

**URASIIRTYMÄT MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ -
ANALYYSI URASIIRTYMÄN KÄSITTEESTÄ**

**MINNA KOIVUNEN, ANNA-MAIJA LÄMSÄ
& SUVI HEIKKINEN**

N:o 371/2012

WORKING PAPER

Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu

P.O. Box 35, 40014 University of Jyväskylä

Tel. +358 (0)40 576 7793

Telecopier +358 (0)14 617 194

ISBN 978-951-39-4663-0

ISSN 1799-3040



**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ**

TIIVISTELMÄ

Koivunen, Minna
Lämsä, Anna-Maija
Heikkinen, Suvi

Uransiirtymät muuttuvassa työelämässä - Analyysi uransiirtymän käsitteestä
Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2012, 37 p.
Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun Working paper N:o 371/2012
ISBN 978-951-39-4663-0
ISSN 1799-3040

Artikkelissa tarkastellaan yksilön työuralla kokemia siirtymiä analysoimalla uransiirtymän käsitettä. Analyysissa selvitetään, mistä on kysymys, kun puhutaan uransiirtymistä sekä millä muilla kuin uransiirtymän käsitteellä työuralla siirtymisen ilmiötä suomenkielisissä ja englanninkielisissä tutkimuksissa on kuvattu. Lopuksi esitellään käsiteanalyysin pohjalta luotu uransiirtymätyyppien nelikenttä, joka valaisee uransiirtymien kahta ulottuvuutta, siirtymien havaittavuutta ja yksilön toimijuutta. Nelikentän avulla voidaan asemoida uransiirtymätutkimusta tai sitä voidaan käyttää uraohjaustilanteissa apuna yksilön kokemusten hahmottamisessa.

Avainsanat: ura, uransiirtymä, käsiteanalyysi

Kirjoittajien osoitteet Minna Koivunen
Koulutuksen tutkimuslaitos
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
minna.p.koivunen@jyu.fi

Anna-Maija Lämsä
Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
anna-maija.lamsa@jyu.fi

Suvi Heikkinen
Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
suvi.s.heikkinen@jyu.fi

KUVIOT

KUVIO 1. Urasiirtymät yksilön toimijuuden ja siirtymien havaittavuuden näkökulmasta	25
---	----

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	MENETELMÄ	8
3	URATUTKIMUS JA URAN KÄSITE.....	10
3.1	Uratutkimuksen historiasta.....	10
3.2	Uran käsite	11
3.3	Uransiirtymä ja sen käsite.....	12
3.3.1	Uransiirtymä ja muut ilmiötä kuvaavat käsitteet suomenkielisessä tutkimuksessa	12
3.3.2	Uransiirtymä ja sen lähikäsitteet englanninkielisessä tutkimuksessa	14
3.3.3	Louisin uransiirtymän määritelmä ja uransiirtymätyypit	15
3.3.4	Uransiirtymä eli career transition -käsite muussa aineistossa....	16
3.3.5	Uramuutos eli career change	17
3.3.6	Rooli- ja työroolinsiirtymä eli role transition ja work role transition.....	18
3.3.7	Muut siirtymä- eli transition -loppuiset käsitteet.....	19
3.3.8	Liikkuvuus, uraliikkuvuus ja uransiirto	20
4	KÄSITEANALYYSIN TULOKSET	22
4.1	Käsitteiden vertailu ja yhteenveto.....	22
4.2	Uransiirtymän ominaispiirteet ja uransiirtymätyyppien nelikenttä.....	24
5	PÄÄTELMÄT JA KESKUSTELU	27
	LÄHTEET	29

1 JOHDANTO

Työurista on tullut aikaisempaa ennakoimattomampia, pirstaleisempia ja monimuotoisempia. Tätä kirjoitettaessa myös taloudellinen epävarmuus lisää epäjatkuvuutta työurilla. Yritykset lomauttavat ja irtisanovat, myös julkisen sektorin tehostaminen vaatii monissa tapauksissa henkilöstön vähentämistä. Toisaalta väestörakenteen muutos ikääntymisen myötä tuo mukanaan myös rekryointitarpeita, jopa työvoimapulaa, ja osaavan työvoiman saanti joillakin aloilla ja alueilla on jo nyt haasteellista. Vaatimus työurien pidentymisestä vaatii organisaatiolta hyviä ja aikaisempaa parempia kannusteita, jotta ikääntyvä henkilöstö pysyy pitempään työelämässä. Sekä vapaaehtoiset että pakolliset siirtymät työtehtävistä, organisaatiosta tai ammatista toiseen tulevat leimaamaan työelämää yhä enemmän. (Ks. Siltala 2007; Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001; Sullivan 1999; Työurat pitenevät 2008; Virjo & Aho 2007.)

