

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Psühholoogia instituut

Eneli Lillemets

**Karjääripöörde olemus ja selle sooritamise põhjused Tartu Ülikooli psühholoogia  
sessioonõppe tudengite näitel**

Uurimistöö

Juhendaja: Triin Liin, PhD

Läbiv pealkiri: TÜ psühholoogia sessioonõppe tudengite karjääripöörde uuring

Tartu 2025

**Karjääripöörde olemus ja selle sooritamise põhjused Tartu Ülikooli psühholoogia sessioonõppe tudengite näitel**

**Kokkuvõte**

Uurimistöö eesmärgiks oli uurida, mis ajendab inimesi Tartu Ülikooli psühholoogia sessioonõppesse astuma ja kui paljud neist on tegelikult karjääripöörarajad. Töö teoreetilises osas selgitati karjääripöörde definitsiooni ja tutvustati varasemaid uurimusi seoses karjääripöördega. Käesolev uurimistöö on kvalitatiivne uurimus, mille empiirilises osas koguti poolstruktureeritud intervjuude käigus andmeid seitsmelt sessioonõppe ülikooli tudengilt. Andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Uurimuse tulemused näitasid, et õppima tuldi nii sisemiselt kui ka väliselt motiveerituna ning iseenda ja oma õpingutega ollakse rahul, mis omakorda mõjutab seda, et soovitakse edasi õppida.

*Märksõnad: karjääripööre, täiskasvanud, õppimine*

**Career change and the reasons for making it using the example of the students of the Psychology session studies of the University of Tartu**

**Abstract**

The aim of the research was to find out what motivates people to enroll in sessional psychology studies at the University of Tartu and how many of them are actually career changers. In the theoretical part of the work, the definition of career change (also career shift) was explained and previous research related to career change was introduced. The present research was a qualitative study and in the empirical part the data was collected from seven sessional university students during semi-structured interviews. Qualitative content analysis was used as a data analysis method. The results of the research showed that students came to study both internally and externally motivated, and they are satisfied with themselves and their studies, which in turn affects the desire to continue studying.

*Keywords: career change, adults, learning*

## Karjääripöörde olemus ja selle sooritamise põhjused Tartu Ülikooli psühholoogia sessioonõppe tudengite näitel

Ajalooliselt on inimeste elukutse valik olnud enamasti lihtne – üks töö ühe tööandja juures elu lõpuni. Kuid seoses suurettevõtete arenemisega 1950ndate lõpul, hakati rohkem väärtustama karjääriredelil edenemist ning tekkisid esimesed teooriad, mis keskendusid just karjäärinõustamisele (Liin, 2023). Tänapäeval on pigem tavaline, et inimestel võib olla palju erinevaid tööandjaid ning töökohti, mis omakorda võivad olla täiesti erinevatest valdkondadest. Ehk kunagi sirged ja sageli sama tööandja juures kulgenud karjääri trajektoorid on muutunud viimase paarikümne aasta jooksul dramaatiliselt ja sellest on saanud kasvav trend (Knapp, 2023; Barclay, 2011). Kuigi töökoha vahetus on midagi, mida tehakse näiliselt lihtsalt ja palju, on siiski viiteid ka sellele, et mõne inimese jaoks võib olla tegemist vägagi keeruka otsustus olukorraga (Rhodes, Doering, 1983), seega on oluline teada saada, miks inimesed töökohti vahetavad ja miks nad oma karjääriredelil arenemist väärtustavad.

### Karjääripööre

Kuigi karjääri kui terminit kasutatakse sageli ja justkui mõistetakse üldiselt, mida see tähendab, on see siiski kirjeldatud kui midagi raskesti määratletavat (Coupland, 2004). Super (1980) defineeris karjääri kui kombinatsiooni ja järjestust rollidest, mida inimene mängib eluaja jooksul - laps, õpilane või üliõpilane, kodanik, töötaja, abikaasa, kodulooja, vanem, pensionär ehk ametikohad, mis seostuvad ootustega ja mingil ajal täidavad neid enamik inimesi. Karjäär on tõus teenistuses, edu mingil alal (ÕS, 2018). Karjäär (*career*) on inimese elukestev haridus- ja tööalane areng kõigi tema elu rollide omavahelises kooskõlas (SA Innove, 2012; 2018). Karjääripööre võiks seega olla inimese hariduse või tööala muutus, valdkonna või eriala vahetus. Karadag (2023) on defineerinud oma uuringus, et karjääri vahetusega (*career change*) on tegu siis, kui vahetatakse töö valdkonda samas kui lihtsalt töökoha vahetus (*job change*) või tööandja vahetus ei ole karjääri vahetus. Carless ja Bernath (2007) märgivad, et kuigi töö ja karjääri vahetus on sarnased, on need siiski kontseptsiooniliselt erinevad, sest töökoha vahetus on rutiinne karjäärimuudatus, samas kui karjääri vahetus on ebatüüpiline karjääri progress uuele ametile või elukutsele, olles kulukam ja riskantsem. Karjääri vahetus on protsess, mis nõuab erinevaid oskuseid ja võimeid, näiteks uurimine, võrgustiku loomine, kohanemine, teadmiste ülekandmine jne (Archer jt, 2017). Ibarra (2004) on leidnud, et kuigi karjääri muutuse fenomen on oluline, ei ole piisavalt tehtud empiirilisi uurimusi mõistmaks inimese

esialgsest karjäärast eemaldumise käitumise eellugusid ja mõjutajaid, kuigi palju on uuritud töökoha vahetust ja tööga rahulolu (Kim, 2017; Kulkarni jt 2013). Grote ja Hall (2013) on leidnud, et üksikisikud ise, nende tööandja organisatsioonid ja mõnes riigis ka perekonnad, esindavad olulisi karjäärivahetuse tõukejõude ja ka piiranguid. Samas kui Granville (2018) ütleb järgmist: “Sinu karjäär kuulub sulle, hoolitse selle eest, juhi seda, kujutle seda, ja siis kujutle uuesti. Keegi teine ei saa seda teha sinu eest”. Karjääri otsuseid tehakse elu jooksul korduvalt (Krumboltz, 2008) ning inimesed, kes aktiivselt kontrollivad oma keskkonda ja käitumist, kogevad suurema tõenäosusega karjääriedu haridusega seotud eesmärkide kaudu (Converse jt, 2012).

### **Karjääripöörde uurimine**

Barclay (2011) märgib, et tegelikult on meil kogutud veel vähe andmeid karjääripöörde põhjuste kohta. 2021. aastal läbi viidud tööturu-uuring, milles osales 200 000 töötajat 190 riigist, andis tulemuseks, et 68% töötajatest on valmis võtma ette karjääripöörde ehk selgeks õppima täiesti uue ameti, sest näiteks 41% töötajatest tajus automatiseerimise ohtu oma praegusele ametikohale ja teeninduse valdkonna töötajad, kes olid sunnitud vahepeal tervise kriisi ajal kohustuslikus korras töölt eemal olema, hakkasid mõtlema alternatiivsetele karjäärivahetuse võimalustele (Kovács-Ondrejko jt, 2021).

