

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO
Sotsiaalteaduskond
Tööstuspsühholoogia instituut

Tiina Saar-Veelmaa

**ISIKLIKU ENESETEOSTUSE INSTRUMENDI,
TÖÖÕNNEVALEMI LOOMINE JA SELLE TEOSTAMINE
INDIVIIDIDE JA ORGANISATSIOONIDE KAUDU**

Magistritöö

Juhendaja: Liina Randmann
Kaasjuhendaja: Jaan Aru (Tartu Ülikool)
Toimetaja: Liisi Kütner

Tallinn 2018

Deklareerin, et käesolev magistritöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi. Töö pikkuseks on 15 088 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Autor Tiina Saar-Veelmaa.....

“ 17 “ mai 2018

Üliõpilase kood: 130361HAPMM

Üliõpilase e-posti aadress: tiina@aaretesaar.ee

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja MSc Liina Randmann

“ “ 2018

Kaitsmisele lubatud “ “ 2018

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni

esimees.....

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
ABSTRACT	6
SISSEJUHATUS	8
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	13
1.1. Muutused töömaailmas.....	13
1.1.1. Muutused töökeskkonnas	14
1.1.2. Teadmismajanduse mõju töötamisele.....	16
1.1.3. Tuleviku töökohad ja oskused	17
1.1.4. Töö muutunud käsitlus	19
1.1.5. Isikupärased töösuhted	20
1.1.6. Muutunud karjääri kontseptsioon	22
1.2. Tööõnn.....	24
1.2.1. Õnne tähendus ja allikad.....	24
1.2.2. Organisatsiooni õnn.....	26
1.2.3. Tööõnne olemus	28
2. EMPIIRILINE UURING.....	39
2.1. Metoodika valik	39
2.2. Andmekogumine	41
2.3. Valim	43
2.4. Andmeanalüüs	44
2.5. Piirangud.....	45
2.6. Tulemused	46
2.6.1. Kujutusülesande tulemused	50
2.6.2. Südame-komponendi valik ja analüüs.....	53
2.6.3. Mammuti-komponendi valik ja analüüs	54
2.6.4. Ise-komponendi valik ja analüüs	55
2.6.5. Ärinduse valdkonna valikud.....	56
2.6.6. Viie juhtumi detailne kirjeldus ja analüüs	57
3. ARUTELU.....	65
KOKKUVÕTE	71
SUMMARY.....	74
KASUTATUD ALLIKAD	78
LISAD	93
Lisa 1. Karjäärinõustamise sessiooni struktuur	93
Lisa 2. Väärtuste ratas	96
Lisa 3. Praegune amet ja valdkond.....	97
Lisa 4. Soovitud ametid ja valdkonnad	98
Lisa 5. Praegune ametivaldkond ja tööõnnekomponendid.....	100

LÜHIKOKKUVÕTE

Töö eesmärk on uurida autori 15-aastase praktika vältel karjäärinõustamise sessioonide ja koolituste käigus välja tulnud indiviidi isikliku eneseteostuse instrumendi ehk tööõnnevalemi paikapidavust.

Eneseteostusliku instrumendi ehk tööõnnevalemi kui kontseptsiooni aluseks on võetud varasemad tööõnne teaduslikud käsitlused, tööturu muutuvad nõudmised ja inimeste ootused oma tööalasele eneseteostusele.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade erinevatest töörahulolu ja tööõnnega seonduvatest mõistetest, karjääri paradigmatel ja ühiskonnas kujunevatest tööelu trendidest. Töö empiirilises osas kirjeldatakse 2012.–2017. aastatel karjäärinõustamisse pöördunud 259 kliendi juhtumiuuringu põhjal ootusi õnnelikuks tegevale tööle ja eneseteostusele ning analüüsitakse ootuste mustreid ning nende esinemist uuritavate hulgas.

Kuna andmeid hakati koguma oluliselt varem (2003), kui käesolevat uurimistööd kavandati, ja seega mitte uurimistöö eesmärgil, siis tegelikkuses hõlmavad uurimisandmed vastuseid kaugemast ajast ja mahukamal kujul kui antud uurimistöö tarbeks 2012.–2017. aastatest kogutud ja analüüsitud respondentide vastused.

Käesoleva uurimistöö hüpoteesid on:

- inimesed on valmis rohkem panustama, kui praeguse aja ettevõtted seda vormilt lubavad;
- ärivaldkonnas tagaplaanil töötavad inimesed ei taha teha seda, mida nad teevad, vaid soovivad korda saata midagi suurt, ideederikast, millest jääb maha mingi objekt või kus nad saavad inimestele vahetult vajalikud olla;

- inimeste motiveeritus tuleviku töökohtade osas on kirjeldatav eneseteostusliku instrumendi ehk tööõnnevalemi abil, kus a) inimesed soovivad tööd, mis paneks neid tundma, et nad saavad tegeleda inimeste elukvaliteedi vahetu parandamisega, kellelegi konkreetselt vajalik olemisega (südame-komponent); b) millegi konkreetse ja nähtava loomise ehk panusega, millest jääb jälg pikemaks ajaks (mammuti-komponent); c) isiklike vajadustega end realiseerida (ise-komponent).

Töö võtmesõnad: muutused töökeskkonnas, tuleviku töökohad, tööõnn, organisatsiooni õnn, isikupärased töösuhted.

ABSTRACT

The aim of the current thesis is to study the work happiness model, i. e., the personal self-realisation instrument based on the author's 15-year long practical experience of career counselling and training course facilitation.

The concept of the self-realisation instrument (the work happiness model) is based on previously researched scientific approaches and theories of work happiness, changing demands on the labor market and people's expectations of their own professional self-realization.

In the theoretical part of the present work, an overview of various job satisfaction and work happiness concepts is given, in addition, various career paradigms and work life trends in society have been investigated. The empirical section of the dissertation is based on 259 case studies of career counselling clients that describe their expectations of jobs that would bring them happiness and offer self-realisation. Also, it analyses the patterns of aforementioned expectations and their representation in the target group.

It should be mentioned that data collection commenced already in 2003 during client sessions and workshop facilitation, when the current study focus was not in consideration. Yet, the patterns and similarities discovered during this period of time finally led to the planning of the current thesis, even though the above mentioned data has not directly been utilised in the material at hand.

The hypotheses of the current research:

- Employees are willing to contribute more and invest a higher percentage of their knowledge and experience to the enterprise they work for than the current structures enable;

- Backoffice employees are not satisfied with their present work situation, they expect to undertake job roles that contain a bigger meaning, visible outcomes and a sense of being useful;
- The characteristics of future work places that are considered motivating have been worked out by using the self-realisation instrument, that is, the work happiness formula and they can be described as follows: a) people wish to work for enterprises that are willing to provide job roles where a feeling of being useful for others can be experienced and that have a potential of improving their life quality (heart-component); b) people prefer to see long- lasting genuine and tangible outcomes of their actions (mammoth-component); c) people expect to fullfill their personal needs in their work places (self-component).
- The keywords of the present research are: changes in work enviroment; future workplaces; work happiness; organisation happiness; personalised work relations.

SISSEJUHATUS

Gallupi 2017. aasta raportis „State of the American Workplace“ tuuakse välja, et vaid 33% tööealisest elanikkonnast tunneb, et nad on pühendunud ja seotud organisatsioonidega, kus nad parajasti töötavad. 51% USA töötajatest vaatab aktiivselt tööpakkumisi ja otsib uusi töövõimalusi, kuna viimase aja tööturu muudatused on olnud raevukad ja seoses sellega pole muutunud üksnes organisatsioonide vajadused tööjõule, vaid ka inimeste ootused karjäärile, tööle ning organisatsioonidele tervikuna (Gallup, 2017).

Gallupi andmetel on tänapäeva töötajatel mitmekesiste võimaluste tõttu ka *mujal-on-muru-rohelisem*-mentaliteet. Enamik töötajaid (91%) ütleb, et on kaalunud töökoha vahetust hiljuti. (Gallup, 2017)

Gallupi analüüs näitab aga ka seda, et kui inimesed jäävad kauemaks oma töökohale, suurenevad nende võimalused teha seda, mida nad kõige paremini oskavad. Organisatsioonid võivad personali voolavuse tõttu kaotada palju töötajaid enne, kui neil inimestel on võimalus oma **potentsiaali täielikult ära kasutada**. Enam levinud lahkumise põhjused Gallupi järgi on: karjääri võimalused; palk ja boonused; juhid ja juhtimine; kultuur ja töö sobivus. (Gallup, 2017)

Eesti vastavad andmed on sama mõtlemapanevamad. Töövahenduskeskkonna CV Keskuse ja Palgainfo Agentuuri 2017. aasta oktoobris tehtud 14 000 osalejaga tööturu-uuringu tulemused näitasid, et 80% töötajatest on avatud uutele tööpakkumistele. Uuringust selgus, et iga neljas töötaja plaanib töökohavahetust. Viis aastat või kauem plaanib oma praeguse tööandja juures töötada alla kolmandiku (30%) vastajatest. Üle veerandi (28%) kavatses aga lahkuda juba aasta jooksul. 16–24-aastastest noortest ei kavatsenud oma praeguse tööandja juures kauem kui aasta töötada pea pooled (44%). „Seega näitavad uuringu tulemused, et pikaajaline staaž ühe tööandja

juures hakkab ajalukku kaduma ja sage töökohavahetus saab uueks normaalsuseks,“ kommenteeris CV Keskuse Baltikumi kommunikatsioonijuht Henry Auväärt.

(Cvkeskus.ee, märts, 2018)

Eesti Töötukassa andmetel osaleti 2017. aastal töötutele mõeldud karjäärinõustamisel 19 880 korral, karjäärinõustamisel töötavatele ja mitteaktiivsetele inimestele 14 420 korral ning karjääriinfoas 12 139 korral. Kuid näiteks 2015. aasta jooksul pöördus Eestis Töötukassa karjäärinõustamisse peale töötute 7539 töötuna mitte arvel olevat klienti, mis on pea poole vähem. (Töötukassa.ee, märts 2018)

Töötukassa karjäärinõustamisel osalenute detailsem vanusejaotus on toodud allolevas tabelis (vanus on arvatud teenusel osalemise kuupäeva seisuga), karjääriinfoa puhul ei ole osalejate vanus täpsemalt teada. (Vanatalu, 2018)

Tabel 1. Töötukassa nõustamisel osalenute vanuseline jaotus 2017. aastal. Allikas: Töötukassa

Teenus / Vanusegrupp	kuni 25	26–34	35–44	45–54	55+	Ei avaldanud vanust
Karjäärinõustamine (töötutele)	13,0%	24,2%	21,2%	22,7%	18,5%	0,5%
Karjäärinõustamine töötavatele ja mitteaktiivsetele	6,3%	13,2%	15,0%	16,7%	10,4%	38,4%

Autori 15-aastase karjäärinõustamise praksise varal on peamisteks karjäärinõustaja juurde pöördumise põhjusteks: rahulolematuse oma olemasoleva karjääriga; sobimatus eriala või töandjaga; soov end realiseerida oma erinevate annete ja võimete kaudu ning infovajadus oma tugevuste ja võimaluste osas.

Kuigi nii töörahulolu kui ka tööõnne seonduvaid teemasid on viimase paarikümne aasta jooksul uuritud kasvava sagedusega, on ühelt poolt majandusruumis toimuvate arengute ja teiselt poolt tööturule tulevate uute põlvkondade muutunud vajaduste kontekstis vaja luua arusaamasid ja mudeleid, millega inimeste ning organisatsioonide omavahelistesse eesmärkidesse läbipaistvust ja ühtsust luua.

Oluliseks mõjutajaks on ka erinevate generatsioonide ootused tööelule. D. Phil Adrian Furnham nimetab oma artiklis „The work place in 2020: Challenges of the Next Decade“ (2012) ootuste erinevust vana ja uue töötamise maailma vaheliseks erinevuseks. Kui varasemad töörahulolu ja tööõnne uuringud keskendusid enam X-generatsioonile (sündinud 1961–1981) vajadustele, kes olid tööalaselt rohkem autoriteedile suunatud, harjunud töötama kindlatel aegadel, eelistama kontrolli, norme ja lojaalsust, tegema ühe või äärmisel juhul kaks karjääri elu jooksul ning hoidma töö- ja eraelu lahus, siis Y-generatsioonil (sündinud 1981–1991) ja Z-generatsioonil (sündinud 1997–2003) on tööelule hoopis teistsugused ootused (Furnham, 2012).

Y- ja Z-generatsioonile on omasem suurem eneseteadlikkus, realism, õiglustunne, pidev võrgustumine, piiride ja hierarhia mittetalumine, haavatavus, kõrgtehnoloogiline kompetents. Uue töötamise maailma juurde käivad ka suurem paindlikkuse eelistamine ning ootus toetava ja suunava juhtimiskultuuri järele autoritaarse asemel. (Furnham, 2012)

Sama kinnitab ka Gallup, kelle 2017. uuringust selgub, et millennialid on kõige madalama pühendumusega.

Pühendumus suureneb töötajate eaga. Kui nad saavad vanemaks ja leiavad töö, mis neile sobib, siis nende pühendumus suureneb. Aga praegusel ajal on nende ootused tööle teistsugused. Gallupi põhjalikud uuringud ja analüüsid selle põlvkonna kohta näitavad, et just millennialid on need, kes on töökohamuutuste liikumapanevaks jõuks, pannes ka juhid nägema, et sellist tööjõudu tuleb teistmoodi juhtida. Raportis „How Millennials Want to Work and Live“, raporteeris Gallup, et 87% millennialitest hindas professionaalset ja karjäärialast kasvu töökohal oluliseks. (Gallup, 2017)

Autori nõustamiskogemusel kaalub üha rohkem inimesi mitut erinevat karjääri eluaja jooksul – eesmärgiga leida sobivaid tööandjaid või töötamise formaate, mis sobiksid kokku nende isiklike väärtuste, võimete ja huvidega. Selliseid organisatsioone, mis töötsijate muutunud nõudmistele vastaksid, väga palju pole. Kui juhtideks on peamiselt X-generatsiooni esindajad, siis eeldavad nad enda töösse suhtumisele tüüpiliselt püsivust, kohusetunnet ja töökust, võttes vähem arvesse uute generatsioonide ootust autonoomiale, paindlikkusele, eneseteostusele ja töös tähenduse leidmisele.

Autori hinnangul on töökuulutuste ülesehitus Eestis keskmiselt lahendatud nii, et kuni 80% kuulutusest kirjeldab seda, mida ettevõtte ootab ning väiksem osa seda, mida vastu pakutakse. Samuti on tööandja ootuste ja nõudmiste poole kaldu enamik juhtimistöo vahendeid, sh arenguvestlused, mis ikka veel paljudes ettevõtetes on pikad, sisaldades kantseliiti, ja töösooritust hindavad. Selline töö- ja juhtimiskultuur sunnib inimesi otsima enda jaoks paremaid võimalusi, isegi kui see tähendab tihedamat töökohtade vahetamist või oma ettevõtte loomist.

Käesoleva töö uurimisprobleemiks on asjaolu, et tööealiste inimeste muutunud ootused karjäärile ja tööelule ning töömaailma pidev areng muudab sobiva töö leidmise inimestele ning sobivate ja pühendunud inimeste leidmise organisatsioonide jaoks keerukaks.

Teema aktuaalsus tuleneb asjaolust, et:

- tööalasel eneseteostusel on väga otsene seos inimeste heaolu ja tervisega (Diener *et al.*, 1999; Schimmack, 2008);
- organisatsioonide jaoks sobiva personali värbamine on keerukas ja kulukas tegevus ja peamiseks edukriteeriumiks on kvalifitseeritud ja pühendunud tööjõud (Tamm, 2015);
- organisatsioonid ei oska veel luua uue aja töökultuuri ja tagada inimesekeskset juhtimist, mis tooks õitsengut nii organisatsioonile kui seal töötavatele inimestele (Gallup, 2017).

Magistritöö eesmärk on välja selgitada mustrid inimeste ootuses tööõnnele ja eneseteostusele. Samuti koondada inimeste ootused eneseteostusele ja töömaailma muutunud nõudmised ühte tervikusse ning esitada neid mudeli abil, mis aitaks inimestel sõlmida ja luua rahuldustpakkuvamaid töösuhteid ning organisatsioonidel pakkuda motiveerivamaid töösuhteid ning suurendada seeläbi töötajate pühendumist.

Uurimistöo rakenduslikeks väljunditeks on konkreetne sisend karjäärinõustamise praktikatesse, organisatsioonide juhtimismudelitesse ning tööandja brändingusse laiemalt.

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutati intervjuudel põhinevat juhtumianalüüsi. Andmeid koguti poolstruktureeritud individuaalintervjuude käigus.

Uuringu käigus plaanitakse leida vastused järgmistele uurimisküsimustele:

- Millised on peamised valikukriteeriumid ja motivaatorid, millest inimesed lähtuvad eneseteostuse elluviimisel?

- Millised valikuid tehakse unistuste ameti puhul juhul, kui poleks ühtegi segavat faktorit?
- Kuidas on omavahel seotud lapsepõlveunistused ja unistuste töö valik?
- Kuidas on omavahel seotud praegused töökohad ja unistuste töö valik?

Magistritöö esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade tööturu suundadest ja tööõnne uuringutest. Töö teises peatükis on kirjeldatud uuringuvalimit ja uuringumeetodit. Kolmandas peatükis on toodud uuringu tulemused, arutelu ja ettepanekud.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Muutused töömaailmas

Töö olemus on muutumas. Majandusliku surve tõttu otsivad organisatsioonid toimimiseks uusi vorme (Guevare & Ord, 1996). Piirid, mis eksisteerisid traditsiooniliselt organisatsioonide, perekonna, koduse elu ja kogukonna vahel, on kadunud, kuna töö muutub tänu infotehnoloogia arengule järjest sõltumatumaks (Guevare & Ord, 1996). Inimeste jaoks on traditsiooniline arusaam tööst vananenud ning see sunnib neid otsima uut mõtet töös ja elus (Allen & Sienko, 1998).

Cavanagh (1999) kinnitab, et äriinimesed tunnevad tihtipeale eraldatust teistest inimestest, tööst võõrandumist ja tähenduse puudumist elus. Nad kogevad oma tööd, pereelu ja usku eraldiseisvatena. Selline eraldatus tekitab tühja tunde, sageli tunnevad nad end õnnetu ja mõttetuna sügavama elumõtte puudumise pärast. (Cavanagh, 1999)

See, et tööl peaks olema mingi suurem tähendus peale materiaalsete vajaduste rahuldamise, on üha kasvav nõudmine ja osa uuest sotsiaalsest revolutsioonist. Postmodernistlikus tulevikus ei piirdu inimkonna tähenduse otsimine mitte ainult töö ja töökohaga, vaid ka inimtegevuse ja vaimsuse sügavamate eesmärkidega muutumisega. (Biberman & Whitty, 1997)

Töö keskmes olemise kontseptsioon on ajalooliselt enam huvitanud pigem sotsiolooge kui psühholooge. Inimesed veedavad liiga palju aega tööl või on hõivatud tööga seotud sotsiaal- ja vaba aja veetmisega, ja nii on võimatu lahutada tööd pere-, usuliste ja sotsiaalsetest tegevustest. Kui toimub isiklik või sotsiaalne ümberkujundamine, toimub see tõenäoliselt tööl. (Fairholm, 1996) Seepärast on ülimalt oluline uurida ja mõista töö ning inimese vaimsuse vahelist suhet.

Enamik inimesi ei mõista, kuidas leida tähenduslikku tööd. Seetõttu eeldavad nad, et organisatsioonid tegeleksid tähenduse otsimisega. (Smircich & Morgan, 1982)

Nüüdisaegne tööjõud teab, mis neile on oluline ja nad ei kavatse paigal püsida. Töötajad on valmis otsima ettevõtteid, mille eesmärk ja kultuur peegeldavad nende väärtusi. Gallupi kohaselt pole organisatsioonidel end nende väljakutsete eest kuhugi peita. Nad peavad kohanema tänapäevase tööjõu vajadustega – püüdma meelitada ja hoida suurepäraseid töötajaid ning seeläbi ka kliente. (Gallup, 2017)

Mitmed uuringud on näidanud, et töötajad panustavad enam väljakutseterohkes töökeskkonnas, kuna sellised keskkonnad kaasvad neid (Demerouti & Cropanzano, 2010). See tähendab, et organisatsioonid peaksid pakkuma oma töötajatele häid töövahendeid, sealhulgas tagasisidet, sotsiaalset tuge ja mitmekesist tööd. Uuringud viitavad sellele, et juhtimine võib mõjutada töötajate ressursse (Nielsen *et al.*, 2008; Piccolo & Colquitt, 2006) ning võib kaudselt mõjutada töövõtjate kaasatust ja tulemuslikkust. (Harter *et al.*, 2002)

Töötajad pööravad tihti tähelepanu juhtide oskustele tööelu tähendusrikkust välja tuua (Gemmill & Oakley, 1992). Seetõttu hinnatakse juhte, kes oskavad suunata oma järgijate vaimset arengut (Konz & Ryan, 1999). Sosiki ja Dworakivsky (1998) uuringud kinnitasid seda. Nad analüüsisid 64 juhti ja 194 alluvat ning tõendasid, et rahulolu oli suurem ja tulemused positiivsed, kui tegemist oli karismaatilise juhtimisega (koefitsient = 0,21, $t(9) = 33,71$, $p < 0,01$).

1.1.1. Muutused töökeskkonnas

Töökeskkonnad on pidevas muutumises – sajand tagasi eksisteerinud pigem väiksemad ja kompaktsed ärid on asendunud suurte büroohoonetega, kompleksidega, mis paiknevad suurel maa-alal ja on mõnel juhul omavahel ühendatud koridoride või siseõuedega (Baldry *et al.*, 2007). Võib arvata, et sellistes mastaapsetes hoonetes on inimesel lihtsam tunda end väikese nutrikesena. Selleks, et tekitada pisutki eraldatust teistest, püütakse ka avatud ruumides eraldada töökohti üksteisest vaheseinte ja mööbli abil, et tagada privaatsust ja soodustada keskendumisvõimet. (Baldry *et al.*, 2007)

Raamatus „The Meaning of Work in the New Economy“ vaatleb Chris Baldry koos teiste autoritega muudatusi töökeskkonnas. Hästi populaarne on n-ö *hot-desking*-süsteem, kus töötajatel pole oma laudu, vaid nad jagavad neid kolleegidega, mis muudab töökohad veelgi vähem isikupärasteks. Laudadel ei leidu peale dokumentide, märkmike ja paberite muud, mis viitaks konkreetsele töötajale. (Baldry *et al.*, 2007)

Peale muutunud füüsilise maastiku on muutusi organisatsioonide funktsioneerimises, meeskonnatöö praktikates, tööprotsessides. Näiteks on tehnoloogia kiire arenguga üha kasvav suund panna meeskonnad kokku üle maailma eri paikades asuvate inimestega ning reaalsel kontoritööd ei peeta enam prioriteediks. See aga seab uued ootused ka juhtimisele. (Hertmann & Pae, 2015).

Sama kinnitab ka Gallup (2017), et uued ja kujunemisjärgus tehnoloogiad mõjutavad seda, kuidas töö tehtud saab. Kaugtöö on üha levinum, samuti ajavahemiku valik, millal tööd teha, mille tõttu on meeskondadel vähem näost näkku suhtlemist – nad suhtlevad üha enam e-posti, kiirsõnumite ja konverentsikõnede kaudu.

Hertmann & Pae, 2015)esitab juhtidele väljakutseid, kuna üsna tihti on meeskonnad kokku pandud ka erinevast rahvusest inimeste poolt, tuues kaasa keele ja kultuuriprobleeme (Hertmann & Pae, 2015). Samuti peab juht suutma hoida tööeetikat. Väheste raamide ja kontrolli tingimustes on ka siin keskmes inimene sellisena, nagu ta on, ja ühine eesmärk peab olema talle isiklikult paeluv. Puudujääke vahetus suhtlemises saab tänapäeval toetada erinevate projektijuhtimise, protsessihaldamise ja suhtlemist soodustavate tarkvaradega. (Baldry *et al.*, 2007)

Tootva töö kõrval suureneb müügi ja klienditeeninduse osakaal. Valdkondadest on kiiruga kasvamas telefonimüük ja infotehnoloogia. See kõik muudab inimese jaoks oma **töö reaalse tulemuse** ja oma **koha ning olulisuse tajumise töökeskkondades veelgi keerukamaks**. Sellises töökorralduses ja keskkondades enda tööalase identiteedi tajumine vajab teistsuguseid aspekte, mille abil end määratleda. Töökoha, tööandja ja tulemuse asemel ongi fookus suunatud inimesele ja tema panusele (Baldry *et al.*, 2007).

Sõltumata kõigist töökoha muutustest jäävad inimesed organisatsiooni edukuse või ebaõnnestumise põhikomponendiks. Juhid peavad mõtlema tehnoloogiale, poliitikale, toodetele

ja teenustele, kuna need on tegurid, mis mõjutavad töötajate kaasamist ja edu. Organisatsiooni majanduskasvu võti on alati tema tööjõud. (Gallup, 2017)

1.1.2. Teadmismajanduse mõju töötamisele

Teadmismajanduse – OECD määratluse järgi majandus, mis baseerub otseselt teadmuse ja informatsiooni tootmisel, levitamisel ja kasutamisel – tekkimisest alates peetakse teadmisi ainsaks majanduse dünaamilisuse ja väärtuse allikaks (Huws, 1999) nagu peetakse teadmisi ka peamiseks produktiivsuse allikaks (Castells, 1996).

Druckeri (1993) jaoks on teadmistest saanud kiiresti üks peamisi majanduse ressursse, mis asendab kapitali, loodusvarad ja tööjõu. Uued suunad majandusse tekkisid tänu masstootmisele, tarbimisele ja standardiseerimisele (Reich, 1993). Elame ajastus, kus eksisteerib mittemateriaalne majandus, kus immateriaalsed teenused asendavad üha enam liikumapanevaks jõuks olnud füüsilisi kaupu ning kus nähtamatud kaubad asendavad üha enam traditsioonilist õigust ja majandust (Quah, 1997; Despres & Hiltrop, 1995).

Näiliselt postkapitalistlikku teadmistepõhist majandust on parafraaseeritud ka nii: „Me kõik oleme õhukeses õhuäris, kus nüüdisaegne majandus tuleb meie peadest, mitte maa seest; need on: ideed, teadmised, oskused, anded ja loovus (Leadbeater, 1999).

Infotöötuse ja kommunikatsioonitehnoloogiate transformeerimise võime on andnud teravaid lööke mateeriapõhisesse majandusse, ühiskonda ja kultuuri. Infotehnoloogia areng on põhjustanud kasvu Thurow (1996) mõttejõu põhistes tööstusharudes, nagu IT- ja telekommunikatsiooniärid ning mõjutanud teenusevaldkondade olemust.

On väidetud, et ettevõtted ei saa enam olla suured bürokraatlikud ja vertikaalsed organisatsioonid, nende jäikus muudaks neid sobimatuks paindlikele, loomingulistele, teadmistepõhistele võimalustele, mis on uue epohhi õnnestumiseks möödapääsmatu (Castells, 2001). Samuti on infomajandusele omased pigem autonoomsed, hajunud võimuga, piiridevabad üksused ning keskused ja võrgustikud, mis asendavad tavaettevõtteid. Selliste tunnustega ettevõtetes töötavaid inimesi ei saa enam juhendada rangete käskude, normide, juhiste ja kontrolli abil (Hardt & Negri, 2000).

Pikajaline tehniline, rahaline ja bürokraatlik kontroll ei toimi sisemiselt motiveeritud ja enesedistsipliiniga töötajate hulgas ning peab asenduma horisontaalse suhtlusega, pühendunud ja motiveeritud teadmustöötajatega, kes teevad koostööd lamedates struktuurides (Thompson, 2003). Maailmas levib üha näiteid juhtidevabast, demokraatliku kultuuriga ettevõtetest. 2012. aastal avaldas maailma juhtiv videomängude tootja Valve Corporated oma uue töötaja käsiraamatu „Handbook for new employees“, kus kirjeldab üksikasjalikult juhtidevaba kultuuri ja toimimisviisi (Valve Corporated, 2012).

