

Tallinna Ülikool
Loodus- ja terviseteaduste instituut
Organisatsioonikäitumise õppekava

Kadri Koor

**TÖÖ TÄHENDUSLIKKUSE SEOSSED TÖÖST HAARATUSE JA
TUNNETATUD KONKURENTSIVÕIMEGA DIGINOMAADIDE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: *Piret Jamnes, MA*
Kaitsmisele lubatud *juhendaja allkiri*

Tallinn 2024

Resümee

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada, millised on seosed töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel diginomaadide seas. Samuti uuriti, kas esineb erinevusi eri vanuses diginomaadide ja töö tähenduslikkuse vahel, milliseid erinevusi tööalases konkurentsivõimes tajuvad erineva klassifikatsiooniga diginomaadid ja missuguste näitajate alusel valivad diginomaadid sihtkohariigid.

Andmeid koguti ingliskeelse veebiküsitluse abil. Valimi suuruseks oli 114 diginomaadi üle maailma. Vastajatest 53.5% ($N = 61$) olid naised ja 46.5% ($N = 53$) mehed ning enim vastajaid oli vanuseklassides 26–35 eluaastat 36.8% ($N = 42$) ja 36–45 eluaastat 34.2% ($N = 39$). Peamised tegevusvaldkonnad vastajate seas olid infotehnoloogia (28.1%, $N = 32$) ja turundus (24.6%, $N = 28$). Vastanud diginomaadidest 53.5% harrastab seda töö- ja elustiili üksinda ($N = 61$), peamiselt on diginomaadid töötanud 1–3 riigis ($N = 63$, 55.3%) ja tavaliselt viibitakse ühes sihtkohas 1–3 kuud ($N = 39$, 34.2%).

Magistritöö tulemusena leidsid kõik kolm hüpoteesi kinnitust. Töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel oli positiivne seos. Lisaks selgus, et vanemad inimesed tajuvad tööd tähenduslikumana kui noored. Uuringus osalenud diginomaadid klassifitseerisid end enim palgal olevatena ja töötasid täiskoormusega. Tööalast konkurentsivõimet tunnetasid enim ettevõtte omanikest diginomaadid. Sihtkoha valikul pidasid diginomaadid kõige olulisemaks elukallidust, interneti kättesaadavust ja kliimat.

Relationship between the Meaning of Work, Work Engagement, and Perceived
Employability among Digital Nomads

Kadri Koor

Abstract

The master's thesis aim was to identify the relationships between the meaning of work, work engagement, and the perceived employability among digital nomads. Additionally, differences in the meaning of work among digital nomads of different ages were explored, as well as the perceived employability differences among digital nomads of various classifications, and the criteria digital nomads use to select their destination countries.

Data was collected online by the survey in English. The sample consisted of 114 digital nomads around the world. Of the respondents, 53.5% ($N = 61$) were women and 46.5% ($N = 53$) were men, with the majority falling into the age groups of 26–35 years (36.8%, $N = 42$) and 36–45 years (34.2%, $N = 39$). The main fields of work were information technology (28.1%, $N = 32$) and marketing (24.6%, $N = 28$). Of the respondents, 53.5% had a digital nomad lifestyle alone ($N = 61$), mostly having worked in 1–3 countries ($N = 63$, 55.3%) and typically staying in one location for 1–3 months ($N = 39$, 34.2%).

As a result of the master's thesis, all three hypotheses were confirmed. Positive correlations were found between the meaning of work, work engagement, and perceived employability. Additionally, it was found that older individuals perceive their work more meaningful than younger ones. Digital nomads identified themselves primarily as employed and worked full-time. Business owner digital nomads perceived job competitiveness the most. In choosing a destination, digital nomads considered the cost of living, internet accessibility, and climate the most important factors.

SISUKORD

Resümee	2
Abstract.....	3
Sissejuhatus	5
Teoreetiline taust	7
Diginomaadi olemus	7
Töö tähenduslikkus	10
Tööst haaratus	13
Tunnetatud konkurentsivõime	16
Konstruktide omavahelised seosed	19
Töö tähenduslikkuse seos tööst haaratusega	19
Töö tähenduslikkuse seos tunnetatud konkurentsivõimega	19
Tunnetatud konkurentsivõime seos tööst haaratusega	20
Empiiriline uurimus	21
Uurimuse eesmärk	21
Hüpoteesid ja uurimisküsimused	21
Meetod	23
Instrument.....	23
Protseduur.....	23
Valim.....	24
Tulemused.....	25
Töö tähenduslikkus, tööst haaratus ja tunnetatud konkurentsivõime.....	25
Töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime seosed	26
Arutelu	32
Kasutatud kirjandus	36
Lisad.	45
Lisa A_Diginomaadide jaotus maailmajagude kaupa	
Lisa B Diginomaadide jagunemine taustamuutujate lõikes	

Sissejuhatus

Töömaastik on viimastel aastakümnetel seoses interneti leviku ja mitmekesiste kaugtöö võimaluste kasvuga oluliselt muutunud, mis on suurendanud huvi ühildada pikemaajalist töö- ja eraelu korraldust (Cook, 2023). Seda trendi iseloomustavad nn diginomaadid, kes kasutavad tehnoloogilisi vahendeid ja interneti pakutavaid võimalusi, et töötada asukohast sõltumatult ja nautida samal ajal maailma avastamist (Mancinelli, 2020). Nad ühendavad töötamise ja reisimise mitmekülgsel viisil, varieerides seda lühiajalisest tööpuhkusest kuni mitmeaastase rändamiseni üle maailma (Nichols, 2022). Erinevalt tavapärastest kaugtöötajatest, kes võivad töötada stabiilses kodukontoris, liiguvad diginomaadid tihti ringi, kasutades tehnoloogiat praktiliselt igal pool töötamiseks (Thompson, 2018). Kuigi termin „diginomaad“ on olnud kasutusel 30 aastat, muutis COVID-19 pandeemia selle tähendust ja olemust tööalases kontekstis (Cook, 2023).

Varem viitas termin „diginomaad“ inimesele, kes tegi oma tööd ükskõik kus maailmas, kuid tavaliselt kehtis see vaid kõrgemal positsioonil olijatele, kelle töö toimus rahvusvahelisel tasandil, näiteks müügitöötajatele (RSM, 2023). Tänapäeval võib diginomaad olla iga inimene, kellel on võimalus töötada ja reisida üheaegselt, kasutades kaugtööks digitaalseid vahendeid (Cook, 2023). MBO (2023) raporti põhjal nimetasid 17.3 miljonit töötajat ennast diginomaadiks, mis viitab kaugtöö võimaluste kasutamise populaarsusele. Cook (2023) jaotab diginomaadid viide kategooriasse: vabakutseline, ettevõtte omanik, palgal olev, eksperimentaalne ja potentsiaalne diginomaad. Diginomaadide paindlik töökorraldus võimaldab tegeleda meelepäraste hobidega ja sealhulgas teha tööd, mis endale meeldib (MBO, 2023).

Töö tähenduslikkusel on oluline roll karjääriotsuste kujundamisel (Duffy & Sedlacek, 2010). Sageli peegeldub see indiviidi uskumustel, väärtustel ja suhtumisel oma töösse (Shea-Van Fossen & Vredenburg, 2014). Tähenduslikku tööd tegev inimene arendab pidevalt oma oskusi ja on oma tööst haaratud (Rosso et al., 2010). Tööst haaratust võib selgitada vastavalt sellele, kuidas töötaja oma tööd kogeb: millele ta soovib oma aega pühendada, püüdlus oma tööülesannete suhtes ning kui haarav ja huvitav töö talle tundub (Bakker et al., 2011).

Tööst haaratus on tugevalt seotud tunnetatud konkurentsivõimega, mille kohaselt inimesed, kes oma oskusi pidevalt arendavad, on konkurentsivõimelisemad ja sageli oma tööst

haaratud (Tims et al., 2013). Omandatud oskused, teadmised, töökogemus, isikuomadused ja üldised tingimused tööturul mõjutavad inimese konkurentsivõimet (Fukate & Kinicki, 2008). Inimese subjektiivne tunnetus oma töö säilitamisel on oluline organisatsiooni vaatest, mille kohaselt töötaja pidevalt areneb ja panustab ettevõttesse (Harvey, 1999).

Eelnevalt on Eestis kirjutatud magistritöö diginomaadidest turismisektori vaates (Maripuu, 2022), kus uuriti Eesti kui turismisihtkoha potentsiaali diginomaadide seas. Psühholoogiaalased uuringud diginomaadide tööelu kohta aga puuduvad. Magistritöö uuringu näol saab olulise tugevusena välja tuua teema aktuaalsuse ja uudsuse. Pärast pandeemiat on näha muutusi töö ja vaba aja paindlikkuse korraldamises. Diginomaadluse kui uudse töö- ja elustiili trend ning selle töövormi parem mõistmine loob selgust ja annab tööandjatele värbamisprotsessi sisendi.

Organisatsioonid tunnustavad järjest enam diginomaadide töökorralduse paindlikkust ja riigid võistlevad diginomaadide ligimeelitamises, luues spetsiaalseid viisid ja programme (MBO, 2023). Ka RSM-i (2023) raportist selgub, et organisatsioonid näevad tungivat vajadust viia töökeskkond ja -tingimused vastavusse kaugtöö trendiga. Diginomaadide rändav elustiil esindab mitte ainult töökoha muutust, vaid põhimõttelist nihet selles, kuidas tööd tajutakse ja teostatakse (Newlandchase, 2024). Kuna sellise fookusega uurimistöid ei ole veel palju läbi viidud, on magistritöö vaid üheks sammuks selles temaatikas edasiliikumisel ja keskendub uurimisele, kuidas diginomaadid ise tajuvad töö tähenduslikkust, tööst haaratust ja konkurentsivõimet.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, millised on seosed töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel diginomaadide seas. Lisaks uuritakse, kas esineb erinevusi eri vanuses diginomaadide ja töö tähenduslikkuse vahel, milliseid erinevusi tööalases konkurentsivõimes tajuvad erineva klassifikatsiooniga diginomaadid ja missuguste näitajate alusel valivad diginomaadid sihtkohariigid.

Teoreetiline taust

Diginomaadi olemus

Inimeste üha kasvav mobiilsus ja soov elustiili muutuseks, valikuvabaduseks ning eneseteostuseks muutus ülemaailmseks trendiks alates 1980. aastatest (Hannonen, 2020). Selline suund on viinud inimesed elustiilideni nagu hooajalise kodu omamine, seljakotireisimine ja diginomaadlus (Reichenberger, 2017). Diginomaad (*digital nomad*) kui termin on mainitud juba Makimoto & Mannersi (1997) poolt, kes ennustasid tehnoloogiliste vahendite arengut ja töötamise võimalust asukohast sõltumata.

Sotsiaalmajanduslikud muutused, sh interneti levik, lennupiletite kättesaadavus, kiired *online*-broneeringud, kaug- ja kodutöö võimalused ning paindlikkus on soodustanud diginomaadide elustiili (Hannonen, 2020). Arifa ja tema kolleegid (2022) lisavad, et diginomaadiks hakkamisel tehakse karjääris suured muudatused. Elustiili muutuse peamised põhjused on soov põgeneda „9–17ni“ tööst, soov ühildada töö ja hobid ja oma aja väärtustamine (Thompson, 2018).

Thompson (2018) nimetab diginomaade professionaalideks, kes töötavad tehnoloogiliste vahenditega ja naudivad reisimist võimaldavat elustiili. Mancinelli (2020) rõhutab diginomaadide olemuses kolme asjaolu: kaasaskantav tehnoloogia, internetiühendus ja vabadus maailma avastada. 2010. aastate alguses on stereotüüpset diginomaadi kirjeldatud kui rõõmsat vabakutselist millenniumlast (20-ndates), kes põgeneb igapäevastest muredest, et maailmas reisida ja töötada kaugel asuvates randades, sülearvuti käes (Cook, 2023; Hart, 2015). Cook (2023) rõhutab, et diginomaad on inimene, kes reisib töötamise ajal, mitte töö pärast.