Töökindluse ehk stabiilse töökoha olulisust töötaja jaoks on kinnitanud ka Carless jt (2010), kuid kindlasti ei ole see ainuke põhjus karjääri muutmiseks. Carless jt (2010) Austraalia longituuduuringu HILDA (*Household, Income and Labour Dynamics*) perioodil 2001-2006.a saadud küsitluste tulemustest selgus, et individuaalsed omadused mõjutasid karjääri muutust, eriti isiku avatus kogemustele ja ekstraversus; sooliselt vahetasid mehed rohkem ametikohti kui naised ja pigem vahetati ametikohti nooremalt ehk enne 35. eluaastat; kõrgema haridustasemega ja lühema töötatud ametiajaga inimesed vahetasid ametit tõenäolisemalt kui need, kes olid madalama haridustasemega ja kaua oma töökohal töötanud; tööga rahulolu ei olnud antud uuringus inimestele probleemiks, kuid uurijad said pigem kinnitada, et peale karjäärivahetust olid inimesed oma tööga rohkem rahul; uue töö otsimine oli tugevalt seotud juba leitud huvitavama alternatiiviga; töökindlus ehk stabiilne töökoht oli ainus oluline organisatsiooniline tegur karjäärimuutuseks, samas kui palk ei olnud oluline muutuse faktor ei enne ega pärast ametikoha vahetust. Seega kokkuvõtlikult näitas uuring, et inimese isikuomadused, sugu ja vanus, haridustase, töötatud aeg, tööga rahulolu, huvitavama töö leidmine võiksid anda veel põhjuseid, miks karjääripöõret üldse teha soovitakse.

Zemon (2002) on kirjeldanud, et esialgne karjäärivalik tehakse tavaliselt tulevikku vaatavalt ning lähtudes nooruslikest unistustest, isiklikust huvist, isiklikust andest, geograafilisest eelistusest ja tõenäosusest, et karjäär toetab soovitud elustiili, vahepealsed karjäärivalikud tehakse lähtuvalt isiklikest põhjustest ja kogemustest (kolimine, ebameeldiv õhkkond, vähenevad väljavaated, kokkusobimatu ülemus või mujal avanev parem võimalus), kuid keskea karjäärivalikud on orienteeritud “siin ja praegu” olemisele ning seda mõjutavad igavus, perekondlikud muutused, edukus, läbipõlemine, rahutus ja vaimne väsimus. Knapp (2023) selgitab, et keskea karjäär varieerub sõltuvalt elukutsesest (nt kui kaua on vaja ametit õppida, et üldse töötamist alustada), samas kui Jolson (1979) pakub spetsiifilisema vanusevahemiku ehk keskea karjäärivahetus toimub vanusevahemikus 40 kuni 60 aastat.

Kuna karjääripööre võib olla aktuaalne igas vanuses, siis on oluline, et inimene saaks ennast analüüsida ning ennast vastavalt arendada. Keskendumine enese arengule (oskuste uuendamine, huvide laiendamine, uute eesmärkide seadmine) maandab töökoha kaotuse riski ja säilitab karjääri elujõudu (Lent, 2013). Trujillo (2009) on uurinud inimese enesehindamise kasulikkust ning leidnud, et rutiinne ja sisukas enesehindamine toetab inimese pidevat professionaalset arengut ning see võib aidata suunata inimese professionaalseid otsuseid (pidades meeles oma isiksust, tugevaid külgi, väärtusi) ja parandada enesetõhusust. Reid (2005) on leidnud, et näiteks peale läbipõlemist või töötamise katkestamist on hea alustada enese hindamise protsessiga (mis inimesele meeldib, mis ei meeldi, kuidas käitub teatud olukordades ehk millised tööolukorrad võiksid paremini sobida). Donohue (2006) uuringu tulemusena selgus, et karjääri jätkajad said kõrgemaid skooore isiku ja keskkonna vahelises kooskõlas kui karjääri muutjad, mis on tema andmetel kooskõlas Hollandi (1997) teooriaga, et indiviidi töökeskkond võiks sobituda tema isikuomadustega. Seega on ka karjääris oluline, et inimene ise ennast tunneks ja järjepidevalt analüüsiks, sest nii on lootust, et järgmine karjäär on rohkem kooskõlas inimese vajadustega ning pakub suuremat rahulolu.

Ahn jt (2017) viisid USA-s läbi 8 inimesega (keskmine vanus 34,5 aastat) kvalitatiivse uuringu, mille eesmärk oli uurida kutsumuse tundest ajendatuna karjääripöörde teinud töötavate täiskasvanute subjektiivseid kogemusi. Uuringus selgus, et üldiselt olid uuringus osalejad jõudnud kutsumustunde leidmiseni läbi sügava eneseanalüüsi. Mitmete jaoks oli karjääripööre mingi sisemine instinktiivne tunne, mis ajas järk-järgult kasvas ning seeläbi kinnitas kutsumuse õigsust. Kutsumuse tunne seostus uuringus osalejatele rõõmu, kire ja eneseteostusega, samuti millegi suurema korda saatmisega ja teistele head tegemisega (altruism). Mitmed uuringus

osalejad tunnistasid, et kutsumustundest ajendatud karjääripööre rajanes rohkem emotsionaalsetele kui ratsionaalsetele otsustele ja sobitus nende elustiiliga.

Hyrynsalmi jt (2019) on leidnud, et kuigi karjäärimuutuse motivatsioon võib olla suur, siis ometi teevad inimesed endale ise takistusi unistuste töökoha liikumise suunas. Üks karjääripöörde negatiivne mõjutaja oli oma oskustes kahtlemine ja madal enesehinnang. Uuringus osalenud 134 Soome naisest enamus teadsid, et nad ei pea olema CV-s toodud tööoskuste suhtes 100% täiuslikud, kuid ikkagi muretsesid, kas neil on õiged oskused, et olla tööandjate silmis piisavalt atraktiivne ning kannatasid seetõttu “petturi sündroomi” all. VanPutte (2022) on uurinud, mis takistab naiste keskea karjääri muutust akadeemilisel suunal, nimetades samuti “petturi sündroomi” ning lisaks ebaproportsionaalseid kohustusi laste eest hoolitsemisel. Samas iga muutus elus võib olla stressirohke ja eriti karjääri vahetus võib juhtuda samal ajal muude elu stressi allikatega (isiklikud, perekondlikud, tervise või finantsilised mured), kuid valides paremaid ja efektiivsemaid reageeringuid oma stressile, kasvab inimese vastupanu (*resilience*) võime (Baynton, 2018).

