

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Elerin Urvak

**EESTI ÜLIÕPILASTE KARJÄÄRIKOMPETENTSID: SEOS
ÕPPETASEME JA TÖÖSTAAŽIGA**

Magistritöö

Õppekava HAPM10/14, peaeriala Personalijuhtimine

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA, MSc

Kaasjuhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2018

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 10643 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Elerin Urvak

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 162718HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: elerin.urvak@gmail.com

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. KARJÄÄRI OLEMUS, KARJÄÄRIKÄSITLUSED JA KARJÄÄRIKOMPETENTSID.....	7
1.1. Traditsiooniline karjäärikäsitus ja selle muutumine	7
1.2. Uued karjäärimudelid	11
1.2.1. Muutuva karjääri teooria	12
1.2.2. Piirideta karjääri teooria	13
1.2.3. Piirideta karjääri teooria ja muutuva karjääri teooria võrdlus	15
1.2.4. Teised uuemad karjääriteooriad.....	16
1.3. Karjäärikompetentsid.....	18
1.3.1. Kompetentside olemus	18
1.3.2. Karjäärikompetentsid	18
1.3.3. Karjäärioptimism	21
1.3.4. Karjäärikohanemine.....	21
1.3.5. Ülevaade varasematest uuringutest karjäärikompetentside teemal	23
2. EMPIIRILINE UURING.....	25
2.1. Eesmärk ja hüpoteesid	25
2.2. Meetod	25
2.2.1. Mõõtmisvahendid	25
2.2.2. Valim	27
2.2.3. Andmeanalüüs	28
2.3. Tulemused	28
2.3.1. Karjäärikompetentside tase ja ülikoolidevahelised erinevused	30
2.3.2. Karjäärikompetentside seotus õppetase ja tööstaažiga	32
2.4. Arutelu ja järeldused.....	36
KOKKUVÕTE	41
SUMMARY	44
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	46
LISAD	50
Lisa 1. Ankeetküsitluse küsimustik ning alaskaalad	50
Lisa 2. Faktoranalüüsi struktuur	51

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva uurimuse eesmärgiks on saada esmane ülevaade Eesti üliõpilaste karjäärikompetentsidest ja hinnata nende sõltuvust sellest, millisel õppetasemel õpitakse (bakalaureuse- vs magistriõpe), kuivõrd on tööstaaži olemasolu või puudumine karjäärikompetentside puhul oluline ning kas ja milliseid erinevusi karjäärikompetentsides esineb sõltuvalt sellest, millises ülikoolis õpitakse. Uurimuse käigus viiakse läbi küsitlusuuring, valimisse kuulub 153 üliõpilast, kes õpivad Tallinna Ülikoolis, Tartu Ülikoolis või Tallinna Tehnikaülikoolis. Uurimuses antakse ülevaade erinevatest karjääriteooriatest ning muutuva karjäärimaailma olemusest. Samuti antakse ülevaade nii üldistest kompetentsidest kui ka spetsiifilistest karjäärikompetentsidest ning nende rollist karjäärijuhtimises ja tänapäeva tööjõuturul. Uurimuse eesmärgi saavutamiseks koostatakse karjäärikompetentside küsimustik tuginedes Akkermans *et al.* (2013) karjäärikompetentside küsimustikule (*Career Competencies Questionnaire*) ja Rottinghaus *et al.* (2005) karjäärituleviku küsimustikule (*Career Futures Inventory*). Tulemustest selgub, et ülikoolidevahelised erinevused esinevad osade (kuid mitte kõigi) kompetentside vaates. Samuti leitakse, et kõige kõrgemini hindavad enda karjäärikompetentse magistriõppes õppivad üliõpilased ja rohkem kui 3 aastase tööstaažiga üliõpilased.

Võtmesõnad: Karjäärikompetentsid, üliõpilased, karjäärikohanemine, karjäärioptimism

SISSEJUHATUS

Karjääri mõiste ning karjäärikonseptsioonid on olnud pidevas muutuses. Karjäär muutub aina vähem piiritletuks ning sõltub aina rohkem inimesest endast. Tulenevalt tööjõuturu muutumisest üha globaalsemaks ja dünaamilisemaks ning töösuhete muutumisest üha individuaalsemaks, on muutunud ka see, kuidas karjäärist mõeldakse ning kellele jääb vastutus oma karjääri eduka juhtimise eest. Kui varasemalt võis töötaja loota tööandjale, kes koolitas ja arendas teda, sest töötaja-ettevõtte töösuhet tajuti pikaajalise „koostöölepinguna“, kus mõlemad pooled panustavad üksteise arengusse ja on teineteisele lojaalsed, siis 20. sajandi lõpust on olukord muutunud ja vastutus enda tööelu ja karjääri kujundamise eest on põhiosas indiviidi kanda. Seetõttu on aina olulisemaks muutunud karjäärikompetentsid ning nendega seonduv. Karjäärikompetentsid on karjääriarenguks vajalikud teadmised, oskused ja võimed, mis annavad inimesele oskuse ning enesekindluse paremini oma karjääri arendada ning mõista (Akkermans *et al.*, 2013). Kuigi karjäärikompetentsid on olulised igas vanuses (neid arendatakse karjääriõppe raames põhikoolist saati läbivate pädevustena; samuti on need olulised parimas tööeas inimestele, et edukalt tööturul toimivate muutustega toime tulla), on karjäärikompetentsid olulised just noortele, kes koolielust tööellu siirduvad. Üks oluline grupp noori on üliõpilased, kes on värskelt alustamas või alustanud oma karjääri ja puutuvad kokku raskustega töö leidmisel (sageli vähese või olematu töökogemuse tõttu). Seega on karjäärikompetentside arendamisel ülikoolil suur roll, et toetada nende arengut ülikooliõpingute ajal ja nii aidata kaasa noorte edukale töömaailma sisenemisele.

Käesoleva uurimuse eesmärgiks on saada esmane ülevaade Eesti üliõpilaste karjäärikompetentsidest ja hinnata nende sõltuvust sellest, millisel õppetasemel õpitakse (bakalaureuse- vs magistriõpe), kuivõrd on tööstaaži olemasolu või puudumine karjäärikompetentside puhul oluline ning kas ja milliseid erinevusi karjäärikompetentsides esineb sõltuvalt sellest, millises ülikoolis õpitakse. Küsitlusuuring viidi läbi Tallinna Ülikooli, Tartu Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilaste hulgas, valimisse kuulus 153 üliõpilast. Karjäärikompetentside uurimine just üliõpilaste hulgas on oluline, kuna ülikoolid annavad oma panuse nende arendamisele ning nendest võib sõltuda üliõpilase edasine karjääritee. Uurimuse rakenduslik väärtus on eelkõige töö eesmärgi saavutamiseks koostatud küsimustikus, mis

võimaldab ülikoolidel uurida üliõpilaste karjäärikompetentse ning vastavalt tulemustele arendada just neid karjäärikompetentse, mida üliõpilastel vaja on. Samuti annab käesolev töö esmase ülevaate Eesti üliõpilaste karjäärikompetentsidest ning nende sõltuvusest erinevatest faktoritest.

Uurimus koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate erinevatest karjääriteooriatest ning muutuva karjäärimaailma olemusest. Samuti keskendub esimeses peatükis autor karjäärikompetentside olemusele ning nende rollile personaalses karjäärijuhtimises; kirjeldatakse nii üldiste kompetentside kui spetsiifiliste karjäärikompetentside olemust ning olulisust tänapäeva tööjõuturul. Teise peatüki moodustab empiiriline uuring (ankeetküsitlus). Ankeedi koostamisel tugines autor Akkermans *et al.* (2013) loodud karjäärikompetentside küsimustikule (*Career Competencies Questionnaire*) ja Rottinghaus *et al.* (2005) loodud karjäärituleviku küsimustikule (*Career Futures Inventory*). Andmeid koguti läbi ülikoolide meililistide, infokirja ja veebilehtede kaudu perioodil 22.02.2018-01.04.2018. Autorile teadaolevalt ei ole antud küsimustikke varasemalt Eestis kasutatud.

1. KARJÄÄRI OLEMUS, KARJÄÄRIKÄSITLUSED JA KARJÄÄRIKOMPETENTSID

1.1. Traditsiooniline karjäärikäsitlus ja selle muutumine

Tavapäraselt mõeldakse karjäärist kui tõusust ametiredelil või edust elus mingil alal või valdkonnas (nii nt määratleb karjääri Eesti keele seletav sõnaraamat) (Eesti ... 2018). Kaasajal (ehk viimasel paaril kümnendil) saab rääkida mitmetest eripalgelistest arusaamadest selle kohta, mida karjääriks nimetada.

Traditsiooniline karjäärifiniitsioon kirjeldab karjääri kui indiviidi suhet organisatsiooniga, kus ta töötab (Sullivan & Baruch, 2009). Tänapäeval on lisaks traditsioonilisele karjäärifiniitsioonile tekkinud mitmeid teisi karjäärifiniitsioone ja -käsitlusi. Sullivan ja Baruch (2009) defineerivad karjääri kui inimese tööga seotud ja teisi olulisi kogemusi (nii seespool kui väljaspool organisatsiooni), mis moodustavad unikaalse mustrit inimese elus. See definiitsioon sisaldab nii füüsilist liikumist (organisatsioonide, ametikohtade, tööandjate ja valdkondade vahel) kui ka inimese interpretatsiooni ehk karjäärisündmuste tajumist (näiteks töö kaotamist võib näha kui ebaedu või võimalust uuteks väljakutseteks) ning karjäärialternatiive ja -tulemust (kuidas defineeritakse karjääriedu). Sullivani ja Baruchi definiitsioonile sarnaneb ka De Vos *et al.* (2008) karjäärifiniitsioon, mis defineerib karjääri kui individuaalselt tajutud hoiakute ja käitumiste järjestuse, mis on ühendatud tööga seotud kogemuste ja tegevustega läbi inimese elu. Mõlemad karjäärifiniitsioonid rõhutavad tööga seotud kogemusi ja tegevusi ning samuti ka inimese enda taju.

Baruch (2004) defineerib erinevalt eelnevatest käsitlustest karjääri selle poolt saadava kasu kaudu ning peab oluliseks rõhutada just karjääri rolli inimese elus tervikuna. Baruch väidab, et karjäär areneb ümber töö, annab inimesele eesmärgi, väljakutse, eneseteostuse ja sissetuleku. Veelgi enam, ta pidas tööd identiteedi, loovuse ja staatuse allikaks ning ligipääsuks sotsiaalsele võrgustikule. Sullivan ja Baruch (2009) väidavad, et on oluline teadvustada, et indiviidi karjääri

mõjutavad lisaks individuaalsetele faktoritele (suhted teistega, personaalsed ootused tööalase edu suhtes jms) ka paljud kontekstuaalsed faktorid, nagu kultuur, majandus ja poliitiline keskkond.

Traditsiooniline karjäärikäsitlus defineerib karjääri kui lineaarse raja või tee, kus töötaja areneb organisatsioonisiselt ametikohtade hierarhias kõrgemale (Eby *et al.*, 2003). Hierarhiline karjäär eeldab struktureeritud, jäika ja selgelt defineeritud organisatsiooni struktuuri (Sullivan & Baruch, 2009; Baruch, 2004; Clarke, 2013), mis annaks töötajale võimaluse organisatsioonis ülespoole liikuda. Traditsiooniline karjäär on etteennustatav, turvaline ja lineaarne (Baruch, 2006). Traditsioonilise karjääri sünonüümina kasutatakse ka organisatsioonilise karjääri mõistet, kuna traditsiooniline karjäär on organisatsioonist sõltuv ja organisatsiooni poolt juhitud (Clarke, 2013).

Karjääri arengu aluseks on traditsioonilise karjäärikäsitluse järgi kogemuse saamine spetsiifilises ametis või töökohas (Akkermans *et al.*, 2013). Traditsioonilisel karjääril on selge ühedimensiooniline või lineaarne suund, kus areng tähendab organisatsioonisisest edutamist. Selle tulemusena hinnatakse karjääriedu karjääriredelil tõusmise ja väliste indikaatorite järgi (palk ja sotsiaalne staatus) (Baruch, 2003). Karjääri areng on muutumas sõltuvaks töötaja võimekusest kohaneda muutuvate töötingimustega, aina mitmekesisemate ja hajutatud töökohtadega ning erinevate keskkondadega (Bocciardi *et al.*, 2017).

Baruch (2003) väidab, et lisaks keskkonna muutustele mõjutavad inimeste käitumist ja suhtumist karjääri ka pikenev eluiga ja tööturul kauem aktiivne olemine, muutuvad perestruktuurid (töötavad üksikvanemad, vanemate pereliikmete eest hoolitsemine) ja inimeste suurenev tahe õppida ning areneda. Oma personaalsete vajaduste täitmiseks liiguvad inimesed vabatahtlikult isegi karjääriredelil allapoole. Inimesed on aina enam juhitud enda soovide, mitte organisatsiooni karjäärijuhtimise praktikatest. Pidev tööde vahetamine ja karjääri ebastabiilsus on segavaks faktoriks inimestele nende tuleviku kaardistamises ja identiteedi kujundamisel (Savickas, 2012). Tööturule sisenemine nõuab samuti töötajalt rohkem pingutust, sügavamat eneseteadlikkust ja suuremat enesekindlust, kui kunagi varem (Savickas, 2012).

Uute (mittetraditsiooniliste) karjäärikäsitluste teke on seotud sellega, et viimasel aastakümnel on tulenevalt kiirelt muutuvast ärikeskkonnast toimunud märkimisväärsed muutused organisatsioonide struktuurides. Selle on esile kutsunud globaliseerumine, infotehnoloogia ja kommunikatsioonialaste tehnoloogiate arenemine, tööjõu mitmekesistumine ning välistööjõu ja

osalise tööajaga töötajate kasutamine (Kuen *et al.*, 2009). Koos struktuurimuudatustega on muutunud ka tööhõive ja karjääri olemus üldiselt. Karjäär on muutunud globaalsemaks, mis tähendab, et inimesed võivad liikuda oma karjääri jooksul erinevate riikide vahel. Samuti võib globaalne karjäär tähendada töötamist rahvusvahelises meeskonnas, mis eeldab nii teiste kultuuridega kohanemist kui ka suhtlemist. Lisaks karjääride globaliseerumisele on tööjõu koosseis paljudes riikides muutunud üha mitmekesisemaks – suuremad tööalase arengu võimalused on kättesaadavad nii naistele kui vähemusrahvustele (Baruch, 2006). Samuti on organisatsioonides koos töötamas juba neli erinevat põlvkonda, mis tähendab, et organisatsioonides muutub töögruppide koosseis üha mitmekesisemaks. Viimane on oluline põhjusel, et eri põlvkondade esindajatel on erinevad arusaamad nii karjääri olemusest kui võimalustest.