COVID-19-eelsel perioodil oli diginomaadlus kasvav trend peamiselt noorte seas. Tähtsal kohal oli autonoomia ja enesemääratlus (Cook, 2023; Mancinelli, 2020), mis väljendus tähendusliku töö otsimises ja võimaluses töötada tavapärasest „9–17ni“ ajaraamist väljaspool. Reichenberger (2017) toob diginomaadluse kui noorte elustiili põhjuseks vähesed kohustused nii rahaliselt (laenude puudumine) kui ka perekondlikult (lasteta noored). Pandeemiajärgne aeg on diginomaadide ja tööelu olemust muutnud ja tegemist on pikemaajalise trendiga (Cook, 2023). Üha enam on tööandjad loobunud füüsilistest

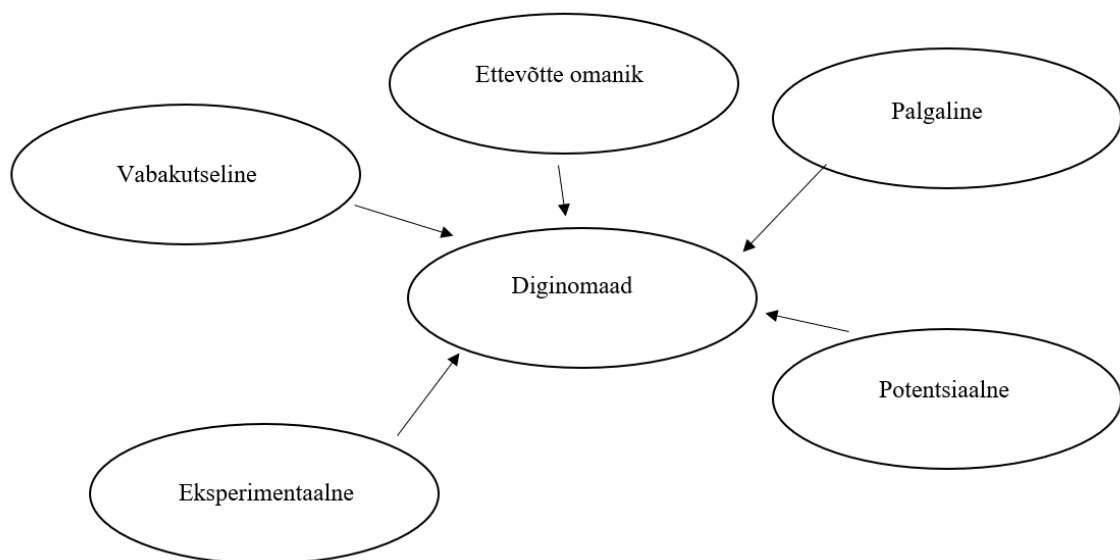
kontoritest, arutletud on traditsioonilise 5-päevase töönädala lühendamise ja puhkuse olemuse üle (Cook, 2020; Newbold et al., 2022).

Cook (2023) esitab uuendatud definitsiooni, mille kohaselt kasutavad diginomaadid kaugtööks digitaalset tehnoloogiat, neil on võimalus töötada ja reisida üheaegselt, neil on vabadus valida töötamiseks asukoht ja ajaperiood ning nad külastavad aastas vähemalt kolme asukohta, mis ei ole nende enda, sõbra või pere kodu. Nichols (2022) kinnitab vabadust valida ajaperioodi ja sihtkohta, mille kohaselt diginomaadid on inimesed, kes elavad, töötavad ja reisivad mõnes sihtkohas pikema aja jooksul. Samas ei ole kindlat ajalist määratlust, kui kaua peab reisima, et olla diginomaad. Ühise pidepunkti loob see, et nad kombineerivad kaugtöö tegemise ja reisimise eri põhjustel ja kestusega. Mõned võivad reisida paarist nädalast kuni kuuni, teised kogevad sellist elustiili kuudest kuni aastateni, sealjuures pole neil riigi kodakondsust (Cook, 2023; Nichols, 2022).

Akadeemilistes käsitlustes klassifitseeritakse diginomaade vabakutselistena (Müller, 2016; Orel, 2019), samas on diginomaadi kui ettevõtte omanikku ja palgal olevat diginomaadi vähesel määral mainitud (Green, 2020). Cook (2023) täiendas klassifikatsiooni (Joonis 1), eristades ettevõtja ja ettevõtjaks pürgija, kui avastas, et mitu diginomaadi oli loomas oma ettevõtet, kuid ei teeninud veel sissetulekut.

Joonis 1

Diginomaadide klassifikatsioon (Cook, 2023)



Vabakutselist diginomaadi (*freelance*) peetakse kõige traditsioonilisemaks diginomaadiks, kes töötab reisides. Kõige tüüpilisemad töövaldkonnad on näiteks tõlkimine, turundus, fotograafia, veebiarendus, graafiline disain, blogi kirjutamine, programmeerimine (Cook, 2020; Green, 2020; Mancinelli, 2020; Reichenberger, 2017; Thompson, 2018).

Ettevõtte omanikuna (*business owner*) tegutsev diginomaad juhib aga registreeritud ettevõtet ja tavaliselt on tal palgatöötajad (Cook, 2023). Sageli tegutsevad diginomaadide juhitavad ettevõtted näiteks e-kaubanduse valdkonnas, sest neid on distantsilt lihtsam juhtida. Cook (2023) väidab, et juhtimisvastutus ja rutiin takistavad diginomaadidel ettevõtte juhtimist. Reichenbergeri (2017) uuringud kinnitavad, et tavaliselt on ettevõtjatest diginomaadide osakaal vabakutseliste diginomaadide omast väiksem. Põhjuseks saab esile tuua diginomaadina ettevõtte juhtimise keerukuse.

Palgal olevad diginomaadid (*salaried*) kui klassifikatsioon ei olnud pandeemiaeelsel ajal erilise tähelepanu all (Cook, 2023). Pigem peeti sellist tööviisi haruldaseks ja kehtis traditsiooniline asukohaga määratletud töövorm. Pärast pandeemiat on tööandjad üha rohkem rakendanud võimalust oma töötajatel asukohavabalt töötada, seetõttu on palgal olevate diginomaadide arv ka kasvanud (MBO, 2023). Daisley (2022) toob välja asjaolu, et on kahte tüüpi ettevõtteid: ühed, kes võtavad omaks „tööta, kus soovid“ põhimõtte, ja teised, kes oma töötajad selle põhimõtte puudumise tõttu kaotavad. Seetõttu on pandeemiajärgsel ajal märgatud, et ettevõtted on oma töötajate töökoha suhtes muutunud oluliselt paindlikumaks (MBO, 2023).

Eksperimentaalsed diginomaadid (*experimental*) alles proovivad eluviisi, kus saaks töö ja reisimise omavahel ühendada (Cook, 2023). Neid kohtab sageli koostööruumides, konverentsidel ja kohtumistel, kus on teisi diginomaade. Sageli püüavad nad ühelt elustiililt teisele üle minna. Näiteks seljakotireisijad, kes kombineerivad turismi ja töötamise (Hannonen, 2020). Eksperimentaalsed diginomaadid omandavad alles vajalikke oskusi, läbivad koolitusi või loovad oma ettevõtet, kuid ei teeni diginomaadina veel tulu (Cook, 2023). Neist võivad saada ka vabakutselised või ettevõtte omanikest diginomaadid, kuid selles faasis nad alles katsetavad diginomaadlust (Cook, 2023).

Potentsiaalne diginomaad (*armchair*) kui kõige uuem kategooria MBO (2023) raporti põhjal viitab diginomaadide suurenevale arvule. Uuringud näitavad, et Ameerika Ühendriikides on 72 miljonit potentsiaalset nomaadi, kes planeerivad järgmise kahe-kolme

aasta jooksul diginomaadiks hakata. Töökeskkonna muutused ning soov ühildada töö ja hobid on muutumas üha reaalsemaks ja kättesaadavamaks, kuid põhjustamas ühiskonnas ka suuremaid muutusi (Cook, 2023). Näiteks on populaarsetes diginomaadide sihtkohtades nagu Lissabon ja México kohalikud elanikud protestinud elamiskulude kallinemise vastu, süüdistades selles diginomaadide pealekasvu (Ware & Mariwany, 2022).

Sihtkoha valikul mõjutavad diginomaade erinevad tegurid. Sageli valitakse Euroopa linnad, sest seal on toimiv digisüsteem, nüüdisaegne keskkond ja hea elukvaliteet (Cook, 2023). Lisaks on mitmeid võimalusi tegeleda oma hobidega (Woldoff & Litchfield, 2021). Nomad Listi veebilehe hinnangul on populaarsed sihtkohad näiteks Portugal ja Horvaatia (Nomad List, 2023). Diginomaade meelitavad ka kliima seisukohast soojemad piirkonnad Aasias, näiteks Bali (Thompson, 2018). Viimasesse neist on diginomaadid kogunenud just spirituaalse elustiili pärast, mis võimaldab olla loodusega koos. Sealne elustiil, väikesed kulud ja kultuur on muutunud justkui trendiks sellest, kus üks diginomaad elama peaks (Woldoff & Litchfield, 2021).

Arifa ja tema kolleegid (2022) kinnitavad Bali kogukonna olulisust. Üks olulisemaid faktoreid diginomaadluse puhul on sotsiaalsete sidemete loomine ja ühistegevustes osalemine. Chevtaeva & Denizci-Guillet (2021) toovad välja üha populaarsemaks muutuvad nn ühiseks töötamiseks loodud pinnad (*co-working spaces*), mis võimaldavad diginomaadidel tööd teha, kuid ka sarnase elustiiliga inimesi leida. Populaarsed on diginomaadide Youtube'i kanalid ja Facebooki grupid, kus vahetakse infot igapäevaelust ja elustiili kogemisest (Thompson, 2018).

Diginomaadide elustiil on aktuaalne teema, mis mõjutab eelkõige muudatusi tööelus ja järeltulevate põlvkondade kujunemist (Cohen et al., 2015). Diginomaadide kasvu on meediaväljaannetes ja teadusartiklites üha rohkem kajastatud, esile tõstetakse vabadust ja tööalast paindlikkust (MBO, 2023). Diginomaadi kui mõiste selge määratlus aitaks valitsustel, institutsioonidel ja indiviididel otsustada, millised on selle elustiili võimalused ja tulevased muudatused ühiskonnas (Cook, 2023).

Töö tähenduslikkus

Tähendusliku töö poole püüdleval nii inimesed kui ka organisatsioonid (Bailey et al., 2016). Üha rohkem inimesi soovib, et nende töö oleks tähenduslik, mitte lihtsalt

sissetulekuallikas, ja üha rohkem organisatsioonid tunnistab, et tähendusliku töö soodustamine on nende töötajate kaasamisel oluline (Lysova et al., 2019). Erinevaid määratlusi töö tähenduslikkusest (*meaning of work*) on käsitletud nii filosoofia, organisatsioonipsühholoogia, majanduse kui ka sotsioloogia vallas (Smids et al., 2019).

Töö tähenduslikkuse kontseptsioon viitab individuaalsetele uskumustele, väärtustele ja oma töö tulemustesse suhtumisele (Shea-Van Fossen & Vredenburg, 2014). Hirschi (2012) märgib, et töö tähenduslikkuse all mõistame, kui tähtsana tajuvad inimesed oma tööd. Rosso ja tema kolleegid (2010) kinnitavad, et inimesed peavad tähenduslikku tööd oluliseks ja üldjuhul on sel positiivne tähendus. Seligman (2010) rõhutab samuti positiivset tähendust, väites, et võtmeaspekt töö tähenduslikkuse tajumisel on soov olla osa millestki suuremast kui inimene ise. Lihtsustatult seletades on tähenduslik töö indiviidile oluline ja väärtuslik (Lysova et al., 2019).

Pratt & Ashforth (2003) väidavad, et kui me tajume oma tööd tähenduslikuna, siis tavaliselt hindame seda oluliseks. Smids ja tema kolleegid (2019) toovad välja, et töö on tähenduslik, kui see hõlmab järgnevat aspekte:

1. Eesmärgistatud tegevus – inimene liigub soovitud ja tulevikku suunatud eesmärkide poole ja see võimaldab tal näha elu mõtestatuna (Ryff, 2014).
2. Sotsiaalsed suhted – inimene tunneb kolleegidega kuuluvust ja seotust, mida on peetud üheks olulisemaks faktoriks tööle tähenduslikkuse omistamisel (Martela & Pessi, 2018).
3. Oskuste arendamine ja eneseareng – organisatsioonides, mis loovad uuendusliku, isiklikku arengut soodustava keskkonna, kogeb töötaja oma töös tavaliselt rohkem tähenduslikkust (Lysova et al., 2019).
4. Enesehinnang ja tunnustamine – inimene, kes tunneb end töökeskkonnas hästi ja keda tunnustavad kolleegid, juhtkond ning ka üldsus, tajub oma töös suuremat tähenduslikkust (Montani et al., 2017).
5. Autonoomia – töötaja, kellel on võimalus organisatsioonis otsuste tegemisel kaasa rääkida, kogeb oma töös suuremat tähenduslikkust kui töötaja, keda ei ole töös esinevatesse otsustusprotsessidesse kaasatud (Lysova et al., 2019).

Steger ja tema kolleegid (2012) lisavad kolm olulist aspekti, mis väljenduvad tähendusliku töö olemuses:

1. Positiivne tähendus töös (*positive meaning in work*) – töö on sageli subjektiivne kogemus ja sel, mida inimene teeb, on isiklik tähendus. Oluline on inimese enda tunnetus, et tehtav töö on oluline ja tähenduslik (Rosso et al., 2010).
2. Tähenduslikkuse loomine läbi töö (*meaning making through work*) – tähenduslik töö võib aidata inimesel süvendatult iseendast ja ümbritsevast maailmast aru saada, soodustades isiklikku arengut. See aitab luua suurema tähenduslikkuse töö- ja elukeskkonnas (Steger & Dik, 2010).
3. Laiema mõjuga motiivid (*greater good motivations*) – soov läbi oma töö ühiskonda laiemalt panustada (Steger & Dik, 2010).

