

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Juliana Tsvetkova

TÖÖRAHULOLU EESTI RAAMATUPIDAJATE NÄITEL

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB, peeriala Majandusarvestus

Juhendaja: Natalie Aleksandra Gurvitš-Suits, PhD

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö 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 7258 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Juliana Tsvetkova

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 154785TABB

Üliõpilase e-posti aadress: tsvjuliana96@gmail.com

Juhendaja: Natalie Aleksandra Gurvitš-Suits, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. VAJADUSED, MOTIVATSIOON JA RAHULOLU.....	8
1.1. Vajadus kui motivatsioonifaktor.....	8
1.2. Töörahulolu olemus.....	10
1.3. Vajaduste teooriad	11
1.4. Raamatupidajate vajadused ja rahulolu	15
2. RAAMATUPIDAJATE VAJADUSTE JA TÖÖRAHULOLU UURING	18
2.1. Uuringu eesmärk ja metodoloogia.....	18
2.2. Tulemuste analüüs	19
2.2.1. Üldandmete analüüs	19
2.2.2. Vajaduste väljaselgitamine.....	21
2.2.3. Vajaduste rahuldamine.....	23
2.2.4. Töörahulolu	26
2.3. Arutelu ja järeldused	28
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY	37
KASUTATUD KIRJANDUS.....	41
LISAD.....	45
Lisa 1. Sõnaliste vastuste asendus numbritega.....	45
Lisa 2. Lühendid	46
Lisa 3. Küsimustik.....	48
Lisa 4. Tulemused. Küsimused 1-7.....	54
Lisa 5. Tulemused. Küsimused 8-9.....	55
Lisa 6. Tulemused. Küsimus 10	57
Lisa 7. Tulemused. Küsimus 11	58
Lisa 8. Tulemused. Küsimused 12-13	59
Lisa 9. Tulemused. Küsimus 14	60

LÜHIKOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, millised on raamatupidajate töökeskkonna peamised vajadused, milline on nende töörahulolu, kuidas vajadused on rahuldatud ning kuidas saaks töörahulolu taset tõsta. Lõputöö eesmärkide põhjal on koostatud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on Eestis raamatupidajate töökeskkonna vajadused?
2. Kuivõrd on need vajadused rahuldatud?
3. Milline on rahulolu raamatupidamistööga?
4. Kuidas on vajaduste rahuldamise tase ja töörahulolu tase omavahel seotud?
5. Milliseid viise saab pakkuda raamatupidajate vajaduste paremaks rahuldamiseks ja töörahulolu tõstmiseks?

Eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset meetodit ehk veebipõhist küsimustikku. Küsimustik on suunatud Eestis töötavatele raamatupidamisvaldkonna inimestele. Uuringu valimi moodustavad 103 täidetud ankeeti.

Tulemused näitavad, et raamatupidajate peamised vajadused nende töökeskkonnas on head töötingimused, head suhted kolleegidega, uute teadmiste ja oskuste omandamine (eneseteostus), kõrge palk, turvalisus, usaldus teiste poolt (nt kaastöötajate ja juhatajate poolt) ning professionaalsete oskuste ja teadmiste tunnustus. Uuring näitab ka, et üldine töörahulolu raamatupidajate seas on piisavalt suur. Raamatupidajate vajadused rahuldamise tasemel kahanevas järjekorras on head suhted kolleegidega, uute teadmiste ja oskuste omandamine (eneseteostus), head töötingimused, usaldus teiste poolt, turvalisus, oskuste ja teadmiste tunnustus ning kõrge palk.

Töörahulolu parandamiseks on vaja olemasolevate vajaduste rohkemat rahuldamist. Raamatupidajate vajaduste rahuldamine sõltub juhtkonna initsiatiivist muuta töökorraldust ja rakendada motivatsiooni suurendavaid meetodeid.

Võtmesõnad: raamatupidaja, töörahulolu, vajadus, motivatsioon

SISSEJUHATUS

Inimeste vajaduste uurimine on vajalik selleks, et teada inimeste aktiivsuse allikaid ehk põhjuseid, mis panevad neid kindlal moel käituma ning mis ajendavad neid tegutsema. Kõiki vajadusi teades ja neid rahuldades saab elu kvaliteeti ja ühiskonna heaolu parandada. Vastupidisel juhul, kui töötaja vajadused pole rahuldatud, võivad tekkida nii psühholoogilised kui ka füsioloogilised tagajärjed. Kuna paljud inimesed veedavad suure osa oma ajast tööl, siis on oluline uurida nende vajadusi töökeskkonnas. Personali vajaduste tundmine on tähtis mitte ainult töötajatele, vaid ka juhatusele ja tööandjale, sest rahulolev töötaja on tööandjale lojaalsem ja motiveeritum.

Lõputöö autor uurib raamatupidajate vajadusi ja töörahulolu, kuna leiab, et Eestis on selleteemalisi uuringuid vähe. Kuna välismaiseid töörahulolu puudutavaid uuringuid leidub piisavalt, jääb mulje, et Eestis pööratakse vähe tähelepanu raamatupidajate vajadustele ja töörahulolule. Seega, uurimisprobleemi võib sõnastada järgmiselt: Eestis pööratakse raamatupidajate isiklikele huvidele vähe tähelepanu ja nende vajadused ning tööga rahulolu on vähe uuritud.

Lõputöö eesmärk on teada saada, millised peamised vajadused on Eestis raamatupidajatel nende töökeskkonnas, kuidas raamatupidajate vajadused on rahuldatud ja kuidas raamatupidajad on oma tööga rahul. Samuti soovib autor leida võimalusi raamatupidajate töörahulolu suurendamiseks.

Lõputöö uurimisküsimused on järgmised:

1. Millised on Eestis raamatupidajate töökeskkonna vajadused?
2. Kuivõrd on need vajadused rahuldatud?
3. Milline on rahulolu raamatupidamistööga?
4. Kuidas on vajaduste rahuldamise tase ja töörahulolu tase omavahel seotud?
5. Milliseid viise saab pakkuda raamatupidajate vajaduste paremaks rahuldamiseks ja töörahulolu tõstmiseks?

Eesmärgi täitmiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- anda teoreetiline ülevaade vajaduste, motivatsiooni ja töörahulolu olemusest ning vajaduste teooriatest;
- tutvustada mõnd empiirilist uurimust;
- koguda andmeid raamatupidajate vajaduste ja töörahulolu kohta ja teha kvantitatiivne uuring;
- analüüsida saadud tulemusi ja nende põhjal teha järeldusi raamatupidajate vajaduste ja töörahulolu kohta.

Uuringu läbiviimiseks on valitud kvantitatiivne uurimismeetod. Andmete kogumiseks on koostatud veebipõhine küsimustik. Töö uurimisobjektiks on raamatupidamisvaldkonnas töötavad inimesed. Uuringu valimiks on 103 vastatud ankeeti.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis on välja toodud teoreetiline kirjandus vajaduste, motivatsiooni ja töörahulolu kohta ning mõned selleteemalised empiirilised uuringud. Esimene peatükk jaguneb neljaks osaks. Esimeses osas käsitletakse motivatsiooni ja vajaduste määratlusi ja olemust. Teises osas kirjeldatakse töörahulolu olemust. Kolmandas osas on kajastatud mõned tuntud motivatsiooniteooriad, mis keskenduvad inimeste põhivajaduste ja töörahulolu käsitlusele. Töös nimetatud motivatsiooniteooriate autorid on tuntud teoreetikud, näiteks Henry Murray, Frederick Herzberg, Abraham Maslow ja David McClelland. Neljandas osas on esitatud välismaised empiirilised uuringud raamatupidajate vajaduste ja töörahulolu kohta. Täpsemalt kirjeldatakse lühidalt Rumeenias ja USA-s tehtud uuringuid ja saadud tulemusi.

Lõputöö teine osa hõlmab Eesti raamatupidajate vajaduste ja töörahulolu uuringut. See peatükk koosneb kolmest alapeatükist. Esimeses alapeatükis kajastatakse uuringu eesmärki, uurimisküsimusi, metodoloogiat ja valimit. Teine alapeatükk annab ülevaate analüüsist ja saadud tulemustest. See alapeatükk on omakorda jagatud neljaks osaks, millest esimene kajastab raamatupidajate üldandmete, nt nende vanuse, soo, töökogemuse ja hariduse analüüsi; teises osas on välja selgitatud ja analüüsitud raamatupidajate olulised vajadused; kolmandas osas on välja selgitatud raamatupidajate vajaduste rahuldamise tasemed ning neljandas osas on analüüsitud nii töörahulolu kui ka korrelatsiooni olemasolu raamatupidajate vajaduste rahuldamise taseme ja töörahulolu vahel. Lõputöö teise osa kolmandas alapeatükis on esitatud autori arutelu ja

järeldused. Selles osas analüüsitakse saadud uuringutulemusi koos teoreetilise poolega ja pakutakse välja viise raamatupidajate vajaduste efektiivsemaks rahuldamiseks ning töörahulolu parandamiseks.

1. VAJADUSED, MOTIVATSIOON JA RAHULOLU

1.1. Vajadus kui motivatsioonifaktor

Motivatsioon tähendab soovi ja tahet. See on organismi seisund, mille puhul valdab inimest subjektiivne soov (ei pruugi olla alati teadlik tunne) muuta ennast ja/või ümbritsevat keskkonda. (Baumeister 2016, 1)

Motivatsioon on kõikide otsuste ja tegude kogum, mis põhineb ettevõtte poolte ühisel huvil eesmärke saavutada, mistõttu ettevõtte pooled teevad otseselt või kaudselt panuseid ettevõttesse, et saavutada suuremat funktsionaalsust ja efektiivsemat toimimist (Nicolescu, Verboncu 2008, 291 viidatud Hauser 2014, 241).

Craig C. Pinder (1998) defineerib töö motivatsiooni kui jõudude hulka, mis tekivad nii inimese isiksuse sees kui ka isiksusest väljaspool. Need jõud kujundavad tööga seotud käitumist ja määravad käitumise suunda, intensiivsust ja kestust. (Viidatud Latham, Pinder 2005, 486)

John Atkinson (1964, 4-6) määratleb motivatsiooni õigeaegse ja vahetu mõjuna inimese käitumises ja tegutsemises (viidatud Steers *et al.* 2004, 379), Victor Vroom (1964) aga defineerib motivatsiooni kui protsessi, mis reguleerib inimeste vabatahtlikku teo valikut teiste alternatiivide hulgast (viidatud Steers *et al.* 2004, 379). Campbell ja Pritchard eeldavad, et motivatsioon seletab isiku käitumise suunda ja püsivust ning millel on võime mõjutada tema suutlikkust mõista ümbritsevas keskkonnas olevaid võimalusi ja piiranguid (viidatud Steers *et al.* 2004, 379).

Lyman Porter ja Edward Lawer (1968) on välja pakkunud sisemise ja välimise töömotivatsiooni teooria. Sisemine motivatsioon tekib inimestel, kes tegutsevad ajendil, mis pakub neile huvi ja/või nad saavad sellest iseenesliku rahulduse. Välimine motivatsioon vastupidiselt sisemisele nõuab otsest seost teo ja selle tagajärgede vahel. Selleks on materiaalne ja vaimne tunnustus, näiteks kõrge töötasu või kiitused. Välimise motivatsiooni puhul tekib rahulolu tunne mitte

tegudest, vaid pigem nähtavatest tulemustest, milleni töö viib. Porter ja Lawer (1968) on seisnud töökeskkonna struktureerimise eest, mis suurendab töövõime efektiivsust ning töötajate sisemist ja välimist motivatsiooni, mis viiks nii sisemise kui ka välimise tunnustuseni ning mis omakorda tõstaks üldist töörahulolu. (Viidatud Gagne, Deci 2005, 331)

Inimese iga tegu põhineb tema vajadustel ja soovidel. Vajadused ja soovid tekitavad rahulolematuse tunnet, mille kõrvaldamiseks kujuneb kindel mõtlemise ja käitumise viis ehk motivatsioon. Seega, motivatsioon on ajendite kogum ehk kõik põhjused, mis suunavad inimesi oma vajadusi rahuldama soovitud tulemuste ja püstitatud eesmärkide saavutamiseks. Motivatsioon võib tekkida ainult juhul, kui inimene teab või eeldab, et tema tegutsemine ja püüd viivad kindlasti positiivsete tagajärgede, soovitud tulemuste ja tunnustuseni.

Vajadus on millegi nõutava, kasuliku või soovitu puudumine. Mõnede vajaduste täitmine on elutegevuseks hädavajalik, sest ilma selleta organism lõpetaks suhteliselt lühikese aja pärast töötamise. Ilma toiduta saaks inimene elus püsida mõned nädalad; ilma veeta vaid mõned päevad. Ilma hapnikuta peaks inimene vastu ainult mõned sekundid, heal juhul mõni minut. Kui sotsiaalpsühholoogia teoreetikud räägivad inimese põhivajadustest, räägivad nad tavaliselt sellistest asjadest nagu juhtimine, mõistmine ja eneseusk. (Pittman, Zeigler 2007, 475)

Edward Deci ja Richard Ryan (2000) on väitnud, et tõelised põhivajadused on need, mille rahuldamata jätmine mõjutab inimese heaolu. Põhivajadusi rahuldavaid kogemusi saab võrrelda toitainetega, mille puudus pärsib keha kasvamist ja arengut. Psühholoogias annab see tulemuseks võimetust edenemiseks. Põhivajaduste ebapiisav rahuldamine ei lõpe küll enneaegse surmaga, kuid võib takistada isikul saavutada oma täielikku potentsiaali või funktsioneerida ühiskonnas sama hästi kui isikul, kelle põhivajadused on optimaalsel tasemel rahuldatud. (Viidatud Pittman, Zeigler 2007, 475)

Roy Baumeister ja Mark Leary (1995) on vaielnud selle üle, kas liigitada kokkukuuluvustunnet inimese põhivajaduste kategooriasse või mitte. Sellest tulenevalt on nad pakkunud välja kriteeriumide kogumi, mille abil saaks hinnata vajaduste fundamentaalsust ehk põhilisust. Nende väitel on fundamentaalne vajadus järgmine (viidatud Pittman, Zeigler 2007, 475-476):

- afektiivsete omadustega ehk tõeline vajadus peab lähtuma isiku suhtumisest ellu ja ümbritsevasse maailma ning peab muutma tundeseisundit, tekitades soove ja impulsse;

- suunab kognitiivset protsessi ehk tekkinud vajadus kutsub esile käitumist, mis paneb inimest mõtlema, otsustama ja tegutsema selleks, et oma vajadust rahuldada;
- universaalselt rakendatav kõikide inimeste suhtes;
- ei pea põhinema teistel motiividel.

