

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Maire Enok

**HALDUSKORRALDUSE ERIALA LÕPETAJATE  
KARJÄÄRITEED JA KARJÄÄRIMUSTRID**

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB02/14, Halduskorraldus

Juhendaja: Velli Parts, *MSc*

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 9168 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Maire Enok .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 180625HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: maire5080@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE .....	7
1.1. Traditsiooniline arusaam tööalasest karjäärist.....	7
1.2. Kaasaegsed karjäärikäsitlused .....	9
1.3. Karjääriplaneerimine ja karjäärimuutused.....	10
2. EMPIIRILINE UURING.....	17
2.1. Uurimisstrateegia ja andmekogumismeetodi kirjeldus.....	17
2.2. Valimi kirjeldus ja uurimismeetod.....	19
2.3. TULEMUSED.....	20
2.3.1. Halduskorralduse erialale õppima tuleku põhjused.....	20
2.3.2. Töötamine enne õpinguid ja õpingute ajal ning töökoha vahetamine.....	22
2.3.3. Õpigutejärgsed karjääriplaanid ning nende seos õpitud erialaga.....	25
2.3.4. Subjektiivne karjääriedu ehk rahulolu senise tööalse karjääriga.....	27
2.3.5. Karjäärioptimism ja tajutud karjäärikontroll.....	29
2.3.6. Tööalane mobiilsus: töötamine ühe tööandja juures vs tööalane liikumine.....	30
2.3.7. Seosed organisatsioonilise mobiilsuse, karjääriedu, karjäärioptimismi ja tajutud karjäärikontrolli vahel.....	31
2.3.8. Väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest.....	31
3. ANALÜÜS JA JÄRELDUSED.....	33
KOKKUVÕTE.....	36
SUMMARY.....	40
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	44
LISAD.....	47
Lisa 1. Tallinna Tehnikaülikooli kaugõppes õppivate halduskorralduse eriala üliõpilaste seas läbiviidud küsimustik.....	47

## LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö „Halduskorralduse eriala lõpetajate karjääriteed ja karjäärimustrid“ eesmärgiks on välja selgitada, kas ja millised on õpingute jooksul toimunud karjäärimuudatused ning millised on karjääriplaanid edaspidiseks. Töö eesmärk on teada saada, kas on olemas seos varasema töökogemusega, õpitava erialaga ja edasiste karjääriplaanidega ning millised on ootused edasisele tööalasele karjääriplaanile.

Töös on kasutatud ankeetküsitlusel põhinevat kvalitatiivset uuringu meetodit ning tuginetud on Tallinna Tehnikaülikoolis kaugõppes halduskorralduse eriala üliõpilaste seas läbi viidud küsitluse tulemustele.

Võtmesõnad: karjääri planeerimine, karjääriteed, karjäärikäsitlused, karjäärimuutused, karjäärikohanemine

## SISSEJUHATUS

Viimastel aastakümnetel töömaailmas toimunud suured muutused on kaasa toonud ka selle, et traditsioonilised karjääriteed ja –muustrid, kus inimesed töötasid suurema osa oma tööteest ühe või paari tööandja juures ning karjäär tähendas eelkõige ametiredelil üles poole liikumist, ei pruugi enam kehtida. Samas on kirjanduses viiteid, et uued karjäärimuustrid nagu proteaanlik karjäär ja piirideta karjäär, ei iseloomusta mitte kõiki töötajagruppe, vaid väheseid – kõrgelt haritud eliiti või õnnelikku vähemust (Kuchinke 2014, viidatud McDonald ja Hite 2016, 17 järgi). Üldiselt on aga paljud karjääri teemal kirjutavad autorid seda meelt, et tehnoloogiliste arengute ja globaliseerumise tulemusena muutunud tööeluga kaasneb karjäärikeskkonna muutumine, mis esitab väljakutse nii indiviidile kui organisatsioonile: üksikindiviidi jaoks tähendab see, et vastutus tööalaste valikute ja enda karjääri kujundamise eest lasub temal endal ning organisatsioonide jaoks toob see kaasa vajaduse kaasajastada töötajate ja organisatsiooni arendamisprogramme selliselt, et need arvestaksid parimal moel töömaailma reaalsusega (st töötajate muutunud vajadustega ja tööturumobiilsusega).

Käesoleva bakalaureusetöö fookuses on Tallinna Tehnikaülikooli halduskorralduse eriala lõpetajate karjääriteed ja –plaanid ehk karjäärimuustrid. Beckeri (1993) inimkapitali teooria kohaselt mõjutavad inimkapitali tehtud investeeringud (teadmiste ja oskuste omandamine nii formaalhariduses osaledes kui töökohal õppides) otseselt inimese võimalusi tööturul. Seega võib arvata, et hariduse lisandudes ehk inimkapitali suurenemise korral, vahetavad inimesed ka töökohta eesmärgiga saada suuremat tulu haridusse tehtud investeeringutelt. Teisisõnu, kõrghariduse omandamine peaks kaasa tooma karjäärivõimaluste suurenemise ja selle teema uurimisega antud töös tegeldaksegi.

Halduskorralduse eriala on laia spektriga ning pärast kooli lõpetamist on vilistlastel võimalus tööle minna erinevatesse ametikohtadele. Tööturuvõimalusi peale koolilõpetamist on mitmeid: tööle võib asuda erinevatesse valdkondadesse (sotsiaal-, haridus-, finantsvaldkond vms) nii avaliku sektori organisatsioonides, erasektoris või rahvusvahelistes organisatsioonides. Ametikohad, millel halduskorralduse eriala lõpetajad võiksid töötada on: juhiabi, assistent,

asjaajaja, sekretär-personalitöötaja, büroojuht või valla- ja linnasekretär. Kõikidel asutustel ja organisatsioonidel on vajadus oma tegevusi ja ülesandeid dokumenteerida ja halduskorralduse eriala õpiväljundid on just sellised, kust saab tugeva teoreetilise pagasi kaasa edaspidiseks tööeluks.

Autor on halduskorralduse eriala kolmanda kursuse üliõpilane ja tuli seda eriala õppima, et saada juurde uusi teadmisi, kogemusi just juhiabi ja personalitöö vallas. Autorit paelus see eriala just sellepärast, et halduskorralduse õpiväljundid on nii mitmekülgsed ja laialdased. Teoreetilisi teadmisi sai ka praktiliselt oma töö juures rakendada. Autor on töötanud ligi kuus aastat avalikus sektoris juhiabi-personalispetsialistina. See eriala pakub autorile suurt huvi ja ootused tööalasele tulevikule on seotud just personalispetsialist ja -juhi valdkonnas. Kursusekaaslastega suheldes on nende ootusteks erinevad suunad, kellele pakub huvi just sekretäritöö, kellele juhiabitöö, samuti on inimesi, keda huvitab personalitöö nagu autoritki. Nad valisid samuti selle eriala, et end erialaselt täiendada, areneda, kasvada, et saada juurde uusi teadmisi, kogemusi.

Uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada kaugõppes õppivate halduskorralduse eriala üliõpilaste karjäärimumusteid keskendudes sellele, kas ja kuidas on varasem õpi- ja töökogemus (enne HAKB õpinguid) seotud õpingute jooksul toimunud karjäärimuudatustega ja edasiste karjääriplaanidega.

Uurimus koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate karjääriteooriatest ja karjääriplaanidest, karjäärimuudatustest. Autor keskendub esimeses peatükis sellele, milline on traditsiooniline arusaam tööalasest karjäärist; samuti kirjeldab kaasaegseid karjäärikäsitlusi ning kuidas karjääri planeerida, millised on karjäärimuudatused, millest need on tingitud. Teises peatükis kirjeldatakse uurimisstrateegiat ja antakse ülevaade empiirilise uuringu tulemustest. Kolmanda peatüki moodustab tulemuste analüüs ja järeldused. Autorile teadaolevalt ei ole halduskorralduse eriala lõpetajate karjääriteid varem Eestis uuritud.

Autor soovib töö valmimise kaasaaitamise eest tänada oma juhendajat Velli Partsi. Lisaks soovib autor tänada küsitlusele vastanud Tallinna Tehnikaülikooli halduskorralduse eriala üliõpilasi.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

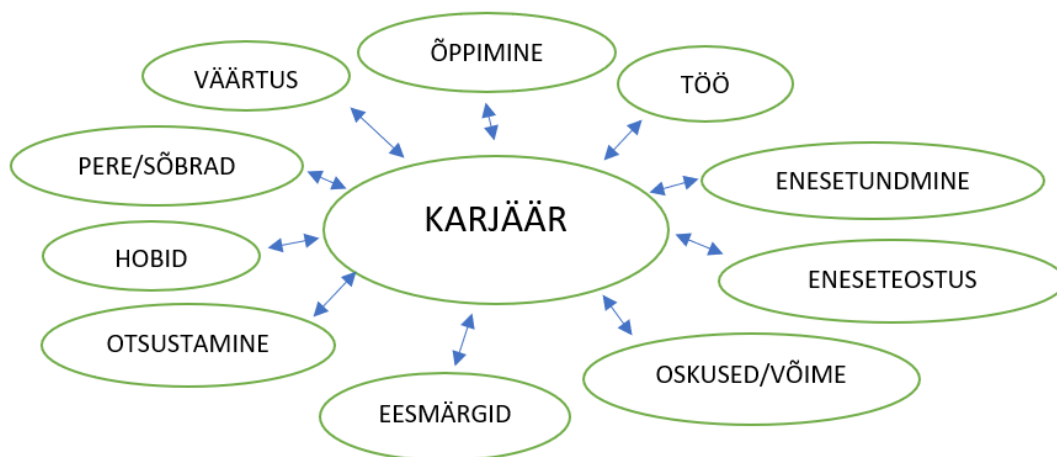
## 1.1. Traditsiooniline arusaam tööalasest karjäärist

Võõrsõnade leksikoni järgi tähendab sõna „karjäär“ edukat teenistuskäiku, kiiret tööalast tõusu, kuulsuse saavutamist mingil alal ning sõna tuleneb ladinakeelsest sõnast *carrus* (kaarik) ([VSL]..., 2012). Isiklikuks karjääriks (*personal career*) nimetavad Cascio ja Aquinis (2008) tööpositsioonide vahetamist ehk ametipositsioonide jada, mille inimene oma tööelu jooksul läbib (viidatud Elenurm 2013 järgi). Greenhaus, Callanan ja Godshalk (2000: 9) leiavad, et karjääriks võib nimetada ka töötaja arengut ühe ametikoha piires, kui töötaja kohustused, õigused, vastutus ja osalus organisatsioonis muutuvad olulisel määral (viidatud Türk 2005, 340 järgi). Nüüdisajal käsitletakse karjääri kui erinevate töökogemuste kogumit, kus edutamine ja ametikoht pole piiravaks (Schuler et al 2004: 6, viidatud Türk 2005 järgi).

21. sajandil ei räägita karjäärist kui vaid ametialasest ülespoole liikumisest, pigem hõlmab see iga inimese eneseteostust, kuhu kuuluvad lisaks õppimisele ja töölkäimisele ka huviringides osalemine, kogukonnas ja sõpradega koos tegutsemine ning palju muud. Seetõttu võib karjääri nimetada pigem inimese enda loodud teekonnaks, mis kujuneb läbi erinevate valikute (Innove 2016).

Karjääri kirjeldades on Türk (2005) seostanud karjääri tööpositsioonide vahetamisega, kus karjäär võib olla organisatsiooniline, organisatsioonide vaheline või mõlema kombinatsioon kokku. Indiviidil on võimalus organisatsioonis liikuda vertikaalselt (üles- või allapoole), horisontaalselt (ühel ja samal juhtimistasandil) või radiaalselt (kaasatakse juhtimisse ilma ametinimetust ja tööülesandeid muutmata). Karjäär on indiviidi eneseväljenduse viis ja eneseteostus, mille eest saab ta hüvesid. Indiviidid, kes planeerivad oma karjääri järjepidevalt, kasutades neile sobilikke vahendeid, on teistest edukamad. Samas töötajate karjäärialane liikumine sõltub suurel määral nii organisatsioonist, selle juhtidest kui indiviidist endast. See tähendab, et karjäär sõltub nii inimese soovist midagi saavutada kui ka meeskonnatööst. (Blustein et al 2001: 418 viidatud Türk 2005 järgi).

Karjääri saab vaadelda erinevatest vaatenurkadest. Karjäär puudutab nii töötamist, õppimist, enesearengut kui ka eraelu. Selle edukuse eest vastutab indiviid ise. Karjääri edukuse näitajaks ei ole kõrgel positsioonil kõrgepalgaline indiviid, vaid oluliseks faktoriks on töö meeldimine ja sellest tulenev rahulolu.



Joonis 1. Karjääri olemus (autori koostatud 2019)

Karjääri võib jagada nii objektiivseks kui subjektiivseks karjääriks. Objektiivseks karjääriks nimetatakse karjääri, kus toimub liikumine ühelt töökohalt teise ja ühelt ametikohalt teise. Subjektiivset karjääri saab vaadelda laiemalt. Nimelt tööalased tegevused ja positsioonid on elu erinevatel etappidel erinevad. Läbi indiviidi tööalaste kogemuste ja tegevuste muutuvad ka elu jooksul nende hoiakud, väärtused ja soovid, kuidas eesmärgi poole jõuda. (Elenurm 2013)

Mõisted karjäär, elukutse ning amet kasutatakse sageli sünonüümidena ja edukaks karjääriks peetakse töötamist, millega on rahul nii töötaja kui ka tööandja. Patton ja McMahon (2006) toovad välja, et traditsioonilist lähenemist karjäärile tuleb mõista ka ajaloolises kontekstis ning töömaailmas toimuvat arvesse võttes. Oluline karjääriga seonduv teema on karjäärinõustamine. Karjäärivaliku hõlbustamiseks on oluline töömaailma tundmine ehk teadmised. Tänapäeva maailmas vahetavad inimesed tööd mitu korda elu jooksul ja ametialane valik on sealjuures väga oluline. Karjääriteooriad peavad olema sobivad keerulises maailmas elavate inimestega. Traditsioonilised karjääriteooriad on olnud siamaani liiga kitsad. Karjääriteooria lähenemise poole liikumise pooldajad (Chen, 2003; Savickas & Lent 1994 viidatud Patton & McMahon, 2006) on rõhutanud, et oluline on vaadata kogu karjääri käitumist ja selle seost otsuste tegemisel kui tervikut.



