

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Kaur Lukk

**Töö kui kutsumuse tajumine erinevates ametites: seosed töörahulolu ja
isiksuseomadustega**

Uurimistöö

Juhendajad: Kätlin Anni, PhD

Kairi Kreegipuu, PhD

Läbiv pealkiri: Kutsumuse tajumine erinevates ametites

Tartu 2026

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Töö kui kutsumuse tajumine erinevates ametites: seosed töörahulolu ja isiksuseomadustega**Abstrakt**

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli kaardistada töö kui kutsumuse tajumine erinevate ametite lõikes ning uurida selle seoseid töörahulolu ja Suure Viisiku isiksuseomadustega. Uuring tugines Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024 a kevadise tööturu- ja palgauuringu küsitlusandmetele ning hõlmas 2864 vastajat, kelle ametid kodeeriti ISCO-08 klassifikatsiooni alusel; analüüsi kaasati ametigrupid, mille valimi suurus oli vähemalt 25 vastajat. Tulemused näitasid, et töö kutsumusena tajumine varieerub ametigruppide lõikes ning ametigrupp on kutsumuse tajumisega mõõdukalt määral seotud ($\eta^2 = .12$). Lisaks ilmnes positiivne seos töö kui kutsumuse tajumise ja töörahulolu vahel ($r = .40$). Isiksuseomaduste analüüs näitas, et kutsumuse tajumine on seotud mitme Suure Viisiku isiksusedomeeniga, kuid seosed olid efektisuuruselt pigem nõrgad; positiivselt seostusid kutsumuse tajumisega koostöövalmidus, meelekindlus ja ekstraversus, samas kui neurootilisus oli kutsumusega negatiivses seoses ning avatuse seos ei osutunud statistiliselt oluliseks. Kokkuvõttes viitavad tulemused, et töö kui kutsumuse tajumine on mitmetahuline nähtus, mis kujuneb ametialase konteksti ja individuaalsete isiksuslike tegurite koosmõjus.

Märksõnad: kutsumus, töörahulolu, isiksuseomadused, Suur Viisik

Perceiving work as a calling in different professions: links between job satisfaction and personality traits

Abstract

The aim of this study was to map the perception of work as a calling across different occupations and to examine its associations with job satisfaction and Big Five personality traits. The study was based on survey data collected by Palgainfo Agency and CV Center 2024 spring labor market and salary survey and included responses from 2,864 participants. Occupations were coded according to the ISCO-08 classification, and occupational groups with at least 25 respondents were included in the analyses. Descriptive statistics, correlation analysis, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis were used to analyse the data. The results indicated that the perception of work as a calling varies across occupational groups, with occupation showing a moderate association with calling perceptions ($\eta^2 = .12$). In addition, a positive association emerged between perceiving one's work as a calling and job satisfaction ($r = .40$). Analyses of personality traits showed that perceiving work as a calling was associated with several Big Five domains, although the effect sizes were generally small. Agreeableness, conscientiousness, and extraversion were positively associated with calling, whereas neuroticism showed a negative association; openness to experience was not significantly related. Overall, the findings suggest that perceiving work as a calling is a multifaceted phenomenon shaped by the interplay of occupational context and individual personality characteristics.

Keywords: calling, job satisfaction, personality traits, Big Five

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Töö kui kutsumuse tajumine erinevates ametites: seosed töörahulolu ja isiksuseomadustega

Töö tähenduslikkus ja töörahulolu on töömaailmas kesksed teemad, kuna need mõjutavad töötajate motivatsiooni, pühendumust ja vaimset heaolu. Töö ei ole ainult sissetulekuallikas, vaid ka eneseteostuse ja identiteedi allikas. Eriti tähelepanuväärne on töö tajumine kutsumusena – kui inimesed tunnevad, et nende töö on osa laiemast eesmärgist või missioonist (Dik & Duffy, 2009).

Kutsumuse mõiste juured ulatuvad ajalooliselt Max Weberi (1905) käsitlusse, milles tööle omistati religioosses kontekstis moraalne tähendus ning tööalast pühendumust käsitleti osana indiviidi eetilise kohustusest. Tänapäevases tööpsühholoogias ei käsitleta kutsumust enam religioosse nähtusena, vaid subjektiivse tööhoiaku ja kogemusena. Kaasaegsed autorid rõhutavad, et kutsumus väljendub sisemiselt motiveeritud suhtumises töösse, kus töö on inimese jaoks tähenduslik ning kooskõlas tema väärtuste ja identiteediga (Wrzesniewski *et al.*, 1997). Duffy ja Dik (2013) defineerivad kutsumust kui töö tegemise kogemust, mida iseloomustab sisemine motivatsioon, isiklik tähenduslikkus ning tajutud panus millessegi endast suuremasse, näiteks ühiskondlikku hüvanguisse.

Kutsumus erinevate ametite lõikes

Tööd kutsumusena tajutakse sagedamini ametites, millel on kõrge tähenduslikkus ja sotsiaalne väärtus. Uuringud on näidanud, et inimesed, kes töötavad õpetajatena, tervishoiutöötajatena, sotsiaaltöötajatena või vaimulikena, kirjeldavad oma tööd sagedamini kutsumusena võrreldes nendega, kes töötavad pigem instrumentaalse või majandusliku motivatsiooniga ametites (Duffy, Dik & Steger, 2011; Wrzesniewski *et al.*, 1997). Näiteks Wrzesniewski jt (1997) uuringus eristati kolm töö suhtumise kategooriat: töö (*job*), karjäär (*career*) ja kutsumus (*calling*) – kusjuures kutsumusena tajusid oma tööd sagedamini õpetajad, õed ja vaimulikud, kes nägid oma tööl ühiskondlikku mõju ja isiklikku tähendust. Lisaks leidis Dobrow (2013) uuringus, et loovates ja kunstilistes valdkondades töötavad inimesed nagu muusikud ja kunstnikud, kogevad oma tööd samuti kutsumusena – tihti juba varases nooruses arenenud tugevast kutsest ja isiklikust seotusest tegevusvaldkonnaga. Samas ei ole kutsumuse kogemine piiratud vaid traditsiooniliselt altruistlike ametitega – ka ettevõtjad, IT-spetsialistid või teadlased võivad tajuda oma tööd kutsumusena, kui nad

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

tunnevad, et töö on sisemiselt motiveeriv ja kooskõlas nende väärtustega (Berg, Grant & Johnson, 2010).