Vajadus on tegur, mis määrab ja iseloomustab motivatsiooni ning paneb inimesi tegutsema. Vajaduse ja motivatsiooni vahel on väga tihe ja tugev seos, sest soov vajadusi rahuldada on alus motivatsiooni olemasolule. Fundamentaalsed vajadused ei pea lähtuma teistest motiividest, näiteks vajadus ametikõrgenduse järele ei pea lähtuma soovist saada suuremat töötasu. Põhivajadused peavad tõstma ka inimese heaolu ja suunama tema käitumist. Fundamentaalsed vajadused on universaalsed ning neid saab rakendada igale inimesele kõiki tingimusi arvestades.

1.2. Tööraahulolu olemus

Tööraahulolu on organisatsioonikäitumise valdkonnas laialt uuritud. Tööraahulolu on meeldiv ja positiivne emotsionaalne seisund, mis on seotud töö väärtuste rahulduse ja saadud töökogemuse hinnanguga. Tööraahulolu tuleneb sellest, kui võrd hästi hindab töötaja oma töö väärtuste rahuldamist ja töökogemust. (Henne, Locke 1985, 222-223) Tööraahulolu on töökeskkonnas eriti tähtis tegur, sest juhul kui töötajad tunnevad, et nende tööalaseid vajadusi ei rahuldata piisavalt, tekib tööraahulolematus, mis võib viia mitmete soovimatute tulemusteni, nagu töötajate väsimus, reeglite ja eeskirjade rikkumine, lojaalsuse vähenemine, omavoliline töölt lahkumine, harv töö kohalviibimine, haigestusjuhtude ja õnnetuste suurenemine (Abelha *et al.* 2018, 519). Tööraahulolu tagamine ilmutab aga hulganisti häid tulemusi, nagu organisatsiooniline kuuluvus ja pühendumus, efektiivne tööviljakus, tööülesannete ja töökohustuste professionaalne täitmine ja üldine rahulolu eluga (Barling *et al.* 2003 viidatud Abelha *et al.* 2018, 519).

Tööraahulolu hõlmab endas töötaja mõtteid ja tundeid, mis kajastavad tema suhtumist töö mitmetesse aspektidesse, näiteks tunnustus ja hüved (palgad ja soodustused), arengu- ja kasvuvõimalused (karjääri edenemine), tööalased suhted (juhatajate ja kolleegide vahel), füüsilised töötingimused (töökoha turvalisus ja mugavus) ning samuti töö enda olemus (Spector 2002 viidatud Abelha *et al.* 2018, 519).

Tööraahulolu tähendab tunnet, mida kogeb töötaja, kui tema psühholoogilised ja materiaalsed vajadused on töökeskkonnas rahuldatud (Aziri 2008 viidatud Aziri 2011, 78). Töötaja suhtumine töösse peegeldub tema emotsioonides, mis on eluliselt olulised ettevõtte arengul. Rahulolematud töötajad väljendavad negatiivset suhtumist ja ettekujutusi, mis võivad kahjustada ettevõtte arengut. Vastupidiselt sellele, rahuldatud töötajad väljendavad positiivset suhtumist ja ettekujutusi, mis on jällegi kasulik ettevõtte arenguks. (Khan *et al.* 2015, 134) Mitmed uuringud on tõestanud, et õnnelikud töötajad on produktiivsemad kui õnnetud töötajad, ning ükskõik millise ettevõtte areng ja selle edu on suurel määral võrreldav töötajate tööraahulolu tasemega (Lise, Judge 2004 viidatud Khan *et al.* 2015, 134). Sellistes ettevõtetes, kus ollakse huvitatud oma tööjõu rahulolu parandamisest, töötavad tavaliselt kõrgelt produktiivsed ja efektiivsed inimesed, kes mängivad aktiivselt ettevõtte tootlikkuse ja viljakuse juures olulist rolli (Tsigilis *et al.* 2006 viidatud Khan *et al.* 2015, 134).

Pöörates tähelepanu inimeste töövajadustele ja neid vajadusi rahuldades pühendub töötaja rohkem oma tööle. Organisatsiooniline pühendumus on seisund, mille puhul töötaja identifitseerib ennast kindla organisatsiooni/ettevõtte ja selle eesmärkidega ning soovib jääda oma tööandjale truuks. Pühendunud töötaja on rohkem valmis pingutama ja panustama oma töösse, sealjuures uskudes, et tema panus aitab ettevõtet eesmärke saavutada. (Khan *et al.* 2015, 134-135)

Tööraahulolu on tihedalt seotud töötajate lojaalsusega, pühendumusega ja sooviga töötada ettevõtte huvide nimel. Soodsad töötegurid ja kõrge tööraahulolu motiveerivad töötamist ja pingutamist ettevõtte paremate tulemuste nimel. Tavaliselt on täiesti rahuldatud töötajad töö tegemisel efektiivsemad ning nendest sõltub ka ettevõtte edukas toimimine. Tööandjad ja juhid peaksid neid fakte silmas pidades keskenduma oma alluvate töövajaduste rahuldamisele.

1.3. Vajaduste teooriad

Järgnevalt esitatakse mõned vajaduste teooriad, mis lähevad kõige enam uurimuse temaga kokku ning toetavad selle teostust ja analüüsi.

Varasem teoreetik Henry Murray (1938, 80-105) koostas vajaduste loetelu, mis annab vastuse küsimusele, kui palju on inimestel põhivajadusi. See loetelu on saanud empiirilise uurimuse

tulemusena, mis võtab kokku suure ja üldtuntud vajaduste kogumi. Mõned nendest vajadustest on põhjalikult uuritud ka teiste teoreetikute poolt, nendeks on vajadus saavutuse, võimu ja kuuluvuse järele. Kuid mõned vajadused pole varasemalt nii põhjalikult uuritud. Järgnevalt on loetletud Murray esitatud mõned põhivajadused (viidatud Pittman, Zeigler 2007, 476-477):

- vajadus arusaamise järele: teistest inimestest arusaamise ja toetuse saamine;
- vajadus korra ja korrastatuse järele: tunne, et reguleerid oma elu, puhas ja organiseeritud ümbritsev keskkond (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484);
- vajadus ohutuse järele: soov kahju vältida;
- vajadus enda väärikuse järele: enda isiksuse kaitsmine;
- vajadus hoolitsuse järele: hoole ja abi all olemine ning omaksvõetuse otsimine;
- vajadus kuuluvuse järele: soov astuda mingi rühma liikmeks või sellest loobuda; nautida sõprade ja lähedastega koosviibimist (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484);
- vajadus naudingu järele: positiivsete tunnete ja emotsioonide tekkimine;
- vajadus saavutuse järele: soov raskusi võita (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484);
- vajadus domineerimise järele: teiste inimeste mõjutamine ja juhtimine, liidri roll (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484);
- vajadus agressiooni järele: nautida võitlust ja vaidlust (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484);
- vajadus autonoomia järele: piirangute jälestamine, sõltumatuse otsing (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484);
- vajadus alanduse järele: kajastab alandlikkuse kõrget taset, vastuvõtlikkust süütundele ja kriitikale (viidatud Paunonen *et al.* 1990, 484).

Murray (1938, 80-105) pakkus välja ka neli sotsiaalse reageerimise süsteemi. Esiteks, inimesed on oma olemuselt sellised, et nad kas hoiavad eemale ebameeldivatest ja vaenulikest asjadest või ründavad. Teiseks, inimesed otsivad kedagi, kellega nad saavad koos millegi nimel tegutseda ja kaitsta oma koostöös tekkinud huve või inimesi ühendavaid ideid ja materiaalseid asju. Kolmandaks, kui inimesel on arvestatav staatus juba saavutatud, siis ta tahab seda säilitada ja kaitsta, ning neljandaks, kui ta on selles edukas, siis ta püüab oma staatust tõsta. (Viidatud Pittman, Zeigler 2007, 477)

Frederick Herzberg'i sõnade järgi sõltub rahulolu tunne motivaatoritest ning rahulolematuse on hügieenitegurite tulemus. Tema teooria järgi on motivaatorid töö lahutamatu osa ja on otseselt seotud töö täitmisega, hügieenitegurid määratles ta aga välisteks, mis ei ole tööga otseselt seotud.

Motivaatoritena käsitletakse töötegurid, kuhu kuuluvad tööülesanded, karjääri edenemine, saavutused, vastutus, tunnustamine ja enesearengu võimalused. Hügieenitegurid peegeldavad keskkonda, milles töötatakse, näiteks töötingimused, suhted kaastöötajate ja juhatusega, töötasu, tööohutus, organisatsioonipoliitika ja -kultuur (näiteks ettevõtte tavad ja eeskirjad). (Herzberg *et al.* 1959 viidatud Tietjen, Myers 1998, 226-227)

Frederick Herzberg leidis, et nähtused, mis tekitavad töörahulolu ja motivatsiooni erinevad nähtustest, mis viivad töörahulolematuseeni. Selle lõputöö autor käsitleb uuringu raames Herzberg'i motivatsioonitegureid kui vajadusi, mis ei muuda selle teooria põhilist sisu. Motivaatoritele või tööteguritele vastavate vajaduste rahuldamine viib kõrge töörahuloluni, kuid nende rahuldamata jätmine ei hakka negatiivselt muutma töörahulolu taset ega tekitama töörahulolematust. Vastupidiselt nimetatud tööteguritele viib hügieeniteguritele vastavate vajaduste rahuldamata jätmine väga suure töörahulolematuseeni. Samas viimaste rahuldamine üldist töörahulolu märkimisväärselt ei suurenda. (Herzberg *et al.* 1959 viidatud Tietjen, Myers 1998, 227)

Abraham Maslow'i teostatud inimeste vajaduste analüüs näitab, et vajadused on järjestatud sellisel viisil, kus mingi ühe vajaduse rahuldamine paratamatult kergitab esile teise vajaduse (Maslow 1970). Maslow'i inimmotivatsiooni teooria kujutab endast vajaduste hierarhiat, mis koosneb viiest vajaduse tasemest. Dominantne vajadus, mida inimene hetkel rahuldada soovib, sõltub sellest, kuivõrd hästi on rahuldatud eelmiste tasemete vajadused. (Goodman 1968, 51) Kõige madalamal tasemel asuvad füsioloogilised vajadused, nagu vajadus toidu, vee ja õhu järele (Tucker 1972, 26). Töökeskkonnas saab neid vajadusi vaadelda kui optimaalseid töötingimusi, mis lubavad töötajal rahuldada oma füsioloogilisi vajadusi. Oluline on ka ergonoomiline ja mugav töökoht, mis ei kahjusta töötaja tervist (Goodman 1968, 51). Kui füsioloogilised vajadused pole rahuldatud, domineerivad nad inimese käitumises; kui nad on aga põhjalikult rahuldatud, siis tekib vajadus ohutuse järele. Ohutus tähendab kehalise ja psühholoogilise rünnaku puudumist, kusjuures ümbritsev keskkond on inimesele arusaadav ja piisavalt korrastatud, et selles toime tulla. (Tucker 1972, 26) Töökeskkonnas tähendab see töötaja stabiilsuse ja kindluse tunnet, et teda tulevastel tööpäevadel ei vallandata ega koondata (Goodman 1968, 52). Kui ohutuse vajadused on rahuldatud, tekivad sotsiaalsed vajadused. Nendest esimene vajadus on armastuse ja ühtekuuluvustunde järele. (Tucker 1972, 26) See on töötaja soov kuuluda oma töömeeskonda ning olla oma kolleegide poolt vastuvõetavaks tunnistatud. (Goodman 1968, 52). Kui see on rahuldatud, on järgmine vajadus tunnustuse järele.

See puudutab mitte ainult tunnustust ja kõrget hinnangut teiste inimeste poolt, vaid ka kõrget enesehinnangut. Kõige raskesti rahuldatav ja hierarhias kõige üleval paiknev vajadus on vajadus eneserealiseerimise järele. Seda vajadust tunnevad harilikult need inimesed, kes on juba edukalt läbitud ja rahuldatud Maslow'i vajaduste hierarhia kõik astmed ning kellel on potentsiaal ja soov jätkata oma arengut ka edaspidi. Enese-aktualiseerimist ei tarvitse vaadelda olemise seisundina, vaid pigem kujunemisprotsessina. (Tucker 1972, 26)

David McClelland (1975) on tuntud tänu tema motivatsiooniteooriale, mis väidab, et inimesi motiveerib kolm põhivajadust – nimelt vajadused kuuluvuse, saavutuste ja võimu järele. Need vajadused on igal inimesel, kuid nad esinevad igal erinevates proportsioonides, kusjuures üks nendest vajadustest on domineerivam kui teised. Vajadus kuuluvuse järele seisneb selles, et soovitakse teistele inimestele meeldida. Inimesed, kellel on tungiv vajadus kuuluvuse järele, soovivad teistega harmoonilisi suhteid ning tahavad end tunda sootsiumis vastuvõetuna. Nad harilikult järgivad oma töökoha norme ja eeskirju ja eelistavad tööd, mis tagab suuremahulise ja tiheda koostöö. (Viidatud Sikora 2011, 41)

Vajadus millegi saavutamise järele on seotud sooviga täide saata eesmärgid ja teisi edendada. Suure saavutusvajadusega inimesed soovivad elus edasi jõuda ja teha asju pidevalt järjest paremini. Nad eelistavad töös väljakutseid ja keeruliste asjadega tegelemist. Harilikult nad tegelevad ettevõtlusega ja eelistavad töötada üksinda või teiste kõrgeliseisvate isikutega. Tihti on nad parema meelega käsutäitja rollis kui jätavad oma ülesanded teistele kanda. Sellistel inimestel on vaja tihedat tagasisidet oma saavutuste kohta ja aegajalist tunnustust, et nad saaksid pidevalt järgida ja mõõta oma arengut. Nad võivad kiiresti pettuda bürokraatias ja olukordades, kus nad tunnevad, et pole võimelised probleemide otseses lahendamises osalema. (*Ibid.*, 41-42)

Need, kellel on võimuvajadus, keskenduvad teiste inimeste mõjutamisele ja kontrollimisele. Need inimesed on enamasti liidrid, kelle vajadus võimu järele on suurem kui nende vajadus teistele meeldida. Kuid isegi seda gruppi võib jagada kahte kategooriasse: on isikliku võimu liidrid, kellel on soov teisi juhtida, ja on institutsionaalsed või sotsiaalsed liidrid, kellel on soov organiseerida teiste inimeste jõupingutusi ettevõtte või rühma eesmärkide saavutamise nimel. (*Ibid.*, 42) Inimene, kellel on vajadus võimu järele, peab oluliseks oma staatust ja konkurentsi olemasolu. Sealhulgas soovib ta realiseerida ennast juhtival ja prestiižsel ametil (Khurana, Joshi 2017, 110).