Tähenduslikkus oma töös on töökoha valikul üks olulisemaid faktoreid. Enamik täiskasvanuid veedab suurema osa oma elust töökeskkonnas, luues personaalse identiteedi, kuuluvuse ja suurema eesmärgi elus (Michaelson et al., 2014). Uuringud näitavad, et kui inimesed võidaksid loteriiga suure summa, valiks enamik neist töö jätkamise, mis vihjab sellele, et töö võib pakkuda olulisi mittemateriaalseid kasutegureid (Bailey et al., 2016). Steger ja kolleegid (2012) rõhuvad samuti kasuteguritele, selgitades, et inimesed, kes tunnevad, et nende töö on tähenduslik, on märganud oma paremat heaolu, nad näevad oma tööd tähtsamana, pööravad rohkem tähelepanu tööle ja tunnevad tööst ka suuremat rahulolu.

Bailey ja tema kolleegid (2016) väidavad, et tähenduslikkus töös võib väljenduda neljal viisil:

1. Töö ülesannetes (*tasks*) – töötajal on võimalik rakendada omandatud oskusi ja lahendada keerukaid ülesandeid. Lysova ja kolleegid (2019) märgivad, et üks viis, kuidas juhid saavad aidata töötajatel töö tähenduslikkuse tunnet luua, on aidata neil ühendada igapäevased ülesanded ettevõtte lõppeesmärkidega. Steger & Dik (2010) lisavad, et kui töötaja saab aru enda panusest ettevõttesse, on sellel suurem mõju ka ühiskonnale tervikult, mis aitab omakorda kaasa töötaja enda töö tähenduslikkuse loomisele.
2. Rollides (*roles*) – tähenduslikkus kerkib esile rollides, mida inimene esindab. Mida tähtsamana tajutakse oma rolli töökohas, seda tähenduslikum töö tundub (Pratt & Ashforth, 2003).
3. Koostöös (*interaction*) – nii organisatsiooni sees kui ka teenusepakkujatega, tekitades töö kaudu ühtekuuluvuse ja seotuse. Petchsawang & Duchon (2009) kinnitavad, et kui töötaja tajub, et tema töö on teistele kasulik, tunnetab ta oma tööd tähenduslikumana.

4. Organisatsioonis endas (*organization itself*) – organisatsioon oma kultuuri ja väärtustega aitab töötajal mõista ka ta enda tõekspidamisi ja tajuda tööd tähenduslikumana (Schein, 2010). Töötajad kogevad töös tähenduslikkust, kui neil on sügav arusaam endast ja oma väärtustest, organisatsioonist ja selle lõppeesmärkidest ning nende isiku ja organisatsiooni sobivusest (Steger & Dik, 2010).

Mitu autorit on leidnud seoseid töö tähenduslikkuse ja asukohavaba töökorralduse vahel. Grant & Parker (2009) toovad välja, et võimalus töötada endale sobivas asukohas suurendab töötaja autonoomiat ja kontrolli oma töö üle. Golden (2006) rõhutab siinkohal organisatsiooni rolli, kus tööandja toetus suurendab pühendumust ja rahulolu, muutes töö tähenduslikuks.

Lysova ja tema kolleegid (2019) toovad välja, et lisaks individuaalsetele ja tööga seotud teguritele võib tähenduslikkus tekkida individuaalsetest pingutustest, et mõista organisatsiooni tasandil mõjutusi, nimelt juhtimist, organisatsioonikultuuri, organisatsioonipoliitikat ja -praktikat ning töö sotsiaalset konteksti. Inimesed, kelle jaoks töö on tähenduslik, võivad olla valmis investeerima oma isiklikku arengusse ja kasvu. Nad võivad näha oma tööd kui vahendit end paremaks muuta ja seetõttu pingutavad nad selle nimel rohkem (Steger & Dik, 2009).

Kokkuvõtvalt saab öelda, et töö tähenduslikkuse puhul on üha olulisem näha seoseid individuaalsete, töö- ja organisatsiooni tasandite vahel (Lysova et al., 2019). Siiski on selge, et need tasandid on omavahel seotud, mis muudab keerukamaks meie arusaamise sellest, kuidas tähendusrikas töö saab organisatsioonilises kontekstis olla võimalik (Steger & Dik, 2009). Mõistmaks, kuidas need tegurid on omavahel seotud, saavad organisatsioonid kujundada üha tõhusamaid töökeskkondi, kus indiviididele antakse piisavalt iseseisvust, võimaldades neil muuta oma töö tähendusrikkaks (Michaelson et al., 2014).

Tööst haaratus

Tööst haaratus (*work engagement*) on akadeemikutele, praktikutele ja organisatsioonidele muutunud üheks olulisemaks töökohaga seotud teemaks (Storey et al., 2008). See tuleneb suuresti paljudest uuringutest, mis on leidnud, et tööst haaratus on seotud töötajate hoiakute, käitumise, soorituse ja heaolu ning organisatsiooni sooritusega (Saks et al., 2022).

Kahn (1990) viitab tööst haaratuse puhul isikute rakendamisele nende töörollides, sealhulgas väljendavad inimesed end füüsiliselt, kognitiivselt ja emotsionaalselt. Kui inimene on oma tööst haaratud, siis panustab ta täielikult oma töörolli täitmisel. Bakker ja tema kolleegid (2008) toovad välja, et tööst haaratus on positiivne, rahuldust pakkuv, afektiivne-motivatsiooniline tööga seotud heaolu seisund, mida võib vaadelda kui läbipõlemise vastandit. Tööst haaratud töötajad on kõrge energiatasemega, oma töö suhtes entusiastlikud ja tihti täielikult töösse sukeldunud, kaotades ajataju (Macey & Schneider, 2008).

Schaufeli ja teised (2006a) väidavad, et tööst haaratud töötajatel on energiline ja efektiivne seos oma töötegevustega ning nad näevad ennast olema suutelised oma töö nõudmistega hästi toime tulema. Haaratust on määratletud kui positiivset, rahuldust pakkuvat tööga seotud meeleseisundit, mida iseloomustavad energilisus, pühendumus ja süvenemine (Schaufeli et al., 2006a).

Schaufeli ja tema kolleegid (2002) selgitavad tööst haaratuse kolmedimensioonilist kontseptsiooni täpsemalt:

1. Energilisust (*vigor*) iseloomustab kõrge energiatase ja vaimne vastupidavus töötamisel, valmidus investeerida oma töösse ja püsivus isegi raskuste korral.
2. Pühendumus (*dedication*) viitab tähendusrikkusele, entusiasmile, inspiratsioonile, uhkuse ja väljakutse tundele.
3. Süvenemine (*absorption*) väljendub täielikus keskendumises ja oma töösse sukeldumises, mille käigus aeg möödub kiiresti ja inimesel on raske enda tööst lahti ühendada.

Bakker ja tema kolleegid (2011) selgitavad, et tööst haaratus põhineb sellel, kuidas töötaja oma tööd kogeb: stimuleeriva ja energilisena ning millegi sellisena, millele ta tõeliselt soovib aega ja vaeva pühendada (energilisus); olulise ja tähendusriikka püüdlusena (pühendumus); ning haarava ja huvitavana (süvenemine). Shaw (2005) lisab, et tööst haaratus on kui töötajate potentsiaali tõlkimine soorituseks ja ärieduks. Storey ja tema kolleegide (2008) hinnangul mõistame tööst haaratuse all töötajate pühendumise ulatust, tööpingutust ja soovi jääda organisatsiooni.

Tööst haaratust tundvad inimesed pakuvad organisatsioonile lisaväärtust läbi suure panuse, mis edendab tõhusust ja uuenduslikku käitumist (Sia et al., 2015). Kui töötaja tunneb oma tööga tugevat sidet, parandab see tema elu, tõstab enesehinnangut, edendab karjääri ja

üldist heaolu (Sung et al., 2022). Globaliseerumine, tihe konkurents ja majanduskeskkonna muutused on toonud ettevõtetes kaasa ebakindluse, millel on negatiivne mõju tööst haaratusele ja sooritusele (Al Badi et al., 2023). Samas on ettevõtted saanud teadlikumaks konkurentsieelistest, mida võib haaratud töötajate olemasolul saavutada (Sia et al., 2015).

Bakker ja teised (2011) kinnitavad, et tööressursid on tööhaaratuse kõige olulisem ajend. Uuringutest selgub, et karjääriarengu võimalused, toetavad suhted töökaaslastega, tagasiside sooritusele ja töötajate oskuste arendamine soodustavad haaratust, eriti kui töö on väljakutsuv. Oma tööst haaratud inimesed on tihti ka väljaspool tööd aktiivsed ehk nad ei ole oma tööst sõltuvuses. Haaratust tuntakse näiteks spordis, loovates tegevustes ja vabatahtlikus töös. Nad naudivad väljaspool tööd ka muid asju ja erinevalt töönarkomaanidest ei tööta nad tugeva ja vastupandamatu sisemise ajendi najal, vaid seetõttu, et nende jaoks on töötamine lõbus (Schaufeli et al., 2006b).

Kahni (1990) hinnangul on juhtidel oluline roll tööst haaratuse kujundamisel. Juhid peavad näitama eeskujuna, suhtlema avatult ja pakkuma võimalusi kasvuks ja arenguks. Bakker & Leiter (2010) toovad välja töötajate pingutuste regulaarse tagasiside ja tunnustamise olulisuse. Nii suurte kui ka väikeste saavutuste tunnustamine aitab säilitada positiivsust ja tööst haaratust. Saks (2006) lisab töö ja eraelu tasakaalu olulisuse, mainides, et paindlik töökorraldus ja toetus isikliku heaolu nimel aitavad kaasa töötaja suuremale tööisele haaratusele.

Paindlik töökorraldus võeti laialdasemalt kasutusele COVID-19 pandeemia ajal, muutes kaugtöö paljudele töötajatele uueks normiks (Buffer, 2021). Töötajad, kes saavad kaugtööd teha, teatavad sageli suuremast töörahulolust ja haaratusest, kuna nad suudavad paremini oma töö- ja eraelu tasakaalustada (Bloom et al., 2014). Siiski kaasnevad sellega ka väljakutsed, nagu võimalik sotsiaalne isolatsioon ja raskused töö- ja eraelu piiride säilitamisel, mis võivad haaratust negatiivselt mõjutada (Golden et al., 2008).

Ameerika töötajaskonna seas läbiviidud uuringust selgus, et tuleviku töö keskendub suuremale mitmekesisusele ja haaratusele (Deloitte, 2021). Organisatsioonid tunnustavad eri vaatenurkade väärtust ja teevad aktiivseid samme haaratuse loomiseks töökeskkonnas (Bloom et al., 2014). Kuna töökohad muutuvad mitmekesisemaks, muutub ka tööst haaratus, tekitades kuuluvustunde ja psühholoogilise turvalisuse (Golden et al., 2008). Töötajad, kes

tunnevad end oma unikaalse panuse tõttu haaratu ja väärtustatuna, on tõenäolisemalt tööst haaratud (Deloitte, 2021).

Tunnetatud konkurentsivõime

Konkurentsivõimet (*employability*) on teoreetikud defineerinud eri vaatenurgast. Mitu autorit (Forrier & Sels, 2003; Vanhercke et al., 2014) toob välja, et eristatakse objektiivset ja subjektiivset (tunnetatud) konkurentsivõimet. Konkurentsivõime objektiivseid näitajaid, nagu tööpakkumised ja tööalane staatus, kasutavad laialdaselt nii uurijad kui ka poliitikakujundajad (Okay-Somerville & Scholarios, 2017). Töö kvaliteeti mõistetakse peamiselt kui sobivust konkreetse isiku ja tema töökoha või organisatsiooni vahel (Saks, 2006).

Hillage'i & Pollardi (1998) kohaselt on konkurentsivõime oskus saada ja säilitada rahuldust pakkuv töö. Harvey (1999) mainib, et konkurentsivõime on oluline organisatsiooni vaatest, mille kohaselt töötaja pidevalt areneb ja panustab ettevõttesse. Berntson & Marklund (2007) selgitavad konkurentsivõime kontseptsiooni kui seda, kui lihtne on inimesel endale uus töö leida.

Harvey (2001) kohaselt võib konkurentsivõimet tõlgendada järgnevatel viisidel:

1. Tööpõhine – mõne inimese jaoks tähendab konkurentsivõime tema väljavaateid arvestades igasugust töö leidmist. Teisele võib konkurentsivõime tähendada tööd, mis nõuab teatud oskusi, karjäärile orienteeritud tööd.
2. Ajaline määratlus – konkurentsivõimet näidatakse sellega, et erialane töö leitakse teatud aja jooksul pärast hariduse omandamist.
3. Värbamise osa – soovitud oskusi näidatakse värbamisprotsessi käigus, et kiiresti tööle asuda. Alternatiivina näitab konkurentsivõime oskust oma teadmisi kiiresti arendada, et olla organisatsioonis pidevalt konkurentsivõimeline.
4. Edasine õppimine – konkurentsivõime üks pool rõhutab teaduskraadi olemasolu ja suutlikust organisatsioonis pidevalt edasi õppida, samas teiste vaadete kohaselt väärtustatakse rohkem õppimise kui protsessi lõppu (kool on ametlikult lõpetatud, ei loe tulemus) ja valmisolekut ka hiljem koolis õppida.
5. Isiklikud oskused – konkurentsivõimet saab selgitada kui oskuste kogumit, kus tööandja määratleb n-ö võtmeoskused, mida ta tulevastelt töötajatelt ootab.