Wrzesniewski jt (1997) rõhutavad ka, et kutsumus ei sõltu ainult töö tüübist, vaid pigem sellest, kuidas inimene oma tööd tõlgendab – kaks sama töö tegijat võivad tajuda oma rolli väga erinevalt. Seega on töö kutsumusena tajumine seotud rohkem subjektiivsete tähendustega kui objektiivse töö sisuga.

Kutsumus ja rahulolu

Töö kutsumuse kogemine on järjekindlalt seotud kõrgema töörahuloluga. Empiirilised uuringud on näidanud, et inimesed, kes tajuvad oma tööd kutsumusena, kogevad suuremat tööga rahulolu, tugevamat tööalast pühendumust ning madalamat läbipõlemise taset (Steger, Dik & Duffy, 2012; Duffy, Dik & Steger, 2011; Duffy & Dik, 2013). Duffy *et al.* (2011) rõhutavad, et töö kutsumusena tajumine võib toetada töörahulolu ka stressirohketes või vähem soodsates töötingimustes, toimides teatud juhtudel kaitsefaktorina. Samuti on leitud, et kutsumus toetab tööalast kohanemist ning suurendab karjääri- ja organisatsioonipühendumust, mis on omakorda töörahulolu olulised eeltingimused (Hall & Chandler, 2005; Hirschi, 2012).

Lisaks võib kutsumuse kogemine suurendada töötaja enesetõhusust ja psühholoogilist vastupidavust ning vähendada läbipõlemise riski (Steger *et al.*, 2010; Hagmaier & Abele, 2012). Samas ei ole kutsumus universaalne kogemus ning selle mõju töörahulolule ei ole alati ühesuunaline. Uuringud viitavad, et kutsumuse ja rahulolu vaheline seos on tugevam siis, kui inimesel on võimalus töötada ametikohal, mida ta tajub oma kutsumusena; vastasel juhul võib kutsumuse poole püüdlemine viia pettumuse ja isegi rahulolematuse tekkeni (Berg, Grant & Johnson, 2010; Duffy *et al.*, 2018). Kutsumuse kujunemisel ja selle seostes töörahuloluga mängivad rolli nii sotsiaalsed kui ka isiksuslikud tegurid.

Kutsumus ja isiksuseomadused

Isiksuse rolli tööalaste hoiakute ja töö kutsumusena tajumist on kõige sagedamini käsitletud Suure Viisiku (*Big Five*) isiksusemudeli raames. McCrae ja Costa (1992) järgi hõlmab see mudel viit laia ja suhteliselt stabiilset isiksusedimensiooni: ekstravertsus, meelekindlus, neurootilisus, avatus kogemustele ja koostöövalmidus. Mudelit on laialdaselt kasutatud tööpsühholoogias, kuna need isiksuseomadused on seotud inimese käitumise, motivatsiooni ja tööalaste hoiakutega erinevates kontekstides (Judge *et al.*, 2002).

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Ekstravertsus iseloomustab sotsiaalsust, aktiivsust ja positiivset emotsionaalsust. Ekstravertsemad inimesed kalduvad olema energilisemad ning otsima rohkem sotsiaalset kontakti ja kaasatust, mis võib toetada töö tähenduslikkuse ja kutsumuse kogemist, eriti rollides, kus suhtlemine ja mõju teistele on kesksel kohal (Judge *et al.*, 2002; Judge & Bono, 2001). Varasemad uuringud viitavad, et ekstravertsus on seotud suurema tööalase kaasatuse ja positiivse tööhoiaku kujunemisega, mis võivad omakorda soodustada töö tajumist kutsumusena (Hirschi, 2012).

Meelekindlus hõlmab sihikindlust, vastutustunnet ja enesedistsipliini. Kõrgema meelekindlusega inimesed kalduvad seadma pikaajalisi eesmärke ning pühendumata nende saavutamisele, mis võib toetada töö kui kutsumuse kujunemist ajas läbi järjepideva pingutuse ja tähendusliku panuse kogemise (Hirschi, 2012). Meelekindlust on seostatud ka sisemise motivatsiooni ja tööalase pühendumusega, mis on kutsumuse tajumise olulised eeltingimused (Barrick, Mount & Judge, 2001).

Neurootilisus viitab kalduvusele kogeda negatiivseid emotsioone, nagu ärevus ja ebakindlus. Kõrgema neurootilisusega inimesed võivad tajuda tööalaseid väljakutseid stressirohkemana ning kogeda rohkem kahtlusi oma võimekuse ja töö tähenduslikkuse suhtes. Varasemad uuringud viitavad, et madalam neurootilisus võib soodustada töö tajumist kontrollitava ja tähenduslikuna, mis võib toetada ka kutsumuse kogemist (Steger *et al.*, 2010; Judge *et al.*, 2002). Samas ei välista kõrgem neurootilisus kutsumuse tajumist, vaid võib muuta selle kogemise ebastabiilsemaks ja kontekstist sõltuvamaks.

Avatus kogemustele iseloomustab uudishimu, loovust ja valmisolekut uusi ideid ja kogemusi omaks võtta. Avatust on varasemates uuringutes seostatud töö tähenduslikkuse ja väärtuspõhise motiveeritusega, eriti loovates ja intellektuaalselt nõudlikes ametites (Bui, 2017). Samas ei ole avatuse roll kutsumuse tajumisel olnud üheselt selge, kuna selle mõju võib sõltuda nii töö sisust kui ka indiviidi väärtussüsteemist (Lysova *et al.*, 2019). Seetõttu käsitletakse avatust kutsumuse kontekstis pigem võimaliku, mitte universaalse toetava tegurina.

Koostöövalmidus hõlmab empaatiat, abivalmidust ja koostööle orienteeritust. Kõrgema koostöövalmidusega inimesed võivad sagedamini tajuda oma tööd tähenduslikuna, eriti ametites, kus teiste toetamine ja heaolu edendamine on kesksel kohal. Varasemad uuringud viitavad, et koostöövalmidus võib olla seotud töö väärtuspõhise mõtestamisega ning tajutud panusega millessegi endast suuremasse, mis on kutsumuse kogemuse üks keskseid komponente (Wrzesniewski *et al.*, 1997; Lysova *et al.*, 2019).

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Oluline on rõhutada, et ükski isiksuseomadus ei ole kutsumuse kogemise eeltingimus. Duffy *et al.* (2018) on oma uuringus toonud välja, et kutsumuse tajumine võib esineda väga erineva isiksusprofiiliga inimestel ning isiksuse mõju avaldub pigem tõenäosuste kui kindlate mustritena.