Mõnikord eeldabki karjääri muutus uute oskuste õppimist ehk uue hariduse omandamist. Täiskasvanute motiivid uue hariduse omandamiseks võivad olla sisemised ja välised (Geoghegan, 2023). Erle Tüür (2013) uuris oma magistritöös täiskasvanud ehk mittetraditsiooniliste õppijate (vanus üle 25.aasta) kutseõpingute valikute motiive ja õpinguid mõjutavaid tegureid. Selleks viis ta läbi kvalitatiivse uuringu 10 täiskasvanuna kutsekoolis õppinud isikuga. Õppima asumise motiividena mainiti järgnevaid põhjuseid: valitud eriala tundus huvitav (tegemist oli peamiselt isiklikust huvist tuleneva ja mitte väliselt peale sunnitud otsusega); õpingute eesmärgiks ei olnud saada järjekordset diplomit, vaid pigem innustas teadmine, et saadakse uusi praktilisi oskusi; õpingud võimaldavad saada vaheldust kodu ja töö rutiinist; rahulolematuse eluga, isiksuslik kriis või rahulolematuse olemasoleva tööga; laiendada oma tööalaseid valikuid ning soov ennast arendada.

Samas ei ole välistatud, et uues karjäärivalikus hakatakse kahtlema ning õpingud jäetakse pooleli. Santilli jt (2022) viisid läbi uuringu 20 ülikooli bakalaureuse tudengiga, kel oli oht ülikoolist varakult lahkuda, sest puudus huvi oma karjääri kujundamiseks, kuid uuringu käigus, kui nad olid saanud tutvunud edukate autobiograafiliste karjääri lugudega, suurenes nende enesereflektsiooni võime ja tulevikulootus, mistõttu hakati mõtlema näiteks õpingute jätkamisele magistris ning muudeti ka enda karjäärinarratiivi positiivsemaks. Del Corso ja Refhuss (2011) on samuti leidnud, et inimese narratiiv iseendast, oma maailmast ja sellest, mis

on talle oluline, mõjutab omakorda tema töörollide vahetust ning nendes kohanemist. Bright (2018) rõhutab inimestes tulevikulootuse hoidmise olulisust, kuna maailm ei ole enam stabiilne ning etteennustatav.

Varasemad tööd on seega uurinud teemat nii kvantitatiivselt kui kvalitatiivselt ja eelkõige enne ülemaailmset tervisekriisi. Kvalitatiivsete uuringute tulemused kinnitavad, et põhjused karjääripöördeks võivad olla individuaalselt väga erinevad, samas kui kvantitatiivsed uurimused pigem üldistavad teemat. Alates 2021.aastast saab taas Tartu Ülikoolis omandada sessioonõppes psühholoogia haridust. Tartu Ülikooli psühholoogia eriala sessioonõppe tudengid on valinud omale uue eriala (psühholoogia bakalaureuse kraad omandamisel), kuid võimalik tööalane muutus (kutsetunnistusega kliiniline psühholoog, koolipsühholoog, spordipsühholoog, psühholoog-nõustajana) on alles ees. Teadaolevalt ei ole siiani uuritud, millised on 2021.aastal TÜ psühholoogia sessioonõppesse astunud täiskasvanud tudengite motiivid ja edasised karjääriplaanid. Eestis on uuritud kutseõppesse astunud täiskasvanuid, kuid käesoleva uurimistöo valim võimaldab uurida akadeemilise hariduse valinud täiskasvanute õppimise tulemise motiive ning nende õpingute käigus tekkivaid positiivseid ja negatiivseid aspekte mis võiksid mõjutada ülikooli lõpetamist ja psühholoogi kutse omandamist ehk karjääripöörde sooritamist.

### **Käesolev uurimistöö**

Käesoleva uurimistöo eesmärgiks on uurida, mis ajendab inimesi Tartu Ülikooli psühholoogia sessioonõppesse astuma ja kui paljud neist on tegelikult karjääripöörjad. Varasemate tööde põhjal on alust püstitada järgmised hüpoteesid: 1) õppima tuldi rohkem sisemiselt ja vähem väliselt motiveerituna, 2) iseenda ja oma õpingutega rahulolu mõjutab edasiõppimist.

### **Meetod**

#### **Valim**

Uurimistöo autor õpib Tartu Ülikooli psühholoogia sessioonõppes ehk tegemist oli mugavusvalimiga (Samm.ut, 2024). Mugavusvalim on mittetöenäosuslik valim (Samm.ut, 2024) ning seetõttu ei saa uurimistöo teemal saadud vastuste põhjal teha rangeid üldistusi, kuid osalenud valim esindab kindlasti uuritavat üldkogumit ehk sessioonõppe tudengeid, kel on eeldused karjääripöördeks.

Kokku moodustas uurimistöö valimi seitse Tartu Ülikooli psühholoogia eriala sessioonõppe bakalaureuseastme üliõpilast. Uuringus osales 5 naist ja 2 meest, vanuses 32-55 eluaastat (keskmine vanus oli 42,7 aastat), rahvuselt olid kõik eestlased. Kolmel uuritaval oli keskharidus ja varasemalt lõpetamata jäänud bakalaureuse kraadi(de) õpingud, ühel uuritaval oli lõpetatud keskeriharidus ning kahel uuritaval oli kõrgharidus (bakalaureusekraad ja magistrikraad). Varasem töökogemus on kõigil olemas ja hetkel ei tööta üks vastanutest.

### **Andmete kogumine ja uuringu läbiviimise protseduur**

Uurimistöö andmete kogumise meetod oli intervjuu. Intervjuu oli poolstruktureeritud ehk osaliselt struktureeritud, sest intervjuu eesmärk oli koguda võimalikult laiapõhjalist informatsiooni vastajate mõtetest. Samuti oli võimalik, et intervjuu küsimused esitatakse erinevas järjekorras, vastavalt intervjuu kujunemisele. (Samm.ut, 2024)

Poolstruktureeritud intervjuu küsimuste (vt Lisa 1) koostamisel võeti aluseks uurimistöö hüpoteesid, mis võimaldaks vastata uurimistöö eesmärgile. Ehk küsimused olid eelkõige kahel teemal: miks tuldi psühholoogiat õppima ja kas ning kuidas plaanitakse oma õpinguid jätkata.

Intervjuu küsimuste esimene osa oli demograafilised andmed. Sellele järgnesid küsimused uuritavate eelneva hariduse ja tööelu kohta ning kuidas jõuti nii kaugemale, et tuldi psühholoogiat sessioonõppesse õppima. Teised intervjuu küsimused olid eelkõige seotud õpingute jätkamise plaaniga, mis omakorda võiksid ennustada uuritavate karjääripöörde tegemise võimalikkust tulevikus.

Intervjueeritavatega lepiti intervjuude toimumise ajad kokku suhtluskeskkonnas *Messenger*. Intervjuud viidi läbi suhtluskeskkonnas *Messenger* video intervjuudena. Videokõne hääle salvestamiseks kasutati mobiiltelefoni (Samsungi Heli salvestamise rakendus). Esimene intervjuu toimus 22.novembril 2024.aastal ja viimane, seitsmes intervjuu, toimus 4.detsembril 2024.aastal. Kõige pikem intervjuu kestis 44 minutit ja kõige lühem intervjuu kestis 17 minutit. Keskmiselt oli intervjuu pikkus 31 minutit.