Lisaks organisatsioonide struktuuride muutustele on muutunud ka organisatsioonide strateegiad ja seda eelkõige tulenevalt organisatsiooni vajadusest olla konkurentsivõimeline kiiresti muutuvates oludes ja dünaamilises majandus- ning tehnoloogiakeskkonnas. Varasemalt peeti organisatsiooni konkurentsivõimeliseks, kui toimus suur organisatsioonisisene kasv ja töömahu suurenemine. Tänapäevane ebastabiilne, ettearvamatu ja suure konkurentsiga keskkond nõuab organisatsioonidelt konkurentsivõime säilitamiseks eelkõige paindlikkust. Uued organisatsioonistrateegiad ei soosi (ega sageli ka võimalda) enam varasemaga võrreldavas mahus traditsioonilise karjäärimudeli kasutamist, kuna aina enam kasutatakse erinevaid paindlikke töövorme. (Kuen *et al.*, 2013)

Seega, üha enam on ettevõtteid, mis ei paku töötajatele traditsioonilise karjääri võimalust, kuna eeldused sellise karjääri loomiseks on globaliseerumise tõttu vähenenud (Kuen *et al.*, 2013). Nendeks eeldusteks on stabiilne majanduslik keskkond, tugevalt hierarhiline organisatsiooni struktuur ja kauakestev vastastikune lojaalsus töötaja ja tööandja vahel. Uues töökeskkonnas ei saa karjääri vaadelda enam kui eluaegset pühendumust ühele tööandjale, vaid kui perioodilist teenuste ja oskuste müümist mitmele tööandjale (Savickas, 2012). Inimeste karjäärid on mitmekesisemad, ülemaailmsed ja piiratud ning neid iseloomustab suurenenud paindlikkus ja isejuhtivus (Bocciardi *et al.*, 2017). Heijde ja Van Der Heijden (2006) peavad samuti aina enamat piiride ületamist peamiseks erinevuseks traditsioonilise ja uue karjäärikäsitluse vahel. Traditsioonilisest karjäärist paindlikematele karjäärivormidele üleminek on eelkõige juhitud soovist saada psühholoogilist ning füüsilist mobiilsust ning soovist püüelda karjääri poole, mis sobib inimese väärtuste ja uskumustega (Clarke, 2013). Inimesed vahetavad organisatsioone,

ametikohti, eriala ja valdkonda ning see on muutumas tänapäeval aina tavapärasemaks. Täna peavad inimesed olema töövõimelised, eluaegsed õppijad, kes pühendavad ennast organisatsioonile vaid teatud perioodiks ja kohanevad kiirelt muutustega (Savickas, 2012).

Baruch (2006) väidab, et kuigi karjäärikäsitlustes on toimunud palju muutusi, toimivad paljud organisatsioonid siiski suhteliselt stabiilses keskkonnas ning on seetõttu karjäärirühmades pigem traditsioonilised. Kuigi organisatsioonid on vähem jäigad, ei ole need veel täiesti paindlikud ning organisatsioonidel on oluline roll töötaja karjäärijuhtimises. Karjäärirühmades saab samuti defineerida läbi subjektiivse heaolu, kuid hierarhias kõrgemale liikumine, kõrgema töötasu ning staatuse ja võimu saavutamine on veel siiski määravad faktorid edu defineerimiseks. Seega saab väita, et vähemalt osaliselt (paljude inimeste jaoks, kuigi ilmselt mitte kõigi jaoks) sisaldab tänapäevane karjäär nii traditsioonilise karjääri kui ka uute karjäärikäsitluste komponente.

Organisatsiooni poolt karjääri juhtimine tähendab investeringut inimestesse, mis omakorda tähendab organisatsioonile aja- ning rahakulu, kuid omab riski, et see investering ei tasu ära (kui inimene lahkub kiirelt töölt) (De Vos & Cambré, 2017). Kaasaegsed karjäärirühmades on rohkem ettearvamatud, mis teeb karjäärijuhtimise organisatsioonide jaoks keerukamaks (Clarke, 2013). Uute karjäärirühmades tuleku ning tööandja-töötaja suhte nõrgenemise tõttu tuleks organisatsioonidel mõelda, millisel määral on organisatsioonidel veel kasumlik töötajate karjääri arengusse panustada (kuigi uuringud näitavad, et töötajate arengusse investeerimine on organisatsioonile veel kasumlik ja just põhjusel, et see seob osasid töötajaid organisatsiooniga tugevamalt). Kuna karjäärirühmadesse investeerimine on organisatsioonide jaoks risk, on osad organisatsioonid otsustanud rohkem panustada töötajate värbamisele, kui talentide kasvatamisele (De Vos & Cambré, 2017). Tulenevalt eelnevast on organisatsioonidel aina suurem tendents talente ka nii-öelda sisse osta (Lyons *et al.*, 2015).

Karjäärijuhtimine nõuab maksimaalse kasu saavutamiseks initsiatiivi nii organisatsioonilt kui ka indiviidilt endalt (Adekola, 2011). Karjäärijuhtimine uues keskkonnas ei ole enam ainult töökohtade täitmine organisatsioonisiselt. Esile on kerkinud uued töökorraldused, mis pakuvad töötajatele erinevaid tööaegu, funktsionaalset paindlikkust ning ka virtuaalset tööd (Baruch, 2004). Mitmed uurijad väidavad, et karjäärijuhtimises on roll nii organisatsioonil kui ka töötajal, kus organisatsioon püüab sobitada töötaja huvid ning võimed organisatsiooni võimalustega läbi planeeritud programmi, hõlmates karjäärirühmades, karjäärinõustamise, ametikohtade liikuvuse ja teised karjäärijuhtimise vahendid (Adekola, 2011).

Tulenevalt erinevatest globaalsetest muutustest on nii karjääridefinitsioon kui ka karjäärikäsitlused muutunud. Nii karjääri areng kui ka karjäärijuhtimine on uues karjäärimaailmas saanud uued suunad, millega tööturul olevad inimesed peavad kohanema. Kuigi karjäärimaailmas on toimunud palju muutusi, ei ole karjäär siiski täielikult muutunud, vaid sisaldab nii tänapäevase kui ka traditsioonilise karjääri komponente.

1.2. Uued karjäärimudelid

Tänapäevane karjäärimudel näeb karjääri kui töötaja arenguprotsessi kogemuste saavutamisel ühes või rohkemas organisatsioonis. Varem oodati inimestelt, et nad teeniksid oma organisatsiooni kogu oma tööeluaja. Nüüd ootavad inimesed, et organisatsioonid teeniksid neid ja selle suhte kestvus võib olla taandunud väga vähestele aastatele. Organisatsiooni vaatest on turvalise karjääri pakkumine muutunud arenguvõimaluste pakkumiseks. Indiviidi perspektiivist vaadatuna loobutakse traditsioonilisest pühendumusest organisatsioonile ja jätkatakse korraga mitmete pühendumustega. (Baruch, 2003)

Uued karjäärimudelid pakuvad seega erinevaid valikuvariante ja palju võimalikke arengusuundi. Inimene võib karjääriedu saavutada läbi erinevate liikumiste: see võib olla horisontaalne liikumine, suunamuutus või näiteks organisatsiooni vahetus. Inimeste karjäärid on muutunud mitmesuunalisteks, mis tähendab omakorda, et nii karjääriedu kui karjäärikäsitlus on muutunud paindlikumaks. Esile on kerkinud mitmed erinevad kriteeriumid edu defineerimiseks. Lisaks sissetulekule, staatusele ja tiitlile saavad edu kriteeriumiteks olla näiteks sisemine rahulolu, elu tasakaal, autonoomia ja vabadus. (Baruch, 2003)

Uued karjääriteooriad on vajalikud tulenevalt keskkonna muutustest. Teenindussektori kiire kasvu tõttu on esile kerkinud uued tootmis- ning tarbimismustrid, samuti on uute karjäärikonseptsioonide tekkele kaasa aidanud pidev tehnoloogiline areng – uued arengud nõuavad uusi ameteid ning kompetentse. Kaks peamist näidet on e-sektori ning kõnekeskuste kiire kasv, mis tekitavad aina rohkem komplekssemaid ning kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvaid ametikohti (Baruch, 2004).

Muutuva karjääri ja piirideta karjääri teooriad on uutest karjäärikäsitlustest kõige populaarsemad ning enim tsiteeritud. Muutuva karjääri ja piirideta karjääri käsitlused kirjeldavad uusi karjääritrende ning mõtteviise, mida inimesed tänapäeval aina enam järgivad. Järgnevates alapeatükkides kirjeldatakse ja võrreldakse aina populaarsemaks muutuvaid muutuva karjääri ja piirideta karjääri teooriaid ning lisaks tutvustatakse ka teisi vähem populaarseid, kuid relevantseid karjääriteooriaid.

1.2.1. Muutuva karjääri teooria

Muutuva karjääri kontseptsiooni pakkus välja D. T. Hall aastal 1976. Hall väitis, et inimene on võimeline võtma enda teadmised, oskused ja võimed ning sobitama need muutuva töökeskkonnaga, et jääda konkurentsivõimeliseks. Muutuv karjäär ei tähenda kindlat käitumist, nagu töökoha liikuvus, vaid see on karjääriga seotud mõtteviis, täpsemalt suhtumine karjääri, mis peegeldab vabadust, isejuhtivust ja valikute tegemist väärtuste põhjal. Muutuval karjääril on kognitiivne komponent (uskumused karjääri kohta), hinnanguline komponent (mis on inimese jaoks hea karjäär ja halb karjäär) ning käitumuslik komponent (tendents käituda teatud viisil) (Briscoe & Hall, 2006). Muutuva karjääriga inimesed on paindlikud, väärtustavad vabadust, usuvad elukestvasse õppesse ja peavad oluliseks töö tähendust (Sullivan & Baruch, 2009). Muutuva karjääriga inimesed võtavad oma karjäärijuhtimise eest ise vastutuse (Sullivan & Baruch, 2009; Baruch, 2006). Karjäär ja edu sõltuvad inimesest ning need luuakse inimese enda poolt (Baruch, 2006).

Muutuv karjäär on psühholoogiline leping iseendaga mitte organisatsiooniga. Organisatsioonide roll karjääride planeerimisel ja juhtimisel on vähenenud (Baruch, 2003). Erinevalt traditsioonilisest karjäärist on muutuva karjääri puhul karjääriedu seotud eneseteostuse tundega ja enda karjääriga rahuloluga (Baruch, 2006). Kuna muutuva karjääri orientatsiooniga inimene on motiveeritud personaalsest kasvust ja arengust, on ta võrreldes traditsioonilise karjääri orientatsiooniga inimesest suutelisem kohanema muutuvate ülesannetega, rollidega või tingimustega. Samuti on nende jaoks vähem olulisem töö turvalisus. (Briscoe *et al.*, 2012).

2006. aastal lisasid Briscoe ja Hall muutuva karjääri kontseptsioonile kaks dimensiooni: väärtuspõhisus ja isejuhtivus. Väärtuspõhisus tähendab, et inimese karjääri juhivad tema väärtused, mis on samuti karjääriedu mõõdikuks. Isejuhtivus tähendab inimese võimet kohaneda soorituse ja õppimisvajadusega. Muutuva karjääri kontseptsiooni järgi saavad inimesed olla suurema või väiksema väärtuspõhisuse ning isejuhtivuse tasemega. Sellest tulenevalt tekib neli

peamist karjäärorientatsiooni: sõltuv, reaktiivne, jäik ning muutuv orientatsioon. Sõltuva karjäärorientatsiooniga inimesel on mõlemad tasemed madalad, mistõttu ta ei ole võimeline defineerima prioriteete või käitumuslikult oma karjääri ise juhtima. Reaktiivne karjäärorientatsioon tähendab, et inimesel on kõrge isejuhtivus ning madal väärtuspõhisus, mistõttu tal puudub perspektiiv, et juhtida oma karjääri efektiivselt. Väärtuspõhisel inimesel, kellel on madal karjääri isejuhtivus, on raske kohaneda nõutud soorituse ja arengutasemega ja tema karjäärorientatsiooni defineeritakse jäigaks. Muutuva karjäärorientatsiooniga inimene on väärtuspõhine oma karjääriprioriteetide defineerimisel ja identiteedis ning samuti isejuhtiv soorituse ning arengunõuetega kohanemisel. Selline inimene oskab ennast ning teisi paremini juhtida ning tema areng on pidev. (Briscoe & Hall, 2006)

1.2.2. Piirideta karjääri teooria

Aastal 1996 tutvustasid Arthur ja Rousseau uut piirideta karjääri kontseptsiooni (Inkson *et al.*, 2012), mis tähendab järjestikuseid organisatsiooni piire ületavaid töövõimalusi (B. Arthur, 2014). Selle lähenemise peamisteks märksõnadeks, lisaks karjäärivõimalustele väljaspool ühte organisatsiooni, on veel inimese iseseisvus ja sõltumatus organisatsiooni karjäärijuhtimisest (Sullivan & Baruch, 2009). Inimesed, kellel on piirideta karjääri orientatsioon, on oma karjäärieesmärkide poole pürgimises proaktiivsemad ja nad on valmis ületama ettevõtteväliseid piire, et saada mitmekesist töökogemust (Kuen *et al.*, 2013). Piirideta karjäär on vastand organisatsioonilisele karjäärile (Briscoe & Hall, 2006) ning Kuen *et al.* (2013) väidavad, et sellel on vastupidavust, et toime tulla tänapäevase muutuva töökeskkonnaga ja pakkuda inimesele paremat karjääriedu. Peamised põhjused, miks inimesed taotlevad piirideta karjääri, on karjääriautonoomia ja enesemääramine karjääriarengus (*Ibid.*).

Piirideta karjääril on kaks dimensiooni: füüsiline mobiilsus ning psühholoogiline mobiilsus (Briscoe & Hall, 2006). Füüsiline mobiilsus on inimese liikumine tööde, organisatsioonide ja valdkondade vahel. Psühholoogiline mobiilsus tähendab inimese taju muutuse võimekuse kohta (Sullivan & Arthur, 2006). Tulenevalt dimensioonide tugevusest on võimalik piirideta karjäär jagada neljaks: madal psühholoogiline ja kõrge füüsiline mobiilsus, kõrge psühholoogiline ja madal füüsiline mobiilsus, kõrge psühholoogiline ja kõrge füüsiline mobiilsus, madal psühholoogiline ja madal füüsiline mobiilsus (Briscoe & Hall, 2006). Psühholoogiline ja füüsiline mobiilsus sõltuvad ka karjäärikompetentsidest ning annavad inimesele parema subjektiivse rahulolutunde ning konkurentsivõime. Kõrge karjäärikompetentside tasemega inimesed kogevad rohkem võimalusi psühholoogiliseks ja füüsiliseks mobiilsuseks kui madala

karjäärikompetentside tasemega inimesed. Samuti on leitud piirideta karjääri dimensioonide vahel erinevusi kultuuride ja sugude vahel: meestel ja individualistlikust kultuurist pärit inimestel on suurem tõenäosus füüsiliseks mobiilsuseks, naistel ja kollektivistlikust kultuurist pärit inimestel on suurem tõenäosus psühholoogiliseks mobiilsuseks (Sullivan & Arthur, 2006).