Uurimistöö eesmärk

Käesoleva töö eesmärk on kaardistada, milliseid ameteid tajutakse sagedamini kutsumusena ning milliseid pigem mitte. Uuring tugineb Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024. aasta kevadise tööturu- ja palgauuringu andmestikule ning selle analüüsile. Töö ei keskendu eelnevalt määratletud ametigruppidele, vaid käsitleb töö kui kutsumuse tajumist ametite lõikes, lähtudes vastajate hinnangute põhjal arvutatud ametite keskmistest näitajatest.

Analüüsi eesmärk on kirjeldada, millised ametid kerkivad esile vastajate endi tunnetuses ning millistes ametites on kutsumuse kogemine sagedasem või haruldasem. Selleks analüüsitakse kõiki uuringus nimetatud ametikohti, mille kohta on saadud piisaval hulgal vastuseid, et teha järeldusi usaldusväärselt ja sisukalt. Palgainfo Agentuuri 2024 andmestiku põhjal püstitatakse ametite kutsumuse tajumise kaardistamiseks järgmine uurimisküsimus:

U1: Kuidas erineb töö kui kutsumuse tajumine erinevate ametite lõikes?

Lisaks ametite kaardistamisele uuritakse käesolevas töös ka kutsumuse tajumise seost töörahuloluga. Varasemad empiirilised uuringud on näidanud, et inimesed, kes tajuvad oma tööd kutsumusena, kogevad suuremat töörahulolu, suuremat tööalast pühendumust ning paremat vaimset heaolu (Dik & Duffy, 2009; Lysova *et al.*, 2019). Kutsumusena tajutud töö tegemist on seostatud ka parema tööalase kohanemisega ning suurema karjääri- ja organisatsioonipühendumusega, mis on omakorda töörahulolu olulised eeltingimused (Hall & Chandler, 2005; Hirschi, 2012). Seetõttu on põhjendatud käsitleda kutsumuse tajumist olulise töörahuloluga seotud tegurina ning uurida nende kahe nähtuse omavahelist seost empiirilisel. Selle uurimiseks tõstatan hüpoteesi:

H1: Ameti kutsumusena tajumine on positiivselt seotud töörahuloluga.

Lisaks töörahulolule on varasemates uuringutes rõhutatud ka isiksuseomaduste rolli kutsumuse tajumise kujunemisel. Kutsumuse kogemine ei sõltu üksnes töö sisust või ametipositsioonist, vaid on tihedalt seotud inimese individuaalsete omaduste, väärtuste ja motivatsiooniga (Dik & Duffy, 2009). Empiirilised leiud viitavad, et inimesed, kes on teadlikumad oma väärtustest, omavad tugevamat sisemist motivatsiooni või on avatumad

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

uutele kogemustele, kipuvad suurema tõenäosusega tajuma oma tööd kutsumusena (Dik & Duffy, 2009). Samuti on leitud, et kutsumuse kogemine on seotud positiivsete tööalaste ja heaoluga seotud näitajatega, mis omakorda võivad olla mõjutatud isiksuslikest teguritest (Lysova *et al.*, 2019).

Seega võib isiksust käsitleda ühe taustategurina, mis kujundab seda, kuidas inimesed oma tööd mõtestavad ja kas nad tajuvad seda kutsumusena. Sellest lähtuvalt tõstatan hüpoteesi:

H2: Meelekindlus ja koostöövalmidus on tugevamalt seotud töö kutsumusena tajumisega kui teised isiksusedomeenid.

Uuring on oluline, kuna see võimaldab käsitleda töö kui kutsumuse tajumist erinevate ametite lõikes ning uurida selle seoseid töörahulolu ja isiksuseomadustega. Kutsumuse tajumise uurimine aitab avardada arusaama sellest, kuidas töötajad oma tööd mõtestavad ning millised individuaalsed ja ametialased tegurid võivad olla seotud tööalaste hoiakutega. Käesolev töö loob aluse kutsumuse rolli käsitlemiseks tööelus ning aitab süvendada teoreetilist arusaama kutsumuse, isiksuse ja tööga seotud hoiakute võimalikest seostest.

Meetod

Andmestik

Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024 a kevadise tööturu- ja palgauuringu andmed koguti elektroonilise küsitluse teel. Küsitluse levitamiseks kasutati peamiselt Palgainfo Agentuuri kontaktibaasi, mis on kujunenud kümne aasta jooksul erinevate varasemate uuringute kaudu. Lisaks levitati küsitlust CVKeskus.ee tööportaali kasutajatele, kelle kaudu lisandus ligikaudu kolmandik uutest vastajatest. Küsitlused olid anonüümsed. Kontaktide jagamine polnud osalemise eelduseks ning soovi korral sai edasisest kirjavahetusest loobuda.

Uuringu ajal tehti mitu sihitud masspostitust, millega kutsuti inimesi vastama. Küsitlust reklaamiti ka sotsiaalmeedias (Facebook), kuid sealt saadud vastajate hulk jäi tagasihoidlikuks. Lisaks aitasid mitmed koostööpartnerid küsitlust levitada – näiteks kevadel 2024 liikus info ka Elisa vahendusel, mis pigem toetas usaldusväarsust kui lisas otseselt uusi vastajaid. Vastajatele pakuti osalemise eest motiveerivaid hüvesid, sealhulgas tasuta ligipääsu palgainfole, sooduspakkumisi ning võimalust võita auhindu.

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Käesolevas uurimistöös kasutatud tunnused

Käesoleva uurimistöö jaoks kasutati Palgainfo Agentuuri 2024. aasta kevadise uuringu andmestikust järgmisi plokkide: Suure Viisiku isiksuseomaduste väited, üldine rahulolu tööga ning kavandatav tööstaaž organisatsioonis.

Isiksuseomaduste hindamiseks esitati vastajatele 40 väidet, mis valiti välja Henry & Mõttuse (2025) uuringus olevast 100NP küsimustikust. Väidete abil paluti hinnata, kui hästi need kirjeldavad vastaja tavapäraseid käitumisi, mõtteid, emotsioone ja ka eelistusi. Väidete hulka kuulusid näiteks „Kardan paljusid asju“, „Usun saatuse jõusse“, „Mul on tihti igav“, „Mulle ei meeldi luule“, „Võtan riske“, „Tunnen tihti, et teised naeravad mu üle või räägivad minust“ ja „Pean ennast tavaliseks inimeseks“. Vastamine toimus 6-pallisel Likerti skaalal vahemikus „Täiesti vale“ kuni „Täiesti õige“.

