

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Liisa Tappo

KARJÄÄRIALASE KOHANEMISVÕIME KÜSIMUSTIKU RAHVUSVAHELISE
VERSIOONI 2.0 EESTI KEELDE KOHANDAMINE

Uurimistöö

Juhendajad: Triin Liin, PhD

Karin Täht, PhD

Jooksev pealkiri: Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku kohandamine

Tartu 2021

Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde
kohandamine

Lühikokkuvõte

Tänastes kiiresti muutuvates oludes on oluline, et Eesti karjäärinõustajatel oleks küsimustik, millega nad inimeste karjäärialast kohanemisvõimet mõõta saaksid. Käesoleva uurimistöö eesmärk oli alustada Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 (Career Adapt-Abilities Scale - International Form 2.0) eesti keelde kohandamist. Küsimustik koosneb neljast kuue tunnusega alamskaalast, mis mõõdavad karjäärialase kohanemisvõime peamisi dimensioone - murelikkus, kontrollitunne, uudishimu ja kindlustunne. Uuringus osales 106 inimesest vanuses 19 kuni 72 aastat. Kinnitav faktoranalüüs näitas, et uuringu andmed ei sobinud algse küsimustiku (Savickas ja Porfeli, 2012) neljafaktorilise mudeliga. Järeldati, et Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 kohandamist eesti keelde tuleb järgnevates uurimistöodes jätkata.

Märksõnad: karjäärialane kohanemisvõime, karjäärinõustamine, kohanemisvõime

Adaptation of the Career Adapt-Abilities Scale – International Form 2.0 into Estonian

Abstract

In today's fast-changing conditions, it is important that Estonian career counsellors have a questionnaire for measuring people's career adaptability. The goal of this study was to start adapting the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - International Form 2.0 into Estonian. The questionnaire consists of four six-item subscales which measure the main dimensions of career adaptability - concern, control, curiosity and confidence. The study had 106 participants aged 19 to 72 years. Confirmatory factor analysis showed that the study data did not fit the four-factor model of the original questionnaire (Savickas & Porfeli, 2012). It was concluded that the adaptation of the CAAS - International Form 2.0 into Estonian should be continued in future studies.

Keywords: career adaptability, career counselling, adaptability

Sissejuhatus

Karjäärilase kohanemisvõime kontsept

Kohanemisvõime on omadus, mis iseloomustab võimet muutuda ilma suuremate raskusteta, et sobituda uute või muutunud oludega (Savickas, 1997). Chan (2000) järgi tuleneb see võime peamiselt individuaalsetest erinevustest, mis soodustavad inimest aktiivseid kohanemise pingutusi rakendama. Töölase konkurentsivõime (*employability*) seisukohalt on olulised seesmiselt tekitatud ja väljapoole suunatud omadused nagu enesetõhusus (Betz ja Hackett, 2006), optimism, õppimise tahe, avatus ja seesmine kontrollikese (Fugate, Kinicki ja Ashforth, 2004).

Super ja Knasel (1981, lk 195) defineerisid karjäärilase kohanemisvõime kui täiskasvanu valmisoleku toime tulla muutuva töö ja töötingimustega. Seejärel pakkus Savickas (1997) karjäärilase kohanemisvõime asenduseks Superi karjääri küpsuse (*career maturity*) mõistele. Osana enda karjääri kujundamise teoriast (*career construction theory*) defineeris Savickas (2005, lk 51) karjäärilase kohanemisvõime kui psühhosotsiaalse konstrukti, mis kirjeldab inimese valmisolekut ja võimet hetkeliste ning paratamatute ametialaste arenguülesannete, üleminekute ja isiklike traumadega toime tulla.

Savickas ja Porfeli (2012) järgi on karjäärilase kohanemisvõime ressursid eneseregulatsiooni tugevused või võimed, mida inimene võib kasutada lahendamaks tööga seonduvaid tundmatuid, keerukaid või halvasti defineeritavaid probleeme. Autorid näevad neid ressursse kui psühholoogilist kapitali (*psychological capital* ehk *pychcap*). Luthans, Youssef ja Avolio (2007) defineerivad psühholoogilise kapitali kui indiviidi positiivse psühholoogilise arenguseisundi, mida iseloomustavad enesetõhusus (*self-efficacy*), optimism, lootus (*hope*) ja vastupidavus (*resiliency*). Enesetõhusus on indiviidi kindlustunne, et ta on võimeline pingutust nõudvate ülesannetega hakkama saama, optimism väljendab positiivset hoiakut praeguste ja tuleviku õnnestumiste suhtes, lootus on sihikindlus eesmärkide saavutamisel ja võime vajadusel korrekture teha, ning vastupidavus on võime probleemide ja raskustega toime tulla, neist taastuda ja edu saavutada (Luthans, Youssef ja Avolio, 2007).

Karjääri kujundamise teooria järgi on inimareng ajendatud püüdest kohaneda sotsiaalse keskkonnaga ning töökoht on sotsiaalse integratsiooni mehhanism, mis aitab inimesel ühiskonnas enda kohta säilitada (Savickas, 2005). Just psühhosotsiaalne mõõde eristab karjäärilase kohanemisvõime stabiilsetest individuaalsetest omadustest. Savickas ja Porfeli (2012) järgi peaks kohanemisvõimet vaatlema kui eneseregulatsiooni võimet mitte

isiksuseomadust, sest esimest on võimalik kergemini arendada. Kohanemisvõime areneb inimese sise- ja välismaailma vastasmõju toimetel ning selle kujunemine on kultuuri ja konteksti poolt mõjutatud (Savickas ja Porfeli, 2012).

Kohanemisvõime ressursid aitavad luua strateegiaid, mida iniviidid enda adaptiivsete käitumiste juhtimiseks kasutavad (Savickas, 2005). Savickas ja Porfeli (2012) järgi mõjutavad kohanemise ressursid kohandumuslikke käitumisi, mis moodustavad orienteerumise, avastamise, kehtestamise, juhtimise ja eemaldumise funktsioonid. Autorid järeldavad, et karjäärialase kohanemisvõime ressursse tuleks vaadelda kui enesereguleeritavaid, psühhosotsiaalseid pädevusi, mis kujundavad kohanemise eesmärkide saavutamiseks vajaminevaid kohandumuslikke strateegiaid ja tegevusi.