Piirideta karjääri edukusel on olnud määravaks neli suurt keskkonna muudatust: 1) globaalse majandusliku struktuuri muutumine; 2) sotsiaal-kultuuriliste väärtuste muutumine; 3) uute organisatsioonistrateegiate esilekerkimine; 4) uued talendijuhtimise lähenemised ning personalipraktikad. Inimeste sisemistest faktoritest on olulisimad inimese sisemine motivatsioon, tema vajadus karjääriautonoomiaks ja enesemääramine karjääriarengul. (Kuen *et al.*, 2013)

Üks peamisi globaalseid muutusi, mis toetab piirideta karjääri, on teenindussektori tööhõive suurenemine. Teenindussektori töövajadus on ettearvamatult ja spontaanne, mille tõttu organisatsioonid kasutavad aina enam ajutist tööjõudu. See eeldab organisatsioonidelt personalipraktikate ülevaatamist ja muutmist ning annab aluse uute strateegiate tekkeks. Teine oluline globaalne muutus on teabemajanduse levik arenenud riikides. Teabemajanduse peamised edu kriteeriumid on võrgustiku ja teadmiste loomine ning jagamine ka ettevõttest väljaspool. Piiridetusele omane organisatsioonidevaheline koostöö ja sõltuvus on muutunud aina enam tavapäraseks ja oodatuks. (Kuen *et al.*, 2013)

Peamised sotsiaal-kultuurilised muutused, mis soodustavad piirideta karjääri, on tööhõive muutumine lühemaks ja paindlikumaks ning kõrgharidusega inimeste arvu suurenemine. Ka töötajad ootavad töandjalt ebastabiilsemat tööhõivet, mistõttu pühenduvad nad ühele kindlale organisatsioonile aina vähem. Parem haridus annab noortele suuremad oskused ja karjääriautonoomia, mis teeb piirideta karjääri nende jaoks atraktiivsemaks. Karjääriuringutes on leitud, et indiviidi varane töökogemus mõjutab oluliselt indiviidi karjääriorientatsiooni, mis on ka põhjuseks, miks piirideta karjääri peetakse tulevikus peamiseks karjäärivormiks. (Kuen *et al.*, 2013)

Kolmandaks oluliseks keskkonna muudatuseks on uute organisatsioonistrateegiate esilekerkimine. Tulenevalt suurenevast globaliseerumisest ja tehnoloogilistest arengutest peavad organisatsioonid toime tulema aina ebastabiilsemas, ettearvamatumas ja konkureerivas keskkonnas. Strateegiad, mille eesmärk on organisatsiooni suur kasv, on muutunud vähem oluliseks. Organisatsioonid püüdnud enam paindlikkuse poole, mis võimaldab neil jääda

konkurentsivõimeliseks. Hierarhilise struktuuri vähendamiseks ja kulude kokkuhoiuks on organisatsioonides saanud tavapäraseks restruktureerimine ja töö ümberkorraldamine. Uued strateegiad muudavad protsesse sujuvamaks, mistõttu väheneb ka töötajate arv ja organisatsiooni suurus. See omakorda vähendab organisatsiooni võimekust pakkuda töötajatele varem tavapäraseks olnud traditsioonilist karjääri ja pikaajalist töösuhet. (Kuen *et al.*, 2013)

Neljas oluline muudatus on uued talendijuhtimise lähenemised ning personalipraktikad. Globaliseerumine ja tehnoloogiaareng on loonud uue ärimaastiku, kus organisatsioonid otsivad konkurentsivõime säilitamiseks pidevalt uusi personalipraktikaid. Kulude vähendamiseks ja paindlikkuse suurendamiseks kasutavad organisatsioonid aina enam ajutist tööjõudu ning pakuvad projektipõhist tööd. Sellised praktikad suurendavad organisatsiooni paindlikkust, kuid vähendavad töötajate arenguvõimalusi ja tajutavat tööturvalisust, mistõttu väheneb ka töötaja pühendumus organisatsioonile. Piirideta karjäär võimaldab töötajal arendada mitmeid ülekantavaid ning universaalseid kompetentse, mis tõstavad nende konkurentsivõimet, säilitades samal ajal organisatsiooni paindlikkust. (Kuen *et al.*, 2013)

Töörollide ja tööandjate vahetamine võimaldab töötajal laiendada enda sotsiaalset võrgustikku ja omandada mitmeid oskusi ja kompetentse, mis on vajalikud teadmiste loomisel ja jagamisel. Inimesed võtavad rohkem vastutust ja võtavad oma karjääris vastu otsuseid, mis võimaldaksid neil täita nende autonoomia vajadust. Mitmed uuringud on näidanud, et just karjääriautonoomia ja enesemääratlemine on inimeste peamised motivatsioonid piirideta karjääriks. Praegune töökeskkond ning personalipraktikad toetavad inimese vajadust autonoomiaks eriti kõrgelt haritud ja noorema tööjõu hulgas. Inimestel, kes järgivad piirideta karjääri kontseptsiooni, on parem tööalane konkurentsivõime, kuna nad on paremad uute teadmiste arendamisel ja värskete ideede loomisel tulenevalt nende kogemusest väljaspool ettevõtet või isegi tavapärast majandustegevusharu. (Kuen *et al.*, 2013)

1.2.3. Piirideta karjääri teooria ja muutuva karjääri teooria võrdlus

Piirideta karjääri teooria ja muutuva karjääri teooria kirjeldavad mõlemad uue karjäärikäsitluse võimalusi. Järgnevalt on esitatud piirideta karjääri ja muutuva karjääri peamised erinevused ning kasutamise võimalused, mis aitavad käsitletud teooriaid paremini mõista ning eristada.

Piirideta karjäär rõhutab näilikut lõputuid võimalusi, mida karjäär esindab ja kuidas nende võimaluste märkamine ja kasutamine edule viib. Muutuv karjäär rõhutab karjääri isejuhtivust ja

väärtuspõhisust (Briscoe & Hall, 2006). Piirideta karjäär on eelkõige juhitud autonoomiast – inimene võtab vastutuse oma töö organiseerimises ja muutustega kohanemises. Muutuv karjäär on aga juhitud isiklikust arengust ja kasvust, mis teeb lihtsamaks muutuvate ülesannete, rollide või tingimustega kohanemise ja vähendab tööturvalisuse olulisust (Briscoe *et al.*, 2012). Isejuhitud muutuv karjäär on sisemiselt fokuseeritud ning soodustab inimestel tegeleda identiteediga. Piirideta karjäär on aga vastupidiselt väliselt fokuseeritud ning võimaldab inimestel ületada organisatsiooni piire, et leida erinevaid võimalusi (Briscoe *et al.*, 2012). Muutuva karjääri teooria on väga sarnane piirideta karjääri kontseptsioonile, kuid muutuv karjäär rõhutab enam karjäärikompetentsi lisaväärtust subjektiivsele karjääriedule, mitte niivõrd organisatsioonile (Akkermans *et al.*, 2013). Peamised erinevused piirideta karjääri ja muutuva karjääri vahel on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Piirideta karjääri ja muutuva karjääri võrdlus

	Piirideta karjäär	Muutuv karjäär
Rõhuasetus	lõputud võimalused karjääris, karjäärivõimaluste märkamine	karjääri isejuhtivus ja väärtuspõhisus
Juhtivus	juhitud autonoomiast	juhitud isiklikust arengust ja kasvust
Fokuseeritus	väliselt fokuseeritud	sisemiselt fokuseeritud

Allikas: autori koostatud peatüki 1.2.3. alusel

Piirideta karjääri ning muutuva karjääri koos vaadates on võimalik moodustada kuusteist erinevat kombinatsiooni. Iga kombinatsioon esindab kas kõrget või madalat taset neljas dimensioonis: väärtuspõhisus, isejuhtivus, psühholoogiline mobiilsus ning füüsiline mobiilsus. Osad nendest kombinatsioonidest on loomulikus keskkonnas tõenäolisemad kui teised. Inimese dimensioonide tasemete määramine võimaldab leida potentsiaalseid väljakutseid, mis inimesel karjääris ette võivad tulla. Samuti annab dimensioonide määramine võimaluse tugevdada enda karjääri läbi arengu ja võimaluste, mida saavad pakkuda karjäärinõustajad, tugigrupid, partnerid, mentorid või teised karjääri arengust huvitatud osapooled. (Briscoe & Hall, 2006)

1.2.4. Teised uuemad karjääriteooriad

Lisaks piirideta karjääri teooriale ja muutuva karjääri teooriale on esile kerkinud ka teised vähem tuntud teooriaid. Järgnevalt on kirjeldatud vähem populaarsust saanud, kuid samuti relevantseid karjääriteooriaid. Nendeks on enesejuhitud karjäär, inimkapitali teooria ja hübriidkarjäär.

Enesejuhitud karjääri peamine mõte on, et inimene juhib enda karjääri ise ning see viitab inimese proaktiivsusele enda karjääri kavandamise osas (Akkermans *et al.*, 2013). See sisaldab inimese pingutust defineerida ja realiseerida oma isiklike karjäärieesmärke, mis võivad kokku langeda organisatsiooni eesmärkidega (De Vos & Soens, 2008). Oluline on karjäärikompetentside proaktiivsus, mis on karjääri eesmärkide saavutamiseks tehtud sihilikud tegevused. Enesejuhitud karjääril on kaks komponenti: käitumuslik komponent, mis sisaldab endas konkreetseid käitumisi, mis aitavad inimesel realiseerida oma karjäärieesmärgid (nt karjääri planeerimine, võimaluste loomine) ning peegeldav komponent, mis näitab inimese enda tunnetuslikke karjäärieesmärke ja aitab töötajal teha õigeid valikuid. (Akkermans *et al.*, 2013; De Vos & Soens, 2008)

Hübriidkarjäär on karjäär, mis koosneb nii traditsioonilise kui ka muutuva või piirideta karjääri komponentidest. Uuringud on näidanud, et enamus töötajaid tahaksid traditsioonilise karjääri poolt pakutavat töökindlust ning hierarhilist ülespoole liikumist, kuid samuti tahavad mittetraditsioonilise karjääri hüvesid, nagu koolitus, mis oleks kasulik nii organisatsioonis kui ka väljaspool, ja muutuva karjääriga kaasnevat heaolu, mis saavutatakse läbi avatud, usaldusliku ja austava tööatmosfääri. (Sullivan & Baruch, 2009)

Lisaks eelnevatele karjääriteooriatele on välja pakutud veel teisigi uue ajastu karjäärivorme. Portfooliokarjäär tähendab, et inimene ei liigu edasi organisatsiooni hierarhias, vaid ta on palgatud organisatsiooni täitma väga spetsiifilisi ülesandeid. Kaleidoskoopkarjäär kirjeldab, kuidas inimesed keskenduvad otsuseid tehes kolmele olulisele karjääriparameetrile: autentsus ehk iseenda suhtes aus olemine, tasakaal töö ning eraelu vahel ja väljakutsed ehk stimuleeriv töö ja karjääriareng. Liblikakarjäär tähendab inimese liikumist erinevate sektorite vahel. (Kuen *et al.*, 2013)

Kuigi erinevaid karjääriteooriaid on palju, ei ole enamus neist saavutanud sellist kasutust nagu piirideta karjääri ja muutuva karjääri teooriad. Eeltoodud karjääridest võib kõige olulisemaks lugeda hübriidkarjääri, mis sisaldab endas nii traditsioonilise, muutuva kui ka piirideta karjääri komponente ning on reaalses elus tõenäoliselt kõige sagedamini esinev.

1.3. Karjäärikompetentsid

1.3.1. Kompetentside olemus

Kompetentsi lähenemise alustas David McClelland (1973), kelle hinnangul pakutud intelligentsuse (IQ) hindamisest tööalase edukuse ennustajana ei piisa, et seletada, miks mõned inimesed on töös tulemuslikumad kui teised. Kompetentse määratletakse kui vaadeldavaid (jälgitavaid ja seega hindamist võimaldavaid) tegevusi, mis koosnevad indiviidi teadmiste, oskuste, suhtumiste ja käitumisviiside kogumist, mis on seotud tööalase tulemuslikkusega ning avaldavad seeläbi mõju organisatsiooni edukusele (Athey & Orth, 1999). Teisisõnu, kompetentsid on seotud (individaalse ja süsteemse arendamise tulemusel ka kollektiivse) kõrge töösoorituse tasemega ning toetavad seeläbi organisatsiooni jätkusuutlikkust ja annavad talle konkurentsieelise (*Ibid.*).

Hiljem täiendasid Athey ja Orth (1999) kompetentside definitsiooni, lisades sellele kõrge sooritusega inimeste intellektuaalsed ning käitumuslikud parimad praktikad ning konkurentsieelist andva uut laadi mõtlemise või käitumise. Adomaitienė ja Zubrickienė (2010) rõhutavad kompetentside koosmõju edukale sooritusele ning väidavad, et kompetents annab inimesele kvalitatiivse iseloomustuse. Kompetentside puhul on oluline nende püsivus, paindlikkus, kättesaadavus ja edasikantavus ning need on arendatavad süsteemse treeningu käigus (Adomaitienė & Zubrickienė, 2010).

Ühiskond nõuab paljude elukutsete puhul kõrgetasemelist, kõrge intelligentsiga, loomingulist ja iseseisvat töötajat, kelle puhul on olulised mitte üksnes erialaspetsiifilised, vaid ka üldisemad pädevused (kompetentsid). Tänapäeval on kõige olulisemaks saanud töötajate teadmised ja võime toime tulla keerulistes ja pidevalt muutuvates oludes ning pidevad muutused tööturul toovad endaga kaasa ka muutuvad nõudmised karjäärile. Viimane toob omakorda kaasa selle, et muutuvad karjääri arendamiseks tarvilikud kompetentsid ehk tekivad uued karjäärikompetentsid, mis on indiviidile vajalikud ning mille arendamine (või ebapiisav pädevus) mõjutab inimese tööelu ja arengut. (Adomaitienė & Zubrickienė, 2010)

1.3.2. Karjäärikompetentsid

Selleks, et leida ja säilitada töökohta muutuv keskkonnas, on inimestel vaja aina rohkem karjäärikompetentse (Akkermans *et al.*, 2013). Karjäärikompetentsid on eriti olulised inimestele, kes alles alustavad oma karjääri, kuna neil on suurem risk saada mittemeeldivate töötingimustega

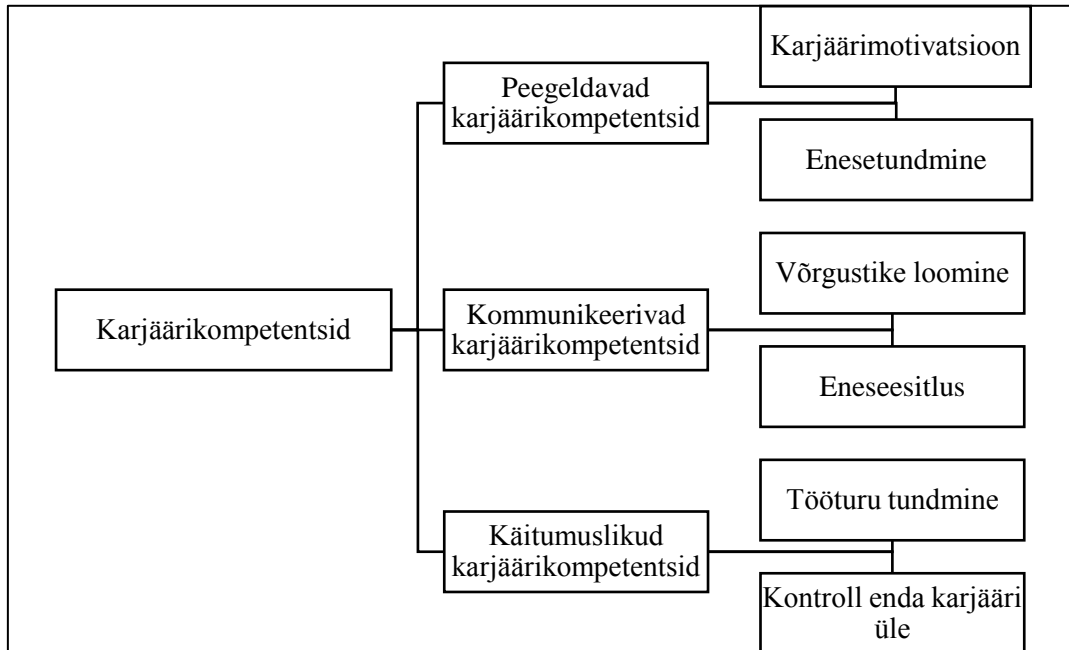
ja ebastabiilsem töökoht. Baruch (2003) väidab, et inimeste peamine eesmärk peaks olema saavutada tööalane konkurentsivõime, mitte pikk ja turvaline (püsiv) töökoht. Kui karjäär on aina enam ettearvamatu, on kompetentside ja tööalase konkurentsivõime põhjalik analüüs oluline selleks, et inimene suudaks oma karjääri teadlikult suunata (Heijde & Van Der Heijden, 2006). Karjäärikompetentsid võimaldavad inimesel püsida konkurentsivõimelisena ja muutuval tööturul edukalt toime tulla.

