

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Ranno Mesi

**KARJÄÄRIRAHULOLU UURING 1996- 2007 AASTA
KORREKTSIOONI ERIALA LÕPETANUTE SEAS**

Juhendaja:
Inga Uueküla, MSc

Tallinn 2008

ANNOTATSIOON

Kolledž: Justiitskolledž	Kuu ja aasta: 19.05.2008
Töö pealkiri: „Karjäärirahulolu uuring 1996-2007 aasta korrektsiooni eriala lõpetanute seas”.	
Töö autor: Ranno Mesi	allkiri:
<p>Lõputöö maht on 48 lehekülge, hõlmates endas 4 tabelit. Töö kirjutamisel on läbi töötatud 30 allikat. Tööl on 1 lisa. Töö on kirjutatud eesti keeles ja lühikokkuvõtte inglise keeles. Lõputöö on jaotatud kolme peatükki, millest esimeses peatükis on kirjeldatud teema teoreetilised lähtekohad, teises osas kirjeldatakse uurimismeetodeid ning kolmandas osas tuuakse ära uuringu tulemused.</p> <p>Käesoleva töö eesmärgiks oli välja selgitada, kas 1996-2007 aastal Korrektsiooni eriala lõpetanud inimesed tegid oma eriala valiku teadlikult, kas nad teeksid uuesti valides sama valiku. Lisaks sellele on antud tööl eesmärk välja selgitada kas korrektsiooni eriala vilistlased olid rahul koolis omandatud haridusega ja välja selgitada sugude vahelised erinevused tööga rahulolu osas.</p> <p>Andmete kogumiseks kasutati paber kandjal ankeetküsitlust. Ankeetküsitluse analüüsimiseks ning järelduste tegemiseks kasutas autor andmete võrdlemist, üldistamist ning statistilist analüüsi.</p> <p>Lõputöö tulemusena antakse ülevaade korrektsiooni vilistlaste karjääri ja tööga rahulolust. Töö raames tuuakse välja, põhjused, mis ajendasid korrektsiooni vilistlasi antud eriala kasuks otsustama ning kui kõrgelt hinnatakse oma rahulolu Sisekaitse või Riigikaitseakadeemias omandatud hariduse osas.</p>	
Võtmesõnad : tööga rahulolu, karjääriga rahulolu, vilistlane, korrektsioon.	
Keywords : job satisfaction, career satisfaction, alumnus, alumna, correction.	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud:	
Juhendaja allkiri:	

SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	2
SISUKORD.....	3
SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖ TEOREETILINE OSA	7
1.1 <i>Karjääri olemus</i>	7
1.2 <i>Karjääri teooriad</i>	9
1.3 <i>Rahulolu teooriad</i>	11
1.4 <i>Töörahuolu mõjutavad tegurid</i>	13
1.5 <i>Naised vanglasüsteemis</i>	15
2. TÖÖ EMPIIRILINE OSA	17
2.1 <i>Uurimisvaldkonna kirjeldus</i>	17
2.2 <i>Metodoloogia</i>	17
2.1.1 <i>Meetod</i>	17
3.1.1 <i>Protseduur</i>	19
3.1.1 <i>Valim</i>	19
3. TULEMUSED	22
3.1 <i>Korrelatsioonseosed</i>	22
3.1.1 <i>Eriala valik ja rahulolu</i>	22
3.1.2 <i>Rahulolu seosed teiste näitajatega</i>	23
3.2 <i>Keskmete võrdlus</i>	27
3.2.1 <i>Keskmete võrdlused eriala valikute osas</i>	28
3.2.2 <i>Vanglas ja väljaspool vanglat töötavate vilistlaste rahulolutegurite keskmete võrdlus</i>	29
3.3 <i>Arutelu</i>	30
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY.....	36
KASUTATUD KIRJANDUS	37
LISA 1. Ankeetküsitlus.....	39

Tabelite loetelu:

1. Üldandmete ja erinevate rahuloluküsimustike vahelised seosed
2. Rahulolu küsimustike ja nende alaskaalade omavahelised seosed
3. Rahulolu tasemete keskmised gruppide vahel, kes valiksid sama eriala uuesti võrrelduna nendega kes ei valiks
4. Vanglas ja väljaspool vanglat töötavate vilistlaste rahulolutegurite keskmiste võrdlus

SISSEJUHATUS

Inimese rahulolu tööga algab juba kooli hariduse omandamisest. Inimesed teevad oma esimesi samme tuleviku heaolu nimel juba elukutse valikul ehk siis pannakse juba suhteliselt varajases eas paika oma nii nimetatud karjääriplaan. Need sammud, mida inimesed erinevatel eluetappidel teevad, koosnevad mitmetest erinevatest tegevustest. Siinkohal mängivad olulist rolli ka inimese isiksuseomadused. Lisaks isiksuseomadustele, millega kindlasti arvestatakse elukutsevalikul, on üha olulisemaks teguriks tõusnud eesti tingimustes konkurentsivõimeliseks olemisel, kõrghariduse omamine.

Koolis õpitu omandab hilisemas tööjõu konkurentsivõime realse väärtuse. Seda väärtust võib samastada ka ametikohaga, millele inimene kvalifitseerub. Siit edasi võib hakata rääkima karjäärist. Varasematel aegadel otsustas töötaja karjääri üle tööandja, suunates teda sinna kuhu parasjagu vaja oli, ilma tema arvamust märkimisväärselt arvestamata. Sel juhul, kui üleviimisega kaasnes vastutuse ja töötasu suurenemine, oli tegemist edutamisega ning töötaja edukust hinnataigi selliste üleviimiste arvu järgi. Tänapäeval on hakatud rohkem tegelema inimese ja töökoha omavahelise kokkusobitamisega ning sellega seoses tuntakse rohkem huvi ka iga töötaja vajaduste, huvide ja eelistuste vastu. On hakatud aktsepteerima ka fakti, et edukas on võimalik olla tippu jõudmata ja et kõik inimesed ei oligi tingimata edutamisest huvitatud. (Alas 2005:109)

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kas 1996-2007 aastal Korrektsiooni eriala lõpetanud inimesed on teinud oma eriala valiku teadlikult, kas nad teeksid uuesti valides sama valiku. Lisaks sellele on antud töö eesmärk välja selgitada kas korrektsiooni eriala vilistlased on rahul koolis omandatud haridusega ja välja selgitada sugude vahelised erinevused tööga rahulolu osas.

Eesmärgist lähtuvalt püstitas töö autor järgnevad hüpoteesid:

- Korrektsiooni eriala lõpetanud üliõpilased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikult ja uuesti valides otsustaksid pigem korrektsiooni eriala kasuks, on rahulolevamad oma tööga.
- Valitud erialal töötamisega rahulolevad vilistlased on rahulolevamad omandatud haridusega.

- Naised on rahulolevamad töötamisega valitud erialal, kui mehed.

Eesmärgini jõudmiseks ja hüpoteesi lahendamiseks on töö autor seadnud järgmised ülesanded: karjääri ja töö rahulolu puudutava kirjanduse analüüs, mis kätkeb endas asjakohaste teoreetiliste lähtekohtade esitamist, karjääri rahulolu-uuringu läbiviimist, tulemuste statistilist töötlust ja tõlgendamist. Hüpoteesi lahendamiseks kasutab autor järgmisi meetodeid: andmekogumismeetodina ankeetküsitlust; andmeid töödeldakse statistiliselt; tulemuste tõlgendamiseks kasutatakse võrdlust, reastamist, analüüsi ning üldistust; tulemuste esitamiseks kasutatakse teksti, tabeleid ning jooniseid.

Autor tänab lõputöö juhendajat Inga Uueküla, Justiitskolledži direktorit Hannes Liivakut ja kõikidest vanglatest osalenud kontaktisikuid: Harku vangla üldosakonna juhataja Kadri Kilp, Tallinna vangla üldosakonna spetsialist Liisa Paavel, Murru vangla üldosakonna peaspetsialist Kristel Nuume, Viljandi vangla üldosakonna juhataja Merike Org, Tartu Vangla üldosakonna juhataja Maris Sirendi ja Viru vangla arvestusosakonna peaspetsialist Triin Loorits, kes aitasid andmekogumist läbi viia ja loomulikult abivalmis vilistlasi, kes leidsid aega, et uuringus osaleda.

1. TÖÖ TEOREETILINE OSA

1.1 Karjääri olemus

Türgi järgi (1999:198, 199) on karjäär individuaalselt tajutud suhtumiste ja käitumiste järgnevus, mis tuleneb inimese tööalastest kogemustest ja tegevustest. Karjäär on eelkõige inimese tööalaste positsioonide vahetus ühiskonnas ehk töökohtade jada. Karjääriga ei pea kaasnema alati edutamine, kuid kaasneb alati mingi eriline sündmus, mis muudab tuntavalt inimese senist tööd. Karjääri võib teha ka töötades ühel ja samal töökohal, mil töökoha nimetus jääb endiseks, aga muutuvad oluliselt töötaja kohustused, õigused ja vastutus ning tema osalus organisatsiooni juhtimises. Karjääri vaadeldakse ühelt poolt indiviidi faktilise tööalase liikumisena ühelt töökohalt teisele ja sellega kaasneva staatuse muutumisena (objektiivne karjäär) ning teiselt poolt indiviidi väärtuste, hoiakute ja motivatsiooni muutusena (subjektiivne karjäär). Karjäär eeldab indiviidi edukat professionaalset tegevust, mis tagab tema võimete rakendamise ja eneseteostuse. Karjäär võib olla organisatsioonisisene või organisatsioonide vaheline või mõlema omavaheline kombinatsioon. (Türk 1999:198, 199)

Suhtumine karjääri on muutunud, karjäär ei ole enam (Alas 2005:109):

- kõrgemal positsioonil olevate töötajate privileeg- igäühel on karjäär;
- ainult liikumine ametiredelil ülespoole- liikumine teisele ametikohale samal tasapinnal on samuti karjäär;
- töötamine ühes ja samas firmas ühe ja sama elukutse raamidest väljumata – levinud on niinimetatud multikarjäär;
- ainult meeste pärusmaa – üha enam naisi õpib ärikoolides ja töötab tippjuhtidena.

Karjääri areng hõlmab nii üksiku töötaja kui ka organisatsiooni ühiseid jõupingutusi, protsessis, kus arendatakse töö väärtusi, selgineb kutse identiteet, õpitakse võimaluste kohta ja rakendatakse töövalikuid. Karjääri arengu vaatenurk on keskendunud nii indiviidi kui organisatsiooni koostööle. Karjääri areng on üksikisiku enda vastutus, kuigi organisatsioonil on kahepidine vastutus, nõustada indiviide ja luua võimalusi töötajatele nende karjääri arenguks. (Josi, Sechrest 1998: 61)

Türgi järgi (1999:198) on karjääri eesmärgiks ühelt poolt inimese eluliste ja professionaalsete ja teiselt poolt organisatsiooni vajadustest tulenevalt eesmärkide täitmine. Organisatsiooni eesmärgid tulenevad vajadusest tõhustada organisatsiooni tegevust ja juhtimist ning kasutada võimalikult hästi olemasolevat personali. Karjäär on ka indiviidi eneseaustuse, -teostuse ja –arendamise vahend ning hüvede saamise allikas. Karjääri eesmärgid võivad inimestel olla erinevad. Osa töötajaid soovib saada vastutusrikkamat ja positsioonikamat töökohta, osa kindlustunnet ja rahulikumat elu, osa materiaalselt heaolu, osa soovib oma võimeid ja oskusi maksimaalselt rakendada, osa iseseisvust, osa loomingulist tööd jne. Karjääri eesmärgiks võib olla ka kohustunne inimeste, organisatsiooni ja ühiskonna ees. (Türk 1999:198)

Miks valivad inimesed karjääri vanglasüsteemis? Ühelt poolt võib selleks olla inimese teadlik valik töötada vanglasüsteemis, teisalt võib see olla juhuslikult langetatud otsus selle eriala kasuks. Vanglasüsteemis peaksid töötama inimesed, kes taluvad töökohalt tulenevat stressi ning oskavad samas ka stressi õigete meetoditega maandada, vaimselt stabiilsed, teisi kaastöötajaid vaadeldes omandavad endale vajalikke oskusi, on head kuulajad, oskavad jälgida inimeste kehakeelt, kelle verbaalne väljendusoskus, tööülesandeid täites, jääb ametialaseks ja konkreetseks ning on pidevalt arenemisvõimelised (Cooke jt 1990: 80-89, 129-131).

