Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Anneli Peitel

KARJÄÄRI KUJUNDAMISE PÄDEVUSTE KÜSIMUSTIKU VALIDEERIMINE TÖÖEALISEL VALIMIL

Magistritöö

Juhendajad: Triin Liin, PhD

Signe Reppo, MA

Tartu 2025

Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku valideerimine tööealisel valimil

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida Eestis välja töötatud Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku kriteeriumivaliidsust, uurides kuivõrd ennustab küsimustik objektiivset ja subjektiivset karjäärialast edu, ning konvergentset valiidsust, uurides millised on seosed Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku ning karjäärialases teaduskirjanduses kasutatud karjääripädevuste märksõnade vahel. Lisaks uuritakse karjääri kujundamise pädevusi sõltuvalt soost, kuna tööturul on teravalt esile toodud sooliste erinevuste teema seoses palgalõhega. Uuringus osales 71 katseisikut vanuses 18 - 64 aastat (keskmine vanus 43,4 *(SD =10,91)*. Andmed koguti anonüümselt veebipõhise küsimustiku abil. Tulemused näitavad, et Karjääri kujundamise pädevuste küsimustik on korreleeritud ootuspäraselt suurema osaga teaduskirjanduses leiduvatest karjäärialast pädevust tähistavatest märksõnadest, välja arvatud suhtevõrgustiku loomise alaosa, mis on olulisel kohal enamuses karjääripädevuse raamistikes. Tulemused näitavad osaliselt ka küsimustiku kriteeriumivaliidsust, kuna Karjääri kujundaamise pädevuste küsimustiku koondskoor ja selle alaskaalade skoorid ennustavad positiivselt subjektiivset tööga rahulolu ning koondskoor ennustab palka, aga mitte positsiooni. Soolisi erinevusi karjääri kujundamise pädevustes ei ilmnenud.

Märksõnad: Karjääri kujundamise pädevused, tööga rahulolu, sissetulek, positsioon, soolised erinevused

Validation of Career Competence Questionnaire on an adult sample

Abstract

The aim of the master's thesis is to examine the criterion validity of the Career Competence Questionnaire, developed in Estonia, by investigating the extent to which it predicts both objective and subjective career success. Additionally, the study assesses the convergent validity of the questionnaire by exploring the relationships between its constructs and key career competencies identified in the academic literature. The research also explores gender differences in career development competencies, given the ongoing public discourse on gender disparities in the labor market, particularly in relation to the gender pay gap.

The study sample consisted of 71 participants aged between 18 and 64 years (M = 43.4, SD = 10.91). Data were collected anonymously via an online questionnaire. The results indicate that the Career Competence Questionnaire correlates as expected with the majority of career competency constructs identified in the academic literature, with the exception of the networking subscale – a domain emphasized in most career competency frameworks. Furthermore, the results demonstrate the criterion validity of the questionnaire, as both the total score and subscale scores positively predict subjective job satisfaction. Partial support was also found for the questionnaire's criterion validity as to objective career success: the total score predicts income, but not job position. No significant gender differences in career construction competencies were observed.

Keywords: Career competencies, job satisfaction, income, job position, gender differences

Sissejuhatus

Seoses muutustega ühiskonnas, sh keskklassi kuuluvate perede hulga kasv, üldine haridustaseme kasv, muutused tööturul ja värbamises (Roberts, 2009), tehnoloogia suurenev roll erinevates valdkondades ning tööl veedetud aastate arvu kasv, peavad inimesed võtma suurema vastutuse oma karjääri eest ning kohanema üha muutlikemate töökeskkondadega (Presti et al., 2022). Ühe eriala põhjalikum omandamine ei tähenda tingimata samas valdkonnas elu lõpuni töötamist või isegi üldse sel erialal tööle asumist (Knapp et al., 2023). Järjest olulisemaks muutuvad ülekantavad ja nn pehmed teadmised-oskused ning lisaks oskus erinevaid omandatud kogemusi märgata, ühiskonnas vajalikul viisil rakendada, enda jaoks lahti mõtestada, täiendada ja ka teistele esitleda. See kõik seostub karjääri kujundamise pädevustega, mis mängivad olulist rolli nii objektiivse kui ka subjektiivse karjäärialase edu saavutamisel (Blokker et al., 2019; Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006; Bonneton et al.,2019, Eby et al., 2003). Nagu allpool karjääri kujundamise pädevuste dimensioonide juures ka pikemalt kirjeldatud, on karjääripädevusi hinnatud mitmete erinevate konstruktidena, seda on jaotatud erinevateks alaosadeks ja sellega seoses kasutatakse suurt hulka termineid, mis kõik viitavad karjääri kujundamise pädevustele. Antud magistritöö eesmärgiks on uurida erinevate terminite seost Eesti oludele loodud Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku väidetega ning selgitada küsimustikuga mõõdetud karjääripädevuste seost Eesti tööealiste inimeste karjäärialase eduga.

Subjektiivne ja objektiivne karjäärialane edu ja selles ilmnevad soolised erinevused

Karjäärialane edu on peamiselt jaotatud objektiivseks ja subjektiivseks faktoriks, kus objektiivne karjäärialane edu viitab tulemustele, mida teised saavad hinnata (nt palk, staatus); subjektiivne karjäärialane edu aga viitab indiviidi enda tajule ja kogemusele oma karjäärialaste tulemuste tähenduslikkusest (Steindórsdóttir et al., 2023). Subjektiivse karjäärialase edu näitajana on sageli uuritud tööga rahulolu (Ng et al., 2005). „Tööga rahulolu on meeldiv või positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töö või tööga seotud kogemuste hindamisest (lk 1342)“ (Harrison, King & Wang, 2023; eestikeelne versioon Šarapova, 2018). Tööga rahulolu on mediaatoriks ühelt poolt töötingimuste ja teisalt organisatsiooniliste ning individuaalsete väljundite vahel (Dormann & Zapf, 2001). See tähendab, et tööga rahulolu ei mängi olulist rolli mitte ainult töötaja seisukohast, vaid töötajate rahulolu on oluline ka tööandjale. Lisaks on tööga rahulolu positiivses korrelatsioonis hea vaimse tervise (Pearson, 2008) ja eluga rahuloluga (Haar et al., 2014) ning negatiivses korrelatsioonis

ärevuse ja depressiooniga (Haar et al., 2014). Seetõttu on oluline uurida faktoreid, mis ennustavad tööga rahulolu.

Üks ennustav faktor, mida on uuritud tööga rahulolu kirjanduses, on sugu. Naiste ja meeste tööga rahulolu kohta leitud tulemused varieeruvad. Värskelt pärast ülikooli lõpetamist tööle asunud noorte valimil Saksamaal (n > 20000) leiti, et naiste tööga rahulolu on madalam (Bönte & Krabel, 2014), samas värskelt lõpetanud Rootsi noorte puhul oli meeste tööga rahulolu madalam (Grönlund & Öun, 2018). Üldiselt kaldub suurem osa teaduskirjandust siiski näitama naiste kõrgemat tööga rahulolu ning seda nimetatakse soolise tööga rahulolu paradoksiks, mis seisneb selles, et kuigi naised on tööturul märgatavalt kehvemas olukorras (madalam palk ja vähem edutamisi), tunnevad nad meestest suuremat tööga rahulolu (Kaiser, 2007). Seda on seletatud läbi naiste madalamate ootuste – kuna naised ootavadki madalamat palka ja positsiooni, siis nad tunnevad saavutatust suuremat rahulolu (Grönlund & Öun, 2018). Meeste ja naiste vaheline erinevus kaob, kui tööturg on võrdselt ligipääsetav meestele ja naistele (Kaiser, 2007). Palju kõlapinda on leidnud ka sooline palgalõhe (Hutson, Shufeldt & Vinci, 2023; Jones & Kaya, 2024) ning naiste vähene esindatus juhtpositsioonidel (Drange et al., 2023). Seega on nii objektiivsed kui ka subjektiivsed karjäärialase edu näitajad seotud sooliste erinevuste teemaga ning seejuures ei ole üheselt selge, mis muutujad määravad naiste madalama palga, vähese esindatuse juhtpositsioonidel ning samas kõrgema tööga rahulolu.

Sooline palgalõhe on levinud probleem üle maailma ning kuigi meeste ja naiste palgaerinevus on aastatel 2010-2020 pidevalt vähenenud, toimub see protsess aeglaselt (2,8% kümne aasta jooksul) (European Comission kodulehekülg, 2025). Seejuures on Eesti Euroopa riikide seas 2020. aasta seisu järgi eelviimasel ja 2022. aastal lausa viimasel kohal (Statista Inc. kodulehekülg, 2025) – meil on palga erinevuseks meeste ja naiste vahel 21% (European Comission kodulehekülg, 2025). Seega naised teenivad keskmiselt 0.79 eurot iga 1 euro kohta, mis teenivad mehed.

Kuigi on näidatud, et sooline mitmekesisus seeniorjuhtide hulgas seostub suuremate tulude ja tulemuslikkusega (Spencer, Blazek & Orr, 2019), on globaalselt vaid 25% seenior-juhtivpositsioonidel naised, kusjuures 33% ettevõtetest pole naistel üldse seenior rolle (Thornton, 2016). Lisaks on näiteks akadeemias leitud, et naiskolleege edutatakse vähem kõrgematele kohtadele (Weisshaar, 2017). Metz & Tharenou (2001) uurisid naiste valimil, millist rolli mängib nende edutamises panga kontekstis inimkapital (amet, töötatud aastad, karjäärialased läbimurded, täiendkoolitus, töötatud tunnid) võrreldes sotsiaalse kapitaliga

(mentori toetus, karjäärialane julgustus kolleegidelt ja ülemustelt, võrgustikud, läbisaamine ametikõrgenduse üle otsustava isikuga, isiklik taktika (sh ekstra kohustuste võtmine, enda esile tõstmine)). Antud uurimuse kvantitatiivses osas leidsid nad, et vaid inimkapital on seotud naiste edenemisega nii juunior- kui ka seeniorkohtade puhul (Metz & Tharenou, 2001). Sotsiaalse kapitali roll kvantitatiivsete tulemuste põhjal on väike ja ilmneb vaid seeniorpositsioonide puhul (Metz & Tharenou, 2001). Autorite kvalitatiivse uurimuse tulemused aga viitasid sotsiaalse kapitali olulisusele, seejuures suuremat rolli mängib sotsiaalne kapital just kõrgemate positsioonide juures (Metz & Tharenou, 2001). Suurima takistusena karjääris edenemisel tõid naised välja soolise diskrimineerimise ja seda erinevatel positsioonidel (Metz & Tharenou, 2001). Sarnaselt näitasid Yates' ja Skinner'i (2021) tulemused olulist ja süsteemset kallutatust naiste karjäärialase arengu vastu läbi soostereotüüpide ja implitsiitselt soo põhjal erisusi loova ettevõtte olemuse. Seega on ilmsed soolised erinevused nii subjektiivsetes kui ka objektiivsetes karjäärialase edu näitajates.

Karjääripädevus kui subjektiivse ja objektiivse karjäärialase edu ennustajana

Karjääri kujundamise pädevused koosnevad karjääriplaneerimisest (karjäärialaste eesmärkide ning nende saavutamiseks vajalike plaanide seadmisest) ja karjääri kujundamisest (oma sihtide saavutamiseks vajalike oskuste ja pädevuste omandamisest) (Ayranci & Oge, 2011). Karjääri kujundamise pädevusi defineeritakse ka kui teadmisi, oskusi ja võimeid, mis on vajalikud oma töö- ja õpikogemuste haldamiseks, et saavutada soovitud karjääri edenemine (Skakni et al., 2023), ning mida inimene ise saab mõjutada ja arendada (Akkermans et al., 2013). Seejuures eristatakse karjääri kujundamise pädevusi tööalasest pädevusest, mille eesmärk on kitsamalt sooritada edukalt tööülesandeid (Akkermans et al., 2013).

