

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Janne Rechlin

**VANEMAEALISTE TÖÖTAJATE KARJÄÄRIPLAANID JA  
NENDE SEOS HOIAKUTEGA ENESEARENDAMISE  
SUHTES**

Magistritöö

Õppekava HAPM18, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Tiiu Kamdron PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11608 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Janne Rechlin.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 183772HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: [janne.rechlin@gmail.com](mailto:janne.rechlin@gmail.com)

Juhendaja Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
ABSTRACT .....	5
SISSEJUHATUS.....	6
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD.....	9
1.1. Hoiakute mõiste ja teoreetilised käsitlused .....	9
1.2. Ühiskondlikud hoiakud vanemaealiste töötajate suhtes.....	11
1.3. Vanemaealiste enesehinnang ja hoiakud enda ning enesearendamise suhtes .....	15
1.4. Karjäär.....	19
1.4.1. Karjääriparadigmad .....	19
1.4.2. Vanemaealiste töötajate karjäärivalikud.....	21
1.4.3. Vanemaealiste karjääri jätkamist ning enesearendamist mõjutavad tegurid .....	23
2. EMPIIRILINE UURING .....	27
2.1. Uuringu eesmärk .....	27
2.2. Uuringu meetodika.....	27
2.3. Uuringu valim ja protseduur .....	28
2.4. Uuringu tulemused .....	30
2.5. Küsimustiku kirjeldav statistika .....	31
2.6. Avatud küsimuste vastused .....	34
2.7. Korrelatsioonianalüüsi tulemused .....	36
2.8. Dispersioonanalüüs .....	37
2.9. Järeldused ja arutelu .....	40
2.9.1. Piirangud ja ettepanekud .....	43
KOKKUVÕTE.....	44
SUMMARY .....	46
KASUTATUD KIRJANDUS .....	48
LISAD .....	55
Lisa 1. Küsimustik.....	55
Lisa 2. Korrelatsioonianalüüsi tabel.....	64
Lisa 3. Väidete aritmeetilised keskmised (M) ja standardhälbed (SD).....	65
Lisa 4. Lihtlitsents .....	71

# LÜHIKOKKUVÕTE

Eesti ühiskond on vananemas, mistõttu on järjest olulisem hõlmata vanemaealisi ning eakaid tööjõuturule. Paraku on ühiskonnas vanemaealiste kohta levinud palju hoiakuid ning stereotüüpe, nagu neil poleks soovi õppida ja areneda, nad on kehva tervisega ning muud vananemisega kaasas käivad probleemid. Lähtuvalt eeltoodust on käesoleva magistritöö eesmärk välja selgitada, kas vanemaealistel töötajatel on soov töötamist jätkata ning milline on nende motivatsioon enesearendamise ja edasi õppimise suhtes.

Magistritöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilise osa esimeses pooles käsitletakse hoiakute mõistet ning selgitatakse välja, millised hoiakud ja stereotüübid on ühiskonnas levinud vanemaealiste suhtes. Teises pooles käsitletakse karjäärimõistet ja karjääriparadigmasid ning millised tegurid mõjutavad vanemaealistel karjääri jätkamist ning enesearendamist.

Magistritöö tulemustest selgub, et vanemaealised on motiveeritud edasi töötama ning seeläbi jätkama oma karjääri. Samuti on neil tahe õppida, areneda ning end täiendada. Sealjuures peavad vanemaealised töötajad oluliseks selgelt tunnetatud arengut, mis tähendab, et nende jaoks on oluline eduelamuse kogemine õppimise käigus.

Võtmesõnad: vanemaealised töötajad, ealised hoiakud, karjääriplaanid, enesearendamine, õpimotivatsioon

# **ABSTRACT**

## **CAREER PLANS FOR ELDERLY WORKERS AND THEIR RELATIONSHIP WITH SELF-DEVELOPMENT ATTITUDES**

Janne Rechlin

Estonian society is ageing, which is why it is increasingly important to include the older workers and the elderly in the labor market. Unfortunately, there are many attitudes and stereotypes about older people in society as if they do not want to learn and develop, as if they are in poor health and having other problems associated with ageing. Based on the above, the aim of this master's thesis is to answer the question whether older workers have a desire to continue working and also discern what is their motivation for self-development and further learning.

The master's thesis consists of a theoretical and an empirical part. The first half of the theoretical part deals with the concept of attitudes and finds out what attitudes and stereotypes are prevalent in society towards the older workers. The second half deals with the concept of a career and more generally career paradigms and which factors influence both the continuation of the career and self-development of older workers

The results of the master's thesis show that the older workers are motivated to continue working and thereby continue their careers. They also have the will to learn, develop and improve. At the same time, older workers consider clearly perceived development to be important, which means that it is important for them to experience success during learning.

Keywords: older workers, age attitudes, career plans, self-development, learning motivation

## SISSEJUHATUS

Vanemaealiste töötajate osakaalu suurenemine Eestis on olnud aktuaalseks teemaks juba pikemat aega. Elanikkond on vananemas, madala sündimuse tõttu pole rahvaarv tõusmas ning kui sisseränne ja tagasiränne ei suurene, on oodata, et aastaks 2040 on umbes 30% rahvastikust üle 65 aasta vanad (Teder, 2016). Rolli mängib ka tervishoiu areng, mistõttu elavad inimesed kauem võrreldes varasemaga. Need trendid ning muutused mõjutavad nii tööturgu, sotsiaaltoetuste kui ka pensioni- ja tervishoiusüsteemi kulude suurenemist (Leetmaa jt, 2004). Prognooside järgi väheneb Eesti rahvaarv 2060. aastaks seniselt 1,31-lt miljonilt 1,11 miljonini - seega tööealiste (18-63 a) arv väheneb 256 000 võrra ehk 32% ning üle 63-aastaste inimeste arv suureneb 106 000 inimese võrra ehk 41% (Sotsiaalministeeriumi..., 2019). Seetõttu on järjest olulisem, et meie ühiskond koos selle liikmetega suudaks kohaneda olukorras, kus on oluline vanemaealiste tööturule hõlmamine. On vajalik, et ühiskond oskaks vanemaealiste inimestega arvestada, panna neid tähele ning suhtuda nende vajadustesse ning muredesse hoolivusega ja tähelepanuga (Sotsiaalministeerium, 2013).

Paraku peab nentima, et üldine suhtumine ning hoiak vanemaealistesse töötajatesse on pigem negatiivse alatooniga. Nende kohta levivad stereotüübid, mille järgi peetakse neid aeglasteks õppijateks, kehvadeks muutustega kaasaminejateks ning uuendusi mitte sallivateks (Feldman, Ng, 2012). Rääkimata kuvandist, et just vanemad inimesed on suur koormus nii hoolekande- ja tervishoiuteenustele kui ka pensionite, hüvitiste ja toetuste maksmisel (Sotsiaalministeerium, 2013). Arvestades, et vananemine ei puuduta mitte ainult indiviidi, vaid ka ühiskondlikke arenguid laiemalt, on oluline inimeste teadlikkust ja suhtumist selles osas muuta ning näidata, et see puudutab meid kõiki ühiskonnana (Sotsiaalministeerium, 2013).

Negatiivne iive ning rahvastiku vananemine tekitavad väljakutseid terves Eesti ühiskonnas. Muutused ei puuduta ainult riigiparaati, vaid nõuavad kohanemist ja kaasa mõtlemist kõigil. Arvestades, et järjest suuremat rolli hakkab tööjõuturul mängima vanus, st järjest kõrgemas vanuses olevad töötajad hakkavad olema osa tööjõust, on oluline pensionieelikutest töötajate väärtusi märgata, neid inimestena sallida, kaasata ning investeerida neisse samal moel nagu seda tehakse teistesse (sh noorematesse) töötajatesse. Vastasel juhul võivad erinevad arvamused ja hoiakud vähendada vanemaealiste konkurentsivõimet tööturul, mis ka praegusel ajal päädib olukorraga, kus kandidaatidel võivad olla väga sarnased oskused, kuid tööle kandideerimisel eelistatakse nooremad kandidaati vanemale (Tambaum, 2016)

Tihti peale on inimestel kujunenud juba ette ära hoiak ühest "tüüpilisest" vanemaealisest inimesest, sealjuures ei aduta kahjuks, et number, mis vanema inimese vanusega kaasas käib ei pruugi sugugi mõjutada selle inimese kui töötaja oskusi ja isikuomadusi (Teder, 2016). Paraku loovad erinevad ühiskonnas levivad hoiakud ja stereotüübid vanemaealiste jaoks ebasoodsa pinnase töökoha säilitamise kui ka tööle kandideerimise puhul, millest viimase osas on levinud värbamisprotsessis kandidaatide eristamine vanuse alusel, st vanemad kandidaadid saavad noorematega võrreldes madalama hinde hoolimata sellest, et nende kvalifikatsioon ja kogemus on samad (Tambaum, 2016: 219). On tõestatud, et peamised levinud stereotüübid nagu vanemaealised oleksid vähese motivatsiooniga, muutustega mitte kaasaminevad, vähem usaldusväärsed ning kehva tervisega, ei vasta tõe (Feldman, Ng, 2012). Ainus stereotüüp, mis Feldmani ja Ng (2012) uuringu järgi kehtib on see, et vanemaealised on vähem huvitatud koolitustest ning karjääri kujundamisest. Paraku on igasugustel hoiakutel negatiivne mõju sihtgruppi suhtes. Isegi, kui vanemaealised ei suhestu kuidagi ühiskondlike eelarvamustega, võetakse need teatud vanusest omaks ning see võib kujundada ennast hävitava mõttemustri, st hakataksegi end nägema ja tundma sellisena, nagu ühiskond neid näeb (nõrgad, haigustega, muutustega mitte kaasaminevad) (Pettai, 2018). Vastupidiselt ühiskonnas levivatele hoiakutele, on vanemaealised aga väärtuslikud töötajad, kellel on soov tööalaselt panustada ning olla aktiivne ning arvestatav tööjõuturu liige. Uuringute järgi osalevad vanemaealised usinalt erinevalt täiendkoolitustel (RAKE, 2012, PRAXIS, EMOR, 2016), seega vanemas eas olijate areng ja elukestev õppimine on nende jaoks oluline.

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada, millised on vanemaealiste töötajate karjääriplaanid, milline on nende töötahe ja motivatsioon karjääri jätkamise osas ning missugused on nende nägemused ja hoiakud seoses enesearendamisega.

Lähtuvalt eesmärgist on uurimisküsimused järgmised:

1. Missugused on vanemaealiste töötajate hoiakud õppimise ja arenemise suhtes?
2. Kuidas on hoiakud õppimisse seotud organisatsiooni toega?
3. Missugused on vanemaealiste töötajate hoiakud karjääri suhtes?
4. Kuidas on hoiakud karjääri suhtes seotud hoiakutega õppimisse, töö kesksusega ja organisatsiooni toega?
5. Kuidas on vanemaealiste töötajate karjääriplaanid seotud õitsengu tasemega?

Magistritöö teema on oluline, kuna Eesti ühiskond vananeb, mis omakorda loob vajaduse, et ka vanemaealistel oleks soov olla aktiivne liige tööturul ning nad ei astuks tööelust kõrvale pelgalt nende vanuse pärast või seoses hoiakutega ja stereotüüpidega, mis nende kohta on ühiskonnas levinud. Käesoleva magistritöö raames on soov välja selgitada, milline on vanemaealiste töötajate suhtumine ja motivatsioon karjääri jätkamise osas olles peagi pensioniikka jõudmas või pensionieas ning kas ja kui suurel määral ollakse huvitatud enesearendamisest ning edasisest karjääri edendamise võimalikkusest. Oluline on selgitada, et käesoleva magistritöö raames defineeritakse vanemaealisi töötajaid vanuses 55+ (Joint Employment Report 2017).

Magistritöö uurimisküsimustele vastuse saamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu 55-aastaste ja vanemate seas. Uuringu läbiviimiseks loodi küsimustik, milles olid viis küsimust taustandmete kohta ning 52 väidet, mida osalejad hindasid 5-palli skaalal. Küsimustik olid jaotatud nelja ploki, millega uuriti hoiakuid elukestvasse õppesse, elujõu tundmisesse, õitsengu tasemesse ning karjääri. Selleks, et uuringu tulemusi analüüsida, kasutas autor tabelitöötlusprogrammi *Microsoft Excel* ning andmetöötlusprogrammi *IBM SPSS Statistics*.

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis selgitatakse hoiakute mõistet ja tuuakse välja selle peamised teoreetilised lähtekohad, st kuidas erinevad uurijad hoiakute mõistet käsitlevad. Edasi vaadeldakse peamiseid ühiskondlikke hoiakuid ja stereotüüpe vanemaealiste suhtes ning kuidas hoiakuid nende suhtes väljenduvad. Esimese peatüki lõpuosas tuuakse välja, mis mõjutab vanemaealiste enesehinnangu kujunemist ning missugused on vanemas eas olivate hoiakud nii enda kui enesearendamise suhtes.

Teise peatüki esimeses pooles kirjeldab autor empiirilise uuringu metoodikat, eesmärki ja protseduuri ning teises pooles tutvustab ja selgitab uuringu tulemusi ning teeb ettepanekuid, millele edasiste uuringute raames täiendavalt tähelepanu pöörata.



# 1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

## 1.1. Hoiakute mõiste ja teoreetilised käsitlused

Hoiakut kui sotsiaalpsühholoogilist nähtust on üritanud aegade jooksul selgitada ja defineerida väga paljud teadlased, kes on hoiakute kujunemist ja nende mõju uurinud. Sotsiaalpsühholoogia algusaegadel (20 saj.) oldi veendumusel, et käitumine on juhitud sotsiaalsetest hoiakutest (Ajzen, Fishbein 2005: 7). Seetõttu määratleti sotsiaalpsühholoogiat uurimisvaldkonnana, mis tegeleb hoiakute uurimisega (Thomas, Znaniecki, 1918; Watson, 1925, viidatud Ajzen, Fishbein, 2005: 7 kaudu), kuna eeldati, et inimese suhtumise kaudu saab selgitada ja mõtestada lahti käitumist (Ajzen, Fishbein 2005: 8). Seega teadmiseni, et käitumine on seotud tihedalt sellega, mida inimesed usuvad ja millised on nende veendumused, on jõutud juba võrdlemisi ammu.

Tihti peale ei teadvustata asjaolu, et see, kuidas inimesed toimivad mingis situatsioonis, on seotud inimeste hoiakute mõjuga. Ajzen ja Fishbein (2005) on kirjeldanud kahte tüüpi hoiakuid, millest üht tüüpi ehk üldised hoiakud on suunatud järgmiselt:

- füüsilistele objektidele (Vabaduse väljak, Kadrioru loss)
- rassilistele, etnilistele või muudele gruppidele (juudid, ameeriklased, homoseksuaalid)
- asutustele (vene-õigeusu kirik, Riigikogu kantselei)
- poliitikale (seaduseelnõud, maksukärped)
- sündmustele (Eesti iseseisvuspäev, Aprillirahutused)
- muud üldised objektid

Teised hoiakud on aga sellised, mis väljendavad suhtumist kindla objekti või sihtmärgi suhtes läbi mingi konkreetse käitumisviisi, näiteks külastades Hirveparki või võttes tööle vene rahvusest inimese. Neile hoiakutele viidatakse kui suhtumisele mingisugusesse käitumisviisi (ingl *attitudes toward a behaviour*). Fishbein ning Ajzen (2005) lähtuvad konkreetse käitumise määrajatest juhindudes põhjendatud tegutsemise teooriast. See lähtub eeldusest, et inimeste käitumine tuleneb suuresti nende uskumustest, hoiakutest ja kavatsustest.

Eelmise sajandi jooksul on mitmed teadlased oma uuringutega tõestanud, et hoiakud muudavad ja kujundavad inimeste käitumist. Thurstone ja Chave (1929) leidsid oma uuringus, et usuteaduse tudengite hoiakud olid palju soosivamad kiriku suhtes võrreldes teiste tudengitega. Smith (1932), kes uuris sarnaselt Thurstone'ile ning Chave'ile usulisi hoiakuid, leidis, et

uuringus osalenud usuliste kuuluvustega inimesed olid palju rohkem alkoholi keelustamise poolt võrreldes ärimeestega.

Krech, Crutchfield ja Ballachey (1962) käsitlevad hoiakuid kui kestvaid positiivsete või negatiivsete hinnangute süsteemis olevaid emotsionaalseid läbielamisi ning sotsiaalsete objektide suhtes poolt või vastu tegutsemise tehnikaid (Krech, Crutchfield ja Ballachey, 1962, viidatud Ainjärv, Häidkind, 2012 kaudu).

Bachmann ja Maruste (2011) sõnastavad hoiakut kui isiksuse püsivat valmisolekut reageerida teatud viisil. Autorite sõnul väljenduvad hoiakunähtused kõige selgemini ja tüüpiliselt hinnangutes kellegi või millegi suhtes. Hoiakute kaudu saab ennustada inimeste teatud kindlat käitumist, mistõttu saab hoiakute kaudu teada, millisel moel võiks inimene tulevikus toimida ning milliseid valikuid teha (*Ibid.*). Olles tänasel päeval olukorras, mil tööjõuturule on sisenemas järjest vanemaid inimesi, on suur võimalus, et on tekkimas järjest rohkem olukordi, kus kandideerimisel või koondamisprotsessis ei pruugi valikud olla objektiivsed, st eelarvamuste vabad vanemaealiste suhtes. Hoiakud määravad ära isiksuse kalduvused, eelistused, huvid, suundumuse jms (*Ibid.*) - seega on hoiakud suuresti vastutavad inimese arvamuste kujunemise, otsuste langetamise ning sellest tulenevalt ka lõplikute käitumisvalikute eest.

Bachmanni ja Maruste (2011) järgi on hoiaku kolmeks oluliseks komponendiks:

- emotsionaalne (afektiivne) – mida isik tunneb hoiakuobjekti suhtes, kas ta hindab seda positiivselt, neutraalselt või negatiivselt
- tunnetuslik (kognitiivne) – tõekspidamised ja arusaamad hoiaku objektist, tema objektiivne määratlus
- käitumuslik (konnatiivne) – kuidas isik tegelikult reageerib hoiakuobjektile, millised on tema toimingud selle suhtes

Hoiakud on justkui käitumis- ja reageerimisvariantide valmisprogramm, mis hoiab ajalist ressursi kokku keeruliste arutluste ja mõtiskluste puhul ning suunab inimest toimima kooskõlas enda isiksuse püsivate omadustega (*Ibid.*)

Eagly ja Chaiken (1993), kelle definitsiooniga on paljud hoiakute uurijad nõustunud, on selgitanud hoiakut kui nähtust, mille puhul on inimesel kalduvus omistada objektidele hinnang, mis on kas soosiv või mittesooisiv.