Karjäär jaguneb personaalseks ja organisatsiooniliseks karjääriks. Personaalne karjäär on töötaja enda areng ja edasi liikumine mööda tema enda valitud kogemuste radu, mis võib sisaldada erinevaid töökohti kas ühes või teises organisatsioonis. Oluline sealjuures on personaalse karjääri planeerimine, analüüsimine lähtuvalt oma võimetest, huvidest, mõjutustest ja erinevate töökohtade valimisest. Nende valikute sidumist oluliseks peetavate väärtuste, muutuste ja arenguga ning soovitava elustiiliga. Personaalse karjääri juhtimises on oluline kohanemisega toimetulemine organisatsioonis kui ka ühiskonnas toimuvate muudatustega. (Elenurm 2013)

## **1.2. Kaasaegsed karjäärikäsitlused**

Viimase kolmekümne aasta jooksul on karjäärialane liikumine drastiliselt muutunud, seda seetõttu, et piirid on lahti ja igapäev on õigus valida oma töökohta kas riigisisesele või -välisele. Kui varem töötas indiviid elu jooksul vaid ühe kuni mõne tööandja juures, siis nüüd on tavapärase, et elu jooksul töötatakse mitmetes erinevates organisatsioonides, pannes end proovile erinevates ametites. See suur muutus on tingitud tänapäeva kiirest tehnoloogia arengust, erinevate rahvusvaheliste ettevõtete liitumistest ja globaliseerumisest. (DeCenzo, Robbins 2005: 224–225 viidatud Türk 2005 järgi)

Teadlased on üksmeelel, et meie maailmas viimase 30 aasta jooksul toimunud suured muutused on avaldanud suurt mõju sellele, kuidas inimesed oma tööd teevad ja kutsealaselt end rakendavad. Nende muutuste kirjeldamiseks on kasutatud mitmeid sõnu (kolmas, postmodernne ühiskond, teadmispõhine ühiskond jne), kuid globaliseerumine on endiselt kõige kasutatavam termin. Väidetakse, et vabadusel on erinev mõju erinevatele töötajate kategooriatele. Sellistel nähtustel on otsene ja kaugeleulatuv mõju inimeste karjäärile. (Arthur & Rousseau 1996; DeFillippi & Arthur 1996 viidatud Presti 2009) leiavad, et karjäär on muutumas piiritumaks. (Savickas 2005 viidatud Presti 2009) leiab, et suurenenud on huvi tööalaste muutustega kohanemise vastu ja (Fugate, Kinicki & Ashforth 2004 viidatud Presti 2009) leiavad, et suurenenud on ka huvi kasv konkurentsivõime vastu.

Savicas (2009) leiab, et karjääriplaneerimine on pidev elu kujundamine, mis saadab meid kõigis eluperioodides ja ei ole vajalik vaid noortele. Karjääri käsitlust ja selle planeerimist saab vaadelda kui kogu elu kestvat õppeprotsessi. Sellele pannakse alus juba üldhariduskoolis ning oluline sealjuures on see, et läbi selle on võimalik kujundada oma tööelu edukaks.

Uue karjääriperspektiivi keskne põhimõte on, et kaasaegne karjäär tekitab palju suurema liikuvuse kui minevikus (Chudzikowski 2012 viidatud Lyons S. T. *et al.* 2015). Feldman ja Ng (2007) on määratlenud karjäärialast liikuvust kui töökohtade muutusi (töökoha vahetus, ametikoht organisatsiooni sees), organisatsioonide vahetamist (st muutub tööandja) ja elukutse muutused (st põhimõtteliselt uusi/ teistsuguseid oskusi, rutiinseid töökeskkondi nõudev töö, mille tegemiseks on vajalik täiendav koolitus, haridus või kutseõpe). Ng *et al.* (2007) märkis, et tööalast liikuvust saab edasi iseloomustada „staatuse” muutuste mõttes. Näiteks olukorra, lugupidamise, vastutuse ja finantstulude poolest on see ülespoole, allapoole või külgsuunaline. Karjäärialane kirjandus kipub aktsepteerima, et kõrge karjääri liikuvus on muutunud „uueks normaalsuseks” ja et see on soovitatav. Kõnealuse karjääri tegelik levimus on aga tänapäeva töö jaoks suureks aruteluks (Inkson *et al.* 2012; Sullivan ja Baruch 2009 viidatud Lyons S. T. *et al.* 2015)

Tänapäevastes karjääriteemalistes uurimustes saame rääkida Elenurm (2013) väitel kolmest lähenemisviisist:

1. Psühholoogilised karjäärikäsitlused: need on elukutsed ja ametid, mida inimene ise oma tööelu jooksul valib, mis toetavad tema enesearengut, edu ja rahulolu; sellist lähenemisviisi harrastavad psühholoogid, õpetajad ja konsultandid, kes rõhutavad indiviidi psühholoogilist heaolu. (e.g. Vigoda-Gadot, Baruch, Grimland 2010; Brown and Associates 2002).
2. Karjäärijuhtimise perspektiivid: siin on organisatsioonil suunav roll töötaja karjääri kujundamisel ja toimub indiviidi karjäärivalikute kohandamine organisatsiooni vajaduste, eesmärkide ja arengusuundadega. Sellist lähenemist harrastavad pigem ärikoolid ja äriorganisatsioonid.
3. Sotsioloogilised käsitlused: selle käsitluse all mõeldakse karjäärist kui sotsiaalsest kuulumisest ja liikumisest ühest sotsiaalsest grupist teise, kus uuritakse erinevate vanusegruppide ja põlvkondade karjääriteid ja –valikuid. Sotsioloogiline lähenemisviis arvestab karjääris majanduslikku edukust, klassikuuluvust, haridust, vanust. (e.g. Johnson and Mortimer 2002)

### **1.3. Karjääriplaneerimine ja karjäärimuudatused**

Türk (2005) on defineerinud karjääriplaneerimist järgmiselt: „Karjääri planeerimine on protsess, mille käigus fikseeritakse ametikohad ning nende seosed ja tööalase liikumise teed

organisatsioonis. Karjääri juhtimine on indiviidide ettevalmistamine karjääriks ja selle plaanipärane korraldamine“.

Karjääriplaneerimist on defineeritud läbi aegade mitmeti. Drier (2000) ütleb, et karjääri- ja eluplaneerimine on protsess, mis algab varases koolieas ja on kesksel kohal läbi elu. Karjääriplaneerimist mõistetakse kui elukestvat teadlikku õppimist ja valikute tegemist oma karjääri kujundamisel. (Sihtasutus Innove 2013). Vähetõenäoliseks on muutunud inimeste eluaegne töötamine ainult ühes organisatsioonis ja ühel ametialal, põhjuseks kiired muutused ühiskonnas, samuti inimesed ise. Tänu globaalsetele muutustele on hakanud inimesed oma karjääri rohkem planeerima ja aru saama planeerimise tähtsusest (Alas 2005). Tänapäeval peavad inimesed valmis olema üha uuteks väljakutseteks. Karjääriplaneerimist mõjutavad ka suures osas isiksuseomadused, nende järgi valib iga inimene endale sobiva elukutse, millega karjääri teha.

Karjääriplaneerimine on inimese elus pidev tegevus, mis võib olla eriti asjakohane nn pealesunnitud karjäärimuutuse ajal, näiteks töö kaotamise korral. (Saks ja Ashforth 2002, viidatud Zikic & Klehe 2006) leidsid, et karjääri planeerimine koolis on kui üleminek, mis aitab kujundada karjääri planeerimise oskusi ja suurendada töökohtade sobivust uuele töökohale. Samas vähe on uuritud karjääri planeerimist töötute hulgas.

Organisatsioonilist ja personaalset karjääri tuleb vaadelda koos, kuna mõlemad täiendavad teineteist ning neid saab kavandada ja juhtida koostöös. Karjääriplaneerimine organisatsioonis (career planning) on protsess, mille käigus fikseeritakse ametikohad ning nende seosed ja töötajate tööalase liikumise teed organisatsioonis. (Elenurm 2013).

Muudatusterohkes maailmas on karjääriplaneerimine muutunud paindlikumaks, seda nii organisatsiooniliselt kui ka indiviidi tasemel. Olulist rolli mängivad kultuurieripära kui ka töötajate endi ootused ja toekspidamised. Stone (1998: 360–362, viidatud Türk 2005) leiab, et karjääriplaneerimine on töötajate enda teadlikkus ja plaani koostamine organisatsioonis, kus on täpselt paika pandud ametikohad ning töötajate võimalikud karjääriteed. See võimaldab ühelt poolt töötajatel ennast paremini mõista ja identifitseerida oma karjääri eesmärgid. Samas annab võimaluse organisatsioonil paremini teadvustada oma karjäärivõimalusi töötajatele ning ühildada poolte huvisid ja võimalusi. Karjääriplaneerimine on pidev töö/protsess ja ükski otsus pole pöördumatu. Tänapäeval ei tehta karjäärivalikut kogu eluks. Näiteks Hollandis, Austraalias

ja USAs on ühel ametikohal töötamise ajaks keskmiselt seitse aastat, Saksamaal, Prantsusmaal ja Jaapanis on see näitaja kõrgem, kümme aastat. Kuigi traditsiooniline karjäär Suurbritannias on hääbumas, on ettevõtete juhtide stabiilsus oma ametikohtadel siiani suhteliselt suur. (Türk 2005)

Kõik inimesed on erinevad ja sellest tulenevalt tuleb vaadelda indiviidide valikuid individuaalselt nii karjääri planeerimisel kui ka karjääriteedel. Karjääriteed saavad olla erisuunalised, kas sisesed või välised. Oma karjääri saab kujunda organisatsiooni sees kas liikudes vertikaalselt ehk liikudes juhtivatele ametipositsioonidele või liikudes horisontaalselt ehk liikudes sama tasemega ametipositsioonidel, kuid tehes sisuliselt erinevat tööd. Karjäär võib olla nii sisene kui ka organisatsiooni väline. (Elenurm 2013)

Traditsioonilist karjääri on võrreldud tõusuga mäetippu, muutuvat karjääri aga matkaga maastikul. (Baruch 2004)

Autor leiab, et iga inimese elus võivad toimuda tööalaseid karjäärimuudatusi erinevatel põhjustel. Need mõjutavad indiviidi edaspidist käitumist, tööd ja suhtumist. Et seda ennetada, oleks soovitatav teha enne tööle asumist eneseanalüüs, hinnata iseenda pädevust ja tööalaseid teadmisi. Tööalaste muutuste põhjusteks võib näiteks olla oskamatus hinnata oma võimeid: ei väärtustata end piisavalt, tööpetsiifikaga ei ole piisavalt kursis, enese huvid ja tööalased väärtused ei ühti jne. Karjäärimuutuste sagedamateks põhjusteks on: elu muutus, tööl läbipõlemine, liigne stress, soov saada suuremat palka, töö on ammendanud, töökoha kaotus või ka töövõimaluste vähenemine. See, mis sind paelus 10-15 aastat tagasi, ei kõneta sind enam. Erialaselt tuleb end pidevalt täiendada, olla konkurentsivõimeline ja püsida kiires elurütmis aina kiiremini areneva tehnoloogiaga. Töö ammendamine võib olla tingitud ka vähesest arenguvõimalustest, motivatsiooni puudusest.

Viimastel aastakümnetel on muutused sotsiaalmajanduslikus keskkonnas oluliselt muutnud karjääri kontseptsiooni ja aidanud kaasa uute karjääriarengu mudelite väljatöötamisele. Arthur *et al.* (1999) leiab, et horisontaalsed liikumised, ajutised liikumised ja liikumine töökohal rikastavad traditsioonilise lineaarse karjääri trajektoori, need on tähtsad alternatiivid. Samuti ta leiab, et subjektiivse karjääri edukuse näitajad, näiteks pädevuse suurendamine, eakaaslaste tunnustamine ja õppimisvõimalused, muutuvad olulisemaks kui objektiivse karjääri edu traditsioonilised näitajad nagu staatus, sissetulek või vastutuse tase (Arthur *et al.* 2005). Kokkuvõttes eeldab see uus karjääri perspektiiv organisatsiooni liikuvuse suuremat väljavaadet

ja organisatsioonisisese liikuvuse laiemat määratlust (Arthur *et al.* 1999; Valcour ja Tolbert 2003 viidatud De Vos *et al.* 2008)

Paljudes organisatsioonides on endiselt ametlikuks karjääriteeks vertikaalne suund (nt juhtimisettevõtetes ja tehnikaga tegelevates ettevõtetes), horisontaalset karjääritrajektoori kasutatakse vähem. (Beehr ja Juntunen (1990); Stroh *et al.* (1992); Valcour ja Tolbert (2003 viidatud De Vos *et al.* 2008) toovad välja, et varasemad teadusuuringud on välja selgitanud põhjuseid, mis mõjutavad üksikisikute karjääri liikumist. Nendeks võivad olla mitmed tegurid nagu karjäärieesmärgid, väärtused, individuaalsed karjäärijuhtimise algatused ja sotsiaaldemograafilised tunnused nagu vanus, sooline või perekonnaseis.