Karjääri kujundamise pädevused hinnatuna läbi kolme alaosa: tutvused (*knowing-whom*), töö- ja karjääriga seotud oskused (*knowing-how*) ja eneseanalüüs (*knowing-why*) ennustab positiivselt nii subjektiivset kui ka objektiivset karjäärialast edu (Bonneton et al., 2019; Eby et al., 2003). Samuti on näidatud, et karjäärialased pädevused ennustavad positiivselt nii karjääriga rahulolu (subjektiivne karjäärialane edu) kui ka palga suurust ja ametikõrgendusi (objektiivne karjäärialane edu) (Blokker et al., 2019). Karjääri kujundamise pädevustena on uuritud ka võimet karjääri aktualiseerida, karjäärialast kontrolli ja suhtevõrgustiku loomist (*networking*) ning leitud, et need ennustavad seesmist tunnet karjäärialasest edust (Kuijpers et al., 2006). Kaudselt kinnitavad karjääripädevuse olulisust ka tulemused, mille kohaselt inimesed, kes võtavad vastu töö, mille jaoks nad on „üle haritud", saavad aastaid hiljem

jätkuvalt vähem palka ning kogevad madalamat tööga rahulolu (Verbruggen et al., 2015). Oskus valida enda võimetele vastav töö on osa karjäärialasest pädevusest, mis näiteks Akkermans`i ja ta kolleegide (2013) käsitluses liigituks iseloomuomaduste refleksiooni alla. Longituudselt on näidatud, et karjääripädevus (hinnatud kui *employability*, sh sotsiaalse võrgustiku loomine ja hoidmine, selgete karjäärialaste plaanide omamine, kohanemine muutliku töömaailmaga) suurendab inimese energiat (*vigour*), mis võimaldab tal investeerida rohkem oma töösse, muudab inimese rahulolevamaks oma karjääriga (subjektiivne karjäärialane edu) ning toetab ka edasist karjäärialast arengut (objektiivne karjäärialane edu) (Lo Presti & De Rosa, 2024). Seega näitab teaduskirjandus, et karjäärialane pädevus ennustab nii objektiivset (palk, staatus) kui ka subjektiivset (tööga rahulolu) tööalast edu. Seejuures on korrelatsioonid subjektiivse ja objektiivse karjäärialase edu vahel pigem madalad (0.2 ja 0.3 vahel, Ng et al.,, 2005).

Karjääri kujundamise pädevuse taseme sooliste erinevuste kohta leidub väga vähe kvantitatiivseid uurimusi ja nende tulemused ei ole kooskõlalised. Kuijpers, Schyns ja Scheerens (2006) leidsid, et meeste ja naiste vahel ei ole karjääripädevuses erinevusi, samas Skakni jt leidsid akadeemia kontekstis, et meeste karjäärialane pädevus on kõrgem kui naistel nii akadeemias kui ka väljaspool seda (Skakni et al., 2023).

Duberley ja Cohen (2010) järeldavad oma kvalitatiivse uurimuse põhjal, et kuigi suurem osa piirideta karjäärialast kirjandust näeb karjäärikapitali (kasutatud karjääripädevuse sünonüümina, ülevaade allpool) sooneutraalsena või vähemasti ei tegele eksplitsiitselt soo teemadega, siis tegelikult võib karjäärikapital samaaegselt olla meeste jaoks kasulik ressurss, aga naistele hoopis takistuseks. Seetõttu ei pruugi isegi samas valdkonnas olla selge, millist (karjäärialast) kapitali tuleks arendada/omandada (Duberley & Cohen, 2010). Autorid rõhutavad vajadust soo rolli uurimiseks karjääripädevuse valdkonnas (Duberley & Cohen, 2010). Ka Talluri ja tema kolleegide (2024) karjääripädevuste kontseptualiseerimise, hindamise ja teoreetiliste perspektiivide ülevaateartiklis (80 artiklit, mis on avaldatud 1985-2022) on vaid neli uurimust (kvalitatiivsed), mille valimiks on töötavad naised, ning autorid näevad naiste valimeid alakajastatuna.

Kuna karjäärialane pädevus mängib olulist rolli karjäärialase edu ennustamisel, on see üks muutujaid, mis võib olla oluline naiste ja meeste vaheliste erinevustega karjäärialases edus, nt positsiooni või sissetuleku võtmes. Samas on soo teema alakajastatust karjäärialases edenemises ja pädevuses korduvalt esile toodud, kvantitatiivseid uurimusi selle kohta leidub

vähe ja nende tulemused ei ole kooskõlas, mistõttu on käesoleva magistritöö üks eesmärke uurida karjääri kujundamise pädevust sõltuvalt soost.

Karjääripädevuse teoreetiline taust ja dimensioonid

Et inimesed veedavad tööl üha enam aastaid ja peavad enamasti elu jooksul oma ametit, töökohta või ka eriala vahetama, ja seejuures mängib nii objektiivse kui ka subjektiivse karjäärialase edu saavutamises olulist rolli karjääri kujundamise pädevus, on oluline karjääri kujundamise pädevust uurida ja arendada. Selleks on aga vaja selget arusaama, mida täpsemalt hinnata, ning usaldusväärseid hindamisvahendeid.

Olukorra teeb keeruliseks see, et kuigi karjäärialast pädevust on viimastel aastakümnetel palju uuritud, ei ole leitud ühtset teoreetilist lähenemist ning sageli lähtutakse mitmest erinevast perspektiivist (Talluri et al., 2024), mistõttu on kasutusel suur hulk märksõnu, mida kasutatakse karjääri kujundamise pädevuse hindamiseks. Näiteks leidsid Talluri kollegidega (2024) kümme sellist teoreetilist lähenemist, mida oli viidatud vähemalt kahes avaldatud uurimuses: karjääri kapitali raamistik (19 artiklit), intelligentsed karjäärid (10), piirideta karjäärid (7), karjääri enesejuhtimine (5), Bourdieu karjääriteooria (3), karjääri konstruktivistlik teooria (3), töö nõudmiste (*job demands*) ja ressursside mudel (3), karjääri õppimisperspektiiv (2), inimkapitali teooria (2), integratiivne karjääri kompetentsuse raamistik (2). Talluri (2024) ülevaateartikli kõrval teine viimase aasta jooksul ilmunud karjääripädevuse ülevaateartikkel võtab aluseks just intelligentse karjääri teooria koos sotsiaal-kognitiivse karjääriteooriaga (Lent & Brown, 2006), püüdes anda ülevaate karjääripädevust ennustavatest faktoritest (kontekstuaalsed, nt tööalased ressursid, töökohapoolne karjääri kujundamine; ja individuaalsed, nt enesetõhusus ja õpikogemused, rahvusvaheline kogemus) ning karjääripädevuse alaosadest (teadmine, kuidas, keda ja miks) (Jo, Park & Song, 2024). Kuigi Talluri jt (2024) mainivad ühes lauses sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria edasiarenduse autoreid ning ülevaateartikli tulemuste alusel on karjääri enesejuhtimisoskuse teooriad (mille hulka kuulub ka sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria) levikult neljandal kohal, ei leia see teooria nende artiklis rohkem kajastust. Huvitav on jälgida erisust kahe samal aastal ilmunud karjääripädevuse ülevaateartikli vahel, millest üks võtab kogu analüüsi aluseks karjääripädevuse teooria, mida teine ülevaateartikkel vaevu kajastab. Samas on mõlema ülevaateartikli autorid jõudnud sarnase järelduseni, et karjääripädevuse uurimisvaldkonnas puudub tugev ja konsistentne teoreetiline alus (Talluri et al., 2024; Jo et al., 2024).

Nagu teooriate ülevaatest näha, ei ole karjääripädevuse selgitamises jõutud ühtse arusaamani, autorid tuginevad erinevatele raamistikele ning eristavad erineval hulgal erinevaid karjääripädevuse alaosasid. Eestis on praktikutele kasutamiseks loodud Karjääri kujundamise pädevuste mudel (Põld, 2017), milles eristati kolm metapädevust (reflektiivsed, kommunikatiivsed, käitumuslikud), viis karjäärijuhtimise põhipädevust ja 40 osapädevust (Põld, 2017). Mudel on välja töötatud noortele, aga kuna mudeli välja töötamisel tugineti erinevas vanuses valimitega uuringutele ja tänapäeval seisavad pidevate karjäärialaste muutustega silmitsi igas vanuses töötajad, on see rakendatav ka tööealise elanikkonna karjäärialase pädevuse selgitamiseks. Täpsemalt „Mudeli sisu konstruktide leidmiseks viidi läbi paradigmade, teooriate ja mudelite sisu konstruktide analüüs kahemõõtmelise maatriksi abil. Maatriksisse koondus 65 erineva nimetusega konstrukti. Analüüsiti nende konstruktide sisu, tähendust ja konteksti, välistati kordamised ning ühendati sarnasuse alusel. Erilise tähelepanu all olid konstruktid, mis on uuringutes kinnitust leidnud, et viivad karjääriedule.“ (Põld, 2017, lk 34).

Erinevate karjääripädevuste teooriate seisukohalt on karjääri edukaks juhtimiseks vajalikud reflekteerivad karjääripädevused (Akkermans jt, 2013). Eestis loodud mudeli kohaselt on reflektiivsed pädevused eneseteadlikkusega seonduvad oskused, mil määral inimene, lähtudes objektiivsest enesehinnangust, oskab seostada oma võimeid ja võimalusi karjäärialaste eesmärkide saavutamisel (Põld, 2017). Reflektiivsed pädevused on Karjääri kujundamise pädevuste mudeli kohaselt ka teadlikkus ühiskonnast, töömaailmast ja õppimisvõimalustest (Põld, 2017). Selle alla kuulub oskus analüüsida erinevaid karjäärivõimalusi, mis on kooskõlas inimese isiksuseprofiiliga (Põld, 2017). Erinevate karjääripädevuste teooriate seisukohalt on karjääri edukaks juhtimiseks vajalikud reflekteerivad karjääripädevused, mida nagu eelpool ka kirjeldati, nimetatakse „teadmiseks, miks“, „enese tundmise oskusteks“, kognitiivseks komponendiks ja reflektiivseks käitumiseks“ (Akkermans et al., 2013).

Teiseks rõhutavad kõik vaatenurgad kommunikatiivsete karjäärialaste pädevuste tähtsust (Akkermans et al., 2013), mis on ka Eestis loodud Karjääri kujundamise pädevuste mudelis esindatud, sisaldades suhtlemise komponenti: oskus luua ja säilitada häid suhteid teiste inimestega; suhete loomise vajalikkuse teadvustamine; oskus eesmärgipäraselt arendada suhtlusvõrgustikku sotsiaalse toetuse leidmiseks suurendamaks sotsiaalset kapitali (Põld, 2027). Kommunikatiivseks karjäärialaseks pädevuseks on ka konflikti lahendamise oskus, oskus anda ja vastu võtta tagasisidet ja enese presenteerimise oskus, arvestades konteksti. (Põld, 2017).

Kolmandaks peetakse vajalikuks käitumuslikke karjäärialaseid pädevusi (Akkermans jt, 2013). Käitumisalased pädevused keskenduvad sellele, kuidas ennetavalt tegutsedes saaks kujundada karjääri (Akkermans jt, 2013). Selles kategoorias domineerivad konkreetsed karjäärialased pädevused nagu töö uurimine, karjääri kontroll, võimalused, planeerimine (Akkermans et al.,, 2013). Eestis loodud mudelis on üheks käitumuslikuks põhipädevuseks planeerimine ja proaktiivne tegutsemine, mis hõlmab endas järgmisi komponente: visiooni loomist; eesmärgistamist; planeerimist; asjakohast paindlikkust karjääriplaanide elluviimisel; põhjus-tagajärg seoste tajumine karjäärivalikute kavandamisel ja tegevuste elluviimisel; oskus analüüsida ja hinnata toimuvates tegevustes edenemist (Põld,2017). Teiseks käitumuslikuks põhipädevuseks on tegutsemine ja karjääri kujundamine, mis sisaldab info- ja ajakäsitlust läbimõeldud karjäärieesmärkide elluviimisel, töökogemuse omandamist, järjepidevust eesmärkide saavutamisel, tegutsemist enda väärtuste kohaselt, analüüsi- ja probleemi lahendamise oskust (Põld, 2017).

Karjääri kujundamise pädevuste hindamisvahend Eestis

Eelnevalt kirjeldatud mudelile tuginedes on Eestis loodud Karjääri kujundamise pädevuste küsimustik, milles eristatakse kolme faktorit: eneseteadlikkus, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine (Liin et al., 2023). Varasemalt on uuritud küsimustiku faktorstruktuuri kooliõpilaste valimil ning leitud, et küsimustiku alusel moodustuva mudeli sobivusindeksid olid head (CFI = 0,994; TLI = 0,994; RMSEA = 0,031; SRMR = 0,053), samuti on küsimustik hea reliaablusega (koguskaala Cronbachi alfa oli 0,94; alaskaalade kaupa eneseteadlikkuse arendamine $\alpha = 0,88$, võimaluste analüüs $\alpha = 0,89$, planeerimine ja tegutsemine $\alpha = 0,88$) (Laur, 2024).

