

Tartu Ülikool Sotsiaalteaduskond

Psühholoogia Instituut

Liisa Tappo

KARJÄÄRIALASE KOHANEMISVÕIME KÜSIMUSTIKU EESTI KEELDE
KOHANDAMINE, SEOS KARJÄÄRI KUJUNDAMISE PÄDEVUSTE JA
SIKSUSEGA
Magistritöö

Juhendajad: Triin Liin, *PhD*

Läbiv pealkiri: Karjäärialane kohanemisvõime

Tartu 2023

Karjäärilase kohanemisevõime küsimustiku eesti keelde kohandamine, seosed karjääri kujundamise pädevuste ja isiksusega

Kokkuvõte

Tänane töömaastik on pidevas muutuses ning hetkel puudub Eesti karjäärispetsialistidel tööriist, millega klientide karjäärilast kohanemisevõimet hinnata. Rahvusvaheliselt üks enim kasutatud kohanemisevõime mõõdikuid on Karjäärilase kohanemisevõime küsimustik. Käesoleva töö eesmärk oli jätkata Tappo (2021) uurimistöö raames alustatud Karjäärilase kohanemisevõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamist ja uurida karjäärilase kohanemisevõime seoseid karjääri kujundamise pädevuste ning isiksusega. Interneti keskkonnas viidi läbi uuring, mille raames täitsid osalejad (N = 224) Karjäärilase kohanemisevõime, Karjääri kujundamise pädevuste ja Lühendatud isiksuseomaduste küsimustikud. Kinnitava faktoranalüüsi eelduste täitmiseks hõlmati ühe käimasoleva uuringu Karjäärilase kohanemisevõime andmed (kokku N = 722). Psühhomeetriliste näitajate kontrollimiseks tehti kinnitav faktoranalüüs, realiaablusanalüüsid ning arvutati korrelatsioonid sarnaste konstruktidega küsimustikega. Uuringu tulemusena leiti, et algse küsimustiku (Savickas & Porfeli, 2012) neljafaktorilise mudeli sobivus käesoleva uuringu andmetega oli hea või vastuvõetav ja mõõdiku sisereliaabluse näitajad olid head kuni suurepäraseks. Karjäärilase kohanemisevõime korrelatsioonid meelekindluse, ekstravertsuse ja neurootilisuse ning kõikide karjääri kujundamise pädevuste dimensioonidega kinnitasid konvergentset valiidsust. Käesolev uuring kinnitab, et Karjäärilase kohanemisevõime küsimustik on Eesti kontekstis valideeritud ja usaldusväärne mõõdik.

Märksõnad: karjäärilane kohanemisevõime, karjääri kujundamise pädevused, isiksus

Adaption of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) into Estonian, relationships to career development competencies and personality

Abstract

Today's work landscape is constantly changing and at the moment there is no tool for Estonian career specialists to assess their clients' career adaptability. One of the internationally most widely used measures of adaptability is the Career Adapt-Abilities Scale - International Form 2.0. The aim of this study was to continue the adaptation of the scale into Estonian which was started in Tappo (2021) study and to explore its relationships to career development competencies and personality. An Internet survey was conducted in which participants (N = 224) completed the CAAS-Estonian Form, the Career Design Competencies Questionnaire and the Extra Short Big Five Personality Inventory. Data from one ongoing study were included to meet the requirements of confirmatory factor analysis (total N = 722). In order to examine the psychometric properties confirmatory factor analysis, reliability analysis and correlation analysis between similar constructs were conducted. Results showed that the fit of the four-factor model of the original questionnaire (Savickas & Porfeli, 2012) to the data was good or acceptable, and the internal reliability coefficients of the CAAS-Estonian Form ranged from good to excellent. Career adaptability correlations with conscientiousness, extraversion, neuroticism and all career development competencies' dimensions confirmed convergent validity. This study confirms that the CAAS-Estonian Form is a valid and reliable instrument in the Estonian context.

Keywords: career adaptability, career development competencies, personality

Sissejuhatus

Muutused tööturul

Alates hilistest 1970ndatest on majanduslangused, tehnoloogilised muutused, ümberkorraldused tööstuses ja suurenenud ülemaailme konkurents toonud kaasa olulised muutused tööturul (Howard, 1995). Konkurentsivõime säilitamiseks on tulnud organisatsioonidel vähendada tööjõudu ja töötajaid vallandada, mis on tekitanud paljudes inimestes ebakindlust oma ametialase tuleviku suhtes, suurendanud tööturu konkurentsi ja karjääride killustatust (Baruch & Bozionelos, 2011; Leka & Sinclair, 2014).

Viimase 15-20 aasta jooksul toimunud digitaalsete tehnoloogiate ja mobiilside areng üheskoos ühiskonnas aset leidnud põlvkondlike ja kultuuriliste muutustega on viinud uute töövormide kasutuselevõtuni (Vallistu *et al.*, 2017). Uued töövormid võimaldavad töötajatele suuremat paindlikkust töö tegemise aja, koha ja mahu suhtes ning hõlmavad lühiajalist ja juhutööd ning tööd koostööplatvormide vahendusel (Vallistu *et al.*, 2017). Senised pikaajalised töötaja-tööandja töösuhted on asendumas teenusepakkuja-klientide suhetega ning üha enam inimesi on iseendale tööandjaks (Arenguseire Keskus, 2018).

Uute töövormide kasutuselevõtuga kaasneb inimeste jaoks nii positiivseid kui ka negatiivseid mõjusid. Kui ühest küljest toob see töötajate jaoks kaasa suurenenud autonoomsuse ja paindlikkuse, siis teisest küljest võib kaugtöö tegemine viia töö- ja eraelu piiride hägustumiseni. Euroopa töötingimuste uuringu järgi tajuvad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia põhised mobiilset tööd tegevad inimesed suuremat stressi, mis on tingitud peamiselt suurenenud töökoormusest ja töö- ja eraelu piiride kadumisest (Parent-Thirion *et al.*, 2016). Lisaks iseloomustab uute töövormide kasutuselevõtmine töötajate jaoks suuremat ebakindlust. Tööandjate riskide ülekandumisega individuaalsetele töötajatele puudub viimastel garantii stabiilse sissetuleku ja tööaja osas, ning neil tuleb vastutada muuhulgas uute tööülesannete leidmise, oma oskuste uuendamise ja karjääri planeerimise eest (Huws, 2016). Samuti võib see väheneda töötajate sotsiaalse kaitse ja kindlustunnet, ning tekitada ebaselgusi tööd andva isiku ja töötegija õiguste, kohustuste ja vastutuse osas viimase tervisekindlustuse, töö- ja puhkeaja, täiendõppe ja koolituste eest (Vallistu *et al.*, 2017).