Töötajate konkurentsivõime püsimine on muutunud organisatsioonide peamiseks murekohaks. Fukate & Kinicki (2008) arvates on tänapäeval oluline uurida töötajate tunnetatud konkurentsivõimet, kus globaliseerumine toob kaasa muutusi nii töökeskkonnas kui ka üldiselt igapäevaelus. Kiirelt arenev tehnoloogia ja klientide kasvavad nõudmised sunnivad organisatsioone olema rohkem paindlikud ja muutustele vastuvõtlikumad (Akkermans & Tims 2017; Dam, 2004).

Berntson ja tema kolleegid (2010) kinnitavad paindlikkuse ja isikliku vastutuse rolli tänapäeva töökeskkonnas. Kontroll oma töö üle annab inimesele tegutsemisvabaduse ning töötajad saavad keskenduda töökohal õppimisele ja arengule (Römgens et al., 2020; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Konkurentsivõimelised inividid võivad aga tajuda, et nende karjäärialased kompetentsid on töökohal ammendunud, ja soovivad edasi liikuda. Seetõttu peavad ka tööandjad pakkuma oma töötajatele nii isiklikku kui ka tööalast arenguvõimalust, sh karjääri võimalusi ettevõtte sees (Berntson et al., 2010).

Töölase arengu kontekstis on kasutusele tulnud termin „piirangutevaba karjäär“ (*boundaryless career*), mida defineeritakse kui füüsilist ja vaimset vabadust liikuda. Mitu autorit (Parker, 2008; Sullivan & Arthur, 2006) on toonud välja kolm aspekti, millele inimene tänapäeval oma konkurentsivõime arendamisel mõtleb: miks (motivatsioon, identiteet), kuidas (oskused, teadmised) ja kes (suhted, maine) (Guilbert et al., 2015). Indiviidi konkurentsivõime arendamine oma eluaja jooksul on muutunud tähtsamaks kui terveks eluks kindla töökoha olemasolu. Inimesel on edukas karjäär, kui ta on konkurentsivõimeline nii ettevõtte sees kui ka konkurentsiturul kogu oma elu vältel (Forrier & Sels, 2003).

Viimase kümnendi tehnoloogilised arengud on kaasa toonud massilise töökohtade kadumise ohu, oskuste puudumise ja tehisintellekti tuleku (World Economic Forum, 2020). Uued tehnoloogilised lahendused võimaldavad inimestel järjest rohkem rakendada paindlikku tööaega, mis aitab ühildada töö ja reisimise (Gatty, 2021). Vabadus liikuda ja töötada asukohast sõltumata nõuab inimestelt oma kohanemis-, digitaalsete kui ka suhtlemisoskuste arendamist, et just globaalselt konkurentsivõimeline olla (World Economic Forum, 2020). Guilbert et al. (2015) nõustuvad, et inimesed on üha teadlikumad tööturul toimuvatest muutustest ja tähelepanu pööratakse just isiklike oskuste arendamisele.

Tunnetatud konkurentsivõimet (*perceived employability*) selgitatakse kui indiviidi subjektiivset tunnetust leida või säilitada oma töö kogu karjääri vältel (Cole & Tibby, 2013; Fukate & Kinicki, 2008). Vanhercke ja tema kolleegid (2014) lisavad, et tunnetatud konkurentsivõime on subjektiivne hindamine ja seega sobib konkurentsivõime psühholoogilise mõiste raamesse. Berntson & Marklund (2007) toovad välja, et see, kuidas indiviid tajub oma võimalusi tööturul, peegeldub konkurentsivõimes. Seda mõjutavad mitmesugused tegurid, sealhulgas inimese oskused, kvalifikatsioon, töökogemus, isikuomadused ja üldised tööturutingimused (Fukate & Kinicki, 2008). Lähtudes eelnevast teooriast käsitleb töö autor tunnetatud konkurentsivõimet edaspidi nii, et uurib vastajate tunnetuslikku arvamust oma oskustest, kogemustest, sotsiaalsest võrgustikust, isiklikest omadustest ja tööturu teadmistest.

Yorke (2006) tõstab samuti esile indiviidi isiklikud oskused, rõhutades saavutuste kogumit – oskusi, arusaamu ja isiklike saavutusi. Indiviidi saavutused muudavad tööturule sisenemise konkurentsivõimelisemaks ja oma valdkonnas edukamaks, millest on kasu inimesele endale, organisatsioonile, kogukonnale ja majandusele üldiselt (Berntson & Marklund, 2007). Peetersi ja tema kolleegide (2019) hinnangul on just poliitikutel ja kogukonnal oluline aru saada konkurentsivõime olemusest, sest nemad arendavad uut tööpoliitikat ja leiavad tööturul valitsevatele probleemidele lahendusi. Römgens ja tema kolleegid (2020) toovad esile haridusvaldkonna olulisuse, kus läbi õppe ja koolituste kujundatakse tulevast tööturule sisenevat indiviidi: nii tema oskusi kui ka hoiakuid maailmas toimuva suhtes.

Tunnetatud konkurentsivõime sõltub indiviidi isiklikest teadmistest, oskustest ja hoiakutest (Buheji & Buheji, 2020; Römgens et al., 2020). Viimase puhul on oluline mõista, et inimese kompetentse juhivad tema hoiakud, mis mõjutavad märgatavalt töötaja mõttemaailma. Hoiakute tähtsust mainivad ka Fukate & Kinicki (2008), seda just muutuva maailma kontekstis. Mitme kriisi järel näitavad töötajad oma suhtumisega hoiakuid töökeskkonda. Näiteks on positiivsed hoiakud nagu proaktiivsus ja valmisolek muutustega toimetulekuks kõrgelt hinnatud konkurentsivõime seisukohalt, mis näitab indiviidi oskust muutavas maailmas uute normidega kohaneda (Buheji & Buheji, 2020).

Nguyen (2023) hinnangul on tööturul toimuvad kiired muutused suurendanud indiviidi oskuste olulisust. Fajaryati ja tema kolleegid (2020) defineerivad oskused kui isiklikud saavutused, mis toetavad karjäärialast edasiminekut ja eristavad indiviidi teistest.

Oskuste kogumi moodustavad nii tehnilised, mõtlemis-, suhtlemis- kui ka üldoskused. Vajalike oskuste puudumine võib viia töö kaotuseni ja takistada inimese karjäärialast arengut. Kiiresti muutuva töömaastiku tõttu erineb koolides õpitu sageli nendest oskustest, mida tööturg tegelikult vajab (Damoah et al., 2021).

Konstruktide omavahelised seosed

Töö tähenduslikkuse seos tööst haaratusega

Bakker & Demerouti (2008) on leidnud tööst haaratuse ja töö tähenduslikkuse vahel positiivse seose. Nende uuringutest on selgunud, et inimesed, kes leiavad, et nende töö on tähenduslik, on suurema tõenäosusega oma tööst ka haaratud, mis väljendub energilisuses, pühendumuses ja süvenemises. Steger ja tema kolleegid (2012) töötasid välja töö tähenduslikkuse skaala ja leidsid, et töö tähenduslikkus on seotud nii tööst haaratuse kui ka üldise rahuloluga elus. Rosso ja tema kolleegid (2010) kinnitavad, et kui inimene leiab tähendusrikka töö, siis on ta tõenäolisemalt rahulolev ja oma tööst haaratud.

Töö tähenduslikkust on seostatud ka kutsumusega (Bunderson et al., 2009), kus uuringutest selgub, et need, kes näevad oma tööd tähenduslikuna ja peavad seda kutsumuseks, kogevad suuremat tööst haaratust. Bailey ja tema kolleegid (2016) lisavad, et tähendusliku töö puudumine võib viia rahulolematuse ja läbipõlemiseni, rõhutades töö tähenduslikkuse ja tööst haaratuse olulist seost. Töötajad, kes on oma töös pühendunud ja otsivad pidevaid väljakutseid, tunnevad ka suuremat tööst haaratust ja tähenduslikkust, panustades ettevõtte eesmärkide täitmisel (Geldenhuis et al., 2014).

Töö tähenduslikkuse seos tunnetatud konkurentsivõimega

Mitu autorit on leidnud töö tähenduslikkuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel positiivse seose. Rosso ja tema kolleegid (2010) leidsid, et tähenduslikku tööd tegev inimene tunneb ennast tööturul konkurentsivõimelisema, mis soodustab ta sisemist motivatsiooni, tööga rahulolu ja tööst haaratust. Magnano ja tema kolleegid (2019) uurisid Itaalia töötajaid ning leidsid tunnetatud konkurentsivõime ja töö tähenduslikkuse vahel seose, mis mõjutab inimeste üldist elukvaliteeti ja rahulolu.

Tähendusliku töö leidmine võib mõjutada inimeste karjääriotsuseid, st inimene soovib oma oskusi pidevalt arendada neis valdkondades, mis sobituvad tema väärtustega

(Duffy & Sedlacek, 2010). Dik ja tema kolleegid (2012) kinnitavad samuti, et tähendusliku töö tegemine nõuab inimestelt sageli oma oskuste arendamist ja loovust, seetõttu nähakse vajadust oma konkurentsivõimet tõsta.

Töö tähenduslikkuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahelist seost on uuritud ka eri põlvkondade vahel. Kiiresti muutuv töömaastik nõuab oma oskuste arendamist tehnoloogia vallas, mis muudab nooremad konkurentsivõimelisemaks (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Kooij ja tema kolleegid (2008) leidsid, et nooremad töötajad peavad oluliseks oskuste arendamist ja karjääri kujundamist, samas vanemas eas töötajad keskenduvad rohkem töö tähenduslikkusele. Vanemaealised töötajad eelistavad töö ja eraelu tasakaalu ning töökoha kindlust, samal ajal kui nooremas eas töötajad on valmis vahetama töökoha kindluse paindlikkuse ja tööelu integreerimise vastu (Allen et al., 2013).

Tunnetatud konkurentsivõime seos tööst haaratusega

Eri teoreetilised allikad (Guo, Qiu & Gan, 2022; Ma & Bennette, 2021) viitavad tunnetatud konkurentsivõime ja tööst haaratuse omavahelisele positiivsele seosele. Rothwell & Arnold (2007) leidsid, et suurem tunnetatud konkurentsivõime töötajate seas on seotud suurema tööst haaratusega. Need inimesed, kes tegelevad oma oskuste arendamisega ja soovivad oma konkurentsivõimet tõsta, kogevad suuremat tööst haaratust (Tims et al., 2013). Lisaks on uuritud konkurentsivõime olulisust karjääri edendamisel, mis aitab inimesel tunda suuremat tööst haaratust (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Arsenis ja tema kolleegid (2022) viisid üliõpilaste seas läbi uuringu ja leidsid, et juba varajases eas on oluline julgustada õpilasi oma oskusi arendama, et olla tööturul konkurentsivõimeline. Berntsoni & Marklundi (2007) uuringust selgus, et tunnetatud konkurentsivõime on positiivselt seotud üldise tervise ja vaimse heaoluga, mis aitab viia tööst haaratuseni. Ngo ja tema kolleegid (2017) viisid Hong Kongi töötajate seas läbi uuringu, leides positiivse seose tunnetatud konkurentsivõime, tööst haaratuse ja tööga rahulolu vahel.

Empiiriline uurimus

Uurimuse eesmärk

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on seosed töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel diginomaadide seas. Eesmärgist lähtudes ja teooriale tuginedes on püstitatud kolm hüpoteesi. Lisaks on esitatud kolm uurimisküsimust diginomaadide töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime näitajate ja nende seoste võimalike erinevuste leidmiseks.

Hüpoteesid ja uurimisküsimused

Hüpotees 1 (H1): Mida suurem on töö tähenduslikkus, seda tööst haaratumad on töötajad.

Bailey ja tema kolleegid (2016) rõhutavad töö tähenduslikkuse ja tööst haaratuse olulisuse seost. Kui töötaja teeb tööd, mis on tema jaoks tähenduslik, on ta tõenäolisemalt tööst haaratud ja ka üldine rahulolu elus on suurem (Rosso et al., 2010). Pühendunud töötajad, kes on oma tööst haaratud ja peavad seda oluliseks, on väärtuslik vara ka organisatsioonile, kuna nad panustavad ettevõtte eesmärkide täitmisesse (Geldenhuis et al., 2014).

Hüpotees 2 (H2): Mida suurem on töö tähenduslikkus, seda konkurentsivõimelisemana tunneb ennast töötaja.

