

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Kertu Sõerd

**VÕRGUSTUMISES OSALEMISE KASUTEGURID EESTI
NOORTE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2020

Suunan kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1.VÕRGUSTUMISE OLEMUS NING SELLE SEOS ERINEVATE KASUTEGURITEGA	7
1.1. Võrgustumise mõiste ja võimalikud kasutegurid.....	7
1.2. Varasemad empiirilised uuringud võrgustumisest: võrgustumises osalemist mõjutavad tegurid.....	11
1.3. Varasemad empiirilised uuringud võrgustumisest: võrgustumise mõju erinevatele kasuteguritele	14
2. VÕRGUSTUMISE KASUTEGURITE UURING EESTI NOORTE HULGAS	21
2.1. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	21
2.2. Eesti noorte võrgustumise viisid ja selle põhjused	25
2.3. Võrgustumise tulemusel saadud kasutegurid.....	32
KOKKUVÕTE.....	43
VIIDATUD ALLIKAD	46
LISAD	48
Lisa 1. Varasemate empiiriliste uuringute ülevaade	48
Lisa 2. Objektiivsete ja subjektiivsete nähtuste seos ja mõju võrgustumisega ...	52
Lisa 3. Intervjuu küsimustik.....	53
Lisa 4. Intervjuus osalenud, intervjuu toimumise aeg ja kestvus.....	58
Lisa 5. Esimene teemaplokk – võrgustumise üldine väljendumine ettevõttes	59
Lisa 6. Võrgustumise tegevustes osalemine intervjuueeritavate lõikes	60
Lisa 7. Teine teemaplokk – võrgustumise tegevustes osalemine.....	61
Lisa 8. Kolmas teemaplokk – kontaktide säilitamine ja kasutamine	63
Lisa 9. Neljas teemaplokk – sotsialiseerumine	64
Lisa 10. Viies teemaplokk – tööalastes tegevustes osalemine	65
Lisa 11. Kuues teemaplokk – sisemise silmapaistvuse suurendamine	66
SUMMARY	67

SISSEJUHATUS

Väärtuslikud kontaktid on üha enam osutunud oluliseks teguriks uue töökoha leidmisel või ametikõrgenduse saamisel vms. Kõige selle juures on aga abiks võrgustumine, mis tuleneb ingliskeelsest sõnast *networking*. Eestikeelsetes allikates on mõnel pool kasutusel ka terminid “suhtevõrgustike loomine” (Liibert 2019; Raudsepp 2015) või “võrgustiku loomine” (Toom 2011). Käesolevas töös valiti vaste „võrgustumine“, sest töö autori hinnangul on see kompaktsem ning ei tekita valearusaama, et võrgustumine käsitleb ainult suhete loomist. Võrgustumise puhul on tegemist proaktiivse käitumisega, mis kätkeb endas mitteametlike suhete loomist, säilitamist ja kasutamist nii organisatsiooni sees kui ka väljas ning mille eesmärk on saavutada edu karjääris ja tööl (McCallum *et al.* 2014: 596; Wolff & Moser 2009: 196; Gibson *et al.* 2014: 146).

Eestis on võrgustumise kontseptsioon uuem ning autorile teadaolevalt ei ole varasemalt sellel teemal uuringuid tehtud. Küll aga kohtab võrgustumise mõistet näiteks erinevate ettevõtlusseminaride, investeerimiskoolituste või turundusürituste ajakavas. See aeg ongi tavapäraselt mõeldud osalejatele omavaheliseks suhtluseks ja võimaluseks uusi tutvusi leida. Näiteks on Turujundajate Liidu poolt korraldatud ürituse päevakavas hommikukohvi kõrval pooletunnine aeg *networkinguks*. (Turundajate Liit, 2019)

Mujal maailmas on võrgustumise kontseptsiooni varasemalt aga siiski uuritud. Uuringutes on analüüsitud, kas ja millised kasutegurid on võrgustumisel. Näiteks on kasuteguriks võetud indiviidi kõrgem palk ehk on uuritud, kuidas võrgustumine mõjutab palka kui objektiivset karjääri edu näitajat ning hinnatud võrgustumise mõju subjektiivsele karjääri edule (Wolff & Moser 2009; Forret & Dougherty 2004). Lisaks on uuritud võrgustumise mõju organisatsioonilisele pühendumusele (McCallum *et al.* 2014) ning leitud, mil määral on võrgustumise puhul oluliseks kasuteguriks ka töötaja paranenud müügitulemused (Macintosh & Krush 2017).

Võrgustumist on varasemates uuringutes käsitletud ka sõltuva muutujana. On uuritud näiteks, millist mõju võrgustumisele avaldavad inimese erinevad motiivid (Wolf *et al.* 2018) või kuidas inimese sugu, sotsiaalne klass, isiklikud omadused ja tööalased karakteristikud mõjutavad võrgustumises osalemist (Forret & Dougherty 2001). Vanuse järgi tulemusi ei eristatud, mistõttu noorte kohta eraldi tulemusi ei ole. Seega on võrgustumine väga olulise tähtsusega ning on asjakohane uurida, mil viisil Eestis võrgustumises osaletakse ja millised on võrgustumise kasutegurid.

Tänapäeva maailmas on sotsiaalmeedia kasutamine väga levinud, mistõttu on ka võrgustumine liikunud sotsiaalmeedia kanalitesse. Näitena võib tuua LinkedIn-i, mis on üks suurimaid äriplatvorme maailmas (LinkedIn 2020). Bakalaureusetöö piiratud mahu tõttu on käesoleva töö autor otsustanud aga virtuaalse võrgustumise käsitlemata jätta ning keskenduda ainult näost-näku võrgustumise kasuteguritele.

Viimasel ajal on ette heidetud, et noorte näost-näku suhtlemine on vähenenud ja suhtlemisoskus langenud. Y-generatsiooni ehk 1982.-1988. aastal sündinud inimest iseloomustab pidev nutitelefoni kasutamine ning näiteks on leitud, et paljud noored kasutavad nutitelefoni sotsiaalse suhtlemise vältimiseks. (Ivask 2016) Kuna võrgustumisel on vajalik ka suhtlemisoskus, siis on töö autori arvates huvitav uurida just noori inimesi ja välja selgitada, milliseid kasutegureid noored ise näost-näku võrgustumisel näevad. Kuna noored inimesed on veel tõenäoliselt oma karjääriredeli alguses või alles otsivad sobivat töökohta, siis on töö autor arvamusel, et võrgustumine võib noortele olulisi kasutegureid pakkuda.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on teada saada, millised on võrgustumises osalemise kasutegurid Eesti noortele. Eesmärgi püstitamiseks on seatud järgmised uurimisülesanded:

- defineerida võrgustumise olemus ja selle võimalikud kasutegurid;
- kirjeldada varasemates uuringutes käsitletud võrgustumise kasutegureid ja aspekte, mis võrgustumises osalemist mõjutavad;
- koostada intervjuu küsimused ja valim;
- läbi viia 10 intervjuud töötavate noortega;

- uurida, mil viisil noored võrgustumises osalevad ja mis põhjustel võrgustumise tegevustes osaletakse;
- välja selgitada, milliseid kasutegureid on noored võrgustumise tulemusel saanud.

Käesolev töö koosneb kahest osast. Teoreetilise osa esimeses alapunktis võrreldakse erinevate autorite võrgustumise definitsioone ning leitakse, milliseid võrgustumise kasutegureid on erinevad autorid välja toonud. Teises alapunktis antakse ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest, kus on analüüsitud erinevate aspektide mõju võrgustumises osalemisele. Kolmandas alapunktis on kirjeldatud varasemaid uuringuid, mis analüüsivad, kas ja mil määral on võrgustumine võimalikke kasutegureid mõjutanud. Töö empiirilise osa esimeses alapunktis kirjeldatakse uuringus kasutatavat uurimismeetodit, milleks on antud töös pool-struktureeritud intervjuud. Lisaks antakse ülevaade valimist ning intervjuu plaani koostamisel kasutatud mõõdikutest. Teises alapunktis analüüsitakse intervjuude käigus kogutud informatsiooni ning tehakse järeldusi, mil viisil võrgustumises osaletakse ja mis põhjustel seda on tehtud ehk milliseid kasutegureid võrgustumises nähakse. Viimases alapunktis leitakse, milliseid kasutegureid on võrgustumises osalemine noortele pakkunud ja kui oluliseks noored võrgustumist peavad. Sealjuures võrreldakse saadud tulemusi ka varasema võrgustumist käsitleva teooriaga.

Bakalaureusetöö autor tänab kõiki uuringus osalejaid ning juhendajat asjakohaste soovitude ning igakülgse abi ja toetuse eest.

Tööd iseloomustavad märksõnad: võrgustumine, kasutegurid, objektiivne karjääri edu, subjektiivne karjääri edu, noored.

1. VÕRGUSTUMISE OLEMUS NING SELLE SEOS ERINEVATE KASUTEGURITEGA

1.1. Võrgustumise mõiste ja võimalikud kasutegurid

Võrgustumise puhul on tegemist inimeste teatud käitumisviisiga, millel on oluline roll inimeste tööalaste suhete edendamises. Võrgustumist on kirjanduses defineeritud erinevate autorite poolt ning üldjoontes sisaldavad need definitsioonid indiviidi tegevusi kindlate eesmärkide saavutamiseks. Käesolevas alapunktis esitatakse autorite definitsioonid, võrreldakse neid ja tuuakse välja võrgustumise eesmärkidest tulenevad peamised võrgustumise kasutegurid.

Wolff and Moser (2009: 196) on oma artiklis võrgustumist defineerinud kui “suhete loomist, hoidmist ja kasutamist karjääris edu saavutamiseks.” Samas artiklis on nad (2009: 196-197) välja toonud veel ühe põhjalikuma võrgustumise definitsiooni. Võrgustumist on defineeritud kui “tegevust, eesmärgiga luua, hoida ja kasutada mitteametlikke suhteid, millel on potentsiaali lihtsustada indiviidide tööalaseid tegevusi, saades omal soovil ligipääsu ressurssidele ja maksimeerides üldisi eeliseid.” Autori arvates on viimases definitsioonis lisatud juurde oluline täpsustus, et tegemist on just mitteametlike suhete loomisega. Mitteametlike suhete loomiseks ja hoidmiseks käivad individid näiteks oma juhi, kaastöötajate või klientidega koos lõunal, võtavad osa spordiüritustest või vestlevad ning jagavad oma ideid tööalastel konverentsidel (McCallum, *et al.* 2014: 596; Forret & Dougherty, 2001: 284).

Forret ja Dougherty (2004: 420) on võrgustike loomist nimetanud kui “indiviidi püüdlust luua ja säilitada suhteid teistega, kellel on potentsiaali aidata neid tööl või karjääris.” Eelnimetatud autorid (*Ibid.*: 420) ei ole definitsioonis täpsustanud, kas tegemist on ametlike või mitteametlike suhetega, kuid on välja toodud, et võrgustumise suhted on rohkem isiklikud, vähem pingelised ning osapooled ei ole jaotunud rollidesse. Autori arvates võib järeldada, et võrgustumine kirjeldab just mitteametlikke suhteid

ning võimalik, et definitsioonide kompaktsuse säilitamiseks ei ole osad autorid seda täpsustust alati lisanud.

Mõnevõrra teisiti on võrgustumist kirjeldanud oma artiklis McCallum *et al.* (2014: 596), kes on sisse toonud proaktiivsuse mõiste. Nad kirjeldavad võrgustumist kui “proaktiivset käitumist, millega püütakse luua ja säilitada suhteid teistega, et saavutada vastastikune kasu töös ja karjääris.” Gibson *et al.* (2014: 146) on oma mõistes välja toonud ka täpsustuse, et võrgustike loomine toimub nii ettevõtte sees kui ka väljas. Nad defineerivad võrgustumist kui “eesmärgile suunatud käitumist, mis esineb nii ettevõtte sees kui ka väljas, pannes rõhku inimestevaheliste suhete loomisele, hoidmisele ja kasutamisele.”

Ka Wolff & Moser (2009: 198) eristavad oma võrgustumise käitumise mudelis ettevõtte sisest ja välist käitumist. Sisemiste kontaktide loomiseks ja hoidmiseks osalevad inividid näiteks tööalastel üritustel, kus saadakse tuttavaks ka teiste osakondade töötajatega. Hiljem on neil võimalik uute kontaktide abil saada ärialast nõu, millele neil tavaolukorras ligipääs puuduks. Väliseid kontakte luuakse näiteks teiste ettevõtete üritustel, mis ei pruugi samast valdkonnast olla. Samuti on Forret ja Dougherty (2004: 420) ning McCallum *et al.* (2014: 596) toonud oma definitsiooni juures välja, et võrgustumise puhul on tegemist proaktiivse käitumisega, mis leiab aset ettevõtte sees ja väljas. Käesoleva töö autori arvates võib seega järeldada, et võrgustumine on proaktiivne tegevus ning see võib toimuda nii ettevõtte sees kui ka väljas.

Kõik uuritud autorid on võrgustumise defineerimisel pidanud oluliseks suhete loomist ja hoidmist. Erinevused on aga selles, et kõik autorid ei ole oma definitsioonis määratlenud, kas tegemist on mitteametlike või ametlike suhetega. Kuid võttes arvesse ka artiklites laiemalt välja toodud vaatekohti, võib järeldada, et võrgustumine seostub mitteametlike suhetega. Autorite erinevad definitsioonid on koondatud tabelisse 1.

Eelnevalt esitatud definitsioonidest võib välja tuua erinevaid võrgustumise eesmärke: edu saavutamine karjääris, tööalaste tegevuste lihtsustamine, ligipääs ressurssidele, üldiste eeliste maksimeerimine, toetus töös ja karjääris, vastastikune kasu töös ja karjääris (Wolff & Moser, 2009: 196; Forret & Dougherty, 2004: 420; McCallum, Forret & Wolff, 2014: 596; Gibson, Hardy & Buckley, 2014: 146). Karjääri edu kui

ühthe võrgustumise kasutegurit hinnatakse eelkõige indiviidi palga ja palgakasvu järgi (Wolff & Moser 2009: 197). Seega on eri allikates leitud, et võrgustumisel on mitmeid kasutegureid. Kuigi Gibson *et al.* (2014: 146) ei ole oma definitsioonis võrgustumise eesmärgi esitanud, on artiklis täpsustusena välja toodud, et võrgustumise tulemusel kasvab inimese töö efektiivsus, silmapaistvus, mõjuvõim ja edu karjääris ning saadakse ligipääs ettevõttega seonduvale infole.

Tabel 1. Mõiste “võrgustumine” definitsioonid

			Wolff & Moser (2009: 196)	Forret & Dougherty (2004: 420)	McCallum <i>et al.</i> (2014: 596)	Gibson <i>et al.</i> (2014: 146)
Määratlus			Eesmärgistatud tegevus	Indiviidi püüdlus	Proaktiivne käitumine	Eesmärgile suunatud käitumine
Eesmärk			Karjääris edu saavutada; saada ligipääs ressurssidele; üldisi eelseid maksimeerida	Toetada oma tööd ja karjääri	Vastastikuse kasu saamine töös ja karjääris	Töö efektiivsuse, silmapaistvuse, mõjuvõimu ja karjääri edu kasvu saavutamine ning ligipääs infole
Tegevus	Suhete loomine	Üldiselt	x	x	x	x
		Mitte-ametlikult	x			
		Org sees ja väljas				x
	Suhete hoidmine	Üldiselt	x	x	x	x
		Mitte-ametlikult	x			
		Org sees ja väljas				x
	Suhete kasutamine	Üldiselt	x			x
		Mitte-ametlikult	x			
		Org sees ja väljas				x

Allikas: (autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal); “Org” – organisatsiooni.

Wolff ja Moser (2009: 197) jagavad karjääri edu kaheks: objektiivseks ja subjektiivseks. Objektiivne karjääri edu seisneb indiviidi palgas ning subjektiivne edu näitab, kuidas inimene ise enda edukust oma karjääris hindab. Inimene ei hinda oma

karjääri edu mitte ainult objektiivsete tulemuste põhjal, vaid võtab arvesse ka teiste tajutavaid hinnanguid iseenda kohta. Samuti võib hinnangut mõjutada ka enda võrdlemine teistega ning võimalused või piirangud ametikõrgenduseks. Forret ja Dougherty (2004: 420) definitsiooni järgi on võrgustumise eesmärk saada teistelt toetust töös ja karjääris. Kuid see täidab ka laiemat eesmärki, milleks on karjääris väärtuslike tulemuste saavutamine ehk teisisõnu edu saavutamine. Seda mõõdetakse samuti objektiivsete parameetritega nagu indiviidi tõusnud töötasu ja edutamiste arv ning inimese subjektiivse hinnanguga oma edule karjääris (*Ibid.*: 421-422).

Ka siinkohal saab eristada ettevõtte sisemistest ja välistest kontaktidest saadavaid kasutegureid. Kaastöötajad või juhid võivad anda nõuandeid, kuidas individ saaks oma tööd ettevõttes tõhusamalt teha ning infot ettevõtte kultuuri ja karjäärivõimaluste kohta. Infot väliste ettevõtete ja karjäärivõimaluste kohta saadakse kasutades kontakte oma klientide, tööväliste sõprade või ühte ühingusse kuuluvate liikmetega. (McCallum *et al.* 2014: 597)

Kõnealused autorid on eeldustena kirjeldanud mitmeid võrgustumisest tulenevaid kasutegureid. Seega kokkuvõttes on nendeks teguriteks (Gibson *et al.*, 2014: 146; Wolff ja Moser, 2009: 197; Forret ja Dougherty, 2004: 420; McCallum *et al.*, 2014: 597):

- indiviidi töö efektiivsuse kasv;
- silmapaistvuse kasv;
- mõjuvõimu suurenemine;
- edu karjääris (palk, edutamised);
- kaastöötajate ja juhtide poolt saadav nõu;
- ligipääs ettevõttega seonduvale infole, info karjäärivõimaluste ja väliste ettevõtete kohta.

Üldiselt on autorite lähenemine võrgustumise defineerimisel sarnane, kuid alati ei ole kõiki aspekte konkreetse definitsiooni lisatud, vaid on need täpsustused hiljem välja toodud. Käesoleva töö autori arvates on võrgustumise juures oluline välja tuua, et tegemist on proaktiivse käitumisega, mis kätkeb endas mitteametlike suhete loomist, säilitamist ja kasutamist nii organisatsiooni sees kui ka väljas ning mille eesmärk on saavutada edu karjääris ja tööl. Ning seda edu aitavad saavutada erinevad

võrgustumisest tulenevad kasutegurid nagu ligipääs ressurssidele ja teabele ning teistelt saadav toetus, mis lihtsustavad indiviidi tööalaseid tegevusi.