Yksilön kannalta urasiirtymät ovat yleisimpiä elämänkaarella tapahtuvia siirtymiä, joita ihmiset kokevat (Nicholson & West 1989). Työuran epävarmuus, muutokset ja katkokset luovat yksilölle paineita oman työuransa uudenlaiseen hahmottamiseen ja hallintaan. Vastuu uranhallinnasta on siten siirtynyt yhä enemmän organisaatioilta yksilöille itselleen (Hind 2005, 268). Osa joutuu epävarmuuden kanssa vastakkain pakon sanelemana, toisaalta varsinkaan nuoremmat sukupolvet eivät välttämättä edes etsi perinteisiä, pitkiä työuria yhden työnantajan palveluksessa. Toimeentulon hankkiminen useasta lähteestä palkkatyötä ja yrittäjyyttä yhdistellen on yksi mahdollinen työuran malli. Tällaisten urien onkin arveltu olevan yleistymässä osa-aikaisten työsuhteiden ja työvoiman vuokrauksen lisääntymisen rinnalla (esim. Akola, Heinonen, Kovalainen, Pukkinen & Österberg 2007).

Muutoksessa olevien urien myötä ymmärrys urasiirtymistä eli työuralla tapahtuvista siirtymistä on tärkeää paitsi yksilöille myös organisaatioille, jotka tavoittelevat parempaa henkilöstöjohtamista kuten osaamisen johtamista ja henkilöstön kehittämistä ja haluavat pitää kiinni asiantuntijoistaan. Organisaatioissa on tärkeää ymmärtää ja myös helpottaa yksilöiden urasiirtymiä, koska

niistä aiheutuu henkilökohtaisia ja taloudellisia kustannuksia sekä organisaatioille, työntekijöille että heidän perheilleen.

Urasiiirtymän käsite on tutkimuksessa usein määritelty epämääräisesti. Toisin sanoen tutkijat ovat puhuneet yleisellä tasolla uralla tapahtuneista siirtymistä ja muutoksista eri käsitteiden avulla kuvaamatta eksplisiittisesti mitkä ominaispiirteet ovat olennaisia. Tämä tuo helposti ongelmia monitieteiseen uratutkimukseen, koska voidaan käyttää samaa käsitettä eri ilmiöstä ja eri käsitteitä samasta ilmiöstä. Uratutkijoiden yhteisö ei silloin kykene viestimään ja argumentoimaan selkeästi ja ymmärrettävästi. Urasiiirtymän käsite kaipaa siis tarkempaa määrittelyä.

Yritykset ja muut organisaatiot seuraavat sekä henkilöstön vaihtuvuutta sisään ja ulos organisaatiosta että organisaation sisäistä liikkuvuutta, joka usein nähdään toivottavana ilmiönä. Urasiiirtymän käsitteen jäsentäminen ja ominaispiirteiden esille tuominen auttavat myös organisaatioissa toimivia tunnistamaan erilaisia urasiiirtymätyyppejä, ymmärtämään urasiiirtymiä sekä yksilön että organisaation kannalta sekä tukemaan erilaisissa urasiiirtymissä olevia työntekijöitään omien strategisten tavoitteidensa suuntaisesti.

Myös uraohjauksen näkökulmasta on tärkeää tuoda ymmärrystä urasiiirtymän käsitteestä ja ilmiöstä, koska urasiiirtymät kuuluvat olennaisena osana yksilön työuraan. Näin vahvistetaan realistista ja ajanmukaista kuvaa työelämän todellisuudesta, jossa siirtymät ovat arkipäivää eivätkä poikkeamia tai epäonnistumisia työuralla. Samalla riittävästi määritellyt ja yhteisesti ymmärretyt käsitteet auttavat jäsentämään yksilöllisiä kokemuksia.

Tässä artikkelissa teemme käsitteanalyysin urasiiirtymän käsitteestä. Selvitämme käsitettä yksilön kannalta käymällä läpi työuralla tapahtuvia siirtymiä koskevaa tutkimusta. Pääpaino on organisaatio- ja johtamistutkimukseen liittyvässä aineistossa, joskin asiaa tarkastellaan lyhyesti myös sosiologisen ja psykologisen tutkimuksen kautta. Vastaamme seuraaviin kysymyksiin: Mistä on kysymys, kun puhutaan urasiiirtymistä? Millä käsitteillä työuralla siirtymisen ilmiötä kuvataan urasiiirtymän käsitteen lisäksi? Analyysin avulla pyrimme muodostamaan määritelmän urasiiirtymän käsitteestä ja erottelemaan tarkemmin sen tyyppejä.

Vaikka uria koskevaa tutkimusta on tehty meillä Suomessa organisaatioiden ja niiden johtamisen alalla jo useita vuosikymmeniä (esim. Ahlstedt 1978; Ekonen 2007; Lähteenmäki 1992; 1995; Vanhala 1986), urasiiirtymiä ei ole eksplisiittisesti juurikaan tutkittu – ei käsitteellisesti eikä empiirisesti. Suomalaisessa organisaatio- ja johtamistutkimuksessa urasiiirtymät kätkeytyvätkin usein urakehityksen ja urakäyttäytymisen tutkimuksiin (esim. Lähteenmäki 1995).

