

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Katrin Ehala

**PÄÄSTETEENISTUJATE TÖÖORIENTATSIOONID,
TÖÖVÄÄRTUSED JA KARJÄÄRIGA RAHULOLU**

Magistritöö

Õppekava personalijuhtimine

Juhendaja: Velli Parts, *MSc*

Tallinn 2020

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotlenud akadeemilist kraadi.

Töö pikkuseks on 11134 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Autor: Katrin Ehala

12. mai 2020

Üliõpilase kood: HAPM162762

Üliõpilase e-posti aadress: katrin.ehala@gmail.com

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja: Velli Parts

12. mai 2020

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann

Lubatud kaitsmisele

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1 TEOREETILINE RAAMISTIK	8
1.1 Tööorientatsioonid ja kutsumus	8
1.2 Tööväärtused	13
1.2.1 Sisemised tööväärtused	16
1.2.2 Välised tööväärtused	16
1.2.3 Sotsiaalsed tööväärtused	17
1.2.4 Staatuse ja võimuga seotud tööväärtused	17
1.3 Kutsumuse ja tööväärtuste mõju karjääriga rahulolule ning lahkumiskavatsusele	17
2 EMPIIRILINE UURING	21
2.1 Organisatsioon	21
2.1.1 Päästetöö valdkonna valveteenistujate teenistuskohad ja peamised karjääriteed ning esitatavad nõuded	21
2.2 Meetod	24
2.3 Tulemused	26
2.3.1 Kutsumus	26
2.3.2 Tööväärtused	27
2.3.3 Tööväärtuste ja tööorientatsioonide seosed	29
2.3.4 Karjääriga rahulolu ja organisatsiooniline mobiilsus	30
3 ARUTELU	33
KOKKUVÕTE	44
SUMMARY	47
KASUTATUD KIRJANDUS	50
LISAD	57
Lisa 1 Küsimustik	57
Lisa 2. Üksikväärtuste kirjeldav statistika	61
Lisa 3. Lihtlitsents	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Päästeamet tööandjana konkureerib tihedal tööjõuturul teiste asutuste ja ettevõtetega tervele ja füüsiliselt võimekale tööjõule, suutes maksta vaid keskmisest madalamat töötasu. Päästetöö on keerukas ja ohtlik töö ning esitab selle tegijaile väga kõrgeid nõudmisi, mistõttu on oluline, et selles ametis töötaksid motiveeritud ning pühendunud teenistujad, kes soovivad oma tegevusega panustada ühiskonna ohutumaks muutmisesse ja teiste aitamisse.

Inimesed teevad üldjuhul mingit tööd konkreetse põhjusega. Olgu selleks siis võimalus end arendada ja teostada, tööst saadav rahaline tasu või töö eesmärk ja selle mõju ühiskonnas.

Selleks, et välja selgitada miks olemasolevad päästeteenistujad on endale valinud professioniks sellise ohtliku ja keeruka töö ning milline on nende hinnang enda töösse suhtumisse ja mida antud ameti puhul enim väärtustatakse, uuriti käesoleva magistr töö raames millised on päästeteenistujate tööorientatsioonid, tööväärtused ning milline on nende mõju karjäärile ja organisatsioonilisele mobiilsusele.

Uuringu tulemustest saadud teadmisi saab rakendada arendustegevuste planeerimisel, värbamisel ja karjäärinõustamisel.

Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi ankeetküsitlus, mis koosnes kolmest osast. Esimene osa keskendus tööväärtustele, teises osas paluti vastajatel anda hinnang enda töösse suhtumisele ning kolmandas osas hinnati karjääriga rahulolu ja valmisolekut organisatsiooniliseks mobiilsuseks.

Tulemustest selgus, et vastajad on enamuses töö kui kutsumuse orientatsiooniga ning uuringus osalenud päästetöötajad hindavad enim töö tähenduslikkuse ja sotsiaalsusega seotud tööväärtuseid ehk neile on omane sotsiaalne väärtusorientatsioon. Mõõduka tugevusega positiivne seos näitas, et mida rohkem nähakse päästööd enda kutsumusena, seda olulisemaks peetakse tähenduslikku ja teistele kasulikku tööd ja seda, et töö oleks huvitav ning arenguvõimalusi pakkuv. Uuringu tulemustest selgus, et senise tööalase karjääriga on rohkem rahul ning Päästeametisse tööle jäämisele orienteeritud pigem vanemad ja staažikamad teenistujad kuigi neile oli iseloomulikum suhtumine töösse kui lihtsalt tegevusse sissetuleku tagamiseks.

Märksõnad: tööväärtused, väärtusorientatsioon, kutsumus, tööorientatsioon, päästeteenistujad.

SISSEJUHATUS

Demograafilised muutused toimuvad ühiskonnas aeglaselt, kuid on väga olulise mõjuga. Suhteliselt madala sündimuse ning keskmise eluea pikenemise tõttu seisame Eestis silmitsi rahvastiku vananemise ja vähenemisega. Sellega seoses kerkib tööandjate jaoks üheks tähtsamaks küsimuseks, kuidas tihedas konkurentsisis leida organisatsiooni jaoks vajalikud professionaalid, kes suudaks panustada kogu hingest ja jõust. Organisatsiooni toimimine sõltub inimestest ja nende panusest, mistõttu on tööandjatele oluline teada olemasolevate ja potentsiaalsete töötajate väärtushinnanguid, eesmärke ja ootuseid, et pakkuda töötajatele täiendavaid tööalaseid võimalusi nagu ka planeerida efektiivsemalt ressursse tulemuste saavutamiseks ja töökultuuri kujundamiseks.

Autori isiklik kogemus personalitöö valdkonnas näitab, et kahekümne esimesel sajandil on paljude inimeste jaoks üheks oluliseks ja mõjukamaks ülesandeks leida töö, millel on nende jaoks tähendus ja mis vastaks nende väärtustele, sh oleks neile baasiks professionaalse identiteedi tajumisel ja aitaks kaasa rahuldust pakkuva karjääri kujundamisele.

Professionaalne identiteet on seotud sotsiaalse rolliga, kuulumisega mingi elukutse kui sotsiaalse rühma esindajate hulka ning on seega sotsiaalne identiteet. Kui rolli all mõistetakse teatud elukutsega seotud ootusi, väärtusi ja käitumistavasid, siis professionaalne identiteet väljendab, kas indiviid on rolli endale teadvustanud, selle omaks võtnud ja toimib vastavalt. (Tõnne, 2011)

Professiooni identiteet on ajalooliselt seotud kutsumuse ideega – st teatud ametites töötamiseks arvatakse olevat vajalik, et see nõ kõnetaks inimest, oleks tegevus, mille kohta inimene tunneb, et see on „see õige“ töö minu jaoks. Tööst kui kutsumusest räägitakse tööorientatsioonide võtmes, ehk siis lisaks kutsumuse orientatsioonile on saab inimeste suhet tööga kirjeldada ka teiste tööorientatsioonide kaudu (nt töö kui paratamatus ehk tegevus sissetuleku tagamiseks). Töö kutsumuse aspekt on viimasel kümnendil muutunud üha aktuaalsemaks, osalt ilmselt seetõttu, et kutsumuse tajumine on olnud töötavate täiskasvanute puhul seotud ennekõike tööheaoluga ja positiivsete töötulemustega (Douglass *et al.* 2016).

Tööorientatsiooni aluseks on tööväärtused ning tööväärtuste teema on organisatsioonides töösuhete kontekstis pälvinud palju tähelepanu nii akadeemilistes uuringutes kui ka personalipraktikas. Kui väärtused üldiselt viitavad moraalsele arusaamale vabadusest ja õiglustest, siis tööväärtused väljendavad seda, mida inimesed oma töölt ootavad (Hauff ja

Kirchner, 2015). Tööväärtusi seostatakse ka pühendumisega, kutse valikuga, otsuste eetilise ning kultuuridevaheliste erinevuste juhtimisega (White, 2006). Samuti on leitud, et teadmisi potentsiaalsete töötajate väärtuste kohta saab kasutada hindamiseks, kas värvatavate inimeste arusaamad vastavad organisatsiooni psühholoogilisele keskkonnale. Samuti saavad organisatsioonid kasutada informatsiooni töötajate tööväärtuste kohta, et kujundada töökeskkonda selliseks, et see vastaks uue generatsiooni ootustele. (Singh *et al.* 2011)

Duffy (2006) on leidnud, et kutsumusel on suur mõju karjäärivalikutele. Kutsumuse olemasolu ja selle teadvustamine motiveerib inimest saavutama paremaid tulemusi ning ühtlasi mõjutab tööga rahulolu. Need, kes on leidnud oma kutsumuse kindlal erialal töötamiseks, on rohkem sisemiselt motiveeritud kuna töö on nende jaoks oluline tähendus (*ibid*).

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on kaardistada päästeteenistujate tööorientatsioonid (kutsumus vs karjäär vs lihtsalt töö), tööväärtused ja karjääriga rahulolu ning kuidas need on seotud päästeteenistuja vanuse ja tööstaažiga Päästeametis. Uurimuse ajendiks on tõsiasi, et Päästeametis jõuab suur hulk päästjaid, meeskonnavanemaid, rühmapealikke ja operatiivkorrapidajaid (edaspidi päästeteenistujad) lähiaastatel pensioniikka, mistõttu seisab organisatsioon väljakutse ees värvata vabanevatele ametikohtadele uued sobilikud teenistujad ning ühtlasi hoida tihedas konkurentsisis olemasolevaid teenistujaid enda juures. Päästeamet konkureerib tööjõuturul teiste asutuste ja ettevõtetega päästeteenistujate teenistusülesannete täitmise keerukast iseloomust tingituna tervele ja füüsiliselt võimekale tööjõule, suutes maksta vaid keskmisest madalamat töötasu.

Inimesed teevad üldjuhul mingit tööd konkreetse põhjusega. Olgu selleks siis võimalus end arendada ja teostada, tööst saadav rahaline tasu või töö eesmärk ja selle mõju ühiskonnas. Töötasu on kindlasti oluline tegur, aga see ei ole alati peamine faktor mis mõjutab mingi elukutse heaks otsustama ning mis mõjutaks tööle pühendumist. Teadmine päästeteenistujate tööorientatsioonide ja –väärtuste kohta võimaldab tööandjal saada ülevaate, miks töötajad on endale selle suhteliselt keeruka ja ohtliku töö valinud, mida nad oma igapäevatoos väärtustavad ja kuivõrd on tööorientatsioonid ja tööväärtused seotud töötaja vanuse ja tööstaažiga. Kutse- ja kõrghariduse omandamine Sisekaitseakadeemias päästeteenistuse erialal on riigile kulukas ja ajamahukas, mistõttu on vajalik, et päästeteenistusse värvataks inimesed, kelle väärtused ja ootused valitud töö ja tööst saadavate hüvede osas ühtiksid organisatsiooni eesmärkide ja töö hüvitamiseks pakutavaga.

Kaasaegses ühiskonnas on töö inimeste elus tähtis osa, kuid mitte ainult eelkõige sissetuleku teenimiseks, vaid ka sotsiaalse staatuse ja ühiskondliku rolli kujundamiseks. Väärtused aitavad mõista, mis on oluline ja mille poole püüdlemine on kasulik indiviidile või tervele grupile, laiemalt ühiskonnale. Seejuures tööorientatsioon mõjutab õpilaste karjääriotsuseid olulise tegurina, millest saab alguse eriala ja kooli valik ning millest sõltub nende hilisem edu (Doo, Park, 2019).

Magistritöö on empiiriline uurimus; uurimuse eesmärkide saavutamiseks viidi läbi ankeetküsitlus. Tervikuna otsis autor antud uurimustöös vastuseid järgmistele küsimustele:

- 1) Kui paljud päästeteenistujad peavad oma tööd kutsumuseks ja kuidas see on seotud töötaja vanusega ja tööstaaziga Päästeametis?
- 2) Millised on päästeteenistujate jaoks olulisemad tööväärtused?
- 3) Milline on kutsumusega päästeteenistujate tööväärtuste profiil?
- 4) Milline on päästeteenistujate rahulolu karjääriga ning valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks?

Magistritöö on jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade tööorientatsiooni mõistest, kutsumusest ja tööväärtustest ning nende mõjust töövaliku otsustele ja karjääriga rahulolule. Teise peatüki moodustab empiirilise uuringu tutvustus: esmalt tutvustatakse lühidalt uuritavat organisatsiooni, seejärel uuringu metoodikat, valimit ning uurimistulemusi. Kolmandas osas esitatakse järeldused, arutelu ning kokkuvõte.

Autorile ei ole teada, et Eestis oleks varasemalt uuritud päästeteenistujate tööorientatsioone või tööväärtusi või karjääriga rahulolu. Uuringu tulemusi saab rakendada töö kujundamisel ning arendustegevuste planeerimisel, värbamisel ja karjäärinõustamisel Päästeametis.

1 TEOREETILINE RAAMISTIK

1.1 Tööorientatsioonid ja kutsumus

Kaasaegses ühiskonnas on töö inimeste elus tähtis osa, kuid mitte üksnes sissetuleku allikana, vaid ka sotsiaalse staatuse ja ühiskondliku rolli kujundajana. Väärtused aitavad mõista, mis on oluline ja mille poole püüdlemine on kasulik indiviidile või tervele grupile, laiemalt ühiskonnale. Tolbert ja Moen (1998) viitab, et vanuse kasvades suureneb eelistus teha tähendusega tööd, kusjuures nooremad töötajad on optimistlikumad edutamise, uute väljakutsete ja tuleviku suhtes kui vanemad, kes on väljakujunenud ja püsivama maailmavaatega. Nooremate inimeste tööväärtused muutuvad ajas sagedamini (*ibid*).

Tööorientatsioon on väärtuste ja tasude kogum, mis ajendab inimesi tegutsema ja mis mõjutavad karjäärivalikuid (Chertovskaya, 2013) ning millele tuginevad ka indiviidi ootused tööle (Furåker, 2012). Tööorientatsioon moodustub seega indiviidi kujutlustest, tunnetest, hinnangutest ja uskumustest erinevate töö aspektide kohta. Ühe versiooni järgi saab rääkida kahest peamisest tööorientatsiooni kategooriast, milleks on sisemine ja väline tööorientatsioon. Sisemiselt orienteeritud isikutel on suundumus (nad pööravad enam tähelepanu) tööülesannetele ja töö sisule ning väliselt orienteeritud inimesed peavad olulisemaks turvalisust ja materiaalseid hüvesid. Sisemist tööorientatsiooni nimetatakse ka töö-kui-kutsumus orientatsiooniks ning välisest tööorientatsioonist räägitakse töö-kui-tööots (*job*). (Saleh ja Pasricha, 1975)

Teise teooria järgi (Bellah *et al.* 1985) jaotuvad inimesed tööorientatsioonide alusel kolme gruppi, kus lisaks eelnevalt mainitud orientatsioonidele on kolmas grupp inimesi, mille liikmed on orienteeritud karjäärile, hinnates oma edukust mitte ainult materiaalistest hüvedest lähtuvalt, vaid ka edutamisest ja õnnestumistest lähtuvalt.

Erinevad teadlased on leidnud, et tööorientatsioonil on väga suur mõju kutsealasele valikule (Judge ja Bretz, 1992; Ravlin ja Meglino, 1987). Tööorientatsiooni väljakujunemine saab alguse varasest east ning suurimateks mõjutajateks on seejuures inimese vanemad (Dekas, Baker, 2014).

Samuti on Titma ja Rämmer (2002) seisukohal, et vanemate haridustasemel ning elamistingimustel on tööorientatsiooni kujunemisele oluline mõju. Titma ja Rämmeri järgi on tööorientatsioonide kujunemist prognoosivad faktorid (Titma *et al.* 2002):

- 1) kasvukeskkond – (sünnikoht, kodu, sugu, sõprae ja vanematega soenduv);
- 2) töö- ja haridustee – (töö- ja haridustee loodav keskkond);
- 3) töö tunnusjooned – (elukutse, kollektiiv, töötingimused ja töö iseloom);
- 4) väärtushinnangud – (enesearendamise viisid, eluväärtused, enesekesksed uskumused).

Fossen ja Vredenburg (2014) on vastupidiselt varasematele uuringutele, milles leiti, et inimesel on üks tööorientatsioon, jõudnud arusaamisele, et inimesel võib olla üheaegselt mitu tööorientatsiooni, kuigi seejuures on üks orientatsioonidest prioriteetsem kui teised. Ühtlasi tõid nad välja, et inimesed, kes suhtusid töösse kui lihtsalt elatise teenimise vahendisse, tundsid end töösuhte osas ebakindlamalt kui need kes tajusid tööd kui kutsumust või karjääri.

Erinevad inimesed tajuvad töö tähendust erinevalt ja seda isegi sama töö või elukutse raames (Dekas, Baker, 2014). Kui Wrzesniewski ja Dutton (2001) leidsid, et tööorientatsioonid on ajas muutumatud ning need võivad püsivalt mõjutada tööalast käitumist ja suhtumist ning tööülesannete täitmist, siis Fossen ja Vredenburg (2014) leidsid, et tööorientatsioonid võivad inimese tööelu jooksul järk-järgult muutuda.

Tööorientatsioonidel on oluline tähendus, sest erinevate orientatsioonidega inimesed käituvad töösituatsioonides erinevalt ning kogevad sellest lähtuvalt töötulemusi erinevalt. Näiteks inimesed, kes tajuvad oma tööd kutsumusena (sisemise tööorientatsiooniga) teevad pikemaid tööpäevi ning puuduvad vähem töölt (Wrzesniewski *et al.* 1997), identifitseerivad end rohkem elukutse ja organisatsiooniga kus nad töötavad (Cardador *et al.* 2006) ning nad on rohkem elu ja tööga rahul võrreldes nendega kellel on mõni teine tööorientatsioon (Wrzesniewski *et al.* 1997).