Deci ja Ryan (2000) pakkusid välja enesemääramise teooria, mille kohaselt saab määratleda kolme põhivajadust: autonoomia, eneseteostus ja ühtekuuluvustunne. Need vajadused on universaalsed kõikide inimeste ja kultuuride jaoks ning on rakendatud inimelu kõikides aspektides. Autonoomia viitab valimis- ja tahtevabadusele ning oma tegevuse personaalsele ja siirale heakskiidule. Eneseteostus viitab võimele saavutada soovitud tulemusi, enda efektiivsena tundmisele ja meisterlikkusele. Kokkukuuluvuse all mõistetakse inimeste läheduse ja ühenduse tunnet nende igapäevaelus. Optimaalseks ja terveks psühholoogiliseks arenguks ei tohi neid vajadusi eirata, sõltumata sellest, kas inimene neid mõistab ja teadlikult hindab. Teiste sõnadega, psühholoogiline tervis nõuab kõigi kolme vajaduse rahuldamist; ühest või kahest jääb liiga väheks. (Viidatud Milyavskaya, Koestner 2011, 387)

Ülal esitatud ja käsitletud vajaduste teooriad kirjeldavad inimühiskonna vajadusi kui motivatsioonitegureid, mis juhivad inimeste psühholoogilisi protsesse. Vajadused määravad inimese käitumist ja suunavad tegutsemist. Mitmed teoreetikud on uurinud inimese vajadusi ning on jõudnud peaaegu samadele tulemustele: paljud samad vajadused esinevad kõikides teooriates, kuid kõige enam on neist levinud kuuluvusvajadus ja head inimestevahelised suhted, saavutused ja eneseteostus ning võim ja autonoomia. Need vajadused mängivad suurt ja olulist rolli inimeste elus ja nende rahuldamisest sõltub inimeste heaolu. Sellised sotsiaalsed vajadused, nagu kuuluvus, arusaamine, usaldus ja eneserealiseerimine hõlbustavad inimeste funktsioneerimist ühiskonnas ja muudavad selle efektiivsemaks. Nende vajaduste rahuldamine tihendab samuti inimestevahelist koostööd, lastes meil luua selliseid sotsiaalseid gruppe, nagu näiteks pered ja ettevõtted. Samuti annab see võimaluse üksteist usaldada ja tänu sellele ka realiseerida oma potentsiaali.

1.4. Raamatupidajate vajadused ja rahulolu

Empiiriline uuring on tehtud Rumeenias ja selle eesmärgiks oli välja selgitada Rumeenia raamatupidajate motivatsioon ja vajadused. Uuringu teostamiseks kasutati kvalitatiivset meetodit ehk intervjuud. (Mustață *et al.* 2011, 182)

Tasemel, kuhu kuulub ettevõtte või üksuse juhatus (näiteks pearaamatupidaja, finantsjuhataja, finantsarvestuse üksuse ülemuse jaoks), on kõige tähtsaim motivaator töö ise. Sellised küsitletud isikud on sügavalt oma töösse kiindunud. Järgmine motivaator on tugevad ja head suhted

klientidega. Saavutused ja tunnustus on selle faktoriga tihedalt seotud. Saavutused on tulemused, mis saadakse töö; tunnustus tähendab oma saavutuste rohkemat või vähemat tajumist ja kinnitust ümbritsevast keskkonnast (ülemalt, kolleegidelt, klientidelt). Tähtsuse järjekorras on järgmine motivaator meeskond, personal. (*Ibid.*, 183-185)

Vastused töötasu kohta olid vastakad. Ühelt poolt peavad kõik raamatupidajad palka motivaatoriks, kuid paljud neist hindasid seda mitte kõige tähtsamaks teguriks. Sellised raamatupidajad peavad töötasu pigem oma pingutuse tulemuseks. Uurimuse autorid järeldasid, et töökohtade palgatase määrab ära palga tähtsuse töötajate seas ja selle motivaatoriks hindamise osakaalu. Ehk ettevõtetes, kus on töötasu kõrgem, pole palk niivõrd suur motivaator ning madalama töötasuga ettevõtetes mängib palk olulist rolli ja on suur motivaator. Kuid motivatsiooni seisukohalt mängib palk vähem olulist rolli võrreldes töö olemuse ja sisuga või meeskonnaga/personaliga. (*Ibid.*, 185-186)

Analüüs paljastas paradoksaalse tulemuse, et karjääri edenemine ei ole raamatupidajate jaoks väga tugev motivatsioonitegur. Vastutuse suurendamist hindavad raamatupidajad erinevalt; mõnede jaoks on see kuni teatud piirini väljakutse, sealt piirist edasi tekitab teiste jaoks teatud ebamugavust. Töötingimused olid hinnatud oluliseks ning inimestevahelised suhted ettevõtte sees (juhatus, kolleegid) olid hinnatud äärmiselt oluliseks (*Ibid.*, 186-188).

Teine uuring oli keskendunud kvalifitseeritud raamatupidajate töörahulolu välja selgitamisele ning raamatupidajate andmed nende töörahulolu kohta olid saadud Porter'i küsimustiku abil. Küsimustiku modifitseeritud versioon oli rajatud Maslow'i motivatsiooni teoorial. See küsimustik saadeti 200-le juhuslikult valitud raamatupidajale, kellel on kvalifikatsiooni eri tasemed ja kes töötavad suurimates raamatupidamisteenuseid osutavates ettevõtetes USAs. Tulemused näitasid, et enim rahuldamatud vajadused kõrgeima taseme raamatupidajate seas (st kõrgelt kvalifitseeritud, suure töökogemusega, teadmistega ja kvalifikatsiooniga) kuuluvad *enese-aktualiseerimise* kategooriasse. Rahuldamatuse tasemelt kõrgeim väärtus kuulus vajadusele kasvu ja arenguvõimaluste järele, seejärel vajadusele saavutustunde järele ning vajadusele prestiiži järele ettevõtte sees. Enim rahuldatud vajadus oli tööturvalisus. Vajadused autonoomia järele ja sotsiaalsed vajadused olid suhteliselt või piisavalt rahuldatud. (Ivancevich, Strawser 1969, 197-201)

Kesk- ja kõrgtaseme raamatupidajate seas korraldatud vajaduste analüüs näitas, et kõige vähem rahuldatud vajadused on vajadus eneseteostuse järele ja vajadus autoriteetse ametikoha järele. Kõige paremini rahuldatud vajadused on turvalise töö ja kõrgema enesehinnangu järele. (*Ibid.*, 197-201)

Nagu näha, saadud tulemuste erinevused kesk- ja kõrgtasemete raamatupidajate seas on ebaolulised: kuna mõlemad grupid pole rahul sellega, et neil puuduvad võimalused eneserealiseerimiseks ning mõlemad on rahul enda töö turvalisusega.

Tööraahulolu on ettevõtete sotsiaalse ja psühholoogilise kliima põhiline komponent. Personali tööraahulolu on oluline tegur tagamaks ettevõttele konkurentsivõime ja püsiva arengu. Töötajate vajaduste mõistmine ja õigeaegne rahuldamine on ettevõtte jaoks pikaajalise edenemise alustala. Ettevõtetes töötavad erinevad inimesed ja igal neist on erinevad vajadused ja ootused, seetõttu peab juhatusele väärtuslike töötajate hoidmiseks leidma igapäevase kindla lähenemise ja looma sellised tingimused, mis rahuldaks kõigi vajadusi ja soovide. Vajaduste rahuldamiseks peab rakendama kindlaid motivatsioonimeetodeid, mis muudaks töötajate tundeseisundit ja sisendaks positiivset suhtumist töösse.

2. RAAMATUPIDAJATE VAJADUSTE JA TÖÖRAHULOLU UURING

2.1. Uuringu eesmärk ja metodoloogia

Käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada, millised peamised vajadused kerkivad Eesti raamatupidajatel nende töökeskkonnas. Eesmärk on ka teada saada, kuivõrd on raamatupidajate peamised vajadused rahuldatud ning milline on raamatupidajate rahulolu oma tööga. Samuti soovib autor leida võimalusi raamatupidajate töörahulolu suurendamiseks.

Uuringu läbiviimiseks ja analüüsiks koostatud uurimisküsimused, millistele autor kavatseb vastuseid leida, on järgmised:

1. Millised on Eestis raamatupidajate töökeskkonna vajadused?
2. Kuivõrd on need vajadused rahuldatud?
3. Milline on rahulolu raamatupidamistööga?
4. Kuidas on vajaduste rahuldamise tase ja töörahulolu tase omavahel seotud?
5. Milliseid viise saab pakkuda raamatupidajate vajaduste paremaks rahuldamiseks ja töörahulolu tõstmiseks?

Andmete kogumiseks on valitud kvantitatiivne meetod, sest see annab rohkem vastuseid ja seeläbi usaldusväärsemaid andmeid ja tulemusi kui kvalitatiivne meetod. Kvantitatiivse uuringu teostamiseks on koostatud veebipõhine küsimustik, mis on suunatud raamatupidajatele Eestis. Küsitlus koosneb 14 küsimusest, mis on jagatud neljaks osaks: üldandmed, vajaduste välja selgitamine, vajaduste rahuldamise hinnang ja töörahulolu hinnang. Küsimustik koostati ja esitati elektroonsel kujul Google Formsis ning saadeti raamatupidajatele vastamiseks. Küsimustikku levitati raamatupidajatele Facebookis, raamatupidamisele pühendatud veebiportaalis rmp.ee ja isiklike teadete abil eri ettevõtete raamatupidajatele e-posti teel. Andmed koguti perioodil 11.10.2018–02.11.2018. Kokku saadi 103 vastust ning kõik vastused kuuluvad uuringu valimisse.

Küsitlus hõlmab eri vajadusi, kuid uuringus analüüsitakse peamiselt raamatupidajate kõige olulisemaid vajadusi. Tulemuste saamiseks kasutati statistilist analüüsi. Saadud andmed töödeldi ja analüüsid tehti Microsoft Excelis. Selleks et andmeid analüüsida ja järeldusi teha, leiti keskvaartused ja standardhälbed ning tehti korrelatsioonianalüüsid. Keskvaartus näitab kõige tüüpilisemat vastust, mis oli kõige sagedamini valitud. Standardhälve näitab kuivõrd vastused erinevad üldisest keskvaartusest. Standardhälbe abil saab määrata, kas vastajad olid oma vastustes pigem üksmeelsed või erimeelsed. Korrelatsioonianalüüs annab teada eri muutujate omavaheliste seoste olemasolust ja tugevusest. Statistiliste analüüside teostamise lihtsustamiseks on küsimustiku mõned sõnalised vastused asendatud numbritega (vt lisa 1) ning mõningad vastused olid lühendatud (vt lisa 2).

2.2. Tulemuste analüüs

2.2.1. Üldandmete analüüs

Küsimustikule vastas kokku 103 inimest, kes tegutsevad raamatupidamisvaldkonnas.

Tabel 1. Üldandmed

Küsimused	Vastused
1. Vanus	
Kuni 30	15 (15%)
31–40	27 (26%)
41–50	33 (32%)
51–60	22 (21%)
60 või vanem	6 (6%)
2. Sugu	
Naine	99 (96%)
Mees	4 (4%)

Allikas: autori koostatud uuring

Tabel 1 näitab, et küsimustikule vastajad on enamasti inimesed vanuses 41 kuni 50 aastat. Raamatupidajate hulgas on kõige rohkem naisi, meeste osakaal on väga väike – ainult 4%.

Tabel 2. Üldandmed

Küsimused	Vastused
3. Haridus	
Põhiharidus	1 (1%)
Kutseharidus	7 (7%)
Keskharidus	1 (1%)
Keskeriharidus	14 (14%)
Kõrgharidus (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)	52 (50%)
Kõrgharidus (magistrikraad)	28 (27%)
Kõrgharidus (doktorikraad)	0 (0%)
4. Töötajate arv ettevõttes	
1–9	40 (39%)
10–49	20 (19%)
50–249	28 (27%)
250 ja enam	15 (15%)
5. Ametikoht	
Pearaamatupidaja	40 (39%)
Raamatupidaja	49 (47%)
Raamatupidaja assistent	8 (8%)
Raamatupidamisteenuse osutaja	1 (1%)
Vanemraamatupidaja	2 (2%)
Pearaamatupidaja/grupijuht	1 (1%)
Arvelduste peaspetsialist	1 (1%)
Peaspetsialist	1 (1%)
6. Töökogemus	
Vähem kui 5 aastat	24 (23%)
6–10 aastat	14 (14%)
11–15 aastat	16 (16%)
Enam kui 15 aastat	49 (47%)
7. Raamatupidaja hariduse olemasolu	
Jah	80 (78%)
Ei	22 (21%)
On omandamisel	1 (1%)

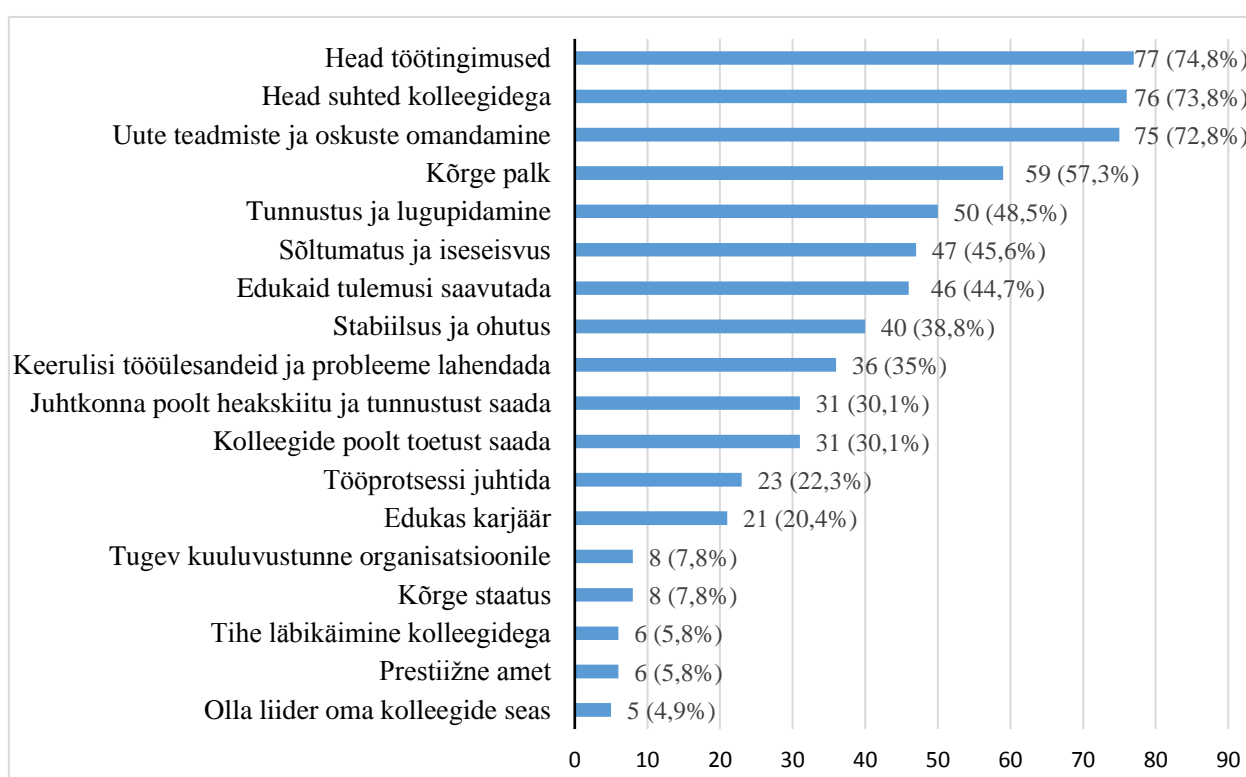
Allikas: autori koostatud uuring

Paljudel raamatupidajatel on kõrgharidus (kas bakalaureusekraad, rakenduskõrgharidus või magistrikraad). Doktorikraadi ei ole mitte ühelgi vastanutest. Kõige suurem osa raamatupidajatest töötab mikroettevõttes, kus töötajate arv on vahemikus 1 kuni 9. Kõige suurem hulk vastanutest töötab raamatupidaja ametikohal ning kõige sagedasem töökogemus on

vastanutel 15 ja enam aastat. Enamik vastajatest on omandanud hariduse raamatupidamise erialal (80 inimest) ja ühel inimesel on see hetkel omandamisel.