2 MENETELMÄ

Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmällisenä vaihtoehtona on kiinnostunut käsitteiden ominaisuuksista ja niihin sisältyvistä merkityksistä tavoitteena lisätä ymmärrystä tietyistä käsitteistä ja sen käytöstä, tutkia käsitteiden yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia, lisätä käsitelmäärittelyjen tarkkuutta sekä muodostaa uusia käsitteitä ja/tai käsitteellisiä luokitteluja (Kakkuri-Knuutila 1999). Käsitetutkimukseen ei sisälly empiiristä aineistoa, vaan analyysin aineiston muodostavat muiden tutkijoiden tekemät käsitelmäärittelyt (Takala & Lämsä 2001). Käsitteet ja niiden määrittelyt ovat kaiken tieteellisen tiedontuottamisen lähtökohta ja perusta (Lehtonen 1996).

Tässä artikkelissa teemme käsiteanalyysin soveltaen Näsin (1980) kuvaamaa menetelmää, jonka mukaan analyysi muodostuu seuraavista osista. Aluksi muodostetaan tietopohja käsitettä koskevasta aikaisemmasta tutkimuksesta. Tässä tapauksessa urasiirtymää koskeva aineisto haettiin ensisijaisesti tietokannoista sekä tieteellisistä verkkolehtipalveluista tavoitteena selvittää, millaista tutkimusta urasiirtymän käsitteen ja sen lähikäsitteiden alueella on tehty ja ketkä tutkimusta ovat tehneet. Käytetyt hakusanat löytyvät liitteestä 1. Lisäaineistoa löytyi myös jo löydettyjen julkaisujen lähdeluetteloista sekä hakemalla kirjoittajien muita tutkimuksia. Tietokantojen artikkelihaut rajattiin ensisijaisesti tieteellisiin julkaisuihin, ns. peer-reviewed aineistoon. Opinnäytteitä ei aineistoon otettu yhtä pro gradu -työtä lukuunottamatta. Ko. pro gradu valittiin tarkasteltavaksi siksi, että se oli ainoa löydetty suomenkielinen tutkimus, jossa käytettiin urasiirtymän käsitettä. Tietokannoiksi valittiin kotimaisten artikkeleiden viitetietokanta ARTO ja yliopistojen yhteistietokanta LINDA sekä tärkeimmät liiketaloustieteelliset tietokannat Helecon MIX, Emerald Journals ja Business Source Elite (EBSCO) sekä ebrary-verkkokirjasto. Kokonaisuudessaan tutkimuksen kohteena oli 60 lähdettä, joista suurin osa eli 45 kappaletta oli tieteellisissä lehdissä julkaistuja artikkeleita. Lopuista 15 lähteestä seitsemän (7) oli kirjoja, kolme (3) väitöskirjoja, yksi (1) pro gradu -työ sekä neljä (4) kolmessa eri kokoomateoksessa julkaistua artikkelia. Aineisto on esitelty liitteessä 2.

Seuraavaksi analysoimme urasiirtymän ja sen lähikäsitteiden, kuten työrooli­siirtymän, uramuutoksen ja uraliikkuvuuden sisältöjä. Näsi (1980, 12-13; ks.

myös Puusa 2005) kutsuu tätä ulkoiseksi analyysiksi. Lisäksi analysoimme eri määritelmiä urasiirtymän käsitteestä purkamalla niitä osiin ja vertailemalla määritelmiä. Näsin mukaan kyseessä on sisäinen analyysi, jossa tuodaan esille ja pohditaan erilaisia näkemyksiä valitusta käsitteestä ja jonka jälkeen muodostetaan jonkin tyyppinen ratkaisu ja päätelmä analyysistä. Tässä tapauksessa etsimme urasiirtymän käsitteen määrittelyistä kaksi ominaispiirrettä, joiden perusteella muodostimme erilaiset urasiirtymätyypit ja teimme yhteenvetävän määritelmän urasiirtymästä.

3 URATUTKIMUS JA URAN KÄSITE

3.1 Uratutkimuksen historiasta

Uria koskeva tutkimus on luonteeltaan monitieteistä. Tutkimuksen voi katsoa saaneen alkunsa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa erityisesti sosiologian ja psykologian kehittymisen myötä. Vaikka monet tunnetut sosiologian klassikot kuten Durkheim ja Weber ovat käsitelleet työuraan liittyviä kysymyksiä epäsuorasti, voidaan Hughesin 1920- ja 1950-luvuilla tekemiä ammatteja, työtä ja instituutioita koskevia selvityksiä pitää uratutkimuksen pioneerina. Hughesin mukaan instituutioilla on sekä moraalinen että ohjaava tehtävä niiden luodessa yhteisön jäsenten kollektiivisen identiteetin. Ammatillisen liikkuvuuden vuoksi yksilön moraalinen perusta kuitenkin muuttuu luoden uhkan yhteisöjen sosiaaliselle vakaudelle. (Moore, Gunz & Hall 2007, 19-20.)