Viimastel aastatel on inimeste töötamise võimalusi ja viise oluliselt mõjutanud globaalne *Covid-19* pandeemia. Euroopa Liidus on pandeemiast tulenevate piirangute ja sulgemiste tõttu kas ajutiselt või jäädavalt kaotatud miljonid töökohad (Livanos & Ravanos, 2021). Samas on kriisi mõju tööhõivele on olnud heterogeenne. Enam on kannatanud tööstus ja teenindussektorid, ning ametid, mida on võimalik automatiseerida või millel puudub kaugtöövõimalus (Euroopa Komisjon, 2021). Kui tavapäraselt mõjutavad majanduskriisid enam vanemaelist tööhõivet, siis *Covid-19* kriisi tõttu kannatasid enam noored (SA Kutsekoda, 2021). Samuti on kriis mõjutanud enam ajutise lepinguga, füüsilisest isikust ettevõtjate ja madala või keskmise oskustasemega inimesi (Euroopa Komisjon, 2021).

Tulevikuproгноosid ennustavad, et keskmist oskustaset eeldavad töökohad on pigem kadumas ning madalama oskustasemega töökohad võivad tekkida uutes valdkondades, ent nende tasustus on sageli kordi madalam kui kõrge oskustasemega töökohtadel (Arenguseire Keskus, 2018). Üldiselt muutuvad töökohad keerukamaks ning tekib juurde uut tüüpi töid, millest suur osa on seotud kas inimeste oskustega tehnoloogiat rakendada või oskustega teha asju, mida pole võimalik masinate abil teha, näiteks loovalt probleeme lahendada, eri olukordades kohaneda, olla empaatiline ja koostöövalmis (Arenguseire Keskus, 2018; Pouliakas, 2018). Näiteks Eesti tööandjad ootavad töötajatelt muuhulgas kohanemisvõimet, ettevõtlikkust, distsiplineeritust, juhtimis- ja suhtlemisoskust, ning loovat ja analüütilist mõtlemisvõimet (Kutsekoda, 2018).

Selge on see, et ebakindlates ja pidevalt muutuvates tööoludes edukalt toimetulekuks on vaja paindlikkust. Paremini tulevad toime need töötajad, kes tänu headele üldoskustele on suutelised oma erialaseid kompetentse kiiresti täiendama, ümberkorraldustega kohanema ning vajadusel karjääripööret tegema (Kutsekoda, 2022). Just karjäärialasele kohanemisvõimele antud magistritöö keskendubki.

Karjäärialane kohanemisvõime

Üleminek püsivalt ühetaolisi ülesandeid sisaldavalt industriaalühikonnalt infotehnoloogial põhinevale kiirelt muutuvale ühikonnale tõi kaasa uue karjääri konstrukti - kohanemisvõime. Karjäärialane kohanemisvõime on psühhosotsiaalne konstrukti, mis kirjeldab inimese valmisolekut ja võimet hetkeliste ning paratamatute ametialaste

arenguülesannete, üleminekute ja isiklike traumadega toime tulla (Savickas, 2005). Selle teoreetiliseks raamistikuks on Mark Savickase karjääri kujundamise teooria, mille kohaselt peavad tänapäeva töötajad tööalase konkurentsivõime säilitamiseks olema paindlikud ning võimelised kohanema ametialaste muutustega (Savickas, 2005). Savickase arvates on oluline, et inimesed õpiksid valmistuma muutusteks tööturul ning arendaksid võimeid karjääri muutustega kohanemiseks.

Karjäärialased üleminekud nagu kooli lõpetamine, töökoha kaotus või vahetus aktiveerivad inimese karjäärialase kohanemisvõime ressursid, seda eriti ebakindlates oludes (Klehe, Zikic, van Vianen & de Pater, 2011). Karjäärialane kohanemisvõime hõlmab toimetuleku ressursse ja valmisoleku vastuseid, mida inimesed oma karjääriiga seotud tuleviku võimaluste planeerimisel, uurimisel ja otsuste tegemisel aktiveerida ning kasutada võivad (Savickas, 1997).

Täpsemalt hõlmab karjäärialane kohanemisvõime nelja spetsiifilist dimensiooni, milleks on hõivatus, kontrollitunne, uudishimu ja kindlustunne. Hõivatus oma kutsealase tulevikuga on karjäärialase kohanemisvõime kõige olulisem dimensioon. Karjääriiga hõivatus tähendab tulevikuorientatsiooni - tunnet, et tulevikuks valmistumine on oluline (Savickas, 2005). Savickas (2005) järgi suurendavad hõivatust planeerimine ja optimistlikud hoiakud, sest need panevad isikut teadvustama, milliseid kutseülesandeid, ametialaseid üleminekuid ja valikuid tuleb lähiajal ja kaugemas tulevikus teha. Olulisuselt järgmine dimensioon on kontrollitunne. Karjäärialane kontrollitunne tähendab, et isik tunneb ja usub, et ta vastutab oma karjääri kujundamise eest (Savickas, 2005). Kõrge kontrollitundega isikutele on omased ennastkehtestavad ja otsusekindlad hoiakud, mis innustavad neid ametialasest arenguülesannetes ja üleminekutes aktiivselt osalema. Karjäärialane uudishimu viitab uudishimule enese ja töömaailma vahelise sobivuse kohta ning selle uurimisele (Savickas, 2005). Uudishimu seostub uuriva ja kogemustele avatud hoiakuga, mis suurendab isiku pädevusi nii enesetundmise kui ka tööalase teabe osas. Karjäärialane kindlustunne on enesetõhususe tunne mille kohaselt on isikul võime saada edukalt hakkama tegevustega, mis on vajalikud sobivate haridus- ja kutsevalikute tegemiseks ja elluviimiseks (Savickas, 2005). Kindlustunne tekib igapäevaste tegevustega (nt koolitöö ja hobid) seotud probleemide lahendamisel. Kui isik mõistab, et ta võib nende ülesannete täitmisel kasulik ja produktiivne olla, suurendab see tema enesehinnangut ning ka enesekindlust uute asjade proovimisel

(Savickas, 2005).

Need neli dimensiooni, mis esindavad üldise kohanemise ressursse ja strateegiaid, moodustavad karjäärialase kohanemisvõime struktuuralse mudeli kõige kõrgema ja abstraktsema taseme (Savickas, 2005). Mudeli keskmisel tasemel asuvad spetsiifilised hoiakud, uskumused ja pädevused, mis kujundavad konkreetseid toimetulekukäitumisi, mida inimesed kasutavad arenguülesannete täitmiseks, tööga seotud läbirääkimiste pidamiseks ja lahenduste leidmiseks, ning isiklike traumade lahendamiseks (Savickas, 2005). Savickase (2005) järgi on hoiakud afektiivsed muutujad või tunded, mis õhutavad käitumist. Uskumused on kognitiivsed muutujad või kalduvused, mis suunavad käitumist. Kognitiivsed pädevused, mis hõlmavad arusaamist ja probleemilahendusvõimet, tähistavad ressursse, mida kasutatakse karjäärivalikute tegemisel ja elluviimisel. Pädevused moduleerivad omakorda kutsealast käitumist, mis asub mudelis kolmandal ja kõige konkreetsemal tasemel (Savickas, 2005). Kutsealane käitumine kirjeldab arvukaid ametialaseks arenguks vajalikke toimetuleku vastuseid.