Steve Nguyen viitab oma artiklis „Results Only Work Environment“, et pea kümnend varem, 2003. aastal, löid Ameerika juhtimiskonsultandid Jody Thompson ja Cali Ressler personalijuhtimisstrateegia ROWE (*Results Only Work Environment*), millega keskenduda ainult tulemusele ja mitte tagumikutundidele, rakendades seda lähenemist edukalt ka konservatiivsemates valdkondades, nagu tervishoiusüsteem.

Populaarsust kogub ka Taani egilitarismil ehk võrdsusel ja horisontaalsel juhtimisel põhinev juhtimistiil, mille kohta jagatakse põhjalikumat infot paljudes Taanis töötamist kirjeldavatest dokumentides, sh ka näiteks välismaal elavatele ja töötavatele isikutele (ingl *expat*) mõeldud keskkonnas Expat in Denmark: <http://www.expandinmark.com/>.

Teadmispõhist majandus on ka kritiseeritud, tuues välja selle segadust (Collins, 1998), kuna see muudab töötamise inimeste jaoks väga liberaalseks. Näiteks tuleks vahet teha teadmispõhisel töö ja tööks vajalikel teadmistel. Töötajatel on alati olnud teadmised oma tööst, kuid see pole kõik, mida peetakse teadmispõhise töö sisuks. Veelgi enam, oleks liialt lihtsustatud ühendada teadmistöö infotöötusega või madalamal astmel teadmiste täiendamise, andmesisestusega. (Thompson, 2001)

1.1.3. Tuleviku töökohad ja oskused

Tuleviku töökohad ei tähenda ainult uute töökohtade teket, vaid ka muutunud nõudmisi töökohtadele. Infotehnoloogiavaldkonna uurimus- ja konsultatsioonifirma, Gartner Inc USAs, avaldas oma 2010. aasta raportis kümme iseloomulikumat muutust meie majandusruumis, mis neid uusi nõudmisi esile kutsub. Üheks neist on töö vabastamine rutiinist ehk rutiinse töö automatiseerimine, mille tulemusel teevad inimesed tööd, kus saavad anda suuremat väärtust (nt infokogumine, tõlgendamine, analüüs, suhtlemine, loomine, müük).

Teiseks mõjutajaks on näiteks „tööparved“ ehk ajutised meeskonnad, kus puudub ametlik hierarhia, inimesed ei ole seotud struktuuriga, vaid tiimid tekivad probleemi- või võimalusepõhiselt. Lisaks mõjutavad inimesi standardprotseduuride asemel üldised ja paindlikud visandatud tööjuhised, aga ka spontaanne töö ehk reageerimine uutele olukordadele, proaktiivselt uute lahenduste otsimine. (Gartner Inc, 2010)

Uusi nõudmisi esitavad töömaailmale ka simulatsioonid ja eksperimenteerimine ehk erinevate parameetrite muutuste visualiseerimine, samuti rajatundlikkus – erinevate trendide analüüsimisel erinevate stsenaariumite loomine. Veel märgiti uuringus hüpersidusust, mida põhjustavad erinevad põimuvad formaalsed ja mitteformaalsed võrgustikud, võrgustike võrgustikud ja samal ajal ka oma koha küsimus, sest töökoht muutub virtuaalsemaks, füüsiline asukoht ja töötamise aeg omab vähem tähtsust, töötamise-mittetöötamise vahe hägustub; kuid töötajal on endiselt „koht“, kus ta töötab ja ta peab suutma oma tööpanust tulemuse saavutamiseks ise juhtida. (Gartner Inc, 2010)

Muutunud keskkond seab töötajatele uued väljakutsed ja selleks, et uudes olukorras toime tulla, on erinevate riikide sotsioloogid ja majandusteadlased kirjeldanud nn tulevikukompetentse, mida vajame. Näiteks, USA-s Californias tegutseva tuleviku-uuringute instituudi The Institute for the Future (IFTF) 2010. aastal ilmunud raportis „Future Work Skills 2020“, toovad autorid Anna Davies, Devin Fidler, Marina Gorbis välja ka peamised suundumused, mis neid muudatusi põhjustavad:

- eluea pikenemine, tervena elatud aastate kasv, elukestev õpe, mitmekesisem karjäär;
- nutikate masinate ja süsteemide esilekerkimine, automatiseerimine, inim- ja masinajõu integreerimine, uued rollid;
- arvutiseeritud maailm, digikirjaoskus, süsteemide modelleerimine ja programmeerimine, laialdane andmekasutus;
- uus meedia, kommunikatsioonivahendite ja -viiside muutus ning paljusus, vahendatud suhtluse oskus, suhtluskeel ja stiil;
- superstruktureeritud organisatsioonid, võrgustikud, konsortsiumid, klastrid, kollektiivne looming, uued tehnoloogiad ja suhtlusviisid mõjutavad uute toodete ja väärtuste teket; mäng, loovus ja emotsioonid;
- globaalsed ühendused, koht ei oma tähtsust, piiramatu suhtlusring, mitmekesisus, kohanemine, tolerantsus, koostöö erinevates tingimustes ja kultuurides.

Muudatustest tulenevalt on IFTF välja pakkunud kümme võtmeoskust, mida inimesed tänapäeval tulevikutöökohtadel vajavad:

- mõtestamine, kriitiline mõtlemine ehk tähenduse mõistmine;
- sotsiaalne intelligentsus ehk vajaduste tunnetamine, empaatia, kohanemine;
- loov mõtlemine ja kohanemine ehk oskus reageerida erinevatele situatsioonidele;
- kultuuride-ülene kompetents ehk oskus töötada koos eri rahvuse, vanuse, tööharjumuste, mõtlemise ja tööstiilide esindajatega;
- arvutiseeritud mõtlemine ehk andmekasutusoskus;
- uue meedia kirjaoskus ehk ideede ja töö tulemuse visualiseerimise oskus;
- transdistsiplinaarsus ehk kompleksne mõtlemine, mitmete probleemide kompleksne lahendamine; nn T-kujuline töötaja, kellel on mingis valdkonnas sügavad teadmised, kuid mõistab ja oskab siduda seda teiste valdkondadega;
- disaineri mõtlemine ja modelleerimine ehk ideaalse keskkonna loomine, saavutamaks ideaalset tulemust;
- infokoormustaluvus ehk oskus infotulvas olulist eraldada ja kasutada;
- virtuaalne koostöö.

1.1.4. Töö muutunud käsitlus

Miks me saa võtta tööd lihtsalt pragmaatiliselt kui ühte tegevuste komplekti, mis annab meile elatise? Seepärast, et töö hõivab väga suure osa meie ärkveloleku ajast ja ka teadvusest. See pole lihtsalt tegevus, vaid komplekt ideid ja väärtusi, mis on seotud selle tegevusega ja keskendub peamiselt neljale allikale: ise, teised, töö sisu, spirituaalsus. (Ciulla, 2000, 25)

Teadlased viitavad, et kalle tööhõive suunas rõhutab, kui keskne paljudes kultuurides töö inimeste jaoks on ning kuidas see tähendab rahast rohkemat. Teoreetikud on tutvustanud kolmest mudelit tööorientatsioonis, väites, et inimesed näevad oma tööd kas kui lihtsalt tööd, kui karjääri või kui kutsumust. (Baumeister, 1991; Bellah *et al.*, 1985; Schwartz, 1986, 1994; Wrzesniewski *et al.*, 1999).

Tööorientatsiooniga inimesed keskenduvad materiaalsele kasule, soovides finantsilisi hüvesid, mis võimaldaksid nautida aega töövälisel ajal. Tavaliselt on nende huvid ja ambitsioonid väljendatud väljaspool tööd ning seotud hobide ja harrastustega. (Wrzesniewski *et al.*, 1999).

Kontrastiks need, kes on karjäärile orienteeritud, tunnevad tunnustust läbi ametialase tõusu. Nende jaoks on palgatõus, prestiiž ja staatus tööl peamiseks fookuseks. Edutamine toob neile kõrgema enesehinnangu, suurema jõu ja kõrgema sotsiaalse staatuse. Lõpuks on need, kel on kutsumus, keda ei motiveeri rahaline kasu ega edutamine, vaid rahuldus, mille nad saavad tehtavast tööst. Tööst endast tingitud motivatsioon on seotud uskumusega, et töö loob suuremat hüve ja teeb maailma paremaks paigaks. (Bellah *et al.*, 1985))

Töö võib pakkuda eneseteostuse tunnet, andes töötaja jaoks eesmärgi ja tunde, et ta loob ühiskonnale väärtust (Steers & Porter, 1979). Vastupidi, võib põhjustada ka pettumust, tüdimust ja mõttetuse tunnet, olenevalt indiviidi omadustest ja ülesande olemusest. Johada (1982) selgitab, et nüüdisaegsed organisatsioonid suudavad pakkuda olulisi psühholoogilisi hüvesid, mida eeltööstusühiskondades pakuti väljaspool tasustatud tööd. Enamiku inimeste jaoks on töökohast saanud peamine asutus, mis suudab rahuldada psühholoogilisi vajadusi – vajadusi, mida peetakse heaolu seisukohast oluliseks (Johada, 1982).

Töö on muutunud praegusaegse elu keskmeks (Fairholm, 1996). Töö on koht, kus enamik inimesi leiab oma elu tähenduse. Organisatsioonid, mille heaks inimesed töötavad, muutuvad nende kõige olulisemaks kogukonnaks. Mõnede jaoks asendab töökollektiiv pereliikmeid, sõprusringi ja sotsiaalseid rühmi. Töö annab inimestele tunde, et ta on seotud suurema ühiskonnaga, kellel on siin elus missioon. (Fairholm, 1996) Töö on inimese heaolu seisukohast hädavajalik, kuna see tegevus muudab elu tähendusrikkaks (Howard & Howard, 1997).

1.1.5. Isikupärased töösuhted

Idiosünkraatilised (*idiosyncratic terms*) on kokkulepped, mida töötajad räägivad läbi, et rahuldada oma personaalseid vajadusi. Näide hinnatud insenerist, kellele tööandja võimaldab aastase puhkuse allveefotograafiaga tegelemiseks, selle asemel et lasta tal ära minna. (Hochschild, 1997) Isikupärased kokkulepped ehk *I-deal*'id kätkevad endas vabatahtlikke, personaalseid, mittestandardseid kokkuleppeid, mida töötajad läbi räägivad, et mõlemad osapooled töösuhtest maksimaalselt kasu saaksid. Üheskoos on need töösuhtevormid heaks kohanemiseks pidevalt muutuvas töösuhete paradigmas. (Rousseau, 2000)

I-deal'id võivad sisaldada erinevaid vahendeid, et töötajat väärtustada, nagu palk ja sõidukulud, juhendamine, arendamine ja isiklik toetus (Rousseau & Kim, 2003). Foa ja Foa esitasid artiklis „Societal structures of the mind“ pakutavate ressursside klassifikatsiooni, millel on kuus kategooriat: raha, vahendid, teenused, info, staatus ja armastus (viimane nimetati hiljem kuuluvuseks ja sõpruseks) (Parks *et al.*, 1999).

Need individuaalselt saavutatud töölepingud erinevad kolleegide omadest ja erinevad omaduste poolest:

- individuaalsed kokkulepped, kus turu surve tõttu pakutakse mõnele töötajale, kes loob kasu, oluliselt paremaid töötingimusi kui tema kolleegidele. Initsiatiiv tuleb töötajalt endalt. (Bartol & Martin, 1989);
- heterogeensus, kus ühes töötajate grupis pakutakse töötajale mõnedes aspektides teistsuguseid tingimusi kui tema kolleegidele ning see loob grupis heterogeensus (Klein *et al.*, 1994).;
- töötaja ja tööandja kasu – personaalne kokkulepe võtab aluseks nii tööandja kui ka töötaja vajadusi (Rousseau, 2003);
- variatiivne – võib varieeruda väga erinevatest kokkulepetest nii sisult kui ka mahult, alustades paindlikust tööajast kuni töötasu ja muude hüvedeni. (Freeman & Rogers, 1999)

I-deal'i kontseptsioonid püüavad näha kaugemale isikukesksetest kokkulepetest ja suurendada sellega kasu nii töötajatele kui ka organisatsioonile. Seda nii tulemuspõhiste kui ka teadmusettevõtete puhul (Cappelli, 2000; Leana & Rousseau, 2000). Nii ka näiteks *startup*-ettevõtetes, kus paindlikud töörollid kompenseerivad sageli seda, kui ei saa maksta töötajatele turuhinda (Levesque, 2001).

Töötasu ja tööaeg on kergemini läbiräägitavad väärtused kui immateriaalsed asjad, nagu austus ja personaalne toetus. Juhtidel on lihtsam tunnustada personaalseid töösuhte kokkuleppeid, mis baseeruvad organisatsioonis laialt levinud väärtustel, nagu näiteks panus, personaalsed vajadused, võimalus innovatsiooniks ja mitmekesisuse aktsepteerimine (Klein *et al.*, 2000).

Pakkudes selliseid väärtuseid, ei suurenda tööandja ainult töötaja heaolu ja organisatsioonilist pühendumist (Meyer & Allen, 1997), vaid ka vastastikuseid kohustusi (Eisenberger *et al.*, 2001). Selliste töösuhetega tööjad on ka emotsionaalsel tasandil rohkem seotud ning tunnetavad, et

töölane ja isiklik identiteet on rohkem kooskõlas, kui olukorras, kus lihtsalt müüakse oma teadmisi ja oskusi n-ö kuupalga eest mõnele ettevõttele.

I-deal'id võimaldavad läbi rääkida kohandatud töötingimuste üle, mis on kooskõlas inimeste isiklike vajaduste, väärtuste ja eelistustega. Idiosünkraatilised töösuhted on mõistlikud ka seetõttu, et inimesed võivad samu ressursse hinnata erinevalt. Töökohustustega kaasnev reisimine võib olla põnev 20ndates noorele, kuid koormaks näiteks keskeas inimesele, kellel on suur pere ja väikesed lapsed. Tihti püüavad töökultuurid aga lüüa kõiki töölaseid kokkuleppeid justkui ühe lauaga. Traditsioonilised töösuhted arenenud maailmas on neid aga alahinnanud, lootes, et järjepidevus ja standardsus töökohtadel on usalduse ja koostöö aluseks. (Pearce, 2001)

Uurijad on märganud, et inimestel, kes on tööandja poolt rohkem hinnatud, on lihtsam saada idiosünkraatilisi töösuhteid kui neil, keda hinnatakse vähem. Samuti inimestel, kelle taust on unikaalne, on rohkem võimalusi luua ideosünkraatilisi töösuhteid kui neil, kellel see on tavaline – traditsiooniline. Samas võivad selliseid kokkuleppeid vajada näiteks lapsepuhkusel olevad vanemad, kes tahaksid töölase eneseteostuse siduda lapse kasvatamisega. Osa töötajate jaoks oleks see just käivitaks jõuks ja võimaldaks anda suuremat panust. (Rousseau, 2003)

Tööandjaid võib tänasel päeval pärssida ka see, et kui pakkuda osale töötajatele idiosünkraatilisi töölaseid kokkuleppeid, siis kolmandad osapooled ja kaastöötajad võivad neid tõlgendada kui omakasupüüdlikku ja hoolimatut suhtumist teiste töötajate suhtes (Rousseau, 2003).

Ettevõtted, kes soovivad leida väärtuslikke töötajaid, võivad jääda hätta, kui töötasu on ainus mõõde, millega nad tööturul konkureerivad. Tööandja vaatepunktist annavad *I-deal*'id võimaluse muuta töötajale töökoha väärtuslikuks, luues töösuhte, mida tal võib olla raske mujalt leida. (Lazear, 1981)

1.1.6. Muutunud karjääri kontseptsioon

Teadmusmajanduse, virtuaalsete töösuhete ja muutunud töökompetentside valguses on selge, et kui töömaailm on muutunud kaootiliseks ja ebastabiilseks, siis vajame karjääris targemat enesejuhtimist. Ning kuna karjääriplaneerimises on piirid kadunud, siis tahavad inimesed leida tööd, mis sobib nende eluga, mitte sobitama pidevalt elu tööga, kuid teisest küljest pole inimestel veel väga palju oskusi, kuidas seda teha. (Richardson, 1996)

Blau (1985b) väidab, et on oluline kinnitada karjääriga seotuse mõistet spetsiifilisemalt kui töö üldiselt, kasutades kirjeldamiseks laiemaid viiteid kui „töö“ ja „organisatsioon“ – seda selleks, et vältida karjääri mõiste piiratust. Oma hilisemas uuringus soovib Blau (1988a), et karjääri definitsiooni tuleks vaadelda kui suhtumist oma kutsesse laiemalt ning kui kutsekvalifikatsiooni.

Morrow (1993) rõhutab, et inimese pühendumist oma karjäärile või rollile tuleb eristada pühendumisest oma töökohale (sh tööhaaratusele) või oma organisatsioonile (sh organisatsiooni pühendumusele). Carson ja Bedeian (1994) määratlevad karjäärile pühendumist kui inimese motivatsiooni töötada valitud kutsealal või valitud karjäärirollis. Carson ja Bedeian (1994), London (1995) kirjeldavad karjäärivõimalusi mitmemõõtmelise konstruktsioonina, mis koosneb kolmest komponendist: karjääri identiteedist (tiheda emotsionaalse seose loomine oma karjääriga), karjääriplaneerimisest (oma arenguvajaduste kindlaksmääramine ja karjäärieesmärkide seadmine) ja karjäärivõimekus (võitlemine ka ebaõnnestumise korral).

Inimesed soovivad uskuda, et nende karjäär on nende enda kujundada ja otsustada ning nad teevad jõupingutusi selles suunas, et luua endale mõtestatud elu. (Tiedeman & Miller-Tiedman, 1984). Zella King oma teadusartiklis „Career self-management: Its nature, causes and consequences“ (2002) karjäärijuhtimise kolm meetodit: positsioneerimine, mõjutamine, piiride juhtimine. Ja väidab, et enesejuhtimine tööalases karjääris võib viia suurema rahuloluni, aga võib ka mitte viia, kui ilmneb organisatsioonipoolseid takistusi, näiteks „väravavahid“ ehk juhid, kes seda ei võimalda, või kui organisatsioonis on puudusi karjäärisüsteemis. Õnnestumise korral on tulemuseks inimeste karjääriidentiteedi rikastumine, ootuste täitumine, eneserealisatsioon ja psühholoogiline vabadus (Mirvis & Hall, 1995), samuti kiirem palgatõus, preemiad ning ametikõrgendused (King, 2002). Kui on takistusi, on tagajärjeks frustratsioon, stress. Organisatsiooni mõttes ka vähem pühendunud ja alamotiveeritud töötaja (Gallup, 2017).

Tööturul kõrgema kvalifikatsiooni ja nüüdisaegsema vaatega töötajaid rõõmustab see, et tüüpilise *tööandja-töövõtja*-suhte asemel on võimalik teha nn piirideta karjääri (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002; Leana & Rousseau, 2000; Mirvis & Hall, 1995). Neile sobib, et piirid töörolli, organisatsioonide ja eraelu vahel on hajunud ja inimestel on väga palju erinevaid rolle. Samas, mitte kõik ei suuda selliseid töösuhteid endale välja rääkida – see tuleneb nende enesekindlusest, võimalustest, teadmistest (Ashforth, 2001).

Piirideta karjäär ei tähenda automaatselt ka ainult autonoomset, ennast teostavat nn kuldkraed, piirideta karjääri sisse võib mahtuda osaajaga töö, ettevõtlus kombineerituna palgalise töösuhtega. Karjääri enesejuhtimise tervikpilt peab arvesse võtma ka organisatsioonidevahelist mobiilsust ja pakkuma teistsuguseid motivatsioone, nagu teadmiste akumulatsioon ja isiklik areng. (King, 2002)

Kui töö ei paku piisavalt rahuldust, siis saavad inimesed otsida võimalusi väljaspool seda. Seepärast ongi omal kohal inimesest ehk töötajast lähtuv karjäärimudel, mida ta vajadusel võib siduda organisatsioonidega, aga realiseerida oma andeid ka enda hobialade, huvide või eraettevõtluse läbi. Critese sõnul pole organisatsioonide karjäärivõimalused sageli piisavad, kuna karjäär sõltub seal teistest inimestest (Crites, 1982).

1.2. Tööõnn

1.2.1. Õnne tähendus ja allikad

Õnnelikkus kui rõõmu üks vorme on olemas inimese põhiemotsioonides. Me ei saa seda ignoreerida. Kui varasemalt olid tähelepanu all pigem psühholoogilised häired ja haigused (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000), siis viimase kümnendi jooksul on positiivne psühholoogia saanud rohkem tähelepanu. Lisaks on ka organisatsiooniuringud saanud inspiratsiooni positiivsest psühholoogiast üldisemalt ja jätkanud positiivse organisatsiooni uuringutega (Cameron, 2003) ja positiivse organisatsioonikäitumisega (Luthans 2002; Wright 2003), jätkates debatte teemal, mida need mõisted hõlmavad ja kui kasulikud need võivad olla (Fineman 2006; Hackman 2009; Luthans and Avolio 2009; Roberts 2006).

Õnnelik olemine on enamiku inimeste jaoks väga oluline ja õnn on leitud olevat kõrgelt hinnatud eesmärk enamikus ühiskondades (Diener, 2000). Õnne tundmine on fundamentaalne ja enamik inimesi tunneb end vähemalt keskmiselt õnnelikult enamiku ajast (Diener & Diener, 1996).

Filosoofid ja sotsiaalteadlased on õnne määratlenud mitmel erineval viisil (Kesebir & Diener, 2008). Suurim lõhe on hedooniliste vaadete (meeldivad tunded ja soodsad võimalused) ja eudaimonistlike vaadete (mis on vouruslik, moraalselt õige, tõsi endale, tähendusrikas ja kasvu

tekitav) vahel (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008). Klassikaliselt ankurdatakse õnn *rahulolematu-rahulolev*-dimensiooni kõige positiivsemasse äärmusesse. Hedooniline õnn: rahulolu, eneseväärtustamine; eneserealiseerimine, õigete asjade tegemine, eesmärkide suunas liikumine; oma annete arendamine ja kasutamine (Seligman 2002; Sheldon & Elliot 1999; Warr 2007).

Erinevalt hedoonilisest vaatest õnnele, mis hõlmab meeldivaid tundeid ja rahulolu, sisaldab eudamoinistlik heaolu eneseteostust ja hõlmab õigete ja vooluslike tegude tegemist, oluliste eesmärkide saavutamist ning oma oskuste ja annete arendamist, hoolimata sellest, mida mingil ajahetkel tuntakse (Seligman, 2002; Sheldon & Elliot, 1999; Warr, 2007).

Konventsionaalne lähenemine viitab sellele, et hedooniline õnn, mis on kujundatud pelgalt meeldivate kogemuste otsimisele, on pikas perspektiivis jätkusuutmatu eudaimonistliku heaolu puudumisel (Kashdan *et al.*, 2008; Waterman *et al.*, 2008).

Cynthia D. Fisher küsib oma uuringus „Happiness at work“ (2010), mis mõjutab inimeste õnnetunnet ja miks mõned inimesed on õnnelikumad kui teised. Fisher pakub olulisemad põhjused, mis seda mõjutavad: midagi keskkonnas või olukorras muudab inimese õnnelikuks; inimese sisemised mõjutegurid; interaktsioon teiste inimeste või situatsioonidega; teadlik käitumine, mis mõjutab õnne.

Arvatakse, et stabiilsel elul on õnnetundele positiivne mõju. Tõenditena selle kohta on toodud, et õnnetunne on keskmisest suurel inimestel, kes on abielus ja seotud toetavate sotsiaalsete võrgustikega, kes teenivad hästi, osalevad religioossetes või vaba aja tegevustes, on kõrgema sotsiaalse staatusega, usuvad, et on terved; elavad keskmiselt jõukamates riikides. (Argyle 1999; Suh and Koo, 2008)

Isiklik panus õnne – geenid ja personaalsus – mõjutab samuti seda, kas inimene on naturaalselt programmeeritud olema õnnelikum kui teised või mitte (Diener *et al.*, 1999; Lucas, 2008). Tavapärasemalt õnnelikud inimesed konstrueerivad situatsioone teisel viisil kui õnnetud inimesed, nad hoiduvad sotsiaalsetest võrdlustest, mis kahjustaksid neid, keskenduvad oma edule, mitte läbikukkumistele, nad on püsivalt optimistlikud, kopeerivad edukate strateegiat (Lyubomirsky & Ross, 1997; Lyubomirsky, 2001).

Rabil Hershel Schachteril on kuulus ütlus: *happiness is not having what you want, but wanting what you have* (õnn ei ole selle saamine, mida tahad, vaid selle tahtmine, mis sul juba on). 2008. aastal tõestasid Larsen ja McKibban, et õnn on mõlemasuunaline – selle saamine, mida tahad ja selle tahtmine, mis sul juba on (Larsen and McKibban, 2008).

Õnn koosneb 50% geneetilisest pagasist, 10% keskkonna mõjust ja 40% enda tegevustest ja õnnelikuks tegevatest praktikatest (Lyubomirsky, 2008). Viimane sisaldab tänulikkust, lahkust, andestust ja vaimsust, sobilike eesmärkide valimist, toetavaid sotsiaalseid suhteid, *flow*-kogemuse (vookogemuse) otsimist, vaimseid ja füüsilisi harjutusi. Seligman (2002) soovitab, et autentne õnnetunne seisneb selliste omaduste nagu lahkuse, tänulikkuse, optimismi, uudishimu, mängulisuse, huumori, avatuse ja lootuse arendamises.

Eudaimoonilist õnne saab suurendada läbi:

- enda sisemiste väärtuste järgimise, kaasa arvatud isiklik kasv, suhted, kommuun ja tervis, selmet keskenduda välistele väärtustele, nagu heaolu, kuulsus, imidž ja võim;
- autonoomsele käitumisele tuginedes, vältides kontrolli;
- tähelepanelik olemisega ja teadlikkusega;
- käitudes baasiliste psühholoogiliste vajaduste järgi (kompetents, autonoomsus ja seotus. (Ryan, 2008)

1.2.2 Organisatsiooni õnn

Selleks, et saavutada head elu, peavad inimesed töötama heades organisatsioonides (Gavin & Mason 2004, 387). Organisatsiooni tasandil enim õnne mõjutavad tegurid on sõnastanud The Great Place to Work instituut, soovitades, et töötajad on enam õnnelikud, kui nad usaldavad tööandjaid, kelle heaks töötavad; nad on uhked selle üle, mida teevad; ja nad naudivad inimesi, kellega koos töötavad. Usaldus tööandja vastu baseerub usaldusväärsusel, austusel, õiglusel, mis on õnneliku töösuhte nurgakivideks .

Sirota (2005) toob välja kolm kriitilist faktorit, mis loovad õnnelikku ja entusiastlikku tööjõudu: **võrdsus** (õiglane ja austav kohtlemine, turvalisus); **saavutused** (uhkus tööandja üle, jõustatus, tagasiside, tööalased väljakutsed) ja **kamraadlus** (tiimikaaslastega). Kõrge kaasatuse ja pühendumisega lähenemisviisid püüavad ümber kujundada tööd läbi autonoomsete tiimide,

kvaliteetse värbamise, kindlustundega, koolitusse investeerimisega, lameda juhtimisstruktuuriga ja tunnustamisel põhineva töökultuuriga (Huselid 1995; Lawler 1992; Pfeffer 1998).