Sosiologisesti painottuneessa tutkimuksessa on usein oltu kiinnostuneita sosiaaliluokan yhteydestä ammatillisiin valintoihin ja saavutuksiin. Ekosen (2007) mukaan tästä lähtökohdasta tehtyä tutkimusta voi kritisoida staattisuudesta: uravalinta tapahtuu kerran ja siihen vaikuttavat tekijät ovat helposti selvitettävissä (myös Sonnenfeld & Kotter 1982). Psykologiassa uratutkimuksen alku paikantuu Sir Francis Galtonin yksilöiden älykkyyden eroja koskevaan tutkimukseen. Sen pohjalta kehittyi ammatinvalinnan psykologia ja erityisesti piirreteoreettinen uratutkimus. Piirreteoriat ovat edustaneet urien pysyvyyttä: tutkimukset ovat oletaneet niin yksilöiden piirteiden kuin työympäristönkin pysyvän muuttumattomina (Ekonen 2007, 23).

1950-luvulta lähtien alkoivat erilaiset uravaihemallit kuten myös aikuisen elämänvaiheisiin keskittyneet mallit yleistyä (Levinson 1978; Super 1957; Vailant 1977). Niiden mukaan urien ajatellaan kehittyvän ennakoitavissa olevien vaiheiden mukaan. Yleensä yksilöiden myös oletetaan työskentelevän samassa organisaatiossa ja ammatissa koko uransa ajan. Vaihemalleja on pidetty varsin rajoittavina ja pikemminkin miesten kuin naisten uria kuvaavina (Gallos 1982).

Organisaatio- ja johtamistutkimuksessa uratutkimuksen alku paikantuu Mooren, Gunzin ja Hallin (2007) mukaan 1970-luvun loppupuolelle. Tutkimus

pohjautuu pääosin sosiologian ja psykologian piirissä tehtyihin tutkimuksiin. Organisaatio- ja johtamistutkijoiden tavoitteena on kuitenkin tarkastella uria kokonaisvaltaisemmin huomioiden sekä yksilöiden että organisaatioiden näkökulmat ja niiden välinen suhde. Sellaiset aiheet kuin organisatoriset urat, urajohtaminen ja johtamisurat ovat tavanomaisia tutkimuksen kohteita (Moore ym. 2007). Aihetta on tutkittu myös henkilöstöjohtamisen, organisaatioon sosiaalistumisen, mentoroinnin, kahden uran perheiden sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista. Viime aikoina urien monimuotoisuus ja muuttuvuus sekä tällaisten urien johtaminen ovat kiinnostaneet tutkijoita. (Ekonen & Lämsä 2005.)

3.2 Uran käsite

Uran käsite juontuu latinankieliseen sanaan *carraria*, joka tarkoittaa tietä tai matkavaunuja. Sana viittaa myös hevosen kulkemaan reittiin tai polkuun. Myös ajatus liikkumisesta ja juoksemisesta on liitetty sanan alkuperäiseen merkitykseen. 1500-luvulla käsitteeseen sisällytettiin ajatus nopeasta ja jatkuvasta toiminnan suunnasta. Myöhemmin sana alettiin tulkita ammatin ja työtehtävän suunnaksi, joka tarjoaa mahdollisuuksia etenemiseen ja kehittymiseen. (Gunz & Peiperl 2007.)

Uran käsitteellä tarkoitetaan yksilön työkokemusten ajallisesti rakentuvaa järjestystä tai jatkumoa, jonka hallitsevina elementteinä ovat ajallinen ja pitkäjänteinen tarkastelu (Arthur, Hall & Lawrence 1989). Vaikka urasta voidaan puhua jokaisen työssäkäyvän ihmisen kohdalla, on käsite usein liitetty koulutettuun ja arvostetussa ammatissa toimivaan yksilöön (Arthur ym. 1989; Lähteenmäki 1995). Näin ei kuitenkaan tarvitse olla, vaan urasta on mahdollista puhua kaikenlaisten työkokemusten osalta.

Perinteisesti ura on käsitteellistetty merkitsemään katkeamatonta työtehtävien jatkumoa, joka rakentuu lineaarisesti yhden tai kahden organisaation sisällä. Uralla menestymisen kriteereiksi on yleensä kuvattu ylennysten ja palkan määrä. Tämä käsitys on hallinnut aihetta koskevaa organisaatio- ja johtamistutkimusta pitkään, ja perinteiset hierarkkiset organisaatorakenteet ovat tukeneet sitä (Sullivan 1999). Monet uraa koskevat määritelmät ja urateoriat ovatkin rakentuneet oletukselle pitkäaikaisesta työsuhteesta, joka onnistuessaan etenee organisaation hierarkiassa.