Kuna intervjueeritavad olid töö autoriga varem kohtunud, siis tutvustamise osa oli põgus. Küll aga selgitati, milleks on intervjuud vaja teha ning anti lühiülevaate oma uurimistöö teemast. Selgitati, et intervjuu salvestatakse ning vastamine on vabatahtlik ja anonüümne. Esimesed intervjuud viidi läbi intervjuu küsimuste järjekorras, intervjueerimise kogemuste lisandudes,

hakati küsimusi vastavalt küsitleva teemaarendusele ringi tõstma, kuid kõik seitse vastajat vastasid kõigile intervjuu küsimustele.

### **Uuringu eetiline külg**

Uuringu läbiviimiseks ei ole vaja eetikakomitee nõusolekut ning järgiti head teadustava vastavalt APA 7. juhendi peatükile „*Ethical, Legal, and Professional Standards in Publishing*“.

### **Andmeanalüüs**

Andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit ehk kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kvalitatiivne sisuanalüüs omakorda koosnes intervjuude transkribeerimisest ja seejärel kodeerimisest ning kategooriate loomisest. (Sisu.ut, 2024; Samm.ut, 2024)

Transkribeerimiseks kasutati tekstiks.ee veebilehte. Kõnetuvastus ehk kõne tekstiks on rakendus eestikeelsete helisalvestiste automaatseks transkribeerimiseks ning tuvastusvigade korrigeerimiseks (Olev, Alumäe, 2022).

Salvestatud intervjuud laeti üles tekstiks.ee veebilehel. Umbes poole tunni pärast oli võimalik avada fail, mida sai samal ajal kuulata ning teksti korrigeerida (lisaks anda kõnelejatele õiged nimetused – intervjuueeritavad olid Haal 002 kuni Haal 009). Kuigi tekst oli rakenduses üldiselt hästi tuvastatud, kulus umbes 1 tund, et 10 minutit rakenduse transkriptsiooni üle kontrollida. Rakenduses ei ole komakohad õiges kohas, kohati on sõnad valesti transkribeeritud, kui rääkija räägib liiga kiiresti, siis läheb osa tekstist kaotsi (rakendus ei suuda tuvastada öeldut) jne.

Töö autori jaoks oli tähtis iga intervjuu väga täpselt ja arusaadavalt kirja panna, mis oli oluline andmeanalüüsi järgmiseks etapiks ehk kodeerimiseks. Pärast transkribeerimist oli võimalik koostada kokkuvõte intervjuueeritavate taustaandmetest.

Kvalitatiivses sisuanalüüsis kasutati induktiivset lähenemist, mis võimaldab presenteerida tulemusi nõ üksikult üldisele ehk võimaldab induktiivset kodeerimist ehk avatud kodeerimist.

Kood on teise sõnaga silt või märksõna, millega tähistatakse analüüsi seisukohast olulisi tekstilõike ja/või lauseid. Eelkõige oli oluline üles leida tekstis esinev väljend ja/või sõna ehk kasutati *in vivo* kodeerimist.

Kasutati ka suunatud kodeerimist ehk eelnevalt oli sõnastatud märksõna, näiteks „koroon“ ja „rahulolu“, mis tulenesid teoreetilistest käsitlustest ja uurimisküsimustest. Suunatud kodeerimisega otsitaksegi andmetes varem määratletud teemasid.

Intervjuud loeti korduvalt läbi ning leiti väljend ja/või sõna tekstis, mille alusel intervjueritava mõtet kodeerida. Pärast kodeerimist grupeeriti koodid uurimisküsimuste põhjal kahte gruppi ehk osad koodid paigutusid ühe ja teised teise hüpoteesi alla.

Edasi moodustati ühe hüpoteesi raames telgkategoriad (Ezzy, 2002) ehk ühendati avatud kodeerimise käigus tekkinud koodid kesketeks kategooriateks ehk tekkisid teemad, millest omakorda moodustati tuumkategoriad (vt Tabel 1).

**Tabel 1**

**Intervjuu andmete kategoriseerimine**

Tuum- ja telgkategoriad koodide näidistega		
Motivatsioon	Sisemine	Väline
	Huvi (pikaajaline)	Välised tasud
	Eneseteadvustamine	sh bakalaureuse kraad
	Sobitumine ja süntees	sh uus eriala
	Loomupärane rahuldus	
Rahulolu	Iseendaga	Õpingutega
	Erinevate tunnete kogemine, emotsioon	Õpikeskkond ja aeg
		Õpilased ja õppejõud

Andmetöötluse järel valiti välja koode sisaldavad tekstilõigud transkribeeritud intervjuudest, mis kõige paremini leitud tulemusi kajastasid.

**Tulemused**

**Õppima tuldi rohkem sisemiselt ja vähem väliselt motiveerituna**

Uuritavad kirjeldasid erinevaid põhjuseid, miks nad psühholoogiat õppima tulid.

Peamine sisemine motivatsioon oli huvi nii iseenda kui teiste inimeste olemuse ja käitumise paremaks mõistmiseks ja toetamiseks.

*Eks selline eneseanalüüs... tulen keerulisest lapsepõlvest...olin suhteliselt üksildane. Et ma arvan, et kuidagi on kõik ikkagi seotud lõpuks, et sa tahad nagu aru saada, mis toimub minuga ja mis see inimestega üldse niimoodi juhtub. Et ma arvan, et tervikuna inimeseks olemine on mind alati huvitanud, et mis asi see inimene selline on, kuidas see ikkagi on nagu juhtunud. (Haal 004)*

*Tegelikult enda vaimne tervis oli üks osa. Hakkasin uurima üldse vaimse tervise kohta, psühholoogia kohta... psühholoogia eriala on nii mitmekülgne, et minu eelnev elukogemus ja kõik need jupid, mis ma olen ülikoolis käinud, selle kõik saab kokku võtta psühholoogia hariduses... see on piisavalt vaheldusrikas ja hoomab kõike, mis mind huvitab, alates bioloogiast, arstiteadusest kuni filosoofiani.... (Haal 009)*

*Ma ise tunnen, et mul on sellised isiksuseomadused, mis võimaldavad mul olla rohkem kuulaja rollis ja empaatiline, et mõista, mida teine inimene tahab. See on mu varasemate töörollidega kokku läinud, et sa pead aru saama, mida... klienditeenindus põhimõtteliselt...mida klient tahab... natuke tema kingadesse ennast panema. (Haal 005)*

*See lugu on natukene pikem...mind huvitas (põhikoolis) just nagu inimeste käitumine ja kõik, mis selle taga on... see tundus see haru, mis siis nii öelda oleks minu uudishimu rahuldanud.... Tema (tuttava) suunitlus ongi, et täiskasvanud inimesed ei jääks arengus seisma, vaid õpiks juurde, edasi... ja siis ta ütles, et tee proovi... ja siis ma hakkasingi uurima. (Haal 003)*

*Mingil määral nagu tee jätkamine (semiootika).... Ma olen eluaeg huvitunud inimestest ja nende naturist ja olnud niisugune hea kuulaja. (Haal 007)*

*Ikkagi päris pikk selline mõtlemiskoht, ma teadsin hästi ammu, et ma tahan midagi (mõistlikku ja huvitavat) uuesti teha. Just see (eelmine eriala) ei kõnetanud enam. Ja hästi pikka aega oli selline limbo. Ma otsisin, ma ei olnud kindel, kuhu suunas ma lähen. Ja siis ma tegin otsuse. See huvi psühholoogia suhtes oli ikkagi ammusest ajast, ikkagi noorusest. Pärast keskkooli lõppu mõtlesin seda teha... aga asjad läksid teisiti. (Haal 008)*

Välimiseks motivaatoriks oli võimalus omandada bakalaureuse kraad psühholoogias.