1.2. Varasemad empiirilised uuringud võrgustumisest: võrgustumises osalemist mõjutavad tegurid

Varasemates empiirilistes uuringutes on analüüsitud, millised aspektid mõjutavad võrgustumises osalemist. Seega on käesolevas alapunktis antud ülevaade uuringutest, kus on võrgustumist käsitletud sõltuva muutujana. Esmalt kirjeldatakse võrgustumises osalemise põhjuseid läbi indiviidi kaudsete motiivide ning seejärel antakse ülevaade, kuidas erinevad nähtused mõjutavad võrgustumises osalemist. Artiklite juures on esitatud ka uuringutes kajastatud arvulisi näitajaid, näiteks aritmeetiline keskmine, mis on tähistatud tähisega M. Kokku kirjeldatakse käesolevas ja järgnevas alapunktis kuue artikli olulisemaid tulemusi, mis on kokkuvõtva tabelina esitatud lisas 1.

Wolff *et al.* (2018) on oma uuringus inimese võrgustumise põhjuseid vaadelnud läbi indiviidi kaudsete motiivide. Uuringus analüüsiti, kuidas mõjutab inimese motiiv saavutada, kuuluda ja võimu saada erinevaid võrgustumise aspekte (sisemiste kontaktide loomine, säilitamine ja kasutamine ning väliste kontaktide loomine, säilitamine ja kasutamine).

Üldiselt näitasid tulemused, et sisemises võrgustumises osaletakse rohkem kui välises. Vastajate seast kõige enam säilitatakse sisemisi kontakte ($M=2,52$), millele järgneb sisemiste kontaktide kasutamine ($M=2,37$) ja kontaktide loomine ($M=2,22$). Välisel võrgustumisel kõige enam kasutatakse väliseid kontakte ($M=1,90$), millele järgneb väliste kontaktide säilitamine ($M=1,88$) ja kontaktide loomine ($M=1,72$).

Kõige olulisemat mõju võrgustumisele avaldas motiiv saavutada, mõjutades positiivselt nii sisemist kui ka välist võrgustumist. (*Ibid.*: 8) See leid näitab, et võrgustumine ei tulene ainult inimese sotsiaalsetest vajadustest, vaid ka strateegilisest eesmärgist saada vajalikke kontakte ning oma töös ja karjääris silma paista (*Ibid.*: 8-9). Motiiv kuuluda mõjutas positiivselt kontaktide loomist, kuid mitte nende säilitamist ja kasutamist. Selle motiivi puhul soovib inimene leida rahuldust pakkuvaid suhteid teistega, kuid mitte niivõrd ärilistel eesmärkidel. Motiiv võimu saada mõjutas positiivselt sisemiste kontaktide kasutamist, kuid ei avaldanud mõju väliste kontaktide kasutamisele. Artikli

autorite arvates võib selline leid tuleneda asjaolust, et organisatsiooni sisesed kontaktid on pikemaajalised ning nendest kontaktidest saadavaid väärtuslikke ressursse on lihtsam hoida. (*Ibid.*: 9) Artiklis esitatud tulemused on koondatud järgnevasse tabelisse 2.

Tabel 2. Erinevate motiivide mõju võrgustumisele

		Sõltuv muutuja					
		Sisemine võrgustumine			Väline võrgustumine		
		Kontaktide loomine	Kontaktide säilitamine	Kontaktide kasutamine	Kontaktide loomine	Kontaktide säilitamine	Kontaktide kasutamine
Sõltumatu muutuja	Motiiv saavutada	+	+	+	+	+	+
	Motiiv kuuluda	+			+		
	Motiiv võimu saada			+			

Allikas: (autori koostatud Wolff *et al.* (2018) põhjal); “+” – mõjutab positiivselt.

Wolff *et al.* (2018) kirjeldasid, millised on inimeste motiivid võrgustumisel ehk leidsid vastust küsimusele, miks inimesed võrgustumises osalevad. Selleks, et aga teada saada, millised inimesed võrgustumises osalevad, on sobilik anda ülevaade Forret & Dougherty (2001) artiklist. Artiklis analüüsiti, kuidas inimese sugu, sotsiaalne taust, isikuomadused ning tööalased karakteristikud mõjutavad võrgustumises osalemist (eristati kontaktide säilitamist, sotsialiseerumist, osalemist tööalastes tegevustes, osalemist kirikus ja kogukonnas, sisemise silmapaistvuse suurendamist). Uuringu tulemused on esitatud ka tabelis 3.

Esiteks leiti, et kõikide vastajate seast on kontaktide säilitamine (M=3,19) ja sisemise silmapaistvuse suurendamine (M=3,19) kõige sagedasemad tegevused. Sellele järgnes sotsialiseerumine (M=2,74), kirikus ja kogukonnas osalemine (M=2,36) ning viimaks tööalastes tegevustes osalemine (M=1,95). (*Ibid.*: 296)

Uuringu tulemusel selgus, et mehed osalevad rohkem sotsialiseerumises kui naised. Leitud tulemust on artikli autorid selgitanud naiste vähesema töövälise ajaga, mida piirab emaks olemine. Sotsiaalne taust mõjutas positiivselt kontaktide säilitamist, kuid ei avaldanud mõju teistele võrgustumise aspektidele. (*Ibid.*: 300) Enesehinnang ja

ekstravertsus mõjutasid positiivselt kontaktide säilitamist, tööalastes tegevustes osalemist ja sisemise silmapaistvuse suurendamist. Ekstravertsus avaldas positiivset mõju ka sotsialiseerumisele.

Tabel 3. Erinevate nähtuste mõju võrgustumisele

		Sõltuv muutuja				
		Kontaktide säilitamine	Sotsialiseerumine	Tööalastes tegevustes osalemine	Kirikus ja kogukonnas osalemine	Sisemise silmapaistvuse suurendamine
Sõltumatu muutuja	Sugu		Meestel rohkem kui naistel			
	Sotsiaalne klass	Mida kõrgem, seda rohkem				
	Enesehinnang	Mida kõrgem, seda rohkem		Mida kõrgem, seda rohkem		Mida kõrgem, seda rohkem
	Ekstravertsus	Mida kõrgem, seda rohkem	Mida kõrgem, seda rohkem	Mida kõrgem, seda rohkem		Mida kõrgem, seda rohkem
	Suhtumine töökoha poliitikasse					Mida parem suhtumine, seda rohkem
	Positsioon ettevõtte hierarhias	Mida kõrgem, seda rohkem		Mida kõrgem, seda rohkem		Mida kõrgem, seda rohkem
	Müügi- või turunduspositsioonil töötamine	Mõjutab positiivselt				

Allikas: (autori koostatud Forret & Dougherty (2001) põhjal)

Suhtumine töökoha poliitikasse mõjutas positiivselt sisemise silmapaistvuse suurendamist. Ehk juhid ja töötajad, kes suhtuvad töökoha poliitikasse positiivselt, on rohkem keskendunud sisemise silmapaistvuse suurendamisele ettevõttes. Positsioon ettevõtte hierarhias mõjutas kolme võrgustumise aspekti: kontaktide säilitamine, tööalastes tegevustes osalemine ja sisemise silmapaistvuse suurendamine. Artikli autorite arvates võib selline tulemus olla tingitud sellest, et töötaja ametikoha tõustes,

paneb ta rohkem rõhku uute kliendisuhete loomisele, on aktiivsem tööalastes tegevustes ning võtab vastu rohkem nähtavaid ülesandeid. Müügi- või turunduspositsioonil töötamine avaldas positiivset mõju kontaktide säilitamisele. Siin on autorid selgituseks toonud, et müügi- või turundusala inimesed tegutsevad tõenäolisemalt rohkem aega ettevõttest väljapool ning seega jääb neil vähem aega ettevõtte sisesteks tegevusteks. (*Ibid.*: 301-302)

Eelnevalt kirjeldatud artiklid andsid ülevaate olulisematest võrgustumises osalemise põhjustest. Wolff *et al.* (2018) uuringu põhjal võib järeldada, et inimeste võrgustumises osalemist mõjutab enim motiiv saavutada ehk eelkõige tuleneb võrgustumine indiviidi strateegilisest eesmärgist edu saavutada. Kuid kontaktide loomise kasuteguriks peetakse ka rahuldust pakkuvate suhete leidmist ning sisemiste kontaktide kasutamise kasuteguriks võimu saamist.

Lisaks inimese motiividele, sõltub võrgustumises osalemine ka inimese isiklikest omadustest, milleks Forret & Dougherty (2001) uuringu järgi on inimese enesehinnang, ekstraversus, suhtumine ettevõtte poliitikasse ning müügi- või turunduspositsioonil töötamine ja positsioon ettevõtte hierarhias. Kokkuvõttes oli kõigil omadustel teatud positiivne mõju mõnele võrgustumist iseloomustavale tegevusele.

Töö autori arvates peegeldavad võrgustumise kasutegureid juba eelnevalt mainitud motiivid. Selleks et aga välja selgitada, kas ja millist mõju avaldab võrgustumises osalemine erinevate kasuteguritele, antakse järgmises alapunktis ülevaade uuringutest, kus võrgustumist käsitletakse sõltumatu muutujana. Inimeste isiklike omadusi, näiteks positsioon ettevõttes, on käsitletud ka järgnevates uuringutes, kus mõningaid võrgustumise ja kasutegurite vahelisi mõjusid on sarnaste nähtustega põhjendatud.

1.3. Varasemad empiirilised uuringud võrgustumisest: võrgustumise mõju erinevatele kasuteguritele

Võrgustumise definitsioonides esitatud eesmärgid ja eelnevas alapunktis välja toodud motiivid kirjeldasid võrgustumisega kaasnevaid võimalikke kasutegureid indiviidile. Käesolevas alapunktis antakse aga ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest, mis kirjeldavad konkreetsemalt, kuidas võrgustumise tegevused on erinevaid kasutegureid mõjutanud (sh võib uuringutest leida ka vastakaid tulemusi).

Esimeses alapunktis selgus, et võrgustumise üheks eesmärgiks ja kasuteguriks on karjääris edu saavutamine. Nii Wolff & Moser (2009) kui ka Forret & Dougherty (2004) on uurinud, kas ja kuidas võrgustumine inimeste karjäärile kaasa aitab. Wolff & Moser (2009: 196) analüüsisid, kuidas võrgustumine mõjutab inimese objektiivset ja subjektiivset edu karjääris. Objektiivset edu hinnati indiviidi palga järgi ning subjektiivset selle järgi, kuidas inimene ise enda edu karjääris hindab. Võrgustumise uurimisel eristati kuut aspekti: väliste kontaktide loomine, säilitamine ja kasutamine ning sisemiste kontaktide loomine, säilitamine ja kasutamine. (*Ibid.*: 203) Uuringu tulemused on esitatud ka tabelis 4.

Saksamaa töötava elanikkonna seas läbi viidud pikaajalise uuringu tulemusel leiti, et võrgustike loomise erinevad aspektid mõjutavad positiivselt inimese praegust palka ning see võib viia ka palga kasvuni, kuid põhjuslikku seost tulemustest ei järeldatud. (*Ibid.*: 204) Võib olla, et inimese palka tõstetakse, kuna ta on oma võrgustikes saavutanud suurema tähelepanu ning suutnud seeläbi juhtkonnale silma jääda. Samas võib palgakasv tuleneda inimese parematest tulemustest tööl, millele on kaasa aidanud võrgustike kasutamisel saadud tööalane toetus ja abi. (Wolff *et al.*, in press, viidatud Wolff & Moser, 2009: 204 vahendusel)

Ainuke aspekt, mis uuringu tulemusel osutus oluliseks palga kasvu kujundamisel oli sisemiste kontaktide säilitamine. Inimese praeguse palga kujundamisel olid olulised aga peaaegu kõik kuus võrgustumise aspekti ning selle põhjuseks võib artikli autorite arvates olla, et kõrgema palgaga töökohtadel on võrgustumine üks kohustuslike tööülesannete osa. (Wolff & Moser 2009: 202) Kõige väiksemat mõju karjääri edule avaldas väliste kontaktide kasutamine. Siinkohal on autorid arvanud, et väliste kontaktide kasutamine võib viidata inimese puuduvatele oskustele, mistõttu nad peavad pidevalt nõu küsima. Seda eeldust tuleks aga kindlasti kontrollida. (*Ibid.*: 204) Lisaks leidsid Wolff & Moser (2009: 202), et võrgustumises osalevad inimesed hindavad oma rahulolu karjääriga kõrgemalt. Veel oli tähelepanuväärne tulemus, et sisemine võrgustumine mõjutab olulisemalt indiviidi rahulolu kui väline võrgustumine. (*Ibid.*: 203)

Tabel 4. Võrgustumise mõju palgale, palgakasvule ja karjääriga rahulolule

		Sõltumatu muutuja					
		Sisemine võrgustumine			Väline võrgustumine		
		Kontaktide loomine	Kontaktide säilitamine	Kontaktide kasutamine	Kontaktide loomine	Kontaktide säilitamine	Kontaktide kasutamine
Sõltuv muutuja	Palk	+	+		+	+	
	Palgakasv		+				
	Rahulolu karjääriga	+	+	+			

Allikas: (autori koostatud Wolff and Moser (2009) põhjal); “+” – mõjutab positiivselt.

Sisemises võrgustumises ka osaletakse rohkem kui välises. Kõige enam säilitatakse sisemisi kontakte (M=2,65), millele järgneb sisemiste kontaktide loomine (M=2,45) ja kasutamine (M=2,40). (*Ibid.*: 201) Sisemisi kontakte luuakse näiteks ettevõtte sisestel üritustel. Sisemiste kontaktide säilitamine toimub näiteks siis kui inimene vestleb teiste osakondade töötajatega nende tööst ning kontaktide kasutamine leiab aset kui kontakte teiste osakondade töötajatega kasutatakse konfidentsiaalse info saamiseks. (*Ibid.*: 198)

Välisel võrgustumisel kõige enam säilitatakse väliseid kontakte (M=2,06), sellele järgneb väliste kontaktide loomine (M=1,95) ja kontaktide kasutamine (M=1,89). (*Ibid.*: 201) Väliste kontaktide loomine toimub näiteks siis kui ametialasest huvist võetakse osa ametlikest üritustest. Kontakte säilitatakse näiteks nii, et saadetakse teiste kaudu oma tervitusi väljapool ettevõtet tegutsevatele tuttavatele. Väliseid kontakte kasutatakse kui näiteks vahetatakse ametialaseid nõuandeid ettevõtte väliste tuttavatega. (*Ibid.*: 198)

Forret & Dougherty (2004: 419) analüüsisid samuti võrgustumise mõju indiviidi karjäärile. Võrgustumise skaalal eristati viit tegevust: väliste kontaktide säilitamine, sotsialiseerumine, tööalastes tegevustes osalemine, kogukonna tegevuses osalemine ja sisemise silmapaistvuse kasvatamine. Karjääri edu hinnati edutamiste arvu, kogu töötasu ja tajutava karjääri edu põhjal (Forret & Dougherty, 2004: 425). Uuring viidi läbi USA äriülikooli lõpetajate vahel.

Leiti, et sisemise silmapaistvuse suurendamine ettevõttes ehk töörühmades osalemine ja silmapaistvate ülesannete täitmine võib kaasa tuua suurema edu karjääris (*Ibid.*: 431). Sisemise silmapaistvuse suurendamiseks peetakse oma juhendajaga lõunatamist või

teiste kontorites peatumist “tere” ütlemiseks (Forret & Dougherty 2001: 307). Samuti leiti, et tööalastes tegevustes osalemine mõjutab positiivselt inimese töötasu ja tajutavat karjääri edu (Forret & Dougherty 2004: 431). Tööalastes tegevuses osalemisega on tegemist kui inimene näiteks viib läbi tööalaseid seminare ja töötubasid või kui kirjutab artikleid ettevõtte ajakirja jaoks (Forret & Dougherty 2001: 307). Artikli autorite arvates võivad inimesed läbi ametialaste tegevuste saada teiste ettevõtete poolt pakkumisi paremini tasustatud töökohtadele või saada enda juhilt palgalisa. Tunnustuse saamine nendes tegevustes paneb inimest ennast ka paremini tundma ja seega hinnatakse oma edu karjääris kõrgemalt.

Mõnevõrra üllatuslikuks osutus tulemus, et sotsialiseerumine ei mõjuta karjääri edukuse aspekte. (Forret & Dougherty 2004: 431) Sotsialiseerumiseks peetakse näiteks osalemist töökaaslaste seltskondlikel koosviibimistel või keskkooliaegsete sõpradega kontakteerumist (Forret & Dougherty 2001: 306). Seega võib autorite arvates põhjuseks olla, et ettevõtte sisestel üritustel ja töövälisel ajal suheldakse rohkem oma kaastöötajatega, kes ei saa otsustada indiviidi palga üle. (Forret & Dougherty, 2004: 431) Samas leidsid Wolff & Moser (2009: 203-204), et sisemiste kontaktide säilitamine, mida siinkohal võib kõrvutada sotsialiseerumisega, mõjutab positiivselt inimese palga kasvu. Regressioonanalüüsi tulemused ei näidanud, et väliste kontaktide säilitamine mõjutaks karjääri edu. Väliste kontaktide säilitamiseks saadetakse näiteks töövälistele isikutele meile, jagatakse visiitkaarte või käiakse koos lõunal. Uuringu läbiviijate arvates võivad sellised tegevused aga olla väga pinnapealsed ning seega omada vähe mõju kellegi karjääri edule. Mõju puudus ka kogukonnas osalemise puhul. (Forret & Dougherty, 2004: 431) Uuringu tulemused on koondatud tabelisse 5.

Tabel 5. Võrgustumise aspektide mõju karjääri edule

		Sõltumatu muutuja				
		Kontaktide säilitamine	Sotsialiseerumine	Tööalastes tegevustes osalemine	Kogukonnas osalemine	Sisemise silmapaistvuse suurendamine
Sõltuv muutuja	Edutamiste arv					+
	Kogu palgatulu			+		+
	Tajutav karjääri edu			+		+

Allikas: (autori koostatud Forret & Dougherty (2004) põhjal); “+” – mõjutab positiivselt.

Macintosh & Krush (2017: 160) uuringus keskenduti võrgustumisele müügitöös. Uuriti, kas ja mil määral on müügialal töötavate inimeste jaoks võrgustumise oluliseks kasuteguriks paranenud müügitulemused. Eristati võrgustumist klientidega, töökaaslastega ja ametialast võrgustumist. Ametialane võrgustumine sarnaneb Forret & Dougherty (2001) tööalastes tegevuses osalemisega. Ametialase võrgustumisega on tegemist näiteks kui osaletakse oma ameti valdkonna seminaridel või koolitustel kontaktvõrgustiku loomiseks. Klientidega võrgustumine toimub näiteks siis kui töötaja kohtub oma klientide ja tarbijatega selleks, et teada saada, kuidas nende vajadusi rahuldada. (Macintosh & Krush 2017: 170) Leiti, et ametialane võrgustumine ja klientidega võrgustumine on positiivselt seotud subjektiivse müügitulemusega, kuid objektiivne müügitulemus on positiivselt seotud vaid klientidega võrgustumisega (*Ibid.*: 164).