2.2.2. Vajaduste väljaselgitamine

Esimesena analüüsitakse küsimusi nr 8 ja 9 (vt lisa 5), mis keskenduvad raamatupidajate töökeskkonnas esinevate vajaduste väljaselgitamisele. Uuringu autor eeldab, et 8. küsimuse korral saab olulisteks vajadusteks pidada ainult neid vajadusi, mis olid valitud sellistena vähemalt 50% vastanute seast. Ülejäänud vajadusi saab pidada vähem oluliseks, sealjuures mõnd üldse ebaoluliseks.



Joonis 1. Raamatupidajate vajadused

Allikas: autori koostatud uuring

Joonis 1 näitab, et raamatupidaja töö juures on kõige olulisemad vajadused head töötingimused, head suhted kolleegidega, uute teadmiste ja oskuste omandamine ning kõrge palk. Tasub märkida, et vaatamata sellele, et raamatupidajatele on tähtis head suhted kolleegidega, ei vaja nad selle juures tihedat töökaaslastega läbikäimist. Ühtekuuluvustunne ettevõttes on vastanute seas märgitud ebaoluliseks vajaduseks. Uute teadmiste ja oskuste omandamine on kõrgelt

väärtustatud, kuid edukad tulemused ja edukas karjäär on jällegi vähem väärtustatud. Kõrge staatus, prestiiž ja juhtimine on hinnatud ebaolulisteks vajadusteks.

9. küsimuse tulemustest (vt lisa 5) leidis autor vastuste keskväärtused ja standardhälbed. Mida suurem on keskväärtus, seda olulisem on väide. Kuna väiteid oli vaja hinnata skaalal 1 kuni 5 (*ei vaja üldse* kuni *vajan täielikult*), otsustas autor, et oluline väide ehk vajadus esineb siis, kui selle keskväärtus on vähemalt 4,00. Kui keskväärtus on vähem kui 3,00, siis vajadus on ebaoluline.

Tabelist 3 on näha, et kõige olulisemad vajadused on usaldus teiste poolt (nt kaastöötajate ja juhatajate poolt), professionaalsete oskuste kõrge hinnang, töö turvalisus, kõrge palk, mugav töökoht ja puhkus.

Tabel 3. Vajaduste keskväärtused ja standardhälbed

	Keskväärtused	Standardhälbed
Alluv	2,06	0,96
Juhat	2,73	1,04
Sõlt	3,67	0,93
Üles	3,34	0,83
Karj	3,57	1,01
Usald	4,42	0,55
Osk	4,10	0,76
Suht	3,42	0,91
Toet_Tunn	3,86	0,85
Abist	3,38	0,85
Turv	4,10	0,71
Vaidl	2,08	0,95
Kuul	3,05	1,07
Konk	2,51	0,97
Palk	4,14	0,73
Staat	3,11	1,01
Mugav	4,26	0,79
Töö_Rahul	4,07	0,69

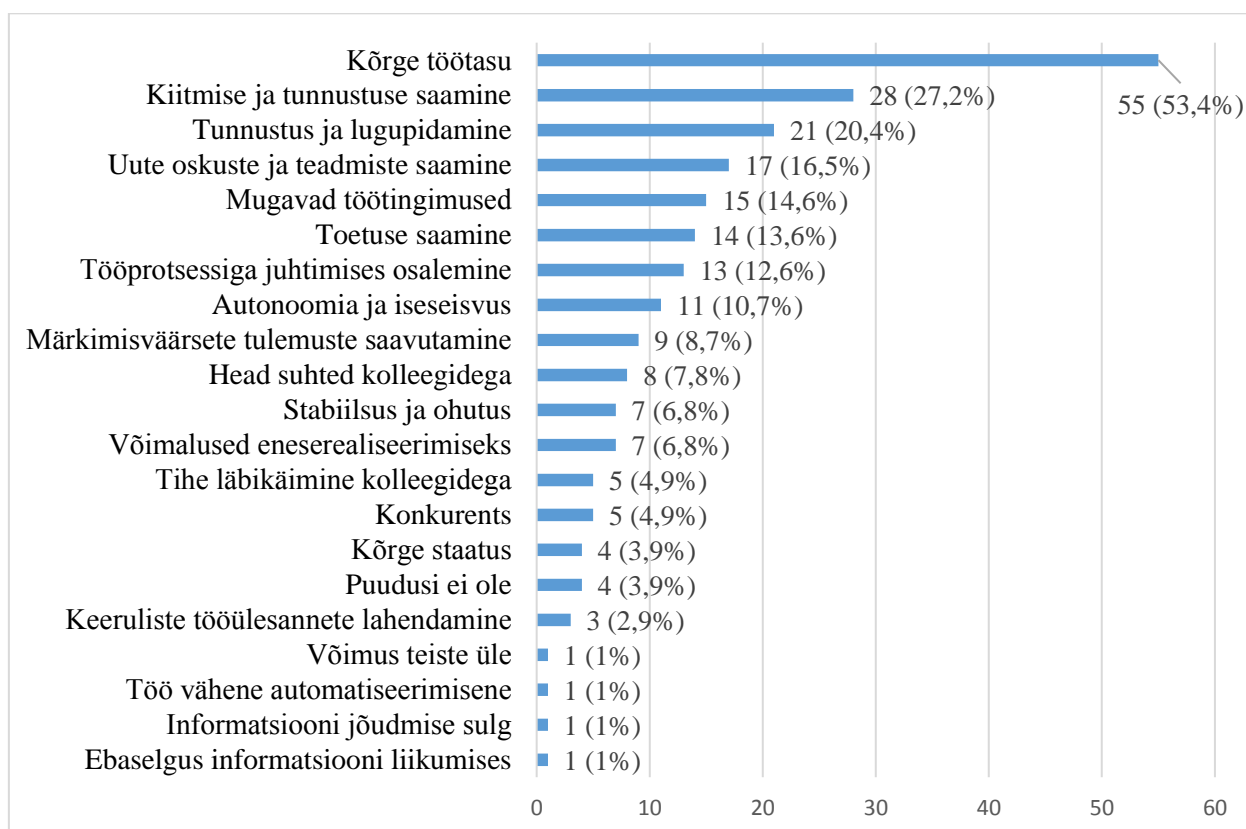
Allikas: autori koostatud uuring

Siin tasub rõhutada, et professionaalsete oskuste kõrge hinnang oma olemuselt tähendab tunnustust, mida raamatupidajad soovivad saada oma suurepärase oskuste ja teadmiste rakendamise eest. Nende vajaduste standardhälbed pole kõrged, mis viitab sellele, et

raamatupidajad olid oma vastustes pigem üksmeelsed. Ülemuse alluvuses töötamist, juhatamises osalemist, vaidlustes osalemist ja konkurentsi olemasolu raamatupidajad eriti oluliseks ei pea, kusjuures selliste vastuste standardhälbed näitavad, et vastajad olid siin erimeelsemad.

2.2.3. Vajaduste rahuldamine

Järgmiste küsimuste analüüs keskendub sellele, et teada saada, kuidas raamatupidajad hindavad oma vajaduste rahuldamise taset ja milliseid puudusi nad oma töös näevad. 10. küsimuse vastuste ülevaate annab joonis 2 (vt lisa 6). Mida rohkem kordi mingi puudus valitud on, seda tugevam on vajadus ja seda rahuldamatum see on. Teised rahuldamatud vajadused on esitatud esinemuselt kahanevas järjekorras, samas on nende puhul näha, et ka vastanute arv väheneb.

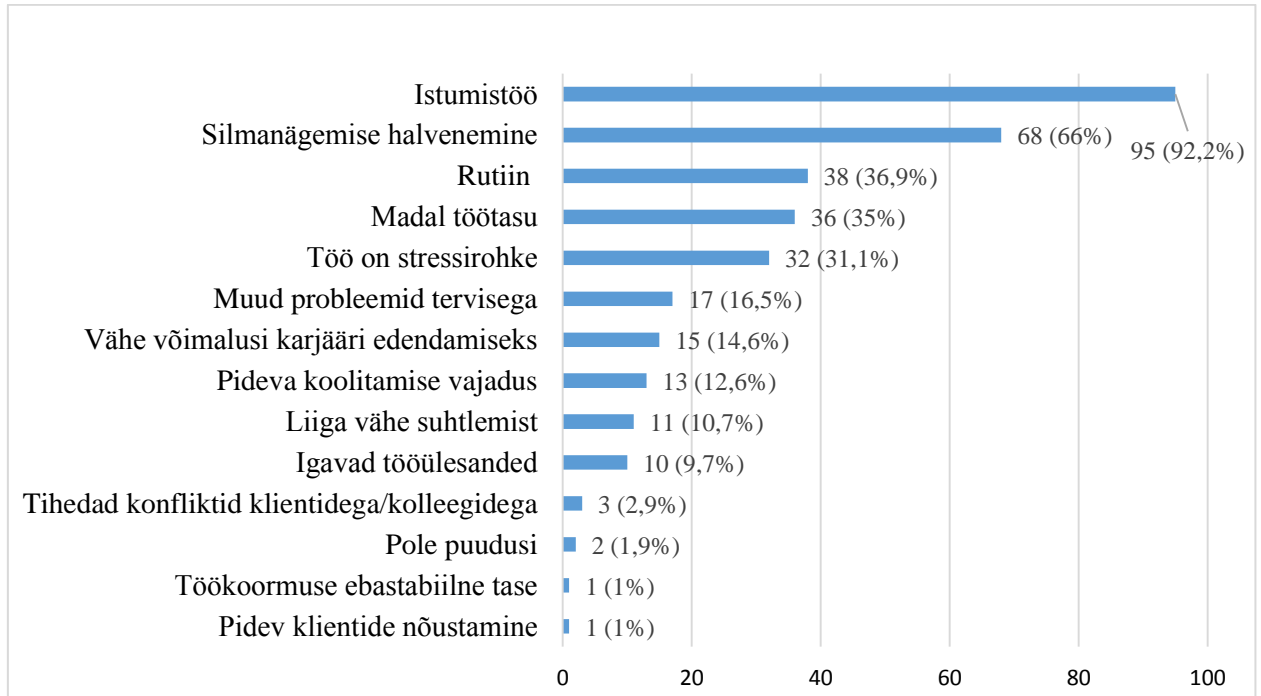


Joonis 2. Puudused raamatupidaja töö juures
Allikas: autori koostatud uuring

Jooniselt ilmneb, et kõige rohkem tunnevad raamatupidajad puudust kõrgest töötasust ja seejärel sellistest sotsiaalsetest vajadusest nagu kiitmine, tunnustus ja lugupidamine, kuid nende vastuste arv pole väga suur. Kokku 7 raamatupidajat andsid oma vastused sellele küsimusele. Nendest 4 vastasid, et nende töö juures pole puudusi. Sealhulgas üks neist märkas, et tema kollektiivis on

järjest vähem nooruslikku energiat, millest ta aeg-ajalt puudust tunneb, mistõttu võtab ta tööle ka praktikante. Üks raamatupidaja vastas, et tema töö puuduseks on töö vähene automatiseerimine. Ta lisas, et aeg kulub monotoonsetele ülesannetele, mistõttu jääb vähem aega tegeleda olulisega. Teised kaks raamatupidajat vastasid, et puudusteks on informatsiooni sulg ja info ebaselge liikumine. Nende sõnade järgi jõuab info töötajateni hilinemisega ja puudub selgus, kuidas protsessid käivad, näiteks kellelt saada infot ja kes millist infot vajab.

Joonis 3 kajastab raamatupidajate vastuseid küsimusele nr 12 (vt lisa 8). Peaaegu kõikide vastanute jaoks on põhisteks puudusteks need, mis on seotud raamatupidajate füüsilise seisuga, mis omakorda tuleneb ettevõtte töökorraldusest ja tööviisidest. Istuv töö on esimesel kohal. Teisel kohal on silmanägemise halvenemine ja muud nägemisega seotud probleemid. Vähem levinud puudused on rutiin, madal palk ja tööstress. Ühe raamatupidaja omapoolne vastus oli see, et ta peab puuduseks pidevat klientide nõustamist ning teine raamatupidaja vastas, et puuduseks on töökoormuse ebastabiilne tase. Ta lisas, et kuna töökoormus on erinev ja teatud kuupäevadel koormus on suurem kui teistel, siis teisemate päevade ajal puhkusele jäämine on raskendatud.