Uuringud näitavad, et kõrgema karjäärialase kohanemisvõimega inimesed on edukamad töövõimaluste leidmisel, tööalaste üleminekutega toime tulemisel ning kvaliteetsemate töökohtade kindlustamisel (Klehe, Zikic, van Vianen, Koen & Buyken, 2012; Koen, Klehe & van Vianen, 2012). Samuti on leitud, et karjäärialane kohanemisvõime on positiivselt seotud akadeemilise soorituse (Avram, Burtaverde & Zanfirescu, 2019), tööalase konkurentsivõime (de Guzman & Choi, 2013), ametialase edutamise (Chan, Mai, Kuok & Kong, 2016) ja karjääriga rahuloluga (Chan & Mai, 2015; Haibo, Xiaoyu, Xiaoming & Zhijin, 2018).

Samas on kaasaja kiiresti muutuval töömaastikul karjäärialaste otsuste tegemine keerulisem kui kunagi varem. Iga inimene on oma elu ekspert ja vastutab oma valikute eest, et mitte igäüks ei tule sellega probleemideta toime. Karjääriabi vajadus võib tekkida nii noortel kui ka täiskasvanutel erinevatel eluetappidel ja eri olukordades nagu näiteks kooli lõpuklassides, tööelu alustamisel, töökoha vahetamisel, karjääri kavandamisel, pärast vanemapuhkust, uute väljakutsete otsinguil, tööalasel ümberõppel, töökoha kaotamise hirmus või töötuks jäämisel (Järva *et al.*, 2018).

Probleemide tekkimisel on karjäärinõustajad need, kes saavad aidata suurendada

kliendil teadlikkust iseendast, haridus- ja tööturuvõimalustest, püstitada eesmärged ning kavandada tegevusi nende saavutamiseks (Järva *et al.*, 2018). Uuringud näitavad, et süstemaatiline karjääri kujundamise oskuste arendamine mõjutab hariduslikke, majanduslikke, tööhõivealaseid ja sotsiaalseid tulemusi (Akkermans, 2013) ning suurendab noorte õpimotivatsiooni ja enam läbimõeldumaid karjäärivalikute tegemist (Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013).

Ebakindlates ja pidevalt muutuvates oludes peaks inimeste karjäärialase kohanemisvõime ressursside arendamine olema üks hariduse ja karjäärinõustamise keskseid eesmärged, sest just nii tagatakse inimeste parem hakkamasaamine tulevikus. Seetõttu on oluline, et oleks instrument, mille abil saaks inimeste karjäärialast kohanemisvõimet mõõta ja probleeme juba eos tuvastada.

Karjäärialase kohanemisvõime küsimustik

Klientide karjäärialase kohanemisvõime mõõtmiseks on kasutusel mitmeid küsimustikke. Uuringutes mõned enam nimetatud küsimustikud on Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvaheline versioon 2.0 (*Career Adapt-Abilities Scale-International Form 2.0, CAAS-International Form*) (Savickas & Porfeli, 2012), Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku lühivorm (*Career Adapt-Abilities Scale-Short Form*) (Maggiore, Rossier & Savickas, 2017), Õpilaste karjääri kujundamise küsimustik (*Student Career Construction Inventory, SCCI*) (Savickas, Porfeli, Hilton & Savickas, 2018), Karjääri tuleviku inventuur (*Career Futures Inventory*) (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005) ning Karjääri- ja tööalase kohanemisvõime küsimustik (*Career and Work Adaptability Questionnaire, CWAQ*) (Nota, Ginevra & Soresi, 2012). Maggiore, Rossier & Savickas (2017) järgi on rahvusvaheliselt üks enam kasutatud karjäärialase kohanemisvõime hindamisvahendeid Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvaheline versioon 2.0.

Esimene Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku loomist, reliaablust ja mõõtmise võrdväärsust käsitlev töö avaldati Mark Savickas ja Erik Porfeli poolt 2012. aastal (Savickas & Porfeli, 2012). Autorite järgi kogunes karjäärialasele kohanemisvõimele või karjääri ressurssidele keelelise kontseptsiooni operatsiooniline definitsiooni loomiseks

rahvusvaheline meeskond kutsepsühholooge 18-st riigist. Kohanemisvõime ressursside identifitseerimiseks ja keeleliseks määratlemiseks (hiljem "kohanemisvõime") kasutati karjääri kujundamise teooriat. Meeskond otsustas üheskoos koostada ingliskeelne mõõdik karjäärialase kohanemisvõime hindamiseks ning see seejärel teistesse keeltesse tõlkida. CAAS piloteeriti uuringust osavõtvates riikides, milleks olid Belgia, Brasiilia, Hiina, Prantsusmaa, Island, Itaalia, Korea, Holland, Portugal, Lõuna-Aafrika Vabariik, Šveits (prantsuskeelne), Taiwan ja Ameerika Ühendriigid (Savickas & Porfeli, 2012).

Tulemused näitasid, et CAAS mõõtis erinevates riikides samasid konstrukte samal viisil. Mõõdiku reliaabluse näitajad eri riikides olid kas aktsepteeritavad või väga head (Savickas & Porfeli, 2012). Kõige parem andmete sobivus neljafaktorilise mudeliga oli Ameerika Ühendriikidel, Lõuna-Aafrika Vabariigil ja Itaalia, ning kõige halvem Islandil, Hollandil ja Koreal (Savickas & Porfeli, 2012). Hiljem on CAAS kohandatud ja valideeritud teisteski riikides nagu näiteks Šeits (saksakeelne) (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier, 2013), Türgi (Kaya, Akın, Sarıçam & Uğur, 2014), Leedu (Urbanaviciute, Kairys, Pociute & Liniauskaitė, 2014) ja Venemaa (Kondratyuk, Burmistrova-Savenkova & Morosanova, 2021).

Lisaks on uuritud karjäärialase kohanemisvõime seoseid mitmete psühholoogiliste teguritega eri valimite lõikes. On leitud, et karjäärialase kohanemisvõime ressursid on seotud positiivselt enesehinnangu (Rusu, Mairean, Hojbota, Gheramis & Gavrioloaiei, 2015; van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012), motivatsiooni (Fang, Zhang, Mei, Chai & Fan, 2018; Pouyaud *et al.*, 2012), parema raskustega toimetuleku (Tian & Fan, 2014), lootuse ja optimismiga (Buyukgoze-Kavas, 2014) ja negatiivselt ärevuse (Pouyaud, Vignoli, Dosnon & Lallemand, 2012) ning seesmiste ja väliste takistuste tajumisega (Soresi, Nota & Ferrari, 2012).