Küsimustiku struktuur erineb rahvusvahelistest karjääripädevuse küsimustikest nagu Karjäärialase Kompetentsuse Küsimustik (C*areer* C*ompetencies* Q*uestionnaire*) (Akkermans et al., 2013), mis koosneb kuuest faktorist (motivatsiooniline refleksioon, kvaliteedi refleksioon, inimestevaheline sotsiaalne interaktsioon, eneseanalüüs, tööalane avastamine ja tööalane kontroll) või Talluri jt (2024) ülevaateartiklis mainitud kuuefaktoriline küsimustik (võime karjääri aktualiseerida, karjäärialane refleksioon, motivatsiooniline refleksioon, tööalane refleksioon, karjäärialane kontroll ja suhtevõrgustiku loomine (*networking*) (Kuijpers & Scheerens, 2006) ja üks seitsmefaktoriline küsimustik (eesmärkide seadmine ja karjääriplaneerimine, enese-alased teadmised, tööalane sooritus, karjääriga seonduvad

oskused, teadmised (töökoha) poliitikast, karjäärinõustamine ja suhtevõrgustiku loomine, tagasiside otsimine ja eneseesitlus) (Francis-Smythe et al., 2013).

Kuigi enamus karjääripädevuse teooriatest (Akkermans et al, 2013) kirjeldavad pädevusel kolme alaosa, hinnatakse küsimustikega sageli kuut või enamat faktorit. Selles väljendub ebakõla teoreetilise ning empiirilise kirjanduse vahel, milles peegeldub vajadus edasiste uuringute ja/või uute hindamisvahendite järele. Lisaks leidub vähe hindamisvahendeid, mis oleksid kontrollitud valiidsuse ja reliaablusega (Talluri et al., 2024). Leitud on ka, et karjääripädevuse puhul mängib olulist rolli kultuuriline kontekst, mistõttu ei saa üle võtta mujal loodud karjäärialaseid raamistikke (Hooley et al., 2013). Seetõttu on oluline uurida täpsemalt Eesti Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku valiidsust.

Uurimisküsimused ja hüpoteesid

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida Eestis välja töötatud Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku konvergentset valiidsust, uurides millised on seosed Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku ning karjäärialases teaduskirjanduses (pealkirjade ja kokkuvõtete tasemel) kasutatud karjääripädevuste märksõnade vahel. Töös otsitakse vastust uurimisküsimusele „Millised seosed on teaduskirjanduses leiduvate karjäärialaste märksõnade ja Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoori ning alaosade vahel?“

Samuti uuritakse küsimustiku kriteeriumivaliidsust ehk kuivõrd ennustab küsimustik objektiivset (palk ja positsioon) ja subjektiivset (tööga rahulolu) karjäärialast edu. Varasemad tööd on uurinud küsimustiku faktorstruktuuri kooliõpilaste valimil ning kinnitanud selle faktorstruktuuri sobivust (Laur, 2024), aga uuritud pole küsimustiku kriteeriumi- ega konvergentset valiidsust.

Kuna soolisi erinevusi karjääripädevuses on vähe uuritud, aga need seostuvad objektiivse (Drange et al., 2023) ja subjektiivse karjäärialase eduga (Grönlund & Öun, 2018) ning võivad seega mängida rolli teemades nagu palgalõhe (Jones & Kaya, 2024), uuritakse käesolevas magistritöös karjääri kujundamise pädevust sõltuvalt soost, st soolisi erinevusi karjääri keskel olevate inimeste karjääripädevuses, tööga rahulolus ja objektiivses karjäärialases edus.

1. Sellest tulenevalt kontrollitakse töös järgmisi hüpoteese: Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku skoor ennustab positiivselt subjektiivset karjäärialast edu

(tööga rahulolu) (Verbruggen et al., 2015; Bonneton et al., 2019; Eby et al, 2003; Kuijpers et al., 2006; Lo Presti & De Rosa, 2024).

2. Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku skoor ennustab positiivselt objektiivset karjäärialast edu (positsioon ja palk). (Blokker et al.,, 2019; Bonneton et al.,2019; Lo Presti & De Rosa, 2024; Verbruggen et al., 2015).

3. Meeste Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku ja selle alaskaalade skoorid on kõrgemad kui naistel (Skakni et al., 2023).

Meetod

1. osa. Süstemaatiline kirjanduse ülevaade

Karjääri kujundamise pädevuse märksõnade tuvastamiseks viidi läbi süstemaatilise kirjanduse ülevaate 8. novembril 2024 EBSCO andmebaasides Academic Search Ultimate, APA PsycArticles ja APA PsycInfo, kasutades lisaks järgmisi filtreid: täistekst, *peer reviewed*, ingliskeelne, akadeemilised ajakirjad. Otsingusõnadena kasutati pealkirja väljas termineid *career competency* või *career competencies*. Selle tulemusel leiti 147 artiklit, mille pealkirjade ja abstraktide läbi lugemisel ja neile välja jätmise kriteeriumite rakendamisel jäi alles 22 abstrakti, millest pandi kirja karjääripädevuse ja/või selle alaosadena uuritud märksõnad. Pealkirjade tasemel kasutati järgmisi välja jätmise kriteeriumeid:

- Spetsiifiline kitsas valim (nt erivajadustega inimesed, sportlased)
- Fookuses karjäär üldiselt ja mingi muu kompetentsus
- Ei ole nimetatud karjääripädevuse alaosasid ega märksõnu
- Spetsiifilise kitsa valdkonnaga seonduv karjääripädevus (nt digitaalne karjääripädevus)

Alles jäänud 22 abstraktist (ja pealkirjast) kirjutati välja kõik karjääripädevusena hinnatud märksõnad. Eemaldades neist kordused ja ühildades samatähenduslikud ja sarnase sisuga mõisted, sai kokku 32 märksõna, mis on toodud tulemuste osas tabelis 2. Need märksõnad lisati magistritöö empiirilise osa küsimustikele, et uurida seoseid Karjääri kujundamise pädevuse küsimustiku ja kirjanduses kasutusel olevate karjääripädevuse märksõnade vahel. Küsimustiku eel oli juhis „Alljärgnevalt on toodud loetelu oskustest, mida teaduskirjanduses on karjääripädevustega seostatud. Palun hinda alljärgnevat skaalat kasutades kui pädevaks sa ennast neis pead.“ Skaalana kasutati Likerti skaalat 1 („ei ole üldse pädev“) – 5 („väga pädev“), millele oli lisatud ka variant 0 („ei saa aru, mida sellega on mõeldud“).

2. **osa. Empiiriline uurimus**

Valim

Töös on kasutatud mugavusvalimit, kuhu kuulub 71 katseisikut vanuses 18 - 64 aastat (keskmine vanus 43,4 *(SD =10,91)*, millest 1 osaleja jättis märkimata vanuse ja 1 inimene palga. Valimi kirjeldav statistika on välja toodud Tabelis 1.

Tabel 1. Valimi kirjeldava statistika

Tunnus	**Kategooria**	**Arv Naine N=48 (67,6%)**	**Arv Mees N=23 (32,4%)**	**Kogu valim N=71 (100%)**
Haridus	Põhiharidus	1 (2,1%)	-	1 (1,4%)
	Üldkeskharidus	2 (4,2%)	8 (34,8%)	10 (14,1%)
	Kutseharidus keskhariduse baasil	4 (8,3%)	1 (4,3%)	5 (7,0%)
	Kutseharidus põhihariduse baasil	1 (2,1%)	-	1 (1,4%)
	Rakenduskõrgharidus	5 (10,4%)	-	5 (7,0%)
	Bakalaureusekraad	7 (14,6%)	6 (26,1%)	13 (18,3%)
	Magistrikraad	27 (56,3%)	6 (26,1%)	33 (46,5%)
	Doktorikraad	1 (2,1%)	2 (8,7%)	3 (4,2%)
Ametialane positsioon	Juht	6 (12,5%)	2 (8,7%)	8 (11,3%)
	Kõrge kvalifikatsiooniga spetsialist	24 (50%)	18 (78,3%)	42 (59,2%)
	Ametnik/teenindaja	13 (27,1%)	-	13 (18,3%)
	Oskustööline/lihttööline	3 (6,3%)	3 (13%)	6 (8,5%)
	Tudeng/õpilane	1 (2,1%))	-	1 (1,4%)
	Hetkel ei tööta	1 (2,1%)	-	1 (1,4%)
Kuus töötatud tundide arv keskmiselt	>160	10 (20,8%)	10 (43,5%)	20 (28,2%)
	121-160	13 (27,1%)	8 (34,8%)	21 (29,6%)
	81-120	7 (14,6)	2 (8,7%)	9 (12,7%)
	41-80	10 (20,8)	1 (4,3%)	11 (15,5%)
	0-40	8 (16,7)	2 (8,7%)	10 (14,1%)
Netopalk	>1000	8 (16,7%)	1(4,3%)	9 (12,7%)
	1000-2000	22 (45,8%)	1 (4,3%)	23 (32,4%)
	2001-3000	10 (20,8%)	13 (56,5%)	23 (32,4%)
	3001-4000	3 (6,3%)	5 (21,7%)	8 (11,3%)
	4001-5000	2 (4,2%)	1 (4,3%)	3 (4,2%)
	>5000	3 (6,3%)	2 (8,7%)	5 (7,0%)

Protseduur

Osaluskutse saadeti veebipõhiselt isiklikult magistritöö autori tuttavatele loaga küsimustikku edasi jagada. Küsimustikku jagati ka sotsiaalmeedias. Andmeid koguti LimeSurvey keskkonnas ja vastamine toimus anonüümselt.

Eetika

Tegemist oli veebipõhise küsimustikuga ning uuringu pealehel informeeriti osalejaid uuringu eesmärgist, läbiviijast, vabatahtlikkusest ja anonüümsusest ning sellest, kelle poole abi saamiseks pöörduda. Seetõttu käsitleti küsimustikule vastamist informeeritud nõusolekuna. Uuringus ei käsitletud eriliigilisi isikuandmeid. Andmete kogumine, töötlemine ja säilitamine toimus anonüümselt.

Mõõtmisvahendid

Taustaandmed

Taustaandmetena koguti infot vastajate soo, vanuse, hariduse, palgavahemiku ja positsiooni kohta. Sarnaselt Kuijpers, Schyns ja Scheerens'ile (2006) kasutati objektiivse karjäärialase edu hindamiseks käesolevas töös palka ja staatust.

Karjääri kujundamise pädevused

Karjääripädevuste hindamiseks kasutati 30-väitelist Karjääri kujundamise pädevuste küsimustikku, mis toetub Innove Karjääri kujundamise pädevuste mudelile ning sisaldab kolme alaskaalat: eneseteadlikkus, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine (Laur, 2024). Küsimustiku väiteid hinnati 5-pallilisel Likerti-tüüpi skaalal (5 – väga põhjalikult (nt. olen seda edukalt teinud), 4 – pigem põhjalikult (nt. teen praegu seda, mida vaja), 3 – pigem pinnapealselt (nt. tean, kuidas seda teha, aga pole proovinud), 2 – väga pinnapealselt (nt. olen sellest mõelnud, aga ei tea kuidas seda teha), 1 – üldse mitte (nt. pole sellest eriti mõelnud)).

Lisaks Karjääri kujundamise pädevuste küsimustikule hinnati karjääri kujundamise pädevust ka süstemaatilise kirjanduse analüüsi põhjal kogutud karjäärialaste märksõnadega, mis on toodud tulemuste osas Tabelis 2.

Tööga rahulolu

Subjektiivse karjäärialase edu hindamiseks kasutatakse magistritöös tööga rahulolu konstrukti (Ng et al., 2005). Tööga rahulolu hinnatakse käesolevas töös ühe latentse konstruktina, kuna on näidatud, et selline mõõtmine annab sarnase tulemuse tööga rahulolu mitme erineva komponendina hindamisele (Judge & Klinger, 2008). Hindamiseks kasutatakse Michigani organisatsioonilise hindamise küsimustiku tööga rahulolu alaskaala (Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS, seesmine reliaablus 0,77) (viidatud Cammann et al., 1983)) eestindatud versiooni (Šarapova, 2018). Küsimustik koosneb kolmest väitest, millega nõusolekut saab hinnata skaalal 1 (ei ole üldse nõus) kuni 7 (olen täiesti nõus). Käesolevas töös kasutatakse 5-pallilist skaalat, kuna on näidatud, et 5- ja 7-pallise Likerti skaalade abil saadud andmed on teisendamise korral võrreldavad (Dawes, 2008) ja seejuures võib 5-palline skaala tekitada vastajates väiksemat frustratsiooni ning suurendada seeläbi vastajate hulka ja vastuste kvaliteeti (Babakus & Mangold, 1992). Metaanalüüs on näidanud originaalküsimustiku head seesmist ning kordustesti reliaablust (vastavalt 0,84 ja 0,5), samuti head konstruktivaliidsust (Bowling & Hammond, 2008) ning eestindatud versiooni seesmine reliaablus oli samuti hea (0,84) (Šarapova, 2018).