Vanglate demilitariseerimise ja korrektsiooni/rehabilitatsiooni funktsioonide tähtsustamise protsessid on tõstnud personalile esitavate nõudmiste taset (hariduslik staatus; ametniku koolitus jne). Vanglad ootavad koolitatud spetsialiste, paraku on kaadrivoolavus vanglasüsteemis endiselt üheks tõsiseks probleemiks. Eestis on näiteks Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala päevases õppevormis lõpetanuist vaid umbes 25% tööl vanglasüsteemis (Leppik 2007:25). 2007. aastal on vanglate teenistujate koguarvuks 2187. Personalivoolavuse protsent oli 2007. aasta esimesel poolaastal 27,5, mis, võrreldes eelmise aastaga on vähenenud 2,5% (Justiitsministeerium 2007). Vastavalt Justiitsministeeriumi arengukavale kuni aastani 2011 (Justiitsministeerium 2007) loodetakse personalivoolavust vähendada aastal 2009 kuni 10%-le, selle jaoks siis arendatakse vanglaametnike sotsiaalseid tagatiseid nii, et need oleksid ühtsed kogu sisejulgeolekusüsteemis, suurendatakse nende töötajate osakaalu, kellel on erialane kvalifikatsioon, vähendatakse valvurite ametikohti ning samas suurendatakse kontaktisikute ametikohti ja seda tööülesannete ümberprofileerimise teel, ühtse täiendkoolituse

süsteemi väljatöötamine ja täiendkoolituse prioriteetsete valdkondade ja sihtrühmade määratlemine (Justiitsministeerium 2007). Korrektsiooniline töö võimaldab head karjääri tegemise võimalust (Carlson, Garrett 1999: 151). Ennast tööalaselt tõestades võib liikuda nii vertikaalselt kui horisontaalselt, olenevalt inimese omadustest, karjääriplaanist ja endale seatud eesmärkidest.

1.2 Karjääri teooriad

Karjääri kirjeldamiseks on Shein (1981, ref Orpen 1998) loonud kontseptuaalse skeemi, mis liidab tervikuks nii indiviidi kui ka organisatsiooni erinevad aspektid. Töötajate puhul saab sellest tulenevalt rääkida kolme erinevat liiki liikumistest (Sheini 1981, ref Orpen 1998):

- Organisatsiooni hierarhias üles ja alla liikumine – **vertikaalne liikumine** (*vertical movement*);
- Organisatsiooni samal tasemel ringiratast liikumine, nt ühest osakonnast teise – **funktsionaalne liikumine** (*functional movement*);
- Organisatsiooni tsentri suhtes lähemale või kaugemale liikumine, kus varieerub mõju, teadmise ja otsuste tegemise kontsentreeritus – **radiaalne liikumine** (*radial movement*).

Türk (1999: 225-228) kirjeldab kaude Sheinile tuginedes individuaalse karjääri mudelit järgmsielt:

- Vertikaalne liikumine (*vertical movement*)
- Horisontaalne liikumine (*horizontal movement*)
- Radiaalne liikumine (*movement toward the center*)

Vertikaalne liikumine seisneb inimeste tööalases liikumises organisatsiooni erinevatel tasanditel, millega kaasneb nende võimutasandi muutus. Vertikaalne liikumine võib olla suunatud nii üles- kui ka allapoole, tuues kaasa muudatusi organisatsiooni juhtkonnas (Türk 1999: 225-228).

Horisontaalne liikumine seisneb inimeste tööalases liikumises samal hierarhilisel tasandil. Pearõhk on pandud erinevatele tööalastele funktsioonidele, toodetele ja programmidele,

mille vahetamine võimaldab omandada uusi teadmisi ja oskusi. Selline liikumine võimaldab töötajatel liikuda organisatsiooni ühest allüksusest ja töökohalt teise ning valmistada ennast ette vertikaalseks liikumiseks (Türk 1999: 225-228) .

Radiaalne liikumine seisneb inimeste tööalases liikumises, samal hierarhilisel tasandil, millega ei pruugi kaasneda isegi töökoha vahetust. Radiaalne liikumine võimaldab töötajatel läheneda organisatsiooni juhtimistsentrile ja tuumikule, et osaleda senisest enam organisatsiooni juhtimisel ja otsustamisprotsessis. Liikudes tsentraalsetele struktuuridele ja gruppidele lähemale, loob töötaja väärtuslikke sidemeid organisatsiooni võtmeisikutega. Niisugune liikumine võimaldab töötajal saada kesksemaid, olulisemad, võimukamaid või autoriteetsemaid ülesandeid ning aitab teda vertikaalseks karjääriks paremini ette valmistada. (Türk 1999: 225-228)

Autori nägemuses võivad vanglasüsteemis ametnikud liikuda karjäärialaselt nii vertikaalselt, horisontaalselt kui ka radiaalset liikumist. Loomulikult mõtleb iga vanglaametnik seda, kuidas läbi tulemusliku töö, enda harimise ja end täiendades, liikuda ametiredelil kõrgemale positsioonile. See tundub igale inimesele justkui ainsa loogilise rajana. Näiteks alustades valvurina ning jõudes lõpuks välja vangla direktori ametikohale. Paraku ei ole siinkohal kõik nii lihtne. Vangla direktori ametikohale jõudmiseks, tuleb läbida mitmeid vahetasandeid ning samas eeldavad erinevad ametiastmed erinevaid oskusi, teadmisi ja inimesele vajalikke omadusi. Autori nägemuses oleks tänapäeval vanglasüsteemis levinum pigem horisontaalne karjäär. Näiteks samal ametikohal olevate üksuste juhid, kes liiguksid sama ametiastme piires, erinevatele ametikohtadele. Selge on see, et kõikidest tavatöolistest ei saa kunagi tippjuhte, teisalt aga võib nendest tavatöolistest areneda suurepäraseid spetsialiste, kes tunnevad oma töövaldkonda süvitsi. Näiteks töötavad vanglas erinevate valdkondade spetsialistid - kui keegi nendest sama tasandi spetsialistidest peaks osalema erinevatel kursustel ja koolitustel, tõstab see teda teiste spetsialistide suhtes eelistatud seis. Kindlasti muudavad koolitused spetsialisti väärtuslikumaks nii praegusele tööandjale kui ka tööturul atraktiivsemaks teistele tööandjatele.

1.3 Rahulolu teooriad

Sageli käsitletakse motivatsiooni alusena inimese vajadusi. Vajadus on seisund, mille on esile kutsunud teatud tingimuste puudumine, mis kindlustaksid subjekti bioloogilise, vaimse ja sotsiaalse olemasolu ning arengu, ja mis seetõttu ajendab teda tegutsema puuduolevasaavutamiseks. (Lauristin, Vihalemm 1978: 316, ref Vadi 2001: 92)

Maslow (1998) arendas oma vajaduste hierarhiat läbi töö määratlemise. Ta uskus, et inimolend pürgib eneseaktualiseerimise poole, vaadeldes inimpotentsiaali, kui tunduvalt alahinnatud ja seletamatut valdkonda. Maslow (1998) astmed:

1. Esmasel astmel on füsioloogilised vajadused. Nende rahuldamine on vajalik eelkõige organismi talitluseks. Füsioloogilisteks vajadusteks on tarvidus toidu, vee, hapniku, tegevuse, puhkuse, une järele.
2. Teisel astmel paikevad turvalisuse- ja kaitstusevajadus. Nende tähtsust hakkab inimene tunnetama pärast seda, kui ta organismi funktsioneerimine on tagatud. Vajadus kaitstud olla ilmneb soovis vältida füüsilist vägivalda, hirmu, tagada orienteeritus ja tasakaal. Eriti vahetult väljendavad kaitstusevajadust lapsed. Tõise tegevuse korraldamise seisukohalt on huvitav, et inimesed, kes elavad ebastabiilses ja ohtlikkus keskkonnas, pööravad vähem tähelepanu ametiaule, enesearendamisele ja on mures tuleviku pärast. Tõises tegevuses avaldub kaitstusevajadus nii soovis olla kindlustatud tööga kui ka soovis vältida organismile ebasoodsaid töötingimusi. Füsioloogilised vajadused ja kaitstusevajadus ühendatakse mõnikord mõistesse „põhivajadused”.
3. Põhivajaduste rahuldamise järel vajab inimene tundeid ja armastust. Ta tahab teiste hulka kuuluda, suhelda ning olla armastatud. Neid vajadusi nimetatakse kuuluvuse- ja sotsiaalseteks vajadusteks. Tööl rahuldab inimene neid väga mitmesugustes tegevustes. Selleks annavad võimalusi osalemine meeskonnatöös, näiteks spordivõistlustel või teistel ühisüritustel. Ka nn. kohvipausid või koos teistega einestamine võimaldavad suhtlemist töökaaslastega ja teiste hulka kuuluvuse tunnetamist.
4. Lugupidamisvajadus paikneb püramiidi neljandal astmel. See vajadus väljendus soovis lugupidamise ja püsiva enesehinnangu järele. Inimene vajab enese tunnustamist ja prestiiži. Enesest lugupidav inimene on võimeline tunnetama oma

tugevaid ja nõrku külgi. Ta suhtub austusega ka teistesse inimestesse. Tööl avaldub lugupidamisvajadus soovis olla iseseisev tegevuses ja otsustamises. Lugupidamisvajaduse seisukohalt on inimesele tähtsad staatuse sümbolid. Ka töötasu on selles kontekstis staatuse sümbol.