Karjääri kujundamise pädevused

Karjääri kujundamise pädevused on teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mille järjepidev arendamine loob eeldused valmisolekuks juhtida oma elu, tehes eneseteadlikke ja vastutustundlikke valikuid (Järva *et al.*, 2018). Eestis rakendatav karjääri kujundamise pädevuste mudel jagab pädevused neljaks dimensiooniks, milleks on eneseteadlikkus,

võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine (Järva *et al.*, 2018). Mudel, mis on loodud kasutamiseks peamiselt karjäärispetsialistile, võimaldab tuvastada ja eristada õppe- ja nõustamisprotsessi käigus, millisel viisil klient konkreetseid karjääri kujundamise pädevusi endale teadvustab, neid teadlikult kasutab ning arendab (Järva *et al.*, 2018). Eestis on loomisel karjääri pädevuste mõõtmiseks Karjääri kujundamise pädevuste küsimustik (Laur, 2021), mis hõlmab kolme alaskaalat: eneseteadlikkus, info ja võimaluste analüüs ning planeerimine ja tegutsemine.

Alternatiivne mõõdik karjääri pädevuste hindamiseks on Karjääri pädevuste küsimustik (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers & Blonk, 2013). Akkermans ja kolleegid (2013) eristavad kolme karjääri pädevuste dimensiooni: kaemuslikud karjääri pädevused, mis hõlmavad motivatsiooni ja omaduste üle mõtisklemist; kommunikatiivsed karjääri pädevused, mille alla kuuluvad sidemete loomine ja eneseesitlus; ning käitumuslikud karjääri pädevused, mis hõlmavad karjääri võimaluste uurimist ja karjääri kontrolli.

Karjäärialane kohanemisvõime ja karjääri pädevused on erinevad konstruktid, kuna kohanemisvõime on primaarselt reaktiivne ning pädevused primaalselt proaktiivne (Akkermans, Paradniké, Van der Heijden & De Vos, 2018). Karjäärialane kohanemisvõime seisneb võimes pidevalt muutustega kohaneda, samas kui karjääri pädevused hõlmavad pädevuste arendamist, mis aitavad inimesel pidevalt muutuvatel tööturul edukalt toime tulla. Seega kui karjäärialase kohanemisvõime ressursside arendamine aitab inimestel erinevate olukordadega edukalt toime tulla, valmistavad karjääri pädevused inimest sellisteks olukordadeks ette ning võimaldavad proaktiivselt oma karjääri kujundada (Akkermans *et al.*, 2018).

Isiksus

Varasemalt on palju uuritud ka karjäärialase kohanemisvõime ressursside ja isiksuseomaduste (ekstravertsus, sotsiaalsus, meelekindlus, neurootilisus ja avatus kogemustele) vahelisi seoseid. Senistes uuringutes on leitud positiivsed seosed karjäärialase kohanemisvõime ressursside ja meelekindluse, ekstravertsuse, avatus kogemusele ja sotsiaalsuse ning negatiivsed seosed neurootilisusega (İspir, Elibol & Sönmez, 2019; Li *et al.*,

2015; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012; Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017; Rusu *et al.*, 2015; Storme, Celik & Myszkowski, 2020; van Vianen *et al.*, 2012; Teixeira *et al.*, 2012; Woo, 2018; Zacher, 2014). Uuringute tulemused näitavad, et karjäärialase kohanemisvõime ressursid on kõige enam seotud meelekindlusega (nt Rossier *et al.*, 2012; Rudolph *et al.*, 2017; Teixeira *et al.*, 2012).

Isiksuseomadused võivad karjääriinõustajatele individuaalse konteksti kohta palju täiendavat infot pakkuda. Isiksuseomadusi peetakse stabiilseteks kalduvusteks, mis võivad erineval määral mõjutada mitmeid karjääriga seotud muutujaid või tulemusi, nagu kutsealane otsustamatus, tööstress ja läbipõlemine (Györkös, Becker, Massoudi, de Bruin & Rossier, 2012; Rossier, 2005). Isiksuse mõju töö ja karjääriga seotud käitumisele ennustamisel kasutatakse kõige sagedamini viie faktori isiksusemudelit (*Five Factor Model of Personality*, FFM), mis on enim valideeritud ning laialdasemalt aktsepteeritud tunnuste taksonoomia (McCrae & Costa, 1987). McCrae ja Costa (1999) viie faktori teooria kohaselt on keskkonna ja kultuurilise konteksti mõju isiksuseomaduste väljendumisele tingitud peamiselt nende komponentide mõjust inimese iseloomulikele kohanemisele. Ehk teisisõnu reguleerivad need dünaamilised protsessid käitumuslikku väljendumist, et vastata näiteks sotsiaalsetele ootustele.

Eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva magistr töö eesmärk on jätkata Tappo (2021) uurimistöe raames alustatud Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamist ning uurida karjäärialase kohanemisvõime seoseid karjääri kujundamise pädevuste ja isiksusega.

Kohandatava küsimustiku konvergentse valiidsuse kontrollimiseks seostame CAAS-i isiksuse mõõdikuga, mille alaskaalad eeldatavasti korreleeruvad CAAS-i alaskaaladega. Kasutame isiksuseomadusi kui kohanemisvõime võimalikke korrelaatide, sest inimeste võime oma käitumist kohandada on erinev. Karjääri kujundandamise teooria käsitleb kohanemisvõimet või -valmidust kui üha stabiilsemat ja püsivamat omadust või põhikalduvust (Savickas & Porfeli, 2012). Savickas ja Porfeli (2012) järgi on Suure Viisiku küsimustik üks mitmetest operatsioonaalsetest indikaatoritest, mille abil seda individuaalse erinevuse muutujat või omadust defineerida võib.

Lisaks uurime karjäärialase kohanemisevõime seoseid karjääri kujundamise pädevustega. Kuigi Karjäärialase kohanemisevõime ja Karjääri kujundamise pädevuste (Laur, 2021) küsimustike alaskaalade vahel esineb sisulisi kattuvusi, eeldame, et nad mõõdavad siiski erinevaid konstrukte.

Käesoleva töö raames püstitati järgmised hüpoteesid:

H1: Algse küsimustiku (Savickas & Porfeli, 2012) neljafaktoriline mudel sobitub käesoleva uuringu andmetega.

H2: Karjäärialane kohanemisevõime korreleerub teatud määral isiksuseomadustega.

H3: Karjäärialane kohanemisevõime ja Karjääri kujundamise pädevused on omavahel seotud, kuid mõõdavad erinevaid konstrukte.