Samuti näitavad uurimistulemused, et inimesed, kellel on tugev orienteeritus kutsumusele, sooritavad oma tööülesandeid väga edukalt ning nad kujundavad oma töövälise elu samuti vastavalt kutsumusele (Berg, Grant ja Johnson, 2010). Vastupidiselt karjäärorientatsiooniga indiviidid on rohkem valmis töökohta vahetama (Cardador *et al.* 2006) ning nende panus meeskonnaliikmena ei ole kõige tulemuslikum (Dekas, Baker, 2014). Koostöö parendamisele ning vastuolude vältimisele meeskonnas aga aitavad ennekõike kaasa grupi ühtsed väärtused (Titma *et al.* 2002).

Teadlaste eesmärk on olnud mõista kutsumuse olemust ja selle mõju olukorras, kus suur hulk indiviide üritavad aru saada, mis võiks olla nende kutsumus, kuidas seda leida ja rakendada. Tööd võib kogeda nii raske, igavana, väljakutse- ja arenguvõimalusena kui veel mitmete erinevate määratlustena. Seejuures kutsumus on meie kujutluste keskpunktis midagi sellist, mis annab tööle erilise tähenduse ja millel põhineb rahulolu. (Wrzesniewski, 2010)

„Kutsumus“ kui mõiste hõlmab töö kontekstis terviklikku arusaama tööga rahulolust, karjääri kujundamisest, isiklikust arengust ning heaolust (Dik *et al.*, 2012) ning Hirschi (2011) sõnul on kutsumus karjääriedu kõrgeim vorm ja oluline metakompetentside edendaja. Klassikalisest religioosest kontseptualiseerimisest välja kasvanuna on tänapäeval kutsumus omandanud töö kontekstis üldisema tähenduse, mis kirjeldab eneseteostust töö kaudu (Lee, 2016).

Siiani ei ole terminil „kutsumus“ ühte üldtunnustatud tähendust, kuna erinevas kirjanduses on selle antud lai määratlus. Tihti need määratlused erinevad üksteisest, sest on tuletatud kas sotsiaalteadust käsitlevast kirjandusest või varasematest filosoofia- ja religioossetes teostes kirjeldatust. R. Bellah ja tema kolleegid on aruteludes kutsumuse üle leidnud, et kutsumusega inimesed ei tööta vaid rahalise kasu või karjäärivõimaluste nimel, vaid pigem selle nimel, mis on selle töö sügavam eesmärk ja mõju ning selle tunde nimel mida selle töö tegemine inimeses tekitab. Ehk teatud mõttes on kutsumuse puhul töö tulemus eesmärk omaette. (Wrzesniewski, 2010)

Ühtlasi on kutsumust kirjeldanud kui midagi sellist, mida tehakse enda huvides, sellega seotud isikliku tähenduse ja väärtuste jaoks. Samuti on väidetud, et kutsumusel peaks olema mitte ainult isiklik, vaid ühiskondlik tähendus ning et kutsumus peab olema seotud veendumusega, et töö aitab luua ühiskondlikku väärtust muutes maailma seeläbi paremaks (Bunderson ja Thompson, 2009).

Wrzesniewski *et al.* (1997) järgi tajuvad inimesed tööd kas „tööotsana“ (*job*), mille järgi töö on lihtsalt tegevus elatise hankimiseks ning fookus materiaalsele suunatusele üldjuhul välistab teised soorituselamused; karjäärina (*career*), milles fookuses on areng ja edasiliikumine ning selle fookusega tajutakse tööd kui võimalust tõsta oma staatust läbi edutamiste; kutsumusena (*calling*), kus inimesed kalduvad nägema oma tööd kui osa nende identiteedist mis on saanud lahutamatuks osaks nende elust. Nende töö on tähendus ja see on seotud isiklike väärtustega. Tööd peetakse nauditavaks ning ühiskondlikult kasulikuks (*ibid*).

Päästetöö eesmärk on päästa elusid, kaitsta inimeste tervist, vara ja keskkonda ning abistada õnnetuste korral. See on töö mida tehakse teiste heaks ja millel on laiem ühiskondlik kasu, ning

mis omab ka inimese enda jaoks tähendust. See töö on reeglina ühiskonnas kõrgelt hinnatud, kuid madalalt tasustatud. Eeldatakse, et inimesed, kes sellel alal töötavad, teevad seda ennekõike soovist muuta ühiskond turvalisemaks. Autori isiklik kogemus personalitöö valdkonnas lubab osutada, et ka Eestis on töövestlustel üha kõlavamalt kuulda, et inimesed otsivad tööd millel peaks nende jaoks olema mingi suurem tähendus ja eesmärk peale materiaalsete vajaduste rahuldamise.

Teadlased on väitnud, et inimesed, kes tajuvad oma tööd kutsumusena, on oma töö ja karjääriga rohkem rahul, nad kogevad suuremat eluga rahulolu ning kannatavad väiksema töönaosusega stressi, depressiooni ning töökonflikti all. Muistsetele kreeklastele oli aga töö needus, mis takistas inimkonnal tegeleda mõistuse ja vaimu ülevamate ning väärtuslikemate püüdlustega. Selline vaade domineeris filosoofilistes ja usulistes õpetustes kogu keskaja. Protestantlik reformatsioon muutis seda negatiivset seisukohta dramaatiliselt. (Bunderson, Thompson, 2009) J. Ciulla (2000) on oma raamatus *The Working Life* kirjeldanud, et inimesed on eelnevatel aegadel olnud oma tööst rääkides väga väljendusrikkad ning kirjeldanud oma tööd kui „igapäevast alandust“. Alandus ei ole tulenenud siiski tööülesannetest, vaid kolleegidepoolsest ebaõiglasest ja lugupidamatust käitumisest (*ibid*).

Bunderson ja Thompson (2009) viisid USA ning Kanada loomaiatöötajate seas läbi uuringu tähendusliku töö määratlemiseks. Uuring näitas, et kaasaegses ühiskonnas on vaatamata säilinud arusaamale, et mingist tegevusest võib olla kasu kogu ühiskonnale, ettekujutus kutsumusest kui kohusest ühiskonna ees nihkunud millelegi enesekesksemale, mis peegeldab enesemõistmise ja identiteedi tunnetust.

Kutsumus on midagi palju laiemat kui lihtsalt karjäär. Kutsumuse tajumiseks ja leidmiseks peab inimene mõistma oma tugevusi, oluline on seejuures eneserefleksioon ja tegutsemistahe (nt soov õppida) (Sturges *et al.* 2019). Michael Novak on toonud välja kutsumuse neli omadust (Weiss, Skelly, Hall, & J.C.Haughey, 2003):

1. Igäihe kutsumus on unikaalne, selleks ei ole ühtset vormi.
2. Vajalikud on eeltingimused ehk kutsumus peab vastama meie võimetele.
3. Autentne kutsumus annab meile uut energiat, pakub naudingut ja elujõudu. Kui tunneme, et elame oma elutöö nimel mitte ei tööta elatise teenimiseks, on see märk sellest, et oleme leidnud oma kutsumuse.
4. Kutsumust ei ole lihtne avastada; selle leidmiseks peab inimene õppima kuulama oma sisetunnet.

Sturges *et al.* (2019) on leidnud, et kutsumuse olemasolu võib pidada dünaamiliseks protsessiks, mis kujuneb inimese eluea jooksul ning mis sõltub suuresti keskkonnast, mis võimaldab seda kas avastada ja kogeda või vastupidiselt, ei võimalda sel teostuda. Seda protsessi mõjutavad nii elu jooksul asetleidvad sündmused kui omandatud kogemused ning nende omavaheline koosmõju (*ibid*).

Kutumust ei tohi segamini ajada tööle pühendumisega. Inimestel, kes näevad oma tööd kutsumusena, on kõrge tööle pühendumus ja tööd peetakse elu keskseks osaks, kuid samuti võib olla inimesel, kes soovib teha karjääri, suur tööle pühendumus ning töö on seatud kesksele kohale võrreldes muude eluvaldkondadega. Motivatsiooni allikad ja eesmärgid on aga nende kahe orientatsiooni puhul erinevad.

Webster ja Edwards (2019) viisid läbi uurimuse, mille eesmärk oli välja selgitada kutsumuse mõju teistele töövaldkondadele. Lähtudes ülekandumise teooriast uuriti, kas kahe erineva töö puhul mõjutab kutsumuseks peetav töö inimese põhitööd, mis ei ole inimese kutsumus ning kas mõju olemasolul on see kahjulik või kasulik. Uuring toob esile, et kutsumuseks peetava töö omamine teise tööna võib avaldada negatiivset mõju põhitööle, näiteks väheneb kutsumuseks peetava töö tõttu panustamine ning pühendumine põhitööle (*ibid*).

Siinjuures on tähelepanuväärne märkida, et paljud päästeteenistujad omavad mitut töökohta. 2019 aastalt sai 40% päästeteenistujatest töötasu lisaks Päästeametile ka teise töandja juurest ning 20% nendest on saanud seda 12 kuu jooksul, mis tähendab, et neil on alaliselt ka teine töökoht. 2019. aastal Päästeametis läbiviidud uuringust selgus, et päästeteenistujatest 21% vastanutes (198 vastajat 952st) pidas Päästeametis töötamist heaks võimaluseks teha seda lisatööna teise töö kõrvalt. (Päästeamet, 2019) Tööde olulisuse järjetust ega töötamise põhjuseid Päästeameti uuringus ei küsitud.

Wrzesniewski (2003) väidab, et ajastul, mil inimesed on jõudnud tasemele, kus nende majanduslikud põhivajadused on tagatud, langeb ka materiaaletest väärtustest saadav heaolu tajumine ning tekib vajadus otsida alternatiivseid heaolu allikaid seoses tööga. Davidson ja Cadelli poolt 1994 aastal läbiviidud uuringust selgus, et mehed tajusid naistest suurema tõenäosusega tööd kui kutsumust ning inimesed, kelle töö oli soetud teiste inimestega, tajusid oma tööd kaks korda tõenäolisemalt kutsumusena kui inimesed, kes töötasid lihtsalt asjadega. Samuti suurenes haridustaseme kasvades ka kutsumuse tajumine. (Davidson ja Cadell 1994 viidatud Duffy ja Sedlacek, 2007)

Esteves *et al.* (2018) uurisid juhtimise tajutavat mõju kutsumuse tekkimisele ning leidsid sellel olevat positiivse mõju, viidates sellele, et mentorlussuhe juhiga võib hõlbustada kutsumuse leidmist kui selleks on loodud vastavad tingimused.

Kutumust tajuvatel töötajatel on loomulik kalduvus assimileeruda ja omandada edukalt tööalaseid oskuseid ja teadmisi. Kõrge sisemise motivatsiooni tulemusel saavutatud isiklik areng ning sellest tulenevalt ka head töötulemused on olulised rahulolu allikad nii karjääris kui elus. (Ryan, 1995; Ryan ja Deci, 2000)

1.2 Tööväärtused

Väärtusi võib defineerida kui ajalises ja situatsioonilises kontekstis püsiva iseloomuga stabiilseid ihaldatud seisundeid, eesmärgi või käitumisviise, mis kujundavad nii hoiakuid kui käitumist (Taru *et al.* 2008). Väärtustel on suur roll inimeste käitumisele, arusaamadele, suhtumisele ja motivatsioonile. Kui üldised väärtused kujundavad inimeste uskumusi soovitu või soovimatu kohta, siis on inimestel ka teatud sündmustele ja situatsioonidele iseloomulikud spetsiifilised väärtused nagu tööväärtused. (Ueda, Ohzono, 2012)

Tööväärtused tähistavad üldiste väärtuste spetsiifilisi väljendusi töökeskkonnas (Krumm *et al.* 2013) ning nad kannavad olulist rolli kutsehuvi tekkimisel (Weisgram *et al.* 2010). Tööväärtusi on defineeritud kui „mida inimene üldiselt töölt soovib ning millised töökoha komponendid on olulised töörahuloluks“ või siis „arusaam konkreetsete soovitud töötulemuste kohta“. Tööväärtused või karjäärisuund on üldisemad ja abstraktsemad mõisted kui tööeesmärgid või -rahulolu ning nad mõjutavad töötaja üldisi eelistusi mitte ainult konkreetse töö suhtes, vaid ka võimaliku tulevase töö osas. (Ueda, Ohzono, 2012)

Kõik uurijate poolt kasutatavad definitsioonid käsitlevad väärtusi inimeste poolt tegevuste ja tulemuste hindamiseks kasutatavate latentsete konstruktidena. Üldistatult võib öelda, et väärtuse mõiste osutab hindava subjekti ja hinnatava objekti vahelisele suhtele ning seda seost loetakse püsivalt subjekti edasist tegevust mõjutavaks. Väärtused ei tarvitse olla omaks võetud ainult üksikindiviidide poolt, nad on olemas ka kollektiivide tasandil, st inimesed kuuluvad teatud kutsegruppi, ettevõttesse, subkultuuri, rahvusesse või elavad teatud maal. (Titma *et al.* 2002)

Singh *et al.* (2011) toob välja peamised väärtuste ja töökoha vahelised seosed:

- väärtused täidavad olulist rolli käitumise, taju ning ootuste kujundamisel;

- lõhe inimese ja organisatsiooni väärtuste vahel toob kaasa tunnustamist mittevääriva käitumise, millele võib järgneda rahulolematust, ärevust, stressi, usalduse kaotust;
- ootused töökohale on mõjutatud nii kultuurilistest kui sotsiaalsetest normidest, demograafilistest näitajatest jms.

Ueda ja Ohzono (2012) väidavad, et tööväärtused varieeruvad sõltuvalt töö liigist. Väärtuseid käsitletakse kultuuriliste erinevuste keskmel asuvatena ning need omakorda ei erine ainult rahvusliku või organisatsiooni tasandil, vaid ühtlasi ka töö liigiti. Roe ja Ester (1999) viitavad sellele, et tööväärtused on olulisteks töösse suhtumise indikaatoriteks. Seejuures on neil keskne roll lisaks töösituatsioonidele ka elukutsevalikul ja töörahulolul (*ibid*).

Liu ja Lei (2012) järgi võib tööväärtusi käsitleda kolmest vaatenurgast lähtuvalt:

1. uskumused ja hoiakud – suundumused karjäärivalikute, õppimise ja tööle pühendumise osas, uskumused erinevate ihaldatud tööfunktsioonide osas, hoiakute ja arvamuste tähendusvarjundid, ootused töötulemuste osas, motiveerivate aspektide esindatus;
2. hinnangud – eesmärgi või käitumise hindamine, töö tulemustele antava hinnangu olulisus, hindamissüsteem ja hindamise standardid;
3. tööväärtuste üldistatud kontseptsioon.

Isiklikud ja organisatsiooni väärtused on juba neli aastakümnet olnud erinevate uuringute objektideks. Teadlased on pikaajaliste uuringute puhul keskendunud väärtustele kui aspektidele, millest lähtuvalt on võimalik mõista inimeste sotsiaalset käitumist. Väärtusi nähakse kui sügavalt juurdunud motivaatoreid, mis juhivad ja selgitavad käitumist, norme, arvamusi ja tegusid. Igal indiviidil ja organisatsioonil on oma väärtuste süsteem või hierarhia ning väärtused võivad peegeldada olulisi muutusi ühiskonnas ning rahvuslikul tasandil. (Tuulik *et al.* 2016)

Väärtused ja ootused töökohale on aja jooksul muutunud. Aastakümneid tagasi olid töötajad rõõmsad kui nad töö üldse said ning tööd püüti hoida. Töötajad väärtustasid turvalisust ning uskusid, et kui nad teevad kõvasti tööd, saavad nad oma perele tagada kindlustatud elu. Tööturule sisenenud hilisem põlvkond, ei usu enam, et lojaalsus ja pühendumine end ära tasub. Nad väärtustavad käesolevat hetke ning ei muretse pensioniplaanide pärast. Enamus eeldab töölt võimalust arendada oma professionaalseid oskusi ja seada eesmärke, kogeda põnevust ning väljakutseid. Teadlased on uurinud erinevate generatsioonide ootusi tööle ja tööväärtuste prioriteete koos parameetritega nagu töörahulolu, pühendumus ning lahkumiskavatsused ning leidsid, et Y generatsiooni tulevikuväljavaated on suunatud vabadusele ja staatusele ning X

generatsiooni tulevikuväljavaated on seotud staatuse ja organisatsiooni väärtustega. (Singh *et al.* 2011)

Lyons *et al.* (2006) tõid välja, et tööväärtused on midagi, mis omandatakse varases eas ja on elu jooksul püsivad kuid mitte muutumatud.

Kõige laialdasemalt kasutatav klassifikatsioon tööväärtuste kohta on olnud klassikaline sisemiste tööväärtustesse eristamine (tasuks on võimalus teha huvitavat tööd omades seejuures autonoomsust) välistest tööväärtustest (materiaalne tasu, sissetulek ja prestiiž) (Elizur, 1984). Rokeach (1973) on jaganud väärtused instrumentaalseteks, mis viitavad eelistatud käitumisviisidele (tolerantne, andestav, abivalmis, aus, vastutustundlik) ja terminaalseks, mis iseloomustavad soovitud lõppseisundit (näiteks mugav elu, võrdsus, vabadus, lunastus, tõeline sõprus ja tarkus).

Schwartz (1994) tuvastas neli kõrgema taseme väärtuse tüüpi: sisemised väärtused (avatus muutustele), sotsiaalsed väärtused (eneseületamine), välised väärtused (alalhoidlikkus) ja arengu/võimu väärtus (enesekesksus). Mitmed uuringud asetavad selle neljadimensioonilise väärtuste mudeli ka tööväärtuste struktuuri (Krumm *et al.* 2013). Ros *et al.* (1999) on need tööväärtustena nimetanud järgmiselt: sisemised, välised, sotsiaalsed ja staatuse ja võimuga seotud.