Työelämän muutokset, joissa vastuu urasta näyttää siirtyvän yhä enemmän työntekijälle itselleen, eikä työntekijän antama panos välttämättä takaa hierarkkista etenemistä tai pitkää työsuhteen kestoa, on kyseenalaistanut perinteistä urakäsitystä (Hall 1996). Määritelmää on myös kritisoitu keskiluokkaisen johtajaksi pyrkivän miehen uran kuvaukseksi (Gallos 1989; Ekonen & Lämsä 2005; White 1995). Näyttää siltä, että urat ovat muuttumassa enenevässä määrin yksilöiden henkilökohtaisiksi projekteiksi. Uratutkimuksen alueella onkin alettu kehittää uusia urakäsitteitä kuvaamaan muutoksessa olevaa tilannetta.

Perinteisestä uramääritelmästä poikkeavia uudempia käsitteitä edustavat Proteuksen ura (Hall 1976), rajaton ura (Arthur 1994) ja älykäs ura (Arthur, Claman & Defillippi 1995). Myös portfoliouran käsitettä käytetään (Cohen & Mallon 2001; Templer & Cawsey 1999). Proteuksen ura on saanut nimensä kreikkalaiselta jumalalta Proteukselta, joka halutessaan pystyi muuttamaan muotoaan esimerkiksi puuksi, kiveksi tai tuleksi. Proteuksen ura tarkoittaa sellaisia uria, joiden kautta ihminen pyrkii säännöllisesti uudistumaan ja kehittämään taitojaan. Rajattomassa urassa yksilöt liikkuvat vapaasti eri organisaatioiden välillä hyödyntäen aikaisemmin hankittua osaamista. Tämänsuuntaista uraa voi kutsua myös yrittäjämäiseksi uraksi, koska riippumattomuus työnantajaorganisaatiosta on sen keskeinen tunnusmerkki.

Älykkäässä urassa painottuu yksilön monipuolinen asiantuntijuus, joka ei rajoitu ainoastaan ammatin sisällölliseen hallintaan ja kehittämiseen, vaan sosiaalinen pääoma, kuten verkostot ja maine, ovat sen tärkeitä tekijöitä. Molemmat ovat olennaisia asiantuntijuuden ja osaamisen alueita, joita ihminen tarvitsee voidakseen toimia menestyksellisesti nopeissa työelämän ja organisaatioiden muutoksissa. Portfoliouralla yksilö yhdistelee erilaisia työnteon muotoja itselleen sopivalla tavalla, jolloin työura näyttäytyy eräänlaisena portfoliona sisältäen esimerkiksi osa-aikaista palkkatyötä ja toimeksiantoja joko samanaikaisesti tai peräkkäisesti. Portfoliourassa korostuu yksilön osaaminen, osaamisen tuoteistaminen ja myyminen useille tahoille sekä yksilön uranhallintataidot.

Tiivistäen voidaan todeta, että lisääntyvä katkonaisuus, epäjatkuvuus ja monisuuntaisuus ovat tänä päivänä keskeisiä piirteitä, jotka lisäävät siirtymiä yksilöiden urilla. Urat ovat myös muodostumassa yksilöllisemmiksi, ja työntekijän ja työnantajan välinen sitoutuneisuus on vähenemässä.

3.3 Urasiirtymä ja sen käsite

3.3.1 Urasiirtymä ja muut ilmiötä kuvaavat käsitteet suomenkielisessä tutkimuksessa

Suomenkielisessä yksilön työuralla tapahtuvien siirtymien tutkimuksessa ei urasiirtymää esiinny käsitteenä juuri lainkaan. Aineistohaussa löytyi ainoastaan yksi tutkimus, jossa urasiirtymän käsite esiintyi (Kytömäki 2008). Tutkimuksessa ei kuitenkaan määritellä urasiirtymän käsitettä, vaan käsitteen merkitys avautuu kontekstin, paperitehtaan irtisanomisten yhteydessä. Urasiirtymä näyttäytyy irtisanomisen kautta pakotettuna siirtymänä työstä joko työttömäksi, opiskelemaan tai toiseen työhön.

Millä käsitteillä yksilön työuralla siirtymistä sitten on suomenkielisessä tutkimuksessa kuvattu? Lähteenmäki (1992; 1995) on kuvannut ilmiötä liikkuvuuden käsitteen kautta. Hän määrittelee liikkuvuuden ”yksilön siirtymiseksi tai siirtymisen useudeksi eri työtehtävään, työpaikkaan tai toimialalle” (Lähteenmäki 1992, 229). Uraliikkuvuuden käsitteen hän puolestaan katsoo kiinnit-

tävän huomion mahdolliseen ammatinvaihdokseen työtehtävän vaihdoksen yhteydessä. Lähteenmäki (mt.) erottaa neljä erilaista liikkuvuuden käsitettä: kokonaisliikkuvuus, sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus sekä toimialaliikkuvuus. Sisäinen liikkuvuus kuvaa saman työnantajan palveluksessa tapahtuvia tehtävien vaihdoksia, ulkoinen liikkuvuus taas työnantajan vaihdosta. Kokonaisliikkuvuus muodostuu näistä molemmista osoittaen tehtävien vaihdoksen kokonaisuutena. Toimialaliikkuvuus voi olla joko sisäistä tai ulkoista liikkuvuutta osoittaen toimialanvaihdosten määrän.