Mitu autorit (Dik et al., 2012; Magnano et al., 2019) on leidnud töö tähenduslikkuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel positiivse seose. Tähendusliku töö leidmine on seotud karjääriotsustega, mis paneb inimesi olema tööturul aktiivsed ja arendama oma konkurentsivõimet (Duffy & Sedlacek, 2010). Tähenduslikku tööd tegev inimene tunneb ennast konkurentsivõimelisemana, mis väljendub tema sisemises motivatsioonis, rahuolus ja haaratuses oma töö suhtes (Rosso et al., 2010).

Hüpotees 3 (H3): Mida suurem on tunnetatud konkurentsivõime, seda tööst haaratumad on töötajad.

Mitme teoreetiku (Guo et al., 2022; Ma & Bennette, 2021; Rothwell & Arnold, 2007) uuringutest on selgunud tunnetatud konkurentsivõime ja tööst haaratuse omavaheline positiivne seos. Pidevalt muutuv ja konkurentsirohke töömaastik paneb inimesed oma oskusi

arendama ning seeläbi kogetakse ka suuremat tööst haaratust (Tims et al., 2013). Oma oskuste arendamine on oluline juba varajases eas (Arsenis et al., 2022), võimaldades kogeda konkurentsivõimet ja viia tulevikus tööst haaratuseni (Berntson & Marklund, 2007).

Lähtudes magistritöö eesmärgist ja uuritava sihtgrupi uudsusest on oluline keskenduda järgmistele küsimustele, mis aitaksid paremini mõista diginomaadide töö- ja elustiili ning annaksid tööandjatele praktilise väärtuse tulevaste talentide püüdmisel.

1. Milliseid erinevusi töö tähenduslikkuses tajuvad eri vanuses diginomaadid?

Varasemad uuringud (Cook, 2023; Mancinelli, 2020; Reichenberger, 2017) viitavad sellele, et diginomaad on sageli noor inimene, kes soovib reisida ja maailma avastada. Diginomaadide jaoks on oluline iseseisvus ja enesemääratlus, mis väljendub tähendusliku töö otsimises (Cook, 2023; Mancinelli, 2020).

2. Milliseid erinevusi tööalases konkurentsivõimes tajuvad erineva klassifikatsiooniga diginomaadid?

Diginomaadid on jagatud viide kategooriasse (Cook, 2023), millest kõige traditsioonilisem on vabakutseline diginomaad, kes töötab reisides. Ettevõtte omanikuna tegutsev diginomaad tegutseb sageli e-kaubanduse valdkonnas, sest neid ettevõtteid on lihtsam distantsilt juhtida (Cook, 2023). Samas on tööandjad pärast pandeemiat paindlikumat töökorraldust rakendanud, võimaldades töötada asukohavabalt, mistõttu on palgal olevate diginomaadide arv kasvanud (MBO, 2023). Eksperimentaalsed diginomaadid alles omandavad vajalikke oskusi, et olla tööturul konkurentsivõimelised ja diginomaadi elustiilile üle minna. Potentsiaalne diginomaad viitab kõige uuema kategooriana diginomaadide suurenevale arvule (MBO, 2023). Töökeskkonna muutused ning soov ühildada töö ja hobid on muutumas üha reaalsemaks ja kättesaadavamaks (Cook, 2023).

3. Missuguste näitajate alusel valivad diginomaadid sihtkohariigid?

Woldoff & Litchfield (2021) on leidnud, et sageli valivad diginomaadid Euroopa linnad, sest seal on toimiv digisüsteem, nüüdisaegne keskkond ja parem elukvaliteet. Teisalt meelitavad diginomaade kliima seiskohast soojemad piirkonnad Aasias. Sealsed madalad kulud ja elustiil on muutunud justkui trendiks, kus üks diginomaad elama peab. Arifa ja tema kolleegid (2022) toovad välja Bali kui diginomaadide kogukonna tähtsuse. Ühiseks töötamiseks loodud alad võimaldavad luua sotsiaalseid sidemeid ja tugevdada kogukonna tunnet ning seeläbi ka tööst

haaratust. Võimalus on leida sarnase elustiiliga inimesi ning kogeda uudset töö- ja elustiili (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021).

Meetod

Instrument

Töö tähenduslikkus. Töö tähenduslikkuse mõõtmiseks kasutati Stegeri ja tema kolleegide (2012) loodud töö tähenduslikkuse skaalat (*Work and Meaning Inventory – WAMI*). Skaala sisaldab 10 väidet ja neid hinnatakse Likerti tüüpi 5-pallisel skaalal (1 – üldse ei nõustu, 5 – nõustun täielikult). Töö tähenduslikkuse skaala reliaabluse näitajateks on skaala autorite andmetel Cronbachi $\alpha = .86$ (Steger et al., 2012). Kruusalu (2017) on kasutanud eestikeelset skaalat oma magistritöös ja saanud reliaabluse näitajaks Cronbachi $\alpha = .89$.

Tööst haaratus. Tööst haaratuse mõõtmiseks kasutati UWES-i (*Utrecht Work Engagement Scale*; Schaufeli et al., 2006a) skaala 17-väitelist versiooni. Tööst haaratuse skaala sisaldab kolme alaskaalat: energilisus (6 väidet), pühendumus (5 väidet) ja süvenemine (6 väidet). Väiteid hinnatakse Likerti tüüpi 7-pallisel skaalal (1 – mitte kunagi, 7 – alati). Skaala autorite andmetel on alaskaalade reliaablused: energilisus Cronbachi $\alpha = .83$, pühendumus Cronbachi $\alpha = .82$ ja süvenemine Cronbachi $\alpha = .89$. Eestikeelses magistritöös on Aboltõn (2023) saanud tulemuseks: energilisus Cronbachi $\alpha = .85$, pühendumus Cronbachi $\alpha = .79$ ja süvenemine Cronbachi $\alpha = .82$.

Tunnetatud konkurentsivõime. Tunnetatud konkurentsivõime mõõtmiseks kasutati Bernstoni & Marklundi (2007) uuringus esitatud skaalat. Skaala näitajad on seotud vastajate arvatavate oskuste, kogemuste, sotsiaalse võrgustiku, isikuomaduste ja teadmistega tööturust. Väiteid hinnatakse Likerti tüüpi 5-pallisel skaalal, mille (1 – üldse ei nõustu, 5 – nõustun täielikult) kõrgem skoor näitab suuremat tunnetatud konkurentsivõimet. Tunnetatud konkurentsivõime skaala reliaabluse näitajateks on skaala autorite andmetel Cronbachi $\alpha = .88$ (Bernston & Marklund, 2007). Eesti keeles on skaalat kasutanud Štšerbina (2021), kes sai tunnetatud konkurentsivõime reliaabluse näitajaks Cronbachi $\alpha = .92$.

Protseduur

Magistritöös andmete kogumiseks loodi veebipõhine küsimustik Microsoft Forms'i keskkonnas. Küsimustik koosnes neljast osast, mis sisaldas väiteid töö tähenduslikkuse, tööst

haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime teemal, ning viimases osas tuli vastajatel jagada informatsiooni demograafiliste andmete ning diginomaadi elu- ja tööstiili kohta. Küsimustik oli ingliskeelne ja esimese kolme osa küsimustes kasutati originaalväiteid. Neljandas osas oli kaks küsimust avatud vastuse vormis, mis võimaldas vastajal ise vastus pakkuda. Küsimustikule vastamiseks kulunud keskmine aeg oli 6 minutit. Andmeid koguti perioodil oktoober 2023 kuni veebruar 2024. Küsimustiku täitmine oli vabatahtlik ja anonüümne ning kogutud andmed esitatakse magistritöös üldistatud kujul.

Vastajateni jõudmisel kasutati juhuvalimit ning küsimustikku levitati sotsiaalmeedia keskkondades Facebook ja LinkedIn. Üleskutse uuringus osaleda tehti populaarsematesse gruppidesse, nagu näiteks Digital Nomads Estonia, Digital Nomads Thailand, Digital Nomads Hub, Digital Nomads Bali, Nomadbase – The Digital Nomad Community, Remote Jobs / Work from Anywhere jt. Sotsiaalmeedia keskkondades tehti kolmel korral üleskutse osaleda anonüümses uuringus, millest iga üleskutse oli erineva sisuga, et kutsuda potentsiaalset vastajat uuringus osalema. Näiteks jagatud üleskutse koos viitega teadusartiklile, mis võimaldas tekitada postituse alla arutelu ja tõsta selle nähtavust. Lisaks ilmus uuringus osalemise kutse personali uudised.ee lehel, puhkaestis.ee profiveebi 2023. aasta detsembri uudiskirjas ja digitalnomadeurope.com-i blogis. Uuringus osalemise kutset vahendasid ka Töötukassa ja mitmed *start-up*-ettevõtted (nt Bolt ja Wise), kus võiks olla potentsiaalseid diginomaade.

Andmeanalüüs on läbi viidud programmis IBM SPSS Statistics. Tulemuste analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat ja skaalade reliaabluse hindamiseks Cronbachi alfat. Hüpotheside kontrollimiseks analüüsiti Spearmani korrelatsioonanalüüse, uurimisküsimustele vastuste saamiseks kasutati Kruskal-Wallise ja Mann-Whitney teste.

Valim

Küsitlusele vastanute valimisse kuulus 114 diginomaadi, kes uuringu hetkel viibisid 41 riigis ja olid algselt pärit 43 riigist. Vastajate osakaalud riigiti rühmitati maailmajagudesse, et saada regiooniti parem ülevaade. Kõige rohkem vastajaid oli pärit Euroopast (61%) ja ka diginomaadi hetkeasukoht oli suurim Euroopas (52%). Diginomaadide täpsem jaotus maailmajagude kaupa on esitatud lisas (Lisa A).

Vastajatest 53.5% ($N = 61$) olid naised ja 46.5% ($N = 53$) mehed, enim vastajaid oli vanuseklassides 26–35 eluaastat ehk 36.8% ($N = 42$) ja 36–45 eluaastat ehk 34.2% ($N = 39$).

Üle 55-aastaseid osales küsitluses 7 (6.1%). Vastanud diginomaadid olid peamiselt bakalaureuse- (37.7%, $N = 43$) ja magistrikraadiga (38.6%, $N = 44$). Madalaim haridustase vastajate seas oli põhiharidus ($N = 4$) ja kõrgeim haridustase doktor ($N = 7$). Peamised tegevusvaldkonnad olid infotehnoloogia (28.1%, $N = 32$) ja turundus (24.6%, $N = 28$).

Vastanud diginomaadid töötavad peamiselt täiskoormusega (64.9%, $N = 74$). Töötamine osakoormusega ja võimalus ise töökoormust valida jagunesid võrdselt (mõlema puhul $N = 20$, 17.5%). Küsitluses osalenud klassifitseerisid ennast enim palgal olevateks diginomaadideks (36.8%, $N = 42$), järgnesid ettevõtte omanikud 32.5% ($N = 37$) ja vabakutselised diginomaadid 25.4% ($N = 29$). Vastanud diginomaadidest 53.5% harrastab diginomaadi töö- ja elustiili üksinda ($N = 61$), koos partneriga reisib 36.8% ($N = 42$) ning koos partneri ja lastega 9.6% ($N = 11$). Peamiselt on diginomaadid töötanud 1–3 riigis ($N = 63$, 55.3%) ja tavaliselt viibitakse ühes sihtkohas 1–3 kuud ($N = 39$, 34.2%). Diginomaadide täpsem jagunemine taustamuutujate lõikes on esitatud lisas (Lisa B).

Tulemused

Töö tähenduslikkus, tööst haaratus ja tunnetatud konkurentsivõime

Tabelis (Tabel 1) on esitatud magistritöös leitud töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime skaalade keskmised, standardhälbed ja realiaablusnäitajad.

Tabel 1

Töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime keskmised näitajad (M), standardhälve (SD), Cronbachi alfa (α), väikseim väärtus (Min), suurim väärtus (Max) ja väidete arv

	Väidete arv	M	SD	Min	Max	α
Töö tähenduslikkus	10	3.87	0.84	1.4	5	.92
Positiivne tähendus	4	3.98	0.902	1	5	.91
Tähenduslikkuse loomine	3	3.85	1.008	1	5	.87
Laiema mõjuga motiivid	3	3.75	0.93	1.67	5	.65
Tööst haaratus	17	5.21	1.285	1	7	.97
Energilisus	6	5.18	1.266	1	7	.90
Pühendumus	5	5.36	1.423	1	7	.93
Süvenemine	6	5.11	1.318	1	7	.89
Tunnetatud konkurentsivõime	5	3.86	0.948	1	5	.90

Töö tähenduslikkuse skaala sisaldab kolme alaskaalat: positiivne tähendus (Cronbachi $\alpha = .91$), tähenduslikkuse loomine (Cronbachi $\alpha = .87$) ja laiema mõjuga motiivid (Cronbachi $\alpha = .65$). Positiivne tähendus töös keskmiseks näitajaks saadi $M = 3.98$ ($SD = 0.902$, $min = 1$, $max = 5$). Tähenduslikkuse loomine läbi töö keskmine oli $M = 3.85$ ($SD = 1.008$, $min = 1$, $max = 5$). Laiema mõjuga motiivid töö tähenduslikkuses keskmine oli $M = 3.75$ ($SD = 0.93$, $min = 1.67$, $max = 5$). Suurem skoor viitab suuremale tunnetatud töö tähenduslikkusele.