Sellised organisatsioonipraktikad tõstavad motivatsiooni ja töö kvaliteeti, vähendavad tööjõu volavust ja aitavad kaasa lühi- ja pikaajaliste finantseesmärkidele, suurendades emotsionaalset pühendumust ja kaasatust. Armastus pluss aeg võrdub meisterlikkusega. (Huselid 1995; Lawler 1992; Pfeffer 1998)

Tabel 2. Töö ja ülesannete omadused, mis on seotud õnnetundega

Hackman & Oldham (1975)	Morgeson & Humphrey (2006)	Warr (2007)
Ülesande tähendus	Töö planeerimise autonoomia	Võimalus personaalseks kontrolliks
Ülesannete variatiivsus	Otsustamise autonoomia	Võimalus kasutada oskusi
Ülesande omadused	Töö meetodite autonoomia	Välised eesmärgid
Tagasiside töö kohta	Ülesannete variatiivsus	Variatiivsus
Autonoomsus	Ülesande tähendus	Keskonna selgus
	Ülesande omadused Tagasiside töö kohta Töö kompleksus Info töötlus Probleemide lahendamine Spetsialiseerumine Sotsiaalne toetus Vastastikune sõltuvus Vastatud sõltuvus Koostöö väljapool organisatsiooni Tagasiside teistelt Ergonoomika Füüsilised nõudmised Töötingimused	Kontakt teistega Rahalised võimalused Füüsiline turvalisus Hinnatud sotsiaalne positsioon Toetav supervisioon Karjääri väljavaated Õiglus

	Töövahendid	
--	-------------	--

Peale töö mõju on tõendeid, et liidri käitumine mõjutab töötaja tööõnne. Karismaatiline eestvedamine on töörahuloluga koguni tugevalt seotud (DeGroot *et al.*, 2000). Viimasena on õnnega töökohal seotud head suhted töökaaslastega, kuid nende mõju ei ole uuritud niipalju kui liidrite mõju (Baumeister & Leary, 1995). Uuringud kinnitavad, et sündmused, mis põhjustavad positiivseid emotsioone tööl, on seotud eesmärgi saavutamise, tunnustamise, väljakutsuvate ja huvitavate ülesannetega (Basch ja Fisher, 2000, 2004; Hart *et al.*, 1993; Maybery *et al.*, 2006).

Hetkeline õnn on seotud arusaamisega tulemuslikkusest või edusammudest, stabiilsemal tasemel aga tuleb vaadelda inimese–töö ja inimese–organisatsiooni sobivust nii värbamisel kui ka ootuste kohandamisel tegelikkusega. Muidu on tagajärjeks see, et inimesed lahkuvad organisatsioonist ning otsivad uue töö või töökoha. Kui lahkutakse aga sellistel põhjustel, võib uuel töökohal olla samuti vaid „mesinädalate periood“, mis lahtub mõne aja järel.

1.2.3 Tööõnne olemus

Organisatsiooniteadlased on olnud inspireeritud positiivsest psühholoogiast laiemalt ja jätkavad positiivse organisatsiooni paradigma uurimisega (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003) ja positiivse organisatsioonilise käitumisega (Luthans, 2002; Wright, 2003), kuigi debatt, mida need terminid hõlmavad ja kuidas need on kasulikud, on alles käimas (Fineman, 2006; Hackman, 2009; Luthans & Avolio 2009; Roberts, 2006).

Tööl õnnelik olemist on oluline uurida juba seetõttu, et see monopoliseerib peaaegu poole inimese ärkveloleku ajast (Wrzesniewski *et al.*, 1997). Seega annab töö inimeste jaoks ka tähenduse nende olemasolule (Morin & Dassa, 2006; Wrzesniewski, 2003) ja muutub identiteedi osaks (Vallerand & Houliard, 2003). Tööõnn sisaldab rohkemat kui tööga rahulolu. Kõigil tasanditel on tõendeid, et õnnetundel on oluline mõju nii isiksustele kui ka organisatsioonidele. Varasemad uuringud on alahinnanud tööõnne temaatikat, kuid praeguseks on teadvustatud, et õnnelik olemine on inimestele oluline ja õnn on kõrgelt väärtustatud enamikus ühiskondades (Diener, 2000).

Tööõnne konstruktsioonide ja -meetmete sisu varieerub, kuid kõigi nende ühisosaks on meeldiv olemine. Tööga seotud õnnekonstruktsioonid keskenduvad suuresti hedoonilistele kogemustele, nagu rõõm ja meeldivus, positiivne kogemus (nt tööga rahulolu, emotsionaalne pühendumus, positiivsed emotsioonid töötamise ajal). Muud konstruktsioonid hõlmavad nii hedoonilisi ka kui eudaimonistlikku õnne, viimane neist omakorda **õppimist, arengut, kasvu, autonoomiat ja eneseteostust**. Tööõnne seisukohalt on hedoonilist õnne hea ristata eudaimonistlikuga, mis on isiklikku õnne ülimaks väärtuseks pidav suund eetikas, ka isiklik rahulolu (Ryff, 1995).

Lisaks on õnnekonstruktsioonid ja -meetmed erinevad sõltuvalt sellest, kas nad keskenduvad peamiselt „külmadele kognitsioonidele“, nagu uskumused ja hoiakud, või „kuumadele“ ehk afektiivsetele nähtustele, nagu meeolu ja emotsioonid. Kui õnnekonstruktsioonidel on objekt, võib see olla väga lai eesmärk (nt organisatsioon või ametikoht), pisut kitsam (nt töö tervikuna), mõnevõrra täpsem (nt töökaaslased, mentor või töö ise) või väga spetsiifiline (konkreetne sündmus tööl). (Cynthia D. Fisher, 2010) Järgnevatel lõikudes uuritakse traditsioonilisi ja uuemaid töökoha muutujaid, mis kuuluvad tööõnne konstruktsioonide perekonda.

Tööga rahulolu

Kõige sagedamini uuritud konstruktsioon praeguseks on rahulolu tööga (*job satisfaction*). Tööga rahulolu sisaldab nii kognitiivseid kui ka afektiivseid komponente (Eagly & Chaiken, 1993). Klassikalises määratluses kirjeldas Locke tööalast rahulolu kui: „Meeldiv või positiivne emotsioon, mis tuleneb tööst või tööülesandest“ (Locke, 1976)

Terez (1999) teeb vahet tööga rahulolul ja töökoha tähenduslikkusel. Rahulolu hõlmab standarditele vastavust ning seda, et meie ootustele vastatakse. Tähendus läheb sügavamale: keskendudes vähem vajadustele ja ootustele ning rohkem missioonile, võimalustele ja eneseteostusele. Terez märgib, et inimesed defineerivad tähenduslikku töökohta erineval moel, igal ajal on ainulaadne prioriteetide kogum. Terez väidab, et peaaegu kõigil inimestel on soov teha vahet töö rahulolul ja tähenduslikkusel.

Organisatsiooniline seotus

Organisatsiooniline seotus (*organizational commitment*) on tõenäoliselt teine kõige sagedamini mõõdetav konstruktsioon. Seotust on mõistetud mitmel viisil (Swales, 2002), millest kõik ei ole

otseselt seotud õnnega. Näiteks instrumentaalne pühendumine tähendab organisatsioonis püsivust pakutavate elujõuliste alternatiivide puudumise tõttu, mitte sellepärast, et selle liikmeks olemine on hinnatud või meeldiv. Seevastu isiklikku seotust, mis põhineb organisatsiooni eesmärkide ja väärtuste hindamisel, loetakse tööõnne osaks. (Swales, 2002)

Eraldi on uuritud organisatsioonilist pühendumist (*organizational engagement*). Meyer ja Allen (1991) jagasid pühendumuse kolmeks komponendiks: afektiivne, jätkuv ja normatiivne. Afektiivne on kõige rohkem seotud tööõnnega ja näitab emotsionaalset seotust organisatsiooniga. Seda hinnati küsimuste skaalal nagu: „ma tahaksin veeta kogu oma ülejäänud karjääri selle organisatsiooniga“ *versus* „ma ei tunne, et oleksin osa sellest tööperest“. (Meyer & Allen, 1991)

Mowday, Steers and Porter (1979) defineerivad organisatsioonilist pühendumist kui indiviidi seotust, haaratust ja identifitseerimist konkreetse organisatsiooniga. Mowday (1979) väidab, et organisatsioonilist pühendumust saab iseloomustada kolme teguriga:

- organisatsiooni eesmärkidesse ja väärtustesse uskumine;
- valmisolek teha organisatsiooni nimel märkimisväärseid jõupingutusi;
- tugev soov säilitada liikmelisus organisatsioonis.

Randall ja Cote (1991) määratlevad organisatsioonilist pühendumist kui isiku tugevat soovi jääda konkreetse organisatsiooni liikmeks, valmisolekut teha organisatsiooni jaoks suuri jõupingutusi ning väärtuste ja eesmärkide aktsepteerimist. Allen ja Meyer (1996) määratlevad neli organisatsioonilise pühendumise viisi:

- **Afektiivne pühendumus** (suhtumisel põhinev): pärineb Buchanani (1974) tööst, millega tõestati, et inimene soovib olla organisatsiooniga seotud ja lojaalne selle eesmärkide ja väärtuste pärast.
- **Jätkuv pühendumus** (käitumisel põhinev): põhineb Beckeri töö (1960). Jätkuvusega seotud pühendumus kirjeldab üksikisiku veendumust, et organisatsiooniga seotakse end negatiivsete mõjude minimeerimiseks (Meyer & Allen, 1984).
- **Normatiivne pühendumus**: usk, et isik vastutab organisatsiooni eest, kus ta töötab (Brown, 1996a).
- **Pealesurutud pühendumus**: individid on organisatsiooni liikmed, kuna neil pole muid võimalusi.

Töömotivatsioon

Töömotivatsioon (*work motivation*) Muchinsky (1987) järgi on käitumine, mis energiseerib, suunab käitumist ja säilitab selle käitumise seoses tööga. Töömotivatsioon on kontseptsioon, millega on kirjeldatud tegutsemistahet kas organisatsioonis või käitumises ja suhtumises töösse (Petri, 1991). Töömotivatsioon on defineeritud kui miski, mis:

- energiseerib inimese käitumist;
- suunab inimese käitumist;
- säilitab ja toetab seda käitumist. (Allscheid & Cellar, 1996; Muchinsky, 1987)

Pinder (1998) kirjeldab töömotivatsiooni kui sisemist ja välist jõudu, mis algatab tööga seotud käitumist, ning määrab selle vormi, suuna, intensiivsuse ja kestuse. Need kontseptsioonid osutavad energijäõududele või keskkonnateguritele, mis mõjutavad või ajendavad inimesi käituma teatud viisil. Muid muutujaid, mida sageli mainitakse koos motivatsiooni aktiveerivate omadustega, on jõupingutused (Wallbank, 1980) ja püsivus (Petri, 1991). Samuti selgitab motivatsiooni tugevus käitumise intensiivsuse erinevusi. Samuti seostatakse motivatsiooni tugevust käitumise intensiivsusega. Intensiivsemat käitumist peetakse suurema motivatsiooni tulemuseks ning vähem intensiivset käitumist seostatakse madalama motivatsiooniga (Steers & Porter, 1979).

Inimesel on tavaliselt palju vajadusi, soove ja ootusi. Tema motiivid pole mitte ainult mitmekesised ja muutumises, vaid võivad olla ka üksteisega vastuolus. Inimestel võib esineda märkimisväärsed erinevusi motiivides ja nende intensiivsuses. (Steers & Porter, 1979)

Töõalane kaasatus ja seotus

Töõalane kaasatus (*work engagement*) on üks stabiilsemaid karakteristikuid, mida on uuritud personaalse õnne tasandil (Harter *et al.*, 2002). Töõalast kaasatust ja pühendumust on kirjeldatud kui psühholoogilist kohalolekut tööil. See on seisund, mis viitab autentse füüsilise, kognitiivse ja emotsionaalse minapildi seotusele tööga. Mida kõrgem on pühendumus, seda suurem on tähelepanu, integreeritus ja keskendumise tunne (Kahni, 1990, 1992).

Macey ja Schneider (2008) kirjeldavad personaalset seotust kui positiivset mõju töökohale ja töökorraldusele, mis viitab püsivusele, jõule, energiale, pühendumusele, entusiasmile, tähelepanelikkusele ja uhkusele. Pühendumus sisaldab ka tööhaaratust, organisatsioonilist seotust ja tööga rahulolu. Bakker ja Demerouti (2008) määratlevad pühendumise ja kaasamise kui „positiivse, täitva tööalase meeleolu, mida iseloomustab **elujõud, pühendumus ja ennastunustavus** (*absorption*). Elujõudu aga iseloomustab kõrge energiatase ja vaimne vastupidavus töötamise ajal. Kaasamine ja pühendumine tähendab, et inimene tunneb olulisust, entusiasmi ja väljakutset oma töös.

Kaasatust ja pühendumust peetakse läbipõlemise vastandiks ja ühe variandina mõõdetakse seda Utrechti tööentusiasmi skaalal (UWES, Schaufeli *et al.*, 2002). Uurimisküsimuste hulgas on selliseid küsimusi nagu: ma tunnen töötades end energiast pakatavana (elujõud); leian, et mu töö on mõttekas ja sellel on eesmärk (pühendumus); kui töötan, unustan ümbritseva (ennastunustavus). Tööalane kaasatus ei ole sama, mis kaasata töötajaid, küll aga võib tööalane kaasatus olla tulemuseks, kui töötajaid aktiivselt kaasata strateegiasse. Gallupi pühendumusuuringu küsimused valiti just selle alusel, kuidas juhid saaksid parandada neid töökeskkonna aspekte, mis suuremale kaasatusele kaasa aitaksid. (Gallup, 2017)

Tööhaarus

Tööhaarus (*job involvement*) on 1965. aastast pärinev traditsiooniline konstruktsioon, mis kuulub õnne perekonda (Lodahl & Kejner, 1965). Tööhaarus on töökohaga seotud olek, kus tööd nähakse osana oma identiteedist ja **töö on indiviidi enesehinnangus kesksel kohal**, selle puudumisel kogetakse väärtusetust või mõttetust (Brown, 1996).

Kanungo (1982) kirjeldab tööga haaratust kui usku oma pragusesse töösse, enda kognitiivset või psühholoogilist identifitseerimist töö kaudu. Isiku psühholoogiline identifitseerimine konkreetse tööga sõltub sisemiste ja välimiste vajaduste sidususest ning arusaamast, kuivõrd potentsiaalselt saab ta neid vajadusi töös rahuldada. Blau (1985) defineerib tööhaaratust kui määratlust, kui palju töötaja osaleb oma töös ja kui palju tunnetab prestiiži ja autonoomiat.

Morrow (1983) märgib, et tööhaarus on igapäevane töösse integreerumine, mida inimene kogeb tööd tehes. Pinder (1998) lisab, et töösse haarus on siis, kui inimene aktiivselt osaleb

töös, peab seda keskseks oma elus, tajub jõudlust, mis tõstab tema enesekindlust ja mõjutab minapilti.

Haaratus konkreetse töörolli pole sama, mis haaratus töösse üldisemalt (Kanuno, 1982). Tööhaaratus kirjeldab, kui palju praegune töö suudab rahuldada inimese praeguseid vajadusi. Tööhaaratus üldisemalt on normatiivne uskumus töö väärtusest inimese elus ning varasemalt oli see seotud kultuurilise tausta ja sotsialiseerumisega. Seega on tööhaaratus uskumus, mis on põhjustatud ajaloolistest normatiividest. (Cohen, 2000)

Tööhaaratuse mõõtmise meetmed on välja töötanud Lodahl ja Kejner (1965), Kanungo (1982) ja Saleh ja Hosek (1976). Tüüpilised teemad, mida uuritakse, on: „Ma söön, elan ja hingan oma töö heaks“ ja „Kõige olulisemad asjad, mis minuga juhtuvad, hõlmavad minu praegust tööd“.

Töö tähendus

Töö tähenduse (*job meaning*) koolkond jätkab õitsemist ja töö muutub üha olulisemaks valdkonnaks elus (Rapaport & Bailyn, 1998) ja töötajad ootavad, et töö rahuldaks üha suuremat hulka psühholoogilisi, sotsiaalseid ja majanduslikke vajadusi (Casey, 1995).

Tähendus võib olla konstrueeritud alates isiku enda arusaamadest, sotsiaalsetest normidest või jagatud arusaamadest, või mõlematest (Pratt & Ashforth, 2003). Samal ajal tuleb aga eristada mõisteid „töö tähtsus“ ja „töö tähenduslikkus“. Kui inimesed mõtlevad, et töö on neile oluline, andes sissetuleku, kindlustunde ja muud hüved, siis ei tähenda see tingimata, et nende töö on tähenduslik (Pratt & Ashforth, 2003).

Ei ole selget kokkulepet, mis on töötaja jaoks töö puhul tähendusrikas. Mainitud tüüpilised tegurid on edasimineku, autonoomia, töö tüüp, palk, hüved, töömaht ja töötingimused (Campion & McClelland, 1991; Hirschfeld, 2000; Jurgensen, 1978; Kanungo, 1981; Kelly, 1992; Locke, 1976). Need tegurid on seotud nii keskkonna kui ka isiku personaalsusega. Lisaks peaks tähendus olema otseselt seotud vaimse tervisega töökohal. Tööga seotud vaimne tervis võiks olla eelduseks positiivsetele hoiakutele töökohal, samuti töö tähendusele ja motivatsioonile. Hiljutine uuring keskendus töötahtele (*work volition*) ja töö tähendusele ning leidis, et muutujad on

tugevalt korrelatsioonis ($r = 0,58$; Allan *et al.*, 2014). Järelikult, kui inimesed teevad tööd, mis on nende jaoks tähenduslik, on nad motiveeritumad (Allan *et al.*, 2014).

Duffy ja Autin (2015) leidsid, et töötavad täiskasvanud, kellel on kõrgem sissetulek ja kõrgem haridustase, tajuvad oma töö kutsumust ja mõttekust. Teisisõnu, kõrgema sissetulekute ja haridustasemega töötajatel on suurema tõenäosusega mõtestatud töö. See lubab oletada, et need, kellel on rohkem piiranguid, neil võib olla vähem tõenäoline teha tööd, mis on nende jaoks mõtestatud ja töötahe võib olla selles võtmetähtsusega muutuja. Neid küsimusi uuriti skaaladel: „Ma saan aru, kuidas minu töö aitab mul suurendada mõttekust“, „Minu töö aitab mul paremini mõista mind ennast“; „Ma tean, et minu töö annab maailmale midagi positiivset“.

Reker ja Wong (1988) liigitasid tähenduse selle sügavuse alusel nelja hierarhilise tasandi järgi:

- hedonistlik nauding (madalaim tase);
- energia suunamine isikliku potentsiaali realiseerimisele;
- teiste teenimine ja pühendumine suurematele ühiskondlikele eesmärkidele;
- väärtused, mis ületavad üksikisikuid ja hõlmavad ülimaid tähendusi (sügavaim tase).

Das (1998) kirjeldab, et ülimad tähendused on religioonis, filosoofias, teaduses ja kunstis. Töö tähenduslikkuse mõõtmiseks uuritakse, kas inimesed jätkaksid töötamist, kui ei peaks seda tegema (Morse ja Weiss, 1955); Vecchio, 1980); Arvey & Liao, 2004; Claes & Ruiz-Quintanilla, 1994; Highhouse, *et al.*, 2010), täpsemalt: „Kui teil oleks piisavalt raha, et elada mugavalt, ilma töötamata, kas töötaksite sellegipoolest?“ (Vecchio, 1980, 362). Selliste uuringute tulemused on järjekindlalt näidanud, et valdav enamik vastanutest eelistab töötamise jätkamist (Arvey *et al.*, 2004; Morse & Weiss, 1955; Vecchio, 1980).

Uuringud on näidanud, et kui töötajad kogevad oma tööd tähendusliku ja mõttekana (olulise, väljakutsuvana jne), on nende sisemine motivatsioon suurem, sest nad tunnevad, et nende tööst sõltub midagi (Hackman & Oldham, 1976, 1980). Tuginedes seostele töö tähenduse ja tööga rahulolu vahel ning töötahte ja töö tähenduse vahel, (Allan *et al.*, 2014) võib järeldada, et inimesed arenevad paremini keskkonnas, mis sobivad nende isiklike huvide, eesmärkide, väärtuste ja oskustega (Ryan, 2015).

Edukus ja elujõud

Viimase kümnendi uuemad tööõnnekäsitlused on seotud **edukuse ja elujõuga** (*thriving and vigor*). Spreitzeri uuringute kohaselt kombineerib tööedukus vitaalsust ja energiat uskumustega, et õppimine aitab areneda ja ennast teostada (Spreitzer and Sutcliffe 2007, Spreitzer 2005.)

Tema 13 küsimusega eduskaala sisaldab väiteid, nagu: mul on energiat ja spirituaalsust; ma arenen mitmes positiivses suunas. Shirom'si (2003; 2006) kontseptsioon sisaldab positiivseid energeetilisi ressursse, nagu füüsiline heaolu; emotsionaalne energia ja tunnetuslik elujõud. Tema küsimustik sisaldab 14 väidet füüsilistest tunnetustest, nagu: tunnen end särtsu täis; emotsionaalsetest tunnetustest, nagu: saan väljendada sooje tundeid teiste vastu; kuni tunnetusliku elujõuni: olen mentaalselt ärkvel.

Vooseisund ja sisemine motivatsioon

Vooseisund ja sisemine motivatsioon (*flow and intrinsic motivation*) kui tööõnne komponendid viitavad naudingu kogemisele ja süvenemisele seoses ülesandega. Vooseisund tekib siis, kui oleme ülesandele täiesti pühendunud ning meie võimed ja oskused ülesandega tegeleda on tasakaalus ülesande raskusega, aga see sisaldab ka tunnet, et areneme, õpime, oleme meisterlikud selles, mida teeme. Läbi selle kasvavad ka kompetentsid ning enesehinnang. (Csikszentmihalyi, 2005)

Vooseisund eeldab selget eesmärki ja vahetut tagasisidet edu või progressi kohta. Vooseisund on tõenäolisem kui enese-efektiivsus on kõrge ja organisatsiooni poolt olemas toetus ja ressursid (Salanova, 2006). Bakker töötas 2001. aastal välja *flow* mõõtmise skaala koos alamskaaladega, mis mõõdavad sisemist motivatsiooni, mis on üsna sarnane vooseisundile. Ühe aspektina uuriti näiteks seda, kui kaua tegeleb inimene vabatahtlikult mõne ülesandega, kui pole ühtegi välist stiimulit, miks ta seda peaks tegema.

Töö kujundamine

Parker ja Ohly (2008) on väitnud, et töötajad võivad ise oma tööd kujundada (*job crafting*), valides ülesanded, rääkides läbi töö sisu ja andes tööülesannetele või töökohtade tähenduse.

Sellist lähenemist defineeritakse kui töö kujundamist (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Wrzesniewski ja Duttoni töökujundamise mõiste on piiratud nende muudatustega, mida töötajad võivad teha oma tööülesannete, töösuhete ja tööga seotud tunnetuse kohta. Mõned hiljutised uuringud on näidanud, et töö kujundamisel võib olla ka teisi vorme. Näiteks Lyons (2008) leidis, et tema uurimuses käinud müügimehed osalesid enesekehtestamisoskuste arendamises. Petrou et al. viitab, et töötajad küsisid vajaduse korral tagasisidet ja sotsiaalset tuge ning otsisid aktiivselt väljakutseid, kui nad soovisid rohkem tööd teha.

Need, kes tegelevad töö kujundamisega, suudavad töötingimused viia vastavusse oma vajadustega ja võimetega. Proaktiivsed, tööd kujundavad töötajad kohanevad paremini keskkonnaga (Tims & Bakker, 2010). Nad mobiliseerivad oma ressursid ja loovad endale väljakutsed, mis soodustavad entusiasmi ja ennastunustavust töös, mis on iseloomulik ka kaasatusele.

Spirituaalsus

Spirituaalsust saab vaadelda vundamendina ning osana uue tähenduse otsingust. Küsimused, mida töötajad võivad selles osas endalt küsida, on järgmised (Neck & Milliman, 1994):

- Mis on minu eesmärk siin tööl?
- Kuhu ja kuidas see töö mind arendab?
- Mida mul on pakkuda?
- Mida ma tahan saavutada ja endast maha jätta?

Spirituaalsus ehk vaimsus ei võrdu religiooniga (Frankl 1984a; Howard & Howard, 1997). Vaimsus rõhutab inimese subjektiivset kogemust millestki või kellestki, mis on temast suurem. Religioon viitab teiselt poolt vaimseuse formaalsematele aspektidele nagu usk, dogma ja rituaal (Howard & Howard, 1997). Spirituaalsus on traditsiooniliselt olnud individuaalne aspekt ja sama võib öelda ka vaimseuse kohta ettevõttes – inimesed soovivad leida ka oma töös tähendust. Sellepärast on organisatsioonid hakanud vaikselt puht majandusliku ja sotsiaalse tegevuse arendamiselt liikuma vaimse arengu poole (Konz & Ryan, 1999).

Spirituaalsus on muutunud töökohtade peamiseks teemaks (Vogl, 1997). Spirituaalsus annab inimestele tähenduse ja motivatsiooni (Howard & Howard, 1997). Töötajad otsivad ärisid, mis

vastaksid nende küsimustele tähenduse kohta. See suundumus on ajendatud inimeste soovist oma elule tähendust anda ja oma elu üle kontroll saada (Vogl, 1997). Selleks, et indiviidide pingutused eneseteadvuse aktiveerimisel ja tähenduse leidmisel avalduksid, peavad organisatsioonid struktureeritult inimeste vaimset kasvu toetama (King & Nicol, 1999; Neal *et al.*, 1999). Organisatsiooni spirituaalsus peab olema organisatsiooni kultuuri aluseks (Konz & Ryan, 1999).

Juhtide suhtumine inimestesse peegeldab organisatsiooni kultuuri (Neal *et al.*, 1999; Schein, 1992). Seetõttu on juhtimine ja spirituaalsus tihedalt seotud. Konz ja Ryan (1999) märgivad, et kui tähenduse leidmise probleem suureneb, siis hakkavad juhid otsima abivahendeid, et leida töökohtadel tähendust. Võib täheldada, et töökohtadel on alanud hinge-otsingute epideemia (Caudron, 1997. Töötajad ei ole rahul enam pelgalt palgatšekiga, vaid nad tahavad töös leida tähendust ja kirge. Nad otsivad midagi enam, millesse uskuda, ja lainendavad seda otsingut oma tööellu. (Caudron, 1997)

Töötüdimus

Töötüdimus (*boredom in workplace*) ilmutab end siis, kui inimesed ei suuda oma tööelus leida ega luua tähendust (Frankl, 1992; Gemmil & Oakley, 1992; Terkel, 1985). Tehnoloogiline revolutsioon on kaasa toonud tööjõu killustatuse, organisatsioonide keerukuse ja bürokraatia (Appignanesi, 1994). Seetõttu on töö paljude töötajate jaoks muutunud monotoonseks, korduvaks ja näiliselt mõttetuks rutiiniks (Howard & Howard, 1997). Uuringute hulk, mis on pühendatud tüdimuse teemale, on üllatavalt väike, võrreldes teema olulisusega töökohal.

Gemmil ja Oakley (1992) järelavad uuringute põhjal, et tüdimus on seotud kas liiga väikese või liiga suure stimulatsiooniga; kordamine iseenesest ei põhjusta tüdimust. Korduv töö võib vabastada meelt ja viia vaimu meditatsioonile sarnasesse olekusse ning seda võib kogeda üsna tähenduslikuna. Erinevalt sellest võib väga stimuleerivat tööd pidada mõttetuks ja koormavaks. (Gemmil & Oakley, 1992) Tüdimust peetakse tihti inimese isiklikuks ebaõnnestumiseks või puuduseks. Seepärast kardavad inimesed oma mõtteid ja tundeid tüdimusest ja mõttetusest organisatsioonides jagada (Gemmil & Oakley, 1992).

Vastavalt Reneschile (1995) püüdlevad inimesed üha rohkem sisemiste väärtustega kooskõlas elustiili poole. Fairholm (1996) jõuab järeldusele, et inimesed janunevad tähenduse järgi oma

elus, püüavad selleks integreerida oma vaimse identiteedi oma tööeluga. Igal juhul tundub see kontseptsioon olevat ajatu. Hiljutises Ühendkuningriigi ja USA töötajate uuringus (Doerr, 1998) leiti, et haritud uus tööjõud soovib kõige rohkem, et töö oleks sisukas ja järgiks ka nende muid huvisid peale töö. Welch (1998) nõustub, et paljud inimesed otsivad oma töös rohkem tähendust ja leiavad seda üha vähem. Järjest suurenev hulk inimesi on hakanud otsima isiklikku tähendust oma töös, et oma elu paremini tasakaalustada.