Töökaaslastega võrgustumisel näiteks antakse või küsitakse kaastöötajatelt müügialast nõu või räägitakse probleemidest tööol (Ibid.: 170). Üllatuslikult ei leitud aga seost töökaaslastega võrgustumise ja subjektiivse ning objektiivse müügitulemuse vahel. (Ibid.: 164). Samas leiti, et kõikidest vastanutest osaletakse kõige enam just võrgustumisel töökaaslastega ($M=4,63$). Sellele järgnes võrgustumine klientidega ($M=4,03$) ning pea poole vähem osaleb ametialasel võrgustumisel ($M=2,15$). (Ibid.: 163)

Macintosh & Krush (2017) uuringus osutus kõige olulisemaks karjääri edu kujundavaks teguriks klientidega võrgustumine. Võrgustumine töökaaslastega, mis sobiks esindama sisest võrgustumist, ei osutunud karjääri edu kujundamisel oluliseks. Üllataval kombel ei leitud seost ka ametialase võrgustumise ja palga vahel, mis Forret & Dougherty (2004) uuringus oli tugevalt seotud (Macintosh & Krush 2017: 161). Kolme artikli tulemuste ülevaade on esitatud lisas 2.

Kui eelnevad uuringud kirjeldasid võrgustumise mõju karjääri- ja töölasele edule, siis McCallum *et al.* (2014) uuris oma artiklis, kuidas võrgustumine mõjutab kasutegurit nagu inimese organisatsiooniline pühendumus, eristades emotsionaalset, alalhoidlikku ja normatiivset pühendumust. Sealjuures eristati organisatsiooni sisest ja välist võrgustumist. Organisatsiooni sisese võrgustumisega on tegemist näiteks juhul kui mitteametlikus korras vahetatakse ametialaseid näpunäiteid teiste osakondade

töötajatega. Välist võrgustumist võib kirjeldada näiteks olukorraga, kus inimene, kuuldes teise ettevõtte huvitavast tööpakkumisest, kontakteerub sealse tuttavaga, et saada rohkem informatsiooni. (*Ibid.*: 603) Vastajate seas osaleti rohkem ettevõtte siseses võrgustumises ($M=3,42$) kui ettevõtte välises ($M=2,66$) (*Ibid.*: 605). See leid on kooskõlas ka Wolff *et al.* (2018) ja Wolff & Moser (2009) tulemustega.

Uuringu tulemusel selgus, et organisatsiooni sisene võrgustumine avaldab positiivset mõju emotsionaalsele organisatsioonilisele pühendumusele. Seega, mida rohkem inimene võrgustub, seda tugevam on tema kuuluvustunne ning emotsionaalne side ettevõttega kasvab. Üheks emotsionaalselt organisatsioonile pühendunud inimest kirjeldavaks omaduseks on tema valmidus teha kogu oma karjääri ühes ettevõttes (*Ibid.*: 603).

Sisene võrgustumine mõjutas positiivselt ka normatiivset pühendumust, kuid väline võrgustumine avaldas negatiivset mõju. Artikli autorite arvates võib indiviidil, kes on saanud oma kaaskolleegidelt nõu ja abi, tekkida tunne, et tal on kohustus jääda ettevõttesse, et ka teisi hiljem aidata. Samas kui väline võrgustumine tugevdab suhteid just väljapool ettevõtet tegutsevate töötajatega, mistõttu normatiivne pühendumine väheneb. Regressioonianalüüsi tulemusel ei leitud, et võrgustumine avaldaks statistiliselt olulist mõju alalhoidlikule pühendumusele. (*Ibid.*: 607) Uuringu tulemused on kokkuvõtvalt esitatud tabelis 6.

Tabel 6. Võrgustumise mõju organisatsioonilisele pühendumusele

		Sõltumatu muutuja	
		Sisemine võrgustumine	Väline võrgustumine
Sõltuv muutuja	Pühendumuse liigid		
	Emotsionaalne	Mõjutab positiivselt	Ei mõjuta
	Alalhoidlik	Ei mõjuta	Ei mõjuta
	Normatiivne	Mõjutab positiivselt	Mõjutab negatiivselt

Allikas: (autori koostatud McCallum *et al.* (2014) põhjal)

Käsitletud empiiriliste uuringute põhjal võib järeldada, et võrgustumine võib indiviidile olulisi kasutegureid pakkuda. Siiski esines artiklites mõnevõrra erinevaid ja ka vastandlikke tulemusi. Näiteks Wolff & Moser (2009) puhul võiks järeldada, et nii

sisemine kui ka väline võrgustumine avaldab positiivset mõju inimese palgale. Kas selline tulemus on aga tingitud inimese suurenenud tähelepanust juhtide seas, paremast töösooritusest, millele on kaasa aidanud kolleegide nõu või on võrgustumine kõrgemalt tasustatud ametite puhul kohustuslik – need on vaid võimalikud selgitused saadud tulemustele, kuid konkreetsete põhjuslike tagajärgede välja selgitamine vajaks täiendavaid uuringuid.

Forret & Dougherty (2004) uuringu põhjal leiti aga, et sotsialiseerumisel, mida võiks kõrvutada sisemise võrgustumisega, ja väliste kontaktide säilitamisel ei ole olulist mõju palga kujundamisele. Samas leiti, et sisemise silmapaistvuse suurendamine ning tööalastes tegevustes osalemine avaldavad positiivset mõju indiviidi kogu palgatulule ning panevad inimese enda edu karjääris kõrgemalt hindama. Erinevused kahe artikli tulemustes võivad olla tingitud ka erinevast valimist. Ühel juhul uuriti Saksamaa töötavaid isikuid ning teises uuringus USA äri-ülikooli lõpetajaid. Üldjoontes oli aga näha, et sisemisel ja välisel võrgustumisel on erinev mõju indiviidi karjääri edule ning võrgustumine võib tõenäoliselt kaasa tuua positiivseid tulemusi.

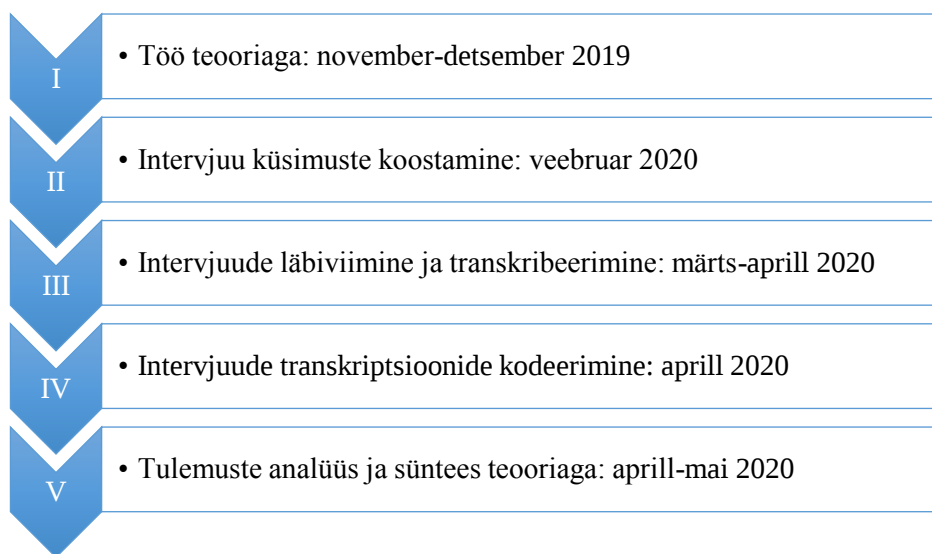
Peale selle, et sisemise võrgustumise kaudu võib individ saada väärtuslikke kontakte, mis võib omakorda kaasa tuua suuremat edu tema karjääris, siis McCallum *et al.* (2014) artikli põhjal võib järeldada, et sisemise võrgustumise tagajärjel võib ka inimese emotsionaalne ja normatiivne pühendumus organisatsioonis kasvada.

Eelnevalt käsitletud varasemates uuringutes on võrgustumise kasuteguritena vaadeldud eelkõige karjääri edu, mida hinnatakse indiviidi palga või palgakasvu järgi. Sealjuures eristati subjektiivset karjääri edu ehk inimese enda hinnangut oma edule. Samuti uuriti võrgustumise mõju organisatsioonilisele pühendumusele, mida käesoleva töö autori arvates võib samuti kasutegurina käsitleda. Järgnevalt on aga analüüsitud, milliseid potentsiaalseid kasutegureid näevad noored võrgustumises ja milliseid kasutegureid on võrgustumise tegevustes osalemine neile pakkunud.

2. VÕRGUSTUMISE KASUTEGURITE UURING EESTI NOORTE HULGAS

2.1. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

Käesolevas alapunktis antakse ülevaade uurimisprotsessist ning uuringus kasutatavatest meetoditest. Esiteks tuuakse välja varasemate empiiriliste uuringute uurimismeetodid ja valim ning seejärel kirjeldatakse antud töös kasutatavat meetodit ja valimit. Lisaks on esitatud erinevaid võrgustumise uurimiseks kasutatud mõõdikuid, mille seast autor valib välja ja esitab antud uuringuks sobivaimad. Alustuseks on joonisel 1 välja toodud bakalaureusetöö läbiviimise etapid.



Joonis 1. Bakalaureusetöö uurimisplaani etapid (autori koostatud)

Varasemates empiirilistes uuringutes on võrgustumise uurimisel kasutatud eelkõige ankeetküsimustikke ning leitud uuritavate nähtuste vahelisi seoseid kvantitatiivsete meetodite abil (Wolff & Moser 2009: 197; Forret & Dougherty 2004: 425; Wolff *et al.* 2018: 6; McCallum *et al.* 2014: 602; Forret & Dougherty 2001: 291; Macintosh & Krush 2017: 163). Käesoleva töö autor on otsustanud aga võrgustumise uurimisel

juhinduda kvalitatiivsest lähenemisest ning kasutada pool-struktureeritud intervjuusid. Kuna varasemates uuringutes on juba mitmeid kvantitatiivseid tulemusi esitatud, siis soovib töö autor minna võrgustumise uurimisel rohkem sügavuti ning selle jaoks on sobiv kasutada intervjuusid. Uurimismeetodi valiku põhjuseks on ka teema spetsiifilisus ja uudsus Eestis, mistõttu on autori arvates parem kui saab uuritavatele isikutele esitada täpsustavaid lisaküsimusi.

Võrgustumises osalemise uurimiseks on varasemates uuringutes kasutusel olnud kaks peamist mõõdikut: Wolff & Moser (2006) 44 väidet (Wolff & Moser 2009: 198; Wolff *et al.* 2018: 7, McCallum *et al.* 2014: 602) ning Forret & Dougherty (2001) võrgustumise skaala (Forret & Dougherty 2001: 292; Forret & Dougherty 2004: 425). Käesolevas uuringus on töö autor otsustanud intervjuu küsimuste moodustamisel eeskujuks võtta eelkõige Forret & Dougherty (2001: 306-307) võrgustumise skaala, kus intervjuu küsimused on põhjaliku protsessi tulemus. Küsimustiku väljatöötamiseks tehti esmalt 12 juhi ja spetsialistiga intervjuu. Seejärel koguti infot üliõpilastelt, kasutades avatud vastustega küsimustikke ning viimaks vaadeldi teiste autorite teadusartikleid ning lisati nendest juurde veel võrgustumist iseloomustavaid tegevusi. (*Ibid.*: 292) Kõiki skaalal olevaid väiteid ei ole käesolevas uuringus kasutatud, vaid on välja valitud töö autori arvates sobivamad. Mõõdiku valik osutus Forret & Dougherty (2001) skaala kasuks ka seetõttu, et Wolff & Moser (2006) 44 väidet ei ole täies mahus kättesaadav. Kuid üksikuid väiteid, mis on teistes allikates näidetena välja toodud, on siiski kasutatud (Wolff & Moser 2009: 198). Samuti on intervjuu küsimuste moodustamisel abiks olnud Macintosh & Krush (2017: 170) küsimustik, mis on koostatud erinevate mõõdikute baasil, sh Forret & Dougherty (2001) skaala põhjal.

Käesoleva uuringu tarbeks koostatud küsimustik jaotub kuueks teemaplokiks:

- 1. Võrgustumise üldine väljendumine ettevõttes**
2. Kontaktide säilitamine ja kasutamine
3. Sotsialiseerumine
4. Töölalastes tegevustes osalemine
5. Sisemise silmapaistvuse suurendamine
- 6. Võrgustumise olulisus ja hinnang võrgustumises osalemisele**

Nendest loetelus mitte rasvases kirjas toodud nelja teemaploki küsimused on koostatud varasemate mõõdikute põhjal ja käsitlevad konkreetseid võrgustumist iseloomustavaid tegevusi. Aluseks olnud Forret & Dougherty (2001: 306-307) skaalalt otsustas töö autor välja jätta tegevuste ploki “Kirikus ja kogukonnas osalemine”. Kuna nendest neljast plokist esimesse teemaplokki lisati ka Wolff & Moser (2009: 198) küsimusi, mis olid kategoriseeritud kontaktide kasutamise alla, siis otsustas töö autor muuta algse teemaploki nimetuseks “Kontaktide säilitamine ja kasutamine”. Kontaktide säilitamise ja kasutamise alla kuuluvad sellised tegevused nagu tööalaste kontaktidega ühenduse võtmine, tervituste saatmine tööalastele tuttavatele, kes tegutsevad teises ettevõttes, kontaktide kasutamine ärialase nõu saamiseks, tööalaste vihjete ja näpunäidete vahetamine teiste ettevõtete töötajatega ning ettevõtte väliste tuttavatega lõunal käimine. Sotsialiseerumise alla kuuluvad tegevused nagu ettevõtte spordimeeskonnas osalemine, kolleegide ühisüritustest osavõtmine, kolleegidega peale tööd söömas või kohvil käimine, keskkooliaegsete sõpradega kontakteerumine, kolleegidega koos spordi tegemine, kolleegidega töövälisest teemadest rääkimine, teiste osakondade töötajatega tööst rääkimine ning kolleegidega oma tööst ja karjäärist rääkimine. Tööalaste tegevuste alla liigitub tööalastel seminaridel või töötubades osalemine, ettevõtte välistel konverentsidel või messidel osalemine, ise tööalase seminari või töötoa läbiviimine, tööalaselt sõnavõtul osalemine, ajalehe või jutusaate kommentaatoriks olemine ning artiklite avaldamine ettevõtte ajalehese või ajakirjas. Nendest neljast viimasesse plokki, sisemise silmapaistvuse suurendamine, kuulub vähem tegevusi. Nendeks on silmatorkavate ülesannete vastuvõtmine, otsese juhiga lõunal käimine ning teiste kontoritest läbi käimine, et neid tervitada ja paar sõna vahetada.

Esimese ja viimase teemaploki ehk eeltoodud loetelus rasvases kirjas esitatud küsimused on autori enda poolt koostatud. Esimese teemaploki eesmärgiks oli leida, kuidas võrgustumine üldiselt ettevõttes väljendub. Kuna varasemas teoorias esitatud tegevused on spetsiifilised, siis pidas autor vajalikuks esitada ka üldisemaid küsimusi, et näha, kas esineb veel mõni oluline aspekt, mis konkreetsete võrgustumise tegevuste juures ei pruugi välja tulla. Enne esimese teemaploki küsimusi selgitati ka intervjuueeritavale uuringu eesmärki ning võrgustumise tähendust.

Viimase teemaplokiga soovis töö autor välja selgitada, milline on noorte arvamus võrgustumise olulisusest töö- ja karjäärialase edu saavutamisel, kuidas nad ise enda võrgustumises osalemist hindavad ja millist kirjanduses välja toodud võrgustumise tegevust peavad nad kõige olulisemaks. Intervjuu alustavate küsimustega selgitati välja intervjuueeritavate varasem töökogemus ja praegune ametikoht. Intervjuu küsimused on välja toodud lisas 3.

Uuringute valimid on varasemates uuringutes moodustunud töötavatest inimestest (Wolff & Moser 2009: 198; Wolff *et al.* 2018: 6) või on valim hõlmanud kitsamaid valdkondi nagu: Midwesterni äri-ülikooli lõpetajad (Forret & Dougherty 2004: 424; Forret & Dougherty 2001: 291), MidWest tervisehoiusteemi kuuluvad kesk- ja tippastme juhid (McCallum *et al.* 2014: 602), kinnisvara müüjad (Macintosh & Krush 2017: 162-163). Antud uuringus koosneb valim 21–25aastastest töötavatest noortest. Vanusegrupp on piiritletud selleks, et vanus ei hakkaks hiljem tulemusi mõjutama. Eesti riigis kehtestatud eriolukorra tõttu oli keerulisem uuringusse vastajaid leida, mistõttu valiti intervjuueeritavad mugavusvalimi alusel ehk uuringusse kaasati autorile lihtsasti kättesaadavad uuritavad.

Autor peab oluliseks täpsustada, et intervjuueeritavad, kes töötasid parasjagu kahel ametikohal, rääkisid ka intervjuu käigus mõlemast ametikohast. Autori hinnangul ei mõjuta see uuringu tulemusi. Intervjuueeritavad nende vanuse, soo ja ametite lõikes on esitatud lisas 4. Sealjuures on ka välja toodud intervjuu toimumise aeg ja kestus.

Lisaks lisas esitatud kümnele intervjuule, viidi läbi ka üks prooviintervjuu. Kõik intervjuud viidi läbi videokõne vahendusel, Zoomi või Facebooki keskkonnas. Intervjuueeritavate nõusolekul salvestati kõik intervjuud helifailidena. Salvestusi on võimalik kuulata autoriga ühendust võttes. Kokku kestsid intervjuud 529 minutit ehk ligikaudu 8 tundi ja 49 minutit. Kõige pikem intervjuu kestis 76 minutit ja kõige lühem 34 minutit. Helifailide põhjal koostati intervjuude transkriptsioonid, kokku u 100 lehekülge. Transkriptsioonid on tehtud kättesaadavaks retsensendile ja komisjonile Google Docsis: <https://docs.google.com/document/d/1ditGjfOJSbS8uVVr2dzEgDF-yEJIsln4HgeFBHd5PHo/edit?usp=sharing>. Rohelise tekstiga on märgitud intervjuu vältel tehtud autori täpsustused ning rasvases kirjas intervjuu aluseks olnud küsimused. Teistel huvilistel palutakse võtta autoriga ühendust.

Transkriptsioonide põhjal tehti järel-kodeering, mille käigus leiti intervjuudest olulisemad märksõnad ja jaotati need teemaplokkidesse, mis omakorda jaotati täpsustavatesse kategooriatesse. Tulemuste analüüs ja süntees teooriaga on esitatud kahes järgnevas alapunktis.

Käesoleval töö on ka mitmeid piiranguid. Kuna uuringusse kaasati 10 noort, siis ei saa järeldusi teha kõikide Eesti noorte kohta. Samuti võib võrgustumises osalemine ja sellega saavutatud kasutegurid erineda valdkondade lõikes. Antud töös on aga esindatud vaid üksikud valdkonnad.