Autori panus

Autori panuseks käesolevas magistritöös oli karjäärialaste märksõnade otsimine süstemaatilise kirjanduse ülevaate meetodil, küsimustike valimine, andmete kogumine ja korrastamine, analüüsimine, tulemuste interpreteerimine ja järelduste tegemine antud töö raamistikus.

Tulemused

Tulemused 1.osa

Süstemaatilise kirjanduse ülevaate tulemused

Alljärgnevalt annan ülevaate sellest, milliseid märksõnu on teadusartiklites hinnatud karjääripädevusena, tuues esile nende seosed sissejuhatuses käsitletud teooriatega. Oma magistritöö empiirilises osas kasutatavad märksõnad ja nende kohandused on tekstis kirjutatud paksus kursiivis.

Karjäärialase kapitali raamistik

Üks enim kasutatud (neljas süstemaatilise ülevaate artiklis) teoreetilisi raamistikke läbi viidud süstemaatilise kirjanduse analüüsi põhjal on karjäärialase kapitali raamistik (Defillippi &

Arthur, 1994; Akkermans et al., 2013). Teoorias kirjeldatud märksõnad on motivatsiooniline refleksioon (***refleksioonioskus***), omaduste refleksioon ***(refleksioonioskus***), ***suhtevõrgustiku loomine*** (*networking*), enese-profileerimine (***eneseteadlikkus***), tööalane avastamine (***tööalaste võimalustega kursis olemine***) ja karjäärialane kontroll (***karjäärijuhtimine***) (Akkermans et al., 2013). Teoorias on kesksel kohal karjäärikapitali mõiste (sageli kasutatud karjäärialase pädevuse sünonüümina (Talluri et al., 2024)), mis on defineeritud kui kriitilise tähtsusega vara, mida saab omandada läbi kolme teadmise viisi (Inkson & Arthur, 2001): „teadmine, miks“, „teadmine, kuidas“ ja „teadmine, keda“ (Defillippi & Arthur, 1994). „Teadmine, miks“ seostub karjäärialase motivatsiooni, tähenduslikkuse ja identiteediga ning pakub energiat ja motivatsiooni (Jokinen, Brewster & Suutari, 2008). „Teadmine, kuidas“ on sisuliselt need oskused ja teadmised, mis on seotud otseselt tööga. See kombineerib eksplitsiitsed teadmised, implitsiitsed kogemused, pehmed oskused ja tehnilise ekspertiisi spetsiifiliseks karjäärikapitali osaks (Jokinen et al., 2008). „Teadmine, keda“ peegeldab ootuspäraselt karjääriga seonduvaid võrgustikke ehk seda, kui palju, kui mitmekülgsed ja kui kvaliteetsed on inimese tööalased suhted (Defilippi & Arthur, 1994). Selle teooria kohaselt peavad töötavad professionaalid omandama suurima võimaliku karjäärikapitali tootluse, kujundamaks eduka karjääri (Inkson & Arthur, 2001). Seda raamistikku kasutasid ülevaatest Chu, Qin ja Zhang, (2023); Çöp, Alola ja Lasisi (2022); Dickmann et al., (2018). Samuti kasutasid raamistikku Chang-kyoung ja Chang-hoon (2021), kohandades oma kultuurile sobivad alaosad kolmele faktorile. „Teadmine, miks“ seostub neil karjäärialase suhtumise (kirjeldatud kui iseenda mõistmine (***eneseteadlikkus***)) ja karjäärialase teadlikkusega (***tööalaste võimalustega kursis olemine***). „Teadmine, kuidas“ sisaldab karjäärialaseid teadmiseid (***karjäärijuhtimine***) ja kogemust kui karjäärialast kohanemisoskust (***kohanemisoskus***) ja karjääri kujundamise oskust (***karjäärijuhtimine***). „Teadmine, keda“ sisaldab ***suhtlemisoskust*** ja ***enesekehtestamist***.

Intelligentse karjääri teooria

Samad kolm alaosa (teadmine, miks, kuidas ja keda) on keskmes ka intelligentse karjääri teoorias, millele tugines 22 artiklist kolm. Intelligentse karjääri teooria loodi tuginedes Quinn’i intelligentsele ettevõtte teooriale ja karjäärialase kapitali teooriale (Arthur, Claman & DeFillippi, 1995). Need kolm alaosa „teadmine, miks“, „teadmine, kuidas“ ja „teadmine, keda“ vastavad organisatsioonilistele eesmärkidele ning loovad vastastikust eelist nii organisatsioonile kui ka indiviidile (Arthur et al.,1995). Intelligentne ettevõte arendab intellektuaalseid ressursse, mitte füüsilisi omandeid, mistõttu on teadmised kõige kriitilisema

tähtsusega vara. Autorid viitavad uue karjääriparadigma viiele printsiibile, mis ongi karjäärialase pädevuse arendamise aluseks. Need viis printsiipi on järgmised:

1) diskreetne vahetus vs kahepoolne lojaalsuse leping (st uue paradigma kohaselt ei ole töötaja enam samale tööandjale kogu elu lojaalne, vaid vahetatakse vastastikku kasulikke ressursse – tööandja saab töötaja panuse, töötaja aga saab palgale lisaks arendada oma karjäärialast pädevust);

2) üldine erialane tipptase vs keskendumine ühele tööandjale (uue paradigma kohaselt ei ole enam nii oluline ühe ettevõtte toimimise tundmine, vaid üldisem väliselt tunnustatud ametialane väljapaistvus);

3) organisatsioonipoolne jõustamine vs alt-üles ettevõte (vana paradigma kohaselt teadsid juhid kõige paremini, mida ja kuidas tuleks teha ning hea töötaja oli see, kes ei näidanud üles initsiatiivi ning käitus nii, nagu ette nähtud; organisatsioonilise jõustamise paradigma kohaselt ei eksisteeri märkimisväärseid alluvussuhteid, töötajatel on rohkem vabadust ja vastutust);

4) regionaalne eelis vs kindlusfirma (regionaalse eelise sisuks on arusaam, et konkureerivatelt ettevõtetelt saab õppida ja tööjõu liikumine erinevate ettevõtete vahel aitab kiirendada ühist arengut; vana paradigma kohaselt aga keelati jõuliselt konkureerivate ettevõtete ja nende töötajatega suhtlemine, nt kui töötaja oli ettevõttest lahkunud, piirati alles jäänud töötajatel temaga suhtlemist)

5) truudus projektile vs truudus korporatsioonile (uue paradigma kohaselt sõltub töötajate kogemus ja maine suuresti projektidest, millega nad seotud on olnud, mitte nii palju ettevõttest, kus nad töötanud; projektipõhine töö on mõlemale poolele kasulik – ettevõte saab projekti väljundi, töötaja saab kogemuse ja eduga seotud maine) (Arthur et al., 1995).

Tuginedes neile viiele printsiibile, võiks jõuda intelligentsete karjääride ning ettevõteteni (Arthur et al., 1995). Magistritöös läbi viidud ülevaates on selle teooria enda aluseks võtnud kaks artiklit: Sultana ja Malik (2019) ning Francis-Smythe jt (2013). Viimased koostasid hindamisvahendi *Career Competencies Indicator* (CCI), eristades alaosasid eesmärkide seadmine ja karjääriplaneerimine (***karjäärijuhtimine***), ***eneseteadlikkus***, ***tööalane sooritus***, karjääriga seonduvad oskused (***karjäärijuhtimine***), ***teadlikkus töökoha poliitikast***, karjääri kujundamine (***karjäärijuhtimine***) ja ***suhtevõrgustiku loomine***, tagasiside otsimine (***oskus küsida tagasisidet)*** ja ***eneseesitlus***.

Piirideta karjääri teooria

Intelligentse karjääri teooria seostub omakorda piirideta karjääri teooriaga, mille loomise ajendiks oli muutus eluaegselt töökohalt mitmetele erinevatele töökohtadele elu jooksul (DeFillippi & Arthur, 1994). Magistritöös läbi viidud ülevaate kohaselt on sellele teooriale tuginenud kõige enam uurimusi – viis artiklit (Cappellen & Janssens (2008); Sturges, Simpson ja Altman (2003); Mayotte (2003); Fleisher, Khapova ja Jansen (2014); McCormack ja West (2006) ning Colakoglu (2011)). Teooria nimi tuleneb uudsest praktikast, kus karjääriteed võivad sisaldada erinevaid tööalaseid võimalusi, mis ületavad üheainsa töökoha piire. (DeFillippi & Arthur, 1994). DeFillippi ja Arthuri (1994) sõnul eeldab see paindlikkust, pidevat kohanemist muutuvate töötingimuste ja nõudmistega. Piirideta karjääri teooria on suunatud teadmustöötajate (*knowledge workers*) kasvavale mobiilsusele, intelligentse ettevõtte iseloomujoontele ning teadmispõhisele majandusele (Schlosser, Lam & Kerr, 2022). Sellele tuginevates artiklites on rõhutatud teadlike karjäärialaste eesmärkide püstitamist ning kohaliku tööturu tingimuste mõistmist (Eby et al., 2003). Ülevaate artiklites on nelja artikli puhul abstraktis nimetatud kolm üldist alaosa – „teadmine, miks“, „teadmine, kuidas“ ja „teadmine, keda“; täpsemaid märksõnu on kasutanud vaid Sturges, Simpson ja Altman (2003), kes hindasid „teadmine, miks“ osas karjäärialaseid väärtuseid ja tähendusi, mis teistes käsitlustes on liigitatud ***refleksioonioskuse*** või ***eneseteadlikkuse*** alla; „teadmine, keda“ on autoritel hinnatud kui ***suhtevõrgustiku loomine***.

Karjääri enesejuhtimise teooria

Karjääri enesejuhtimise teooria (sh sotsiaal-kognitiivne karjääri enesejuhtimise mudel) kohaselt keskendub enesejuhtimise mudel protsessidele (nt karjäärialane enesetõhusus, isiksuse omadused, kontekstuaalsed toetavad ja takistavad tegurid), mis on aluseks adaptiivsele karjääri käitumisele (nt karjääri avastamine, töö otsimine, karjääris edenemine) (Lent & Brown, 2013). Karjääri enesejuhtimise teooriaid on mitu, näiteks King (2004) on sõnastanud karjääri enesejuhtimise kui dünaamilise protsessi, mis sisaldab hulka samal ajal esinevaid käitumisi, mis jaotuvad kolme gruppi: positsioneerivad käitumised (kindlustamine, et inimesel on kontaktid, oskused ja kogemused, et saavutada soovitud karjääri väljundid), mõjutavad käitumised (seostuvad sellega, et proovitakse aktiivselt mõjutada võtmeisikute otsuseid soovitud tulemuste saavutamiseks) ja piiridega toime tulemine (hoida tasakaalus töö ja tööväliste valdkondade nõudmised). Magistritöö kirjanduse ülevaate artiklitest Wang ja Jiao (2022) mainivad seda teooriat, ehkki otseselt ei sõnasta, kuidas nad ise sellele tuginevad.

Autorid kasutavad järgmisi märksõnu: ***eneseteadlikkus***, ***enesekontroll***, ***suhtlemisoskus***, ***organiseerimisoskus*** (sh ajaplaneerimine), ***pidev enesetäiendamine***, karjäärialane avastamine (***tööalaste võimalustega kursis olemine***), ***otsustamisoskus***, ***karjäärijuhtimine***.

DOTS mudel

Üks vanemaid karjääripädevuse mudeleid on 1977. aastast pärit DOTS mudel (otsustamisega seotud oskused (*Decision*); teadlikkus võimalustest (*Opportunities*); oskus sooritada edukalt üleminekuid (nt kõrgkoolist tööle) (*Transissions*); eneseteadlikkus (*Self-awaraness*)) (McCash, 2006). DOTS mudel põhineb inimese ja karjääri sobitamisel (*matching model*) (McCash, 2006). Selle mudeliga toimus märkimisväärne muutus, kus karjääriga sobivuse hindajaks ei olnud enam karjäärinõustaja, vaid inimene ise (McCash, 2006). Magistritöö kirjanduse ülevaatest kasutasid seda teoreetilist raamistikku Jackson ja Wilton (2016) koos järgmiste märksõnadega: ***eneseteadlikkus***, ***otsustamisoskus*** ja teadlikkus tööalastest võimalustest (***tööalaste võimalustega kursis olemine***).