Akkermans *et al.* (2013) määratlevad karjäärikompetentse kui karjääri arenguks vajalikke teadmisi, oskusi ja võimeid, mida indiviid saab arendada ja mõjutada. Akkermans *et al.* (2013) väitel saab rääkida kolmest peamisest karjäärikompetentside dimensioonist: peegeldavad, kommuniqueerivad ja käitumuslikud karjäärikompetentsid (vt joonis 1). Igast dimensioonist tuletavad autorid kaks spetsiifilist karjäärikompetentsi. Peegeldavatest karjäärikompetentsidest tulenevad spetsiifilised karjäärikompetentsid on karjäärimotivatsioon ehk karjääri väärtused, kirg ja motivatsioon, ning enesetundmine ehk karjääriga seotud tugevuste, puuduste ja oskuste tundmine. Kommuniqueerivate kompetentside hulka kuuluvad võrgustike loomine ehk inimese sotsiaalse võrgustiku ja selles sisalduva professionaalse väärtuse teadvustamine, selle võrgustiku laiendamise oskus seoses karjääriga seotud eesmärkidega ja eneseesitlus, mis hõlmab endas teadmiste, võimete ja oskuste kommuniqueerimist sisemisele ja välisele tööjõuturule. Käitumuslikud spetsiifilised kompetentsid on tööjõuturu tundmine ehk aktiivselt tööga ning karjääriga seotud võimaluste otsimine sisemisel ja välisel tööjõuturul ning kontroll enda karjääri üle ehk aktiivselt isiklike karjääriga seotud õppeprotsesside ja tööprotsesside mõjutamine planeerimise ja eesmärkide seadmise läbi.

Enda karjääri üle kontrolli olulisust on rõhutanud veel teisedki autorid. Bocciardi *et al.* (2017) tõlgendavad kontrolli enda karjääri üle kui töötaja vastutuse võtmist oma arengu ja keskkonna mõjutuste eest, näidates enesedistsipliini, pingutust ja vastupidavust. Guan *et al.* (2013) väidavad, et kontroll enda karjääri üle on kasulik selgete eesmärkide seadmisel ning veenvate otsuste vastuvõtmisel tööotsingul, mis omakorda teeb töö leidmise lihtsamaks.

Tulenevalt eelnevalt kirjeldatust võib järeldada, et karjäärikompetentsid on terviklikud ning neid võib eristada tööoskustest ja tööga seotud kompetentsidest. Lisaks peaks karjäärikompetentsidest eristama sellised kontseptsioonid nagu töö-eraelu tasakaal ja stressijuhtimine (kuigi need ise karjäärikompetentsid ei ole, võivad need olla nendega seotud). Autorid väidavad, et karjäärikompetentsid peavad olema suunatud tulevikku ja need iseloomustavad ideaalset ning

professionaalset töötajat. Karjäärikompetentsid aitavad töötajal vähendada erinevust tema praeguse karjääri ja tulevikus loodava karjääri vahel. (Akkermans *et al.*, 2013)



Joonis 1. Karjäärikompetentsid Akkermans *et al.* (2013) käsitluse järgi
Allikas: autori koostatud peatüki 1.3.2. alusel

Akkermans ja Tims (2017) väidavad, et karjäärikompetentsidest saadavat kasu saab suurendada, kui neid kasutatakse tööl reaalse käitumisena. Karjäärikompetentse tuleb realses käitumises kasutada, et need aitaksid inimesel saavutada tööalast konkurentsivõimet ja tervislikku töö-eraelu tasakaalu. Selleks saab inimene kasutada töö kohendamist. Töö kohandamine viitab töötaja võimele proaktiivselt modelleerida oma töö aspekte, et luua töö ja enda omaduste vahel parem sobivus.

Karjäärikompetentsid peegeldavad kolme tüüpi teadmisi: *know-why* kompetentsid, *know-how* kompetentsid ja *know-whom* kompetentsid (kolm dimensiooni) (DeFillippi & Arthur, 1994). *Know-why* kompetentsid suhestuvad karjäärimotivatsiooniga, mina-pildiga ja väärtustega (*Ibid.*). Need näitavad inimese energiat ja identifikatsiooni, mis ilmnevad ülesannetes, projektides ja töökultuuris (Sullivan & Arthur, 2006). *Know-how* kompetentsid peegeldavad karjääri seotud oskusi ja tööga seotud teadmisi (DeFillippi & Arthur, 1994). *Know-whom* kompetentsid peegeldavad karjääriks olulisi suhtevõrgustikke, mille kaudu inimene saab leida uusi võimalusi

(*Ibid.*). Need näitavad inimese suhteid kolleegidega, professionaalidega ja sõpradega, kes annavad ligipääsu uutele võimalustele ja infoallikatele (Sullivan & Arthur, 2006).

Lisaks eelnevalt kirjeldatud karjäärikompetentsidele on töö autor lisanud karjäärikompetentside hulka ka karjäärioptimismi ja karjäärrikohanemise. Järgnevad peatükid kirjeldavad nende kompetentside rolli inimese karjääris ja nende kohta teiste eelmainitud karjäärikompetentside hulgas.

1.3.3. Karjäärioptimism

Rakenduspsühholoogias rõhutatakse positiivse suhtumise, enesekindluse, teadlike otsuste tegemise, kongruentsuse ja töömaailmaga kohanemise olulisust. Optimism viitab üldistunud ootusele, et tulevikus juhtuvad head asjad ning see seostub eesmärkide seadmisega. Mitmed uuringud on leidnud optimismi kasu karjääriplaanide tegemisel ja hiljem juhtimisrollides. Uuringud samuti näitavad, et optimistid kohanevad paremini uute olukordadega, sest nad on paindlikumad informatsiooni töötlemisel ja selle alusel käitumisvalikute tegemisel. (Rottinghaus *et al.*, 2005)

Selleks, et tänapäevases karjäärikeskkonnas edukas olla, on aina enam vaja, et inimestel oleks rohkem tõhusust, usku, vastupidavust ja optimismi. Karjäärioptimism seostub toega, mida inimesed saavad oma karjääris erinevatelt arendavatelt suhetelt. Viimased uuringud näitavad, et karjäärioptimism on positiivselt seotud selliste oluliste karjäär tulemitega nagu tööga rahulolu, õnnelikkus, organisatsiooniline pühendumus ja sooritus. Samuti näitavad uuringud, et optimistid tulevad kiiremini välja stressirikastest situatsioonidest, säilitavad tõenäolisemalt positiivse vaate ning mõtlevad välja plaane, kuidas toime tulla stressirikastes olukordades. (Higgins *et al.*, 2010).

1.3.4. Karjäärrikohanemine

Karjäärrikohanemine tähendab valmisolekut toime tulla erinevate võimalike tööülesannetega ning prognoosimatute kohanemistega, mis ilmnevad töötingimustes (Rottinghaus *et al.*, 2005). Karjäärrikohanemist peetakse üheks olulisemaks faktoriks karjääriedukuse puhul (Hirschi *et al.*, 2015) ning see on positiivselt seotud tööotsimise efektiivsusega, karjäärirahuloluga, subjektiivse karjäärieduga, töösooritusega, edutamise ja ka töötasuga (Bocciardi *et al.*, 2017). Karjäärrikohanemine kätkeb endas kolme peamist komponenti: planeeritud hoiak, enda ja keskkonna avastamine ning teadlike otsuste planeerimine (Rottinghaus *et al.*, 2005).

Karjäärrikohanemine on mitmemõõtmeline konstrukt, mis koosneb erinevatest isikuomadusi, motivatsioon, valmisolekut, psühholoogilist tugevust, käitumist ja suhtumist peegeldavatest osadest (Hirschi *et al.*, 2015).

Üks populaarsemaid käsitlusi tõlgendab karjäärrikohanemist kui suhtumist, käitumist ja kompetentse, mida inimene kasutab tööga kohanemisel (Hirschi *et al.*, 2015). Bocciardi *et al.* (2017) väidavad, et karjäärrikohanemine ei ole fikseeritud konstrukt, kuna töötaja ressursid ei ole ajas ega olukorras stabiilsed vaid muutuvad (vajalikud ressursid aktiveeritakse tulenevalt töötaja individuaalsetest omadustest, keskkonnast ja nende vastasmõjust). Karjäärrikohanemine mõjutab inimese hinnanguid enda võimele planeerida ja kohaneda muutuva karjääriga ja tööülesannetega, eriti veel ettenägematute olukordade vaates (Rottinghaus *et al.*, 2005) ning selle eesmärgiks on edukas inimese ja keskkonna integratsioon (Guan *et al.*, 2013).

Kõrgkooli üliõpilaste hulgas on leitud, et karjäärrikohanemine on seotud selliste tunnustega nagu tööotsimise enesetõhusus, karjäärioptimism, proaktiivne iseloom, karjääriotsuste enesetõhusus, enesehinnang, tugevused ja elu mõtte tajumine (Duffy *et al.*, 2015). Samuti on leitud, et karjäärrikohanemine soodustab tööotsimise enesetõhusust aja jooksul (Guan *et al.*, 2013). Täiskasvanute hulgas on leitud, et karjäärrikohanemine on seotud töösooritusele antavate hinnetega, karjäärirahuloluga, eluga rahuloluga, lootusega ja üldise heaoluga. Pikaajalised uuringud on näidanud, et need, kes kohanevad paremini, on tõenäolisemalt ka oma tööga rahulolevamad. (Duffy *et al.*, 2015)

Karjäärrikonstrukti teoorias on karjäärrikohanemine inimese ressurss, et toime tulla praeguste ja tulevaste kutsealaste ülesannetega. Seda rõhutatakse kui peamist tunnust, mis kujutab inimese tugevusi ja mõjutab, kuidas nad leiavad oma tee töömaailmas. Karjäärrikohanemine koosneb neljast komponendist: osavõtt, kontroll, uudishimu ja enesekindlus. Osavõtt näitab inimese võimet tulevikku planeerida ning kutsealaseks tulevikuks valmistuda; kontroll näitab vastutustunde suurust, mida inimesed tunnevad seoses oma tulevase karjääri vormimisega; uudishimu näitab inimese eneseavastust seoses tulevaste elukutseliste valikutega; enesekindlus näitab probleemide lahendamise efektiivsust ja seda, kui palju inimene tunneb, et suudab potentsiaalseid takistusi ületada. Mitme uuringu tulemused on näidanud, et üliõpilased, kellel on kõrge karjäärrikohanemine, saavad suurema tõenäosusega pärast kooli lõpetamist töö, tunnevad ennast tööd otsides võimekamana, tunnevad ennast efektiivsemana karjääriotsuste tegemisel ja on üldiselt kompetentsemad ja optimistlikumad oma karjääri suhtes. Samuti väidetakse, et

karjäärrikohanemine aitab lisaks karjäärile ka igapäevaste probleemidega hakkama saada (Duffy *et al.*, 2015)

1.3.5. Ülevaade varasematest uuringutest karjäärrikompetentside teemal

Mitmed autorid on uurinud karjäärrikompetentse ning nende seoseid erinevate faktoritega. Järgnevalt antakse ülevaade varasematest uuringutest karjäärrikompetentside, -optimismi ja –kohanemise teemal ning olulisematest uuringutulemustest.

Karjäärrikompetentside mõju subjektiivsele karjääriedule uurisid Akkermans ja Tims 2017. aastal. Akkermans ja Tims uurisid töötavate noorte (183 inimest vanuses 16-30) karjäärrikompetentse ning leidsid, et karjäärrikompetentsid võimendavad töötaja subjektiivset karjääriedu (täpsemalt tajutavat tööalast konkurentsivõimet ja töö-eraelu tasakaalu) läbi töö kohandamise. Lisaks subjektiivsele karjääriedule on uuritud ka karjäärrikompetentside ning proaktiivsuse seoseid. Plomp *et al.* (2016) uurisid noorte (574 inimest vanuses 16-30) proaktiivsuse mõju töörahulolule. Töötaja proaktiivsus on töötaja võime säilitada tööga rahulolu aktiivselt tööd endale sobivaks vormides ning proaktiivsed töötajad on oma karjääris isejuhtivad. Autorid leidsid, et töötaja proaktiivsus aitab kaasa karjäärrikompetentside arengule, mis omakorda suurendab töötaja töörahulolu.

Garcia *et al.* (2015) uurisid karjäärioptimismi ning selle arengusse panustavaid faktoreid, nagu vanemate ja õpetaja toetus ning enesetõhusus. Uuringus osales 235 üliõpilast. Autorid leidsid, et nii vanemate kui ka õpetaja toetus on olulised noore karjääriarengus, kuna need pakuvad nii instrumentaalset kui ka emotsionaalset tuge. Kui inimest ümbritsev keskkond on toetav, tajuvad inimesed oma tulevikku positiivsemana. Nad teavad, et nad saavad loota nii oma vanemate kui õpetajate abile ja juhendamisele. Positiivne suhtlus vanemate ja õpetajatega soodustab samuti positiivset vaadet endale ja keskkonnale, mis aitab kaasa inimese optimistlikule tulevikuvaatele. Enesetõhusus mõjutab karjäärioptimismi, kuna suurendab inimese võimet kasutada efektiivseid probleemilahenduse strateegiaid ja seada realistlikke eesmärke. See võimaldab inimestel näha raskusi väljakutsetena, mistõttu nähakse ka rohkem võimalusi karjäärieduks.

McIlveen, *et al.* (2013) väidavad, et optimistlik üliõpilane on huvitatud oma karjääritulevikust, pingutab selle nimel ning tunneb ennast oma tuleviku karjääri osas kindlalt ning mugavalt. Uuringu läbiviijad kasutasid karjäärituleviku küsimustikku Austraalia üliõpilaste akadeemilise korruga rahulolu uurimiseks. Valimisse kuulus 529 üliõpilast keskmise suurusega Austraalia

ülikoolist. Autorid leidsid, et karjäärioptimism ennustab üliõpilaste rahulolu akadeemilise korraga ning optimistlikud üliõpilased tunnevad suuremat rahulolu oma õpingutest ning karjäärivalikust. Spurk *et al.* (2015) uurisid noorte Saksa akadeemikute subjektiivset karjääriedu ning karjäärioptimismi ja leidsid, et karjäärioptimismi suurenemine suurendab inimese subjektiivset karjääriedu. Saksamaa, Hiina ja USA ülikoolide õpilaste hulgas läbi viidud uuringus leiti, et karjäärioptimism on ka aluseks karjääri otsustatavusele (Gunkel *et al.*, 2010).