Olson ja Zanna (1993) leiavad, et hoolimata sellest, et hoiakuid uurinud teadlaste poolt on sõnastatud mitmeid erinevaid definitsioone, nõustuksid enamik uurijaid järgmiste väidetega:

- hindamine on hoiakute keskne, võiks ehk öelda, et isegi domineeriv aspekt
- hoiakud on inimese mälus
- saab eristada suhtumise afektiivseid, kognitiivseid ja käitumuslikke eeldusi, samuti suhtumise afektiivseid, kognitiivseid ja käitumuslikke tagajärgi

## 1.2. Ühiskondlikud hoiakud vanemaealiste töötajate suhtes

Üldiselt omandatakse hoiakud õppides, st näiteks jälgides teiste (avaliku elu juhtfigure, autoriteetide) käitumist, saades informatsiooni ümbritsevast keskkonnast (meedia) ning selle najalt kujundatakse ajapikku isiklikud arvamused ja seeläbi hoiakud (Ainjärv, Häidkind, 2012). Tihtipeale ei pruugi inimesel olla isiklikku hoiakut kellegi või millegi suhtes välja kujunenud, kuid paratamatult kujunevad need ühiskonnas lähtuvalt üldsuse põhimõtetest, käitumismaneeridest ja sellest, millised on ühiskonna kui terviku väärtushinnangud, mis lõppkokkuvõttes mõjutavad ka kaudselt indiviidi suhtumist. Nähes meedias näiteks enamasti vaid nooremaealisi, annab see justkui signaali, et vanemaealised ei ole sobilikud reklaamima erinevaid tooteid või teenuseid ning võimendab ühiskonnas valitsevate hoiakute kujundamist (Tambaum, 2016: 226).

Louise Anike on (1991) öelnud, et inimene on noor ajutiselt ning see tähendab, et vananemine puudutab absoluutselt kogu ühiskonda ja iga selle liiget (Tiina Tambaum, 2016: 216). Vanus on üks esimesi tunnuseid, mida inimese juures märgatakse, sest see toob kaasa väiksemaid või suuremaid muutuseid nii välimuses, füüsilises kui ka vaimses tervises (*Ibid.*). Lääne ühiskonnas on levinud stereotüübid, mille kohaselt käivad vanemaealistega käsikäes kehv tervis, haiguste paratamatus, seniilsus, vähenev füüsiline atraktiivsus ja muud vananemisega kaasas käivad probleemid (Clarke, et al., 2014). Mida kultuursem ja tsiviliseeritum riik, seda suuremat survet on tunda vanemaealistele töötajatele ning seda rohkem on ühiskonnas negatiivseid hoiakuid ja stereotüüpe nende suhtes (Pasupathi, Löckenhoff, 2002). Seega on ealine diskrimineerimine aina enam ühiskonna valupunkt. Seda tõestas ka asjaolu, et kuni 2006. aasta 4. märtsini kehtinud töölepingu alusel oli tööandjal õigus lõpetada tööleping töötajaga sel hetkel, kuni viimane on jõudnud vanaduspensionini ikka (Tambaum, 2016: 219). See on näide, kuidas läbi poliitiliste

otsuste ja seaduste on võimalik ühiskonna suhtumist kujundada - justkui vananemine oleks miskit halba ja ebameeldivat. Kuigi selle seaduse muutmisest on praeguseks hetkeks möödas üle 10 aasta, on eelarvamuslikud hoiakud vanemaealiste töötajate puhul visad kaduma ning tihti jäävad nad ka erinevates koondamise situatsioonides ning ettevõtete ja organisatsioonide liitmisel (töö)kaotaja rolli.

Uuringuid seoses ealise diskrimineerimisega on tehtud kõige rohkem töökontekstis, sest just selles valdkonnas avaldab vanuseline faktor võrreldes teiste muutujatega kõige suuremat mõju tööalastele võimalustele (van den Heuvel, van Santwoort, 2011). Tööalane ealine diskrimineerimine võib väljenduda nii selles, kui töökuulutuses pannakse konkreetsed vanusepiirid, millesse kandidaat peab oma vanusega sobima, või ka selles, kui ettevõtte on olukorras, kus peab töötajaid koondama ning valik langeb just vanemate töötajate kahjuks (Tambaum, 2016). Tiina Tambaum (2016: 221) on kirjutanud: „On ameteid, mis nõuavad kõrgel tasemel võimete rakendamist ja tõenäoliselt vanemad inimesed sellist taset näidata ei suuda. Kuid et inimesed vananevad erinevalt, peaks ametist lahkumise kriteerium olema seotud konkreetse sooritusvõime ja inimese enda valmisolekuga, mitte passijärgse vanusega”.

2012. aastal läbiviidud Eurobaromeetri tulemustest selgub, et 54% uuringus osalejatest leidis, et vanus 55+ asetab kandidaadi tööandja silmis ebasoodsasse olukorda (Special Eurobarometer 393). Võrreldes 1970. ja 1980. aastatega on tööturul eemaldumine ja koju jäämine (pensionile siirdumine) praeguse ajaga paranenud, st võib märgata, et pensionile siirdumine lükkub edasi ning tööturul leitakse rakendust kuni väga kõrge vanuseni (Aksen, 2016). Peale 80ndaid hakkasid paljud jaemüügi ettevõtjad mõistma vananeva ühiskonna tagajärgi töajõuturule, mistõttu hakati oma värbamisstrateegiaid muutma ning hakati tööle võtma ka vanemaealist töajõudu (Broadbridge, 2001). Üldjuhul võib vanemaealisi näha töötamas kas ettevõtte peakontoris või pigem mitte juhtivatel ametipositsioonidel, nagu turvateenistuse või puhastusteeninduse valdkonnas (*Ibid.*).

Finkelsteini ja Burke (1998) on oma uuringus välja toonud, et vanemaealisi töötajaid nähakse tihtipeale inimestena, kellel on vähem vastupidavust ja oskuslikkust, omavad organisatsiooni silmis madalamat majanduslikku väärtust, st neisse pole mõistlik koolituste näol investeerida ning sealjuures peetakse nende suhtlemisoskusi nõrgemateks. Autorid toovad välja, et vanemaealisi kutsutakse töövestlusele harvemini võrreldes nendest nooremate kandidaatidega. Samas sõltub ealine diskrimineerimine paljugi taustsüsteemist. On tõestatud, et kui töökohale kandideerivad suuremas osas pigem vanemad kandidaadid, ollakse nende suhtes soosivamad ning hinnangud neile on heatahtlikumad (Cleveland et al., 1988). Sealjuures selgus Clevelandi

jt uuringust, et olukorras, kus kandideerijate vanused on kõrgemad esialgsetest ootustest, kujuneb tööandjal teine arusaam otsitava ametikoha ning sobiliku kandidaadi vanuse vahelisest seosest, st tööandja jaoks sobivad ametikohta täitma ka vanemad inimesed kui esialgu eesmärgiks seada võidi. Stereotüübid hakkavad mängima ka rolli siis, kui juba ametikohal töötava ning samale ametikohale kandideeriva kandidaadi vanused ei ühti ehk vanuseline vahe on märgatav, mistõttu on kujunenud justkui arusaam, et mingit sorti ametikohale sobib teatud kindlas vanuseastmes töötaja (Swift jt, 2017).

Seda sama ilmingut, et teatud tüüpi tööd justkui eeldavad nooremaid töötajaid ja teistlaadi ametikohtadele sobivad pigem just vanemad inimesed, on tööturumaastikul täheldatud ka teistes uuringutes. Perry ja Bourhis (1998) on leidnud, et mingit tüüpi töökohtadel on tekkinud stereotüüpne seos vanusega ehk et on ootused, mis vanuses inimesed peaksid teatud ametikohtadel olema, st on nn noorem-tüüpi (ingl *young-typed*) töökohad, mille puhul soositakse sihtotsingutel nooremapoolsemaid kandideerijaid vastupidiselt vanematele. Näiteks värvates organisatsiooni IT-spetsialisti või müügiesindajat, ei teki inimestel ilmselt kujutluspilti üle 50-aastasest inimesest. Sellistel ametikohtadel eeldatakse näha pigem nooremapoolsemat inimest, nt vanuses 20-35 eluaastat, mis on aga juba ealine diskrimineerimine (Tambaum, 2016: 219). On vale eeldada, et vanemad inimesed sellistel töökohtadel hakkama ei saaks. Nüüdseks on just jõudnud vanemasse ikka inimesed, kes alustasid IT või tehnoloogiaalast karjääri 90ndate keskpaigas ning on praeguseks igati kompetentsed ja suure kogemuste pagasiga.

Samuti mängivad rolli vanuseliste hoiakute tekkimisel ametinimetused. Ametit *pearaamatupidaja* seostatakse suure tõenäosusega pigem keskeas või isegi vanemas eas oleva inimesega (Finkelstein ja Burke, 1995). Selle ametikoha esindajalt eeldame vaistlikult, et ta tunneb oma valdkonda, on selles vallas tõenäoliselt pikemat aega tegelenud, tänu millele omab piisavat kogemust, et võtta vastutus ning juhtida oma üksust ja alluvaid.

Urijad on leidnud, et töötasu suurus võib oleneda sellest, mis vanusesse jäävad alluvad. Ostroff ja Atwater (2003) on uuringus välja toonud, et olles ülemus alluvatele, kes on n-ö parimas eas (vanuses 40 eluaastat), saadi paremat töötasu võrreldes nendega, kelle alluvad jäi sellest vanusest nii üles kui ka allapoole (ehk olid nii nooremad kui ka vanemad kui 40). Cardoso, Guimarães, Varejão (2011) uuringust ilmnis, et töötajate tööviljakus tõuseb kuni 50-54 eluaastate vahemikuni ning peale seda jääb konstantseks. Samas töötasu suurus saavutab tipu juba umbes 40-44 aastaselt. Seega saab väita, et vanemad töötajad saavad põhjendamatult väiksemat palka, kuigi nende panuse ja töösoorituse väärtus ei kahane.

Teadlased on oma uuringutes välja selgitanud, et vanuselist diskrimineerimist võib põhjustada uskumus, et mida vanemaks inimene saab, seda kehvemaks muutub inimese töösooritus, st tema suutlikkus, teha tööd hästi, väheneb (Finkelstein, Burke, Raju, 1995; Perry, Kulik, Bourhis, 1996). Samas ei ole õige hinnata inimese kehalist võimekust pelgalt passivanuse alusel, st mida vanemad on inimesed, seda suuremaks muutuvad nende füsioloogiliste funktsioonide erinevused (Pääsuke, 2016). Seega, kui mõnel 60-aastasel on tervislik seisund nõnda kehv, et tal ei ole võimalik tööalaselt olla aktiivne, ei saa seda laiendada kõigile samaealistele. On leitud, et üldiselt suhtutakse paremini nendesse eakatesse inimestesse, keda paremini ning lähemalt tuntakse ning negatiivselt arvatakse pigem eakatest üldiselt (Tulviste, 2016).

Posthuma ja Campion (2009) on uurinud enimlevinud stereotüüpe vanemaealiste töötajate osas ning nende uuringu järgi on peamised stereotüübid järgmised:

1. *Nõrk töösooritus.* Stereotüübi järgi on vanemaealistel töötajatel madalam nii võimekus kui ka tööviljakus ning nad ka on vähem motiveeritud.
2. *Tõrksus muutuste osas.* Väidetavalt on vanemaealisi töötajaid raskem koolitada, nad on vähem kohanemisvõimelised, vähem paindlikumad ning vastumeelsemad muutuste osas. Sellest tulenevalt ei peeta väga mõistlikuks neid koolitada, kuna koolitamisest saadav kasu ettevõttele on nende puhul väiksem.
3. *Madalam suutlikkus õppida ja omandada uusi teadmisi.* Vastavalt stereotüübile on vanemaealistel võimekus õppida madalam, mistõttu on pakutakse neile vähem võimalusi (enese)arenguks.
4. *Lühem ametiaeg.* Stereotüübikohaselt on vanemaealistel lühem ametiaeg, st nende töötamine ametikohal kestab vähemat aega, mistõttu ei peeta tehtavaid koolituskulutusi vanemaealiste jaoks niivõrd mõistlikuks, kuna need ei teeni tööandja silmis samaväärt tulu tagasi.
5. *Tööjõuna kulukamad.* Stereotüübi järgi on vanemaealised töötajad kulukamad, kuna neil on kõrgemad töötasud, nad kasutavad ära erinevaid tööalaseid hüvesid ning on lähemal pensionile minekule.
6. *Usaldusväärsus.* Levinud on stereotüüp, et vanemad töötajad on stabiilsemad, usaldusväärsemad, ausamad, lojaalsemad, rohkem pühendunud tööle ning suurema tõenäosusega ei puudu töölt.

Mitmed teadlased on leidnud vastuväiteid eelmainitud negatiivsetele stereotüüpidele. Erinevate uuringutega on tõestatud, et väide, nagu vanemate töötajate töösooritus oleks kehvem või vanuse tõustes langeks, ei vasta tõele, st on leitud, et vanemaealiste töösoorituse langus on

minimaalne (Ferris ja King, 1992; Sanders-Rejo, Reio, 1999; Rosen ja Jerdee, 1988). Pigem on töösoorituse tasemega seotud individuaalsed tegurid nagu oskused ja tervislik seisund, mitte niivõrd vanus, mistõttu on erinevus töö tulemuslikkuses palju suurem vanusegrupisiseselt kui et erinevate vanuse gruppide vahel (Posthuma ja Champion, 2009). Vastupidiselt stereotüübile, nagu vanemaealised ei püsiks ametis kauem, mistõttu ei peeta mõistlikuks nendesse koolituste näol investeerida, on leidnud mitmed uurijad vastupidiseid tulemusi. Broadbridge (2001) tõi läbiviidud uuringu põhjal välja, et üle 40-aastased poodide juhatajad olid oma ametipositsioonil stabiilsemad ning rahulolevamad oma tööga võrreldes nende juhatajatega, kes olid alla 40. eluaasta. Nii Levine (1988) kui Hedge jt (2006) on oma uuringutes leidnud, et vanemaealiste töötajate puhul on nende koolitustesse investeerimine tulusam, kuna nad püsivad ühel ametikohal kauem võrreldes noorematega, kes vahetavad ametikohti sagedamini.

Chasteeni, Schwarzi ja Parki (2002) uuringust, mille eesmärk oli selgitada välja nooremate ja vanemate inimeste stereotüüpide tekkimise seost vananemisega ning vanuselise diskrimineerimisega, selgus, et nii nooremal kui vanemal vanusegrupil olid tugevad stereotüübid seoses hoiakutega vanematesse inimestesse. Seega ei ole hoiakute tekkimine ainult nooremaealistes inimestes, vaid samamoodi võivad neist mõjutatud olla vanemaealiste inimeste eakaaslased.

Vastupidiselt negatiivsetele hoiakutele, mis ühiskonnas on laialt levinud, on leitud vanemaealiste inimeste osas palju häid omadusi, mis peaksid nende tööturule hõlmamisele igati kaasa aitama. Uuringute tulemused on näidanud, et vanemaealised tunnevad suuremat rahulolu oma tööst (Benbour, 1995; Broadbridge, 2001) ning neil on rohkem tööalast kogemust (Victor, 2013), mistõttu on nad tööandjale väärtuslikud töötajad ning neil on olemas oskused ja teadmised, mida edasi anda. Vanemate töötajate puhul on täheldatud paremaid juhtimisoskusi (Trinder et al., 1992) ning suutlikkust ja oskust paremini suunata inimeste vahelisi suhteid (Rosen ja Jerdee, 1988).

### **1.3. Vanemaealiste enesehinnang ja hoiakud enda ning enesearendamise suhtes**

Enesehinnang on aegade jooksul enim uuritud psühholoogilisi konstruktsioone (Leary, 1999). Sotsiaalteadustes defineeritakse enesehinnangut kui mõttelist konstruktsiooni, mis on hinnangute summa inimese enese ja isiksuse olulisemate omaduste kohta (Blascovich, Tomaka,

Robinson, Shaver, 1991). Vanemaealiste ning eakate enesehinnang ning hoiakud enda ning enda toimetuleku osas erinevad suuresti lähtuvalt indiviidist. Nagu eelnevas alapeatükis mainiti, on iga vanemaealise enesehinnangut mõjutavad faktorid erinevad ning sõltuvad konkreetsest inimesest. Tiia Tulviste (2016) leiab, et suurte individuaalsete erinevuste tõttu vanade inimeste tervises, oleks õigem rääkida funktsionaalsest vanusest mitte niivõrd kronoloogilisest. Samuti leiab Tulviste, et kindlasti mõjutab vanemaid inimesi ka nn subjektiivne vanus, st kui vanalt nemad iseennast tunnevad.

Sters ja Doverspike (1989) on eristanud viit erinevat lähenemist töötajate vanuse määramiseks:

1. Psühholoogiline vanus
  - i. Psühholoogiline vanus põhineb inimese enda *minial* ja tema sotsiaalsel tajul ehk kui vanana ta end ise tunneb.
2. Organisatsiooniline vanus
  - i. Organisatsiooniline vanus viitab karjäärietapile, vanusenormidele organisatsiooni sees ning oskuste või töösoorituse kadumisele ja vähenemisele.
3. Kronoloogiline
  - i. Kronoloogiline vanus viitab inimese vanusele aastates.
4. Funktsionaalne vanus
  - i. Funktsionaalne vanus viitab inimese töösooritusele ning selle lähenemise puhul ei tõmmata automaatset paralleeli vanuse ja inimese võimekuse vahele.
5. Vanuse eluea mõiste
  - i. Vanuse eluea mõiste viitab osaliselt nii eelmainitute lähenemistele kui ka elutsükli mis tahes etapile või elumuutustele.

Eelmainitud lähenemised on tihtipeale omavahel seotud ning inimeste vanust on võimalik määrata lähtudes mitmete lähenemiste koosinemisest. Selles osas, kas vanemate inimeste enesehinnang kõrgemasse ikka jõudes (al 60. eluaastat) püsib muutumatuna, pigem langeb või tõuseb, on saadud üsna erinevaid tulemusi. 2002. aastal Ameerikas läbiviidud uuringust (Robins, Trzesniewski, Tracy jt, 2002) milles osales 326641 inimest vanuses 9-90 eluaastat, selgus, et kuni 60 eluaastani inimeste enesehinnang tõusis ning 70. eluaastate juures hakkas see tunduvalt vähenema. Põhjuseks toodi välja nii sissetuleku vähenemist, töölt kõrvale jäämist kui ka kehvemapoolset tervislikku seisundit. Samuti leidsid autorid, et kui varasemate uuringutega



on leitud, et enesekindluse tõus leiab aset varajases keskeas, siis nende uuringu kohaselt toimub see pigem hilises keskeas.

Enesehinnangu langemist võivad vanas eas põhjustada ka muud elulised sündmused nagu näiteks kaaslase kaotus (surm), kognitiivsed ehk tunnetuslikud häired ning sotsiaalse ja majandusliku seisu muutumine (Baltes ja Mayer, 1999). Mitmetest uuringutest on selgunud, et vanemate inimeste enesehinnang ei lange vaid pigem isegi tõuseb juhul, kui neid võrreldakse enda vanuste inimestega mitte noorematega (Tulviste, 2016: 146).

Bakeri ja Gringarti (2009) uuringust selgus, et enesehinnangu puhul mängib rolli inimese sugu. Kui naiste enesehinnang vanuses 65-85 jäi stabiilselt samaks, siis samas vanuses meeste enesehinnang langes märgatavalt. Meeste enesehinnangu langust saab ilmselt põhjendada nii rolli muutusega (tööst eemaldumine ning pensionile jäämine), vähenenud sotsiaalse toega kui ka sissetuleku langusega (Baltes, Mayer, 1999). Mitmed teadlased on leidnud, et vananedes inimese enesekindlus muutub ning nende rahulolu väheneb. Mitme uuringuga on leidnud kinnitust juba eelpool mainitud asjaolu, et 60. eluaastate kandis on inimese enesehinnang kõige kõrgemal tasemel ning eelkõige langeb vahemikus 61-80 eluaastat (Jaquish, Ripple, 1981; Tiggemann, Lynch, 2001). Kui mitmed teadlased on jõudnud järelduseni, et vananedes inimeste kõrge enesehinnang ei püsi ja pigem langeb, on ka uuringuid, millega on leitud, et vanemana ollakse just teadlikumad ja elukogenumad ning tuntakse rohkem rahulolu iseendaga (Erikson, 1968; Baltes, Mayer, 1999; Levinson, 1978).