Meetodid

Adapteerimine

Karjäärialase kohanemisevõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamist alustati Tappo (2021) uurimistöö raames. Kõige sobivama tõlke leidmiseks tehti inglise keelsest originaalküsimustikust neli paralleelset eestikeelset tõlget. Tõlked koostati professionaalse karjäärinõustaja, professionaalse tõlkija, töö autori ja valdkonnaga mitte seotud inimese poolt. Seejärel valiti nelja tõlke hulgast igale üksikväitele kõige sobivam vaste. Sobivuse aluseks peeti tõlke arusaadavust ja sisulist vastavust originaalile. Eesti keelde tõlgitud küsimustikust tehti tagasitõlge inglise keelde ning väidete arusaadavuse kontrollimiseks küsiti tagasisidet 16-lt inimeselt. Kolme väite tõlkes tuli teha parandusi, kuid üldiselt oli väidete sõnastus arusaadav.

Tappo (2021) uurimistöö tulemused näitasid, et algse küsimustiku neljafaktorilise mudeli kinnitumine uuringu andmetele ei olnud hea. Üksikväited, mis mudelis ettenähtud faktorisse ei laadunud või mille laadung oli liiga madal vaadati töö autori ja juhendaja poolt uuesti läbi. Kolme karjäärispetsialisti arvamust arvesse võttes leiti antud väidetele uued vastused. Olulisem muudatus seisnes skaala tasakaalustamises ja selle üheselt mõistetavuse tõstmises. Algsel skaalal oli ainult üks vastusevariant (1 = pole tugev), mis võimaldas vastajal väitele nõrga hinnangu anda. Samuti on võimalik, et ühte vastusevarianti (5 = kõige

tugevam) võidi mitmeti tõlgendada.

Valim

Käesoleva magistritöö raames korraldatud uuringust võttis osa 224 osalejat vanuses 18 kuni 71 eluaastat ($M = 36,77$; $SD = 13,24$). Osalejatest 206 oli naissoost, 14 meessoost ja 4 osalejat ei soovinud oma sugu täpsustada.

Kinnitava faktoranalüüsi tegemiseks liideti antud uuringu käigus kogutud andmetele muude uuringute käigus Karjäärialase kohanemisvõime küsimustikku täitnute andmed ($N = 498$), et täita eeldus 10 - 20 osalejat parameetri kohta (Kline, 1998). Selle tulemusena oli kinnitava faktoranalüüsi valimi suurus 722, osalejate vanuse varieerus 18 kuni 71 eluaastat ($M = 36,25$; $SD = 11,14$). Valimi moodustasid 666 naist, 47 meest ja 9 osalejat ei soovinud oma sugu täpsustada. Andmeanalüüsis kasutati vaid küsimustiku lõpuni täitnud osalejate vastuseid.

Uuriti täiskasvanud populatsiooni, st osalejate vanus oli alates 18. eluaastat. Osalejate värbamine toimus TÜ psühholoogia MOOC-is osalenud vabatahtlike vastajate hulgast, kes said soovi korral jätta oma kontaktaadressi, millele saadetakse üleskutse uuringus osalemiseks koos uuringu taustainfo ning lingiga uuringu keskkonnale. Lisaks levitatati üleskutset gümnaasiumi lõpuklasside õpilaste hulgas. Selleks palutati koolides karjäärikoordinaatori tööülesannetega tegelevatel spetsialistidel jagada infot uuringus osalemise võimalusest. Samuti värvati osalejaid TÜ meililistides ja sotsiaalmeedias.

Mõõtevahendid

Karjäärialase kohanemisvõime küsimustik-Eesti versioon 2.0. (CAAS-Eesti versioon)

CAAS koosneb neljast alaskaalast (hõivatus, kontrollitunne, uudishimu ja kindlustunne), kokku on 24 väidet, mille abil hindab vastaja 5-pallisel Likert skaalal (vahemikus 1 kuni 5), kui tugevalt temas karjäärialase kohanemisvõime neli dimensiooni arenenud on.

Karjääri kujundamise pädevuste küsimustik

Karjääri kujundamise pädevuste küsimustik koosneb kolmest alaskaalast

(eneseteadlikkus, info ja võimaluste analüüs ning planeerimine ja tegutsemine), kokku 22 väidet, mille abil hindab vastaja 5-pallisel Likert-skaalal (1 kuni 5) kuivõrd põhjalikult ta on tegelenud oma karjääri planeerimisega.

Isiksuseomaduste lühiküsimustik

Isiksuseomaduste lühiküsimustik (*Extra Short Big Five Personality inventory*, XS5) (Konstabel *et al.*, 2017) on lühendatud versioon 60-väitelisest Suure Viisku isiksuseküsimustikust (*Short Big Five Personality Inventory*, S5) (Konstabel *et al.*, 2012). XS5-s on kokku 34 väidet, mis mõõdavad isiksuse dimensioone (neurootilisus, ekstravertsus, avatus kogemusele, sotsiaalsus ja meelekindlus) 7-pallisel skaalal (-3 kuni 3). XS5 küsimustiku alaskaalade sisereliaablus jääb vahemikku $\alpha = 0,61 - 0,78$ (Konstabel *et al.*, 2017).

Küsimustikele vastamine toimus veebipõhiselt Tartu Ülikooli *LimeSurvey* (*survey.ut.ee*) keskkonnas. Küsimustike täitmist ning saatmist käsitleti informeeritud nõusolekuna uuringus osaleda, osalemine oli anonüümne. Karjäärialase kohanemisvõime, Karjääri kujundamise pädevuste ja XS5 küsimustikud ei sisalda tundliku loomuga küsimusi ning käesolev uuring ei olnud vastuolus Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee põhimõtetega. Käesolev töö oli kooskõlastatud TÜ eetika komiteega (kooskõlastuste number 361/T-2). Katses osalejaid informeeriti uuringu eesmärgist, konfidentsiaalsusest, loobusmisõigusest, andmete avaldamisest üldistatud kujul, andmete säilitamise tingimustest ning tagasiside saamise võimalusest.

Andmeanalüüs

Andmete töötlemine toimus programmides JASP, RStudio ja IBM SPSS Statistics. Enne analüüside läbiviimist kontrolliti analüüside eeldusi. Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku faktorstruktuuri konrollimiseks viidi läbi kinnitav faktoranalüüs, milles kasutati suurima tõepära meetodit ning üksikväided määrati laaduma neile ettenähtud nelja faktorisse. Konvergentse valiidsuse uurimiseks tehti korrelatsioonianalüüs Karjäärialase kohanemisvõime, Karjääri kujundamise pädevuste ja XS5 alaskaalade vahel. Lisaks arvatati kirjeldavad statistikud faktoritele ning sisereliaabluse hindamiseks kasutati Cronbachi alfati.

Tulemused

Kirjeldavad statistikud ja reliaablus

CAAS-Eesti versiooni üldskaala sisereliaablus oli $\alpha = 0,94$ ja alaskaaladel vahemikus $\alpha = 0,86 - 0,89$. CAAS-rahvusvahelise versiooni sisereliaabluse näitajad olid vastavalt $\alpha = 0,94$ ja $\alpha = 0,74 - 0,85$ (Savickas & Porfeli, 2012).

Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku üldskaala α oli 0,91 ning alaskaaladel jäi vahemikku 0,85 - 0,86.

Eesti ja rahvusvahelise CAAS versioonide alaskaalade keskväärtused jäid üldiselt sarnasesse vahemikku. Nii Eesti kui rahvusvahelises versioonis olid kõige kõrgemad kontrollitunde (vastavalt $M = 3,91$ ja $M = 3,92$) ning kindlustunde ($M = 3,88$ ja $3,87$) väärtused. Eesti versioonis järgnesid uudishimu ($M = 3,85$), hõivatus ($M = 3,65$) rahvusvahelises versioonis hõivatus ($M = 3,82$) ja uudishimu ($M = 3,73$). CAAS konstruktiivsete asümmeetriakordajate ja järsakusaste väärtused viitasid, et andmed on ühtlase jaotusega. Kirjeldavad statistikud ja siserealiaabluse näitajad on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Kirjeldavad statistikud ja reliaablus

	M	järsakusaste	asümmeetria- kordaja	SD	α
Karjäärialane kohanemise võime					0,94
Hõivatus	3,65	-0,47	-0,29	0,83	0,89
Kontrollitunne	3,91	0,31	-0,68	0,71	0,86
Uudishimu	3,85	-0,12	-0,34	0,71	0,86
Kindlustunne	3,88	-0,15	-0,43	0,68	0,89

Märkus: $N = 722$

Kinnitav faktoranalüüs

CAAS-Eesti versiooni neljafaktorilise mudeli üksikvaidete standardiseeritud faktorlaadungid on esitatud tabelis 2. Mõõdiku faktorlaadungid olid mõnevõrra kõrgemad (vahemikus 0,54 - 0,90) kui CAAS-rahvusvahelisel versioonil (0,48 - 0,77) (Savickas & Porfeli, 2012).

Tabel 2. Neljafaktorilise mudeli üksikväidete standardiseeritud faktorlaadungid

Konstrukt	Väide	Faktorlaadung
Hõivatus	Väide 1	0,75
	Väide 2	0,61
	Väide 3	0,88
	Väide 4	0,78
	Väide 5	0,90
	Väide 6	0,77
Kontrollitunne	Väide 1	0,65
	Väide 2	0,77
	Väide 3	0,65
	Väide 4	0,60
	Väide 5	0,72
	Väide 6	0,58
Uudishimu	Väide 1	0,60
	Väide 2	0,54
	Väide 3	0,59
	Väide 4	0,73
	Väide 5	0,70
	Väide 6	0,82
Kindlustunne	Väide 1	0,60
	Väide 2	0,56
	Väide 3	0,61
	Väide 4	0,59
	Väide 5	0,76
	Väide 6	0,75

Märkus: N = 722; Kõik faktorlaadungid olid statistiliselt olulised, $p < 0,001$.

Kontrollimaks hüpoteetilise neljafaktorilise mudeli sobivust käesoleva uuringu andmetega arvatati järgmiseid sobivusindeksid: hii-ruut test (*chi-squared test*, χ^2), *root mean square error of approximation* (RMSEA), *comparative fit index* (CFI), *Tucker–Lewis index* (TLI) ja *standardized root mean square residual* (SRMR). Marsh, Hau & Wen (2004) järgi on

RMSEA ja SRMR soovituslikud väärtused madalamad kui 0,08, TLI ja CFI väärtused kõrgemad kui 0,9 ning χ^2/df väärtus võrdne või madalam kui 3.

CFI ja TLI väärtused näitasid, et baasmudeli sobivus uuringu andmetega oli hea (CFI = 0,92, TLI = 0,91). Absoluutsed sobivusindeksid indikeerisid vastuvõetavat sobivust (RMSEA = 0,067, SRMR = 0,039), χ^2/df väärtus oli 4,27, $p < 0,001$ (tabel 2).

CAAS-rahvusvahelise versiooni sobivusindeksid olid CFI = 0,92, RMSEA = 0,053 ja SRMR = 0,039 (Savickas ja Porfeli, 2012). Sobivusnäitajad paranesid (CFI = 0,93; TLI = 0,93; RMSEA = 0,061; SRMR = 0,039; $\chi^2/df = 3,66$, $p < 0,001$) kui muutmisindeksite alusel määrati omavahel seotuks üksikväited “takistuste ületamine” - “probleemide lahendamine” ning “mind ümbritseva maailma uurimine” - “paremaks inimeseks saamise võimaluste otsimine”. Algse ja muudetud mudeli sobivusindeksid on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Mudelite sobivusindeksid

Mudel	Hii-ruut	df	p	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Algne mudel	1049,43	246	< 0,001	0,92	0,91	0,067	0,039
Muudetud mudel	893,65	244	< 0,001	0,93	0,93	0,061	0,039

Märkus: N = 722

Karjäärialase kohanemisvõime seosed karjääri kujundamise pädevuste ja isiksusega

CAAS skooride täiendavaks valideerimiseks uuriti selle seoseid Karjääri kujundamise pädevuste ja XS5 küsimustikega (tabel 4). Kõik seosed CAAS ja Karjääri kujundamise pädevuste alaskaalade vahel olid statistiliselt olulised ($p < 0,001$) ning r väärtused jäid vahemikku 0,22 - 0,58. Kõige kõrgem korrelatsioon esines karjäärist hõivatuse ja planeerimise ja tegutsemise alaskaalade vahel. Kõrged seosed leiti ka kindlustunde ja eneseteadlikkuse ($r = 0,56$) ning kontrollitunde ja eneseteadlikkuse ($r = 0,55$) alaskaalade vahel.

Tulemused näitasid ka, et karjäärialane kohanemisvõime oli statistiliselt oluliselt seotud kolme isiksuse alaskaalaga. Positiivne korrelatsioon esines karjäärialase kohanemisvõime ning meelekindluse ($r = 0,27 - 0,47$) ja ekstravertsuse ($r = 0,34 - 0,43$) ning negatiivne korrelatsioon neurootilisuse ($r = -0,19$ kuni $-0,48$) alaskaaladega. Statistiliselt

oluline korrelatsioon esines ka uudishimu ja avatus kogemusele vahel ($r = 0,39$).