Tolentino *et al.* (2014) uurisid 555 Austraalia üliõpilase karjäärrikohanemist ning oletasid, et karjäärioptimism on positiivses seoses karjäärrikohanemisega. Karjäärioptimismi mõõtmiseks kasutasid autorid Rottinghaus *et al.* (2005) loodud karjäärirituleviku küsimustiku karjäärioptimismi mõõtvaid küsimusi, mida nad kohandasid vastavalt üliõpilaste erialale. Autorid leidsid, et karjäärioptimism seostub positiivselt karjäärrikohanemisega, kuna nad keskenduvad rohkem oma tugevustele ning on kohanemisevõimelisemad oma karjäärirituleviku osas. Optimistide positiivsed ootused võimaldavad neil olla paindlikumad, mis on karjäärrikohanemise jaoks olulise tähtsusega. Lisaks üliõpilastele on uuritud karjäärrikompetentse ka õpetajatel (van Dam *et al.*, 2010). Autorid eeldasid, et karjäärrikohanemine on oluline ettevõtlikuks käitumiseks koolis ning nad eeldasid, et õpetajatel, kellel on kõrge karjäärrikohanemise tase, on ka kõrge ettevõtlikkus. Uuringu tulemusena leiti, et karjäärrikohanemine on tugevalt seotud ettevõtlikkusega ning see peegeldab õpetajate paindlikkust muutavas keskkonnas.

Dumulescu *et al.* (2015) eeldasid, et karjäärrikohanemine aitab inimestel ennast paremini tööks ette valmistada. Nad viisid Rumeenias läbi uuringu, kus uurisid 458 üliõpilase kutsumust, karjäärrikohanemist ja karjäärrikompetentse. Uuringu tulemustest selgus, et karjäärrikohanemine on oluline faktor kutsumuse ja karjäärrikompetentside vahel. Üliõpilased, kes näevad oma karjääri enda kutsumusena, on suutelisemad avardama enda karjäärivõrgustikku, kommunikeerima teistele enda kompetentse ja aktiivsemalt uurima enda karjäärivõimalusi. Selles mängib rolli ka karjäärrikohanemise psühholoogiliste ressursside (enesekindlus, uudishimu, kontroll ja osavõtt) kasutamine. Lisaks eelnevale leidsid autorid mõõduka positiivse seose karjäärrikohanemise ja võrgustike loomise vahel ning karjäärrikohanemise ja eneseesitluse vahel. Autorid leidsid ka mõõduka positiivse seose karjäärrikohanemise ja tööturu tundmise vahel.

2. EMPIIRILINE UURING

2.1. Eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva uurimuse eesmärgiks on saada esmane ülevaade Eesti üliõpilaste karjäärikompetentsidest ja hinnata nende sõltuvust sellest, millisel õppetasemel õpitakse (bakalaureuse- vs magistriõpe), kuivõrd on tööstaaži olemasolu või puudumine karjäärikompetentside puhul oluline ning kas ja milliseid erinevusi karjäärikompetentsides esineb sõltuvalt sellest, millises ülikoolis õpitakse.

Empiirilises uuringus kontrollitakse järgmiste hüpoteeside kehtivust:

- 1) küsimustiku peamised psühhomeetriselised omadused (struktuur ja alaskaalade reliaablus) on piisavad selleks, et eestindatud karjäärikompetentside küsimustiku versiooni praktikas kasutada (struktuur on kooskõlas originaalküsimustikuga ja alaskaalade reliaablus on piisav, et neid mõõtevahendina kasutada);
- 2) Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilased hindavad enda karjäärikompetentse kõrgemalt kui Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilased;
- 3) hinnangud karjäärikompetentsidele on positiivses seoses üliõpilase tööstaažiga;
- 4) karjäärikompetentside tase on seotud õppetasemega kõrgkoolis (magistrikraadi omandavad üliõpilased hindavad enda karjäärikompetentse kõrgemalt kui bakalaureusekraadi omandavad üliõpilased).

2.2. Meetod

2.2.1. Mõõtmisvahendid

Andmete kogumiseks koostati karjäärikompetentside küsimustik, mis põhineb järgnevatel küsimustikel:

- 1) Akkermans *et al.* (2013) karjäärikompetentside küsimustik (*Career Competencies Questionnaire*);
- 2) Rottinghaus *et al.* (2005) karjäärituleviku küsimustik (*Career Futures Inventory*).

Akkermans *et al.* (2013) loodud karjäärikompetentside küsimustik jagab karjäärikompetentsid kuueks: 1) karjäärimotivatsioon ($\alpha = 0,77$) ehk väärtused, motivatsioon ja kirg karjääri suhtes; 2)

enesetundmine ($\alpha = 0,82$) ehk tugevused, puudused ja oskused karjääris; 3) võrgustike loomine ($\alpha = 0,76$) ehk professionaalse võrgustiku teadvustamine ja selle suurendamine; 4) eneseesitlus ($\alpha = 0,77$) ehk teadmiste, võimete ja oskuste kommunikeerimine sisemisele ja välisele tööjõuturule; 5) karjäärivõimaluste tundmine ($\alpha = 0,77$) ehk tööga ning karjääriga seotud võimaluste uurimine ning otsimine sisemisel ja välisel tööjõuturul; 6) kontroll enda karjääri üle ($\alpha = 0,81$) ehk karjääriga seotud õppeprotsesside ja tööprotsesside mõjutamine eesmärkide seadmise ja planeerimise abil. Karjäärikompetentside küsimustik on loodud tööturule sisenevate noorte karjäärikompetentside mõõtmiseks.

Rottinghaus *et al.* (2005) loodud karjäärituleviku küsimustik on üliõpilastele suunatud küsimustik, mis mõõdab kolme alaskaalat: 1) karjäärrikohanemine ($\alpha = 0,85$) ehk inimese võime toime tulla muutustega, uute tööülesannetega ning ootamatute takistustega karjääriplaanides; 2) karjäärioptimism ($\alpha = 0,87$) ehk kalduvus oodata parimat võimalikku lahendust, rõhutada kõige positiivsemaid aspekte karjääriarengust ning olla positiivne karjääriplaneerimisel; 3) tööturu tundmine ($\alpha = 0,73$) ehk tajutud tööturu ja tööhõive trendide tundmine.

Eelnevalt kirjeldatud küsimustikke ei ole autorile teadaolevalt Eestis varasemalt kasutatud. Käesoleva töö eesmärkide uurimiseks moodustati kahest eelnevalt kirjeldatud küsimustikust üks karjäärikompetentse mõõtev küsimustik. Küsimustiku loomisel otsustati kõiki originaalküsimustike väiteid mitte kasutada. Küsimusi kohandati Eesti oludega ja küsimuste valikus lähtuti küsimuste olulisusest käesolevale tööle ehk uurimuse eesmärgi täitmise nõudest. Küsimused tõlgiti eesti keelde ning juhendaja ja autori tagasitõlke võrdluse järgselt koostati lõplik küsimustik. Küsimustiku hindamiseks viidi läbi pilootuuring kolme inimesega. Pilootuuringu tulemustest selgus, et küsimustikus parandusi teha ei olnud vaja.

Lõplik küsimustik koosnes 34st küsimusest (lisa 1), mis jagunesid 9 alaskaala vahel (tabel 2): karjäärimotivatsioon (3 küsimust, nt „Ma tean, mis mulle minu eriala juures meeldib“), enesetundmine (3 küsimust, nt „Ma tean, millised on minu oskused“), võrgustike loomine (3 küsimust, nt „Ma tean oma erialal inimesi, kes oskavad mulle anda karjäärinõu“), eneseesitlus (3 küsimust, nt „Ma oskan teistele näidata, mis on minu tugevused minu erialal“), karjäärivõimaluste tundmine (3 küsimust, nt „Ma oskan leida võimalusi, kuidas ennast arendada“), kontroll enda karjääri üle (3 küsimust, nt „Ma oskan teha selgeid karjääriplaanide“), karjäärrikohanemine (8 küsimust, nt „Ma kohanen hästi uute töötingimustega“), karjäärioptimism (6 küsimust, nt „Oma karjääri peale mõtlemine inspireerib mind“) ja tajutud tööturu tundmine (2

küsimust, nt „Ma tunnen hästi tööjõuturu trende“). Vastuseid koguti 5-punkti skaalal (1 – ei nõustu üldse, 5 – nõustun täielikult).

Tabel 2. Karjäärikompetentside küsimustiku alaskaalad

	Tähendus
Karjäärimotivatsioon	väärtused, motivatsioon ning kirk karjääri suhtes
Enesetundmine	tugevused, puudused ja oskused karjääris
Võrgustike loomine	professionaalse võrgustiku teadvustamine ja selle suurendamine
Eneseesitlus	teadmiste, võimete ja oskuste kommunikeerimine sisemisele ja välisele tööjõuturule
Karjäärivõimaluste tundmine	tööga ning karjääriga seotud võimaluste uurimine ning otsimine sisemisel ja välisel tööjõuturul
Kontroll enda karjääri üle	karjääriga seotud õppeprotsesside ja tööprotsesside mõjutamine eesmärkide seadmise ja planeerimise abil
Karjäärikohanemine	valmisolek toime tulla tööl kaasnevate potentsiaalsete ülesannetega ning prognoosimatute kohanemistega
Karjäärioptimism	positiivsus tuleviku ning karjääri suhtes
Tööturu tundmine	tajutud tööturu ja tööhõive trendide tundmine

Allikas: autori koostatud peatükk 2.2.1. alusel

Andmete kogumiseks kasutati *Google Forms* veebilehekülge. Küsimustik saadeti Tartu Ülikooli, Tallinna Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli üldkontaktidele, mis leiti ülikoolide kodulehelt. Küsimustikku levitati tutvusringkonnas nii sotsiaalmeedia kui ka meili teel ning autorile teadaolevalt jagati küsimustikku veel Tartu Ülikooli tudengiinfokirjas ja nõustamiskeskuse lehel ning Tallinna Ülikooli karjääri- ja nõustamiskeskuse lehel. Andmeid koguti perioodil 22.02.2018-01.04.2018.

2.2.2. Valim

Valimisse kuulusid Tartu Ülikooli (TÜ), Tallinna Ülikooli (TLÜ) ja Tallinna Tehnikaülikooli (TTÜ) üliõpilased mugavusvalimi alusel. Kokku oli valimis 153 isikut, 124 naist ja 29 meest. Vastajad olid vanuses 19-47 aastat (keskmine vanus 25,81 aastat). Tartu Ülikoolist oli vastajaid 71 (46,4% kogu valimist), Tallinna Tehnikaülikoolist 50 (32,7% valimist) ning Tallinna Ülikoolist 31 (20,3% valimist). Üks vastaja jättis ülikooli mainimata. Magistrikraadi omandas 78 isikut (51,0% valimist), bakalaureusekraadi 72 (47,1% valimist) ning doktorikraadi 3 isikut (2,0% valimist). Vastajatest oli kehtivas töösuhtes 116 isikut (75,8% valimist), 37-l isikul (24,2%) kehtivat töösuhet ei olnud. 11-l isikul (7,2%) puudus tööstaaž täielikult, 18-l isikul (11,8%) oli tööstaaž alla ühe aasta, 42-l isikul (27,5%) oli töökogemust 1-3 aastat, 82-l isikul (53,6%) oli töökogemust enam kui 3 aastat. Valimi karakteristikud on kajastatud tabelis 3.

Tabel 3. Valimi iseloomustus

Valim kokku	153	
Keskmine vanus	26 (19-47)	
Sugu	naine	124 (81,0%)
	mees	29 (19,0%)
Ülikool	Tartu Ülikool	71 (46,4%)
	Tallinna Tehnikaülikool	50 (32,7%)
	Tallinna Ülikool	31 (20,3%)
Omandatav kraad	bakalaureus	72 (47,1%)
	magister	78 (51,0%)
	doktor	3 (2,0%)
Kehtiv töösuhe	ja	116 (75,8%)
	ei	37 (24,2%)
Tööstaaž	puudub	11 (7,2%)
	alla 1 aasta	18 (11,8%)
	1-3 aastat	42 (27,5%)
	rohkem kui 3 aastat	82 (53,6%)

Allikas: autori arvutused

2.2.3. Andmeanalüüs

Andmeanalüüs viidi läbi programmis SPSS (IBM SPSS Statistics 20). Andmeanalüüsis kasutati kirjeldavat statistikat, korrelatsioonanalüüsi, faktoranalüüsi, dispersioonanalüüsi ehk ANOVAT ja T-testi.

2.3. Tulemused

Faktoranalüüsi tulemusel (peatelgede analüüs mitteortogonaalse Promax pööramisega, mis lubab faktoritel olla omavahel seotud) leiti, et 1) küsimustiku struktuur on ligilähedane originaalile ja 2) küsimustik moodab kaheksat latentset (omavahel seotud olevat) faktorit, milleks on: 1) karjäärieesmärkide seadmine, 2) karjäärrikohanemine, 3) karjääriabi ja -arendamine, 4) karjäärimotivatsioon, 5) tunnetatud kontroll karjääri üle, 6) eneseesitlus, 7) enesetundmine ja 8) tööturu tundmine (lisa 2). Faktoranalüüsi tulemuste alusel jagatud väidetest moodustati kaheksa alaskaalat, mille reliaablust hinnati Cronbach'i alpha alusel. Alaskaalade reliaablusanalüüsi tulemused (ning väited, millest alaskaala koosneb) on esitatud tabelis 4. Seitse alaskaalat kaheksast on piisava reliaablusega (0,70 või suurem), et neid mõõtevahendina usaldusväärseks pidada. Alaskaala „enesetundmine“ reliaablusnäitaja (0,67) jääb alla rahuldavaks peetava 0,70 taseme.