*Mind vist kõige rohkem motiveerib see, et bakalaureuse diplom on nii käeulatuses juba... (Haal 002)*

*Tugev motivaator on muidugi lõpuks siis saada see bakalaureuse kraad kätte.... (Haal 009)*

*Kui ma esimest kõrgharidust omandama läksin, see oli ka üks valik, aga ma jätsin selle kõrvale. Ja teine asi, mis mind ajendas, on see, et mulle tundus, et see on väga laiahaardeline eriala ehk siis selle haridusega on võimalik töötada mitmetes valdkondades...multifunktsionaalne kõrgharidus. (Haal 005)*

*Üks motivatsioon on kindlasti see, et lihtsalt kätte saada kõrgharidus, mida mul ei olnud. (Haal 007)*

Sisemise motivaatorina kirjeldati veel, et psühholoogiat taheti juba varem õppima tulla, kuid see ei olnud võimalik enne, kui toimus haridussüsteemi muutus.

*Tahtsin minna psühholoogiat õppima peale keskkooli, aga tollel 1991.aastal ei olnud see võimalik, sest ei eksisteerinud sellist psühholoogia päevaõppe vormi, oli ainult kaugõpe ja kõrghariduse baasil...õppisin muud eriala... töötan natuke... siis lähen psühholoogia magistrisse... aga selle aja peale oli kõik ära muudetud, reformid ülikoolis.... (Haal 004)*

*Ma taaskord lihtsalt vaatasin, mida on üldse võimalik sessioonõppes õppida. Varasemalt Tartu Ülikool pakkus sessioonõppes... ma ei tea... Pärnu kolledžis hotelliteenindust ja mingeid selliseid asju ja nüüd äkki oli psühholoogia sinna ilmunud. (Haal 007)*

Nii välise kui ka sisemise motivaatorina kirjeldati koroonakriisi, mis mõjutas näiteks vastajate töökohakindlust, soovi ise koroonaga seotud asjadest paremini aru saada, õppimine oli veebipõhine ning sooviti sotsiaalset kontakti.

*Koroona ajendas mind psühholoogiat õppima tulema.... Kuna jah, see ...sektor põhimõtteliselt päevapealt langes ära, siis üritasin tööd leida, aga kuidagi ei õnnestunud...lihtsalt nagu mitte kuskilt tööd ei saanud... ja siis ma otsustasin, et tuleks omandada haridus, millega ma tulevikus hätta ei jääks... see (eelmine) valdkond köidab mind, aga nüüd on teist korda näha, et see on ääretult ebastabiilne.... (Haal 002)*

*Muutus aktuaalsemaks isegi (eelmine töökoht). Sain aru selle (eelmise töökoha) olulisusest. Ja kui oluline on... koroona puhul ka, kuna väga palju oli valeinformatsiooni, siis ma sain aru, et*

väga oluline on mitte ise kuskilt otsida mingeid väikeseid teadmiskuppe, vaid tõesti siis teaduspõhist haridust omandada.... (Haal 009)

Jaa, väga mõjutas (koroona), sest et ... koroona tõttu ma kaotasin töö... siis tekkis uuesti see mõte, et nüüd ma olen Tartus ülikoolilinnas, et äkki võiks ülikooli minna. Et väga, väga tugevalt seotud just koroonaaga... et mul oleks paremad võimalused tööturul. (Haal 005)

See mõjutas positiivselt, sest viis ülikooli enamus loenguid online-i, mis tähendas seda, et mul oli võimalus neis osaleda. Ja teiseks mul töö juures tekkis natukene rohkem aega, et esimesed (kaks) aastat, kui ma õppisin, oligi koroona-aeg. (Haal 003)

See mõjutaski tegelikult.. istusime seal (välismaal) isolatsioonis, nii et ma arvan, et see kindlasti pani mind otsima, guugeldama...ja siis ma ei pikendanud oma (töö)lepingut. (Haal 004)

Jah, mingil määral kadus sotsiaalne taust ära, aega oli rohkem, mul kadus ka suurem osa õppimist ära (tööandja poolt), mida ma pidin koguaeg tegema. Ja ma olen selline tõsiuskne elukestva õppe ühtepidi näide ja teistpidi propageerija, siis minu jaoks oli loogiline samm minna ülikooli. Ma arvan, et see koroona võis olla mingil määral ka lisatõuge. Jah, sest et nagunii kogu töö ja elu kogunes koju, kodukontorid... et jah, ma arvan, et seal oli oma osa koroonal ka kindlasti. (Haal 007)

### **Iseenda ja oma õpingutega rahulolu mõjutab edasiõppimist**

Iseendaga rahulolu kirjeldasid vastajad järgmiselt.

Mulle tundub, et see õppimine on hästi palju enesekindlust juurde andnud. Et kui muidu oled selline läbi higistanud, magamata (töötaja) ja on raske, siis sinna kõrvale tuli mingi teadmine, et tegelikult ma olen suuteline õppima ja tulemused ei ole isegi halvad mitte, et ma arvan, et ma olen täiesti inimesena edasi arenenud kusagile. (Haal 2)

Jaa, absoluutselt (iseendaga rahulolu) on suurenenud. Et õnnestub, et saan... see hakkama saamise tunne... eesmärgile lähenemine... ja tõesti olen püsinud selle õppimise ja eriala juures. Ja iga kord iga ainega ja iga semestriga kinnistub ka, et see on õige asi. Just see... Õpingud on mulle ainult positiivselt mõjunud. (Haal 009)

Et iga järgmine saavutus, õnnestumine, kasvatab iseendaga rahulolu. (Haal 005)