Kuna karjäärialane kohanemisvõime on olemuselt psühhosotsiaalne, pakub see ka erinevat lähenemist individuaalse võimekuse vaatlemiseks, mis omakorda mängib olulist rolli karjääri kujundamise ja juhtimise mõistmisel. Urbanaviciute, Kairys, Pociute ja Liniauskaite (2014) järgi (1) adresseerib see selliseid karjääriarengu aspekte, mida on senini suhteliselt vähe uuritud; (2) on selle osad suhteliselt hästi integreeritud, võttes arvesse ajalist fookust (karjäärialaste otsuste puhul oluline); (3) rõhutab see karjääri kujundamisel isiklikku initsiatiivi ja vastutuse võtmist; (4) pakub see karjääri arendamise oskuste mõistmiseks ajakohasemat lähenemist.

Karjäärialase kohanemisvõime positiivseid mõjusid on demonstreeritud mitmetes uuringutes. Näiteks on leitud, et see aitab koolist tööle ülemineku protsessiga (Koen, Klehe ja Van Vianen, 2012), seostub õpilaste suurenenud tööalase konkurentsivõimega (de Guzman ja Choi, 2013) ja aitab ennustada mil määral õpilased tegelevad oluliste käitumistega nagu karjääri planeerimine, oskuste arendamine ja tööalaste kontaktide loomine (Taber ja Blankemeyer, 2015). Samuti toetab karjäärialane kohanemisvõime ametialast ja kompetentsuse arengut ning inimese motivatsiooni nii intellektuaalselt kui ka personaalselt arenda (Creed, Fallon ja Hood, 2009). Kohanemisvõime arendamine võib kasuks tulla ka karjääri keskel, julgustamaks teatud käitumisi, mis aitavad inimesel tema karjäärialaseid eesmärke ja unistusi täide viia (Bimrose ja Hearne, 2012). Seega on alust väita, et karjäärialane kohanemisvõime on oluline karjääri konstrukt, mis omab olulist mõju karjäärialaste otsuste tegemisele ja karjääri juhtimisele erinevates vanusegruppides ja valdkondades.

Karjäärilase kohanemisvõime olulisus

Kohanemisvõime olulisuse kasvus töötajate jaoks ei kahtle vist keegi. Seda ennekõike seetõttu, et ühiskonnas viimastel aastakümnetel toimunud sotsiaalsed, majanduslikud ja tehnoloogilised muutused on suurendanud tööhõivealast ebakindlust, tööturu konkurentsi ning karjääride killustatust (Baruch ja Bozionelos, 2011). Davies, Fidler ja Gorbis (2011) järgi on olulisemad muutused ja arengud pikenev oodatav eluiga, nutimasinate ja -süsteemide kasutamise kasv töökohtades, sensorite ja andmetöötluse kiire areng, uuenenud multimeedia tehnoloogiad, sotsiaaltehnoloogiate loodud uued tootmise ja väärtuse lisamise viisid ning suurenenud globaalne ühendatus. Neist tulenevates ebakindlates ja pidevalt muutuvates oludes edukalt toime tulemiseks peab inimene suutma hinnata uusi olukordi, langetada tarku otsuseid ja neid efektiivselt rakendada (Rossier, 2015). Suurbritannias korraldatud uuringus leidis 61% tööandjatest, et töötaja kohanemisoskus on viimase 10 aasta jooksul olulisemaks muutunud, ning 66% haridustöötajatest uskus, et selle tähtsus kasvab järgneval aastakümnel veelgi (Griggs, Scandone ja Batterham, 2018).

Eesti olud on muu maailmaga üsna sarnased - ka Eesti inimestel tuleb tulevikus töötada mitte ainult mitmes ametis, vaid ka erinevatel tegevusaladel (Riigikantselei, 2014). Eesti ettevõtja ja majandusekspert Ott Pärna prognoosib järgmisel aastakümnel projektipõhise ja vabakutselise töö osakaalu tõusu, millega seoses lisandub mitmeid uusi töövorme, mille ühiseks omaduseks on paindlikkus (Pärnpuu, 2018). Näiteks palgatakse mitme ettevõtte peale ühiselt töötaja, kes vaheldumisi erinevate tööandjate juures töötab. Selline ettevõtete ja projektide vahel liikumine eeldab töötajatelt kiiret mitmiktegevustega harjumise võimet (Pärnpuu, 2018). Kiireima kasvuga info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) valdkonna (SA Kutsekoda, 2018) juhud ootavad tulevikutöötajatelt muuhulgas kohanemisvõimet, õpihuvi ja innovaatilist mõtlemist (Pärnpuu, 2018). Eesti ühiskonna jätkusuutlikuks arenguks on oluline, et inimesed leiaksid endale võimetekohase töö ja suudaksid paindlikult reageerida tööturu muutustele (Riigikantselei, 2014).

Karjäärispetsialistide roll karjääri kujundamisel

Demokraatlikule ühiskonnale on iseloomulik, et igal inimesel on õigus ja vabadus teha temale sobivad tööalased valikud. Enda karjääri edukaks juhtimiseks on oluline omandada teatud teadmised, oskused ja hoiakud ehk pädevused (SA Innove, 2017). Karjääri kujundamise pädevused on üldpädevused, mis aitavad koguda, analüüsida ja organiseerida enesekohast ning haridus- ja kutsealast infot, teha valikuid, korraldada üleminekuid ja enda

karjääri teadlikult planeerida (SA Innove, 2017). Mõned olulisemad üldpädevused on eneseanalüüsi oskus, probleemilahendusoskus, info otsimise ja kasutamise oskus, planeerimisoskus, muutustega toimetuleku oskus ja mõtestatult sihipärase tegutsemise oskus (SA Innove, 2017).

Kuna tänast tööturгу iseloomustavad nii rohked võimalused kui ka kõrge konkurents ja pidevad muutused, on karjäärispetsialistidest karjääri kujundamisel ning juhtimisel palju abi. Karjäärialast nõu võivad küsida nii noored kui ka täiskasvanud inimesed erinevates eluetappides ja olukordades, näiteks keskkooli lõpus, eriala vahetamisel või töö kaotamisel (Järva jt, 2018). Savickas (2002) järgi on sagedaseks pöördumise põhjuseks olulised sotsiaalsete rollide muutused, mil küsitakse karjäärinõustaja abi elu struktuuride ümber kujundamisel, eesmärgiga luua tähendusrikkamaid ja suuremat rahulolu pakkuvamaid rollimustreid. Karjäärispetsialistid saavad inimesi aidata infovajaduse väljaselgitamisel, infootsimise oskuste kujundamisel ning karjääri planeerimiseks vajamineva hariduse, tööturu ja kutsetega seotud info kasutamisel (Järva jt, 2018). Lisaks toetavad karjäärispetsialistid inimesi nende karjääri kujundamise oskuste arendamisel (teadmised enese, haridus- ja tööturu võimaluste kohta), eesmärkide püstitamisel ja tegevuste planeerimisel (SA Kutsekoda, 2017). Seega aitavad karjäärispetsialistid ja nende poolt läbi viidud hindamised inimestel pidevalt muutuva tööturuga sammu pidada ja leida sellised töörollid, mis neile suuremat rahulolu pakuvad. Kuna klientide karjäärialase kohanemisvõime arendamine peaks olema üks karjäärinõustamise keskseid eesmarke, siis on oluline, et karjäärispetsialistidel oleks küsimustik, mille abil nad inimeste karjäärialast kohanemisvõimet mõõta saaksid.