Tabel 4. Faktoranalüüsi tulemusel saadud alaskaalad ning nende reliaablusnäitajad

Alaskaalad	Cronbach'i α
Karjäärieesmärkide seadmine	0,89
Ma oskan teha selgeid karjääriplaan	...
Ma tean, mida ma tahan saavutada oma karjääris järgmise aasta jooksul	...
Ma oskan seada endale karjäärieesmärke	...
Karjääriplaneerimine on minu jaoks loomulik tegevus	...
Ma teen kindlasti õigeid otsuseid oma karjääris	...
Karjäärikohanemine	0,85
Ma kohanen hästi uute töötingimustega	...
Ma kohanen hästi muutustega minu karjääris	...
Ma suudan ületada potentsiaalsed takistused, mis võivad ilmneda minu karjääris	...
Ma naudin uute tööülesannete proovimist	...
Ma kohanen hästi muutavas töökeskkonnas	...
Karjääriabi ja -arendamine	0,80
Ma tean oma erialal inimesi, kes oskavad mulle anda karjäärinõu	...
Ma tean inimesi väljaspool oma eriala, kes oskavad mulle anda karjäärinõu	...
Ma oskan küsida abi inimestelt minu tutvusringkonnas	...
Ma oskan leida võimalusi, kuidas ennast arendada	...
Ma tean, kuidas otsida minu erialal toimunud arenguid	...
Ma oskan uurida enda võimalusi tööjõuturul	...
Karjäärimotivatsioon	0,80
Ma tean, mis mulle minu eriala juures meeldib	...
Ma tean, mis on karjääris minu jaoks oluline	...
Ma tean, mis mind minu eriala juures köidab	...
Mul on raske leida enda jaoks õiget karjääri	...
Tunnetatud kontroll karjääri üle	0,72
Minu karjääri edukus sõltub minust endast	...
Mul on harva kontroll enda karjääri üle	...
Mul ei ole kontrolli enda karjääri edukuse üle	...
Eneseesitlus	0,83
Ma oskan teistele näidata, mis on minu tugevused minu erialas	...
Ma oskan teistele näidata, mida ma tahan oma karjääriga saavutada	...
Ma oskan näidata inimestele minu ümber, mis on minu jaoks oluline minu erialas	...
Enesetundmine	0,67
Ma tean, mis on minu erialal minu tugevused	...
Ma tean, mis on minu erialal minu nõrkused	...
Ma tean, millised on minu oskused	...
Tööturu tundmine	0,86
Ma tunnen hästi tööjõuturu trende	...
Minu jaoks on lihtne näha ette tulevase tööjõuturu trende	...

Allikas: autori arvutused

Karjäärikompetentside alaskaalade omavahelise korrelatsiooni uurimiseks viidi läbi korrelatsioonanalüüs. Korrelatsioonanalüüsis leiti lineaarne ehk Pearsoni korrelatsioonikordaja. Kõige suuremad positiivsed seosed olid karjäärieesmärkide seadmise ja karjäärimotivatsiooni vahel ($r = 0,641$), karjäärieesmärkide seadmise ning karjääriabi ja -arendamise vahel ($r = 0,596$), tööturu tundmise ja karjäärieesmärkide seadmise vahel ($r = 0,580$), eneseesitluse ja karjäärieesmärkide seadmise vahel ($r = 0,563$), karjääriabi ja -arendamise ning tööturu tundmise vahel ($r = 0,532$). Karjäärikompetentside alaskaalade vahelised seosed ($p < 0.01$) on esitatud tabelis 5.

Tabel 5. Karjäärikompetentside alaskaalade vahelised korrelatsioonid

	Karjääri-eesmärkide seadmine	Karjääriabi ja -arendamine	Karjääri-motivatsioon	Eneseesitlus	Tööturu tundmine
Karjäärieesmärkide seadmine	1	–	–	–	–
Karjääriabi ja -arendamine	0,596	1	–	–	–
Karjäärimotivatsioon	0,641	0,341	1	–	–
Eneseesitlus	0,563	0,496	0,486	1	–
Tööturu tundmine	0,580	0,532	0,329	0,371	1

Allikas: autori arvutused

Seos puudus eneseesitluse ja tunnetatud kontrolli alaskaalade vahel ($r = 0,005$) nagu ka tunnetatud kontrolli ja enesetundmise alaskaalade vahel ($r = 0,079$).

2.3.1. Karjäärikompetentside tase ja ülikoolidevahelised erinevused

Teise hüpoteesina eeldati, et Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilased hindavad enda karjäärikompetentse kõrgemalt kui Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilased. Karjäärikompetentside üldise taseme hindamiseks leiti esmalt kõikide alaskaalade väidete keskväärtused (alaskaalade kirjeldav statistika on esitatud tabelis 6). Ilmnes, et valimisse kuulunud üliõpilased hindasid enda karjäärikompetentsidest kõige kõrgemaks kontrollitunnet enda karjääri üle ($m = 4,23$). Järgnevalt hinnati veel kõrgelt ka enesetundmist ($m = 4,07$) ja karjäärimotivatsiooni ($m = 4,06$). Kõige madalamalt hinnati karjäärikompetentsidest tööturu tundmist ($m = 2,79$).

Tabel 6. Karjäärikompetentside alaskaalade kirjeldav statistika

	m	SD	Min	Max
Tunnetatud kontroll karjääri üle	4,23	0,73	1,67	5,00
Enesetundmine	4,07	0,66	1,33	5,00
Karjäärimotivatsioon	4,06	0,75	1,25	5,00
Karjäärikohanemine	3,95	0,66	2,00	5,00
Karjääriabi ja -arendamine	3,84	0,74	2,17	5,00
Eneseesitlus	3,71	0,86	1,67	5,00
Karjäärieesmärkide seadmine	3,37	0,96	1,20	5,00
Tööturu tundmine	2,79	1,03	1,00	5,00

Allikas: autori arvutused

Teise hüpoteesi täpsemaks kontrollimiseks viidi läbi dispersioonanalüüs karjäärikompetentside hinnangute osas ülikoolide lõikes. Karjäärieesmärkide seadmisel leiti oluline erinevus TTÜ ja TLÜ üliõpilaste vahel ($p = 0,007$), kus TTÜ üliõpilased ($m = 3,73$) hindasid enda karjäärieesmärkide seadmist kõrgemalt kui TLÜ üliõpilased ($m = 3,11$). Karjäärikohanemise hindamises ilmnis oluline erinevus ($p = 0,003$) TÜ ja TTÜ üliõpilaste vahel, kus TTÜ üliõpilased ($m = 4,19$) hindasid ennast kõrgemalt kui TÜ üliõpilased ($m = 3,83$). Karjääriabi ja -arendamise kompetentsi hindasid samuti TTÜ üliõpilased ($m = 4,06$) kõrgemini kui TÜ üliõpilased ($m = 3,69$; $p = 0,018$). Eneseesitluse kompetentsis hindasid aga TLÜ üliõpilased ennast oluliselt kõrgemalt ($m = 4,02$; $p = 0,015$) kui TÜ üliõpilased ($m = 3,52$). Enesetundmises esines oluline erinevus ($p = 0,008$) TTÜ ja TÜ vahel, kus TTÜ üliõpilased ($m = 4,25$) hindasid ennast kõrgemalt kui TÜ üliõpilased ($m = 3,89$). Tööturu tundmise kompetentsi alaskaala hindamises ilmnis, et TTÜ üliõpilased ($m = 3,48$) hindasid ennast oluliselt kõrgemalt kui TÜ üliõpilased ($m = 2,35$; $p < 0,001$) kui ka TLÜ üliõpilased ($m = 2,71$; $p = 0,001$). TÜ ja TLÜ üliõpilaste vahel olulist erinevust ei olnud. Kirjeldav statistika ülikoolide lõikes on esitatud tabelis 7.

Ülikoolidevaheliste erinevuste uurimiseks viidi lisaks läbi dispersioonanalüüs, kus leiti kõikide karjäärikompetentside keskvaartused ülikoolide kohta. Analüüsi tulemusena selgus, et statistiliselt oluline erinevus ($p = 0,002$) oli TÜ ja TTÜ üliõpilaste karjäärikompetentside hinnangutes, kus TÜ üliõpilaste keskmine hinnang ($m = 29,02$) oli väiksem kui TTÜ üliõpilaste keskmine hinnang ($m = 31,90$). Ülikoolidevahelised erinevused on esitatud tabelis 8.

Tabel 7. Karjäärikompetentside alaskaalade kirjeldav statistika ülikoolide lõikes

		m	SD	Min	Max
Karjäärieesmärkide seadmine	TLÜ	3,11	0,86	1,40	4,60
	TTÜ	3,73	0,81	2,00	5,00
	TÜ	3,24	1,04	1,20	5,00
Karjäärikohanemine	TLÜ	3,85	0,72	2,00	5,00
	TTÜ	4,19	0,47	3,20	5,00
	TÜ	3,83	0,71	2,60	5,00
Karjääriabi ja -arendamine	TLÜ	3,83	0,67	2,50	4,83
	TTÜ	4,06	0,63	2,67	5,00
	TÜ	3,69	0,81	2,17	5,00
Eneseesitlus	TLÜ	4,02	0,74	2,67	5,00
	TTÜ	3,78	0,79	1,67	5,00
	TÜ	3,52	0,92	1,67	5,00
Enesetundmine	TLÜ	4,20	0,58	3,00	5,00
	TTÜ	4,25	0,53	3,00	5,00
	TÜ	3,89	0,74	1,33	5,00
Tööturu tundmine	TLÜ	2,71	0,97	1,00	5,00
	TTÜ	3,48	0,78	1,00	5,00
	TÜ	2,35	0,97	1,00	5,00

Allikas: autori arvutused

Tabel 8. Ülikoolidevahelised erinevused

	m	SD	Min	Max
TLÜ	29,82	3,89	23,08	37,77
TTÜ	31,90	3,78	24,72	38,63
TÜ	29,02	4,63	20,28	39,13

Allikas: autori arvutused

TLÜ ja TTÜ ning TLÜ ja TÜ vahelised erinevused ei olnud statistiliselt olulised.

2.3.2. Karjäärikompetentside seotus õppetaseme ja tööstaaziga

T-testi kasutades uuriti karjäärikompetentside lõikes ka töötamise ja mittetöötamise mõju karjäärikompetentside alaskaalade hinnangutele. Analüüsi tulemusena selgus, et üliõpilaste töötamine ja mittetöötamine avaldavad statistiliselt olulist mõju karjäärieesmärkide seadmise kompetentsile ($t = 2,888$; $p = 0,004$), karjääriabi ja -arendamisele ($t = 2,366$; $p = 0,019$), karjäärimotivatsioonile ($t = 2,910$; $p = 0,004$) ning tööturu tundmisele ($t = 4,403$, $p < 0,001$). Kõikide eelnevate karjäärikompetentside alaskaalasisid hindasid töötavad üliõpilased kõrgemalt kui mittetöötavad üliõpilased. Töötavate ja mittetöötavate üliõpilaste statistiliselt olulised erinevused on esitatud tabelis 9.

Tabel 9. Töötamise ja mittetöötamise mõju karjäärikompetentside alaskaaladele

		m	SD	Min	Max
Karjäärieesmärkide seadmine	Ja	3,50	0,95	1,40	5,00
	Ei	2,98	0,90	1,20	4,60
Karjääriabi ja -arendamine	Ja	3,92	0,72	2,17	5,00
	Ei	3,60	0,74	2,17	5,00
Karjäärimotivatsioon	Ja	4,16	0,72	1,25	5,00
	Ei	3,76	0,78	1,75	5,00
Tööturu tundmine	Ja	2,99	1,03	1,00	5,00
	Ei	2,18	0,79	1,00	4,00

Allikas: autori arvutused

Kolmandas hüpoteesis eeldati, et hinnangud karjäärikompetentsidele on positiivses seoses üliõpilase tööstaažiga. Kolmanda hüpoteesi detailsemaks kontrollimiseks ehk tööstaaži mõju täpsemaks hindamiseks viidi läbi dispersioonanalüüs, võttes aluseks tööstaaži pikkus. Tööstaaži vaates oli karjäärieesmärkide seadmise kompetentsis oluline erinevus ($p = 0,003$) üliõpilaste vahel, kes olid töötanud alla ühe aasta ($m = 2,68$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 3,65$). Samuti oli oluline erinevus üliõpilaste vahel, kes olid töötanud 1-3 aastat ($m = 3,15$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 3,65$; $p = 0,049$). Üliõpilased, kellel tööstaaž puudus ($m = 3,16$) hindasid ennast sarnaselt üliõpilastele, kellel oli töökogemust 1-3 aastat, kuid statistiliselt olulist erinevust ühegi teise grupiga ei ilmnud. Karjäärimotivatsiooni hindamises esines oluline erinevus ($p = 0,003$) üliõpilaste vahel, kes olid töötanud alla 1 aasta ($m = 3,21$) ja 1-3 aastat ($m = 4,03$). Samuti oli oluline erinevus ($p < 0,001$) üliõpilaste vahel, kes olid töötanud alla 1 aasta ($m = 3,21$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 4,32$). Eneseesitluse hindamises oli statistiliselt oluline erinevus ($p = 0,017$) üliõpilaste vahel, kes olid töötanud alla 1 aasta ($m = 3,17$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 3,86$). Enesetundmise hinnetes oli erinevus ($p = 0,005$) üliõpilaste vahel, kes olid töötanud 1-3 aastat ($m = 3,81$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 4,27$). Tööturu tundmises oli erinevus ($p < 0,001$) rohkem kui 3 aastat töötanute ($m = 3,13$) ja 1-3 aastat töötanute vahel ($m = 2,31$). Kõikidel juhtudel hindasid pikema tööstaažiga üliõpilased enda karjäärikompetentse kõrgemalt. Karjääriskohanemise, enda karjääri üle tunnetatud kontrolli ning karjääriabi ja -arendamise alaskaala hinnetes ühtegi statistiliselt olulist erinevust ei ilmnud. Tööstaaži mõju karjäärikompetentside alaskaaladele on esitatud tabelis 10.

Tabel 10. Tööstaaži mõju karjäärikompetentside alaskaaladele

		m	SD	Min	Max
Karjäärieesmärkide seadmine	Puudub	3,16	1,01	1,40	5,00
	Alla 1 aasta	2,68	0,89	1,20	4,60
	1-3 aastat	3,15	1,03	1,40	4,80
	Rohkem kui 3 aastat	3,65	0,83	1,60	5,00
Karjäärimotivatsioon	Puudub	3,70	0,71	2,50	5,00
	Alla 1 aasta	3,21	0,76	1,75	4,25
	1-3 aastat	4,03	0,68	2,25	5,00
	Rohkem kui 3 aastat	4,32	0,63	1,25	5,00
Eneseesitlus	Puudub	3,58	1,00	1,67	4,67
	Alla 1 aasta	3,17	0,80	2,00	4,67
	1-3 aastat	3,68	0,84	2,33	5,00
	Rohkem kui 3 aastat	3,86	0,82	1,67	5,00
Enesetundmine	Puudub	3,82	0,58	2,67	4,67
	Alla 1 aasta	3,96	0,57	3,33	5,00
	1-3 aastat	3,81	0,74	1,33	5,00
	Rohkem kui 3 aastat	4,27	0,59	2,00	5,00
Tööturu tundmine	Puudub	2,18	0,96	1,00	4,00
	Alla 1 aasta	2,72	0,91	1,00	4,50
	1-3 aastat	2,31	0,91	1,00	5,00
	Rohkem kui 3 aastat	3,13	1,00	1,00	5,00

Allikas: autori arvutused

Tööstaaži ning karjäärikompetentside hindamiseks viidi läbi analüüs ka karjäärikompetentside üldtulemusel (karjäärikompetentside hinnangute kogukeskmine). Analüüsi tulemusena selgus, et kõige madalama üldskoori andsid endale üliõpilased, kellel töökogemus puudus ($m = 27,22$) ning kõige kõrgema üliõpilased, kellel oli kogemust rohkem kui 3 aastat ($m = 31,71$). Nende vaheline erinevus oli ka statistiliselt oluline ($p = 0,042$). Samuti esines statistiliselt oluline erinevus ($p = 0,001$) üliõpilaste vahel, kes olid töötanud alla 1 aasta ($m = 27,37$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 31,71$) ning üliõpilaste vahel, kes olid töötanud 1-3 aastat ($m = 28,94$) ja rohkem kui 3 aastat ($m = 31,71$; $p = 0,005$). Karjäärikompetentside hinnangute kogukeskmiste erinevused tööstaaži lõikes on esitatud tabelis 11.