Personalijuhtimise seisukohast on oluline tööväärtuste temaatikale tähelepanu pöörata, sest nagu eelpool öeldud on tööväärtustel ulatuslik mõju nii töö tulemustele, organisatsioonikultuurile kui ka töökorraldusele. Tööväärtuste hindamisel on üheks oluliseks faktoriks ka hariduslik tase mida tuleb arvesse võtta. Haridustase mõjutab ennekõike sisemisi tööväärtusi nagu huvitav ja mitmekesine töö või iseseisvuse osakaal tööülesannete täitmisel. Seevastu, sissetuleku ja turvalisuse aspektid ei ole kõrgema haridustasemega töötajate seas prevalveerivad ja seda eeldatavalt seetõttu, et kõrgema haridustasemega inimestel on ka paremini tasustatavad töökohad. Eelnevast lähtuvalt võib öelda, et kõrgema haridustasemega töötajad väärtustavad kõrgemalt sisemisi tööväärtusi ning madalama haridustasemega töötajad hindavad rohkem väliseid tööväärtusi. (Hauff ja Kirchner, 2015) Päästeteenistujaks soovijal tuleb omandada vastav kutseharidus. Päästeteenistujatest 68% omavad kutseharidust, 13% kõrgharidust, 17% keskhariidust ning 2% keskerihariidust.

Singh *et al.* (2011) toovad välja, et haridus on oluline faktor töökoha osas eelduste ja ootuste kujundamisel ning kõrgema haridustasemega ning jõukamad inividid võtavad põhivajadusi

turvalisuse ja ohutuse osas enesestmõistetavana ning pööravad suuremat rõhku kõrgema taseme väärtustele nagu kompetentsus ja eneseteostus.

1.2.1 Sisemised tööväärtused

Sisemised tööväärtused väljendavad avatust muutustele, soovi saavutada iseseisvus, huvi vaimse arengu ning mitmekesise töö osas (Ros *et al.* 1999). Krumm *et al.* (2013) toovad välja, et sisemised tööväärtused viitavad soovitud lõpptulemusele, milleni on võimalik jõuda töö enda kaudu omades võimalust teha huvitavat tööd või jõuda eneseteostuseni. Sisemiste tööväärtuste puhul on tegemist tunnetuslike väärtustega (*ibid*).

Hirschi (2010) leidis, et sisemised tööväärtused avaldavad positiivset mõju karjääriplaneerimisele ning Wang *et al.* (2010) tõestasid, et sisemised tööväärtused mõjutasid oluliselt rahulolu töötasuga ning vähendasid personalivoolavust.

Doo ja Park (2019) poolt läbiviidud uuringust järeldus, et sisemisel tööväärtuste orientatsioonil on tugev mõju karjäärialastele otsustele ja hilisemale edule.

Sisemised tööväärtused karjääriplaanide mõjutajatena peale hariduse omandamist ning tööle suundumist on oluliseks teguriks inimese ja organisatsiooni vahelise sobivuse kujundamisel. Noored, keda mõjutavad tugevamalt sisemised tööväärtused, käituvad võetud ülesannete täitmisel vastutustundlikumalt ning nende puhul võib eeldada suuremat tööle pühendumist. (Sorteix *et al.* 2013)

1.2.2 Välised tööväärtused

Väliseid tööväärtusi iseloomustab töökoha turvalisus, sissetulek ja sotsiaalsed tagatised, mis tagavad üldise julgeoleku ja elukvaliteedi säilimise (Ros *et al.* 1999). Sorteix *et al.* (2013) kontseptualiseerivad väliseid tööväärtusi kui väärtusi, mis keskenduvad tasule, karjäärivõimalustele ning turvalisusele ehk väärtused põhinevad välistel motivatsiooniallikatel. Väliste väärtuste oluliseks pidamine ennustab vähest pühendumist ning kui need väärtused saavad oluliseks varases karjäärietapis, ei mõjuta need noorte käitumisharjumuste kujunemist positiivses suunas (*ibid*). Väliste tööväärtuste puhul on Ueda ja Ohzono (2012) leidnud, et nende oluliseks pidamisel mõjutavad nad töö tulemust negatiivselt. Töötajad, kes peavad oluliseks eelkõige väliseid väärtuseid, asetavad rõhu ka välistele indikaatoritele nagu staatus ja edu kui nende väärtuse määrajad (*ibid*).

Välise tööväärtuste hulka loetakse ühtlasi ka võimu ning autoriteeti (Ueda, Ohzono, 2012). Väliseid tööväärtusi nagu jõukuse saavutamist ning kuulsuse ja imetluse saavutamist peetakse rohkem väärtustatumaks meeste poolt (Berring *et al.* 2015).

1.2.3 Sotsiaalsed tööväärtused

Sotsiaalsed tööväärtused väljendavad inimeste vahelisi suhteid, eneseteadvustamise poole püüdemist; oluliseks peetakse kolleegide vahelisi suhteid ning võimalust anda oma panus ühiskonna heaks (töö tähenduslikkus) (Ros *et al.* 1999). Twenge (2010) ja Lyons *et al.* (2010) järgi puudutavad sotsiaalsed tööväärtused suhteid kolleegidega ning juhtidega aga ka muid asjassepuutuvaid tahke nagu vaba aja, meelelahutuse ja tööelu tasakaalu.

1.2.4 Staatuse ja võimuga seotud tööväärtused

Ros *et al.* (1999) järgi inimesed, kelle jaoks on eelkõige olulised staatuse ja võimuga seotud väärtused hindavad töökeskkonda, mis võimaldab neil areneda, annab iseseisvuse ning võimaldab saavutada soovitud staatus ja tunnustus. Seejuures mõjutavad eelpoolnimetatud väärtused inimesi end teistega võrdlema, leidmaks kinnitust enda üleolekule (*ibid*).

Krumm *et al.* (2013) tõi välja, et staatusega seotud väärtused võivad omakorda jaotuda sisemise või välimise olemusega väärtuseks. Sisemise olemusega seotud staatuse ja võimu väärtused viitavad saavutustele ja ressursside suurendamisele nagu seda on uute oskuste omandamine (*ibid*).

1.3 Kutsumuse ja tööväärtuste mõju karjääriga rahulolule ning lahkumiskavatsusele

Üha enam leiab tööhõives aset suundumus töö olulisuse suunas ning sageli ei peeta rahalist vaadet seejuures oluliseks, vaid oluline on tehtava töö tähendus ja organisatsiooni eesmärkide ja väärtuste ühilduvus töötaja individuaalsete väärtustega. Viimastel aastatel on mitmed teadlased ja populaarsed autorid leidnud, et oluline on taasluua kutsumuse olemuse konstruktsioon. Selle aluseks on olnud tõdemus, et kuigi kutsumus ja kutse olid ühel hetkel karjääriotsuste tegemisel eelistatult otsustamise aluseks, mis aitas oluliselt kaasa ka rahulolu tekkele, on majanduslikud ja ühiskondlikud muudatused andnud tähenduslikkusele ja eesmärgile vastandlikud väärtused. (Dik, Duffy, 2009)

Kuna organisatsioonikultuur ja -kuvand on sageli tihedalt seotud väärtusperspektiiviga mida organisatsioon soovib edastada, näib, et ka individuaalne väärtusele orienteeritus organisatsiooni kõigil tasanditel muutub üha olulisemaks.

Judge ja Bretz poolt läbiviidud uuringust selgus, et organisatsiooni väärtused omavad tööotsijate otsustele suurt mõju, kuid selle eelduseks on, et organisatsiooni väärtussüsteem on valiku tegijale teada. Väärtusi peetakse sageli organisatsiooni kultuuri keskseks osaks ning kirjanduses inimese – organisatsiooni sobivuse kohta viidatakse sellele, et kui organisatsiooni väärtused vastavad inimese väärtustele, on inimene rohkem rahul ning organisatsioonist lahkumine on vähemtõenäoline. (Judge, Bretz, 1992)

Tööväärtused võivad lisaks ametialasele huvile pakkuda kitsama karjäärivaliku tegemiseks täiendavat informatsiooni. Tööväärtuste kooskõla inimese ja organisatsiooni vahel on suurem tööga rahulolu ennustaja kui tegevusala huvi ühilduvus. Sellest lähtuvalt on organisatsioonidel võimalik infot töötajate tööväärtuste kohta ära kasutada, et töötada välja tõhusad meetmed inimeste leidmiseks, hoidmiseks ja voolavuse vähendamiseks. Uurides kandidaatide ja töötajate tööväärtusi ning töökeskkonnale omaseid väärtusi, aitab see teadmine teha värbamisel paremaid otsuseid nende kasuks, kes paremini organisatsiooni sobivad ning seega vähendada voolavust ja sellega seotud kulusid. (Leuty, Hansen, 2011)

Oma karjäärivalikuid kavandades üritavad inimesed valida töö ja –keskkonna, mis enim ühtib nende isiklike huvide ja omadustega nagu väärtused, oskused ja teadmised, läbi mille tajutakse töö ja organisatsiooniga sobivust. Tööle kandideerija või alles tööd alustavad inimesed võivad tajuda näiteks sobivust töökohale ja organisatsiooni kui nad teadvustavad endale, milline töö ja töökeskkond neile meeldib ning mis vastab nende tööväärtustele. (Nie *et al.* 2012)

Choi (2017) toob samuti välja, et üha rohkem uuringuid viitavad sellele, et inimesi ei kõida mitte ainult mingi tegevusala ainulaadsed omadused, aga ka töö iseloom. Erinevates kirjutistes on välja toodud, et tööväärtused omavad karjäärivalikul olulist rolli ning ennustavad karjäärisobivust kuna need, lähtuvalt inimese jaoks oluliseks peetavast, töö ja töökeskkonna valimisel, annavad ette teatud kriteeriumid, millest valikute tegemisel lähtuda.

Nagu öeldud on inimesed eelkõige huvitatud nendest organisatsioonidest ja töödest, mille eesmärkide väärtuste orientatsioon ühtib nende endi omaga. See tähendab seda, et nii nagu inimestel on erinevad tööväärtused, on erinevate tööväärtuste kogumid esindatud igas tegevusalas ja organisatsioonis. Kuna inimesed eelistavad töötada sellel tegevusalal või organisatsioonis, mis vastab nende väärtuseelistustele, on seetõttu oluline teada, milliseid

tööväärtuseid vastaval tegevusalal enim väärtustatakse. Näiteks võib eeldada, et inimesed, kes peavad oluliseks teiste aitamist ning ühiskonnale kasulikuks olemist, valivad suurema tõenäosusega töötamise avalikus teenistuses. Suur hulk kirjandust on käsitlenud avaliku teenistuse motivatsiooni rolli kui altruistlikku tööväärtust ning mõned uuringud on otseselt uurinud selle mõju töö valikule (*ibid*).

Lyons *et al.* (2006) järgi nähakse karjäärivalikut kui tulemust mis lähtub ratsionaalsest mõtlemisest ja isiklikust huvist, saavutamaks maksimaalsed isiklikud hüved, tehes valiku avaliku või erasektori konkureerivate valikute vahel. See perspektiiv seab aga eelduse, et karjäärivaliku tegemisel muutub sektorite vahel vahe tegemine üha tähtsusetumaks, mis tähendab, et töötajate jaoks töö on töö, olenemata kus tegevussektoris seda tehakse.

Ühtlasi tuuakse välja seisukoht, et indiviidid, kes on valinud töö avalikus sektoris, teevad seda soovist teenida ühiskondlikke huvisid, mõjutada sotsiaalset muutust ning kujundada poliitikat. Selline perspektiiv näeb avalikku teenistust kui erilist elukutset või kutsumust, milleks mõned inimesed on „moraalselt kohustatud“. Siinjuures tõstatub küsimus, kas on olemas unikaalsed väärtused, mis iseloomustavad inimesi, kes valivad avaliku sektori karjääri (*ibid*).

Lyons *et al.* (2006) uurimuses võrreldi riigi-, avaliku- ja erasektori töötajate üldisi väärtusi, tööväärtusi ning pühendumist. Uuringu tulemustest selgus, et erinevate sektorite töötajate üldiste väärtuse osas erinevusi ei esinenud. Tööväärtuste osas pidasid küll riigisektori töötajad ühiskonda panustamist olulisemaks kui erasektori töötajad (*ibid*).

Erinevates uurimustes (Sturges *et al.* 2019; Dik ja Duffy, 2009) on leitud, et kutsumus ei ole midagi sellist, mida inimene üks kord ja lõplikult enda jaoks avastab, vaid kestva protsessi tulemus, mille tulemusel hindab inimene selle protsessi käigus pidevalt ümber oma tööde ja tegemiste eesmärgid ja tähendust ning panust ühiskonna hüvanguks. Protsessi tulemusel võib toimuda karjäärivaliku tegemine, mis ulatub lihtsast valiku tegemisest kaugemale, sisaldades endas küsimust karjääri teostamise viisi kohta moel, mil sellel oleks laiem ühiskondlik eesmärk (*ibid*).

Ilmalikust vaatenurgast on kutsumuse tekkimise aluseks tõmme teatud laadi töö suunas (Rosso *et al.*, 2010) mis saab alguse selgusest oma eelistuste ja soovide osas, et jõuda karjäärivalikuga elus õigele teele (Hall ja Chandler, 2005). Inimesed, kes on leidnud oma kutsumuse, avastavad ka oma professionaalse identiteedi ning naudivad oma tööd ja usuvad, et oma tööga panustavad nad oluliselt ühiskonna heaks.

Varasematest uuringutest on selgunud, et kutsumuse tajumine on positiivses korrelatsioonis karjääriotsuste ja nendest tulenevate ootustega. (Lee, 2016) Kutsumuse orientatsiooniga inimesed on eneseteadlikumad ning nende tegutsemise motiivid on ajendatud sisemisest soovist ja väärtustest, mis ühtlasi tähendab ka loomupärast kalduvust ja soovi õppida ja areneda saavutamaks meisterlikkus oma töös (Ryan, 1995).

Töötajate panustamine enda arengusse ja kompetentside tõstmisesse tõstavad nende tajutavat konkurentsivõimet tööjõuturul ja seega loob oskuste ja võimete arendamine tugeva aluse soovitud karjäärieesmärkide saavutamiseks.

Lisaks karjääriga rahulolule mõjutab kutsumuse tajumine ka töötajate lahkumisplaane (Lee, 2016), sest kutsumus on seotud isikliku pühendumisega ametile ja karjäärile (Duffy *et al.* 2011).

2 EMPIIRILINE UURING

Empiirilises uuringus otsis autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

- 1) Kui paljud päästeteenistujad peavad oma tööd kutsumuseks ja kuidas see on seotud töötaja vanusega ja staažiga Päästeametis?
- 2) Millised on päästeteenistujate jaoks olulisemad tööväärtused?
- 3) Milline on kutsumusega päästeteenistujate tööväärtuste profiil?
- 4) Milline on päästeteenistujate rahulolu karjääriga ning valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks?

2.1 Organisatsioon

Päästeamet on siseministeriumi haldusalas tegutsev valitsusasutus. 2200 töötajaga on Päästeamet suuruselt kolmas avaliku sektori asutus. Päästeametil on neli regionaalset keskust ning 72 komandot. Põhja, Lõuna, Ida ja Lääne päästekeskused korraldavad igapäevast päästetööd, tuleohutusjärelvalvet, päästealast ennetustööd ja kriisireguleerimist.

Päästeamet kui organisatsiooni jätkusuutliku toimimise võtmeküsimus on motiveeritud päästeteenistujate olemasolu. Töötajatest sõltub organisatsiooni igapäevane toimimine, eesmärkide seadmine ja nende saavutamine. Lojalsete, motiveeritud ja pühendunud töötajate leidmine ja hoidmine on väljakutse igale organisatsioonile. Olulisteks faktoriteks heade ja motiveeritud töötajate leidmiseks ja hoidmiseks on positiivne organisatsiooni tööandja maine nii organisatsioonisiselt kui ka organisatsiooniväliselt, töötajate arenguvõimalused ning töötajate ja organisatsiooni sobivus.

Keskmine asutuses töötamise staaž teenistujatel on 13 aastat. Päästeteenistujate keskmine staaž asutuses 15 aastat. Päästeametis on 1700 komandotasandi teenistujat (päästeteenistujat), 80 demineerijat ning 535 muud teenistujat erinevates valdkondades.