Karjäärialase kohanemisvõime küsimustik

Karjäärialase kohanemisvõime mõõtmiseks on koostatud erinevaid küsimustikke. Mõned enam mainitud on Karjääri tuleviku inventuur (*Career Futures Inventory*) (Rottinghaus, Day ja Borgen, 2005), Mina-kohanen skaala (*I-Adapt Scale*) (Ployhart ja Bliese, 2006), Karjääri küpsuse inventuuri vorm C (*Career Maturity Inventory–Form C*, CMI-Form C) (Savickas ja Porfeli, 2011), Karjäärialase kohanemisvõime küsimustik (*Career Adapt-Abilities Scale*, CAAS) (Savickas ja Porfeli, 2012), Karjääri- ja tööalase kohanemisvõime küsimustik (*Career and Work Adaptability Questionnaire*, CWAQ) (Nota, Ginevra ja Soresi, 2012), Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku lühivorm (*Career Adapt-Abilities Scale–Short Form*) (Maggiori, Rossier ja Savickas, 2017) ja Õpilaste karjääri

kujundamise küsimustik (*Student's Career Construction Inventory, SCCI*) (Savickas, Porfeli, Hilton ja Savickas, 2018).

Üks enam kasutatud karjäärilase kohanemisvõime mõõdikuid on Savickas ja Porfeli (2012) Karjäärilase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvaheline versioon 2.0 (*CAAS - International Form 2.0*) (Maggiori, Rossier ja Savickas, 2017). Nagu eelpool mainitud, on küsimustikuga mõõdetav karjäärilane kohanemisvõime psühhosotsiaalne konstruktsioon, mis koosneb ressurssidest, mida indiviid kasutab toimetulekul nii praeguste kui ka oodatavate ametialaste arenguülesannete, üleminekute ja traumadega.

Savickas ja Porfeli (2012) järgi on karjäärilase kohanemisvõime neli peamist dimensiooni (4 C's) murelikkus (*concern*), kontrollitunne (*control*), uudishimu (*curiosity*) ja kindlustunne (*confidence*). Autorid kirjeldavad nelja dimensiooni järgmiselt: murelikkus näitab, millisel määral on inimene tulevikule orienteeritud ja tegeleb tulevikuks valmistumisega. Kontrollitunne kirjeldab enesedistsipliini ulatust, mis väljendub kohusetundlikkuses ja vastutustundlikkuses otsuste langetamisel. Uudishimu näitab, millisel määral uurib indiviid asjaolusid ja teavet erinevate võimaluste kohta. Kindlustunne kirjeldab, millisel määral on indiviid võimeline lahendama probleeme ja tegema vajaliku, et takistusi ületada. Need neli dimensiooni moodustavad karjäärilase kohanemisvõime ressursid, ning nende summa esindab karjäärilase kohanemisvõime koguskoori.

Algselt vastas igale dimensioonile 25 üksikväidet, millest autorid valisid välja 11 sobivamat. Need 44 üksikväidet tõlgiti inglise keelest ja piloteeriti teistes uuringust osavõtvates riikides, milleks olid Belgia, Brasiilia, Hiina, Prantsusmaa, Island, Itaalia, Korea, Holland, Portugal, Lõuna-Aafrika Vabariik, Šveits, Taiwan ja Ameerika Ühendriigid (Savickas ja Porfeli, 2012). Esialgseid analüüse võimaldasid vähendada iga alamskaala 11 väidet 6-le väitele (kokku 24 väidet) (Savickas ja Porfeli, 2012).

Savickas ja Porfeli (2012) kujutasid karjäärilase kohanemisvõime ressursse mitmemõõtmeliselt ja hierarhiliselt. Autorite järgi kombineeruvad hierarhia teise järgu tasemel mitu esimese järgu tasandi mõõdet kohanemisvõime globaalseks indikaatoriks. Madalam tase koosneb konkreetsete hoiakute, veendumuste ja pädevuste mitmemõõtmelisest maatriksist, mis kujundavad tegelikke probleemilahenduse strateegiaid ja toimetuleku käitumisi, mida indiviidid enda erialasete enesekontseptsioonide töörollidega kombineerimisel kasutavad. Küsimustiku mitmemõõtmelise ja hierarhilise faktorstruktuuri kontrollimiseks kasutati hierarhilist kinnitavat faktoranalüüsi (*confirmatory factor analysis, CFA*) (Savickas ja Porfeli, 2012).

Oletades, et andmed sobisid mitmemõõtmelise ja hierarhilise mudeliga, kontrolliti mõõtmise võrdväärsust (*measurement equivalence*) ja reliaablust eri riikide lõikes. Mõõtmise võrdväärsuse kontrollimine on oluline, sest see näitab, et erinevate riikide ja kultuuride vastajad tõlgendavad küsimustikku kontseptuaalselt sarnasel viisil (Savickas ja Porfeli, 2012). Mõõtmise invariantsust (*measurement invariance*) kontrolliti neljal viisil, mis mõõtemudelile järjest rangemaid piiranguid seadsid. Uurimaks kohanemisvõime konstrukti põhistruktuuri riikidevaheliselt ning kontrollimaks, kas samad väited laaduvad eri riikides samadesse faktoritesse, vaatlesid autorid esmalt konfiguratsioonilist invariantsust (*configural invariance*). Teiseks kontrolliti meetrilise invariantsuse (*metric invariance*) abil, kas väidete ja faktorite vahelised seosed on eri riikide lõikes võrdväärsed. Kolmandaks vaatlesid autorid, kas tulemuste seletamata dispersioon (*unexplained variance*) on riikide lõikes võrdne. Viimaseks uurisid autorid, kas väidete vabaliikmed ja keskvärtused on riikides lõikes võrdväärsed. Skaalarset invariantsust (*scalar invariance*) autorid ei eeldanud, sest kohanemisvõime on psühhosotsiaalne muutuja mitte kontekstist sõltumatu puhtpsühholoogiline omadus.