2.2. Eesti noorte võrgustumise viisid ja selle põhjused

Käesolevas alapunktis analüüsitakse uuringu tarbeks läbiviidud intervjuusid ja kirjeldatakse olulisemaid tulemusi. Sealjuures analüüsitakse, kas tulemustes esineb sarnasusi varasemas teoorias leituga. Tulemuste esitamiseks on koostatud teemaplokke iseloomustavad tabelid, milles sisalduvad intervjuude käigus esile tulnud koodid ja nendest tekkinud kategooriad. Tabelid on leitavad lisadest. Tekstis on esitatud täpsemaid selgitusi tekkinud koodide kohta ning võrreldud saadud tulemusi varasema teooriaga. Sealjuures on ka esitatud intervjuueeritavate tsitaate ja mõtteid.

Antud alapunktis kirjeldatakse, mil määral ja millistes võrgustumist iseloomustavates tegevustes noored kõige enam osalevad ja mis on olnud osaluse põhjuseks ehk milliseid võimalikke kasutegureid võrgustumises nähakse. Enne võrgustumises osalemise ja selle põhjuste uurimist antakse ülevaade esimese teemaploki tulemustest, mis käsitleb võrgustumise üldist väljendumist ettevõttes. Sarnaste mõtete alusel jaotati need 3 kategooriasse: ettevõtte või otsese juhi poolt algatatud ühistegevused, töötajate endaalgatuslikud tegevused ja kohustuslik võrgustumine ettevõttes. Tekkinud koodid on esitatud lisas 5.

Esimeses küsimuste plokis paluti vastajatel kirjeldada, mil moel toimub võrgustumine nende töökohas. Ettevõtte poolt algatatud ühistegevustest mainiti kõige enam ettevõtte poolt korraldatud jõulupidusid ja suvepäevasid. 10st intervjuueeritavast 7 mainisid jõulupidusid ja 6 intervjuueeritavat suvepäevasid. Lisaks töid kaks intervjuueeritavat välja ka ettevõtte spordipäevad. Samuti toodi välja koolitused, tiimisisised üritused,

individuaalsed kokkusaamised juhiga, igakuised ühislõunad ettevõttes ja muud mitteformaalsed üritused, näiteks muuseumis käimine, heategevusüritus või igakuised ühislõunad ettevõttes.

“Muidu on olnud sellised ühisüritused, et on suvepäevad, siis on jõulupidu ja siis olid varem ka teisipäeviti olid spordipäevad. Et ettevõtte ise korraldas, et käisime diski mängimas, vibu laskmas, talvel käisime suusatamas Kuutsekal. Et selliseid erinevaid spordiasju teeme ka.” (Tootespetsialist)

“Meil on ka nagu töökoha poolt erinevad, näiteks alles hiljuti käisime bowlingus kõik koos, siis me oleme käinud ERMis, no ongi sellised nagu kokkusaamised ja meil on iga aasta jõulupidu ja see aasta ma tean, et neil oli ka nagu suvepidu, kui nad neli tärni said.” (Müügiesindaja, klienditeenindaja)

Töötajate endaalgatuslikest tegevustest toodi kõige enam näiteid erinevatest kolleegide ühisüritustest ja koosviibimistest. Näiteks veekeskuses käimine, koos pidutsemine, lauamänguõhtud. Pooled intervjueeritavatest tõid töötajate endaalgatuslikest tegevustest välja ka kolleegidega koos lõunal käimise. Samuti toodi välja ühine spordi tegemine, interneti teel suhtlemine, endaalgatuslikud tiimisisised üritused ja ühised hommikusöögid. Sarnaseid näiteid on varasemas kirjanduses toonud ka Forret & Dougherty (2001: 284), kes on samuti võrgustumist kirjeldanud tegevustega nagu kolleegidega lõunal käimine ja spordiüritustest osavõtmine.

“Minul on küll omajagu seda sellepärast, sest et ma näiteks pokkeriõhtuid ja siuksed asjad isegi on täitsa nagu läbi viidud, et ja ilmselgelt see ei ole just institutsiooni poolt nagu etteantud üritus, et me oleme ikka ise niisuguseid asju teinud.” (Investorsuhete spetsialist)

Üks intervjueeritavatest mainis ka üks-ühele kohtumisi ettevõtte väliste tuttavatega. See oli selle teemaploki tulemustest ainuke, kus toodi välja ettevõtte välist võrgustumist kirjeldav tegevus. Forret & Dougherty (2001) uuringu tulemused on näidanud, et müügi- või turundusala inimesed osalevad rohkem ettevõtte välises võrgustumises. Sarnaselt on ka praegusel juhul tegemist müügiesindajana töötava intervjueeritavaga.

“Soovituste kaudu käin mina peamiselt nõ üks-ühele networkimas, et a la, kohtun mõne uue inimesega, meil on tund-poolteist vestleme ärilistel teemadel, vahest küsin nõu, vahest ise annan nõu.” (Müügiesindaja)

Intervjuude käigus selgus, et kohustuslikke tegevusi enamasti ei esine. Vaid kahel juhul toodi välja koolitused või kokkuvõtlikud ühisarutelud, mis toimuvad tööaja sees ja on tasustatud. Eelnevalt kirjeldatud teemaploki eesmärgiks oli ka teada saada, kas vastajate seas töötab keegi sellises ettevõttes, mis soodustab tunduvalt rohkem võrgustumist kui teiste vastanute töökohad. Töö autor järeldeb, et märgatavaid erinevusi ei esinenud.

Noorte võrgustumises osalemise uurimiseks esitati intervjuueeritavatelt küsimusi erinevate võrgustumist iseloomustavate tegevuste kohta. Järgnevalt on analüüsitud, mil viisil uuringu valimis osalenud noored võrgustuvad. Sealjuures on ka välja toodud peamised põhjused, miks intervjuueeritavad on konkreetsetes tegevustes osalenud. Võrgustumise tegevused olid jaotatud nelja teemaplokki: kontaktide säilitamine ja kasutamine, sotsialiseerumine, tööalastes tegevustes osalemine ja sisemise silmapaistvuse suurendamine. Lisas 6 on esitatud kirjeldava analüüsi aluseks olev tabel, kus on võrgustumise tegevuste lõikes märgitud, millistes tegevustes intervjuueeritavad osalevad. Intervjuude analüüsi käigus tekkinud koodid, mis kirjeldavad võrgustumise tegevustes osalemise põhjuseid, on välja toodud lisas 7.

Esimene tegevuste plokk sisaldas tegevusi, mis iseloomustavad kontaktide säilitamist ja kasutamist. Kõik 10 intervjuueeritavat väitsid, et nad on võtnud tööalaste kontaktidega ühendust ning enamasti tehakse seda, kas sotsiaalmeedias või meili teel. Pooled intervjuueeritavatest kontakteeruvad peamiselt seetõttu, et töökaaslaste, eelmiste kolleegide või tuttavatega on loodud sõprussuhe ning üksteisele kirjutatakse või minnakse lõunale kui sõpradena. Kuid kontakteerutakse ka selleks, et esitada tööalaseid küsimusi või eesmärgiga meelde jätta ning seeläbi tööpakkumistele avatud olla. Teistele on tervitusi saatnud pooled vastanutest ning seda tehakse lihtsalt seetõttu, et tervitamine tundub elementaarne ja viisakas.

“Ongi praktikakohad, kus ma olen olnud, et siis nagu hoiad ennast kuidagi pildis, kas siis suhtled, et kuidas on läinud või mida iganes, et edaspidistele tööpakkumistele nõ avatud olla rohkem.” (Juunior-arendaja)

Kaheksa intervjuueeritavat kümnest on kasutanud oma kontakte selleks, et küsida nõu. Tulemustest selgus, et ärialase nõu saamiseks pööratakse kas kogemustega inimeste poole, kolleegide poole tööks vajaliku info saamiseks või võetakse ühendust eelmiste kolleegidega. Kaks intervjuueeritavat tõid nõu küsimise põhjuseks ka lihtsalt isikliku huvi.

“Sest et inimesed, kellel on mingid kogemused valdkonnas, mis sind huvitavad, siis nendega suhtlemine on alati kasulik ja ma oleni mingite küsimuste või asjadega, mis mul on olnud, pöördunud vahepeal inimeste poole, lihtsalt selleks, et saada nõu.”
(Müügiesindaja, klienditoe spetsialist)

Kõige vähem intervjuueeritavaid vahetab töölaseid vihjeid ja nippe ettevõtte väliste tutvavatega ning seda tehakse vaid siis, kui vestluse käigus tuleb jutuks. Ka lõunal käib tööväliste tutvavatega alla poole intervjuueeritavatest. Kahel juhul on eesmärgiks nõu küsimine ja muude eluks vajalike tarkuste saamine. Ning kaks intervjuueeritavat tõid jällegi välja, et käiakse lõunal nende tööalaste tutvavatega, kes on juba sõbrad.

Üldiselt on näha, et kontaktide säilitamise ja kasutamise põhjused jagunevad kaheks. Ühelt poolt tehakse neid tegevusi juba loodud sõprussuhte eesmärgil, lihtsalt huvi pärast või sellepärast, et tegevus tundub elementaarne. Teisalt on ajendiks töö- ja karjäärialased kasutegurid ehk tahetakse saada nõu ja informatsiooni ning meelde jääda. Wolff *et al.* (2018: 8) on uurinud, mis motiividel inimesed võrgustuvad ning leidnud, et kontaktide säilitamist ja kasutamist mõjutab positiivselt motiiv saavutada ehk strateegilisest eesmärgist edu saavutada.

Pea kõiki sotsialiseerumist iseloomustavaid tegevusi, v.a spordimeeskonnas osalemine, teeb vähemalt üle poole intervjuueeritavatest. Spordimeeskonnas mitte osalemise põhjuseks oli peamiselt ettevõtte spordimeeskonna puudumine. Küll aga käiakse niisama koos sporti tegemas. 9 intervjuueeritavat 10st võtab osa kolleegide endaalgatuslikest ühisüritustest ja 7 käib kolleegidega peale tööd söömas või kohvil. Ühisüritustest osavõtmise, väljaspool tööd kolleegidega kohtumise ning spordi tegemise põhjuseks toodi jällegi peamiselt sõprussuhe. Ühel juhul on sõprussuhteid juba loodud ning seega nähakse sellistes tegevustes head võimalust vaba aja veetmiseks, kuid teisalt on ka põhjuseks teiste tundma õppimine ja sõprussuhete loomine.

“No mulle meeldib nagu sotsialiseeruda ja ma kujutan ette, et siis, kui ma ei käiks, siis ma jääksin paljust ilma, et ma nagu ei kuuluks nii-öelda gruppi.” (Müügiesindaja, klienditeenindaja)

Keskkooliaegsete sõpradega kontakteerutakse enamasti seetõttu, et kooliajast on sõprussuhted kestma jäänud. Noorte inimeste puhul on see ka arusaadav, arvestades, et keskkoolist pole tõenäoliselt palju aega möödas. Küll aga tõi 4 intervjuueeritavat välja, et mõningate kooliaegsete tuttavatega kontakteerutakse ka töö- või karjäärialase eesmärgiga, et teada saada, kas keegi tegeleb mõne huvitava ettevõtmisega ning seeläbi meelde jääda. Selles nähakse potentsiaalseid kasutegureid just tulevikuks.

“.../osadega ka selle mõttega, et võibolla keegi teeb midagi ägedat, millest ma tahaks kuulda ja ka tulevikus võib tulla kasuks, et nad mäletavad mind/.../et kui on nagu asjalikud inimesed olnud, siis tuleb ikkagi seda kontakti hoida soe.” (Müügiesindaja, klienditoe spetsialist)

Kõik intervjuueeritavad räägivad tööl kolleegidega töövälisest teemadest või enda tööst. Töövälisest teemadest räägitakse eelkõige seepärast, et mõtteid tööst eemale saada ja lihtsalt seepärast, et koguaeg ei taha tööst rääkida. Teiste osakondade töötajatega räägivad tööasjadest 4 vastajat. Osad eelkõige seetõttu, et erinevad tiimid on omavahel tööalaselt seotud ning mõned ka lihtsalt sellepärast, et neid huvitab, kuidas teistel tööl läheb. Enda tööst ja karjäärist rääkimise põhjuseks tõi kolm intervjuueeritavat võimaluse, et kolleegid oskavad neid töökoha soovitude ja muu nõuga töös ja karjääris aidata.

“Eks mingil määral on ka see, et tööl on mingeid pingelisemaid olukordi. Ja ongi vahel on vaja sellist nagu hingetõmbepausi, kus on vaja teha mõni nali või lihtsalt tuleb soov mingit infot jagada teistega.” (Tootespetsialist)

“Saada nagu ideid ja ettepanekuid ka teistelt ja näha, et võib-olla teistel on samasugused ideed ja eesmärgid, et siis võib-olla nad on juba mõned neist saavutanud, saavad sind aidata selles.” (Müügiesindaja, klienditeenindaja)

Võttes arvesse kõiki sotsialiseerumist iseloomustavaid tegevusi, järeldab töö autor, et vastajad sotsialiseeruvad pigem seetõttu, et luua ja hoida sõprussuhteid ning seeläbi emotsionaalset rahulolu tunda. Kuna suhete loomine on eelkõige sotsiaalne tegevus, siis

võibki selle eesmärgiks peale ärialaste kontaktide loomise, olla ka lihtsalt emotsionaalne rahulolu ja meelelahutus (Wolff et al. 2018: 3). Selline mõtteviis ja motiiv on kooskõlas Wolff et al. (2018: 5) motiiviga kuuluda. Uuringus püstitati hüpotees, et motiiv kuuluda on positiivselt seotud kontaktide loomise ja säilitamisega. Uuringu tulemused aga näitasid, et motiiv kuuluda on positiivselt seotud vaid kontaktide loomisega. Kuigi erinevate mõõdikute tõttu ei ole võimalik neid tulemusi täpselt kõrvutada, on käesoleva töö autori hinnangul siinse uuringu tulemus kooskõlas Wolff et al. (2018) hüpoteesiga, sest ka sotsialiseerumise käigus toimub nii suhete loomine kui ka säilitamine.

Kõigist neljast teemaplokist osaletakse kõige vähem tööalastes tegevustes. Alla poole intervjuueeritavatest on läbi viinud seminari või osalenud sõnavõtul ning mitte ükski intervjuueeritavatest ei ole tööalaselt olnud kui ajalehe või jutusaate kommentaator ega avaldanud artikleid ettevõtte ajalehes või ajakirjas. See sarnaneb Forret & Dougherty (2001: 296) uuringu tulemustega, kus tööalastes tegevustes osalemine oli samuti kõige vähem sagedasem tegevus. Käesolevas uuringus toodi mitte osalemise põhjustena välja väheseid teadmisi oma valdkonnas ning ka võimaluste puudumist. Näiteks ei ole paljudel vastajate ettevõtetel oma ajalehte või ajakirja, kus saaks artikleid avaldada. Samuti oli ka neid intervjuueeritavaid, kes ei tahaks või ei julgeks selliseid tegevusi teha.

“No ma arvan, et ettevõtte siseselt ei ole, seepärast, et kuna ma olen juunior-arendaja, siis mul väga nagu selliseid teadmisi teistele jagada ei ole.” (Juunior-arendaja)

Küll aga on üle poole intervjuueeritavatest osalenud ettevõtte seminaridel või töötubades ning kõige enam osaletakse ettevõtte välistel oma valdkonna konverentsidel või messidel. Peamiselt tehakse seda teadmiste saamiseks, mis annavad võimaluse end oma valdkonnas harida, kuid oli ka neid intervjuueeritavaid, kes näevad selles võimalust tutvuda valdkonna oluliste inimestega. Sõnavõttudel osalemise ja töötubade läbiviimise põhjuseks on toodud eelkõige kogemuse saamine ning eneseareng.

“Et mulle tundus just see, et ma saan ise areneda selle käigus. Ja samas ma ei pea selle jaoks maksma nagu mingeid koolituskulusid/.../see tunduski kasulik mulle, minu isiklikule arengule, et ma arvan, et see oligi kõige suurem motivatsioon.” (Tootespetsialist)

Selle tegevuste ploki tulemustest järeltab töö autor, et tööalastes tegevustes osaletakse eelkõige karjääri- ja tööalase edu saavutamiseks, mitte sotsiaalse rahulolu saamiseks. Viimase ploki tegevustes, mis kirjeldasid silmapaistvuse suurendamist, osalevad kõikides tegevustes üle poole intervjueeritavatest. Silmatorkavaid ülesandeid võetaksegi vastu eesmärgiga silma jääda ning oma töös areneda. Samas oli vastajate seas ka neid, kes on nõus ülesandeid vastu võtma ka seepärast, et neile see meeldib ja muudab töö põnevamaks.

“Et lihtsalt kui pakutakse midagi, siis ma olen võtnud seal pigem enda huvist ja selle eesmärgiga, et ma lihtsalt tahaks kõrgemale pürgida.” (Investorsuhete spetsialist)

Oma otsese juhiga käib lõunal 7 vastajat 10st, kuid enamasti käiakse koos teiste kolleegidega või siis mõne ürituse raames. Kuid üks vastanutest tõi ka välja, et käib juhiga lõunal just seepärast, et vestluse käigus nõu küsida. Teiste töötajate kontoris käimisel ei ole intervjueeritavatel karjääri või tööalast eesmärki, vaid see on lihtsalt hea viis lõõgastumiseks ja teiste inimestega rääkimiseks.

“Peamiselt sellepärast, et nende käest saab head nõu ja ma üritan nendel lõunatel alati nagu rääkida teistest asjadest peale töö ka – kogemustest, mis on neil varasemalt olnud või teemadest, mis mind huvitavad.” (Müügiesindaja, klienditoe spetsialist)

Kokkuvõttes osalesid intervjueeritavad kõige rohkem sotsialiseerumises ja silmapaistvuse suurendamises ning kõige vähem võetakse osa tööalastest tegevustest. Wolff *et al.* (2018), Wolff & Moser (2009) ja McCallum *et al.* (2014) uuringute tulemused on näidanud, et sisemises võrgustumises osaletakse üldiselt rohkem kui välises. Kuna käesolevas uuringus kasutatud mõõdik ei erista sisest ja välist võrgustumist, siis ei saa nii täpseid järeldusi teha. Siiski julgeb autor järeldada, et ka siinses uuringus osalenud vastajad osalevad rohkem ettevõtte siseses võrgustumises kui välises. Seda näitab eelkõige sage sotsialiseerumine, mis enamasti toimub ettevõtte sees, v.a keskkooliaegsete sõpradega kontakteerumine. Samuti tuli kontaktide säilitamise ja kasutamise juures välja, et enamasti kontakteerutakse kolleegidega, mitte ettevõtte väliste tutvavatega.