Tabel 11. Karjäärikompetentside hinnangute kogukeskmiste erinevused tööstaaži lõikes

	m	SD	Min	Max
Puudub	27,22	4,39	20,47	36,37
Alla 1 aasta	27,37	3,74	20,52	32,75
1-3 aastat	28,94	3,96	20,28	38,60
Rohkem kui 3 aastat	31,71	4,04	21,28	39,13

Allikas: autori arvutused

Neljanda hüpoteesi testimiseks ehk bakalaureusekraadi ja magistrikaadi omandavate üliõpilaste karjäärikompetentside võrdlemiseks viidi läbi T-test. T-testi tulemusena leiti statistiliselt oluline erinevus karjäärieesmärkide seadmises ($t = -2,994$; $p = 0,003$), karjäärkohanemises ($t = -2,372$; $p = 0,019$), karjääriabi ja -arendamises ($t = -2,478$; $p = 0,014$), karjäärimotivatsiooni kompetentsis ($t = -3,557$; $p = 0,001$) ja tööturu tundmises ($t = -7,920$; $p < 0,001$). Kõikide karjäärikompetentside vaates hindasid magistrikaadi omandavad üliõpilased ennast keskmiselt kõrgemini (tabel 12).

Tabel 12. Omandatava kraadi mõju karjäärikompetentside alaskaaladele

		m	SD	Min	Max
Karjäärieesmärkide seadmine	Bakalaureus	3,14	0,90	1,40	5,00
	Magister	3,60	0,94	1,40	5,00
Karjäärkohanemine	Bakalaureus	3,82	0,71	2,00	5,00
	Magister	4,07	0,59	2,60	5,00
Karjääriabi ja -arendamine	Bakalaureus	3,69	0,74	2,17	5,00
	Magister	3,99	0,70	2,17	5,00
Karjäärimotivatsioon	Bakalaureus	3,85	0,73	1,75	5,00
	Magister	4,27	0,69	1,25	5,00
Tööturu tundmine	Bakalaureus	2,49	0,91	1,00	4,50
	Magister	3,06	1,06	1,00	5,00

Allikas: autori arvutused

Omandatava kraadi ning karjäärikompetentside hindamiseks viidi läbi analüüs ka karjäärikompetentside keskväärtusega (tabel 13).

Tabel 13. Omandatava kraadi mõju karjäärikompetentside keskväärtusele

	m	SD	Min	Max
Bakalaureus	28,62	3,90	20,28	37,30
Magister	31,57	4,27	22,25	39,13

Allikas: autori arvutused

Magistrikaadi omandavad üliõpilased hindasid enda karjäärikompetentse üldiselt kõrgema hindega ($m = 31,57$) kui bakalaureusekraadi omandavad üliõpilased ($m = 28,62$). Magistrikaadi ja bakalaureusekraadi omandavate üliõpilaste karjäärikompetentside keskväärtuste erinevus oli samuti statistiliselt oluline ($t = 4,239$; $p < 0,001$).

2.4. Arutelu ja järeldused

Käesoleva töö eesmärk oli uurida Eesti üliõpilaste karjäärikompetentse ning nende sõltuvust ülikoolist, omandatavast kraadist ja tööstaažist.

Esimese hüpoteesina eeldati, et koostatud küsimustiku peamised psühhomeetrilised omadused on piisavad selleks, et eestindatud karjäärikompetentside küsimustiku versiooni praktikas kasutada. Faktoranalüüsi tulemusena leiti, et küsimustiku struktuur on sarnane originaalküsimustikule ja see mõõdab kaheksat latentset faktorit, milleks on 1) karjäärieesmärkide seadmine, 2) karjäärkohanemine, 3) karjääriabi ja -arendamine, 4) karjäärimotivatsioon, 5) tunnetatud kontroll karjääri üle, 6) eneseesitlus, 7) enesetundmine ja 8) tööturu tundmine. Alaskaalade reliaabluse hindamise tulemusena leiti, et seitse alaskaalat kaheksast on piisava reliaablusega ja neid võib mõõtevahendina pidada usaldusväärseks. Alaskaala „enesetundmine“ reliaablusnäitaja jäi alla rahuldavaks peetava taseme, mistõttu esimene hüpotees sai ainult osaliselt kinnitust. Skaala struktuur on sarnane originaalküsimustikuga, kuid küsimustikust praktikas kasutatava mõõtevahendi tegemine vajaks veel originaalväidetele asjakohaste lisaväidete loomist ja seejärel küsimustiku testimist teistsuguse profiiliga valimitel.

Teise hüpoteesina oletas autor, et Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilased hindavad enda karjäärikompetentse kõrgemalt kui Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilased. Hüpotees osutus tõeseks, kuid mitte kõikide kompetentside vaates. TTÜ ja TLÜ karjäärikompetentside hinnangute vahel esines oluline erinevus karjäärieesmärkide seadmise ja tööturu tundmise kompetentsis, kus TTÜ üliõpilased hindasid ennast kõrgemalt. TÜ ja TTÜ karjäärikompetentside hinnangute vahel hindasid TTÜ üliõpilased ennast oluliselt kõrgemalt nii karjäärkohanemise, karjääriabi ja -arendamise, enesetundmise ja tööturu tundmise kompetentsis. TLÜ ja TÜ üliõpilaste vahel oli oluline erinevus vaid eneseesitluse kompetentsis, kus TLÜ üliõpilased hindasid ennast kõrgemalt. Karjäärimotivatsiooni ja tunnetatud kontrolli hinnetes ei olnud statistiliselt olulist erinevust ühegi ülikooli üliõpilaste hinnangute vahel. Tulemustest võib näha, et TTÜ üliõpilased hindasid ennast kõikides karjäärikompetentsides (va kontroll enda karjääri üle) kõrgemalt kui teiste ülikoolide üliõpilased ning samuti oli nende karjäärikompetentside üldine hinnang kõrgem kui teiste ülikoolide üliõpilastel.

Autori interpretatsiooni kohaselt võivad ülikoolidevahelised erinevused näidata karjäärikompetentside arendamise mahtu ülikoolides. Võimalik, et ülikoolides pannakse rõhku erinevatele teemadele ning karjäärikompetentse käsitletakse erinevalt. Käesolev uuring ei

võimalda teha kindlaid järeldusi karjäärikompetentside erinevustest ülikoolide vahel (eelkõige valimi tõttu) ning erinevuste ja põhjuste välja selgitamiseks tuleks antud teemat põhjalikumalt uurida.

Kolmanda hüpoteesina eeldas töö autor, et pikema tööstaažiga üliõpilased hindavad oma karjäärikompetentse kõrgemalt kui väiksema tööstaažiga üliõpilased. Karjäärieesmärkide seadmises hindasid rohkem kui 3 aastat töötanud üliõpilased ennast oluliselt kõrgemini kui üliõpilased, kes olid töötanud 0-3 aastat. Üliõpilased, kes on töötanud rohkem kui 3 aastat teavad paremini, mida nad saavutada tahavad ning oskavad seada karjäärieesmärke ning tulenevalt pikemast töökogemusest, teha ka paremaid otsuseid. Üliõpilased, kellel tööstaaž puudus, hindasid ennast sarnaselt nagu 1-3 aastase kogemusega üliõpilased, kuid statistiliselt olulist erinevust teiste gruppidega välja ei tulnud.

Karjäärimotivatsiooni kompetentsis hindasid ennast oluliselt kõrgemini üliõpilased, kelle tööstaaž oli rohkem kui 1 aasta. Kõige madalamalt hindasid ennast üliõpilased, kelle tööstaaž oli alla 1 aasta. Karjäärimotivatsiooni kõrge hinnang näitab, et üliõpilane teab, mis teda tema karjääris köidab ning mis talle meeldib ja mis on tema jaoks oluline. Üliõpilased, kellel on töökogemust rohkem kui aasta, on juba oma karjääri alustanud ning oskavad hinnata aspekte, mis neile oma karjäärivalikus meeldib. Eneseesitluse kompetentsis hindasid ennast kõige kõrgemini üliõpilased, kellel oli töökogemust enam kui 3 aastat, kõige madalamalt aga üliõpilased, kellel töökogemust oli alla 1 aasta. Enesetundmises hindasid ennast kõige kõrgemini üliõpilased, kellel oli töökogemust kõige rohkem. Kõige madalamalt hindasid ennast üliõpilased, kellel oli töökogemust 1-3 aastat. Eneseesitlus ja enesetundmine näitavad inimese teadmisi enda tugevuste ja nõrkuste kohta ning nende kommuniqueerimist teistele. Töökogemus annab üliõpilastele paremad teadmised iseenda kohta ning oskused neid kommuniqueerida.

Tööturu tundmise hindamises oli oluline erinevus rohkem kui 3 aastat töötanud ja 1-3 aastat töötanud üliõpilaste vahel. Puuduva tööstaažiga üliõpilased hindasid ennast siiski veel madalamalt, kuid statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenu. Samuti on tulemustest näha, et ükski puuduva tööstaažiga üliõpilane ei hinnanud ennast tööturu tundmises kõige kõrgema hindega (ehk ei hinnanud ennast hindega „5“). Tööturu tundmine on olulises seoses töökogemusega, mis annab üliõpilasele kindluse tööturu mõistmisel. Karjäärkohanemise, enda karjääri üle kontrolli ning karjääriabi ja -arendamise kompetentsis hindasid ennast kõige halvemini üliõpilased, kellel tööstaaž puudus ning kõige kõrgemini üliõpilased, kellel oli tööstaaž pikem kui 3 aastat, kuid

erinevus nende vahel ei olnud statistiliselt oluline. Statistiliselt oluliste erinevuste puudumine võib olla tingitud ka gruppides olevate üliõpilaste arvu suurest varieeruvusest. Täpsema seose leidmiseks tuleks uuringut korrata suurema ning esinduslikuma valimiga, kus olulised erinevused võiksid siiski ilmnedada.

Tulemuste keskmisi analüüsid selgus, et koguhinnetes oli teistest gruppidest oluliselt kõrgem tulemus üliõpilastel, kes olid töötanud rohkem kui 3 aastat. See näitab, et töökogemus annab üliõpilastele karjäärikompetentsides olulise eelise. Enam kui 3 aastane töökogemus annab üliõpilastele suure eelise karjäärikompetentsides võrreldes üliõpilastega, kellel töökogemus puudub või see alla 3 aasta. Veelgi enam, pikem töökogemus annab üliõpilastele parema võimaluse oma karjäärikompetentse arendada ning annab üliõpilastele ka suurema kindlustunde enda kompetentside osas. Huvitava tulemusena võib veel välja tuua puuduva töökogemusega üliõpilaste hinnete suure varieerumise (samuti hinnati ennast kohati kõrgemalt) võrreldes üliõpilastega, kellel oli töökogemust alla 1 aasta. See näitab, et puuduva tööstaažiga üliõpilaste hulgas oli ka üliõpilasi, kes hindasid ennast kõrgemini kui vähese töökogemusega üliõpilased. See võis tuleneda sellest, et üliõpilased, kes ei ole tööturule sisenenud, on endale omaks võtnud teatava enesekindluse ning hindavad enda kompetentse kõrgemalt. Kokkuvõttes võib väita, et kuigi kõikides kompetentsides kõikide gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu, on kolmas hüpotees siiski leidnud kinnitust.

Neljandas hüpoteesis eeldas töö autor, et magistrikraadi omandavad üliõpilased hindavad oma karjäärikompetentse kõrgemalt kui bakalaureusekraadi omandavad üliõpilased. Oluline erinevus kompetentside hindamises tuli välja karjäärieesmärkide seadmises, karjäärkohanes, karjääriabis ja -arendamises, karjäärimotivatsioonis ja tööturu tundmises, kus magistrikraadi omandavad üliõpilased hindasid ennast kõrgemini. Ülejäänud kompetentside hindamises ei ilmnenu statistiliselt olulist erinevust, kuid ka nende hinnetes hindasid ennast magistrikraadi omandavad üliõpilased kõrgemini. Kogutulemusi hinnates selgus, et magistrikraadi ja bakalaureusekraadi omandavate üliõpilaste vaheline erinevus oli samuti statistiliselt oluline ning magistrikraadi omandavad üliõpilased hindasid enda karjäärikompetentse kõrgemalt. Antud tulemused olid igati ootuspärased ning tõestasid hüpoteesi. Magistrikraadi omandavatest üliõpilastest puudus tööstaaž ainult ühel üliõpilasel, 95%-l magistrikraadi omandavatest üliõpilastest oli tööstaaž suurem kui 1 aasta, mis võib seletada ka antud tulemusi. Bakalaureuseõppe üliõpilaste hulgas oli sellise tööstaažiga üliõpilasi 67%. Hetkel töötavaid üliõpilasi oli magistris 90%, bakalaureuseõppe üliõpilaste hulgas 61%. Suurem töökogemus võib

olla ka üks põhjustest, miks magistrikraadi omandavad üliõpilased hindasid enda kompetentse kõrgemalt.

Kompetentside üldvaatest selgus, et kõige kõrgemalt hinnati üldiselt kontrolli enda karjääri üle ning kõige madalamalt tööturu tundmist. Kontroll enda karjääri üle mõõdab üliõpilaste hinnangul kontrolli enda karjääri ning ka selle edukuse üle. Üliõpilaste hinnangutest võib tuletada, et nende karjäär sõltub neist endist ning nad võtavad enda karjääri üle rohkem vastutust. Seda kinnitavad ka varasemalt kirjeldatud uued karjäärimudelid, kus kontroll ning vastutus karjääri üle on liikumas organisatsioonilt inimesele ning aina enam püüeldakse karjääriautonoomia poole. Üliõpilased on oma karjääri juhtimise osas proaktiivsed, mis näitab uute karjäärimudelite mõju üliõpilaste karjäärile. Tööturu tundmise kompetents mõõdab tööturu trendide tundmist ning nende ettenägemist. Tulemused näitavad, et üliõpilased ei tunne ennast kindlalt tööturu hindamises ning tööturu trendide ennustamises. See teeb üliõpilaste jaoks keerulisemaks eriala valimise (lisaks muule) ka tööturu põhjal, mistõttu võib ilmnedda olukord, kus vajalike erialaste kompetentsidega inimesi on liiga vähe või palju.

Töötavad üliõpilased hindasid võrreldes mittetöötavate üliõpilastega ennast oluliselt kõrgemini nii karjäärieesmärkide seadmise, karjääriabi ja -arendamise, karjäärimotivatsiooni kui ka tööturu tundmise kompetentse. Samuti hindasid nad kõrgemalt ka kõiki teisi karjäärikompetentse, kuid nende vaheline erinevus ei olnud statistiliselt oluline. Võib eeldada, et esinduslikuma valimiga ilmneksid suuremad erinevused ka teiste kompetentside vaates. Andmete ülevaatest selgus, et mittetöötavate üliõpilaste hulgas oli vaid 27%-l vastanutest puuduv tööstaaž. See tähendab, et üliõpilased, kes hetkel ei tööta, omavad siiski varasemat töökogemust. See võib olla põhjuseks, miks oluline erinevus esines ainult nelja kompetentse vaates. Samas võib õpingutega samaaegselt töötamine anda üliõpilastele teatava kindluse oma kompetentside osas. Kuna nad on hetkel tööturul aktiivsed, oskavad nad enda praeguses töökohas karjäärieesmärke seada ning nende ümber on inimesi, kelle käest nad saavad küsida abi. Nad tunnevad paremini tööturu trende, kuna nad on tööturul ise aktiivsed. Kooli kõrvalt töötamine annab üliõpilastele parema tunnetuse selles, mis neile nende erialal meeldib ning mis on nende jaoks oluline. Antud uuringule annaks sisuliselt suurema tähenduse ka see, kui uurida, kas nende töökoht on seotud nende erialaga või mitte (käesolevas uuringus seda ei käsitletud).