Tööraahulolu hindamiseks kasutati üksiktunnust „Üldine rahulolu tööga üldiselt“. Vastusevariandid olid 5-pallisel Likerti skaalal: „Üldse ei ole rahul“, „Pigem ei ole rahul“, „Nii ja naa“, „Pigem olen rahul“ ja „Täiesti rahul“.

Kutsumuse hindamiseks kasutati üksiktegurit „Minu töö on mu kutsumus“. Vastusevariandid küsimustikus olid 5-pallisel Likerti skaalal: „Üldse ei nõustu“, „Pigem ei nõustu“, „Nii ja naa“, „Pigem nõustun“ ja „Nõustun täiesti“.

Valimi ülevaade

Valimis oli algselt kokku 6844 isikut. Uurimistöö jaoks jäid valimist välja osalejad, kes ei olnud uuringus märkinud ära oma ametit, kellel oli isiksuse küsimustikus vastamata üle 10 väite ja alla 25-aastased osalejad. Lõplikku valimisse jäi 2864 isikut. Kellest 993 (34.67%) meest ja 1786 (62.36%) naist, 85 (2.97%) osalejat ei märkinud enda sugu. Vanust küsiti vanusevahemike järgi (25-34a, 35-44a, 45-54a, 55-64a, 65-74a) – kogu uuringus osalenute vanusevahemik oli 25-74a. Kõige suurem osakaal oli vanusegrupis 35-44a vastanute seas, mis oli 29.9% (n = 855) kogu uuringus osalenud isikute arvust. Ülejäänud vanusegruppide jaotus jagunes järgnevalt: 25-34a (n = 498; 17.4%), 45-54a (n = 729; 25.5%), 55-64a (n = 640; 22.3%), 65-74a (n = 142; 5%).

Uuringus osalesid erineva haridusastmega inimesed ja see küsiti järgnevalt: vähem kui põhiharidus (n = 2; 0.1%), põhiharidus (n = 79; 2.8%), üldkeskharidus (n = 426; 14.9%), kutseharidus pärast põhikooli (n = 48; 1.7%), kutseharidus pärast keskharidust (n = 312; 10.9%), kutseharidus koos keskharidusega (n = 247; 8.6%), rakenduslik kõrgharidus (n =

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

376); 13.1%, bakalaureusekraad ($n = 533$; 18.6%), magistrikraad ($n = 818$; 28.6%), doktorikraad ($n = 20$; 0.7%).

Eetika

Uurimistöös järgiti teadusuuringute eetika põhimõtteid. Küsitlus oli anonüümne ning osalejatele anti enne vastamist selge ülevaade uuringu eesmärkidest, andmete kasutamisest ja vastamise vabatahtlikkusest. Uuringus osalemine ei olnud seotud ühegi kohustusega ning vastajad võisid soovi korral uuringus osalemise katkestada või jätta kontaktandmed esitamata.

Andmeanalüüs

Analüüsi eel töötles juhendaja andmestikku nii, et valimist jäeti välja kõik isikud, kellel esines rohkem kui kümme vastamata isiksuseväidet. Osalejate puhul, kellel oli puuduvaid vastuseid vähem kui kümme väite ulatuses, asendati puuduvad väärtused vastava väite mediaaniga. Kuna uuringusse oli kaasatud piiratud arv isiksuseväiteid, siis ei saanud rakendada originaaltesti Suure Viisiku arvutamise loogikat ning leiti Suure Viisiku domeenide indikaatorid. Selleks rühmitati väited viie Suure Viisiku dimensiooni alla väidete sisu põhjal. Seejärel viidi läbi peakomponentide analüüs ning iga isiksusefaktori lõplikust skoorist eemaldati väited, mille laadung komponentidele jäi alla 0.30. Seetõttu panustas igasse Suure Viisiku dimensiooni erinev arv väiteid: koostöövalmidus – 4 väidet, meelekindlus – 4 väidet, ekstraversus – 6 väidet, neurootilisus – 9 väidet, avatus – 9 väidet. Domeenide lõplikud skoorid põhinesid pärast väidete eemaldamist ja ümberpaigutamist läbi viidud ühefaktorilise PCA tulemusel saadud komponentidel. Kõik Suure Viisiku dimensioonide skoorid teisendati T-skaalale ($M = 50$, $SD = 10$). Lisaks on kõik isiksusnäitajad vanuse ja soo osas residualiseeritud (Anni, 2026).

Uuringus osalejate ametinimetused kodeeriti rahvusvahelise ametite klassifikatsiooni ISCO-08 järgi 4-numbrilisteks koodideks (Statistikaamet, 2025). Kodeerijateks olid lisaks minule ka Tartu Ülikooli psühholoogia eriala bakalaureuseõppe tudengid Keidy Kalda, Kätlin Kikas ja Janet Murumets. Kodeerimisprotsessi viisid läbi kaks tudengitest koosnevat kodeerijapaari üksteisest sõltumatult. Paarid jagunesid: Kätlin ja Janet ning Keidy ja mina. Juhendaja jagas paaridele ameti valdkonnad. Mina ja Keidy kodeerisime 2274 ametit ning Janet ja Kätlin kodeerisid 2106 ametit. Hindajatevaheline kokkulangevus minul ja Keidyl oli 90.3% ning Janetil ja Kätlinil 74.1%. Kõik lahknevused kodeerimisel arutasid paarid omakesti läbi ja lahendati konsensuslikult. Analüüsi tarbeks koondati ametid ISCO-08

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

koodide alusel ametigruppidesse. Edasisse analüüsi kaasati üksnes need ametigrupid, mille valimi suurus oli vähemalt 25 vastajat. Selliseid gruppe oli kokku 57 (vt Lisa 1).

Ametigrupid, millel oli alla 25 vastaja jäeti uuringust välja, et tagada tulemuste usaldusväärsus. Sama andmestiku põhjal valmivad veel ka järgnevad uurimustööd: Kikas (2026), Kalda (2026), Murumets (2026).

Andmeid analüüsisin vabavaralise statistikaprogrammi JASP 0.95.4 abil. Ameti kutsumuslikkuse hindamisel lähtusin iga vastaja hinnangust 5-pallisel Likerti skaalal väitele „Minu töö on mu kutsumus“. See väide kajastab, mis määral vastaja tajub oma tööd kutsumusena. Seejärel seostasin kutsumuse skoorid kodeeritud ametinimetustega. Iga ametigrupi jaoks arvutasin kutsumuse keskmise tulemuse, mis võimaldas kaardistada, milliseid ameteid enim peetakse kutsumuseks (vt Lisa 2).