Võrgustumises osalemise põhjused ehk võimalikud kasutegurid varieerusid konkreetsete tegevuste lõikes. Üks peamine põhjus, mis toodi sagedamini välja just sotsialiseerumise tegevuste ning tööalaste tutvavatega kontakteerumise juures, oli sõprussuhete hoidmine ja loomine. Mitmete võrgustumise tegevuste puhul nentisid vastajad, et teevad neid tegevusi lihtsalt seetõttu, et see tundub elementaarne, kuid karjääri- või tööalast motiivi selle tegemisel ei ole. Võttes aga vaatluse alla need põhjused, mis on otseselt seotud töö- ja karjääriga, võib välja tuua 5 peamist põhjust:

1. Töölase nõu ja informatsiooni saamine
2. Tööandjale silma jääda
3. Uute tutvuste loomine teistes ettevõtetes, et tööpakkumistele avatud olla
4. Karjäärialase nõu ja informatsiooni saamine
5. Teadmisi saada, end arendada

Nagu käesoleva töö esimeses pooles selgus on võrgustumises osalemise üldiseks eesmärgiks saavutada edu töös ja karjääris (Gibson *et al.* 2014: 146; Wolff and Moser 2009: 196). Kuigi varasemates uuringutes on seda edu mõõdetud eelkõige palga ja edutamiste arvu järgi, on vastajate välja toodud põhjused, just need tegurid, mis tõenäoliselt aitavad selle eduni viia. Sarnaste teguritega on ka varasemate uuringute autorid kõrgemat palka või edutamiste arvu põhjendanud. Näiteks Wolff & Moser (2009: 204) on leidnud, et võrgustumine võib viia palga kasvuni ning järeldatakse, et palgakasvule on kaasa aidanud tööalane nõu, mis viib paremate töötulemusteni või juhile silmajäämine. Sarnaselt on Forret & Dougherty (2001: 307) põhjendanud palgakasvu sellega, et teiste ettevõtete poolt saadakse paremini tasustatud töökoht või enda juhilt palgalisa. Ka (Wolff *et al.* 2018: 5) on välja toonud, et edu töös ja karjääris aitab saavutada tööalane nõu, mis arendab inimest tema igapäeva töös ning samas strateegilised teadmised, mis aitavad märgata karjääriredelil edasipürgimise võimalusi. Käesoleva töö autorile teadaolevalt ei ole aga uuringutes kasutegurina mainitud üldiste teadmiste saamist, mis töö autori arvates võib samuti inimese töölasele edule kaasa aidata.

2.3. Võrgustumise tulemusel saadud kasutegurid

Käesolevas alapunktis kirjeldatakse, milliseid kasutegureid on noortele kaasa toonud võrgustumises osalemine. Lisaks leitakse, kui oluliseks intervjuueeritavad võrgustumist

peavad ja kuidas enda võrgustumises osalemist hinnatakse. Võrgustumise kasutegurite välja selgitamiseks paluti intervjueeritavatel iga võrgustumise tegevuse juures välja tuua, kas ja mil moel on see tegevus kasulikuks osutunud. Töö autor on otsustanud tulemusi analüüsida nelja teemaploki lõikes. Esimesena uuriti, milliseid kasutegureid on kontaktide säilitamist ja kasutamist iseloomustavad tegevused kaasa toonud. Lisas 8 on esitatud ilmnunud koodid ja jaotatud need kasutegurite lõikes.

Kõige enam peeti kontaktide säilitamise ja kasutamise kasuteguriks nõu ja abi saamist. McCallum *et al.* (2014: 597) on võrgustumise defineerimisel välja toonud, et võrgustumise tulemusel saab inimene nõu ja abi nii ettevõtte siseselt kui ka väliselt. Ühel juhul saadakse infot ja nõu ettevõttega seonduva kohta kolleegidelt ja juhilt. Selline kolleegidelt saadud nõu on enamasti tööga seotud ja võib tõenäoliselt inimese töötulemusi parandada. Seda kinnitasid ka kolm intervjueeritavat, kes on kolleegidelt või juhilt saanud tööalast abi.

“Aga kolleegidega samuti, et kuna nagu meil on juba nii head kontaktid loodud omavahel, siis vaata nagu nad alati kasvõi isegi tööalaselt, jagavad mingisuguseid vajalikke materjale, siis ka, kuna neil on olemas, et siis nad peavad tähtsaks sind ka teavitada sellest.” (Müügiesindaja)

Ettevõtte välistelt kontaktidelt on võimalus saada strateegilist informatsiooni teiste ettevõtete ja nende karjäärivõimaluste kohta. (*Ibid.*: 597) 10st intervjueeritavast 6 on saanud nõu ettevõtte väliselt, kuid lisaks töö- ja karjäärialasele infole on saadud ka muid eluks vajalikke tarkusi ja mõtteid. Samuti on võrgustumise tulemusel saadud info järgi osatud küsida palka. Töö autori arvates on see kooskõlas McCallum *et al.* (2014: 597) väitega, et väliste kontaktide abil oskab inimene oma väärtust tööturul hinnata.

“Kui ka arutan kellegagi nende palganumbrite üle, siis ma saan selle turusituatsiooni/.../et kui ma peaks kunagi töökohta hakkama vahetama, siis ma teaks ka nagu enam-vähem turusituatsiooni paremini.” (Java-arendaja)

Võrgustumise kaudu saab inimene tõenäolisemalt rohkem tutvusi, kelle kaudu on võimalik näiteks uus töökoht saada (Forret 2004: 421). Wolff & Moser (2010: 243) on uurinud, kuidas väline ja sisemine võrgustumine mõjutab ettevõtte sisest edutamist ja

tööandja vahetamist ehk liikumist teise ettevõttesse. Analüüsi tulemusel leiti, et väline võrgustumine on positiivselt seotud tööandja vahetamisega. Seda väidet kinnitavad ka käesoleva uuringu tulemused. 10st intervjuueritavast 6 on leidnud läbi kontaktide säilitamise ja kasutamise uue töökoha või saanud olulisi soovitusi, mis tõenäoliselt suurendasid nende võimalust tööle saada.

“Mina arvan, et näiteks see töökoht, mis mul praegu on, et ma võtsin kontakti inimesega, kellega ma tegelikult nagu seotud ei ole, aga kunagi lihtsalt nagu mingi ülesande pärast puutusin temaga kokku ja siis hiljem lihtsalt sain tööle sellepärast, et ta teadis mind.” (Müügiesindaja, klienditoe spetsialist)

Enamasti on uue töökoha leidmine õnnestunud tänu välistele kontaktidele. Samas leidis intervjuudes ka näiteid, kus vastajad tõdesid, et ka hea kontakt kolleegi või juhiga aitab neil saada tööle teise ettevõttesse. Seda tänu heale soovituskirjale. Kuigi Wolff & Moser (2010: 240) hüpoteesi kohaselt oldi arvamusel, et sisemine võrgustumine ei mõjuta töökoha vahetust, siis näitasid uuringu tulemused, et nii sisemisel kui ka välisel võrgustumisel oli positiivne mõju. Käesoleva töö autori hinnang on kooskõlas varasema uuringu tulemustega, et ka sisemiste kontaktide kasutamine võib aidata uuele töökohale liikuda.

“Ma otseselt just selle tõttu, ma arvan, ei ole head pakkumist saanud, aga ma olen neilt saanud soovituskirju ja muid siukseid, asju, mis on aidanud edasistel jahimaadel.” (Investorsuhete spetsialist)

Kaks intervjuueritavat tõid ka siinses teemaplokis välja, et kontaktide hoidmine on oluline, kuna noored ei soovi püsivalt ühes kohas töötada ning seega on oluline hoida kontakte, mis võivad tulevikus aidata uut töökohta leida. CV Keskuse läbiviidud uuringus selgus, et 18–29aastaste noorte keskmine tööstaaž ühel ametikohal on 19,3 kuud, mis tähendab, et vähem kui 2 aasta tagant otsivad noored endale uue töökoha (Noored püsivad...2015).

“Tänapäeva noored, ma arvan, see on suureks probleemiks, et paljud ei taha nii-öelda püsivalt jääda ühte kohta, et see kaadrivoolavus on ikkagi nagu võrdlemisi suur, siis ma arvan, et on hea teistes ettevõtetes ka suhted soojad hoida, et olekski alati võimalus

edasi liikuda või ongi, et näiteks kui nad teevad mingi parema pakkumise, et siis kaaluda ka selle peale.” (Juunior-arendaja, naine)

McCallum *et al.* (2014: 596) on võrgustumise defineerimisel välja toonud, et võrgustumine aitab saavutada vastastikust kasu töös ja karjääris. See on kooskõlas kolme intervjuu tulemusega, kus intervjuueeritavad tõdesid, et võrgustumine on kasutegureid pakkunud ka teisele inimesele. Intervjuueeritav tõi välja, et informatsiooni jagamine on aidanud teisel inimesel teha paremaid otsuseid oma karjääris. Samuti leidis üks intervjuueeritavatest, et kontakteerumine on aidanud luua lojaalsust, mis on soodustanud üksteise abistamist. Wolff & Moser (2009: 203) on arutlenud, et kontaktide loomisest ei piisa, et luua usaldus ja saada kasutegureid loodud tutvuselt. Vaid usaldus kasvab tõenäolisemalt siis, kui loodud kontakte ka säilitatakse. Seda väidet kinnitab ka üks vastaja.

“Kasulikuks ongi osutunud sellepärast, et need inimesed on mulle lojaalsed ja kui midagi on vaja, siis nad pöörduvad minu poole ja kui minul on midagi vaja, siis nad ka reaalselt aitavad mind. Aga kui sa võtad nendega ühendust ainult kord aastas ja jälle ainult tahad midagi, siis see ei toimi.” (Müügiesindaja)

Neljas teemaplokk käsitleb sotsialiseerumist, mis toimub enamasti ettevõtte sees kaastöötajate ja juhiga. Selle teemaploki koodid on kirjeldatud lisas 9. Intervjuu tulemustest selgus, et sotsialiseerumine on viinud parema läbisaamiseni kolleegidega ja suurendanud ühtsustunnet. Intervjuueeritavad tõdevad, et kolleegidega töövälisest teemadest rääkimine aitab teisi paremini tundma õppida.

“Kui niisama kellegagi millestki muust nagu rohkem rääkida, siis saab inimestest paremini teada. Vanas töökohas me käisime tegelt ka lõunal suht tihti ja seal me rääkisime igast muudest asjadest.” (Java-arendaja)

Ühtsustunde tekkimisele on eelkõige kaasa aidanud töövälised tegevused, näiteks koos spordi tegemine või kolleegidega peale tööd ajaveetmine. Ühistegevused ning üksteise tundma õppimine loob ka töökaaslaste vahelisi sõprussuhteid. McCallum *et al.* (2014: 604) on oma uuringus järeldanud, et ettevõtte sisesel võrgustumisel kasvab inimese kuuluvustunne ning emotsionaalne side ettevõttega, mis tähendab ka valmisolekut teha

oma karjääri ühes ettevõttes. Kuigi intervjuu tulemustest selline valmidus ei kajastu, järeldeb siiski töö autor, et sisemine võrgustumine, mida käesolevas uuringus võib kõrvutada sotsialiseerumisega, aitab tänu parematele suhetele luua vabama ja meeldivama keskkonna, kus töötaja tunneb end hästi. Sarnasel arvamusel on ka Forret & Dougherty (2004: 431), kes on oma uuringu tulemuste põhjal arvamisel, et sotsialiseerumine aitab eelkõige kuuluvustunnet tekitada.

“See ühtsustunne tekib nagu rohkem, et kui sa oled ka mingitel muudel üritustel väljapool tööd, et sul tekib see õlg-õla vastu tunne nagu suurem.” (Politsei)

Sarnaselt eelmisele teemaplokile mainiti sotsialiseerumise kasutegurite all kõige enam nõu ja abi saamist. Kui kontaktide säilitamise ja kasutamise puhul saadi nõu rohkem ettevõtte välistelt tuttavatelt, siis siinses teemaplokis saadakse nõu kolleegidelt, mis on ka eeldatav, arvestades, et sotsialiseerumine leiab aset eelkõige ettevõtte sees. Teiste kogemustest ja nõuannetest õpitakse tänu sellele, kui vesteldakse teiste osakondade töötajatega tööst, probleemidest töö või muudest tööasjadest.

“Seda ma eriti nüüd viimasel ajal olen õppinud aina rohkem, et vahest ei tasu karta kõikidest muredest rääkida, et sa ei pea kõiki muresid hoidma nii-öelda enda teada. Et tihti teine inimene, tal on võib-olla mingi hea idee ja mõte võib olla sama asja läbi kogenud ja jaa, siuke vestlus aitab.” (Müügiesindaja)

Kaks intervjuueeritavat tõid ka välja, et teistega hea läbisaamine ja usaldus, mis on tänu sotsialiseerumisele tekkinud, võimaldab neil saada kiiremini tööalast abi, sest kolleegid on valmis parema meelega aitama. Varasemad autorid on võrgustumise defineerimisel välja toonud, et võrgustumisel saadakse kolleegidelt toetust ja abi (McCallum *et al.* 2013: 597). Küll aga ei ole seda abi sellises võtmes kirjeldatud nagu siinses uuringus välja tuli. Kuid töö autor usub, et ka selline kolleegide valmisolek kiiremini abi pakkuda, aitab inimese enda töö efektiivsust tõsta.

“Et mul ongi näiteks projekteerija abi vaja, jooniseid, et kui ma saan temaga hästi läbi, siis ta teeb kiiresti ja kui hästi läbi ei saa, siis saadab mulle kahe-kolme päeva pärast.” (Müügiesindaja)

Sotsialiseerumine on soodustanud ka koostööd. Kollegidega tööst rääkimine loob aluse paremaks koostööks ja töötulemusteks, kuna ollakse teadlikud, millega teised kolleegid tegelevad. Ka on üks intervjuueeritavatest leidnud, et tänu sotsialiseerumisele on kasvanud usaldus meeskonnas, mis on samuti abiks koos töötamisel. Varasemad uuringud on üritanud selgitada, millised ametikohale iseloomulikud omadused mõjutavad võrgustumist. On leitud, et kui kolleegid sõltuvad üksteisest tööalaste ülesannete täitmisel, siis see ajendab neid ka rohkem võrgustuma. (Michael & Yukl 1993, viidatud Wolff *et al.* 2018: 3 vahendusel)

“Kuna meil on nagu mitmed teenused omavahel seotud, et siis targem on nagu kohe alguses asjad läbi arutada teise tiimiga kui see, et mõlemad teevad omaette ja lõpuks need asjad, juhtme otsad, ei lähe kokku ja midagi ei klapi.” (Juunior-arendaja)

Forret & Dougherty (2004: 431) uuringus selgus, et sotsialiseerumine ei mõjuta karjääri edu ehk ei vii inimesi edutamiseni või palgatulu kasvuni. Selle põhjuseks arvati olevat, et sotsialiseerumise käigus luuakse kontakte kolleegidega, kes ei saa ostustada indiviidi palga üle. Käesolevas uuringus ei saa hinnata, kas sotsialiseerumine on viinud kõrgema palgani, kuid leidus mõningaid tulemusi, kus intervjuueeritavad on sotsialiseerumise tulemusel saanud töökoha teises ettevõttes. Sarnaselt eelmise teemaploki tulemustega iseloomustab ka seda tulemust Wolff & Moser (2010) uuring. Ka McCallum *et al.* (2013: 600) on oma artiklis seda uuringut käsitlenud ja on arvamusel, et teistelt kolleegidelt võib saada väärtuslikku infot valdkonna tööpakkumiste kohta.

“No sinna tööle sain ma läbi selle, et ma teadsin inimest oma ettevõttest, kes läks sinna tööle ja võttis minu kaasa. Ja neid on veel olnud, on olnud pakkumisi, mida ma pole vastu võtnud lihtsalt.” (Müügiesindaja, klienditoe spetsialist)

Samuti on sotsialiseerumine aidanud ettevõtte siseselt edasi liikuda, millele on kaasa aidanud teiste kolleegide soovitusel ning samuti võidakse paremat positsiooni pakkuda, kui ollakse teadlik inimese tööalastest eesmärkidest. Töö autor järeldab, et teise ettevõttesse tööle asudes või ettevõtte siseselt edasi liikudes võib ka inimese palgatase tõusta ja vastupidi Forret & Dougherty (2004: 431) arvamusele, võib seeläbi kolleegidel olla kaudne mõju inimese palga üle. Ka Wolff & Moser (2009: 203-204) on

kinnitanud, et sisemiste kontaktide säilitamisel, mida võib kõrvutada sotsialiseerumisega, on positiivne mõju palga kasvule.

“Samamoodi kui ma sain sealt testijast edasi liikuda automatsiooni ja siis arendusse, see on ka tänu sellele, et ma suhtlesin oma esimese tiimijuhiga ja siis jätsin talle hea mulje ja siis ta nagu ise juba hakkas soovitama selle automatsiooni ja arendustiimi juhtidele, et äkki mul oleks mingi võimalus edasi liikuda ja sellesuhtes on väga palju kasuks tulnud.” (Java-arendaja)

Varasemalt on leitud, et tööalastes tegevustes osalemine on positiivselt seotud inimese palgaga, mille üheks põhjenduseks on uuringu autorid toonud, et ametialaste tegevuste kaudu saadakse teiste ettevõtete poolt pakkumisi (Forret & Dougherty 2001: 307). Käesoleva uuringu tarbeks läbiviidud intervjuudest sellele väitele kinnitust ei leitud, küll aga leidsid 7 intervjuueeritavat 10st, et tööalastes tegevustes osalemise kasuteguriks on uued tutvused. Kuigi need saadud tutvused ei ole veel konkreetse tööalase eduni viinud, nähakse selles siiski potentsiaalseid kasutegureid tulevikus. Kõik tööalaseid tegevusi käsitlevas teemaplokis ilmnunud koodid on esitatud lisas 10.

“Hästi paljudel sellistel seminaridel või asjadel on ka nii-öelda ettevõtjatele boksid, kus erinevad ettevõtte on esindatud ja sa saad nendega rääkida, uurida, et siis ma arvan, et see on jälle hästi kasulik koht, kus sa saad uusi tutvusi just siis teistest ettevõtetest. See on üks põhjus, miks ma hästi palju seal käin, ongi see, et ma veedan suurema aja seal boksides.” (Juunior-arendaja)

Teise olulise kasutegurina tõid intervjuueeritavad välja teadmiste saamise. See oli ka peamine põhjus, miks erinevatest seminaridest ja tööalastest üritustest osa võetakse. Töö autori arvates võib ka teadmiste saamine olla kasutegur, mis viib inimese palgakasvuni. Senimaani on aga artiklites tööalaste tegevuste kasuteguriks toodud, et luuakse mõjukate inimestega kontakte, kes võivad pakkuda paremini tasustatud töökohta või tõustakse juhi silmis (Forret & Dougherty 2004: 431). Töö autori arvates võib aga inimese edule kaasa aidata ka töötubadest või välistelt seminaridelt saadud üldised teadmised, mis aitavad neil enda töös kiiremini areneda ja seeläbi edu saavutada.