Robins, Trzesniewski, Tracy jt (2002: 431) on oma uuringus viidanud Eriksonile (1968), kes on vananemisele lähenenud alternatiivse nurga alt ja kirjeldab viimast etappi inimese elust järgmiselt: "nartsissismijärgne inimese ego (mitte iseene armastamise aeg), mis kogemusena annab edasi mingit maailmakorda ja spirituaalset tähendust" (ingl *post-narcissistic love of the human ego—not of the self—as an experience which conveys some world order and spiritual sense*). Eriksoni alternatiivset lähenemist vanemaealiste enesehinnangu langemisele on tõlgendanud Robins, Trzesniewski, Tracy jt (2002) kui miskit, mis on seotud vähenenud vajadusega ennast paremast küljest näidata, st vanemas eas on inimesed jõudnud oma eluga sinna etappi, kus aktsepteeritakse ennast sellisena nagu ollakse ning võetakse oma vead ja kehvemad isikuomadused omaks. Seega ei tunta vanemas eas enam vajadust kunstlikult tõsta enda enesehinnangut ja eneseväärikust, mistõttu võib järeldada, et väidetav enesehinnangu langus tuleneb pigem iseennast aktsepteerivamast enesekäsitlest, mis soosib tagasihoidlikumat ning tasakaalukamat nägemust iseendast (*Ibid*).

Tihti peale kipuvad vanemaealised enda oskuseid, pädevust ja kompetentse alahindama (Bandura, 1981). Mida rohkem vanemad inimesed endasse usuvad, ennast väärtustavad ehk mida kõrgem on nende enesehinnang ja enesetõhusus, seda paremat mõju avaldab hea suhe iseendaga ka üldfüüsilisele tervisele ning seda enam on tõenäoline, et vanemaealistel on suundumus olla tervist edendava käitumisega ning nad annavad suurema panuse enda tervislike probleemide ennetamisele (Rodin, 1989; Bandura, 1981). Vanusest sõltuv enesehinnang võib vanemaealistel luua piirid enesearendamise ja teadmiste täiendamisel. Bederi (1990) uuringu järgi loobutakse vanemas eas võimalustest osaleda täiskasvanutele suunatud koolitustel peamiselt just vanuse tõttu, sest arvatakse, et ollakse koolitusel üks väheseid nõnda vanas eas osalejatest, mistõttu nähakse end liiga vanana ning see emotsioon tekitab ebamugavustunnet. Lisaks ebamugavustundele on leitud, et vanemaks saades võib inimesel suurenda hirm eksimise ees, mis samamoodi pidurdab enesearengut ning vähendab inimese motivatsiooni saada osa koolitustest ja enesearengu võimalustest (Colquitt, LePine and Noe, 2000). Sellest tulenevalt eeldavad autorid, et nooremad inimesed võrreldes vanematega on motiveeritumad ning enesekindlamad oma õppimisvõimes, mistõttu on nad aktiivsemad erinevates koolitus- ja arendustegevustes. Lähtudes eelmainitust on ka põhjendatav, miks vanemaealistesse suhtutakse kui sihtgruppi, kellesse investeeritakse koolituste näol vähem ning keda peetakse vähem arenguvõimelisteks. On oluline, et vanemaealistele pöörataks tähelepanu ning nende vajadusi, mugavust ja tehnoloogilisi oskusi peetakse silmas koolituste ja arendustegevuste läbiviimisel (*Ibid.*).

Võrreldes nooremate inimestega, keda motiveerib töö, mis võimaldab karjäärilist arengut, on vanemaealiste töötajate puhul leitud, et neil on motivaatoriks ametialaselt selline töö, mis pakub neile väljakutseid ja keerulisemaid lahendeid (Boumans, De Jong, Janssen, 2011). Sellest tulenevalt saab järeldada, et noorematel töötajatel on soov võimalikult kiiresti end ametialaselt teostada, kuna nad on üldjuhul ambitsioonikamad. Samas vanemaid töötajaid köidavad keerulisemast tööst saadud tulemused, kuna neile läheb rohkem korda tööalane suutlikkus, oskus teha oma tööd hästi ning kvaliteetselt, mistõttu annab neile väljakutsuvate tööülesannete lahendamine rahulolu iseendaga juurde.

## 1.4. Karjäär

### 1.4.1. Karjääriparadigmad

Mõiste *karjäär* on tänapäeval töömaailmaga tihedalt seotud, kuid on suhteliselt noor – vaid 100 aastat vana (Järva, 2018). Alles peale 19. sajandit ehk alates tööstusrevolutsioonist hakkas ühiskonnas see mõiste levima, sel perioodil hakkas kerkima rohkelt tehaseid ning sellest tulenevalt loodi töökohti ning inimestel tekkis vajadus valida endale amet (*Ibid.*). 1908. aastal rajati Frank Parsons poolt esimene karjäärikool, mille eesmärk oli inimestel aidata valida endale sobiv amet (*Ibid.*). Parsons poolt loodud esimene karjääriteooria (joon-faktor teooria, ingl *trait-factor theory*), mida tuntakse ka kui *matchingu* paradigmat, lähtub põhimõttest, et inimese omadused ja töö omadused peaksid omavahel sobima, selleks, et inimene töötaks meelsamini (*Ibid.*). *Matchingu* paradigma kohaselt on läbimõeldud kutsevalikul kolm peamist faktorit: selge arusaam iseendast ja enda sobivusest, head teadmised ning mõistmine võimalustest ja väljavaadetest erinevatel tegevussuundadel, tõestel põhjendustel põhinevad seosed nende kahe faktori vahel ja analüüsi tulemusena tegutsemine (*Ibid.*).

1947. aastal Max Weberi poolt kasutusele võetud kontseptsiooni *ideaalne bürokraatia* kaudu kirjeldati organisatsioonilist karjääri kui täpselt määratletud organisatsioonilist hierarhiat, milles töötajate valimine ning nende edutamine sõltus nende tehnilisest pädevusest ja kompetentsidest (Weber, 1947, viidatud Clarke, 2013: 685 kaudu). Peale 1980ndaid hakkas aga senine karjääri käsitlusviis lagunema: traditsioonilised paindumatud hierarhiad jäid samm-sammult minevikku – enam polnud moes pikaajaline organisatsiooniline karjäär, need asendusid (lühema ajaliste) lepinguliste projektidega (Clarke, 2013). Enam ei eeldata, et inimene töötab ühel ametikohal mitukümmend aastat, vaid töökohti võidakse vahetada paari aasta tagant ning on tavapärane, et inimene soovib katsetada ja areneda erinevates valdkondades.

Alates karjääri mõiste tekkimisest ning esimesest, Parsons poolt loodud teooriast, on töökeskkond palju muutunud. Tänapäeval mõistetakse karjääri all suuresti inimese elukestvat haridus- ja tööalast arengut kõigi tema elu rollide omavahelises kooskõlas (Järva jt, 2018). Karjääri mõistet on selgitatud ka võrdlusega, et kui töö on miskit, mis nõuab inimesel 40 tundi nädalas, siis karjääri panustakse 60 tundi nädalas (Greenhaus ja Kossek, 2014). Seega tõenäoliselt seostub enamike inimeste jaoks sõnaga *karjäär* rohkelt töötunde ning pikemaajsem pühendumine tööalasele tegevusele ning sellega kaasas käiv kõrge töötasu. Greenhaus ja Kossek (2014) kirjeldavad karjääri kui aastate jooksul omandatud töökogemuste

kogumit, st kõikidel inimestel, kes on seotud tööalaste tegevustega, on karjäär. Selle kirjeldusega lükkavad autorid ümber enne 80ndaid levinud karjäärilase arusaama, mis eeldas, et karjääri tegemiseks peab töötajal olema kõrge töösooritus, kiirelt ametiredelil ülespoole liikuma ning peab pikka aega samas organisatsioonis püsima ehk olema n-ö lojaalne tööandjale.

Lisaks eelmainitud sobivuse paradigmat on karjääriparadigmade raames käsitletud ka humanistlikku ehk arengu paradigmat. Pöld (2017) kirjutab oma uuringus, et arengu paradigma esindajad on seisukohal, et elukutse valik on katkematu protsess, mis algab inimestel lapsepõlves, on tagasipöördumatu ning sõltuv eelmistest otsustest. Paradigma lähtub asjaolust, et inimesed muutuvad ja arenevad ning sellega seoses muutuvad ka nende eeldused ja vajadused (*Ibid.*). Pöld (2017) on ka välja toonud, et arengu paradigma puhul on tähelepanu keskmes inimese mina-pilt, inimese erinevad elurollid, isiksuse areng ja sellega seotud karjääriküpsus ning inimese vanusega seostatavad karjääriüksikud.

Alates sellest, kui tekkis karjääri mõiste ning karjääri hakati rohkem teadvustama, on karjääri kui tööelu igapäevase osa kandvat ja põhimõttelist olemust edasiarendatud. Mitukümmend aastat tagasi oli tavapärane, et karjäärivalikud langetati sisuliselt korra elus või parandas vanem oma lapsele enda ameti edasi. 21. sajandi karjääriteooriad ei eelda, et karjäärivalik tehakse kord elus ja alatiseks nagu varasematel aastakümnetel ühiskonnas tavaks oli. Praegusel ajastul, mil elutempo on kiire ja töömaailm pidevas muutumises, on karjääriteooriate aluseks põhimõte, et inimesed kujuneksid analüüsi- ja otsustusvõimelisteks ning suudaksid kiiresti muutuvas töö- ja karjäärimaailmas teha vajalikke ja edasiviivaid otsuseid (Elukestva Õppe Arendamise SA, 2010).

Alates 90. aastatest, kui töömaailm kiirelt arenema hakkas, tekkisid tänapäevasemad teoreetilised seisukohad ning selle raames hakkas levimas uus narratiivne ehk konstruktivistlik paradigma (Elukestva Õppe Arendamise SA, 2010). Konstruktivistlik paradigma kerkis ühiskonnas esile radikaalsete sotsiaal-majanduslike muutustega, mis leidsid aset 20. sajandi lõpupoole ning mis olid seotud demograafiliste muutustega ning suurenenud ebakindlusega tööturul (Pöld, 2017). Pöld (2017) on kirjeldanud, et tänapäeva karjäärijuhtimine tähendab iseenese konstrueerimist ja karjääri kujundamist - inimesed loovad oma elu, seejuures keskendudes pigem enda identiteedile kui isiksuseomadustele, pigem kohanemisvõimele kui valmisolekule, pigem kavatsuslikkusele kui otsustavusele, enese lugude ja kogemuste loomisele kui tulemustele.

## 1.4.2. Vanemaealiste töötajate karjäärivalikud

Karjääriplaneerimine algab varases eas ning suuresti juhitakse oma karjäärilaseid valikuid ise. Juba lasteaiast alates unistavad väiksed lapsed tihti erinevatest ametitest – mõni laps tahab saada lauljaks, teine kosmonaudiks. Seega hakkab tulevasele ametile (sh karjäärile) mõtlemine peale tegelikkuses juba vahetult enne algkooli või peale seda. Tänapäeval on (eriti noortele) väga palju karjäärilaseid eneseharimise võimalusi - nii erinevad sellealased nõustamised kui ka karjääriõpe koolides ning lõpetades erinevate karjäärilaste infoallikatega, mida võib internetist rohkelt leida. Kui karjääri plaanimine ja selle suunamine on noores eas lausa vajalik ning keskeas jätkub selle teostamine, siis mida vanemaks inimene saab, seda ebatavalisem on justkui sellele mõelda. Kui inimene ületab keskea (50. eluaasta) ei ole justkui karjääriplaanide tegemine enam sootuks nii tavapärane kui muidu ning pigem ei leita põhjust, miks võiks ennast arendada, ametialaselt täiendada või vajadusel sootuks ümber õppida. Donald Superi (1980) *life-span* teooria kohaselt toimub 45.-65. eluaasta vahel enese (ametialane) edasiarendamine ning taseme säilitamine. Alates 65. eluaastast leiab aset eraldumine ehk tööelust kõrvale jäämine. Need vanuseastmed pole küll kivisse raiutud, st tsüklite üleminek järgmisele ei toimu üldiselt nii rangelt, kuid üldistatuna võib siiski väita, et 50. ja 60. eluaasta vahel hakkavad inimesed sammhaaval valmistuma pensionieaks. Arvestades viimaste aastakümnete meditsiinilist arengut, on tänapäeval keskea ületanud töötaja üldjuhul hea tervise juures (Pettai, 2013). Seega võib eeldada, et põhjus miks vanemaealised töötajad tihtipeale ei kipu enda karjäärilastest soovidest ja edasistest plaanidest mõtlema, ei seisne sugugi tervislikes probleemides, vaid pigem ühiskondlikes hoiakutes kui ka indiviidi ebakindluses. Praeguseks ajaks on vanemaealistest inimestest kujunenud tööturu üks riskigrupp. Uuringute järgi on ligi pooled üle 50-aastastest töötututest otsinud tööd juba enam kui kaks aastat (RAKE, 2012). Sealjuures saavad 50-64 aastased töötajad keskmiselt 79% 25-49 aastaste keskmisest palgast ning sealjuures on üle 80% vanemaealistest töötutest valmis tegema tööd, mis ei vasta nende haridusele ega kvalifikatsioonile (Pettai, 2013). Tööandjate kesist panust vanemaealistesse töötajatesse tõendab ka asjaolu, et 82% tööandjatest ei ole hinnanud ettevõttes riske, mis kaasnevad sellega, kui enam ei ole nooremaealisi töötajaid (st kui enamus töötjad on vanemaealised) (RAKE, 2012). Selleks, et olukorda muuta on vaja ümber kujundada tööandjate kui ka ühiskonna suhtumist laiemalt. Tööandjate kartusele, et vanemaealiste koolitamine ei tasu ära, on uuringutega leitud vastupidiseid tulemusi (Levine 1988; Hedge jt, 2006) - vanemaealistesse on mõistlik investeerida ning neid tasub koolitada, sest nad püsivad üldjuhul ühel ametikohal kauem. Seega on oluline, et investeeritaks vanemaealiste töötajate

ümberõppesse ja täiendkoolitustesse, sest selle kaudu on võimalik neid kauem tööturul hoida (Pettai, 2013).

Selleks, et vanemaealiste tööalast arengut hoogustada, on Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (Haridus- ja teadusministeerium, 2014) raames keskendunud peale noorema põlvkonna ka vanemaealistele. Strateegia eesmärk on muuta õppimine vanemaealiste jaoks aktiivse eluhoiaku lahutamatuks osaks. Järjest enam tegeletakse selle raames vanemate inimeste tehnoloogiaalaste teadmiste arendamisega ning digipädevuse täiendamisega (Haridus- ja teadusministeerium, 2014). Selleks, et vanemad inimesed püsiksivad vähegi konkurentsivõimelises ning ka neil oleks võimalus tööelust hilisemas eas osa saada, on neil oluline tegeleda enesealase arendamisega, suunata oma karjäärivalikuid ning planeerida mõeldes tuleviku võimalustele. Arengukava sihiks on seatud nii õpivõimaluste loomine võtmepädevuste arendamiseks kui ka vanemaealiste õpivalmiduse suurendamiseks. Võib tõdeda, et mõiste *elukestev õpe* on järjest enam meie ühiskonnas kanda kinnitamas ning üha rohkem väärtustatakse enese harimist aina vanemas eas. RAKE 2012. aasta uuringust selgub, et uuringus osalenud (1001 in) töötavatest vanemaealisest pooled on osalenud tööandja poolt tasustatud koolitustel. Paraku on vastanutest vaid kolmandik (34%) saanud osaleda koolitustel siis, kui nad selleks ise soovi avaldasid, seega on koolitustel osalemine kohati liialt tööandja suunatud ning see, et vanemaealine töötaja selles osas ise rohkem kaasa rääkida saaks, on veel arengukoht. On oluline, et vanemaealistel ei võetaks pelgalt nende vanuse pärast ära võimalust jätkata töötamist ning olla aktiivne tööjõuturu liige. Nagu eelnevates peatükkides magistritöö autor välja toonud on, on vanemaealiste jaoks väga oluline olla sotsiaalselt aktiivne ja tunda end vajalikuna ning seda töökoha omamine ja töötamise võimaldamine kindlasti pakub. RAKE (2012) uuringus on väljatoodud, et need vanemaealised, kes töötasid, olid kindlamad, et neil õnnestuks vajadusel leida uuesti töökoht, mis vastab nende ametioskustele ja töökogemusele (48%), võrreldes nendega, kes olid töötud (52% töötuid hindas väljavaadet ebatõenäoliseks või võimatuks). Tööd otsival vanemaealisel ning töötaval vanemaealisel võib olla väga suur erinevus meeleolul, iseenda väärtustamisel, maailma tajumisel ning suhtumisel enda ümbritsevasse maailmasse (Hennekam, 2017). Töötamine annab inimesele juurde motivatsiooni, usku endasse ja ühiskonda ning üleüldisemat positiivsemat suhtumist ellu enesesse.

### 1.4.3. Vanemaealiste karjääri jätkamist ning enesearendamist mõjutavad tegurid

Tegureid, mis mõjutavad vanemaealiste karjääri jätkamist, on mitmeid. On neid, kellel tervis sunnib jääma tööelust kõrvale, kuid on ka neid, kellest loobub organisatsioon näiteks töö ümberkorraldamise tõttu, mistõttu ei olegi vanemaealisel töötajal võimalust enda karjääri jätkata. Kairit Kuusiku (2015) uuringust, mis keskendus Eesti tööandjate vaate ja hoiakute välja selgitamisele seoses vanemaealiste töötajatega, ilmnnes, et koondamisolukorras on suurim oht töö kaotamisel just vanemaealistel töötajatel. Ühtlasi toob autor välja, et vanemaealiste töötajate osakaalu suurenemist pidas negatiivseks üle poolte vastajatest, sest ollakse seisukohal, et vanemaealistel on vastuseis muudatustele ning väheneb ka innovaatiliste ideede teke. Olles mõjutatud ühiskonnas levivatest hoiakutest, on vanemaealistel inimestel (võrreldes noorematega) tihtipeale keerulisem endale uut ja sobivat tööd leida. Nagu eelnevalt mainitud, otsivad pea pooled üle 50-aastased inimesed uut töökohta rohkem kui kaks aastat (RAKE, 2012). Teadagi mõjutavad ühiskondlikud ja keskkonnast tulenevad seisukohad paljusid (vanemaealisi) inimesi. Seega, kui ühiskond eesotsas tööandjatega on eelarvamuslik vanemas eas olevate töötajate osas, on (kronoloogilisel) vanusel mõju ka nn enesesisendusel. Alates teatud vanusest võtab inimene ühiskonna negatiivsed hoiakud ja suhtumise omaks, mis omakorda kujundab ka vanemaealiste suhtumist iseendasse – hakatakse pidama ennast tööturu jaoks liiga vanaks ja sobimatuks (Pettai, 2018). See omakorda võib põhjustada enesehävitusliku mõtlemise ehk kui arvatakse, et ollakse liiga vana, siis omistatakse endale ka vastavad omadused (kehv tervis, saamatu, nõrk, alandlik, skeptiline), mis käivad lähtuvalt hoiakutest vanemaealistega kaasas (*Ibid.*) Pettai on seisukohal (2018), et kui hoopis motiveerida inimesi töötama ka kõrgemas vanuses (65+) ja tundma tööst rõõmu, on see parim sotsiaalne kaitse, mis teeb inimese õnnelikuks ja hoiab teda tervena ning sellest võidaks ühiskond juba laiemalt.