Karjäärialane kirjandus on kajastanud lojaalsuse ja stabiilsusega motiveeritud stabiilsete, lineaarsete karjääritee nihkumist dünaamiliste, suundade ja piiritlemata karjäärivõimaluste suunas, mida motiveerivad individuaalsete eesmärkide ja väärtuste saavutamine (Arthur ja Rousseau 1996; Baruch 2004 viidatud Lyons *et al.* 2015). Põlvkondade ja karjääri erinevad kirjandused näitavad, et järjestikuste põlvkondade karjäär peaks näitama üha rohkem tõendeid „uute” karjäärimeetodite kohta, kuid sellist väidetavat „traditsioonilise karjääri” langemist uuritakse üllatavalt vähe. Viimastel aastakümnetel on karjääriteadlased korranud seisukohta, et globaliseerumine, tehnoloogilised edusammud, suurenenud tööjõu mitmekesisus ja rõhuasetus teadmistöole, allhanked ning tingimuslik tööjõud on muutnud traditsioonilise karjäärimudeli aegunuks (Burke ja Ng 2006; Sullivan ja Baruch 2009 viidatud Lyons *et al.* 2015).

Vabatahtliku karjäärimuutuse osas väidab Krieshok (1998 viidatud Murtagh *et al.* 2011), et karjääri ei ole võimalik süstemaatiliselt otsustada. Vastupidiselt ratsionaalsete mudelite eeldusele, väidab (Krieshok 1998 viidatud Murtagh *et al.* 2011), et teave ei pruugi indiviidile olla tingimata kättesaadav, sest indiviid ei pruugi saada ligipääsu eneseteadmiste olulistele aspektidele, mida oma otsuste langetamisel aluseks võtta ja sellest tulenevalt võib otsuste tegemine olla osaliselt pinnapealne. Samas Gati & Asher (2001 viidatud Murtagh *et al.* 2011) leiavad, et emotsioonid ja intuitsioon võivad olla mõjukad. Kiddi (1998 viidatud Murtagh *et al.* 2011) argumendiks on, et karjääriotsuste tegemine on emotsionaalne ja kognitiivne protsess, mida toetavad hiljutised arengud laiemas psühholoogilises kirjanduses.

Sunnitud töökaotus ehk tahtmatu töökohtade kaotamine on üks paljudest stressi tekitavatest sündmustest inimese elus, olenemata nende kvalifikatsioonist. Samas Jones (1989 viidatud Zikic

& Klehe 2006) leidis, et mõned inimesed kogevad tööpuudust kui varjatud õnnistust: nad nägid algul seda negatiivse elu sündmusena, aga hiljem hindasid seda kui võimalust muuta oma suunda elus ja parandada oma karjäärivõimalusi. Blustein (1992) ning Prezioso ja Schultheiss (1995 viidatud Zikic & Klehe 2006) leidsid, et teiste poolt pakutav sotsiaalne toetus võib mõjuda positiivselt, saades kogemusi ja on seega oluline karjääritegur. (DeFrank & Ivancevich 1986 viidatud Zikic & Klehe 2006) väidavad, et emotsionaalne sotsiaalne toetus (mida iseloomustab empaatia, hoolivus, armastus ja usaldus) partnerite või perekondade poolt on eriti oluline stressirohke ülemineku ajal, näiteks töö kaotamisel. See julgustab inimesi olema töötuse ajal optimistlik ja suurendab valmisolekut otsida uut tööd, uusi võimalusi.

Donald Super ja tema kolleegid (Super & Kidd 1979; Super & Knasel 1979 viidatud Rottinghaus 2012, lk 123-139) tutvustasid mõistet „karjääri kohandatavus”, et mõelda, kuidas täiskasvanud muutuvad muutuva töömaailma väljakutsetega kohanemiseks. Savickas (2005) määratles hiljem karjääri kohanemisvõimet kui psühhosotsiaalset konstruktsiooni, mis tähistab üksikisiku valmisolekut ja ressursse, et toime tulla praeguste ja peatsete kutsealase arengu ülesannetega, tööalaste üleminekutega ja isiklike traumadega. Karjäärijuhtimise ülesannetega toimetuleku keerulises protsessis osalemine võib aidata tänapäeva töötajatel tuvastada isiklike tugevaid külgi, teadmisi ja muid ressursse, mis on vajalikud nende tööelu mõjutavate muutuvate kontekstiliste asjaoludega kohanemiseks. Karjääri kohanemisvõime on karjääri teooria ja praktikaga seotud keskpunkt (van Vianen, De Pater, & Preenan 2009 viidatud Rottinghaus *et al.* 2012) ning võib aidata kujundada tervislikku karjääriotsust. Rottinghaus ja Van Esbroeck (2011) töötasid välja karjäärivõimekuse mehhanismi sobivuse ja arengu jaoks, mis täiendab tavapärast (traditsioonilist) individuaalsete erinevuste hindamist.

Paljud inimesed kogesid karjääris üleminekuid, liikudes nn piirideta karjääri suunas (DeFillippi & Arthur 1994 viidatud Baruch 2006). Samas selline üleminek pakub uusi väljakutseid, kuid teisalt ärikeskkond muutub vähem prognoositavaks (Ashkenas *et al.* 1995; Drucker 1999 viidatud Baruch 2006). Ebamäärasus ja vähenenud turvalisus tekitavad ärevusi, mis viib omakorda stressini. Stress on tunnistatud peamiseks takistuseks individuaalsele ja organisatsioonilisele tegevusele (Cartwright & Cooper, 1997; Cooper *et al.* 2002 viidatud Baruch 2006). Paljud muutused ebaõnnestuvad, mõnikord usaldamatuse, küünilisuse ja halva kasutuselevõtu tõttu. Karjäärijuhtimisel tuleb pöörata tähelepanu töö ja elu tasakaalu saavutamisele (Burke *et al.* 1993; Quick & Tetrick 2002 viidatud Baruch 2006). Karjääri puudutava stressi lahendamiseks soovitatakse inimestel olla paindlik - inimesed peavad

omandama karjääri paindlikkuse (Waterman, Waterman, & Collard 1994 viidatud Baruch 2006) ja selle saavutamiseks on vaja omandada tööalase konkurentsivõime (Baruch 2001; Ghoshal, Bartlett, Moran 1999 viidatud Baruch 2006) asemel „turvaline tööhõive”.

Super & Knasel (1981 viidatud Zikic & Klehe 2006) leiavad, et tahtmatu töö kaotamine kujutab endast vaieldamatult negatiivset ja pingelist välist stressi. Siiski võib see kaasa aidata indiviidi karjääri kohanemisvõimele. Näiteks tulevikku suunatud, ennetav karjääri käitumine ja soov osata paremini toime tulla ettevõtte väliste ja sisemiste survetega, soovide, nõudmistega. Kõige raskemini tulevad töö kaotamisega toime kõrgemal positsioonil töötavad inimesed. Neil on raske kohaneda uute töökohtadega, kus neile makstakse vähem ehk nad on alammakstud ja ametipositsioonil madalamal karjääriredeli astmel.

Korunka, Ulferts & Kubicek (2009 viidatud Heuvel *et al.* 2013) leiavad, et muutuste kiire muutus muudab organisatsioonid pidevalt muutuvateks, tänu sellele tekib kasvav vajadus kohanduvate töötajate järele, kes suudavad muutuda muutuvates oludes. Töötajate edukaks kohanemiseks on vaja teha rohkem tööd mikrotasandil. Oluliseks eesmärgiks on kontekstide loomine, et töötajad suudaksid muutustega kohaneda, säilitades samal ajal oma tervise ja heaolu. Armenakis & Harris 2009; Bovey & Hede 2001 viidatud Heuvel *et al.* 2013) leiavad, et töötajate kohanemisprotsessi mõistmine on oluline, sest organisatsiooni muutused saavad ainult siis õnnestuda kui seda toetavad ja rakendavad muutuse saajad.

Karjäärikohanemise kohta on tehtud palju erinevaid uuringuid. Mõistet karjäärikohanemine on täpsustatud ja defineeritud kui psühhosotsiaalsete ressursside kogumit, mis kohandab käitumist. Karjäärikohanemise konsept ja hindamine koosneb erinevatest osadest nagu isikuomadused, motivatsioon, valmisolek, psühholoogiline tugevus, käitumine ja suhtumine (Hirschi *et al.* 2015).

Uuringute käigus on leitud, et kõrgkoolis õppivate üliõpilaste hulgas on karjäärikohanemine seotud selliste muutujatega nagu tööotsimise enesetõhusus, karjäärioptimism, karjääriotsingu enesetõhusus, enesehinnang, tugevuste kasutamine ja elu mõtte tajumise tähtsusega (Duffy *et al.* 2015). Täiskasvanute seas on leitud, et karjäärikohanemisvõime on seotud töötulemuslikkuse hindamisega ehk töösooritusele hinnangu andmisega, karjääri rahuloluga, elu rahuloluga, lootuse ja üldise heaoluga. Samuti leiti, et karjäärikohanemine soodustab tööotsimise enesetõhusust aja jooksul (Guan *et al.* 2013 viidatud Duffy *et al.* 2015). Pikaajalised uuringud on leidnud, et kohanemisvõimelised on suurema tõenäolisusega oma tööga rahulolevamad. Karjäärikohanemist

saab vaadelda nelja komponendi abil: osavõtust, kontrollist, uudishimust ja enesekindlusest. Kus osavõtt näitab inimese võimet oma tulevikku planeerida ja õpitud eriala tulevikus valmistada. Kontroll näitab vastutustunde suurust, seoses oma tulevase karjääriga. Uudishimu näitab inimese enda avastamist seoses tulevaste elukutsete valikutega. Enesekindlus näitab, kui hästi inimene oskab probleemide lahendamisel toime tulla ja takistusi ületada. Mitmete uuringute tulemused on näidanud, et üliõpilased, kes on suurema kohanemisvõimega, saavad suurema tõenäosusega pärast kooli lõppu töö, tunnevad end tööd otsides võimekamana ja on kompetentsemad ja optimistlikud oma karjääri suhtes.

Töö on paljude inimeste jaoks elu keskne osa, mõnele on see väike aspekt, teistele jällegi ellujäämise vahend. Kuna töö järjepidevus oli oma olemuselt osa traditsioonilistest karjäärimudelitest, muudavad praegused muutused need mudelid ebapiisavaks ja nõuavad uusi kontseptualiseerimisi. Kohanemisvõime on pigem valmisolek ja ressurss, mida inivid peab oma karjääri arengu nimel täitma (Savickas 1997 viidatud Presti 2009).

Sonenshein & Dholakia (2012); Van den Heuvel *et al.* (2009) leidsid uuringu käigus, et mõtteviisi muutus indiviidi ja juhi tasandil võib suurendada nii valmisolekut muutuda kui ka töö tulemuslikkust. Oluliseks teguriks on organisatsiooni poolt töötajate käitumise toetamine kohanemisvõime jaoks. Muutus võib tekitada töötajatele ebakindlust ja stressi, mis võib takistada töötajatel oma käitumist muutustega kohaneda. Sonenshein & Dholakia (2012); Van den Heuvel *et al.* (2009) leidsid, et töötajate ja juhtide vahel on võimalikud ka positiivsed suhted. Mida rohkem töötajaid kaasati, seda enam näitasid töötajad välja motivatsiooni, rohkem entusiasmi ja paremaid töötulemusi ning olid valmis muutusteks. Juhi suhtumisel on tähtis roll töötajate enesehinnangu kujunemises. Lisaks tööalane kaasamine on positiivne, aitab prognoosida töötajate tulemusi, nagu tulemuslikkus ja töölt puudumine (Demerouti & Cropanzano 2010 viidatud Heuvel *et al.* 2014). Kui töötajad suudavad säilitada töövõimelisust, on nad vastupidavamad. Kohanemisvõimalused võivad organisatsiooni eri tasanditel kohati erineda. Tulemustest tuli välja, et organisatsioonid peaksid keskenduma nii ülalt-alla kui alt üles suunatud meetmetele, et stimuleerida leidlikkust ja kohanemise paremat muutmist. Organisatsioonide sidumine heaoluga aitavad töötajatel end tunda hästi ja näha töö tähenduslikkust.



## **2. EMPIIRILINE UURING**

Empiirilise uuringu eesmärgiks on välja selgitada, kas kaugõppes õppivate halduskorralduse eriala õpilaste karjäärimuudatused, karjääriteed- ja plaanid on muutunud õppima asudes ning kas muudatusteks andis tõuke just õppima asumine. Tekstianalüüs andis töö autorile hea ülevaate karjääri olemusest, karjääriteede planeerimisest ja võimalikest tekkivatest muudatustest. See kõik kokku andis hea võimaluse sõnastada küsimused uuringu läbiviimiseks. Järgnevalt kirjeldatakse bakalaureusetöö raames tehtud empiirilise uuringu meetodikat. Samuti selgitatakse uurimisstrateegia valikut ning valimi moodustamise, andmete kogumise ja andmete analüüsi meetodit.

### **2.1. Uurimisstrateegia ja andmekogumismeetodi kirjeldus**

Uurimisstrateegia valikul lähtuti uurimisprobleemist ja uurimisküsimustest, kus töö eesmärgiks on välja selgitada, kas kaugõppe halduskorralduse eriala lõpetajate karjääriteed ja -muutused on seotud õppima asumisega. Uurimisstrateegiaks valiti ankeetküsitlusel põhinev kvantitatiivne uuring, analüüs, mille eesmärgiks on kirjeldada ja võrrelda saadud tulemusi kaugõppe vormis õppivate halduskorralduse eriala üliõpilaste lõpetajate seas. Andmete analüüsimisel kasutati Tallinna Tehnikaülikooli (TTÜ) halduskorralduse eriala üliõpilaste hinnanguid, arvamusi ja ootusi karjääriteede, planeerimise ja muudatuste kohta. Kaugõppe vormis õppivate halduskorraldaja eriala üliõpilaste arv jääb umbes 40 ringi. Küsimustik viidi läbi anonüümselt.

Töö autor koostas küsimused koos juhendajaga, kasutades struktureeritud küsimustikku, mis aitavad meie uurimisküsimustele vastuseid leida. Piisava vastuste arvu kindlustamiseks otsustati luua lühike, kahe leheküljeline ankeetküsimustik, mis jagati laiali paber kandjal ja jagati vastajatele täitmiseks Tallinna Tehnikaülikoolis loengu alguses. Need, kes sel päeval puudusid, neile sai saadetud ankeetküsimustik e-posti teel või sotsiaalmeediakontole. Vastused trükiti manuaalselt exceli programmi, millest joonistusid välja vastused meie uurimisküsimustele. Ankeedi ülesehitus on välja toodud Tabel 1.

