

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Liisbet Antsaar  
**NOORTE VALIKUD TÖÖTURUL JA SEDA MÕJUTAVAD TEGURID VÕRDLUSES  
TEISTE GENERATSIOONIDEGA**

Bakalaureusetöö  
Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MA

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 7285 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Liisbet Antsaar .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 164734

Üliõpilase e-posti aadress: antsaar.liisbet@gmail.com

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

SISUKORD .....	3
LÜHIKOKKUVÕTE .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. ERINEVATE GENERATSIOONIDE KÄSITLEMISE TEOREETILINE RAAMISTIK .....	8
1.1. Tööjõud mikroökonomilises käsitluses .....	8
1.2. Tööjõu kui tootmissisendi olulisus makroökonomilises käsitluses .....	9
1.3. Eesti majanduse tulevikutrendid .....	11
1.4. Generatsioonide mõiste .....	13
1.5. Erinevad generatsioonid tööturul .....	13
1.5.1. BB-generatsioon .....	15
1.5.2. X-generatsioon .....	15
1.5.3. Y-generatsioon .....	15
1.5.4. Z-generatsioon .....	16
1.5.5. Ülevaade varasematest uuringutest .....	17
1.6. Karjäärivalikut mõjutavad tegurid .....	19
1.6.1. Vanemad ja perekond .....	19
1.6.2. Õpetajate ja karjäärinõustajate mõju .....	20
1.7. Välismaal õppimine ja töötamine .....	21
2. EMPIIRILINE ANALÜÜS .....	22
2.1. Uurimistöö eesmärk ja ülesanded .....	22
2.2. Ankeedi ülesehitus ja küsitluse läbiviimine .....	22
2.3. Üldkogum ja valim .....	23
2.4. Tulemused ja arutelu .....	24
2.4.1. Välismaal õppimine ja töötamine .....	24
2.4.2. Karjäärivalikut mõjutavad tegurid .....	26
2.4.3. Töösse suhtumine .....	29
2.4.4. Vaba aja tähtsuse ja aja produktiivse kasutamise tähtsus eri generatsioonide puhul ..	31
2.4.5. Raske töö tegemise olulisus eri generatsioonide jaoks .....	32
2.4.6. Viivitusega tasu saamine .....	33

2.4.7. Eetika töökohal .....	33
KOKKUVÕTE .....	35
SUMMARY .....	38
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	40
LISAD .....	43
Lisa 1. Vaba aja olulisuse kohta tehtud ANOVA-testi tulemused.....	43
Lisa 2. Aja produktiivse kasutamise kohta tööl tehtud ANOVA-testi tulemused .....	44
Lisa 3. T-testi tulemused vaba aja ning tööl aja produktiivse kasutamise kohta.....	45
Lisa 4. Raske töö tegemise olulisuse kohta tehtud ANOVA-testi tulemused .....	46
Lisa 5. Viivitusega tasu saamise kohta tehtud ANOVA-testi tulemused.....	47
Lisa 6. Eetika kohta tehtud ANOVA-testi tulemused .....	48
Lisa 7. Lihtlitsents .....	49

## LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada, kuidas erinevad uuema põlvkonna tööga seotud väärtused vanemate põlvkondade omast, lisaks selgitada välja, mida eri generatsioonide esindajad töö juures enim hindavad ja mis nende karjäärivalikuid mõjutavad. Selleks koostati küsimustik, mis saadeti osalejatele e-maili teel ja sotsiaalmeedia kaudu. Küsitleti X- Y- ja Z-generatsiooni esindajaid, keda oli kokku 628. Hüpotese testiti ANOVA- ja t-testidega.

Töös püstitati järgmised hüpooteesid:

H1: Z-generatsiooni jaoks on kõige olulisem faktor karjäärivalikul töötasu.

H2: Sõprade arvamus mõjutab Z-generatsiooni karjäärivalikuid rohkem kui vanemate arvamus.

H3: Z-generatsioon hindab varasematest põlvkondadest rohkem vaba aega.

H4: Z-generatsioon hindab viivitusega tasu saamist kõrgemalt kui varasemad generatsioonid.

Leiti, et kõige olulisem faktor karjäärivalikul kõigi generatsioonide jaoks on endiselt töötasu, kuigi ülejäänud tegurite olulisus võib olla erinev. Peale iseenda arvamuse hindavad noored endiselt kõrgeimalt vanemate arvamust, seejuures Z-generatsiooni puhul oli järgmisel kohal ühiskondlik arvamus. Üllatuslikult on sõprade mõju tunduvalt väiksem, kuigi Z-põlvkond on pidevalt omavahel ühenduses. Leiti veel, et X-põlvkond hindab töökohal tööga hõivatud olemist, samuti ka raske töö tegemist oluliselt kõrgemalt kui uuem Z-põlvkond. See näitab põlvkondade vahelist erinevust töösse suhtumises, samas vaba aega hindavad kõik võrdselt kõrgelt. Umbes pooled Z-generatsiooni noortest plaanivad minna välismaale õppima või töötama, seega on uue põlvkonna näol on tegemist väga globaalse ja liikuva töötajaskonnaga. Lisaks leiti, et Z-põlvkond hindab oluliselt kõrgemalt pikaajalisi projekte, kus tulemus ja sellega seotud tasu võivad selguda ja nendeni jõuda alles hiljem.

Võtmesõnad: generatsioonid, Z-generatsioon, karjäärivalikud, tööturg.

## SISSEJUHATUS

Majandusteooria kohaselt on töäjõud üks olulisemaid tootmissisendeid, selle hulk ja efektiivsus mõjutavad tootlikkust ja majanduskasvu. Mikroökonomilise käsitluse järgi on huviobjektiks töäjõu pakkumine ja nõudlus. Töäjõu pakkumist mõjutab palk ja see, kui võrd on inimene valmis alternatiivkulu (vaba aja vähenemise) arvelt tööd tegema. Töäjõu nõudlust mõjutab samuti palk ja see, kui palju on ettevõtetel töötajaid kasumi maksimeerimiseks vaja. Makroökonomilise käsitluse kohaselt on tootlikkuse suurendamiseks vaja pidevat progressi ehk teadmiste paranemist ja tehnoloogiate arengut, seda eriti töäjõu vähenemise korral. Majandustsükli teooria järgi on tööhõive ja toodangu kõikumine seotud erinevate šokkidega, näiteks on tööturult lahkumas suur hulk *baby-boomer'*eid, kes sündisid peale Teist maailmasõda ning see viib olulise töäjõupuuduseni. Samas on tööturul ka tööpuudus, mistõttu on eriti oluline, et töötajad ja ettevõtjad pingutaksid pidevalt selle nimel, et nõudmised ja oskused omavahel tasakaalu viia.

Töäjõuturg on tänapäeva globaliseerivas maailmas pidevas muutumises ning oma osa selles on tehnoloogia kiirel arengul ja uue põlvkonna töötajate pealekasvul. Eesti majanduse põhiprobleemiks lähitulevikus saab olema töäjõu vananemine ja vähenemine, mis toob ettevõtjatele erinevaid väljakutseid, kuidas vähenenud töäjõudu optimaalselt ära kasutada. Seoses uue põlvkonna tööturule jõudmisega on tööandjatel konfliktide vältimiseks oluline mõista nende ootusi ja varasemast erinevat maailmavaadet. Z-põlvkonna noored (sündinud alates 2000) on kasvanud üles koos nutitelefonide ja infotehnoloogiaga, mistõttu on see oluline osa nende elust ja tööandjad peavad sellega arvestama.

Käesoleva töö eesmärk on selgitada välja, kas ja mil määral erinevad uuema põlvkonna tööga seotud väärtused vanemate põlvkondade omast, samuti selgitada välja, mida eri generatsioonide esindajad töö juures enim hindavad ja mis nende karjäärivalikuid mõjutavad.

Töös on püstitatud järgmised hüpoteesid:

H1: Z-generatsiooni jaoks on kõige olulisem faktor karjäärivalikul töötasu.

H2: Sõprade arvamus mõjutab Z-generatsiooni karjäärivalikuid rohkem kui vanemate arvamus.

H3: Z-generatsioon hindab varasematest põlvkondadest rohkem vaba aega.

H4: Z-generatsioon hindab viivitusega tasu saamist kõrgemalt kui varasemad generatsioonid.

Empiirilise uuringu jaoks vajamineva andmestiku hankimiseks kasutati lihtsat juhuvalimit ning viidi läbi küsitlus. Küsimustikud saadeti osalejatele e-maili ja sotsiaalmeedia kaudu. Kokku saadi vastused 633 inimeselt vanuses 14-67 eluaastat, kuid käesolevas töös analüüsiti vaid kuni 59-aastaste inimeste tulemusi, keda oli kokku 628. Nad jagati vanuse järgi kolme generatsiooni (X-, Y- ja Z-generatsioon). Küsimustik koosnes kahest osast, millest esimeses olid küsimused demograafiliste andmete ja töökogemusega seotud teemade kohta, teises osas paluti hinnata 35 väidet, mis on seotud tööelu eri dimensioonidega.

Töö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Uurimistöö teoreetilises osas antakse ülevaade tööjõuga seotud mikro- ja makromajanduse teooria põhiseisukohtadest, Eesti tööturu tulevikust, erinevate generatsioonide tekkest ja nende põhilistest erinevustest. Kirjeldatakse lähemalt uuemate põlvkondadega seotud uuringuid ning tegureid, mis karjäärivalikuid enim mõjutavad.

Empiirilises osas analüüsitakse ja kirjeldatakse erinevate generatsioonide karjäärivalikutega seotud tegureid ning seda, kelle arvamus kõige enam hinnatakse. Analüüsitakse ka välismaale õppima ja töötama soovijate arvu erinevate generatsioonide hulgas. Lisaks testitakse, kuivõrd erinevalt hinnatakse X-, Y- ja Z-generatsiooni hulgas tööelu erinevaid aspekte nagu vaba aja olulisus, aja produktiivne kasutamine tööl, raske töö tegemine, eetika ning viivitusega tasu saamine.

# **1. ERINEVATE GENERATSIOONIDE KÄSITLEMISE TEOREETILINE RAAMISTIK**

Käesoleva uurimistöö teoreetilises osas antakse ülevaade tööjõuga seotud mikro- ja makromajanduse teooria põhiseisukohtadest, samuti lähitulevikus ees ootavatest muutustest tööturul. Kuna lähiaastatel on tööturule jõudmas uus põlvkond noori, kellel on eelnevate generatsioonidega võrreldes olulisi erinevusi, tuleb mõista ka nende väärtushinnanguid ja ootusi tööturul.

## **1.1. Tööjõud mikroökonomilises käsitluses**

Nagu igal teisel turul, on ka tööjõuturul nõudlus ja pakkumine (Greenlow, 2014). Tööjõu pakkumine väljendab seost pakutava hinna ehk palga ja pakutava tööjõu koguse vahel. See, kas inimene soovib oma tööjõudu pakkuda, sõltub suuresti palgatasemest. Töötamisel on aga ka alternatiivkulu, nagu igal teisel tegevusel. Töötamisel on selleks kaotatud vaba aeg. Inimese tegevuse eesmärgiks on kasulikkuse (rahulolu) maksimeerimine ning antud kontekstis annab ühe osa rahulolust palk ja teise vaba aeg. Inimese otsus, kas pakkuda turul enda tööjõudu sõltub sellest, missugune on reaalpalga ja vaba aja piirkasulikkus, kusjuures juhul, kui vaba aja piirkasulikkus ületab reaalpalga piirkasulikkust, siis ei ole inimene nõus töötama ühtegi lisatundi. See tuleneb sellest, et nad väärtustavad vaba aega rohkem kui palka. Inimese valmisolek selleks, et asendada osa vaba aega tööga, oleneb sellest, kui suur on tema esialgne palk. Kui teenitud palk on küllalt kõrge ja samal ajal vaba aega napib, siis on ta valmis loobuma osast töötajast, et saada juurde vaba aega. Inimesed väärtustavad kõrgema palga korral tööaega rohkem kui vaba aega, aga mitte lõpmatuseni. (Kerem *et al.* 2004)



Tööjõu nõudlus väljendab seost palga ja tööjõu hulga vahel, mida ettevõtted suudavad ja soovivad tööjõu sellise hinna juures antud perioodil palgata. Tööjõu nõudlus on aga tuletatud nõudlus, kuna see oleneb müügiotustest. Mida kõrgem on palgatase, seda väiksem on nõutav tööjõu hulk. Iga täiendava töötaja palkamisel väheneb tööjõu piirprodukti tulu. Vastavalt kasumi maksimeerimise reeglile on ettevõtte lisatööjõu palkamisest niikaua, kuni viimase palgatud töötaja piirprodukti tulu võrdub tööjõu piirkuluga ehk palgaga. (Kerem *et al.* 2004) Kui ettevõtte taotleb maksimaalset kasumit, ei palka ükski ettevõtja töötajat, kelle marginaalne tootlikkus on palgast väiksem (Greenlow, 2014).