5. Püramiidi tipus asetseb eneseteostusvajadus, mis väljendub tahtes arendada ja kasutada oma võimeid. Praktilises tegevuses mõjutab see inimesi väga erinevalt. Seetõttu teostavad inimesed ennast mitut moodi. Maslow (ref Vadi 2004: 184) uuris peamiselt tuntud inimeste elulugudest (A. Lincoln, T. Jefferson, A. Einstein jt.), kuidas kõrge eneseteostusvajadusega inimesed teistega suhtlevad (Swensen, Jr. 1973: 325, ref Vadi 2001: 95). Sellised inimesed on vahetumad eneseväljendustes, mis ei tähenda käitumisnormide eitamist. Kõrge eneseteostusvajadusega inimene suhtub võrdse lugupidamisega nii endasse ja teistesse. Maslow (ref Vadi 2004: 184) kirjeldas neid kui suhteliselt iseseisvaid, sõltumatuid ja ebamugavusi taluvaid inimesi. Kõrge eneseteostusvajadusega inimesed on demokraatlikud ja tundlikud „hea ja halva” suhtes. (Vadi 2001: 97)

Inimene vajab toitu, kehakatet, kuid ka pensionikindlustust ja töökohta üldises mõttes. Heade töötulemuste saavutamiseks on vaja arvestada ka kõrgemaid vajadusi. Sotsiaalseid vajadusi rahuldavad töötajatevahelised suhted, ettevõtte sisekeskkond. Väga mõjus on inimese soov endast lugu pidada. See sunnib inimest töötama täpselt ja korralikult. Endast lugupidamise vajadus muudab mõjustaks tunnustuse ja laitude. Eneseteostusvajadus sunnib otsima paremaid lahendusi, andma endast parima püstitatud eesmärkide saavutamisel. Et kõrgemaid vajadusi ei suuda inimene täielikult rahuldada, siis on neil suur mõju tulevikku suunatud tegevustes. (Vadi 2001: 97)

McClelland (1961) leidis, et saavutusmotivatsioon on osaliselt vastutav majanduskasvu eest. Kõrged saavutused saavad olla motiveeritud vaid kõrgetest ihadest, mis esineb vähemalt osadel inimestel:

1. Saavutusvajadus, mis ajendab soovi saavutada paremaid tulemusi, lahendada keerulisi probleeme, riskima, eelistama vastutusrikkamaid olukordi;
2. Suhtlemis- ja liitumisvajadus ajendab looma ja hoidma sooje, sõbralikke suhteid teiste inimestega, pöörama tähelepanu teiste tunnetele ning inimestevahelistele suhetele. Suhtlemisvajadust võib kirjeldada mitme tunnuse abil

3. Küsitluses ilmnes, et suhtlusvajaduses on suur osa lähedastel sõprussuhetel, uute sõprade leidmisel, üksindushirmul, teiste abistamisel, nendest hoolimisel;
4. Jõu- ja võimuvajadus tingib soovi kontrollida ja mõjutada teiste käitumist, nende eest vastutada. Selle vajaduse avaldumist reguleerivad eelnevalt loetletud isiksuse vajadused, väärtustused ja tõekspidamised. (Vadi 2001: 97)

McClelland (ref Valk 2003: 187) leidis, et inimesed, kellel on kõrge saavutusvajadus, võtavad rohkem vastutust, seavad ambitsioonikamaid eesmärke, võtavad enam riske ning ootavad ka enam tagasisidet oma tegevusele. Need, kellele on olulised muud motiivid (võim ja kuulumine kuhugi), täidavad aga pigem lihtsamaid ülesandeid ja tegutsevad meelsamini standardsetes ja ennustavates tingimustes. (Valk 2003: 187)

Autori arvates saab kõige paremini antud teema toetuda Abraham Maslow vajaduste hierarhiale. Antud vajaduste teooriale on iseloomulik vajaduste kasvamine hierarhiliselt alt üles ehk siis kõrgemate astmete vajadused ei saa tekkida enne kui on rahuldatud madalamate astmete vajadused. Madalamate astmete vajadusteks võib siinkohal pidada – füsioloogilised vajadused (toit, vesi, seks, põhipalk), turvalisus (pensioniplaanid, kindel töö, töö ohutus, nii vaimse kui ka füüsilise vägivalla puudumine, stabiilsus). Kõrgemate astmete vajadused – kuulumine (perekonnd, sõbrad, kolleegid tööl, grupid tööl, ”kliendid”), tunnustus (perekonnda ja ühiskonna tunnustus, ametinimetus, suurem vastutus, kõrge staatus), eneseaktualiseerimine (saavutused, haridus, hobid, isiklik kasv, väljakutset esitav töö, võimalused treeninguteks, tulemuste parandamiseks ja loovuse ilmutamiseks) (Alas 2005: 107). Antud teooria motiveerib üldiselt karjääri valikut ning toetab inimese edasist arengut.

1.4 Töörahuolu mõjutavad tegurid

Töoga rahulolu on ametist või tööalasest tegevusest tulenev meeldiv emotsionaalne seisund, mis kajastab vajaduste rahuldatuse astet ja näitab, kuidas töötajatel tema töö meeldib (Alas 2002:45). Motivatsiooniks nimetatakse inimese sisemisi ajendeid, põhjusi ja jõude, mis mõjutavad inimese tegevust. Lawleri (1981, ref Alas 2005:106) poolt väljaarendatud ootuste teooria mudelist võib aru saada, kuidas tehtud jõupingutuse, saavutatud tulemuse ja saadud tasu, kombineerituna töötajate võimete ja õiglustajuga,

mõjutavad töötaja rahulolu ning rahulolu omakorda motivatsiooni. Motivatsioon määrab jõupingutuse mida töötaja on nõus tegema, see omakorda tulemused ja tasu. (Alas 2005:106, 107)

Levinud on töörahulolu põhjustavate tegurite jagamine välisteks ja sisemisteks rahuolufaktoriteks ehk sisemiseks ja väliseks motivatsiooniks. Väliste rahuolufaktorite kuuluvad kõik „käegakatsutav“: palk, turvalisus, töökeskkond, töötingimused. ja edutamisevõimalused, sisemised rahuolufaktorid on seotud pigem psühholoogilise tasuga: võimalus rakendada oma võimeid, olla tunnustatud, töö ise, juhtimine ja kaastöötajad (Alas 2002: 45; Alas 2005: 107). Töötajate motivatsioon kujuneb samuti paljude tegurite mõjul, töötaja peab teadma organisatsioonis kehtestatud standardeid. Iga standardile vastavale sootitusele peab vastama kindel tasu. See tasu peab olema töötaja jaoks atraktiivne (Alas 2005: 107). Kui rahulolu sisemiste rahuolufaktoritega on kõrge, võib hakata rääkima sisemisest vajadusest tööd teha. Sellisel juhul pole töö enam vahendiks, vaid on eesmärk omaette. Inimene jätkaks tööd ka siis, kui selleks pole välist sundust (Alas 2002: 45). Parema töösse suhtumisega kaasneb sagedamini ka arvamus, et tehtav töö on huvitav, otsustamist, mõtlemist, enesetäiendamist ja kõikide võimete rakendamist nõudev. On täheldatud, et inimesed, kes elus iseseisvalt hakkama saavad ja kellel pole raskusi teistega suhtlemisel, saavad ka oma tööga paremini hakkama ja tunnevad sellest suuremat rõõmu. (Alas 2002: 45)

Herzberg (1987, ref Alas 2002: 46) tõestas, et inimese sotsiaalsed vajadused on samastatavad tema poolt omaks võetud sotsiaalsete normidega- käskude ja keeldudega. Sel põhjusel on tööga rahulolu ja rahuolematuse põhjused erinevad. Käsknorme jälgivad inimesed mõõdvad töö positiivseid külgi ja neil on kõrge saavutusvajadus. Keeldnormide järgijad on orienteeritud eelkõige ebaedu vältimisele. (Alas 2002: 46)

Sarnaselt eeltoodule, võib leida sisemisi ja välimisi rahuolufaktoreid järgnevas uuringus, mis viidi läbi 1991. aastal Ameerikas. Uuring näitas, et 16 tööd iseloomustavast näitajast peeti kõige olulisemaks võimalust töötada iseseisvalt, töö huvitavust ja uute oskuste õppimise võimalust (Spector 1997, ref Alas 2002: 46). Samas peeti ka oluliseks võimalust töö käigus paljude inimestega suhelda, mis viitab inimeste kuulumisvajadusele, mis omakorda viib tugeva organisatsioonikultuuri juurde. Koolis läbiviidud uuringud näitasid, et tööga rahulolu seondus positiivselt heade suhetega oma kooli juhtkonnaga ja positiivse

organisatsioonikultuuriga (Xin Ma, McMillan, 1999, ref Alas: 2002: 46). Teine uurimus tõestas, et töötajate rahulolu vähenes hierarhiliselt kontrollitud töörühmades ja suurenes isejuhitivates meeskondades (Argyris, 1957, ref Alas: 2002: 46). Ka töölt lahkujaid oli iseseisvates meeskondades vähem (Alas: 2002: 46).

Wright'i ja Sonhee (2004: 18) poolt viidi läbi uuring, milles taheti analüüsida, kuidas mõjutavad personali osalemine erinevates ettevõtmistes ja töö iseloom personali tööga rahulolu. Uuringust selgus, et personali aktiivne osalus avaldab märgatavat positiivset mõju tagasiside toimimisele, tööülesannete tähtsusele ja toetab karjääri arengut.

Tuginedes eeltoodud uuringutele võib autori arvates, peamisteks töörahulolu mõjutavateks teguriteks lugeda järgnevaid näitajaid:

- võimalust töötada iseseisvalt
- töö mitmekesisus
- osalemine organisatsiooni poolt pakutavatel üritustel
- uute oskuste õppimise võimalus
- suhtlemine kaastöötajatega
- töö tasustamine

1.5 Naised vanglasüsteemis

Alates Teisest maailmasõjast on naiste osakaal üldises tööjõus märgatavalt tõusnud. Kindel on asjaolu, et naised on esinenud väga hästi pea kõikidel tööaladel. Ajalukku tagasi vaadates on naised kuulunud vanglasüsteemis ikkagi vähemusgruppi (Lovrich, Storh 1990; ref Carlson & Garrett 1999). Naisi on vanglatööga seostatud juba kinnipidamisasutuste algusaegadest. Naiste tööülesandeid vanglates on ajalooliselt seostatud administratiivse tööga, religioosse tööga, haridusliku tööga, vaimset tuge pakkuva tööga ja muidugi kõige sellega, mis on seotud naissoost kinnipeetavate järelevalve tööga. Vanglasüsteemis nagu enamikel muudel tööaladel on olnud domineerivamad mehed. (Carlson & Garrett 1999: 185)

1983. aastal California Korrektsiooniosakonnas töötavate ametnike seas läbiviidud uuring tõdeb, et nii nais kui ka mees personal esines oma töökohustuste täitmisel võrdselt hästi. Küsitleti kolme gruppi: meessoost ametnikud, naissoost ametnikud ja meessoost

kinnipeetavad. Mõlemad meestegrupid tõid välja asjaolu, et naised pole nii efektiivsed ülesannete täitmisel, mis nõuavad vaimset tugevust ja vägivaldsetes hädasihtuatsioonides. Kõikides ülejäänutes valdkondades hinnati naiste tegevust positiivselt. Üldiselt on naissoost ametnikel väljakujunenud väga kõrge enesekindlus oma töökohustuste täitmisel. (Carlson & Garrett 1999: 187)

Vanglasüsteemis töötavad mehed tõstavad esile naiste oskust mõjuda meessoost kinnipeetavatele positiivselt. Need oskused tulevad kasuks eriti pingelistes situatsioonides ja loomulikult võib siinkohal ära tuua mitmeid näiteid selle kohta, kus naissoost vanglaametnikud rahustavad raevunud kinnipeetavaid. Enamik meessoost personali oli naissoost vanglaametnike palkamise vastu, kuid peale seda, kui nad nägid kui hästi naised oma tööülesannete täitmisega hakkama saavad, muutsid oma arvamust üsna kiiresti. (Carlson & Garrett 1999: 188)

2. TÖÖ EMPIIRILINE OSA

2.1 Uurimisvaldkonna kirjeldus

Üldiselt võib 1996-2007 aasta korrektsiooni eriala lõpetanuid kirjeldada, läbi avaliku sektori teenistujate ja erasektori töötajate mõistete, kuna uuringu tulemustest selgus, et valimist 97,3 % töötab avalikus sektoris ja 2,7 % erasektoris. Avalikku sektorit võib kirjeldada läbi järgneva kontseptsiooni, mis kannab endas traditsioonilist lähenemist avalikule sektorile kui haldusjuhtimisele või avalikule võimule (Ostrom, Ostrom 1971, ref Lane 1996: 14). Eelnevast tulenevalt kirjeldatakse avalikku sektorit järgmiselt- riigi üldine otsuste langetamine ja selle tagajärjed. Avalikud teenistujaid võib üldiselt määratleda kui isikuid, kes täidavad avalikke ülesandeid, riigi või mõne haldusekandja teenistuses (Lang 2003: 4). Erasektorit kirjeldab kõige paremini järgnev mõiste, mis sisaldab endas nii üksikisikute ja organisatsioonide nii tulunduslikku kui ka mittetulunduslikku tegevust (Lagerspetz 2004).