Autor otsib empiirilises uuringus vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kas ja millised on õpingute jooksul toimunud karjäärimuudatused?
2. Millised on õpigutejärgsed karjääriplaanid ning kuivõrd need on seotud õpitava erialaga?
3. Mil määral ollakse rahul senise tööalse karjääriga (subjektiivne karjääriedu)?
4. Kuivõrd ollakse optimistlikud ja tajutakse kontrolli selle üle, mis puudutab edasist tööelu?
5. Milline on orientatsioon tööalase mobiilsuse suhtes (töötamine ühe tööandja juures vs mobiilsus)?
6. Kuivõrd ollakse väsinud samaaegselt töötamisest ja õppimisest (kas tulemuseks on läbipõlemine)?

Küsitlus jagunes kolmeks osaks (Lisa 1.)

1. Küsimustiku esimeses osas koguti vastajate andmeid:
  - halduskorralduse eriala lõpetaja edasiste tööalaste plaanide kohta;
  - andmeid töökoha vahetamise kohta;
  - üldised andmed.
2. Küsimustiku teises osas koguti vastajate hinnanguid väidetele:
  - karjäärialaste eesmärkide kohta;
  - karjääriplaneerimise ja -muutuse kohta;
  - eesmärkide saavutamise ja ametialase edasiliikumise kohta.
3. Küsimustiku kolmandas osas koguti vastajate hinnanguid tööväärtuste ja praeguses organisatsioonis töötamise kohta:
  - turvatunne;
  - kui tõenäoline on, et töötatakse vaid ühe tööandja juures.

Küsimuste sisu ja arv oli kõigile vastajatele ühesugune. Küsimustikus oli peamiselt kasutatud valikvastustega küsimusi ja skaaladel põhinevat küsimustikku. Küsimustiku esimeses osas oli lahtisi küsimusi kooli asuma õppimise kohta kui ka eelnevate töökogemuste ja praeguste töökohtade kohta ning valikus oli ka vastuse variant „Mõni teine variant, nimeta palun“, küsimusi kokku oli 7.

Teises osas oli esitatud rida väiteid, neid oli 14 ja kasutati skaalat 5-palli süsteemis, kus number 1 ei nõustu üldse ja number 5 nõustun täielikult. Kõrgem skoor annab aimu, milliselt hindab vastaja oma tööalast karjääri, selle planeerimist ja edasistest karjäärivõimalustest. Ankeedi küsimustikud on osaliselt juhendaja Velli Partsi varasemalt juhendatud lõputööde ankeetidest

laenatud ja kohandatud vastavaks oma uurimise eesmärgiga ning osaliselt autori enda välja mõeldud.

Tabel 1. Ankeedi osad/ ülesehitus

<b>I osa</b>	Edasised tööalased plaanid	samale ametikohale jäämine ametiredelil tõusmine teise organisatsiooni tööleminek uue töö leidmine
	Töökogemus	millistel ametipositsioonidel töötasid/ töötad töötad või ei tööta
	Üldised andmed	sugu vanus üldine tööstaaž
<b>II osa</b>	Karjäärialased eesmärgid	karjääri eesmärkide selgus kontroll oma tööelu kujundamisel
	Karjääriplaneerimine ja muutused	karjääriplaneerimine kui loomulik tegevus optimistlik karjäärivõimalustes
	Eesmärkide saavutamine	püstitatud eesmärkide saavutamine ametialased edasiliikumised
<b>III osa</b>	Turvatus	ühes organisatsioonis töötamine
	Töötatakse vaid ühe tööandja juures	tõenäosus

Allikas: autori koostatud 2019

Paber kandjal küsimustikud jagati laiali veebruarikuus esimese loengu alguses ja vastused tagastati päeva lõpuks. Sel päeval puudujatele saadeti ankeetküsimustik e-posti teel või sotsiaalmeedia kaudu.

## 2.2. Valimi kirjeldus ja uurimismeetod

Valim koostati TTÜ kaugõppes õppivate halduskorralduse eriala viimase kursuse üliõpilaste seas ja koosnes 38 üliõpilasest. Ankeetküsimustikud jagati välja 15.02.2018 esimese loengu alguses ja enamik kohalolijad tagastasid need sama päeva lõpuks. Osad tagastasid need mõne päeva jooksul ning puudujate ankeetküsimustikud tagastati nädala jooksul. Ankeetküsimustiku tagastamise ajavahemikuks oli määratud 15.02.-25.02.2019.

## 2.3. TULEMUSED

Järgnevas peatükis kirjeldab autor uurimise tulemusi vastavalt püstitatud eesmärkidele ja uurimisküsimustele. Vastuseid laekus kokku 38, nendest viis vastust saadeti tagasi e-posti või sotsiaalmeedia kaudu nädala jooksul. Kõik õppijad tagastasid ankeedid, millest autor koostas kokkuvõtavad andmed, analüüsis tulemusi uurimisküsimustes püstitatud küsimustele vastamiseks.

Küsitluses osales 2 meest ja 36 naist. Pooled vastanuist olid vanuses 23-32 aastat ja pooled 33-56 aastat. Alljärgnevas Tabelis 2 on ära toodud jaotus vanuse ja tööstaaži lõikes.

Tabel 2. Vanuse ja tööstaaži kirjeldav statistika

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Keskväärtus</b>	<b>St hälve</b>
vanus	38	23.0	56.0	33.37	6.91
tööstaaž	38	2.0	38.0	12.67	7.18

Allikas: autori küsitlus 2019

Andmetest selgub, et halduskorralduse erialal õppivate üliõpilaste keskmine vanus on 33,37 aastat ja keskmine tööstaaž on 12,67 aastat. Vastajaid oli kokku 38. Kõige vanem õppija on 56-aastane ja kõige noorem õppija 23-aastane.

### 2.3.1. Halduskorralduse erialale õppima tuleku põhjused

Esimeseks uurimisküsimuseks püstitas autor järgmise küsimuse „Milline oli peamine põhjus või põhjused, miks otsustasid ca 3 a tagasi halduskorraldust õppima tulla?“. Õppima tuleku põhjuseid toodi välja erinevaid, oli ka sarnaseid. Sellest tulenevalt autor kategoriseeris need ära ja tõi välja tabeli kujul. Uurimisküsimuse tulemustest selgub, et kõige enam sooviti omandada kõrgharidust 21 korral (22,1%), teiseks oli soov ennast täiendada/arendada 19 korral (20%) ja kolmandaks toodi välja erialased teadmised, õppeaine pakkus huvi, huvi eriala vastu, õppeaine sobilikkus 11 korral (11,6%) kõigist vastanutest. Alljärgnevas Tabelis 3 on ära toodud põhjused, vastuste arv ja protsent, miks asuti õppima halduskorralduse erialal.

Tabel 3. Põhjused, miks asuti õppima halduskorralduse eriala

Vastuste sisukategooriad	vastuste arv	%
elukestev õpe/väljakutse	2	2,1
end täiendada, arendada	19	20
erialased teadmised, õppeaine pakkus huvi, huvi eriala vastu, õppeaine sobilikkus	11	11,6
huvi dokumendihalduse vastu	1	1,1
huvi personalitöö vastu	1	1,1
introvertsus	1	1,1
kindlustunde tõstmine tööturul	1	1,1
kuna olen arvude in, huvi pakkus väljakutse, kus peab rohkem "humanitaarseid" analüüse tegema	1	1,1
kõrghariduse omandamise soov	21	22,1
loomulik jätk sekretäriõppele	2	2,1
olen ammu mõelnud sellest/varasem plaan	2	2,1
olla konkurentsivõimelisem, kompetentsi tõstmine	5	5,3
saada parem/tasuvam töökoht, lootus paremale sissetulekule	5	5,3
soov karjääriredelil tõusta	3	3,2
soov õppida magistrantuuris personalijuhtimist, halduskorraldus oli sellele kõige lähedasem	2	2,1
tuleviku kindlustamine uute väljakutsete otsingutel	1	1,1
tuli võimalus, kasutasin momenti, lihtsalt uudishimu	3	3,2
tööandja vihje, soov	1	1,1
töoga seotud eriala (mingil määral, suures osas)	3	3,2
uued teadmised/lisateadmised/silmaringi avada	8	8,4
õpe eesti keeles	1	1,1
ühiskondlik surve	1	1,1
<b>Kokku</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Allikas: Autori koostatud küsimustiku põhjal 2019

Uuringust tuleb välja, et õppima asumine halduskorralduse erialale on osaliselt seotud tööga. Lisaks soov omandada kõrgharidust, mida on vaja sellel ametikohal töötamiseks. Samuti sooviga ennast arendada/täiendada, õppeaine pakkus huvi, et olla tööturul konkurentsivõimelisem, tõusta karjääriredelil ja saada suuremat töötasu.

### 2.3.2. Töötamine enne õpinguid ja õpingute ajal ning töökoha vahetamine

Autor püstitas teiseks uurimisküsimuseks: „Kas töötasid siis, kui õppima asusid? Kui jah, siis millisel ametikohal?“. Selleks, et leida uurimisküsimusele vastus, jättis autor selle küsimuse lahtiseks, kus tudengid said ise kirjutada vastuse. Halduskorralduse erialale kaugõppesse õppima tulles töötasid 32 vastajat ja kuus vastajat ei töötanud sellel hetkel. Üliõpilased töötasid erinevates asutustes ja organisatsioonides erinevatel positsioonidel. Kõige enam töötati sekretär (assistent-juhiabi) ametikohal 10 korral (26,3%), teiseks spetsialisti (haldusspetsialist, vanemspetsialist) ametikohal neljal korral (10,5%) ja kolmandaks töötati kõige enam haldurina (laenu, tooteinfo, võtmeklientide) kolmel korral (7,9%) kogu vastanute hulgast. Ametikohad, millel töötati enne õpinguid on esitatud alljärgnevas Tabelis 4.

Tabel 4. Ametikohad, kus töötati enne õppima asumist

<b>Ametikohad, kus töötati enne õpinguid</b>	<b>vastuste arv</b>	<b>%</b>
ajakirja tegevtoimetaja	1	2,6
büroojuht	2	5,3
ei töötanud	6	15,8
haldur (laenu, tooteinfo, võtmeklientide)	3	7,9
juhatuse liige mikro tootlustusettevõttes	1	2,6
juhiabi-personalispetsialist/juhiabi-vanemtoimetaja	2	5,3
klienditeenindaja	1	2,6
personali- ja arendusjuht	1	2,6
raamatupidaja	2	5,3
referent	2	5,3
sekretär (assistent, juhiabi)	10	26,3
spetsialist (haldusspetsialist, vanemspetsialist)	4	10,5
vahetuse vanem	2	5,3
õppekorraldaja	1	2,6
<b>Kokku</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Allikas: Autori koostatud küsimustiku põhjal 2019

Tulemustest selgub, et enamus ametikohad, kus töötati enne õppima asumist, olid osaliselt seotud õppima tuleva erialaga. Väike osa tegi erialavälisist tööd.

Järgmiseks soovis autor leida vastust küsimusele: „Kas oled õpingute jooksul vahetanud töökohta? Kui oled õpingute jooksul vahetanud töökohta (ühe korra või rohkem), siis loetle palun need ametikohad, kus oled tööl olnud õpingute ajal?“. Vastuse leidmiseks jättis autor selle

küsimustiku lahtiseks, et üliõpilased saaksid loetleda üles õpingute jooksul vahetanud ametikohad. Uurimisküsimusest selgus, et õpingute jooksul on töökohta vahetanud 17 vastajat (45%) ja 20 vastajat (53%) ei ole seda teinud (üks vastaja jättis sellele küsimusele vastamata). Kõige suurem liikumine oli sekretäri (asjaajaja, juhiabi, assistent, kohtuistung) ametikohal, kus liiguti 10 korral (25,6%), teiseks kõige enam vahetati büroojuhi ja spetsialisti (haldus, personal, värbamis, vanemspetsialist) ametikohal, mõlemal juhul 4 korral (10,3%) kogu vastanutest. Tabelis 5 on ära toodud ametikohad, millistel ametitel toimus liikumine õpingute ajal.

Tabel 5. Ametikohad, mida vahetati õpingute ajal

<b>Ametikohad, mida vahetati õpingute ajal</b>	<b>vastuste arv</b>	<b>%</b>
andmebaasi administraator	1	2,6
büroojuht	4	10,3
elamuste juht	1	2,6
haldur (laenu, varude, dokumendi)	3	7,7
juhataja (söögikohas)	1	2,6
juhatuse liige	1	2,6
juhiabi-personalispetsialist	1	2,6
klienditeenindaja	2	5,1
laenulepingute koostaja	1	2,6
logistik	1	2,6
raamatupidaja (projektide, pearaamatupidaja)	3	7,7
referent	3	7,7
sekretär (asjaajaja, juhiabi, assistent, kohtuistung)	10	25,6
spetsialist (haldus, personal, värbamis, vanemspetsialist)	4	10,3
vahetusvanem	3	7,7
<b>Kokku</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Allikas: Autori koostatud küsimustiku põhjal 2019

Uurimisküsimuste tulemustest selgub, et need, kes õpingute jooksul on vahetatud ametikohti, on enamuses seotud õpitava erialaga. Kõige suurem ametialane liikumine oli sekretär-juhiabi ja büroojuhi ametikohal, mis näitab, et seos õpitava erialaga on olemas.

Järgmiseks soovis autor leida vastust küsimusele: „Millisel ametikohal töötad praegu? Kas see töö on seotud õpitava erialaga?“. Vastuste saamiseks jättis autor küsimuse lahtiseks, kus

üliõpilased said ise kirjutada, millistel ametialadel nad töötavad. Töö seotuse küsimuses oli ette antud EI/JAH vastused.