Autorid järeldasid, et küsimustik mõõtis erinevates riikides samasid konstrukte samal viisil. Mõõdiku reliaabluse näitajad eri riikides olid kas aktsepteeritavad või väga head (Savickas ja Porfeli, 2012). Kõige parem andmete sobivus neljafaktorilise mudeliga oli Ameerika Ühendriikidel, Lõuna-Aafrika Vabariigil ja Itaalia, ning kõige halvem Islandil, Hollandil ja Koreal (Savickas ja Porfeli, 2012). Hiljem on küsimustik kohandatud ja valideeritud teisteski maades nagu näiteks Türgi (Kaya, Akın, Sarıçam ja Uğur, 2014) ja Leedu (Urbanaviciute, Kairys, Pociute ja Liniauskaite, 2014).

Uurimistöö eesmärk

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli alustada Savickas ja Porfeli (2012) CAAS rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamist. Küsimustik koosneb neljast alamskaalast, mida mõõdetakse 24 üksikväite abil. Oletasime, et meie poolt korraldatud uuring andmed sobivad algse küsimustiku neljafaktorilise mudeliga moodustades hierarhilise faktorstruktuuri.

Meetod

Valim

Uuringust võttis osa 106 osalejat vanuses 19 kuni 72 aastat ($M = 34.84$, $SD = 12.05$). Neist 94 olid naissoost, 11 meessoost ja 1 osaleja ei soovinud enda sugu avaldada.

Adapteerimisprotseduur

Kõige sobivama tõlke leidmiseks tehti CAAS rahvusvahelisest versioonist 2.0 neli paralleelset eestikeelset tõlget. Kuna on oluline, et eri tõlked võtaksid arvesse nii erialaseid aspekte kui ka tavainimeste keeleteadust (Beaton, Bombardier, Guillemain ja Ferraz, 2002), siis koostati tõlked professionaalse karjäärinõustaja, professionaalse tõlkija, töö autori ja valdkonnaga mitte seotud inimese poolt. Savickas ja Porfeli (2012) järgi on tõlke puhul oluline leida sõnad, mis väljendaksid ingliskeelse väljendiga sama või väga sarnast tähendust. Seda põhimõtet prooviti järgida ka eestikeelse tõlke koostamisel.

Seejärel valisid töö autor ja juhendaja nelja tõlke hulgast igale üksikväitele kõige sobivama vaste. Sobivuse aluseks peeti tõlke arusaadavust ja sisulist vastavust originaalile. Eesti keelde tõlgitud küsimustikust tehti tagasitõlge inglise keelde. Kuna nii algse kui ka tagasitõlke puhul tuleb rõhutada kontseptuaalset ja kultuurilist mitte keelelist võrdväarsust (Maailma Terviseorganisatsioon, 2020), siis oli ka tagasitõlke puhul kõige olulisem sarnase mõtte edastamine.

Väidete arusaadavuse kontrollimiseks küsiti tagasisidet 16-lt inimeselt. Selgus, et mõne inimese jaoks oli paari väite sõnastus pisut kohmakas (nt. "erinevate tegutsemisviiside märkamine" või "enda jaoks õige tegemine"), aga üldiselt oli väidete sõnastus arusaadav. Kohmakas sõnastus võib tuleneda liiga sõnasõnalisest tõlkest (OECD, 2019). 13-le inimesele jäi arusaamatuks väide "enda keskkonna uurimine" (*exploring my surroundings*). Seetõttu täpsustati väidet "enda töö- ja elukeskkonna uurimine", mis vastajatele arusaadav oli. Väidete sõnastuse vormi kohapealt leidis üks inimene, et tema jaoks oleks kergem võimete tugevust hinnata, kui need oleksid mina-vormis, näiteks "otsin võimalusi, kuidas inimesena areneda" "inimesena arenemise võimaluste otsimine" asemel.

Mõõtevahend

Mõõtevahendiks oli eesti keelde tõlgitud CAAS rahvusvaheline versioon 2.0. Küsimustik koosnes neljast alamskaalast ja igale alamskaalale vastas kuus üksikväidet, mille abil vastaja hindas, kui tugevalt temas karjäärialase kohanemisvõime neli dimensiooni (murelikkus, kontrollitunne, uudishimu ja kindlustunne) arenenud on. Hindamiseks kasutati 5-pallist Likert skaalat, millel 1 võrdus “pole tugev” (*not strong*), 2 “mõnevõrra tugev” (*somewhat strong*), 3 “tugev” (*strong*), 4 “väga tugev” (*very strong*) ning 5 “kõige tugevam” (*strongest*). Lisaks küsiti vastajate sugu ja vanust.

Küsimustikule vastamine toimus veebipõhiselt Tartu Ülikooli LimeSurvey keskkonnas (*survey.ut.ee*). Osalejaid kaasati sotsiaalmeedia (*Facebook*) ja Tartu ülikooli meililistide kaudu. Küsimustiku täitmist ning saatmist käsitleti informeeritud nõusolekuna uuringus osaleda. Andmete kogumine, töötlemine ja säilitamine toimus anonüümselt. Soovi korral oli võimalus saada tagasisidet.

CAAS rahvusvaheline versioon 2.0 ei sisalda tundliku loomuga küsimusi ning antud uurimistöo ei ole vastuolus Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee põhimõtetega. Katses osalejaid informeeriti uuringu eesmärgist, konfidentsiaalsusest, loobusmisõigusest, andmete avaldamisest üldistatud kujul, andmete säilitamise tingimustest ning tagasiside saamise võimalusest.