Lisaks tööjõule võivad ettevõtjad sisendina kasutada aga ka näiteks masinaid. Otsuse tegemiseks peab võrdlema vastava sisendi piirprodukti tema kuluga. Selleks peab ettevõtte aga teadma sisendi kuluefektiivsust, mis leitakse sisendi piirprodukti jagamisel sisendi piirkuluga. Samamoodi võib valida erinevate tootmisprotsesside vahel. Seega mõjutab tööjõu nõudlust mitte ainult palgatase, vaid ka teiste tootmistegurite hindade tase. (Kerem *et al.* 2004)

## 1.2. Tööjõu kui tootmissisendi olulisus makroökonomilises käsitluses

Tööjõud on oluline tootmissisend, mistõttu on tööjõupakkumise või aktiivsuse muutusel otsene mõju potentsiaalsele majanduskasvule. Tööturul toimuv võib avaldada suurt mõju ka inflatsioonile. (Urke, Soosaar 2019)

Klassikalise Solow mudeli järgi mõjutavad väljundit ehk kogutoodangut lisaks füüsilisele kapitalile tööjõud ning tööjõu tootlus. Seda kirjeldab funktsioon:

$$Y(t)=F(K(t), A(t)L(t))$$

kus

t – aeg,

Y – kogutoodang,

K – kapital,

A – tööjõu efektiivsus (tehnoloogiline tase),

L – tööjõud. (Romer, 2012)

Selle järgi kasvab majandus kindla kapitali ja tööjõu hulga juures vaid siis, kui toimub tehnoloogiline progress ehk teadmised suurenevad. Püsiva tootlikkuse suurenemiseni töötaja

kohta võib viia vaid tööjõu efektiivsuse tõus. Kapitali suurenemine nii olulist mõju ei avalda. Tööjõu ja tööjõu efektiivsuse korrutis annab efektiivse tööjõu. (Romer, 2012)

Seoses globaliseerumisega on makroökonomika muutunud aga dünaamilisemaks ja on pidevas muutumises. Tööturud on samuti dünaamilised ning need on otseselt mõjutatud globaalsetest tootmismeetoditest. Ettevõtted on muutunud võistlevamaks, et saavutada suuremat kasumit ja asendavad töötajaid regulaarselt uutega, kellel on rohkem oskusi ja suurem efektiivsus. Nominaalpalgad on muutumas ja suurem inflatsioon viib kõrgemate palkade ja hindadeni. Töötajad on samuti valvel seoses tarbekaupade hindade muutustega - nad eeldavad kõrgemat palka, et kõrgemate hindade ja kasvava elustandardiga toime tulla. (Rode, 2012)

Kogu maailmas on töökohad ja tööhõiveoskused pidevas muutumises ning globaalsed tootmismeetodid määravad ka riigis toimuva tootmise. Majandussektorid on heterogeensed ning töötajad ja ettevõtted üritavad oma oskusi ja vajadusi teineteisega vastavusse viia. Tihti pakutakse täiendkoolitusi, et oskusi vajalikule tasemele viia, kuid muutuvad maailmas ei pruugi sellest piisata. Turumajanduses on alati teatud osa elanikkonnast ilma tööta. Tööpuuduse loomulik määr on selline töötuse tase, mille poole töötuse määr pikas perspektiivis tõmbub. Loomulik töötuse määr on vältimatu, kuna tööotsijad ei leia alati uut sobivat tööd, isegi kui tööturul on tööjõupuudus. Loomuliku töötuse taga on siirdetööpuudus, mis tekib seetõttu, et uue töö leidmiseks kulub teatud aeg ning struktuurne töötus, mis tekib, kuna töökohtadel nõutavad oskused pidevalt muutuvad ja vabade töökohad ei vasta tööjõu pakkumisele. (Rode, 2012; Mankiw, 2016)

Majandustsükli teooria järgi on tööhõive ja toodangu kõikumine seotud erinevate ootamatute sündmustega (šokkidega). Näiteks suur tööturult lahkujate arv kogu maailmas on seotud *baby-boomer*'ite, kes sündisid peale Teist maailmasõda, pensionilejäämisega ja sellega seoses tekkiva tööjõupuudusega. Teine oluline tööhõive mõjutaja oli ülemaailmne majanduskriis aastatel 2008-2009, mil töötuse määr tõusis oluliselt. (Mankiw, 2016; Rode, 2012) Pikas perspektiivis turud kohanevad nende muutustega ning tekib uuesti tasakaal. Keynesi majandusteooria kohaselt peaks valitsused püüdma neid kõikumisi tasandada, kuid monetaarmajanduse esindajad usuvad, et riik ei peaks sekkuma, vaid laskma majandusel ise taastuda. (Rode, 2012) Tööhõive on väga oluline poliitika valdkond ning see, kuidas riik töötusega tegeleb, mõjutab oluliselt tööhõive paranemist või halvenemist. Riikides, kus tegeletakse aktiivselt töötute tööellu tagasiaitamisega, näiteks võimaldatakse ümberõpet, töötuse määr väheneb. Samas nendes riikides (näiteks Hispaanias), kus töötutele pakutakse suuremaid toetusi ja hüvesid ning seda pikema aja jooksul, töötuse määr

vastupidiselt suureneb, kuna töötutel ei ole motivatsiooni aktiivselt tööd otsida. Teisest küljest mõjutab töötuse määra ka miinimumpalga tõstmine, kuna sel juhul jäävad kõige väiksemate oskuste ja palgaga töötajad ilma tööta. (Mankiw, 2016)

Tootmist mõjutavad nii loodusvarad, kliimamuutused kui ka tehnoloogilised innovatsioonid. Teiste tegurite hulgas häirivad tootmist ka tööandjate ja töötajate vahelised vaidlused. Samas uued tehnoloogiad, innovatsioonid ning tööjõu oskuste lihvimine võivad töötajate produktiivsust tõsta - sama sisendi juures võimaldab parem ja moodsam tehnoloogia tootlikkust tõsta. (Rode, 2012)

### **1.3. Eesti majanduse tuleviktrendid**

Eestis sarnaselt ülejäänud Euroopaga on põhilised märksõnad rahvastiku vananemine ja vähenemine. Vanusest ja teistest teguritest tingituna lõpetab Eestis aastas töötamise keskmiselt 12 000 inimest. (Majandus- ja...2018) 2010. aastal jäi Euroopas esimest korda pensionile rohkem inimesi kui tööturule sisenen. Eestis on rahvastiku vähenemine seotud eelkõige 1990ndatel alguse saanud madala sündimusega kui ka suurenenud väljarändega. Kuna noored õpivad ja otsivad oma kohta kauem, tõuseb ka reaalse tööea algus. (Pärna, 2016)

Eesti tööealiste inimeste arv väheneb Kristjan Lepiku 2016. aasta analüüsi kohaselt 2025. aastaks 100 000 inimese võrra – 23 000 neist läheb Eestist ära, 24 000 väheneb iibe tõttu ja 55 000 väljub tööturult seoses elanikkonna vananemisega (Pärna, 2016). Lähiaastatel tööturule sisenevate noorte arv väheneb ning teatavat kasvu oodatakse rahvastikuprognosi kohaselt alles järgmisel kümnendil. 10 aasta jooksul on tööturult lahkujaid prognoositavalt 10 000 võrra rohkem kui sinna sisenejaid. (Majandus- ja...2018)

Sellest tulenevalt on vabu töökohti järjest keerulisem koolipingist tulijate ja 30ndates eluaastates töötajatega täita, kes on enim otsituim vanuserühm. Sellega seoses tekib vajadus tuua tööturule hetkel mittetöötavaid või tööga vähem hõivatud elanikkondi (vanemaealised, lastega kodus olijad, terviseprobleemidega inimesed jne). See omakorda toob päevakorda immigratsiooni- ja võõrtööjõu teemad. (Pärna, 2016)

Kui ühelt poolt pärssib Eesti majanduse arengut töökäte puudus, siis teiselt poolt on probleemiks see, et tööjõuturul osalejate erialane ettevalmistus ja kompetents ei vasta sellele, mida oleks vaja rikaste riikide sekka jõudmiseks. Kõrgtehnoloogilises või teadmismahukas tootmises ja teenustes oleks 2016. aastal olnud vaja ca 30 000 töötajat rohkem, samas kui madaltehnoloogilises töötlevas tööstuses oli neid 21 500 võrra liiga palju. Seoses elanikkonna vananemisega eeldatakse suuremat panustamist tervishoiule ja sotsiaalteenustele. Kui järgmise 8 aasta jooksul raamatupidamisspetsialistide, poemüüjate, õmblejate, sekretäride, andmesisestajate ja loomakasvatavate hulgas suur hulk töökohti kaob, siis tarkvaraarendajaid, rakenduste programmeerijaid, erinevate tegevusalade juhte, õenduse ja sotsiaaltöö keskastme juhte tuleb enim juurde. Kiirest ITK sektori kasvust tingituna on suurim tööjõupuudus seni selles valdkonnas. (Majandus- ja...2018; Pärna, 2016)

Palgakasv ja tööjõupuudus sunnib tööjõu kasutamist ümber vaatama, kuna tööjõud võib mõnes valdkonnas ja töölõigus osutada tulevikus liiga kalliks. Selleks on võimalik osa tööjõudu asendada masinatega ning viia osa tootmist üle odavamale tööjõuga riikidesse. Kuna see mõjutab kõige rohkem just madal-keskmise palgatasemega töökohti, viib see töökohtade polariseerumiseni ehk jäävad peamiselt kõrge ja kõige madalama palgatasemega töökohad. (Majandus- ja...2018)

Eesti tippjuhtide arvates on poliitilis-majanduslikest riskidest, mis nende ettevõtete kasvuootusi kõige enam ohustada võivad, tööjõupuudus 52%-ga neljandal kohal. Sellest eespool on veel seadusandlik ülereguleerimine (68%), kasvav maksukoormus (59%) ning Eurotsooni ja Skandinaavia ebapiisav majanduskasv (59%). Samas on Läti ja Leedu tippjuhid pidanud olulisemaks tööjõu demograafilisi muutusi (vananevat elanikkonda ja väljarännet). Ka globaalsete tippjuhtide sõnul on oskustööjõu kättesaadavus riskidest kolmandal kohal peale seadusandlikku ülereguleerimist ja poliitilist ebakindlust. 69% tippjuhtidest hindavad tööjõukulude kasvu arvatust kiiremaks ning 75% leiab, et töötajate värbamine on muutunud keerulisemaks. Samal ajal kui tööjõupuudus pidevalt süveneb, plaanib 41% küsitletud tippjuhtide firmadest järgmise 12 kuu jooksul töötajaid juurde palgata. (PWC...2019)