2.1.1 Päästetöö valdkonna valveteenistujate teenistuskohad ja peamised karjääriteed ning esitatavad nõuded

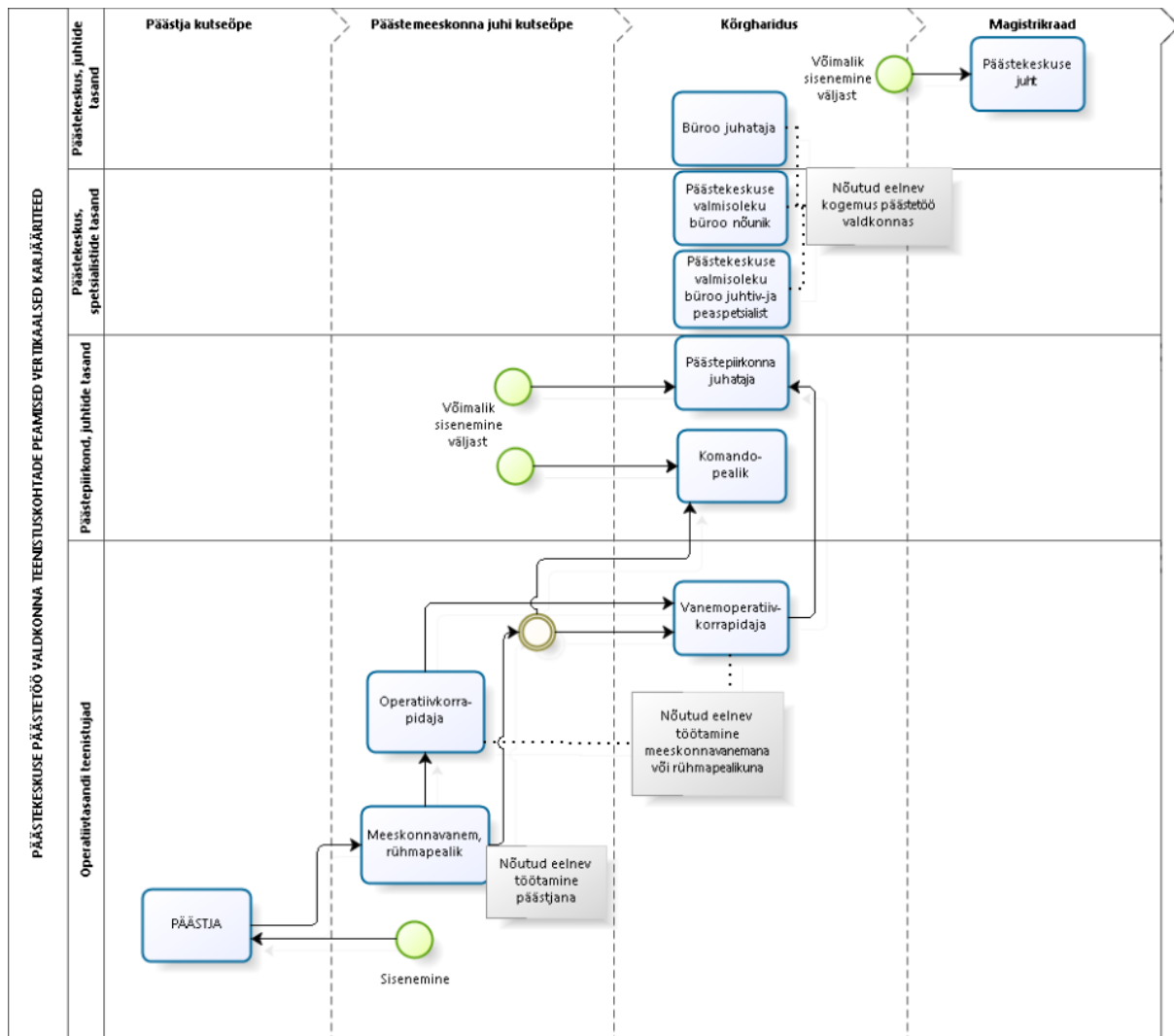
Päästetöö valveteenistujate teenistuskohadeks on päästja, meeskonnavanem, rühmapealik, operatiivkorrupidaja ja vanemoperatiivkorrupidaja. Päästetöö peamine eesmärk on kaitsta inimeste tervist, elu, vara ja keskkonda. Päästetöö sisuks on tulekustutustööd ja

päästesündmuste likvideerimine. Seejuures on päästja töö oluliseks osaks ka ennetustöö hoidmaks ära õnnetusi ja varakahju. Tegemist on meeskondliku tööga mis toimub kõrgendatud ohuga töökeskkonnas. Töö iseloom nõuab selle tegijatelt koostöövalmidust ja suhtlemisoskust, stressi- ja pingetaluvust, otsustusvõimet, head tervist ja füüsilist valmisolekut.

Päästetöö on korraldatud ööpäevaringsete valvevahetustega, sõltumata puhkepäevadest ja riigipühadest. Päästeteenistuja töötab nii sise- kui ka välitingimustes, sõltumata ilmastikuoludest, sageli ekstreemsetes oludes (kõrge temperatuur, hingamiskõlbmatu keskkond, kitsad olud, töötamine kõrgustes ja sügavustes jm) ning teeb füüsilist pingutust nõudvat tööd.

Päästjal peab olema valmisolek tegeleda tema enda psüühikat traumeerivate olukordadega. Ta peab vastama kehtestatud tervise- ja füüsilise ettevalmistuse nõuetele. Tavaliselt on päästjal ametikohale sisenedes keskharidus ning kutseoskused omandatakse kutseõppeasutuses. Tööks vajalikud isikuomadused on abivalmidus, julgus, usaldusväärsus, kohusetundlikkus, pinge- ja stressitaluvus (Sihtasutus Kutsekoda, 2018). Päästetöö valveteenistuja kutsealal töötav isik peab sooritama nii tööle asudes kui ka tööl olles perioodiliselt füüsilised katsed. Samuti peavad nad läbima tervisekontrolli nii tööle tulles kui ka tööl olles teatud perioodi tagant.

Päästja teenistuskohale saab siseneda ilma erialase hariduseta, kuid Päästeamet suunab teenistuja õppima Sisekaitseakadeemia päästekolledži päästekooli päästja erialale. Päästjana töötamine loob eeldused päästemeeskonna juhi kutse omandamiseks ning liikumiseks meeskonnavanema või rühmapealiku teenistuskohale. Päästeteenistujate peamised liikumisteed ja haridusnõuded on toodud joonisel 1.



Joonis 1. Päästetöö valdkonna teenistuskohdade seosed, haridusnõuded, peamised liikumised (Päästeamet, 2017).

Meeskonnavanem ja rühmapealik on päästetööde esimese tasandi juhid. Nende peamised tööülesanded on päästetöö teostamine ning juhtimine, valmisoleku tagamine, valverühma juhtimine ja töö korraldamine ning päästealases ennetustöös osalemine. Operatiivteenistuslikult alluvad neile päästjad. Operatiivkorrupidaja on päästetöö teise tasandi juht, kes juhib keerulisemat päästesündmust. Teenistuskoha eesmärgiks on päästetöö juhtimine, valmisoleku korraldamine ning teenistusliku järelevalve teostamine. Omades kõrgharidust, on päästetööstajal võimalik liikuda organisatsioonis spetsialisti, eksperdi või keskastme juhi ametikohale.

2.2 Meetod

Eesmärgi saavutamiseks valiti kvantitatiivne uurimisstrateegia, mis on sobilik juhul, kui soovitakse hinnata populatsiooni (üldkogumi) parameetreid valimi tulemuste alusel. Uuringu üldkogumi moodustavad 1622 Päästeameti päästeteenistajat. Uuringus osales 256 päästeteenistajat, mis moodustab 15,8% üldkogumist. Üldkogumi ja valimi kirjeldus vanuse ja tööstaaži lõikes on esitatud tabelis 1.

Vaadeldes tabelis 1 toodud päästeteenistujate jagunemist vanusegrupi lõikes näeme, et ca 54% päästeteenistujatest on vanuses 31-50 aastat, 1/5 päästetöötajatest on vanuses 20-30 a, veidi enam kui 1/5 ehk 23% on vanuses 51-60 a ning alla kolme protsendi on vanemad kui 61 a.

Tabel 1. Päästetöötajad Päästeametis ja uuringus osalenud vanusegrupi lõikes

Vanusegrupp	Üldkogum vanusegrupiti n ja (%)	Vanusegrupi keskmine Päästeametis töötatud aeg aastates	Valim vanusegrupiti n ja (%)	Vanusegrupi osatähtsus kaalutud valimis
20-30 aastat	330 (20,3%)	3,8	38 (14,8%)	21% (1,37)
31-40 aastat	441 (27,2%)	9,8	66 (25,8%)	26,6%
41-50 aastat	433 (26,7%)	16,2	89 (34,8%)	26,9% (0,75)
51-60 aastat	374 (23,1%)	19,7	55 (21,5%)	22,2%
61-70 aastat	43 (2,7%)	23	7 (2,7%)	2,8%
Üle 70 aasta	1 (0,1%)	21	0 (0,4%)	0%

Allikas: autori koostatud

Vastajate keskmine vanus on 43 aastat (SD=10,3 a) sh noorim vastaja on 20 ja vanim vastaja 64 aastane. Vastajate keskmine tööstaaž Päästeametis on 15,5 aastat (SD=8,6 a), ulatudes 1 aastast kuni 42 aastani. Kõrvutades valimi vanuselist jaotust üldkogumiga näeme, et alaesindatud on noorim päästeteenistujate grupp ning üle esindatud on vastajad vanuses 41-50 aastat. Saavutamaks võimalikult täpseid tulemusi üldkogumi parameetrite hindamisel kaaluti valim vanusegrupi alusel (tabel 1 viimane veerg).

Uuring viidi läbi ajavahemikul 27. veebruar kuni 12. märts 2020 ning sel perioodil saatis autor sihtgrupile ühe meeldetuletuskirja. Uuringus osalemine oli anonüümne ning ametikohta ega töökoha asukohta vastajad esitama ei pidanud. Maandamaks osalejate madalat osalusmäära, pöördus autor vastajate vahetute juhtide poole palvega tuletada respondentidele uuringus osalemist meelde kuna antud valimi puhul ei ole tegemist teenistujatega, kelle igapäevatöö oleks seotud arvuti kasutamisega ning töö e-posti saab lugeda vaid tööandja arvutist, mida igal respondentil ei ole. Ühtlasi on tegemist valvevahetusega töötajatega, kes on kahenädalase perioodi jooksul tööl valdavalt kolm või neli päeva.

Vastajate määra mõjutas kindlasti ka asjaolu, et Päästeameti arvutites keelati vahetult enne uuringu läbiviimist kasutada IE brauserit ning küsimustikule vastamiseks tuli meiliga saadetud link kopeerida ning avada Chromes. Nii mitmedki vastajad loobusid seetõttu uuringus osalemast, et link e-postist otse ei avanenud.

Struktureeritud küsimustik (Lisa 1) koostati Google Forms keskkonnas ning edastati e-posti teel päästeteenistujatele. Tööväärtuste osa küsimustikust pärineb Liina Randmanni doktoritöös (2013) kasutatud D. Elizuri loodud tööväärtuste küsimustikust. Hindamaks tööorientatsioone töö kui „tööots“, töö kui karjäär ja töö kui kutsumus tähenduses eestindati Wrzesniewski *et al.* (1997) loodud küsimustik. Organisatsioonilise mobiilsuse skaala (*Organizational Mobility Preference Scale*) autoriteks on Briscoe *et al.* 2006 ning karjääriga rahulolu skaala (*Career Satisfaction Scale*) on loonud Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990).

Tööväärtusi paluti hinnata kui tööga seotud aspekte Likerti-tüüpi vastusskaalal viiepallisüsteemis, kus madalaim hinnang oli 1 (ei ole üldse oluline) ja kõrgeim oli 5 (on väga oluline). Teises, tööorientatsioonide osas, paluti vastajal hinnata kuivõrd esitatud kolm kirjeldust vastajat iseloomustavad (üldse mitte, veidi, mõnevõrra, väga palju) ning organisatsioonilise mobiilsuse ja karjääriga rahulolu skaalade väiteid hinnati samuti Likerti-tüüpi vastusskaalal, kus madalaim hinne 1 tähendas väitega mittedõustumist ning kõrgeim hinne 5 väitega vägagi nõustumist.

Andmete analüüsimisel kasutati MS Excel ja SPSS programme. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldava statistika meetodeid, korrellatsioonianalüüsi ja grupikeskmiste võrdluseks t- testi.

2.3 Tulemused

Alljärgnevalt on esitatud empiirilise uuringu tulemused, kus esmalt kirjeldatakse vastajate hinnanguid tööorientatsioonide lõikes ning analüüsitakse tööorientatsioonide omavahelisi seoseid, seejärel esitatakse tööväärtuste pingerida kirjeldava statistika alusel ning tööväärtuste gruppide seos vanuse ja staažiga; tööväärtuste ja tööorientatsioonide seosed ning hinnangud karjääriga rahulolule ja valmidusele organisatsiooniliseks mobiilsuseks. Seejärel tuuakse välja viimaste seosed tööorientatsioonidega.

2.3.1 Kutsumus

Tabelis 2 on esitatud vastuste jaotumine kolme tööorientatsiooni lõikes: töö kui kutsumus, töö kui karjäär ja töö kui „tööots“ ehk miski, mida tuleb teha selleks, et teenida raha äraelamiseks.

Tabel 2. Vastuste jagunemine tööorientatsioonide lõikes

	See iseloomustab mind			
	Üldse mitte	Veidi	Mõnevõrra	Väga palju
Töö kui „tööots“	59,1%	24%	13,1%	3,8%
Töö kui karjäär	40,9%	27,8%	23,1%	8,2%
Töö kui kutsumus	5,2%	11,5%	36,5%	46,8%

Allikas: autori koostatud

Näeme, et 59% vastanuist ei arva, et päästeteenistujaks olemine on neile lihtsalt tegevus elatise hankimiseks ning 41% ei suhtu enda praegusesse töökohta kui karjäärivõimalusse. Kõige rohkem samastavad vastajad end „töö kui kutsumus“ kuvandiga, kusjuures 47% vastajate jaoks on töö suurel määral kutsumus. Umbes kolmandiku jaoks iseloomustab kutsumuse tajumine neid mõnevõrra ning ca 17% osalenutest arvab, et see ei ole neile üldse või on veidi omane.

Samas näeme ka, et ca neljandik ehk 24% vastanute jaoks on neile veidi iseloomulik arusaam, et töö on vahend elatise teenimiseks ning ca pooled vastanuist iseloomustavad end veidi või mõnevõrra praegust tööd kui hädavajalikku karjäärietappi võtvatena.

Vaadates kolme tööorientatsiooni omavahelisi seoseid (tabel 3) näeme nõrka positiivset seost „töö kui karjäär“ ja „töö kui tööots“ suhtumise vahel (st vastajad, kes tajusid tööd rohkem kui elatise teenimise vahendit ehk tööotsana, on iseloomustanud end ka praegust tööd kui hädavajalikku karjäärietappi võtvatena); samuti on „töö kui tööots“ suhtumine iseloomulik vanematele ja staažikamatele töötajatele.

Tabel 3. Tööorientatsioonide omavahelised seosed

		Töö kui „tööots“	Töö kui karjäär	Töö kui kutsumus	Vanus
Töö kui karjäär	Spearmani korrelatsioonikordaja	,237**			
Töö kui kutsumus	Spearmani korrelatsioonikordaja	-,381**	-,213**		
Vanus	Spearmani korrelatsioonikordaja	,138*	-,122	,058	
Tööstaaž Päästeametis	Spearmani korrelatsioonikordaja	,177**	-,061	-,027	,689**

Allikas: autori koostatud

** p<0,001 * p<0,05

Ootuspäraselt on negatiivne seos tööd kutsumusena tajumise ja töö kui „tööots“ ning töö kui karjäär suhtumise vahel: mida rohkem tajutakse tööd kutsumusena, seda vähem suhtutakse töösse päästeteenistujana kui lihtsalt tööotsa ehk igapäevaeluks vahendite hankimise võimalusse (möödukas negatiivne seos) ja seda vähem ollakse orienteeritud ka karjäärile. Samas ei ole vanus ega tööstaaž päästetöö kutsumusena tajumisega seotud.

2.3.2 Tööväärtused

Tööväärtuste plokis oli kokku 24 üksikväärtust, mille puhul vastajal paluti hinnata, kui võrd igaüks neist on tema jaoks praeguse töö puhul oluline kasutades fikseeritud otspunktidega hinnanguskaalat, kus number üks tähendas „kindlasti ei ole oluline“ ja number 5 tähendas „on väga oluline“. Üksikväärtuste kirjeldav statistika on esitatud lisas 2, tabel 9. Üksikväärtustest hinnati kõige olulisemateks tööväärtusteks töö tähenduslikkust, tööaega ja koostööd (M=4,7) ning teiste abistamist (M=4,6). Kõige madalamalt hinnati tööväärtuseid: võim (M=2,8), mõjuvõim (M= 3,0) ning karjäär (M=3,4).

Üksikväärtused jaotati kuueks väärtusorientatsiooniks nii, et (1) väliste tööväärtuste puhul eristati rahalise tasustamisega seotud väärtused (konkurentsivõimeline tasu, lisatasud või tulemustasu, hüved) turvalisuse ja mittemateriaalse hüvitamisega seotud väärtustest (töö asukoht, sobiv tööaeg, töö- ja eraelu tasakaal, head töötingimused) ning (2) staatuse ja võimuga seotud väärtuste puhul eristati teiste inimeste juhtimisega seotud väärtused (juhtimine, vastutus) staatusega seotud väärtustest (prestiiž, mõjuvõim, karjäär). Väärtusorientatsioonide kirjeldav statistika on esitatud tabelis 4 (kuna üksikväärtuste arv väärtusorientatsioonide lõikes oli erinev, siis kasutatakse võrdluseks üksikväärtuste olulisushinnangute aritmeetilist keskmist).

Tabel 4. Väärtusorientatsioonide kirjeldav statistika

	Min.	Max.	Kesk- väärtus	St. hälve
Sotsiaalne	2,00	5,00	4,55	0,53
Väline: turvalisus, mittemateriaalsed (mugavus)	2,0	5,0	4,46	0,56
Sisemine (töö sisuga seotud väärtused)	1,60	5,00	4,25	0,60
Väline: tasustamine (materiaalne)	1,00	5,00	4,21	0,89
Staatust ja võim: juhtida teisi	1,33	5,00	3,64	0,85
Staatust ja võim: positsioon/staatust	1,00	5,00	3,51	0,86

Allikas: autori koostatud

Näeme, et kõige kõrgemalt on päästeteenistujad hinnanud sotsiaalseid tööväärtusi (aidata teisi, koostöö teistega, olulise organisatsiooni liikmeks olemine) ja olulisuselt teisel kohal on turvalisuse ja mittemateriaalsete hüvedega seotud väärtused (mugav asukoht, sobiv ja paindlik tööaeg, töö- ja eraelu tasakaal, mugav ja kaasaegne töökeskkond, stabiilne töösuhe) ($t=2,293$ $p=0,023$), mida peetakse üsna üksmeelselt (standardhälve *ca* pool hindepalli) väga oluliseks. Kõige madalamalt on hinnatud positsiooni/staatusega seotud väärtuseid (ametikõrgenduse võimalus, ametikoha staatust, mõjuvõim, tunnustus hea töö eest) ja teiste inimeste juhtimisega seotud väärtuseid, mille puhul suurem vastuste hajuvus osutab sellele, et osadele töötajatele ei ole need väärtused olulised kuid osadele pigem on ($t=2,491$ $p=0,013$).