2. EMPIIRILINE UURING

2.1. Metoodika valik

Magistritöös on kasutatud kvalitatiivset uurimismeetodit, mis lähtuvalt uurimisprobleemi püsitusest on parim valik. Kvalitatiivse uurimistöö eesmärk on kirjeldada ja seletada sotsiaalset tegelikkust inimeste individuaalsete tõlgenduste kaudu (Õunapuu, 2014).

Käsitlus põhineb seisukohal, et inimesed konstrueerivad ise oma tegelikkuse ning selle mõistmine on võimalik, kui uurida, kuidas nad seda teevad (Savenye & Robinson, 2001, Õunapuu, 2009). Küsitakse *mida-*, *kuidas-*, ja *miks-*küsimusi ning teooria luuakse analüüsiprotsessis laekuvate andmete põhjal (Draper, 2004; Õunapuu, 2009). Uurimine on induktiivse iseloomuga ja teooria kujuneb uurimise käigus (Bryman, 2012, Õunapuu, 2009). Uurimine on suunatud avastamisele, mõistmisele ja konstrueerimisele. Kasutatakse juhul, kui teema või nähtuse kohta on vähe teada ning selleks, et mõista inimeste kogemusi ja vaateid (Johnson & Cristensen, 2012; Õunapuu, 2009).

Kvalitatiivne uuring viiakse läbi loomulikus keskkonnas. Kvalitatiivse uuringu läbiviija läheb sageli uuringus osalejate koju või töökohale, sest see võimaldab uurijal märgata indiviidi iseloomustavaid rikkalikke detaile ning osalejate tegelikku kogemusse sisse elada (Creswell 2003; Laherand, 2008).

Kvalitatiivuuringus kasutatakse humanistlikke meetodeid ning andmekogumisel taotletakse uuritavate aktiivset osalust ning nende tundlikku mõistmist. Uurijad püüavad luua tiheda ja usaldusliku kontakti (Laherand, 2008).

Käesolevas uuringus oli loomulikuks keskkonnaks nõustamisruum ja karjäärinõustamise sessioon, kuhu intervjueritavad on omal initsiatiivil ja motivatsioonist tulnud. Kahetunnise nõustamissessiooni käigus viidi uuritavatega läbi poolstruktureeritud intervjuu ja kolme küsimuse vastuseid kasutati lähteandmetena käesolevas töös. Autori roll antud protsessis oli uuritavate jaoks olla psühholoog ja karjäärinõustaja, kogutud andmete analüüsi vajadus tekkis hiljem, käesoleva uurimistö kavandamisel.

Syrjälä ja Ahose järgi peetakse kvalitatiivuuringut heaks meetodiks, kui soovitakse uurida loomulikke olukordi, mida pole võimalik uurida eksperimentaalselt ning kus pole võimalik kaugeltki kõiki mõjutegureid kontrollida, näiteks pole võimalik hoida muutumatuna tingimusi, mille mõjul õpetajad oma kutsesest loobuvad (Syrjälä, Ahonen, 1994; Laherand, 2008).

Käesoleva uuringu kontekstis pole võimalik hoida muutumatuna kõiki mõjutegureid, mis inimesi takistavad või julgustavad valima meelepärast karjääriteed ning eneseteostust, mis vastab nende ootustele.

Kui teema on tundlik ja isiklik, siis sobib kvalitatiivne intervjuu kui andmekogumismeetod paremini ka indiviidi eneseväljenduseks (Laherand, 2008). Kuna karjäärinõustamise sessioonil küsitakse isiklike küsimusi, on tegemist sobiliku meetodi valikuga.

Uurimuse analüütiline osa koosneb poolstruktureeritud intervjuude põhjal saadud andmete analüüsist. Täpsem metoodika kirjeldus on antud ülevaatlilikult järgnevates peatükkides.

Magistritöö uurimismeetodiks on juhtumiuuring. Juhtumiuuringus (*case study*) uuritakse ilmingut tema loomulikus keskkonnas. Eriti sobib see kasutamiseks siis, kui piirid ilmingu ja tema konteksti vahel pole selged. Andmete kogumisel ja analüüsil toetatakse eelnevalt välja töötatud teoreetilistele eeldustele (Yin, 2003; Laherand, 2008).

Juhtumiuuringusse võidakse kaasata nii kvalitatiivseid kui ka kvantitatiivseid andmeid või toetuda ainuüksi neile, kasutades selleks dokumente, intervjuusid, esemeid, vaatlusi ning neid omavahel seostada (Yin, 2003, Laherand, 2008).

Käesolevas uuringus on kasutatud uuritavate praeguste ametite kirjeldamiseks ametite klassifikaatorit ning tulevikuametid on jagatud kõigi juhtumite puhul kolme kategooria vahel

nende sisu ja eesmärgi järgi. Iga kategooria jagati omakorda neljaks jaotuseks: isiku-, objekti-, ideede-, protsessikeskseks.

Juhtumianalüüs on valitud ka seetõttu, et selle metoodika abil on võimalik seletada oletatavaid põhjuslikke seoseid, mis puudutavad tegelikus elu rakendatavaid sekkumisabinõusid. Praeguse uuringus võib sekkumiseks pidada ka karjäärinõustamist kui protsessi, kuhu inimene oma tavaelust n-ö sukeldub ja on sunnitud mõtlema ning vastama küsimustele, millele ta võib-olla igapäevaelus ja tööl ei mõtle.

Täpsemalt on töös kasutatud mitmese juhtumiuuringu (*multiple case study*) meetodit, mis võimaldab erinevaid juhtumeid kõrvutades ja võrreldes suurendada uurimise asjakohasust ning usutavust (Yin, 2003).

Juhtumiuuringut soovitatakse kasutada ka siis, kui probleemi või nähtust on veel vähe uuritud (Eisenhardt 1989, 548), mistõttu praeguses kontekstis on autor hinnanud mitmese juhtumiuuringu sobivaimaks lahenduseks.

2.2. Andmekogumine

Üks tähtsamaid andmekogumismeetodeid juhtumiuuringus on Yini (1989) sõnutsi intervjuud – intervjuude eelis on paindlikkus, võimalus andmekogumist vastavalt olukorrale ja vastajale reguleerida (Laherand 2008).

Intervjuud on tehtud 2012.–2017. aastal 259 uuritavaga. Intervjuud koosnevad järgmistest teemadest: praegune töö, lapsepõlveunistused, haridustee, töökogemused, eneseanalüüs, väärtused, tulevikuametid (Lisa 1), ja on samasugused kõigi intervjuueeritavate lõikes. Intervjuude pikkuseks on keskmiselt 120 minutit ja küsimuste struktuur on eelnevalt ette valmistatud.

Intervjuude vastused on konspekteeritud interjuude toimumise ajal märkmikusse ja kokkuvõtte saadetud koos kodutööga uuritavatele e-kirjaga, mis võimaldab hiljem andmeid taasleida ja töödelda.

Vastuste analüüsil on kasutatud tavapärasit sisuanalüüsi. Meri-Liis Laheranna (2008) sõnustab osutub sisuanalüüs vajalikuks siis, kui huvipakkuva teema kohta ei ole piisavalt uurimisandmeid ning kategooriad leitakse saadud andmetest, millest tehakse käsitletava teema kohta vajalikud järeldused.

Küsitlus koosneb 14 alamteemast, peale selle on talletatud andmed ka vastajate soo ja vanuse kohta. Kuna andmeid on kogutud oluliselt varem, kui praeguse uuringu jaoks vajadus tekkis, siis on uuringus keskendunud **kahe küsimuse ja ühe kujutusülesande vastuste analüüsile** kogu intervjuu struktuurist, mis toetab ka uurimistöö fookust tööõnnevalemi osas.

Kogu intervjuu struktuurist, mis on toodud lisa (Lisa 1), on uurimuse tarbeks valitud välja küsimused 1, 3 ja 9:

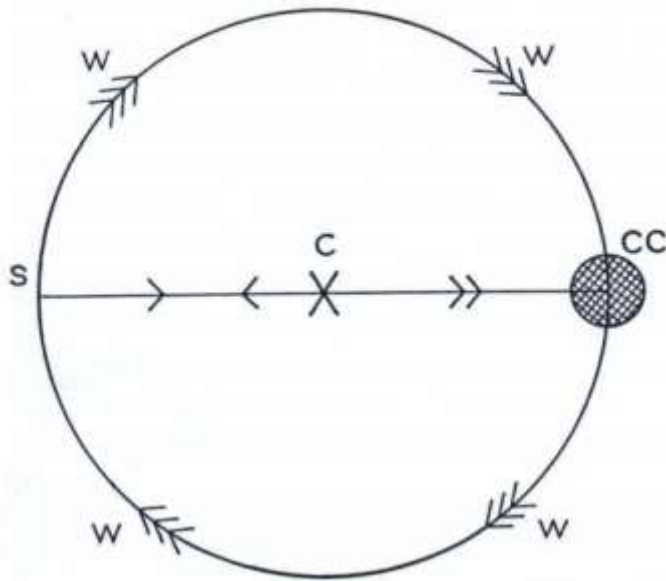
- Millist tööd teed, kus töötad/õpid hetkel?;
- Kelleks tahtsid saada väiksenä (enne kooli) – amet/tegevus?;
- Kujuta palun ette, kui Sul poleks mingeid piire. Esiteks poleks geograafilisi piire (kas see toimub siin Eestis või kuskil mujal). Kui raha poleks takistus ega piiraks, poleks muret, et pead makse maksma. Kui lisaks poleks ka oskuste, teadmiste ja võimete piire, siis millised oleksid sinu 3–5 unistuste **eriala või valdkonda või ametit**, mida tahaksid selles elus veel uurida ja proovida?

Uuringu konteksti jaoks on oluline märkida ka, et uuringu põhifookuseks kujunev 9. küsimus esitati alles intervjuu poole aja peal, kui uuritav oli piisavalt soojenenud (*warm up*) iseenda lugudele ja eneseanalüüsile ning ta oli oma loovusega kontaktis.

Tihti arvatakse, et loovus on midagi sügavalt hingestatut, selget ja erilist, tulemiseks on Van Goghi pildid mvs. Kuid tegelikult kuuluvad need nn konservmaailma, sest on juba valmis loodud. Need on mõeldud uue loovuse käivitamiseks: protsess, mis tekib maali ja vaataja vahel. Loovus algab soojenemisest ja lõppeb kultuurkonservi loomisega (vt Joonis 2). (Linqvist, 2003).

Canon of creativity

Spontaneity – Creativity – Cultural Conserve



Joonis 1. Loovuse tekkimise „kanjon“ ehk Moreno loovuse kanjon, kus *W* tähistab soojendust, mis käivitab *S*-i ehk spontaansuse, mis viib *C* ehk loovuse vallandumiseni, millest sünnib *CC* – kultuurkonserv, mis omakorda on inspiratsiooniks ja soojenduseks.

(*S*-Spontaneity, *C*-Creativity, *CC*-Cultural (or any) Conserve (for instance, a biological conserve, i.e. an animal organism, or a cultural conserve, i.e., a book, a motion picture, or a robot, i.e., a calculating machine) ; *W*-Warming up is the "operational" expression of spontaneity.) Allikas: J. L. Moreno „Who Shall Survive?“, 1954

2.3. Valim

Valimi moodustamisel on lähtunud teooriast (Glaser & Strauss, 1967 Laherand, 2008), kus uuritakse inimesi, kes on andnud märku soovist tööalaselt midagi muud teha – ehk Gallupi järgi ei ole piisavalt kaasatud (Gallup, 2017). Valimi moodustamisel on arvestatud mitte ainult osalejate individuaalsete karakteristikutega, vaid ka ruumiliste, situatsiooniliste tingimustega (Marshall, 1996; Laherand, 2008). Pattoni (2002) järgi on valimisse haaratud tüüpilised juhtumid, arvestades siiski piisavat variatiivsust ja mugavuse kriteeriumi, valides selliseid juhtumeid, mida on olnud kõige lihtsamad leida (Laherand, 2008).

Uurimuse jaoks on kasutatud Eestis aastatel 2012–2017 omal initsiatiivil autori karjäärinõustamisele pöördunud 16–70-aastaste isikute andmeid. Kokku pöördus sel vahemikul karjäärinõustamisse üle 400 kliendi, 259 inimest valiti koguvalimist uuritavaks juhuvalimi alusel, mis moodustab 65% koguvalimist. 71% uuritavatest olid naised ja 29% mehed. 54% vastanutest kuulus 30–40-aastaste gruppi, 24% 20–30-aastaste gruppi. Kõige vähem oli valimis esindatud 60–70-aastaseid ehk vaid üks vastanu.

Valimis esindatud intervjueeritavate ametite ja ametivaldkondade ülevaade on esitatud Lisas 3. Kõige enam on valimis uurimisandmeid ameti poolest keskastme juhtide (ligikaudu 32%) kohta ja ametivaldkonnana on vastavalt umbes 32% ulatuses esindatud „ärindus, haldus, büroo ja juhtimine“.

2.4. Andmeanalüüs

Autori kogutud andmete põhjal on olnud võimalik luua kategooriad ja rühmitada neid omakorda lähtuvalt eesmärgist, et saada ülevaatlikum pilt, millistele tingimustele vastavad inimeste eneseteostuslikud ootused.

Vastused on koondatud Exceli tabelisse, kus need on korrastatud, grupeeritud ning seejärel töödeldud andmeid vabavaralise PSPP programmiga, mis võimaldab töödelda nominaalseid tunnuseid. Analüüsi tulemused on esitatud jooniste ja tabelite kujul järgnevates peatükkides.

Ametivaldkondade klassifitseerimisel on kasutatud Rajaleidja ametivaldkondi (Rajaleidja, 2018) ja ametite klassifitseerimisel on kasutatud Eesti Statistikaameti 2008. aastal välja antud Ametite Klassifikaatorit.

Teksti kodeerimine on teksti kokkuvõtmine ja selles sisalduva info (mõtte) lühikese koodi alla panemine. Igale sõnumile, infoühikule antakse kokkuvõttev märksõna või lause, mida nimetataksegi koodiks. Kodeerimise käigus lahutatakse tekst osadeks, mida saab hiljem analüüsida ja süstematiseerida. Võimalik erinev detailsus (lause-lauselt, lõik-lõigult). Teksti osadeks lahutamise eesmärgiks on teksti sisu (mõtte) mõistmine ja selle alusel välja arendada

üldisemad kategooriad ning saada lõpuks korrastatud ülevaatlik süsteem. Kategooriad moodustatakse siis, kui erinevaid koode on palju. Koodid grupeeritakse mingite sarnasuste järgi ja saadaksegi kategooriad. Kodeerimise ja kategoriseerimise tulemusena saadakse koodide ja kategooriate nimekiri, kodeerimismärkmed (koodide ja kategooriate sisu lahtiseletused) ning memod (tähelepanekud ja mõtted, mis kodeerimise käigus tekkisid). (Laherand, 2008)

2.5. Piirangud

Käesoleval uuringul on autori arvates viis peamist piirangut. Esiteks, et andmekogumisel ei lähtunud kohe alguses käesolevas uuringus püstitatud eesmärgist, mis oleks võimaldanud koguda ja talletada rohkemal määral informatsiooni, sealjuures näiteks koguda selgitusi, miks just neid erialasid ja valdkondi kaalutakse, mis uurimuses välja tulevad, mis kinnitaksid omakorda püstitatud hüpoteesi.

Teiseks, andmete grupeerimise jaoks kasutatud valdkondade ja erialagruppide jaotused ei lähtu päris samast eesmärgist ja fookusest, mis on uuringus püstitatud ning teooriaga kaetud, kuid sobivamad jaotused uuringu teostamise ajal puuduvad.

Kolmandaks, ajapiirang, mis ei võimalda etteantud ajaraamis teostada täiendavaid süvaintervjuusid.

Neljandaks, valimi piiratus. Olgugi et valim on koostatud tööga kaasatuse alusel ehk nende inimeste intervjuude põhjal, kes on teadvustanud soovi tööalaseks muutuseks ja pöördunud selleks karjäärinõustaja poole, siis samal ajal on see ka valimi puuduseks, sest valimisse ei ole jõudnud ning pole olnud võimalik uurida nende inimeste rahulolu, ootusi ja soove tööle, kes küll soovivad karjäärimuutust, aga on karjäärinõustamise võimaluste kohta vähem informeeritud. või selle kättesaadavusel on olnud majanduslikud piirangud, kuna uurimistöö aluseks võetud intervjuud on osa tasulisest nõustamisteenusest.

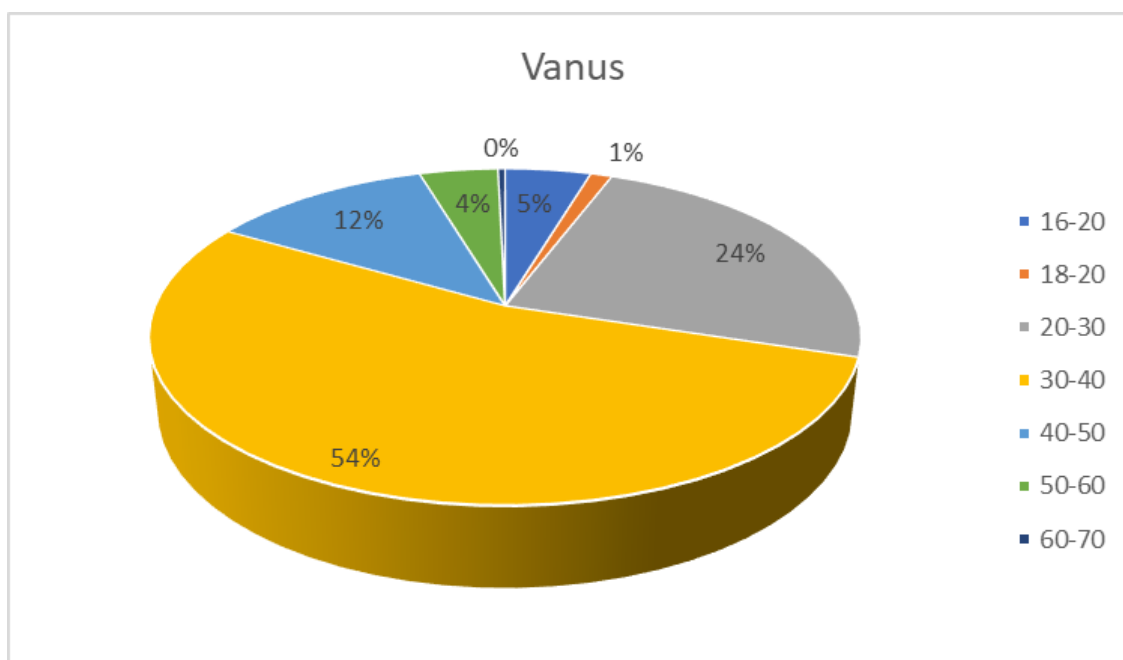
Lisaks uurija roll, mida on keeruline hoida eelarvamustevabana – olles juba 15 aastat valdkonnas tegutsenud, võib olla oht vastajate vastuseid soovitud suunas suunata, kuna valdkonna

eksperdina on lahendused autorile nähtavamad kui kliendile/respondendile. Uuringu teostaja peab oskama infot analüüsida eelarvamustevabalt ning hoida enda ja uurimisteema vahel distantsi. See annab uurijale parema positsiooni uurimust läbi viia, jäädes sealjuures uuritavate suhtes neutraalseks.

Seda enam on tulnud uurijal kõiki andmeid hoolikalt analüüsida ning mitte kõigutada tulemusi enda seisukohtadest lähtuvalt.

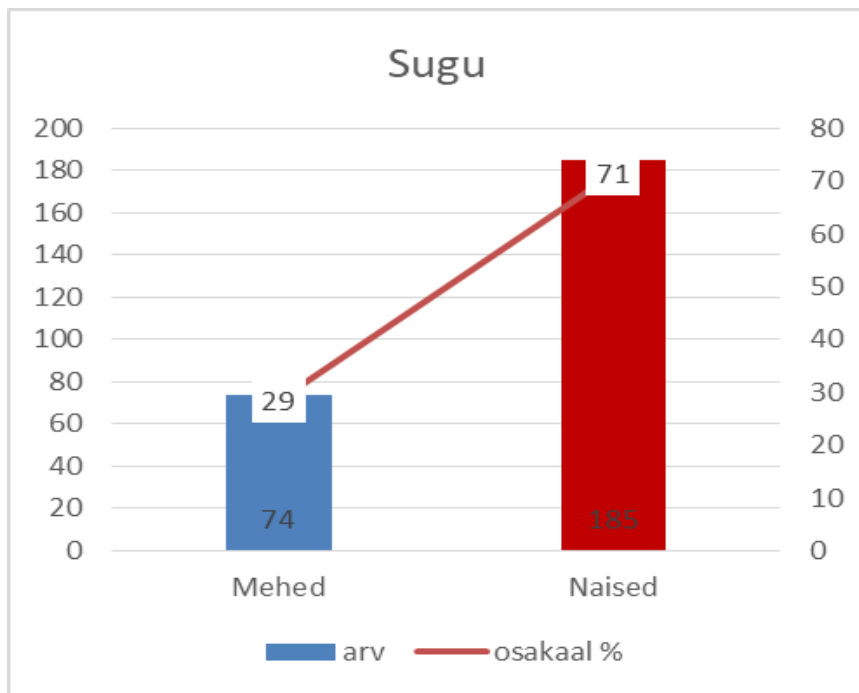
2.6. Tulemused

53% vastanutest kuulus 30–40-aastaste vanusegruppi, moodustades sellega kõige suurema osa vastanutest. Kõige väiksem grupp oli 60–70-aastaseid ehk üks vastanu.



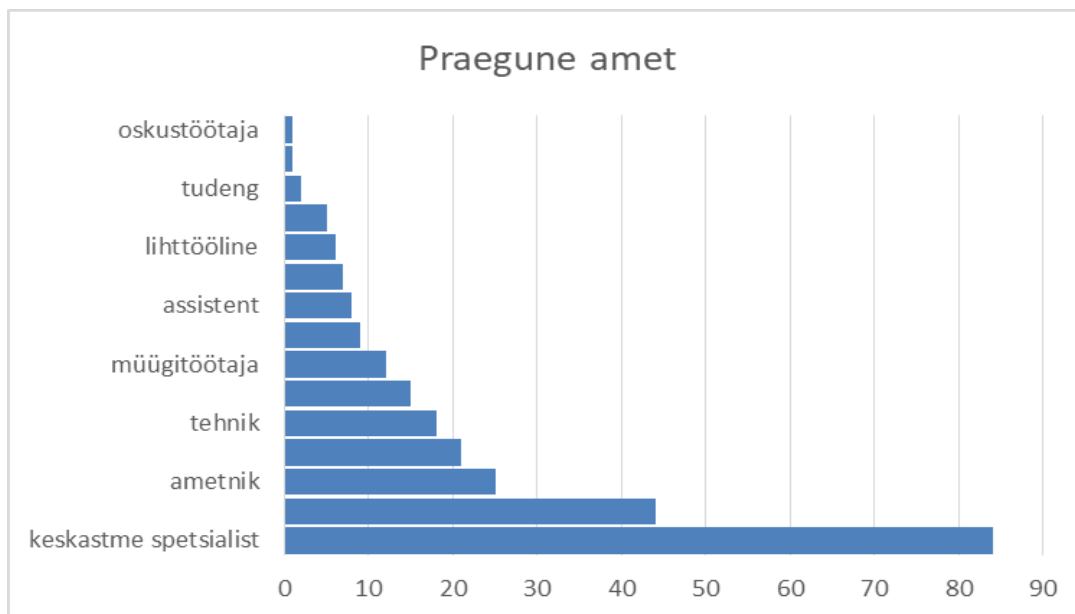
Joonis 2. Uuringule vastanute vanuseline jaotus

Vastanute sooline jaotus jagunes järgmiselt: 71% uuritavatest olid naised ja 29% mehed, mis ilmestab nõustamisteenuste kasutamise soolist jaotust ka üldisemalt. Vanuselise jaotuse naiste poole kaldu olek ei võimalda teha meeste ja naiste muustrite osas olulisi järeldusi, mistõttu sugudevahelist erinevust töös ei käsitleta, kuna see ei anna adekvaatset pilti.



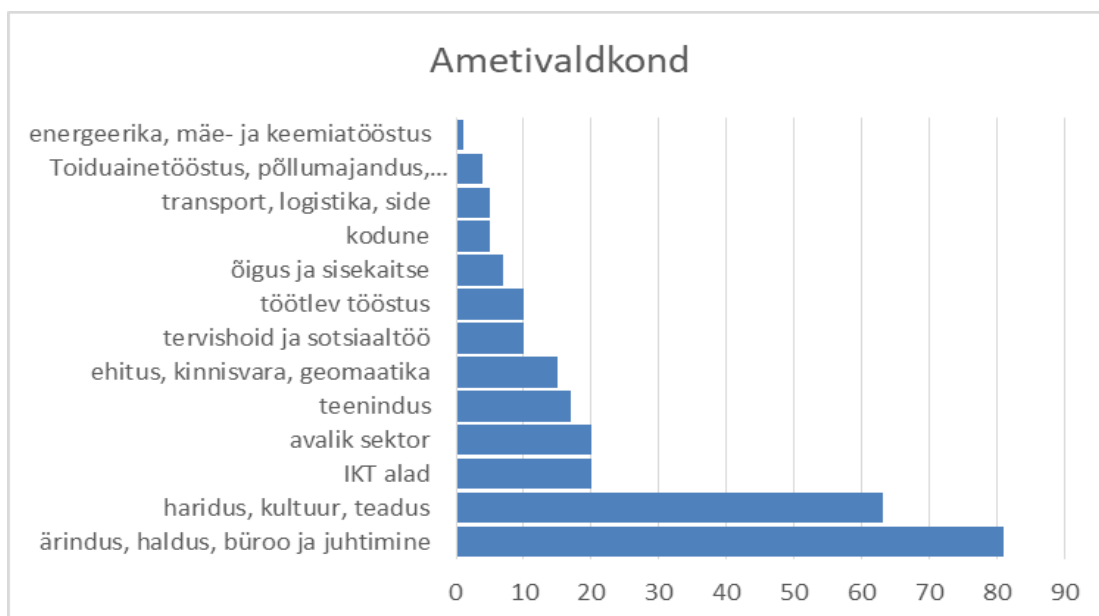
Joonis 3. Uuringule vastanute sooline jaotus

Kõige enam oli vastajate hulgas keskastme spetsialiste (Lisa 3. Tabel 5), 84 vastanut, 32%, ühe vastanuga olid esindatud oskustöölised ja lihttöötaja, mis annab tunnistust selles, et liht- ja oskustöölised ei jõua autori kui karjäärinõustaja juurde. Seda kinnitab ka teooria, et tööturul kõrgema kvalifikatsiooni ja nüüdisaegsema vaatega töötajad tahavad tüüpilise tööandja–töövõtja suhte asemel teha nn piirideta karjääri (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002; Leana & Rousseau, 2000; Mirvis & Hall, 1995). Duffy ja Autin (2013) on samuti märkinud, et töötavad täiskasvanud, kellel on kõrgem sissetulek ja kõrgem haridustase, tajuvad oma töö kutsumust ja mõttekust. Teisisõnu, kõrgema sissetulekute ja haridustasemega töötajatel on suurema tõenäosusega mõtestatud töö ja need, kellel on rohkem piiranguid, neil võib olla vähem tõenäoline teha tööd, mis on nende jaoks mõtestatud.