Selleks, et tööpakkumine ja -nõudlus tasakaalu saada, tuleb töötajatele pakkuda massilist täiend- ja ümberõpet, hoogustada suunatud talendimigratsiooni ning suunata tänaste ja homsete õppurite haridusvalikuid. Just viimase puhul tuleb arvestada uute põlvkondade eripäradega. Tänapäevaseks tööturule jõudnud Y-generatsiooni ja peagi sinna suunduva Z-generatsiooni jaoks on

traditsiooniline organisatsioonikultuur igand ning nende näol on tegemist väga liikuva töötajate grupiga. (Pärna, 2016)

#### **1.4. Generatsioonide mõiste**

Traditsiooniliselt on põlvkonnaks nimetatud vahemikku, mis on vanemate ja nende laste sünni vahel ehk ligikaudu 20-25 aastat. Tehnoloogia kiire arengu, muutunud töö- ja õppimisvõimaluste ning sotsiaalsete väärtuste tõttu on põlvkondade pikkus lühenenud, kaks kümnendikku on viimaste generatsioonide jaoks liialt pikk aeg. Teisest küljest on keskmine laste saamise vanus tõusnud, mis peaks ühe generatsiooni pikkust vastupidiselt hoopis suurendama. Seega defineeritakse põlvkondi tänapäeval pigem sotsioloogilistest mitte bioloogilistest faktoritest lähtuvalt. Generatsioon on inimeste kohort, kes on sündinud sarnasel ajal (15-aastaselt vahemikul) ning kes on võrreldavas vanuses ja eluetapis ning kes on kasvanud teatud sündmuste, arengute ja trendide keskel. (McCrimdle, 2018)

#### **1.5. Erinevad generatsioonid tööturul**

Iga 10-15 aasta järel jõuab tööturule uus põlvkond noori. Eri generatsioonide uurimine muutus populaarseks ja oluliseks juba millenniumi vahetusel, mil algasid tööandjate väljakutsed seoses Y-generatsiooni tööturule jõudmisega. Nüüdseks on kätte jõudnud aeg, mil tööle on jõudmas uus põlvkond noori (generatsioon Z), kelle väärtushinnangud, motiivid, suhtumine töösse ja sellega seotud ootused on võrreldes eelmiste põlvkondadega oluliselt erinevad. Seega on tööandjatel juba uus väljakutse. (Ortega, 2019; Kirchmayer, Fratričová 2018)

Seoses eluea pikenemisega ning pensioniea suurenemisega on tööturul koos Z-generatsiooni noortega erinevate põlvkondade töötajad. Kunagi varem ei ole koos töötanud nii erinevate generatsioonide esindajad. (McCrimdle, 2018; Ortega, 2019) Kui kakskümmend aastat tagasi said 60ndates eluaastates inimesed rahulikult pensionile jääda, siis WHO andmetel oli 2016. aastal samas vanuses inimestel elada veel keskmiselt 20,5 aastat. Seega on tööturul tulevikus koos 5 generatsiooni esindajad. (Fratričová, Kirchmayer 2018)

Ortega et al. (2019) on eri generatsioone tööalaselt motiveerivad tegurid välja toonud järgmiselt:

Tabel 1. Generatsioonide esindajaid tööalaselt motiveerivad tegurid

Generatsioon	Töölased motivaatorid
BB	Iseenda võimu suurendamine, enese üleolek ning alalhoid.
X	Töö- ja eraelu tasakaal, professionaalne areng, ülesannete ja väljaõppega seotud töötasu.
Y	Preemiad, väljakutsed ja läbipaistvus.
Z	Avarad meelelahutuslikud ruumid, paindlik töögraafik, pidev areng, tehnoloogia kui elu osa, väljakutsuvad projektid.

Allikas: Ortega et al. 2019; autori koostatud tabel

Nagu tabelist 1 näha, on motivaatorid eri generatsioonide puhul erinevad ning tööandjatel on oluline mõista generatsioonide vahelisi erinevusi, et vältida sellega seoses esile kerkida võivaid konflikte (Meriac *et al.* 2010; Schroth, 2019). Uusi põlvkondi motiveerivad tegurid on erinevad kui vanemate põlvkondade puhul, mistõttu tuleb sellega noorte tööle värbamisel arvestada (McCrinkle, 2018).

Generatsioonide vahetumine tööturul on oluline ka Eestis. Jaanuaris 2019 ilmus PwC 22. igaaastane globaalne tippjuhtide uuring *CEO Survey* Eesti raport, milles uuriti Eesti tippjuhtidelt, milliseid mooduseid nad olemasolevate töötajate oskuste ja annete hoidmiseks ning uute töötajate värbamiseks kasutavad. 52% vastanuist kasutab suurel määral motiveeriva, loomingulise keskkonna loomist või töökeskkonna moderniseerimist. 40% vastanute jaoks on kasutusel ka järgmised meetodid (PWC...2019):

- täiend- ja ümberõppe märkimisväärsed võimalused;
- protsesside robotiseerimine ja automatiseerimine;
- teenuste sisseostmine allhankijatelt;
- sotsiaalse vastutuse vallas tööandja kuvandi parandamine;
- töötajate heaolu ja tervise ning töö- ja eraelu tasakaalu parendamine.

### **1.5.1. BB-generatsioon**

Täna tööturul olevatest põlvkondadest vanim on BB (*baby-boomer*'id), kes sündisid sõjajärgsel ajal, aastatel 1940-1960. Majanduslik surutis asendus selle põlvkonna nooruse ajal majanduskasvu ja töökohtade tekkimisega. Põlvkonna nimetus tuleneb olulisest rahvastiku arvu suurenemisest sõjajärgsel ajal. Enne BB generatsiooni ehk enne Teist maailmasõda või selle ajal (1925-1945) sündisid *builder*'id (ingl k. ehitajad), kuid neist on tööturul veel väga vähesed. (McCrindle, 2018) Nad teevad tööl rohkem kui vaja, on optimistlikud, idealistlikud ja tahavad kõike endale saada. Samas on nad enesekesksed ja intellektuaalselt üleolevad (Ortega, 2019).

### **1.5.2. X-generatsioon**

X-generatsiooni esindajad on sündinud 1965-1979 ning nende noorus mõõdus enne 11. septembri 2001. aasta sündmusi suhteliselt rahulikul ajal (McCrindle, 2018). Nad on iseseisvad, tulemustele orienteeritud, skeptilised ja pragmaatilised. Samas küünilised, usaldamatud, pealiskaudsed ja ebaviisakad. (Ortega et al. 2019)

### **1.5.3. Y-generatsioon**

Y-generatsiooni algusajaks loetakse 1980, kuid lõpuaasta kohta on kirjanduses erinevaid andmeid (McCrindle, 2018). Nad on üles kasvanud fenomenaalse tehnika arengu, majandusliku lõhestatuse ja globaliseerumise ajastul (Puspanathan *et al.* 2017). Y-generatsiooni esindajad on idealistlikud ja õnnele orienteeritud, nad peavad olema pidevalt teistega ühenduses, eelistavad rühmatööd ja omavad tugevat sotsiaalse vastutuse tunnet ning näitavad üles austust teiste vastu. Nad on tulemustele orienteeritud, loomingulised ja tahavad ennast pidevalt täiendada. (Ortega, 2019) Y-generatsioonile on väga oluline toetus ja tagasiside tööandja poolt (McCrindle, 2018).

Üleminekut Y-generatsioonilt Z-generatsioonile on tõlgendatud erinevalt. Kirjanduses on Z-generatsiooni noorte sünniaasta alguseks loetud nii 1995. (McCrindle, 2018), 1997. (Schroth, 2019) kui ka 2000. aastat (Meriac *et al.* 2010, Ortega, 2019). Käesolevas töös loetakse Z-generatsiooni alguseks sünniaastat 2000.

#### 1.5.4. Z-generatsioon

Z-generatsiooni esindajad on sündinud aastatel 2000-2010. Kuigi Z-põlvkonna noortel on palju ühiseid jooni Y-põlvkonnaga, on neil ka mitmeid uusi käitumismustreid. Nad on seni kõige rohkem saavutustele orienteeritud põlvkond. Lisaks sellele, et nad on üles kasvanud nutitelefonide ja sotsiaalmeedia keskel, on neil võrreldes teiste põlvkondade esindajatele noorena kõige vähem töökogemust ning nad kannatavad rohkem depressiooni ja ärevuse all kui eelmised põlvkonnad. (Schroth, 2019)

Z-generatsioon on seni kõige majanduslikult kindlustatum, tehnoloogiliselt küllastunud, harituim ja globaalselt ühendatuim põlvkond. Nad on näinud ka ülemaailmset majanduskriisi. Nad eelistavad informatsiooni saada pigem videote kaudu kui lugedes. Generatsioon Z lapsed on seni kõige rohkem planeeritud ning nad on saanud väga palju toetust nii kodus kui ühiskonnas, mistõttu nad eeldavad seda ka tööle asudes. (McCrindle, 2018) Nad eiravad tavapäraseid standardeid, väldivad kohtumisi, tutvustamist ja pikki sõnalisi selgitusi. Pühenduvad keskkonnale, sotsiaalsele võrdsusele ja läbipaistvusele. Nende arvates on teadmised ja intelligentsus olulisemad kui teaduslik kraad. Z-põlvkonna noored räägivad vähe ja suhtlevad pigem tehnoloogia teel. (Ortega, 2019)

Z-generatsiooni jaoks on oluline, et nad suudaksid visualiseerida oma tulevikku firmas ja võimalusi karjäärivedelil tõusta. Noortele tuleks võimaldada tööga ja töötingimustega tutvumist, n-ö avatud uste päevi. Töötajaid värvates peab palgasüsteem olema läbipaistev. Z-generatsioon hindab väga kõrgelt sotsiaalset võrdsust. Nende jaoks on vanemate ja sõprade arvamus ja soovitus karjäärivalikul väga olulised. (Goh, Okumus 2020)

Alates 2010. aastast sündinuid peetakse juba generatsioon alfa lasteks (McCrindle, 2018).



### 1.5.5. Ülevaade varasematest uuringutest

Varasemates uuringutes on uuritud väljakutseid seoses Y-generatsiooni töötajatega, kes on juba jõudnud tööturule. Kanadas läbi viidud uuringus leiti, et Y-generatsiooni noori innustavad nii sisemised motivaatorid, näiteks ühiskonna paremaks muutmine, kui ka välised motivaatorid nagu karjääri tegemise võimalus. Samas tuleb pakkuda ka konkurentsivõimelist palka ja arenguvõimalusi, kuna ka välised motivaatorid on noorte jaoks endiselt olulised. (Henstra, McGowan 2016) Malaisias viidi läbi uuring, kus leiti, et Y-generatsiooni jaoks on väga olulised arenguvõimalused. Kõrged palgaootused on seotud kasvava elustandardiga ning sooviga kulutada meelelahutusele. Kui Y-generatsiooni noored leiavad töö, mis võimaldab neil oma oskusi arendada ja täita huvipakkuvaid ülesanded ning kus neile antakse tagasisidet ja juhiseid, võivad nad olla väga lojaalsed töötajad. Y-generatsiooni jaoks on äärmiselt oluline paindlikkus, et neil lastakse arendada oma produktiivsust ja loominguilisust. (Puspanathan *et al.* 2017)

On leitud, et suurimad barjäärid, mis Z-generatsioonil tööga seoses võivad tekkida, on töö sisu mitte nautimine, halvad suhted töökollektiivis, töökoormus ning see, et ei nähta oma töös eesmärki. Viiendal kohal oli madal töötasu. (Fratričová, Kirchmayer 2018)

Samade autorite teises töös uuriti, millised on peamised motivaatorid Z-generatsiooni esindajate jaoks tööturul. Nad leidsid, et kõige motiveerivamad on oma töö nautimine, head suhted kolleegidega ning eesmärkide saavutamine. Samas peeti väheolulisteks järgmisi tegureid: töökoormus, töö ja eraelu tasakaal, tööaeg ja tööohutus. Seda võib seletada sellega, et Z-generatsiooni noorte töökogemus on väike või puudub üldse ning nad ei oska veel vaba aega (töö ja eraelu tasakaalu ja tööaega) hinnata. Generatsioon Z ihkab finantsilist kindlustunnet. (Kirchmayer, Fratričová 2020)