Mitmed teadlased on uurinud erinevate töövaldkondade esindajatelt, mis motiveerib vanemaealisi jääma tööturul aktiivseks. Lord (2004) oma uuringus, mis oli seotud teadmustöötajate töömotivatsiooniga, leidis, et peamised tegurid, mis mängisid rolli motivatsiooni püsima jäämisel, olid nii saadav nauding töö tegemisest kui ka rahulolu oma oskuste ja kogemuste rakendamisest. Samuti pidasid vanemaealised oluliseks tehtavast tööst tulenevat saavutamistunnet ning töö tulemuslikkust kui ka võimalust olla (töölase) loov. Seega on oluline stimuleerida tööandjaid vanemaealiste töö hoidmiseks kui ka tööle võtmiseks ning sealjuures kohandama töökeskkonda vanemas eas olevate inimeste jaoks sobivamaks (Pettai, 2018).

1997. aastal Rhebergeni ja Wognumi poolt läbiviidud uurimistöös, mille eesmärk oli välja selgitada, kas ja kuidas kasutati karjääri arengut toetavaid meetodeid vanemate töötajate puhul, leiti, et kuigi ettevõtte (personali)poliitika kujundamisel oldi arvesse võetud ka vanemaid töötajaid, oli reaalne olukord teine (=kehvem). Vanemad töötajad tundsid, et personaliosakonna tegevuste mõju vanemaealiste karjääri edendamisele oli vähene või mitte piisav. Vanematel töötajatel oli huvi õppida ning nende jaoks oli oluline, et neid nähtaks võimekate töötajatena, kuid ettevõtte polnud siiski suuteline nende täielikku potentsiaali ära kasutama. Samuti toodi uuringus välja, et kuigi personaliosakond koordineeris töötajatele erinevaid koolitusi, olid pakutavad kursused pigem formaalsed, võtmata arvesse, kas koolitus ka reaalselt lisandväärtust töötajale pakub.

Higgs jt (2003) viisid läbi poolstruktureeritud intervjuud 60 briti riigiteenistujaga, kellest osad jäid eelpensionile, osad läksid pensionile õigel ajal ning viimane kolmandik töötasid ka pensionieas. Neilt uuriti, mis oli neid nende valikuteni viinud. Läbiviidud intervjuudest selgus, et eelkõige jätkati tööd finantsilistel põhjustel, tööst saadava rahulolu ja naudingu tõttu või lähtuvalt põhimõttest, et sooviti jääda pensionile õigel ajal, st kui vastava vanuseni on jõutud. Peamised pensionile jäämise põhjused olid kehv tervis, rahulolematus tööga, võimalus jääda eelpensionile või finantsiline kindlustatus.

Lähtudes asjaolust, et vananeva rahvastiku puhul langeb suur koorem pensionite maksmisel rahaliste ressursside leidmisele, on aastaid osaliselt lahendatud seda probleemi pensioniea vanuse tõstmisega. On arusaadav, et kui pensioniealiste osakaal ületab selle piiri, millest üle minnes pole enam tööjõulisi inimesi, kes selle kulu n-õ kataks, on see tupikseis ja sellel juhtuda ei saa lasta. Praegusel hetkel kaldub tendents sinnapoole, et tööealised alates 50. eluaastate lõpust kuni 60. eluaastate alguseni suuresti tööhõives enam ei osale ning seda peamiselt tulenevalt võimalusest mida pakub riigi sotsiaalkaitsesüsteem (Praxis, EMOR, 2016). Seega pikendades pensioniiga, tekib inimesel vajadus edasi töötada. Peale vajaduse säilitada sissetulekuallikas, peaks töötajal olema ka sisemine motivatsioon, et jätkata tööd pensionieelikuna või olles juba pensionil. On leitud, et pensionieas edasi töötamise soovi mõjutab vanemaealiste puhul õitsengu (edukas olemine, edenemine, ingl *thriving*) tase. Õitsengu seisundis tuntakse tehtud edusamme ning hoogsat edasiminekut oma arengus, kogetakse õppimise (täiendunud mõistmine ja teadmised) ning elujõu tunnet (virksust) (Hennekam, 2017). Hennekami (2017) poolt läbiviidud uuringust, milles osalesid 50-aastased ja vanemad töötud, selgus, et õitsengu ja vanemaealiste tajutud tööalase konkurentsivõime ja motivatsiooni vahel on seos. Autor selgitab, et õitsengu seisundis olemisega kaasneb justkui



uue alguse soov ehk tahetakse end nn käima saada ning midagi muuta, et tunda end elujõulisena. Tundes õitsengut enda igapäeva tegevustest, aitab see juba iseenesest inimese arengule kaasa ning ühtlasi muudab nad kohanemisvõimelisemaks muutuvale keskkonnale, sealjuures on tõenäoline, et tööalaselt jäädakse aktiivseks nii praegu kui ka hilisemas pensionieas (*Ibid*). Õitsengut kogevad vanemaealised otsivad proaktiivselt keskkonda, mis sobib kõige paremini sellega, kes nad on ja mida nad suudavad (*Ibid*). Ühtlasi selgus uuringust, et õitsengu tase on kõrgem ekstravertsetel ning madalam neurootilistel inimestel.

Hariduses ja enesetäienduses on vanemaealised osalenud harvemini kui nooremad põlvkonnad, tulenevalt madalamast aktiivsusest tööturul, samas pikemast staažist ja kõrgemast haridustasemest ning vanemaealiste enda õppimisega seotud eelistustest ja hoiakutest (Carmichael, Ercolani, 2014). Beblavy, Thum ja Potjagailo (2014) uuringu tulemused näitavad aga olukorra muutumist - vanemates vanusegruppides on elukestvas õppes osalemise langus vähenenud. 2015. aastal Eestis läbiviidud vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuringust selgub, et Eurostati andmetel on Eesti vanemaealistel kõrgem haridustase kui Euroopa Liidu 28 liikmesriigi vanemaealistel keskmiselt. Seega saab väita, et ühest küljest mõjutab kõrgem haridustase positiivselt valmisolekut vanemas eas töötamiseks ning teisalt avardab võimalusi ka seda teha (Praxis, EMOR, 2016). Põhjus, miks tahetakse end täiendada ja võetakse osa täiskasvanutele suunatud koolitustest, seisneb lisaks uute ja huvitate teadmiste omandamise soovile ka selles, et soovitakse väga olla osa ühiskonnast ning panustada sellesse (Willis, 1985). Praxise ja EMORi (2016) uuringu järgi omab kõrgem haridustase positiivset mõju vanemaealiste heolule. Just kõrgema haridusega vanemaealised on suure tõenäosusega rohkem rahul oma tervisega ning sealjuures on nende hulgas ka keskmisest vähem ametliku puudega inimesi (Praxis, EMOR, 2016). Kui rääkida vanemate inimeste õpikäitumisest, siis kuigi 50. aastates inimestest osaleb tasemeõppes vaid marginaalne osa, tegelevad vanemaealised tööalase täiendkoolituse ja iseseisva enesetäiendamisega samavõrd palju kui keskealised (Praxis, EMOR, 2016: 56). Simpsoni, Grelleri ja Strohi (2002) uuringust ilmnes, et vanemaealiste enese koolitamise ja täiendamise soov sõltub koolituse tüübist, st karjääri- ja tööalastel koolitustel ning arvutipõhistel kursustel, mis on konkreetselt suunatud ametialaste oskuste täiendamiseks, on vanemaealised töötajad huvitatud rohkem osalema võrreldes nendest noorematega (40-49 aastased). Seega on vanemad töötajad täis indu, et olla võrdväärne liige tööjõuturul ning neil on soov ja tahe ametialase täiendamisega säilitada enda kompetentsust.

Vanemate inimeste usku, enda suutlikkusse areneda ning täiustada enda oskusi, mõjutab ka enesetõhusus. Mitmed teadlased on jõudnud tõdemuseni, et enesetõhusus on üks peamine

faktor, mis on seotud nii hoiakute, kavatsuste kui ka karjäärilase vabatahtliku osalemisega koolitus- ja arendustegevustes (Maurer, Mitchell, Godsey, 1996; Maurer, Palmer, 1999; Maurer, Tarulli, 1996). Quinones (1995) leidis, et enesetõhusus on seotud õppimise motivatsiooniga ning see omakorda avaldab mõju teadmiste ja oskuste omandamisele ning koolituste käitumuslikele tulemustele. Lähtuvalt Schunki ja Zimmermani (1994) seisukohast on väga oluline, et õppijal oleks kõrge enesetõhusus, sest vastasel juhul ei olda motiveeritud õppima. Lisaks leiavad autorid, et enesetõhusus on üks võtmekomponente nii motivatsioonis kui ka eneseregulatsioonis ning eneseregulatsioon omakorda on seotud õppija enda poolt loodud tegevustega, mis aitavad kaasa õpiesmärkide saavutamisele (Schunk, Zimmerman, 1994, viidatud Phipps jt, 2013: 18 kaudu). Nii nagu eelnevas peatükis Colquitti, LePine'i ja Noe'i (2000) uuringu puhul välja toodi, et vanemate koolitavate puhul on oluline pöörata tähelepanu nende tehnoloogiliste oskuste tasemele, nõnda on ka Martocchio (1994) seisukohal, et vanemaid koolitatavaid võib arvuti kasutamine hirmutada, kuna nad pole tehnoloogiaga harjunud ning sellest tulenevalt on ka koolituse efektiivsus nende puhul madalam. Arvestades, et tänapäeval pole kiire tehnoloogia arenguga vanematel inimestel selle kasutamisest pääsu, on väga oluline neid seda kasutades toetada, suunata ja vajadusel aidata.

## **2. EMPIIRILINE UURING**

### **2.1. Uuringu eesmärk**

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, kas ja millisel määral on vanemaealiste töötajate enesearendamise soovid seotud edasise karjääriga, millisel määral mõjutab vanemaealise töö (sh karjääri) jätkamist tööalase arengu kogemine ning kas ja kui palju on karjääriplaanid seotud töövaldkonnaga.

Magistritööst lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Missugused on vanemaealiste töötajate hoiakud õppimise ja arenemise suhtes?
- Kuidas on hoiakud õppimisse seotud organisatsiooni toega?
- Missugused on vanemaealiste töötajate hoiakud karjääri suhtes?
- Kuidas on hoiakud karjääri suhtes seotud hoiakutega õppimisse, töö kesksusega ja organisatsiooni toega?
- Kuidas on vanemaealiste töötajate karjääriplaanid seotud energia ehk õitsengu tasemega?

### **2.2. Uuringu metoodika**

Andmete kogumiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit ankeetküsimustiku näol, mis põhineb kolmel erineval empiirilises uuringus kasutatud küsimustikul (Kirby, Knapper, Lamon, Egnatoff, 2010; Porath, Spreitzer, Gibson, Garnett, 2012; Armstrong-Stassen, Ursel, 2009). Küsimused 8-11 on autor loonud koostöös juhendajaga.

Taustandmete osas selgitati välja vastajate vanus, sugu, töövaldkond, töötajate arv organisatsioonis ning ametipositsioon.

Küsimustik koosnes 52 väitest, mis oli jaotatud nelja plokki, millede fookus oli suunatud vanemaealiste töötajate elukestva õppimise, elujõu mõõde, õitsengu mõõde ning töökoha säilitamise välja selgitamiseks. Viimane plokk (töökoha säilitamine) oli jagatud omakorda neljaks alaplokkiks, mille kaudu selgitati välja rahulolu karjääriga, tööle jäämise kavatsus, organisatsioonipoolne tajutud toetus ning rahulolu tööga. Väidete hindamiseks kasutati Likerti-tüüpi skaalat 5-palli süsteemis, milles 5 tähistab täielikku nõustumist ning 1 tähistab seda, et

väitega ei nõustuta üldse (1= nõustun täielikult; 2= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 4= pigem ei nõustu; 5= ei nõustu üldse).

### 2.3. Uuringu valim ja protseduur

Magistritöö uuringu valimi moodustasid 201 inimest, kes olid 55-aastased ja vanemad. Uurimistöö eesmärgist lähtuvalt kasutati mugavusvalimit. Küsimustikule oli võimalik vastata nii interneti keskkonnas *Google Forms* kui ka paberil. Kõik paberil saadud vastused sisestas autor käsitsi *Google Forms* keskkonda. Küsitlus viidi läbi perioodil 15-23.03. Selle perioodi jooksul jagas töö autor küsimustikku nii tutvusringkonnas kui ka sotsiaalmeedias (Facebook). Ühtlasi saatis autor küsimustikke meili teel laiali ka koolidesse ja meditsiinasutusse, eeldusega, et nendes asutustes töötab tõenäoliselt rohkem sobivas vanuseklassis (55-aastased ja vanemad) inimesi, kes võivad olla huvitatud küsimustikule vastamisest. Kõik vastused koondas ja korrastas autor tabelitöötlusprogrammis *Microsoft Excel 365*. Tulemusi analüüsiti programmis *IBM SPSS Statistics*.

Uuringus osales kokku 201 vastajat, neist paberil vastas 24 (12%) ning *Google Forms* keskkonnas vastas 177 (88%). Küsimustikus oli vanus jaotatud kuude gruppi: 55-59 aastased, 60-64 aastased, 65-69 aastased, 70-74 aastased, 75-79 aastased, 80-84 aastased ning 85-89 aastased. Enim vastajaid oli noorimas vanusegrupis ehk 55-59 aastaste seas (123 vastajat, 61,2%). Sellele järgnes vanusegrupp 60-64 (44 vastajat, 21,9%) ning 65-69 (23 vastajat, 11,4%). Selle järgnes 9 (4,5%) vastajaga vanusegrupp 70-74. Kõige vähem vastajaid oli vanusgruppides 80-84 (0,5%) ning 85-89 (0,5%), kummaski vanusegrupis üks vastanu. Vanusegrupis 75-79 ei olnud ühtegi vastajat.

Tabel 1. Vanuseline jaotus

Vanusegrupp	Vastajate arv	Protsent
55-59	123	61,2%
60-64	44	21,9%
65-69	23	11,4%
70-74	9	4,5%
75-79	–	0%
80-84	1	0,5%
85-89	1	0,5%

Allikas: autori koostatud

Uuringust võttis osa 182 naist ning 19 meest, seega oli naiste osakaal 90,5% ning meeste osakaal 9,5%. Töötajate arv organisatsioonis oli vastanute seas suhteliselt ühtlaselt jaotunud: kõige rohkem vastanuid (58 vastajat, 28,9%) oli organisatsioonist, kus töötajate arv jääb vahemikku 50-249. Sellele järgnesid 53 vastajat (26,4%), kelle organisatsioonis jääb töötajate arv vahemikku 10-49. Mikroettevõttes (1-9 töötajat organisatsioonis) töötavate vastajate hulka liigitus 51 inimest (25,4%) ning kõige vähem vastajaid (39 vastajat, 19,4%) töötavad organisatsioonis, mille töötajate arv on üle 250.

Tabel 2. Valimi jaotus

Valimi jaotus		Vastajate arv	Protsent
Sugu	Mees	19	9,5%
	Naine	183	90,5%
Töötajate arv organisatsioonis	1-9 töötajat	51	25,4%
	10-49 töötajat	54	26,4%
	50-249 töötajat	58	28,9%
	Üle 250	39	19,4%

Allikas: autori koostatud

Taustandmete osas selgitati välja ka vastajate ametipositsioon. Valikute hulgas oli neli erinevat vastusevarianti: (1) tippjuht/juht, (2) spetsialist/ametnik, (3) tööline/teenindaja, (4) ettevõtja. Kõige enam vastanutest liigitus spetsialisti/ametniku alla (112 vastajat, 55,7%). Selle järgnes 50 vastajaga (24,9%) tööline/teenindaja ning 28 vastajat (13,9%) liigitusid tippjuhi/juhi alla. Kõige vähem vastajatest tegeles ettevõtlusega (11 vastajat, 5,5%).

Tabel 3. Ametipositsioon

Ametipositsioon	Vastajate arv	Protsent
Tippjuht/juht	28	13,9%
Spetsialist/ametnik	112	55,7%
Tööline/teenindaja	50	24,9%
Ettevõtja	11	5,5%

Allikas: autori koostatud

Vastanute töövaldkonna välja selgitamiseks jättis autor küsimustikku selle kohta avatud vastamise võimaluse. Kõige enam vastajaid oli pärit haridusvaldkonnast (45 vastajat, 22,4%). Sellele järgnesid teenidusvaldkonna (49 vastajat, 24,4%) ja meditsiinivaldkonna (30 vastajat, 14,9%) töötajad. Avalikust sektorist ja sotsiaalhoolekandest oli vastavalt 14 (7%) ning 11

(5,5%) vastajat. Alla viie vastaja ehk alla 1% oli vastanud näiteks logistika, põllumajanduse, ehituse ning meelelahutuse valdkonnast.

Tabel 3. Töövaldkond

Töövaldkond	Vastajate arv	Protsent
Haridus	45	22,4%
Teenindus	49	24,4%
Meditiin	30	14,9%
Avalik sektor	14	7%
Sotsiaalhoolekanne	11	5,5%
Teised valdkonnad	52	25,8%

Allikas: autori koostatud

## 2.4. Uuringu tulemused

Käesoleva uuringuga sooviti välja selgitada vanemaealiste töötajate karjääriplane ning nende seoseid enesearendamise suhtes. Vastajaid said väiteid hinnata skaalal 1-5, milles 1 tähistas mitte nõustumist ning 5 tähistas täielikku nõustumist. Mitmed väited (nr 1, 3, 5, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 20, 23, 27, 34, 44, 45, 46, 47, 51) olid küsimustikus esitatud pööratult, mistõttu pidi autor tulemuste analüüsimiseks väidete tulemused ümber pöörama, et sel viisil küsimustikku ühtlustada.

Selleks, et veenduda uuringu läbiviimiseks kokkupanud küsimustiku usaldusväärsuses ehk sisemises reliaabluses, arvutas autor välja Cronbachi  $\alpha$  koefitsiendi iga küsimustiku ploki puhul, sealjuures on Cronbachi  $\alpha$  välja arvatud ka viimase ploki iga alaploki kohta. Sisemise reliaabluse tulemused on välja toodud Tabelis 4.

Lähtudes Tabelis nr 4 välja toodud Cronbachi  $\alpha$  koefitsiendi tulemustest saab väita, et küsimustiku usaldusväärsus on võrdlemisi hea, vaid ühe alaploki (4. ploki alaplokk e) koefitsient jäi veidi all 0,7.

Tabel 4. Sisemine reliaablus

Plokk	Alaplokk	Cronbachi $\alpha$	Väidete arv
1		0,701	11
2		0,840	6
3		0,906	10
4	a	0,796	3
	b	0,878	3
	c	0,782	5
	d	0,778	6
	e	0,676	4
	f	0,773	4

Allikas: autori koostatud

## 2.5. Küsimustiku kirjeldav statistika

Selleks, et kirjeldada küsimustiku tulemusi, on autor leidnud andmetöötlusprogrammi *IBM SPSS Statistics* abil aritmeetilise keskmise (M) ja standardhälbe (SD). Järgnevalt toob autor välja peamised uuringu tulemuste keskmised ning standardhälbed, sealjuures on olulisemad andmed ära toodud tabelis (Tabel nr 6). Kõikide väidete aritmeetilised keskmised (M) ja standardhälbed (SD) on toodud välja magistritöö lisas (Lisa nr 3).