Sain aru, et ma tegelikult saan ülikoolis hakkama. Tekkis rohkem julgust. Tunnen, et ma olen saanud enesetäiendust niipalju, et ma tunnen ennast hästi.... Eneserahulolu on väga palju tõusnud (et ülikooliga nii kaugemale jõudnud). Samas jälle, et säilitada seda eneserahulolu, ma pean tegema igapäevast tööd selle nimel.... Mõni inimene lihtsalt on, ta teeb oma tööd... et kui mul on see, et umbes kuidas ennast paremaks saada või mida ma valesti tegin, siis inimesed vist ei mõtle sellistele asjadele, või nad teevad seda nii sujuvalt... aga minul on see enesega rahulolu või positiivne kuvand endast madal, nõrk, või kuidas me seda vaatame, mul on pidevalt sellised kummitavad küsimused peas... kas ma olen piisavalt hea selleks... tahan oma tööst ikkagi vastutuse võtta, et see, mida ma teen, teen hästi ja õigesti, mitte et paberil on korras, reaalselt, päriselt tahan, et need asjad olekski head. (Haal 003)

Ma tunnen, et ma olen täitsa rahul. Et nagu jällegi mul oli see suur periood vahepeal, kus ma tegin... hästi sügaval käisin nagu enda sees vaatamas, mis toimub, ja otsimas ja mõtlemas, et kes ma üldse olen...et selle tulemusena ma tunnen, et ma olen heas kohas ja ma olen tegelikult isegi uhke enda üle natuke, et ma olen nii kaugemale jõudnud praegu ja tegelikult selle üle ka, et ma olen nagu iseendaga nii palju töötanud... paremaks inimeseks saanud. Enesega rahulolu on väga palju kasvanud... olen väga palju enesekindlamaks muutunud. Ja ikkagi see on selline eduelamus natuke ka, et sa jõuadki, saadki hakkama! (Haal 004)

Ma arvan, et see rahuloluga seos on olemas. Kindlasti mõjutab ka selles mõttes, et kui on ikkagi must masendus ja ei taha mitte midagi teha, siis tõenäoliselt ei kirjuta seda koolitükki valmis... iseendaga rahulolu on oluline, aga mitte kõigis ainetes... ainetes, mis minu jaoks huvitavad... seal hea hinde saamine... tekib sealt hästi-hästi suur positiivne tunne (emotsioon). (Haal 007)

Jah, on ikka, et see tunne, et sa teed justkui midagi olulist ikkagi, et ei passi niisama, kuidagi see olulisuse tunne on jah, kasvanud kindlasti. Mulle meeldib, kui mul läheb hästi. Et see annab sellise... mõnus tunne on jah, see heaolutunne. Ma ei tea, kas enesehinnang sellega seotud on, võib-olla natuke küll...enesehinnang on (mul) selline natuke niisugune keskmine.... (Haal 008)

Oma õpingutega seoses mainiti järgmiseid mõtteid.

Et selles mõttes väga huvitav on... pärast osasid loenguid, mul on nagu vau!, nagu päriselt on mingi selline asi ka võimalik...väga põnev on.... Siis ma sain selle õppetunni kätte, et ma peangi väga kindlalt mingit plaani järgima, et mul ei ole sellist lisaruumi seal, et kui mul umbes täna tegemata, siis homme jõuab ikka, kui on (töö), siis ei jõua ikka. (Haal 002)

*Kusjuures sellist demotivatsiooni ei olegi...Jaa, kõik on suurepärane psühholoogias, minu meelest.... Et mulle psühholoogia teaduskonnas meeldib see, et enamuse õppejõude on inimesed ja võtavad meid inimesena ja niisugune hästi mõistlik, soe ja inimlik suhtumine. Et õppejõud on toetavad. (Haal 009)*

*Kõik, ma arvan, üritavad endast parima anda... võib-olla mõned ained tõesti võiksid olla natuke teises järjekorras... nii, jah, mu enda ajaplaneerimise mitteoskamatus ehk siis nii öelda töö ja eraelu kõrvalt koolile pühendumine... vahepeal jääb tahaplaanile... teen teisi asju, valin teiste asjade kasuks ja see võib kätte maksta...siis võivad asjad kuhjuma hakata, mis tekitab läbipõlemise.... (Haal 005)*

*Mul oli kujutus psühholoogiast natuke teistsugusem...ütleme, et sellest ma olen üle saanud, selgitades endale asju lahti teistmoodi. Kõik asjad on hästi üldised...ma saangi aru, et kool annabki üldiselt, edasi peame ise arendama.... Tasakaalupunkti leidmine töö ja kooli vahel on läinud natukene halvemaks.... (Haal 003)*

*Mind ikkagi motiveerib see perspektiiv, et loon endale uut karjääri...väga huvitav on... demotiveerib ikkagi alati see, et aega süveneda pole niipalju kui tahaks... mõned ülesanded tunduvad mõttetud...natuke hindamissüsteem...praegu tasakaal on sealpool, et nii hulluks ei ole läinud, et tahaks juhet seinast välja tõmmata.... Tead see õppimine on selline iseenesest tüütu mõningati, õhtul hakkad jälle mingit loengut kuulama või ma ei tea mida tegema, aga samas see ikkagi hoiab sind kognitiivselt vormis. Olen harjunud... (õppimine) on muutunud orgaaniliseks osaks sellest olemisest.... (Haal 004)*

*Ääretult huvitavad ained, vähemalt suurem osa nendest. Statistikat võiks vähem olla...kuna ma ei näe enda tulevikku psühholoogia teaduses, siis neid õppeaineid on minu arust natukene liiga palju. Arvan, et baka kava saaks teha veel palju huvitavamaks. Mingisugune kambavaimu alge motiveerib ka kõvasti. Et teised ju saavad hakkama, miks mina ei peaks. Kohustuslikud kohal käimiste ained võivad olla keerukamad, kui ma viibin hästi palju Eestis eemal.... Ülihea on just see, et oleme sessioonõppes. Igal ühel on mingisugune oma elukogemus, igaiüks on mingisugusel teisel alal juba toimetanud või midagi, et see annab nagu ka meie omavahel sellele, keskustelule hoopis teistsugust sügavust. (Haal 007)*

*Motiveerib see, et on huvitav ja mis pole huvitav...on tegelikult huvitav, nii kui sa sellega tegelema hakkad. Ma olen aru saanud, et motivatsioon ei ole mingi asi, mis tekib, see tekib siis, kui sa midagi teed... demotiveeriv on olnud see, et täiskasvanud inimesel on ju see muu elu nii*

*suur seal kõrval....sa kappad justkui kõigest läbi... sul pole aega...kuigi ma näen seda, et seal on ka võimalusi, et sa ise pead leidma selle võimaluse.... (Haal 008)*

Mõned vastajad olid kooli kõrvalt proovinud juba psühholoogiaalast tööd teha.

*Ma teen (selles kohas) nõustamist... kui oli praktika valikainena võimalik võtta... aga siis ma jäin sinna edasi... see võib tulevikus CVs olla hea märk. (Haal 005)*

*Ma hakkasingi eelmine kevad tegelikult seda jalga ukse vahele panema, pakkusin ennast (organisatsioon) vabatahtlikuks...käisin karjäärinõustamiskeskuses... ja nüüd ma olen selle (organisatsiooniga) seotud ja see ongi vaimse tervisega seotud.... (Haal 004)*

Seitsmest vastanus kuus plaanib õpinguid psühholoogia magistris jätkata ja kaks nendest soovib tulevikus omandada psühholoogias doktorikraadi ja panustada teaduse arengusse.