“Selles just ongi see, et sa saad rakendada neid uusi teadmisi oma nagu koodis, kuna näiteks meie projekt on hästi vana, ma arvan mingi kümme aastat on seda arendatud, et siis nagu sa saad nii-öelda paremaks muuta seda koodi näiteks mingi koha pealt.” (Juunior-arendaja)

Kuigi ettevõtte sisestes tööalastes tegemistes intervjueeritavad ei osale, siis ollakse arvamusel, et sellised tegevused aitaksid ettevõttes silma paista ning kõrgemale positsioonile liikuda. Üks intervjueeritavatest on välja toonud, et tööalase seminari läbiviimine küll konkreetselt mingeid kasutegureid tema karjääris ei pakkunud, kuid tõenäoliselt on ta sellega rohkem usaldust teeninud. Kuigi analüüsi tulemused seda ei kinnitanud, eeldavad ka Forret & Dougherty (2004: 431), et tööalastes tegevustes osalev töötaja on juhi silmis potentsiaalikas ja võib selle tulemusena saada rahalist preemiat.

“Ja samal ajal sa nagu tõstad oma väärtust tööandja silmis, et sa oled nagu nõus tegema ka asju, mis ei ole sulle ette kirjutatud.” (Klienditeenindaja)

Viies teemaplokk koosneb kasuteguritest, mida intervjueeritavad on läbi sisemise silmapaistvuse suurendamise tegevuste saavutanud. Kasutegurid on leitavad lisast 11. 10st intervjueeritavast 8 tõdesid, et need tegevused on aidanud mingil moel juhi silmis tõusta. Juhiga lõunal käimine või lisaülesannete vastuvõtmine on tekitanud rohkem usaldust ning andnud võimaluse näidata oma potentsiaali. Ka Forret & Dougherty (2004: 431) leiavad, et silmapaistvate ülesannete vastu võtmine annab võimaluse tööandjale oma võimeid näidata.

“Selles mõttes ma nagu ei tunne otseselt sellist nagu käega katsutavat boonust, aga samas ma saan aru, et ikkagi nagu ülemus näeb rohkem, et ma olen rohkemaks valmis ja võimeline, et ma ei ole keskmine, vaid ikkagi keskmisest parem.” (Müügiesindaja, klienditeenindaja)

Forret & Dougherty (2004: 431) arvamus põhineb nende enda uuringul, kus leiti, et sisemise silmapaistvuse suurendamine mõjutab märkimisväärselt edutamiste arvu ettevõttes. Seda kinnitavad ka kaks intervjueeritavat, kes on tänu sisemise silmapaistvuse suurendamisele saanud ettevõtte sees uuele positsioonile liikuda.

Sarnaselt on üks intervjuueeritavatest arvamusel, et selline võrgustumine on aidanud kaasa sellele, et teda on peale praktikaperioodi läbimist ettevõttesse ka tööle kutsutud.

“Näiteks praktikal, sa pead ikkagi silma jääma oma kas juhile või siis kaastöötajatele, et nad tahaksid, kas siis pärast praktikat sind tööle võtta või siis pärast katseaega siis nagu tööle jätta/.../et igalt praktikalt on mind nagu edasi tööle kutsutud.” (Juunior-arendaja)

Nagu ka kontaktide säilitamist ja kasutamist käsitlevas teemaplokis välja tuli, võib ettevõtte sisese võrgustumise oluliseks kasuteguriks olla teise töökohta liikumine. Kuigi vastajad ei saanud oma kogemuse põhjal välja tuua konkreetset näidet, oli kolm intervjuueeritavat arvamusel, et selline tegevus võib tulevikus abiks tulla kui soovitakse liikuda teise töökohta. Sellele võib kaasa aidata parem soovitus. Autorile teadaolevalt ei ole antud töös käsitletud uuringutes sarnast järeldust tehtud.

“No juhiga nagu kui sa jätad paremad suhted..., et kui tahad teise töökohta minna, siis üldiselt on mingit soovituset vaja ja kui sul on paremad suhted, siis see kindlasti aitab kaasa.” (Java-arendaja)

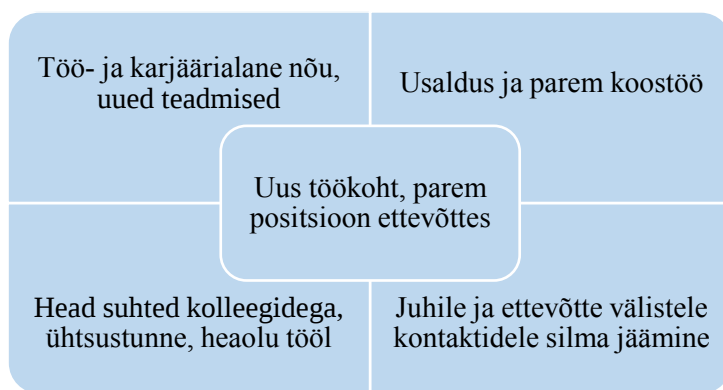
Sisemise silmapaistvuse suurendamise kasuteguriks on ka heaolul tööl ehk see on loonud mugavama töökeskkonna, teinud tuju heaks ja tekitanud ühtsustunnet. Seda siis just tänu juhiga lõunatamisele ning teiste töötajate kontoris käimisele. Samuti tõdesid kaks intervjuueeritavat, et silmapaistvate ülesannete vastuvõtmine on lihtsalt muutnud nende tööd põnevamaks.

“Pigem selline lõõgastumise variant, et enda tööülesanded korra nagu viskavad üle, et siis rääkida, kuidas teistel läheb ja kui on mingi uudis või nali, et siis edasi rääkida/.../ma arvan, et see üldiselt pigem aitab just need pinged maha võtta.” (Tootespetsialist)

Lisaks on kaks intervjuueeritavat toonud kasutegurina välja ka nõu saamise. Ka on varasemate uuringute autorid väitnud, et võrgustumise kaudu võib saada sellist nõu ja informatsiooni, mida tavalises töökeskkonnas ei jagataks. (Wolff & Moser 2009: 198)

“Eks ikka nagu siukse eralõuna ajal tulevad välja, no kas just suuremad saladused, aga ikkagi siuksed asjad, mida sa nagu tööl otseselt võib-olla kogu aeg ei räägi.”
(Müügiesindaja, klienditeenindaja)

Kokkuvõttes võib järeldada, et võrgustumine on valimis olnud 10 noorele olulisi kasutegureid pakkunud. Võrgustumise kaudu on intervjueeritavad saanud tööks vajalikku nõu ja abi, karjäärialast nõu ning üldisi harivaid teadmisi. Samuti on võrgustumise abil kasvanud kolleegide vaheline usaldus, mis on soodustanud kolleegide vahelist koostööd. Võrgustumise kasuteguriks on toodud ka parem läbisaamine kolleegidega, mis tekitab ühtsustunnet, muudab töökeskkonna vabamaks ja pakub emotsionaalset rahulolu. Samuti on tänu võrgustumisele juhile silma jäänud ning loodud uusi tutvusi väljapool ettevõtet, mis võib tõenäoliselt tulevikus abiks tulla, kui soovitakse ettevõttes kõrgemale positsioonile tõusta või töökohta vahetada. Oli ka neid intervjueeritavaid, kes juba ongi võrgustumise tulemusena saanud ettevõttesiseselt edasi liikuda ning neid, kes on tänu võrgustumisele saanud uue töökoha teises ettevõttes. Võrgustumise kasutegurid on kokkuvõtvalt esitatud joonisel 2.



Joonis 2. Võrgustumise kasutegurid valimis olevate noorte hinnangul (autori koostatud)

Intervjuu lõpetavate küsimuste eesmärgiks oli välja selgitada, kui oluliseks peavad vastajad võrgustumist karjääri- ja tööalase edu saavutamiseks ning kuidas hinnatakse enda võrgustumises osalemist. Samuti paluti intervjueeritaval välja tuua üks tegevus, mis tundus kõige olulisem ja mida võiks ka vastaja ise rohkem rakendada hakata.

Kõige olulisema võrgustumise tegevusena tõid vastajad välja erinevaid tegevusi. Kolm intervjueeritavat pidasid kõige olulisemaks välistel konverentsidel ja messidel osalemist

ning kolm intervjuueeritavat olid arvamusel, et võiks rohkem kolleegidega suhelda. Seega ei tulnud siinkohal välja ühte kindlat tegevust, mis tunduks enamusele kõige olulisem.

Küll aga järeldasid kõik kümme intervjuueeritavat, et võrgustumine on oluline töös ja karjääris edu saavutamiseks. Kõige enam väideti, et tõenäoliselt on võimalik edu saavutada ka võrgustumiseta, kuid see on raskendatud. See ühtib ka Wolff & Moser (2009: 197) artiklis esitatuga, kus võrgustumist nähakse kui võimalust teistest ette jõuda ja karjääris kiiremini edu saavutada.

“Et kindlasti saab ka ilma, aga see on raskendatud, et kui sa lähed maratoni jooksma, siis miks teha seda paljajalu kui jooksujalanõudega on palju kergem, et nagu kindlasti on tutvustega palju kergem siukseid asju ja edu saavutada ja kõike teha.”
(Investorsuhete spetsialist)

Iseenda võrgustumises osalemist hinnati pigem positiivselt. Pooled intervjuueeritavatest väitsid, et osalevad võrgustumises tihti. Kaks intervjuueeritavat tõid ka välja, et teevad seda teadlikult palju ning samas oli üks intervjuueeritav, kes väitis, et ta küll osaleb nendes tegevustes, kuid mitte otseselt võrgustumise eesmärgil. 10st vastanust 1 tõdes, et ta pigem ei osale võrgustumises.

“Ma oma arust teen seda hästi palju või nagu, et ma üritan seda teha ja ma üritan seda, kuna ma ei ole võib-olla nii ekstravertne inimene, siis ma pean seda vahepeal sundima enda jaoks. Aga sellessuhtes ma üritan alati kõikidest üritustest osa võtta ja käia igal pool ja silma paista, et minu jaoks see on nagu hästi oluline.” (Juunior-arendaja)

Forret & Dougherty (2001: 302) on arvamusel, et vähemat aega tööturul tegutsenud inimesed, kes on alles oma karjääriredel alguses, peavad võrgustumist oluliseks meetodiks, kuidas saada toetust ning tuntust, mis aitab karjääri edendada. Vaatamata sellele, et valimis olnud noored ei osale kõikides võrgustumise tegevustes ning alati ei tehta neid tegevusi edu saavutamise eesmärkidel, on ka nende noorte jaoks võrgustumine oluline ning ollakse ühisel arvamusel, et võrgustumine aitab oluliselt kaasa töö- ja karjäärialase edu saavutamisele.

KOKKUVÕTE

Võrgustumise puhul on tegemist inimese proaktiivse käitumisviisiga, mis aitab luua väärtuslikke kontakte, neid hoida ja kasutada. Tegemist on just mitteametlike suhete loomisega, mis võib toimuda nii ettevõtte sees kui ka väljas ning hõlmata erinevaid tegevusi. Võrgustumist iseloomustavateks tegevusteks on näiteks juhiga lõunal käimine, tööalastel üritustel osalemine, konverentsidel esinemine, töötubade läbiviimine, kaaskolleeegidelt nõu küsimine, visiitkaartide jagamine, klientidega kohtumine jms. Erinevate võrgustumise definitsioonide võrdlemisel selgus, et autorid käsitlevad võrgustumist üsna sarnaselt.

Inimese võrgustumises osalemist võivad mõjutada mitmed aspektid. Näiteks mõjutab võrgustumist inimese motiiv. Kõige rohkem paneb inimest võrgustumises osalema tema motiiv saavutada. Kuid võrgustumises osalemine sõltub ka inimese enda sotsiaalsest klassist, enesehinnangust ja ekstravertsusest. Mida kõrgemad need omadused inimesel on, seda tõenäolisemalt ta võrgustumises osaleb. Samuti osaleb inimene tõenäolisemalt rohkem võrgustumises kui tema suhtumine ettevõttesse on parem, kui tema positsioon ettevõttes on kõrgem või kui näiteks töötatakse turundus- või müügipositsioonil.

Peale selle, et võrgustumises osalemine on mitmetest nähtustest mõjutatud, võib võrgustumine kaasa tuua ka erinevaid kasutegureid. Võrgustumist peetakse oluliseks eelkõige töö- ja karjäärialase edu saavutamiseks. Käesoleva töö teoreetilises osas selgus, et võrgustumine võib avaldada mõju erinevatele karjääri edu hindavatele aspektidele.

Empiiriliste uuringute analüüsimisel selgus mitmeid võrgustumise võimalikke kasutegureid. Võrgustumine võib viia kõrgema kogu palgatuluni või koguni palgakasvuni ning inimese edutamiste arv ettevõttes võib kasvada. Lisaks objektiivsetele karjääri edu näitajale, võib võrgustumise tulemusel ka inimene ise enda karjääri edu ja rahulolu kõrgemalt hinnata. Näiteks müügitöös võib võrgustumise

oluliseks kasuteguriks olla paremad müügitulemused ning seega ka inimese enda parem hinnang müügitööle.

Võrgustumise aspekte võib erinevalt esitada ning mõõta ja seega ei saa uuringute tulemusi täiuslikult kõrvutada. Samuti võib vastandlikke tulemusi põhjustada erinev valim ja uuringu läbiviimise koht. Seega ühest tulemust, mis ütleks, milliseid kasutegureid võrgustumine kõige olulisemalt mõjutab või kumb on efektiivsem karjääri edu kujundamisel, kas sisene või väline võrgustumine, ei saa käsitletud uuringute puhul esitada. Küll aga võib järeldada, et sisemises võrgustumises osaletakse rohkem kui ettevõtte välises. Lisaks karjääri edule on võrgustumine oluline ka kasuteguri nagu organisatsiooniline pühendumus kujunemisel. Sisemine võrgustumine võib inimese emotsionaalset pühendumust organisatsioonis positiivselt mõjutada, mis tähendab suuremat emotsionaalset rahulolu ettevõttes.

Töö empiirilise osa jaoks valis autor uurimismeetodiks pool-struktureeritud intervjuud ning koostas intervjuu küsimustiku kasutades varasemaid võrgustumist uurivaid mõõdikuid. Küsimuste koostamisel oli eeskujuks eelkõige Forret & Dougherty (2001: 306-307) võrgustumise skaala, kuid kasutati ka Wolff & Moser (2009: 198) ning Macintosh & Krush (2017: 170) artiklites kirjeldatud üksikuid küsimusi. Küsimustik jaotus kuueks teemaplokiks: võrgustumise üldine väljendumine ettevõttes, kontaktide säilitamine ja kasutamine, sotsialiseerumine, tööalastes tegevustes osalemine, sisemise silmapaistvuse suurendamine ning võrgustumise olulisus ja hinnang võrgustumises osalemisele. Uuringu valimi moodustas 10 tööil käivat noort inimest, vanuses 21 kuni 25 aastat. Intervjueeritavad valiti mugavusvalimi alusel. Kõik intervjuud viidi läbi Facebooki või Zoomi keskkonnas, mis kestsid kokku 529 minutit.

Intervjuude analüüsi tulemusel leiti, et noored osalevad kõige rohkem sotsialiseerumises ja sisemise silmapaistvuse suurendamist iseloomustavates tegevustes. Kõige vähem võetakse osa tööalastest tegevustest. Võrgustumise võimalikest kasuteguritest toodi välja sõprussuhete hoidmine ja loomine. Karjääri- ja tööalastest kasuteguritest toodi välja karjääri- ja tööalase nõu ja informatsiooni saamine, tööandjale silma jäämine, tutvuste loomine teistes ettevõtetes ning teadmiste saamine ja eneseareng.

Empiirilise osa teises pooles leiti, milliseid kasutegureid on võrgustumises osalemine noortele kaasa toonud. Võrgustumise tulemusel on noored saanud töö- ja karjäärialast nõu ning uusi teadmisi. Samuti on see aidanud luua usaldust kolleegide vahel, mis on soodustanud paremat koostööd. Võrgustumises osalemine on ka loonud paremaid suhteid kolleegidega, mistõttu on ettevõttes suurem ühtsustunne ning ka üldine heaolu tööl on paranenud. Võrgustumise tegevused on aidanud ka silma jääda juhile ja teistele ettevõtetele. Osad intervjuueeritavad usuvad, et sellest võib abi olla tulevikus, kuid leidis ka neid vastajaid, kes olid võrgustumise tulemusel endale uue töökoha leidnud või saanud ettevõttesiseselt edasi liikuda. Kuigi noored ei osale alati võrgustumises selleks, et kasutegureid saada, peavad siiski valimis olnud noored võrgustumist oluliseks karjääri- ja tööalase edu saavutamisel.

Käesoleva töö autori hinnangul võiks tulevastes töödes uurida, kuidas väljendub võrgustumine ka vanema Eesti tööelanikkonna juures, kes on juba tööturul pikemalt tegutsenud ja leida, milliseid kasutegureid on see neile toonud. Samuti oleks huvitav välja selgitada, kuidas võrgustumine erineb erinevate ametite lõikes. Töö autori arvates oleks selle välja selgitamiseks vaja uuringusse kaasata rohkem inimesi.