Samade autorite varasemas töös, kus küsitleti 237 Slovakkia üliõpilast, võrreldi Y ja Z-generatsiooni noorte ootusi tööturule. Generatsioon Z jaoks on töö otsimisel olulisimad töö iseloom ning töö ja tööelu tasakaal. Nendele järgnesid tööohutus ja paindlikkus. (Kirchmayer, Fratričová 2018)

Tšehhi Z-põlvkonna majandustudengite näitel uuriti, millised on nende tööeelistused. Leiti, et olulisim faktor, mis nende sooritusi parandavad, on kolleegid, kellega koos nad töötavad. Järgnesid töö iseloom ning võimalus muuta oma töökoht isikupärasemaks. (Kubatova, 2016)

Üks uuring, kus osalesid ka Z-põlvkonna noored, viidi läbi Ecuadoris. Seal võrreldi nelja generatsiooni töötajate tööeetikat ja -käitumist. Uuringus osales 615 inimest vanuses 16-76 eluaastat. Leiti, et BB ja X-generatsiooni esindajate jaoks oli töökesksus ning ajakasutus olulisemad kui Y- ja Z-generatsiooni jaoks. See näitab, et vanemad põlvkonnad väärtustavad tööd ning selle tegemiseks antud aega ja kasutavad seda maksimaalselt ära. Leiti, et uusim põlvkond erineb varasematest selle poolest, et nad hindavad viivitusega tasu saamist - nad pühenduvad globaalsele heaolule, keskkonnale, sotsiaalsele võrdsusele ning eelistavad pikaajalisi projekte. Samas enesekindluses, moraalis ja eetikas, vaba aja veetmises ning raske töö tegemises võrreldes eelmiste generatsioonidega olulisi erinevusi ei leitud. Antud töös kasutati MWEP meetodit (*Multidimensional Profil of Ethics at Work*), mis oli kohandatud vastavalt Ecuadori noorte tööeetika uurimiseks. (Ortega, 2019)

MWEP küsimustiku lühendatud versiooni kasutas ka käesoleva bakalaureusetöö autor. Selle meetodika töötasid välja USA teadlased 2002. aastal. Nad koostasid küsimustiku 65 väitega, mida vastajad peavad hindama skaalal *nõustun täielikult-nõustun-ei oska öelda-ei nõustu-ei nõustu üldse*. Sellesse küsimustikku oli kokku viidud 7 tööeetika ja -käitumise alast dimensiooni: 10 väidet olid seotud vastaja enesekindlusega, 10 väidet moraali/eetikaga, 10 väidet vaba aja olulisusega, 10 väidet raske töö tegemise olulisusega, 10 väidet töökesksusega, 8 väidet aja raiskamisega ning 7 väidet seoses tasu saamisega tulevikus. (Miller, 2002)

BB, X ja Y-generatsiooni tööeetika ja -käitumise erinevusi on PWEP meetodil ühena esimestest uurinud Meriac *et al.* (2010). Selles uuringus analüüsiti 1860 inimese vastuseid ning leiti, et eri generatsioonide esindajad võivad väiteid erinevalt interpreteerida ja seetõttu ei olnud tulemused suures osas võrreldavad. Ühe faktorina, mis võis tulemusi mõjutada, toodi välja, et selles uuringus koguti andmeid 12 aasta jooksul, mistõttu X ja Y-generatsiooni vastajad olid vastamise hetkel ühes vanuserühmas.

Selle meetodi sobivust tööeetika alastes uuringutes on testinud ka Hiina teadlased. Nad leidsid, et moraali ja eetikaga seotud väidete interpreteerimine võib eri kultuuriruumides olla erinev, kuna Hiinas läbi viidud küsitluse järgi olid selle dimensiooni vastused oluliselt erinevad, võrreldes

USAs saadud tulemustega. Samas moodustasid nad 2 dimensiooni väidetest (raske töö tegemise olulisus ja aja raiskamine) ühe, kuna nende tulemusi ei suudetud oluliselt teineteisest eristada. Seda seostati samuti kultuuriliste erinevustega, kuna Hiina töökultuur on USA ja Euroopa omast oluliselt erinev. (Kwong, Wan 2017)

## **1.6. Karjäärivalikut mõjutavad tegurid**

Olulist mõju karjäärivalikule omavad noore isiklikud huvid, kuid seda võivad piirata majanduslik olukord ja erinevad barjäärid (Meddour *et al.* 2016). Lisaks isiklikele huvidele mõjutavad karjäärivalikut oluliselt ka vanemad (Meddour *et al.* 2016; Dietrich, Kracke 2009; Keller, Whiston 2008; Hussain, Raffique 2013), sõbrad (Goh, Okumus 2020) ning õpetajad ja karjäärinõustajad (Prescod *et al.* 2019; Eriksson *et al.* 2018).

### **1.6.1. Vanemad ja perekond**

Meddour *et al.* (2016) leidsid, et vanemate toetus on laste karjäärivalikute tegemisel ning eduka karjääri valimisel väga oluline ning neil, keda vanemad emotsionaalselt toetavad, on paremad võimalused ja eelised karjäärivalikute arengus. Saksamaal uuriti vanemate mõju 15-18-aastaste laste karjäärivalikutele. Uuringu käigus eristati toetavaid, sekkuvaid ja vähe seotud vanemaid. Nagu eeldati, avaldas toetus positiivset mõju karjäärivõimaluste otsingutele ning vähendas sellega seotud probleeme, samas kui liigne sekkumine ja vähene seotus olid seotud suuremate probleemidega valiku tegemisel. (Dietrich, Kracke 2009) Vanemate toetuse olulisust tõestati ka Ameerikas läbi viidud uuringus, kus uuringu objektiks olid nooremad, 11-15-aastased lapsed ning nende vanemad. Leiti, et vanemate toetus oli põhikooliõpilastele olulisem kui nende aktiivne sekkumine. See tähendab, et kui vanem tunneb huvi lapse karjäärivalikute ja plaanide üle, on see karjääri kujundamisel mõjusam kui anda lapsele infot spetsiifilise ameti kohta. Lapsed usuvad enda võimetesse teha õigeid karjäärivalikuid ainult määral, mil nad usuvad, et nende vanemad nendesse usuvad. (Keller, Whiston 2008) Samas on leitud, et poisid kogevad rohkem vanemlikku sekkumist ja vähem toetust kui tüdrukud (Dietrich, Kracke 2009).

Vastupidiselt eelnevatele tulemustele, leiti Pakistanis läbi viidud uuringus, kus uuriti vanemate ootuste ja karjääri olulisuse mõju nende noorte karjäärivalikutele, et vanemate ootused karjäärivalikuid oluliselt ei mõjutanud. Samas töös leiti, et meeste jaoks oli karjäär olulisem kui naiste jaoks, kuid naistel olid paremad karjäärivaliku otsuste vastuvõtmise oskused. (Hussain, Raffique 2013)

### **1.6.2. Õpetajate ja karjäärinõustajate mõju**

Lisaks vanematele on karjäärivalikute tegemisel oluline roll ka õpetajatel ja kooli nõustajatel. Õppeasutustes antud karjäärilase informatsiooniga seotud uuringuid on läbi viidud mitmeid. (Prescod *et al.* 2019; Eriksson *et al.* 2018)

Kaasaegset ühiskonda iseloomustab kiirelt muutuv tööturg, globaliseerumine, digitaliseerimine, suur informatsiooni tulv ning lai valik hariduse ja tööga seotud võimalusi ja uuringud on näidanud, et kooliõpilased ei saa enda sõnul piisavalt toetust, et neid otsuseid teha, mistõttu õpetajad ja nõustajad peaksid noori rohkem aitama. Noored inimesed soovivad rohkem rääkida oma tulevikust ja karjäärivalikutest ning informatsiooni tööturu kohta tuleks anda juba ainetundides. (Eriksson *et al.* 2018) Õppeasutused peavad õpilaste karjäärilast tuge pakkuma neile arusaadavas keeles, visuaalselt, 24/7 kättesaadaval kujul ja digitaalselt (Nilsson, Ripmeester 2016).

Keenias viidi läbi uuring, kus koguti informatsiooni õpilaste karjäärivalikuid mõjutavate faktorite kohta ning üle 90% vastanutest arvas, et selleks, et mingi eriala huvi pakuks, peab selle kohta olema piisavalt informatsiooni. Piisava info omamine annab motivatsiooni karjäärivaliku tegemiseks. Peamine põhjus, miks õpilased karjääri väheoluliseks peavad, ongi piisava informatsiooni puudumine, millele järgneb vale või ebameeldiva karjääri valimine. Vähemoluliseks peeti positiivset hoiakut ja isiksuseomadusi. (Nyamwange, 2016) Otsustusprotsessis kasutatakse tihti CIP (*Cognitive information Processing*) paradigmat, mille järgi on oluline just piisava informatsiooni olemasolu. See paradigma põhineb kolmeastmelisel püramiidil, mille baasi moodustavad just enesetundmine ja tööalased teadmised. (Eriksson *et al.* 2018)

Karjääriplaneerimise kursused võimaldavad tudengitel avastada erinevaid karjäärivõimalusi ning arendada oma otsustusoskust. Sellised kursused võivad olla üldised või seotud spetsiifilise erialaga ning neid tuleks korraldada juba esimestel kursustel. (Prescod *et al.* 2019)

## 1.7. Välismaal õppimine ja töötamine

Globaliseeruvad maailmas on järjest olulisem tööjõu liikumine. Majandusteoorias on sisserände mõju analüüsimisel tähtis see, kas sisserändajad täiendavad kohalikke töötajaid või hoopis asendavad neid. Kui sisserändajate oskused hakkavad kohalike oskusi täiendama, täites näiteks töökohti, millele vajalike oskustega kohalikku tööjõudu napib, siis hoiavad nad ära teatud tegevusalade arengu pidurdamise. Kui aga sisserändajate oskused kohalike elanike omadega konkureerivad ja asendavad, siis võivad kohaliku töötajaskonna väljavaated hoopis halveneda. (Urke, Soosaar 2019)

Kuna tänapäeva globaliseeruv ühiskonnas on väga aktuaalne välismaal õppimine ja töötamine, on läbi viidud uuringuid ka sellega seotud küsimustes. Rootsi ja Hollandi teadlaste koostöös analüüsiti ligi 150 000 välistudengit, milleks kasutades 2014/2015 õppeaasta ISB (*International Student Barometer*) vastuseid. Nende hulgas oli vastanuid 18 eri riigist ja 209 õppeasutusest üle maailma. Kasutati ka *StudentPulse* küsitlust, kus osales 2366 tulevast vahetusõpilast. Uuriti, miks nad tahavad välismaal õppida, mis nende valikuid mõjutab ning kuidas nad oma valikuid teevad. Leiti, et järjest suuremat rolli mängib õpilastele see, et õpingutelt saaks sujuvalt üle minna tööellu. Tuli välja, et Euroopast väljastpoolt pärit tudengite jaoks oli õpingutejärgne töö leidmise võimalus ning õpingute ajal raha teenimine olulisem kui Euroopast pärit tudengitele. Väga oluline ajend, miks õpilased välismaale õppima lähevad, on nende suurenenud võimalus tööturul tööd leida. (Nilsson, Ripmeester 2016)

## 2. EMPIIRILINE ANALÜÜS

### 2.1. Uurimistöö eesmärk ja ülesanded

Empiirilise uuringu eesmärgiks on välja selgitada, kas ja mil määral erinevad uuema põlvkonna tööga seotud väärtused vanemate põlvkondade omadest, samuti selgitada välja, mida eri generatsioonide esindajad töö juures enim hindavad ja mis nende karjäärivalikuid mõjutavad.

Uurimistöö hüpoteesid on järgmised:

H1: Z-generatsiooni jaoks on kõige olulisem faktor karjäärivalikul töötasu.

H2: Sõprade arvamus mõjutab Z-generatsiooni karjäärivalikuid rohkem kui vanemate arvamus.