*Eks need mõtted on siin selle õpingute ajal käinud edasi-tagasi. Aga ma arvan, jah, ma läheks edasi õppima... proovin Tartusse, vaataks sinna kliinilise psühholoogi kutse poole.... (Haal 2)*

*Magister kliinilises ja siis tegelikult ma näen enda teekonda rohkem teaduses...doktorisse siis ka edasi... et 80/20 teaduse poole, et hea on töötada inimestega, mitte siis ainult rühmana, vaid hoida ikka see nõustamise pool soe.... (Haal 009)*

*Kui ma peaksin praegu otsustama, siis jah, läheksin magistris kliinilise suuna peale. (Haal 005)*

*Soov minna magistrisse.... Edasi rohkem koolipsühholoogia peale..., ma näen, et praegu on puudujääki, et peame ikkagi aitama inimesi just selles kohas ja siis kui neid on veel võimalik aidata. Nõustaja..., et ma leian, et nendel kahel alal sobiksin kõige paremini. (Haal 003)*

*Ma proovin ikkagi kohe kliinilisse.. ja kui ei saa, siis proovin järgmine aasta nõustamisse.... (Haal 004)*

*Ma tahaksin küll jätkata ja võimalusel ikkagi just kohe...kliiniline suund huvitab...aga tegelikult see teaduse pool on ka väga huvitav...ma olen vaadanud neid pakkumisi, mis tulevad post doktoritele, et saad minna välismaale...töörühmas asju teha.... (Haal 008)*

## Arutelu

Käesoleva uurimistö eesmärgiks oli uurida, mis ajendab täiskasvanud inimesi Tartu Ülikooli psühholoogia sessioonõppesse astuma ja kui paljud neist on tegelikult karjääripöörjad.

Ibarra (2004) on tõdenud, et vähe on uuritud eellugusid ja mõjutajaid, miks inimene oma esialgselt karjäärist eemaldub. Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et need inimesed, kes sessioonõppesse kandideerisid, tegid seda enda sisemisest huvist lähtuvalt, mis on kooskõlas näiteks Tüüri 2013.aastal avaldatud täiskasvanud kutseõppijate uurimise andmetega.

Ahn jt (2017) on leidnud, et inimesed teevad karjääripööret kutsumuse tunde ajendatuna. Käesolevad uuritavad ei nimetanud sõna „kutsumus“, kuid nii mõnegi puhul oli huvi psühholoogia vastu tekkinud juba lapsepõlves. Keskkooli lõpus kaaluti ka psühholoogia õppimist, kuid valiti ikkagi karjäär, mis toetas rohkem soovitud elustiili (Zemon, 2002) ehk valiti eriala, mis oli praktilisem või uuritava jaoks teistmoodi huvitavam kui psühholoogia. Kui esialgne eriala valik oli käesolevas töös uuritavatel jäänud lõpetamata, siis tehti nüüd vahepealne karjäärivalik ja lähtuvalt isiklikest põhjustest, millele viitab ka Zemon (2002). Isiklikus põhjuseks oli uuritavatel bakalaureuse kraadi omandamine.

Samas selgus uuringust, et lisaks sisemistele motivaatoritele, olid olulised välised motivaatorid. Välised motivaatorid toovad inimesele mingit kasu. 2021.aastal taasavati Tartu Ülikoolis psühholoogia sessioonõpe, kuid enne seda 2020.aasta kevadel oli juba alanud ülemaailmne Covid kriis. Carless (2010) on leidnud, et töökindlus (stabiilne töökoht) on karjääri muutmise üks tegur ning käesolev uurimus leidis sellele kinnitust. Mõned uuritavad mainisid, et seoses Covid kriisiga oli vaja leida uus elukutse, mis oleks ka tulevikus hinnatud ning vastavalt nende sisemisele huvile olid ka välised tingimused kujunenud neile vastavaks, et oleks üldse võimalik psühholoogia eriala omandada.

Üheks uurimistö keskseks eesmärgiks, lisaks motivatsioonile, oli uurida sessioonõppijate rahulolu iseenda ja oma õpingutega. Keskendumine enese arengule säilitab karjääri elujõudu (Lent, 2013) ning lisaks on oluline, et karjääri jätkaja isik ja keskkond oleks omavahel kooskõlas (Donohue, 2006). Tulemused näitavad, et iseendaga ollakse järjest enam rahul, sest kogetakse isiklike innustavaid eduelamusi ning õpinguid toetavad nii kaasõpilased kui õppejõud. Eriti oluliseks peeti veebipõhise õppe võimalikkust, sest täiskasvanud inimesed, kes töötavad, saavad oma õpingutele kuluvat aega niimoodi paremini planeerida. Hyrynsalmi jt

(2019) on leidnud, et kuigi karjäärimuutuse motivatsioon võib olla suur, siis inimesed teevad endale ise takistusi unistuste töökoha liikumise suunas. See väide ei leidnud kinnitust, sest nii mõnigi juba proovib tegutseda uuel erialal ja pigem otsitakse võimalusi, kuidas uues valdkonnas tegutseda. VanPutte (2022) on leidnud, et karjääri muutust võib takistada näiteks „petturi sündroom“, kuid käesolevas uuringus ei leidnud see kinnitust, eelkõige kaalutakse erinevate psühholoogia suundade vahel, kus ennast maksimaalselt teostada.

Käesoleva uurimuse tulemusi ei saa üldistada, küll aga saab öelda, et uurimuses osalenud sessioonõppe tudengid: 1) on tulnud nii sisemiselt kui väliselt motiveerituna õppima ning 2) iseenda ja oma õpingutega ollakse positiivselt rahul ja õpinguid soovitakse jätkata. Kokkuvõttes võib öelda, et enamus intervjuueeritavatest on karjääripöörjad ehk tulevikus soovitakse tegeleda uuel, psühholoogia erialal.

### **Piirangud ja jätkusuunad**

Käesolevas uurimistöös kasutati kvalitatiivset uurimist. See oli uurija valik, sest sooviti minna süvitsi uuritavate arvamustega. Samalaadse uuringu võib teha kvantitatiivse uuringuna, et koguda täpsemaid andmeid (nt kasutades Likert'i skaalat) ja rohkematelt vastajatelt (nt kõikide sessioonõppe kursuste tudengid). Intervjuu meetod andis võimaluse leida teemad, mis olid uuritavate jaoks aktuaalsed, samas kui küsitlus ja hindamisskaalade kasutamine kajastaksid vastuseid konkreetsemalt ja täpsemalt. Selliselt oleksid uuritavate vastused subjektiivsemad ja uurija hinnang teemadele oleks omakorda objektiivsem, ja uurija saaks teha statistilist andmeanalüüsi.