Ametigruppide keskmiste erinevuste hindamiseks viisin läbi ühefaktoriline dispersioonanalüüs (*one-way ANOVA*), kus sõltuvaks muutujaks oli töö kutsumuse tajumine ning teguriks ametigrupp (ISCO-08). Efekti suuruse hindamiseks leidsin eta-ruut (η^2). Ameti kutsumusena tajumise ja töörahulolu vahelise seose leidmiseks viisin läbi korrelatsioonianalüüs ja leidsin Pearsoni r .

Selleks, et leida millised isiksuseomadused on seotud kutsumuse tajumisega kasutasin mitmiklineaarset regressiooni, et uurida iga isiksusedomeeni unikaalset selgitusvõimet. Regressioonimudelisse lisasin kõik viis Suure Viisiku omadust samaaegselt (koostöövalmidus, meelekindlus, ekstravertsus, neurootilisus ja avatus), mis võimaldas hinnata, millised omadused ennustavad kutsumuse taset sõltumatult teistest isiksuseäitajatest.

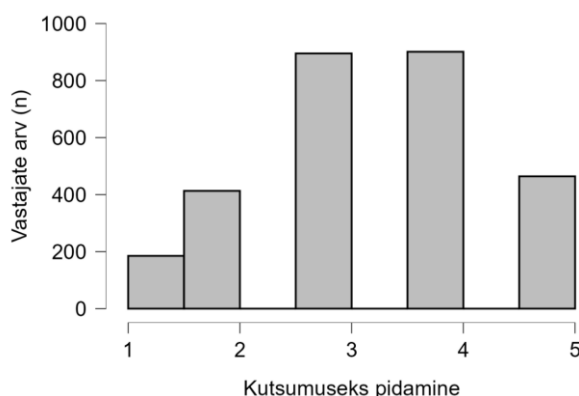
Tulemused

U1 Kutsumuse kaardistamine

Uuringus osalenud 2864 isikust vastas küsimusele „Minu töö on mu kutsumus“ 2858 isikut. Nendest 464 (16.24%) isikut vastasid 5-pallisel Likerti skaalal selle küsimusele „Nõustun täiesti“, 901 (31.53%) isikut vastasid „Pigem nõustun“, 895 (31.32%) isikut vastasid „Nii ja naa“, 413 (14.45%) isikut vastasid „Pigem ei nõustu“ ja 185 (6.47%) isikut vastasid „Üldse ei nõustu“ (vt Joonis 1). „Nõustun täiesti“ ja „Pigem nõustun“ vastasid kokku 1365 isikut, mis on 47.76% kogu uuringus antud küsimusele vastanud isikute arvust. „Nii ja

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

naa“, Pigem ei nõustu“ ja „Üldse ei nõustu“ vastasid kokku 1493 isikut, mis on 52.24% kogu uuringus antud küsimusele vastanud isikute arvust.



Joonis 1. Ameti kutsumuseks pidamine.

Märkus: 1 – Üldse ei nõustu; 2 – Pigem ei nõustu; 3 – Nii ja naa; 4 – Pigem nõustun; 5 – Nõustun täiesti.

Järgnevalt analüüsisin kutsumuse hinnanguid ametigruppide lõikes, kasutades ametigruppide keskmisi näitajaid. Ametipõhise kutsumuse kaardistamiseks on ametid teisendatud ISCO-08 järgi koodideks (vt Lisa 1). Tulemused näitavad, et enim peetakse kutsumuseks järgnevaid ameteid (vt Tabel 1): meditsiiniõed (M=4.23; SD=0.83), õpetajad (M=4.13; SD=0.86), sotsiaaltöötajad (M=4.03; SD=0.97), finantsjuhid (M=3.90; SD=0.98), huvikooliõpetajad (M=3.89; SD=1.19), müügi-, turundus- ja arendusjuhid (M=3.83; SD=1.26). Kõige vähem peetakse kutsumuseks järgmisi ameteid (vt Tabel 2): lihttöölised (M=2.44; SD=1.42), laotöötajad (M=2.46; SD=1.17), müügiteenindajad (M=2.48; SD=1.18), tööstuse lihttöölised (M=2.69; SD=1.21), valitsuse haldusalade ametnikud (M=2.83; SD=1.26), klienditoe konsultant (M=2.83; SD=0.99).

Tabel 1. Kuus enim kutsumuseks peetavat ametit.

	Ametid					
	2221	2300	2635	1211	2350	1220
M	4.23	4.13	4.03	3.90	3.89	3.83
SD	0.83	0.86	0.97	0.98	1.19	1.26

Märkus: 2221 – meditsiiniõed, 2300 – õpetajad, 2635 – sotsiaaltöötajad, 2350 – huvikooliõpetajad, 1211 – finantsjuhid, 1220 – müügi-, turundus- ja arendusjuhid.

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Tabel 2. Kuus kõige vähem kutsumuseks peetavat ametit.

	Ametid					
	9629	4321	5249	9320	3359	4225
M	2.44	2.46	2.48	2.69	2.83	2.83
SD	1.42	1.17	1.18	1.21	1.26	0.99

Märkus: 9629 – lihttöölised, 4321 – laotöötajad, 5249 – müügiteenindajad, 9320 – tööstuse lihttöölised, 3359 – valitsuse haldusalade ametnikud, 4225 – klienditoe konsultant.

Ametigruppide keskmiste erinevuste hindamiseks viisin läbi ANOVA, kus sõltuvaks muutujaks oli töö kui kutsumuse tajumine ning teguriks ametigrupp (ISCO-08). Analüüs näitas, et kutsumuse tajumine erines ametigruppide lõikes statistiliselt oluliselt $F(56, 2801) = 6.91, p < .001, \eta^2 = .12$. Efekti suurus viitab keskmise suurusega seosele ametigrupi ja töö kui kutsumuse tajumise vahel, kus ametigrupp selgitas ligikaudu 12% kutsumuse hinnangute varieeruvusest (vt Tabel 3).

Tabel 3. Ametigruppide võrdlus töö kui kutsumuse tajumisel: ANOVA kirjeldavad näitajad

	SS	df	MS	F	p	η^2
Ametigrupp (ISCO)	428.0	56	7.64	6.91	< .001	.12
Jääk	3099.2	2801	1.11			

Märkus. SS = ruutude summa, df = vabadusastmed, MS = keskmine ruut, F = F-statistik, p = olulisustõenäosus, η^2 = eta-ruut (efektisuurus).

H1 Ameti kutsumusena tajumine on positiivselt seotud töörahuloluga.