H3: Z-generatsioon hindab varasematest põlvkondadest rohkem vaba aega.

H4: Z-generatsioon hindab viivitusega tasu saamist kõrgemalt kui varasemad generatsioonid.

### 2.2. Ankeedi ülesehitus ja küsitluse läbiviimine

Andmete kogumiseks koostati ankeetküsitlus, mis on nähtav leheküljel <https://bit.ly/37WtGWZ>. Ankeet koostati *Google Forms*'i keskkonnas ning saadeti uuringus osalejatele meililistide ja sotsiaalmeedia teel. Andmeid koguti vahemikus 23.-26. november 2019. Enne ankeedi laiali saatmist tegi uurimistöö autor proovitäitmise kahe tuttava peal.

Ankeet koosneb kahest osast. Esimeses osas küsiti andmeid inimese vanuse, soo, töökogemuse, karjäärivaliku, välismaal töötamise/õppimise kohta ning paluti hinnata, millised faktorid on talle olulised töökoha puhul ning kelle arvamus karjäärivalikul kõige olulisemaks peetakse.

Teises osas paluti 35 väidet hinnata 5-palli skaalal (1 – ei nõustu üldse; 5 – nõustun täielikult). 35 väitest 5 olid seotud eetika ja moraaliga, 5 aja raiskamise ja aja planeerimisega, 5 tasu saamise

kiirusega, 5 iseseisvusega, 5 vaba aja olulisusega, 5 töö olulisusega ning 5 raske töö tegemisega. Küsimused olid juhuslikus järjekorras, mitte teemade kaupa. Teises osas esitatud väited võeti metoodikast, mille töötasid välja Miller *et al.* 2002. aastal. Algne küsimustik koosneb 65 väitest, kuid käesoleva uurimistöö raames valiti nende hulgast välja 35.

Väite „Ma võtaksin töö juurest asju kaasa, kui tunneksin, et mulle ei maksta piisavalt palka” vastused asendati nii, et 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 ja 5=1, kuna selle vastused on pöördvõrdelises seoses teiste eetikat puudutavate väidetega.

Tulemuste analüüsimiseks kasutatakse võrdlevat statistilist analüüsi – t-testi ja ANOVA-testi.

### **2.3. Üldkogum ja valim**

Käesoleva töö üldkogumiks on kõik Eestis elavad inimesed, kes kuuluvad X-, Y- ja Z-generatsiooni. Autor kasutas töös juhuvalimit.

Valimiks, kes küsimustikule vastasid, oli 628 inimest, kes jagunevad generatsioonidesse järgmiselt:

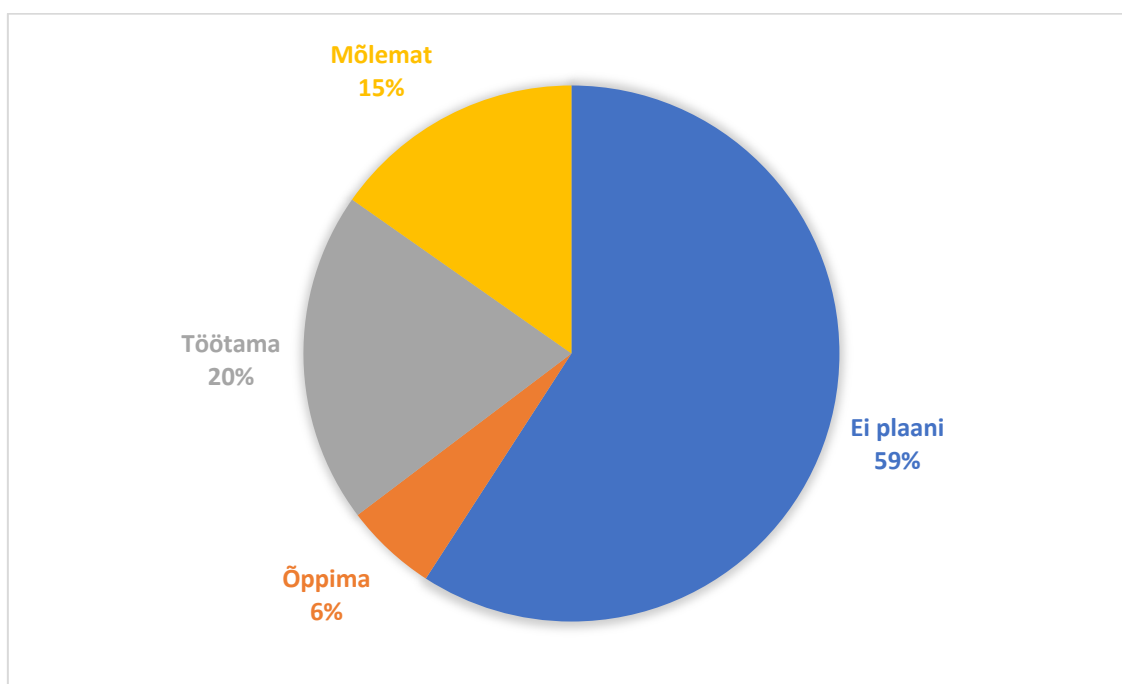
- 18,2% ehk 114 kuulusid X-põlvkonda (vanuses 40-59);
- 60,0% ehk 377 Y-generatsioonis (vanuses 20-39);
- 21,8% ehk 137 Z-generatsiooni (vanuses 14-19).

BB-generatsioonist oli vastanuid vaid 2, mistõttu käesolevas töös seda põlvkonda ei analüüsitud. Vastanutest 196 (31%) olid mehed ja 432 (69%) naised. Kuigi sooline jagunemine valimis ei ole täpses vastavuses üldkogumi struktuuriga, võib antud uuringus kasutatavat valimit pidada esinduslikuks ning valimil põhinevaid järeldusi seega usaldusväärseteks.

## 2.4. Tulemused ja arutelu

### 2.4.1. Välismaal õppimine ja töötamine

Kõigist küsitletutest 372 ehk 59% ei plaani elu jooksul välismaale töötama ega õppima minna, 41% seda ei välista. Kogu valimi vastused on toodud joonisel 1.



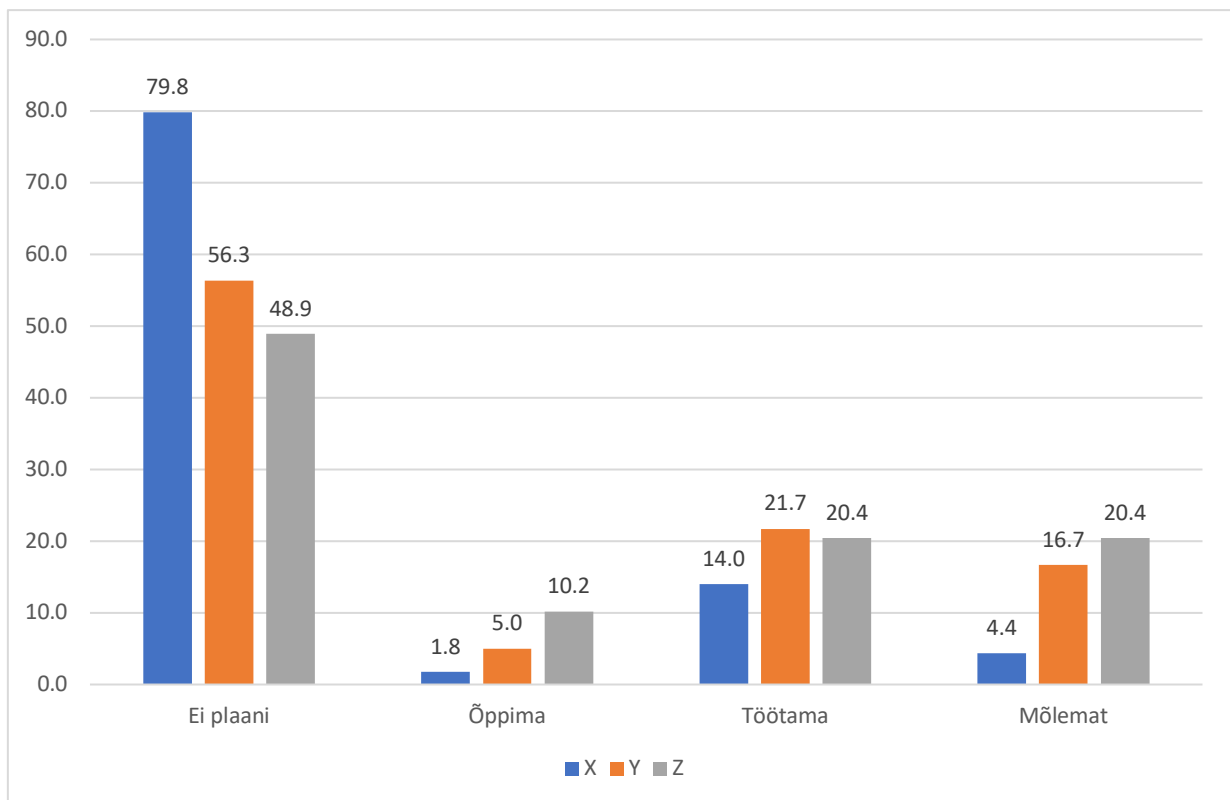
Joonis 1. Uuringus osalejate vastus küsimusele „Kas plaanid välismaale õppima või töötama minna?“

Allikas: Autori arvutused

Kõigist vastanutest 126 ehk 20% plaanib minna välismaale tööle ning 35 (6%) õppima. Nii tööle kui õppima plaanib minna 96 ehk 15% vastanutest.

Kui vaadata vastuseid generatsioonide kaupa (Joonis 2), on näha, et kõigist X-generatsiooni inimestest ligi 80% ei plaani välismaale õppima ega töötama minna. Z-generatsiooni hulgas on see näitaja vaid 49%.





Joonis 2. Vastanute plaan minna välismaale õppima ja/või tööle (% vastanutest generatsioonide kaupa)

Allikas: Autori arvutused

Kui X-generatsioonist soovib välismaale õppima ja tööle minna vaid 4,4%, siis Z-generatsiooni esindajatest soovib seda teha lausa 20,4%. Õppima soovijate hulk on noorema generatsiooni hulgas oluliselt suurem, nagu võib ka eeldada. Välismaale ainult töötama plaanib minna kõige rohkem Y-generatsiooni esindajaid – lausa 21,7% vastanutest vastas, et plaanib elu jooksul välismaale tööle minna. Z-generatsiooni hulgas oli see protsent 20,4 ning X-generatsiooni hulgas 14.

Kui arvestada nii neid, kes vastasid, et soovivad minna tööle kui ka neid, kes soovivad minna nii õppima kui tööle, siis nende hulk on Z-generatsiooni hulgas kõige suurem – 40,8%. Y-generatsiooni puhul on see 38,4% ja X-generatsiooni puhul 18,4%. Saadud tulemused vastavad ootustele, kuna õppimis- ja töövõimalused on muutunud globaalsemaks ja uue põlvkonna näol on tegemist väga liikuva töötajaskonnaga. (Pärna, 2016)

Kui veidi üle poole kõigist peagi tööturule jõudvatest noortest läheb välismaale õppima või töötama, nagu plaanitud, siis väheneb Eesti tööealiste inimeste arv siin veelgi. Samas suureneb ränne ka vastupidises suunas – Eestisse on viimastel aastatel sisse rännanud rohkem inimesi kui siit välja läinud, nimelt 2018. aastal ületas sisseränne väljarännet 7000 inimese võrra. (Urke, Soosaar, 2019) Seega on tööjõu ränne globaliseeruvast maailmas paratamatu ja ettevõtted kogu maailmas peavad sellega kohanema.

#### 2.4.2. Karjäärivalikut mõjutavad tegurid

Lisaks välismaal õppimise ja töötamise soovile küsiti uurimistöö esimeses osas ka karjäärivalikut mõjutavate tegurite ja selle kohta, kelle arvamus osalejaid kõige enam mõjutab. Tabelis 2 on toodud erinevad tegurid, mida karjäärivalikuid tehes arvestatakse. Tabelis on toodud, mitu % vastanutest antud tegurit oluliselt pidas. On toodud nii kogu valimi tulemused kui ka eraldi tulemused X-, Y- ja Z-generatsioonide lõikes.