Esimeses plokkis, milles olid väited seotud vanemaealiste (edasi)õppimisega, olid kõik (v.a ümberpööratud) väited kõrge keskmise koondhinnanguga (M=4,51). Kaks kõige kõrgema keskmise hinnanguga väidet olid *Mulle meeldib õppida iseenda pärast* (M=4,68, SD=0,608) ning *Saades uusi teadmisi püüan neid seostada sellega, mida juba tean* (M=4,72, SD=0,588). Selles plokkis oli ka väiteid, mis olid nn ümberpööratud skaalaga: väite *Vanematel inimestel ei ole mõtet enam midagi õppida* keskmine (M) oli 1,25 (SD=0,622). Selle väitega ei nõustunud üldse 167 (83,1%) vastajat, 23 (11,4%) vastajat andsid väitele hinnanguks 2 (*pigem ei nõustu*). Üks vastaja (0,5%) oli selle väitega täielikult nõus (hinnang 5) ning kaks vastajat (1%) andsid hinnanguks 4 (*pigem nõustun*). 8 vastajat (4%) olid seisukohal *nii ja naa* (3). Samuti olid madalate keskmiste hinnangutega ümberpööratud väited *Arvan, et olen arengus saavutanud oma lae ja edasisel pingutusel ei ole mõtet* (M=2,08, SD=1,079) ning *Ma eelistan, et teised planeerivad minu väljaõpet* (M=2,10, SD=1,125).

Teises plokkis, mille väited olid seotud vanemaealiste elujõu mõõtmisega, olid kõige kõrgemate keskmiste hinnangutega väited *Ma ootan igat uut päeva* (M=4,52, SD=0,730) ning *Tunnen*

*ennast elujõulisena* (M=4,51, SD=0,716). Selles plokis ümberpööratud väidetest sai kõige madala keskmise hinnangu väide *Tunnen ennast loiuna* (M=1,66, SD=0,876), mille puhul 111 vastajat (55,2%) ei nõustunud sellega üldse (1). 58 vastajat (28,9%) andsid hinnanguks 2 (*pigem ei nõustu*), 24 vastajat (11,9%) olid seisukohal *nii ja naa* (3) ning hinnangud *pigem nõustun* (4) andsid 6 vastajat (3%) ja *nõustun täielikult* (5) 2 vastajat (1%).

Kolmandas plokis, mille väidete eesmärk oli mõõta 55-aastaste ja vanemate (positiivset) arengut, olid kõige kõrgemate keskmistega väited *Ma arvan, et ma jätkan arenemist* (M=4,35, SD=0,825) ja *Ma leian uusi võimalusi arenemiseks* (M=4,19, SD=0,897). Võrdsete keskmiste hinnangutega olid väited *Ma arenen positiivsetes suundades* (M=4,18, SD=0,807) ning *Mul on hea näha, kuidas mu arusaamad on arenenud* (M=4,18, SD=0,847). Ümberpööratud väidetest sai kõige madalama keskmise hinnangu väide *Ma olen arengus ebaõnnestumas* (M=1,42, SD=0,732). Sellele väitega ei nõustunud üldse 141 vastajat (70,1%), 40 vastajat (19,9%) hindasid väidet hinnanguga 2 (*pigem ei nõustu*), 17 vastajat (8,5%) olid seisukohal *nii ja naa* (3). Kaks vastajat (1%) olid väitega pigem nõus (4) ning üks vastaja (0,5%) nõustus väitega täielikult (5).

Neljandas ehk viimases plokis oli kokku kuus alaplokki. Esimeses neist, mille eesmärk oli hinnata hoiakuid seoses rahuloluga karjääri suhtes, olid kõikide väidete keskmiste hinnangud suhteliselt võrdsed - *Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud uute oskuste arendamiseks* (M=3,96, SD=0,926), *Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud saavutamaks oma karjäärialaseid eesmärke* (M=3,88, SD=1,030), *Olen rahul oma karjäärialase eduga* (M=3,88, SD=1,121).

Teises alaplokis *Tööle jäämise kavatsus* sai kõige kõrgema hinnangu väide *Juhul, kui ei teki ettenägematuid asjaolusid, jätkaksin kindlasti töötamist samas organisatsioonis* (M=4,36, SD=0,907), mille puhul olid väitega täiesti nõus (hinnang 5) 111 vastajat (55,2%) ning hinnangu *pigem nõustun* (punktisumma 4) andsid 64 vastajat (31,8%).

Kolmandas alaplokis, milles paluti vastajatel hinnata organisatsioonipoolset tajutud toetust, olid keskmiste hinnangud veidi üle 3, kõige kõrgema keskmise hinnangu sai väide *Tunnen, et organisatsioon tõesti hoolib minu heaolust* (M=3,95, SD=1,028). Selles plokis oleva ümberpööratud väite *Kui organisatsioonil oleks võimalik palgata minu ametikohale keegi, kes on nõus töötama madalama palga eest, siis nad kindlasti vahetaksid mu välja* keskmine (M) oli 2,16 (SD=1,280).



Tabel 6. Väidete olulisemad keskmised ning standardhälbed

Väide	Keskmine (M)	Standardhälve (SD)
<i>Mulle meeldib õppida iseenda pärast</i>	4,68	,608
<i>Saadես uusi teadmisi püüan neid seostada sellega, mida juba tean</i>	4,72	,588
<i>Vanematel inimestel ei ole mõtet enam midagi õppida *</i>	1,25	,622
<i>Arvan, et olen arengus saavutanud oma lae ja edasisel pingutusel ei ole mõtet*</i>	2,08	1,079
<i>Ma eelistan, et teised planeerivad minu väljaõpet*</i>	2,10	1,125
<i>Ma ootan igat uut päeva</i>	4,52	,730
<i>Tunnen ennast elujõulisena</i>	4,51	,716
<i>Tunnen ennast loiuna*</i>	1,66	,876
<i>Ma arvan, et ma jätkan arenemist</i>	4,35	,825
<i>Ma leian uusi võimalusi arenemiseks</i>	4,19	,897
<i>Ma arenen positiivsetes suundades</i>	4,18	,807
<i>Mul on hea näha, kuidas mu arusaamad on arenenud</i>	4,18	,847
<i>Ma olen arengus ebaõnnestumas*</i>	1,42	,732
<i>Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud uute oskuste arendamiseks</i>	3,96	,926
<i>Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud saavutamaks oma karjäärilaseid eesmärke</i>	3,88	1,030
<i>Olen rahul oma karjäärilase eduiga</i>	3,88	1,121
<i>Juhul, kui ei teki ettenägematuid asjaolusid, jätkaksin kindlasti töötamist samas organisatsioonis</i>	4,36	,907
<i>Tunnen, et organisatsioon tõesti hoolib minu heaolust</i>	3,95	1,028
<i>Kui organisatsioonil oleks võimalik palgata minu ametikohale keegi, kes on nõus töötama madalama palga eest, siis nad kindlasti vahetaksid mu välja*</i>	2,16	1,280
<i>Minu töö nõuab minult enda võimete ja teadmiste pidevat arendamist</i>	4,37	,858
<i>Võimalus, et saan tööalaselt areneda, on piiratud*</i>	2,47	1,333
<i>Eeldan lähitulevikus kõrgemale ametipositsioonile saada</i>	1,95	1,151
<i>Üldiselt ma leian, et töö on väga kesksel kohal minu elus</i>	3,64	1,041

Allikas: autori koostatud

Märkused: Tärniga on tähistatud ümberpööratud skaalal olevad tulemused

Neljandas alaplokis, mis hindas rahulolu tööga, oli kõrgeima keskmise hinnangu saanud väide *Minu töö nõuab minult enda võimete ja teadmiste pidevat arendamist* (M=4,37, SD=0,858), mille puhul olid väitega täielikult nõus 112 vastajat (55,7%), punktisummaga 4 hindasid väidet 61 vastanut (30,3%). Kaks vastajat (1%) ei nõustunud väitega üldse (punktisumma 1) ning punktisummaga 2 (*pigem ei nõustu*) hindasid väidet 6 vastajat (3%).

Viiendas alaplokis, mis oli seotud karjäärilase taseme mõõtmisega, olid enamuses ümberpööratud väited. Neist kõige madalama keskmise hinnangu sai väide *Võimalus, et saan tööalaselt areneda, on piiratud* ( $M=2,47$ ,  $SD=1,333$ ). Selles alaplokis ainsana esitatud tavaskaalal oleva väite *Eeldan lähitulevikus kõrgemale ametipositsioonile saada* keskmine ( $M$ ) oli 1,95 ( $SD=1,151$ ), 102 vastajat (50,7%) andsid hinnangu *ei nõustu üldse* (punktisumma 1), 44 vastajat (21,9%) hindasid väidet punktisummaga 3 (*nii ja naa*), 34 (16,9%) vastajat andsid hinnanguks *pigem ei nõustu* (2).

Viimases alaplokis *Töö keskne roll* sai kõige kõrgema keskmise väide *Üldiselt ma leian, et töö on väga kesksel kohal minu elus* ( $M=3,64$ ,  $SD=0,998$ ). Selles plokis olnud ainuke väide, mis oli ümberpööratud skaalal, sai keskmise ( $M$ ) 3,46 ( $SD=1,041$ ).

## 2.6. Avatud küsimuste vastused

Küsimustiku lõppu jättis autor vastajatele võimaluse soovi korral jagada enda mõtteid ja arvamusi avatud küsimusega. Vastanutest kirjutas 27 inimest. Mitmed vastajad kommenteerisid, et vanuses 50+ on keeruline uuesti tööle kandideerida, kuna esineb palju vanuselist diskrimineerimist. Arengu osas toodi välja, et oluline on positiivne suhtumine ja meeleolu ning enesearendamine. Vastavad kommentaarid on autor eraldi kategooriate kaupa välja toonud.

### Arvamused ealise diskrimineerimise osas:

- „57 aastasel ei ole palju šansse tööturul konkureerida”
- „Ma arvan, et 50+ inimesed on vägagi tegusad ja arenemisvõimelised. Kahjuks esineb ehmatavalt palju vanuselist diskrimineerimist, kui selles vanuses inimene kandideerib nt uuele töökohale.”
- „Töö ja paratamatu palgatöö on kaks erinevat asja. Töö on inimesele südamelähedane ala, palgatöö aga aitab maksud maksta.”
- „Oma tööteed alustasin 21. aastaselt toonases ajalehes Edasi (Postimees), mäletan, et seal olid siis paar 55st ajakirjanikudaami just pensionile minemas. Nad olid toredad, tundsid oma valdkonda ja iial ei tulnud mul pähe mõtet, et nad võiksid end oma töös või olemises ebakindlalt tunda. Neid respektiiviti sellistena nagu nad olid, kogemused ja oskused korvasid selle, mis kellegi silmis võibolla puudu jäi. Kui sain ise 55, siis

mõtlesin sellele palju. Minu põlvkonnal ei lasta seda head enesekindlust kogeda, meie peame pidevalt arvestama, et meeldiv töö võib firmade liitumise vms põhjusel otsa saada või ametisse asub noorem juht, kes soovib töökaaslasteks oma eakaaslasi, mitte aga neid, kellel on liiga palju põhimõtteid ja töökogemusest sündinud veendumusi. Mina jäin töötuks oma 50ndaks sünnipäevaks - "tore kingitus" minust 10 a noorema kontserni keskastme meesjuhi poolt, kes leidis, et minuga on tüütu vaielda ja ma olen liiga vana. Tema vallandamiseni seepärast, et ta ei oska inimestega töötada, kulus siis veel ligi 2 aastat. Töötuna kogesin aga seda, et koolitusi, mida justkui tohib taotleda, on ikka väga raske saada. /.../ Oma töötukassa konsultandiga oli mul aga raske, koolitusi (nt ingliskeelsed ärikirjad ja FIE raamatupidamine) ta mulle vajalikuks ei pidanud, kuigi raha ju võinuks nende jaoks olla. Suhtumine oligi "läbi lillede" see, et mis see vana inimene enam keelt õpib ja raamatupidamiseks vajaliku saate Maksu- ja Tolliameti koduleheküljelt. Ja paari kuu pärast muutus tema ka murelikuks: miks ma juba tööd ei saa. Otsisin seda, mis mulle sobib, ja leidsin erialase töö 11 kuuga. Aga kui sulle pikka otsimist, mis üle 50ste puhul ju paraku loomulik, hakkab ette heitma inimene, kel pole vanustki nii palju kui sinul tööstaaži, siis on midagi paigast ära. Oma töökoha leidsin muidugi tänu tuttavatele, mitte töötukassale. Ja neile, kelle otsustada see on, soovitaksin asju korraldada nii, et töötukassas konsulteeriksid vanemaealisi nende eakaaslased - siis nad mõistavad teineteist elukogemuse pinnalt paremini./.../ Kahju, aga Eestis on ikka veel palju nooremaid ja keskealisi juhte, kes ei taju seda, et aeg lendab kiiresti ja varsti on nemadki vanad. Oma ema-isa ja vanavanemaid nad ilmselt ei pea ju arenguvõimetuteks, sama suhtumist tahaksid kogeda ka nende eakamad kolleegid. Nad töötaksid palju rahulikuma südamega ja usun, et paremini, kui nad tunneksid, et nende kogemust ja panust on firmal vaja.”

- „Koroonapiirangud on viimasel aastal mõjutanud üsna palju minu hoiakutes, teatud staatilisus, väsimus ja loidus on laiunud üle kõige.”

#### **Arvamused positiivse suhtumise ja enesearendamise olulisuse osas:**

- „Liikumine on elu, töö on elu, ja ka mu lapsed ja lapselapsed on minu elu. Kõige tähtsam on tervis ja meeleolu”
- „Õpin praegu Tallinna Ülikoolis magistrantuuris. Olen väga rahul ja soovitan soojalt kõigile. Ehk on õppimine olulisemgi just vanemas eas, et mitte vormi kaotada ja surra terasena”

- „Oluline on töötada ametikohal, mis pakub rahulolu, on hingelähedane ja tunned end vajalikuna nii endale, kui teistele. Minu õpetaja amet ongi just see!”

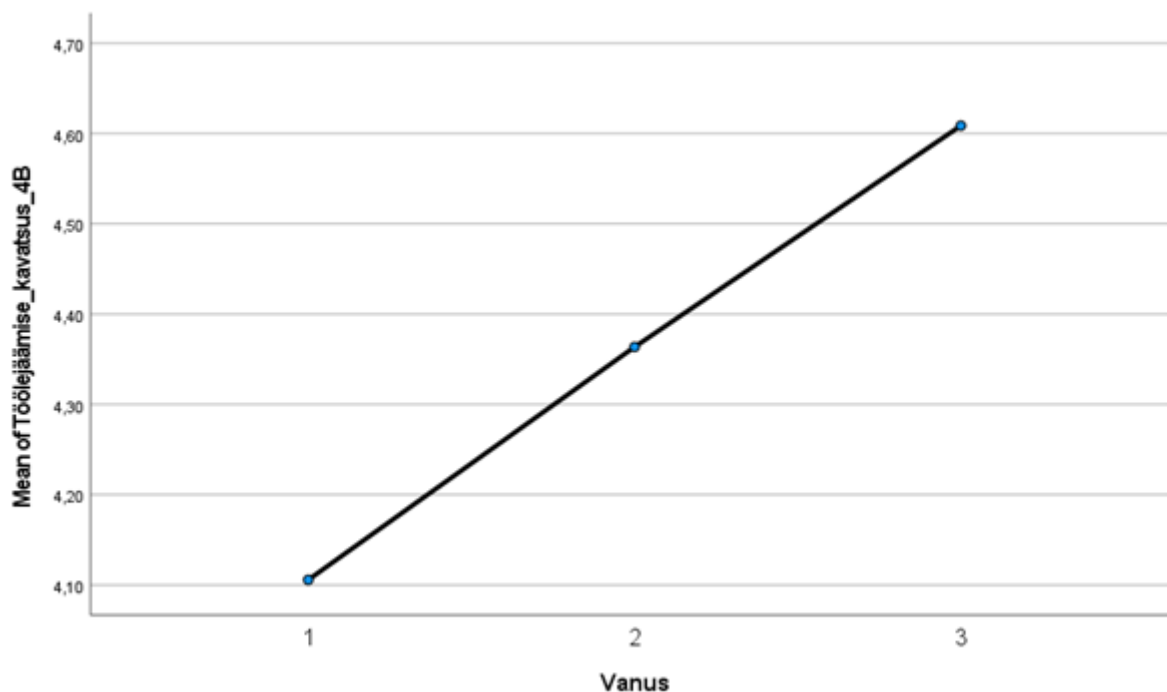
## 2.7. Korrelatsioonianalüüsi tulemused

Selleks, et võrrelda küsimustiku plokkide ja alaplokkide omavahelist korrelatsiooni, kasutas autor Pearsoni korrelatsioonikordajat  $r$ . Korrelatsioonianalüüsi kaudu erinevate osade ning allosade vahel oli näha, et enim korreleerusid plokiid üksteisega nõrga ja keskmise taseme piires ( $r=0,2-0,3$ ) või keskmisel tasemel olevas seoses ( $r=0,4-0,5$ ). Tugevaim positiivne korrelatsioon ilmnis 1. ploki (elukestev õppimine) ja 3. ploki (õitsengu ehk arengu mõõde) vahel, kus korrelatsiooni kordaja ( $r$ ) oli 0,649 ( $p<0,01$ ). Sellest võib järeldada, et vanemaealiste jaoks on väga oluline eduelamuse kogemine õppimise käigus. Mida rohkem tuntakse kordaminekust, pingutusest ja vaevanägemisest tuleneva saavutusega seotud eduelamust, seda rohkem motiveerib see vanemaealisi enda aredamise ja täiendamise tegelema. Tugev seos oli ka 4. ploki oleva 2. alaskaala (tööle jäämise kavatsus) ning 3. alaskaala (organisatsioonipoolne tajutus) vahel ( $r=0,502$ ,  $p<0,01$ ). Seda võib selgitada asjaoluga, et kui töötaja tunneb end organisatsioonis toetatuna ning hoituduna, on tal tahet jätkata karjääri samas organisatsioonis nii vanemaealisena kui ka pensioniikka jõudes. Tugevaim keskmisel tasemel olev seos ilmnis kolmanda ploki (õitsengu ehk arengu mõõde) ja 4. ploki asuva 4. alaskaala (rahulolu tööga) vahel ( $r=0,473$ ,  $p<0,01$ ). Sellest võiks järeldada, et tuntav ja tajutav õitsengu ehk nn hiilgeaja tase on vanemas eas oleva töötaja jaoks oluline – seda enam nauditakse töötamist ja tööalaseid väljakutseid, mis lõppkokkuvõttes annavad võimaluse enda võimeid ja teadmisi pidevalt arendada. Kolm tugevamat keskmist seost ( $r$ ) olid 4. ploki asuva 5. alaskaala (karjäärialane tase) ja 4. alaskaala (rahulolu tööga) vahel, milles korrelatsioonikordaja ( $r$ ) oli 0,459 ( $p<0,01$ ), 4. ploki asuva 4. alaskaala (rahulolu tööga) ja esimese alaskaala (rahulolu karjääriga) ( $r=0,445$ ,  $p<0,01$ ) ning 4. ploki asuva 4. alaskaala (rahulolu tööga) ja 3. alaskaala (organisatsioonipoolne tajutus), millede puhul oli korrelatsioonikordaja ( $r$ ) 0,426 ( $p<0,01$ ). Nõrgimad (positiivsed) olulised seosed ilmnisid neljanda ploki eelviimase alaskaala (karjäärialane tase) ning neljanda ploki teise alaskaala (tööle jäämise kavatsus) vahel ( $r=0,151$ ,  $p=0,033$ ) ja 2. ploki (elujõu mõõde) ning 4. ploki viimase alaskaala (töö keskne toll) vahel ( $r=0,165$ ,  $p=0,02$ ). Korrelatsioonianalüüsi ülevaade kõikide osade ja allosade seoste kohta on väljatoodud töö lisana (Lisa nr 2).