Professionaalse kompetentsuse mudel

Kirjanduse ülevaates tuli esile ka Akkermans jt (2013) professionaalse kompetentsuse mudel mille loomisel autorid tuginevad piirideta karjääriteoorial ja proteanliku karjääri teoorial. Peamiseks põhiideeks on subjektiivse karjäärialase edu saavutamine (viidatud autorid: Mirvis & Hall,1994; Hall, 1996) karjääri enesejuhtimise perspektiivil. Akkermansi (2013) mudeli kohaselt on indiviidil peamine vastutus oma karjääritee juhtimisel (viidatud King, 2004; De Vos, De Clippeleer & Dewilde, 2009) ja inimkapitali perspektiivil (Kuijpers et al., 2006; Kuijpers & Meijers, 2012; Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011). Akkermans jt (2013) mudel põhineb kolmese struktuuri (reflektiivsed, kommunikatiivsed ja käitumuslikud karjääri kujundamise pädevused) teoorial ning sisaldab kuut dimensiooni:

- motivatsiooniline refleksioon – oskus reflekteerida väärtuste, huvide ja motivatsiooni üle seoses oma karjääriga (***refleksioonioskus***)
- omaduste refleksioon – oskus reflekteerida tugevuste, puuduste ja oskuste üle seoses oma karjääriga (***refleksioonioskus***)
- ***suhtevõrgustiku loomine*** – teadlikkus individuaalse suhtevõrgustiku olemasolust ja selle professionaalsest väärtusest ning võime seda võrgustikku karjäärialastel eesmärkidel laiendada

- ***eneseesitlus*** – isiklike teadmiste, võimete ja oskuste esitlemise ja kommunikeerimise oskus tööturul
- tööalane avastamine – aktiivne avastamine ja töö- ning karjäärialaste võimaluste otsimine tööturul (***tööalaste võimalustega kursis olemine***)
- karjäärialane kontroll – karjääriga seonduvate õpi-ja tööprotsesside aktiivne mõjutamine seades eesmärke ning planeerides nende täitmist (***karjäärijuhtimine***)

Selle põhjal töötasid autorid välja ka hindamisvahendi Career Competencies Questionnaire (CCQ) (Akkermans et al., 2013). Akkermans jt (2013) mudelile tuginevad Talluri jt (2024), luues karjääripädevuse eneseregulatsiooni mudeli, milles eristavad kolme dimensiooni: reflektiivne (pikaajalise karjäärialase teadlikkuse kujundamine ja oma professionaalse karjääri integratsioon isiklike refleksioonidega (***refleksioonioskus***)), kommunikatiivne (***suhtlemisoskus*** ja karjääriga seonduva ***suhtevõrgustiku loomine***) ja käitumuslik (proaktiivne tegutsemine, millega karjääri kujundatakse (***karjäärijuhtimine***)).

Ilma teoreetilise raamistikuta artiklid magistritöö kirjanduse ülevaatest

Lisaks nendele 15 artiklile, mis kasutasid erinevaid teoreetilisi raamistikke, leiti ülevaates veel artikkel (Kong & Yan, 2014), kus märksõnadeks olid „teadmine, miks“, „teadmine, kuidas“ ja „teadmine, keda“, aga kuna täistekst ei olnud kättesaadav, ei saa täpsustada, millisele teooriale autorid tuginesid, kas karjäärialase kapitali raamistikule, intelligentse karjääri teooriale või piirideta karjääri teooriale.

Ülejäänud 6 ülevaatesse jäänud artiklit ei kasutanud otseselt ühtegi teoreetilist karjäärialast raamistikku. Neli artiklit tuginevad sarnasele, kirjanduse ülevaate põhjal koostatud karjääripädevuse struktuurile, ehkki eristavad erineval hulgal alaosasid (Kuijpers et al.,2006; Kuijpers & Meijers, 2012; Kuijpers et al., 2011; Mittendorff et al., 2012). Ülevaate viisid läbi ja koostasid selle põhjal hindamisvahendi Kuijpers koos kaasautoritega (Kuijpers et al.,2006). Nad eristasid kuus karjääripädevust:

- karjääri aktualiseerimine – näitab, kuivõrd töötajad suudavad realiseerida isiklikke eesmärk ja väärtuseid oma karjääris (***karjäärijuhtimine***)
- karjäärialane refleksioon – oma pädevuste ülevaatamine seoses oma karjääriga (***refleksioonioskus***)
- motivatsiooniline refleksioon – oma karjäärialaste soovide ja väärtuste ülevaatamine (***refleksioonioskus***)

- tööalane avastamine – oma identiteedi ja pädevuste sobitamine spetsiifilises tööalases situatsioonis nõutavate väärtuste ja pädevustega (***eneseteadlikkus***)
- karjäärialane kontroll – karjääriga seonduv planeerimine ja õppimis- ning tööprotsesside mõjutamine (***karjäärijuhtimine***)
- ***suhtevõrgustiku loomine*** – karjääriga seonduvate kontaktide loomine

Kuijpers, Meijers, ja Gundy (2011) eristasid neist vaid kolm karjääripädevust: karjäärialane refleksioon (***refleksioonioskus***), karjääri kujundamine (***karjäärijuhtimine***) ja ***suhtevõrgustiku loomine.***

Kuijpers ja Meijers (2012) uurimuses eristus neli karjääripädevust: karjäärialane refleksioon (***refleksioonioskus***), tööalane avastamine (***tööalaste võimalustega kursis olemine***), karjäärialane tegevus (***karjäärijuhtimine***) ja ***suhtevõrgustiku loomine***.

Mittendorff jt (2012) tuginevad Kuijpers jt tööle, aga eristavad kolm karjääripädevust: karjäärialane refleksioon (***refleksioonioskus***), karjäärialane avastamine (***tööalaste võimalustega kursis olemine***) ja ***suhtevõrgustiku loomine***. Autorid kirjutavad, et need kolm pädevust on kooskõlas karjääri kujundamise pädevustega erinevates definitsioonides ja raamistikes rahvusvahelises kirjanduses. Kuigi erinevad raamistikud kasutavad erinevaid definitsioone või nimetusi, on need enamasti seotud isikliku avastamise (st refleksioonioskuse ja eneseteadlikkusega), töö- ja haridusalase avastamise ja karjääriplaneerimisega (Mittendorff et al., 2012).

Zekeri (2004) uuris, milliseid karjäärialaseid pädevusi peavad oluliseks hiljuti tööle asunud noored ning sai tulemuseks järgmised pädevused: suuline ja kirjalik kommunikatsioonioskus (***suhtlemisoskus***), ***avaliku esinemise oskus***, teiste motiveerimine ja juhtimine (***teiste motiveerimise oskus, juhtimisoskus***), grupijuhtimine (***juhtimisoskus***), ***finantsalased teadmised ja oskused***, ***erimeelsuste lahendamise oskus*** ja kliendisuhetega toime tulemine (magistritöös liigitati ***tööalase soorituse*** alla, kuna ei ole üldine kõigile ametitele vajalik oskus).

Papageorgiou, Marneros ja Efstathiades (2024) eristasid kommunikatsioonioskust (***suhtlemisoskus***), tööalaseid oskuseid (***tööalane sooritus***), ***kultuurilise mitmekesisusega arvestamise oskust***, ***juhtimisoskust*** ja ***infotehnoloogia-alaseid oskuseid***.

Neid kirjanduse ülevaatest leitud märksõnu (Tabel 2) kasutati järgnevas empiirilises uurimuses selleks, et uurida Karjääri kujundamise pädevuse küsimustiku konvergentset

valiidsust, täpsemalt seda, millised kirjanduses kasutusel olevad karjääripädevust hindavad mõisted seostuvad Karjääri kujundamise pädevuse küsimustiku koondskoori ja alaosadega ja millised märksõnad on küsimustikust puudu.

Tulemused 2.osa

Empiirilise uurimuse tulemused

Seosed teaduskirjanduses leiduvate karjäärialaste märksõnade ja Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoori ning alaosade vahel

Korrelatsioonid teaduskirjanduses leiduvate karjäärialaste märksõnade ja Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoori ning alaosade ja tööga rahulolu vahel on toodud tabelis 2.

Tabel 2. Korrelatsioonid teaduskirjanduses leiduvate karjäärialaste märksõnade ja Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoori ning alaosade ja tööga rahulolu vahel

Märksõnad	**Karjääripädevuse koondskoor (N = 71)**	**Eneseteadlikkus (N = 71)**	**Planeerimine ja tegutsemine (N = 71)**	**Võimaluste analüüs (N=71)**	**Tööga rahulolu Koondskoor (N=71)**
Karjäärijuhtimine	.683**	.535**	.625**	.617**	.052
Suhtevõrgustiku loomine	.635**	.617**	.617**	.455**	.220
Eesmärkide seadmine	.503**	.508**	.409**	.489**	.002
Eneseteadlikkus	.418**	.573**	.350**	.313**	.083
Tööalane sooritus	.453**	.510**	.351**	.426**	.185
Teadlikkus töökoha poliitikast	.117	.268*	.073	.102	.207
Oskus küsida tagasisidet	.363**	.349**	.285*	.384**	.140
Eneseesitlus	.267*	.289*	.265*	.213	.202
Kommunikatsioonioskus	.200	.321**	.196	.203	.170
Tööprotsesside mõistmine	.108	.236*	.022	.134	.078
Kultuurilise mitmekesisusega arvestamine	-.056	.104	-.016	-.091	.225
Juhtimisoskus	.564**	.508**	.457**	.579**	.185
Infotehnoloogiaalased oskused	-.049	-.012	.009	-.113	.042
Refleksioonioskus	468**	.436**	.496**	.371**	.164
Tööalaste võimalustega kursis olemine	.524**	.380**	.457**	.488**	.122
Otsustamisoskus	.365**	.439**	.308**	.277*	.144
Kohanemisoskus	.452**	.415**	.372**	.362**	.107
Suhtlemisoskus	.419**	.490**	.384**	.300*	.187
Avaliku esinemise oskus	.218	.214	.237*	.196	.305*
Teiste motiveerimise oskus	.314	.322**	.307	.282*	.165
Finantsalased teadmised ja oskused	.287*	.273*	.224	.336**	.059

Märksõnad	Karjääripädevuse koondskoor (N = 71)	Eneseteadlikkus (N = 71)	Planeerimine ja tegutsemine (N = 71)	Võimaluste analüüs (N=71)	Tööga rahulolu Koondskoor (N=71)
Erimeelsuste lahendamise oskus	.479**	.436**	.480**	.399**	.188
Organiseerimisoskus	.328**	.256*	.292*	.355*	-.001
Sotsiaalsus	.507**	.429**	.526**	.375**	.151
Empaatia	.197	.279*	.105	.181	.157
Sotsiaalne mõju	.389**	.411**	.328**	.357**	.154
Emotsionaalne kättesaadavus	.441**	.400**	.442**	.366**	.198
Enesekontroll	.441**	.427**	.468**	.433**	.256*
Pühendumus	.454**	.483**	.420**	.397**	.291*
Enesekehtestamine	.481**	.468**	.423**	.372**	.143
Meeskonnatööoskus	.360**	.391**	.364**	.303*	.133
Pidev enesetäiendamine	.403**	.226	.396**	.361*	.361*

******p < 0.001 *p < 0.05

Nagu tabelist 2 näha, on kõige kõrgemad positiivsed korrelatsioonid koondskooril märksõnadega karjäärijuhtimine (r = .683, p < 0.001), suhtevõrgustiku loomine ((r = .635, p < 0.001), juhtimisoskus (r = 0.564, p < 0.001), tööalaste võimalustega kursis olemine (r = .524, p < 0.001), sotsiaalsus (r = .507, p < 0.001) ja eesmärkide seadmine (r = .503, p < 0.001). Teadlikkus töökoha poliitikast, kultuurilise mitmekesisusega arvestamine ja infotehnoloogia-alased oskused ei seostu koondskoori ega ühegi küsimustiku alaosaga. Tööga rahuloluga seostuvad märksõnadest avaliku esinemise oskus (r = .305, p < 0.05), enesekontroll (r = .256, p < 0.05), pühendumus (r = .291, p < 0.05) ja pidev enesetäiendamine (r = .361, p < 0.05).

Karjääri kujundamise küsimustiku koondskoori ja alaskaalade seosed tööga rahuloluga ja soolised erinevused karjääripädevuses

Naiste ja meeste karjääri kujundamise pädevuse koondskoori ja alaskaalade ning tööga rahulolu kirjeldav statistika on toodud tabelis 3.