Töö sisuga seotud ehk sisemisi väärtusi nagu tööõõm, oskuste ja teadmiste head taset näitavate tulemuste saavutamine, arenguvõimalus ehk uute teadmiste ja oskuste omandamine ning iseseisvus oma töö korraldamisel ning huvitav töö, hindab enamust vastajaist väga või pigem oluliseks ja sama tähtsateks peetakse ka töö eest saadavaid tasusid (hea palk, lisa- või tulemustasu, organisatsiooni poolt pakutavad lisahüved ehk materiaalsed väärtused), kuigi viimase puhul on vastuste varieeruvus suurem (nende kahe orientatsiooni keskmised üksteisest statistilise olulisuse mõttes ei erine).

Sisemistele väärtustele ja tasudele antud hinnangud on erinevad statistilise olulisuse mõttes positsiooni/staatuse ning juhtimisega seotud väärtuste olulisusest (tasustamine vs juhtimine $t=7,744$ $p<0,001$; tasustamine vs positsioon/staatust $t=11,236$ $p<0,001$).

Tabel 5. Vanuse, tööstaazi ja väärtusorientatsioonide seosed

	Tööstaaž Pääste- ametis	Vanus	Sotsiaalne VO	Väline: tasustamine VO	Sisemine (töö sisuga seotud väärtused) VO	Staatus VO	Turvalisus, mugavus VO
Sotsiaalne VO	-,052	,040					
Väline: tasustamine VO	-,087	-,124	,112				
Sisemine VO (töö sisuga seotud väärtused)	-,136*	-,152*	,511**	,444**			
Staatus VO	-,118	-,173**	,283**	,369**	,500**		
Väline: turvalisus, mugavus jm hüved VO	-,123	-,132*	,386**	,554**	,588**	,414**	
Juhtimisele orienteeritus VO	,110	,055	,370**	,112	,431**	,540**	,158*

Allikas: autori koostatud VO-väärtusorientatsioon, **p<0,001 * p<0,05

Vaadates vanuse ja tööstaazi ning väärtusorientatsioonide seoseid näeme (tabel 5), et pikema tööstaaziga ja vanemad päästeteenistujad hindavad madalamalt töö sisuga seotud väärtusi, samuti staatuse ning turvalisuse ja mugavusega seotud tööväärtusi (nõrk negatiivne seos).

Materiaalne väärtusorientatsioon ehk töö eest saadavate tasude ja hüvede oluliseks pidamine ei ole seotud tähendusliku töö ja juhtimise-võimuga seotud töö aspektide tähtsustamisega. Samas on meeldiva ja huvitava töö väärtustamine mõõduka tugevusega positiivses seoses nii staatusepositsiooni oluliseks pidamise kui mugavuse väärtustamisega nagu ka tähendusliku töö hindamisega.

2.3.3 Tööväärtuste ja tööorientatsioonide seosed

Analüüsides tööväärtuste ja tööorientatsioonide seoseid (tabel 6) näeme, et tööd elatisvahendite hankimise võimalusena ehk „tööotsana“ võtavad päästeteenistujad väärtustavad vähem

tähenduslikku tööd ja huvitavat tööd (nõrk negatiivse seos) samas kui töösse kui karjäärivõimalusse suhtumine on seotud staatusega seotud väärtuste olulisemaks pidamisega.

Tabel 6. Tööväärtuste ja tööorientatsioonide seosed

Väärtused	Töö kui „tööots“	Töö kui karjäär	Töö kui kutsumus
Sotsiaalsed	-,153*	-,044	,361**
Välised: materiaalsed tasud	-,034	,048	,086
Sisemised	-,219**	-,012	,241**
Staatuse	-,110	,166**	,175**
Väline: turvalisus ja mugavus	-,027	-,080	,139*
Juhtimine ja võim	-,056	,105	,183**

Märkus: tabelis on Spearmani korrelatsioonikordaja **p<0,001 * p<0,05

Allikas: autori koostatud

Mida rohkem nähakse päästetööd kutsumusena, seda olulisemaks peetakse tähenduslikku ja teistele kasulikku tööd (mööduka tugevusega positiivne seos) ja seda, et töö oleks huvitav ja arenguvõimalusi pakkuv ning iseseisvat otsustamist võimaldav.

Nõrgemad positiivsed seosed on töö kui kutsumus suhtumisel ka staatuse, juhtimise-võimu ning mugavate töötingimuste tähtsustamisega, kuid puudub seos töö eest saadavate tasude väärtustamisega.

2.3.4 Karjääriga rahulolu ja organisatsiooniline mobiilsus

Tabelis 7 on toodud kahe skaala kirjeldav statistika. Viiepallisel hinnanguskaalal tähendas nr 3 „nõustun teatud määral“ ja numbrid 2 ja 4 tähendasid vastavalt pigem ei nõustu või „pigem nõustun“. Organisatsioonilise mobiilsuse skaalal näitab suurem väärtus eelistust jääda praeguse tööandja juurde (ehk siis väiksemat valmidust organisatsiooniliseks mobiilsuseks) ja karjääriga rahulolu skaalal näitab suurem väärtus suuremat rahulolu.

Näeme, et nii karjääriga rahulolu kui organisatsiooniliseks mobiilsuseks valmisoleku skaala väidete keskvärtus on veidi üle kolme hindepalli ning hinnangutes on piisavalt varieeruvust (standardhälve 0,68 ja enam hindepalli). Ehk siis vastanute hulgas on nii neid päästeteenistujaid, kes on oma senise karjääriga pigem rahul kui ka neid, kes pigem ei ole rahul. Samuti eelistab osa vastanutest pigem Päästetöökorralduse töötada ning on ka neid, kes on valmis töökohta vahetama.

Tabel 7. Karjääriga rahulolu ja organisatsioonilise mobiilsuse kirjeldav statistika

	Min	Max	Kesk- väärtus	St. hälve
Valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks	1,20	5,00	3,39	0,68
Karjääriga rahulolu	1,00	5,00	3,33	0,75

Allikas: autori koostatud

Vaadates karjääriga rahulolu ning organisatsioonilise mobiilsuse seost töötajate vanuse ja tööstaažiga ilmnes positiivne nõrk seos nii karjääriga rahulolu kui organisatsiooni jäämise eelistusega (karjääriga rahulolu seos vanusega $r=0,21$ $p=0,001$ ja tööstaažiga $r=0,17$ $p=0,007$; valmidus organisatsiooniliseks mobiilsuseks seos vanusega $r=0,145$ $p=0,023$ ja seos tööstaažiga $r=0,65$ $p=0,009$). Seega on oma senise tööalase karjääriga rohkem rahul ning Päästeametisse tööle jäämisele orienteeritud pigem vanemad ja staažikamad töötajad.

Tabel 8. Karjääriga rahulolu ja organisatsioonilise mobiilsuse seos tööorientatsiooniga

		Töö kui „töots“	Töö kui karjäär	Töö kui kutsumus
Karjääriga rahulolu	Spearmani korrelatsioonikordaja	-,146*	-,240**	,296**
	olulisustõenäosus p	,019	,000	,000
Valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks	Spearmani korrelatsioonikordaja	-,129*	-,149*	,472**
	olulisustõenäosus p	,039	,017	,000

Allikas: autori koostatud

Vaadates karjääriga rahulolu ja organisatsioonilise mobiilsuse eelistuse seoseid sellega, kas töö on kutsumus või vahend elatise teenimiseks või karjäär näeme (tabel 8), et päästeteenistujaks olemise tajumine kutsumusena seostub nii suurema lojaalsusega organisatsioonile (suurem eelistus töötada praeguse tööandja juures; mõõdukas positiivne seos) kui enama rahuloluga senise tööalase karjääriga.

Samas on nii töö kui „tööots“ ning töö kui karjäär orientatsioonid seotud väiksema karjääriga rahuolu ning suurema valmisolekuga tööandjat vahetada (kuigi need seosed on suhteliselt nõrgad). Vanusegruppide võrdluses valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks ei erine. Karjääriga rahulolu osas eristuvad üksteisest vastajad vanuses 20-30 a ja 61-70 a ($F=2,820$ $p=0,026$).

3 ARUTELU

Erinevate uuringute tulemusel on teadlased arvanud, et inimesed, kes võtavad oma tööd kui kutsumust, on oma töö ja karjääriga rohkem rahul ning kogedes ka suuremat eluga rahulolu, kannatavad ühtlasi vähem stressi ja depressiooni all. Töö mida tehakse vaid majanduslikel või karjääri edendatavatel põhjustel, ei inspireeri inimesi niivõrd, et nad omistaksid enda tööle laiema tähenduse. Kutsumuse olemasolu avaldab otseselt mõju organisatsiooni tulemuslikkusele, pühendumisele ja tööga rahulolule. Nii nagu teistes avaliku teenistuse organisatsioonides on ka Päästeametis edu saavutamiseks olulised inimesed, kes on motiveeritud ning kellel on soov panustada ühiskonna heaks. Seejuures seisab Päästeamet silmitsi, sarnaselt kogu Eestile, suureneva tööjõupuudusega.

Vaatamata sellele, et päästeteenistujatele makstakse Eestis keskmisest madalamat töötasu, on antud sihtgrupi vabatahtlik volavus olnud aastaid väga madal, jäädes viimasel kolmel aastal näiteks 3-3,5% piiresse. Sellele lisaks on päästetöö (tuletõrje) tihti rasketes tingimustes tehtav rüpane töö. Vaatamata kõigele sellele on päästjast kujunenud inimeste ettekujutustes hegemoonilise maskuliinsuse võrdkuju ning tuletõrjega seotud prestiiž (sotsiaalne, moraalne, seksuaalne) on ikoonilisem kui reaalsus on ning see hoiab seda tööd iseloomustamast raske ja rüpane tööna. (Thurnell-Read, Parker, 2008)

Teaduskirjanduses on tööväärtusi üsna laialdaselt käsitletud ning analüüsitud tööväärtuste seoseid erinevate tööga seotud aspektidega. Samuti on käsitletud erinevate generatsioonide ja valdkondade tööväärtusi, et mõista ja prognoosida paremini inimeste tööalast käitumist ja töösse suhtumist. Selgitades välja, millised on tänaste päästeteenistujate tööorientatsioonid, on selle põhjal võimalik teha järeldusi, miks inimesed on endale valinud professioniks sellise suhteliselt keeruka, raske ja ohtliku töö, mida nad antud töö juures väärtustavad, kuidas ollakse rahul karjääriga päästeteenistuses ning milline on päästeteenistujate valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks sh kas erinevatel vanusegruppidel tööorientatsiooni suunad erinevad või mitte. See teadmine annab võimaluse kujundada värbamis- ja valikuprotsessi, et teenistusse leiaksid tee inimesed, kelle väärtusorientatsioonid ühtivad organisatsiooni omadega, kujundada karjääriplaneerimise protsesse ning arendustegevusi olemasolevate teenistujate jaoks.

Tööheaolu ja töösse suhtumise teema järjest aktuaalsemaks muutudes, on viimasel kümnendil üha selgemaks kujunenud arusaam, et töö võib olla ka kutsumus. Empiirilise uuringu

tulemustest selgusid päästeteenistujate tööorientatsioonid (töö kui tööots, töö kui karjäär, töö kui kutsumus), väärtusorientatsioonid, karjääriga rahulolu ning valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks. Valimis olid esindatud komandotasandi valveteenistujad jaotatuna erinevatesse vanusegruppidesse. Kõige enam oli vastajaid vanuses 41-50, mis oli ka valimis üldkogumina suurim vanusegrupp.

Esimeseks uurimisülesandeks oli määratleda kui paljud päästeteenistujad peavad oma tööd kutsumuseks ja kuidas see on seotud töötaja vanusega ja staažiga Päästeametis.

Uuringus jõuti järeldusele, et pea pooled (46,8%) vastanutest samastavad end „töö kui kutsumus“ kuvandiga suurel määral ning *ca* kolmandik (36,5%) päästeteenistujatest mõnevõrra. Üle poolte (59%) vastajatest ei arvanud, et päästeteenistujaks olemine on neile lihtsalt elatise hankimise võimalus ehk „tööots“ millest võib järeldada, et suur osa päästeteenistujaid pigem peavad enda tööd oma kutsumuseks. Järeldus toetub ka tööväärtustele antud hinnangutele, mida autor edasises töös analüüsib.

Kui võrrelda hinnanguid tööorientatsioonide osas vanuse ja staažiga seotult selgub, et päästetöö tajumine kutsumusena ei erine oluliselt vanusegruppide ja staaži lõikes. Küll aga on vanematele ja staažikamatele päästeteenistujatele veidi rohkem iseloomulik suhtumine töösse kui elatise teenimise vahendisse (töö kui tööots). Vanemate teenistujate puhul oleks võinud oodata, et nad töötavad päästeteenistujana just seetõttu, et tunnetavad seda tööd enda kutsumusena lähtudes Tolberti ja Moeni (1998) uuringus väljatoodust, et vanusega kasvab eelistus teha tähendusega tööd.

Arvestades, et kutsumus on dünaamiline, muutudes ja täiustudes aja jooksul, annab see alust antud uuringutulemustele tuginedes eeldada, et osad vanemad ning staažikamad päästeteenistujad kas ei olegi kunagi oma kutsumust avastanud, on leidnud tänaseks elus uued fookused või ongi võtnud tööd päästeteenistujana alguses peale kui elatise teenimise vahendit, sest veel mõned aastad tagasi kuvati päästetööd kui „ametit terveks eluks“, mis annab kindla töö ja sissetuleku ning tagab teatud tööaastate täitumisel täiendavad sotsiaalsed garantiid (eripensionid). Seejuures võib neil olla tugev professionaalne identiteet. Professionaalset identiteeti saab määratleda kui selget ettekujutust kutsealast, eesmärkidest ja väärtustest mis loob selge arusaama nende karjäärirollist, kuid see ei pane neid tingimata tunnetama tööd kui enda kutsumust (Hirschi, 2012).

Kuigi need kaks konstruktsiooni on teoreetiliselt siiski seotud, sest kutsumuse tajumine eeldab inimese samastumist kutsumuseks oleva töö valdkonnaga ja tunnetust, et see töö valdkond on inimese identiteeti määrav komponent (Dik, Duffy ja Eldridge, 2009, Hall ja Chandler, 2005).

Kuna suurem osa vastajatest hindas, et päästetöö on väga palju või mõnevõrra osa nendest ning neile meeldib nende töö väga ja selle tegemist nauditakse ning läbi oma tegevuse püütakse maailma paremaks muuta, võib uuringu tulemustest järeldada, et suurem osa päästeteenistujaid on töö-kui-kutsumus orientatsiooniga. Antud hinnang aitab ühtlasi seletada päästeteenistujate madalat voolavust, millele autor eespool viitas.

Lähtudes teoriast omavad tööväärtused karjäärivalikul olulist rolli ning sellest tulenevalt oli uuringu teiseks eesmärgiks selgitada välja päästeteenistujate jaoks olulisemad tööväärtused. Kuna tööväärtused annavad ette teatud kriteeriumid millest töö ja töökeskkonna valimisel lähtuda, on oluline teada milline on päästeteenistujate tööväärtuste profiil.

Tööväärtustest kõrgeimad hinnangud anti töö tähenduslikkusele ($M=4,7$) ja koostööle ($M=4,7$) ja teiste abistamisele ($M=4,6$). Hirschi (2012) on leidnud, et kutsumus ja töö tähenduslikkus omavad teorias erinevaid tähendusi, sest tööd võib tema teatud omaduste tõttu (nt tagasiside, ülesande selgus, mõju) tajuda tähenduslikuna, mis ei ole sõltuvuses sellest kas seda tööd tajutakse kui enda kutsumust. Kontseptuaalselt tuleks kutsumust käsitleda kui töö tähenduslikkusele aluse panijat kuna tajudes kutsumust, tunnetab inimene tugevamalt selle töövaldkonna olulisust ja suuremat eesmärki (Rosso *et al.* 2010; Wrzesniewski, 2003) ning seeläbi omab see töö tema jaoks ka suuremat tähenduslikkust (Hirschi, 2012).

Duffy *et al.* (2012) poolt läbiviidud uuring kinnitas, et töö tajumine kutsumusena seostub inimese jaoks tähendusliku tööga. Töö tajumine tähenduslikuna loob eeldused positiivsete tulemuste saavutamiseks nii töötaja kui organisatsiooni vaates (Hirschi, 2012), sest kui inimene teeb tööd, mis on tema jaoks tähenduslik, on ta ka oluliselt motiveeritum ja saavutab paremaid tulemusi (Allan *et al.* 2014).

Kuuluvusele (organisatsioon, mille tegevus või staatus on sinu hinnangul oluline) antud hinnangud jäid selles väärtuste grupis veidi madalamaks ($M=4,3$). Siinjuures võib eeldada, et ennekõike peetakse oluliseks just oma meeskonda (komando) kuulumist ning alles seejärel organisatsioonilist kuuluvust. Svetlicinaia (2015) on oma töös välja toonud, et meeskonna tasemel panustavad kutsumusega inimesed rühma identiteedi tugevdamisse intensiivsemalt, mille tulemusel on meeskonnas vähem konflikte, rohkem meeskonnale pühendumist ning rahulolu kaastöötajatega, mis omakorda võimaldab saavutada paremaid töötulemusi.

Päästeteenistujate jaoks on oluline, et meeskonnaliikmed oleks usaldusväärsed ning ühtekuuluvad, sest selle töö olemuse ja päästetööle omaste ohtude tõttu sõltub meeskonnaliikmete ohutus ja töötulemused üksteisest. Selles ebaõnnestumine võib põhjustada saatuslikke tagajärgi nii meeskonnale kui üldsusele.