Työmarkkinoiden dynamiikkaa koskevassa suomenkielisessä tutkimuksessa työuriin liittyviä siirtymiä on tutkittu ainakin siirtymän (Akola ym. 2007; Akola, Heinonen, Kovalainen & Suvanto 2008; Suikkanen ym. 2001), ammatillisen liikkuvuuden, toimialaliikkuvuuden ja ammatinvaihdon käsitteillä¹ (Aho, Virjo & Koponen 2009; Suikkanen ym. 2001; Virjo & Aho 2007). Aho ym. (2009, 9) määrittävät ammatillisen liikkuvuuden joko ammatinvaihtamiseksi, liikkuvuudeksi työpaikkojen välillä tai toimialalta toiselle. Toimialaliikkuvuutta kuvataan lisäksi bruttolikkuvuuden käsitteellä, joka kuvaa toimialaa vaihtaneiden osuutta niistä, jotka ovat olleet töissä molempina tarkasteluajankohtina (Aho ym. 2009). Suikkanen ym. (2001, 11) tarkoittavat siirtymillä erityisesti työmarkkinoihin liittyviä siirtymiä: "...vaihdoksia erilaisten työmarkkinoille osallistumisen muotojen ja työsuhdetyyppien välillä, siirtymiä palkkatyön ja sellaisten aktiviteettien (esim. opiskelun) välillä, joiden avulla ylläpidetään potentiaalista työvoimaa, vaihdoksia työllisyyden ja työttömyyden välillä sekä siirtymiä työvoiman ulkopuolelle ja työvoimaan." Eräänlaisia perussiirtymiä ovat yksilön siirtyminen työvoimaan, pois työvoimasta, työllisyyteen, työttömyyteen, opiskelijaksi ja eläkkeelle. Spesifimpinä siirtymänä mainitaan ammatillinen siirtymä eli ammatinvaihto, toimialakohtainen siirtymä eli siirtyminen toimialalta toiselle, muutto paikkakunnalta toiselle työn takia sekä pendelöinti eli työssäkäynti oman asuinalueen ulkopuolella. Ammatinvaihto -käsitettä ovat käyttäneet myös Hintsala (2005) sekä Sepponen (1996) väitöskirjoissaan, joissa käsitettä ei ole erikseen määritelty, vaan ammatinvaihto näyttäytyy joko toiselle alalle siirtymisenä tai kouluttautumisena uuteen ammattiin.

Varila & Kallio (1992) käsittelevät "Työura, pysyvyys ja muutos" -kirjassaan yksilöiden työuralla tapahtuvia muutoksia, erityisesti henkilökiertoa organisaatiossa, henkilöstön kehittämisen kontekstissa. He pureutuvat ilmiöön ensisijaisesti muutoksen, mutta myös uramuutoksen käsitteen kautta. Uramuutoksella he tarkoittavat "voimakkaimmassa muodossaan ammatin tai alan vaihtoa", määrittelemättä käsitettä sen tarkemmin. He tuovat esille kaksi hyvin erilaista, yksilön uramuutoksen luonteeseen aikaisemmassa tutkimuksessa liitettyä näkemystä. Piirreteoreettisissa ura- ja ammatinvalintaa koskevassa tutkimuksissa uramuutos on nähty eräänlaisena epäonnistumisena, virhearviointina työuralla, jolloin yksilön persoonallisuuspiirteitä ja työn vaatimuksia ei ole on-

¹ Näiden käsitteiden yhteydessä esiintyy usein myös alueellisen liikkuvuuden käsite. Emme kuitenkaan lue alueellista liikkuvuutta uralla siirtymisen käsitteisiin, koska alueellinen liikkuvuus ei välttämättä liity työhön. Alueellisella liikkuvuudella tarkoitetaan asuinkunnan muutosta (Virjo & Aho 2007).

nistuttu sovittamaan yhteen. Vaiheteorioiden ja elämänkaaritutkimuksen parissa uramuutos on sen sijaan nähty myös onnistuneena sisäisenä kehitysprosessina. (Varila & Kallio, 1992, 75.)

Rouhelo (2006) tarkastelee akateemisten työuria työmarkkinapolkujen näkökulmasta ja nimeää kuusi erilaista työuratyyppeä. Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota erityisesti yksilön työllisyysjaksoihin ja jaksojen sisällä tapahtuviin siirtymiin sekä työvoiman ulkopuolelle siirtymisiin. Löydetyt työuratyypit olivat vakaa pysyvä työura, liikkuva työura, nousujohteinen työura, epävakaa työura, pysähtynyt työura ja yrittäjyyshenkinen työura. Tutkimuksessa käytettiin siirtymän käsitettä viitaten aiemmin mainittuun Suikkasen ym. (2001) käsitelmäärittelyyn.