Joonis 3. Puudused raamatupidaja igapäevatoos
Allikas: autori koostatud uuring

Põhinedes saadud andmetel küsimusest nr 11 (vt lisa 7) ja tulemustel, mis olid saadud eelmiste küsimuste analüüsi abil, soovib uuringu autor välja selgitada raamatupidajate oluliste vajaduste rahuldatus taset. Kuna vajadused küsimustes nr 8 ja 9 olid sõnastatud veidi erinevalt, võrdsustatakse need järgmises loetelus, kus vasakul on küsimustest nr 8 ja 9 välja selgitatud raamatupidajate põhivajadused ja paremal on vajadused küsimusest nr 11:

- usaldus teiste poolt = teile usaldatakse oluliste ja keeruliste ülesannete lahendamine;
- uute teadmiste ja oskuste omandamine = te olete antud ala spetsialist (eneseteostus);
- töö turvalisus = teie töö on turvaline;
- head töötingimused / mugav töökoht ja puhkus = teil on mugav töökoht ja ergonoomilised töötingimused / teil on võimalik teha tööpäeva kestel puhkuseks piisavalt pause ;
- head suhted kolleegidega = teil on head suhted kolleegidega;
- teie professionaalsete oskuste kõrge hinnang = te tunnete, et teid tunnustatakse ja austatakse.

Vajadused küsimustest nr 8, 9 ja 11 olid võrdsustatud selleks, et oleks võimalik analüüsida ja selgitada välja raamatupidajate oluliste vajaduste rahuldatus taset. Oluliste vajaduste rahuldamise määr on tehtud nähtavaks ja eristatud rohelse ja punase värviga tabelis 4.

Tabel 4. Vajaduste rahuldamine

	Keskväärtused	Standardhälbed
Kontr	2,46	1,19
Konkur	1,85	0,92
Abistam	3,80	0,80
Spets	4,00	0,98
Parem	3,01	1,08
Sõpr	2,66	0,96
Tunn_Aust	3,23	1,00
Turval	3,65	0,93
Ülesan	3,83	0,93
Kval	4,34	0,68
Suhted	4,18	0,67
Mug_Erg	3,91	0,94
Puhk	4,10	1,05
Terv	3,46	1,21

Allikas: autori koostatud uuring

Leitud keskväärtused näitavad, kuiõrd raamatupidajad nõustuvad väidetega, mis kirjeldavad vajaduste maksimaalset rahuldatust (skaalal 1 kuni 5, kus 1 – ei nõustu üldse ja 5 – nõustun täielikult). Seega, mida suurem on keskväärtus, seda rohkem on vajadus rahuldatud. Autor otsustas, et vajadus on piisavalt rahuldatud siis, kui selle keskväärtus on vähemalt 4,00. Juhul, kui keskväärtus on madalam kui 4,00, siis vajadus pole piisavalt rahuldatud.

Tabelist 4 on näha, et kõikidest olulistest vajadustest on raamatupidajate jaoks kõige rohkem rahuldatud vajadus omada häid suhteid kolleegidega, seejärel vajadus piisava puhkuse järele, täpsemalt võimalus tööpäeva kestel pausidele minna ning vajadus olla antud ala spetsialist. Kõige vähem rahuldatud, kuid oluline vajadus, on tunnustuse saamine, seejärel töö turvalisus, vajadus usalduse järele ja viimasena vajadus mugava töökoha ja ergonoomiliste töötingimuste järele. Suuremat standardhälvet näitab vajadus puhkuse järele, mis tähendab, et paljude raamatupidajate jaoks tööpäeva jooksul kasutatavate pauside arv on piisavalt erinev. Väiksemat standardhälvet näitab vajadus omada häid suhteid kaastöötajatega, mis viitab sellele, et paljud raamatupidajad on rahul kollektiiviga, milles nad töötavad.

Veel üheks oluliseks vajaduseks on kõrge palk. 55 raamatupidajat (53,4% vastanutest) vastasid, et nad tunnevad puudust suuremast töötasust, mistõttu võib järeldada, et vajadus kõrge palga järele on üldiselt rahuldamata. Samuti sellised levinud puudused nagu istuv töö ja silmanägemisprobleemid kinnitavad seda, et paljud raamatupidajad pigem ei nõustu sellega, et neil pole raamatupidamistööga seotud tervise halvenemist.

2.2.4. Töörahulolu

Tabel 5 näitab, kuiõrd raamatupidajad nõustuvad väidetega, mis on toodud küsimuses nr 14 (vt lisa 9). Keskväärtused näitavad nõustumise määra, kusjuures suurem keskväärtus tähendab suuremat nõustumist ja vastupidi. Raamatupidajad ei ole töötasuga piisavalt rahuldatud, kuid standardhälvete järgi võib järeldada, et raamatupidajate töötasu suurus on suhteliselt hajutatud keskmisest raamatupidaja töötasust. Rahulolu ettevõtte tavade ja eeskirjadega on keskmine. Osa raamatupidajaid nõustub, et neile meeldivad nende igapäevased tööülesanded, neil on motivatsiooni iga tööpäev töötada ja et nende töö on ühiskonnale kasulik. Vähesed raamatupidajad tunnevad emotsionaalset rahulolu, kui teised neile alluvad. Samas standardhälve viitab sellele, et ühed tunnevad sellist rahulolu ja mõni ei tunne üldse. Palju raamatupidajaid tunneb emotsionaalset rahulolu, kui nad täidavad keerulisi ülesandeid ning kui neid kiidetakse ja

toetatakse. Paljud raamatupidajad plaanivad jätkata raamatupidamistööd ka tulevikus ning paljud arvavad, et raamatupidamistöös on rohkem positiivset kui negatiivset. Kõige üksmeelsemaid vastuseid andsid raamatupidajad siis, kui nad hindasid igapäevaste tööülesannete meeldivust.

Tabel 5. Rahulolu

	Keskväärtused	Standardhälbed
Tasu	3,14	1,01
Tav_Eesk	3,75	0,81
Tul	4,25	0,76
Keer	4,42	0,72
Kiid_Toet	4,39	0,72
Emots_Alluv	2,75	1,11
Kasu	3,74	0,96
Igap	3,95	0,69
Motiv	3,70	0,97
Positiiv	4,03	0,81

Allikas: autori koostatud uuring

Üldine rahulolu tööga on raamatupidajate seas päris kõrge. Kuna töörahulolu hinnati skaalal 1 kuni 5, siis keskvärtus 4,07 viitab üsna kõrgele töörahulolu määrale. Väike standardhälve (0,69) tähendab raamatupidajate üksmeelsust töörahulolu hindamises. (vt tabel 3)

Lähtudes oluliste vajaduste rahuldamise tasemest ja üldise töörahulolu hinnangust, saab analüüsida seose olemasolu vajaduste ja töörahulolu vahel. Mida suurem on korrelatsiooni koefitsient, seda tugevam on seos vajaduse ja töörahulolu vahel ja seda rohkem tähelepanu tasub pöörata vajaduse rahuldamisele, et positiivselt töörahulolu mõjutada. Kuna ükski korrelatsiooni analüüsi koefitsient ei näita suuremat väärtust kui 0,54, otsustas autor, et koefitsient väärtusega suurem kui 0,40 näitab tugevat seost töörahuloluga ja väiksemad koefitsiendid näitavad nõrgemat seost töörahuloluga. Tabelist 6 on näha, et kõige tugevamat seost töörahuloluga näitab vajadus tunnustuse ja austuse saamise järele, sellele järgneb vajadus usalduse järele, vajadus tööturvalisuse ja piisava puhkuse järele ning vajadus eneseteostuse järele. Head suhted kolleegidega ja head töötingimused mõjutavad töörahulolu vähem. Ka tervise hea seisund võib töörahulolu positiivselt mõjutada.

Tabel 6. Korrelatsioonianalüüs

	<i>Kontr</i>	<i>Konkur</i>	<i>Abistam</i>	<i>Spets</i>	<i>Parem</i>	<i>Sõpr</i>	<i>Tunn_Aust</i>
<i>Töö_Rahul</i>	0,14	-0,03	0,20	0,33	0,17	0,30	0,54
	<i>Turval</i>	<i>Ülesan</i>	<i>Suhted</i>	<i>Mug_Erg</i>	<i>Puhk</i>	<i>Terv</i>	
<i>Töö_Rahul</i>	0,34	0,38	0,29	0,28	0,34	0,44	

Allikas: autori koostatud uuring

Tabelis 7 toodud korrelatsioonianalüüs näitab seost erinevate tegurite ja töörahulolu vahel.

Tabel 7. Korrelatsioonianalüüs

	<i>Tasu</i>	<i>Tav_Eesk</i>	<i>Tul</i>	<i>Kasu</i>	<i>Igap</i>	<i>Motiv</i>	<i>Positiiv</i>
<i>Töö_Rahul</i>	0,28	0,42	0,38	0,20	0,54	0,50	0,42

Allikas: autori koostatud uuring

Positiivsemat ja ka suuremat mõju töörahulolule avaldab rahulolu igapäevaste tööülesannetega, motivatsioon ning soov igal tööpäeval tööle tulla. Ka rahulolu ettevõtte tavade ja eeskirjadega ning töö head tahud mõjutavad töörahulolu positiivselt. Töötasu suurus mõjutab töörahulolu vähem. Töö tähtsaks ja kasulikuks pidamine on töörahuloluga vähe seotud, kuid kavatsus raamatupidamistööd jätkata mõjutab töörahulolu rohkem.

2.3. Arutelu ja järeldused

Uurimuse analüüs annab üldistavaid tulemusi. Selle põhjuseks on uuringus osalenud eri ettevõtetes töötavad raamatupidajad, kes erinevad üksteisest vanuse, töökogemuse ja iseloomuomaduste poolest. Vaatamata sellele saab kogutud andmete põhjal jälgida kindlaid tendentse ja teha järeldusi raamatupidajate vajaduste ja töörahulolu kohta. Vastus esimesele lõputöös püstitatud uurimisküsimusele on esitatud järgnevalt.

Raamatupidajate vajadused töökeskkonnas on järgmised:

- 1) head töötingimused;
- 2) head suhted kolleegidega;
- 3) uute teadmiste ja oskuste omandamine (eneseteostus);
- 4) kõrge palk;

- 5) töö turvalisus;
- 6) usaldus teiste poolt;
- 7) professionaalsete oskuste ja teadmiste tunnustus.

Uuring näitab, et sõltumatus ja iseseisvus on raamatupidajate jaoks olulisem kui ülemuse alluvuses töötamine või juhatamises osalemine. Alluvuses töötamine eeldab juhtkonnast suurt sõltumist, mis tavaliselt tähendab raamatupidajale käskude täitmist ja informatsiooni vastuvõtmist. Kuna raamatupidajad ei saa infot algallikast, võib jõuda nendeni viivitatud ja ebakorrektna informatsioon, mis raskendab töö tegemist. Juhatuses osalemist raamatupidajad eriti ei vaja, sest nad ei ole tavaliselt sellised inimesed, kes soovivad tööprotsessi juhtida, mõjutada ja teisi kontrollida. Paljudele raamatupidajatele samuti ei meeldi teistega konkureerida ja vaidlustes osaleda. Kõrge staatus ja prestiiž pole samuti olulised tegurid.

Head suhted kolleegidega on raamatupidajate jaoks oluline vajadus, kuid nad ei vaja nendega tihedat läbikäimist ning nad ei pea oma kolleege lähedasteks sõpradeks. Võib eeldada, et raamatupidajad vajavad häid suhteid kolleegidega ainult töökeskkonnas normaalsete töösuhete ja tööprotsesside säilitamiseks. Raamatupidajad ei tunne ka oma ettevõttega suurt ühtsust. Nõrk kuuluvustunne võib olla põhjustatud sellest, et raamatupidajad pole oma tööga rahul, kuid samas tehtud uuring näitab, et üldine töörahulolu on päris kõrge. Siit võib järeldada, et ühtsus- või kuuluvustunne pole raamatupidajate jaoks oluline vajadus.

Uute teadmiste ja oskuste omandamine on väga tähtis vajadus peaaegu kõikide raamatupidajate jaoks. Edukate tulemuste saavutamine on ka oluline tegur peaaegu poolte küsitletud raamatupidajate jaoks. Vaatamata sellele pole edukas karjäär just esmane vajadus. Keeruliste ja vastutusrikaste tööülesannete lahendamine on mõnedele küsitletutest tähtis ja mõnedele vähemtähtis tegur.

Tunnustus, lugupidamine ja toetus mängivad olulist rolli paljude raamatupidajate jaoks, mille juures tähtsaim on raamatupidajate professionaalsete oskuste tunnustus ja kõrge hinnang. Samas on mõnedele raamatupidajatele tähtis juhtkonna tunnustus ning mõnedele kolleegide toetus.

Põhinedes ülal esitatud tulemustel ja McClelland'i teorial võib eeldada, et paljudel raamatupidajatel domineerib vajadus saavutuste järele. Vajadus kuuluvuse järele esineb saavutusvajadusest harvem ja vajadus võimu järele esineb vaid üksikutel raamatupidajatel.

Teise uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgitada raamatupidajate vajaduste rahulduse tase. Raamatupidajad tunnevad rahulolematust järgmiste vajaduste suhtes: töötasu, tunnustus, töö turvalisus, teistepoolne usaldus, töökoha mugavus ja töötingimuste ergonoomilisus. Joonisel 2 ilmneb, et ainult 7 raamatupidajat tunnevad puudust stabiilsusest ja ohutusest, samal ajal kui keskväärtnumber tabelist 4 näitab, et vajadus töö turvalisuse järele on vähe rahuldatud. Põhjus võib olla küsitluses esitatud vajaduse ebakorrektses sõnastuses või raamatupidajate erinevas vajadusest arusaamises. Piisavalt rahuldatud vajadused on head suhted kolleegidega, piisava puhkuse ja eneseteostuse olemasolu. Vaatamata sellele tunnevad mõned raamatupidajad puudust uutest oskustest ja teadmistest. Selle kõrval on istumistöö ja silmanägemise halvenemine raamatupidamistöös väga tõsised tagajärjed. Istuv töö võib kaasa tuua veel teisigi terviseprobleeme.

Maslow väitis, et esmajoonel peavad rahuldatud olema füsioloogilised vajadused ehk vajadused optimaalsete töötingimuste järele, seejärel vajadus ohutuse järele, alles siis sotsiaalsed vajadused, nagu kuuluvus, siis tunnustus ning lõpuks vajadus eneserealiseerimise järele. Kui esimese taseme vajadus on rahuldatud, siis tekib teise taseme vajadus jne. Maslow'i vajaduste rahuldamise hierarhia esineb järgmisel kujul:

- 1) optimaalsed töötingimused;
- 2) töö turvalisus;
- 3) kuuluvus (head suhted kolleegidega);
- 4) tunnustus;
- 5) eneseteostus.