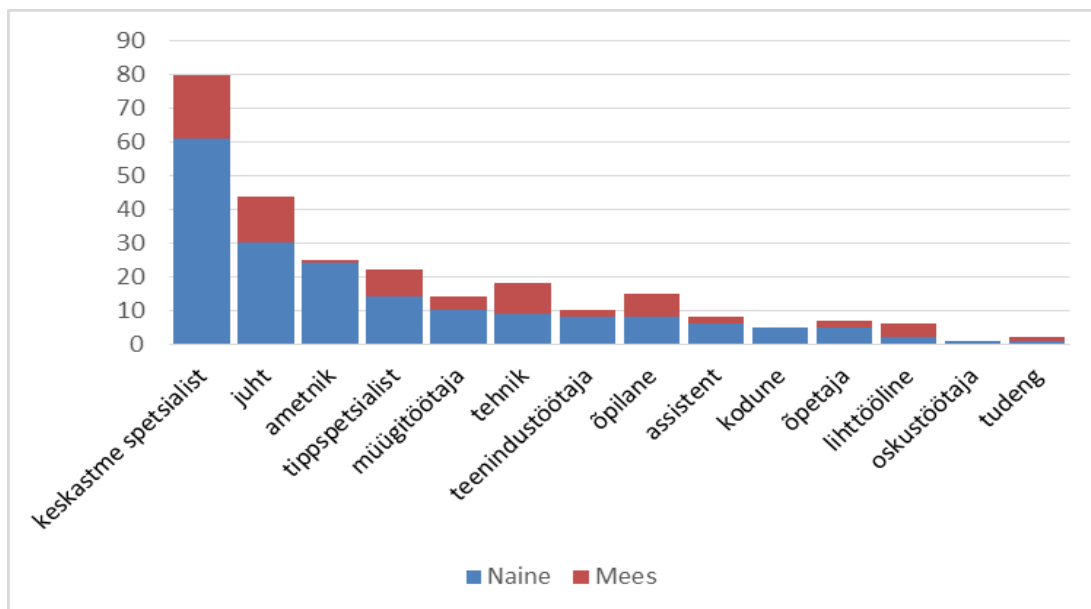
Joonis 4. Uuringule vastanute praegune amet

Valdkondade põhise jaotuse alusel oli uuritavate hulgas enim äriduse valdkonna inimesi, kokku 81 vastanut (Lisa 3, Tabel 6), mis moodustas 31% vastanutest. Kõige vähem oli vastanute hulgas energeetika ja põllumajanduse valdkonnas töötavaid inimesi, moodustades vastavalt 0,5% ja 1,5% vastanute koguarvust.



Joonis 5. Uuringule vastanute ametivaldkonnapõhine jaotus

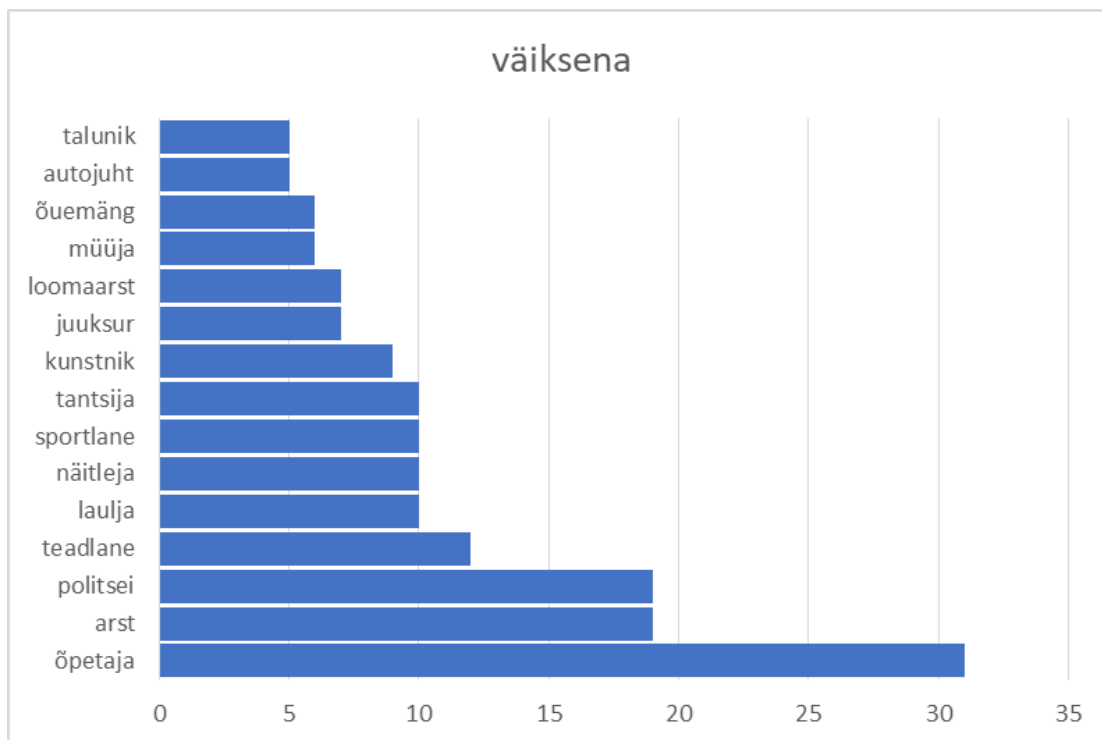
Vaadeldi ka ametivaldkondade soolist jaotust, kus ilmnes, et olulist sugudevahelist erisust ei nähtu. Kuid võib mainida, et kõige enam on tulnud nõustamisele keskastme spetsialiste, nii meeste kui ka naiste seast.



Joonis 6. Uuringule vastanute sooline jaotus ametite lõikes

Ametite valikul lapsepõlves tuleb kahtlemata silmas pidada ametite muutumist ajas. Sellest tulenevalt oli kõige populaarsem **õpetaja** valik. Kokku mainis seda 12% vastanutest ehk kokku 31 vastajat. Neist vastanutest 52% olid vanusevahemikus 30–40 aastat ning võib eeldada, et nende vanustel oli lapsepõlves õpetaja amet populaarne.

Teist ja kolmandat kohta jagasid **arstiks** saamise soov – 7% vastanutest ehk 19 inimest, kellest 74% olid samuti 30–40-aastaste vanuserühmast. Kolmas populaarne soov oli **politseinik**, samuti 7,34% vastanutest ehk 19 inimest ning ka siin on sama vanusevahemik seda kõige enam soovitud (Lisa 5, Tabel 13).



Joonis 7. Ametivalikud, kelleks sooviti saada väiksena. *N.B.* Ei ole toodud alla viie korra mainitud ameteid

Seos praeguse ameti ja lapsepõlve unistuste töö vahel oli vaid üksikutel juhtudel, näiteks õpetajaks soovis saada 31 inimest, kellest kaks olid praegu lasteaiaõpetaja kutsega, arstiks soovinutest üks töötas farmatseudi ja teine anestezioloogina, mis lubab oletada seda, et need, kes lapsepõlveunistused ellu viivad ja on sellega rahul, ei satugi karjäärinõustaja juurde.

2.6.1. Kujutlusülesande tulemused

Kõigil vastanutel paluti kirjeldada kolme kuni viit eriala või ametit, mida nad soovivad teha, kui poleks geograafilisi, majanduslikke ega oskuste-teadmiste piire (Lisa 1).

Kõik vastused katgeeriti kolme üldkategoriasse:

1. Erialad, mis on seotud teiste inimeste elukvaliteedi vahetu parandamisega, kellelegi konkreetselt vajalik olemisega, näiteks terapeut, õpetaja, giid. Nimetame seda tööpealkirjaga „südame-komponent“.

Kategooria jaotati omakorda neljaks alamjaotuseks: **isikukeskne valdkond**, nt psühholoog, kes aitab konkreetset klienti; **objektikeskne valdkond**, nt reisikorraldaja, kes aitab reisi kokku panna, või inimene, kes soovib luua vanadekodu; ning **protsessikeskne valdkond**, kes soovib töötada meditsiinis, teha nt geeniuuringuid, olla loodusgiid; ja **ideedekeskne valdkond**, nt algatada uut heategevussihtasutust.

2. Erialad, mis on seotud millegi konkreetse ja nähtava loomisega, panusega, millegagi, millest jääb jälg pikemaks ajaks. Nimetame seda tööpealekirjaga „mammuti-komponent“, näiteks turismitalu ehitamine, raamatu kirjutamine, aia rajamine.

Kategooria jaotati omakorda neljaks alamjaotuseks: **objektikeskne valdkond**, nt ehitaja, kes teeb midagi konkreetset valmis; **ideedekeskne valdkond**, nt disainer või kunstnik, kes loob kontseptsiooni, helilooja, kes loob heliteose; **protsessikeskne valdkond**, nt juuksur; ja **isikukeskne valdkond**, nt laste turvakodu kavandamine ja ehitamine.

3. Erialad, kus rahuldatakse mõnda muud isiklikku vajadust või ambitsiooni, mis ei mahu otseselt eespool toodud kategooriate alla, aga kus inimene tajub, et saab ja tahab end realiseerida. Nimetame seda tööpealkirjaga „ise-komponendiks“, näiteks näitleja, meremees, kosmonaut, advokaat, IT-spetsialist, teadlane jne. Siin domineerib protsessikesksus.

Kategooria jaotati omakorda neljaks alamjaotuseks: **ideedekeskne valdkond**, nt *stand-up*-koomik, bändi looja, uute tehnoloogialahenduste väljamõtlev; **isikukeskne valdkond**, nt rahvusvahelise heategevusorganisatsiooni juht või ka kirurg; **objektikeskne valdkond**, nt ettevõtte loomine, süsteemiarhitekt, põllumajandustoodete arendaja; **protsessikeskne valdkond**, nt maailmarändur, piloot.

Tabel 3. Vastajate jaotus komponentide kategooriate ja alamjaotuste kaupa (Lisa 5, Tabelid 10, 11, 12)

Kategooria kirjeldus	Alamjaotused	Vastajate % kogumahust, kes selle valis
1. Südame-komponent on seotud teiste	Isikukeskne valdkond – 135 (74%)	Südame-komponendi valis kokku 182

inimeste elukvaliteedi vahetu parandamisega, kellelegi konkreetselt vajalik olemisega	Protsessikeskne – 23 (13%)	(70% vastanuist) ja vastajatest kokku kõige enam isikukeskse valdkonna.
	Objektikeskne – 20 (11%)	
	Ideedekeskne – 4 (2%)	
2. Mammuti-komponent on seotud millegi konkreetse ja nähtava loomisega, panusega, millegagi, millest jääb jälg pikemaks ajaks.	Isikukeskne – 0%	Seda kategooriat valis 186 vastajat, mis on 72% vastanutest, neist kõige enam ideede ja objektikeskset kategooriat.
	Protsessikeskne – 7 (4%)	
	Objektikeskne – 81 (43%)	
	Ideedekeskne – 98 (53%)	
3. Ise-komponent on seotud muu isikliku vajaduse või ambitsiooni rahuldamisega, mis ei mahu eespool toodud kategooriate alla, aga kus inimene tajub, et saab ja tahab end realiseerida.	Isikukeskne – 11 (4%)	Siin oli vastajaid kokku 243 (94%), kellest kõige enam valisid protsessikeskse valdkonna, järgnes napilt objektikeskne.
	Protsessikeskne – 95 (39%)	
	Objektikeskne – 93 (38%)	
	Ideedekeskne – 44 (18%)	

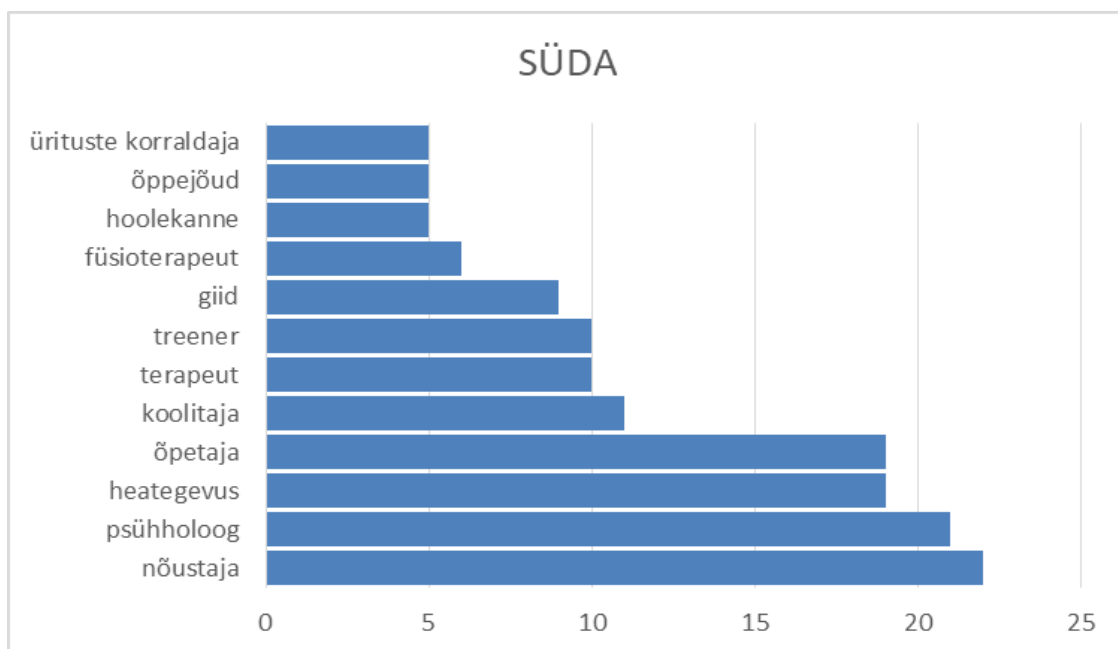
Praeguse ametivaldkonna ja tööõnnekomponentide analüüsis nähtus, et kõige enam soovib südame-komponendi juures isikukeskset tööd keskastmepetsialist – 47 inimest vastanutest ehk 25,82%, sellele järgneb juht 22 valikuga ehk 12,09% vastanutest (Lisa 5, Tabel 10). Mammuti-komponendi puhul soovisid kõige enam objektikeskset tööd 29 keskastmepetsialisti (15,59% vastanutest) ja kohe selle järel 28 keskastmepetsialisti ideedekeskset tööd ehk 15,05% vastanuid. Ehk siin peeti mammuti-komponendiks kas ideedekeskset lähenemist, valides disaineriameti vms (ideedekesksus) või teiseks valikuks oli mammutil millegi omamine ehk ambitsiooniks on olla omanik. Sellele järgnesid juhid, valides 15 korral objektikeskse valiku ja 17 korral ideedekeskse valiku (Lisa 5, Tabel 11). Ise-komponendi puhul valisid kõige enam protsessikeskset tööd keskastmepetsialistid, 30 vastanut (12,35%), objektikeskset 28 (11,52%) ja ideedekeskset 16 (6,58%) keskastmepetsialisti. Keskastmepetsialistide protsessikesksed valikud olid enamasti analüütika, teaduse ja arenduse valdkonda kuuluvad valikud. Objektikesksus tähistab ka siin soovi midagi omada ja olla mingis valdkonnas ettevõtja. Ideedekesksed valikud on näitleja, muusik ja muud loovad ametid. Samuti valis objektikeskse töö 20 (8,23%) juhti ja protsessikeskse töö 19 (7,82%) juhti vastanutest (Lisa 5, Tabel 12).

2.6.2. Südame-komponendi valik ja analüüs

Kokku valis 259 inimesest 182 inimest ehk 70% üheks soovitud erialaks ameti, mis on kategoriseeritav uurimuse aluseks võetud südame-komponendi alla, kellest omakorda 133 inimest ehk 74% soovisid teha tööd, mis on isikukeskne. Kõige enam valisid selle kategooria praegu keskastme spetsialistina töötavad inimesed (59 inimest) ja neist omakorda 25% valisid südame kategoorias kõige enam isikukeskse valiku – nõustaja (11 vastanut), heategevus (8 vastanut), millele järgnes psühholoog (6) ja koolitaja (4). Teised tulevikuametid südame-kategoorias jäid alla kolme valiku (Lisa 4, Tabel 7).

Ka üldiselt valiti südame-kategoorias isikukesksetest ametitest kõige enam nõustaja ametit, kokku 22 (12%) korral, teisel kohal oli psühholoogi amet 21 (11%) vastanuga.

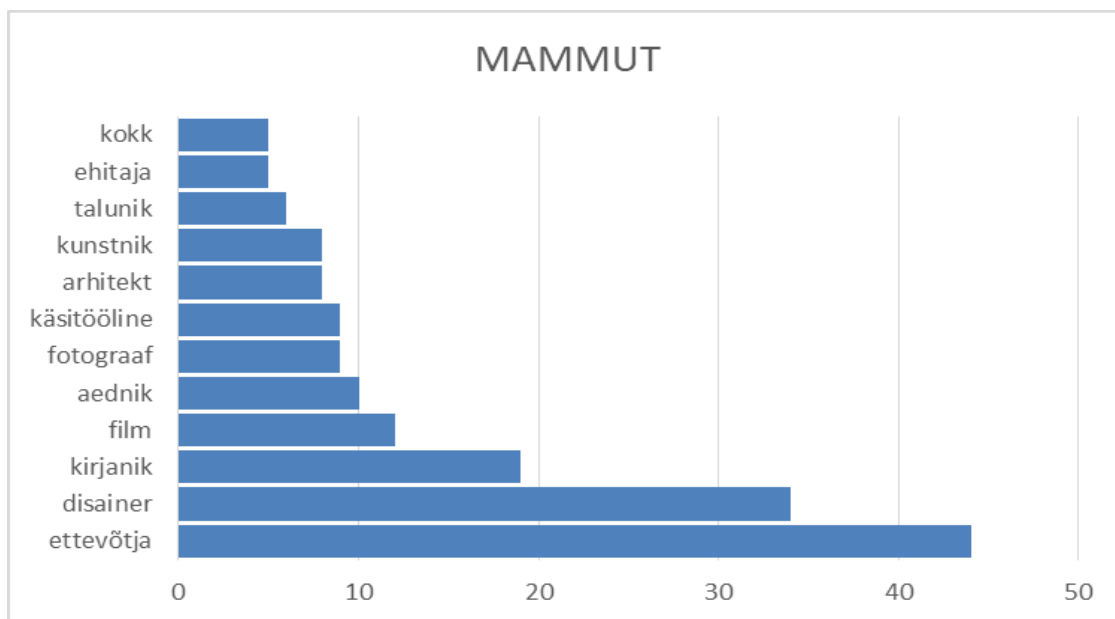
Heategevusega soovis tegeleda 19 inimest, samuti õpetajaks hakata 19 inimest. Viiendale kohale jäi soov saada koolitajaks (11 vastanut). Kuuendat ja seitsmendat kohta jagasid treeneri ja terapeudi kutse 10 valikuga. Kui nõustajat, psühholoogiat ja terapeudi tööd käsitleda ühtse kategooriana, siis moodustab see 183 vastanust 53 vastanut ehk 29% soovib isikukeskset tööd, et rohkem panustada endast väljapoole teiste hüvanguks.



Joonis 8. Südame-komponendi ametite jaotus. *N.B.* Tabelis pole märgitud ameteid, mis said alla viie valiku

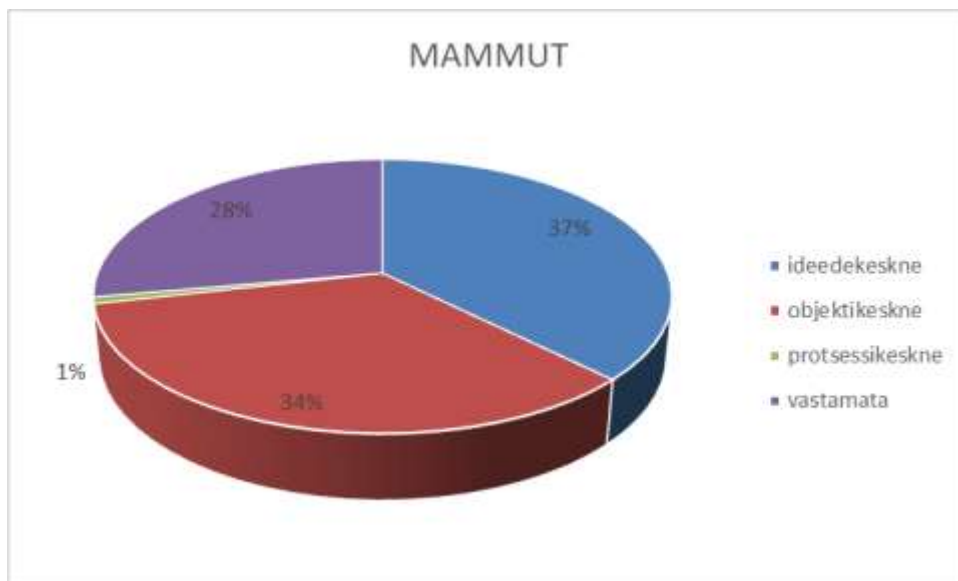
2.6.3. Mammuti-komponendi valik ja analüüs

259 inimesest 186 inimest ehk 72% vastanutest valis vähemalt üheks soovitud erialaks ameti, mis on kategoriseeritav uurimuse aluseks võetud mammuti-komponendi alla. Selles kategoorias eelistati enam ettevõtja rolli, seda 44 juhul, kus peamisteks soovideks oli olla restorani või kohvik-hotelli omanik (16 juhul), midagi toota või luua. Teisel kohal oli disainer 34 mainimisega (tootedisain, moedisain) ja kolmandal kohal kirjanik, mida pakuti 19 korral (Lisa 4, Tabel 8).



Joonis 9. Mammuti-komponendi erialavalikud. *N.B.* Tabelis pole märgitud ameteid, mis said alla viie valiku

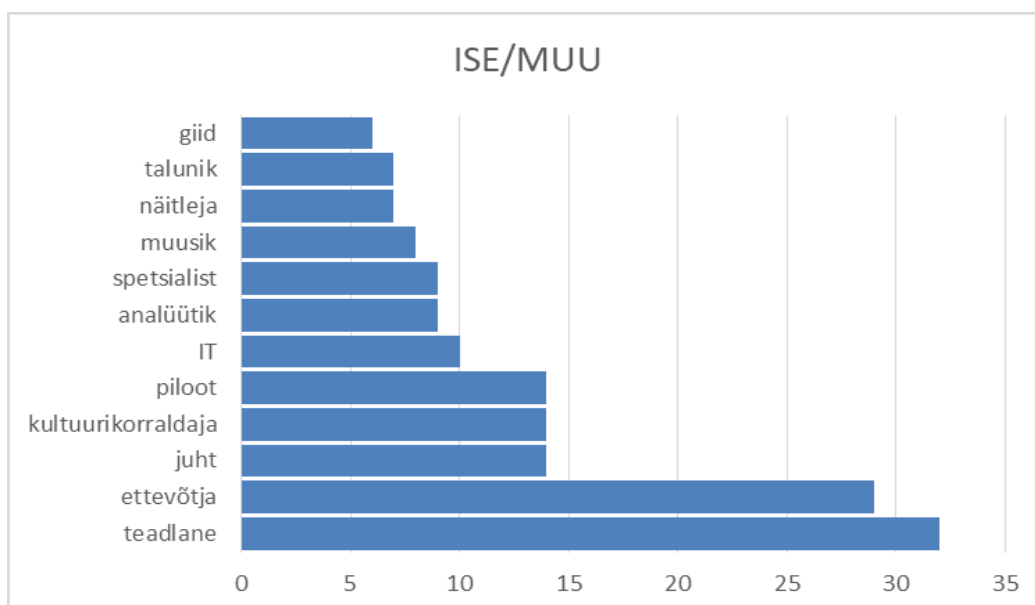
Kõige enam valisid vastajad mammuti-komponendis **ideedekeskset valikut**, seda tervelt 98 juhul ehk 52% vastanutest ning **objektikeskset valikut**, seda 82 juhul ehk 44% vastanutest. Tulemustest nähtub, et vastajate jaoks on suured olulised asjad objektid, millest jääb maha pikemaajalisem ja püsivam jälg. Selleks on aineiline väärtus. Teiseks siinseks valikuks on ideedekesksus, mis aitab luua ja endast maha jätta läbimurdvaid ja tähenduslikke algatusi.



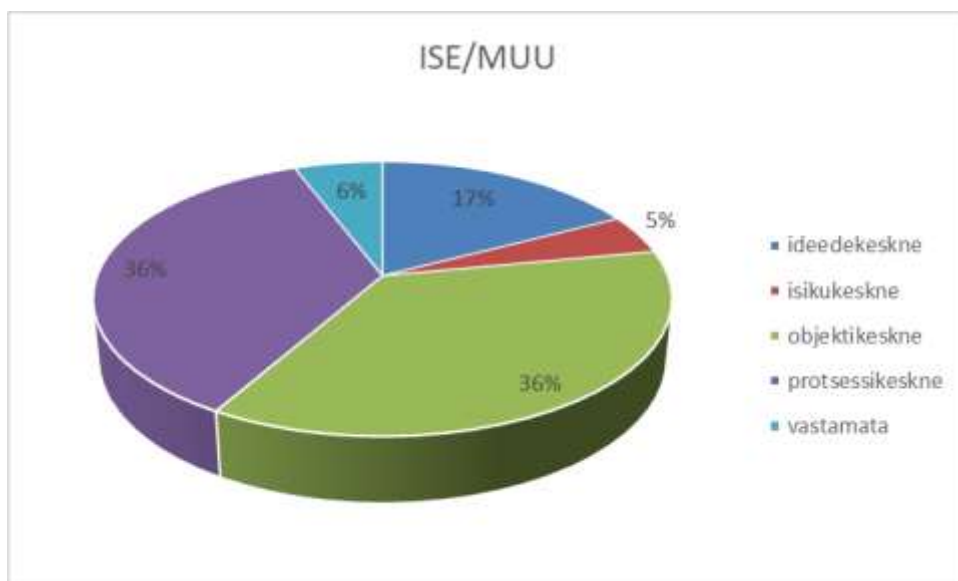
Joonis 10 Mammuti komponendi alamjaotused

2.6.4. Ise-komponendi valik ja analüüs

259 inimesest 243 inimest ehk 94 % vastanutest valis vähemalt üheks soovitud erialaks ameti, mis on kategoriseeritav uurimuse aluseks võetud ise-komponendi alla. Selles kategoorias eelistati enam **teadlase** eriala, seda 32 juhul. Teisel kohal oli ettevõtja 29 mainimisega. Kolmandat, neljandat ja viiendat kohta jagasid 14 valikuga juht, kultuurikorraldaja ja piloot (Lisa 4, Tabel 9).



Joonis 11. Ise-komponendi erialavalikuid. *N.B.* Tabelis on toodud ametid, mida valiti vähemalt viis korda



Joonis 12. Ise-komponendi alamjaotused

Kõige enam valisid vastajad ise-komponendis võrdselt **protsessikeskset**, 95 juhul, ning **objektikeskset valikut**, seda 94 juhul.

2.6.5. Ärinduse valdkonna valikud

Kõige enam valisid südame-komponenti 61 ärenduse ja halduse valdkonna esindajat, neist 45 (74%) valis isikukesksed tegevusalad, millest olid kõige enam esindatud heategevus (8), nõustaja (9), psühholoog (9) ja õpetaja (8).

Mammuti juures valisid ärenduse ja halduse esindajad (55) pea võrdselt ideede. (29) ja objektikesksuse (24) vahel ehk pea pooled ärenduse valdkonna esindajatest pidasid oluliseks suuri ideid – disainer (15), ja ülejäänud – ettevõtjaid (15) – tahavad olla ettevõtte omanikud.

Ise-komponendi muu-kategooria juures valisid 77 ärenduse valdkonna esindajat 32 juhul protsessikesksuse ja järgmisi ameteid: 8 teadlast, 3 analüütikut, 7 kultuurikorraldajat, 5 valdkonnajuhti.

30 ärenduses tegutsejat valis ka siin objektikeskset tegevust – 10 neist soovib taas kord olla ettevõtte omanik erinevates valdkondades, 5 valisid spetsialisti ja teisi ameteid.