Tabel 3. Karjääripädevuse küsimustiku alaskaalade ja koondskoori ning tööga rahulolu kirjeldav statistika sugude kaupa

	Sugu	**Min**	**Max**	**Keskmine**	**Standard-hälve**	**T-testi tulemus**
Eneseteadlikkus	Mehed (n = 23)	2,9	5,0	4,04	0,65	$t(69) = 0,77$, $p = 0,44$
	Naised (n = 48)	2,9	5,0	4,14	0,51	
Võimaluste analüüs	Mehed (n = 23)	2,4	4,9	3,58	0,67	$t(69) = 1,51$, $p = 0,14$
	Naised (n = 48)	2,0	4,9	3,84	0,68	
Planeerimine ja tegutsemine	Mehed (n = 23)	2,25	4,75	3,49	0,8	$t(69) = 1,78$, $p = 0,08$
	Naised (n = 48)	1,5	5,00	3,84	0,78	
Karjääripädevuse koondskoor	Mehed (n = 23)	2,72	4,73	3,7	0,6	$t(69) = 1,63$, $p = 0,11$
	Naised (n = 48)	2,13	4,8	3,94	0,58	
Tööga rahulolu koondskoor	Mehed (n=23)	2,0	5,0	4,42	0,68	$t(69) = 0,5$, $p = 0.62$
	Naised (n=48)	1,67	5,0	4,33	0,76	

Hüpoteesi, mille kohaselt meeste Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku skoor on kõrgem kui naistel, testimiseks viidi läbi sõltumatute valimitega t-test. Võrdsete variatiivsuste eeldust testiti Levene testiga, mille tulemused viitasid variatiivsuste võrdsusele. T-testi tulemused näitasid, et variatiivsuste võrdsuse eeldusel ei ole meeste (M = 4,42, SD = 0,68, n = 23) ja naiste (M = 4,33, SD = 0,76, n = 48) karjääripädevuse koondskoorides olulist erinevust ($t(69) = 1,634$, $p = 0,11$, 95% CI[-0,05;0,54]). Kuigi nii koondskoori kui ka kõikide alaosade puhul on naiste valimi keskmine kõrgem meeste omast, ei ole ühegi küsimustiku alaskaala ega koondskoori keskmistes skoorides statistiliselt olulist sugudevahelist erinevust (tabel 3).

Hüpoteesi, mille kohaselt Karjääripädevuse oskuste küsimustiku ja selle alaskaalade skoorid ennustavad positiivselt subjektiivset tööga rahulolu, testimiseks uuriti muutujate vahelisi korrelatsioone ning viidi läbi regressioonanalüüs.

Enne korrelatsioonanalüüside läbiviimist hinnati skaalade normaaljaotust Kolmogorov-Smirnov testi alusel, kus Sig < 0,05 viitab, et jaotus ei sarnane normaaljaotusele. Selle piirmäära alusel sarnaneb Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoor

koguvalimil normaaljaotusele, aga küsimustiku kolm alaskaalat ning tööga rahulolu jaotus ei vasta normaaljaotusele. Meeste valimil sarnaneb nii karjääripädevuse koondskoor kui ka kolm alaskaalat normaaljaotusega, aga mitte tööga rahulolu. Naiste valimil sarnanevad karjääripädevuse koondskoor ja planeerimine ja tegutsemine normaaljaotusele, aga võimaluste analüüs, eneseteadlikkus ning tööga rahulolu mitte.

Seetõttu uuriti karjääripädevuse muutujate seoseid omavahel Pearsoni korrelatsiooniga, ning karjääripädevuse seoseid tööga rahuloluga Spearmani korrelatsioonikordaja abil. Muutujate vahelised korrelatsioonid on esitatud tabelis 4.

Tabel 4. Korrelatsioonid karjääripädevuse küsimustiku koondskoori, selle alaskaalade ja tööga rahulolu vahel koguvalimil.

	Tööga rahulolu (N = 71)	**Karjääri-pädevuse koond-skoor** (N = 71)	**Enese-teadlikkus** (N = 71)	**Planeeri-mine ja tegutsemine** (N = 71)	**Võimaluste analüüs** (N = 71)
Tööga rahulolu	1				
Karjääripädevuse koondskoor	0,28*	1			
Eneseteadlikkus	0,31**	0,79**	1		
Planeerimine ja tegutsemine	0,31**	0,9**	0,64**	1	
Võimaluste analüüs (Spearman rho)	0,17	0,84**	0,57**	0,67**	1

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Nagu tabelist 4 näha, on korrelatsioonid ootuspärased Karjääripädevuse oskuste küsimustiku alaosade vahel ja alaosade ning koondskoori vahel. Tööga rahuloluga seostub koguvalimil koondskoor ($r = 0,28$, $p < 0,05$) ja alaosadest planeerimine ja tegutsemine ($r = 0,31$, $p < 0,01$) ning eneseteadlikkus ($r = 0,31$, $p < 0,01$).

Vaadates korrelatsioone soo põhjal kahes grupis, selgub et naiste valimil (Tabel 5) on korrelatsioonid ootuspärased nii Karjääripädevuse oskuste küsimustiku alaosade vahel kui ka alaosade ning koondskoori vahel ja lisaks on olulised positiivsed korrelatsioonid karjääripädevuse koondskoori ja tööga rahulolu vahel ($r = 0,4$, $p < 0,01$) ning alaosadest seostuvad tööga rahuloluga planeerimine ja tegutsemine ($r = 0,44$, $p < 0,01$) ja eneseteadlikkus ($r = 0,39$, $p < 0,01$).

Tabel 5. Korrelatsioonid karjääripädevuse koondskoori, selle alaosade ja tööga rahulolu vahel naiste valimil

	Tööga rahulolu (N =48)	**Karjääripädevuse koondskoor (N =48)**	**Planeerimine ja tegutsemine (N = 48)**	**Võimaluste analüüs (N = 48)**	**Eneseteadlikkus (N=48)**
Tööga rahulolu	1				
Karjääripädevuse koondskoor	0,49**	1			
Planeerimine ja tegutsemine	0,44**	0,92**	1		
Võimaluste analüüs	0,17	0,80**	0,63**	1	
Eneseteadlikkus	0,39**	0,80**	0,65**	0,59**	1

** p < 0,01; * p < 0,05

Meeste valimil (tabel 6) on seosed ootuspärased vaid Karjääripädevuse oskuste küsimustiku alaosade ning koondskoori vahel, aga puuduvad korrelatsioonid tööga rahulolu ja karjääripädevuse koondskoori ning ka tööga rahulolu ja karjääripädevuse alaskaalade vahel.

Tabel 6. Korrelatsioonid karjääripädevuse koondskoori, selle alaosade ja tööga rahulolu vahel meeste valimil

	Tööga rahulolu (N = 23)	**Karjääripädevuse koondskoor (N = 23)**	**Planeerimine ja tegutsemine (N = 23)**	**Võimaluste analüüs (N = 23)**	**Eneseteadlikkus (N = 23)**
Tööga rahulolu	1				
Karjääripädevuse koondskoor	0,017	1			
Planeerimine ja tegutsemine	0,029	0,87**	1		
Võimaluste analüüs	0,11	0,80**	0,59**	1	
Eneseteadlikkus	0,23	0,79**	0,62**	0,47*	1

** p < 0,01; * p < 0,05

Meeste puhul ei olnud korrelatsioone karjäärialase pädevuse ja tööga rahulolu vahel, mistõttu teine hüpotees meeste valimil ei leidnud kinnitust.

Hüpoteesi „Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku ja selle alaskaalade skoorid ennustavad positiivselt subjektiivset tööga rahulolu“ testimiseks viidi läbi lineaarne regressioon, kontrollides eelnevalt regressioonmudeli jääkide jaotuse sarnanemist

normaaljaotusele ja dispersiooni homogeensust. Koguvalimil näitas lineaarne regressioon, et karjääripädevuse skaala koondskoor ennustab positiivselt subjektiivset tööga rahulolu (F (1, 69) = 6,68, $p < ,05$). R^2 oli 0,09, mis näitab, et karjäärialane pädevus seletab ära umbes 9% tööga rahulolu skoori variatiivsusest. Regressiooni võrrand oli järgmine: tööga rahulolu = 2,93 + 0,37*karjäärialane pädevus. Seega iga ühepunktise suurenemise korral osaleja karjäärialases pädevuses, ennustatakse tööga rahulolu tõusu umbes 0,37 võrra.

Naiste valimil näitas lineaarne regressioon, et karjääripädevuse skaala koondskoor ennustab positiivselt subjektiivset tööga rahulolu (F (1, 46) = 5,86, $p < ,05$). R^2 oli 0,11, mis näitab, et karjäärialane pädevus seletab naiste valimil ära umbes 11% tööga rahulolu skoori variatiivsusest. Regressiooni võrrand oli järgmine: tööga rahulolu = 2,57 + 0,45*karjäärialane pädevus. Seega iga ühepunktise suurenemise korral naise karjäärialases pädevuses, ennustatakse tööga rahulolu tõusu umbes 0,45 võrra. Lineaarse regressiooni tulemused karjääripädevuse alaskaalade tööga rahulolu ennustamisel on toodud tabelis 7.

Tabel 7. Lineaarse regressiooni andmed karjääripädevuse alaskaalade kaupa tööga rahulolu ennustamises (naiste valimil, n = 48)

	F (df regressioon, df jäägid)	**p**	**R^2**	**Regressiooni-võrrand**
Eneseteadlikkus	4,03(1, 46)	0,051	0,08	2,56 + 0,43*x
Võimaluste analüüs	2,77(1, 46)	0,1	0,06	3,31 + 0,27*x
Planeerimine ja tegutsemine	6,45(1,46)	0,015	0,12	3,01 + 0,34*x

Karjääri kujundamise küsimustiku koondskoori ja alaskaalade seosed objektiivse tööga rahuloluga

Kuna meeste valimis ei ole piisavalt inimesi väljaspool kategooriat „kõrge kvalifikatsiooniga spetsialist“, ei saa selle alusel teha järeldusi karjääripädevuse skoori kohta lähtuvalt positsioonist. Naiste valimil näitas Levene test küll gruppide vaheliste variatsioonide võrdsust, aga T-testi teine eeldus – sõltuva tunnuse normaaljaotuslikkus – ei ole alagruppides (nt ametnik/teenindaja, kõrge kvalifikatsiooniga spetsialist, juht) täidetud ja alagrupid on väiksed. Seetõttu viidi hüpoteesi „Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku ja selle alaskaalade skoorid ennustavad positiivselt objektiivset tööga rahulolu (positsiooni)“ testimiseks läbi mitteparameetriline Mann-Whitney test järgmistes kategooriates: juht, kõrge

kvalifikatsiooniga spetsialist ja ametnik/teenindaja karjäärialase pädevuse võrdlemiseks (teistes kategooriates on järelduste tegemiseks liiga vähe vastajaid). Testi tulemus näitas, et naiste valimil ei ole nendest positsiooni kategooriatest lähtuvalt karjääripädevuse koondskooris (ega alaskaalade skoorides) gruppide vahel olulist erinevust ($p > 0,1$).

Teise objektiivse karjäärialase edu näitajana uuritakse, kas karjääripädevus ennustab osaleja netopalka kuus. Selleks luuakse esmalt uus tunnus "Netopalga indikaator", mis võtab arvesse nii netopalga vahemiku kui ka kuus töötatud tundide arvu vahemiku. Indikaatori arvutamiskäik on järgmine: palgavahemikest (<1000, 1000-2000, 2001-3000, 3001-4000,4001-5000, >5000) võetakse vahemiku suurim väärtus ja korrutatakse see läbi kordajaga tundide arvu alusel. Kordajad lähtuvalt kuus töötatud tundide arvust on järgmised: 0-40 tundi korrutatud 4ga; 41-80 tundi korrutatud 2ga; 81-120 tundi korrutatud 1,5ga; 121-160 tundi korrutatud 1,2ga ja > 160 tundi korrutatud 1ga. Näiteks vastaja, kes töötab kuus 41-80 tundi ja saab netopalka 1000-2000, netopalga indikaatoriks on 2000*2 = 4000. Indikaator on seega ordinaalskaala muutuja.