2.2 Metodoloogia

Töö eesmärgi saavutamiseks ja püstitaud hüpoteeside tõestamiseks, viidi läbi 1996-2007, vastavalt siis kas Riigikaitse- või Sisekaitseakadeemia Korrektsioonikolledži lõpetanud üliõpilaste seas karjäärirahulolu uuring, olenemata sellest, kas uuringus osalejad töötavad tänapäeval realselt veel vanglasüsteemis, mujal ametikohal avalikus sektoris või on liikunud erasektorisse.

2.1.1 Meetod

Andmekogumismeetodiks on ankeetküsitlus (Lisa 1), mis koosneb kolmest osast:

1. esimene osa koosneb vilistlaste isiklike andmeid puudutavatest küsimustest ja küsimustest, millele vastavad vilistlased, kes vanglasüsteemis ei tööta;
2. teine osa, tööga rahulolu küsimustik, koosneb väidetest;
3. kolmas osa koosneb haridusega rahulolu puudutavatest küsimustest.

Ankeetküsitluse esimene osa koosneb mitmest alamoodulist. Esimene moodul sisaldab küsimusi uuringus osalejate taustaandmete kohta, et saada ülevaade vastanute soost,

rahvusest, haridustasemest, lõpetamise aastast, palgamäärast, ametiastmest ja ametikohast. Lisaks sisaldab esimene osa küsimusi, mis puudutavad vastanu karjäärivalikut ning hetke töörahulolu valitud erialal etteantud 10 pallisel rahuolu skaalal. Täiendavalt on esimeses osas on küsimused, millele vastavad ainult need vilistlased, kes vanglasüsteemis ei tööta.

10 palline töörahulolu skaala lisati ankeeti, kuna tänu sellele skaalale said vastajad otse hinnata oma tööga seotud rahulolu ehk siis, kus nad enda arvates asuvad 10 pallisel rahulolu skaalal.

Eriala valikut puudutavate küsimuste lisamisel valik I ja II juures lähtuti varemalt läbi viidud karjääri rahulolu uuringust, mis viidi läbi USA-s, 179 erapraksises töötava psühholoogi seas (Walfish, Walraven 2005: 126). Valik I alla käib küsimus – „*Kui Teil oleks võimalus uuesti valida, siis kas valiksite sama eriala?*“. Siinkohal tahetakse teada saada, kui vilistlasel oleks võimalus uuesti valida, siis kas ta valiks sama eriala. Valik II alla käib küsimus – „*Kui Te peaksite uuesti valida, siis milliste erialade vahel järgmises loetelus Te valiku teeksite?*“. Vastajale anti võimalus teha uus eriala valik, etteantud erialade seast. Valik I annab ülevaate vastajate valikust üldisemas plaanis, kuid Valik II annab veelgi tõesemat informatsiooni selle kohta, kas Valik I vastanu, langetab ka sama otsuse Valik II puhul ehk filtreerib vastajate seast tõesea tulemuse.

Ankeetküsitluse teine osa koosneb 40 väitest. Väidetele vastamiseks on ette antud 5-palline skaala. Etteantud skaalal omasid pallid järgmist tähendust: 1- ei ole üldse nõus; 2- pigem pole nõus; 3- ei oska öelda; 4- pigem olen nõus; 5- täiesti nõus. Vastajad pidid hindama väiteid oma seisukohalt, lähtudes oma erialast.

Ankeetküsitluse teise osas tuginetakse personali osalusuuringule (Wright, Soonhee 2004: 34-35), mis näitas, kuidas mõjutab personali osalemine erinevates ettevõtmistes ja töö iseloom personali tööga rahulolu. Uuringu tulemuste paremaks mõõtmiseks on väited jagatud alaskaaladesse. Kus algselt moodustasid esimese rahulolu alaskaala väited 1-12, teise karjääriarendamise alaskaala väited 13-20, kolmanda töökollektiivis osaluse alaskaala väited 21-24, neljanda töö iseloomu alaskaala väited 25-27, viienda tagasiside alaskaala väited 28-34 ning kuuenda töö tähtsuse alaskaala väited 35-40.

Ankeetküsitluse kolmas osa keskendub omandatud hariduse ja täiendkoolitusega

rahulolule, läbi nelja 4-pallisel skaalal vastatava küsimuse ning täiendavate kommentaaride. Lisaks palutakse kolmandas osas vastanutel ära märkida oma kursuse keskmised hinded.

Andmete kogumiseks kasutati paber kandjal ankeetküsitlust. Ankeetküsitluse analüüsimiseks ning järelduste tegemiseks kasutas autor andmete võrdlemist, üldistamist ning statistilist analüüsi.

3.1.1 Protseduur

Töö eesmärgi saavutamiseks ja hüpoteeside tõestamiseks viis autor läbi karjäärirahulolu uuringu, mille eesmärgiks oli mõõta vastajate tööga rahulolu, võrrelda erinevaid vastajate grupe, mis motiveeris vastajate eriala valikut ja mõõta vastajate rahulolu haridusega.

2008. aasta veebruarikuus viis töö autor läbi Sisekaitse- ja Riigikaitseakadeemia korrektsiooni eriala vilistlaste seas karjäärirahulolu uuringu. Ankeetküsitlus toimetati vastajateni isiklikult kohale viies, e-maili teel ja Eesti Posti kaudu. Ankeet saadeti Tallinna, Murru ja Harku vanglasse e-posti vahendusel. Kohapealseid läbiviijaid instrueeriti telefoni ja e-posti vahendusel. Tartu, Viljandi ja Viru vanglasse viidi ankeedid töö autori poolt isiklikult kohale ja kohapealseid läbiviijaid instrueeriti suuliselt. Vilistlased, kes enam vanglas ei tööta, leiti otsingu portaali www.google.com või www.1182.ee vahendusel. Uuringus osalejaid instrueeriti telefoni vahendusel ning ankeedid saadeti Eesti Posti vahendusel, osalejate poolt üles antud kontakt aadressidele.

3.1.1 Valim

Käesoleva töö valimi moodustavad Sisekaitse- ja Riigikaitseakadeemia korrektsiooni eriala vilistlased. Sisekaitseakadeemia raamatukogu andmetel oli nimetatud erialal lõpetanuid 333 isikut, millest vastanuid 112 ehk 33,6%. Valimist moodustasid meessoost vastajad 66 (58,9%) ja naissoost vastajad 46 (41,1%). Vanglate kaupa oli vastanute jaotumine järgmine: kõige enam vastanuid Murru ja Tartu vanglast, mõlemast võrdselt 20 vastajat (17,8%), siis Viru vangla, kus oli vastanuid 19 (16,9%), järgmisena Tallinna vangla, kus oli 12 vastajat (10,7%), seejärel Harku ja Viljandi vangla, kus mõlemast vanglast osales 5 vastajat (4,4%) ning väljaspool vanglat osales uuringus 31 vastajat (27,6%).

Vastanute keskmine vanus oli $30,4 \pm 7,5$. Noorim vastanu oli 21 aastane ja vanim vastanu oli 54 aastane. Vanusegrupp 20-25 aastat moodustas kõigist vastanutest 33,9%, 25-30 aastat 27,6 %, 30-35 aastat 15,1%, 35-40 aastat 9,8%, 40-45 aastat 7,1%, 45-50 aastat 5,3% ja 50-55 aastat 0,8%. Seega vanusegrupiti, mis oli uuringus enim esindatud oli 20-25.

Vastanute hariduse osas domineerib rakenduslik kõrgharidus. Rakenduslikku kõrgharidust omasid 101 vastajat (90,2%), järgnes magistri kraadi omavad vastajaid, keda oli kokku 6 (5,4%) ja seejärel bakalaureuse kraadi omavad vastajad, keda oli kokku 5 (4,5%).

Tööstaaži järgi oli vastanuid 0-14 aastani. Keskmiseks tööstaažiks oli $4,5 \pm 3,8$ aastat. Kõige suurema grupi vastanutest moodustasid 1 aasta töötanud vilistlased, vastanutest 14,9 %. Järgnesid 3 aastat töötanud vilistlased, vastanutest 14,1 %, võrdse osakaalu moodustasid 2 ja 5 aastat töötanud vilistlased, vastanutest 12,1%, seejärel alla aasta töötanud vilistlased, vastanutest 10,2 %, 6 aastat töötanud vilistlased, vastanutest 6,5 %, seejärel järgnesid 4, 7 ja 10 aastat töötanud vilistlased, vastanutest 5,6 %, 11 aastat töötanud vilistlased 3,7 %, 13 aastat töötanud vilistlased, vastanutest 2,8 %, seejärel võrdselt 8, 12 ja 14 aastat töötanud vilistlased, kes moodustasid vastanutest 1,8 %, 9 aastat töötanud vilistlased, vastanutest 0,9 %. (N=107)

Palgamäära järgi jagunevad vastajad kõrgemalt madalamale järgnevasse palgagrupidesse. 17 000 - 19 000 kroonist brutopalka saavad 30,6 % vastanutest. 15 000 – 17 000 kroonist brutopalka saavad 11,8 % vastanutest. 13 000 – 15 000 kroonist brutopalka saavad 10,8 % vastanutest 11 000 – 13 000 kroonist brutopalka saavad 9,9 % vastanutest. 19 000 – 21 000 kroonist brutopalka saavad 8,9 % vastanutest Võrdselt 21 000- 23 000 ja 27 000- 29 000 kroonist brutopalka saavad 6,9 % vastanutest. 25 000 – 27 000 kroonist brutopalka saavad 5,9 % vastanutest. 23 000 – 25 000 kroonist brutopalka saavad 3,9 % vastanutest. 9000 – 11 000 kroonist brutopalka saavad 2,9 % vastanutest. (N=101)

Valimi üldiseloostamiseks võib töö autor ära märkida järgmist – küsimustele vastanute seas esineb rohkem meessoost vastajaid (58,9 %), kellest enamus töötab vanglas (72,3%), vastanute keskmiseks vanuseks jääb $30,4 \pm 7,5$, omavad rakenduslikku kõrgharidust

(90,2%), keskmise tööstaažiga $4,5 \pm 3,8$ aastat ning saavad brutopalka vahemikus 17 000 – 19 000 (30,6%) krooni kuus.