Tabel 4. Korrelatsioonid karjäärialase kohanemisvõime, karjääri kujundamise pädevuste ja isiksuse vahel

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Hõivatus	--											
2. Kontrollitunne	.48**	--										
3. Uudishimu	.48**	.47**	--									
4. Kindlustunne	.50**	.63**	.46**	--								
5. Eneseteadlikkus	.52**	.55**	.36**	.56**	--							
6. Info analüüs	.46**	.22**	.47**	.31**	.45**	--						
7. Planeerimine	.58**	.38**	.37**	.45**	.60**	.42**	--					
8. Neurootilisus	-.33**	-.48**	-.19**	-.35**	-.49**	-.28**	-.25**	--				
9. Ekstravertsus	.34**	.43**	.34**	.37**	.45**	.25**	.32**	-.49**	--			
10. Avatus	.17**	.13	.39**	.12	.21**	.23**	.20**	0.01	.33**	--		
11. Sotsiaalsus	-.05	-.02	.09	-.67	-.03	-.04	-.13	-.11	-.10	.09	--	
12. Meelekindlus	.47**	.42**	.27**	.46**	.44**	.31**	.37**	-.52**	.32**	.07	.11	--

Märkus: N = 224; ** p < 0,001

Arutelu ja järeldused

Käesoleva magistr töö eesmärk oli jätkata Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamist ja uurida karjäärialase kohanemisvõime seosed karjääri kujundamise pädevuste ning isiksusega. Püstitasime hüpoteesi, et algse küsimustiku neljafaktoriline mudel sobitub käesoleva uuringu andmetega. Tulemused näitasid, et hüpoteetilise neljafaktorilise mudeli sobivus käesoleva uuringu andmetega oli sõltuvalt hindamiskriteeriumist hea või vastuvõetav. Sobivus paranes, kui kaks paari üksikväiteid määrati omavahel seotuks. Väited, mis omavahel seotuks määrati kuuluvad samadesse aladimensioonidesse. “Takistuste ületamine” ja “probleemide lahendamine” mõõdavad kindlustunnet ning “mind ümbritseva maailma uurimine” ja “paremaks inimeseks saamise võimaluste otsimine” uudishimu. Kuna väited on sisuliselt lähedased, on nende

seotus ootuspärane.

Mõlema mudeli korral indikeeris hii-ruut testi väärtus, et mudel ei sobitu andmetele. Arvestades, et hii-ruut test on tundlik valimi suuruse suhtes (Hu & Bentler, 1998), hindasime mudeli sobivust andmetele teiste nelja sobivusindeksi alusel.

Teine hüpotees, mille järgi karjäärialane kohanemisevõime korreleerub teatud määral isiksuseomadustega sai samuti kinnitust. Leiti, et karjäärialane kohanemisevõime on positiivses korrelatsioonis meelekindluse ja ekstravertsuse ning negatiivses korrelatsioonis neurootilisuse alaskaaladega. Sarnaseid tulemusi on raporteerinud ka teised autorid (Rossier *et al.*, 2012; Teixeira *et al.*, 2012). Statistiliselt oluline korrelatsioon leiti ka uudishimu ja avatus kogemusele alavahel. Selline positiivne korrelatsioon oli oodatav, kuna avatus kogemusele seostub intellektuaalse uudishimu, kognitiivse paindlikkuse ning kalduvusega otsida erinevaid kogemusi (Teixeira *et al.*, 2012). Sotsiaalsuse alaskaala ei olnud teiste alaskaaladega statistiliselt olulises korrelatsioonis. On võimalik, et kuna XS5 avatus kogemusele ja sotsiaalsus alaskaalade sisereliaablus on veidi madalam, tuleks nendest tulenevatesse seostesse suhtuda ettevaatlikult (Pihelgas, 2015). Antud, et käesolevas uuringus nende alaskaalade puhul olulisi korrelatsioone ei eeldatud, on mõõdiku kasutamine aktsepteeritav.

Kolmandaks püstitasime hüpoteesi, mille kohaselt on karjäärialase kohanemisevõime ja karjääri kujundamise pädevused omavahel seotud, kuid mõõdavad erinevaid konstrukte. Tulemused kinnitasid, et kohanemisevõime ja pädevuste vahel esineb mõõdukas positiivne seos. Kõige tugevamas korrelatsioonis on kohanemisevõime eneseteadlikkusega ($r = 0,36 - 0,56$), millele järgnevad planeerimine ja tegutsemine ($r = 0,37 - 0,58$) ning info ja võimaluste analüüs ($r = 0,22 - 0,47$). Kõige tugevam korrelatsioon esineb hõivatus ja planeerimise ja tegutsemine vahel ($r = 0,58$). Selline seos on oodatav, kuna mõlemad alaskaalad hõlmavad väiteid planeeriva tegevuse kohta, näiteks on sisuliselt sarnased väited “tulevikuks valmistumine” (hõivatus) ja “valin endale sobiva valdkonna” (planeerimine ja tegutsemine).

Üleüldiselt väljendavad mõlema küsimustiku väidete sõnastused tegevusi, näiteks “oma eesmärkide saavutamise planeerimine” (hõivatus) või “kujundan head suhtlemis- ja koostööoskused” (eneseteadlikkus). Samas indikeerivad korrelatsioonanalüüsi tulemused, et tegemist on kahe erineva konstruktiga. Erinevus kahe konstrukti vahel võib tuleneda sellest,

et karjäärialane kohanemisvõime keskendub peamiselt ressursside kogumisele tulemaks toime teatud karjääri sündmustega (Hirschi *et al.*, 2015), kuid karjääri pädevused keskenduvad rohkem teadmiste ja võimetele, mis aitavad proaktiivselt karjääri kujundada (Akkermans *et al.*, 2013).

Uuringu piiranguks on väike meessoost osalejate arv, millest tulenevalt ei ole võimalik teha üldistusi sugude lõikes. Võrreldes nais- ja meessoost osalejate keskmisi tulemusi alaskaalade lõikes olulisi erinevusi ei ilmnenud. Teised autorid on leidnud, et karjäärialane kohanemisvõime täiskasvanud populatsioonis ei ole oluliselt vanuse ja sooga seotud (nt. Rossier *et al.*, 2012).

Kokkuvõttes oli hüpoteetilise neljafaktorilise mudeli sobivus käesoleva uuringu andmetega hea või vastuvõetav ning alaskaalade ja üldskaala sisereliaablused on vastavalt head ja suurepärased. Mõõdiku konvergentset valiidsust kinnitasid statistiliselt olulised seosed Karjääri kujundamise pädevuste ja XS5 küsimustikega. Korrelatsioonianalüüs näitas, et karjäärialane kohanemisvõime on positiivses seoses meelekindluse ja ekstravertsusega ning negatiivses seoses neurootilisusega. Mõõdukas positiivne seos karjäärialase kohanemisvõime ja karjääri kujundamise pädevuste vahel indikeeris, et tegemist kahe omavahel seotud, kuid erineva konstruktiga. CAAS-Eesti versioon on sobiv mõõtmaks karjäärialast kohanemisvõimet täiskasvanud populatsioonis. Tulevikus tuleks kontrollida mõõdiku sobivust ka alla 18-aastaste noorte ja mitmekesisema populatsiooni seas.

Tänuõnad

Soovin tänada enda juhendajat Triin Liinu. Samuti avaldan tänu Kärin Tähele ja Kenn Konstabelile.