VIIDATUD ALLIKAD

1. CV Keskus. (2015). *Noored püsivad ühel ametikohal alla kahe aasta*. Kasutatud 12.05.2020, <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/noored-pusivad-uhel-ametikohal-alla-kahe-aasta>
2. Forret, M. L., & Dougherty, T.W. (2001). Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees. *Group and Organization Management*, 26(3), 283–311. <https://doi.org/10.1177/1059601101263004>
3. Forret, M. L., & Dougherty, T.W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437. <https://doi.org/10.1002/job.253>
4. Gibson, C., Hardy III, J.H., & Buckley, M.R. (2014). Understanding the role of networking in organizations. *Career Development International*, (2), 146. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0111>
5. Ivask, P. (2016). *Y-generatsiooni esindajad suhtlevad inimestega nutitelefonis*. Kaubandus.ee. Kasutatud 12.05.2020, <https://www.kaubandus.ee/uudised/2016/06/27/y-generatsiooni-esindajad-suhtlevad-inimestega-nutitelefonis>
6. Liibert, M. (2019). *Fookuses on networking*. Best Marketing. Kasutatud 12.05.2020, <https://www.bestmarketing.ee/uudised/2019/07/17/fookuses-on-networking>
7. LinkedIn. (2020). *About LinkedIn*. Kasutatud 12.05.2020, <https://about.linkedin.com/>
8. Macintosh, G., & Krush, M. (2017) „Networking Behavior and Sales Performance: Examining Potential Gender Differences“. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 25(2), 160–70. <https://doi.org/10.1080/10696679.2016.1270770>
9. McCallum, S.Y., Forret M., Wolff H.-G., & Jawahar, I.M. (2014). Internal and External Networking Behavior: An Investigation of Relationships with Affective,

- Continuance, and Normative Commitment. *Career Development International*, (5).
<https://doi.org/10.1108/CDI-08-2013-0101>
10. Raudsepp, S. (2015). *Christopher Kai: "Kuidas luua suhteid inimestega, kes omavad suurt mõjuvõimu?"*. Edu Akadeemia. Kasutatud 12.05.2020, <https://www.eduakadeemia.ee/christopher-kai-kuidas-luua-suhteid-inimestega-kes-omavad-suurt-mojuvoimu/>
 11. Toom, L. (2011). *Networking ehk võrgustiku loomine*. Persoonibränd Agentuur. Kasutatud 12.05.2020, <https://persoonibrand.ee/networking-ehk-vorgustiku-loomine/>
 12. Turundajate Liit. (2019). *TULI teemahommik 30.04: "Kuidas leida tarbijale olulised puutepunktid?"*. Kasutatud 12.05.2020, <https://www.turundajateliit.ee/uudised/tuli-teemahommik-30-04-kuidas-leida-tarbijale-olulised-puutepunktid>
 13. Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196–206.
<https://doi.org/10.1037/a0013350>
 14. Wolff, H.-G., & Moser, K. (2010). Do specific types of networking predict specific mobility outcomes? A two-year prospective study. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 238–245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.001>
 15. Wolff, H.-G., & Spurk, D. (2019). Developing and Validating a Short Networking Behavior Scale (SNBS) From Wolff and Moser's (2006) Measure. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072719844924>
 16. Wolff, H.-G., Weikamp, J. G., & Batinic, B. (2018). Implicit Motives as Determinants of Networking Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00411>

LISAD

Lisa 1. Varasemate empiiriliste uuringute ülevaade

Allikas	Uuritavad tegurid	Mõõdik	Riik, uurimismeetod, valim	Tulemused
Wolff <i>et al.</i> (2018: 6-8)	Motiivid: motiiv saavutada, kuuluda, võimu saada	Võrgustumine: Wolff & Moser (2006) 44 väidet. Motiivid: Mitme motiiviga võrgu test (Schmalt <i>et al.</i> (2000), viidatud Sokolowski <i>et al.</i> , (2000) lühiversiooni vahendusel)	Riik teadmata, veebipõhine paneeluuring (2), täistööajaga töötavad isikud, n=539	Motiiv saavutada mõjutab positiivselt kõiki kuute võrgustumise aspekti. Motiiv kuuluda mõjutab positiivselt sisemiste ja väliste kontaktide loomist, kuid mitte kontaktide säilitamist ega kasutamist. Motiiv võimu saada mõjutab positiivselt sisemiste kontaktide kasutamist, kuid mitte väliste kontaktide kasutamist.

Lisa 1 järg

Allikas	Uuritavad tegurid	Mõõdik	Riik, uurimismeetod, valim	Tulemused
Forret & Dougherty (2001: 292-297, 299)	Sugu, sotsiaalne taust, enesehinnang, ekstraversus, suhtumine töökoha poliitikasse, positsioon organisatsioonis, positsioon ettevõtte hierarhias	Võrgustumine: Enda välja töötatud 33-osaline mõõdik Sotsiaalne taust: Whitely, Dougherty & Dreher (1991) Enesehinnang: modifitseeritud Rosenbergi (1965) skaala Ekstraversus: Eysencki (1958) küsimustik Suhtumine töökoha poliitikasse: Gandz & Murray (1980) skaala	USA, küsimustik, riikliku Midwestern äri-ülikooli lõpetajad, n=418	Mehed osalevad tõenäolisemalt rohkem sotsialiseerumises kui naised. Sotsiaalne taust mõjutab positiivselt kontaktide säilitamist. Enesehinnang mõjutab positiivselt kontaktide säilitamist, tööalastes tegevustes osalemist ja sisemisesilmapaistvuse suurendamist. Ekstraversus mõjutab positiivselt kõiki võrgustumise aspekte v.a. kirikus ja kogukonnas osalemisega. Suhtumine töökoha poliitikasse mõjutab positiivselt sisemisesilmapaistvuse suurendamist. Positsioon ettevõtte hierarhias mõjutab positiivselt kontaktide säilitamist, tööalastes tegevustes osalemist ja sisemisesilmapaistvuse suurendamist. Müügi- või turunduspositsioonil töötamisel on positiivne mõju kontaktide säilitamisele.

Lisa 1 järg

Allikas	Uuritavad tegurid	Mõõdik	Riik, uurimismeetod, valim	Tulemused
Wolff & Moser (2009; 197-202, 204)	Objektiivne karjääri edu: brutopalk aastas Subjektiivne karjääri edu: indiviidi rahulolu karjääriga	Võrgustumine: Wolff and Moser (2006) 44 väidet. Objektiivne karjääri edu: Judge <i>et al.</i> (1995) Subjektiivne karjääri edu: Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990) karjääri edu skaala	Saksamaa, küsimustik (3 uuringulainet), töötavad isikud (n=235)	Võrgustumine mõjutab positiivselt indiviidi praegust palka. Pea kõik kuus võrgustumise aspekti olid olulised praeguse palga kujundamisel. Sisemiste kontaktide säilitamine oli ainus oluline aspekt palga kasvu kujundamisel. Välise kontaktide kasutamine oli kõige vähem oluline karjääri edu kujundamisel. Võrgustumine mõjutab positiivselt praegust subjektiivset karjääri edu. Ettevõtte sisesel võrgustumisel on suurem tähtsus karjääri rahulolus kui välisel võrgustumisel.
Forret & Dougherty (2004: 424-425, 431-432)	Karjääri tulemid: edutamiste arv, kogu palgatulu, tajutav karjääri edu	Võrgustumine: Forret & Dougherty (2001) võrgustumise skaala Tajutav karjääri edu: (Kirchmeyer, 1998; Turban & Dougherty, 1994) 7-osaline skaala	USA, küsimustik, riikliku Midwestern äri-ülikooli lõpetajad (n=418)	Sisemisesilmapaistvuse suurendamisel on oluline positiivne mõju edutamiste arvule, kogu palgatulule ja tajutavale karjääri edule. Osalemine tööalastes tegevustes mõjutab positiivselt kogu palgatulu ja tajutavat karjääri edu. Sotsialiseerumine mõjutab marginaalselt tajutavat karjääri edu.

Lisa 1 järg

Allikas	Uuritavad tegurid	Mõõdik	Riik, uurimismeetod, valim	Tulemused
McCallum <i>et al.</i> (2014: 602-604)	Pühendumine organisatsioonis: emotsionaalne, jätkuv, normatiivne	Võrgustumine: Wolff & Moser (2006) 44-osaline mõõdik Pühendumine organisatsioonis: Allen & Meyer (1990) 24-osaline skaala	USA, küsimustik, MidWest tervisehoiusteemi kuuluvad kesk- ja tippastme juhid, n=335	Ettevõtte sisesel võrgustumisel on positiivne mõju emotsionaalsele organisatsioonilisele pühendumusele. Ettevõtte sisesel võrgustumisel on positiivne mõju normatiivsele organisatsioonilisele pühendumusele. Ettevõtte välisel võrgustumisel on negatiivne mõju normatiivsele organisatsioonilisele pühendumusele.
Macintosh & Krush (2017: 162-165)	Võrgustumine: töökaaslastega võrgustumine, klientidega võrgustumine, ametialane võrgustumine Subjektiivne müügitulemus, objektiivne müügitulemus (aastane töötasu), sugu	Võrgustumine: Enda välja töötatud mõõdik Forret & Dougherty (2001), Michael & Yukl (1993), Wolff & Moser (2006) baasil. Subjektiivne müügitulemus: Behrman & Perreault (1982) modifitseeritud versioon	USA, küsimustik, kinnisvara müüjad, n=179	Ametialane ja klientidega võrgustumine on positiivselt seotud subjektiivse müügitulemusega. Klientidega võrgustumine on ainsana seotud objektiivse müügitulemusega.

Allikas: (autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal)

Lisa 2. Objektiivsete ja subjektiivsete nähtuste seos ja mõju võrgustumisega

Autorid	Võrgustumise aspekt		Karjääri ja töö edu kirjeldav nähtus	Positiivne	Puudub
Wolff & Moser (2009: 202)	Ettevõtte sisene võrgustumine	Objektiivsed nähtused	Mõju indiviidi palgale	x	
	Ettevõtte väline võrgustumine			x	
	Sisemiste kontaktide säilitamine		Mõju indiviidi palgakasvule	x	
Forret & Dougherty (2004: 431)	Sisemise silmapaistvuse suurendamine		Mõju kogu palgatulule, edutamiste arvule	x	
	Sotsialiseerumine				x
	Väliste kontaktide säilitamine				x
	Töölalastes tegevustes osalemine		Mõju kogu palgatulule	x	
Macintosh & Krush (2017: 164)	Klientidega võrgustumine		Seos objektiivse müügitulemusega	x	
Wolff & Moser (2009: 202)	Ettevõtte sisene võrgustumine	Subjektiivsed nähtused	Mõju indiviidi rahulolule karjääriga	x	
	Ettevõtte väline võrgustumine				x
Forret & Dougherty (2004: 431)	Sisemise silmapaistvuse suurendamine		Mõju indiviidi tajutavale karjääri edule	x	
	Sotsialiseerumine				x
	Väliste kontaktide säilitamine				x
	Töölalastes tegevustes osalemine			x	
Macintosh & Krush (2017: 164)	Klientidega võrgustumine		Seos subjektiivse müügitulemusega	x	
	Ametialane võrgustumine			x	

Allikas: (autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal)

Lisa 3. Intervjuu küsimustik

Alustavad küsimused		Kirjelda enda varasemat töökogemust. Millistel ametikohtadel oled töötanud ja kui pikalt?
		Millisel ametikohal hetkel töötad? Kaua sa oled seal töötanud? Kirjelda veidi, mida sa tööl teed? Kas töötad tiimis?
TEEMAPLOKID	Võrgustumise üldine väljendumine ettevõttes	Kuivõrd oluline on sinu arvates igasugune suhtlemine/võrgustumine tööl? Palun põhjenda, miks?
		Mismoodi see võrgustumine välja näeb?
		Kuivõrd palju on sellist võrgustumist tavaliselt ettevõtte poolt algatatud või soodustatud?
		Kui palju on töötajate enda algatuslikku läbi käimist? Kas oskad tuua näiteid?
		Kuivõrd ettevõtte on ka sellist suhtlust kohustuslikuks teinud? Mismoodi?
	Kontaktide säilitamine ja kasutamine	1. Kas mõnikord helistad, saadad meili, kirjutad sotsiaalmeedias või saadad tänukaardi/kingituse kellelegi, kellega oled tööalaselt kokku puutunud, lihtsalt niisama, et kontakti säilitada ja end pildil hoida? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see kasulik olnud? <i>Näiteks hoidsid kontakti ja hiljem said tänu sellele hea pakkumise.</i>
		2. Kas palud mõnikord teistel saata tervitusi oma tööalastele tuttavatele, kes tegutsevad väljapool sinu ettevõtet? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see on kasulikuks osutunud? <i>Näiteks tuletasid end meelde ja said tänu sellele mõne pakkumise.</i>
		3. Kas mõnikord kasutad teadlikult oma kontakte selleks, et saada ärialast nõu? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see abiks olnud?

Lisa 3 järg

TEEMAPLOKID	Kontaktide säilitamine ja kasutamine	4. Kas vahetad mõnikord tööalaseid vihjeid ja näpunäiteid tutvavatega, kes töötavad teistes ettevõtetes? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see on kasulik olnud?
		5. Kas käid mõnikord lõunal kellegagi, kes on sinu tööga seotud, kuid töötab muidu väljapool sinu töökohta? <i>Näiteks partnerettevõtte töötajaga, kellega juhuslikult konverentsil tutvusid.</i> a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see abiks olnud? <i>Näiteks jätsid hea mulje ja said tööpakkumise teises ettevõttes.</i>
		6. Kui mõtled tagasi nende arutletud tegevustele, siis kas tunned, et need on kuidagi sinu tööle või karjäärile kaasa aidanud või võiksid tulevikus kasulikuks osutada? Mismoodi? a. <i>Kas see on aidanud sinu palgatõusule kaasa?</i> b. <i>Kas oled saanud paremale positsioonile?</i> c. <i>Kas sind on edutatud ehk näiteks oled saanud boonuseid või paremaid töötingimusi?</i> d. <i>Kas oled selle abil leidnud uue töökoha?</i>
	Sotsialiseerumine	7. Kas osaled või oled osalenud ettevõtte spordimeeskonnas? <i>Näiteks ettevõtte poolt algatatud tantsugrupis või jalgpallimeeskonnas.</i> a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see kasulik olnud?
		8. Kas võtad osa töökaaslaste endaalgatuslikest ühistest kogunemistest või üritustest, mis leiavad aset väljapool tööaega? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see kasulikuks osutunud? <i>Näiteks said kogunemisel lähemalt tutvavaks kellegagi, kes aitas sind hiljem mõnes tööalases küsimuses.</i>
		9. Kas lähed mõnikord töökaaslastega peale tööd sööma või kohvile? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see kasulikuks osutunud? <i>Näiteks said ärialaseid nõuandeid, mida tavalises töökeskkonnas ei oleks sinuga jagatud.</i>

Lisa 3 järg

TEEMAPLOKID	Sotsialiseerumine	10. Kas kontakteerud mõnikord oma keskkooliaegsete sõpradega, et ennast meelde tuletada ja häid suhteid hoida? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see töö- ja karjäärialselt kasulikuks osutunud? <i>Näiteks näitasid huvi sõbra töö vastu ning ta soovitas sind oma ülemusele.</i>
		11. Kas käid mõnikord oma töökaaslastega koos sporti tegemas? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see kasulikuks osutunud?
		12. Kas räägite töökaaslastega töövälisest teemadest töö ajal, näiteks spordist, filmidest, meedias ilmunud intriigidest jms. a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see abiks olnud?
		13. Kas vestled mõnikord teiste osakondade töötajatega nende tööst, probleemidest töö või muudest üldistest tööasjadest? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see on kasulikuks osutunud? <i>Näiteks oled saanud ärialt nõu.</i>
		14. Kas vestled mõnikord teiste töötajatega oma tööst ja karjäärist? a. Palun põhjenda miks? b. Kuidas see on abiks olnud? <i>Näiteks keegi kuulis sinu tööalastest eesmärkidest ja soovitas sind mõnele tuttavale.</i>
		Kui mõtled tagasi nendele tegevustele, siis kas tunned, et need on kuidagi sinu tööle või karjäärile kaasa aidanud või võiksid tulevikus kasulikuks osutada? Mismoodi?

Lisa 3 järg

TEEMAPLOKID	Töölalastes tegevustes osalemine	15. Kas oled omal soovil osalenud tööalastel seminaridel või töötubades? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas sellest abi oli? <i>Näiteks olid töötoas aktiivne ja jäid silma mõnele juhile või teisele töötajale.</i>
		16. Kas oled omal soovil osalenud oma valdkonna konverentsidel või messidel, mis ei ole sinu ettevõtte korraldatud? a. Palun põhjenda miks? <i>Näiteks tahtsid tutvusi luua, et ka teistele ettevõtetele silma jääda.</i> b. Kas ja kuidas see kasuks tuli?
		17. Kas oled kunagi omal algatusel läbi viinud tööalast seminari või töötuba, ilma et sinu otsene juht oleks sind selleks sundinud? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see kasulikuks osutus? <i>Näiteks jäid oma juhile silma ja said preemiat.</i>
		18. Kas oled omal algatusel osalenud mõnel sõnavõtul? <i>Näiteks andnud meediale intervjuu.</i> a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas sellest abi oli? <i>Näiteks märkas sind keegi, kes tegeleb väljapool sinu töökohta ning näitas tööalast huvi sinu vastu.</i>
		19. Kas oled tööalaselt olnud kui ajalehe või jutusaate kommentaator ilma, et sinu otsene juht oleks seda nõudnud? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see kasulikus osutus? <i>Näiteks jäid oma juhile silma ja said tööal boonust.</i>
		20. Kas oled omal algatusel avaldanud artikleid ettevõtte ajalehes või tööalases ajakirjas? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see kasulikuks osutus?
		Kui mõtled tagasi nendele arutletud tegevustele, siis kas tunned, et need on kuidagi sinu tööle või karjäärile kaasa aidanud või võiksid tulevikus kasulikuks osutada? Mismoodi?

Lisa 3 järg

TEEMAPLOKID	Sisemise silmapaistvuse suurendamine	21. Kas võtad mõnikord töö vastu uusi tööülesandeid, mis on teistele hästi silmatorkavad ehk kas teed tööalaselt asju, mis aitavad teistel märgata, kes sa oled ja millega tegeled? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas on see kasulik olnud?
		22. Kas käid mõnikord lõunal oma praeguse otsese juhiga? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see on kasuks tulnud? <i>Näiteks on see su suhet juhiga lähedasemaks muutnud ja oled tänu sellele saanud paremaid töötingimusi.</i>
		23. Kas vahel juhtub, et astud oma töökohas töötajate kontoritest läbi lihtsalt selleks, et neid tervitada ja paar sõna vahetada? a. Palun põhjenda miks? b. Kas ja kuidas see on abiks olnud?
		Kui mõtled tagasi nendele arutletud tegevustele, siis kas tunned, et need on kuidagi sinu tööle või karjäärile kaasa aidanud või võiksid tulevikus kasulikuks osutuda? Mismoodi?
	Võrgustumise olulisus	Kui sa nüüd võtad kokku kõik need tegevused, millest eelnevalt rääkisime, siis kas arvad, et võrgustumine on oluline või saaks ka ilma selleta edu saavutada?
		Kuidas ise ennast hindad, kas osaled võrgustumises tihti või pigem mitte?
		Milline nendest vestluses jutuks tulnud tegevustest tuleb sulle esimesena pähe, mida võiks ka ise rakendada hakata?