Suomenkielisestä työuralla siirtymistä koskevasta tutkimuksesta voidaan todeta, että urasiirtymää käsitteenä ei ole käytetty juuri lainkaan. Ilmiötä kuvataan sen sijaan siirtymän, uramuutoksen, ammatinvaihdon ja liikkuvuuden eri käsitteiden kautta sen mukaan, millaisesta siirtymästä on kysymys. Ammatinvaihtoon voidaan viitata ammatillisen siirtymän, ammatillisen liikkuvuuden, uraliikkuvuuden ja uramuutoksen käsitteillä. Ammatillisella liikkuvuudella voidaan ammatinvaihdon lisäksi tarkoittaa myös alan- ja työnantajan vaihtoa (Aho ym. 2009). Uramuutoksen käsitteellä voidaan puolestaan tarkoittaa joko alan- tai ammatinvaihtoa (Varila & Kallio 1992). Toimialalta toiselle siirtymistä tarkoittavat myös toimialaliikkuvuuden ja toimialakohtaisen siirtymän käsitteet (Lähteenmäki 1992; Suikkanen ym. 2001). Sisäinen liikkuvuus viittaa saman työnantajan sisällä tapahtuvaan siirtymään, ulkoisella liikkuvuudella tarkoitetaan työnantajan vaihtumista (Lähteenmäki 1992; Aho ym. 2009). Kokonaisliikkuvuudella voidaan tarkoittaa joko organisaation sisäistä ja ulkoista liikkuvuutta yhteensä (Lähteenmäki 1992) tai bruttolikkuvuutta yhdistettynä liikkumiseen työllisyydestä työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolelle ja päinvastoin (Aho ym. 2009). Siirtymän käsitettä on käytetty yläkäsitteelle kaikille edellä mainituille käsitteille (Suikkanen ym. 2001).

3.3.2 Uraisiirtymä ja sen lähikäsitteet englanninkielisessä tutkimuksessa

“Career transition” -käsitettä on käytetty englanninkielisessä organisaatio- ja johtamistutkimuksessa ainakin 1980-luvulta lähtien (Hughey, Heppner, Johnston & Rakes 1989; Latack, Roach, Josephs & Levine 1987; Louis 1980). Louisia (1980) voidaan pitää jollei käsitteen lanseeraajana, ainakin ensimmäisenä, joka määritteli ja tyypitteli urasiirtymän käsitteen. Aineistomme perusteella näyttää siltä, että englanninkielisessä tutkimuksessa urasiirtymä käsitteenä on yleistynyt 1990- ja erityisesti 2000-luvulla.

Kuten suomenkielisissä, myös englanninkielisissä tutkimuksissa työuralla siirtymisen ilmiötä kuvataan useilla eri käsitteillä. On tavallista, että urasiirtymää ja sen sukulaiskäsitteitä ei erikseen määritellä. Käsitteiden suomentaminen on haasteellista, koska joidenkin käsitteiden kohdalla suomennos muuttuu merkityksen myötä. Esimerkkinä tästä on käsite “occupational change”, joka aineiston joissakin tutkimuksissa tarkoittaa rajatusti ammatinvaihtoa, toisissa tutkimuksissa sillä viitataan mihin tahansa työhön liittyvään siirtymään.

Kuten yllä totesimme, Louis (1980) määritteli urasiirtymän käsitteen urasiirtymien eroja ja yhtäläisyyksiä käsittelevässä artikkelissaan jo vuonna 1980. Koska ko. käsittemäärittelyyn ja urasiirtymätyyppeihin on myöhemmissä urasiirtymiä koskevassa tutkimuksessa usein viitattu, esittelemme ne tässä muita yksityiskohtaisemmin.

3.3.3 Louisin urasiirtymän määritelmä ja urasiirtymätyypit

Louis (1980, 330) määrittelee uran ja siten myös urasiirtymän roolin käsitteen kautta: ura on sarja rooliin liittyviä, ajan mittaan kerääntyviä kokemuksia, jolloin uraksi voidaan siis ymmärtää paitsi työrooli myös työn ulkopuolinen rooli. Siirtymän käsitteen Louis (mt. 331) toteaa viittaavan sekä itse muutokseen että ajanjaksoon, jolloin muutos on tapahtumassa. Louisin (mt. 330) urasiirtymän määritelmässä urasiirtymän todetaan olevan ”ajanjakso, jolloin yksilö joko vaihtaa roolia tai vaihtaa orientaatiotaan sen hetkiseen rooliinsa”. Tässä määritelmässä urasiirtymät ovat kahdentyyppisiä: roolin vaihtoon liittyy objektiivisestikin havaittavissa oleva roolimuuutos, rooliorientaation muutoksessa puolestaan subjektiivinen kokemus sen hetkisestä roolista muuttuu. Näiden kahden päätyypin eli roolimuuhtoksen ja rooliorientaation muutoksen, pohjalta muodostuu typologia, joka koostuu yhdeksästä eri urasiirtymätyypistä.