Tööst haaratuse skaala sisaldab kolme alaskaalat: energilisus (Cronbachi $\alpha = .90$), pühendumus (Cronbachi $\alpha = .93$) ja süvenemine (Cronbachi $\alpha = .89$). Energilisuse keskmiseks näitajaks saadi $M = 5.18$ ($SD = 1.266$, $min = 1$, $max = 7$). Pühendumusliku haaratuse keskmine oli $M = 5.36$ ($SD = 1.423$, $min = 1$, $max = 7$). Süvenemise keskmine oli $M = 5.11$ ($SD = 1.318$, $min = 1$, $max = 7$). Mida suurem on skaala väärtus, seda suurem on töötaja tööst haaratuse tase.

Tunnetatud konkurentsivõime skaala reliaabluse näitajaks saadi Cronbachi $\alpha = .90$. Skaala keskmine näitaja oli $M = 3.86$ ($SD = 0.948$, $min = 1$, $max = 5$). Suurem skoor viitab suuremale tunnetatud konkurentsivõimele.

Töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime seosed

Töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahelisi seoseid uuriti mitteparameetrilise korrelatsioonanalüüsiga (Spearmani korrelatsioonikoefitsient roo (ρ)), kuna tunnuste jaotus erines olulisel määral normaaljaotusest (Shapiro-Wilki test, $p < .05$). Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks määrati .05.

Esimene hüpotees väitis, et töö tähenduslikkuse ja tööst haaratuse vahel on positiivne seos – mida suurem on töö tähenduslikkus, seda tööst haaratumad on töötajad. Töö tähenduslikkuse ja tööst haaratuse vaheliste seoste leidmiseks kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat (Tabel 2).

Tabel 2

Töö tähenduslikkuse ja tööst haaratuse vahelised seosed (Spearmani korrelatsioonikordaja, (ρ))

	Töö tähenduslikkus	Positiivne tähendus	Tähenduslikkuse loomine	Laiema mõjuga motiivid
Tööst haaratus	.691*	.683*	.565*	.593*
Energilisus	.631*	.616*	.520*	.541*
Pühendumus	.735*	.736*	.577*	.636*

Süvenemine	.607*	.607*	.507*	.509*
------------	-------	-------	-------	-------

*Seos on oluline tasemel .01 ($p < .01$)

Korrelatsioonianalüüs näitab, et töö tähenduslikkuse ja tööst haaratuse vahel on positiivne seos. Esimene hüpotees leidis kinnitust – mida suurem on töö tähenduslikkus, seda tööst haaratumad on töötajad ($(\rho) = .691$; $p < .01$).

Teine hüpotees oletas, et töö tähenduslikkuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel on positiivne seos – mida suurem on töö tähenduslikkus, seda konkurentsivõimelisemana tunneb ennast töötaja. Töö tähenduslikkuse ja tunnetatud konkurentsivõime vaheliste seoste leidmiseks kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat (Tabel 3).

Tabel 3

Töö tähenduslikkuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahelised seosed (Spearmani korrelatsioonikordaja, (ρ))

	Tunnetatud konkurentsivõime
Töö tähenduslikkus	.515*
Positiivne tähendus	.497*
Tähenduslikkuse loomine	.483*
Laiema mõjuga motiivid	.393*

*Seos on oluline tasemel .01 ($p < .01$)

Korrelatsioonianalüüs näitab, et töö tähenduslikkuse alaskaalade ja tunnetatud konkurentsivõime vahel on positiivne seos. Leiti, et mida suurem on töö tähenduslikkus, seda konkurentsivõimelisema tunneb ennast töötaja ($(\rho) = .515$; $p < .01$), ja teine hüpotees leidis kinnitust.

Kolmas hüpotees väitis, et tunnetatud konkurentsivõime ja tööst haaratuse vahel on positiivne seos – mida suurem on tunnetatud konkurentsivõime, seda tööst haaratumad on töötajad. Tunnetatud konkurentsivõime ja tööst haaratuse vaheliste seoste leidmiseks kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat (Tabel 4).

Tabel 4

Tunnetatud konkurentsivõime ja tööst haaratuse vahelised seosed (Spearmani korrelatsioonikordaja, (ρ))

	Tunnetatud konkurentsivõime
Tööst haaratus	.438*
Energilisus	.481*
Pühendumus	.360*
Süvenemine	.355*

* Seos on oluline tasemel .01 ($p < .01$)

Korrelatsioonianalüüs näitab, et tunnetatud konkurentsivõime ja tööst haaratuse kolme alaskaala vahel on positiivne seos. Mida suurem on tunnetatud konkurentsivõime, seda tööst haaratumad on töötajad ($(\rho) = .438$; $p < .01$), ja hüpotees leidis kinnitust.

Uurimisküsimused

1. Milliseid erinevusi töö tähenduslikkuses tajuvad eri vanuses diginomaadid?

Esimesele uurimisküsimusele vastuse leidmiseks kasutati mitteparameetrilisi teste (Kruskal-Wallise test ja Mann-Whitney test), kuna uuritava tunnuse (töö tähenduslikkuse) jaotus erines vähemalt kahes vanusegrupis olulisel määral normaaljaotusest (Shapiro-Wilki test, $p < .05$). Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks määrati .05. Kuna võrreldavaid vanusegruppe oli neli, siis võrreldi gruppide keskvaartusi kõigepealt Kruskal-Wallise testiga. Kruskal-Wallise test näitas, et vähemalt kahe grupi hinnangutes nii töö tähenduslikkusele üldiselt kui ka positiivsele tähendusele ja laiema mõjuga motiividele on statistiliselt oluline erinevus ($p < .05$) (Tabel 5).

Tabel 5

Diginomaadide hinnangud töö tähenduslikkusele vanusegruppide lõikes

	Vanusegrupp	N	MR	χ^2	df	p
Töö tähenduslikkus	18–25	14	41.50	9.364	3	.025
	26–35	42	53.11			
	36–45	39	59.59			
	vanem kui 45	19	74.71			
Positiivne tähendus	18–25	14	39.21	9.866	3	.020
	26–35	42	52.95			
	36–45	39	61.53			
	vanem kui 45	19	72.76			
Tähenduslikkuse loomine	18–25	14	47.89	6.913	3	.075
	26–35	42	55.96			
	36–45	39	54.23			
	vanem kui 45	19	74.68			
Laiema mõjuga motiivid	18–25	14	42.39	8.489	3	.037
	26–35	42	51.37			
	36–45	39	63.44			
	vanem kui 45	19	70.00			

N = vastajate arv, MR = keskmine astak, χ^2 = statistiku väärtus (Kruskal-Wallis H), p = statistiline tõenäosus

Järgnevalt viidi läbi Mann-Whitney test, et teha kindlaks, millised grupid üksteisest oluliselt erinevad. Tulemused statistiliselt olulistest erinevustest on esitatud tabelis 6, kust

selgus, et töö tähenduslikkusele antud hinnangute poolest erinevad kõige vanemad (üle 45-aastased) diginomaadid oluliselt kahest kõige nooremate grupist (18–25- ja 26–35-aastased) ($p < .05$), hinnates töö tähenduslikkust noorematest diginomaadidest oluliselt kõrgemalt.

Tabel 6

Diginomaadide hinnangud töö tähenduslikkusele vanusegruppide lõikes – statistiliselt olulised erinevused paaride võrdlemisel

	Vanusegrupp	N	MR	U	p	
Töö tähenduslikkus	18–25	14	11.79	60.000	.008	
	vanem kui 45	19	20.84			
	26–35	42	27.31	244.000	.016	
	vanem kui 45	19	39.16			
Positiivne tähendus	18–25	14	19.36	166.000	.030	
	36–45	39	29.74			
	18–25	14	11.75	59.500	.007	
	vanem kui 45	19	20.87			
	26–35	42	27.67	259.000	.028	
	vanem kui 45	19	38.37			
	Tähenduslikkuse loomine	18–25	14	12.46	69.500	.019
		vanem kui 45	19	20.34		
26–35		42	27.55	254.000	.022	
vanem kui 45		19	38.63			
	36–45	39	26.47	252.500	.047	
	vanem kui 45	19	35.71			
	Laiema mõjuga motiivid	18–25	14	20.07	176.000	.048
		36–45	39	29.49		
18–25		14	12.50	70.000	.020	
vanem kui 45		19	20.32			
	26–35	42	27.83	266.000	.036	
	vanem kui 45	19	38.00			

N = vastajate arv, MR = keskmine astak, U = statistiku väärtus (Mann-Whitney U), p = statistiline tõenäosus

2. Milliseid erinevusi tööalases konkurentsivõimes tajuvad erineva klassifikatsiooniga diginomaadid?

Teisele uurimisküsimusele vastuse leidmiseks viidi läbi Kruskal-Wallise ja Mann-Whitney testid, kuna huvipakkuva tunnuse (tunnetatud konkurentsivõime) jaotus klassifikatsiooni gruppides erines olulisel määral normaaljaotusest (Shapiro-Wilki test, $p < .05$). Kolme grupi keskvaartusi võrreldi kõigepealt Kruskal-Wallise testiga ja tulemus näitas, et vähemalt kahe grupi hinnangutes on statistiliselt oluline erinevus ($p < .05$) (Tabel 7).

Tabel 7

Diginomaadide hinnangud tunnetatud konkurentsivõimele klassifikatsiooni lõikes

	Klassifikatsioon	N	MR	χ^2	df	P
Tunnetatud konkurentsivõime	vabakutseline	29	42.79	17.403	2	< .001
	ettevõtte omanik	37	71.64			
	palgal olev	42	47.49			

N = vastajate arv, MR = keskmine astak, χ^2 = statistiku väärtus (Kruskal-Wallis H), p = statistiline tõenäosus

Mann-Whitney test näitas, et ettevõtte omanikud hindasid tunnetatud konkurentsivõimet oluliselt kõrgemalt kui vabakutselised ja palgal olevad diginomaadid ($p < .05$) (Tabel 8). Vabakutselised ja palgal olevad diginomaadid üksteisest oluliselt ei erinenud ($p > .05$).

Tabel 8

Diginomaadide hinnangud tunnetatud konkurentsivõimele klassifikatsiooni lõikes – paaride võrdlus

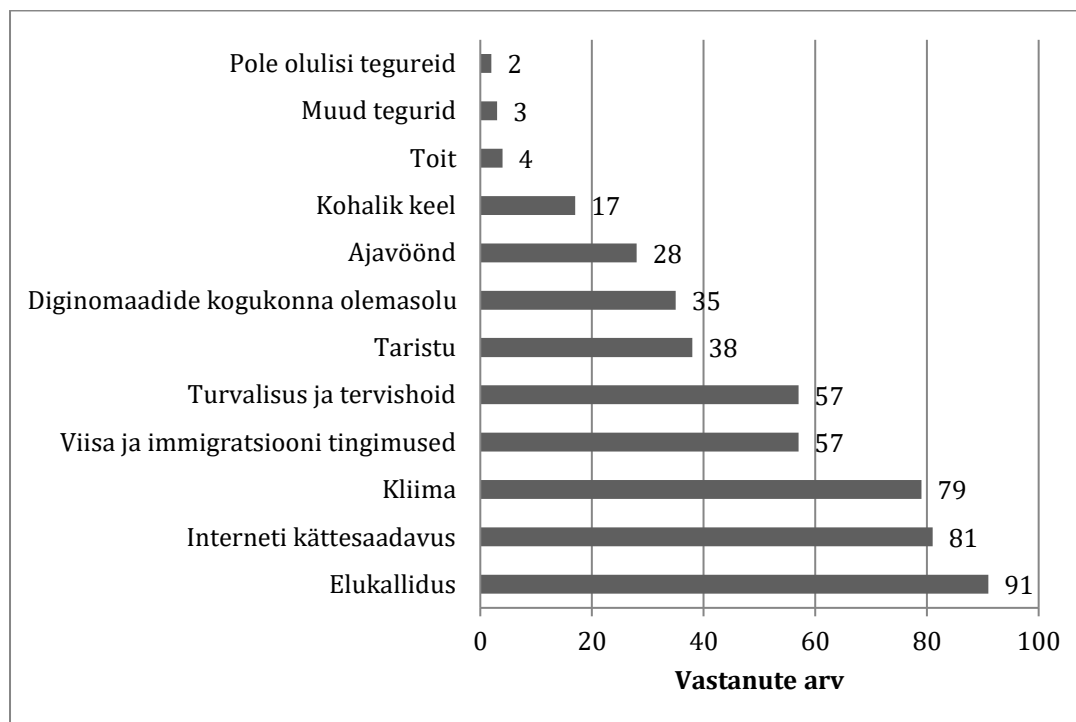
	Klassifikatsioon	N	MR	U	P
Tunnetatud konkurentsivõime	vabakutseline	29	23.66	251.000	< .001
	ettevõtte omanik	37	41.22		
	vabakutseline	29	34.14	555.000	.525
	palgal olev	42	37.29		
	ettevõtte omanik	37	49.42		
	palgal olev	42	31.70		

N = vastajate arv, MR = keskmine astak, U = statistiku väärtus (Mann-Whitney U), p = statistiline tõenäosus

3. Missuguste näitajate alusel valivad diginomaadid sihtkohariigid?

Joonisel 2 on välja toodud sihtkoha valikul oluliseks peetavad tegurid, kust selgus, et kõige olulisemaks teguriks osutus elukallidus sihtkohariigis. Elukallidust pidas oluliseks 91 (79.8%) diginomaadi 114-st. Elukallidusele järgnes interneti kättesaadavus, mida pidas oluliseks 81 (71.1%) diginomaadi, ja kliima, mis oli oluline 79-le (69.3%) diginomaadile 114-st. Muude oluliste teguritena nimetati kultuuri, sotsiaalseid suhteid ja sportimisvõimalusi (iga tegurit nimetati ühe diginomaadi poolt). 2 (1.8%) diginomaadi vastas, et nad ei pea oluliseks mingeid tegureid.