Püstitasin hüpoteesi, et ameti kutsumusena tajumine on positiivselt seotud töörahuloluga. Hüpoteesi testimiseks viisin läbi korrelatsioonanalüüsi. Korrelatsioonanalüüs (Pearsoni korrelatsioon) eeldusteks on muutujate paiknemine pideval skaalal, normaaljaotuslikkus, lineaarne suhe muutujate vahel ning erindite puudumine. Hajuvusdiagrammil erindeid ei tuvastanud ning on olemas ka lineaarne seos. Asümmeetriakordaja ja järsakusaste jäid vahemikku -1 kuni 1. Korrelatsioonianalüüs näitab, et ameti kutsumusena tajumise ja tööga rahulolu vahel esineb positiivne korrelatsioon ($r = .40, p < .001$). Sissejuhatuses püstitatud hüpotees sai kinnitust.

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

H2: Meelekindlus ja koostöövalmidus on tugevamalt seotud töö kutsumusena tajumisega kui teised isiksusedomeenid.

Lisaks ametigruppide keskmiste võrdlustele analüüsisin ka Suure Viisiku isiksusedomeenide seost kutsumuse tajumisega. Selleks viisin läbi mitmiklineaarse regressioonianalüüsi, kuhu lisasin ennustajatena viis isiksuseomadust (A – koostöövalmidus, C – meelekindlus, E – ekstravertsus, N – neurootilisus, O – avatus). Analüüs osutus statistiliselt oluliseks ($F(5, 2857) = 27.13, p < .001$), selgitades kutsumuse varieeruvusest 4.5% ($R^2 = 0.045$).

Regressioonikoefitsientide põhjal olid kutsumuse tajumisega statistiliselt seotud neli isiksusedomeeni. Koostöövalmidus ($\beta = 0.07, p < .001$), meelekindlus ($\beta = 0.06, p = .010$) ja ekstravertsus ($\beta = 0.09, p < .001$) ennustasid kutsumuse taset positiivselt. Neurootilisus oli kutsumuse negatiivne ennustaja ($\beta = -0.08, p < .001$). Avatuse tulemus ($\beta = 0.04, p = .079$) ei olnud statistiliselt oluline.

Arutelu

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli kaardistada, milliseid ameteid tajutakse sagedamini kutsumusena ning uurida töö kutsumusena tajumise seoseid töörahulolu ja Suure Viisiku isiksusedomeenidega. Tulemused annavad ülevaate sellest, kuidas kutsumuse kogemine varieerub Palgainfo Agentuuri 2024 uuringus osalenud isikute ametite lõikes ning millised individuaalsed tegurid on sellega seotud.

Uuringu esmaseks eesmärgiks oli Palgainfo Agentuuri 2024. aasta uuringu andmete põhjal kaardistada, kuidas töö kui kutsumuse tajumine varieerub ametite ja ametigruppide lõikes, lähtudes ametite keskmistest hinnangutest. Tulemused näitasid, et töö kutsumusena tajumine erineb ametigruppide lõikes statistiliselt oluliselt ning ametigrupp selgitas ligikaudu 12% kutsumuse hinnangute varieeruvusest. See viitab keskmise suurusega seosele ning kinnitab, et ametilisel kontekstil on oluline roll ameti kutsumusena tajumisel. Enim tajuti kutsumusena ameteid, mis ISCO-klassifikatsiooni järgi kuuluvad spetsialistide ja juhtide hulka. Tulemustest ilmnas, et enim tajutakse kutsumusena järgnevaid ameteid: meditsiiniõed, pedagoogid, sotsiaaltöötajad, finantsjuhid, huvikoolide õpetajad ja müügi-, turundus- ja arendusjuhid. Kõige vähem tajutakse kutsumusena ameteid, mis kuuluvad lihttöö ja rutiinsemate tööde koosseisu. Tulemustest ilmnas, et kõige vähem tajuvad oma ametit

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

kutsumusena: lihttöölised, laotöötajad, müügiteenindajad, tööstuse lihttöölised, valitsuse haldusalade ametnikud ja klienditoe konsultandid.

Need leiud on kooskõlas varasema kirjandusega, mille kohaselt tajutakse kutsumusena sagedamini ameteid, millel on kõrgem tajutud tähenduslikkus, autonoomia või ühiskondlik mõju (Wrzesniewski *et al.*, 1997; Duffy *et al.*, 2011). Samas näitavad tulemused ka, et kutsumus ei ole piiratud vaid traditsiooniliselt altruistlike või „abistavate“ ametitega, vaid esineb laiemalt erinevates valdkondades. See toetab arusaama, et kutsumus on eelkõige subjektiivne tööhoiak, mitte pelgalt ametipositsiooni objektiivne omadus (Duffy & Dik, 2013).

Esimene hüpotees, ameti kutsumusena tajumine on positiivselt seotud töörahuloluga, leidis kinnitust. Leitud positiivne korrelatsioon ($r = .40, p < .001$) viitab sellele, et inimesed, kes tajuvad oma ametit oma kutsumusena, on keskmiselt ka tööga rahulolevamad. See tulemus on kooskõlas ka varasemate empiiriliste uuringutega, mis on näidanud, et kutsumuse kogemine on seotud kõrgema töörahuloluga (Duffy *et al.*, 2011; Steger *et al.*, 2012). Leitud seos ei viita siiski põhjuslikkusele, kuid toetab teoreetilist käsitlust, mille kohaselt ameti kutsumusena tajumine võib toimida töörahulolu toetava ressursina, aidates inimestel oma tööd tähenduslikumalt mõtestada. Samas on oluline märkida, et korrelatsioon ei olnud väga tugev, mis viitab sellele, et töörahulolu kujunemisel mängivad rolli ka mitmed teised tegurid, milleks võivad olla nii töötingimused, juhtimine ja kui ka organisatsioonikultuur.

Teine hüpotees, meelekindlus ja koostöövalmidus on tugevamalt seotud töö kutsumusena tajumisega kui teised isiksusedomeenid, ei leidnud kinnitust. Kuigi mõlemad isiksusedomeenid olid kutsumuse tajumisega statistiliselt oluliselt seotud olid nende seosed efektisuuruselt pigem nõrgad ega eritunud selgelt teiste Suure Viisiku dimensioonide seostest. Lisaks ilmnes, et kutsumuse tajumisega olid sarnase suurusega seotud ka ekstravertsus ning neurootilisus, millest viimane oli kutsumusega negatiivses seoses. See näitab, et kutsumuse tajumine ei ole seotud üksnes pühendumuse ja koostööle orienteeritusega, vaid hõlmab ka emotsionaalse regulatsiooni ja aktiivse tööalase suhtumisega seotud aspekte. See on kooskõlas ka varasemate käsitlustega, mille kohaselt kutsumuse kogemine ei ole seotud ühegi domineeriva isiksuseomadusega, vaid kujuneb mitme teguri koosmõjus (Duffy *et al.*, 2018; Lysova *et al.*, 2019).