Seose hindamiseks ei saa läbi viia ordinaalset regressiooni, kuna proportsionaalsete riskide suhte eeldus ei ole täidetud (paralleelsete joonte test $p < 0,001$). Seetõttu viidi läbi multinominaalne logistiline regression, mille puhul mudeli sobituse (*model fitting information*) ($p \leq 0,01$) ja headusnäitajate (*goodness-of-fit*; Pearson $p = 0,996$; Deviance $p = 1$) olulisustõenäosused viitavad mudeli sobivusele. Seega regressioonmudeli kohaselt on tõenäosus saada suuremat sissetulekut kõrgema karjääripädevuse skoori korral.

Arutelu

Magistritöö tulemused pakuvad osalist toetust Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku kriteeriumivaliidsusele ja konvergentsele valiidsusele ning täiendavad karjäärialast kirjandust kvantitatiivsete andmetega karjääripädevuse taseme sarnasusest meeste ja naiste valimil.

Nagu magistritöö ülevaatest näha, on karjääri kujundamise pädevuse teooriaid tõepoolest palju ning saadud tulemus on sarnane Talluri jt (2024) karjäärialaste teooriate ja hindamisvahendite ülevaateartikli tulemustega. Sarnaselt Talluri jt (2024) tulemustele oli ka magistritöö ülevaates kõige enam tuginetud karjääri kapitali raamistikule, intelligentsetele karjääridele ja piirideta karjääridele, ehkki magistritöös oli kõige levinum piirideta karjääri teooria. Samuti on mõlemas kajastatud karjääri enesejuhtimise teooria. Erinevalt magistritöö

ülevaate-osa tulemustest ei kajastatud Talluri jt (2024) artiklis DOTS mudelit (McCash, 2006) ega Professionaalse kompetentsuse mudelit (Akkermans et al., 2013).

Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoori ja alaosade seosed karjäärialaste pädevuste märksõnadega teaduskirjanduses on suures osas ootuspärased ja näitavad küsimustiku konvergentset valiidsust. Mõõdukas positiivne korrelatsioon üldise terminiga karjäärijuhtimine, samuti märksõnadega eesmärkide seadmine, sotsiaalsus ning tööalaste võimalustega kursis olemine on ootuspärane, kuna need alaosad on välja toodud ka mudelis (Põld, 2017), millele tuginedes küsimustik on koostatud, ning samuti erinevates teoreetilistes käsitlustes (nt intelligentse karjääri teooria (Francis-Smythe et al., 2013); karjäärialase kapitali raamistik (Defilippi & Arthur, 1994)). Küsimustiku mõõdukas positiivne korrelatsioon juhtimisoskusega on üllatav, kuna mudeli loomisel seda eraldi ei käsitletud (Põld, 2017) ja ka teoreetilistes lähenemistes ei ole seda rõhutatud, aga tänapäeva muutuval karjäärimaastikul on juhtimisoskust üha enam vaja. Kuigi küsimustikus endas ei ole ühtegi väidet suhtevõrgustiku loomise kohta, on nende vahel mõõdukas positiivne korrelatsioon. Kuna teistes sageli kasutatud karjääri kujundamise pädevuse hindamisvahendites (Kuijpers & Scheerens, 2006; Francis-Smythe et al., 2013) ja enamuses teoreetilistes lähenemistes (Talluri et al., 2024) on suhtevõrgustiku loomine eraldi alaosana välja toodud ning on näidatud, et see ennustab oluliselt nii tööle saamise tõenäosust (Fryczyńska & Ciecierski, 2020) kui ka subjektiivset karjäärialast edu (Kuijpers et al., 2006), tasuks kaaluda Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku täiendamist sellekohas(t)e väi(de)tega. Samuti tuleks edaspidi analüüsida selliste valdkondade olulisust karjääri kujundamise pädevuste osana nagu teadlikkus töökoha poliitikast, kultuurilise mitmekesisusega arvestamine ja infotehnoloogia-alased oskused, mis ei seostu Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku koondskoori ega ühegi küsimustiku alaosaga, aga on mujal karjääri kujundamise pädevusena uuritud (Papageorgiou et al., 2024).

Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku kriteeriumivaliidsust toetas esimese hüpoteesi kinnitus – karjääripädevuse oskuste küsimustiku ja selle alaskaalade skoorid ennustavad positiivselt tööga rahulolu. Käesolevas töös olid korrelatsioonid tööga rahulolu ja karjääripädevuse koondskoori ning kahe alaosa (eneseteadlikkus, planeerimine ja tegutsemine) vahel vahemikus 0,25 … 0,32 koguvalimil; naiste valimil vahemikus 0,39 … 0,5 (meeste valimil ei olnud olulisi korrelatsioone tööga rahulolu ja karjääripädevuse vahel). Eby jt (2003) uurimuses jäid karjääripädevuse alaosade korrelatsioonid tajutud karjäärialase eduga vahemikku 0,15…0,41, seega on korrelatsioonide suurusjärgud sarnased teiste

uurimuste tulemustega. Regressioonimudelist avaldunud leid, et koguvalimil karjäärialane pädevus seletab ära 9% (naiste puhul 11%) tööga rahulolu skoori variatiivsusest jääb aga märkimisväärselt väiksemaks Blokkeri jt (2019) latentses mudelis ilmnenud seosest, kus karjääripädevused seletasid ära 69% subjektiivsest karjäärialasest edust (mõõdetuna kui karjääriga rahulolu). Samas käesolevas magistritöös leitud seosega sarnases suurusjärgus seose leidsid Kuijpers, Schyns ja Scheerens (2006), kes leidsid, et võime karjääri aktualiseerida (R^2 = 0,102), motivatsiooniline refleksioon (R^2= 0,071), karjäärialane kontroll (R^2 = 0,113) ja suhtlusvõrgustiku loomine ja hoidmine (R^2 = 0,136) ennustavad subjektiivset karjäärialast edu. Kui Blokker jt (2019) artiklis on valimiks noored (21-35 aastased) professionaalid, siis Kuijpers, Schyns ja Scheerens (2006) artikli valimi keskmine vanus oli 40 (*SD* = 9) sarnaselt magistritöö valimi keskmisele vanusele (M = 43,4; *SD* =10,91). Seega võib olla, et nooremas eas mängivad karjääri kujundamise pädevused suuremat rolli karjäärialase subjektiivse edu ennustamisel. Lisaks võib olla, et karjääri kujundamise pädevus ennustab tööga rahulolu, aga selle ennustusjõud varieerub lisaks vanusele sõltuvalt soost. Seega on vaja seoste kindlaks tegemiseks edasisi uuringuid.

Ka teine hüpotees leidis osalist kinnitust, st karjääripädevuse oskuste küsimustiku koondskoor ennustab palka, aga mitte positsiooni. Põhjus, miks käesolevas töös ei esinenud seost positsiooni ja karjääri kujundamise pädevuse vahel, võib olla tingitud väiksest valimist, mis eriti meeste puhul ei ole ühtlaselt jaotunud ametipositsioonide osas, ning teema vajab kindlasti edasisi uuringuid. Aga võib ka olla, et tänapäeva mitmetahulises karjäärimaailmas ei ole enam sedavõrd selget seost positsiooni ja tööalase edu vahel – võib-olla valitakse üha enam teadlikult ametipositsioon, mis on klassikalises mõttes „madalam“, aga pakub seejuures rohkem (ajalist ja otsustamise) vabadust (Skýpalová et al., 2023) ning kohati ka suuremat sissetulekut kui kõrgem positsioon. Ehkki sissetuleku ja positsiooni vahel on varasemalt leitud positiivne korrelatsioon *r* = 0.3 (Damian et al., 2015), puudus käesolevas töös seos palga ja positsiooni vahel. Karjääriteel ei ole rõhuasetus enam ainult vertikaalsel redelil, vaid olulisel kohal on horisontaalne liikumine ühelt ametipositsioonilt teise või ühest asutusest teise (Bidwell & Keller, 2024). Selline teadliku valiku tegemine samal tasemel või „madalama“ positsiooni kasuks eeldab just kõrgemat karjääri kujundamise pädevust. Samas on ühiskonnas kindlasti ka inimesi, kes endiselt peavad oluliseks (st peavad karjäärialaseks eduks) kõrgemate positsioonide saavutamist (Wong et al., 2008), mistõttu ei pruugigi seost karjääripädevuse ja positsiooni vahel esile tulla. Arutluskäigu kasuks räägivad käesoleva

magistritöö tulemused, mis näitasid, et kõrgema karjääri kujundamise pädevusega töötajad saavad kõrgemat palka.

Kooskõlas Kuijpers, Schyns ja Scheerens (2006) ning erinevalt Skakni jt (2023) tulemusest, ei näidanud magistritöö tulemused erinevust naiste ja meeste karjäärialases pädevuses. Kuna Skakni jt (2023) valimiks olid doktorikraadiga töötajad, käesolevas töös aga (sarnaselt Kuijpers, Schyns ja Scheerens (2006) uurimusele) erinevate valdkondade esindajad erinevate haridustasemetega, võib olla et just akadeemilises keskkonnas (või akadeemilises keskkonnas pikalt viibinuna) hindavad mehed oma karjääripädevust kõrgemalt kui naised. Samas võib erinevus tulla ka hindamisvahendite erinevusest – Skakni jt (2023) võtsid aluseks Karjääri kompetentsuste küsimustiku (Akkermans et al., 2013) ja kohandasid seda, lisades väiteid, mis kirjeldavad spetsiifiliselt akadeemia keskkonda. Nende küsimustikul oli lõpuks kaks faktorit (kummaski 9 küsimust) – akadeemiline ja mitte-akadeemiline – ning seejuures neli küsimust akadeemilisest ja viis küsimust mitte-akadeemilisest faktorist seonduvad suhtlemise ja võrgustiku loomise (nt “Ma tean palju inimesi akadeemias/väljaspool akadeemiat”) või eneseesitlusega (nt ”Ma tean, kuidas kujundada tugev akadeemiline/mitte-akadeemiline profiil”). Karjääri kujundamise pädevuste küsimustikus on vaid üks küsimus, mis kirjeldab suhtlemist (“Kujundan head suhtlemis- ja koostööoskused”) ja mitte ükski küsimus ei kirjelda võrgustiku loomist ega eneseesitlust. Kuna kvantitatiivseid uurimusi sugudevahelise karjääripädevuse taseme võrdlemiseks on läbi viidud sedavõrd vähe ja tulemused ei ole ühtivad, oleks selgete järelduste tegemiseks vaja läbi viia edasisi uurimusi suuremal valimil.

Piirangud

Tulemuste üldistamisel peab olema ettevaatlik, kuna töös kasutati mugavusvalimit ja vastanud meeste arv ning osakaal on väiksed. Seetõttu oleks edaspidi vaja viia läbi täiendavaid uuringuid suurema ja tasakaalustatud valimiga.

Süstemaatilise kirjanduse ülevaate puhul eeldati, et need artiklid, mille abstraktis on välja toodud karjääri kujundamise pädevuse märksõna ja/või pädevuse alaosad, on ka keskendunud karjääri kujundamise pädevuse teemale tuginedes karjääripädevuse teoreetilistele raamistikele, aga selgus, et näiteks autorite Papageorgiou, Marneros, ja Efstathiades (2024) artiklis oli tegelikult kasutatud enda loodud instrumenti lähtudes mitte karjääripädevuse raamistikest, vaid pädevuste arendamisest turismi sektoris selle valdkonna empiirilistele uuringutele keskendudes. Seega oleks põhjalikuma ülevaate saamiseks vaja analüüsida ka artiklite täistekste.

Süstemaatilise kirjanduse ülevaate tulemusena leitud märksõnad esitati osalejatele märksõna kujul, kuna kõikide märksõnade selgitamine/defineerimine oleks küsimustiku märkimisväärselt pikemaks muutnud. Kuigi esitasin ka variandi „ei saa aru, mida sellega on mõeldud“, kasutati seda vähe ning sellisel kujul saadud hinnangud ei pruugi olla sisuliselt võrreldavad. Edasistes uuringutes tuleks siiski lisada ka märksõnade selgitus, et suurendada tõenäosust, et vastajad mõistavad, mida märksõnaga on mõeldud.

Andmekogumise osas võiks edasistes uurimustes koguda andmed töötatud tundide arvu ja palga kohta numbriliselt, kuna see lihtsustaks andmeanalüüsi protsessi. Samas palga puhul tuleb sel juhul arvestada potentsiaalse katseisikute kaotamisega, kuna palk on tundlik teema, mida kõik ei pruugi olla nõus avaldama.

Kokkuvõte

Magistritöö tulemused pakuvad osalist toetust Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku kriteeriumivaliidsusele ja konvergentsele valiidsusele, viidates küsimustiku kasutatavusele tööealise elanikkonna karjääripädevuse hindamiseks. Selleks on otstarbekas küsimustikku edasi arendada, lisades näiteks suhtevõrgustiku loomise väiteid ning viies läbi lisa-uuringuid suuremal valimil, mis on tasakaalustatud positsiooni osas.