Tehtud uuring näitab, et kõige laialdasemalt on rahuldatud selline sotsiaalne vajadus nagu head suhted kolleegidega ja vajadus eneseteostuse järele. Head töötingimused, töö turvalisus ja tunnustus on vähem rahuldatud. Raamatupidajate vajaduste rahuldamise hierarhia on järgmine:

- 1) kuuluvus (head suhted kolleegidega);
- 2) eneseteostus;
- 3) optimaalsed töötingimused;
- 4) töö turvalisus;
- 5) tunnustus.

Need tulemused käivad vastu Maslow'i teooriale, mis tähendab, et see teooria ei sobi raamatupidamises töötavate inimeste vajaduste hindamiseks.

Üldine rahulolu tööga on päris kõrge ja vaatamata mõnede raamatupidamistöö puudustele ja vähe rahuldatud vajadustele, arvavad paljud raamatupidajad, et nende töös on positiivseid aspekte rohkem kui negatiivseid. Seetõttu plaanivad nad jätkata raamatupidaja tööd ka tulevikus.

Lähtudes tabelist 6 ja liigitades raamatupidajate vajadusi Herzberg'i teooria järgi, on põhilised motivaatorid vajadused eneseteostuse ja tunnustuse järele. Hügieeniteguriteks on vajadused ergonoomiliste töötingimuste, puhkuse, heade suhete ja töö turvalisuse järele. Kui vajadus on rahuldamata ja selle seos töörahuloluga nõrk, võib vajaduse rahuldamatus tekitada suurt töörahulolematust. Kui seos rahuldamata vajaduse ja töörahulolu vahel on tugev, ei teki töörahulolematust. Kui vajadus on rahuldatud ja selle seos on töörahuloluga nõrk, tähendab see seda, et rahuldatud vajadus töörahulolu märkimisväärselt ei tõsta. Kui seos rahuldatud vajaduse ja töörahulolu vahel on tugev, viitab see sellele, et see vajadus tõstab üldist töörahulolu.

Kuna vajadus eneseteostuse järele on piisavalt hästi rahuldatud, peaks see viima kõrge töörahuloluni. Korrelatsioonianalüüs aga näitab, et tegelikkuses eneseteostuse võimalikkus ei avalda suurt mõju töörahulolule. Tunnustuse puudus ei pea tekitama töörahulolematust ega muutma töörahulolu negatiivselt, mida kinnitab ka tehtud korrelatsioonianalüüs. Kui vajadus tunnustuse järele oleks rahuldatud, tekitaks see veel suurema töörahulolu taseme. Vajadused heade suhete järele ja puhkuse järele on rahuldatud, kuid nende rahuldamine ei suurenda märkimisväärselt üldist töörahulolu. Ebapiisavad töötingimused, töö turvalisuse ja usalduse puudus viivad töörahulolematusele, kuid korrelatsioonianalüüsi järgi on ebapiisavatel töötingimustel väiksem seos töörahuloluga, mis tähendab, et see võib tekitada väga suurt töörahulolematust. Rahulolematust töökoha tavadega ei vii suure töörahulolematuseni, kuid rahulolematust töötasuga võib viia töörahulolematuseni.

Vaatamata sellele, et üldine töörahulolu tase on suhteliselt kõrge, võib teha ettepanekuid selleks, kuidas saaks raamatupidajate töörahulolu veel tõsta. Töörahulolu suurendamist võib saavutada, kui raamatupidajate vajadusi rahuldatakse põhjalikumalt. Sotsiaalsetest vajadustest on kõige vähem rahuldatud tunnustuse ja teistepoolse usalduse vajadus, mille juures tunnustada tuleb raamatupidajate oskusi ja teadmisi ning usaldada rohkemate oluliste ja keeruliste ülesannete lahendamist. Juhatus peab andma raamatupidajatele mitmesuguseid ülesandeid, hindama nende

tegemisi ja andma tagasisidet iga tehtud ülesande kohta. Sellisel viisil saaks juhatus parema ülevaate oma töötajate oskustest, mille läbi saaks ülemused oma alluvaid ka rohkem usaldada. Raamatupidajad peavad tundma, et töö, mida nad teevad, on väga oluline ettevõtte jaoks. Juhatus peaks hästi tehtud töö eest kiitma ning pöörama rohkem tähelepanu raamatupidajate ideedele ja ettepanekutele. Selleks, et töötajaid saaks rohkem usaldada, peab juhtkond ise töölisi õpetama või korraldama täiendõpet. Kasuks tuleb ka täiendavate õiguste ja kohustuste töötajatele üle andmine, kui kumbki pool on ise sellele valmis.

Raamatupidajate töörahulolu tõstmiseks tuleb suurendada töö turvalisust. Töötaja võiks olla kaitstud igasuguse füüsilise ja vaimse ohu eest. Juhatus peab olema veendunud selles, et tema töötajaid ümbritseb turvaline keskkond. Juhatus peab katkestama igasuguse töökiusamise ja pakkuma stabiilset ning kindlat töökohta. Juhtkond peab samuti garanteerima töökooha olemasolu ja püsivuse ning vältima vallandamist ja koondamist.

Tähelepanu peab pöörama ka raamatupidajate töötingimustele. Kuna raamatupidajad kasutavad oma töös arvutit, istudes sealjuures terve päeva laua taga, kaebavad nad tihti tervise halvenemise üle. Kõige enam on probleemid seotud silmanägemisega. Juhtkond peab pakkuma soodustusi raamatupidajate silmanägemise kontrollimiseks, ravimiseks ja prillide ostmiseks. Samuti peab lubama teha pause, kui töötaja tunneb silmade väsimust. Lisaks sellele avaldab istuv töö negatiivset mõju tervisele, mistõttu peab juhatus pakkuma raamatupidajatele võimalust sportimiseks, pakkuma soodustusi ja korraldama spordiüritusi. Juhatus peab ka kontrollima ja veenduma mugavas töökeskkonnas, nt piisavas valgustuses ja ergonoomilistes toolides.

Raamatupidajad ei ole piisavalt rahul ettevõtte tavade ja eeskirjadega. Selleks et seda parandada, võiks juhatus küsitleda raamatupidajaid ja lasta neil välja pakkuda omapoolseid ideid töö korraldamise ja ettevõtte reeglite kohta. Raamatupidajatel peab olema vabadus avaldada oma arvamust ettevõtte tavade, reeglite ja eeskirjade kohta ning juhatus omakorda peab nende soovidega arvestama ja vastavalt ettevõtte võimalustele muutma.

Kuna paljud raamatupidajad tunnevad puudust kõrgest töötasust, paneb see mõtlema, et rahaline autasu selles töövaldkonnas on teenimatult madal, ja et raamatupidajate töö on alahinnatud. Töörahulolu ja motivatsiooni tõstmiseks peab juhatus olema teadlik sellest, kuidas raamatupidajad oma tööd hindavad. Kui nad põhjendatult arvavad, et nende panus töösse ja töötasu ei ole vastavuses, tuleb palka tõsta. Juhul kui töötasu suurendamine on ettevõtte jaoks

väga kulukas ja selleks puuduvad piisavad vahendid, võib piirduda sobivate preemiate väljamaksmisega, sest isegi väike preemia võib töötajat motiveerida ja sellega tõsta tema töörahulolu.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk on välja selgitada Eesti raamatupidajate peamisi vajadusi nende töökeskkonnas, hinnata raamatupidajate vajaduste rahuldamise taset ja töörahulolu ning pakkuda võimalusi raamatupidajate töörahulolu tõstmiseks.

Lõputöö esimeses peatükis käsitletakse töemotivatsiooni, vajadusi ja töörahulolu. Teises peatükis kajastatakse raamatupidajate vajaduste ja töörahulolu uuringut ning selle tulemusi. Selles uuringus osales 103 inimest, kes kõik töötavad raamatupidamisvaldkonnas, nende hulgas on nt pearaamatupidajad, raamatupidajad ja raamatupidajate assistendid. Uurimus viidi läbi kvantitatiivse meetodina ehk uurimuses osalejatele saadeti veebipõhine küsimustik.

Uuringu tulemusel selgus, et raamatupidajate peamised vajadused nende töökeskkonnas on järgmised:

- head töötingimused;
- head suhted kolleegidega;
- uued teadmised ja oskused (eneseteostus);
- kõrge palk;
- töö turvalisus;
- teiste usaldus;
- professionaalsete oskuste ja teadmiste tunnustus.

Üldine töörahulolu raamatupidajate seas on üsna kõrge. Vaatamata sellele leiavad paljud raamatupidajad oma tööst mõningaid puudujääke. Kõige rohkem tunnevad raamatupidajad puudust kõrgest töötasust, kiitusest, tunnustusest ja lugupidamisest. Samuti on raamatupidajate jaoks tõsiseks puuduseks läbinisti istuv töö ja silmanägemise halvenemine.

Raamatupidajate oluliste vajaduste rahuldamine hinnati küsitluse vastuste keskväärtuste abil. Kõikidest olulistest vajadustest on kõige enam rahuldatud vajadused järgmised:

- omada häid suhteid kolleegidega;
- vajadus piisava puhkuse järele;
- vajadus eneseteostuse järele.

Vähem rahuldatud on järgmised olulised vajadused:

- tunnustuse saamine;
- töö turvalisus;
- teiste usaldus;
- ergonoomilised töötingimused;
- kõrge palk.

Kuna enamus küsitletud raamatupidajatest tunneb emotsionaalset rahulolu viies lõpuni keerulisi tööülesandeid, võib järeldada, et paljudel raamatupidajatel esineb vajadus saavutuste järele.

Korrelatsioonianalüüsi abil leiti seos vajaduste rahuldamise taseme ja töörahulolu vahel. Kõige tugevamat seost töörahuloluga omab vajadus tunnustuse ja austuse saamise järele, seejärel vajadus usalduse järele, vajadus tööturvalisuse, vajadus piisava puhkuse ning vajadus eneseteostuse järele. Head suhted kolleegidega ja töötingimused mõjutavad töörahulolu vähe. Hea tervislik seisund võib mõjutada raamatupidajate töörahulolu positiivselt. Positiivset ja tugevat mõju töörahulolule avaldab rahulolu igapäevaste tööülesannetega ja motivatsioon ning soov iga päev töötada. Töökoha tavade ja eeskirjadega rahulolu ning töö positiivsetel aspektidel on samuti positiivne seos töörahuloluga. Töötasu suurus mõjutab töörahulolu vähe. Kokkuvõtteks on tehtud järgmised järeldused:

- eneseteostuse võimaluse, heade suhete ja piisava puhkuse olemasolu ei avalda suurt mõju töörahulolule ehk ei suurenda märkimisväärselt töörahulolu;
- töö turvalisuse ja töökaaslaste usalduse puudumine võivad arvatavasti tekitada töörahulolematust;
- tunnustuse puudus ei tekita suurt töörahulolematust, kuid tunnustuse olemasolu suurendab töörahulolu;
- ebapiisavad töötingimused ja madal töötasu võivad tekitada suurt töörahulolematust;

- rahuldatus ettevõtte tavadega ei tekita töörahulolematust, kuid rahulolu nendega suurendab töörahulolu.

Raamatupidajate töörahulolu saab suurendada vajaduste parema rahuldamise kaudu. Vajaduste rahuldamine sõltub töökoha juhatusest, mis võiks teha järgnevat:

- rohkem tunnustada raamatupidajate oskusi ja teadmisi, kiites ja premeerides neid hästi tehtud töö eest;
- rohkem usaldada raamatupidajaid, anda neile tähtsamaid ja vastutusrikkamaid tööülesandeid, rohkem tagasisidet ja võimalusi täiendõppeks;
- rohkem tagada raamatupidajatele turvalist töökeskkonda, kaitstes neid töökiusamise eest ja pakkudes kindlat ja stabiilset töökohta;
- vajadusel parandada töötingimusi, pöörates kõrgele tallelepanu raamatupidajate silmanägemise ja üldisele tervises seisundile, ja pakkuda võimalusi terviseprobleemide ravimiseks;
- ettevõtte võimaluste raames parandada ettevõtte sisereegleid ja eeskirju vastavalt raamatupidajate soovidele;
- hinnata töötasu suurust õiglaselt ja vajadusel suurendada palka ning motiveerida raamatupidajaid preemiatega.

Lõputöö tulemused võivad olla nii raamatupidajate kui ka nende otseste juhtide jaoks huvitavad ja kasulikud. Tulemused võivad huvi pakkuda ka asjahuvilistele. Kuna Eestis on sellelaadseid uuringuid vähe tehtud ja raamatupidajate vajadustest ja töörahulolust teatakse vähe, võib teemat arendada laiemalt ja uurida põhjalikumalt. Autori arvates on lõputöö uurimisküsimused vastatud ja püstitatud eesmärgid saavutatud.

SUMMARY

JOB SATISFACTION IN ACCOUNTING

Juliana Tsvetkova

The author of the final paper studies the accountants' needs and job satisfaction because the availability of such kind of surveys in Estonia is rather limited. As the surveys concerning job satisfaction carried out abroad are adequately available, it may give an impression that too little attention is paid to the accountants' needs and job satisfaction. Therefore, the research problem may be worded as follows: in Estonia too little attention is paid to the accountants' personal interests, and their needs and job satisfaction is inadequately studied.

The aim of the final paper is to find out which kind of needs do Estonian accountants have at their work, how these needs are satisfied and how satisfied accountants are with their job. Concurrently, the author wants to find a solution to increase the accountants' job satisfaction. Based on the aims of the final paper the following research questions are established:

- 1) Which kind of requirements do Estonian accountants establish to the working environment?
- 2) Within which range are the needs met?
- 3) What is the level of satisfaction in accounting?
- 4) How are the level of satisfied needs and job satisfaction related to each other?
- 5) Which kind of ways can be suggested for the better satisfaction of accountants' needs and the increase of job satisfaction?

In order to achieve the aim, the author has established research tasks as follows:

- to give a theoretical overview of the essence of the needs, motivation and job satisfaction and about the theories of the needs;
- to introduce some empirical survey;

- to gather data about the accountants' needs and job satisfaction and carry out a quantitative research;
- to analyse the obtained results and deductions based on them about the accountants' needs and job satisfaction.

The final paper consists of two chapters. The first chapter includes theoretical literature about the needs, motivation and job satisfaction and some empirical surveys carried out about the same topic. The first chapter is divided into four parts. The first part handles the definition and the essence of motivation and needs. The second chapter describes the definition and the essence of job satisfaction. The third part reflects some acknowledged motivation theories, which are based on the theme handling the man's basic needs and job satisfaction. The survey includes references to well-known theoreticians such as Henry Murray, Frederick Herzberg, Abraham Maslow and David McClelland. The fourth part includes information about empirical surveys concerning the accountants' needs and job satisfaction carried out abroad. A survey carried out in Romania and another one carried out in the USA are described in more detail.