2.6.6. Viie juhtumi detailne kirjeldus ja analüüs

Esimene juhtum

Naine (28) – töötab hetkel veebiturunduse ja müügitöö alal. Plusside ja miinustena oma praeguses töös toob välja, et suhtlemise pool meeldib, aga kõike on korruga liiga palju, pinge on suur ja siht on kadunud. Ta ei tea enam, mida oma eluga peale hakata. Ei ole selget arusaama, kelleks saada tahab. Hariduse poolelt valis pedagoogika ja peaks saama keemia õpetajaks, kuid kahtleb ka selles valikus. Küsimusele, kelleks väiksena soovis saada, vastab, et mängis poodi ja kodu, aga unistas kirjaniku ametist. Vanematest oli ema hambaarst ja isa metsanduse alal, peale tema kasvas peres veel noorem õde.

„Ma sain kodust kaasa kohusetundlikkuse ja teadmise, et asjad peavad olema tehtud. Puudu jäi võib olla personaalsest huvist ja toetusest minu tegemiste vastu. Koolis meeldisid mulle matemaatika ja kirjandus, kuid gümnaasiumi lõpus polnud selget arusaama, mis eriala valida. Kaalukausil olid nii toidainete tehnoloogia Tallinna Tehnikaülikoolis kui ka psühholoogia Tartu Ülikoolis, aga valisin lõpuks materjaliteaduse Tallinna Tehnikaülikoolis ja seejärel läksin Tallinna Ülikooli, et seda keemia õpetamisega siduda. Vahepeal veetsin aasta Ameerikas raamatuid müües.“

Huvialadena tõi intervjuueritav välja fantaasiaraamatute lugemise, sõpradega suhtlemise, loovkirjutamise, rattaga sõitmise ja kaitseliidus kaasalöömise. Enda iseloomustamiseks kasutab sõnu: rõõmsameelne, sõbralik, aus, viivitav, jutukas, entusiastlik, hooliv, tagasihoidlik, kohusetundlik, ei oska vahel oma piire tunnetada. Kui küsin, mis omadus on talle enda puhul kõige olulisem ja kallim, toob välja hoolivuse.

Kui palun piirideta mõelda oma kolmele kuni viiele unistuste ametitele, toob välja viis erinevat.

Sooviksin olla näiteks keemia või bioloogia õpetaja välismaal. Tahaksin olla kirjanik. Töö võiks olla seotud ka reisimisega, näiteks reisidest kirjutamisega. Tahaks töötada erinevate ürituste korraldajana või olla kosmoseteadlane ja füüsik.

Põhjendab neid valdkondi sellega, et need oleksid missiooniga seotud, saaks enda loominguilisust välja elada, kohtuda minu-inimestega, olla kasulik. Karjääritüüp oli sotsiaalne, konventsionaalne ja intelligentne.

Teine juhtum

Mees (34) – tegeleb kütteseadmete müügiga oma sugulase ettevõttes. Töö sisuks on ka kodulehe haldamine. Plussidena toob välja, et töökoht on kindel ja tasu hea, saab tööga hakkama n-ö mugavustsoonist lahkumata, miinustena mainib, et see eriala ei paelu teda ja seetõttu töö ei motiveeri.

Väiksena soovis saada James Bondiks ja salapolitseiks. Isa töötas katlamajas, ema linnuvabrikus juhtival kohal, peale tema kasvas peres õde.

„Sain kodust kaasa elementaarse viisakuse ja head kombed. Koolis meeldisid nii reaalkui ka humanitaarained, geograafia ja ka inglise keel. Tegin kõvasti sporti, korvpalli, pesapalli ja kergejõustikku. Gümnaasiumi lõpus kaalusin juura eriala või kinnisvara haldamist, aga valisin tsiviilehituse, aga ei saanud pärast kolme aastat erialasele tööle, vaid tegelesin tootmistehnika valdkonnas.“

Vaba aja veetmise kohta ütleb, et seda napib, varemalt sõitis tsikliga, kui võimalik on, käib ujumas, sõidab jalgrattaga, reisib ja plaanib ehitada oma kodu.

Iseloomustab ennast kui kohusetundlikku, heasüdamlikku, aga ka kui kergesti ärrituvat (viimasel ajal), rahulolematut, sõbralikku, usaldusväärset, korrektset, laiska, isepäist, teisi vähe usaldavat. Kui küsin, mis omadus on talle enda puhul kõige olulisem ja kallim, toob välja usaldusväärset.

Kui palun piirideta mõelda oma kolmele kuni viiele unistuste ametitele, toob välja viis erinevat.

„Sooviksin tegutseda kinnisvara arenduses, autode restaureerimise alal, pidada oma restorani või tegeleda näiteks investeeringutega, võiksin töötada ka tööõpetuse õpetajana.“

Põhjendab neid valdkondi sellega, et need pakuksid põnevust, oleksid kasulikud ja saaks tunda, et midagi nähtavat saab tehtud. Karjääritüüp praktiline, konventsionaalne, artistlik.

Kolmas juhtum

Naine (47) – töötab kvaliteedi juhina samas organisatsioonis viimased 22 aastat, neist viimased kümme aastat välismaal, vastutab tööohutuse ja keskkonna kvaliteedi eest. Plussidena toob välja kolleegid, miinustena selle, et on valdkonnast ja organisatsioonist väsinud. Tahab kindlasti ka Eestisse tagasi tulla, kuna siin on innovatsiooni. Läks hiljuti massööriks õppima, kuid kahtlus on, kas see on see, mida ta teha tahab.

Lapsena tahtis saada õpetajaks või taluperenaiseks. Isa oli õppejõud, ema töötas lambidisainerina.

„Mäletan, et mängisin kodus pidevalt kooli, lillepotid olid minu õpilased, mina olin õpetaja. Kodust sain kaasa tolerantse, aususe ja rõõmu. Koolis meeldisid enim kirjandus, joonistamine, kehaline kasvatus. Peale kooli läksin Austraalsesse vahetusõpilaseks. Õppima asusin finants-ökonomistika erialal ja hiljem tegin keskkonna ja tööohutuse magistri Inglismaal.“

Huvide valdkonnast toob välja tantsimise, ujumise, kirjutamise, ehete valmistamise, teatri, muusika. Kirjeldab end kui ausat, töökat, unistavat, lõbusat, uudishimulikku, enesekriitilist, avastamishimulist, õpihimulist, tundlikku, kannatlikku ja empaatilist. Kui küsin, mis omadus on talle enda puhul kõige olulisem ja kallim, toob välja aususe.

Kui palun piirideta mõelda oma kolmele kuni viiele unistuste ametitele, toob välja viis erinevat.

„Ma sooviksin olla leiutaja, et luua midagi uut, või ravitseja, kas inimeste või loomade, et midagi head ära teha. Mu töö võiks olla seotud ka loovuse ja kunstiga, näiteks sooviksin olla sisekujundaja, et luua mõnusat keskkonda. Mind huvitab ka geoloogia, eriti just kivid, aga võiksin olla ka maadeuurija või giid, kes tutvustab inimestele paiga ajalugu, korraldab ekskursioone.“

Neid valikuid põhjendab sooviga teha midagi sellest, mis tõeliselt huvitab, kus tunneb, et saab maailma paremaks muuta ja endast jälje jätta. Karjäärirühm sotsiaalne, intellektuaalne ja artistlik.

Neljas juhtum

Naine (36) – töötab viimased kolm aastat linnavalitsuses ametnikuna. Töös meeldib see, et saab ise otsustada, sest tema kooskõlastada on elektriprojektid, aga ei meeldi jäik struktuur, kellaegade peale tööl käimine, ülemuste juhtimisstiil. Väiksena soovis saada hobulausujaks, tegeleda maal loomadega. Kuna oli pärit maakohast, siis lapsepõlv mööduski paljuski õues onne ehitades, meeldis ka nokitseda. Isa töötas tisleri ja vabatahtliku tuletõrjuna, ema zootehnikuna. Intervjueeritav oli esimene laps 8-lapselisest perest. Koolis meeldisid paljud ained, pärast gümnaasiumi valis Maaülikooli ning loomakasvatuse eriala ja energeetika vahel, valis viimase. Pärast kõrghariduse saamist töötaski 10 aastat jutti elektrivõrkude projekteerimise valdkonnas.

„Oma tööst vaba aja veedan meelasti looduses, mind tõmbab maaelu. Vahel maalin, mängin kitarr, loen, vaimne kirjandus huvitab, tegelen lastega. Reisimine paelub, just eksootilised riigid, nagu Iisrael nt.“

Ennast kirjeldab kui ausat, avatud, vabadust ihkavat, lojaalset, kärsitut, põikpäist, usaldusväärset, sõbralikku, heasoovlikku, vastutustundlikku, oma sihile truuks jäävat inimest. Kui küsin, mis omadus on talle enda puhul kõige olulisem ja kallim, toob välja vabaduse ihaluse.

Kui palun piirideta mõelda oma kolmele kuni viiele unistuste ametitele, toob välja kolm erinevat.

„Ma sooviksin tegelda valgusprojektidega, näiteks olla linnaplaneerija valguslahenduste alal, sest mind huvitab ka esteetika pool valguses, just fotobioloogiline ohutus ja hubasus. Samuti võiks mu töö olla seotud looduse ja keskkonna hoidmisega, võiksin ka õpetada tudengeid, üldse, hoolimisega seotud töö sobiks mulle.“

Karjäärirühm artistlik, ettevõtlik, sotsiaalne.

Viies juhtum

Mees (38) – töötab ärikonsultandina ja PR-tekstide kirjutajana 15 aastat, neist viimased 9 aastat on elanud osa ajast Aasias. Praeguses töös on küsimus, kuidas leida töö, mis tema vaimsed huvid ja tööalase eneseteostuse kokku seoks, hetkel tunneb, et tööd konsultandina teeb ainult selleks, et endale rahalist kindlustatust tagada.

„Mäletan, et väiksenä sai mängitud luurekat, tahtsin saada kapteniks ja näitlejaks. Isa oli kiirabiauto juht, ema kodune. Meie peres oli kolm last, mina olen kõige vanem vend. Kodust tuli kaasa teadmine, et ise peab hakkama saama, meile õpetati ka seda, et tuleb teha ka asju, mis ei meeldi. Koolis olid mul kõik viied, lõin kaasa väitlusklubis, tegelesin spordiga, reaalsed meeldisid, aga ka keeled. Pärast kooli kaalusin lavakasse minna, psühholoogiat või diplomaatiat, isegi prantsuse keelt, aga valisin avaliku halduse ja 21-aastasena töötasin juba ministriumis ametnikuna. Hiljem õppisin Inglismaal Euroopa poliitika ja kaitsesüsteeme juurde ja tegelesin poliitika-analüüsiga, olin ühe erakonna kommunikatsioonijuht.“

Huvidena toob välja reisimise, keharaskustreeningu, heategevuse ja vaimsed praktikad, paelub tähelepanumajandus. Kirjeldab end kui avatud, peidus, uurivat, ausat, konfliktset, tüdinenud, inspireerivat, julget, energilist, vahel depressiivset inimest. Kui küsin, mis omadus on talle enda puhul kõige olulisem ja kallim, toob välja aususe.

Kui palun piirideta mõelda oma kolmele kuni viiele unistuste ametitele, toob välja seitse erinevat.

„Ma sooviksin olla meditatsiooni õpetaja, või munk-õpetlane, aga ka aednik, kes loob midagi ilusat ja nähtavat või laulja ja muusik. Mulle sobiks olla ka professor ja õpetaja või reisija-reisijakirjanik ning lingvist.“ Põhjendab oma valikuid sellega, et nendega annaks maailma midagi päriselt, hetkel tunneb, et kasutab oma ajupotentsiaali lihtsalt raha teenimiseks. Karjääritüüp intellektuaalne, artistlik, sotsiaalne.

Kõiki viite juhtumit iseloomustab see, et praegune ärivaldkonna või ametkonna töö ei rahulda, kas siis suurema sihi puudumisel, nagu 1. ja 2. juhtumisel, ollakse tööst ja erialast väsinud nagu 3. juhtumisel või ei sobi struktuur, protsessid ja juhtimisstiil nagu 4. juhtumisel või pole vaimset eesmärki nagu 5. juhtumisel. Kõik eeltoodud kategooriad on seotud ka tööõnne konstruktsioonidega, 1. ja 2. juhul jääb puudu tähenduslikkusest töös, 3. juhul on tegemist töötüdumusega, 4. juhtumit võib seostada organisatsioonilise pühendumisega ja 5. juhtumit spirituaalsuse puudumisega. Critese sõnul pole organisatsioonide karjäärivõimalused sageli piisavad, kuna karjäär sõltub seal teistest inimestest (Crites, 1982).

Kõigi viie juhtumi puhul hindab autor vastanute minapilti eneseanalüüsi harjutuste põhjal normaalseks, s.t et valiku põhjuseks pole tugev läbipõlemine või depressioon, vaid enese huvide ja soovide järgimine ehk piirideta karjääri taotlemine (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002; Mirvis & Hall, 1994). Piirideta karjäär tähendab ka seda, et piirid töörolli, organisatsioonide ja eraelu vahel on hajunud ja inimestel on väga palju erinevaid rolle (Ashforth, 2001). See paistab välja ka kõigi viie juhtumi vastustest, et soovitud unistusteametid on erinevad ja inimeste huvide kaart mitmekesine.

Kõigi juhtumite puhul uuriti ka karjääristiili, mis erinesid üksteisest, seega karjäärivahetuse ja unistusteametitega ei saa seostada kindlaid karjääritüüpe.

Ainult ühel juhul viiest juhtumist soovib inimene teostada oma lapsepõlveunistust ka täiskasvanuna. Esimeses juhtumis kirjanikuks saada soovinud naine soovib seda teha ka tulevikus, kui poleks mingeid piire. Neljandas juhtumis välja toodud hobulausuja unistus transformeerub üldisemaks sooviks tegelda unistuste ametina looduskeskkonnaga.

Teises juhtumis salapolitseiks saada soovinud inimene, kolmandas juhtumis õpetajaks saada soovinud inimene ja viiendas juhtumis näitlejaks ning kapteniks saada soovinud inimene üks ühele samu ametikohti oma unistuste erialadena välja ei too, küll aga ameteid, mis langevad samasse kategooriagruppi: näiteks südame-komponenti järgivad isikukesksed erialad (õpetaja, salapolitsei) ning ise-komponendile viitavad ideede-kesksed ametid (näitleja, kapten).

Samuti on tähelepanuväärne, et kuigi erineva haridusliku tausta ja kujunemislooga, näeme ikkagi unistuste ametites sarnaseid ootuseid: soovi teisi aidata, jätta endast jälg, teha midagi kasulikku, tähenduslikku, põnevat.

Järgnevas tabelis on näha, et kõigil vastanutel esines unistuste ameteid, mis uurimusküsimuse kohaselt olid kategoriseeritavad kas **ise-komponendiks** ja peamiselt isikukeskeks väljundiks; **mammuti-komponendiks**, peamiselt objekti- või ideekeskseks väljundiks, kus tegevusest jääb jälg, või **ise-komponendiks**, kus nad saavad valida endast lähtuvaid erialasid, mis pakuvad huvi ja põnevust. Nende juhtumite varal leiab kinnitust see, et kui inimesed saavad valida vabalt oma eneseteostust, siis soovivad nad, et see vastaks eespool toodud kolmele komponendile. Uuringu tulemused näitavad, et 183 inimest 259-st ehk 71% valisid erialad, mis jaotusid nende kolme komponendi vahel.

Tabel 4. Juhtumianalüüside tulemused

Juhtum	Praegune amet	Väiksena	Unistusteametid	Kategooria
1	Turundus- ja müügispetsialist / äriandus	Kirjanikuks	Keemia ja bioloogia õpetaja	Südamekomponent
			Kirjanik, kirjutamine	Mammuti-komponent
			Kosmoseteadlane; ürituste korraldaja	Ise-komponent
2	Müügispetsialist / äriandus	Salapolitseiks	Tööõpetuse õpetaja	Südamekomponent
			Kinnisvara arendus, autode restaureerimine, oma restoran	Mammuti-komponent
			Investeeringud	Ise-komponent
3	Keskastmejuht / äriandus	Õpetajaks, taluperenaiseks	Ravitseja	Südamekomponent
			Sisekujundaja	Mammuti-komponent
			Leiutaja, geoloog, maadeuurija, giid	Ise-komponent
4	Ametnik	Hobulausuja	Tudengite õpetamine	Südamekomponent
			Linnaplaneerija valguslahenduste alal	Mammuti-komponent
			Loodus- ja keskkonnahoid	Ise-komponent
5	Ärikonsultant / äriandus	Näitleja, kapten	Meditatsiooni õpetaja	Ise-komponent

			Aednik, reisiajakirjanik	Mammuti- komponent
			Laulja- muusik, professor; lingvist, munk- õpetlane	Ise- komponent

3. ARUTELU

Teostatud uuringu peamiseks eesmärgiks oli selgitada mustrid inimeste ootuses tööõnnele ja eneseteostusele. Uuringus osalenud inimesed said kirjeldada oma ootusi unistuste tööle juhul, kui neil poleks mingeid piiranguid ei geograafilise asukoha, majandusliku poole ega ka oskuste, teadmiste ja võimete osas. Käesolevas töös osalenud 259 vastanut soovis teha tööalaselt midagi muud, kui nende praegune töö seda pakub ja võimaldab.

Valdkondadepõhise jaotuse alusel oli neid, kes soovisid midagi muud teha, enam ärianduse valdkonna inimeste seas, kokku 81 respondenti, mis moodustas 31% vastanutest. Ametipositsioonilt oli kõige enam kesktaseme spetsialiste, 84 vastanut ehk 32% valimist. Mida kõrgema haridusega inimesed, seda kõrgemad ootused on neil ka oma tööle ja eneseteostusele. Haritud uus tööjõud soovib, et nende töö oleks sisukas ja järgiks ka nende muid huvisid peale töö. Paljud inimesed otsivad oma töös rohkem tähendust ja leiavad seda üha vähem (Welch, 1998).

Kui varemalt piisas organisatsioonides töörahulolu tagamisest, mis oli seotud tihti töö tegemisega seonduvate vajaduste rahuldamisega (nt töökoht, töövahendid, info liikuvus, juhtimine jne), siis nüüd ootavad inimesed oma tööelult üha kõrgemaid väärtusi: kaasatust, haaratust ja koguni spirituaalsust. Kui töötajad kogevad oma tööd tähendusliku ja mõttekana, on nende sisemine motivatsioon suurem, sest nad tunnevad, et nende tööst sõltub midagi (Hackman & Oldham, 1976, 1980).

See, et oma tööalase eneseteostusega pole enam rahul just ärianduse valdkonna inimesed ja kesktaseme spetsialistid, lubab oletada, et tulenevalt töö iseloomust, organisatsioonide bürokraatlikust töökorraldusest ja hierarhiaal põhinevast juhtimisstiilist ei tunne uuringus osalenud teadmistöötajad oma tööandjaga tugevat seotust. Seda kinnitab ka Appignanesi (1994), et tehnoloogiline revolutsioon on kaasa toonud tööjõu killustatuse, organisatsioonide keerukuse

ja bürokraatia. Need nähtused muudavad töö mõttetuks. Seetõttu on töö paljude töötajate jaoks muutunud monotoonseks, korduvaks ja näiliselt mõttetuks rutiiniks ning toob kaasa töötüdumise (Howard & Howard, 1997).

Uuringus käsitletud viie põhjalikumalt kirjeldatud juhtumi põhjal tulid välja ka põhjused, miks praegune töö ei rahulda. Rahulolematus on seotud kas suurema sihi puudumisega, töötüdumusega, sobimatu struktuuri, protsesside ja juhtimisstiiliga või puudub vaimne eesmärk.

Kõik eespool toodud kategooriad on seotud ka tööõnne konstruktsioonidega. Critese sõnul pole organisatsioonide karjäärivõimalused sageli piisavad, kuna karjäär sõltub seal teistest inimestest (Crites, 1982). Need inimesed võivad olla ka juhid, keda King (2002) nimetab „väravavahtideks“ ehk juhtideks, kes ei võimalda personaliseeritud karjääri või kelle tõttu on karjäärisüsteemis puudusi.

Seega tahavad inimesed praegusel ajal oma tööelult ja karjäärilt muud, kui üks organisatsioon on valmis neile pakkuma. Samas veedavad nad liiga palju aega tööl või on hõivatud tööga seotud sotsiaalse ja vaba aja veetmisega – seega peaks sotsiaalne ümberkujundamine toimuma tööl (Fairholm, 1996).

Uuringu tulemustest selgus, et kui inimesed saaksid vabalt valida oma unistuste eneseteostust, lähtuksid nad konkreetsetest valikukriteeriumitest ja motivaatoritest. 183 inimest ehk 71% vastanutest eelistas, et uus töö oleks seotud teiste inimeste elukvaliteedi vahetu parandamisega, kellelegi konkreetsetel vajalikel olemisega, oma emotsionaalse intelligentsuse ja empaatia kasutamisega ehk **südame-komponendiga**. Nendest omakorda 133 inimest valiski konkreetsetel isikukeskse eriala, näiteks soovis olla õpetaja või terapeut. See on märk sellest, et inimesed otsivad oma töös suuremat tähendust kui ainult käibe- või tegevuseesmärgid ning oluliseks on ka vahetu inimkontakt ja tagasiside selles tähenduseloomes.

Seda kinnitavad ka Warr, Seligman ja Sheldon, et eudaimooniline heaolu hõlmab eeskätt eneseteostust, õigete ja vooluslike tegude tegemist, oluliste eesmärkide saavutamist ning oma oskuste ja annete arendamist (Warr, 2007; Seligman, 2002; Sheldon & Elliot, 1999). Eudaimoonilist õnne saab suurendada läbi enda sisemiste väärtuste järgimise, suhtete, kommuuni ja tervise, selle asemel et keskenduda välistele väärtustele, nagu heaolu, kuulsus, imago ja võim (Ryan, 2008).

Tihti aga peetakse organisatsioonides karjääri tegemise all silmas just suuremat võimu, rohkemaid hüvesid, selle asemel et otsida kõrgemaid vaimseid väärtusi, nagu spirituaalsus.

Veel märkisid uuritavad vajaduseks millegi konkreetse ja nähtava loomise, panuse, millest jääb jälg pikemaks ajaks. Koguni 186 vastanut ehk 72% inimestest tõi oma unistuste ametite nimekirja eriala(d), mis on seotud kirjeldatava püsiva jälje jätmisega ehk **mammuti-komponendiga**. Neist kõige enam valiti ideede- ja objektikeskset kategooriat, näiteks olemaks kirjanik või kinnisvaraarendaja.

Ajuteadusest on hästi teada, et tasu (sarrustus) on seotud dopamiini tootvate närvirakukogumite tööga. Näiteks kui hiir või ahvike teeb õige otsuse ja saab selle eest tasu, siis vabaneb ajus dopamiini. (Schultz, 2016)

Neuroteadlase Jaan Aru sõnul toimub sarnane mehhanism on töös ka inimese ajus: sarnased ajukeskused aktiveeruvad, kui meie otsused saavad tasustatud. Nendes katsetes peavad inimesed tegema võrdlemisi lihtsaid otsuseid (nt vajutama üht või teist nuppu). Vähem on uuritud seda, mis toimub meie ajus, kui me tõesti mingi suure saavutusega (n-ö mammutiga) hakkama saame. Sellel on kaks põhjust: 1) suurte eesmärkide saavutamist on raske uurida loomade ajus ja 2) ka inimeste ajus on seda võrdlemisi keerukas teha – selleks tuleks inimestel tõesti lasta mingi suure asjaga katse sees hakkama saada. Niisiis saab siinkohal vaid spekuloida, et millegi suurega hakkamasaamisel töötavad sarnased mehhanismid nagu lihtsate otsuste korral, s.t et vallandub dopamiin, mis toob endaga kaasa rahulolutunde. (Aru, 2018)

Mammuti-komponent on samuti seotud sügavama tähenduse ja mõtte leidmise vajadusega, mida Reker ja Wong (1988) liigitasid tähenduse sügavuse alusel kolmandale ja neljandale ehk siis kõrgeima hierarhia astmele:

- hedonistlik nauding (madalaim tase);
- energia suunamine isikliku potentsiaali realiseerimisele;
- teiste teenimine ja pühendumine suurematele ühiskondlikele eesmärkidele;
- väärtused, mis ületavad üksikisikuid ja hõlmavad ülimaid tähendusi (kõrgeim tase).

Kõige populaarsem valik oli seotud **ise-komponendiga** ehk isiklike vajaduste, ambitsiooni või täispotentsiaali rahuldamisega. Siin valis 259-st 243 ehk 94% töö või eriala, mis oli selle komponendi alla liigitatav, ja enam protsessikeskse või objektikeskse valdkonna, näiteks soovi

hakata ettevõtjaks või olla kosmoseteadlane. See on seotud inimeste personaliseeritud töösuhete vajadusega.

Seda kinnitab ka *I-deal*'i kontseptsioon ehk idiosünkraatilised töösuhted, mis on kooskõlas inimeste isiklike vajaduste, väärtuste ja eelistustega. Ettevõtted, kes soovivad leida väärtuslikke töötajaid, võivad jääda hätta, kui töötasu on ainus mõõde, millega nad tööturul konkureerivad. Tööandja vaatepunktist annavad *I-deal*'id võimaluse muuta töötajale töökoha väärtuslikuks, luues töösuhte, mida tal võib olla raske saada mujalt. (Lazear, 1981)

Komponentideüleselt said peamisteks valikuteks:

1. ettevõtja (76 korda valitud), kellest vähemalt 16 inimest teeks oma kohviku
2. nõustaja, terapeut või psühholoog (53 korda valitud)
3. disainer (34 korda valitud)
4. teadlane (32 valikuga)
5. õpetaja, koolitaja (30 valikuga)

Selleks, et inimesed saaksid järgida oma unistusi, peaksid nad ette võtma karjäärivahetuse, mis on tänapäeva tööturu mõistes igati levinud nähtus. Karjäärid ning töösuhted ühel töökohal lühenevad ja inimesed jõuavad end eluaja jooksul realiseerida läbi erinevate töörollide ja valdkondade (Gallup, 2017).

Kui aga vaadata peamiselt eelistatud ametikohti, siis on neisse sisenemine pikaajalisem protsess – kui tulla teise valdkonnast, vajaks see ka põhjalikumat ümberõpet. See aga eeldaks inimese poolt väga tugevat motivatsiooni õppida olemasoleva töökoha kõrvalt ning organisatsiooni paindlikkust ja avatust seda võimalust pakkuda, isegi kui õpitav eriala pole praeguse tööga seotud. Teise võimalusena tuleks see kõne alla materiaalse kindlustatuse olemasolul, et saaks üleminekuperioodil loobuda olemasolevast tööst ja siseneda järk-järgult uude valdkonda, sest Eestis pole tööturuteenuseid, mis sellist üleminekut ja ümberõpet toetaksid.

Organisatsioonide võimaluseks oleks pakkuda nn piirideta karjääri, mille sisse võib mahtuda osajaga töö, ettevõtlus kombineerituna palgalise töösuhetega. Piirideta karjäär võtab arvesse organisatsioonidevahelist mobiilsust ja peab pakkuma teistsuguseid motivatsioone, nagu teadmiste akumulatsioon ja isiklik areng (King, 2002). Sellele aitaks kaasa ka töötajast lähtuva

karjäärimudeli kasutamine, mida ta vajadusel võib siduda organisatsioonidega, aga realiseerida oma andeid ka enda hobide, huvide või eraettevõtluse kaudu (Crites, 1982).

Selliste võimaluste pakkumine, kus haarav töö ja eneseteostus on indiviidi enesehinnangus kesksel kohal, suurendab mõttekuse ja väärtuse tunnet (Brown, 1996). Töötajad otsivad ärisid, mis vastaksid nende küsimustele tähenduse kohta, seepärast on spirituaalsus muutunud töökohtade peamiseks teemaks (Vogl, 1997), mis omakorda tähendab ka teistsuguseid juhtimistööriistu.

Uurimistöös püstitatud hüpotees, et inimesed on valmis rohkem panustama, kui ettevõtte seda vormilt lubavad, sai kinnitust – vaid mõnel juhul olid vastanud valmis jätkama samas valdkonnas, kus nad seni on tegutsenud.