Kasutatud kirjandus

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, *40*(3), 245–267. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0894845312467501

Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, *9*(4), 7–20. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.5465/AME.1995.9512032185

Ayranci, E., and E. Oge. (2011). "A Study of the Relationship Between Students' Views Toward a Career Management Class and Their Future Careers." *International Business Research*, *4*(1), 198–207.

Babakus, E., & Mangold, W. G. (1992). Adapting the SERVQUAL scale to hospital services: an empirical investigation. *Health Services Research*, *26*(6), 767–786.

Bidwell, M., & Keller, J.R. (2024). Stepping Sideways to Step up: Lateral Mobility and Career Advancement Inside Organizations. *Management Science*, 1-22.

Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 172–184. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2019.02.013

Bonneton, D., Schworm, S.K., Festing, M., Muratbekova-Touron, M. (2019). Do global talent management programs help to retain talent? A career-related framework. *The International Journal of Human Resource Management, 33 (2),* 203-238. 10.1080/09585192.2019.1683048

Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(1), 63–77. doi:10.1016/j.jvb.2008.01.004

Bönte, W., & Krabel, S. (2014). You can't always get what you want: gender differences in job satisfaction of university graduates. *Applied Economics*, *46*(21), 2477–2487. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/00036846.2014.899677

Cappellen, T., & Janssens, M. (2008). Global Managers' Career Competencies. *Career Development International*, *13*(6), 514–537. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/13620430810901679

Chang-kyoung Kang, & Chang-hoon Seog. (2021). Development of Career Competency Factors Based on the Career Capital of Female Vocational High School Students in Korea. *Journal of Asia Pacific Counseling*, *11*(1), 55–74. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.18401/2021.11.1.4

Chu, K., Qin, F., & Zhang, L. (2023). Reliability and validity of the Career Competencies Questionnaire among Chinese kindergarten teachers. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *51*(1), 1

Colakoglu, S. N. (2011). The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 47–59. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2010.09.011

Çöp, S., Alola, U. V., & Lasisi, T. T. (2022). Does my personality affect my competency? The role of gender identification and career adaptability among hotel employees. *Journal of Public Affairs*, *22*(2), 1–11. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/pa.2407

Damian, R. I., Su, R., Shanahan, M., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2015). Can personality traits and intelligence compensate for background disadvantage? Predicting status attainment in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*(3), 473–489. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/pspp0000024

Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? *International Journal of Market Research*, *50*(1), 61–77. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/147078530805000106

Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(4), 307–324. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/job.4030150403

Dickmann, M., Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Tanskanen, J., & Tornikoski, C. (2018). The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: assessing the development of career capital over time. *International Journal of Human Resource Management*, *29*(16), 2353–2377. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/09585192.2016.1172657

Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, *22*(5), 483–504. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/job.98

Drange, I., Pietilä, M., Reisel, L., & Silander, C. (2023). Advancing women's representation in top academic positions – what works? *Studies in Higher Education*, *48*(6), 877–891. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/03075079.2023.2172563

Duberley, J., Cohen, L. (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers, *Journal of Vocational Behavior, 76 (2)*, 187-197, 10.1016/j.jvb.2009.09.005

Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(6), 689–708. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/job.214

European Comission koduleheküllg 2025, vaadatud 25.04.2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en#documents

Fleisher, C., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. W. (2014). Effects of employees' career competencies development on their organizations: Does satisfaction matter? *The Career Development International*, *19*(6), 700–717. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/CDI-12-2013-0150

Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, *21*(2), 227–248. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/1069072712466724

Fryczyńska, M., & Ciecierski, C. (2020). Networking competence and its impact on the employability of knowledge workers. *Journal of Organizational Change Management*, *33*(2), 349–365. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/JOCM-09-2019-0284

Grant Thornton. (2016). *Women in business: Turning promise into practice* (Grant Thornton International Business Report). Available at http://www.grantthornton.global/globalassets/wib_turning_promise_into_practice.pdf

Grönlund, A., & Öun, I. (2018). The gender-job satisfaction paradox and the dual-earner society: Are women (still) making work-family trade-offs? *Work*, *59*(4), 535–545. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.3233/WOR-182708

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–373. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2014.08.010

Harrison, M. G., King, R. B., & Wang, H. (2023). Satisfied teachers are good teachers: The association between teacher job satisfaction and instructional quality. *British Educational Research Journal*, *49*(3), 476–498. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/berj.3851

Hooley, T., Watts, A., Sultana, R., & Neary, S. (2013). The "Blueprint" framework for career management skills: A critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, *41*, 117–131. https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908

Hutson, A. C. F., Shufeldt, G., & Vinci, C. (2023). State-Level Policies, Descriptive Representation, and the Gender Pay Gap, 2010–2019. *Gender Issues*, *40*(2–4), 185–205. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1007/s12147-023-09311-7

Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to Be a Successful Career Capitalist. *Organizational Dynamics*, *30*(1), 48–61. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/S0090-2616(01)00040-7

Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education, 21(3)*, 266–286.

Jo, H., Park, M., & Song, J. H. (2024). Career competencies: an integrated review of the literature. *European Journal of Training & Development*, *48*(7/8), 805–832. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/EJTD-04-2023-0052

Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(6), 979–998. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/09585190802051279

Jones, M., & Kaya, E. (2024). Performance-related pay and the UK gender pay gap. *Industrial Relations*, *63*(4), 512–529. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/irel.12352

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen, (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). New York: Guilford Press.

Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe. *International Journal of Manpower*, *28*(1), 75–94. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/01437720710733483

King, Z. (2004). Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 112–133.

Knapp, S., Pettine, S., Stringham, C., Dana, S., & Pettine, K. (2023). Career Shifts of Professionals Who Transitioned into Careers in Academic Organizations. *Research in Higher Education Journal*, *43*.

Kong, H., & Yan, Q. (2014). The relationship between learning satisfaction and career competencies. *International Journal of Hospitality Management*, *41*, 133–139. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.ijhm.2014.05.013

Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The Relationship between Learning Environment and Career Competencies of Students in Vocational Education. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(1), 21–30. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2010.05.005

Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, *32*(4), 303–319. https://doiorg.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0894845305283006

Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, *55*(2), 168–178. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). Learning for Now or Later? Career Competencies among Students in Higher Vocational Education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, *37*(4), 449–467. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/03075079.2010.523144

Laur, L. (2024). Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku arendamine ja ülevaade eesti lõpuklasside õpilaste karjääripädevustest. (Magistritöö, Tartu Ülikool). Tartu Ülikooli DSpace. https://dspace.ut.ee/items/7d42fcba-0755-4965-9bc9-6eab09afddc4

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: A Social-Cognitive View. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(2), 236–247.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(4), 557–568. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/a0033446

Liin, T., Laur, L., Reppo, S., Täht, K., Ariva, L., Laas, K., & Schults, A. (2023). Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine. Aruanne aastate 2021-2023 tegevuste kohta. Edu ja Tegu, Tartu. https://e-koolikott.ee/et/oppematerjal/33913-Karjaaripadevuste-hindamise-mudel

Lo Presti, A., & De Rosa, A. (2024). Employable, successful and healthy, or vice versa? A three-wave cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 33(1)*, 99–113. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/1359432X.2023.2250089

Mayotte, G. A. (2003). Stepping Stones to Success: Previously Developed Career Competencies and Their Benefits to Career Switchers Transitioning to Teaching. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, *19*(7), 681–695. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.tate.2003.03.002

McCash, P. (2006). We're All Career Researchers Now: Breaking Open Career Education and DOTS. *British Journal of Guidance & Counselling*, *34*(4), 429–449. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/https://taylorandfrancis.metapress.com/link.asp?id=X0243HV762659526

McCormack, C., & West, D. (2006). Facilitated Group Mentoring Develops Key Career Competencies for University Women: A Case Study. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *14*(4), 409–431. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/13611260600739290

Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women's Career Advancement. *Group & Organization Management*, *26*(3), 312. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/1059601101263005

Mittendorff, K., Beijaard, D., den Brok, P., & Koopman, M. (2012). The Influence of Teachers' Career Guidance Profiles on Students' Career Competencies. *Journal of Vocational Education and Training*, *64*(4), 491–509. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/13636820.2012.727853

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, *58*(2), 367–408. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Papageorgiou, G., Marneros, S., & Efstathiades, A. (2024). Predicting career success in the hospitality industry of Cyprus: a competency-based approach. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, *24*(3), 236–268. https://doiorg.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/15313220.2024.2341616

Pearson, Q. M. (2008). Role Overload, Job Satisfaction, Leisure Satisfaction, and Psychological Health Among Employed Women. *Journal of Counseling & Development*, *86*(1), 57–63. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/j.1556-6678.2008.tb00626.x

Presti A.L., Capone V, Aversano A, Akkermans J. (2022). Career competencies and career success: On the roles of employability activities and academic satisfaction during the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, *49*(1):107-125. doi:10.1177/0894845321992536

Põld, M. (2017). Eesti noore karjäärijuhtimise pädevuste mudel. *[Tallinna Tehnikaülikool]*.

Roberts, K. (2009). Opportunity structures then and now. *Journal of Education and Work*, *22*(5), 355–368. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/13639080903453987

SA Innove. (2016). Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine. https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf

Schlosser, F., Lam, D., & Kerr, G. (2022). Intelligent careers of a resilient mobile workforce: Edu-immigrants. *International Migration*, *60*(2), 49–64 https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/imig.12852

Skakni, I., Maggiori, C., Masdonati, J., & Akkermans, J. (2023). Ready for careers within and beyond academia? Assessing career competencies amongst junior researchers. *Higher*

Education Research & Development, *42*(4), 968–983. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/07294360.2022.2120855

Skýpalová, R., Stojanová, H., Troger, H., & Caha, Z. (2023). Human Resource Management across Generations within the Context of World of Work 4.0. *Emerging Science Journal*, *7*(3), 843-853. 10.28991/ESJ-2023-07-03-013

Spencer, S. M., Blazek, E. S., & Orr, J. E. (2019). Bolstering the female CEO pipeline: Equalizing the playing field and igniting women's potential as top-level leaders. *Business Horizons*, *62*(5), 567–577. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.bushor.2018.10.001

Steindórsdóttir, B. D., Sanders, K., Arnulf, J. K., & Dysvik, A. (2023). Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: A 15-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *140*, 1–16. https://doiorg.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2022.103809

Statista Inc. kodulehekülg 2025, vaadatud 25.04.2025 https://www.statista.com/statistics/1203135/gender-pay-gap-in-europe-by-country/

Sturges, J., Simpson, R., & Altman, Y. (2003). Capitalising on Learning: An Exploration of the MBA as a Vehicle for Developing Career Competencies. *International Journal of Training and Development*, *7*(1), 53–66.

Sultana, R., & Malik, O. F. (2019). Is protean career attitude beneficial for both employees and organizations? Investigating the mediating effects of knowing career competencies. *Frontiers in Psychology*, *10*. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.3389/fpsyg.2019.01284

Šarapova, J. (2018). Eesti koolipsühholoogide rolli selgus ja tööga rahulolu. *Magistritöö. Tartu Ülikool*

Zekeri, A. A. (2004). College Curriculum Competencies and Skills Former Students Found Essential to Their Careers. *College Student Journal*, *38*(3), 412.

Talluri, S. B., Uppal, N., Akkermans, J., & Newman, A. (2024). Towards a self-regulation model of career competencies: A systematic review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *149*, 1–18. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2024.103969

Verbruggen, M., Emmerik, H. Van, Gils, A. Van C. & Meng, A. de Grip (2015). Does early- career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *90*, 101-110. (doi:10.106/j.jvb.2015.08.002)

Wang, H., & Jiao, R. (2022). The relationship between career social support and career management competency: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, *42*(26), 23018–23027. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1007/s12144-022-03418-y

Weisshaar, K. (2017). Publish and Perish? An Assessment of Gender Gaps in Promotion to Tenure in Academia. *Social Forces*, *96*(2), 529–559. https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1093/sf/sox052

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation. Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, *23*(8), 878–890.

Yates, J., & Skinner, S. (2021). How do female engineers conceptualise career advancement in engineering: A template analysis. *Career Development International*, *26*(5), pp. 697-719, 10.1108/CDI-01-2021-0016

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anneli Peitel, annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku valideerimine tööealisel valimil“, mille juhendajad on Triin Liin ja Signe Reppo

1. reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Anneli Peitel 12.05.2025