Joonis 2

Olulised tegurid sihtkohariigi valikul

Arutelu

Diginomaadide elustiil on aktuaalne teema, mis mõjutab eelkõige muudatusi tööelus ja järeltulevate põlvkondade kujunemist (Cohen et al., 2015). Varasemad teoreetilised käsitlused (Cook, 2023; Green, 2020; Mancinelli, 2020; Reichenberger, 2017; Thompson, 2018) diginomaadide teemal keskenduvad peamiselt nende olemusele. Seega on magistritöö uudne, lisades täiendavat informatsiooni diginomaadide vaimsele ja tajutavale suhtumisele ning kogemusele tööl.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on seosed töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel diginomaadide seas. Lisaks uuriti, kas esineb erinevusi eri vanuses diginomaadide ja töö tähenduslikkuse vahel, milliseid erinevusi tööalases konkurentsivõimes tajuvad erineva klassifikatsiooniga diginomaadid ja missuguste näitajate alusel valivad diginomaadid sihtkohariigid.

Esimene hüpotees väitis, et mida suurem on töö tähenduslikkus, seda tööst haaratumad on töötajad. Uuringu tulemusena leidis see hüpotees kinnitust. Seda toetavad ka varasemate uuringute tulemused (Bailey et al., 2016; Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). Kui inimene tunneb, et ta teeb tähenduslikku tööd, siis on ta sellest sageli ka haaratud ehk teeb midagi, mis talle endale meeldib (Bakker & Demerouti, 2008).

Diginomaadi töö- ja elustiili valikul on olulisel kohal enesemääratlus ja tähendusliku töö otsimine (Cook, 2023; Mancinelli, 2020). Enne COVID-19 pandeemiat olid diginomaadid sageli noored, kes soovisid maailma avastada ja põgeneda igapäevasest „9–17“ tööst. Pärast pandeemiat on see muutunud üha tavapärasemaks tööstiiliks ka teistes vanusegruppides (Cook, 2020). Magistritöö uuringus osalenud diginomaadid olid suuresti vanuses 26–45 eluaastat ja kõrgharitud, mis viitab inimestele, kes on omandanud mitmed oskused ja teadmised ning kel on eelnev töökogemus, et sellise elustiili kasuks otsustada.

Teine hüpotees väitis, et mida suurem on töö tähenduslikkus, seda konkurentsivõimelisemana tunneb ennast töötaja. Uuringu tulemusena leidis hüpotees kinnitust. See avaldub ka varasemates uuringutes (Dik et al., 2012; Magnano et al., 2019). Tähenduslik töö on midagi, mille poole inimesed püüdlevad ja mis pole seotud ainult sissetulekuallikaga (Bailey et al., 2016). Diginomaadide jaoks on olulisel kohal kohalikud kogukonnad, mis võimaldavad ühiselt töötada, tööalaseid kontakte ja suhteid luua ning

ühistegevustes osaleda (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021). Eelnev on omane diginomaadi töölaadile, mis aitab olla tööturul toimuvaga kursis ja püsida konkurentsivõimeline.

Kolmas püstitatud hüpotees väitis, et mida suurem on tunnetatud konkurentsivõime, seda tööst haaratumad on töötajad. Uuringu tulemusena leidis ka see hüpotees kinnitust, langedes kokku mitme teise autori arvamusega (Guo, Qiu & Gan, 2022; Ma & Bennette, 2021). Tööst haaratud inimesed arendavad oma oskusi ja teadmisi, et püsida tööturul konkurentsivõimelised (Tims et al., 2013). Omandatud oskused, teadmised, aga ka hoiakud näitavad indiviidi oskust muutuvast maailmas uute normidega kohaneda (Buheji & Buheji, 2020).

Pärast pandeemiat on töökorralduses toimunud mitmed muudatused, mis võimaldavad paindlikumat töö- ja eraelu ühildamist (Hannonen, 2020). Diginomaadid peavad oluliseks eelkõige paindlikku töökorraldust, mis võimaldab neil töötamise ajal reisida (Cook, 2023). Diginomaadide kõige tüüpilised tegevusvaldkonnad on infotehnoloogia ja turundus (Cook, 2020; Green, 2020; Mancinelli, 2020; Reichenberger, 2017; Thompson, 2018), mis selgus ka magistr töö uuringust. Mainitud valdkonnad võimaldavad paindlikku töö ja vaba aja korraldust, kasutades töö tegemisel tehnoloogilisi vahendeid (Thompson, 2018).

Magistr töö sönastatud esimene uurimisküsimus otsis vastust sellele, milliseid erinevusi töö tähenduslikkuses tajuvad eri vanuses diginomaadid. 2010. aastate alguses on stereotüüpset diginomaadi kirjeldatud kui rõõmsat vabakutselist millenniumlast (20-ndates) (Cook, 2023; Hart, 2015), viidates sellele, et diginomaad on sageli noor inimene, kes alles on tähendusliku töö otsingul (Cook, 2023; Mancinelli, 2020; Reichenberger, 2017). Magistr töö uuringu tulemused, mis käsitlevad eri vanusegruppide vaateid, kinnitavad teooriat: vanemad inimesed peavad tööd tähenduslikumaks kui nooremad. See võib tuleneda asjaolust, et nooremad inimesed on alles oma karjääri alguses, otsivad seda, mis neile meeldib, ja arendavad mitmesuguseid oskusi. Vanemad inimesed seevastu on kogenumad, teevad tööalaseid otsuseid kaalutletumalt ja otsivad tõenäoliselt tähendusrikast tööd.

Teine uurimisküsimus otsis vastust sellele, milliseid erinevusi tööalases konkurentsivõimes tunnetavad erinevat tüüpi diginomaadid. MBO (2023) raporti põhjal on töökorralduslikud muudatused toonud tööturule järjest rohkem palgalisi diginomaade. Magistr töö uuringust selgusid sarnased tulemused – suurim osa uuringus osalenud diginomaadidest olid palgatööl ja töötasid täiskoormusega. Lisaks selgus, et ettevõtte

omanikest diginomaadid tunnetasid oma tööalast konkurentsivõimet võrreldes teiste rühmadega märkimisväärselt suuremana. Cook (2023) toob välja, et diginomaadide ebatraditsiooniline tööstiil, mis võib tunduda takistav, ei piira tegelikult nende võimet ettevõtet efektiivselt juhtida. Vastupidi, juhtimisvastutus ja vajadus säilitada rutiin võivad hoopis suurendada nende konkurentsivõimet, kuna nad peavad pidevalt kohanema ja leidma uuenduslikke lahendusi ettevõtte juhtimiseks eri asukohtades ja tingimustes.

Kolmanda uurimisküsimusega uuriti, missuguste näitajate alusel valivad diginomaadid sihtkohariigid. Magistritöö uuringu tulemustest selgus, et sihtkoha valikul on kõige olulisemad elukallidus, interneti kättesaadavus ja kliima. Woldoff & Litchfield (2021) kinnitavad, et sageli valitakse sihtkohad Euroopas, kus on toimivad digitaalsed lahendused ja hea elukvaliteet. Nomad Listi veebilehe hinnangul on populaarsed sihtkohad näiteks Portugal ja Horvaatia (Nomad List, 2023). Arifa ja tema kolleegid (2022) toovad diginomaadide seas välja Bali osatähtsuse. Aasia on populaarne piirkond just odavamate hindade ja kliima tõttu (Woldoff & Litchfield, 2021).

Uurimustulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada, et kasutatud juhuvalim on väike, mistõttu ei saa tulemusi üldkogumile üldistada. MBO (2023) raporti põhjal peab Ameerikas ennast diginomaadiks 17.3 miljonit inimest. Küsitlus viidi läbi globaalsetes sotsiaalmeediagruppides, kust oli oodatust raskem uuringu tarbeks osalejaid leida. Vähene osalus võib olla ka märk, et sihtgruppi ei leitud õigete kanalite kaudu või on diginomaadi olemus endiselt ebaselge, mistõttu potentsiaalsed vastajad jäid tähelepanuta. Pandeemijärgsed muudatused töökorralduses ja diginomaadide meediakajastused loovad eeldused teema populariseerimiseks ja ainekogumiseks uuringuteks.

Kokkuvõttes saab väita, et töö tähenduslikkuse, tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõime vahel on positiivsed seosed, mida kinnitavad eelnevad nii uuringud kui ka magistritöö tulemused. Magistritöö tulemused pakuvad organisatsioonidele praktilisi soovitusi kaugtöötajate, sealhulgas diginomaadide juhtimise kvaliteedi parandamiseks. On hädavajalik pakkuda töötajatele stimuleerivaid ülesandeid, mille väärtust nad mõistavad ja mis toetavad nende professionaalse konkurentsivõime tajumist. Selle saavutamiseks võivad juhid rakendada eri meetodeid: korraldada regulaarseid arenguveestlusi, soodustada töö ümberkujundamist ehk *job crafting*'ut ja rakendada muid sarnaseid strateegiaid, mis suurendavad töötajate kaasatust ja rahulolu.

Lisaks on magistritöö kasulik töövahend Ettevõtluse ja Innovatsiooni SA-le, kes tegeleb diginomaadi temaatika uurimise ja arendamisega Eestis. Võimalikud edasised uuringud võivad olla kitsendatud sihtkohariigi põhiselt või klassifikatsioonide alusel. Samas oleks teema edasiseks uurimiseks sobilik kombineerida kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid uurimismeetodeid, mis annavad võimaluse täiendavaid taustamuutujaid paremini uurida ja mõista.

Kasutatud kirjandus

- Aboltõn, J. (2023). *Tööst haaratuse seosed läbipõlemise ja tajutud töökoormusega tervishoiutöötajate näitel*. [Magistritöö]. Loodus- ja terviseteaduste instituut, Tallinna Ülikool.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66(1), 168-195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Al Badi, F.M., Cherian, J., Farouk, S., & Al Nahyan, M. (2023). Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *Journal Of Asia Business Studies*, 17(5), 1019-1041. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2022-0216>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Arifa, Y. N., Khapova, S. N., & Baroudi, S. E. (2022). Digital nomading as identity work: Career change shapes what they love about work and life. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.2008>
- Arsenis, P., Flores, M., & Petropoulou, D. (2022). Enhancing graduate employability skills and student engagement through group video assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(2), 245-258. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1897086>.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2016). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416–430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). How do Engaged Employees Stay Engaged? *Ciencia & Trabajo*. Viimati külastatud 5.01.2024, https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_277.pdf
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2014). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Buffer. (2021). *State of Remote Work 2021*. Viimati külastatud 5.01.2024, <https://buffer.com/state-of-remote-work/2021>
- Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning Competency in the New Normal–Employability Competency in Post- COVID-19 Pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.17085>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Chevtava, E., & Denizci-Guillet, B. (2021). Digital nomads' lifestyles and coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100633>
- Cohen, S. A., A. Duncan, & M. Thulemark. (2015). Lifestyle Mobilities: The Crossroads of Travel, Leisure and Migration. *Mobilities* 10 (1), 155–172. <https://doi.org/10.1080/17450101.2013.826481>
- Cole, D., & Tibby, M. (2013). *Defining and developing your approach to employability. The higher education academy*. Viimati külastatud 02.01.2024, https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/hea_employabilityframework_coletibby_2013.pdf
- Cook, D. (2020). *The business of pandemics: The COVID-19 story, The global remote work revolution and the future of work*. 143–166. Auerbach Publications
- Cook, D. (2023). What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. *World Leisure Journal*, 65 (2), 256-275. <https://doi.org/10.1080/16078055.2023.2190608>
- Daisley, B. (2022). *The Work-From-Anywhere War Is Beginning*. *Wired*. Viimati külastatud 28.12.2023. <https://www.wired.co.uk/article/remote-work-office-labor>
- Dam., V., K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 13(1), 29-51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>