Samuti toetavad leitud tulemused arusaama, et kutsumuse tajumine on mitmetahuline nähtus, mille kujunemisel mängivad rolli erinevad isiksuslikud ja kontekstuaalsed tegurid. Varasemad uuringud on samuti rõhutanud, et isiksuseomaduste mõju töö tähenduslikule

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

mõtestamisele on pigem tõenäosuslik ja sõltub töö iseloomust ning ajalisest perspektiivist (Hirschi, 2012; Barrick *et al.*, 2001).

Piirangud ja jätkusuunad

Käesoleva uurimistöö tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada mitmete piirangutega. Isiksusedomeenid arvatati piiratud arvu väidete alusel, mis pärinesid 100-NP küsimustikust, kuid olid valitud eesmärgiga kirjeldada võimalikult hästi ametitevahelisi erinevusi, mitte Suure Viisiku klassikalisi konstrukte (Anni *et al.*, 2025). Seetõttu käsitleti käesolevas töös kasutatud isiksuseskoore eelkõige Suure Viisiku domeenidele viitavate indikaatoritena, mitte täielikult valideeritud isiksusemõõdikutena, mis võib piirata tulemuste üldistatavust ja tõlgendatavust.

Lisaks tuleb arvestada, et kuigi isiksuseomadused osutusid kutsumuse tajumisega seotuks, olid nende seosed efektiivsusest pigem nõrgad. See viitab, et kutsumuse kujunemisel mängivad olulist rolli ka teised tegurid, mida käesolevas töös ei käsitletud, näiteks töötingimused, organisatsioonikultuur, juhtimisstiil või individuaalsed väärtused. Tulevased uuringud võiksid käsitleda kutsumust mitmeteguriliste mudelite raames, mis ühendavad isiksuslikud, organisatsioonilised ja kontekstuaalsed tegurid.

Lisaks mõõdeti töö kutsumusena tajumist käesolevas töös ühe väite abil. Kuigi üksikväited on suurandmetel põhinevates küsitlustes levinud ning võimaldavad hõlmata laia vastajaskonda, võib selline mõõtmisviis piirata konstrukti nüansirikkamat käsitlemist. Tulevastes uuringutes võiks kasutada mitmeväitelisi kutsumuse skaalasid, mis võimaldaksid eristada kutsumuse erinevaid aspekte, näiteks töö tähenduslikkust, sisemist motivatsiooni ja tajutud panust ühiskonda.

Lisaks põhines ametite analüüs ISCO-08 klassifikatsioonil ning ametigrupid koondati piisava vastajate arvu tagamiseks suhteliselt laiadeks kategooriateks. Selline lähenemine võimaldas teha statistiliselt usaldusväärseid järeldusi, kuid võib varjata ametisiseseid erinevusi töö sisu, rolli ootuste ja töökorralduse tasandil. Edasised uuringud võiksid keskenduda detailsematele ametikirjeldustele või analüüsida kutsumuse tajumist konkreetsete töörollide või organisatsioonide lõikes. Samuti, kuna tegemist oli Palgainfo Agentuuri 2024 uuringu käigus kogutud andmetega, oli ametite valim piiratud ja seega ei näita antud uuringu tulemused ameti kutsumusena tajumise üldpilti, vaid kirjeldavad kutsumuse tajumist nendes ametigruppides, mille kohta oli andmestikus piisavalt vastuseid.

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Edasiste uurimissuundadena oleks väärtuslik rakendada longitudinaalseid uurimisdisaine, mis võimaldaksid jälgida kutsumuse tajumise kujunemist ajas ning hinnata, kuidas muutused tööelus või karjääris mõjutavad kutsumuse kogemist. Samuti võiks edaspidistes uuringutes uurida võimalikke vahendavaid ja modereerivaid tegureid, näiteks seda, kas töö tähenduslikkus või töö–isiksuse sobivus vahendavad isiksuse ja kutsumuse vahelist seost. Selline lähenemine aitaks süvendada arusaamist kutsumuse rollist tööelus ning toetaks rakenduslike sekkumiste kavandamist töötajate heaolu ja tööalase tähenduslikkuse suurendamiseks.

Kokkuvõte

Käesolevas uurimistöös analüüsiti töö kui kutsumuse tajumist erinevate ametite lõikes ning selle seoseid töörahulolu ja isiksuseomadustega. Tulemused näitasid, et töö kutsumusena tajumine varieerub ametigruppide lõikes statistiliselt oluliselt ning ametigrupp selgitas ligikaudu 12% kutsumuse hinnangute varieeruvusest ($\eta^2 = .12$), viidates mõõduka suurusega seosele ameti ja kutsumuse tajumise vahel. Lisaks ilmnes mõõdukas positiivne seos töö kui kutsumuse tajumise ja töörahulolu vahel ($r = .40$), mis kinnitab, et kutsumuse kogemine on seotud positiivsemate tööalaste hoiakutega.

Isiksuseomaduste analüüs näitas, et kutsumuse tajumine on seotud mitme Suure Viisiku isiksusedomeeniga, kuid nende seosed olid efektsuuruselt pigem nõrgad. Positiivselt seostusid kutsumuse tajumisega koostöövalmidus, meelekindlus ja ekstravertsus, samas kui neurootilisus oli kutsumusega negatiivses seoses. Avatuse seos kutsumuse tajumisega ei osutunud statistiliselt oluliseks. Hüpotees, mille kohaselt meelekindlus ja koostöövalmidus oleksid kutsumuse tajumisega tugevamalt seotud kui teised isiksusedomeenid, ei leidnud kinnitust.

Kokkuvõttes osutavad käesoleva uurimistöö tulemused, et töö kui kutsumuse tajumine on mitmetahuline nähtus, mida ei saa taandada üksnes ametile ega üksikutele isiksuseomadustele. Kutsumuse kogemine kujuneb pigem ametialase konteksti ja individuaalsete isiksuslike tegurite koosmõjus, kusjuures isiksuse roll avaldub tõenäosuslikult, mitte määravalt. Uurimistöö tulemused täiendavad arusaama kutsumuse rollist tööelus ning toovad välja vajadust käsitleda kutsumust laiemas töö- ja individuaalsete erinevuste raamistikus.