3. TULEMUSED

Algselt moodustatud ankeedi II osa 40 küsimuse tulemustel viidi läbi faktoranalüüs, selgitamaks välja millised küsimused mõõdavad kõige paremini ehk milliste küsimuste faktorlaadung oli suurem 0,5- st. Välistati need küsimused, mis jagunesid mitme faktori peale ehk küsimused, mis hästi ei mõõtnud. Faktoranalüüsi tulemusena moodustati 7 faktorit, kus igasse faktorisse jäi 1-5 küsimust. Moodustatud 7 faktorit said oma nime olulist osakaalu andnud küsimuste sisule. Paremaks II osa küsimustiku analüüsiks grupeeriti küsimused alaskaaladeks, mis oleks järgmised:

- TRK Karjäär – mille puhul vastajad hindasid oma rahulolu karjääri võimaluste kohta organisatsioonis. Näiteks – *Teie organisatsiooni töötajatel on piisavalt võimalusi karjääri teha/ametialaseks tõusuks;*
- TRK Tagasiside – mille puhul vastajad hindasid rahulolu nende organisatsioonis antava tagasisidemega; Näiteks – *Vahetu ülemus annab Teile piisavalt tagasisidet;*
- TRK Rahulolu – mille puhul hindasid vastajad oma rahulolu töötamisel antud organisatsioonis; Näiteks – *Olete rahul oma praeguse tööga;*
- TRK Osalus – mille puhul hindasid vastajad oma rahulolu osalemisega organisatsiooni poolt pakutavate ürituste osas; Näiteks – *Osalet piisavalt asutuse poolt pakutavatel koolitustel;*
- TRK Stress – mille puhul hindasid vastajad oma rahulolu tööstressi suhtes; Näiteks – *Teie töö on stressirohke;*
- TRK Tähtsus – mille puhul hindasid vastajad rahulolu töö tähtsuse suhtes; Näiteks – *Mõistate täielikult millised Teie tööülesanded on esmatähtsad ja millised mitte;*
- TRK Summa – Koguskaala kuhu on koondatud kõikide eelpool loetletud alaskaalade summa.

3.1 Korrelatsioonseosed

3.1.1 Eriala valik ja rahulolu

Töö eesmärkidest lähtuvalt ja esimese hüpoteesi: *Korrektsooni lõpetanud üliõpilased, kes on teinud oma valiku teadlikult ja uuesti valides otsustaksid pigem korrektsooni eriala kasuks on rahulolevamad oma tööga*, tõestuseks viidi kogutud andmetel läbi

korrelatsioonanalüüs. Korrelatsioonanalüüs näitab milliste vastuste vahel ilmnevad sisemised seosed, millises suunas ja määral on võrreldavad grupid omavahel seotud.

Tabelist 1 on näha, et vilistlased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt, ehk kellel on olnud sihipärasem valik ja vilistlased, kes langetasid otsuse uuesti korrektsiooni eriala kasuks (valik I) ($r = ,28$, $p < 0,01$) ning vilistlased, kes valiksid etteantud erinevate erialade loetelust uuesti korrektsiooni eriala (valik II) ($r = ,23$, $p < 0,05$), hindavad oma rahulolu kõrgemalt ankeedis etteantud 10- pallisel rahulolu skaalal (Üldrahulolu). Vilistlased, kes valiksid korrektsiooni eriala uuesti, hindavad oma rahulolu kõrgemaks, nii tööga rahulolu küsimustiku töörahulolu puudutavates küsimustes (TRK Rahulolu) ($r = ,39$, $p < 0,001$), kui ka tööga rahulolu küsimustiku summa osas (TRK Summa) ($r = ,35$, $p < 0,001$).

3.1.2 Rahulolu seosed teiste näitajatega

Kogu info on kajastatud tabelis 1, kus ilmneb, et vilistlased, kes on oma valikutes kindlamad, ehk valiksid ka uuesti korrektsiooni eriala, tähtsustavad oma tööd kõrgemalt ($r = ,25$, $p < 0,05$). Nagu teoorias eelnevalt juba mainitud, jagatakse töörahulolu põhjustavad tegurid sisemiseks ja välimiseks rahulolufaktoriteks. Välimiste töörahulolu faktorite alla käib ka inimese sissetulek, mis on rahuloluga positiivses seoses ehk mida kõrgem on sissetulek seda kõrgemalt hinnatakse oma rahulolu tööga. Antud töö raames läbiviidud uuringus, hindasid vilistlased, kelle sissetulek on suurem, oma rahulolu nii üldiselt ($r = ,27$, $p < 0,01$) kui ka tööga rahulolu küsimustiku töö rahulolu puudutavates küsimustes ($r = ,22$, $p < 0,05$) kõrgemalt.

Tabel 1. Üldandmete ja erinevate rahuloluküsimustike vahelised seosed.

	Vanus	Sugu	Rahvus	Haridus	Lõpet. aasta	Eriala eelist	Ameti-koht	Palga-aste	Staaž	Valik I	Valik II
Üldrahulolu	,06	-,09	-,05	-,13	,02	,28**	-,09	,27**	,12	,53****	,23*
TRK Karjäär	-,17	-,16	-,22*	-,17	,12	,01	,04	,17	-,14	,14	,10
TRK Tagasiside	-,02	-,12	-,02	-,10	,13	,28**	-,05	-,02	-,21*	,23*	,15
TRK Rahulolu	-,01	-,03	-,16	-,18	,00	,14	-,10	,22*	-,08	,39****	,18
TRK Osalus	-,14	-,14	,01	-,05	-,02	,14	-,08	,07	-,15	,22*	,15
TRK Tööstress	-,27**	,13	-,15	-,11	-,01	-,07	-,15	,03	-,17	,02	-,02
TRK Töö tähtsus	,12	-,01	-,06	-,01	-,12	,09	-,17	,05	,00	,25*	-,03
TRK Summa	-,11	-,09	-,17	-,19	,05	,17	-,11	,16	-,19	,35**	,17
HRK Praktika	-,21*	,01	-,09	-,07	,05	-,11	-,09	-,11	-,23*	-,13	,02
HRK Täiendkoolitus	-,08	-,21*	,06	,03	-,01	,06	,12	,18	-,15	,27**	,22*
HRK Summa	-,08	,01	,07	,06	,09	,01	-,05	-,18	-,17	-,03	,10

Märkus: N=93, **** p < 0,001; ** p < 0, 01; * p < 0, 05; TRK- Tööga rahulolu küsimustik; HRK- Haridusega rahulolu küsimustik

Lisaks võib siinkohal rõhutada huvitavat seost, et vilistlased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt ($r=,29$, $p<0,01$), kes valiksid korrektsiooni eriala uuesti ($r=,23$, $p<0,05$) ja kes on lühema staažiga ($r=-,21$, $p<0,05$) hindavad kõrgemalt tööandja (vahetu ülemuse) poolt saadavat tagasidet.

Need vilistlaed, kes on vanuselt nooremad tajuvad rohkem tööstressi ($r= -,27$, $p<0,01$) ning vilistlased, kes on nooremad ($r=-,21$, $p<0,05$) hindavad oma hariduse osas praktika osatähtsust kõrgemalt, sarnaselt vähese staaži omamisega ($r=-,23$, $p<0,05$).

Valitud erialal töötamisega rahulolu seos omandatud hariduse rahuloluga on näha tabelis 2. Olulisematest korrelatsioonidest võib siinkohal välja tuua järgmiseid seoseid. Vilistlased, kes hindavad oma rahulolu kõrgemaks nii tööga rahulolu küsimustiku rahulolu alaskaalas, hindavad kõrgelt ka koolihariduse osas erialaainete osa ($r=,22$, $p<0,05$). Samas praktika osa koolihariduses hindavad need vilistlased, kes hindavad kõrgelt oma rahulolu osalemisega nii organisatsiooni sisestes, kui ka organisatsioonist väljaspool toimuvate ühisürituste suhtes ($r=,20$, $p<0,05$).

Töökohast pakutavate täiendkoolitustega rahulolu (tabel 2) andis hulgaliselt positiivseid seoseid: ankeedis etteantud 10- pallise rahuloluskaala ($r=,27$, $p<0,01$), tööga rahulolu küsimustiku rahulolu ($r=,20$, $p<0,05$), karjääri ($r=,32$, $p<0,01$), tagasiside ($r=,30$, $p<0,01$), osaluse ($r=,50$, $p<0,001$) alaskaaladega, lisaks veel üldainete ($r=,38$, $p<0,01$) ja erialaainete ($r=,20$, $p<0,05$) osa rahuloluga.

Tabel 2. Rahulolu küsimustike ja nende alaskaalade omavahelised seosed

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-Üldrahulolu													
2-TRK Karjäär	,32**												
3-TRK Tagasiside	,33***	,36***											
4-TRK Rahulolu	,62***	,56***	,40***										
5-TRK Osalus	,35***	,34***	,39***	,40***									
6-TRK Tööstress	,29**	,21*	,12	,37***	,25**								
7-TRK Töö tähtsus	,27**	,32**	,36***	,39***	,37***	,25**							
8-TRK Summa	,58***	,73***	,65***	,87***	,63***	,50***	,56***						
9-HRK Üldained	-,01	,03	,10	-,04	,19	-,01	,13	,06					
10-HRK Erialained	,05	,14	,12	,22*	,06	,08	,18	,21*	,29**				
11-HRK Praktika	-,02	,21*	,19*	,07	,20*	,12	,15	,20*	,18	,27**			
12-HRK Täiendkoolitus	,27**	,32**	,30**	,20*	,50***	,03	,18	,36***	,38***	,20*	,131		
13-HRK Summa (Koolituse ta)	,01	,19*	,20*	,13	,21*	,09	,22*	,23*	,62***	,74***	,74***	,31**	

Märkus: N=111, *** p < 0,001; ** p < 0, 01; * p < 0, 05; TRK- Töoga rahulolu küsimustik; HRK- Haridusega rahulolu küsimustik

3.2 Keskmiste võrdlus

Seoses ühiskonnas eksisteerivatele tendentsidele, kus aina enam naisi siirdub tööle nii naiste kui ka meeste vanglatesse, sai konstrueeritud kolmas hüpotees: naised on rahulolevamad töötamisega valitud erialal, kui mehed. Kolmanda hüpoteesi tõestuseks läbi viidud naissoost ja meessoost vilistlaste tulemuste keskmiste võrdlus eeldatud olulisi erinevusi välja ei toonud. Seega soolisi erinevusi antul valimi puhul ei olnud, kolmas hüpotees tõestust ei leidnud.

Järgnevat kahte küsimust kasutati ankeedis selleks, et teada saada kui palju vastanutest teeksid uuesti valides sama eriala valiku. Esimesele küsimusele vastanute tulemused olid igati oodatavad, kuid teine küsimus, pidi välja selekteerima need vastajad, kes muu eriala valimise võimalusel valiksid pigem mõne alternatiivi korrektsiooni erialale.

Küsimusele – *Kui Teil oleks võimalus uuesti valida, siis kas valiksite sama eriala* – vastas kokku 111 uuringus osalejat. Sama eriala valiksid uuesti 78 (70,3 %) vastajat, 33 (29,7 %) vastajat sama eriala kasuks ei otsustaks.

Küsimusele – *Kui Te peaksite uuesti valima, siis milliste erialade vahel järgmises loetelus Te valiku teeksite* – vastas 101 uuringus osalejat. Küsimusele vastamiseks oli ette antud 26, Eesti Vabariigi kõrgkoolides pakutavat, eriala, sealhulgas ka korrektsioon. Sellele küsimusele vastajate arv langes 10 võrra. Korrektsiooni valis teiste erialade seast 42 (41,6 %) vastajat. Teiste erialade kasuks langetas oma otsuse 59 (58,4 %) vastajat. Vanglas töötavaid vilistlasi vastas eelpool nimetatud küsimusele 73. Korrektsiooni kasuks langetas oma valiku 33 (45,2%) ja etteantud erialade loetelust valis mõne muu eriala 40 (54,8%) vilistlast. Vanglas mittetöötavaid vilistlasi vastas eelpool mainitud küsimusele 28. Korrektsiooni kasuks langetas oma otsuse 7 (25%) vastanut ning mõne muu eriala kasuks 21 (75%) vastanut.