## 2.8. Dispersioonanalüüs

Dispersioonanalüüsi läbiviimiseks on autor kasutanud andmetöötlusprogrammis *IBM SPSS Statistics* One-Way ANOVA testi. Käesolevas analüüsis tuuakse välja olulisemad erinevused vanusegruppide, töötajate arvu osas organisatsioonis ning ametipositsiooni põhjal. Dispersioonanalüüsi on hõlmatud kolm vanusegruppi (55-59 aastased, 60-64 aastased, 65-69 aastased) lähtuvalt sellest, et muudes vanusegruppides oli vastajate esindatus liialt väike, et neid vanusegruppe analüüsi kaasata.

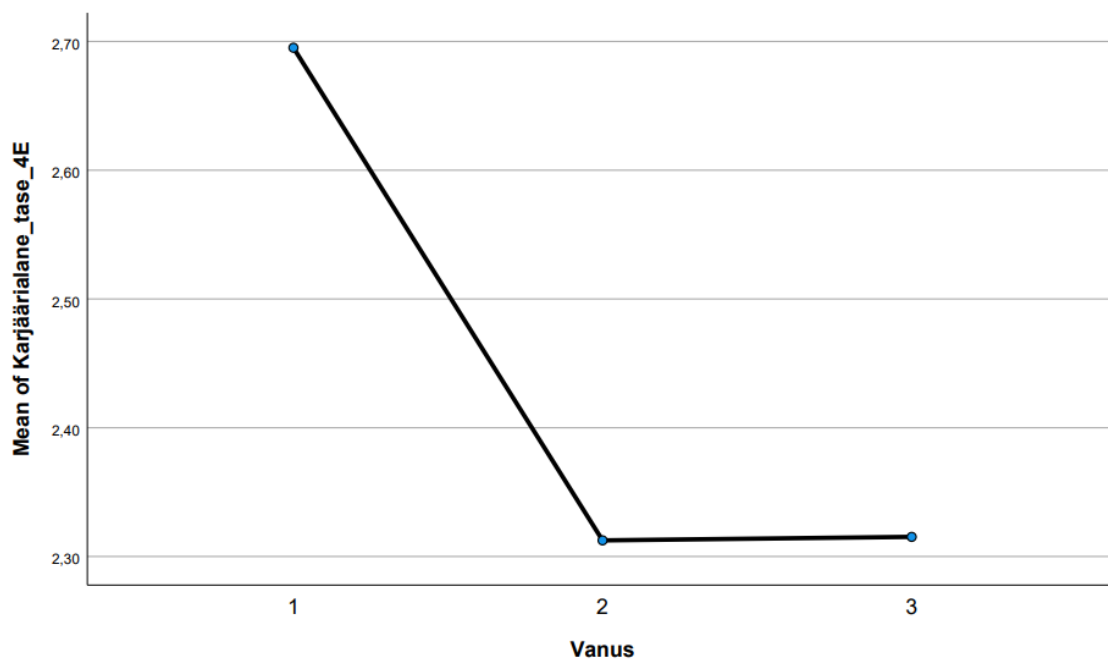
Vanusegruppide vahel ilmnemad statistiliselt olulised erinevused, mis olid seotud tööle jäämise kavatsuse ( $p=0,032$ ,  $F=3,516$ ) ning karjäärilase tasemega ( $p=0,022$ ,  $F=3,878$ ). Tööle jäämise kavatsuse osas oli suurim erinevus 55-59 aastaste ning 65-69 aastaste vahel, millest esimese puhul oli keskmine ( $M=4,105$ ) ning vanemaealiste puhul ( $M=4,608$ ) (Joonis 1). Saades vanemaks ning töötades sinnamaani, mil jõutakse pensionikka, süveneb vanemaealistel soov olla tööalaselt aktiivne ning jätkata enda karjääri. See selgitab ka näiteks Praxise ja EMORi (2016) ühisuuringust väljatulnud asjaolu, et ametikohtadel, mis eeldavad töötajalt kõrgemat haridustaset (meditsiin, haridusvaldkond), on positiivne valmisolek vanemas eas töötamiseks suurem.



Joonis 1. 55-59 aastastel töötajatel on tööle jäämise kavatsus madalam võrreldes vanemaealistega

Allikas: autori koostatud

Karjäärialase taseme osas (milles olid neljast küsimusest kolm küsimust ümberpööratud skaalal) oli nooremas vanusegrupis (55-59 aastased) aritmeetiline keskmine ( $M=2,695$ ) kõrgem võrreldes vanema vanusegrupiga (60-64 aastased), mille keskmine oli ( $M=2,312$ ) (Joonis 2). Kuigi statistiline erinevus ilmnis just eelmainitud vanusegruppide vahel, oli ka kolmanda vanusegrupi (65-69 aastased) aritmeetiline keskmine ligilähedane ( $M=2,315$ ) 60-64 aastastega. Vanemaealised, kes kuulusid vanusegruppi 55-59, olid karjääri osas negatiivsemalt meelestatud ning nende ootused karjäärialasele tõusule ja tööalase arengu võimalikkusele, olid madalamad võrreldes kahe vanema vanusegrupiga. Olles ületanud keskea (50 eluaastat) ning suundudes sammhaaval pensioniikka, võib see inimestes tekitada teatavat ebakindlust nii tuleviku kui karjääri osas. Kui aga ollakse juba lähemal pensionieale või pensionieas ning endiselt töötatakse, on inimesel kujunenud selgem arusaam oma hetkeolukorrast ja seetõttu tekkinud suurem kindlustunne enda töö ja karjääri jätkamise osas.

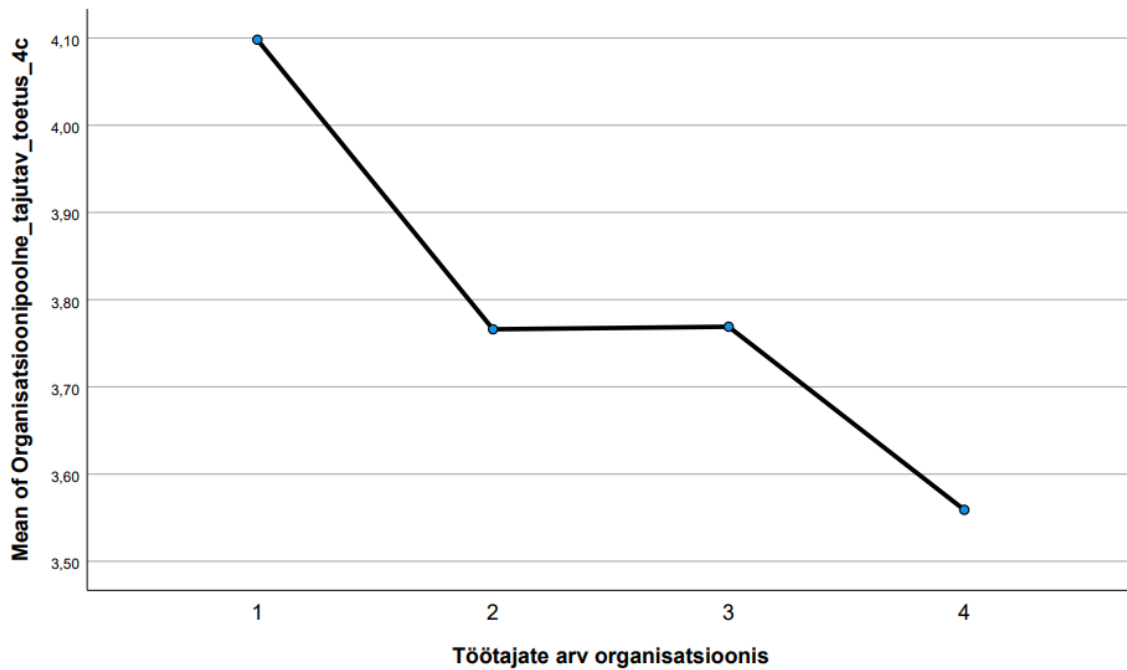


Joonis 2. 55-59 aastastel on ootused karjäärialasele tõusule ning tööalasele arengule madalamad võrreldes nendest vanematega

Allikas: autori koostatud

Organisatsioonis töötavate inimeste osas esines statistiliselt oluline erinevus organisatsioonipoolse toetuse osas ( $p=0,012$ ,  $F=3,730$ ). Organisatsioonides, milles töötajate arv jäi vahemikku 1-9, oli aritmeetiline keskmine ( $M=4,098$ ), samas kui suurorganisatsioonide puhul, kus töötab üle 250 töötaja, oli keskmiseks ( $M=3,559$ ) (Joonis 3). Väikeettevõtetes, kus töötajate arv jääb alla 10, on inimeste jaoks tuntavam, et ettevõtte hoolib

töötaja heaolust ning arvestab töötaja väärtushinnangute ja eesmärkidega. Väiksemas ettevõttes on kollektiivi väiksuse tõttu lihtsam märgata töötajate vajadusi, arvestada nende eesmärkidega ja võimalusel toetada nende karjäärivalikuid.



Joonis 3. Suurema töötajate arvuga organisatsioonis on organisatsioonipoolne tajutav toetuse tunnetus töötajate jaoks väiksem võrreldes väikeettevõttes töötavate inimeste jaoks  
Allikas: autori koostatud

## 2.9. Järeldused ja arutelu

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada, millised on vanemaealiste töötajate karjääriplaanid ning missugused on nende hoiakud seoses enesearendamisega. Uuringu läbiviimiseks loodi küsimustik, mis koosnes erinevatest osadest, mille eesmärk oli välja tuua hoiakud ja suhtumine erinevatesse mõjuritesse, mis omavad rolli nii karjääriplaanide kujunemisel kui ka enese täiendamisel ja arendamisel. Küsimustikule vastas 201 inimest, kes olid vanuses 55 või vanemad. Selles peatükis toob autor välja peamised uuringutulemused ning vastused magistritöös püsitatud uurimisküsimustele.

Esimese uurimisküsimusega soovis autor teada saada, missugused on vanemaealiste töötajate hoiakud õppimise ja arenemise suhtes. Uuringu tulemustest selgus, et vanemaealiste jaoks on väga oluline (elukestev) õppimine ning eelkõige tunnevad nad vajadust õppida just iseenda pärast ( $M=4,68$ ,  $SD=0,608$ ). Seda selgitab ka asjaolu, mille puhul on leitud, et läbi õppimise ja enesetäiendamise on vanemaealistel inimestel parem võimalus olla osa ühiskonnast ning sellesse panustada (Willis, 1985). Samu tulemusi kinnitab Simpsoni, Grelleri ja Strohi (2002) läbiviidud uuring, millest ilmnas, et inimesed vanuses 50-65 olid huvitatud sihipärastest karjääri- ja tööalastest kursustest ning samuti erinevatest digipädevuse koolitustest. Simpson jt (2002) spekulatsioonivad, miks osadel eakamatel tööelu kulgeb läbi hilisema karjääri ning osad langevad selleks ajaks tööelust kõrvale. Nad oletavad, et neil eakatel, kes teevad karjääri hilises vanuses, võib-olla kõrgem elujõu tase tulenevalt jätkuvast tööelust või loob pikaajase karjääri tegemine rohkem võimalusi enesearendamiseks ja (täiend)koolitustel osalemiseks. Elukestva õppimise ja õitsengu mõõte puhul ilmnas kõige tugevam korrelatiivne seos ( $r=0,649$ ,  $p<0,01$ ), mis tähendab, et eduelamuse kogemine õppimise, enesearendamise ja täiendamise käigus on väga oluline. Lisaks sellele võimaldab vanemas eas enesetäiendamine omandada uusi ja huvitavaid teadmisi ning oskusi ja seeläbi hoida end tööturul konkurentsivõimelisena. Uuringute järgi osaleb tasemeõppes 50. aastates olevaid inimesi vähe, kuid võrreldes keskealistega osaletakse tööalastel täiendkoolitustel sama palju (PRAXIS, EMOR, 2016: 56).

Teise uurimisküsimusega soovis autor välja selgitada, kuidas on hoiakud õppimisse seotud organisatsiooni toega. Dispersioonanalüüsist statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenu. Samuti oli elukestva õppimise ja organisatsioonipoolse tajutud toetuse seos nõrk, ent statistiliselt oluline ( $r=0,187$ ,  $p=0,008$ ).



Kolmandaks otsis autor vastust küsimusele, missugused on vanemaealiste töötajate hoiakud karjääriga rahulolu suhtes. Selles osas oli vanemaealiste rahulolu võrdlemisi kõrge ( $M=3,898$ ,  $SD=0,8668$ ). Nad on rahul nii oma karjäärilase eduga kui ka edusammudega, mida on astunud, et uusi oskusi omandada ning seeläbi üldse karjäärilasele kõrgemale liikuda. Lisaks karjääriga rahulolu hindamisele, paluti hinnata ka karjääri mõjutavaid faktoreid nagu tööle jäämise kavatsust, organisatsiooni tajutud toetust, rahulolu tööga, karjäärilase taset ning töö keskset rolli. Dispersioonianalüüsi käigus ilmnid statistiliselt olulised erinevused tööle jäämise kavatsuse ja karjäärilase taseme osas. Tulemustest selgus, et mida vanem ollakse, seda enam soovitakse võimalusel jätkata töötamist. Sealjuures üle kahe kolmandiku (162 vastajat) eelistasid jätkata töötamist samas organisatsioonis. Need tulemused selgitavad Eesti vanemaealiste tööhõive taset, mis on Euroopas üks kõrgemaid (Sotsiaalministeeriumi..., 2019). Eestis töötavad 65-74 aastastest inimestest üle neljandiku ehk 26%, samas, kui Euroopas töötab selles vanuses olevatest inimestest ligikaudu 10% (*Ibid.*). Tahtes jääda tööalaselt aktiivseks peale pensioniikka jõudmist, süveneb karjääri jätkamise soov eakatel veelgi ning kui pole takistavaid asjaolusid nagu kehv tervis või muud faktorid, on võimalik töötamist jätkata üsna hilise eani. Tänapäeval on vanemaealised tänu meditsiiniarengule ka parema tervise juures (Pettai, 2013), mis võimaldab olla neil tööalaselt pikemalt aktiivne ning hoida enda majanduslikku toimetulekut. Lähtudes vananevast ühiskonnast, on oluline, et vanemaealised mõistaksid enda väärtust, ei laseks heidutada ühiskondlikust suhtumisest ning oleksid motiveeritud hoolimata vanusest ühiskonda panustama ning olema aktiivsed. Karjäärilase taseme alaskaala osas ilmnes sama nähe – just vanemates vanusegruppides, st 60-64 aastased ( $M=2,312$ ,  $SD=0,963$ ) ning 65-69 aastased ( $M=2,315$ ,  $SD=0,739$ ) polnud pigem nõus väidetega, et nad oleks justkui jõudnud punkti, kus neil pole võimalik karjäärilasele kõrgemale liikuda ning tööalaselt areneda. Vastupidiselt 55-59 aastastele olid vanemates vanusegruppides vastajaid karjäärilase arengu osas lootusrikkamad ning positiivsemalt meelestatud. Boumansi, De Jongi ja Jansseni (2011) uuringu järgi motiveerib vanemaealisi (tööalased) väljakutsed ja keerulisemad tööülesanded ning karjääri jätkamine seda pakubki. Karjääri jätkamise kaudu on tuntav eneseteostus ja rahulolu kogemine tööalastest saavutustest.

Neljanda uurimisküsimusega soovis autor välja selgitada, kuidas on hoiakud karjääri suhtes seotud hoiakutega õppimisse, töö keskseusega ja organisatsiooni toega. Karjääri jätkamisel mängib rolli organisatsioonipoolne tajutud toetus – nende kahe mõjuri puhul ilmnes tugev keskmine seos ( $r=0,422$ ,  $p<0,01$ ). Organisatsioonipoolse toe olulisus ilmneb ka uuringutes, milles tuuakse välja, et töötajatele, kellele pakutakse võimalusi uusi oskusi omandada, pidasid

organisatsiooni toetavamaks (Armstrong-Stassen, Ursel, 2009; Cheung, Wu, 2013). Oluline, kuid nõrk seos oli karjääriga rahulolu ning töö kesksuse vahel ( $r=0,171$ ,  $p=0,016$ ). Samuti oli elukestva õppimise ja karjääriga rahulolu seos nõrgemapoolne ( $r=0,277$ ,  $p<0,01$ ). Õppimise ja töö kesksuse osas ei ilmnenud statistiliselt olulisi erinevusi. Hoiakutega seoses tajutava organisatsioonipoolse toe ja karjääri osas nähtus One-Way ANOVA testist, et vanemaealised, kes töötasid ettevõttes, kus töötajaid oli alla kümne, oli ettevõtte toetus nende jaoks tuntavam ( $M=4,098$ ,  $SD=0,786$ ) võrreldes suurorganisatsioonidega (töötajatega üle 250 inimese) ( $M=3,559$ ,  $SD=0,770$ ). Väiksemas kollektiivis ollakse lähedasemad ning tuntakse rohkem üksteise vajadusi, eesmärke ja soove, mistõttu on töötaja jaoks tema heaolust hoolimine tajutavam.

Viimaseks soovis autor välja selgitada, kuidas on vanemaealiste töötajate karjääriplaanid seotud õitsengu mõõtega. Dispersioonanalüüsis statistiliselt olulist erinevust karjääriplaanide ja vanemaealiste õitsengu vahel ei ilmnenud. Küll aga said õitsengut mõõtvast (kolmandas) plokis mitu väidet (19. väide: *Ma arenen positiivsetes suundades*, 21. väide: *Mul on hea näha, kuidas mu arusaamad on arenenud*, 22. väide: *Ma leian uusi võimalusi arenemiseks*) aritmeetilise keskmise (M) mõõtmisel peaaegu sama kõrge tulemuse ( $M=4,18$ ). Seega saab väita, et vanemaealised tunnevad ennast hästi ning tuntakse positiivset edasiminekut enese osas. Õitsengu mõõte keskmiste kõrge tase viitab sellele, et ollakse avatud enesearengule. Elujõulisuse ning energiataseme osas oldi samuti suuresti seisukohal, et tuntakse ennast täies elujõus olevana ning ollakse positiivselt meelestatud iga uue päeva suhtes ( $M=4,52$ ;  $SD=0,730$ ). Need tulemused annavad selgelt mõista, et ühiskondlik nägemus, nagu vanemaealised oleksid loiumad ja vähem vitaalsed, ei vasta tegelikkuses tõele ning vanemaealised on üldiselt täis energiat ja indu.

### 2.9.1. Piirangud ja ettepanekud

Käesolevas peatükis toob autor välja peamised piirangud, mis on seotud magistritöö kasutamisega ning teeb ettepanekuid edaspidisteks täiendavateks uuringuteks.

Uuringu valimi osakaalu peaks suurendama 70-aastaste ja vanemate tööl käivate inimeste osas, et oleksid esindatud ka nende arvamused ja hoiakud. Käesolevas magistritöös oli alates 70-aastaste töötavate vanemaealiste esindatus liialt väike, et neid kõikidesse analüüsivormidesse hõlmata. Uuringu tulemustest selgus aga, et pensioniikka ja pensionieas töötavad vanemaealised olid motiveeritumad karjääri jätkama kui nendest nooremad, seega oleks võimalus välja selgitada, mis vanuseni püsib vanemaealiste motiveeritus karjääri jätkamise osas, juhul, kui pole takistavaid asjaolusid (tervis ja muud faktorid).