2019. aastal Päästeametis läbiviidud rahulolu uuringus hindasid käesoleva uuringu valimisse kuuluvad päästeteenistujad töökaaslastega läbisaamist 5-palli skaalal hindegas 4,6 (Päästeamet, 2019). Päästetöö ei ole töö mille puhul väärtustatakse individuaalset panust vaid see on meeskondlik töö ning seetõttu on oluline, et meeskonnad oleks ühtsed ning meeskonnaliikmete läbisaamine peab olema heal tasemel.

Käesolevas uuringus antud hinnangud näitavad, et kõige rohkem iseloomustab päästeteenistujaid sotsiaalne väärtusorientatsioon ($M=4,55$; $SD=0,53$).

Kui kõige kõrgemad hinnangud said tähenduse ja sotsiaalsusega seotud väärtused, siis hinnanguliselt teisel kohal oli turvalisuse ja mugavusega seotud väärtusorientatsioon ($M=4,46$; $SD=0,56$) millest lähtuvalt võib järeldada, et päästeteenistujate jaoks on vägagi oluline paindlik tööaeg ($M=4,7$), turvalisus ehk stabiilne ja pikaajaline töösuhe ($M=4,3$), töötingimused ($M=4,5$) ning töö asukoht ($M=4,2$). Standardhälve $SD=0,56$ viitab, et antud väärtusorientatsiooni peetakse üksmeelselt väga oluliseks.

Asjaolu, et kõrgeimad hinnangud on saanud sobiv ja paindlik tööaeg on küllaltki ootuspärane, kuna päästeteenistujate töökorraldus näeb täna ette graafikujärgse töö selliselt, et tööl ollakse 24 tunnises vahetuses peale mida on 72 tundi puhkeaega, ehk 1 päev tööl ja 3 päeva vaba. Selline töökorraldus jätab piisavalt aega ja energiat pere- ja isikliku elu jaoks mida väärtusena hinnati kõrgelt (töö- ja eraelu tasakaal $M=4,5$). Kõige kõrgemalt hinnati paindlikku tööaega vanusegruppides 20-40 ja 61-70 ning staažigruppides 1-3 aastat ja staažiga üle 31 aasta. Ehk siis rohkem oluline on see just noortele päästeteenistujatele, kellele on oluline omada aega kas hobide või pere jaoks ning vanematele teenistujatele, kes soovivad jätkata teenistust käies tööl 7-8 vahetust kuus, kuna selline töökorraldus jätab neile eeldatavalt piisavalt aega vahetustevaheliseks taastumiseks ning piisavalt vaba aega.

Inimeste vajadus omada suuremat kontrolli oma tööle pühendatud aja üle varieerub sõltuvalt vanusest, soost, palgast, karjäärieesmärkidest ning perekonnaseisust. Üldiselt on tööaja paindlikkus oluline eelkõige nende jaoks kellel on väikesed lapsed, kes soovivad panustada enesearengusse või kes läheneb oma karjääri lõpule. (Papalexandris, Kramar, 1997)

Saamaks päästeteenistujaks, tuleb asuda õppima Sisekaitseakadeemia päästekolledžisse. Õpe toimub Väike-Maarjas ja õppekava kestus on 40 õppenädalat ehk väljaõpe kutse omandamiseks kestab 10 kuud. Pea kolmveerand aega sellest 10 kuust tuleb veeta Väike-Maarjas, mis tähendab eemalolekut oma perest ja piiranguid isikliku elu korraldamisel. Allan *et al.* (2014) märgivad, et pereelul võib olla suur mõju karjäärivalikule ja karjääri kujunemisele.

Päästja väljaõpe on ressursimahukas nii riigile (õppekoha maksumus) kui ka õppijale (aeg). Sellest lähtuvalt on loomulik, et panustades väljaõppesse vägagi kitsal ja spetsiifilisel erialal, eeldatakse ka pikaajalist ja stabiilset töösuhet. Seetõttu on väga oluline, et Päästeamet, viies läbi värbamist, jõuaks õigete värbamissõnumitega õigete inimesteni. Selleks on vaja teada, mis inimesi kõnetab ja mis nende jaoks oluline on just seda ametit silmas pidades. Täna juba on Päästeamet hakanud oma töökuulutustes esile tooma päästetöö puhul paindlikku tööaega ning uuringu tulemused annavad kinnitust, et organisatsioon on oma värbamissõnumites õigel teel. Seejuures tuleks rõhutada veelgi enam töökuulutustes seda, et selline paindlik töökorraldus loob küllaltki suure võimaluse töö- ja eraelu tasakaaluks kuna see teema kõnetab inimesi töösuhetes järjest enam.

Küllaltki kõrged hinnangud on saanud nii töö sisuga ($M=4,25$; $SD=0,60$) seotud kui ka materiaalne (tasustamine) väärtusorientatsioon ($M=4,21$; $SD=0,89$). Sisemistest tööväärtustest hinnatakse enim töö rõõmu ($M=4,51$; $SD=0,76$) ja huvitavat tööd ($M=4,49$; $SD=0,73$). Töö eest saadavaid tasusid ja hüvesid peetakse küll peaaegu sama oluliseks kui töö sisuga seotud väärtuseid, kuid siinjuures on vastuste varieeruvus suurem kuigi nende kahe orientatsiooni keskmised üksteisest statistiliselt olulisuse mõttes ei erine.

Tüüpiline tööaasta hõlmab endas keskel läbi 2015 tundi inimese ajast, arvestamata aega, mis kulub tööle ja koju sõitmiseks. See võib moodustada pea poole ärkveloleku ajast. Rahulolematuse oma tööga võib märkimisväärselt mõjutada töötaja pereelu ja sotsiaalseid suhteid. Seetõttu on väga oluline, et inimene tunneks oma tööst rõõmu ja peaks seda huvitavaks. Selles, et inimene tunneks töö rõõmu, on oluline roll nii juhtidel kui meeskonnal ning töö endal. Igati loomulik on, et inimene tahab teha mõtestatud ja huvitavat tööd.

Mõtestatud amet võib olla inimese eluraamistik, mille ümber ta struktureerib muid tegevusi. Lisaks ilmneb just teisi abistavate ametite esindajate, nagu õpetajate, arstide, tuletõrjujate ja politseinike puhul soov tunnetada rõõmu teiste heaks hästi tehtud tööst. (Berlã *et al.* 1999) Võib eeldada, et see on nende ametite esindajatele väga oluline tasukomponent.

Arvestades seda, et paljudes uuringutes keskendutakse erinevate uurimisobjektide analüüsimisel ka põlvkondadevahelistele erinevustele, võrreldi antud uurimuses väärtusorientatsioonide seoseid vanuse ja staažiga. Nõrk negatiivne seos näitab, et pikema staažiga ja vanemad päästeteenistujad hindavad töö sisuga seotud ning materiaalseid väärtusi veidi madalamalt kui nooremad päästeteenistujad. Kui tööorientatsioonide puhul selgus, et just vanematele ja staažikamatele teenistujatele oli iseloomulikum suhtumine töösse kui lihtsalt „tööotsa“, siis selgub, et vaatamata sellele väärtustavad nad tasustamise ja hüvedega seotud väärtuseid noorematest madalamalt. Põhjuseks võib olla asjaolu, et vanemad ja staažikamad teenistujad on kunagi päästetöö valinud seetõttu, et ametikoha asukoht oli sobilik, väljaõpe toimus komandos kohapeal, tööga kaasnesid täiendavad sotsiaalsed garantiid ning lubatud oli „amet kogu eluks“ ning tänaseks töötavad nad päästeteenistujana rohkem harjumusest kuna ei soovi panustada uute teadmiste ja oskuste omandamisse, et vahetada näiteks eriala ja tööandjat.

Kõige madalamalt on vastajad hinnanud positsiooni ja staatusega seotud väärtusorientatsiooni ($M=3,51$; $SD=0,86$). Madal keskmine hinnang positsiooni ja staatusega seotud väärtusorientatsiooni skaalal ning nii üksikväärtusena karjäärile (ametikõrgenduse võimalus, õiguste ja vastutusala suurenemine) antud hinnangud ($M=3,5$; $SD=1,19$) kui ka karjääriga rahulolule antud hinnangud ($M=3,33$; $SD=0,75$) viitavad, et osad päästeteenistujad ei pea oluliseks arenguvõimalusi ega väärtusta teadlikult enda jaoks ametikohast tulenevat mõjuvõimu, mis looks suuremad võimalused kujundada hoiakuid ja arvamusi nii organisatsiooni tasandil kui ühiskonnas ning nad on rahul oma praeguse positsiooni ning vastutuselaga. Samas piisav vastuste varieeruvus lubab eeldada, et osade päästeteenistujate jaoks on siiski oluline karjääri teha ning töötada positsioonil, millest tulenevalt tekivad paremad võimalused teiste hoiakute ja arvamuste mõjutamiseks. Positsiooni ja staatusega seotud väärtusorientatsiooni hindavad madalamalt just vanemad ja staažikamad teenistujad.

Uuringu respondentidest ca kolmandik iseloomustas end kui mõnevõrra või väga palju praegust tööd kui hädavajalikku karjäärietappi võtvatena ning analüüsid väärtusorientatsioonide ja tööorientatsioonide seoseid näeme, et positsiooni ning staatusega seotud väärtuseid hindavad kõrgemalt just tööd kui karjääri võtavad päästeteenistujad. Kui autor viitas eelnevalt, et päästeteenistujad ei väärtusta teadlikult enda jaoks enda ametikohast tulenevat mõjuvõimu, siis tuginedes teooriale mis ütleb, et inimesele, kes on teiste suhtes helde ning näitab valmisolekut ohverdada oma aega ja energiat, raha või muid väärtuslikke ressursse (head tegev käitumine), omistatakse ühiskonna poolt juba kõrgem staatus (Murdock, 1970 ja Veblen, 1899 viidatud Zhang *et al.* 2018) võib järeldada, et oma tegevusega on päästeteenistujad soovitud positsiooni

ja staatuse saavutanud ning eraldiseisvana ametiga kaasnevat prestiiži ja mõjuvõimu ei hinnata. Ehk, et kui inimesed teevad oma tööd kutsumusest, saavad nad tööst piisava rahulduse ning välised väärtused ei ole nende jaoks olulised.

Madala hinnangu on saanud ka juhtimise ning võimuga seotud väärtusorientatsioon, mis on loogilises seoses positsioonile ja staatusele antud hinnangutega arvestades ka nende vastuste suuremat hajuvust ($t=2,491$; $p=0,013$).

Uuringus tuvastati statistilise olulisuse mõttes erinevus sisemisele väärtusorientatsioonile ja tasustamisele antud hinnangute ning positsiooni ja staatuse ning juhtimisega seotud väärtusorientatsioonidele antud hinnangute olulisuse vahel. Väärtusorientatsioonide võrdlustulemustest võib järeldada, et need kes peavad oluliseks materiaalseid väärtuseid, ei väärtusta töö tähenduslikkust ning juhtimise ja võimuga kaasnevaid nüansse. Samas laseb mõõduka tugevusega positiivne seos järeldada, et need kes peavad oluliseks positsiooni ja staatust, töö tähendust aga ka turvalisust ja mugavust, väärtustavad ka seda, et töö peab ennekõike olema meeldiv ja huvitav. Samuti, mida rohkem nähakse päästetööd kui enda kutsumust, seda olulisemaks peetakse seda, et see töö omaks teenistuja enda jaoks tähendust ja oleks ühtlasi ka ühiskondlikult kasulik. Nende jaoks, kes on leidnud päästetöös oma kutsumuse on ühtlasi oluline, et tehtav töö oleks huvitav ja arenguvõimalusi pakkuv võimaldades ühtlasi iseseisvat otsustamist ja nende otsuste elluviimist.

Kolmanda uurimisülesandena selgitati välja millised on kutsumusega päästeteenistujate tööväärtuste profiil.

Uuringu tulemustest selgus, et mida rohkem tajutakse päästetööd enda kutsumusena, seda kõrgemad hinnangud sai sotsiaalne väärtusorientatsioon. See tulemus kinnitab teoorias väljatoodud seisukohta (Wrzesniewski, 2010), et inimesed, kes tajuvad tööd kutsumusena ei tööta vaid rahalise kasu või karjäärivõimaluste nimel, vaid pigem selle nimel mis on selle töö eesmärk ja mõju.

Päästetöö peamine eesmärk on kaitsta elusid, aidata inimesi õnnetuste korral ja kaitsta nende tervist, vara ning keskkonda. Vastajate kõrge keskmine näitaja sotsiaalse väärtusorientatsiooni skaalal viitab, et päästeteenistujad hindavad oma töös just teiste aitamist ja koostööd. Selline töö omab inimese enda jaoks samuti suuremat tähendust, mis tõttu võibki uuringu tulemustele toetudes järeldada, et paljud uuringus osalejad on leidnud päästetöös oma kutsumuse.

Võrreldes päästeteenistujate väärtusorientatsioonide ja tööorientatsioonide seoseid ilmnes loogiline seos, et need, kes suhtuvad oma töösse kui lihtsalt „tööotsa“, väärtustavad vähem tähenduslikku ja huvitavat tööd. Sotsiaalsele väärtusorientatsioonile antud kõrged hinnangud kinnitavad arusaama, et päästetöö on meeskondlik töö ning koostöösuhted ja tegutsemine meeskonnaliikmena on olulised. Antud elukutse valikul ja päästeteenistujate värbamisel tuleb nendele aspektidele tähelepanu pöörata ja veenduda, et inimene, kes soovib tööle asuda päästeteenistujana, on tulemuste saavutamiseks valmis meeskondlikuks tööks ja meeskonda sobilik.

Tuginedes sellele, mida on oma uurimuses välja toonud Wrzesniewski *et al.* (1997) võib ka antud uurimustulemusest lähtuvalt tõdeda, et kutsumust tunnetavate inimeste jaoks on olulised sisemised motivaatorid ning välimised pigem neile, kes tunnetavad oma tööd kas lihtsalt tööotsana või karjäärina. Sisemiseks motivaatoriks on ka arengusoov ning nagu analüüsis ka selgus, siis ennekõike nooremad päästeteenistujad hindasid kõrgemalt just töö sisuga seotud väärtuseid.

Neljandaks uurimisülesandeks oli selgitada välja päästeteenistujate rahulolu karjääriga ning valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks.

Empiirilised uuringud on kinnitanud, et kutsumuse olemasolu on positiivses korrelatsioonis karjääriotsustega ning karjääriga rahuloluga (Duffy *et al.* 2012). Kui vanematele päästeteenistujatele oli rohkem omane töö tajumine lihtsalt tööna, siis ka siin saab luua seose, mis kinnitab vastajate poolt antud hinnangute põhjal arusaama, et oma seni saavutatud karjääriga on rohkem rahul vanemad teenistujad ning nooremad teenistujad on rohkem avatud erinevatele võimalustele organisatsioonis.

Nagu eelpool mainitud, hindasid nooremad päästeteenistujad kõrgemalt töö sisuga seotud väärtuseid, mis tähendab seda, et nad on erinevalt vanematest ja staažikamatest teenistujatest rohkem huvitatud arenguvõimalustest ja uute teadmiste ja oskuste omandamisest. Karjääriga rahulolu osas erinesid üksteisest enim vanusegrupid 20-30 aastat ja 61-70 aastat.

Uuringu tulemusel on leitud, et õppurid, kes tunnetavad mingi tegevusala suhtes kutsumust, teevad oma karjäärivalikuid ja –otsuseid teadlikumalt ja läbimõeldumalt. Nad tunnetavad paremini oma huvisid ja võimeid ning teevad nendest lähtuvalt oma karjääriotsused ning on valikutes otsusekindlamad kui need, kellel teadmine oma kutsumusest puudub. Seega on tõenäoline, et inimesed, kes tunnetavad kutsumust, peavad oluliseks ka tööalase arengu võimalusi. (Duffy ja Sedlac, 2007)

Inimesed, kes tunnetavad oma kutsumust on valmis rohkem pingutama ülesannete täitmisel ja püüdlema eesmärkide saavutamise poole, kuna nad on rohkem huvitatud sellest tööst ning seetõttu omandavad ka suurema kompetentsi valdkonnas, mis ühtlasi võimaldab neil kogeda ka suuremat karjääriedu (Hirschi, 2012). Võimalus ja soov teha karjäärivalikuid loob eelduse valida endale töövaldkond mis vastab indiviidi kutsumusele.

Kui hinnata karjääriga rahulolu ja organisatsioonilise mobiilsuse seost vastajate vanuse ja tööstaažiga näeme samuti, et tööalase karjääriga on rohkem rahul vanemad ja staažikamad teenistujad ning nende valmidus organisatsiooniliseks mobiilsuseks on väiksem, ehk nad on rohkem orienteeritud Päästeametisse tööle jäämisele. Kõige vähem on karjääriga rahul 20-30 aastaste päästeteenistujate vanusegruppi kuuluvad vastajad. Võime eeldada, et vanemad ja staažikamad teenistujad on juba oma soovitud karjääri tipul ning edasised ootused karjääriteedele päästeteenistuses puuduvad. Samas nooremad teenistujad hindavad arenguvõimalusi kõrgemalt ning näevad võimalusi edasiseks karjääriks päästeteenistuses või miks mitte ka laiemalt sisejulgeoleku valdkonnas.

Samuti näitasid uuringu tulemused, et päästöö tajumine kutsumusena seostub ka suurema lojaalsusega organisatsioonile (organisatsioonilise mobiilsuse seos $\rho=0,472^{**}$) ning suurema karjääriga rahuloluga ($\rho=0,296^{**}$). Need vastajad, kes tajuvad tööd lihtsalt „tööotsana“ või tööd kui karjääri, on ka karjääriga vähem rahul ning valmis suurema tõenäosusega tööandjat vahetama kui need, kes seostavad oma tööd enda kutsumusega.

Tänapäeval ei kujunda enam tööandja töötajate karjääri, vaid inimene ise ning tööandja ülesandeks on luua selleks võimalused. Inimene võib oma karjääri kujundada mitmes suunas ja vormis ning oma professionaalse identiteedi kujundada ka ametikohtadel edasi tagasi liikudes.