Seega võib antud olukorras täheldada tendentsi, kus vilistlased valiksid jah/ei võimaluse korral uuesti korrektsiooni eriala, kuid kui vastajal tuli teha valik koos teiste erialadega, valiti suuremas mahus korrektsiooni asemel pigem mingi muu eriala. Veelgi enam, suhtarvudest lähtuvalt valiksid teise eriala pigem mujale tööle asunud.

3.2.1 Keskmiste võrdlused eriala valikute osas

Esimese hüpoteesi tõestuseks on tabelis 3 esitatud keskmiste erinevused kahe gruppi vahel – vilistlased, kes valiksid uuesti korrektsiooni teiste erialade seast ja vilistlased, kes valiksid erialade loetelust pigem muu eriala. Esmalt esinesid erinevused eelpool mainitud kahe gruppi ja üldrahulolu ($F(1,99)=16,26$, $p<,001$) vahel. Vilistlased, kes otsustasid korrektsiooni eriala kasuks, hindasid oma rahulolu 10 pallisel rahulolu skaalal kõrgemaks vilistlastest, kes otsustasid mõne muu eriala kasuks.

Tabel 3. Rahulolu tasemete keskmised gruppide vahel, kes valiksid sama eriala uuesti võrrelduna nendega kes ei valiks

	Ei valiks korrektsiooni uuesti	Valiks korrektsiooni uuesti	F	p
Üldrahulolu	7,14	8,37	16,26	,000
TRK Karjäär	13,93	14,71	1,48	,227
TRK Tagasiside	14,62	16,09	6,30	,014
TRK Rahulolu	25,79	28,93	8,36	,005
TRK Osalus	11,26	12,38	5,99	,016
TRK Stress	10,63	10,71	0,04	,847
TRK Tähtsus	8,40	8,60	0,58	,449
TRK Summa	84,64	91,43	8,00	,006
HRK Täiendkoolitusega	2,93	3,33	7,49	,007
HRK Täiendkoolituseta	9,05	9,38	1,12	,293

Märkus: N=101, TRK- Tööga rahulolu küsimustik ja selle alaskaalad; HRK- Haridusega rahulolu küsimustik;

Tabelist 3, võib näha, et vilistlased, kes valiksid uuesti korrektsiooni teiste erialade seast ja vilistlased, kes teeksid vastupidise otsuse ehk valiksid erialade loetelust pigem muu eriala esinesid keskmiste võrdluses erinevused veel TRK Tagasiside ($F(1,99)=6,30$, $p<,05$), TRK Rahulolu ($F(1,99)=8,362$, $p<,01$), TRK Osaluse ($F(1,99)=5,99$, $p<,015$), TRK Summa ($F(1,99)=7,98$, $p<,01$) ja HRK Täiendkoolituse ($F(1,99)=7,49$, $p<,01$) osas. Samuti võib ka nendes võrdlustes täheldada tendentsi, selles osas, et vilistlased, kes valisid korrektsiooni uuesti

erinevate erialade seast, hindavad kõrgemalt oma töökohalt saadavat tagasiside, on üldisemalt rahulolevamad oma tööga, hindavad kõrgemalt oma rahulolu osalemisega erinevatel organisatsiooni poolt pakutavatel üritustel ning enda harimise seisukohalt hindavad nad kõrgelt töökoha poolt pakutavate täiendkoolituste osa.

3.2.2 Vanglas ja väljaspool vanglat töötavate vilistlaste rahulolutegurite keskmiste võrdlus

Järgnev võrdlus on tehtud selleks, et välja selgitada osalejate rahulolu võrrelduna vanglate lõikes ja vanglate ja vanglas mittetöötavate osalejate seas. Antud keskmiste võrdluses (tabel 4), kus võrreldakse omavahel nii vanglas töötavate kui ka väljaspool vanglas töötavate vilistlaste rahulolu, osales 104 vastajat. Väljaspool vanglat osaleb võrdluses 31 vastajat, Tallinna vanglast 12, Murru vanglast 20, Tartu vanglast 20, Harku vanglast 5, Viljandi vanglast 5 ja Viru vanglast 19. Eelpool toodust võib näha, et Harku ja Viljandi vastajate arv teiste on võrreldes teiste vanglatega väiksem.

Tabel 4. Vanglas ja väljaspool vanglat töötavate vilistlaste rahulolutegurite keskmiste võrdlus

	Väljaspoolt N=31	Tallinn N=12	Murru N=20	Tartu N=20	Harku N=5	Viljandi N=5	Viru N=19	F	P
Üldrahulolu	7,60	7,17	7,40	7,45	8,40	8,60	8,21	1,21	,310
TRK_Karjäär	14,88	12,08	13,50	12,34	15,00	14,40	16,89	6,03	,001
TRK_Tagasiside	15,11	15,13	13,60	15,25	16,20	16,80	16,39	1,79	,107
TRK_Rahulolu	29,10	22,20	25,95	25,75	29,20	28,80	28,96	3,63	,003
TRK_Osalus	12,22	11,42	10,30	11,15	12,80	13,00	12,58	3,08	,008
TRK_Stress	10,93	9,83	10,20	10,50	11,80	11,20	11,16	,984	,440
TRK_Tähtsus	8,86	8,33	7,90	8,50	9,20	7,80	8,79	2,12	,057
TRK_Summa	91,10	78,99	81,45	83,49	94,20	94,20	94,77	4,90	,000
HRK_Summa	12,37	12,44	11,38	11,67	13,22	12,83	12,93	1,81	,104
HRK_Kool	9,25	9,18	8,82	8,72	9,80	9,40	9,55	,817	,559
HRK_Keskmine	3,12	3,09	2,85	2,92	3,33	3,20	3,28	1,46	,199

Märkus: N=104 TRK- Tööga rahulolu küsimustik ja selle alaskaalad; HRK- Haridusega rahulolu küsimustik

Harku ja Viljandi vangla osalevad küll võrdluses, kuid madal osalejate arv ei anna meile alust teha nende vanglate kohta eriliselt usaldusväärseid järeldusi.

Erinevates vanglates ja väljapool süsteemi töötavate vilistlaste keskmiste võrdluses (tabeli 4) ilmneb mitmeid olulisi erinevusi: (1) TRK karjääri ($F(1,102)=6,03$, $p<,001$) puhul, kus suures osas erinevad Tallinna ja Tartu vanglas töötavad vilistlased oma keskmiselt madalama ning Viru ja Harku vanglas töötavad vilistlased oma keskmiselt kõrgema karjääriga rahulolu taseme poolest. (2) TRK rahulolu ($F(1,102)=3,63$, $p<,01$) puhul eristuvad selgelt Tallinna vanglas töötavad vilistlased oma madalama rahulolu poolest vastandina Viru vanglas ja süsteemiväliselt töötavatele vilistlastele, kellede rahulolu tase on keskmiselt oluliselt kõrgem. (3) TRK osaluse ($F(1,102)=3,08$, $p<,01$) puhul, kus Murru vanglas töötavate vilistlase rahulolu oma osalemisega vanglatöö välises elus (üritustel) on keskmiselt oluliselt madalam võrreldes nt Viljandi, Harku või Viru vanglas töötavate vilistlastega.

Kokkuvõtvalt rahulolu kogusummas ($F(1,102)=4,90$, $p<,001$) eristuvad keskmiselt kõrgema taseme poolest Harku, Viljandi ja Viru vanglas töötavad vilistlased vastandina Tallinna vanglas töötavate vilistlaste keskmiselt oluliselt madalamale rahulolu tasemele.

3.3 Arutelu

Uuringust selgus, et vilistlased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt ja uuesti valides valiksid sama eriala, on üldiselt rahulolevamad oma tööga. Nende vilistlaste rahulolu oli kõrgem nii 10 pallisel rahulolu skaalal, tööga rahulolu alaskaalal ja tööga rahulolu küsimustiku summa osas. Eelolev oli ka tõestuseks, et esimene hüpotees sai tõestatud. Autori arvates tagab nende kõrgema rahulolu just asjaolu, et eriala valikul teadsid vilistlased mida nad õppima lähevad ja kus nad peale lõpetamist tööle asuvad. Siinkohal saab rääkida veel karjääri planeerimisest, vilistlased, kes soovisid omandada korrektsioonilist kõrgharidust või neile pakkus huvi sisekaitsevaldkond olid varasemalt kindlasti tutvunud, kas siis suuremal või vähemal määral eelpool nimetatud valdkonnaga. Vilistlased teadsid enda ootusi, töökoha suhtes, kuhu nad asusid peale kooli lõpetamist (Hirsh, Jackson 1998: 10) . Sellest võib järeldada, et ootuste täitumisel on vilistlane motiveeritud, sellest tulenevalt aktiivsem oma tööülesannete täitmisel tagades oma

edukuse karjääriredelil, millest tulenebki kõrgemalt hinnatud tööga rahulolu just nende vilistlaste hulgas, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt.

Uuringust selgus, et vilistlased, kes valiksid uuesti korrektsiooni eriala, tähtsustavad oma tööd kõrgemalt. Sarnaselt eelpool mainitule võib ka antud seosest järeldada seda, et vilistlased, kes valiksid uuesti korrektsiooni eriala, ei kahetse minevikus tehtud valikut, ning seeläbi on nad oma ametikohal rahulolevad ja hindavad ise kõrgelt oma tööd. Siinkohal võib tõmmata parallele USA-s, psühholoogide seas läbiviidud uuringuga, kus täheldati kõrgemat rahulolu nende vastanute seas, kes teeksid uuesti valides sama eriala valiku (Walfish, Walraven 2005: 126).

Väliste rahulolufaktorite hulka kuulub kõik „käegakatsutav”, sealhulgas ka inimeste sissetulek ehk palk (Alas 2002: 45; Alas 2005: 107). Antud uuringus esineb seos kõrgema sissetuleku ja tööga rahulolu vahel. Vilistlased, kes saavad kõrgemat palka hindavad oma tööga rahulolu kõrgemalt 10 pallisel rahulolu skaalal ja tööga rahulolu alaskaala osas. Autori arvates tagab suurem sissetulek nii sotsiaalse kui ka majandusliku stabiilsuse. Stabiilsus omakorda annab inimesele rahulolu, mis motiveerib inimest tulemuslikkusele, tulemuslikkus omakorda karjääriedukuse ja karjääriedukus omakorda rahulolu karjääriiga ehk seni saavutatuga.

Vilistlased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt, kes valiksid korrektsiooni eriala uuesti ja kes on lühema staažiga hindavad kõrgemalt tööandja (vahetu ülemuse) poolt saadavat tagaside. Vahetu ülemuse poolt saadav tagasiside motiveerib inimest, inimene on teadlikum organisatsiooni üldistest eesmärkidest ning teadlikum sellest, mis osa ta organisatsiooni eesmärkidest lähtuvalt täidab (Wright, Soonhee 2004: 23-24). Autori arvates võib siit välja lugeda seda, et personali teadvuse tõustes täidetakse ka püstitatud sihid, mille läbi omakorda saavad tunnustust ka tavatöötajad, mille tulemusena tõuseb personali tööga rahulolu.

Tööandja seisukohalt on kindlasti oluline, et tal oleks pidevalt arenev ja efektiivne meeskond. Personali arengu ja efektiivsuse tõstmiseks viiakse läbi erinevaid tööalaseid koolitusi. Uuringust selgus, et vilistlased, kes valiksid uuesti korrektsiooni eriala erinevate erialade seast hindavad samuti positiivselt oma töökoha poolt pakutavaid täiendkoolitusi. Koolitatud personal on teadlikum, aktiivsem, tekivad erinevad sotsiaalsed kontaktid, areneb enesedistsipliin ja kindlasti ka koolitustelt saadav meeskonnatöö kogemus on positiivse väärtusega (Tamberg 2000: 86).