Lisa 4. Intervjuus osalenud, intervjuu toimumise aeg ja kestvus

Ametikoht/ametikohad	Vanus	Sugu	Intervjuu toimumise aeg	Kestvus
Müügiesindaja (näost-näku aktiivmüük)	21	Naine	17.03.2020	1:16:42
- Klienditoe spetsialist (<i>startup</i> valdkonnas) - Müügiesindaja (ukselt-uksele aktiivmüük)	22	Naine	27.03.2020	1:03:39
Juunior-arendaja (IT- ettevõttes)	21	Naine	09.04.2020	50:26
Müügiesindaja (Ehitus)	22	Mees	09.04.2020	57:58
Politsei	23	Mees	09.04.2020	37:07
Investorsuhete spetsialist (varahaldus)	22	Mees	12.04.2020	34:33
Java-arendaja (pangandus)	25	Mees	13.04.2020	56:27
Klienditeenindaja (rõivapoes)	21	Naine	14.04.2020	43:44
- Klienditeenindaja (toitlustuses) - Müügiesindaja (ukselt-uksele aktiivmüük)	21	Naine	15.04.2020	51:42
Tootespetsialist (elektroonika ettevõttes)	25	Mees	17.04.2020	57:10

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal)

Lisa 5. Esimene teemaplokk – võrgustumise üldine väljendumine ettevõttes

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Võrgustumise üldine väljendumine ettevõttes	Ettevõtte või otsese juhi poolt algatatud ühistegevused	Jõulupidu, talvepäevad
		Suvepäevad
		Spordipäev
		Muud mitteformaalsed üritused
		Koolitused
		Tiimisisised üritused
		Individaalsed kokkusaamised juhiga
		Igakuised ühislõunad ettevõttes
	Töötajate endaalgatuslikud tegevused	Kolleegidega ühisüritused, koosviibimised
		Kolleegidega lõunal käimine
		Interneti teel suhtlemine
		Kolleegidega koos sportimine
		Ühised hommikusöögid
		Tiimisisised üritused
		Üks-ühele kohtumised ettevõtte väliste tuttavatega
	Kohustuslik võrgustumine ettevõttes	Pole kohustuslikku
		Kokkuvõtlikud ühisarutelud
		Koolitused

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal); rasvases kirjas – kõige sagedasem vastus.

Lisa 6. Võrgustumise tegevustes osalemine intervjueeritavate lõikes

Võrgustumine	Tegevus	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Sagedus:
Kontaktide säilitamine, kasutamine	Töölaste kontaktidega ühenduse võtmine	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10
	Tervitamine	X		X	X					X	X	5
	Ärialase nõu küsimine	X	X	X	X	X	X	X		X		8
	Töölaste vihjete vahetamine	X	X	X	X							4
	Ettevõtte väliste tutvavatega lõunal käimine	X		X	X		X					4
Sotsialiseerumine	Spordimeeskonnas osalemine										X	1
	Ühisüritustest osavõtmine	X	X	X		X	X	X	X	X	X	9
	Peale tööd söömas, kohvil käimine	X	X			X	X		X	X	X	7
	Keskkooliaegsete sõpradega kontakteerumine	X	X	X			X	X	X	X		7
	Töökaaslastega spordi tegemine	X	X			X	X		X		X	6
	Töövälisest teemadest rääkimine	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10
	Tööst rääkimine	X	X	X	X			X	X	X	X	8
	Oma tööst rääkimine	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10
Töölastes tegevustes osalemine	Seminaridel, töötubades osalemine	X	X	X			X			X	X	6
	Konverentsidel, messidel osalemine	X	X	X	X	X	X			X		7
	Töölase seminari läbiviimine		X		X					X		3
	Sõnavõtul osalemine	X										1
	Ajalehe, jutusaate kommentaatoriks olemine											
	Artiklite avaldamine											
Silmapaistvuse suurendamine	Silmapaistvate ülesannete vastuvõtmine		X	X		X	X	X	X		X	7
	Juhiga lõunal käimine	X	X	X	X	X		X		X		7
	Teiste kontorites käimine	X	X	X	X				X	X	X	7

Lisa 7. Teine teemaplokk – võrgustumise tegevustes osalemine

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Võrgustumise tegevustes osalemine	Kontaktide säilitamise ja kasutamise põhjused	Kontakteerun töökaaslaste või eelmiste kolleegidega kui sõpradega
		Töölased küsimused juhile
		Kirjutan sotsiaalmeedias, et meelde jääda
		Kontakteerun eelmise ettevõttega, et edaspidistele tööpakkumistele avatud olla
		Tervitan teisi, sest see tuleb lihtsalt südamest
		Ei tervita taotluslikult, lihtsalt elementaarne
		Pöördun kogemustega inimeste poole nõu saamiseks
		Tahan olla äriiselt edukas, saada ärialt nõu
		Kolleegidelt tööks vajalikku informatsiooni saada
		Vanadelt kolleegidelt uurin ettevõtte kohta
		Küsin lihtsalt huvi pärast
		Jagan tööalaseid vihjeid, kui keegi ise küsib
		Jagan tööalaseid vihjeid, kui tuleb jutuks
		Käin lõunal vanade töökaaslaste või tuttavatega kui sõpradega
		Käin lõunal, et saada nõu, eluks vajalikke tarkusi
		Käin lõunal meelelahutuslikult
	Sotsialiseerumise põhjused	Kolleegid on omavahel sõbrad, tore koos aega veeta
		Osalen üritustel, et inimesi tundma õppida ja sõpru saada
		Kolleegidega on tore, hea viis vaba aega veeta
		Olla sotsiaalne, endal ka hea tunne
		Suhtlen, sest tavaline sõprus juba, mitte et meelde tuletada
		Suhtlen koolikaaslastega, sest sõbrad, mitte et meelde tuletada
		Äkki keegi teeb midagi ägedat, tulevikus kasuks kui mind mäletavad
		Tore koolikaaslastega vanu aegu meenutada
		Lõbus on koos trenni teha, läheksin ise niikuinii
		Räägin töövälisest teemadest, et mõtted tööst eemale saada
		Ei taha ainult töösjadest rääkida, vaid muust ka
		Pole erilist põhjust, elementaarne on rääkida
		Vahepeal on igav, mulle meeldib rääkida
		Tiimid on omavahel tööalaselt seotud, suhtlus tihe
		Huvitav teada, kuidas teistel töö läheb
		Kolleegidel on palju tuttavaid, oskavad töösoovitusi anda
		Äkki kellelgi samad eesmärgid, oskavad aidata
		Kui jutuks tuleb, siis räägin

Lisa 7 järg

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Võrgustumise tegevustes osalemine	Töölalastes tegevustes osalemise põhjused	Kasuks teadmiste või inimeste pärast, kellega seal kohtun
		Hea võimalus end arendada, uusi teadmisi saada
		Saab uusi tutvusi teistest ettevõtetest
		Saan kogemuse kirja panna, sellega tööturul silma paista
		Teema oli huvitav ja lihtsalt tahtsin seda teha
		Teisi õpetada, sest töötame ikkagi ühise eesmärgi nimel
		Teisi õpetades arenen ka ise
		Mingit motiivi ei olnud, lihtsalt teadsin, et sobin selle jaoks
		Kogemuse pärast ja et inimestele meelde jääda
	Silmapaistvuse suurendamise põhjused	Mulle meeldib silma paista ja tähelepanu keskpunktis olla
		Eneseareng ja töö on huvitavam
		Oluline silma jääda just praktikal, et pärast tööle võetaks
		Enda huvist ja eesmärgiga kõrgemale pürgida
		Juhile silma jääda
		Teadmisi juurde saada ja mingil määral silma jääda
		Mulle meeldib see tegevus, ise pakkusin ennast
		Käin juhiga lõunal, et nõu küsida ja tema kogemustest õppida
		Koos kolleegide ja juhiga ikka lähme koos lõunale
		Käin juhatajaga vestlemas, sest meeldib rääkida targemate inimestega
		Käin teistega vestlemas, et lõõgastuda
		Kui näed inimesi, siis ikka tervitad, aga muidu nii tihti kuskile ei lähe

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal)

Lisa 8. Kolmas teemaplokk – kontaktide säilitamine ja kasutamine

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Kontaktide säilitamine ja kasutamine	Ettevõtte sisese nõu ja abi saamine	Tööga seotud info jagamine kolleegide vahel
		Saada paremaid müüginippe, küsida abi
		Saanud juhilt nõu
	Ettevõtte välistelt kontaktidelt nõu ja abi saamine	Saanud nõu, mõtteid ja viise, kuidas edasi minna
		Saanud häid tuttavad, kellelt abi küsida
		Saada nõu ja ka eluks vajalikke tarkusi
		Tean turusituatsiooni, oskan küsida palka
		Lihtsam on nõu saamiseks kellegi kaudu läheneda inimesele kui võõrana
		Oluline just Eesti kontekstis, väike riik
	Uue töökoha saamine	Tuletasin end meelde, saime kokku ja sain tööle
		Tuttav kutsus oma ettevõttesse tööle
		Pakkusin end ise, kuid vana tutvus soodustas tööle saamist
		Teine ettevõtte on mõista andnud, et tahavad mind enda juurde
		Kasuks tulevikus uut töökohta otsides
	Soovituste saamine	Saanud soovitusi teise töökohta kandideerimisel
		Mitte niivõrd ettevõtte-sisene kasu
		Mind usaldatakse ja soovitatakse teistele
		Hoidsin häid suhteid kursavennaga ja soovitati töökohale
		Juht on valmis andma hea tagasiside järgmisesse töökohta liikudes
		Kaadrioolavus
		Sain CV-sse kogemuse kirja, tuli kasuks uude kohta kandideerimisel
	Vastastikune kasu ja lojaalsus	Lojaalsus, aitame üksteist
		Murede jagamine kolleegidega ja üksteiselt toetuse saamine
		Teistele on mu nõu kasuks tulnud

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal); rasvases kirjas – kõige sagedasem vastus.

Lisa 9. Neljas teemaplokk – sotsialiseerumine

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Sotsialiseerumine	Parem läbisaamine kolleegidega, ühtsustunde teke	Õpin kolleege paremini tundma
		Ühtsustunne tekib kolleegide vahel
		Õppisin juhti teise nurga alt tundma, hea emotsionaalne tunne
		Hakkasin suhtlema kolleegiga, kellega tööl kokku ei puutu
		Sain sõpru, kellega tööl suhelda
		Tunnen end vabamalt ka töökeskkonnas, lihtsam pärast suhelda
		Vabas keskkonnas on töökaaslased avatumad
		Olen kolleegidelt saanud head tagasisidet
		Kuna olen ise avatud inimene, siis saangi kõigiga tööalaselt hästi läbi
	Kolleegidelt nõu ja abi saamine	Saab teiste pealt õppida töölaseid asju
		Saan uusi tutvavaid, kes aitavad tööalaselt, annavad nõu
		Saanud infot, mis on tööalaselt kasuks
		Tööl pärast lihtsam abi küsida, kui suhted on paremad
		Mind aidatakse parema meelega, kui saan hästi läbi
	Parem koostöö	Tiimide omavaheline töö klapi
		Kasvatab usaldust, parem koostööd teha
	Soovituse, uue töökoha saamine	Võibolla sain tänu sellele soovituskirja
		Töövõimalusi on pakutud, aga pole vastu võtnud
		Kolleegidelt saanud müügi-alaseid tööpakkumisi, sain nii tööle
	Ettevõtte sisene liikumine	Juht teadis kuhu positsioonile tahan liikuda ja tegi selle võimalikuks
		Kui tekib võimalus positsiooni vahetada, siis osatakse minu poole pöörduda
		Saan infot, soovitusi ettevõttesiseselt kõrgemale liikumiseks

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal); rasvases kirjas – kõige sagedasem vastus.

Lisa 10. Viies teemaplokk – tööalastes tegevustes osalemine

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Tööalastes tegevustes osalemine	Uued tutvused, tuntus	Saanud ettevõtte väliseid tutvusi
		Veel ei ole kasuks tulnud, aga usun, et jäin silma ja meelde kellelegi
		Paljud teavad, et seda tegin
		Üritustelt saab tutvusi, tulevikus võivad tööd pakkuda või mina neile
		Kui oskaks artikleid kirjutada, siis kindlasti kasuks reputatsioonile
		Kui oled meedias, siis nimi jääb meelde, võetakse ise ühendust
		Kui ise viiksin üritusi läbi, siis oleks kindlasti kasu, saaks uusi tutvusi
	Teadmiste saamine	Teadmisi, uusi oskusi saanud
		Teisi õpetades, õpid ise ka
		Teadmisi rakendada, oma tööd seeläbi paremaks muuta
		Sain töövälisest olulist informatsiooni, mida võib tulevikus vaja minna
	Ettevõtte sisene silmapaistvus	Kui teeksin sõnavõtte, annaksin intervjuusid, siis kindlasti aitaks ettevõttesiseselt kõrgemale liikuda
		Tõused tööandja silmis kui teed asju, mis pole ette kirjutatud
		Mind usaldatakse tööl rohkem
		Praktikandina tuleb sõnavõtul osalemine kasuks, näitab, et oled selline lõbus

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal); rasvases kirjas – kõige sagedasem vastus.

Lisa 11. Kuues teemaplokk – sisemise silmapaistvuse suurendamine

Teemaplokk	Kategooriad	Järel-kodeering
Sisemise silmapaistvuse suurendamine	Juhi silmis tõusmine	Lisatöö tegemine jätab juhile hea mulje
		Head suhted juhiga
		Käega katsutavad boonust ei ole saanud, aga juht näeb, et olen rohkemaks võimeline
		Usaldame juhiga üksteist rohkem
		Juht usaldab mind rohkem, annab tähtsamaid tööülesandeid
		Minu arvamus tööol on muutunud olulisemaks
		Minus nähakse potentsiaali
	Heaolu tööol	Põnevam on tööol kui teisi ülesandeid teha
		Juhi head sõnad on andnud motivatsiooni ja enesekindlust
		Teeb tuju heaks
		Aitab tööol pinged maha võtta, mugavam töökeskkond
		Loob ühtsustunnet
	Ettevõtte sisene liikumine	Jäin silma ja tänu sellele olen saanud ettevõttes edasi liikuda
		On pakutud paremat positsiooni ettevõttes
		Juht õpib mind paremini tundma, võin saada paremaid pakkumisi
		Peale iga praktikat on mind ettevõttesse tööle kutsutud
	Tulevikus kasuks teise ettevõttesse liikudes	Hea kontakt juhiga, tulevikus hea tagasiside ja soovitus
		Teised õpivad sind paremini tundma ja oskavad teisi töökohti pakkuda
	Saanud nõu	Olen lõunal saanud juhilt nõu
		Saanud teadmisi, millest muidu tööol otseselt ei räägita

Allikas: (autori koostatud intervjuude põhjal); rasvases kirjas – kõige sagedasem vastus.

SUMMARY

THE BENEFITS OF NETWORKING BASED ON THE EXAMPLE OF ESTONIAN YOUTH

Kertu Sõerd

Valuable contacts have increasingly proven to be an important factor in finding a job or getting promoted etc. In order to create valuable contacts, networking can be beneficial. Networking is a proactive behavior, which involves building, maintaining and using valuable informal contacts both inside and outside the organization for the purpose of work and career success. (McCallum *et al.* 2014: 596; Wolff & Moser 2009: 196; Gibson *et al.* 2014: 146).

In Estonia, networking is a more recent concept and the author of this study is not aware of any previous research having been carried out on this topic. However the concept of networking can be encountered, for example, in the schedules of various business seminars, investing courses or marketing events. This time is usually meant for the participants to communicate with each other and find new contacts.

In recent times, it has been criticized that face-to-face communication among young people has decreased and their communication skills have declined. People born in 1982-1988, known as the Generation Y, are characterized by a constant use of smartphones. It has been found that many young people use their cellphones to avoid social interaction with others. (Ivask 2016) As networking also requires communication skills, the author finds it interesting to study young people and therefore find out, which benefits young people themselves see in face-to-face networking. In addition they are likely to be in early stages of their career or are still looking for a job, which means, in author's point of view, they could benefit from networking.

The aim of this study is to find out what are the benefits of participating in networking for Estonian young people. To accomplish the objective, the following research tasks have been set:

- define the concept of networking and its potential benefits;
- describe the benefits of networking addressed in previous studies and the aspects that influence participating in networking;
- form the questionnaire for interviews and draw a sample;
- conduct 10 interviews with young people, who are currently working;
- examine in what way and for which reasons young people participate in networking related activities;
- find out what kind of benefits young people have gained as a result of networking.

The comparison of different networking definitions revealed that authors describe networking quite similarly. Examples of networking behaviors include having lunch with the manager, attending work related events, attending conferences, leading workshops, consulting with colleagues, sharing business cards, meeting clients and more.

Networking can be affected by many factors. A person's participation in networking is influenced by their motive. Networking is most affected by the motive to achieve. Networking also depends on one's social class, self-esteem and extraversion. The higher these qualities are, the more likely it is that a person will participate in networking. Also, a person is more likely to network if their attitude towards company's politics is better, if they have a higher position in company or if, for example, they work in a marketing- or sales position.

Besides being affected by different aspects, networking can also bring many benefits. Networking is in particular considered to be important to succeed in work and career. In the theory part of this study, it was found that networking can have an impact on different aspects of career success. Analysis of empirical studies revealed several possible benefits of networking. Networking can lead to higher total income or even to the growth of income and the number of promotions can increase. In addition to the

objective indicators of career success, networking can also lead to a person's higher appreciation of their own career success and satisfaction. For example, in a sales job, an important benefit of networking can be better sales performance and thereby the individual can better evaluate their own sales efforts.

The aspects of networking can be presented and measured in different ways and thus the results of previous studies cannot be perfectly compared. Conflicting results can also be caused by different samples and the location of the study conducted. Therefore, a single result which would show what aspects of networking or whether internal or external networking is the most effective for shaping a career's success, cannot be presented based on the studies discussed. However, it can be concluded that people engage more in internal networking than in external. In addition to career success, networking is also important in developing organizational commitment. Internal networking can positively influence a person's affective commitment, which means greater emotional satisfaction in a company.

For the empirical part of the study, the author chose semi-structured interviews as a research method and compiled an interview questionnaire using earlier networking measures. Forret & Dougherty (2001: 306-307) networking scale was mainly used for compiling the questions, but the single questions described in the articles by Wolff & Moser (2009: 198) and Macintosh & Krush (2017: 170) were also used. The survey sample consisted of 10 employed young people, in the ages of 21–25 years. The respondents were selected on the basis of a convenience sample. All interviews were conducted via video call on Facebook or Zoom, lasting in total of 529 minutes.

As a result of the analysis of interviews, it was found that young people engage most in socializing activities and in activities that increase internal visibility. Participation in professional activities was the least common. Among the potential benefits of networking, young people pointed out maintaining and developing friendships. For career or work related benefits the participants pointed out receiving work or career related advice and information, being noticed by the employer, creating contacts in other companies and gaining knowledge and self-development.

In the second half of the empirical part, the benefits of participating in networking were found. As a result of networking, young people have received work and career related advice and new knowledge. It has also helped to build trust between colleagues, which has improved cooperation. Participating in networking has also created better relationships with colleagues, which has led to a sense of togetherness and improved the overall well-being at work. Networking has also helped being noticed by the manager and other companies. Some respondents believed they will benefit from it in the future, but there were also respondents, who had already found a new job or got promoted in their company as a result of networking. Although those 10 young people in the sample do not always participate in networking in order to gain the benefits, they still consider networking to be important for success in work and career.

According to the author of this paper, future studies could investigate how networking occurs among the older Estonian working population, who have been active in the labour market for a longer time and to find out what benefits they have gained from it. It would also be interesting to find out how networking differs among different professions. In the author's opinion, more respondents should be involved in these studies.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kertu Sõerd

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Võrgustumises osalemise kasutegurid Eesti noorte näitel,

mille juhendaja on Anne Aidla,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kertu Sõerd
12.05.2020