Tabel 2. Karjäärivalikut mõjutavate tegurite olulisus erinevate generatsioonide lõikes (% vastanutest)

Tegur, mis mõjutab karjäärivalikut	KOKKU	X	Y	Z
Hea palk	75,4	71,1	73,7	83,2
Kollektiiv	64,7	58,8	71,6	51,1
Paindlik tööaeg ja -koht	55,8	51,8	57,0	55,5
Arenemisvõimalused	44,5	27,2	52,0	38
Huvitavad ja vaheldusrikkad tööülesanded	35,1	31,6	35,3	38
Kindel ja püsiv töökoht	25,6	31,6	20,7	34,2
Võimalus maailma paremaks muuta	17,8	14,0	16,7	23,4
Võrdne kohtlemine	13,8	8,8	13,0	20,4
Kaugtöö võimalus	13,0	14,0	13,3	11,7
Võimalus töötada rahvusvahes keskkonnas	12,6	11,4	11,9	15,3

Allikas: Autori arvutused

Käesoleva töö üheks hüpoteesiks oli, et Z-generatsiooni jaoks on palk olulisem kui paindlik tööaeg ja -koht. Viimase olulisuse kohta on varasemates uuringutes erinevaid tulemusi (Kirchmayer, Fratričová 2018; Kirchmayer, Fratričová 2020). Nagu tabelist näha, siis kõigi vanuserühmade peale kokku peetigi kõige olulisemaks head palka, sellel järgnesid kollektiiv ning paindlik tööaeg-

ja koht. Kui hea palk oli esimesel kohal kõigi generatsioonide hulgas, siis Z-generatsiooni jaoks oli paindlik tööaeg- ja koht olulisem kui kollektiiv. Keskmisest rohkem valis Z-põlvkond oluliste tegurite hulka huvitavad ja vaheldusrikkad tööülesanded, kindla ja püsiva töökoha, võimaluse maailma paremaks muuta ning võrdse kohtlemise. Globaalset heaolu, keskkonda ning sotsiaalset võrdsust on oluliste teguritena mainitud ka Ortega *et al.* (2019).

Kuna Z-generatsiooni esindajad on praegu veel väga noored (kuni 19-aastased), siis võivad nende eelistused tööle asudes muutuda. Seda, kas ja kuidas töökogemus tulemusi mõjutab, näidatakse tabelis 3.

Tabel 3. Z-generatsiooni jaoks olulisemad tegurid karjäärivalikul sõltuvalt töökogemuse olemasolust (% vastanutest)

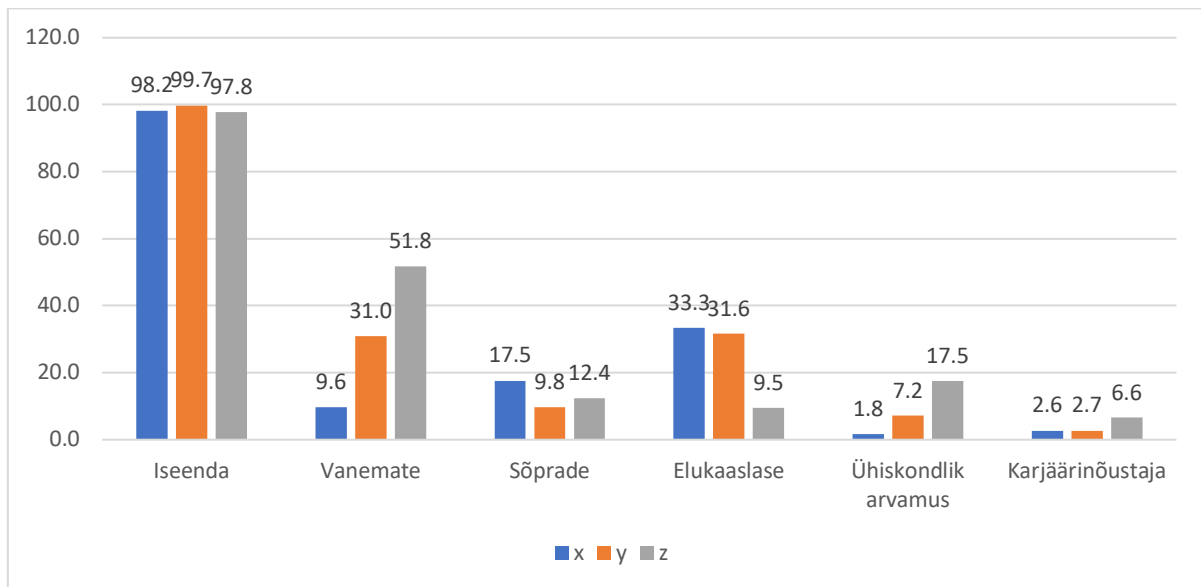
Z-generatsiooni jaoks olulised tegurid	Töökogemus üle aasta	Töökogemus alla aasta või puudub
Hea palk	86,2	80,6
Paindlik tööaeg	60,0	51,4
Kollektiiv	50,8	51,4
Arenemisvõimalused	43,1	33,3
Kindel ja püsiv töökoht	36,9	31,9
Huvitavad ja vaheldusrikkad ülesanded	36,9	38,9
Võrdne kohtlemine	20,0	20,8
Võimalus maailma paremaks muuta	18,5	27,8
Võimalus töötada rahvusvahelises ettevõttes	16,9	13,9
Kaugtöö võimalus	6,2	16,7

Allikas: Autori arvutused

Ühes tulbas on Z-generatsiooni noored, kellel on töökogemust üle 1 aasta ning teises need, kes on tööl käinud alla aasta või üldse mitte. Tabelist on näha, et väiksema töökogemusega noored pidasid oluliselt tähtsamaks võimalust maailma paremaks muuta ning kaugtöö võimalust. Hea palk, paindlik tööaeg, arenemisvõimalused olid üle aasta töötanud noortele olulisemad kui väiksema töökogemusega Z-generatsiooni noortele.

Vastused küsimusele, kelle arvamus osalejatele karjäärivalikul kõige olulisem on, on esitatud tabelis 4. Arusaadavalt oli kõige olulisem iseenda huvi eriala vastu, ligi 100% kõigist vastanutest valis selle kõige olulisemate hulka. X-generatsioon hindas järgmiseks enim elukaaslase arvamust, sellele järgnes sõprade ja vanemate arvamus. Ühiskondlik arvamus ning karjäärinõustajate

soovitused neile oluliselt tähtsad ei ole. Peale iseenda pidas elukaaslase arvamust kõige olulisemaks ka Y-põlvkond, kuid neile oli ka vanemate soovitus ligikaudu sama oluline. Väiksema tähtsusega oli sõprade arvamus, kuid ühiskondlik arvamus läks neile juba oluliselt rohkem korda kui X-generatsioonile.



Joonis 3. Vastused küsimusele, kelle arvamus on osalejatele karjäärivalikul kõige olulisem (% osalejatest, kes antud vastuse valisid, generatsioonide kaupa)

Allikas: Autori arvutused

Z-põlvkond hindab enim vanemate arvamust, mis on nende vanust arvestades ka mõistetav. Samas eeldati käesolevas töös, et tänu tehnoloogiale ja eakaaslastega pidevas kontaktis olemisele mõjutab sõprade arvamus neid rohkem. Uurimistöö üks hüpotees oligi, et Z-põlvkond hindab sõprade arvamust kõrgemalt kui vanemate oma. Järgnevas tabelis (tabel 4) on toodud eraldi välja Z-põlvkonna vastused protsentides.

Tabel 4. Z-põlvkonna jaoks olulisemad mõjutajad seoses erialavalikuga

Kelle arvamus on sulle kõige olulisem karjäärivaliku puhul?	% vastanutest
Iseenda	97,8
Vanemate	51,8
Ühiskondlik arvamus	17,5
Sõprade	12,4
Elukaaslase	9,5
Karjäärinõustaja	6,6

Allikas: Autori arvutused

Nagu näha, siis sõprade arvamusel olulisemaks kujunes hoopis ühiskondlik arvamus ehk see, millised ametid on ühiskonnas lugupeetud (nt juristid, arstid) ja vähem lugupeetud (nagu kassapidajad, koristajad). See võib samuti tulla sellest, et Z-generatsiooni noored on pidevalt välismaailmaga tehnoloogia kaudu ühenduses ja ühiskonna surve jõuab nendeni kõige enam. X- ja Y-generatsiooni jaoks oli sõprade arvamus tunduvalt olulisem kui ühiskondlik arvamus, viimane oli nende jaoks marginaalse tähtsusega. Seega on Z-põlvkonna noorte arvamust erinevatest ametitest võimalik noori mõjutada näiteks läbi erinevate sotsiaalmeediakanalite. Kuna varasemates uuringutes on välja toodud, et noorte jaoks on äärmiselt oluline omada piisavat informatsiooni erinevate ametite kohta (Nyamwange, 2016; Eriksson *et al.* 2018), siis Z-generatsioonile on neid parim viis tutvustada läbi sotsiaalmeediakanalite ja erinevate infotehnoloogiliste lahenduste.

Nagu joonisel 3 on näha, siis karjäärinõustaja soovitusi hinnatakse X- ja Z-põlvkonna esindajate seas kõige vähem, X-generatsiooni jaoks on sellest vähem oluline ainult ühiskonna arvamus.

### 2.4.3. Töösse suhtumine

Uurimistöö küsimustiku teise osa vastuste kirjeldavate statistikute kohta on koostatud koondtabel 5. Töösse suhtumist hinnati 7 kategoorias, kus igast kategooriast oli 5 küsimust. Käesolevas tabelis on toodud igast kategooriast 1 küsimus, mida kasutati ka testide tegemisel – ANOVA testid tehti küsimuste kohta, mis on seotud vaba aja olulisusega, aja produktiivse kasutamisega töökohal, raske töö tegemisega, viivitusega tasu saamisega ning eetikaga. ANOVA testiga analüüsiti,

kuivõrd tulemused antud valdkondades põlvkondade vahel erinevad. T-testiga uuriti Z-põlvkonna vaba aja olulisuse ja töökohal aja produktiivse kasutamise olulisuse seost.

Tabel 5. X-, Y- ja Z-generatsiooni hinnangud väidetele, mis on seotud erinevate tööetika valdkondadega. Tabelis on toodud tulemuste keskmine, mida vastajaid said hinnata 5-palli skaalal (1 – ei nõustu üldse; 5 – nõustun täielikult) ja SD (standardhälve).

Kategooria	Referentsküsimus	X		Y		Z	
		Keskmine	SD	Keskmine	SD	Keskmine	SD
Aja produktiivne kasutamine tööl	Mulle on oluline olla tööl hõivatud ning mitte aega raisata	4,46	0,76	4,20	0,83	3,67	0,86
Viivitusega tasu saamine	Tulevikus saadav preemia on tavaliselt meeldivam kui kohene preemia	2,72	1,09	2,94	1,12	3,37	0,95
Iseseisvus	Mulle ei meeldi sõltuda teistest inimestest	4,32	0,81	4,29	0,90	4,13	0,89
Vaba aja olulisus	Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega	3,58	1,14	3,70	1,06	3,63	0,90
Töökesksus	Isegi kui mul oleks võimalus pensionile jääda, töötaksin ikka edasi	3,24	1,18	3,23	1,09	3,09	1,01
Eetika	Ma ei võtaksin töö juurest asju kaasa, isegi kui tunneksin, et mulle ei maksta piisavalt palka	4,75	0,61	4,57	0,88	4,21	1,17
Raske töö tegemine	Inimene peaks alati endast tööl parima andma	4,45	0,67	4,38	0,70	4,20	0,84

Allikas: Autori arvutused

Nagu tabelis 5 näha, siis aja produktiivset kasutamist hindas X-põlvkond oluliselt kõrgemalt kui Z-põlvkond – X-põlvkond hindas seda 4,46, Z-põlvkond aga kõigest 3,67 punktiga. Samas viivitusega tasu saamist hindab noorim põlvkond tunduvalt enam kui vanemad inimesed – Z-põlvkonna esindajad hindasid seda 3,37, samas X-generatsioon vaid 2,72 punktiga. Nende ja ka

teiste erinevuste statistilise olulisuse määramiseks viidi läbi eelmainitud ANOVA ja t-testid. Analüüside läbiviimisel on kasutatud usaldatavusnivood 95%.