- Damoah, O.B.O., Peprah, A.A., & Brefo, K.O. (2021). Does higher education equip graduate students with the employability skills employers require? The perceptions of employers in Ghana. *Journal of Further and Higher Education*, 45(10), 1311-1324. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1860204>
- Deloitte. (2021). *Diversity, Equity & Inclusion in the Workplace Raport*. Viimati külastatud 5.01.2024, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/2021-dei-transparency-report-usi-addendum.pdf>
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263. <https://doi.org/10.1177/106907271143441>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Fajaryati, N., Budiyono, Akhyar, M., & Wiranto. (2020). The Employability Skills Needed To Face the Demands of Work in the Future: Systematic Literature Reviews. *Open Engineering*, 10(1), 595-603. <https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Fukate, M., & Kinicki, A., J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Gatty, F. (2021). *Why Cultural Intelligence Matters In Leadership*. *Forbes*. Viimati külastatud 02.01.2024, <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2023/11/17/why-cultural-intelligence-matters-in-leadership/?sh=4794f84b6ce2>
- Geldenuys, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement, and organizational commitment: original research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-

- enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Grant, A. M., & Parker, S. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Green, P. (2020). Disruptions of self, place and mobility: digital nomads in ChiangMai, Thailand. *Mobilities*, 15 (3), 431- 445. <https://doi.org/10.1080/17450101.2020.1723253>
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2015). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2022). Workplace incivility and work engagement: The mediating role of job insecurity and the moderating role of self-perceived employability. *Managerial and decision economics*, 43(1), 192-205. <https://doi.org/10.1002/mde.3377>
- Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: Defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 335–353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Hart, A. (2015). *Living and working in paradise: the rise of the 'digital nomad'*. *The Telegraph*. Viimati külastatud 28.12.2023, <https://www.telegraph.co.uk/news/features/11597145/Living-and-working-in-paradise-the-rise-of-the-digital-nomad.html>
- Harvey, Y, L. (1999). *Employability Audit Toolkit*. Birmingham: Centre for Research into Quality
- Harvey, Y., L. (2001). Defning and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Dikkers, J. S. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394. <https://doi.org/10.1108/02683940810869015>

- Kruusalu, A. (2017). *Töö tajutud tähenduslikkus ja selle seosed töö ajalise paindlikkuse, subjektiivse sooritusedukuse ning tööga rahuloluga*. [Magistritöö]. Loodus- ja terviseteaduste instituut, Tallinna Ülikool.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: a multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Ma, Y., & Bennett, D. (2021). The relationship between higher education students' perceived employability, academic engagement and stress among students in China. *Education + Training*, 63(5), 744-762. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0219>
- Macey, W.H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Di Nuovo, S. (2019). Self-Perceived Employability and Meaningful Work: The Mediating Role of Courage on Quality of Life. *Sustainability*, 11(3), 764. <https://doi.org/10.3390/su11030764>
- Makimoto, T., & Manners, D. (1997). *Digital nomad*. New York: Wiley.
- Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information Technology & Tourism*, 22, 417–437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>
- Maripuu, I. (2022). *Diginomaadid kui Eesti turismisektori arenguvõimalus*. [Magistritöö]. Põllumajandus- ja keskkonnainstituut, Eesti Maaülikool.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- MBO (2023). *Digital nomads*. Viimati külastatud 28.12.2023, <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/>
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
- Montani, F., Boudrias, J.-S., & Pigeon, M. (2017). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: test of a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(3), 356–384. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288153>
- Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational Social Review: A Social Work Journal*, 6(3), 344–348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>

- Newbold, J., W., Rudnicka, A., Cook, D., Cecchinato, M., Gould, S., & Cox, A., L. (2021). The new normals of work: a framework for understanding responses to disruptions created by new futures of work. *Human-Computer Interaction*, 508-531. <https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1982391>
- NewlandChase (2024). *Digital Nomadism and its Impact on Global Mobility and Immigration*. Viimati külastatud 20.04.2024, https://newlandchase.com/wp-content/uploads/2024/02/en-us-NC_Digital-Nomadism_WP.pdf
- Ngo, H.-y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46 (1), 17-35. <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Nguyen, H., L. (2023). Individual stories of agency: an exploratory study into the pandemic impact on students' employability skills. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2023-0111>
- Nichols, A. (2022). Digital nomads: a savvy enterprise's newest HR frontier. *Strategic HR Review*, 21 (6), 185-190. <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2022-0049>
- Nomad List (2023). Viimati külastatud 28.12.2023, <https://nomadlist.com/>
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, S. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42 (7), 1275–1291. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Orel, M. (2019). Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*, 61 (3), 215-227, <https://doi.org/10.1080/16078055.2019.1639275>
- Parker, P. (2008). Promoting employability in a “flat” world. *Journal of Employment Counseling*, 45(1), 2–13. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00039.x>
- Peeters, E. J., Nelissen, N., De Cuyper, A., Forrier, M., Verbruggen, & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International* 12(4), 459-468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Pratt, M., & Ashforth, B.E., Cameron, K., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline, 309–327. San Francisco: Berrett-Koehler
- Reichenberger, I. (2017). Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure. *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098>

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- RSM (2023). *The rise of the digital nomads: what employers need to know*. Viimati külastatud 20.04.2024, <https://www.rsm.global/insights/rise-digital-nomads-what-employers-need-know>
- Römgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588-2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A.M., Gruman, J.A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20-49. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006a). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2006b). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between Work Engagement and Workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 193-252. <https://doi.org/10.4337/9781847202833>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Seligman, M. (2010). Flourish: positive psychology and positive interventions. *The Tanner lectures on human values, the University of Michigan*. Viimati külastatud 13.01.2024, [Seligman_10.pdf](#)

(utah.edu)https://tannerlectures.utah.edu/_resources/documents/a-to-z/s/Seligman_10.pdf

- Shaw, K. (2005). *Employee Engagement: How to Build a High-performance Workforce*, Chicago, IL: Melcrum Publishing Limited.
- Shea-Van Fossen, R.J., & Vredenburg, D.J. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101-120. <https://doi.org/10.21818/001c.17940>
- Sia, S.K., Sahoo, B.C., & Duari, P. (2015). Gender discrimination and work engagement: moderating role of future time perspective. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 2(1), 58-84. <https://doi.org/10.1177/232209371557744>
- Smids, J., Nyholm, S., & Berkers, H. (2019). Robots in the Workplace: a Threat to—or Opportunity for—Meaningful Work? *Philosophy & Technology*, 33, 503–522. <https://doi.org/10.1007/s13347-019-00377-4>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*, 131–142. Oxford University Press
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Storey, J., Ulrich, D., Welbourne, T.M., & Wright, P.M. (2008). Employee engagement. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 299-315
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sung, M., Yoon, D.-Y., & Han, C. S.-H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 50(5), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.11275>
- Štšerbina, K. (2021). *Tajutud karjääriplato seosed karjääriga rahulolu, tunnetatud tööalase konkurentsivõime ja haridustasemega teadus- ja arendusasutuste näitel*. [Magistritöö]. Loodus- ja terviseteaduste instituut, Tallinna Ülikool.
- Thompson, B. (2018). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2, 27–42. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review, 43* (4), 592-605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Ware, G., & Mariwany, M. (2022). *When digital nomads come to town: Governments want their cash but locals are being left behind- podcast. The conversation.* Viimati külastatud 28.12.2023, <https://theconversation.com/when-digital-nomads-come-to-town-governments-want-their-cash-but-locals-are-being-left-behind-podcast-192787>
- Woldoff, R. A., & Litchfield, R. C. (2021). *Digital Nomads: In Search of Freedom, Community, and Meaningful Work in the new economy.* New York, NY: Oxford University Press
- World Economic Forum. (2020). *The future of Jobs report.* Viimati külastatud 02.01.2024, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is –what it is not. Learning & Employability Series 1.* York: The Higher Education Academy

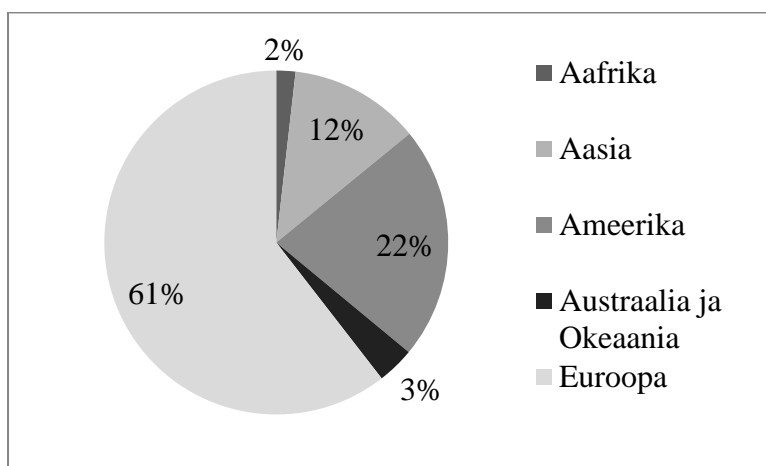
LISAD

Lisa A

Diginomaadide jaotus maailmajagude kaupa

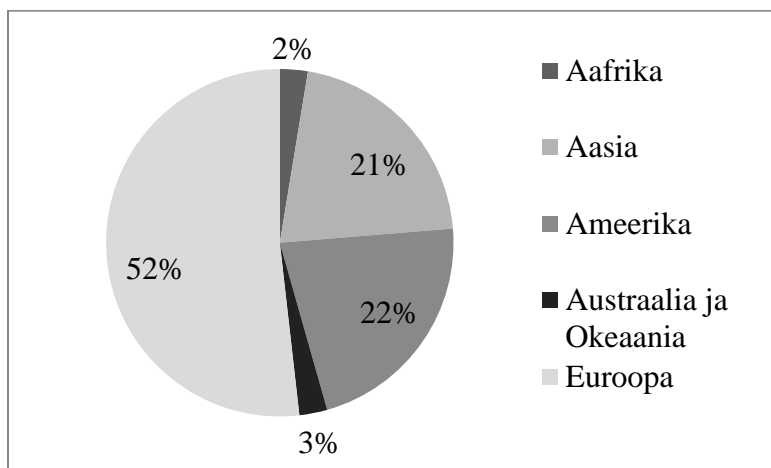
Joonis A1

Diginomaadide päritolu maailmajagude kaupa



Joonis A2

Diginomaadide viibimine maailmajagude kaupa



Lisa B

Tabel B1

Diginomaadide jagunemine taustamuutujate lõikes

	N	%
Sugu		
mees	53	46.5
naine	61	53.5
Vanus		
18–25 aastat	14	12.3
26–35 aastat	42	36.8
36–45 aastat	39	34.2
46–55 aastat	12	10.5
vanem kui 55 aastat	7	6.1
Haridus		
põhiharidus	4	3.5
keskharidus	6	5.3
kutseharidus	10	8.8
bakalaureus	43	37.7
magister	44	38.6
doktor	7	6.1
Tegevusvaldkond		
Infotehnoloogia	32	28.1
Turundus või meedia	28	24.6
Turism	9	7.9
Haridus või mentorlus	14	12.3
Tervishoid	8	7.0
Finantssektor	7	6.1
Muu valdkond	16	14.0
Töökoormus		
täiskoormus	74	64.9
osakoormus	20	17.5
saan ise otsustada	20	17.5
Diginomaadi staatus		
vabakutseline	29	25.4
ettevõtte omanik	37	32.5
palgal olev	42	36.8
potentsiaalne	3	2.6
eksperimentaalne	3	2.6
Reisimine		
üks	61	53.5
koos partneriga	42	36.8
koos partneri ja lastega	11	9.6
Mitmes riigis diginomaadina töötanud		
1–3 riigis	63	55.3
4–5 riigis	13	11.4
rohkem kui 5 riigis	38	33.3

Kui kaua sa tavaliselt viibid ühes sihtkohas

kuni 1 kuu	34	29.8
1–3 kuud	39	34.2
4–6 kuud	11	9.6
7–12 kuud	9	7.9
rohkem kui aasta	21	18.4

N = vastanute arv, % = vastanute protsent

Autorideklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, Kadri Koor

1. olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Teiste autorite uurimistööd, olulised seisukohad kirjandusest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.
2. annan Tallinna Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Töö tähenduslikkuse seosed tööst haaratuse ja tunnetatud konkurentsivõimega diginomaadide näitel

mille juhendaja on Piret Jamnes,

- 2.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
- 2.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. olen teadlik, et punktis 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitset reguleerivatest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Töö autor: Kadri Koor
/allkirjastatud digitaalselt/, 06.05.2024

Töö on kaitsmisele lubatud.

Juhendaja: Piret Jamnes, MA
/allkirjastatud digitaalselt/, 06.05.2024

Kaitsmine toimub Tallinna Ülikooli Loodus- ja terviseteaduste instituudi magistritööde kaitsmiskomisjoni avalikul koosolekul 22-24.05.2024 Tallinnas, aadressil Narva maantee 25, ruumis S-116.