Uuringu viimase ehk avatud küsimuse puhul viitasid mitmed vastajad asjaolule, et kõigil vanemaealistel ei ole võimalik töötada ametikohal, mille puhul saaks loota karjääri tegemisele ning põhjalikumale enesetäiendamisele, vaid tehakse (liht)tööd, et saada lississetulekut või et üldse ära elada. Sellest tulenevalt teeb autor ettepaneku tulevaste uuringute ülesehitamisel lähtuda muuhulgas ka vanemaealiste erinevatest karjääri võimalustest ja piirangutest. Tulevastes uuringutes peaks eritama n-ö tööd, mille puhul on võimalik karjäärialaselt edasi pürgida ning tööd, mida tehakse selleks, et finantsiliselt kuidagi hakkama saada.

Käesolevas uuringus ei palutud taustandmeid vastajate haridusandmete, st haridustaseme ja täiend- või tasemekoolituste kohta. Haridust puudutavad andmete olemasolul on võimalik teha edasisi järeldusi nii haridustaseme kui karjääritaseme vahelistest seostest ning see annaks täiendavat infot, kas ja kui palju mõjutab kõrgem haridustase vanemaealiste motiveeritust jätkata karjääri olles pensioniikka jõudmas või juba pensionieas.

Lähtudes asjaolust, et ühiskondlikud (negatiivsed) hoiakud mõjutavad vanemaealiste enesekindlust ja edasipürgimist karjääriredelil, teeb autor ettepaneku uurida, kuidas vanemaealised tunnetavad ühiskondlike hoiakute mõju enda karjäärile ning kui palju mõjutab ühiskond nende mina-pilti ja enesekindlust.

## KOKKUVÕTE

Viimastel aastakümnetel on järjest enam päevakorda tõusnud Eesti vananev ühiskond. Mõistetakse, et mida rohkem suureneb vanemaealiste osakaal, seda enam peab kasutusele võtma vajalikke meetmeid, et neid tööjõu hulka kaasata ning mis peamine - ühiskonna suutlikkus, nendega arvestada, neid kuulata ja neid väärtustada, peab suurenema. Paraku ei ole siiani nende võimalused tööturul sama head võrreldes noorematega. Tööst ilma jäädes peavad pooled üle 50-aastaste inimeste tööd otsima enam kui kaks aastat (RAKE, 2012). Tihtipeale kipuvad vanaemaealised iseennast ja enda pädevust alahindama (Bandura, 1981). Kui tööle saamine on vanemas eas keerulisem, sest uue töö otsimine kipub paljudel olema väga pikk protsess, muudab see vanemaealiste mina-pilti ja kahandab nende enesekindlust.

Magistritöö raames uuriti, millised on vanemaealiste (55-aastased ja vanemad) töötavate inimeste karjääriplaanid ning kuidas need on seotud hoiakutega enesearendamise suhtes. Autori eesmärk oli välja selgitada, kas ja mil määral on vanemaealistel huvi õppida ja end täiendada ning mis tegurid enesetäiendamist mõjutavad. Ühtlasi oli uuringu eesmärk leida vastused küsimustele, mida arvavad vanemas eas töötavad inimesed oma karjäärist, st kas ollakse sellega rahul ning kas soovitakse karjääri tegemist jätkata jõudes pensioniikka.

Uuringus keskenduti vanemaealiste hoiakute mõõtmisele ning erinevate karjääri mõjutavate tegurite vaheliste seoste leidmisele. Uuringu läbiviimiseks pandi kokku küsimustik, mis oli kokku pandud mitmest valideeritud teadusartiklist ning see jaotati nelja plokki (elukestev õppimine, elujõu tunnetus, õitsengu tase, karjäär). Küsimustikule oli võimalik vastata 15-23. märts keskkonnas *Google Forms* ning paberil. Kokku oli vastajaid 201. Uuringu tulemuste välja selgitamiseks viidi läbi kvantitatiivne analüüs tabelitöötlusprogrammis *Mircosoft Excel* ning andmeanalüüsiprogrammis *IBM SPSS Statistics*.

Magistritöö tulemused kinnitasid, et vanemaealised, ning eelkõige pensionieelikud ja pensioniikka jõudnud (60-69-aastased), on kõrge motiveeritusega karjääri jätkamise suhtes. See selgitab osaliselt asjaolu, et Eesti vanemaealiste tööhõive on Euroopas üks kõrgemaid (Sotsiaalministeeriumi..., 2019). Kindlasti mängib siin ka rolli finantsiline olukord, st pensionieas jätkatakse töötamist, et säilitada senist majanduslikku stabiilsust ning kindlustada enda finantsiline seis. Samas jätkavad vanemaealised pensionieas töötamist ka põhjusel, et see tagab neile tegevust, annab võimaluse sotsialiseeruda ja tunda end vajalikuna.

Vanemaealisi peetakse tihtipeale veidi isepäiseteks inimesteks, kel on oma nägemus maailmast ning kes pole alati muutuma ja end täiendama. Vastupidiselt sellele eelarvamusele on aga leitud, et vanemaealised motiveerivad väljakutsed ja keerulisemad ülesanded (Boumans, De Jong, Janssen, 2011). Sama kinnitasid ka käesoleva magistr töö uuringutulemused – vanemaealiste jaoks on oluline ennast täiendada ja õppida iseenda jaoks, 85% vastajatest ei nõustunud absoluutselt väitega nagu vanematel inimestel ei oleks mõtet enam midagi õppida. Need tulemused kinnitavad ka 2015. aastal läbiviidud uuringut, millest ilmnes, et vanemaealised osalevad võrdväärselt keskealistega täiendkoolitustel ning tegelevad sama palju enesetäiendamisega (Praxis, EMOR, 2016).

Kõige tugevam seos ilmes magistr töö uuringus elukestva õppimise ja õitsengu mõõte vahel, mis tähendab, et vanemaealiste jaoks on oluline eduelamuse kogemine õppimise käigus. Kõrgemas õitsengu seisundis kogetakse õppimise ja elujõu tunnet. Üldjuhul on kõrgema õitsengu tasemega vanemaealised proaktiivsemad, nad tunnevad end elujõulise ja virgana igapäevaste tegevuste käigus (Hennekam, 2017). Kõrgemal õitsengu tasemel olemise suur eelis on suutlikkus kohaneda muutuvaga keskkonnaga ning sealjuures on jääda tööalaselt aktiivseks ka pensionieas (*Ibid.*).

Magistr töö uuring kinnitas tõsiasi, et vanemas eas töötavad inimesed on täis töötahet ja vägagi motiveeritud karjääri jätkama ning tööalaselt andma enda panust. Tööandjad peaksid mõistma, et nende kartustel ja eelarvamustel ei ole tegelikult alust. Investeerides vanemaealistesse koolituste ja arendustegevuste käigus, hoides ja väärtustades neid ning toetades neid nende arengul, tasub see ära. Nagu Tiina Tambaum (2016) on kirjutanud, inimesed vananevad erinevalt, seega on oluline, et nende oskuseid ja töösoorituse taset hinnatakse individuaalselt, mitte passivanuse alusel. Töökoha säilitamine ning eneseteostamine vanemas on neile määrava tähtsusega, see loob nende elule tähenduse ja annab neile võimaluse olla väärtuslik osa ühiskonnast.

Arvestades, et tulevik näib muutuvat kiiresti ning vanemaliste osakaal tõuseb iga aastaga, peaks samalaadse uuringut kordades täiendavaid taustandmeid küsima (tööstaaž, omandatud haridustase ja täiendkoolitused), et nende andmete alusel saada veelgi täpsemat ülevaadet vanemaealiste karjääri mõjutavatest teguritest ning selle kaudu mõista paremini vanemaealiste karjääri jätkamist takistavaid tegureid.

## SUMMARY

### CAREER PLANS FOR ELDERLY WORKERS AND THEIR RELATIONSHIP WITH SELF-DEVELOPMENT ATTITUDES

In recent decades, Estonia's ageing society has become more and more part of the agenda. It is recognised that, as the proportion of older people increases, more measures need to be taken to include them in the workforce and, most importantly, society's capacity to account for, listen to and value them needs to increase. Unfortunately, their opportunities in the labour market are still not as good as those of younger people. When people lose their jobs, half of those over the age of 50 have to look for work in excess of two years (RAKE, 2012). Older people often tend to underestimate themselves and their competences (Bandura, 1981). When it becomes more difficult to get a job in old age, because finding a new job tends to be a very long process for many, the self-image of older people changes and lowers their self-confidence.

The master's thesis investigated the career plans of older working people (55 years and older) and how they are related to attitudes towards self-development. The aim of the author was to determine whether and to what extent older people are interested in learning and improving themselves and which factors influence self-improvement. An additional aim of the study was to find answers to the questions that older people think about their careers, ie whether they are satisfied with it and whether they want to continue their careers when they reach retirement age.

The study focused on measuring the attitudes of older people and finding connections between various factors that influence careers. A questionnaire was compiled to conduct the study. The questionnaire was composed using several validated research articles and was divided into four blocks (lifelong learning, vitality, thriving, career). The questionnaire could be answered 15-23. March in Google Forms and on paper. There were a total of 201 respondents. To find out the results of the study, a quantitative analysis was performed in Microsoft Excel and in the statistical software platform SPSS.

The results of the master's thesis confirmed that the elderly, and especially those who are about to and those who have reached retirement age (60-69 years old), are highly motivated to pursue a career. This partly explains why the employment rate of older people in Estonia is one of the highest in Europe (Ministry of Social Affairs..., 2019). The financial situation will certainly also play a role here, eg people will continue to work in retirement in order to maintain their previous economic stability and secure one's financial position. At the same time, older people

continue to work in retirement age because it provides them with activities, gives them the opportunity to socialise and feel needed.

Older people are often seen as somewhat stubborn people who have their own vision of the world and are not prone to change and improving themselves. Contrary to this prejudice, it has been noted that older people are motivated by challenges and more complex tasks (Boumans, De Jong, Janssen, 2011). The same was confirmed by the research results of this master's thesis - it is important for older people to improve themselves and learn for themselves, 85% of the respondents absolutely did not agree with the statement that it would not make sense for older people to stop learning altogether. These results also confirm a study conducted in 2015, which showed that older people attend in-service training on an equal footing with middle-aged people and engage in the same amount of self-improvement (Praxis, EMOR, 2016).

The study conducted as part of the master's thesis found the strongest link between lifelong learning and the measure of prosperity, which means that it is important for older people to experience success during learning. In a higher state of prosperity, a sense of learning and vitality is experienced. In general, older people with higher levels of prosperity are more proactive, they feel vibrant and engaged in their daily activities (Hennekam, 2017). The great advantage of being at a higher level of prosperity is the ability to adapt to a changing environment and to remain professionally active at the same time even in retirement (*Ibid.*).

The study of the master's thesis confirmed the fact that people working in old age are fully committed to working, highly motivated to pursue a career and make a professional contribution. Employers should realise that their fears and prejudices have no real basis. It pays to invest in older people through training and development, to keep and value them, and to support their development. As Tiina Tambaum (2016) has written, people age differently, so it is important that their skills and performance levels are assessed individually and not on the basis of their actual age. Maintaining a job and self-fulfilment as a parent are crucial for older people as it gives meaning to their lives and gives them the opportunity to be a valuable part of society.

Given that the future seems to be changing rapidly and that the proportion of the elderly is increasing every year, additional background data (length of service, level of education and training) should be repeatedly collected to provide an even more accurate picture of the factors influencing older people's careers and obstacles.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Ainjärv, H., Häidkind, R., 2012. Liiklusohutusele suunatud hoiakute kujundamine. Tallinna Ülikooli õppematerjal. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior.
- Aksen, M (2013). Eesti vanemaealiste tööturu käitumine ja seda mõjutavate tegurite analüüs (share 4. laine andmetel). Magistritöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond.
- Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020. (2013). Sotsiaalministeerium.
- Anike, L. (1991). Women over 60 growing old: who are their allies and where is their equality?.-Based on papers presented at the National Foundation of Australian Women's Conference and the Forum on Strategic Planning for Domestic Violence Against Older Women. *Refractory Girl*, (39), 7-9.
- Armstrong-Stassen, M., Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201-220.
- Bachmann, T., Maruste, R. (2011). *Psühholoogia alused*. Tallinn: Ilo.
- Baker, L., Gringart, E. (2009). Body image and self-esteem in older adulthood. ECU Publications. 29. 10.1017/S0144686X09008721.
- Baltes, P. B., Mayer, K. U. (eds) 1999. *The Berlin Aging Study: Aging from 70 to 100*. Cambridge University Press, New York.
- Bandura, A. (1981). Self-referent thought: A developmental analysis of self-efficacy. *Social cognitive development*.
- Beblavy, M., Thum, A. E., Potjagailo, G. (2014). Learning at every age? Life cycle dynamics of adult education in Europe. *Studies in Continuing Education*, 36(3), 358-379.
- Beder, H. (1990). Reasons for nonparticipation in adult basic education. *Adult Education Quarterly*, 40(4), 207-218.
- Blascovich, J., Tomaka, J., Robinson, J. P., Shaver, P. R., Wrightsman, L. S. (1991). Measures of self-esteem. *Measures of personality and social psychological attitudes*, 1, 115-160.
- Broadbridge, A. 2001. Ageism in retailing: Myth or reality? In I. Golver & M. Branine (Eds.), *Ageism in work and employment*: 153-174. Burlington, VT: Ashgate



- Boumans, N. P. G., De Jong, A. H. J., Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331–350
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., & Varejão, J. (2011). Are older workers worthy of their pay? An empirical investigation of age-productivity and age-wage nexuses. *De Economist*, 159(2), 95.
- Chasteen, A. L., Schwarz, N., Park, D. C. (2002). The activation of aging stereotypes in younger and older adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(6), P540-P547.
- Cheung, F., Wu, A. M. (2013). Older workers' successful aging and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*.
- Clarke, L. H., Bennett, E. V., Liu, C. (2014). Aging and masculinity: Portrayals in men's magazines. *Journal of Aging Studies*, 31, 26-33.
- Clarke, M. (2013). The organizational career: Not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684-703.
- Cleveland, J. N., Festa, R. M., Montgomery, L. (1988). Applicant pool composition and job perceptions: Impact on decisions regarding an older applicant. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 112-125.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of applied psychology*, 85(5), 678.
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020. Haridus- ja teadusministeerium, Eesti Koostöö Kogu, Eesti Haridusfoorum. 2014
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis* (1st ed.). New York: W. W. Norton
- Ferris, G. R., King, T. R. 1992. The politics of age discrimination in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11: 341-350
- Finkelstein, L. M., Burke, M. J. (1998). Age stereotyping at work: The role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of general psychology*, 125(4), 317-345.
- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., Raju, M. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of applied psychology*, 80(6), 652.
- Greenhaus, J. H., Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 361-388.

- Hedge, J. W., Borman, W. C., Lammlein, S. E. (2006). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. American Psychological Association.
- Hennekam, S. (2017). *Thriving of older workers*. Personnel review.
- Jaquish, G. A., Ripple, R. E. (1981). Cognitive creative abilities and self-esteem across the adult life-span. *Human Development*, 24, 110– 119
- Joint Employment Report 2017. *Social Europe*
- Järva, J., Vilu, A, Valk, K. Kinkar, V., Lehtsalu, M., Lään-Saarik, K., Põld, M., Traumann, T., Jurs, K., Rumberg, T. (2018). *Karjääriõustamise käsiraamat*. Innove SA
- Karjääriõpetus: aaineraamat põhikoolilõpetajale. Elukestva Õppe Arendamise SA, Karjääriteenuste arenduskeskus Innove. 2010. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus
- Kirby, J. R., Knapper, C., Lamon, P., Egnatoff, W. J. (2010). Development of a scale to measure lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 29(3), 291-302.
- Krech, D., Crutchfield, R. S., & Ballachey, E. L. (1962). *Individual in society: A textbook of social psychology*.
- Kuusik, K. (2015). Eesti tööandjate vaade tööealise elanikkonna vananemisele ning hoiakud vanemaealiste töötajate suhtes. Tallinna Tehnikaülikool, majandusteaduskond.
- Leary, M. R. (1999). Making sense of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 32-35.
- Leetmaa, R., Võrk, A., Kallaste, E. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. PRAXISe Toimetised nr 19/2004. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.
- Levine, M. L. (1988). Age discrimination: The law and its underlying policy. In H. Dennis (Ed.), *Fourteen steps in managing an aging work force: 25-35*. Lexington, MA: Lexington Books
- Levinson, D. (with Darrow, C., Klein, E., Levinson, M., & McKee, B.). (1978). *Seasons of a man's life*. New York: Knopf
- Lord, R. L. (2004). *Empirical evaluation of classical behavioral theories with respect to the motivation of older knowledge workers* (Doctoral dissertation, The University of Alabama in Huntsville).

- Maurer, T., Mitchell, D., Godsey, C. (1996). Employees' goal emphasis, self-efficacy, attitudes, and development activity following 360-degree feedback. In Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc., San Diego.
- Maurer, T. J., Palmer, J. K. (1999). Management development intentions following feedback—Role of perceived outcomes, social pressures, and control. *Journal of Management Development*.
- Maurer, T. J., Tarulli, B. A. (1996). Acceptance of peer/upward performance appraisal systems: Role of work context factors and beliefs about managers' development capability. *Human resource management*, 35(2), 217-241.
- Martocchio, J. J. (1994). Effects of conceptions of ability on anxiety, self-efficacy, and learning in training. *The Journal of Applied Psychology*, 79(6), 819-825.
- Ng, T. W., Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel psychology*, 65(4), 821-858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Olson, J. M., Zanna, M. P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual review of psychology*, 44(1), 117-154.
- Ostroff, C., Atwater, L. E. (2003). Does whom you work with matter? Effects of referent group gender and age composition on managers' compensation. *Journal of applied psychology*, 88(4), 725.
- Pasupathi, M., Löckenhoff, C. E. (2002). Ageist behavior. Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons, 201-246.
- Perry, E. L., Bourhis, A. C. (1998). A closer look at the role of applicant age in selection decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(18), 1670-1697. lk 19
- Perry, E. L., Kulik, C. T., Bourhis, A. C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628-647.
- Pettai, I. (2013). Vanemaealised tööturul. *Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädal XV Tervishoiupäevaga „Ennetame riske üheskoos“*. Eesti Rahvusraamatukogu. 23. oktoober. Tallinn: Eesti Avatud Ühiskonna Instituut.
- Pettai, I. (2018). Vanuseline tõrjumine tööturul. Vanuseteemalise uuringu (märts 2018) andmetel. *Konverents “Vanus on vaid number! Kas ka tööturul?”* 21. märts. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut.