Töö praktiline väärtus võiks olla selle kasulikkus täiskasvanud õppijate (sessioonõppe) ja karjääripöördega seotud teemade uurijatele. Samuti võib töö anda lisainformatsiooni Tartu Ülikoolile ja riigile, et teha otsuseid seoses sessioonõppe korraldamise ja planeerimisega.

**Kasutatud kirjandus**

- Ahn, J., Dik, B. J., Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.07.003
- Archer, S. and Yates, J. (2017). Understanding potential career changers' experience of career confidence following a positive psychology based coaching programme". *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(2), 157-175.
- Barclay, S., R., Stoltz, K., B., Chung, Y., B. (2011). Voluntary Midlife Career Change: Integrating the Transtheoretical Model and the Life-Span, Life-Space Approach. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 386 – 399.
- Bayton, M. (2018). Building Resilience Can Have a Positive Impact on Career Transition. *Careering*. Retrieved from <https://ceric.ca/2018/11/building-resilience-can-have-a-positive-impact-on-career-transition/>
- Bright, J. (2018). Injecting hope into the world of careers. Retrieved from <https://bit.ly/2NMLMmU>
- Carless, S., A., Bernat, L. (2007). Antecedents of Intent to Change Careers Among Psychologists. *Journal of Career Development*, 33 (3), 183-200.
- Carless, S.A., Arnup, J. L. (2010). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 80-91. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.09.002
- Converse, P., Pathak, J., DePaul-Haddock, A., Gotlib, T., & Merbedone, M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 148-159. doi: 10.1016/j.jvb.2011.07.003
- Coupland, C. (2004). Career definition and denial: A discourse analysis of graduate trainees' accounts of career. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 515–532. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.013
- Del Corso, J., Rehfuss, M. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal Of Vocational Behavior*, 79(2), 334-339. doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.003

- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 504-515. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.11.002
- Eesti õigekeelsussõnaraamat. (2018). Sõnaotsing "Karjäär". <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=karj%C3%A4%C3%A4r&F=M>
- Ezzy, D. (2002). *Qualitative analysis: practice and innovation*. Allen & Unwin
- Geoghegan, A. Changing career to teaching? The influential factors which motivate Irish career change teachers to choose teaching as a new career. *Irish Educational Studies*, 42(4), 805–824. <https://doi.org/10.1080/03323315.2023.2260809>
- Granville, K. How to Manage Your Career. <https://www.nytimes.com/guides/business/manage-yourcareer>
- Grote, G., Hall, D. (2013). Reference groups: A missing link in career studies. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 265-279. doi: 10.1016/j.jvb.2013.05.001
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources
- Hyrnsalmi, S, Hyrnsalmi, S. (2019). What motivates adult age women to make a career change to the software industry? *International Conference on Engineering, Technology and Innovation*.
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business Press, Massachusetts.
- Jolson, M. A., Holbert, N. B. (1979). When executives shift to academic careers. *Business Horizons*, 22(4), 21.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.N. and Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.

- Knapp, S., Pettine, S., Stingham, C., Dana, S., Pettine, K. (2023). Career Shifts of Professionals Who Transitioned into Careers in Academic Organizations. *Higher Education Journal*, 43.
- Kovács-Ondrejko, O., Strack, R., Baier, J., Antebi, P., Kavanagh, K., López Gobernado, A. (2021). Decoding Global Talent, Onsite and Virtual. Boston Consulting Group. <https://www.the-network.com/wp-content/uploads/2021/03/decoding-global-talent-onsite-and-virtual.pdf>
- Krumboltz, J. (2008). The Happenstance Learning Theory. *Journal Of Career Assessment*, 17(2), 135-154. doi: 10.1177/1069072708328861
- Kulkarni, M., Nithyanand, S. (2013). Social influence and job choice decisions. *Employee Relations*, 35(2), 139-156.
- Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes. (2024). Õppematerjal. Tartu Ülikool. <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/>
- Lent, R. (2013). Career-Life Preparedness: Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14. doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x
- Liin, T. (2022). Loengukonspekt. Sissejuhatus karjääriinõustamisse. Karjääriinõustamise ajalugu. Tartu Ülikool
- Olev, A., Alumäe, T. Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic J. Modern Computing*, 10, 3, 409–421. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- Pöld, M. (2018). Karjääriinõustamise käsiraamat. SA Innove. [https://kny.ee/wp-content/uploads/2019/09/Karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamise-k%C3%A4siraamat\\_2018\\_INNOVE.pdf](https://kny.ee/wp-content/uploads/2019/09/Karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamise-k%C3%A4siraamat_2018_INNOVE.pdf)
- Reid, B. (2005). What Do I Do Now: Suggestions for the Frustrated Mid-Career Professional. *Antennas and Propagation Magazine*, 47(5), 159-163.
- Rhodes, S. R., Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631-639

- Santilli, S., Hartung, P. J., (2022). Using my career story to foster reflective capacity, hope, and narrative change. *Cypriot Journal of Educational Science*. 17(5), 1441-1452. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17iSI.1.6673>
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Trujillo, J. (2009). Understanding who you are and how you work: the role of self-assessment. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 1(1), 10-16. doi: 10.1016/j.cptl.2009.05.002
- Tüür, E., (2013). Mittetraditsioonilise õppija kutseõpingute valiku motiivid ja õpinguid mõjutavad tegurid. Magistritöö. Tartu Ülikool, hariduskorralduse õppekava.
- Valimi moodustamine. (2024). Õppematerjal. Tartu Ülikool. <https://samm.ut.ee/valimid/>
- VanPutte, C., L. (2022). Making a Significant Mid-Career Change as a Female in STEM Academia. *HAPS Educator*, 26(3), 38-42. <https://doi.org/10.21692/haps.2022.014>
- Zemon, C. (2002). Midlife Career Choices: How are They Different from Other Career Choices? *Library Trends*, 50 (4), 665-672.

## Lisad

### Lisa 1

#### Intervjuu küsimused

1. Demograafilised andmed: sugu, vanus, haridustase, rahvus?
2. Mida oled varem õppinud?
3. Millist tööd oled varem teinud?
4. Mis ajendas Sind psühholoogiat õppima tulema?
5. Mis on tänased motivaatorid õppimisel?
6. Mis on õppimise juures demotiveeriv?
7. Kas näed mingeid takistusi, miks õpinguid võiksid pooleli jääda?
8. Kas juba tegeled oma uues valdkonnas?
9. Kas ja/või kuidas on koroon (tervisekriis) mõjutanud sinu õppima tulemist?
10. Kas ja kui jah, siis kuidas plaanid oma õpinguid jätkata (magister)?  
Millisel suunal plaanid jätkata?
11. Kuidas oled iseendaga rahul?
12. Kuidas oled oma õpingutega rahul?
13. Millest on tingitud rahulolu/mitterahulolu?
14. Kas näed end tulevikus psühholoogina töötamas?

*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.*

*/Eneli Lillemets/*