Samuti sai kinnitust hüpotees, et ärivaldkonnas tagaplaanil töötavad inimesed ei taha teha seda, mida nad teevad, vaid saata korda midagi suurt, ideederikast, millest jääb maha mingi objekt, või realiseerida end valdkonnas, kus nad saavad inimestele isiklikult vajalikud olla, sest just selle valdkonna inimesed valisid südame- ja mammuti-komponendi, sooviga aidata teisi või jätta endast kestvam jälg. Seda kinnitab ka Cavanagh (1999), et äriinimesed tunnevad tihtipeale eraldatust teistest inimestest, tööst võõrandumist ja elus tähenduse puudumist.

Hüpotees, et inimeste motivatsioon tuleviku töökohtade osas on kirjeldatav eneseteostusliku instrumendi ehk tööõnnevalemi abil, kus a) inimesed soovivad tööd, mis paneks neid tundma, et nad saavad tegeleda inimeste elukvaliteedi vahetu parandamisega, kellelegi konkreetselt vajalik olemisega (südame-komponent); b) millegi konkreetse ja nähtava loomisega ehk panusega, millest jääb jälg pikemaks ajaks (mammuti-komponent); c) isiklike vajadustega end realiseerida (ise-komponent) leidis samuti kinnitust ning 183 inimest 259-st kinnitasid, et vajavad tööõnneks just neid komponente.

Soovitused ja tähelepanekud edasiseks:

- Uurimistööst nähtub, et Eesti organisatsioonid peaksid oluliselt rohkem kasutama personaliseeritud karjäärimudeleid ja toetama enda juures töötavate inimeste isiklike karjääriambitsioone.
- Ettevõtte peaksid rohkem avama tööandja brändingus oma tegevusvaldkonna tähendust: ehk edastama sõnumi, millega me maailma paremaks muudame; milline jälg meie

tegevusest jääb ja kuidas me võimaldame inimestel olla nemad ise ja ka nende unistusi ellu viia.

- Juhtimistööriistad vajavad nüüdisajastamist, et need oleksid enam inimkesksed ja vähem tööandja- ja organisatsioonikesksed, näiteks võiks kasutada karjäärinõustamisel põhinevat arengueestluse süsteemi, kaasavaid juhtimistöölaudu, nagu Bluemonday.ee, Happyme.ee, Clanbeat.com jt.
- Tööturuteenustes peaks panema rohkem rõhku individikesksele karjäärinõustamisele, vähem suunama inimesi lihtsalt valima vaba töökohta – selleks oleks vaja luua ka karjäärisillaks ja ümberõppeks rohkemaid võimalusi. Näiteks nagu Soomes, kus õpetajad saavad vähemalt korra oma karjääri jooksul võtta 1–2 aasta pikkuse vaheaasta, mil säilib 60% nende töötasust ja mille jooksul nad saavad õppida muid erialasid, proovida muid töid osaajaga või kas või reisida, pühenduda oma kodumajapidamisele jne.

KOKKUVÕTE

Tööõnne temaatika on üha populaarsust koguv, kuid mitte ülemäära uuritud valdkond, mille mõju on nii inimeste isiklikule heaolule kui ka rahva tervisele laiemalt väga oluline. Eesti rahvast võib nimetada väga tööuskseks, mitmed vanasõnadki kinnitavad seda: tänasida toimetusi ära viska homse varna, tee tööd töö ajal, aja juttu jutu ajal jne. Või kas või palju tsiteeritud A. H. Tammsaare ütluski: tee tööd, siis tuleb armastus.

Sellist suhtumist töösse on iseloomulikuks peetud ka X-generatsioonile, samal ajal kui uuem töömaailm ja nooremad generatsioonid näevad tööelu teisest perspektiivist ning nende ootused eneseteostusele on muutunud. Kuna muudatused töömaailmas on tänu tehnoloogiale, infoajastule ja valdkondade arengule kiired, siis on tekkinud lõhe selle vahel, mida inimesed tööelult igatsevad ja mida organisatsioonid on valmis neile pakkuma.

Niikaua, kui selles üksmeelt ei saavutata, on tagajärgedeks väärt tööjõu puudus teatud valdkondades ja ettevõtetes, aga ka suurem personalivoolavus, suurem läbipõlemisoht, inimeste stressist kuni depressioonini välja, mis omakorda mõjutab ka riigi majanduslikku tervist.

Kui kujutleda, et igal inimesel oleks anda endast 100% parimat osa, tema parimat potentsiaali, siis tihtilugu tunnevad inimesed, et selle rakendamisel on väga palju piiranguid, mis tulenevad sobimatust juhtimisest, vähesest autonoomiast ja inimeste toetamisest nende rollides. See on ka sageli põhjuseks, miks inimesed soovivad töökohti vahetada või on rahulolematud, alamotiveeritud oma praegustes rollides ning annavad seetõttu ka väiksema panuse, kui nende 100% potentsiaal võimaldaks.

Inspireerituna kõigist nendest väljakutsetest, soovis autor uurida, kas on olemas tööõnnevalem, mis rahuldaks võrdselt nii inimeste eneseteostuse võimalusi kui ka annaks tööandjatele „koodi“, kuidas pakkuda inimestele tähenduslikumaid töösuhteid.

Kui varem on rohkem uuritud töötajate rahulolu ja seotust töökohaga organisatsiooni kaudu, siis üha rohkem kaardistatakse inimeste ootuseid väärtustele, mis oleksid sõltumatud ühest või teisest organisatsioonist – selleks sobib tööõnnevalem hästi, sisaldades kõiki olulisemaid tööõnnekonstruktsioone: pühendumisest haaratuse, tähenduse ja idiosünkraatiliste kokkulepeteni välja.

Käesoleva töö teoreetilises osas käsitles autor teemasid, mis põhjustavad muudatusi tööturul – teadusmajandusest kuni infotehnoloogia ja virtuaalsete töökohtadeni välja. Samuti anti ülevaade enam levinud tööõnne uuringutest, mis on alates 1960ndatest teinud läbi suure muudatuse. Kui varem mõõdeti peamiselt töörahulolu, siis nüüd üha kõrgemaid väärtusi, nagu pühendumus, kaasatus, haaratus, vooseisund, elujõud ja spirituaalsus. Organisatsioonide puhul on oluline ka selle teadmise praktikas kasutamine, kuna neid väärtusi igatsevad tööelult ka uued generatsioonid.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada mustrid inimeste ootuses tööõnnele ja eneseteostusele. Koondada inimeste ootused eneseteostusele ja töömaailma muutunud nõudmised ühte tervikusse ning esitada neid mudeli abil, mis aitaks inimestel sõlmida ja luua rahuldustpakkuvamaid töösuhteid ning organisatsioonidel pakkuda motiveerivamaid töösuhteid ja suurendada seeläbi töötajate pühendumist.

Uuringu eesmärgi täitmisel viis autor läbi 259 juhtumi analüüsi 2012.–2017. aastal karjäärinõustamisse tulnud inimeste hulgas ja koondas saadud andmed loodud kategooriate alla. Uuringu tulemustest sai järeldada, et inimesed soovivad teha midagi muud, kui nad praegu teevad ning nende motivatsioon on kirjeldatav kolme põhilise komponendi abil.

Esiteks soovivad inimesed tööd, mis paneks neid tundma, et nad saavad tegeleda teiste inimeste elukvaliteedi vahetu parandamisega, kellelegi konkreetset vajalik olemisega – südamekomponent.

Teiseks, et nad saaksid tegeleda millegi konkreetse ja nähtava loomisega ehk panusega, millest jääb jälg pikemaks ajaks – mammuti-komponent.

Kolmandaks, et nad saaksid realiseerida end oma isiklike vajaduste kaudu – ise-komponent.

Uuringust selgus ka, et kõige enam soovivad tähenduslikkust oma tööellu äranduse valdkonna töötajad ja inimesed, kes töötavad kesktasemespetsialisti kohal, kus tihti napibki organisatsioonides vahetut tagasisidet, kus võivad eesmärgid tunduda ebaselged ja samal ajal on pinge seatud eesmärkide tõttu suur.

Populaarsemateks valikuteks osutusid ettevõtja, nõustaja ja psühholoog, disainer, õpetaja-koolitaja ning teadlane – ehk ametid, kus väärtusloome ja tähenduse tunnetamine on oluliselt selgepiirilisem kui ettevõtte X müügispetsialistil või kiirmoekaupu müüva e-poe veebiturundajal.

Järeldused, milleni autor uurimistöö käigus jõudis, on seotud juhtimiskvaliteedi parandamisega ja personaliseeritud karjäärivõimalustega nii organisatsioonides kui ka ühiskonnas laiemalt. Selleks, et organisatsioonid leiaksid endale pühendunud töötajaid, peavad nad pakkuma autonoomsust, paindlikkust ja personaliseeritud karjääri. Näiteks küsima juba tööintervjuul, mis on sinu unistus ja mõtlema töötajaga koos, kuidas tema juures töötamine aitab ka inimese unistustel täituda. Ühiskonna tasemel mõeldes võime ka küsida, mida kaotame praegu riigina seetõttu, et inimesed, kes võiksid töötada ettevõtjate, teadlaste, õpetajate ja arstidena, töötavad rahulolematutena äriorganisatsioonides või ametkondades, mille tegevuse eesmärki ja tähendusse nad ei usu.

Käesoleva töö tulemused annavad selgeid suuniseid selleks, mida tuleks personaliseeritud inimkesksete karjääride puhul silmas pidada ning kuidas saaksid organisatsioonid toetada ka inimeste isiklike sihte, pakkudes kas või *I-deal*-töösuhteid. Kokkuvõttes võib loota, et selle uurimuse tulemused julgustavad ka inimesi rohkem unistama, millist tööd nad teeksid siis, kui poleks mingeid piire, ja järgima oma unistuste erialasid, kuna eluiga üha pikeneb ja aktiivne tööelu ühes sellega.

Töö tulemusi saab kasutada edaspidi ka sarnaste uuringute läbiviimisel või uurida põhjalikumalt antud tööst väljakoornud komponendiga seonduvat.

SUMMARY

THE CREATION OF A PERSONALISED SELF-REALISATION INSTRUMENT, I. E., A WORK HAPPINESS MODEL FOR SUPPORTING INDIVIDUALS ON THEIR CAREER PATH AND HELPING ORGANISATIONS TO GROW

Tiina Saar-Veelmaa

The paradigm of work happiness is gradually gaining popularity, yet, it is not an overly researched area although it has a significant impact on an individual's wellbeing and public health in general. Estonians are known to be a very dutiful and work-oriented nation, several proverbs confirm this: do not postpone today's tasks until tomorrow; work when it is time to work and talk when it is time to talk, etc. Even our a frequently cited writer A. H. Tammsaare insists: work hard, and love will follow.

Similar attitude to work is also very common amongst generation X, while the more contemporary work culture and younger generations view work life from a changed perspective, having different expectations for self-realisation. Since changes in work life are rapid thanks to technology, information society and the development of different sectors, there exists a gap between what people long for at work and what organizations are prepared to offer.

As long as unanimity is not achieved between these parties, there will be a shortage of talented workforce in certain sectors and enterprises, but also a bigger staff turnover and a greater risk of burnouts, which leads to stress and depression, affecting the economic health of our country.

Even if we imagine that all people are ready to contribute 100% of themselves - their entire

potential - they will encounter plenty of obstacles on their way that stem from inappropriate management, lack of autonomy and support in work places. This leads us to the reason why people want to change jobs, why they are dissatisfied and undervalued in their current roles. Therefore, our current workforce often contributes less than its 100% potential would allow.

Inspired by all of the above mentioned challenges, the author of the present paper decided to investigate whether there is a formula for work happiness that would satisfy both parties, a tool that would offer opportunities for employee self-realisation and provide employers a blueprint or a "code" for creating meaningful work relationships with their work force.

Employee satisfaction has been extensively studied in the past especially from the aspect of job roles and organisations at large. Today, the focus is more on people's expectations of values that are independent from any organisational framework, therefore, it can be concluded that the work happiness formula is a suitable tool to map out such values, including all major work happiness concepts: dedication, involvement, meaning and idiosyncratic agreements.

In the theoretical part of the paper, the author describes issues that lead to changes in the labor market – from knowledge economy to information technology and virtual workplaces. In addition, an overview of the more widespread workhappiness-related studies that have undergone major changes since the 1960s is presented. Job satisfaction served as a primary measurement framework in the past, but nowadays the focus point has shifted to higher values, such as commitment, involvement, engagement, staying in the flow, vitality and spirituality. It should also be stated that organisations should put the aforementioned information into practice since new generations prefer to work for enterprises that take into account such value systems.

The purpose of the current thesis is to identify expectations related to work happiness and self-realisation, systemise these expectations as well as the changing demands in the labour market, and present them via a unified model that would help employees to have more satisfactory work relations and organisations to offer a higher motivation and better opportunities that would increase employee commitment.

To meet the goal of this research, the author analyses 259 case studies from 2012 to 2107 containing information gathered from career counselling clients and allocates received data to relevant categories. The results of the study conclude that employees' needs and wishes differ

from their current undertakings and their motivation levels can be described through three main components.

First of all, employees expect to have jobs that make them feel important and enable them to directly improve the quality of other people's lives. They envision being useful and valuable for fellow humans (heart – component).

Secondly, they appreciate to be engaged in creating something tangible that would be valuable in some way for a longer period of time – (mammoth- component).

Thirdly, people expect to self-actualise by taking into account their personal needs – (self-component).

The study also reveals that the employees from the business sector and people working in middle-management are the biggest target group that expect to have more meaning in their work lives. This is often due to the lack of direct feedback and ambiguous goal setting, yet, the pressure to meet such goals is high.

The most popular job choices turn out to be entrepreneurs, advisors, psychologists, designers, teacher trainers, and researchers – the kind of work roles where value creation and a sense of meaning are significantly clearer and bigger than, for example, the generation X salespeople or retail e-shop web marketers would experience.

The conclusions the author reaches during the research are related to the improvement of the quality of management and personalised career opportunities in organisations as well as in society at large. In order for organisations to find committed members of staff, they should be willing to offer autonomy, flexibility and personalised careers.

For example, they should be ready to inquire about job candidates' dreams already during job interviews and be able to offer solutions for personal dream fulfillment in work environments. If we take into account our society in a bigger scale, we could ask ourselves what the losses are that our country presently faces just because people who have the potential to work as entrepreneurs, scientists, teachers, and doctors have jobs in business organisations or agencies the goals and missions of which they fail to believe in, thus experiencing discontent.

The results of the present research provide clear guidelines and suggestions for creating personalised human-centered careers. In addition, they map out the steps that would enable organisations to support employees' personal goals by offering at least *I-deal* work relationships. In conclusion, it should be pointed out that the findings of the current study encourage people to dream more about work roles they would like to have if there were no boundaries or obstacles. This is especially important in the context of increasing life expectancy and longer active work life. The outcomes of the present study can also be used in the future in researches with a similar subject matter. In addition, a specific aspect or component of the current work can be focused on and researched in a greater detail.

KASUTATUD ALLIKAD

- Aitolehti, S. (2013). *Psühhodraama kui loovuse ja spontaansuse arendaja Moreno järgi*. Loengukonspekt 6.04.2013 toimunud loengu põhjal. Tallinn.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity*. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Allen, P., Sienko, S. (1998). *Job motivations of professional and technical contingent workers: Are they different from permanent workers?* *Journal of Employment Counselling*, 35, 169–179.
- Allscheid, S. P., Cellar, D.F. (1996). *An interactive approach to work motivation: The effects of competition, rewards, and goal difficulty on task performance*. *Journal of Business and Psychology*, 11, 219–237
- Appignanesi, R. (1994). *Marx for beginners*. Cambridge: Biddles Ltd.
- Argyle, M. (1999). *Causes and correlates of happiness*. In Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 353-373). New York: Russell Sage Foundation.
- Arthur, M. B., Rousseau, D.M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford.
- Aru, J. (2018). Neuroteadlane, Tartu Ülikool. Autori meilivestlus. 4. aprill, 2018.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., Liao, H. (2004). *Work centrality and post-award work behavior of lottery winners*. *The Journal of Psychology*, 138, 404–420.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum Associates.
- Baldry, C., Bain, P., Taylor, P., Hyman, J., Scholarios, D., Marks, A., Watson, A., Gilbert, K., Gall, G., Bunzel, D. (2007). *The Meaning of Work in the New Economy*. Antory Rowe Ltd, Chippeham and Eastbourne.

- Bakker, A. B., Tims, M., Derks, D. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement*. hum.sagepub.com, The Tavistock Institute. Rotterdam.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. Career Development International, 13, 209–223.
- Bartol, K. M., Martin, D. C. (1989). *Effects of dependence, dependence threats, and pay secrecy on managerial pay allocations*. Journal of Applied Psychology, 74: 105–113.
- Basch, J., Fisher, C. D. (2000). *Affective job events – emotions matrix: A classification of job related events and emotions experienced in the workplace*. In Ashkanasy, N., Zerbe, W., Hartel, C. (eds), *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice* (pp. 36-48). Westport, CT: Quorum Books.
- Basch, J., Fisher, C. D. (2004). *Development and Validation of Measures of Hassles and Uplifts at Work*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management.
- Baumeister, R. F. (1991). *Work, work, work, work. Meanings of Life* (pp. 116–144). New York: The Guilford Press.
- Baumeister, R. F., Lary, M.R. (1995). *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. Psychological Bulletin, 117, 497–530.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. The American Journal of Sociology, 66, 32–42.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. Berkeley: University of California Press.
- Biberman, J.,Whitty, M. (1997). *A post-modern spiritual future for work*. Journal of Organizational Change Management, 10, 130-138.
- Blake A., Allan,Kelsey L., Autin, Ryan D. Duffy (2013). *Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework*. Journal of Career Assessment.Vol 22, Issue 4, 2014
- Blau, G. J. (1985a). *A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement*. Journal of Vocational Behavior, 27, 19–36.
- Blau, G. J. (1988a). *Further exploring the meaning and measurement of career commitment*. Journal of Vocational Behavior, 32, 284–297.
- Brown, R. B (1996a) *Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology*. Journal of Vocational Behavior, 49, 230251.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*. Administrative Science Quarterly, 19, 533–456.

- Cameron, K. S., Dutton, J.E., Quinn, R .E. (Eds.) (2003). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Kohler.
- Campion, M.A., McClelland, C.L. (1991). *Interdisciplinary examination of the costs and benefits of enlarged jobs: A job design quasi-experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 186–198.
- Cappelli, P. (2000). *A market-driven approach to retaining talent*. *Harvard Business Review*, 78(1): 103–111.
- Carson, K. D., Bedeian, A.G. (1994). *Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties*. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237–262.
- Casey, C. (1995). *Work, self and society: After industrialism*. London: Routledge.
- Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell.
- Caudron, S. (1997). *The Search for Meaning at Work*. *Training and Development*, 51(9), 24–27.
- Cavanagh, G. F. (1999). *Spirituality for managers: Context and critique*. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 186–199.
- Ciulla, J. B. (2000). *The working life: The promise and betrayal of modern work*. New York: Three Rivers Press.
- Claes, R., Ruiz-Quintanilla, S. A. (1994). *Initial career and work meanings in seven European countries*. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337–352.
- Cohen, A. (2000). *The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models*. *Human Relations*, 53, 387–417.
- Collins, D. (1998). *Knowledge work or working knowledge? Ambiguity and confusion in the analysis of the „Knowledge Age“*. *Journal of Systemic Knowledge Management*, 1 (1998–1999).
- Crites, J. O. (1982). *Training for career adjustment and development*. *Training and Development Journal*, 36, 20–28.
- Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S., Nakamura, J. (2005). *Flow*. In Elliot, A.J., Dweck, C.S. (eds.), *Handbook of Competence and Motivation* (pp. 598-608). New York: The Guilford Press.
- CV Keskus (2018). *Tööturu aktiivsusest*. Kättesaadav: https://www.cvkeskus.ee/career_center.php?op=view&article_id=2870, 14. veebruar 2018
- Das, A. K. (1998). *Frankl and the realm of meaning*. *Journal of Humanistic Counseling education and Development*, 36, 199–212.

- Davies, Anna, Fidler, Devin, Gorbis, Marina (2011). *Future Work Skills 2020*. Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute, Palo Alto, C.
- DeGroot, T., Kiker, D.S., Cross, T.C. (2000). *A meta-analysis to review organizational outcomes related to charismatic leadership*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 356–371.
- De Klerk, J. J. (2005). *Motivation to work, work commitment and man's will to meaning*. University of Pretoria.
- Despres, C., Hiltrop, J. M. (1995) *Human resource management in the knowledge age: current practice and perspectives in the future*. *Employee Relations*, 17.1:9–23.
- Diener, E., Diener, C. (1996). *Most people are happy*. *Psychological Science*, 96, 181–185.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Diener, E. (2000). *Subjective well-being*. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Doerr, J. E. (1998). *Small world, (too) big jobs: People want meaning in their lives*. *Management Review*, 87, 5–6.
- Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. London: Butterworth-Heinemann.
- Duffy, Ryan D., Autin, Kelsey L., Bott, Elizabeth M (2015). *The Career Development Quarterly*. Volume 63.
- Duffy, Ryan D., Autin, Kelsey L., Bott, Elizabeth M. (2015). *Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit*. *The Career Development Quarterly*, Volume 63, Issue 2. Published by the American Counseling Association on behalf of the National Career Development Association (NCDA).
- Duffy, Ryan., D., Autin, Kelsey L., Bott, Elizabeth M. (2015). *Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit*. *The Career Development Quarterly* JUNE 2015, Volume 63.
- Duffy, Ryan, Kelsey, L., D., Autin, Blake A., Allan, Richard, Douglass, P. (2014). *An Evaluation of Instruments and Practice Recommendations*. *SAGE JJournal*: Vol 23, Issue 3, 2015.
- Eagly, A.H., Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich.
- Eesti Statistikaamet. Ametite klassifikaator (2008). Kättesaadav: <https://www.kutsekoda.ee/et/uudised/view/10409018>. 12.02.2018.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhodes, L. (2001). *Reciprocation of perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 86: 42–51.

- Eisenhardt, K. M. (1989). *Building theories from case study research*. Academy of Management Review. Vol. 14, No. 4, 532–550.
- Fairholm, G.W. (1996). *Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work*. Leadership and Organization Development Journal, 17, 11–17.
- Fineman, S. (2006). *On being positive: Concerns and counterpoints*. Academy of Management Review, 31, 270–291.
- Fisher, K., Fisher, M (2001). *The Distance Manager*.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Bond Business School Publications.
- Foa, U. G., Foa, E. B. (1975). *Societal structures of the mind*. Springfield, IL: Thomas.
- Fox, J. (2003). *Acts of service. Spontaneity, commitment, tradition in nonscripted theatre*. Tusitala Publishing. Hasbrouck.
- Frankl, V. E. (1984a). *Man's search for meaning: Revised and updated*. New York: Washington Square Press.
- Frankl, V. E. (1992). *Meaning in industrial society*. The International Forum for Logotherapy, 15, 66–70.
- Freeman, R. B., Rogers, J.(1999). *What workers want*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Furnham, A. (2012). *The work place in 2020: Challenges of the Next Decade*. University College London. London.
- Hall, D.-T., Mirvis, P. H. (1995). *The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond*. Journal of Vocational Behavior, 45, 328–346.
- Hardt, M., Negri, A. (2000). *Empire*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., Headley, B. (1993). *Assessing police work experiences: Development of the police daily hassles and uplifts scales*. Journal of Criminal Justice, 21, 553–572.
- Hertmann, K., Pae, T. (2015) *Virtuaalne meeskond*. Tallinna Ülikool. Informaatika instituut.
- Gallup Inc (2017). *State of the American Workplace*.
- Gartner, Inc (2010). Kättesaadav: <https://www.gartner.com/en>. 12.märts. 2018
- Gavin, J.H. , Mason, R.O. (2004). *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. Organizational Dynamics, 33, 379–392.

- Gemmill, G., Oakley, J. (1992). *Leadership: An Alienating Social Myth?* SAGE Journals. Vol 45, Issue 2. London.
- Glaser, B., Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Goasduff, L. (2010). *Töömaailma muutused*. Kättesaadav: <http://www.gartner.com/newsroom/id/1416513>, 10. märts 2018
- Gubrium, Jaber F., Holstein, James A. (2009). *Analyzing Narrative Reality*. Sage Pub.
- Guevare, K., Ord, J. (1996). *The search for meaning in a changing work context*. *Futures*, 28, 709–72.
- Hackman, J. R., Oldham, G.R. (1975). *Development of the job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison Wesley.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (2005). *How job characteristics theory happened*. *The Oxford handbook of management theory: The process of theory development*, 151–170.
- Hackman, J. R. (2009). *The perils of positivity*. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 309–319.
- Hall, D., T., Mirvis, P.H. (1995). *The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond*. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 328–346.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Highhouse, S., Zickar, M., Yankelevich, M. (2010). *Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic*. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 349–357.
- Hirschfeld, R. R. (2000). *Does reviving the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form make a difference?* *Educational and Psychological Measurement*, 60, 255–271.
- Hochschild, A. R. (1997). *Time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Henry Holt.
- Holmes, P. (1993). *The Inner World Outside: Object Relations Theory and Psychodrama*. Routledge.
- Howard, B. S., Howard, J. R. (1997). *Occupation as spiritual activity*. *The American Journal of Occupational Therapy*, 51, 181–185.

- Huselid, M. A. (1995). *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance*. *Academy of Management Journal*, 38, 635–672
- Huws, U. (1999). *Material World: the Myth of the „Weightless Economy“*. Panitch, L. and Leys, C. (eds). *Social Register 1999*: 29–55, New York: Merlin Press.
- Johada, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: University of Cambridge Press.
- Jurgensen, C. E. (1978). *Job preferences (what makes a job good of bad)?*. *Journal of Applied Psychology*, 63, 267–276.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kahn, W. A. (1992) *To be fully there: Psychological presence at work*. *Human Relations*, 45, 321–349.
- Kalmus, V. (2015). *Diskursusanalüüs*. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <http://samm.ut.ee/diskursusanalyys>
- Kanungo, R. N. (1982). *Measurement of job and work involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R. and King, L.A. (2008). *Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia*. *Journal of Positive Psychology*, 3, 219–233.
- Kelly, J. (1992). *Does job redesign theory explain job redesign outcomes?* *Human Relations*, 45, 753–775.
- Kesebir, P. and Diener, E. (2008) *In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions*. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 117–125.
- King, S., Nicol, D.M. (1999). *Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: Reflections of Jacques and Jung*. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 234–243.
- King, Z. (2002). *Career self-management: Its nature, causes and consequences*. *Journal of Vocational Behavior* 65 (2004). Department of Management, School of Business, University of Reading, Whiteknights, UK. 112–133.
- Klein, K. J., Dansereau, F, Hall, R. J. (1994). *Levels issues in theory development, data collection, and analysis*. *Academy of Management Review*, 19, 195–229.
- Klein, K. J, Berman, L., Dickson, M. (2000). *May I work part time? An exploration of predicted employer responses to employee requests for part time work*. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 85–101.

- Konz, G. N. P., Ryan, F. X. (1999). *Maintaining an organizational spirituality: No easy task*. Journal of Organizational Change Management, 12, 200–210.
- Lahemaa, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Sulesepp.
- Laherand, Meri-Liis (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn.
- Larsen, J. T., McKibban, A.R. (2008). *Is happiness having what you want, wanting what you have, or both?* Psychological Science, 19, 371–377.
- Lazear, E. P. (1981). *Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions*. American Economic Review, 71, 606–620.
- Lawler, E. E. (1992). *The Ultimate Advantage: Creating the High-involvement Organization*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Leadbeater, C. (1999). *Living in Thin Air*, London: Penguin.
- Leana, C. R., Rousseau, D. M. (2000). *Relational wealth: the advantages of stability in a changing economy*. New York: Oxford.
- Levesque, L. L. 2001. *Role creation processes in start-up firms*. Unpublished doctoral dissertation, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA.
- Linqvist, M. (2003). *Julge elu unelm*. Johannes Esto Ühing, Tartu.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M. D. (ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297–1349.
- Lodahl, T. M., Kejner, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement*. Journal of Applied Psychology, 49, 24–33.
- London, M. (1985). *Developing managers: a guide to motivating and preparing people for successful managerial careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lucas, R. E. (2008). *Personality and subjective well-being*. In Eid, M. and Larsen, R. J. (eds.), *The Science of Subjective Well-Being*. New York: The Guilford Press, 171–194.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 23, 695–706.
- Luthans, F., Avolio, B. J. (2009). *The point of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 30, 291–307.
- Lyons, P. (2008). *The crafting of jobs and individual differences*. Journal of Business Psychology, 23, 25–36.