Andmeanalüüs

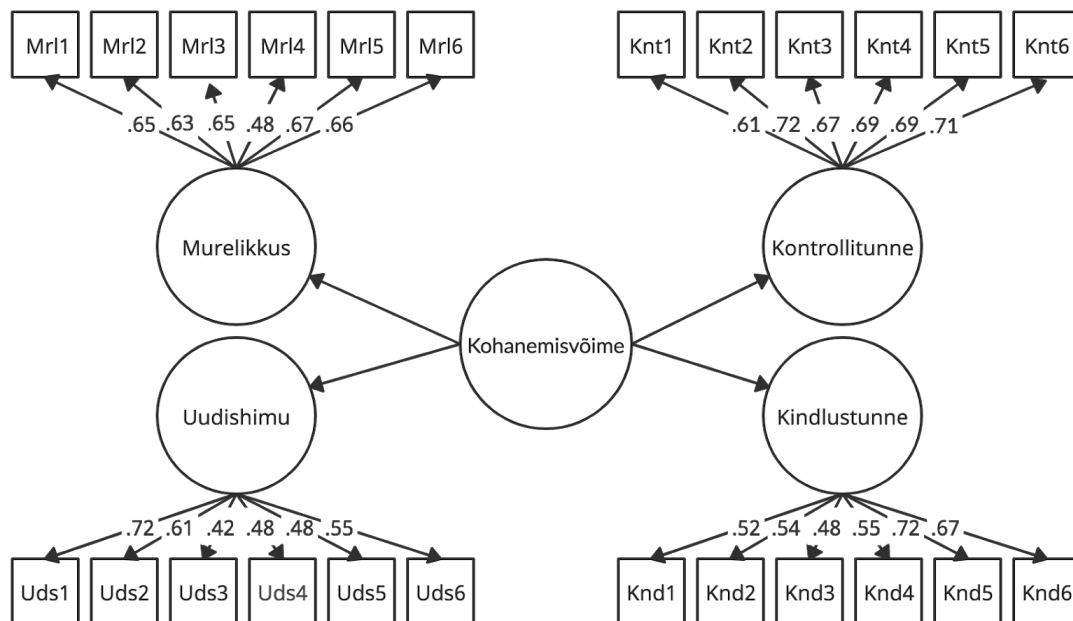
Andmeanalüüsis kasutati JASP 0.14 ja SPSS 27.0.1.0 andmetöötlusprogramme. Esmalt tehti kinnitav faktoranalüüs, et hinnata andmete sobivust neljafaktorilise mudeliga. Meetodiks valiti suurima tõepära meetod (*maximum likelihood estimation*) ja kõik 24 üksikväidet määrati laaduma vaid neile ettenähtud faktorisse (kuus väidet iga nelja faktori kohta) ehk teisisõnu kontrolliti sissejuhatuses toodud mudeli kinnitumist antud uuringu andmetele. Seejärel tehti uuriv faktoranalüüs, korrelatsiooni- ja reliaablusanalüüs ning arvutati kirjeldavad statistikud faktoritele. Uurivas faktoranalüüsis kasutati faktorite eraldamise meetodina peatelgede (*principal axis factoring*) meetodit ja *oblimin* kaldnurkset pööramist. Eelduste kontrolliks kasutati Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) ja Bartletti testid. Faktorite arvuks seati manuaalselt 4 ja paralleelanalüüs. Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks määrati .05.

Tulemused

Kinnitav faktoranalüüs

Võrreldes Eesti versiooni hierarhilist faktormudelit CAAS rahvusvahelise versiooni mudeliga selgus, et üksikvaidete standardiseeritud faktorlaadungid (vahemikus .42 - .72) (joonis 1) olid mõnevõrra madalamad kui CAAS rahvusvahelisel versioonil (vahemikus .48 - .77) (Savickas ja Porfeli, 2012). Kõige märkimisväärsamad olid faktorlaadungite erinevused järgmiste üksikvaidete puhul: murelikkus 4 (“eesseisvate haridus- ja tööalaste valikute teadvustamine”) (.21), uudishimu 3 (“enne otsuste tegemist valikutega tutvumine”) (.22) ja kindlustunde 3 (“uute oskuste õppimine”) (.21) (Eesti versiooni faktorlaadungid olid madalamad).

Joonis 1. Hierarhiline kinnitav faktormudel



Hindamaks andmete sobivust hüpoteetilise neljafaktorilise mudeliga vaadeldi järgmised sobivuse näitajaid: hii-ruut test (*chi-squared test*, χ^2), võrdlev sobivusindeks (*comparative fit index*, CFI) läheduse keskmine ruutviga (*root mean square error of approximation*, RMSEA) ja standardiseeritud ruutkeskmiste jääk (*standardized root mean*

square residual, SRMR). Mudeli sobivust andmetega peetakse heaks, kui χ^2/df väärtus on võrdne või madalam kui 3, CFI väärtus võrdne või kõrgem kui .95, RMSEA väärtus võrdne või madalam kui .05 ja SRMR väärtus võrdne või madalam kui .06 (Cheung ja Rensvold, 2002; Hu ja Bentler, 1999). Leiti, et andmete sobivus neljafaktorilise mudeliga polnud hea ($\chi^2/df = 1.66$; CFI = .87; RMSEA = .079; SRMR = .076). CAAS rahvusvahelise versiooni sobivuse näitajad olid CFI = .92; RMSEA = .053; SRMR = .039 (Savickas ja Porfeli, 2012). Sobivuse näitajad paranesid ($\chi^2/df = 1.59$; CFI = .90; RMSEA = .075), kui kinnitavast faktoranalüüsis jäeti välja kaks nõrga faktorlaadungiga tunnust uudishimu 3 (“enne otsuse tegemist valikutega tutvumine”) ja kindlustunne 3 (“uute oskuste õppimine”).

Uuriv faktoranalüüs

Kuna kinnitavas faktoranalüüsis selgus, et andmete sobivus neljafaktorilise mudeliga ei olnud hea, siis kontrolliti uurivas faktoranalüüsis valimi suuruse adekvaatsust ja uuriti üksikväidete faktoritesse laadumisi. KMO testi väärtus .9 demonstreeris, et uuringu valim oli piisavalt suur. KMO testi väärtus peab olema vähemalt .5, et valimi suurus adekvaatne oleks (Kaiser ja Rice, 1974). Küsimustiku Bartletti sfäärilise testi vabadusastmete arv oli 276 ja χ^2 väärtus 1389.15 ($p < .001$). Statistiliselt oluline χ^2 näitab, et mudel ei sobi andmetega (Weston ja Gore, 2006). Antud, et χ^2 mõõdab mudeli ja andmete täpset sobivust ja statistiliselt mitteolulist χ^2 väärtust on raske saavutada, on mudeli sobivuse hindamiseks soovitatav kasutada erinevaid sobivuse indekseid (Cheung ja Rensvold, 2002; Weston ja Gore, 2006). Seejärel uuriti, milline on kõige sobivam faktorite arv. Paralleelanalüüs näitas, et andmed sobisid kõige paremini ühefaktorilise lahendiga (tabel 1). Antud leidu kinnitas ka omaväärtuste graafik (*scree plot*). Seega ei õnnestunud eesti keelde tõlgitud küsimustikuga nelja faktorit väga hästi eristada ning väited mõõtsid eelkõige üht faktorit. Savickas ja Porfeli (2012) järgi võivad neli faktorit moodustada ühe kõrgema järgu kohanemisvõime faktori, millele viitab ulatuslik üksikväidete faktorite vaheline korrelatsioon. Eesti versiooni nii faktorite vahelised (valdavalt vahemikus $r = .2 - .4$) kui ka faktorite sisesed üksikväidete korrelatsioonid (valdavalt vahemikus $r = .3 - .6$) sarnanesid CAAS rahvusvahelise versiooni samade näitajatega (Savickas ja Porfeli, 2012).