Päästeamet, otsides spetsialiste erinevatele ekspertteadmisi eeldatavatele ametikohtadele mis on seotud päästetööde temaatikaga, ootab väga, et komandotasandilt liiguksid päästeteenistujad nendele ametikohtadele. Paraku ei ole komandotasandi päästeteenistujad selles osas erilist huvi üles näidanud. Uuringu tulemused lubavad kinnitada senist oletust, et peamiseks takistuseks saab ilmselt just tööaja erinev režiim ja teenistujatele, kes hindavad kõrgelt paindlikku tööaja korraldust (24h tööl ja 72 h vaba) ei sobi töötada 8.00-17.00 viis päeva nädalas.

Töökorralduse vorm, töö olemus ja töötajate ootused tööle ja töökorraldusele on ühiskonnas muutnud ja muutumas ning organisatsioonid otsivad pidevalt uusi vorme efektiivsemaks toimimiseks. Päästeametis kasutatakse täna juba paindlikke töövorme, kuid pikemas perspektiivis peab organisatsioonis leidma ja rakendama erinevaid paindlikkuse vorme kui

soovitakse senisest enam pakkuda karjäärivõimalusi päästeteenistujatele. See eeldab ka seadusandlikke muudatusi ning ei puuduta vaid Päästeametit, vaid ka teisi tööandjaid. Üheks võimaluseks saamaks teada päästeteenistujate ootusi karjääriteede ja võimalike takistuste osas, oleks Päästeametil korraldada antud sihtgrupi seas selle teemaline küsitlus ning arutelu. Strateegilise personalijuhtimise seisukohast on oluline leida organisatsioonis motivaatorid millega hoida erinevate karjäärifookustega teenistujaid.

Wang *et al.* (2010) on välja toonud, et sisemised tööväärtused mõjutavad oluliselt tööga ja töötasuga rahulolu ning personalivoolavust ning see võib seletada ka päästeteenistujate madalat voolavust keskmisest madalama palgataseme juures. Ka Bunderson ja Thompson (2019) ning Steger *et al.* (2012) on oma uurimustes jõudnud samale järeldusele, et tähenduslikul töö on otsene seos väiksema lahkumiskavatsuse ja töölt puudumise määraga.

Samas ei leidnud antud uuringus kinnitust teoorias esitatud seisukoht (Hauff, Kirchner, 2015), et sisemisi tööväärtusi väärtustavad kõrgemalt kõrgema haridustasemega töötajad. Päästeteenistujatest vaid 13% omavad kõrgharidust, 68% omavad kutseharidust ning 17% on keskharidus.

Samuti on Duffy ja tema kolleegid (Duffy, Alla, Autin, ja Bott, 2013; Duffy ja Autin, 2013 viidatud Allan *et al.* 2014) leidnud, et madalama sissetulekuga ja haridustasemega inimeste kutsumuse tajumise ulatus ei erine kõrgema sissetuleku ja haridustasemega inimeste omast, vaid kõrgemalt tasustatud ja suuremate haridusvõimalustega isikutel on paremad võimalused oma kutsumuse avastamiseks ja selle järgi elamiseks.

Töö kutsumusena tajumine on omane rohkem noorematele ja väiksema staažiga päästeteenistujatele. Päästeteenistujate uuringu tulemused erinesid Tolberti ja Moeni (1998) esitatud viitest, et vanuse kasvades suureneb eelistus teha tähendusega tööd.

Töö tajumine kutsumusena mõjutab karjääriga rahulolu ja suurendab samuti teenistujate lojaalsust organisatsioonile.

Läbi viidud uuringu tulemused toovad välja miks valitakse enda professioniks selline keerukas ja raske töö, aitavad paremini mõista päästeteenistujate madalat voolavust ja seda mida nad ise enim oma töös hindavad – teiste aitamist, töö eesmärki, meeskonnatööd ning kuulumist organisatsiooni, mille tegevuse eesmärk on nende jaoks selge ja oluline.

Antud uuringu tulemused on vastuolus üldiste hoiakutega mida on esitanud ka Berring *et al.* (2015), et väliseid tööväärtusi nagu jõukuse saavutamist ning kuulsuse ja imetluse saavutamist

peetakse rohkem väärtustatumaks just meeste poolt. Päästeteenistujad on valdavalt mehed ning päästetöö oma olemuselt on väga mehelik töö, kuid seejuures iseloomustab päästeteenistujaid ennekõike sisemine väärtusorientatsioon.

Kokkuvõtvalt võib eeldada, et suur osa päästeteenistujaid näevad päästetööd kui enda kutsumust ning nad väärtustavad tähendusliku töö ja sotsiaalsusega seotud tööväärtuseid. Lähtuvalt teoriast viitab sisemiste väärtuste kõrgelt hindamine orienteeritust soovitud lõpptulemusele, milleni on võimalik jõuda töö enda kaudu. See annab vastuse ka küsimusele, miks päästeteenistujad on valinud endale sellise raske ja keeruka professioni – soov oma töö kaudu teisi aidata ja muuta Eesti turvalisemaks.

KOKKUVÕTE

Inimesed teevad üldjuhul mingit tööd konkreetse põhjusega. Olgu selleks siis võimalus end arendada ja teostada, tööst saadav rahaline tasu või töö eesmärk ja selle mõju ühiskonnas. Tööorientatsioon on väärtuste ja tasude kogum, mis ajendab inimesi tegutsema ja mis mõjutavad karjäärivalikuid (Chertovskaya, 2013) ning millele tuginevad ka indiviidi ootused tööle (Furåker, 2012) ja mis väljendab inimese arusaama töö tähendusest – mis rolli töö inimese elus omab ning väärtuste ja eelduste kogumit isik töölt eeldab (Dekas, Baker, 2014).

Magistritöö eesmärgiks oli kaardistada päästeteenistujate tööorientatsioonid (kutsumus vs karjäär vs lihtsalt töö), tööväärtused ja karjääriga rahulolu ning kuidas need on seotud päästeteenistuja vanuse ja tööstaažiga Päästeametis. Uurimuse ajendiks oli tõsiasi, et Päästeametis jõuab suur hulk päästjaid, meeskonnavanemaid, rühmapealikke ja operatiivkorrupidajaid (edaspidi päästeteenistujad) lähiaastatel pensioniikka, mistõttu seisab organisatsioon väljakutse ees värvata vabanevatele ametikohtadele uued sobilikud teenistujad ning ühtlasi hoida tihedas konkurentsisis olemasolevaid teenistujaid enda juures.

Magistritöö esimeses peatükis anti teoreetiline ülevaade tööorientatsiooni mõistest, kutsumusest ja tööväärtustest ning nende mõjust karjääriga rahulolule ja lahkumiskavatsusele. Teise peatüki moodustab empiirilise uuringu tutvustus: esmalt tutvustati lühidalt uuritavat organisatsiooni, seejärel uuringu metoodikat, valimit ning uurimistulemusi. Kolmandas osas keskenduti uuringu tulemuste põhjal tehtud järeldustele ja sellega seonduvale arutelule.

Uurimuse eesmärkide saavutamiseks viidi läbi ankeetküsitlus. Tervikuna otsis autor antud uurimustöös vastuseid järgmistele küsimustele:

- 1) Kui paljud päästeteenistujad peavad oma tööd kutsumuseks ja kuidas see on seotud töötaja vanusega ja staažiga Päästeametis?
- 2) Millised on päästeteenistujate jaoks olulisemad tööväärtused?
- 3) Milline on kutsumusega päästeteenistujate tööväärtuste profiil?
- 4) Milline on päästeteenistujate rahulolu karjääriga ning valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks?

Uurimuse eesmärgi saavutamiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit. Empiirilise uurimuse andmete kogumiseks kasutati küsimustikku mis koosnes kolmest osast: vastajate hinnang tööväärtustele, hinnang tööorientatsioonidele ning vastajate hinnangud karjääriga rahulolule ja valmidusele organisatsiooniliseks mobiilsuseks. Valimisse kuulus 1622 päästeteenistajat. Andmete kogumine viidi läbi elektroonilises uuringukeskkonnas Google Forms ning kokku osales uuringus 256 vastajat, mis moodustab 15,8% üldkogumist. Demograafilistest andmetest sooviti teada vaid vastaja vanust ning tööstaaži Päästeametis.

Uurimusküsimuste tulemused on järgmised:

1) Kui paljud päästeteenistujad peavad oma tööd kutsumuseks ja kuidas see on seotud töötaja vanusega ja staažiga Päästeametis?

Uuringu tulemused näitavad, et 47% vastajaid peavad tööd enda kutsumuseks suurel määral ning 36,5% tajuvad tööd kutsumusena mõne võrra. Päästetöö tajumine kutsumusena ei erine oluliselt vanusegruppide ja staaži lõikes, kuid töö tajumine lihtsalt „tööotsana“ ehk elatise teenimise vahendina on rohkem iseloomulik vanematele ja staažikamatele teenistujatele.

2) Millised on päästeteenistujate jaoks olulisemad tööväärtused?

Uuringu tulemustest saab järeldada, et päästeteenistujad väärtustavad kõige kõrgemalt tähendusliku töö ja sotsiaalsusega seotud tööväärtusi ning kõige madalamalt staatuse ja võimuga seotud tööväärtusi. Küllaltki oluline oli vastajate jaoks ka turvalisuse ja mugavusega seotud seotud väärtusorientatsioon, milles enim hinnati just sobivat ja paindlikku tööaega, mis omakorda võimaldab hoida töö- ja eraelu tasakaalu.

3) Milline on kutsumusega päästeteenistujate tööväärtuste profiil?

Uuringu tulemused näitasid, et mida rohkem nähakse päästetööd kutsumusena, seda olulisemaks peetakse tähenduslikku ja teistele kasulikku tööd ning seda, et töö oleks huvitav ja arenguvõimalusi pakkuv, võimaldades ühtlasi ka iseseisvat otsustamist. Kutsumusega teenistujad väärtustavad teatud määral ka positsiooni ja staatuse, juhtimise ning mugavusega (turvalisus, mittemateriaalne) seotud väärtuseid, kuid puudub seos materiaalsete väärtuste väärtustamisega. Kutsumusega päästeteenistujate poolt väärtustele antud hinnangutest järeldub, et neid iseloomustab sotsiaalne väärtusorientatsioon.

4) Milline on päästeteenistujate rahulolu karjääriga ning valmisolek organisatsiooniliseks mobiilsuseks?

Karjääriga on rahul rohkem vanemad ja staažikamad teenistujad ning nad on orienteeritud ka enam Päästeametisse tööle jäämisele. Uuringu tulemused näitasid ka seda, et kutsumuse orientatsioon seostub nii suurema lojaalsusega organisatsioonile kui suurema rahuloluga senise tööalase karjääriga. Karjääriga on enim rahul vastajad vanusegrupis 61-70 aastat ning kõige vähem rahul vanusegrupis 20-30 aastat.

Kõik uurimisküsimused said vastused. Magistritöö autor leiab, et teema valik oli asjakohane ja oluline, kuna Päästeametile kui tööandjale on oluline teada olemasolevate ja potentsiaalsete töötajate väärtushinnanguid, eesmärke ja ootuseid, et pakkuda töötajatele täiendavaid tööalaseid võimalusi nagu ka planeerida efektiivsemalt ressursse tulemuste saavutamiseks ja töökultuuri kujundamiseks.

SUMMARY

WORK ORIENTATIONS, WORK VALUES AND CAREER SATISFACTION FOR RESCUE WORKERS

Katrin Ehala

People usually do some work for a specific reason. Be it the opportunity to develop and carry oneself, the financial reward of work or the purpose of work and its impact on society.

This master's thesis focused on the study of the work orientations, work values and career satisfaction of rescue workers. The theoretical part of the master's thesis described the nature of calling, work values and work orientation and what is their impact on career satisfaction and on turnover. The review consisted of different definitions and previous approaches by different researchers and studies. The second part dealt with the purpose, method, description of the procedure and the results of the empirical study. The third part focused on the findings of the study and the related discussion.

The aim of the master's thesis was to find out the work orientation of rescue workers and to this end the author sought answers to the following questions:

- 1) How many rescue workers consider their work to be a calling and how does it relate to the employee's age and length of service at the Rescue Board?
- 2) What are the most important work values for rescue workers?
- 3) What is the work value profile of calling-oriented rescue workers?
- 4) What is the satisfaction of rescue workers with their careers and readiness for organizational mobility?

Work orientation is a set of values and rewards that motivate people to take action and that influence career choices (Chertovskaya, 2013) and on which an individual's expectations for work are based (Furåker, 2012). Work orientation thus consists of an individual's imaginations, feelings, assessments and beliefs about different aspects of work.

“Calling” as a concept includes a holistic understanding of job satisfaction, career development, personal development and well-being in the context of work (Dik et al., 2012) and, according

to Hirsch (2011), calling is the highest form of career success and an important promoter of metacompetences.

Work values denote specific expressions of general values in the work environment (Krumm et al. 2013) and they play an important role in the development of professional interest (Weisgram et al. 2010). Work values are defined as "what a person wants from work in general and which components of the workplace are important for job satisfaction" or "an understanding of the specific desired work results".

To achieve the aim of the study, the author used a quantitative research method. A questionnaire consisting of three parts was used to collect the data of the empirical study: respondents' assessment of work values, assessment of work attitude and respondents' assessments of career satisfaction and readiness for organizational mobility.

The sample included 1,622 rescue workers. The data collection was carried out in the electronic survey environment Google Forms and a total of 256 respondents participated in the survey, which is 15.8% of the total sample. Only the age and length of service of the respondent at the Rescue Board were requested to be known from the demographic data.

The results of the research questions are as follows:

1) How many rescue workers consider their work to be a calling and how does it relate to the employee's age and length of service at the Rescue Board?

The results of the survey show that 47% of the respondents consider work to be largely a calling and 36.5% perceive work as a calling to some extent. The perception of rescue work as a calling does not differ significantly by age groups and length of service, but the perception of work simply as work or as a means of earning a living is more characteristic of older and more senior employees.

2) What are the most important work values for rescue workers?

The results of the survey show that rescue workers value work values related to meaningful work and sociality the highest, and work values related to status and power the lowest. The value orientation related to comfort was also quite important for the respondents, in which suitable and flexible working hours were valued the most, which in turn allows maintaining a work-life balance. The assessments of the values given by the called rescue workers show that they are most characterized by a social value orientation.

3) What is the work value profile of calling-oriented rescue workers?

The results of the study showed that the more rescue work is seen as a calling, the more important meaningful and useful work is considered, and that the work would be interesting and offer opportunities for development, while also enabling independent decision-making. Calling-oriented servants also value the values of status, leadership, and comfort to some extent, but have nothing to do with valuing material values. Calling-oriented rescue workers are characterized by an internal work orientation.

4) What is the satisfaction of rescue workers with their careers and readiness for organizational mobility?

More older and more experienced employees are satisfied with their careers, and they are also more oriented towards staying in the Rescue Board. The results of the survey also showed that the calling-orientation is associated with both greater loyalty to the organization and greater satisfaction with the current professional career. Respondents are most satisfied with their career in the 61-70 age group and least satisfied in the 20-30 age group.

All research questions were answered. The author of the master's thesis considers that the choice of topic was appropriate and important, because it is important for the Rescue Board as an employer to know the values, goals and expectations of existing and potential employees to provide additional employment opportunities.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D. (2014). Examining Social Calss and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 543-561.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M, Swidler, A. and Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. New York: Harper & Row.
- Berg, J., Grant, A., Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafring work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21, 973-994.
- Berla', E. P., Andrews, P., Berla', K. (1999). Loss of Pleasure of Life: Conceptual, vocational, and Forensic Perspectives. *Journal of Career Assessment*, 7(3), 299-321.
- Berring, L., Kumari, S., Ahuja, S. (2015). Personal Values, Gender Differences and Academic Preferences: An Experimental Investigation. *International Journal of Applied Psychology*, 5(5), 133-140.
- Briscoe, J. P, Hall, D.T, & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Bunderson, J. S., Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cardador, M. T., Pratt, M. G., Dane, E. I. (2006). Do callings matter in medicine? The influence of callings versus careers on domain specific work outcomes. *Paper presented at the Positive Organizational Scholarship Conference. Ann Arbor. MI.*
- Chertovskaya, E. (2013). *Consuming work and managing employability: student's work orientations and the process of the contemporary job search. Thesis.* Allikas: <https://repository.lboro.ac.uk:https://hdl.handle.net/2134/13573>
- Choi, Y. (2017). Work values, Job Characteristics, and Career Choice Decisions: Evidence From Longitudinal Data. *American Review of Public Administration*, 47(7), 779-796.
- Ciulla, J. (2000). *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work.* rmt: J. Ciulla, *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work.* Times Books.

- Dekas, K., H., Baker, W., E. (2014). Adolescent Experiences and Adult Work Outcomes: Connections and Causes. *Reserch in the Sociology of Work*, 25, 51-84.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Reccomendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assesment*, 20(3), 242-263.
- Dik, B. J; Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
- Doo, M., Y., Park, S., H. (2019). Effects of work value orientation and academic major satisfaction on career decision-making self-efficacy. *Higher Education, Skills and Work-Based learning*, 9(4), 550-562.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., Autin, K. L. (2016). Living a Calling, Nationality, and Life Satisfaction: A Moderated, Multiple Mediator Model. *Journal of Career Assessment*, 24, 253-269.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A, Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counceling Psychology*, 59(1), 50-59.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (2), 2010-2018.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for calling: Connections to career development. *Journal on Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Elizur, D., Sagie, A. (1999). Facets of Personal Values: A Struktural Analysis of Life and Work Values. *Jouranl of Applied Psychology*, 48 (1), 73-87.