- Lyubomirsky, S., Ross, L. (1997). *Hedonic consequences of social comparison. A contrast of happy and unhappy people*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1141–1157.
- Lyubomirsky, S. (2001). *Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being*. *American Psychologist*, 56, 239–249.
- Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness: A Scientific Approach to Getting the Life You Want*. New York. Penguin Press.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). *The meaning of employee engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Marshall, M. (1996). *Sampling for qualitative research*. *Family Practice*, vol. 13, 6. 522–525.
- Maybery, D. J., Jones-Ellis, J., Neale, J., Arentz, A. (2006). *The positive event scale: Measuring uplift frequency and intensity in an adult sample*. *Social Indicators Research*, 78, 61–83.
- Meyer, J. P., Allen, N.J. (1984). *Testing the "Side-Bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations*. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.
- Meyer, J. P., Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61, 29.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morgeson, F. P., Humphrey, S.E. (2006). *The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work*. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321–1339.
- Morrow, P. C. (1983). *Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment*. *Academy of Management Review*, 8, 486–500.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Morse, N. C., Weiss, R.S. (1955). *The function of work and the job*. *American Sociological Review*, 20, 191–198.
- Mowday, R. T., Steers, R.M., Porter, L.M. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Muchinsky, P. M. (1987). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (2nd ed.). Chicago: The Dorsey Press.
- Neal, J. A., Lichtenstein, B.M.B, Banner, D. (1999). *Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation*. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 175–186.

- Neck, C.P., Milliman, J.F. (1994). *Thought self-leadership refining spiritual fulfillment in organizational life*. *Journal of Managerial Psychology*, 9, 9–16.
- Nguyen, S. (2018). *ROWE meetodist töökohtadel*. Kättesaadav: <https://workplacepsychology.net/2017/01/04/results-only-work-environment-rowe/>, 20. märts 2018.
- Parker, S. K., Ohly, S. (2008). *Designing motivating jobs*. In R. Kanfer, G. Chen, R. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future*. SIOP Organizational Frontiers Series. New York, NY: Psychology Press.
- Parks, J. M., Conlon, D. E., Ang, S., & Bontempo, R. 1999. *The manager giveth, the manager taketh away: Variation in distribution/recovery rules due to resource type and cultural orientation*. *Journal of Management*, 25: 723–757.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks. SAGE Publications, London.
- Pearce, J. L. (2001). *Organization and management in the embrace of government*. Malwah, NJ: Elrbaum.
- Perens, A. (2013). *Virtuaalne juhtimine ja virtuaalse koostöö korraldamine*. http://www.konverentsid.ee/wp-content/uploads/2013/11/ALGISe-slaiddid-kodukale-2013.11.26_Koolitus2014.pdf
- Perens A. (2012). *Virtuaalse juhtimise grimassid*. <http://www.slideshare.net/Humer150/virtuaalse-juhtimise-grimassid>
- Petri, H. L. (1991). *Motivation: Theory, research, and applications* (3rd ed.). Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Polkinghorne, Donald E. (1988). *Narrative Knowing and the Human Sciences*. New York: State University of New York Press.
- Pratt, M. G., Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 309–327.
- Praxis (2015). *Töökäte puuduse käes vaevlev Eesti*. Kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/02/Teemapaber-tookate-puudusest.pdf>, 10. Veebruar 2018.
- Presson, L. (2015). *Living List of Distributed Companies*. <http://workingremote.ly/leaders/distributed-companies/>

- Quah, D. (1997). *Increasingly weightless economies*. Bank of England Quarterly Bulletin, 37 (1), 49–56.
- Rajaleidja. *Rajaleidja ametid*. <http://ametid.rajaleidja.ee/>. 12.02.2018.
- Randall, D. M., Cote, J. A. (1991). *Interrelationships of work commitment constructs*. Work and Occupations, 18, 194–212.
- Rapaport, R., Bailyn, L. (1998). *Rethinking life and work*. Waltham, MA: Pegasus Communications.
- Reich, R. (1993). *The Wealth of Nations*. London: Simon and Scuster.
- Reker, G. T., Wong, P.T.P. (1988). *Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning*. In Bitten, J. E., Bengston, V. L. (Eds.), *Emergent theories of Aging*. New York: Springer.
- Renesch, J. (1995) *The New Leaders*. Sterling and Stone, Bonus Issue, Spring, San Francisco, CA.
- Richardson, M. S. (1996). *From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs and career*. IN M. L. Savicas, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Roberts, J. E. (2003). *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review*. Journal of Organizational Behavior, 24 389–416
- Rousseau, D. M., Schalk, R. 2000. *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives*. Newbury Park, CA: Sage.
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., Kim, T. G. (2003). *How i-deals shape psychological contracts*. Working paper, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA.
- Rousseau, D. M. (2003). *Under the table deals: Preferential, unauthorized or idiosyncratic?* In A. O’Leary-Kelly and R. Griffin (Eds.), *Darkside of organizational life*. San Francisco: Jossey-Bass, in press.
- Rousseau, Denise M., Ho, Violet T., Greenberg, Jerald (2006). *I-deals: Idiosyncratic Terms in Employment Relationships*. Academy of Management Review 2006, Vol. 31, No. 4, 977–994.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. American Psychologist, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., Huta, V., Deci, E.L. (2008). *Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia*. Journal of Happiness Studies, 9, 139–170.

- Ryff, C. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Ryff, C. D., Singer, B. H. (2008). *Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being*. *Journal of Happiness Studies*, 9,
- Salanova, M., Bakker, A. B., Llorens, S. (2006). *Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources*. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.13–39
- Saleh, S. D., Hosek, J. (1976). *Job involvement: Concepts and measurements*. *Academy of Management Journal*, 19, 213–224.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., Bakker, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schultz, W. (2016). *Dopamine reward prediction-error signalling: a two-component response*. *Nature Reviews Neuroscience*, 17(3), 183.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. New York: Jossey-Bass.
- Schimmack, U. (2008). *The structure of subjective well-being*. In Eid, M. and Larsen, R. J. (Eds.), *The Science of Subjective Well-being* (97–123). New York: The Guilford Press.
- Schwartz, B. (1986). *The battle for human nature: Science, morality, and modern life*. New York: Norton.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press
- Sheldon, K. M., Elliot, A.J. (1999). *Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model*. *Journal of Personality and Social*
- Shirom, A. (2003). *Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations*. In Ganster, D., Perrewe, P.L. (eds.), *Research in Organizational Stress and Well-Being* (Vol. 3, pp. 135–165). Greenwich, CN: JAI Press.
- Shirom, A. (2006). *Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work*. In Cooper, C. L., Nelson, D. (eds.), *Organizational Behavior: Accentuating the Positive at Work* (pp. 86-100). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. *Psychology*, 76, 482–497.

- Sihtasutus Kutsekoda (2014). *Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Töö ja oskused 2025*. Koostaja: Ott Pärna. K-Print.
- Sirota, D., Mischkind, L.A., Meltzer, M.I., (2005). *The Enthusiastic Employee*. Upper Saddle River. Wharton School Publishing.
- Smircich, L., Morgan, G. (1982). *Leadership: The management of meaning*. The Journal of Applied Behavioral Sciences, 18, 257–273.
- Sosik, J. J., Dworakivsky, A. C. (1998). *Self-concept based aspects of the charismatic leader: More than meets the eye*. Leadership Quarterly, 9, 503–527.
- Spreitzer, G.M., Sutcliffe, K.M. (2007). *Thriving in organizations*. In Nelson, D.L., Cooper, C.L. (eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 74-85). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., Grant, A.M. (2005). *A socially embedded model of thriving at work*. Organization Science, 16, 537–549.
- Suh, E.M., Koo, J. (2008). *Comparing subjective well-being across cultures and nations: The “what” and “why” questions*. In Eid, M., Larsen, R. J. (eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 414-427). New York. The Guilford Press.
- Swales, S. (2002). *Organizational commitment: A critique of the construct and measures*. International Journal of Management Reviews, 4, 155–179.
- Taani Kaubandus-Tööstuskoda (Danish Chamber of Commerce) (2010). *Living and Working in Denmark*. Kättesaadav: <http://www.expatindenmark.com/LivingInDenmark/Documents/Living%20and%20Working%20in%20Denmark.pdf>, 13. märts 2018.
- Tamm, K. (2015). *Personali värbamise meetodid ja valikukriteeriumid eesti ettevõtete näitel*. Bacalaureuse töö. Tallinna Tehnikaülikool, majandusteaduskond.
- Terez, T. (1999). *Meaningful work*. Executive Excellence, 16, 19–20
- The Institute for the Future. (2010). *Future Work Skills 2020* <http://www.iftf.org/futureworkskills/>. Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute.
- Terkel, S. (1985). *Working*. New York: Ballantine Books.
- The Great Place to Work instituut. (2018) <http://www.greatplacetowork.com>
- Thompson, P., Warhurst, C., Callaghan, G. (2001). *Ignorant theory and knowledgeable workers:interrogating the connections between knowledge, skills and services*, Journal of Management Studies, 38 (7):923–42
- Thompson, P. (2003). *Disconnected capitalism or why employers can't keep their side of the bargain*; Work; Employment and Society; 17 (2), 359–78

- Tiedeman, D. V., Miller-Tiedman, A. (1984). *Career decision making: An individualistic perspective*. In D. Brown, L. Brooks (eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Tims, M., Bakker, A.B., (2010) *Job crafting: towards a new model of individual job redesign*. Institute of Psychology Rotterdam, The Netherlands.
- Valve Corporation (2012). *Juhtidevaba kultuuri käsiraamat*. Kättesaadav: http://www.valvesoftware.com/company/Valve_Handbook_LowRes.pdf, 12. november 2017.
- Vanatalu, E. (2018). *Karjääriteenustes osalevate inimeste statistika*. Autori meilivestlus 26. märts 2018.
- Vogl, A.J. (1997). *Soul searching: Looking for meaning in the workplace*. *Across the Board*, 34, 16–24.
- Wallbank, M. (1980). *Effort in motivated work behavior*. In Duncan, K. D., Gruneberg, M. M., Wallis, D. (Eds.), *Changes in working life*. New York: John Wiley and Sons Ltd.
- Vihalemm, Triin, (2014). *Fookusgrupi intervjuu*. TU sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Waterman, A.S., Schwartz, S.J., Conti, R. (2008). *The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation*. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41–79.
- Watkins, M. (2013). *Making Virtual Teams Work: Ten Basic Principles*. <https://hbr.org/2013/06/making-virtual-teams-work-ten/>
- Vecchio, R. P. (1980). *The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) revisited*. *Academy of Management Journal*, 23(2), 361–367.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Welch, J. (1998). *Lack of personal meaning frustrates US employees*. *People Management*, 4, 21–23.
- Wright, T. A. (2003). *Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come*. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437–442.
- Wrzesniewski, A. (1999). *Jobs, careers, and callings: Work orientation and job transitions*. Doctoral dissertation, University of Michigan.

- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003). *Interpersonal sensemaking and the meaning of work*. In Kramer, R. M., & Staw, B. M. Eds. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 25 (pp.93–135). .
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. California: Thousand Oaks.

LISAD

Lisa 1. Karjäärinõustamise sessiooni struktuur

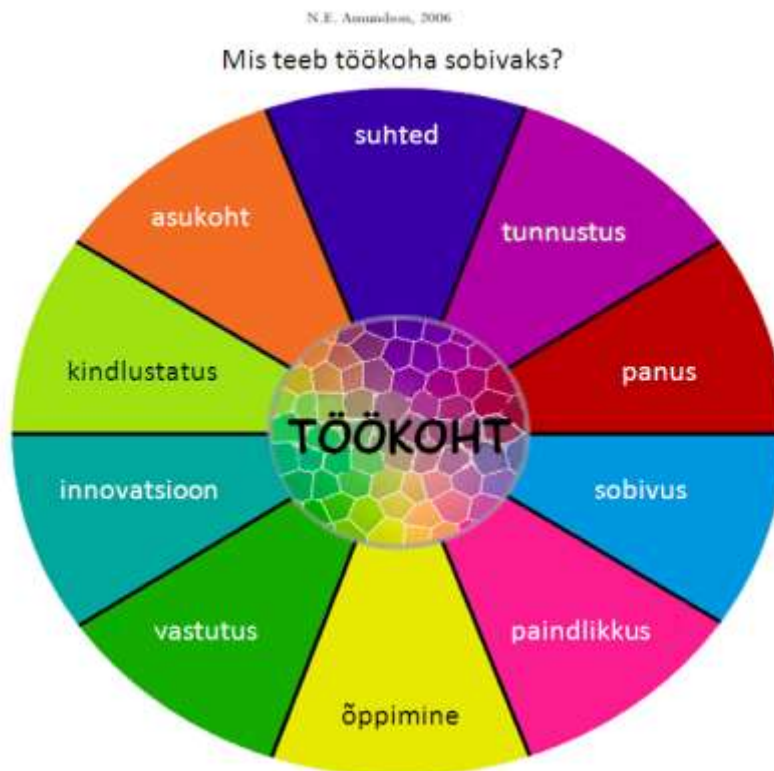
Uurimisküsimused	Eesmärk
1. Millist tööd teed, kus töötad/õpid hetkel?	Mõista konteksti.
2. Mis sulle sinu praeguses töös/firmas/valdkonnas meeldib, mis mitte?	Neid ülesandeid, omadusi, mis ei meeldi, tuleks vältida, neid, mis meeldivad ka järgmises karjäärivalikus otsida.
3. Kelleks tahtsid saada väiksena (enne kooli) – amet/tegevus?	Leida seoseid praeguste valikutega, nt kui mängis väljas rohkem kui toas, siis eeldab ka täiskasvanuna, et töö oleks liikuv, või kui soovis saada baleriiniks, siis kunst ja esteetika on ka suurena oluline/hingelähedane.
4. Millised ained koolis meeldisid, millised mitte üldse?	Leida seoseid ainete ja praeguste huvide vahel: kui meeldisid nii humanitaar kui ka reaalsained, tähendab, on tegemist multitalendiga. Kui väga meeldisid ained nagu ajalugu, bioloogia, füüsika vm, võiks tulevikueeriala olla sellega seotud, isegi kui inimene pole seni seda juurde õppinud ega valinud erialaks.
5. Mille vahel valisid kooli lõpus, mis valikud olid laual?	Leida seoseid tegelike soovide ja nn juhuslike valikute vahel; mõista inimese kogemusi, ideaale, tugevusi, potentsiaali.
6. Kuidas tegid oma järgmised valikud?	Leida seoseid tegelike soovide ja nn juhuslike valikute vahel; mõista inimese kogemusi, ideaale,

	tugevusi, potentsiaali.
7. Kuidas hoiad end tasakaalus: hobid, huvid, elustiil?	Leida seoseid tegelike soovide ja nn juhuslike valikute vahel; mõista inimese kogemusi, ideaale, tugevusi, potentsiaali.
8. Kirjuta 11 omadust enda kohta, nii head kui ka halba. Vali välja üks, millest sa poleks valmis loobuma.	Seda ühte omadust peaks kindlasti valitud töös ja erialal saama kasutada, nt kui mulle on oluline olla loov, siis mu töö peaks seda mulle võimaldama, aga kellelgi on süsteemsus, kellelgi huumorimeel jne.
9. Kujuta palun ette, et kui Sul poleks mingeid piire. Esiteks poleks geograafilisi piire (kas see toimub siin Eestis või kuskil mujal). Kui raha poleks takistus ega piiraks, poleks muret, et pead makse maksma. Kui lisaks poleks ka oskuste, teadmiste ja võimete piire, millised oleksid sinu 3–5 unistuste eriala, valdkonda, ametit , mida tahaksid selles elus veel uurida ja proovida.	Need ametid/erialad/valdkonnad on tegelikult need, mille suunas võiks hakata samm-sammult liikuma, kas kohe või mingi aja pärast ja analüüsida, mis tal on juba olemas selle tegemiseks ja mida peaks juurde õppima, arendama, et see õnnestuks.
10. Miks just need erialad?	Leida seoseid ja motivatsiooni.
11. Väärtuste ratas (vt Lisa 2) – vali kolm väärtust, mis sulle on olulised, kui peaksid hommapäev valima uut eneseteostust. Seejärel hinda nende kolme väärtusega rahuolu oma praegusel ametikohal 1–10	Nendele kolmele väärtusele peaks tulevikutöö tuginema. Samuti joonistub hinnangutest välja see, kui rahul või rahulolematu on uuritav oma praeguse tööga (punktid 5 ja madalamad näitavad frustratsiooni).
12. Millised 6 karjääristiili nende (J. Hollandi karjääritest) hulgast on sulle omased, sinu <i>top-3</i> ?	Nende karjääristiilide põhjal saab seostada, kas valitud erialad temaga sobivad.
13. Reasta kujundid (Susan Dellingeri kujunditest) meeldimise järgi.	Saab lisakinnituse, kas tema erialasoovid lähevad kokku tema karjääristiili ja tugevustega.
14. Kirjuta 12 aspekti, millele peaks vastama unistuste töö/tööandja.	Uue karjäärisammu aspektide punktiskoor peaks jääma vahemikku 90–120.

Hinda olemasoleva töö kontekstis neid skaalal 1–10, liida kokku.	
15. Saadud info põhjal tagasiside, kodutööd ja edasine <i>coaching</i> 'u-plaan.	

Lisa 2. Väärtuste ratas

Ülesanne: valida 3 olulist väärtust ja hinnata nende rahulolu.



Lisa 3. Praegune amet ja valdkond

Tabel 5. Praegune amet

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	Keskastmespetsialist	84	32,43	9,69	9,69
	Juht	44	16,99	3,1	12,79
	Ametnik	25	9,65	17,05	29,84
	Tippspetsialist	21	8,11	32,56	62,4
	Tehnik	18	6,95	1,94	64,34
	Õpilane	15	5,79	2,33	66,67
	Müügitöötaja	12	4,63	4,65	71,32
	Teenindustöötaja	9	3,47	0,39	71,71
	Assistent	8	3,09	0,39	72,09
	Õpetaja	7	2,7	3,49	75,58
	Lihttööline	6	2,32	6,98	82,56
	Kodune	5	1,93	8,14	90,7
	Tudeng	2	0,77	0,78	91,47
	Nõustaja	1	0,39	2,71	94,19
	Oskustöötaja	1	0,39	5,81	100
	0	1	0,39	Missing	
<i>Total</i>		259	100	100	

Tabel 6. Praegune ametivaldkond

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	ärindus, haldus, büroo ja juhtimine	81	31,27	7,75	7,75
	haridus, kultuur, teadus	63	24,32	1,55	9,3
	IKT alad	20	7,72	7,75	17,05
	avalik sektor	20	7,72	5,81	22,87
	teenindus	17	6,56	0,39	23,26
	ehitus, kinnisvara, geomaatika	15	5,79	24,42	47,67
	tervishoid ja sotsiaaltöö	10	3,86	1,94	49,61
	töötlev tööstus	10	3,86	6,59	56,2
	õigus ja sisekaitse	7	2,7	3,88	60,08
	Kodune	5	1,93	1,94	62,02
	transport, logistika, side	5	1,93	3,88	65,89
	toiduainetööstus, põllumajandus, kalandus, metsandus	4	1,54	31,4	97,29
	energeerika, mäe- ja keemiatööstus	1	0,39	2,71	100
	0	1	0,39	Missing	
<i>Total</i>		259	100	100	

Lisa 4. Soovitud ametid ja valdkonnad

Tabel 7. Südame-komponendi soovitud ametid

<i>SÜDA</i>		
<i>Amet</i>	<i>Sagedus</i>	<i>%</i>
Nõustaja	22	8,49
psühholoog	21	8,11
heategevus	19	7,34
õpetaja	19	7,34
Koolitaja	11	4,25
Terapeut	10	3,86
treener	10	3,86
giid	9	3,47
füsioterapeut	6	2,32
hoolekanne	5	1,93

Õppejõud	5	1,93
ürituste korraldaja	5	1,93
ülejäanud ametid	41	15,83
Vastamata	76	29,34
KOKKU	259	100,00

Tabel 8. Mammuti-komponendi soovitud ametid

<i>MAMMUT</i>		
<i>Amet</i>	<i>Sagedus</i>	<i>%</i>
Ettevõtja	44	16,99
Disainer	34	13,13
Kirjanik	19	7,34
Film	12	4,63
Aednik	10	3,86
Fotograaf	9	3,47
Käsitöeline	9	3,47
Arhitekt	8	3,09
Kunstnik	8	3,09
Talunik	6	2,32
Ehitaja	5	1,93
Kokk	5	1,93
Ülejäänud ametid	18	6,95
Vastamata	72	27,80
KOKKU	259	100,00

Tabel 9. Ise-komponendi soovitud ametid

<i>ISE/MUU*</i>		
<i>Amet</i>	<i>Sagedus</i>	<i>%</i>
Teadlane	32	12,36
Ettevõtja	29	11,20
Juht	14	5,41
Kultuurikorraldaja	14	5,41
Piloot	14	5,41
IT	10	3,86
Analüütik	9	3,47
Spetsialist	9	3,47

Muusik	8	3,09
Näitleja	7	2,70
Talunik	7	2,70
Giid	6	2,32
ülejäanud ametid	85	32,82
Vastamata	15	5,79
KOKKU	259	100,00

Lisa 5. Praegune ametivaldkond ja tööõnnekomponendid

Tabel 10. Praegune ametivaldkond ja südame-komponent

Praeguamet	SÜDA				Total
	ideedekeskne	isikukeskne	objektikeskne	protsessikeskne	
Ametnik	0 0,00%	12 6,59%	1 0,55%	2 1,10%	15 8,24%
Assistent	0 0,00%	4 2,20%	2 1,10%	1 0,55%	7 3,85%
Juht	1 0,55%	22 12,09%	5 2,75%	6 3,30%	34 18,68%
Keskastme spetsialist	2 1,10%	47 25,82%	5 2,75%	5 2,75%	59 32,42%
Kodune	0 0,00%	2 1,10%	1 0,55%	1 0,55%	4 2,20%
Lihttöoline	0 0,00%	5 2,75%	0 0,00%	0 0,00%	5 2,75%
Müügitöötaja	0 0,00%	4 2,20%	1 0,55%	3 1,65%	8 4,40%
Nõustaja	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 0,55%	1 0,55%
Oskustöötaja	0 0,00%	0 0,00%	1 0,55%	0 0,00%	1 0,55%
Teenindustöötaja	1 0,55%	6 3,30%	0 0,00%	0 0,00%	7 3,85%
Tehnik	0 0,00%	6 3,30%	1 0,55%	1 0,55%	8 4,40%
Tippspetsialist	0 0,00%	15 8,24%	0 0,00%	1 0,55%	16 8,79%
Tudeng	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 0,55%	1 0,55%
Õpetaja	0 0,00%	5 2,75%	1 0,55%	0 0,00%	6 3,30%
Õpilane	0 0,00%	7 3,85%	2 1,10%	1 0,55%	10 5,49%
Total	4 2,20%	135 74,18%	20 10,99%	23 12,64%	182 100,00%

Tabel 11. Praegune ametivaldkond ja mammuti-komponent

Praeguamet	MAMMUT			Total
	ideedeakeskne	objektikeskne	protsessikeskne	
Ametik	6 3,23%	9 4,84%	1 0,54%	16 8,60%
Assistent	4 2,15%	3 1,61%	0 0,00%	7 3,76%
Juht	17 9,14%	15 8,06%	0 0,00%	32 17,20%
Keskastme spetsialist	28 15,05%	29 15,59%	5 2,69%	62 33,33%
Kodune	0 0,00%	1 0,54%	0 0,00%	1 0,54%
Lihttöoline	1 0,54%	2 1,08%	0 0,00%	3 1,61%
Müügitoötaja	5 2,69%	3 1,61%	0 0,00%	8 4,30%
Nõustaja	1 0,54%	0 0,00%	0 0,00%	1 0,54%
teenindustöötaja	6 3,23%	1 0,54%	0 0,00%	7 3,76%
Tehnik	7 3,76%	5 2,69%	0 0,00%	12 6,45%
Tippspetsialist	12 6,45%	7 3,76%	1 0,54%	20 10,75%
Õpetaja	4 2,15%	1 0,54%	0 0,00%	5 2,69%
Õpilane	7 3,76%	5 2,69%	0 0,00%	12 6,45%
Total	98 52,69%	81 43,55%	7 3,76%	186 100,00%

Tabel 12. Praegune ametivaldkond ja ise/muu-komponent

Praegune amet	ISE/MUU				Total
	ideedeakeskne	isikukeskne	objektikeskne	Protsessikeskne	
Ametik	2 0,82%	0 0,00%	14 5,76%	6 2,47%	22 9,05%
Assistent	4 1,65%	0 0,00%	2 0,82%	1 0,41%	7 2,88%
Juht	4 1,65%	0 0,00%	20 8,23%	19 7,82%	43 17,70%
Keskastme spetsialist	16 6,58%	4 1,65%	28 11,52%	30 12,35%	78 32,10%
Kodune	2 0,82%	0 0,00%	2 0,82%	1 0,41%	5 2,06%
Lihttöoline	2 0,82%	0 0,00%	2 0,82%	2 0,82%	6 2,47%
müügitoötaja	0 0,00%	1 0,41%	4 1,65%	7 2,88%	12 4,94%
Nõustaja	1 0,41%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 0,41%

<i>Oskustöötaja</i>	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 0,41%	1 0,41%
<i>teenindustöötaja</i>	2 0,82%	0 0,00%	3 1,23%	4 1,65%	9 3,70%
<i>Tehnik</i>	1 0,41%	1 0,41%	7 2,88%	8 3,29%	17 7,00%
<i>tippspetsialist</i>	6 2,47%	2 0,82%	6 2,47%	7 2,88%	21 8,64%
<i>Tudeng</i>	1 0,41%	0 0,00%	1 0,41%	0 0,00%	2 0,82%
<i>Õpetaja</i>	1 0,41%	2 0,82%	2 0,82%	1 0,41%	6 2,47%
<i>Õpilane</i>	2 0,82%	1 0,41%	2 0,82%	8 3,29%	13 5,35%
<i>Total</i>	44 18,11%	11 4,53%	93 38,27%	95 39,09%	243 100,00%

Tabel 13. Ametisoov väiksena

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
õpetaja		31	11,97
arst		19	7,34
politsei		19	7,34
teadlane		12	4,63
laulja		10	3,86
näitleja		10	3,86
sportlane		10	3,86
tantsija		10	3,86
kunstnik		9	3,47
juuksur		7	2,7
loomaarst		7	2,7
müüja		6	2,32
õuemäng		6	2,32
autojuht		5	1,93
talunik		5	1,93
disainer		4	1,54
kosmonaut		4	1,54
meremees		4	1,54
õmbleja		4	1,54
ema		3	1,16
ettevõtja		3	1,16
muusik		3	1,16
piloot		3	1,16
president		3	1,16
ametnik		2	0,77
arhitekt		2	0,77

bussijuht	2	0,77
juht	2	0,77
jurist	2	0,77
kirjanik	2	0,77
kokk	2	0,77
kondiiter	2	0,77
traktorist	2	0,77
tuletõrjuja	2	0,77
aednik	1	0,39
baleriiniks	1	0,39
ehitaja	1	0,39
ilusuisutaja	1	0,39
insener	1	0,39
kohtunik	1	0,39
konstruktoriks	1	0,39
metsavaht	1	0,39
piirivalvur	1	0,39
poliitik	1	0,39
rallisõitja	1	0,39
revident	1	0,39
sekretär	1	0,39
stjuuardess	1	0,39
teller	1	0,39
treener	1	0,39
zootehnik	1	0,39
0	25	9,65
<i>Total</i>	259	100