The second part of the final paper comprises a survey of Estonian accountants' needs and job satisfaction. The method chosen for the survey is the quantitative research method. Data is collected via a web-based questionnaire. The research object of the paper includes people working in the area of accounting. The sample of the survey includes 103 filled out questionnaires.

The survey shows that the accountants' needs in their working environment are as follows:

- good working conditions;
- good relationship with colleagues;
- new knowledge and skills (self-assertion);
- high salary;
- job safety;
- trust by other people;
- acknowledgement of professional skills and knowledge.

The general job satisfaction among accountants is rather high. Despite that many accountants find several disadvantages in their work. The accountants miss most high salary, appraisal,

acknowledgement and respect. Other negative aspects for accountants include the sitting position and the deterioration of eyesight.

Among the most important needs the most satisfied ones include:

- have good relationships with colleagues;
- need for adequate rest;
- need for self-realisation.

Less satisfied needs are as follows:

- acknowledgement;
- work safety;
- trust by other people;
- ergonomic working conditions;
- high salary.

As the majority of accountants experience emotional satisfaction upon the accomplishment of complicated work assignments, it may be concluded that many accountants experience the need for accomplishments.

The correlation analysis demonstrates that there is a relationship between the level of satisfied needs and job satisfaction:

- the possibility of self-realisation, good relations and adequate resting time have no major impact on job satisfaction and do not significantly increase job satisfaction;
- the lack of working safety and trust of colleagues may evidently create job dissatisfaction;
- the absence of acknowledgement does not cause dissatisfaction with the job; however, its availability increases job satisfaction;
- inadequate working conditions and low salary may cause dissatisfaction with the job;
- dissatisfaction with the customs in the enterprise does not create job dissatisfaction, but satisfaction with them increases job satisfaction.

The accountants' job satisfaction can be increased by meeting the needs better. Meeting the needs depends on the management board that could do as follows:

- to acknowledge the accountants' skills and knowledge more by appraisal and giving bonuses for work well done;
- to trust accountants more, to give them important and responsible work assignments, more feedback and options of further training;
- to ensure accountants a more safe working environment, to protect them against persecution and provide safe and stable employment;
- if necessary improve the working conditions, pay more attention to the accountants' eyesight and general health, and provide treatment options to improve employees' health conditions;
- within the possibilities in the enterprise improve the internal regulations and rules according to the accountants' wishes;
- to assess the salary fairly and if necessary increase the salary and motivate accountants with bonuses.

The results of the final paper may be interesting and useful for accountants and their direct supervisors. The results may be interesting also for other people involved. As such surveys are seldom carried out in Estonia and little is known about the accountants' needs and job satisfaction, the theme may be expanded and a more comprehensive study should be carried out. The author is convinced that the research questions of the final paper are answered and the established aims have been achieved.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Abelha, D., Paulo, C., Flavia, C. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. - *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, Vol. 20 Issue 4, pp. 519.
- Atkinson, J.W. (1964). *Introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand, pp. 4-6. Kättesaadav: <https://www.scribd.com/document/335604357/Atkinson-1964-an-Introduction-to-Motivation> (14. oktoober 2018). Viidatud läbi: Steers, R., Mowday, R., Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. - *Academy of Management Review*, Vol. 29 Issue 3, pp. 379.
- Aziri, B. (2008). Menaxhimi i burimeve njerëzore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve, Tringa Design, Gostivar, pp. 46. Viidatud läbi: Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. - *Management research and practice*, Vol. 3 Issue 4, pp: 78.
- Barling, J., Kelloway, E. & Iverson, R. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. - *Journal of Applied Psychology*, pp. 276-283. Viidatud läbi: Abelha, D., Paulo, C., Flavia, C. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. - *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, Vol. 20 Issue 4, pp. 519.
- Baumeister, R. (2016). Toward a general theory of motivation: Problems, challenges, opportunities, and the big picture. - *Motivation & Emotion*, Vol. 40 Issue 1, pp. 1.
- Baumeister, R., Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. - *Psychological Bulletin*, 117, pp. 497-529. Viidatud läbi: Pittman, T., Zeigler, K. (2007). *Basic human needs*, pp. 475-476. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/232598005_Basic_human_needs (27. august 2018).
- Campbell, J., Pritchard, R. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. - *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp. 63 –130. Viidatud läbi: Steers, R., Mowday, R., Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. - *Academy of Management Review*, Vol. 29 Issue 3, pp. 379.

- Deci, E., Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. - *Psychological Inquiry*, 11, pp. 227-268. Kättesaadav: http://www.academia.edu/24470501/The_What_and_Why_of_Goal_Pursuits_Human_Needs_and_the_Self-Determination_of_Behavior (4. september 2018). Viidatud läbi: Milyavskaya, M., Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. - *Personality & Individual Differences*, Vol. 50 Issue 3, pp. 387; Pittman, T., Zeigler, K. (2007). *Basic human needs*, pp. 475. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/232598005_Basic_human_needs (27. august 2018).
- Goodman, R. (1968). On the operability of the Maslow need hierarchy. - *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 6 Issue: 1, pp. 51-52.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley and Sons Inc., New York. Viidatud läbi: Tietjen, M., Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. - *Management Decision*, Vol. 36 Issue: 4, pp. 226–227.
- Henne, D., Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? - *International Journal Of Psychology: Journal International De Psychologie*, Vol. 20 (2), pp. 222-223.
- Ivancevich, J., Strawser, R. (1969). A Comparative Analysis of the Job Satisfaction of Industrial Managers and Certified Public Accountants. - *Academy of Management Journal*, Vol. 12 Issue 2, pp. 197-201.
- Khan, H., Khan, S., Saif, N., Khan, M., Ullah, F. (2015). A comparative study on job satisfaction among public and private banks employees. - *Gomal University Journal of Research*, Vol. 31 Issue 1, pp. 134-135.
- Khurana, H., Joshi, V. (2017). Motivation and its impact on individual performance: a comparative study based on McClelland's three need model. - *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, Vol. 8 Issue: 7, pp. 110.
- Lise, S., Judge, T. (2004). Employee Attitude and Job Satisfaction. - *Human Resource Management*, Vol. 43(4): pp. 395-407. Viidatud läbi: Khan, H., Khan, S., Saif, N., Khan, M., Ullah, F. (2015). A comparative study on job satisfaction among public and private banks employees. - *Gomal University Journal of Research*, Vol. 31 Issue 1, pp. 134.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. - New York, Harper and Row, Publishers, Inc. Kättesaadav: http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf (13. oktoober 2018).

- McClelland, D. (1975). *Power: The Inner Experience*. - *New York: Irvington Publications*.
Viidatud läbi: Sikora, M. (2011). Power, personality, and leadership. - *Enneagram Journal*, Vol. 4 Issue 1, pp. 41-42.
- Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. - New York: Oxford University Press, pp. 80-105. Kättesaadav: <https://archive.org/details/explorationsinpe031973mbp/page/n7> (8. september 2018). Viidatud läbi: Pittman, T., Zeigler, K. (2007). *Basic human needs*, pp. 476-477. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/232598005_Basic_human_needs (27. august 2018); Paunonen, S., Jackson, D., Keinonen, M. (1990). The structured nonverbal assessment of personality. – *Journal of personality*, Vol. 58 (3), pp. 484.
- Mustață, R., Fekete, S., Matis, D., Bonaci, C. (2011). Motivating accounting professionals in romania. Analysis after five decades of communist ideology and two decades of accounting harmonization. - *Accounting & Management Information Systems / Contabilitate si Informatica de Gestiune*, Vol. 10 Issue 2, pp. 182-188.
- Nicolescu, O., Verboncu, I. (2008). *Management of Human Resources*, Bucharest: University Publishing House: pp. 291. Viidatud läbi: Hauser, L. (2014). Work motivation in organizational behavior. - *Economics, Management & Financial Markets*, Bucharest University of Economic Studies 9(4), pp. 241.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. Viidatud läbi: Latham, P., Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. - *Annual Review of Psychology*, Vol. 56 Issue 1, pp. 486.
- Pittman, T., Zeigler, K. (2007). *Basic human needs*, pp. 475. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/232598005_Basic_human_needs (27. august 2018).
- Porter, L., Lawler, E. III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey. Viidatud läbi: Gagne, M., Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. - *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 Issue 4, pp. 331.
- Spector, P. (2002). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: editora Saraiva. Viidatud läbi: Abelha, D., Paulo, C., Flavia, C. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. - *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, Vol. 20 Issue 4, pp. 519.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., Grammatikopoulos, V. (2006). Job Satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. - *Educational Research and Review*, 1(8): pp. 256-261. Kättesaadav: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.517.7776&rep=rep1&type=pdf> (13. oktoober 2018). Viidatud läbi: Khan, H., Khan, S., Saif, N., Khan, M., Ullah, F.

(2015). A comparative study on job satisfaction among public and private banks employees. - *Gomal University Journal of Research*, Vol. 31 Issue 1, pp. 134.

Tucker, W. (1972). A behavioral ethic for organizations. - *Human Resource Management*, Vol. 11 Issue 4, pp. 26.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. - New York: Wiley. Viidatud läbi: Steers, R., Mowday, R., Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. - *Academy of Management Review*, Vol. 29 Issue 3, pp. 379.

LISAD

Lisa 1. Sõnaliste vastuste asendus numbritega

Vastused	Asendus
Ei nõustu üldse	1
Pigem ei nõustu	2
Nii ja naa	3
Pigem nõustun	4
Nõustun täielikult	5
Vastused	Asendus
Ei vaja üldse	1
Pigem ei vaja	2
Nii ja naa	3
Pigem vajan	4
Vajan täielikult	5

Lisa 2. Lühendid

Hinnake kuivõrd Teie vajate...	Lühendid
ülemuse alluvuses töötamist ja sellest käskude saamist	Alluv
juhatamises osalemist ja enda käskude andmist	Juhat
sõltumatust teistest	Sõlt
enda peale vastutusrikaste ja keeruliste ülesannete võtmist	Üles
edukat karjääri edenemist	Karj
usaldust teiste poolt	Usald
Teie professionaalsete oskuste kõrget hinnangut	Osk
tihedaid suhteid kolleegidega	Suht
toetust ja tunnustust	Toet_Tunn
teiste abistamist	Abist
töö turvalisust	Turv
vaidlust teistega	Vaidl
kuuluvust organisatsioonile	Kuul
konkurentsi olemasolu	Konk
kõrget palka	Palk
kõrget staatust	Staat
mugavat töökohta ja puhkust	Mugav
Te tihti kontrollite oma kolleege ja juhite neid	Kontr
Te tihti konkureerite teistega	Konkur
Te tihti abistate teisi	Abistam
Te olete antud ala spetsialist	Spets
Te tunnete, et olete parem töötaja kollektiivis	Parem
Te peate oma kolleege lähedasteks sõpradeks	Sõpr
Te tunnete, et Teid tunnustatakse ja austatakse	Tunn_Aust
Teie töö on turvaline	Turval
Teile usaldatakse oluliste ja keeruliste ülesannete lahendamist	Ülesan
Teile on tähtis kvaliteet, mitte hulk	Kval
Teil on head suhted kolleegidega	Suhted
Teil on mugav töökoht ja ergonoomilised töötingimused	Mug_Erg
Teil on võimalik teha tööpäeva kestel puhkuseks piisavalt pause	Puhk
Teil ei ole tervise halvenemist, mis on seotud Teie tööga	Terv
Te olete rahul oma töötasuga	Tasu
Te olete rahul oma organisatsiooni tavade ja eeskirjadega	Tav_Eesk
Te plaanite jätkata raamatupidajana tööd ka tulevikus	Tul
Te tunnete emotsionaalset rahulolu iga kord, kui viite keerulisi tööülesandeid lõpuni	Keer

Hinnake kuivõrd Teie vajate...	Lühendid
Te tunnete emotsionaalset rahulolu, kui Teid kiidetakse ja toetakse	Kiid_Toet
Te tunnete emotsionaalset rahulolu, kui teised alluvad Teile	Emots_Alluv
Te arvate, et Teie töö on tähtis ja seetõttu Te toote ühiskonnale kasu	Kasu
Teile meeldivad Teie igapäevased tööülesanded	Igap
Teil on motivatsioon ja soov töötada iga päev	Motiv
Positiivset raamatupidaja töös on rohkem kui negatiivset	Positiiv
Hinnake, kuivõrd Teie olete oma tööga rahul	Töö_Rahul

Lisa 3. Küsimustik

Lugupeetud raamatupidaja!

Mina, Tallinna Tehnikaülikooli tudeng, kirjutan lõputööd teemal „Raamatupidajate töörahulolu“ ning palun Teie abi uuringu teostamisel.

Uuringu raames on koostatud küsitlus, mis keskendub raamatupidajatele Eestis. Küsitluse eesmärgiks on selgitada välja raamatupidajate vajadusi nende töös ja nende töörahulolu.

Küsimustiku vastamiseks on toodud valikvastused, palun valige enda jaoks kõige sobivamad vastused või kirjutage oma variant. Küsimustikule vastamine võtab aega 5 – 10 minutit. Palun andke ausad vastused. Kõik vastused on anonüümsed ning need kasutatakse ainult uuringu läbiviimise eesmärgil.

Aitäh kõigile vastajatele!

Üldandmed

1. Teie vanus:

- Kuni 30 a.
- 31 – 40 a.
- 41 – 50 a.
- 51 – 60 a.
- 60 a. või vanem

2. Teie sugu:

- Mees
- Naine

3. Haridus:

- Põhiharidus
- Kutseharidus
- Keskkharidus
- Keskeriharidus
- Kõrgharidus (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)
- Kõrgharidus (magistrikraad)
- Kõrgharidus (doktorikraad)
- Muu ...

- 4. Töötajate arv ettevõttes, kus Teie töötate:**
- 1 – 9
 - 10 – 49
 - 50-249
 - 250 ja enam
- 5. Millisel ametikohal Te töötate?**
- Perraamatupidaja
 - Raamatupidaja
 - Raamatupidaja assistent
 - Muu ...
- 6. Teie töökogemus raamatupidajana:**
- Vähem kui 5 aastat
 - 6 – 10 aastat
 - 11 – 15 aastat
 - Enam kui 15 aastat
- 7. Kas Teie olete omandanud hariduse antud erialal?**
- Jah
 - Ei
 - On omandamisel

Vajaduste välja selgitamine

- 8. Mis on Teie jaoks kõige olulisem ja vajalikum asi Teie töö juures? (saab valida mitu varianti)**
- Kõrge palk
 - Kõrge staatus
 - Kolleegide poolt toetust saada
 - Keerulisi tööülesandeid ja probleeme lahendada
 - Head töötingimused
 - Head suhted kolleegidega
 - Tihe läbikäimine kolleegidega
 - Tööprotsessi juhtida
 - Tunnustus ja lugupidamine
 - Tugev kuuluvustunne organisatsioonile
 - Olla liider oma kolleegide seas
 - Edukaid tulemusi saavutada
 - Edukas karjäär
 - Uute teadmiste ja oskuste omandamine
 - Juhtkonna poolt heakskiitu ja tunnustust saada
 - Stabiilsus ja ohutus
 - Sõltumatus ja iseseisvus
 - Prestiizne amet
 - Muu ...