Antud uuringu seisukohalt võiks ära märkida veel, et vilistlased, kes valisid korrektsiooni teiste erialade seast uuesti ei kahetse minevikus tehtud valikut ning seeläbi palju osavõtlikum organisatsiooni poolt pakutavatest üritustest, mille tulemusena ka näitavad kõrgemat rahulolu tööga.

Tulenevalt uuringust hindavad kõrgelt, oma tööga rahulolevad vilistlased, koolis omandatud erialaainete osa. Sellest seosest võib järeldada seda, et vilistlased, kes näitasid kooliajal üles suuremat huvitatust erialaainete vastu ja olid kooliajal aktiivsemad on praegu tööga rahulolevamad.

Vilistlased, kes näitasid üles suuremat aktiivsust töökohal pakutavate ürituste osas, hindasid kõrgelt ka praktika osa koolihariduses. Autori arvates tuleb välja siin küllaltki loogiline seos, vilistlased, kes osalesid meelsasti kooli ajal praktikatel näitavad ka tänapäeval üles suuremat aktiivsust osalemisega erinevatel üritustel, mille tulemusena võime jällegi rääkida suuremast rahulolust oma töökohal.

Uuringus keskmiste võrdlustes ei esinenud erilisi erinevusi sugude vahel. Ainuke erinevus, mis ilmnes oli, et mehed hindavad naistest koolituste osa kõrgemalt. Mille puhul ei tõesta ka autor töö viimast hüpoteesi, kus taheti näha kas naised on meestest rahulolevamad töötamisega valitud erialal. Hariduse osas kajastub veel selline huvitav tendents, et magistri kraadi omavad vilistlased hindasid oma rahulolu madalamaks võrreldes rakenduslikku kõrgharidust omavate vilistlastega.

Eriala valikute osas võis täheldada tendentsi, kus vilistlased valiksid jah/ei võimaluse korral uuesti korrektsiooni eriala, kuid kui vastajal tuli teha valik koos teiste erialadega, valiti korrektsiooni asemel pigem mingi muu eriala. Vilistlased, kes otsustasid korrektsiooni eriala kasuks, hindasid oma rahulolu 10 pallisel rahulolu skaalal kõrgemaks vilistlastest, kes otsustasid mõne muu eriala kasuks. Samuti hindasid vilistlased, kes valisid korrektsiooni uuesti erinevate erialade seast, kõrgemalt oma töökohalt saadavat tagasiside, on üldisemalt rahulolevamad oma tööga, hindavad kõrgemalt oma rahulolu osalemisega erinevatel organisatsiooni poolt pakutavatel üritustel ning enda harimise seisukohalt hindavad nad kõrgelt töökoha poolt pakutavate täiendkoolituste osa. – *Seega vilistlased, kes langetasid otsuse uuesti korrektsiooni eriala kasuks on mitmes rahulolu punktis rahulolevamad oma tööga, võrreldes nende*

vilistlastega, kes uuesti valides otsustaksid mõne muu eriala kasuks. Nagu eelnevatest järeldusteski võib ka antud võrdluses täheldada kõrgemat rahulolu nende vilistlaste seas, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt ja ei kahetse minevikus tehtud eriala valikut.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kas 1996-2007 aastal Korrektsiooni eriala lõpetanud inimesed on teinud oma eriala valiku teadlikult, kas nad teeksid uuesti valides sama valiku. Lisaks sellele on antud töö eesmärk välja selgitada kas korrektsiooni eriala vilistlased on rahul koolis omandatud haridusega ja välja selgitada sugude vahelised erinevused tööga rahulolu osas. 333 vilistlasest osales uuringus 112 (33,6 %) vilistlast. Vanglatest võttis uuringust osa 81 (72,3 %) vastajat ja vanglas mittetöötavaid vilistlasi osales 31 (27,6%) vastajat.

Uuringus selgus, et tõestust leidsid kaks esimest hüpoteesi, mille abil püüdis autor tõestada seda, et korrektsiooni eriala vilistlased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikult ja uuesti valides sama eriala, on rahulolevamad oma tööga. Sealt edasi, tööga rahulolevad vilistlased hindavad kõrgelt koolis omandatud haridust. Seega korrektsiooni eriala vilistlased, kes on teinud oma eriala valiku teadlikumalt ja uuesti valides valiksid sama eriala, on üldiselt rahulolevamad oma tööga ning nende rahulolu võib täheldada veel mitmes erinevas rahulolupunktis nagu näiteks: töökohalt saadavat tagasiside, hindavad kõrgemalt oma rahulolu osalemisega erinevatel organisatsiooni poolt pakutavatel üritustel ning enda harimise seisukohalt hindavad nad kõrgelt töökoha poolt pakutavate täiendkoolituste osa. Samuti hindasid korrektsiooni eriala vilistlased kõrgelt oma rahulolu koolis omandatud eriala ainete ja läbitud praktika osas.

Kolmas hüpotees kinnitust ei leidnud, kuna uuringust sugude vahelisi seoseid ja erinevusi töörahuloluga ei esinenud. Ainuke erinevus, sugude vahel ilmnes selles, et mehed hindavad naistest koolituste tähtsuse osa kõrgemalt.

Lähtuvalt töö tulemustest teeb autor järgmised ettepanekud:

- Kuna antud töös leidis tõestust asjaolu, et teadlikum erialavalik mõjutab hilisemat tööga rahulolu. Sellest lähtuvalt teeb töö autor ettepaneku, et edaspidi teha rohkem eriala tutvustustööd ning valikukriteeriumisse sisse kirjutada informeeritum, sihipärane kandidaat.
 - Tutvustustööd tuleks teha läbi erinevate meediakanalite kaudu. Samuti võiksid justiitskolledži üliõpilased korrektsiooni eriala tutvustada gümnaasiumi viimastes

klassides, õppivatele õpilastele, tõstes sellega teadlikust vanglasüsteemi vallas ja võib-olla ka mõjutades abiturentide tulevikus tehtavaid erialavalikuid.

- Nagu teooria teises peatükis välja toodud peamised rahulolu tegurid, milleks olid võimalust töötada iseseisvalt, töö mitmekesisus, osalemine organisatsiooni poolt pakutavatel üritustel, uute oskuste õppimise võimalus, suhtlemine kaastöötajatega ja töö tasustamine, hindasid ka antud töös osalenud vilistlased oma rahulolu kõrgemaks need, kes saavad oma tööandjalt poolt tagasiside, osalevad tööandja poolt pakutavatel koolitustel ja ühisüritustel ning kelle sissetulek on suurem. Sellest lähtuvalt teeksin vanglasüsteemis töötavaid ametnikke silmas pidades järgmised ettepanekud:
 - säilitada vanglasüsteemis Eesti Vabariigi tööturu suhtes konkurentsivõimeline sissetulek,
 - arendada edasi personali pidevat koolitamist ning regulaarselt tööandja poolt läbiviidavaid infopäevi,
 - teadvustada juhtidele regulaarselt vahetu ülemuse poolt oma alluvatele antava tagasiside olulisust ning
 - mitmekesistada ühisürituste läbiviimist, kindlustamaks meeldivat mikrokliimat töökeskkonnas ning läbi selle tulemuslikumat töötamist nii individuaalsel, kui ka meeskondlikul tasemel.

SUMMARY

The subject of the present graduation subject is career and job satisfaction research of the correctional specialty alumna's and alumnus's who graduated the Public Service Academy or National Service academy in 1996- 2007. The goals of this work are: define the job satisfaction rate, define the education satisfaction rate among the correctional alumna's and alumnus's and finally define the differences in job satisfaction of gender.

In research participated alumna's and alumnus's 112 (33,6 %) of 333. There out alumnus's were 66 (58,9 %) and alumna's where 46 (41,1 %). In prisons participated 81 (72,3 %) alumna's and alumnus's and 31 (27,6%) were those who doesn't work in prisons any more.

Author put up following hypothesis:

- Correctional specialty alumna's and alumnus's, who made their career choice consciously and if they should make same career choice over again, are more satisfied in work
- Alumna's and alumnus's who job satisfaction rate are high are more satisfied of education
- Female are more satisfied working of chosen specialty than male

The present study find out that alumna's and alumnus's, who made their career choice consciously and if they should make same career choice over again, are more satisfied in work. Subsequently alumna's and alumnus's who job satisfaction rate are high are more satisfied of education. Alumna's and alumnus's of Correction specialty considered high of their satisfaction of getting feedback, participation in workplace, in career development, in specialty syllabus and in practical training. In research didn't approach that female are more satisfied working of chosen specialty than male.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Alas, R. 2005 Personalijuhtimine. Tallinn: Külim
2. Alas, R. 2002 Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon. Tallinn: Külim
3. Alas, R. 1997 Juhtimise alused. Tallinn: Külim
4. Britton, D.M. 1999. Cat fights and gang fights: preference for work in a male-dominated organization *The Sociological Quarterly* , 40, 3, 455-474
5. Carlson, P. M. & Garrett J. S. 1999 *Prison and Jail Administration*.
6. Cooke, D. J., Baldwin P. J. & Howison J. 1990. *Psychology in prisons*. London: Routledge
7. Hirsh W. & Jackson C. 1998 *Edukas karjäär nädalaga*. Tallinn: ILO
8. Herzberg, F, Mausner B. & Snyderman B. B. 1999 *The motivation to work*. USA: Transaction Publishers
9. Josi, D. A. & Sechrest D. K. 1998 *The changing career of the correctional officer*. USA: Butterworth-Heinemann
10. Justiitsministeerium. 2007. Vanglate personal. <http://www.vangla.ee/6486> 23.04.2008
11. Justiitsministeeriumi arengukava aastani 2011. 2007. http://www.just.ee/27389_27 23.04.2008
12. Lagerspetz, M. 2004. Kodanikuühiskonna lühisõnastik. [www.siseministeerium.ee/atp/failid/OLULISED M ISTED Mikko .doc](http://www.siseministeerium.ee/atp/failid/OLULISED_M_ISTED_Mikko_.doc) 23.04.2008
13. Lang, K. 2003 *Vanglateenistus*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia
14. Lane, J. E. 1996 *Avalik sektor- kontseptsioonid, mudelid, lähenemisviisid*. Tallinn: Külim
15. Leppik, J. 2007 *Vanglast kui korrektsiooniasutusest, (organisatsiooni) töötajate pühendumusest ja töörahulolust vanglate haldussuutlikkuse kontekstis*. Tallinna Tehnikaülikool, magistritöö.
16. Lovrich, P. N. & Storh, K. M. 1993. Gender and jail work: correctional policy implications of perceptual diversity in the Work Force. *Policy Studies Review*. 66-84
17. Maslow, A. H. 1998. *Maslow on management*. Canada: John Wiley and Sons Inc
18. Meyer, P. J. & Allen J. N. 1997. *Commitment in the workplace*. UK: Sage Publications,

19. Modelling entrepreneurial career progressions: concepts and considerations. 1994.
<http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/18259840.html> 11.05.2008
20. Mullins, J. L. 1993. Management and organisational behaviour (third edition). London, etc: Financial Times
21. Orpen, C. 1998. Effects of Organizational Centrality on Employee Career Success and Satisfaction, The Social Behavior and Personality.
http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3852/is_199801/ai_n8791955/pg_1 12.05.2008
22. Schein, E. (1981). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison Wesley.
23. Tamberg, J. 2000. inimressursside juhtimine. Tallinn: TTÜ Kirjastus
24. Türk, K. 2001. Eestvedamine. Tartu: TÜ Kirjastus
25. Türk, K. 1999. Personali juhtimine ja eestvedamine. Tartu: TÜ Kirjastus
26. Vadi, M. 2001. Organisatsioonikäitumine. Tartu: TÜ Kirjastus
27. Valk, A. 2003. Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris. Tartu: TÜ Kirjastus
28. Viivare, A., Alas, R. ja Liigand, J. 2005 Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Külim
29. Walfish, S. & Walraven, E. S. 2005, Career Satisfaction of Psychologists in independent Practice- Counseling and clinical psychology journal, 2, 124-133
30. Wright E., B. & Soonhee, K. 2004. Participation`s influence on job satisfaction: the importance of job characteristics. Review of Public Personnel Administration, Vol 24, No. 1, 18-39

LISA 1. Ankeetküsitlus

Käesolev küsimustik on koostatud Sisekaitseakadeemia lõputöö raames läbiviidava karjäärirahuloluuringuks. Uurimist viiakse läbi korrektsiooni erialal lõpetanud, kas Riigikaitse- või Sisekaitseakadeemia vilistlaste seas, kes töötavad nii vanglasüsteemis kui ka väljaspool seda. Selleks, et tulemused oleksid võimalikult ülevaatlikud, on oluline iga lõpetanud üliõpilase arvamus. Uuringu käigus kogutud andmeid kasutatakse ainult üldistuste ja järelduste ning ettepanekute tegemiseks uurimistöö raames.