Ametikohtade jaotuse alusel töötavad üliõpilased praegu õpingute ajal kõige enam sekretäri (assistent, juhiabi) ametikohal, kus vastanute arv oli 11 (28,9%), teiseks jääb spetsialist (haldus, personal, värbamis, peaspetsialist), kus vastanute arv oli 5 (13,2%) ja kolmandana büroojuht 4 korral (10,5%) kogu vastanutest. Praegu õpingute ajal ei tööta 5 üliõpilast (13,2%) kogu vastanutest. Alljärgnevalt on Tabelis 6 ära toodud ametikohad, millistel ametikohtadel töötatakse praegu õpingute jooksul.

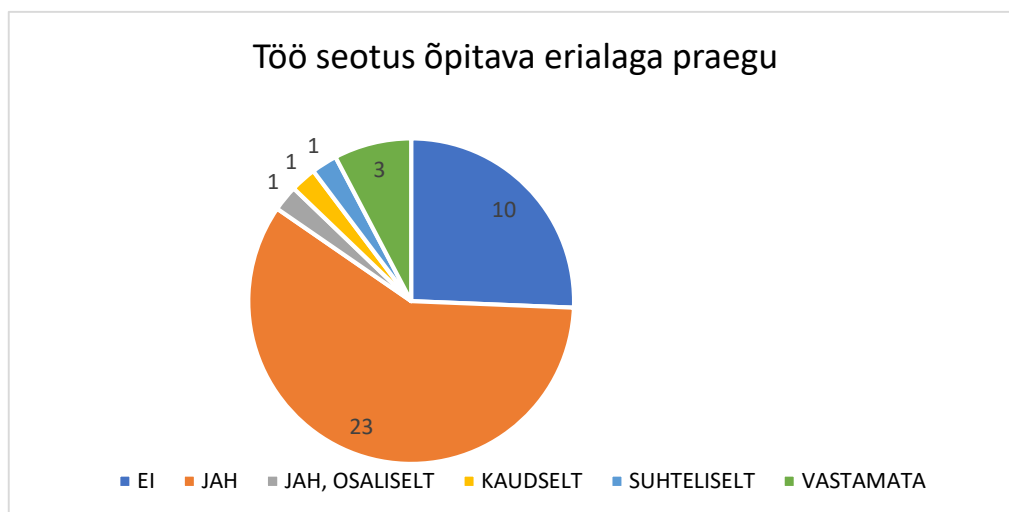
Tabel 6. Ametikohad, millistel töökohtadel töötatakse praegu

<b>Ametikohad, kus töötatakse praegu</b>	<b>vastuste arv</b>	<b>%</b>
büroojuht	4	10,5
ei tööta	5	13,2
elamuste juht	1	2,6
juhatuse liige mikro toitlustusettevõttes	1	2,6
konsultant	1	2,6
laenulepingute koostaja	1	2,6
logistik	1	2,6
raamatupidaja (projektide, pearaamatupidaja)	3	7,9
referent	2	5,3
sekretär (assistent, juhiabi)	11	28,9
spetsialist (haldus, personal, värbamis, peaspetsialist)	5	13,2
tooteinfo haldur	1	2,6
vahetusvanem	1	2,6
õppekonsultant	1	2,6
<b>Kokku</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Allikas: Autori koostatud küsimustiku põhjal 2019

Uurimisküsimustiku põhjal selgus, et kõige enam töötatakse praegu erialaga seotud ametialadel. Vähem on neid, kes teeb mitte erialast tööd. Tulemustest selgub, et enne õppima asumist olid töökohad vähem erialaga seotud ja õpingute jooksul vahetatud ning praegused ametikohad, kus töötatakse, on enamjaolt rohkem seotud erialaste ametikohtadega. Alljärgnevalt Joonis 2 on ära toodud töö seotus õpitava erialaga praegu.





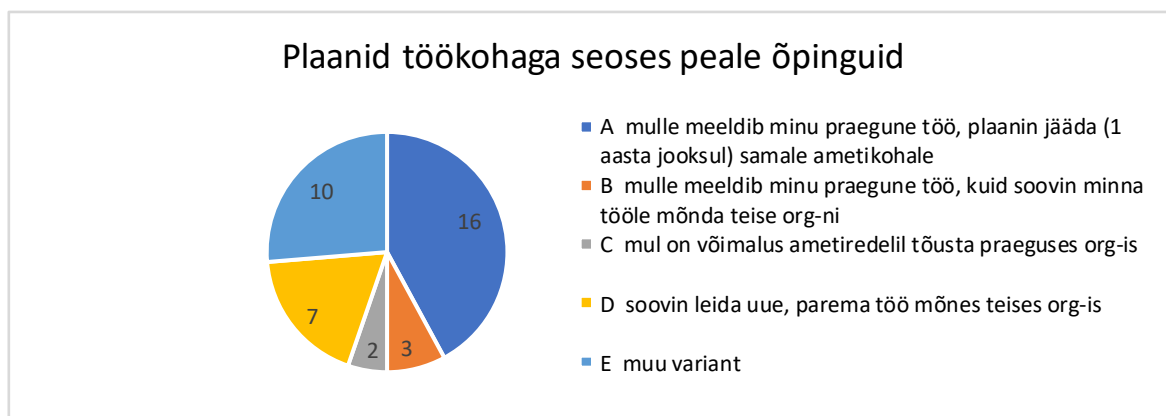
Joonis 2. Töö seotus õpitava erialaga praegu, vastuste arv vastusevariantide lõikes

Allikas: autori küsitlus 2019

Joonis 2 on välja toodud töö seotus õpitava erialaga praegu, kus vastuse variantideks oli ette antud EI/JAH vastus, kuid osad hindasid oma töö seotust õpitava erialaga teisiti. Tulemused näitavad, et 23 vastajat (59%) teeb praegu erialast tööd ja 10 vastajat (25,6%) ei tööta praegu õpitaval erialal. Võrdselt ühe korra vastati „jah, osaliselt“, „kaudselt“ ja „suhteliselt“ on töö seotud õpitava erialaga. Kolmel korral jäeti sellele küsimusele vastamata.

### 2.3.3. Õpingutejärgsed karjääriplaanid ning nende seos õpitud erialaga

Autori püstitatud küsimusele „Plaanid töökohaga seoses peale õpingute lõpetamist“ (3 a halduskorraldus) oli ette antud viis vastusevarianti „A, B, C, D, E“. Andmeanalüüsi tulemustest selgub, et kõige suurema vastajate arvuga vastuse sai A ehk „Mulle meeldib minu praegune töö, plaanin jääda (1 aasta jooksul) samale ametikohale“, kus vastajaid oli 16 (42,1%). Teisena vastati E ehk „Muu variant“, kus vastajaid oli 10 (26%). Ja kolmandaks valiti D ehk „Soovin leida uue, parema töö mõnes teises organisatsioonis“, kus vastajaid oli 7 (18,4%). Alljärgneval Joonis 3 on ära toodud üliõpilaste plaanid töökohaga seoses peale õpinguid.



Joonis 3. Plaanid töökohaga seoses peale õpinguid

Allikas: autori küsitlus 2019

Tabelis 7 on välja toodud vastuse variandi E ehk „Muu variant“ vastused, mida 10 üliõpilast kirja panid. Tabelis on üles loetletud vastused, millised plaanid on üliõpilastel pärast õpingute lõpetamist.

Tabel 7. Muu variant

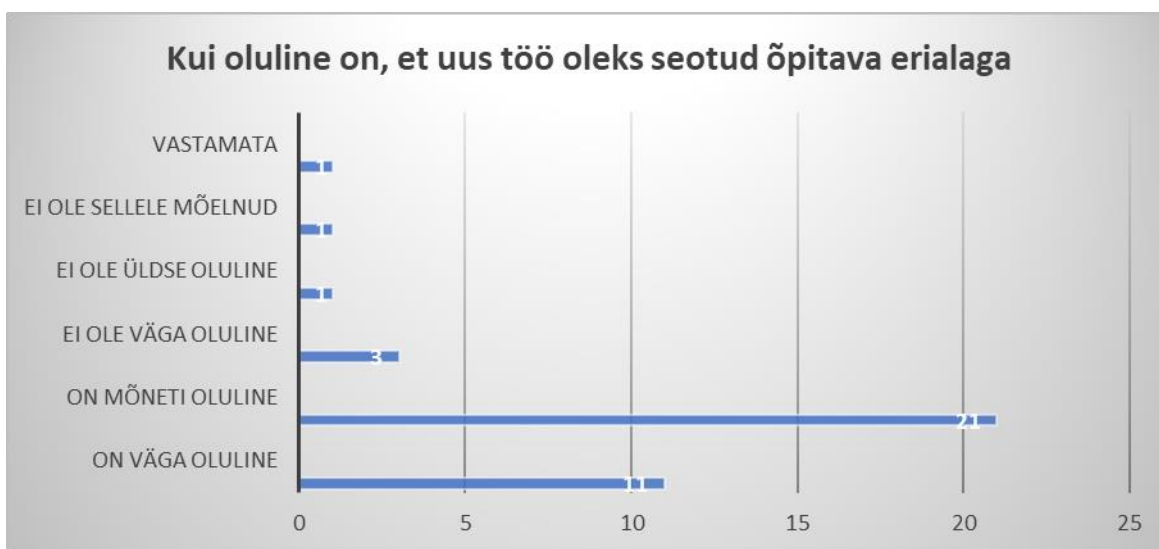
<b>Muu variant</b>	
1.	lähen välismaale samasisulist tööd tegema
2.	lootan, et saan võimaluse tõusta ametiredelil praeguses org-s
3.	lõpetamisest ei sõltu midagi, mis on minu praeguse õpingu ja tööga seoses
4.	lähen Couchingu tööd tegema
5.	mõtlen sellest, et olen eriala valesti valinud
6.	plaan vahetada valdkonda, tegeleda loovtööga
7.	soov leida uus töö teises org-s, praeguses puudub ametiredelil liikumise võimalus
8.	soov tõusta ametiredelil, kas samas org-s või mujal
9.	soovin leida uue, parema töö uues org-s
10.	soovin vahetada valdkonda

Allikas: autori küsitluse põhjal koostatud tabel 2019

„Muu variant“ tulemustest selgub, et kümme vastajat soovivad muutust peale õpinguid ja neid ei rahulda nende praegune töö. Üks vastaja vastas, et „lõpetamisest ei sõltu midagi, mis on minu praeguse õpingu ja tööga seoses“. Samuti toodi välja kahe vastaja poolt erinevus teistest vastajatest, näiteks kus on aru saadud, et eriala on valesti valitud ja üks vastaja tõi välja, et

plaanib vahetada valdkonda, tegeleda loovtööga. Seitse vastajat soovivad oma tööalast karjääri edendada, tõusta karjääriredelil, leida parem töö, minna välismaale tööle jne.

Autori püstitatud küsimusele: „Kui oluline on Sinu jaoks, et uus töö oleks seotud õpitud erialaga?“, ette oli antud vastused skaalal „On väga oluline“ kuni „Ei ole sellele mõelnud“. Küsimus püstitati, et hinnata, kui oluline on uue töö ja õpitava eriala seotus. Kõige enam ehk 21 vastajat (55,3%) vastas, et „On mõneti oluline“ ja teisena 11 vastajat (28,9%) vastas, et „On väga oluline“. Joonisel 4 on ära toodud õpitava eriala ja uue töö seose olulisus.



Joonis 4. Kui oluline on, et uus töö oleks seotud õpitava erialaga (vastuste arv)

Allikas: autori küsitlus 2019

Selle joonise tulemustest võib järeldada, et õpitava eriala ja uue töö seos on halduskorralduse eriala üliõpilastele oluline ja peale kooli lõpetamist eelistatakse otsida erialast tööd. Töötavate üliõpilaste seas hinnati kõrgelt vastuseid: „On mõneti oluline“ ja „On väga oluline“, kus vastajaid oli kokku 32. Üks vastaja vastas, et „Ei ole sellele mõelnud“. Samuti vastas üks vastaja „Ei ole üldse oluline“. Kolm vastajat vastasid „Ei ole väga oluline“. Vastamata jättis üks üliõpilane.

#### 2.3.4. Subjektivne karjääriedu ehk rahulolu senise tööalase karjääriga

Karjääriedu ehk rahulolu oma senise tööalase karjääri välja selgitamiseks püstitas autor uurimisküsimuse: „Mil määral ollakse rahul senise tööalase karjääriga?“. Karjääriedu selguse analüüsiks kasutati viie üksikväite vastuste summat. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „ei nõustu üldse“ ja 5 - „nõustun täielikult“. Tulemustest selgub, et kõrgeima keskmise

väärtusega vastati väidetele „Olen oma senise tööalase karjääriga rahul“ (3,78) ja „Olen rahul uute (töölaste) oskuste arendamisega seotud eesmärkide saavutamise“ (3,70) ning madalaim keskmine väärtus on seotud väitega „Olen rahul sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamise“ (st jõudnud sellise sissetuleku tasemeni nagu soovisin)“ (2,95). Üliõpilased on optimistlikud oma senise karjääriedu ja eesmärkide suhtes ning rahul oma tööalaste oskustega.

Tabel 8. Karjääriedu

<b>Väide</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Keskväertus</b>	<b>St hälve</b>
1. Olen oma senise tööalase karjääriga rahul	37	2.0	5.0	3.78	0.82
2. Olen saavutanud need eesmärgid, mille tööalase karjääri osas endale püstitasin	37	1.0	5.0	3.46	0.87
3. Olen rahul sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamise“ (st jõudnud sellise sissetuleku tasemeni nagu soovisin)	37	1.0	5.0	2.95	1.20
4. Olen rahul senise ametialase edasiliikumise“ (st jõudnud praeguseks karjääriredelil soovitud ametikohale)	37	1.0	5.0	3.24	0.98
5. Olen rahul uute (töölaste) oskuste arendamisega seotud eesmärkide saavutamise“	37	2.0	5.0	3.70	0.85
<b>Skaala väidete keskmine</b>		<b>1.4</b>	<b>5</b>	<b>3.43</b>	<b>0.94</b>

Allikas: autori koostatud 2019

Karjääriedu selguse analüüsisist selgub, et senise tööalase karjääriga ollakse enam-vähem rahul – keskmise hinde 5-pallisel skaalal keskväertuseks on 3,43 palli (SD=0,94). Eelnevast tabelist tulenevalt järeltab autor, et üliõpilastel on usku endasse, ollakse rahul oma praeguse karjääriga ja usutakse, et uued tööalased oskused on neid piisavalt arendanud, et saavutada iseendale seatud eesmärgid. Kõige madalama tulemuse sai sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamine (2,95 palli). Soov on saavutada praegusest suurem sissetulek. Skaala väidete keskmisest jääb allapoole ka karjääriredelil tõusmine (3,24 palli). Tuleb välja, et üliõpilased pole veel saavutanud oma eesmärki jõuda karjääriredelil soovitud ametialale.