9. Hinnake kuivõrd Teie vajate...

Hinnake kuivõrd Teie vajate...	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)
...ülemuse alluvuses töötamist ja sellest käskude saamist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...juhatamises osalemist ja enda käskude andmist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...sõltumatust teistest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...enda peale vastutusrikaste ja keeruliste ülesannete võtmist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...edukat karjääri edenemist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...usaldust teiste poolt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Teie professionaalsete oskuste kõrget hinnangut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...tihedaid suhteid kolleegidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...toetust ja tunnustust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...teiste abistamist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...töö turvalisust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...vaidlust teistega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...kuuluvust organisatsioonile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...konkurentsi olemasolu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...kõrget palka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...kõrget staatust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mugavat töökohta ja puhkust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vajaduste rahuldamise hinnang

10. Millest Teie tunnete puudust oma töö juures? (saab valida mitu varianti)

- Autonoomiast ja iseseisvusest
- Kõrgest töötasust
- Kõrgest staatusest
- Kiitmise ja tunnustuse saamisest
- Keeruliste tööülesannete lahendamisest
- Konkurentsis
- Mugavatest töötingimistest
- Märkimisväärsete tulemuste saavutamisest
- Tihedast läbikäimisest kolleegidega
- Tööprotsessiga juhtimises osalemisest
- Toetuse saamisest

- Tunnustusest ja lugupidamisest
- Võimust teiste üle
- Võimalustest eneserealiseerimiseks
- Stabiilsusest ja ohutusest
- Headest suhetest kolleegidega
- Uute oskuste ja teadmiste saamisest
- Muu ...

11. Hinnake, kui võrd Teie olete nõus järgmiste väidetega:

Hinnake, kui võrd Teie olete nõus järgmiste väidetega:	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)
Te tihti kontrollite oma kolleege ja juhite neid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te tihti konkureerite teistega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te tihti abistate teisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te olete antud ala spetsialist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te tunnete, et olete parem töötaja kollektiivis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te peate oma kolleege lähedasteks sõpradeks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te tunnete, et Teid tunnustatakse ja austatakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teie töö on turvaline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teile usaldatakse oluliste ja keeruliste ülesannete lahendamist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teile on tähtis kvaliteet, mitte hulk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teil on head suhted kolleegidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teil on mugav töökoht ja ergonoomilised töötingimused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teil on võimalik teha tööpäeva kestel puhkuseks piisavalt pause	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teil ei ole tervise halvenemist, mis on seotud Teie tööga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Millised puudused on Teie arvates raamatupidaja igapäevatöös? (saab valida mitu varianti)

- Rutiin
- Istumistöö
- Liiga vähe suhtlemist
- Silmanägemise halvenemine või muud nägemisega seotud probleemid
- Muud probleemid tervisega
- Igavad tööülesanded
- Töö on stressirohke
- Madal töötasu
- Tihedad konfliktid klientidega/kolleegidega
- Pideva koolitamise vajadus
- Vähe võimalusi karjääri edendamiseks
- Pole puudusi
- Muu ...

Tööraahulolu

13. Hinnake, kuivõrd Teie olete oma tööga rahul:

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Üldse ei ole rahul	o	o	o	o	o	Olen väga rahul

14. Hinnake, kuivõrd Teie olete nõus järgmiste väidetega:

Hinnake, kuivõrd Teie olete nõus järgmiste väidetega:	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)
Te olete rahul oma töötasuga	o	o	o	o	o
Te olete rahul oma organisatsiooni tavade ja eeskirjadega	o	o	o	o	o
Teile meeldivad Teie igapäevased tööülesanded	o	o	o	o	o
Positiivset raamatupidaja töös on rohkem kui negatiivset	o	o	o	o	o
Teil on motivatsioon ja soov töötada iga päev	o	o	o	o	o
Te plaanite jätkata raamatupidajana tööd ka tulevikus	o	o	o	o	o
Te tunnete emotsionaalset rahulolu iga kord, kui viite keerulisi tööülesandeid lõpuni	o	o	o	o	o
Te tunnete emotsionaalset rahulolu, kui Teid kiidetakse ja toetakse	o	o	o	o	o
Te tunnete emotsionaalset rahulolu, kui teised alluvad Teile	o	o	o	o	o
Te arvate, et Teie töö on tähtis ja seetõttu Te toote ühiskonnale kasu	o	o	o	o	o

Lisa 4. Tulemused. Küsimused 1-7

Vastusevariant	Vastanute arv (n=103)	Vastanute osatähtsus
1. Teie vanus		
Kuni 30 a	15	15%
31 – 40 a	27	26%
41 – 50 a	33	32 %
51 – 60 a	22	21%
60 a. või vanem	6	6 %
2. Teie sugu		
Mees	4	4%
Naine	99	96%
3. Haridus		
Põhiharidus	1	1%
Kutseharidus	7	7%
Keskharidus	1	1%
Keskeriharidus	14	14%
Kõrgharidus (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)	52	50%
Kõrgharidus (magistrikraad)	28	27%
Kõrgharidus (doktorikraad)	0	0%
4. Töötajate arv ettevõttes, kus Teie töötate		
1–9	40	39%
10–49	20	19%
50–249	28	27%
250 ja enam	15	15%
5. Millisel ametikohal Te töötate?		
Pearaamatupidaja	40	39%
Raamatupidaja	49	47%
Raamatupidaja assistent	8	8%
Muu: * raamatupidamisteenuse osutaja; * vanemraamatupidaja; * pearaamatupidaja/grupijuht; * vanemraamatupidaja; * arvelduste peaspetsialist; * peaspetsialist.	6	6%
6. Teie töökogemus raamatupidajana		
Vähem kui 5 aastat	24	23%
6–10 aastat	14	14%
11–15 aastat	16	16%
Enam kui 15 aastat	49	47%
7. Kas Teie olete omandanud hariduse antud erialal?		
Jah	80	78%
Ei	22	21%
On omandamisel	1	1%

Allikas: autori koostatud uuring

Lisa 5. Tulemused. Küsimused 8-9

8. Mis on Teie jaoks kõige olulisem ja vajalikum asi Teie töö juures? (saab valida mitu varianti)	Vastanute arv (n=103)	Vastanute osatähtsus
Kõrge palk	59	57%
Kõrge staatus	8	8%
Kolleeptide poolt toetust saada	31	30%
Keerulisi tööülesandeid ja probleeme lahendada	36	35%
Head töötingimused	77	75%
Head suhted kolleegidega	76	74%
Tihe läbikäimine kolleegidega	6	6%
Tööprotsessi juhtida	23	22%
Tunnustus ja lugupidamine	50	49%
Tugev kuuluvustunne organisatsioonile	8	8%
Olla liider oma kolleegide seas	5	5%
Edukaid tulemusi saavutada	46	45%
Edukas karjäär	21	20%
Uute teadmiste ja oskuste omandamine	75	73%
Juhtkonna poolt heakskiitu ja tunnustust saada	31	30%
Stabiilsus ja ohutus	40	39%
Sõltumatus ja iseseisvus	47	46%
Prestiižne amet	6	6%

Allikas: autori koostatud uuring

9. Hinnake kuivõrd Teie vajate...	Vastanute arv (n=103)				
	Ei vaja üldse (1)	Pigem ei vaja (2)	Nii ja naa (3)	Pigem vajan (4)	Vajan täielikult (5)
...ülemuse alluvuses töötamist ja sellest käskude saamist	35	36	23	9	0
...juhatamises osalemist ja enda käskude andmist	14	26	42	16	5
...sõltumatust teistest	2	7	34	40	20
...enda peale vastutusrikaste ja keeruliste ülesannete võtmist	2	11	47	36	7
...edukat karjääri edenemist	3	11	32	38	19
...usaldust teiste poolt	0	0	3	54	46
...Teie professionaalsete oskuste kõrget hinnangut	0	3	16	52	32
...tihedaid suhteid kolleegidega	2	14	36	41	10
...toetust ja tunnustust	1	3	30	44	25
...teiste abistamist	3	9	44	40	7
...töö turvalisust	0	1	18	54	30
...vaidlust teistega	34	34	29	5	1
...kuuluvust organisatsioonile	11	16	40	29	7
...konkurentsi olemasolu	17	32	40	12	2
...kõrget palka	0	1	18	50	34
...kõrget staatust	6	20	43	25	9
...mugavat töökohta ja puhkust	1	2	10	46	44

Allikas: autori koostatud uuring

Lisa 6. Tulemused. Küsimus 10

10. Millest Teie tunnete puudust oma töö juures? (saab valida mitu varianti)	Vastanute arv (n=103)	Vastanute osatähtsus
Autonoomiast ja iseseisvusest	11	11%
Kõrgest töötasust	55	53%
Kõrgest staatusest	4	4%
Kiitmise ja tunnustuse saamisest	28	27%
Keeruliste tööülesannete lahendamise	3	3%
Konkurentsist	5	5%
Mugavatest töötingimistest	15	15%
Märkimisväärsete tulemuste saavutamisest	9	9%
Tihedast läbikäimisest kolleegidega	5	5%
Tööprotsessiga juhtimises osalemisest	13	13%
Toetuse saamisest	14	14%
Tunnustusest ja lugupidamisest	21	20%
Võimust teiste üle	1	1%
Võimalustest eneserealiseerimiseks	7	7%
Stabiilsusest ja ohutusest	7	7%
Headest suhetest kolleegidega	8	8%
Uute oskuste ja teadmiste saamisest	17	17%
Muu: <ul style="list-style-type: none"> * Kõik eelnev on olemas. Kollektiivis on järjest vähem nooruslikku energiat- sellest küll tunnen aeg-ajalt puudust. Siis selle raviks võtan praktikandi. * Kõigega on hästi. * Ei oska millestki puudust tunda. * Töö vähesest automatiseerimisest. Aeg kulub monotoonsetele ülesannetele ja olulisega jääb vähem aega tegeleda. * Info sulg vahel, suure ettevõtte asi. Info jõuab hiline misega. * Puudub selgus kuidas protsessid käivad, kellelt saada infot, kes mis infot tarbib. * Minu töö juures puudust ei ole. 	7	7%

Allikas: autori koostatud uuring

Lisa 7. Tulemused. Küsimus 11

11. Hinnake, kui võrd Teie olete nõus järgmiste väidetega:	Vastanute arv (n=103)				
	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)
Te tihti kontrollite oma kolleege ja juhite neid	26	30	28	12	7
Te tihti konkureerite teistega	42	41	16	1	3
Te tihti abistate teisi	0	8	21	58	16
Te olete antud ala spetsialist	5	1	16	48	33
Te tunnete, et olete parem töötaja kollektiivis	7	29	32	26	9
Te peate oma kolleege lähedasteks sõpradeks	9	40	34	17	3
Te tunnete, et Teid tunnustatakse ja austatakse	6	16	37	36	8
Teie töö on turvaline	3	9	23	54	14
Teile usaldatakse oluliste ja keeruliste ülesannete lahendamist	3	3	27	45	25
Teile on tähtis kvaliteet, mitte hulk	0	1	9	47	46
Teil on head suhted kolleegidega	0	1	12	57	33
Teil on mugav töökoht ja ergonoomilised töötingimused	2	4	26	40	31
Teil on võimalik teha tööpäeva kestel puhkuseks piisavalt pause	3	5	19	28	48
Teil ei ole tervise halvenemist, mis on seotud Teie tööga	7	16	28	27	25

Allikas: autori koostatud uuring

Lisa 8. Tulemused. Küsimused 12-13

12. Millised puudused on Teie arvates raamatupidaja igapäevatöös? (saab valida mitu varianti)	Vastanute arv (n=103)	Vastanute osatähtsus
Rutiin	38	37%
Istumistöö	95	92%
Liiga vähe suhtlemist	11	11%
Silmanägemise halvenemine või muud nägemisega seotud probleemid	68	66%
Muud probleemid tervisega	17	17%
Igavad tööülesanded	10	10%
Töö on stressirohke	32	31%
Madal töötasu	36	35%
Tihedad konfliktid klientidega/kolleegidega	3	3%
Pideva koolitamise vajadus	13	13%
Vähe võimalusi karjääri edendamiseks	15	15%
Pole puudusi	2	2%
Muu: * <i>Pidev klientide nõustamine;</i> * <i>Töökoormuse ebastabiilne tase (teatud kuupäevadel on koormus suur). Raskendab puhkusele jäämist.</i>	2	2%

Allikas: autori koostatud uuring

13. Hinnake, kui võrd Teie olete oma tööga rahul:	Vastanute arv (n=103)	Vastanute osatähtsus
Üldse ei ole rahul (1)	0	0%
(2)	2	2%
(3)	15	15%
(4)	60	58%
Olen väga rahul (5)	26	25%

Allikas: autori koostatud uuring

Lisa 9. Tulemused. Küsimus 14

14. Hinnake, kuivõrd Teie olete nõus järgmiste väidetega:	Vastanute arv (n=103)				
	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)
Te olete rahul oma töötasuga	6	22	33	36	6
Te olete rahul oma organisatsiooni tavade ja eeskirjadega	1	5	29	52	16
Te plaanite jätkata raamatupidajana tööd ka tulevikus	0	4	8	49	42
Te tunnete emotsionaalset rahulolu iga kord, kui viite keerulisi tööülesandeid lõpuni	0	1	11	35	56
Te tunnete emotsionaalset rahulolu, kui Teid kiidetakse ja toetakse	0	2	8	41	52
Te tunnete emotsionaalset rahulolu, kui teised alluvad Teile	13	31	37	13	9
Te arvate, et Teie töö on tähtis ja seetõttu Te toote ühiskonnale kasu	2	9	25	45	22
Teile meeldivad Teie igapäevased tööülesanded	0	2	21	60	20
Teil on motivatsioon ja soov töötada iga päev	2	11	23	47	20
Positiivset raamatupidaja töös on rohkem kui negatiivset	1	2	20	50	30

Allikas: autori koostatud uuring