Ühefaktorilise lahendi korral olid enamuse väidete faktorlaadungid tugevad (kõrgemad kui .50) ja kahel väitel veidi nõrgemad - “tekkinud küsimuste põhjalik uurimine” (.44) ja “enne otsuste tegemist valikutega tutvumine” (.46).

Tabel 1. Ühefaktorilise lahendi standardiseeritud faktorlaadungid

Üksikväide	Faktorlaadung
Mõtlemine sellest, milline saab olema minu tulevik	.51
Mõistmine, et tänased valikud kujundavad mu tulevikku	.63
Tulevikuks valmistumine	.62
Eesseisvate haridus- ja tööalaste valikute teadvustamine	.54
Enda eesmärkide saavutamise planeerimine	.67
Enda karjääri käekäigust hoolimine	.56
Optimistliku hoiaku säilitamine	.60
Iseseisvalt otsuste langetamine	.68
Enda tegude eest vastutuse võtmine	.63
Enda uskumuste eest seismine	.68
Endale lootmine	.67
Enda jaoks õige tegemine	.70
Enda töö- ja elukeskkonna uurimine	.68
Inimesena arenemise võimaluste otsimine	.62
Enne otsuse tegemist valikutega tutvumine	.46
Erinevate tegutsemisviiside märkamine	.59
Tekkinud küsimuste põhjalik uurimine	.44
Uute võimaluste vastu huvi tundmine	.61
Ülesannete tõhus sooritamine	.60
Tagamine, et asjad saavad hästi tehtud	.56
Uute oskuste õppimine	.68
Töös enda võimete maksimaalne kasutamine	.60
Takistuste ületamine	.68
Probleemide lahendamine	.67

Antud, et kinnitavast faktoranalüüsist kahe väite väljajätmisel sobivuse näitajad paranesid, siis uuriti lisaks paralleelanalüüsi tulemustele ka üksikväidete faktoritesse laadumist neljafaktorilise lahendi korral (22 üksikväidet). Ilmnes, et kõige tugevam oli murelikkuse faktor faktorlaadungitega vahemikus .58 - .83. Kontrollitunde faktorisse laadus

viis tunnust faktorlaadungitega vahemikus .46 - .81 ja üks madalama laadungiga tunnus (“optimistliku hoiaku säilitamine”) (.34). Kindlustunde faktori viie tunnuse faktorlaadungid olid vahemikus .47 - .79. Kõige nõrgem oli uudishimu faktor, milles kolme tunnuse laadungid jäid vahemikku .46 - .47 ja kahe tunnused laadungid olid nõrgemad (“erinevate tegutsemisviiside märkamine” ja “enda töö- ja elukeskkonna uurimine” vastavalt .30 ja .41). Costello ja Osborne (2005) järgi on vähem kui kolme tunnusega faktor nõrk või ebastabiilne, ning viis või enam tugevalt laaduvat (.50 või kõrgem) tunnust on soovitatavad. Samuti tuleks autorite järgi madala faktorlaadungiga üksikküsimused küsimustikust välja jätta.

Kirjeldavad statistikud ja reliaablus

Küsimustiku faktorite kirjeldavad statistikud ja reliaablused on esitatud tabelis 2. Üldiselt olid alamskaalade Cronbachi α väärtused ($\alpha = .82 - .87$) mõnevõrra kõrgemad kui Savickas ja Porfeli (2012) CAAS rahvusvahelise versiooni Cronbachi α väärtused ($\alpha = .74 - .85$). Kogu küsimustiku seesmine järjepidevus ($\alpha = .94$) oli natuke kõrgem kui CAAS rahvusvahelise versioonil ($\alpha = .92$) (Savickas ja Porfeli, 2012). Samas ei saa selle põhjal järeldada, et mõõdik usaldusväärne on. See, et kogu küsimustiku reliaablus on kõrgem kui iga üksikskaala reliaablus indikeerib, et kõrge reliaablus ei kindlusta tingimata kogu instrumendi järjepidevust (Taber, 2018). Cronbachi α näitaja on kõige informatiivsem üksikkonstrukti skaalade puhul ning vähem informatiivne, kui instrument mõõdab samaaegselt mitut konstrukti (Adams ja Wieman, 2011). Kui küsimustik koosneb üksikküsimustest, mis mõõdavad mingit kindlat faktorit ja küsimused mõnede teiste küsimustega korreleeruvad, siis näitab küsimustik kõrget seesmist järjepidevust (Gardner, 1995).

Küsimustiku faktorite keskväärtused olid madalamad kui CAAS rahvusvahelise versiooni samad näitajad. Nii Eesti kui ka CAAS rahvusvahelises versioonis olid kõige kõrgemad kontrollitunde keskväärtused (vastavalt $M = 3.82$ ja $M = 3.92$) (Savickas ja Porfeli, 2012). CAAS rahvusvahelises versioonis järgnesid kindlustunne ($M = 3.87$), murelikkus ($M = 3.82$) ja uudishimu ($M = 3.73$) (Savickas ja Porfeli, 2012), ning eestikeelses võrdsete keskväärtustega uudishimu ja kindlustunne ($M = 3.70$), ning kõige madalam keskväärtus oli murelikkusel ($M = 3.54$).