### 2.3.5. Karjäärioptimism ja tajutud karjäärikontroll

Järgmises küsimustiku teemablokis otsib autor vastust küsimusele: „Kuivõrd ollakse optimistlikud ja tajutakse kontrolli selle üle, mis puudutab edasist tööelu?“. Karjäärioptimismi selguse analüüsiks kasutati kolme üksikväidet ja välja on toodud vastuste keskmine. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „ei nõustu üldse“ ja 5 - „nõustun täielikult“. Analüüsi tulemustest selgub, et karjäärioptimismi kõrgeima keskmise väärtusega vastati väidetele „Usun, et saan hästi hakkama ka uues organisatsioonis, kui peaksin töökohta vahetama“ (4,32 palli) ning kõige madalamalt hinnati „Mul on põhjust arvata, et ma ei pruugi uude töökohta minnes hästi toime tulla“ (1,66 palli).

Tabel 9. Karjäärioptimism

Väide	N	Min	Max	Keskväärtus	St hälve
13. Usun, et saan hästi hakkama ka uues organisatsioonis, kui peaksin töökohta vahetama	38	3.0	5.0	4.32	0.62
14. Mul on põhjust arvata, et ma ei pruugi uude töökohta minnes hästi toime tulla*	38	1.0	4.0	1.66	0.78
6. Olen edasiste karjäärivõimaluste osas optimistlik	38	3.0	5.0	4.24	0.54
<b>Skaala väidete keskmine</b>		<b>3.00</b>	<b>5.00</b>	<b>3.40</b>	<b>0.64</b>

Allikas: autori koostatud 2019

Uuringu tulemustest selgub, et üliõpilastel on pigem kõrge karjäärioptimism, väidete keskmine (keskväärtus) on 3,4 palli (SD=0.64). Suur osa arvavad ja usuvad, et saavad hästi hakkama ka uues organisatsioonis, kui nad peaksid töökohta vahetama ning nad on edasiste karjäärivõimaluste suhtes optimistlikud.

Tajutud karjäärikontrolli selguse analüüsiks kasutati samuti kolme üksikväidet ja välja on toodud vastuste keskmine. Analüüsi tulemustest selgub, et tajutud karjäärikontrolli kõrgeima keskmise väärtusega vastati väidetele „Tunnen, et mul on kontroll selle üle, milliseks minu tööelu kujuneb“ (3,87 palli) ning kõige madalamalt hinnati „Ma ei tunne end kindlalt, mis puudutab tööalaste otsuste tegemist (millist tööd teha või millises suunas tööalasel liikuda)“ (2,39 palli).

Tabel 10. Tajutud karjäärikontroll

Väide	N	Min	Max	Keskväärtus	St hälve
7. Tunnen, et mul on kontroll selle üle, milliseks minu tööelu kujuneb	38	2.0	5.0	3.87	0.84
8. Karjääriplaneerimine on minu jaoks loomulik tegevus	38	2.0	5.0	3.79	0.93
9. Ma ei tunne end kindlalt, mis puudutab tööalaste otsuste tegemist (millist tööd teha või millises suunas tööalasel liikuda)*	38	1.0	5.0	2.39	0.97
<b>Skaala väidete keskmine</b>		<b>2.67</b>	<b>5.00</b>	<b>3.35</b>	<b>0.91</b>

Allikas: autori koostatud 2019

Uuringu tulemustest selgub, et tajutud kontroll karjääriotsuste tegemisel on keskmisest kõrgem, väidete keskmine (keskväärtus) on 3,35 (SD=0.91). Suur osa üliõpilastest usuvad, et neil on kontroll selle üle, milliseks nende tööelu kujuneb ja karjääriplaneerimine on nende jaoks loomulik tegevus. Madala tulemuse sai pööratud väide: „Ma ei tunne end kindlalt, mis puudutab tööalaste otsuste tegemist“. Sellest võib järeldada, et üliõpilased on teadlikud oma valikute tegemisel ja planeerivad oma tööalast tulevikku.

### 2.3.6. Tööalane mobiilsus: töötamine ühe tööandja juures vs tööalane liikumine

Järgmises küsimustiku teemablokis otsib autor vastust küsimusele: „Milline on orientatsioon tööalase mobiilsuse suhtes?“. Tööalasele mobiilsusele orienteerituse selguse analüüsiks kasutati viite üksikväidet ja välja on toodud vastuste keskmine. Vastuse leidmiseks analüüsis autor üliõpilaste vastuseid keskmiste väärtuste alusel. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „väga vähe või üldse mitte“ ja 5 - „väga suurel määral“. Analüüsi tulemustest selgub, et tööalasele mobiilsusele orienteeritus on kõrgeima keskmise väärtusega väide: „Mulle meeldib turvatunne, mille annab ühes organisatsioonis pikka aega töötamine“ (3,79 palli) ja madalama keskmise väärtusega on: „Idealis töötaksin kogu elu vaid ühe tööandja juures“ (1,61 palli).

Tabel 11. Tööalasele mobiilsusele orienteeritus

Väide	N	Min	Max	Keskväärtus	St hälve
Mulle meeldib turvatunne, mille annab ühes organisatsioonis pikka aega töötamine	38	2.0	5.0	3.79	0.81
Oleksin õnnetu, kui peaksin praegusest	38	1.0	5.0	2.79	1.07

töökohast (tööandja juurest) lahkuma					
Eelistan jääda tööle tuttavasse organisatsiooni/ettevõttesse ja mitte otsida endale uut tööd	38	1.0	5.0	2.71	1.01
Kui tööandja pakuks töösuhet pensionieani, ei otsiks ma kunagi tööd mõnes teises organisatsioonis/ettevõttes	38	1.0	4.0	1.79	0.74
Idealis töötaksin kogu elu vaid ühe tööandja juures	38	1.0	3.0	1.61	0.68
<b>Skaala väidete keskmine</b>		<b>1.2</b>	<b>4.4</b>	<b>2.54</b>	<b>0.86</b>

Allikas: autori koostatud 2019

Uuringu tulemustest selgub, et tööalasele mobiilsusele orienteeritus on keskmisel kohal, mitte kõrge, väidete keskmine (keskväärtus) on 2,54 (SD=0.86). Autor järeldab tuginedes eelnevale tabelile, et vastajad ei ole orienteeritud kogu elu ühe tööandja juures töötama, kuigi väärtustatakse ühes organisatsioonis töötamisega kaasnevat turvatunnet. Keskmisest natuke kõrgema tulemuse sai: „Eelistan jääda tööle tuttavasse organisatsiooni/ettevõttesse ja mitte otsida endale uut tööd“ (2,71 palli). Kogu vastanutest oli väike osa neid, kes sooviksid töötada ühes organisatsioonis pensionieani (1,79 palli).

### **2.3.7. Seosed organisatsioonilise mobiilsuse, karjäärisedu, karjäärioptimismi ja tajutud karjäärikontrolli vahel**

Analüüsid uuritud konstruktide omavahelisi seoseid selgus, et stat olulised seosed on karjäärioptimismi ja karjäärikontrolli vahel ( $r = 0.532$ ,  $p \leq 0.001$ ) ning karjäärikontrolli ja läbipõlemise vahel ( $r = - 0.393$ ,  $p \leq 0.05$ ). Ükski eelnimetatud konstruktidest ole seotud vanusega.

Hinnangud karjäärisedule, karjäärioptimismile ja tajutud karjäärikontrollile ei sõltu sellest, kas vastajad on või ei ole õpingute jooksul töökohta vahetanud, kuid ühtegi statistiliselt olulist erinevust nimetatud hinnanguskaalade keskväärtustes ei ilmnenud.

### **2.3.8. Väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest**

Viimase küsimusena otsib autor vastust küsimusele: „Kuivõrd ollakse väsinud samaaegselt töötamisest ja õppimisest? Kas tulemuseks on läbipõlemine?“. Väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest väljaselgitamisel selguse analüüsiks kasutati kolme üksikväidet ja välja on toodud vastuste keskmine. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „ei nõustu üldse“ ja 5 -

“nõustun täielikult“. Analüüsi tulemustest selgub, et väsimuse kõrgeima keskmise väärtusega vastati väidetele: „Olen õpingutest väsinud (3,18 palli) ja kõige madalama keskmise tulemuse sai väide: „Olen oma praegusest tööst tüdinenud“ (2,59 palli).

Tabel 12. Väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest

Väide	N	Min	Max	Keskvärtus	St hälve
Tunnen, et tööelu on mind vaimselt „tühjaks pigistanud“	37	1.0	5.0	2.68	1.20
Olen oma praegusest tööst tüdinenud	37	1.0	5.0	2.59	1.17
Olen õpingutest väsinud	38	1.0	5.0	3.18	0.98
<b>Skaala väidete keskmine</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2.82</b>	<b>1.12</b>

Allikas: autori koostatud 2019

Analüüsi tulemustest selgub, et väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest on keskmisel kohal, mitte kõrge, väidete keskmine (keskväärtus) on 2,82 (SD=1.12). Samuti selgub, et 50% vastanuist ei arva, et tööelu oleks neid „tühjaks pigistanud“ (vastuse variandi „ei nõustu üldse“ või „pigem ei nõustu“) vastanutest 27% on vastupidisel arvamusel ja 21,6% vastanuist valis keskmise vastusevariandi (ei oska öelda).

Praegusest tööst on täiesti tüdinenud üks vastaja, 10 vastajat (27%) on pigem tüdinenud ja 35% küsitletutest ei nõustunud selle väitega (n=20). Pooled vastajatest nõustusid sellega, et nad on õpingutest väsinud, seitse vastajat (18%) valisid vastusevariandi „nii ja naa“ ning ca 32% küsitletutest (n=12) ei nõustunud selle väitega.

Seega tervikuna võib väita, et tööelu ei ole üliõpilasi „tühjaks pigistanud“, pigem ollakse õpingutest väsinud ja tüdinenud.



### 3. ANALÜÜS JA JÄRELDUSED

Käesoleva töö eesmärk oli uurida Tallinna Tehnikaülikooli (TTÜ) kaugõppes õppivate halduskorralduse üliõpilaste karjääriteid, -plaane ja karjäärimuutusi.

Uuringu tulemusi analüüsidest selgub, et halduskorralduse eriala üliõpilased tulid suures osas kooli õppima, et saada endale kõrgharidus, kuna see mängib töölasel karjääri kujundamisel olulist rolli. Samuti võeti koolitee ette, et ennast arendada, täiendada, saada uusi teadmisi ning olla konkuretsivõimelisem tänapäeva tööturul. Tulemustest selgub, et õppima asujate keskmine vanus on 33 aastat ja tänu nende elu- ja töökogemusele on neil selgem siht silme ees. Vastused on valdavalt optimistlikud ja üle keskmise ilmselt seetõttu, et enamusel õppima asujatel on olemas juba pikaajaline töökogemus enne õppima asumist. Lisaks võib järeldada, et õppima tuldi ennekõike õppimise ja hariduse pärast, et oma töötulemusi parandada, end arendada ja karjääriredelil tõusta.

Esimese uurimisküsimuse vastustest õpingute jooksul toimunud muudatuste kohta saab järeldada, et õppimisega seoses on toimunud muutused ka tööalaselt. Õpingute jooksul on töökohta vahetanud 17 vastajat (45%) ja 20 vastajat (53%) ei ole seda teinud. Põhilised ametikohad, kus kõige enam vahetati õpingute jooksul töökohti oli sekretäri (asjaajaja, juhiabi, assistent, kohtuistung) ametikohal, kus liiguti 10 korral (25,6%), teiseks kõige enam vahetati büroojuhi ja spetsialisti (haldus, personal, värbamis, vanemspetsialist) ametikohal, mõlemal juhul 4 korral (10,3%) kogu vastanutest. Sellest saab järeldada, et õpingute jooksul tehtud valikud on suures plaanis seotud õpitava erialaga ja soovist tööd teha õpitud erialal.

Teisele uurimisküsimusele õpingutejärgsete karjääriplaanide kohta ja tööalast soetust õpitava erialaga analüüsidest saab järeldada, et pooltel üliõpilastel on plaan liikuda tööalaselt peale õpinguid ehk kõrghariduse omandamist. Analüüsidest saadud tulemusi saab välja tuua, et TTÜ üliõpilastest 42% plaanivad jääda samale ametikohale, kus nad praegu töötavad (1 aasta jooksul), 26% plaanivad muutust (välismaale minek, vahetada valdkonda, ametiredelil tõusu jm) ja 18,4% vastajatest soovivad leida uue töö mõnes teises organisatsioonis. Soov on vahetada töökohta, mis

oleks rohkem seotud õpitava erialaga. Kuigi suurem osa üliõpilasi on väga teadlikult eriala valinud, siis 10 küsitlusele vastanud üliõpilase (26%) tuleviku karjääriplaanid ei ole seotud õpitava erialaga (sh on leitud, et eriala on valesti valitud). Seda tulemust võiks parendada selgema eriala tutvustamise ja/või töövarjupäeva kohustuslikuks muutmisega õppima asujatele.