- Esteves, T., Lopes, M. P., Geremias, R. L., Palma, P. J. (2018). Calling for leadership: leadership relation with worker's sense of calling. *Leadership and Organization Development Journal*, 39, 248-260.
- Furåker, B. (2012). Theoretical and Conceptual Consideration on Work Orientations. rmt: K. Håkansson, & B. Furåker, *Work Orientations: Theoretical Perspectives and Empirical Findings* (lk 16-31). New York: Routledge.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Hall, T. D., Chandler, D. (2005). Psychological Success: When the Career Is a Calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hauff, S., Kirchner, S. (2015). Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical dynamics. *International Journal of Manpower*, 36(2), 151-168.
- Hirschi, A. (2010). Positive Adolescent Career Development: The Role of Intrinsic and Extrinsic Work Values. *Career Development Quarterly*, 58(3), 276-287.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: a typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60-73.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Judge T. A., Bretz R. D. Jr. (1992). The Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Krumm, S., Grube, A., Hertel, G. (2013). The Munster Work Value Measure. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 532-560.
- Lee, K.-J. (2016). Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: Mediation through knowledge sharing with organizational members. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 346-365.
- Leuty, M. E., Hansen, J. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocation Behavior*, 79, 379-390.

- Liu, Y., Lei, Y. (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. *Asian Social Science*, 8(1).
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E, Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618.
- Lyons, S., Higgins, and Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new 3-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002.
- Papalexandris, N., Kramar, R. (1997). Flexible working patterns: towards reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 19(6), 581-595.
- Päästeamet. (2017). *Karjääriteed ja võimalused Päästeametis*. Tallinn.
- Päästeamet. (2019). *Päästeameti rahulolu- ja pühendumusuuring*. Tallinn.
- Randmann, L. (2013). Differences in psychological contracts in Estonia. *Doktoritöö*. Tallinn: EBS.
- Ravlin, E. C., Meglino, B. M. (1987). Effect of Values on Perception and Decision Making: A Study of Alternative Work Values Measures. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 666-673.
- Roe, R. A., Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York:: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rämmer, A. (2011). *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Tallinn: Aridne Lõng, Naid ja meesuuringute ajakiri.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saleh, S. P. (1975). Job Orientation and Work Behavior. *The Academy of Management Journal*, 18(3), 638-645.
- Saleh, S., Pasricha, V. (1975). Job Orientation and Work Behavior. *The Academy of Management Journal*, 18(3), 638-645.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Shea-Van Fossen, R., Vredenburg, D. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes with Work Orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101-120.
- Shwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of Values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, Vol 25, 1-65.
- Sihtasutus Kutsekoda. (11. aprill 2018. a.). *www.kutseregister.ee*. Allikas: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10684904>
- Singh, P. B. (2011). Relationship between values and workplace: an exploratory analysis. *Facilities*, vol 29 Nr 11/12, 499-520.
- Singh, P., Bhandarker, A., Rai, S., Jain, A.K. (2011). Relationship between values and workplace: an exploratory analysis. *Facilities*, Vol 29 (11/12), 499-520.
- Sortheix, F. M, Dietrich, J., Chow, A., Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 466-475.
- Sturges, J., Clinton, M., Conway, N., Budjanovcanin. (2019). I know where I'm going: Sensemaking and the emergence of calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 57-68.
- Svetlicinaia, O. (2015). *The relationship between career calling and job crafting among the full-time employees in Estonia: a structural equation model*. Tallinn: TTÜ.

- Zhang, L., Yang, W., Zheng, X. (2018). Corporate social responsibility: the effect of need-for-status and fluency on consumers attitudes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1492-1507.
- Taru, M, Rämmer, A., Roosalu, T., Reiska, E. (2008). *Tallinna õppurite haridus- ja tööväärtused*. Allikas: <https://uuringud.tallinn.ee/uuring/vaata/2007/Tallinna-oppurite-haridus--ja-toovaartused>
- Thurnell-Read, T., Parker, A. (2008). Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shop-floor culture and organisational change. *Emotion, Space and Society*, 1, 127-134.
- Ting Nie, Zhihua Lian, Hua Huang. (2012). Career exploration and fit perception of Chinese new generation employees. *Nankai Business Review International*, 3(4).
- Titma, M., Hämmal, J., Kõiv, K., Ainsaar, M., Tooding, L-M., ...Rämmer, A. (2002). *30- ja 50- aastaste põlvkonnad uue aastatuhande künnisel*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Tolbert, P.S., Moen, P. (1. May 1998. a.). Men's and women's definition of „good“ jobs: similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations*, lk 168-194.
- Tuulik, K. Kurvits, M., Õunapuu, T. (2013). Work-related Values and Leadership Styles in Developing Estonia. *Journal of Management and Change*, 30/31.
- Tuulik, K., Õunapuu, T., Kuimet, K., Titov, E. (2016). Rokeach's instrumental and terminal values as descriptors of modern organisation values. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 151-161.
- Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.
- Tõnne, M. (2011). *Professionaalne identiteet, Vabahariduse koolitaja professionaalne identiteet*. Allikas: <http://andragoogika.tlu.ee/>:
http://andragoogika.tlu.ee/?page_id=825
- Ueda, Y., Ohzono, Y. (2012). Effect of Work Values on Work Outcomes: Investigating Differences between Job Categories. *International Journal of Business Administration*, 3(2).

- Wang, C.Y-P., Hyde, B, Chen M.H., Hsieh, L. (2010). Chinese Employees' Work Values and Turnover intentions in Multinational Companies: The Mediating Effect of Pay Satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 38(7), 871-894.
- Webster, B. D.; Edwards, B. D. (2019). Does holding a second job viewed as a calling impact one's work at the primary job? *Journal of Vocational Behavior*, 114, 112-125.
- Weisgram, E.S., Bigler, R.S., Liben, L. S. (2010). Gebder, Values, and Occupational Interests Among Children, Adolescents, and Adults. *Child Development*, 81(3), 778-796.
- Weiss, J. W.; Skelly, M. F.; Hall, D.; Haughey, J. C. (2003). Calling, New Careers and Spirituality A Reflective Perspective for Organizational Leaders and Professionals. *Research in Ethical Issues in Organizations*, Vol 5, 175-201. Allikas: researchgate.net.
- Weiss, J., Skelly, M., Hall, D., & J.C.Haughey, S. (2003). *Calling, New Careers and Spirituality A Reflective Perspective for Organizational Leaders and Professionals*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. Allikas: researchgate.net.
- White, C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. *Hospitality Management*, Vol. 25, 699-715.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. rmt: K. D. Cameron, *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (1k 296-308). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A. (2010). Entry prepared for the Handbook of Positive Organizational Scholarship. rmt: K. Cameron, & G. Spreitzer, *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Reserch in Personality*, 31, 21-33.

LISAD

Lisa 1 Küsimustik

Lugupeetud vastaja!

Teen Tallinna Tehnikaülikoolis magistritööd, mille eesmärk on uurida kas ja kui paljud päästeteenistujatest peavad oma tänast tööd oma kutsumuseks ja mida töö puhul oluliseks peetakse.

Saadud tulemusi kasutan ennekõike magistritöös, aga uuringu tulemusi saab kasutada ka värbamisel, karjäärinõustamisel, töö kujundamisel ning arendustegevuste planeerimisel.

Kogutud andmed on anonüümsed ja neid kasutatakse vaid statistiliselt üldistatud kujul.

Hindan kõrgelt Sinu panust küsimustiku täitmisel, sest iga vastatud küsimustik on oluline, et selgitada välja võimalikult täpsed andmed.

Ankeedi täitmiseks kulub 6-10 minutit.

Küsimustikule saab vastata kuni 12.03.2020. Huvi korral olen valmis tutvustama uurimistulemusi.

Lugupidamisega

Katrin Ehala

katrin.ehala@rescue.ee

Järgnevalt on toodud rida tööga seotud aspekte. Hinda palun, kuivõrd olulised need Sinu jaoks praeguse töö puhul on kasutades skaalat, kus nr 1=kindlasti ei ole oluline ja 5= on väga oluline

Töö tähenduslikkus - töö, mis on oluline ja vajalik mitte ainult organisatsioonile, vaid ka ühiskonnale laiemalt	1	2	3	4	5
Aidata teisi - aidata teisi inimesi individuaalselt või väikestes rühmades -	1	2	3	4	5
Koostöö - tihedad koostöösuhted teistega; tegutsemine meeskonnaliikmena	1	2	3	4	5

Kuuluvus - töötada organisatsioonis, mille tegevus või staatus on sinu hinnangul oluline	1	2	3	4	5
Juhtimine - teiste inimeste töö planeerimine ja organisatsioonimine	1	2	3	4	5
Vastutus - valmidus võtta endale ülesandeid, otsustada ja otsuseid ellu viia	1	2	3	4	5
Võim - teiste inimeste tegevuse juhtimine ja kontrollimine	1	2	3	4	5
Saavutused – selliste tulemuste saavutamine töös, mis näitavad teadmiste, võimete ja oskuste head taset	1	2	3	4	5
Hea palk – töö eest saadav konkurentsivõimeline tasu.	1	2	3	4	5
Lisatasu või tulemustasu - lisaks põhipalgale tulemusliku töö eest makstav tasu	1	2	3	4	5
Arenguvõimalus – võimalus omandada uusi teadmisi ja oskusi ning seeläbi saada uusi võimalusi	1	2	3	4	5
Mõjuvõim - töötada sellisel ametikohal, kus saan mõjutada teiste hoiakuid ja arvamusi	1	2	3	4	5
Turvalisus - kindlustunne, et ma ei kaota ootamatult oma tööd, stabiilne töösuhe.	1	2	3	4	5
Töötingimused – mugav, puhas, kaasaegne töökeskkond	1	2	3	4	5
Tunnustus - saada tunnustust ja kiitust heade töötulemuste eest	1	2	3	4	5
Töörõõm - teha tööd, mis väga või enamasti meeldib	1	2	3	4	5
Hüved - organisatsiooni poolt pakutavad lisahüved (nt spordikompensatsioon, terviseteenused jms)	1	2	3	4	5
Iseseisvus - võimalus ise otsustada ja vastutada, millist tööd ma teen ja kuidas ma seda teen	1	2	3	4	5
Asukoht – töökoha asukoht, mis oleks sulle mugav	1	2	3	4	5
Prestiiž – ametikoha staatus/positsioon ühiskonnas	1	2	3	4	5
Huvitav töö – mitmekesine ja arendav ning väljakutseid esitav töö.	1	2	3	4	5
Tööaeg - sobiv ja paindlik tööaeg	1	2	3	4	5
Karjäär – ametikõrgenduse võimalused, õiguste ja vastutusala suurenemine	1	2	3	4	5
Töö-ja eraelu tasakaal - töö jätab piisavalt aega ja energiat pere- ja isikliku elu jaoks	1	2	3	4	5

Nüüd loe palun läbi järgmised kolm lõiku ja hinda, kuivõrd Sind kirjeldab variant 1, 2 või 3 kasutades skaalat: üldse mitte, veidi, mõnevõrra, väga palju

	Üldse mitte	Veidi	Mõnevõrra	Väga palju
Variant 1				
Variant 2				
Variant 3				

Variant 1. Ma töotan päästjana (sh meeskonnavanem, rühmapealik ja operatiivkorrupidajad) eelkõige seepärast, et teenida raha, mis võimaldab mul ära elada. Kui ma oleks rahaliselt kindlustatud, siis ma oma praegust tööd edasi ei teeks, vaid tegeleks millegi muuga. Töö on minu jaoks nagu magamine või hingamine – ehk siis eluline paratamatus. Enamasti ootan, et tööl aeg kiiremini läheks ja tuleks nädalavahetus/vabad päevad või puhkus. Kui peaksin oma elu uuesti elama, siis arvatavasti ma sama tööd ei teeks ega soovitaks oma tööd ka sõpradele ega lastele. Tegelikult võiks saada kiiresti pensionile, sest ma ei ole väga motiveeritud sama tööd jätkama.

Variant 2. Ma põhimõtteliselt naudin oma tööd päästjana (sh meeskonnavanem, rühmapealik ja operatiivkorrupidajad), kuid ei arva, et tahan teha sama tööd ka 5 aasta pärast, sest soovin edasi liikuda ja paremat töökohta. Olen seadnud endale eesmärgid, millist tööd tahaksin tulevikus teha. Mõnikord tundub mulle minu praegune töö aja raiskamisena, kuid see on vajalik etapp, mis tuleb piisavalt hästi teha, et ametialaselt edasi liikuda. Pingutan selle nimel, et mind edutataks. Ametialane edutamine on minu jaoks märk sellest, et ma olen oma tööd väga hästi teinud ja olnud tublim kui kolleegid.

Variant 3. Päästetööl on minu elus väga tähtis roll. Olen väga rahul, et saan teha just seda tööd. Päästjaks olemine on osa minust – see on üks esimesi asju, millest ma enda kohta teistele räägin. Mõtlen ja räägin tööasjadest ka vabal ajal. Ka enamus minu sõpradest on päästetöötajad. Mulle meeldib minu töö väga ja ma naudin seda, sest see aitab maailma paremaks muuta. Soovitan julgelt päästja tööd ka oma lastele või tuttavatele. Ma ei plaani minna tööle mõnda teise valdkonda, soovin päästjana töötada nii kaua kui võimalik.

Mil määral nõustud järgmise 9 väitega? Vali palun sinule sobivaim vastusevariant

Üldse ei nõustu - 1 Üldiselt ei nõustu-2 Teatud määral- 3 Pigem nõustun- 4 Nõustun vägagi -5

1. Ideaalis töötaksin kogu elu vaid ühe tööandja juures	1	2	3	4	5
2. Mulle meeldib turvatunne, mille annab ühes organisatsioonis pikka aega töötamine	1	2	3	4	5
3. Oleksin õnnetu, kui peaksin olude sunnil Päästeametist lahkuma	1	2	3	4	5
4. Uues töökeskkonnas kohanemine on minu jaoks raske	1	2	3	4	5

5. Ma ei ole inimene, kes meelsasti töökohta vahetab	1	2	3	4	5
6. Olen oma senise tööalase karjääriga rahul	1	2	3	4	5
7. Olen üldiselt endale seatud tööalase karjääriga seotud eesmärgid saavutanud	1	2	3	4	5
8. Olen rahul sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamise (st jõudnud sellise sissetuleku tasemeni nagu soovisin)	1	2	3	4	5
9. Olen rahul senise ametialase edasiliikumise (st jõudnud praeguseks karjääriredelil soovitud ametikohale)	1	2	3	4	5

Sinu vanus: _____ a Tööstaaž Päästeametis: _____ a.

Lisa 2. Üksikväärtuste kirjeldav statistika

Tabel 9

	Miinumum	Maksimum	Keskmine	St. hälve
Töö tähenduslikkus - töö, mis on oluline ja vajalik mitte ainult organisatsioonile, vaid ka ühiskonnale laiemalt.	2,0	5,0	4,7	,62
Aidata teisi - aidata teisi inimesi individuaalselt või väikestes rühmades	2,0	5,0	4,6	,71
Koostöö - tihedad koostöösuhted teistega, tegutsemine meeskonnaliikmena	2,0	5,0	4,7	,62
Kuuluvus - töötada organisatsioonis, mille tegevus või staatus on sinu hinnangul oluline	1,0	5,0	4,3	,85
Juhtimine - teiste inimeste töö planeerimine ja organiseerimine	1,0	5,0	3,8	1,09
Vastutus - valmidus võtta endale ülesandeid, otsustada ja otsuseid ellu viia	2,0	5,0	4,3	,84
Võim - teiste inimeste tegevuste juhtimine ja kontrollimine	1,0	5,0	2,8	1,26
Hea palk - töö eest saadav konkurentsivõimeline tasu	1,0	5,0	4,3	1,07
Lisatasu või tulemustasu - lisaks põhipalgale tulemusliku töö eest makstav tasu	1,0	5,0	4,0	1,27
Hüved - organisatsiooni poolt pakutavad lisahüved (nt täiendavate tervisekontrollide võimalus, lisapuhkus jms).	1,0	5,0	4,3	,96
Töörõõm - teha tööd, mis väga või enamasti meeldib	1,0	5,0	4,5	,76

	Miinumum	Maksimum	Keskmine	St. hälve
Saavutused - selliste tulemuste saavutamine töös, mis näitavad teadmiste, võimete ja oskuste head taset	1,0	5,0	4,3	,83
Arenguvõimalus - võimalus omandada uusi teadmisi ja oskusi ning seeläbi saada uusi võimalusi	1,0	5,0	4,2	,90
Iseseisvus - võimalus ise otsustada ja vastutada millist tööd ma teen ja kuidas ma seda teen	1,0	5,0	3,8	1,10
Huvitav töö - mitmekesine ja arendav ning väljakutseid esitav töö	1,0	5,0	4,5	,73
Tunnustus - saada tunnustust ja kiitust heade töötulemuste eest	1,0	5,0	3,7	1,22
Prestiiz - ametikoha staatus/positsioon ühiskonnas	1,0	5,0	3,9	1,04
Mõjuvõim - töötades sellisel ametikohal, kus saan mõjutada teiste hoiakuid ja arvamusi	1,0	5,0	3,0	1,18
Karjäär - ametikõrgenduse võimalused, õiguste ja vastutuse suurenemine	1,0	5,0	3,5	1,19
Turvalisus - kindlustunne, et ma ei kaota ootamatult oma tööd, stabiilne töösuhe	1,0	5,0	4,3	,99
Töötingimused - mugav, puhas, kaasaegne töökeskkond	2,0	5,0	4,5	,71
Asukoht - töökoha asukoht, mis oleks sulle mugav	1,0	5,0	4,3	,93
Tööaeg - sobiv ja paindlik tööaeg	1,0	5,0	4,7	,65
Töö- ja eraelu tasakaal - töö jätab piisavalt aega ja energiat pere- ja isikliku elu jaoks	1,0	5,0	4,5	,79

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks

Mina Katrin Ehala

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Päästeteenistujate tööorientatsioonid, tööväärtused ja karjääriga rahulolu, mille juhendaja on Velli Parts,
 - 1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹Lihlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.