Tabel 2. Faktorite kirjeldavad statistikud ja Cronbachi α väärtused

Tunnus	Keskvärtus (M)	Miinumum M	Maksimum M	Standardhälve	Cronbachi α
Murelikkus	3.54	3.18	3.99	.68	.86
Kontrollitunne	3.82	3.45	4.20	.73	.87
Uudishimu	3.70	3.31	3.97	.61	.82
Kindlustunne	3.70	3.53	3.95	.63	.86

N = 106

Arutelu ja järeldused

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli alustada CAAS rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamist. Leiti, et antud töö raames korraldatud uuringu andmete sobivus hüpoteetilise neljafaktorilise mudeliga ei ole hea. Sobivus paranes, kui kinnitavast faktoranalüüsist jäeti välja kaks üksikväidet (“enne otsuse tegemist valikutega tutvumine” ja “uute oskuste õppimine”), aga uurivas faktoranalüüsis selgus, et uudishimu faktor muutus selle tulemusel nõrgemaks. Paralleelanalüüs ja omaväärtuste graafik näitasid, et andmed sobivad kõige paremini ühefaktorilise lahendiga. Järgnevalt analüüsimise võimalikke põhjuseid, miks uuringu andmed etteantud mudeliga ei sobinud.

Esimene võimalik põhjus on eestlaste mõtlemisviis. Nimelt puudub eesti keeles erivorm tuleviku väljendamiseks (Dahl, 1985). Kõige sagedasemaks tulevikule viitamise viisiks on olevikuvormi kasutamine ning vajadusel kasutatakse tegevuse tulevikulisusele osutamiseks muid vahendeid, nagu ajamäärusi või tulevikutähendusega verbe (nt. hakkab, saab, tulevikus, homme) (Eesti Keele Instituut, 2007).

Erinevates uuringutes on vaadeldud selgelt eristuva tulevikuvormita keelekasutuse potentsiaalset mõju inimeste tulevikuks valmistuvale käitumisele. Chen (2013) leidis, et nõrgalt eristuva tuleviku ajavormiga keeli (nt. eesti, hollandi ja saksa) kõnelevad inimesed keskenduvad rohkem tulevikule suunatud käitumistele (nagu säästmine) kui tugevalt eristuva tulevikuvormiga keelte kõnelejad (nt. inglise, prantsuse ja itaalia). Samas ei arvestanud Cheni uuring keelte geograafiliselt ja ajalooliselt seotusega. Hilisem Roberts, Winters ja Chen (2015) uuring näitas, et keelte seotust arvesse võttes, nõrgalt eristuva tulevikuvormiga keele ja inimeste tuleviku käitumise vaheline seos vähenes. CAAS on adapteeritud nii tugevalt kui ka nõrgalt eristuva tulevikuvormiga keeltesse. Kuna teistes nõrgalt eristuva tulevikuvormiga

keeltes oli andmete sobivus neljafaktorilise mudeliga adekvaatne või hea, siis pole antud seletus põhjendatud.

Teiseks on võimalik, et erinevad inimesed võisid hindamiskaalat erinevalt tõlgendada. Kuigi tõlke arusaadavuse hindamisel hindamiskaala kohta kaebusi ei olnud, on võimalik hinnet 5 mitmeti mõista. “Kõige tugevam” (*strongest*) võib tõlgendada, et inimesel on vaid üks kõige tugevam võime või on kõige tugevamaid võimeid mitu. Selle potentsiaalse mõju kontrollimiseks tehti uus kinnitav faktoranalüüs. Analüüsist jäeti välja vastused, milles osaleja oli kasutanud “kõige tugevam” vaid ühel korral (19 vastust), aga andmete sobivus etteantud mudeliga ei paranenud.

Kolmandaks on võimalik, et faktoreid ei õnnestunud hästi eristada, sest tõlge ei tabanud teatavaid keelelisi nüansse ja mõne väite sõnastus on mitmetähenduslik. Näiteks on võimalik, et “optimistliku hoiaku säilitamine” (*keeping upbeat*) sõnastus ei tabanud väite algset mõtet. Saksakeelses tõlkes kasutati sõnastust “optimistlikuks jääma” (saksa k. *optimistisch zu bleiben*) (Johnston jt., 2013). Seega on võimalik, et sõna “hoiak” muutis väite algset mõtet. Samas kui väite “enda töö- ja elukeskkonna uurimine” sõnastust saab mitmeti tõlgendada. CAAS prantsuskeelse tõlke autorid leidsid, et “enda keskkonna uurimine” (*exploring my surroundings*) on üldine käitumine ja spetsiifilisem käitumine on näiteks “informatsiooni otsimine valikute kohta, mida tegema pean” (*searching for information about choices I must make*) (Johnston jt., 2013).

Väljendite leidmine, mis küsimustiku algse keelega täpselt sama tähendust edastaksid on keeruline (OECD, 2019). Kui ei õnnestu leida ladusat samaväärset väljendit, siis võib tõlgitud väide vastaja jaoks arusaamatu olla (OECD, 2019). Eestikeelse tõlke arusaadavuse hindamisel andsid mõned vastajad tagasisidet, et tõlge oli kohati kohmakas, aga arusaadav. Samas on võimalik, et väide on küll arusaadav, aga ei väljenda algse väitega täpselt sama mõtet. Väitele parema sisulise vastavuse leidmiseks tasub edaspidi põhjalikumalt tutvuda sellega, kuidas küsimustikku teistesse keeltesse on tõlgitud. Lisaks oleks kasulik täiendavalt konsulteerida mitmete karjäärinõustajatega, kelle igapäevane töökogemus võib olla abiks väidetele eesti keeles sobivate vastete leidmisel.

Samuti on edaspidi soovitatav kasutada suuremat valimit ja kaasata uuringus osalejaid erinevatest allikatest, et valimi põhjal üldistusi teha saaks. Antud uurimistöo valimi suurus oli küll adekvaatne, kuid üldiselt on kinnitava faktoranalüüsi tegemiseks sobiv valimi suurus 10 - 20 vastajat parameetri kohta Kline (1998).

Kokkuvõttes ei olnud uuringu andmete sobivus algse küsimustiku neljafaktorilise mudeliga hea. Sobivuse näitajad indikeerisid, et mõõdiku eesti keelde kohandamisel on veel

parandamisruumi. Kuna karjäärialane kohanemisevõime mängib pidevalt muutuvast töömaailmas edukalt navigeerimiseks olulist rolli, siis vajavad meie karjääriinõustajad tööriista, mille abil nad saaksid klientide kohanemisevõimet mõõta, et seda vajadusel erinevate sekkumiste abil arendada. Seega on oluline küsimustiku eesti keelde kohandamist tulevastes uurimistöodes jätkata.