Kolmandas uurimisküsimuses püstitatud karjääriedu selguse analüüsina saab järeldada, et üliõpilased on oma senise tööalase karjääriga enam-vähem rahul. Karjääriedu selgust mõõdeti 5-palli skaala abil viie üksikväite keskvärtuse alusel. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „ei nõustu üldse“ ja 5 - “nõustun täielikult“. Üliõpilased on seda usku, et uued tööalased teadmised, oskused on neid piisavalt arendanud ja nad on suures osas saavutanud endale tööalaselt seatud eesmärgid. Samuti usutakse, et endale seatud kõrgemad eesmärgid on samuti saavutatavad. Madala tulemuse sai sissetulekuid puudutav eesmärkide saavutamine. Tulemustest saab järeldada, et üliõpilased pole jõudnud veel karjääriredelil soovitud ametipositsioonile, samuti pole saavutatud piisav sissetulek, aga üldiselt ollakse oma senise karjääriga rahul. Vastamata jättis üks vastaja.

Neljandas uurimisküsimuses püstitatud karjäärioptimismi selguse analüüsiks kasutati kolme üksikväidet ja selgust mõõdeti 5-palli skaala abil. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „ei nõustu üldse“ ja 5 - “nõustun täielikult“. Tulemustest järeldub, et üliõpilastel on pigem kõrge karjäärioptimism, keskvärtus on 4,24 palli. Enamus usuvad, et saavad hakkama ka uues organisatsioonis, kui peaks olema vajadus töökohta/ametikohta vahetada. Analüüsides karjäärioptimismi, siis võib järeldada, et üliõpilased on oma edasise karjäärivõimaluste suhtes optimistlikud. Tajutud karjäärikontrolli selguse analüüsiks kasutati samuti kolme üksikväidet ja 5-palli skaalat. Uuringu tulemustest selgub, et tajutud kontroll karjääriotsuste tegemisel on keskmisest kõrgem, väidete keskvärtus on 3,75 palli. Tulemustes järeldub, et üliõpilased tajuvad kontrolli selle üle, milliseks nende tööelu kujuneb ja karjääriplaneerimine on enamusele oluline ja loomulik tegevus. Sellest võib järeldada, et kaugõppes õppivad täisealised üliõpilased teevad teadlikult oma tööalaseid valikuid ja planeerivad oma tööalast tulevikku.

Viies uurimisküsimus püstitati tööalasele mobiilsusele orienteerituse kohta. Selguse analüüsiks kasutati viite üksikväidet ja välja on toodud vastuste keskmine. Üliõpilased vastasid väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „väga vähe või üldse mitte“ ja 5 - “väga suurel määral“. Analüüsi tulemustest järeldub, et tööalasele mobiilsusele orienteeritus on keskmine, väidete keskvärtus on 2,54. Oluline on turvatunne, mida pakub ühes organisatsioonis pikka aega töötamine. Samas

tuli tulemustest välja, et vastajad pole orienteeritud kogu elu ühe tööandja juures töötama. Väike osa oleks nõus jääma pensionieani ühte organisatsiooni, kui neile selline võimalus pakutakse.

Kuues uurimisküsimus püstitati väsimuse kohta: „Kuivõrd ollakse väsinud samaaegselt töötamisest ja õppimisest? Väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest väljaselgitamisel selguse analüüsiks kasutati kolme üksikväidet ja vastati väidetele 5-palli skaalal, kus 1 - „ei nõustu üldse“ ja 5 - „nõustun täielikult“. Tulemustest järeldeb, et keskväärtus on 2,82 palli. Analüüsides tulemusi, saab järeldada, et väsinud ollakse pigem õppimisest kui töötamisest. Selgus ka tõsiasi, et 50% vastanuist ei arva, et tööelu oleks neid „tühjaks pigistanud“, 27% oli vastupidisel arvamusel ja 21,6% vastajatest valis keskmise vastusevariandi (ei oska öelda).

Tulemusi kokku võttes saame väita, et tööelu ei ole üliõpilasi „tühjaks pigistanud“, pigem ollakse õpingutest väsinud. Pärast õpingute lõpetamist loodetakse leida parem, tasuvam töökoht, kus oleks võimalus karjääri teha ehk ametiredelil tõusta ülespoole. Üliõpilased on optimistlikud oma karjääri suhtes ja planeerivad oma tööalast karjääri rohkem kui varasemalt. Samuti ei soovita jääda tööle ühe tööandja juurde, pigem soovitakse areneda läbi erinevate positsioonide ja ettevõtete/organisatsioonide. Tulemustest selgub ka asjaolu, et üliõpilased on astunud oma karjääri eesmärkide saavutamiseks vajalikke samme, et saavutada püstitatud eesmärgid ja jõuda sinna, kuhu soovitakse jõuda. Nagu näiteks õpingute jooksul vahetatud ametikohad, üha enam otsitakse endale erialast tööd, mõned vastanutest on juba jõudnud ka õpingute jooksul ametiredelil tõusta.

Sarnase meetodi ja küsitluse sisuga uuringuid võiks läbi viia teistel erialadel kaugõppes õppivate üliõpilaste seas. Kuna sellise sisuga küsitlusi on läbi viidud vähe (TTÜs minu teada vaid logistika erialal eelmisel aastal), on keeruline teha järeldusi, kas saadud tulemused on märkimisväärsed või mitte. Küsimustik sisaldab mitmeid küsimusi, mis oleksid vastavad mistahes eriala õpilaste poolt (nt „Kui oluline on Sinu jaoks, et uus töö oleks seotud õpitava erialaga?“). Sarnaseid uuringuid saaks läbi viia ka teiste statsionaarsete üliõpilaste seas, mis võimaldaks tuua paralleele ja võrdlusmomente näiteks kaug- ja päevaõppes õppivate üliõpilaste vahel, kuna kaugõppes õppivate üliõpilaste töökogemus ja motivatsioon erineb suuresti päevaõppes õppivatest. Pikemas perspektiivis annaks selliste küsitlustulemuste süntees ülikooli juhtkonnale hea signaali õpitavate erialade kasulikkuse ja tööturu vajadustele vastamise osas.

## KOKKUVÕTE

Baruch (2004) leiab, et karjääri mõiste on viimastel aastakümnetel palju muutunud ning karjääriks nimetatakse inimese elu jooksul kogetud kogemusi, mis on saadud läbi erinevate tööülesannete.

Karjääri planeerimine on inimese elus tähtsal kohal. Tänapäeval mõeldakse sellele üha enam ja planeerimisel arvestatakse rohkem ja läbimõeldult, millised võiksid olla karjääriteed ja -valikud enne otsuste langetamist. Tähtis on teada, millised huvid indiviidil endal on millegi vastu, milline on soov ja teadmine, mille nimel pingutama hakatakse. Karjääriplaneerimisel tuleb arvestada elukestva õppega – end tuleb pidevalt koolitada, arendada ja juurde õppida, et olla tööturul konkurentsivõimeline. (Hall, 2002; Super & Hall, 1978 viidatud Zikic & Klehe 2006) väidavad, et karjääri planeerimine on seotud edukamate karjääridega, kuna tänapäeva karjääri iseloomustab elukestev planeerimine. Tänapäevase karjäärikäsitluse järgi vastutab töötaja ise oma karjääri arendamise eest organisatsioonis. Tänapäeval on uueks trendiks saanud ka töötamine paljudes töökohtades ning välisriikides.

Bakalaureusetöö autor lähtus oma tööd kirjutades eesmärgist leida oma uurimisküsimustele vastuseid, mis puudutab kaugõppe halduskorralduse eriala üliõpilaste tööalaseid karjääriplaanide ja karjäärimuutusi, karjäärimustreid õpingute jooksul ja pärast õpinguid. Kaugõppe üliõpilaste seisukohalt, kes juba praeguseks on töötavad inimesed, nende jaoks on karjäärile mõtlemine ja selle teadlik planeerimine olulise tähtsusega. Pärast bakalaureuse lõpetamist on karjäärivõimalused suuremad, sest kõrghariduse omandamine annab suurema võimaluse valida tööturul omale parem töö.

Soov oli leida vastused uurimisküsimustele, et teada saada, millised karjäärimuudatused on toimunud õpingute jooksul ning milline on varasem töökogemus seoses õpitava erialaga ja millised on ootused edasisele tööalasele karjäärile pärast kooli lõpetamist. Autor kasutas selleks oma töös ankeetküsimustikku. Valimisse kuulusid Tallinna Tehnikaülikooli kaugõppes õppivad

halduskorralduse eriala kolmanda kursuse üliõpilased. Eesmärgi saavutamiseks püstitati uurimisküsimused, millele sooviti vastuseid leida:

1. Kas ja millised on õpingute jooksul toimunud karjäärimuudatused?
2. Millised on õpingutejärgsed karjääriplaanid ning kuivõrd need on seotud õpitava erialaga?
3. Mil määral ollakse rahul senise tööalase karjääriga (subjektiivne karjääriedu)?
4. Kuivõrd ollakse optimistlikud ja tajutakse kontrolli selle üle, mis puudutab edasist tööelu?
5. Milline on orientatsioon tööalase mobiilsuse suhtes (töötamine ühe tööandja juures vs mobiilsus)?
6. Kuivõrd ollakse väsinud samaaegselt töötamisest ja õppimisest (kas tulemuseks on läbipõlemine)?

Autor viis läbi ankeetküsitluse, et saada vastused oma uurimisküsimustele, miks asuti õppima halduskorralduse eriala, milline on karjääriedu, -optimism, tajutud kontroll karjääriotsuste tegemisel, millised on edasised karjääriplaanid pärast lõpetamist ning milline on tööalane mobiilne orienteeritus.

Kvalitatiivse uuringu vastused uurimisküsimustele olid järgmised:

### **1. Kas ja millised on õpingute jooksul toimunud karjäärimuudatused?**

Halduskorralduse eriala üliõpilaste seas on õpingute jooksul toimunud karjäärimuudatused seoses töökohtade vahetamisega õpingute jooksul. Õppima asuti erinevatel põhjustel, kõige rohkem vastajaid vastas, et soov on omandada kõrgharidus, teiseks soov ennast täiendada, arendada ning olla konkurentsivõimelisem. Enne õpinguid töötati paljudel erinevatel erialadel, samas osa erialasid kattusid tulevase erialaga. Õpingute ajal on töökohta vahetanud 17 vastajat, kus kõige suurem liikuvus oli pigem õpitava eriala suunas. Välja võib tuua, et kõige suurem liikumine oli sekretäri-juhiabi ametikohal, teiseks büroojuhi ametikohal ja kolmandaks spetsialisti ametikohal. Küsimusele „Millisel ametikohal töötad praegu? Kas töö on seotud õpitava erialaga?“ jättis autor küsimuse lahtiseks, kus üliõpilased kirjutasid vastused. Töö seotuse küsimuses olid etteantud EI/JAH vastused. Ametikohtade jaotuse järgi töötavad praegu üliõpilased kõige enam sekretär- juhiabi ametikohal, teisel kohal spetsialisti ametikoht ning kolmandaks büroojuhi ametikoht. Tulemustest selgub, et 59% vastanutest (N=38) teeb praegu erialast tööd, 25,6% vastanutest ei tööta praegu õpitaval erialal.

### **2. Millised on õpingutejärgsed karjääriplaanid ning kuivõrd need on seotud õpitava erialaga?**

Üliõpilaste õpingutejärgsed karjääriplaanid peale kooli lõpetamist on erinevad: 42,1% vastanutest plaanivad jääda samale ametikohale (1 aasta jooksul), „Muu variant“ vastati 26% ning 18,4% soovivad leida parema töö mõnes teises organisatsioonis. „Muu variant“ all toodi ära 10 erinevat põhjust, nt lähen välismaale; mõtlen sellest, et eriala on valesti valitud; plaan vahetada valdkonda, tegeleda loovtööga; soovin leida parema töö uues organisatsioonis jne. Uue töö ja õpitava eriala seotuse küsimusele vastas 55,3% vastajatest, et „On mõneti oluline ja teisena 28,9% vastajatest tõi välja „On väga oluline“. Kolm vastajat vastas „Ei ole väga oluline“. Üks üliõpilane jättis vastamata.

### **3. Mil määral ollakse rahul senise tööalse karjääriga (subjektiivne karjääriedu)?**

Senise tööalase karjääriga (karjäärieduga) ollakse enam-vähem rahul, keskmise hinde 5-palli skaalal on keskväärtuseks 3,43. Tulemustest tuli välja, et üliõpilased on optimistlikud oma senise karjääriedu ja eesmärkide suhtes. Samuti ollakse rahul oma tööalaste oskustega, usutakse, et uued tööalased oskused on neid piisavalt arendanud, et saavutada iseendale seatud eesmärged. Kõige madalama tulemuse sai sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamine. Soov on saada suuremat sissetulekut. See näitab, et üliõpilased pole veel täielikult saavutanud oma eesmärki jõuda karjääriredelil soovitud ametikohale ja soovitud sissetulekuni.

### **4. Kuivõrd ollakse optimistlikud ja tajutakse kontrolli selle üle, mis puudutab edasist tööelu?**

Analüüsi tulemustest selgub, et üliõpilastel on pigem kõrge karjäärioptimism, 5-palli skaalal väidete keskmine on 4,3. Enamus üliõpilasi usuvad, et nad saavad hakkama ka uues organisatsioonis ning samuti ollakse edasiste karjääri võimaluste suhtes optimistlikud. Uuringu tulemustest selgub, et tajutud kontroll karjääriotsuste tegemisel on keskmisest kõrgem, väidete keskmine on 3,75. Suur osa üliõpilastest usuvad, et neil on kontroll nende tööelu kujunemisel ja karjääriplaneerimine on nende jaoks loomulik tegevus. Üliõpilased on teadlikumad oma valikute tegemisel.

### **5. Milline on orientatsioon tööalase mobiilsuse suhtes (töötamine ühe tööandja juures vs mobiilsus)?**

Tööalasele mobiilsusele orienteeritus on keskmisel kohal, väidete keskmine on 2,54. Tulemusi analüüsiti 5-palli skaalal. Uuringust tuleb välja, et töötajad ei ole orienteeritud töötama kogu elu vaid ühe tööandja juures. Samas väärtustatakse turvatunnet, mis tekib ühes organisatsioonis pikalt töötamisel.