Kasutatud viited

- Akkermans, T. J. (2013). *Well begun is half done: Investigating the work and career of the young workforce*. Utrecht University.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245-267.
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in psychology, 9*, 1678.
- Arenguseire Keskus. (2018). *Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid*. Tallinn: Arenguseire Keskus.
- Avram, E., Burtaverde, V., & Zanfirescu, A. Ş. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education, 22*(4), 867-882.
- 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.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23*(3), 125-132.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 130-139.
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 167-175.
- 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.

- Euroopa Komisjon. (2021). *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021*. Euroopa Komisjon.
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse education today*, 68, 33-39.
- Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2012). The impact of personality and culture on the job-demands-control model of job stress. *Swiss Journal of Psychology*, 71, 21–28.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1-10.
- Howard, A. (Ed.). (1995). *The changing nature of work*. Jossey-Bass.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424.
- Huws, U. (2016). Logged labour: A new paradigm of work organisation?. *Work organisation, labour and globalisation*, 10(1), 7-26.
- Innove SA. (2017). *Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine 2016*. SA Innove karjääriteenuste keskus. Kasutatud 26.05.2022, https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf
- İspir, Ö., Elibol, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Education Today*, 79, 41–47.
- 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). *Karjäärinõustamise käsiraamat*. SA Innove.
- 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.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in science and technology*, 32(3), 61.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., & de Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*. Emerald Group Publishing Limited.
- 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.
- Kondratyuk, N. G., Burmistrova-Savenkova, A. V., & Morosanova, V. I. (2021). A psychometric analysis of the Russian Career Adapt-Abilities Scale in high school students. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 18(3), 555-575.
- Konstabel, K., Lönnqvist, J. E., Leikas, S., García Velázquez, R., Qin, H., Verkasalo, M., & Walkowitz, G. (2017). Measuring single constructs by single items: Constructing an even shorter version of the “Short Five” personality inventory. *PloS one*, 12(8), e0182714.
- Konstabel, K., Lönnqvist, J. E., Walkowitz, G., Konstabel, K., & Verkasalo, M. (2012). The ‘Short Five’ (S5): Measuring personality traits using comprehensive single items.

- European Journal of Personality*, 26(1), 13-29.
- Kutsekoda SA. (2018). *Mida õppida praegu, et olla tulevikus konkurentsivõimeline*. Kasutatud 26.05.2022, <https://oska.kutsekoda.ee/mida-oppida-praegu-et-olla-tulevikus-konkurentsivoimeline>
- Kutsekoda SA. (2021). *Kiirenesid muutused tööturul*. Kasutatud 26.05.2022, <https://oska.kutsekoda.ee/2021/06/kiirenesid-muutused-tooturul/>
- Kutsekoda SA. (2022). *OSKA uuring: üldoskustel on tööturul võtmetähtsus*. Kasutatud 26.05. 2022, <https://oska.kutsekoda.ee/oska-uuring-uldoskustel-on-tooturul-votmetahtsus/>
- Laur, L. (2021). Pilootuuring karjääri kujundamise pädevusi hindava küsimustiku loomiseks. 2021.
- Leka, S., & Sinclair, R. R. (Eds.) (2014). *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (Volume 3). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.
- Livanos, I., & Ravanos, P. (2021). *Job Loss and Covid-19: Do Remote Work, Automatisations and Tasks at Work Matter?*. The European Centre for the Development of Vocational Training.
- 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.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural equation modeling*, 11(3), 320-341.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 47-66.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1987). Validation of the Five-Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 81–90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139–153). (2nd ed.). New York, NY: Guilford.
- 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.
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas Llave, O., Vermeulen, G., Wilczyńska, A., & Wilkens, M. (2016). Sixth European working conditions survey—overview report.
- Pouliakas, K. (2018). Determinants of automation risk in the EU labour market: A skills-needs approach. *Available at SSRN 3253487*.
- Pihelgas, M. (2015). Isiksuseomaduste, riskikäitumise ning intuiitvise otsustamise mõju riskiotsustele raamistamise tingimustes. *2015*.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of vocational behavior*, *80*(3), 692-697.
- Riigiteataja. (2010). *Valikaine „Karjääriõpetus”*. Vabariigi Valitsuse 28. jaanuari 2010. a määruse nr 13 „Gümnaasiumi riiklik õppekava” lisa 11. Kasutatud 30.05.2022, <https://www.riigiteataja.ee/akti/isa/0000/1327/2925/13275409.pdf>
- Rossier, J. (2005). A review of the cross-cultural equivalence of frequently used personality inventories. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *5*, 175–188.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 734–743.
- 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.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Rusu, A., Mairean, C., Hojbota, A., Gheramis, L. R., & Gavriloaiei. (2015). Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 92–101.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- 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. (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.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, 160, 109936.
- Tappo, L. (2021). Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvahelise versiooni 2.0 eesti keelde kohandamine. 2021.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685.

- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 251-257.
- 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.
- Vallistu, J., Erikson, M., Eljas-Taal, K., Tampel, R., Ratnik, H., Nausedaite, R., Aksen, M., & Pruks, P. (2017). *Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne*. Technopolis Group ja Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 716-724.
- Woo, H. R. (2018). Personality traits and intrapreneurship: The mediating effect of career adaptability. *Career Development International, 23*(2), 145–162.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21–30.

Lisad

Lisa 1. Karjäärialase kohanemisvõime küsimustik

Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku rahvusvaheline versioon 2.0

Sugu: _____ Vanus: _____

Inimesed erinevad selle poolest, millele nad oma karjääri kujundades tuginevad. Keegi pole kõiges tugev, me kõik rõhutame mõnda omadust teistest rohkem. Palun hinda, kui tugev oled Sina järgmistes tegevustes:

5 = väga tugev

4 = tugev

3 = pigem tugev

2 = pole eriti tugev

1 = pole üldse tugev

5 4 3 2 1

TUGEVUSED

Oma tulevikust mõtlemine

Mõistmine, et tänased valikud kujundavad mu tulevikku

Tulevikuks valmistumine

Oma haridus- ja tööalaste valikute teadvustamine

Oma eesmärkide saavutamise planeerimine

Oma karjäärist hoolimine

Optimismi säilitamine

Iseseisvalt otsustamine

Oma tegude eest vastutuse võtmine

Oma uskumuste eest seismine

Endale lootmine

Tegutsemine nii nagu õigeks pean

Mind ümbritseva maailma uurimine

Paremaks inimeseks saamise võimaluste otsimine

Enne otsuse tegemist valikuvõimalustega tutvumine

Erinevate tegutsemisvõimaluste nägemine

Mind huvitavate teemade põhjalik uurimine

Uute võimaluste otsimine

Ülesannete efektiivne sooritamine

Tagamine, et asjad saavad hästi tehtud

Uute oskuste õppimine

Endast parima andmine

Takistuste ületamine

Probleemide lahendamine

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liisa Tappo,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Karjäärialase kohanemisvõime küsimustiku eesti keelde kohandamine, seosed karjääri kujundamise pädevuste ja isiksusega”

mille juhendaja on Triin Liin

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

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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

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

Liisa Tappo
15.05.2023