#### **2.4.4. Vaba aja tähtsuse ja aja produktiivse kasutamise tähtsus eri generatsioonide puhul**

Käesolevas töös püstitati vaba aja olulisuse hindamiseks järgmine hüpotees:

H0: Z-, Y-, ja X-generatsioonide vahel pole olulist erinevust vaba aja olulisuse suhtes töökohal.

H1: 3 generatsiooni vahel on erinevus vaba aja olulisuse suhtes töökohal.

Nagu ka eespool asuvast tabelist 5 võib näha, siis hindasid kõik põlvkonnad vaba aja olulisust üsna sarnaselt – X-generatsioon 3,58, Y-generatsioon 3,70 ja Z-generatsioon 3,63 punktiga.

Antud tulemused on võrreldavad tabelis 2 toodud tulemustega, et paindlik tööaeg ja -koht on kõigi põlvkondade jaoks üsna olulised – pisut üle poole vastanutest mainis seda kui üht olulisemat tegurit. Kõige olulisem oli see Y-generatsioonile, seejärel Z-generatsioon ja kõige vähem oluline X-generatsioonile.

Hüpoteesi testimiseks väitele „Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega” viidi läbi ANOVA test ning kuna  $F(0,631) < F_{\text{krit}}(3,010)$ , siis jääb püsima hüpotees H0 ehk generatsioonide vahel selles küsimuses olulist erinevust ei ole (Lisa 1). Sama tulemus saadi ka varem sarnase meetodiga läbi viidud küsitluses. (Ortega *et al.* 2019)

Teine hüpotees püstitati aja produktiivse kasutamise kohta tööil:

H0: Z-, Y-, ja X-generatsioonide vahel ei ole erilist eelistuste erinevust tööga hõivatud olemise suhtes töökohal.

H1: Generatsioonide vahel on oluline eelistuste erinevus töökohal seoses tööga hõivatud olemisega.

Testiti väitele „Mulle on oluline olla tööil hõivatud ning mitte aega raisata” antud hindeid.

Kuna  $F(31,825) > F_{\text{krit}}(3,010)$ , siis saab vastu võtta hüpoteesi H1 ehk generatsioonide vahel esinevad olulised erinevused. (Lisa 2)

Kõige rohkem eelistavad töökohal tööga olla hõivatud 40-58-aastased osalejad ehk X-generatsioon. Neile järgneb Y-generatsioon ning kõige vähem hindab aja produktiivset kasutamist

töökohal Z-generatsioon. Nagu on näha ka tabelist, siis X-generatsiooni skoor oli selles kategoorias 4,46, Y-põlvkonnal 4,20 ning Z-generatsioonil vaid 3,67.

Selleks, et hinnata, kas Z-põlvkond hindab vaba aega ning tööl aja produktiivset kasutamist võrdväärselt või peab üht teisest olulisemaks, tehti t-test, millega võrreldi vastuseid väidetele „Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega“ ning „Mulle on oluline olla tööl hõivatud ning mitte aega raisata“

Püstitati hüpotees:

H0: Z-generatsiooni eelistused vaba aja ja tööl aja produktiivse kasutamise suhtes ei ole erinevad.

H1: Z-generatsiooni eelistused, et tööl oleks vaba aega ja et töökohal peab end tööga hõivatuna hoidma, on statistiliselt erinevad.

T-testiga leiti, et olulist erinevust nende tulemuste vahel ei ole,  $T_{stat} (-0,400) < T_{kriit(2-poolne)} (1,978)$  ehk Z-generatsiooni jaoks on vaba aega ja tööl tööga hõivatud olemine võrdselt olulised (Lisa 3).

#### **2.4.5. Raske töö tegemise olulisus eri generatsioonide jaoks**

Selleks, et tõestada, et vanem generatsioon hindab töötegemist kõrgemalt kui nooremad, püstitati hüpotees, kasutades vastuseid järgmisele väitele „Inimene peaks alati endast tööl parima andma“:

H0: Z-, Y- ja X-generatsioonide vahel ei ole olulist erinevust arvamuses, et tööl peab endast alati parima andma.

H1: Generatsioonide vahel on oluline erinevus arvamuses, et tööl peab endast alati parima andma.

Leiti, et tuleb vastu võtta H1 ehk generatsioonide vahel on oluline erinevus, kuna  $F (4,165) > F_{kriit} (3,010)$ , sealjuures kõige kõrgemalt hindab seda kategooriat X-põlvkond ehk vanim töötajaskond (Lisa 4). See läheb kokku tulemusega, et nad hindavad tööga hõivatud olemist ja mitte aja raiskamist rohkem kui nooremad. Z-generatsioonil olid vastavad tulemused kõige madalamad.



#### 2.4.6. Viivitusega tasu saamine

Kirjanduses on olnud viiteid sellele, et Z-põlvkond hindab tulevikus saadavat tasu kõrgemalt kui vanemad põlvkonnad (Ortega *et al.* 2019). Selle kontrollimiseks tehti ANOVA test, mille andmed saadi väite „Tulevikus saadav preemia on tavaliselt meeldivam kui kohene preemia” hinnetest.

Seati hüpotees:

H0: X-, Y- ja Z-generatsioonide eelistused saada preemiat pigem tulevikus kui koheselt on sarnased.

H1: X-, Y- ja Z-generatsioonide eelistused saada preemiat pigem tulevikus kui koheselt on erinevad.

Kuna  $F(12,470) > F_{\text{krit}}(3,010)$ , siis võetakse vastu hüpotees H1 (Lisa 5). Leiti, et kõige rohkem hindab viivitusega tasu saamist Z-generatsioon (keskmine 3,37), seejärel Y-generatsioon (2,94) ja kõige vähem hindab seda X-generatsioon (keskmine 2,72). See tähendab, et noorem generatsioon eelistab erinevalt vanematest põlvkondadest pikemaajalisi projekte, kus lõpptulemus ja -tasu võivad selguda alles hiljem.

#### 2.4.7. Eetika töökohal

Selleks, et uurida, kuivõrd erinevad erinevate põlvkondade esindajate eetilised vaated, tehti samuti ANOVA test. Seati hüpotees:

H0: X-, Y- ja Z-generatsioonide eetilised tõekspidamised on sarnased.

H1: X-, Y- ja Z-generatsioonide eetilised tõekspidamised on statistiliselt erinevad.

Küsitluses kasutati küsimust “Ma võtaksin töö juurest asju kaasa, kui tunneksin, et mulle ei maksta piisavalt palka”, aga kuna selle skoorid on pöördvõrdelises seoses teiste sama kategooria küsimustega, siis konverteeriti selle küsimuse tulemused vastupidiseks ning väide sõnastatakse ringi järgmiselt: „Ma ei võtaks töö juurest asju kaasa isegi siis, kui mulle ei maksta piisavalt palka“. ANOVA testi tulemusena selgus, et võetakse vastu H1 ehk generatsioonide vahel on eetika teemal statistiliselt oluline erinevus, kuna  $F(11,785) > F_{\text{krit}}(3,01)$ . (Lisa 6)

X-generatsiooni esindajate keskmine hinne antud väitele oli 4,75, Y-generatsioonil 4,57 ning Z-generatsioonil kõige madalam, 4,21. Selline erinevus võib tuleneda ka sellest, et noorema generatsiooni esindajad olid küsitluse hetke üsna noored ja nende eetilised tõekspidamised ei ole veel täielikult välja arenenud. Samuti on nende töökogemus väike ja nad ei oska võib-olla veel tööetikat adekvaatselt hinnata.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk oli välja selgitada, kas ja mil määral erinevad uuema põlvkonna tööga seotud väärtused vanemate põlvkondade omast, samuti selgitada välja, mida eri generatsioonide esindajad töö juures enim hindavad ja mis nende karjäärivalikuid mõjutavad. Selleks koostati küsimustik, mis saadeti osalejatele e-maili teel ja sotsiaalmeedia kaudu. Kokku oli vastajaid 628, neist 18,1% X-, 60,1% Y- ja 21,8% Z-generatsiooni esindajad.

Töös püstitati ja kinnitati või lükati ümber järgmised hüpoteesid:

H1: Z-generatsiooni jaoks on kõige olulisem faktor karjäärivalikul töötasu.

See hüpotees kinnitati, kuna hea palk on kõigi generatsioonide jaoks kõige olulisem kriteerium karjäärivalikul.

H2: Sõprade arvamus mõjutab Z-generatsiooni karjäärivalikuid rohkem kui vanemate arvamus.

See hüpotees kinnitust ei leidnud, kuna Z-generatsiooni jaoks osutus peale iseenda arvamuse kõige olulisemaks siiski vanemate arvamus, millele järgnes ühiskondlik arvamus.

H3: Z-generatsioon hindab varasematest põlvkondadest rohkem vaba aega.

Leiti, et erinevate põlvkondade vahel vaba aja hindamises statistiliselt olulisi erinevusi ei ole, mistõttu kõik põlvkonnad hindavad seda võrdväärselt kõrgelt.

H4: Z-generatsioon hindab viivitusega tasu saamist kõrgemalt kui varasemad generatsioonid.

See hüpotees kinnitati, kuna Z-põlvkond hindab oluliselt kõrgemalt pikemaajalisi projekte ja tasu hiljem saamist kui vanemad põlvkonnad.

Lisaks leiti, et umbes pooled Z-generatsiooni noortest plaanivad minna välismaale õppima või töötama, mis kinnitab seda, et uue põlvkonna näol on tegemist väga globaalse ja liikuva töötajaskonnaga, millega tuleb ettevõtetel arvestada.

ANOVA-testidega leiti veel, et X-põlvkond hindab töökohal tööga hõivatud olemist, samuti ka raske töö tegemist oluliselt kõrgemalt kui uuem Z-põlvkond. See näitab põlvkondade vahelist erinevust töösse suhtumises. Samuti leiti, et eetilisel tasemel on Z-põlvkond madalamal tasemel kui vanemad generatsioonid.

Järeldused ja ettepanekud:

- 1) Peamine karjäärivalikut mõjutav tegur on igas vanuses inimeste jaoks töötasu. See tähendab, et isegi kui muud tööga seotud väärtused muutuvad, jääb raha ikkagi oluliseks kriteeriumiks, mille järgi töökohta valitakse. Kuna Eestit ähvardab tulevikus tööjõupuudus, peaksid ettevõtjad oma tegevust optimeerima, et olemasolevatele töötajatele väärilist palka maksta.
- 2) Kõige olulisem mõju karjäärivalikule on endiselt vanematel. Seega on vanemate roll endiselt väga oluline. Kuigi noored on pidevalt teineteisega ühenduses, siis üksteise jaoks nad karjäärivalikul väga olulisteks mõjutajateks ei ole.
- 3) Z-põlvkonna jaoks on ühiskondlik arvamus üsna oluline – ligi 18% vastanutest pidas seda üheks olulisemaks mõjutajaks. Seega saab noorte arvamust erinevatest ametitest mõjutada ühiskondliku arvamuse kaudu näiteks läbi sotsiaalmeediakanalite. Ka infot erinevate karjäärivõimaluste kohta tuleks jagada just internetis.
- 4) Noored eelistavad töökohal vähem tööga tegeleda ja vähem pingutada kui vanemad põlvkonnad. See näitab noorte erinevat suhtumist töösse. See võib aga tuleneda ka nende noorest east, mistõttu nad ei oska veel töötegemist õigesti hinnata.
- 5) Z-põlvkond hindab oluliselt kõrgemalt pikaajalisi projekte, kus tulemus ja sellega seotud tasu võivad selguda ja nendeni jõuda alles hiljem. See annab tööandjatele võimaluse noori rakendada erinevates pikemaajalistes ülesannetes.