## **6. Kuivõrd ollakse väsinud samaaegselt töötamisest ja õppimisest (kas tulemuseks on läbipõlemine)?**

Selgub, et väsimus samaaegselt töötamisest ja õppimisest on keskmisel kohal, väidete keskmine on 2,82. Tulemusi analüüsiti 5-palli skaalal. Toodi välja, et praegusest tööst on väsinud üks töötaja ja 10 vastajat (27%) on pigem tüdinud kui väsinud ning 35% ei nõustunud selle väitega (n=20). Kokkuvõtteks saab öelda, et tööelu ei ole üliõpilasi „tühjaks pigistanud“, pigem ollakse õpingutest tüdinud, väsinud.

Uurimustöö tulemused näitavad, et halduskorralduse eriala kaugõppes õppivad üliõpilased on teinud oma valikud enamasti väga teadlikult ja seetõttu on oma karjääri tuleviku suhtes enesekindlad ning edasipürgijad. Sellest tulenevalt olid küsitluste tulemused ka valdavalt optimistlikud ja üle keskmise. Samas sellist uurimustööd võiks teha ka teiste eriala õpilaste seas, et tekiks võrdlusmoment, oleks võimalik teha informatiivseid järeldusi ning nende põhjal ka konkreetsemad parendusettepanekud.

## **SUMMARY**

### **CAREER PATHS AND CAREER PATTERNS OF OFFICE ADMINISTRATION GRADUATES**

Maire Enok

Baruch (2004) finds that the concept of a career has changed a lot in recent decades, and that by the term "career" is meant the personal experience that is gained throughout the work life by completing different tasks.

Career planning plays an important role in personal life. Nowadays people take time to think through the possible career paths and plan it more carefully before making decisions. It is important to know what interests an individual has towards something, what is the desire and the knowledge for which the effort will be made. While planning a career one should take into account lifelong learning - constant training and retraining is needed in order to be competitive on the labor market. Hall (2002) and Super & Hall (1978 referenced Zikic & Klehe 2006) argue that career planning is associated with more successful careers, as today's career is characterized by lifelong planning. According to today's approach, everyone is responsible for developing their own career in the organization. Working in different positions as well as abroad has become a new trend.

The author of this Bachelor's thesis sought to find answers to her research questions concerning the career paths, career changes and patterns of distance learning students in the field of administration during and after their studies. For the students who are already working, thinking and conscious planning of careers is essential. After completing the Bachelor's degree, career opportunities are greater as the acquisition of higher education increases the chances of finding a better job on the labor market.



The aim was to get answers to research questions to find out what career changes have occurred during their studies and what kind of work experience they have had in the field of study and what are the expectations for further career development after graduation. The following questionnaire was used to get the answers to these questions. Third year distance learning students of administrative management at the Tallinn University of Technology were included in the sample. In order to achieve this goal, research questions set up to be answered were:

1. Is there and what kind of career changes have taken place during your studies?
2. What are the post-graduate career plans and how much do they relate to the field of study?
3. To what extent are you satisfied with your current career (subjective career success)?
4. How optimistic are you and do you feel you have a control over what is happening in the future regarding your career?
5. What is the orientation towards job mobility (working with one employer vs. mobility)?
6. How tired are you of working and learning at the same time (is it a burnout)?

The author conducted a questionnaire to answers to her research questions about why students started to study administrative management, what is career advancement, career optimism, perceived control over career decisions, future career plans after graduation and orientation towards job mobility.

The qualitative survey responses to the research questions were as follows:

**1. Is there and what kind of career changes have taken place during your studies?**

Many students in the field of administrative management have undergone career changes by changing their job during their studies. There was a variety of reasons why students decided to take the course. Most respondents said they wanted to acquire higher education, but also, they had the desire to improve, develop and be more competitive. Prior to the studies, students worked in many different fields, while some of the specialties overlapped with the future specialty. During the course of their studies, 17 respondents had changed jobs, with the greatest mobility being in the field of study. The greatest career movement was in the position of secretary-manager, secondly in the position of office manager and third in the position of specialist. The question “What position do you currently work? Is the work related to the field of study?” was left as an open question by the author, so the students could write the answers. Only the answer to the question whether their work is in the same field as study was given as YES or

NO. According to the results, a majority of students work as secretary assistants, the second most popular answer was a office specialist and the third was the office manager. The results show that 59% of respondents (n= 38) are currently working in the field and 25.6% of respondents do not work in the field of study.

## **2. What are the post-graduate career plans and how much do they relate to the field of study?**

Post-graduate students' career plans after graduation are different: 42.1% of respondents plan to stay in the same position (within 1 year), 26% respond to the “other option”, and 18.4% would like to find a better job. Under the "other option" 10 different reasons were given, such as “going abroad”, “I think I have chosen wrong specialty”, “plan to change the field”, “engage in creative work”, “I want to find a better job”, etc. Regarding the field of study and possible new job being in the same field, 55.3% the respondents said that “It is somewhat important” and 28.9% of respondents found it “very important ”. Three respondents answered "Not very important" and one student left it unanswered.

## **3. To what extent are you satisfied with your current career (subjective career success)?**

Students are more or less satisfied with their current career (career success), the average score on the 5-point scale is 3.43. The results showed that students are optimistic about their career achievements and goals so far. They are also pleased with their professional skills, it is believed that the new professional skills have developed them sufficiently to achieve their own goals. The questions regarding income targets had the lowest score. The desire is to reach a higher income. This shows that students have not yet achieved their goal of reaching the desired position on the career ladder.

## **4. How optimistic are you and do you feel you have a control over what is happening in the future regarding your career?**

The results of the analysis show that students have rather high career optimism, the average score on the 5-point scale was 4.3. Most students believe that they can do well in a new organization and are also optimistic about future career opportunities. The results of the study show that perceived control over career decisions is above average, averaging 3.75. Many students believe they have control over their work life and career planning is a natural for them. Students are more aware of their choices.

## **5. What is the orientation towards job mobility (working with one employer vs. mobility)?**

The orientation towards job mobility ranked to the middle, with an average of 2.54 when analyzed on a 5-point scale. The study shows that employees are not oriented to work with only one employer for a lifetime. At the same time, the feeling of security that comes from working in one organization for a long time is valued.

**6. How tired are you of working and learning at the same time (is it a burnout)?**

It turned out that the number of people feeling fatigued due to working and studying at the same time ranked to the middle, with an average of 2.82. The results were analyzed on a 5-point scale. The results showed that one employee was tired of the current job and 10 respondents (27%) were more weary than tired and 35% disagreed with this statement ( $n = 20$ ). In conclusion, it can be said that work life has not caused the tiredness, students are rather tired of studying.

The study shows that majority of distance learning students in the field of office administration have carefully chosen their career path and therefore are confident and aspiring about the future. Therefore, the results of the study were predominantly optimistic and the scores were above average. This kind of study should be carried out among other Tallinn University of Technology students so that the results would be comparable, conclusions more informative and concrete suggestions for improvement could be made.

## **KASUTATUD ALLIKATE LOETELU**

- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practise*. Harlow: Pearson Education Limited
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138. <https://doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago; London: University of Chicago Press, 1993
- Career. [Online] <http://www.businessdictionary.com/definition/career.html>  
Kättesaadav: 20. veebruar 2019
- 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. <http://dx.doi.org/10.1108/01425450810843348>
- 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>
- Elenurm, T. (2013). E-kursus: Karjääri- ja talendijuhtimine.
- Greenhaus, J. H. & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 11-21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.004>

- 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>
- Karjäär. (2009) – Eesti Keele seletav sõnaraamat. [Online] <http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi>  
Kättesaadav: 20. veebruar 2019
- 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>
- McDonald, K., Hite, L. (2016). *Career Development: A Human Resource Development Perspective*. NY Routledge.
- Murtagh, N., Lopes, P. N., & Lyons, E. (2011). Decision Making in Voluntary Career Change: An Other-Than-Rational Perspective. *Wiley Online Library*, 59(3), 249-263. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00067.x>
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Presti, A. L. (2009). Snakes and ladders: stressing the role of meta-competencies for post-modern careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 125-134. DOI: 10.1007/s10775-009-9157-0
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. & Schneider, R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. DOI: 10.1177/1069072711420849
- 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>
- Türk, K. (2005). Inimressursi juhtimine. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/48341997\\_Inimressursi\\_juhtimine](https://www.researchgate.net/publication/48341997_Inimressursi_juhtimine), 20. veebruar 2019

Zikic, J. & Klehe, U. C., (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>

Van den Heuvel, M.; Demerouti, E.; Bakker, A.B. (2014). How psychological resources facilitate adaptation to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 847-858. DOI: 10.1080/1359432X.2013.817057

## LISAD

### Lisa 1. Tallinna Tehnikaülikooli kaugõppes õppivate halduskorralduse eriala üliõpilaste seas läbiviidud küsimustik.

Hea kaasüliõpilane!

Olen väga tänulik, kui annad oma panuse minu lõputöö raames tehtavasse uuringusse, mis puudutab tööalast karjääri õpingute jooksul. Küsimustiku täitmiseks kulub ca 15 minutit.

Ettetänades Maire

1. Milline oli peamine põhjus või põhjused, miks otsustasid ca 3 a tagasi halduskorraldust õppima tulla? Nimeta kuni kolm põhjust \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Millisel ametikohal töötad praegu? \_\_\_\_\_ (ei tööta)  
Kas see töö on seotud õpitava erialaga EI / JAH
3. Kas töötasid siis, kui õppima asusid? Kui jah, siis millisel ametikohal?  
\_\_\_\_\_
4. Kas oled õpingute jooksul vahetanud töökohta? EI / JAH
5. Kui oled õpingute jooksul vahetanud töökohta (ühe korra või rohkem), siis loetle palun need ametikohad, kus oled tööl olnud õpingute ajal:
  - a. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_
  - b. \_\_\_\_\_ d. \_\_\_\_\_
6. Millised on Sinu plaanid töökohaga seoses peale seda, kui lõpetad praegused õpingud (3 a halduskorraldus)?
  - A. Mulle meeldib minu praegune töö ja plaanin lähitulevikus (1 aasta jooksul) jääda samale ametikohale
  - B. Mulle meeldib minu praegune töö, kuid soovin minna tööle mõnda teise organisatsiooni samasugust tööd tegema

- C. Mul on võimalus ametiredelil tõusta praeguses organisatsioonis (st liikuda kõrgemale positsioonile)
- D. Soovin leida uue, parema töö mõnes teises organisatsioonis (liikuda ametipositsiooni mõttes ülespoole)
- E. Mõni teine variant, nimeta palun \_\_\_\_\_

7. Kui oluline on Sinu jaoks, et uus töö oleks seotud õpitud erialaga?

- A. On väga oluline
- B. On mõneti oluline
- C. Ei ole väga oluline
- D. Ei ole üldse oluline
- E. Ei ole sellele mõelnud

Sugu: M/N

Vanus: \_\_\_\_\_ a

Üldine tööstaaž: \_\_\_\_\_ a

Järgnevalt on esitatud rida väiteid, millele palun Sul vastata. Tee ring ümber väite järel olevale numbrile, mis kõige enam peegeldab Sinu arvamust, kasutades järgmist skaalat:

1- ei nõustu üldse	2 - pigem ei nõustu	3 - raske öelda	4 - pigem nõustun	5 - nõustun täielikult	
1. Olen oma senise tööalase karjääriga rahul	1	2	3	4	5
2. Olen saavutanud need eesmärgid, mille tööalase karjääri osas endale püstitasin	1	2	3	4	5
3. Olen rahul sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamise (st jõudnud sellise sissetuleku tasemeni nagu soovisin)	1	2	3	4	5
4. Olen rahul senise ametialase edasiliikumise (st jõudnud praeguseks karjääriredelil soovitud ametikohale)	1	2	3	4	5
5. Olen rahul uute (tööalaste) oskuste arendamisega seotud eesmärkide saavutamise	1	2	3	4	5
6. Olen edasiste karjääri võimaluste osas optimistlik	1	2	3	4	5
7. Tunnen, et mul on kontroll selle üle, milliseks minu tööelu kujuneb	1	2	3	4	5
8. Karjääriplaneerimine on minu jaoks loomulik tegevus	1	2	3	4	5
9. Ma ei tunne end kindlalt, mis puudutab tööalaste otsuste tegemist (millist tööd teha või millises suunas tööalasel liikuda)	1	2	3	4	5
10. Tunnen, et tööelu on mind vaimselt "tühjaks pigistanud"	1	2	3	4	5
11. Olen oma praegusest tööst tüdinenud	1	2	3	4	5
12. Olen õpingutest väsinud	1	2	3	4	5



13. Usun, et saan hästi hakkama ka uues organisatsioonis, kui peaksin töökohta vahetama	1	2	3	4	5
14. Mul on põhjust arvata, et ma ei pruugi uude töökohta minnes hästi toime tulla	1	2	3	4	5

Mil määral on järgmised viis väidet Sinu jaoks tõesed? Kasutage vastamiseks tabelis esitatud skaalat:

Väga vähe või üldse mitte	Üldiselt ei ole	Teatud määral	Märkimisväärselt	Väga suurel määral
1	2	3	4	5

- \_\_\_\_\_ Mulle meeldib turvatunne, mille annab ühes organisatsioonis pikka aega töötamine
- \_\_\_\_\_ Oleksin õnnetu, kui peaksin praegusest töökohast (tööandja juurest) lahkuma
- \_\_\_\_\_ Eelistan jääda tööle tuttavasse organisatsiooni/ettevõttesse ja mitte otsida endale uut tööd
- \_\_\_\_\_ Kui tööandja pakuks töösuhet pensionieani, ei otsiks ma kunagi tööd mõnes teises organisatsioonis/ettevõttes
- \_\_\_\_\_ Ideaalis töötaksin kogu elu vaid ühe tööandja juures

**SUUR AITÄH SULLE!**