I osa Üldandmed

Vanus: _____

Kuupäev: __/__/_____

Sugu mees naine

Rahvus eestlane venelane muu _____

Haridus rakenduslik bakalaureus magister doktor

Mis aastal lõpetasite Riigikaitse- või Sisekaitseakadeemia? _____

Millest lähtuvalt valisite sisseastumisel korrektsiooni eriala?

- sõprade/tuttavate soovitusel soov omandada korrektsiooniline kõrgharidus
 pakkus huvi sisekaitseline valdkond korrektsioon oli teine valik
 eriala valik oli juhuslik

Kellena vanglas töötate _____

Ametiaste vangla peainspektor I klassi vanglainspektor

II klassi vanglainspektor I klassi valvur II klassi valvur

Palgamäär (Brutopalk)

- | | | |
|----------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 5000-7000 | <input type="checkbox"/> 7000-9000 | <input type="checkbox"/> 9000-11 000 |
| <input type="checkbox"/> 11 000-13 000 | <input type="checkbox"/> 13 000-15 000 | <input type="checkbox"/> 15 000-17 000 |
| <input type="checkbox"/> 17 000-19 000 | <input type="checkbox"/> 19 000-21 000 | <input type="checkbox"/> 21 000-23 000 |
| <input type="checkbox"/> 23 000-25 000 | <input type="checkbox"/> 25 000- 27 000 | <input type="checkbox"/> 27 000-29 000 |

Kui kaua olete kokku töötanud vanglasüsteemis (Tööstaaž aastates)? _____

Palun hinnake järgmisel 10-palli skaalal Kui rahul Te olete praegu töötamisega oma valitud erialal ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

üldse mitte rahul

väga rahul

Järgneva neljale küsimustele palume vastata neil, kes enam vanglasüsteemis ei tööta:

1. Millises ettevõttes töötate praegu ?

2. Kui kaua töötasite vanglasüsteemis ?

3. Kui kaua olete korrektsioonisüsteemist eemal olnud?

4. Mis oli lahkumise põhjus/põhjused?

Järgnevatele küsimustele palume vastata jälle kõigil küsimustiku täitjatel!!!

Kui Teil oleks võimalus uuesti valida, siis kas valiksite sama eriala ?

Jah Ei

Kui Te peaksite uuesti valida, siis milliste erialade vahel järgmises loetelus Te valiku teeksite?

- | | |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Korrektsioon | <input type="checkbox"/> Ettevõtlus ja ärijuhtimine |
| <input type="checkbox"/> Politsei | <input type="checkbox"/> Masinaehitus |
| <input type="checkbox"/> Sadamamajandamine ja meretranspordi juhtimine | <input type="checkbox"/> Arstiteadus, hambaarstiteadus ja proviisor |
| <input type="checkbox"/> Päästeteenistus | <input type="checkbox"/> Transport ja logistika |
| <input type="checkbox"/> Tüürimees | <input type="checkbox"/> Ajalugu |
| <input type="checkbox"/> Halduskorraldus | <input type="checkbox"/> Lennuki/kopteri juhtimine |
| <input type="checkbox"/> Laeva jõuseadmed | <input type="checkbox"/> Ajakirjandus ja suhtekorraldus |
| <input type="checkbox"/> Maksundus ja toll | <input type="checkbox"/> Turundus |
| <input type="checkbox"/> Rahvusvaheline ärijuhtimine | <input type="checkbox"/> Informaatika ja infotehnoloogia |
| <input type="checkbox"/> Piirivalve | <input type="checkbox"/> Õigusteadus |
| <input type="checkbox"/> Hoonete ehitus | <input type="checkbox"/> Riigiteadused |
| <input type="checkbox"/> Arhitektuur | <input type="checkbox"/> Sotsiaaltöö- ja sotsiaalpoliitika |
| <input type="checkbox"/> Teedehitus | <input type="checkbox"/> Psühholoogia |
| <input type="checkbox"/> muu eriala | |

II osa Tööga rahulolu küsimustik

Palun hinnake antud väiteid oma seisukohalt ja tõmmake lause taga olevale numbrile ring ümber:

1- ei ole üldse nõus; 2- pigem pole nõus; 3- ei oska öelda; 4- pigem olen nõus; 5- täiesti nõus

1	Mulle makstav töötasu on vastavuses töö iseloomu/laadi/raskusega	1	2	3	4	5
2	Mulle makstav töötasu võimaldab mul igakuiselt toime tulla	1	2	3	4	5
3	Olen rahul oma praeguse tööga	1	2	3	4	5
4	Minu töö on stressirohke	1	2	3	4	5
5	Minu tööandja poolt pakutavad sotsiaalsed tagatised on minu jaoks piisavad	1	2	3	4	5
6	Olen mõelnud sellelt töökohalt lahkuda	1	2	3	4	5
7	Soovitaksin vanglas töötamist ka oma sõpradele	1	2	3	4	5
8	Minu ülemus kohtleb kõiki oma alluvaid võrdselt	1	2	3	4	5
9	Tööandja poolt pakutav palgasüsteem ergutab mind tulemuslikumalt töötama	1	2	3	4	5
10	Minu tööandja poolt pakutavad võimalused sportimiseks ja puhkamiseks on piisavad	1	2	3	4	5
11	Olen rahul lõunastamise tingimustega	1	2	3	4	5
12	Minu töö võimaldab mul teha kohvipause	1	2	3	4	5
13	Mulle meeldib töötada praegusel ametikohal	1	2	3	4	5
14	Minu arvates on mu töö väljakutsete rohke	1	2	3	4	5
15	Minu organisatsiooni töötajatel on piisavalt võimalusi karjääri teha/ametialaseks tõusuks	1	2	3	4	5
16	Olen kaasajastanud ennast läbi erinevate koolituste	1	2	3	4	5
17	Näen tulevikus erinevaid karjäärialaseid võimalusi selles samas vanglas	1	2	3	4	5
18	Praeguses töökohas tunnen ennast kinnijäänuna (R)	1	2	3	4	5
19	Tunnen, et olen oma töökohal edukas	1	2	3	4	5
20	Osalen piisavalt asutuse poolt pakutavatel koolitustel	1	2	3	4	5
21	Teie osakonnas valitseb alati üksmeelsus	1	2	3	4	5
22	Saan kaasa rääkida oma osakonna probleemide lahendamisel	1	2	3	4	5
23	Teie osakonna kolleegid on teie suhtes väga abivalmid	1	2	3	4	5
24	Võtan meelsasti osa organisatsiooni ühisüritustest	1	2	3	4	5
25	Minu tööaeg on väga paindlik, võimaldades planeerida oma aega.	1	2	3	4	5

26	Olete iseseisev otsustamaks seda kuidas oma tööd kõige paremini teha	1	2	3	4	5
27	Töö ülesandeid täites olen langenud vägivalla ohvriks	1	2	3	4	5
28	Minu tööalase esituse hindamine aitab mul parandada oma töö kvaliteeti	1	2	3	4	5
29	Ma ei suuda ise hinnata seda, kui hästi mul töö juures läheb (R)	1	2	3	4	5
30	Ma olen täiesti kindel mida minu vahetu ülemus minult ootab	1	2	3	4	5
31	Ma ei ole päris kindel mida minult oodatakse. (R)	1	2	3	4	5
32	Ma olen täiesti kindel mida minu vahetu ülemus minult ootab	1	2	3	4	5
33	Vahetu ülemus annab teile piisavalt tagasisidet	1	2	3	4	5
34	Mind tunnustatakse alati hea töö eest	1	2	3	4	5
35	Mõistan hästi oma töö raames seatud eesmärkide saavutamise vajadust	1	2	3	4	5
36	Mõistan täielikult millised minu tööülesanded on esmatähtsad ja millised mitte	1	2	3	4	5
37	Saan aru sellest, kuidas minu osakonna töö on osa organisatsiooni üldisest eesmärgist.	1	2	3	4	5
38	Minu praegune töö on minu jaoks väga oluline	1	2	3	4	5
39	Tunnen, et mu töö on ennast minu jaoks ammendanud	1	2	3	4	5
40	Minu töö on huvitav ja mitmekülgne	1	2	3	4	5

III osa Haridusega rahulolu küsimustik

Selle osaga soovime teada saada Teie hinnangut oma hariduse kohta. Edasiselt palun hinnake kuivõrd rahul olete olnud oma seni omandatud haridusega nii SKA-s kui täiendkoolituste käigus pakutuga, eelkõige lähtuvalt õppimise käigus omandatu töös rakendatavuse seisukohast lähtudes.

1 - ei ole üldse rahul; 2- natuke rahul; 3--rahul; 4- väga rahul					
Kui rahul Te olete ...					
1	... koolis omandatud üldainete osaga?	1	2	3	4
	Millised ained on enim toetanud tööga toimetulekut?				
2	... koolis omandatud erialaainete osaga?	1	2	3	4
	Millised ained on enim toetanud tööga toimetulekut?				
3	... koolis läbi tehtud praktilise osaga?	1	2	3	4
	Millest on olnud kõige rohkem kasu?				
4	... töölase enesetäiendamisega?	1	2	3	4
	Millist liiki koolitustest on olnud enim tuge?				
	Millist liiki koolitustest on olnud vähem tuge?				

Milline oli Teie keskmine hinne koolis õppides?

1. kursusel _____
2. kursusel _____
3. kursusel _____

Mis oli Teie lõputöö hindeks? _____

PS Selleks, et seda uuringut saaks seostada kooli tulemuslikkusega, palume Teie nõusolekut, et võiksime tutvuda Teie õpitulemustega SKA arhiivis. Kui Te olete sellega nõus, siis kirjutage järgnevale reale oma ees- ja perenimi (trükitähtedega) ning allkiri ja kuupäev

Uuringu läbiviijate poolt tagatakse andmete konfidentsiaalsus. Tulemusi kasutatakse analüüsis kodeeritud kujul, selliselt et Teie isikut pole võimalik tuvastada.