- Phipps, S. T., Prieto, L. C., Ndinguri, E. N. (2013). Teaching an old dog new tricks: Investigating how age, ability, and self efficacy influence intentions to learn and learning among participants in adult education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 17(1), 13.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Posthuma, R. A., Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of management*, 35(1), 158-188.
- Põld, M. (2017). Eesti noore karjäärijuhtimise pädevuste mudel. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool, majandusteaduskond.
- Pääsuke, M. (2016). *Kehalise võimekuse ealised muutused*. Saks, Kai (toim). Gerontoloogia. Õpik kõrgkoolidele (117-140). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Quinones, Miguel A. "Pretraining context effects: Training assignment as feedback." *Journal of applied psychology* 80, no. 2 (1995): 226.
- Reio, T. G., Sanders-Rejo, J., Reio, T. 1999. Combating workplace ageism. *Adult Learning*, 11: 10-13
- Rhebergen, B., Wognum, I. (1997). Supporting the career development of older employees: an HRD study in a Dutch company. *International journal of training and development*, 1(3), 191-198.
- Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and aging*, 17(3), 423.
- Rodin, J. (1989). Sense of control: Potentials for intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503(1), 29-42.
- Rosen, B., Jerdee, T. H. (1976). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of applied psychology*, 61(4), 428.
- Rosen, B., Jerdee, T. H. (1988). Managing older workers' careers. *Research in personnel and human resources management*, 6(1), 37-74
- Simpson, P. A., Greller, M. M., Stroh, L. K. (2002). Variations in human capital investment activity by age. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 109-138.
- Smith, H. N. (1932). A scale for measuring attitudes about prohibition. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(4), 429.

- Sotsiaalministeeriumi kodulehekül. (2019). Kasutatud 04.10.2019, <https://www.sm.ee/et/eesi-pensionisusteemi-uuendamine>
- Sotsiaalministeeriumi kodulehekül. (2019). Kasutatud 07.05.2021, <https://www.sm.ee/et/uudised/sotsiaalkampaania-vanus-vaartus-tootamine-kasulik-igas-eas>
- Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. (2012). European Commission. [https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)
- Swift, H. J., Abrams, D., Lamont, R. A., Drury, L. (2017). The risks of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active aging. *Social Issues and Policy Review*, 11(1), 195-231.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Schunk, D. H., Zimmerman, B. J. (1994). Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Tambaum, T. (2016). *Diskrimineerimine vanuse alusel*. Saks, Kai (toim). Gerontoloogia. Õpik kõrgkoolidele (216–245). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Teder, I. (2016). Õigus tööle igas eas. Vanusega seotud õigused töösuhtes. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei.
- Thomas, W. I., Znaniecki, F. (1918). *The Polish peasant in Europe and America* (Vol. 1). Boston, MA: Badger
- Thurstone, L. L., Chave, E. J. (1929). The measurement of attitude: A psychophysical method and some experiments with a scale for measuring attitude toward the Church.
- Tiggemann, M., Lynch, J. E. (2001). Body image across the life span in adult women: The role of self-objectification. *Developmental Psychology*, 37, 243–253.
- Trinder, C., Hulme, G., McCarthy, U. (1992). *The Carnegie Inquiry Into the Third Age: Research Paper Number 1; Employment, the Role of Work in the Third Age*.
- Tulviste, T. (2016). *Vananeemise psühholoogiast*. Saks, Kai (toim). Gerontoloogia. Õpik kõrgkoolidele (141-156). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- TÜ RAKE (2012). Vanemaalised tööturul. <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Vanemaalised-tooturul-loppraport.pdf>
- Van den Heuvel, W. J., van Santvoort, M. M. (2011). Experienced discrimination amongst European old citizens. *European Journal of Ageing*, 8(4), 291-299.

Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015. Praxis, EMOR. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2016

Victor, C. R. (2013). Old age in modern society: A textbook of social gerontology. Springer.

Watson, J. B. (1925). Behaviorism (pp. 180-190).

Willis, Sherry L. "Towards an educational psychology of the older adult learner: Intellectual and cognitive bases." (1985).

# LISAD

## Lisa 1. Küsimustik

Hea vastaja!

Käesoleva uuringu on koostanud Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala magistrant Janne Rechlin. Selle eesmärk on uurida 55. aastaste ja vanemate töötajate suhtumist ja motivatsiooni töö jätkamise osas - kas ja kui suurel määral on vanemaealised töötajad huvitatud enesearendamisest ning edasisest karjääri edendamise võimalikkusest. Uuring on anonüümne ning vastuseid kasutatakse üldistatud kujul.

Uuringule on oodatud vastama 55-aastased ja vanemad töötavad inimesed.

Uuringus on esitatud erinevad väited ning neid palutakse hinnata vastavalt Teie seisukohtadele ning arusaamadele. Väiteid saab hinnata 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse.

Väidete hindamiseks kulub umbes 10 minutit.

Palun lugege alljärgnevat väiteid ning küsimusi põhjalikult ning vastake ausalt.

Küsimuste korral kirjutage uuringu läbiviijale (janne.rechlin@gmail.com).

Edu vastamisel!

## TEE RING ÜMBER SOBIVALE VARIANDILE

### 1. Teie vanus

1. 55-59
2. 60-64
3. 65-69
4. 70-74
5. 75-79
6. 80-85

### 2. Sugu

1. Mees
2. Naine

**3. Töövaldkond:.....**

**4. Töötajate arv teie organisatsioonis**

1. 1-9
2. 10-49
3. 50-249
4. üle 250

**5. Ametipositsioon**

1. tippjuht/juht
2. ettevõtja
3. spetsialist/ametnik
4. tööline/teenindaja

**1. OSA**

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5= nõustun täielikult; 4= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

1. Ma eelistan, et teised planeerivad minu väljaõpet

1      2      3      4      5

2. Ma suudan hakkama saada ootamatustega ning lahendada probleeme, kui need tekivad

1      2      3      4      5

3. Ma mõtlen harva edasi õppimisele ja kuidas seda edendada

1      2      3      4      5

4. Ma tunnen, et suudan iseseisvalt õppida

1      2      3      4      5



(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5=nõustun täielikult; 4=pigem nõustun; 3=nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

5. Ma arvan, et teised oskavad rohkem hinnata minu edu edasiõppijana

1      2      3      4      5

6. Mulle meeldib õppida iseenda pärast

1      2      3      4      5

7. Saades uusi teadmisi püüan neid seostada sellega, mida juba tean

1      2      3      4      5

8. Arvan, et olen arengus saavutanud oma lae ja edasisel pingutusel ei ole mõtet

1      2      3      4      5

9. Mind häirib, et õpin liiga aeglaselt

1      2      3      4      5

10. Vanematel inimestel ei ole mõtet enam midagi õppida

1      2      3      4      5

11. Olen võimeline õppima ja arenema niikaua kuni elupäevi antakse

1      2      3      4      5

(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5=nõustun täielikult; 4=pigem nõustun; 3=nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

## 2. OSA

12. Tunnen ennast elujõulisena

1      2      3      4      5

13. Mul on energiat ja indu

1      2      3      4      5

14. Ma ootan igat uut päeva

1      2      3      4      5

15. Ma ei tunne end eriti energiliselt

1      2      3      4      5

16. Tunnen ennast kurnatuna

1      2      3      4      5

17. Tunnen ennast loiuna

1      2      3      4      5

## 3. OSA

18. Ma tunnen märgatavat enesearengut

1      2      3      4      5

(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5= nõustun täielikult; 4= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

19. Ma arenen positiivsetes suundades

1      2      3      4      5

20. Ma ei ole viimase aasta jooksul väga palju arenenud

1      2      3      4      5

21. Mul on hea näha, kuidas mu arusaamad on arenenud

1      2      3      4      5

22. Ma leian uusi võimalusi arenemiseks

1      2      3      4      5

23. Ma ei tegele õppimisega

1      2      3      4      5

24. Ma olen inimesena palju arenemas

1      2      3      4      5

25. Ma leian end tihti õppimas

1      2      3      5      5

26. Ma arvan, et ma jätkan arenemist

1      2      3      4      5

(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5= nõustun täielikult; 4= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

27. Ma olen arengus ebaõnnestumas

1      2      3      4      5

#### **4. OSA**

##### **a. Rahulolu karjääriga**

28. Olen rahul oma karjäärialase eduga

1      2      3      4      5

29. Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud saavutamaks oma karjäärialaseid eesmärke

1      2      3      4      5

30. Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud uute oskuste arendamiseks

1      2      3      4      5

##### **b. Tööle jäämise kavatsus**

31. Juhul, kui ei teki ettenägematuid asjaolusid, jätkaksin kindlasti töötamist samas organisatsioonis

1      2      3      4      5

32. Kui mul oleks täiesti vaba valik, eelistaksin tööd jätkata selles organisatsioonis

1      2      3      4      5

(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5= nõustun täielikult; 4= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

33. Ma kavatsen jätkata töötamist selles organisatsioonis nii kaua kui võimalik

1      2      3      4      5

**c. Organisatsioonipoolne tajutud toetus**

34. Kui organisatsioonil oleks võimalik palgata minu ametikohale keegi, kes on nõus töötama madalama palga eest, siis nad kindlasti vahetaksid mu välja

1      2      3      4      5

35. Organisatsioon suuresti arvestab minu väärtushinnangute ja eesmärkidega

1      2      3      4      5

36. Tunnen, et organisatsioon tõesti hoolib minu heaolust

1      2      3      4      5

37. Kui ma otsustaksin oma organisatsioonist lahkuda, üritataks mind veenda organisatsiooni jääma

1      2      3      4      5

38. Organisatsioon on uhke minu tööalaste saavutuste üle

1      2      3      4      5

**d. Rahulolu tööga**

39. Minu töö on mulle väljakutse

1      2      3      4      5

(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5= nõustun täielikult; 4= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

40. Minu töö nõuab minult enda võimete ja teadmiste pidevat arendamist

1      2      3      4      5

41. Praeguses töökohas on mul võimalik palju õppida ja areneda

1      2      3      4      5

42. Mul on ootus, et mu töö pakub mulle pidevalt väljakutseid

1      2      3      4      5

43. Mu töökohustused on märkimisväärselt suurenenud

1      2      3      4      5

44. Minu tööülesanded ja tegevused on minu jaoks muutunud tavapäraseks

1      2      3      4      5

#### **e. Karjäärialane tase**

45. Võimalus, et saan tööalaselt areneda, on piiratud

1      2      3      4      5

46. Olen jõudnud punkti, kust ma ei looda väga palju kõrgemale liikuda

1      2      3      4      5

47. On vähetõenäoline, et ma saan endale kõrgema ametinimetuse

1      2      3      4      5

(lisa 1 järg)

Palun hinnata igat väidet 5-palli skaalal, st 5 tähistab seda, et nõustute täielikult ning 1 tähistab seda, et ei nõustu väitega üldse (5= nõustun täielikult; 4= pigem nõustun; 3= nii ja naa; 2= pigem ei nõustu; 1= ei nõustu üldse)

48. Eeldan lähitulevikus kõrgemale ametipositsioonile saada

1      2      3      4      5

#### **f. Töö keskne roll**

49. Suurimat rahulolu mu elus pakub mulle mu töö

1      2      3      4      5

50. Kõige olulisemad sündmused, mis minu elus aset leiavad, on seotud minu tööga

1      2      3      4      5

51. Mul on teised tegevused, mis on olulisemad kui mu töö

1      2      3      4      5

52. Üldiselt ma leian, et töö on väga kesksel kohal minu elus

1      2      3      4      5

Juhul, kui on küsimusi või muid mõtteid, palun kirjutage need siia:

**Aitäh vastamise eest!**

## Lisa 2. Korrelatsioonianalüüsi tabel

		Elukestev õppimine	Elujõu mõõde (energia)	Õitsengu/arengu mõõde	Rahulolu karjääriga	Tööle jäämise kavatsus	Organisatsioonipoolne tajutus toetus	Rahulolu tööga	Karjääriplane tase	Töö keskne roll
Elukestev õppimine	Pearson Correlation	1	.421**	.649**	.277**	-.067	.187**	.303**	.329**	.033
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.347	.008	.000	.000	.642
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Elujõu mõõde (energia)	Pearson Correlation	.421**	1	.403**	.389**	.295**	.279**	.284**	.186**	.165*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.020
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Õitsengu/arengu mõõde	Pearson Correlation	.649**	.403**	1	.386**	.049	.189**	.473**	.382**	.059
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.490	.007	.000	.000	.405
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Rahulolu karjääriga	Pearson Correlation	.277**	.389**	.386**	1	.393**	.422**	.445**	.350**	.171*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.016
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Tööle jäämise kavatsus	Pearson Correlation	-.067	.295**	.049	.393**	1	.502**	.405**	.151*	.328**
	Sig. (2-tailed)	.347	.000	.490	.000		.000	.000	.033	.000
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Organisatsioonipoolne tajutus toetus	Pearson Correlation	.187**	.279**	.189**	.422**	.502**	1	.426**	.305**	kolmd
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.007	.000	.000		.000	.000	.000
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Rahulolu tööga	Pearson Correlation	.303**	.284**	.473**	.445**	.405**	.426**	1	.459**	.249**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Karjääriplane tase	Pearson Correlation	.329**	.186**	.382**	.350**	.151*	.305**	.459**	1	.193**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.033	.000	.000		.006
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Töö keskne roll	Pearson Correlation	.033	.165*	.059	.171*	.328**	.314**	.249**	.193**	1
	Sig. (2-tailed)	.642	.020	.405	.016	.000	.000	.000	.006	
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Allikas: Autori koostatud



### Lisa 3. Väidete aritmeetilised keskmised (M) ja standardhälbed (SD)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>1. OSA</b>					
Sugu	0				
1. Ma eelistan, et teised planeerivad minu väljaõpet	201	1	5	2,10	1,125
2. Ma suudan hakkama saada ootamatustega ning lahendada probleeme, kui need tekivad	201	1	5	4,45	,714
3. Ma mõtlen harva edasi õppimisele ja kuidas seda edendada	201	1	5	2,48	1,199
4. Ma tunnen, et suudan iseseisvalt õppida	201	1	5	4,27	,943
5. Ma arvan, et teised oskavad rohkem hinnata minu edu edasiõppijana	201	1	5	2,76	1,184
6. Mulle meeldib õppida iseenda pärast	201	3	5	4,68	,608
7. Saades uusi teadmisi püüan neid seostada sellega, mida juba tean	201	2	5	4,72	,588
8. Arvan, et olen arengus saavutanud oma lae ja edasisel pingutusel ei ole mõtet	201	1	5	2,08	1,079
9. Mind häirib, et õpin liiga aeglaselt	201	1	5	2,73	1,172
10. Vanematel inimestel ei ole mõtet enam midagi õppida	201	1	5	1,25	,622
11. Olen võimeline õppima ja arenema niikaua kuni elupäevi antakse	201	1	5	4,43	,922

Allikas: Autori koostatud

(lisa 3 järg)

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>2. OSA</b>	12. Tunnen ennast elujõulisena	201	2	5	4,51	,716
	13. Mul on energiat ja indu	201	2	5	4,35	,754
	14. Ma ootan igat uut päeva	201	2	5	4,52	,730
	15. Ma ei tunne end eriti energiliselt	201	1	5	1,93	1,030
	16. Tunnen ennast kurnatuna	201	1	5	1,91	1,020
	17. Tunnen ennast loiuna	201	1	5	1,66	,876
<b>3. OSA</b>	18. Ma tunnen märgatavat enesearengut	201	1	5	3,74	,959
	19. Ma arenen positiivsetes suundades	201	1	5	4,18	,807
	20. Ma ei ole viimase aasta jooksul väga palju arenenud	201	1	5	2,18	1,145
	21. Mul on hea näha, kuidas mu arusaamad on arenenud	201	1	5	4,18	,847
	22. Me leian uusi võimalusi arenemiseks	201	1	5	4,19	,897
	23. Ma ei tegele õppimisega	201	1	5	1,73	1,078
	24. Ma olen inimesena palju arenemas	201	1	5	3,96	,846
	25. Ma leian end tihti õppimas	201	1	5	3,85	1,026
	26. Ma arvan, et ma jätkan arenemist	201	1	5	4,35	,825
	27. Ma olen arengus ebaõnnestumas	201	1	5	1,42	,732

(lisa 3 järg)

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>4. OSA</b>	28. Olen rahul oma karjäärialase eduga	201	1	5	3,88	1,121
<b>4a. RAHULOLU KARJÄÄRIGA</b>	29. Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud saavutamaks oma karjäärialaseid eesmärke	201	1	5	3,88	1,030
	30. Ma olen rahul edusammudega, mida olen astunud uute oskuste arendamiseks	201	1	5	3,96	,926
<b>4b. TÖÖLE JÄÄMISE KAVATSUS</b>	31. Juhul, kui ei teki ettenägematuid asjaolusid, jätkaksin kindlasti töötamist samas organisatsioonis	201	1	5	4,36	,907
	32. Kui mul oleks täiesti vaba valik, eelistaksin tööd jätkata selles organisatsioonis	201	1	5	4,16	1,123
	33. Ma kavatsen jätkata töötamist selles organisatsioonis nii kaua kui võimalik	201	1	5	4,22	1,060

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>4c.</b> <b>ORGANISAT- SIOONI- POOLNE TAJUTUD TOETUS</b>	34. Kui organisatsioonil oleks võimalik palgata minu ametikohale keegi, kes on nõus töötama madalama palga eest, siis nad kindlasti vahetaksid mu välja	201	1	5	2,16	1,280
	35. Organisatsioon suuresti arvestab minu väärtushinnangu te ja eesmärkidega	201	1	5	3,92	,986
	36. Tunnen, et organisatsioon tõesti hoolib minu heaolust	201	1	5	3,95	1,028
	37. Kui ma otsustaksin oma organisatsioonist lahkuda, üritataks mind veenda organisatsiooni jääma	201	1	5	3,57	1,154
	38. Organisatsioon on uhke minu tööalaste saavutuste üle	201	1	5	3,78	1,010

(lisa 3 järg)

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>4d.</b> <b>RAHULOLU</b> <b>TÖÖGA</b>	39. Minu töö on mulle väljakutse	201	1	5	3,95	1,113
	40. Minu töö nõuab minult enda võimete ja teadmiste pidevat arendamist	201	1	5	4,37	,858
	41. Praeguses töökohas on mul võimalik palju õppida ja areneda	201	1	5	4,01	1,103
	42. Mul on ootus, et mu töö pakub mulle pidevalt väljakutseid	201	1	5	3,99	1,030
	43. Mu töökohustused on märkimisväärselt suurenenud	201	1	5	3,55	1,198
	44. Minu tööülesanded ja tegevused on minu jaoks muutunud tavapäraseks	201	1	5	3,48	1,160

(lisa 3 järg)

<b>4e. KARJÄÄRIALANE TOETUS</b>	45. Võimalus, et saan tööalaselt areneda, on piiratud	201	1	5	2,47	1,333
	46. Olen jõudnud punkti, kust ma ei looda väga palju kõrgemale liikuda	201	1	5	3,47	1,378
	47. On vähetõenäoline, et ma saan endale kõrgema ametinimetuse	201	1	5	3,87	1,306
	48. Eeldan lähitulevikus kõrgemale ametipositsioonile saada	201	1	5	1,95	1,151
<b>4f. TÖÖ KESKNE ROLL</b>	49. Suurimat rahulolu mu elus pakub mulle mu töö	201	1	5	3,18	1,082
	50. Kõige olulisemad sündmused, mis minu elus aset leiavad, on seotud minu tööga	201	1	5	2,53	1,032
	51. Mul on teised tegevused, mis on olulisemad kui mu töö	201	1	5	3,46	1,041
	52. Üldiselt ma leian, et töö on väga kesksel kohal mu elus	201	1	5	3,64	,998

## Lisa 4. Lihtlitsents

### Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks

Mina Janne Rechlin (sünnikuupäev: 26.03.1993)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Vanemaealiste töötajate karjääriplaani ja nende seosed hoiakutega enesearendamise suhtes,

mille juhendaja on Tiiu Kamdron,

1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

\_\_\_\_\_ (allkiri)

\_\_\_\_\_ (kuupäev)