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Tänu sõnad

Tahan tänada oma juhendajaid Kätlin Annit ja Kairi Kreegi puud abi ja toetuse eest. Samuti soovin tänada ka enda kaastudengeid Keidy Kaldat, Kätlin Kikast ja Janet Murumetsa, kellega koostöös kodeerisime ameteid.

Kasutatud kirjandus

- Anni, K. (2026). *Suure Viisiku isiksusedomeenide indikaatorite konstrueerimine TÕ psühholoogia instituudi uurimistöodes kasutamiseks* [Avaldamata käsikiri]. Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.
- Anni, K., Vainik, U., & Möttus, R. (2025). Personality Profiles of 263 Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 110(4), 481–511. <https://doi.org/10.1037/apl0001249>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- Bui, H. T. M. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*. <https://doi.org/10.1177/0306307016687990>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1808>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2018). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0030635>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.301>

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.001>
- Henry, S. & Möttus, R. (2025). The 100 Nuances of Personality: Development of a comprehensive, non-redundant personality item pool.
https://doi.org/10.31234/osf.io/zgwna_v1
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaning and person–job fit. *Journal of Counseling Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kalda, K. (2026). *Töötaja isiksuslik sarnasus tema ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga ja selle seos töörahulolu ning ametis püsimise sooviga* [uurimistöö]. Tartu Ülikool.
- Kikas, K. (2026). *Seos palga ja ametile omaste isiksuseomaduste vahel* [uurimistöö]. Tartu Ülikool.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Murumets, J. (2026). *Ametite isiksuseprofiilid ning inimese-ameti sarnasus 2024. aasta kevadise tööturu ja palgauuringu andmetel* [uurimistöö]. Tartu Ülikool.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fulfilling work as a calling: A review of empirical research and a research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Statistikaamet. (2025, detsember 06). *Klassifikaatorite portaal*.

<https://klassifikaatorid.stat.ee/item/stat.ee/b8fdb2b9-8269-41ca-b29e-5454df555147/64>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2010). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*.

<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>

Weber, M. (1905). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London: Unwin Hyman.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*.

<https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Lisa 1

ISCO-08 järgi klassifitseeritud uuringus osalejate ametinimetused:

- 1211 – finantsjuhid;
- 1219 – haldusjuhid;
- 1220 – müügi-, turundus- ja arendusjuhid;
- 1321 – tööstusjuhid;
- 1323 – ehitusjuhid;
- 1324 – tarneahelajuhid;
- 1330 – IKT-juhid;
- 1345 – haridusasutuste juhid;
- 1349 – kutseteenuste juhid;
- 1420 – kaubandusjuhid;
- 2140 – insenerid;
- 2221 – meditsiiniõed;
- 2300 – õpetajad;
- 2350 – huvikooliõpetajad;
- 2411 – pearaamatupidajad;
- 2421 – juhtimisanalüütikud;
- 2422 – strateegiate väljatöötajad;
- 2430 – müügi, turunduse ja avalike suhete tippspetsialistid;
- 2511 – süsteemianalüütikud;
- 2512 – tarkvaraarendajad;
- 2619 – juristid;
- 2620 – raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid;
- 2635 – sotsiaaltöötajad;
- 3112 – ehitustehnikud;
- 3120 – töödejuhatajad;
- 3210 – meditsiinitehnikud ja farmaatsia keskastme spetsialistid;
- 3313 – raamatupidajad;
- 3322 – müügiesindajad;
- 3323 – hankespetsialistid;
- 3333 – personalivärbajad;

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

3341 – kontorijuhatajad;
3343 – juhiabid;
3359 – valitsuse haldusalade ametnikud;
3412 – sotsiaaltöõspetsialistid;
3510 – IKT-tehnikud;
4110 – kontoriabilised;
4225 – klienditoe konsultandid;
4229 – klienditeenindajad;
4310 – arvepidamise kontoritöötajad;
4321 – laotöötajad;
4323 – logistikud;
5220 – poodide müügipersonal;
5230 – kassapidajad;
5249 – müügiteenindajad;
5310 – lapsehoidjad ja õpetajaabid;
5320 – tervishoiu hooldustöötajad;
5414 – turvatöötajad;
7100 – ehitustöölised;
8100 – seadme- ja masinaoperaatorid;
8322 – autojuhid;
8330 – veoauto- ja bussijuhid;
8340 – liikurmasinate juhid;
9112 – puhastusteenindajad;
9320 – tööstuse lihttöölised;
9330 – veonduse lihttöölised;
9629 – muud lihttöölised;
301x – tehnikud.

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

Lisa 2

ISCO-08 koodide järgi ametid ja ameti kutsumuseks pidamise keskmine skoor ja standardhälve

ISCO	M	SD
1211	3.90	0.98
1219	3.37	0.97
1220	3.83	1.26
1321	3.35	1.07
1323	3.57	1.01
1324	3.54	1.03
1330	3.54	1.11
1345	3.73	0.91
1349	3.58	0.97
1420	3.44	1.02
2140	3.54	0.92
2221	4.23	0.83
2300	4.13	0.86
2350	3.89	1.19
2411	3.56	1.04
2421	3.37	0.99
2422	3.11	0.97
2430	3.32	1.13
2511	3.41	1.10
2512	3.82	1.07
2619	3.53	0.92
2620	3.75	1.11
2635	4.03	0.97
3112	3.26	1.04
3120	3.13	0.94
3210	3.65	1.09
3313	3.41	1.00

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

3322	3.24	0.92
3323	2.97	1.09
3333	3.76	0.93
3341	3.30	1.02
3343	3.27	1.04
3359	2.83	1.26
3412	3.83	0.83
3510	3.34	1.11
4110	3.03	1.18
4225	2.83	0.99
4229	3.08	1.15
4310	3.29	1.03
4321	2.46	1.17
4323	3.04	0.82
5220	3.10	1.17
5230	2.87	1.14
5249	2.48	1.18
5310	3.54	0.97
5320	3.32	1.01
5414	3.00	1.10
7100	3.03	1.12
8100	2.98	1.15
8322	3.26	0.92
8330	3.72	1.28
8340	3.43	1.03
9112	2.86	1.15
9320	2.69	1.21
9330	2.88	1.20
9629	2.44	1.42
301x	3.20	0.96

KUTSUMUSE TAJUMINE ERINEVATES AMETITES

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

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis.

/Kaur Lukk/