Peamiseks töö puuduseks võib lugeda valimit, mis ei olnud piisavalt esinduslik. Karjäärikompetentside hinnangute eristamiseks ning oluliste järelduste tegemiseks oleks vaja

uuring läbi viia valimil, mis oleks esinduslikum nii mahult kui ka võrdlusgruppide vaates. Kuigi töös ilmsid olulised erinevused teatud gruppide vahel ning töös püstitatud hüpoteesid said kinnitust, oleks täpsemate ning sisukamate erinevuste jaoks vaja uuring läbi viia esinduslikuma valimiga. Lisaks valimile, võib töö puudusena välja tuua ka enesetundmise alaskaala madala reliaabluse. Alaskaala parema reliaabluse saavutamiseks tuleks alaskaalat testida esinduslikumal valimil ning vajadusel küsimusi lisada või muuta.

Teema edasiseks uurimiseks võiks käesolevas töös koostatud küsimustikku kasutada koos teiste küsimustega, mis mõõdavad näiteks subjektiivset karjääriedu (varasemates uuringutes on leitud seos karjäärikompetentsidega) või teisi faktoreid. Kirjandust läbi töötades selgus, et ainult karjäärikompetentside uurimist või kaardistamist on läbi viidud minimaalselt (kui üldse), mistõttu teiste faktorite kaasamine uuringusse annaks tööle parema võrreldatavuse ning põhjalikumad tulemused. Järgnevates uuringutes võiks veel lisaks uurida karjäärikompetentside sõltuvust sellest, kas üliõpilane õpib ning töötab samal erialal, mitmendal kursusel ning millisel erialal või teaduskonnas ta õpib. Edasiarendusena võiks rohkem uurida ka karjäärioptimismi, mis analüüsi tulemusena eraldi faktorina ei ilmunud.

KOKKUVÕTE

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli saada esmane ülevaade Eesti üliõpilaste karjäärikompetentsidest ja hinnata nende sõltuvust sellest, millisel õppetasel õpitakse (bakalaureuse- vs magistriõpe), kuivõrd on tööstaaži olemasolu või puudumine karjäärikompetentside puhul oluline ning kas ja milliseid erinevusi karjäärikompetentsides esineb sõltuvalt sellest, millises ülikoolis õpitakse. Eesmärgi saavutamiseks viis töö autor läbi küsitlusuuringu Tartu Ülikooli, Tallinna Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilaste hulgas.

Esimese hüpoteesina eeldati, et koostatud küsimustiku peamised psühhomeetrilised omadused on piisavad selleks, et eestindatud karjäärikompetentside küsimustiku versiooni praktikas kasutada. Uurimuse tulemusena leiti, et küsimustiku struktuur on sarnane originaalküsimustikule ja see mõõdab kaheksat latentset faktorit. Analüüsist selgus, et seitse alaskaalat kaheksast on mõõtevahendina usaldusväärsed, kuid täieliku usaldusväärse saavutamiseks vajaks küsimustik mõõtevahendina veel lisaväidete loomist ja küsimustiku edasist testimist.

Teises hüpoteesis eeldas autor, et Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilased hindavad enda karjäärikompetentse kõrgemalt kui Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilased. Esimese hüpoteesi kinnituseks leiti, et Tartu Ülikooli, Tallinna Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilaste karjäärikompetentside hinnangus esines osade (kuid mitte kõigi) kompetentside vahel olulisi erinevusi ning Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilased hindasid kõiki karjäärikompetentse (va kontroll enda karjääri üle) kõrgemalt kui teiste ülikoolide üliõpilased. Need erinevused võivad olla sõltuvad eelkõige ülikoolide erinevast suunitlusest ning teemade käsitlesest.

Kolmanda hüpoteesina eeldas töö autor, et pikema tööstaažiga üliõpilased hindavad oma karjäärikompetentse kõrgemalt. Tööstaaži vaates leiti, et kõige pikema tööstaažiga üliõpilased hindasid enda karjäärikompetentse ka kõige kõrgemalt. Töökogemus annab üliõpilastele enda karjäärikompetentside suhtes kindlama tunde, mistõttu hinnatakse ennast kõrgemalt. Olulist erinevust ei ilmnunud üliõpilastega, kellel tööstaaž puudus, kuna nad hindasid ennast sarnaselt 1-3 aastase töökogemusega üliõpilastega. Samuti esines puuduva tööstaažiga üliõpilaste

hinnangutes kõige enam varieeruvust. Kuigi kõikides kompetentsides kõikide gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu, leidis teine hüpotees siiski kinnitust. Statistiliselt oluliste erinevuste puudumine võib olla tingitud gruppides olevate üliõpilaste arvu suurest varieeruvusest.

Neljas hüpotees, mis väitis, et magistrikraadi omandavad üliõpilased hindavad oma karjäärikompetentse kõrgemalt kui bakalaureusekraadi omandavad üliõpilased, sai samuti kinnitust. Õppetaseme hindamisel leiti, et magistrikraadi omandavad üliõpilased hindasid kõiki karjäärikompetentse kõrgemalt kui bakalaureusekraadi omandavad üliõpilased. Statistiliselt olulised erinevused kompetentside hindamises ilmnasid karjäärieesmärkide seadmises, karjäärkohanimises, karjääriabis ja -arendamises, karjäärimotivatsioonis ja tööturu tundmises. Magistriõppes õppivad üliõpilased on läbi käinud pikema haridustee ning neil on valdavalt ka pikem tööstaaž, mis võib olla saadud tulemuste põhjuseks.

Käesolevas töös leitud tulemused on kasulikud ülikoolidele hindamaks üliõpilaste karjäärikompetentse. Tänapäeval peavad ülikoolid aina rohkem üliõpilastele andma (lisaks erialastele kompetentsidele) ka karjäärikompetentse, et tööturul olla edukad. Käesolevas töös kasutatud karjäärikompetentside küsimustik aitab ülikoolidel kaardistada oma üliõpilaste karjäärikompetentse, mis annab neile parema ülevaate ülikoolist saadavatest ja arendavatest karjäärikompetentsidest. Samuti võiks uuringus koostatud küsimustik olla aluseks karjäärinõustajate töös, kus neil oleks võimalik kaardistada nõustatava karjäärikompetentseid. Nende tulemuste põhjal saavad karjäärinõustajad leida üliõpilase vajadused karjäärikompetentside osas, mida seejärel nõustamise käigus arendada saaks. Käesoleva töö tulemustest selgus, et üliõpilaste vahel esineb olulisi erinevusi ning antud teemat tasuks edasi uurida.

Töö autor teeb ettepanekuks karjäärikompetentside küsimustiku kasutamisel lisaks hetkel töötamisele ja mittetöötamisele uurida ka seda, kas üliõpilased töötavad enda erialal või mitte. Samuti võiks tulevikus suuremat rõhku panna ülikoolisisest teaduskonniti või kursuseti üliõpilaste karjäärikompetentside uurimisele ning võrdlemisele. Tulenevalt varasematest uuringutest võiks töö võrreldavuse eesmärgil uurida ka karjäärikompetentside seoseid erinevate faktoritega, nagu subjektiivne karjääriedu. Karjäärikompetentside küsimustiku usaldusväärsemaks muutmiseks ning edaspidiseks kasutamiseks teeb autor ettepaneku luua küsimustikule juurde lisaväiteid (alaskaalade reliaabluse suurendamiseks) ning testida

küsimustikku erinevatel valimitel. Põhjalikumad uuringud antud teemal võiksid anda nii ülikoolidele kui ka üliõpilastele paremad teadmised enda karjäärikompetentsidest, mis võimaldaks efektiivsemalt tegeleda nende pideva arendamisega.

SUMMARY

CAREER COMPETENCIES OF ESTONIAN UNDERGRADUATES: RELATION TO ACADEMIC DEGREE AND WORK EXPERIENCE

Elerin Urvak

Career concept has been changing constantly. Career is becoming more boundaryless and more dependent on the person than on the organization. The labor market is getting more global and dynamic and the individual has the primary responsibility of his or her work life and career management. Because of that, career competencies have become more and more important. Career competencies are skills, knowledge and abilities that are needed for career growth and development (Akkermans *et al.*, 2013). Career competencies are important for all ages but they are crucial for undergraduates who are usually in the beginning of their careers. Universities have a big role in the development of career competencies as they support students with their studies and with their successful entering in the labor market.

The purpose of the present study is to get an overview of career competencies of estonian undergraduates and measure their dependence on academic degree, work experience and university. Author put together a questionnaire that was based on Career Competencies Questionnaire by Akkermans *et al.* (2013) and Career Futures Inventory by Rottinghaus *et al.* (2005). The entire sample contained 153 participants, 71 from University of Tartu, 50 from Tallinn University of Technology and 31 from Tallinn University.

The first hypothesis stated that the questionnaire is reliable for using it in practice. It was found that the questionnaire measures eight factors and seven of them had high reliability. Even though the first hypothesis was confirmed, the questionnaire needs further testing for even better results. The second hypothesis stated that students from Tallinn University of Technology grade their career competencies higher than students from Tallinn University or University of Tartu. The first hypothesis was confirmed as almost all career competencies were graded higher by students from Tallinn University of Technology. The third hypothesis stated that students with greater

work experience grade their career competencies higher. Second hypothesis was also confirmed as students with greater work experience (more than 3 years) graded their career competencies significantly higher than others. The fourth hypothesis stated that students who are studying in master`s degree program graded their career competencies higher than students who are studying in bachelor`s degree program. It was found that students studying in master`s degree program did grade themselves higher but they also did have more work experience which could have affected the result.

The results of this study are useful for universities for evaluating their student`s career competencies. The questionnaire that was put together for this study helps universities to map the career competencies of their students which could give them an overview of the competencies that students can get from universities. This questionnaire could also be useful for career counselors. In conclusion, the present study shows that there are important differences in career competencies of estonian undergraduates and that career competencies have important relation to academic degree and work experience but further research is needed for more profound knowledge.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees.“. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2.
- Adomaitienė, J., & Zubrickienė, I. (2010). Career competences and importance of their development in planning of career perspective. *Bridges/Tiltai*, 53(4).
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting: CRAFTING YOUR CAREER. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Athey, T. R., & Orth, M. S. (1999). Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management*, 38(3), 215–225.
- B. Arthur, M. (2014). The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19(6), 627–640. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2014-0068>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125–138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career

- orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308–316.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684–703.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697475>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career Management in High-Performing Organizations: A Set-Theoretic Approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501–518.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21786>
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2008). To move or not to move?: The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*, 30(2), 156–175. <https://doi.org/10.1108/01425450810843348>
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and Career Competencies among Romanian Students: The Mediating Role of Career Adaptability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.223>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708.
<https://doi.org/10.1002/job.214>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503–524.
<https://doi.org/10.1108/00483481011045443>

- Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior, 31*(5), 749–769. <https://doi.org/10.1002/job.693>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies, 33*(3), 323–340.
- Karjäär. (2009) – Eesti Keele seletav sõnaraamat. [Online] <http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi> (15.mai 2018)
- Kuen, C. M., Nesbit, P. L., & Ahlstrom, D. (2013). The boundaryless career form: Its nature and driving forces. *Employment Relations Record, 13*(2), 44.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology, 30*(1), 8–21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 229–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International, 21*(6), 587–602. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13–19.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>

- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 965–971. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.10.038>

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitluse küsimustik ning alaskaalad

Karjäärimotivatsioon
Ma tean, mis mulle minu eriala juures meeldib
Ma tean, mis on karjääris minu jaoks oluline
Ma tean, mis mind minu eriala juures köidab
Enesetundmine
Ma tean, mis on minu erialal minu tugevused
Ma tean, mis on minu erialal minu nõrkused
Ma tean, millised on minu oskused
Võrgustike loomine
Ma tean oma erialal inimesi, kes oskavad mulle anda karjäärinõu
Ma tean inimesi väljaspool oma eriala, kes oskavad mulle anda karjäärinõu
Ma oskan küsida abi inimestelt minu tutvusringkonnas
Eneseesitlus
Ma oskan teistele näidata, mis on minu tugevused minu erialal
Ma oskan teistele näidata, mida ma tahan oma karjääriga saavutada
Ma oskan näidata inimestele minu ümber, mis on minu jaoks oluline minu erialas
Karjäärivõimaluste tundmine
Ma oskan leida võimalusi, kuidas ennast arendada
Ma tean, kuidas otsida minu erialal toimunud arenguid
Ma oskan uurida enda võimalusi tööjõuturul
Kontroll enda karjääri üle
Ma oskan teha selgeid karjääriplaane
Ma tean, mida ma tahan saavutada oma karjääris järgmise aasta jooksul
Ma oskan seada endale karjäärieesmärke
Karjäärikohanemine
Ma kohanen hästi uute töötingimustega
Ma kohanen hästi muutustega minu karjääris
Ma suudan ületada potentsiaalsed takistused, mis võivad ilmuda minu karjääris
Ma naudin uute tööülesannete proovimist
Ma kohanen hästi muutuvast töökeskkonnast
Minu karjääri edukus sõltub minust endast
Mul on harva kontroll enda karjääri üle
Mul ei ole kontrolli enda karjääri edukuse üle
Karjäärioptimism
Oma karjääri peale mõtlemine inspireerib mind
Oma karjääri peale mõtlemine frustrerib mind
Ma olen ebakindel oma karjääri edukuse suhtes
Mul on raske leida enda jaoks õiget karjääri
Karjääriplaneerimine on minu jaoks loomulik tegevus
Ma teen kindlasti õigeid otsuseid oma karjääris
Tajutud tööturu tundmine
Ma tunnen hästi tööjõuturu trende
Minu jaoks on lihtne näha ette tulevasti tööjõuturu trende

Allikas: autori koostatud

Lisa 2. Faktoranalüüsi struktuur

	Faktor							
	1	2	3	4	5	6	7	8
18.	,907							
31.	,798							
17.	,721							
16.	,655		,257					
2.	,567			,432				
32.	,410							,238
19.		,920						
20.		,834						
23.		,615						
21.		,498						,260
22.		,477						
7.			,702					
13.			,655			,243		
8.			,615					
15.			,585					
14.			,479			,216		
9.			,476					
1.				,922				
3.				,682				
30.	-,276			-,428	,314			-,250
25.					,935		-,257	
26.					,800			
24.		,327			-,338			-,264
12.						,904		
11.	,263					,810		
10.			,235			,586	,224	
5.					-,252		,857	-,280
4.	-,235						,597	,237
6.						,254	,358	
27.	,281					,304	-,336	
29.					,271			-,835
34.						-,211		,673
28.					,225		,237	-,602
33.	,331						,240	,509

Allikas: autori arvutused