Kasutatud kirjandus

- Adams, W. K., & Wieman, C. E. (2011). Development and validation of instruments to measure learning of expert-like thinking. *International Journal of Science Education*, 33(9), 1289-1312.
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization* (p. 67–113). American Psychological Association.
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2002). Recommendations for the cross-cultural adaptation of health status measures. *New York: American Academy of Orthopaedic Surgeons*, 12, 1-9.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of career assessment*, 14(1), 3-11.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Chan, D. (2000). Understanding Adaptation to Changes in the Work Environment: Integrating Individual Difference and Learning Perspectives. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 1-42). Greenwich, CT: JAI Press.
- Chen, M. K. (2013). The effect of language on economic behavior: Evidence from savings rates, health behaviors, and retirement assets. *American Economic Review*, 103(2), 690-731.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, 9(2), 233-255.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(1), 7.

- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219-229.
- Dahl, Östen (1985). *Tense and Aspect Systems*. Oxford: Blackwell.
- Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. (2011). Future work skills 2020. *Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute*, 540. Kasutatud 29.12.2020, <http://www.iftf.org/futureworkskills/>
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Eesti Keele Instituut. (2007). *Eesti keele käsiraamat 2007*. Kasutatud 29.12.2020, <http://www.eki.ee/books/ekk09/index.php?id=379&p=5&p1=2>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, Third Edition.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gardner, P. L. (1995). Measuring attitudes to science: Unidimensionality and internal consistency revisited. *Research in science education*, 25(3), 283-289.
- Griggs, J., Scandone, B., & Batterham, J. (2018). How employable is the UK? Meeting the future skills challenge. Kasutatud 29.12.2020, https://home.barclays/content/dam/home-barclays/documents/news/2018/Barclays%20Lifeskills%20report_v10.pdf
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Johnston, C. S., Broonen, J. P., Stauffer, S. D., Hamtiaux, A., Pouyaud, J., Zecca, G., ... & Rossier, J. (2013). Validation of an adapted French form of the Career Adapt-Abilities Scale in four Francophone countries. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 1-10.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Järva, J., Jurs, K., Kinkar, V., Lehtsalu, M., Lään-Saarik, K., Pöld, M., Rumberg, T., Traumann, T., Valk, K., & Vilu, A. (2018). *Karjääriinõustamise käsiraamat*. S A Innove. Kasutatud 29.12.2020,

http://kny.ee/wp-content/uploads/2019/09/Karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamis-e-k%C3%A4siraamat_2018_INNOVE.pdf

- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and psychological measurement*, 34(1), 111-117.
- Kaya, Ç., Akın, A., Sariçam, H., & Uğur, E. (2014). Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study/İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 76-87.
- Kline, R. B. (1998). Principles and practice of structural equation modeling. 1998. *New York: Guilford*.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge.
- Maailma Terviseorganisatsioon. (2020). *Process of translation and adaptation of instruments 2020*. Kasutatud 29.12.2020, https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/translation/en/
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- OECD. (2019). *PISA 2021 translation and adaptation guidelines 2019*. Kasutatud 29.12.2020, <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PISA-2022-Translation-and-Adaptation-Guidelines.pdf>
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments*. Emerald Group Publishing Limited.
- Pärnpuu, M. (2018). Mida õppida praegu, et tulevikus konkurentsivõimeline olla? *Personaliuudised*, 24. mai. Kasutatud 05.05.2020, <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/05/24/mida-oppida-praegu-et-tulevikus-konkurentsivoimeline-olla>.

- Raubenheimer, J. (2004). An item selection procedure to maximize scale reliability and validity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(4), 59-64.
- Riigikantselei. (2014). *Eesti tööturg täna ja homme 2014*. Kasutatud 05.05.2020, https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/eesti_tooturg_tana_ja_homme_2014.pdf
- Roberts, S. G., Winters, J., & Chen, K. (2015). Future tense and economic decisions: controlling for cultural evolution. *PloS one*, 10(7), e0132145.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. *Handbook of life design: from practice to theory and from theory to practice*, 153-167.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- SA Innove. (2017). *Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine 2016*. SA Innove karjääriteenuste keskus. Kasutatud 29.12.2020, https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf
- SA Kutsekoda. (2018). *Eesti tööturg täna ja homme 2018*. Kasutatud 29.12.2020, <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/12/Eesti-t%C3%B6%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme-2018.pdf>
- SA Kutsekoda. (2017). *Kutsestandardid: Karjääripetsialist, tase 6*. Kasutatud 29.12.2020, <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10667621/>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3) , 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior (pp. 149-205). *Career choice and development* (4m ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.

- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 138-152.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 20-27.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education, 48*(6), 1273-1296.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 433-442.
- Weston, R., & Gore Jr, P. A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist, 34*(5), 719-751.

Lisad

Lisa 1 Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvaheline versioon 2.0

Sugu: _____ Vanus: _____

Erinevad inimesed kasutavad enda karjääri kujundamisel erinevaid tugevusi.

Keegi pole kõiges hea, me kõik pöörame mõnedele tugevustele teistest rohkem rõhku.

Palun hinda, kui tugevalt on sinus arenenud järgnevalt loetletud võimed, kasutades allolevat skaalat:

5=Kõige tugevam
 4=Väga tugev
 3=Tugev
 2=Mõnevõrra tugev
 1=Pole tugev

TUGEVUSED	5	4	3	2	1
Mõtlemine sellest, milline saab olema minu tulevik					
Mõistmine, et tänased valikud kujundavad mu tulevikku					
Tulevikuks valmistumine					
Eesseisvate haridus- ja tööalaste valikute teadvustamine					
Enda eesmärkide saavutamise planeerimine					
Enda karjääri käekäigust hoolimine					
Optimistliku hoiaku säilitamine					
Iseseisvalt otsuste langetamine					
Enda tegude eest vastutuse võtmine					
Enda uskumuste eest seismine					
Endale lootmine					
Enda jaoks õige tegemine					
Enda töö- ja elukeskkonna uurimine					
Inimesena arenemise võimaluste otsimine					
Enne otsuse tegemist valikutega tutvumine					
Erinevate tegutsemisviiside märkamine					
Tekkinud küsimuste põhjalik uurimine					
Uute võimaluste vastu huvi tundmine					
Ülesannete tõhus sooritamine					
Tagamine, et asjad saavad hästi tehtud					
Uute oskuste õppimine					
Töös enda võimete maksimaalne kasutamine					
Takistuste ületamine					
Probleemide lahendamine					

Käesolevaga kinnitan, et olen korrekselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Liisa Tappo/