Z-põlvkonna tööga seotud arvamusi ja suhtumist tuleks kindlasti uurida aastate pärast, kui nad on juba tööturule suundunud ning omavad suuremat töökogemust. Siis on juba ka *baby-boomer*´id pensionile jäänud ja on näha, kuidas tööturg on muutustega kohanenud.

Tööandjad peaksid Z-põlvkonna noori tööle värvates arvestama nende eripäradega. Kuna nad hindavad aja produktiivset kasutamist töökohal madalamalt, kuid viivitusega tasu saamist kõrgemalt kui eelmised põlvkonnad, tuleks neid kaasata pikema tähtajaga projektidesse, kus nad saavad iseseisvalt töötada ja tulemustasu projekti lõppemisel. Töö tulemuslikkust aitaks tõsta ka lühemate tööpäevade ja puhkepauside võimaldamine, kuna Z-põlvkonna jaoks ei ole raske töö tegemine ja töökesksus nii olulised kui vanematele kolleegidele.

## **SUMMARY**

### **CHOICES IN THE LABOUR MARKET: COMPARATIVE STUDY OF DIFFERENCES IN INFLUENTIAL FACTORS BETWEEN GENERATIONS**

Liisbet Antsaar

The aim of this study was to examine, if and to what extent do the work related values differ between generations, also to find out what they value the most about work and which are the influential factors that affect their career choices the most. This topic is important because new youngest generation (generation Z) is reaching the labor market and there are more different generations working together than ever before. It is important to understand the values of youngest generation to avoid conflicts and also because baby-boomers are going to be retired in coming years and companies must adapt to this new situation.

Hypotheses were the following:

H1: For generation Z, the most important factor, when making career choices, is salary.

H2: For generation Z, the opinion of friends is more important than the opinion of their parents.

H3: Generation Z values free time more than older generations.

H4: Generation Z values delay of gratification higher than older generations.

In this research the questionnaires were sent out via e-mails and shared in social media. It was filled by 628 people aged 14-59. 18,1% represented generation X (aged 40-59), 60,1% generation Y (aged 20-39) and 21,8% generation Z (aged 14-19). ANOVA- and t-tests were used to analyse results.

It was found that the most important factor among all generations was salary, when choosing career, although the other factors varied. Generation Z still values the opinion of their parents and surprisingly the opinion of the society (which careers are honourable and less honourable) was more important than the opinion of friends, although they are always connected to each other. Generation X values time productively spent higher than younger generations, they also like to work harder than other generations. It demonstrates that generations have different attitudes toward work. All generations value free time equally. It was shown that youngest generation values delay of gratification higher than older generations and they like to take part in longer projects. About half of generation Z plans to go studying or working abroad, which shows that they are very mobile generation and it must be taken into account when hiring them.

The major conclusions are the following:

- 1) The major factor, when choosing a career, is still salary. It means that even if other values have changed, money is always important. As there is going to be a labor shortage in Estonia in the future, companies must take it into account and optimize their production so that they can offer fair wages.
- 2) The most important advisors are parents. Even though youngsters are always connected to each other through social media, they are not that big influencers to each other when it comes to choosing career.
- 3) It is important for Generation Z that society accepts their choices of career. It means that youngsters can be affected through social media to promote different careers and spread information about their choices.
- 4) Generation Z prefers to work less hard than older generations. It may result from their young age as they can not value work properly.
- 5) Generation Z values projects that take longer time and where results and salary appear later.

The values and ambitions of generation Z should be further examined when they all have reached labor market and have longer working experience.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Dietrich, J., Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 109-119.
- Eriksson, H., Högdin, S., Isaksson, A. (2018) Education and Career Choices: How the School Can Support Young People to Develop Knowledge and Decision-making Skills *Universal Journal of Educational Research*, 6(9), 1900-1908.
- Fratričová, J., Kirchmayer, Z. (2018). Barriers to work motivation of generation Z. *Journal of human resource management*, 21 (2), 28-39.
- Goh, E., Okumus, F. (2020). Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce. *Tourism Management Perspectives*, 33.
- Greenlaw, S. A., Shapiro, D. (2014). *Principles of Microeconomics*. USA: OpenStax
- Henstra, D., McGowan, R.A. (2016). Millennials and public service: an exploratory analysis of graduate student career motivations and expectations. *Public Administration Quarterly*, 40 (3), 490-516.
- Hussain, S., Rafique, R. (2013). Parental Expectation, Career Salience and Career Decision Making. *Journal of Behavioural Sciences*, 23 (2), 2013.
- Keller, B., Whiston, S.C. (2008). The Role of Parental Influences on Young Adolescents' Career Development. *Journal of career assessment*, 16 (2), 198–217.
- Kerem, K., Keres, K., Randveer, M. (2004). *Mikroökonomika alused*. Tallinn: Külim.
- Kirchmayer, Z, Fratričová, J. (2018). On the Verge of Generation Z: Career Expectations of Current University Students. ....
- Kirchmayer, Z, Fratričová, J. (2020). What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. *Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020*, 6019-6030.
- Kubatova, J. (2016). Work-related attitudes of czech generation z: international comparison. *Central european business review*, 5 (4), 61-70.



- Kwong, T.L., Wan, P.-C. (2017). A Validity Study of the MWEP Scale in Hong Kong. *Management*, 12 (3), 217-234.
- Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium: Tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2026. 2018.
- McCrinkle, M. (2018). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*.
- Meddour, H., Abdo, A.A.M., Majid, AH.A., Auf, M.A.A., Aman, A. (2016). Factors Affecting Career Choice Among Undergraduate Students in Universitas Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*, 10 (4), 630-644.
- Meriac, J., Woehr, D., Banister, C. (2010). Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence Across Three Cohorts. *Journal of Business & Psychology*, 25 (2), 315-324.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Nilsson, P.A., Ripmeester, N. (2016). International Student Expectations: Career Opportunities and Employability. *Journal of International Students*, 6 (2), 614-631.
- Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7 (4), 96-102.
- Ortega, D.C.Z., García, D.A., Rodríguez, J.B., Calvo, J.M.C. (2019). Work Ethic in Ecuador: An Analysis of the Differences in Four Generational Cohorts. *Annals of Psychology*, 35 (3), 496-505.
- Prescod, D., Gilfillan, B., Belser, C., Orndorff, R., Ishler, M. (2019). Career Decision-Making for Undergraduates Enrolled in Career Planning Courses. *College Quarterly*, 22 (2), 1-14.
- Puspanathan, C.A., Ramendran, C., Muthurajan, P., Singh, N.S.B. (2017). Perceptions of Generation Y Undergraduate Students on Career Choices and Employment Leadership: A Study on Private Higher Education Institutions in Selangor. *Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 5 (3), 46-59.
- PwC 22. Iga-aastane globaalne tippjuhtide uuring *CEO Survey* Eesti raport: Eesti, Baltikumi ja maailma tippjuhid tulevikuväljavaadetest. PwC. 2019.
- Pärna, O. (2016). Töö ja oskused 2025: Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates. Tallinn: SA Kutsekoda.
- Romer, D. (2012). *Advanced Macroeconomics* (4<sup>th</sup> Ed.) New York, USA: McGraw Hill.
- Rode, S. (2012). *Advanced Macroeconomics* (2012). Ventus Publishing ApS.

Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61 (3), 5-18.

Urke, K., Soosaar, O. (2019). Eesti Pank Tööturu ülevaade.

## LISAD

### Lisa 1. Vaba aja olulisuse kohta tehtud ANOVA-testi tulemused

Anova: Üks muutuja						
KOKKUVÕTE						
<i>Grupid</i>	<i>Arv</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega	137	497	3.628	0.809		
Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega	378	1397	3.696	1.130		
Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega	114	408	3.579	1.290		
ANOVA						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadusastmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vaheline	1.375	2	0.688	0.631	0.532	3.010
Rühmasisene	681.817	626	1.089			
Kokku	683.192	628				

## Lisa 2. Aja produktiivse kasutamise kohta tööl tehtud ANOVA-testi tulemused

Anova: Üks muutuja						
<b>KOKKUVÕTE</b>						
<i>Grupid</i>	<i>Arv</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Mulle on oluline olla tööl hõivatud ning mitte aega raisata	137	503	3.672	0.737		
Mulle on oluline olla tööl hõivatud ning mitte aega raisata	378	1588	4.201	0.692		
Mulle on oluline olla tööl hõivatud ning mitte aega raisata	114	508	4.456	0.533		
<b>ANOVA</b>						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadus-astmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vaheline	42.828	2	21.414	31.825	0.000	3.010
Rühmasisene	421.219	626	0.673			
Kokku	464.048	628				

### Lisa 3. T-testi tulemused vaba aja ning töö aja produktiivse kasutamise kohta

T-test: Kahe üldkogumi keskvaartuste võrdlemine sõltuvate vaatluste korral			
	<i>Ma eelistan töökohta, kus mul on rohkem vaba aega</i>	<i>Mulle on oluline olla tööl hõivatud ning mitte aega raisata</i>	
Keskmine	3.628	3.672	
Varieeruvus	0.809	0.737	
Vaatluste arv	137	137	
Pearsoni korrelatsioonikordaja	-0.064		
Oletatav keskvaartuste erinevus	0		
Vabadusastmete arv df	136		
T-statistik	-0.400		
P(T<=t) (ühepoolne hüpotees)	0.345		
T-statistiku kriitiline väärtus (ühepoolne hüpotees)	1.656		
P(T<=t) (kahepoolne hüpotees)	0.690		
T-statistiku kriitiline väärtus (kahepoolne hüpotees)	1.978		

#### Lisa 4. Raske töö tegemise olulisuse kohta tehtud ANOVA-testi tulemused

Anova: Üks muutuja						
KOKKUVÕTE						
<i>Grupid</i>	<i>Arv</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Inimene peaks alati endast tööl parima andma	137	576	4.204	0.708		
Inimene peaks alati endast tööl parima andma	378	1657	4.384	0.486		
Inimene peaks alati endast tööl parima andma	114	507	4.447	0.444		
ANOVA						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadusastmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vaheline	4.389	2	2.195	4.165	0.016	3.010
Rühmasisene	329.840	626	0.527			
Kokku	334.229	628				



## Lisa 5. Viivitusega tasu saamise kohta tehtud ANOVA-testi tulemused

Anova: Üks muutuja						
KOKKUVÕTE						
<i>Grupid</i>	<i>Arv</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Tulevikus saadav preemia on tavaliselt meeldivam kui kohene preemia	137	462	3.372	0.912		
Tulevikus saadav preemia on tavaliselt meeldivam kui kohene preemia	378	1112	2.942	1.259		
Tulevikus saadav preemia on tavaliselt meeldivam kui kohene preemia	114	310	2.719	1.195		
ANOVA						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadus-astmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vaheline	29.234	2	14.617	12.470	0.000	3.010
Rühmasisene	733.752	626	1.172			
Kokku	762.986	628				

## Lisa 6. Eetika kohta tehtud ANOVA-testi tulemused

Anova: Üks muutuja						
<b>KOKKUVÕTE</b>						
<i>Grupid</i>	<i>Arv</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Ma võtaksin töö juurest asju kaasa, kui tunneksin, et mulle ei maksta piisavalt palka	137	577	4.212	1.374		
Ma võtaksin töö juurest asju kaasa, kui tunneksin, et mulle ei maksta piisavalt palka	378	1726	4.566	0.777		
Ma võtaksin töö juurest asju kaasa, kui tunneksin, et mulle ei maksta piisavalt palka	114	541	4.746	0.368		
<b>ANOVA</b>						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadusastmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vaheline	19.630	2	9.815	11.785	0.000	3.010
Rühmasisene	521.331	626	0.833			
Kokku	540.960	628				