Louis (mt. 333) nimeää viisi roolin vaihtoon liittyvää, objektiivista siirtymää: ensinnäkin työelämään tulo tai paluu esimerkiksi vanhempainvapaan jälkeen; toiseksi siirtymät organisaation sisällä kuten yleneminen tai siirtyminen työtehtävästä toiseen; kolmanneksi siirtymät organisaatiosta toiseen; neljänneksi ammatinvaihto ja viidenneksi organisaatiosta lähteminen joko omasta aloitteesta tai pakotettuna. Roolin sisäisiä eli subjektiivisia siirtymiä typologiasa on neljä: ensinnäkin sisäinen roolisopeutuminen, jolloin esimerkiksi uudessa työssä aloittavan alkuinnostus voi vaihtua ajan myötä kyynisempään suhtautumiseen senhetkiseen työhön; toiseksi ulkoinen roolisopeutuminen, esimerkiksi jos vanhempien työhön panostettu aika ja sitoutuminen vähenee lapsen syntymän myötä; kolmanneksi uran eri vaiheisiin liittyvät siirtymät, esimerkiksi kun työuran keskivaiheessa yksilön vaikutusvalta ns. epävirallisessa organisaatiossa voi kasvaa sekä neljänneksi eri elämänvaiheisiin liittyvät siirtymät, jolloin esimerkiksi ns. keski-ikä kriisi voi vaikuttaa lannistavasti työhön suhtautumiseen.

Kaikille urasiirtymätyypeille yhteistä on jonkinlainen uuden ja vanhan tilanteen välinen eroavuus. Joitakin eroavuuksia yksilö saattaa pystyä ennakkoimaan, toiset taas tulevat näkyviin vasta uudesta roolista tai rooliorientaatiosta saatavien kokemusten myötä. Urasiirtymän tyyppistä riippuu, miten suureksi eroavuudet koetaan tai millainen uuden ja vanhan roolin tai orientaation ero on laadultaan. Kaikkia urasiirtymätyyppejä koskevia eroavuuksia on kolme: muutos (change), kontrasti (contrast) ja yllätys (surprise). Muutos kuvaa objektiivista, ulospäin havaittavaa eroa vanhan ja uuden työroolin välillä. Muutos voidaan yleensä ennakoita, esimerkiksi tittelin ja työhuoneen vaihtumista osataan odottaa uuden työnantajan myötä. Kontrastit ja yllätykset sen sijaan ovat luonteeltaan subjektiivisia ja yleensä vain yksilön itsensä havaitsemia. Kontrasteilla tarkoitetaan yksilön omaa kokemusta objektiivisista muutoksista, ne ovat

uralla siirtyjän yksilöllisiä määrittelyjä tilanteesta toisin kuin muutokset, jotka ovat havaittavissa olevia ja konkreettisia eivätkä siten ”kiinni” uralla siirtyjässä. Yllätykset taas syntyvät odotusten ja kokemusten välisistä eroista. Yllätykset voivat olla positiivisia tai negatiivisia, tiedostettuja tai tiedostamattomia ja ne kohdistuvat joko työhön ja organisaatioon tai yksilöön itseensä uudessa työtilanteessa. (Louis 1980, 331-332.)

3.3.4 Urasiirtymä eli career transition -käsite muussa aineistossa

Louisin (1980) lisäksi aineistostamme ainoastaan Grzeda (1999), Nicholson ja West (1989), Stephens (1994) sekä Trice ja Morand (1989) käsittelevät eksplisiittisesti urasiirtymiä ilmiönä ja/tai käsitteenä. Heistäkin vain Stephens (1994) käyttää urasiirtymän käsitettä. Stephens (mt.) pohjaa artikkelinsa subjektiivisista urasiirtymistä Louisin (1980) urasiirtymän määritelmään ja viittaa samalla Nicholsonin ja Westin käyttämään (1989) työroolisiirtymän käsitteeseen. Urasiirtymätutkimusta kartoittaessaan Stephens (1994) huomasi, että suurin osa tutkimuksista on kohdentunut objektiivisiin urasiirtymiin ja subjektiiviset urasiirtymät, mm. ura- ja elämänvaiheiden tutkimus subjektiivisten urasiirtymien kannalta, ovat jääneet vähemmälle huomiolle.

Kuten yllä totesimme, muut urasiirtymän käsitettä käyttäneet kirjoittajat ovat yleensä tarkastelleet jotakin urasiirtymän aihealuetta eikä huomio ole ollut urasiirtymässä ilmiönä tai käsitteenä. Urasiirtymän käsitettä ainoana tai ensisijaisena käsitteenä ovat tutkimuksissaan käyttäneet Bernard ja Moore (1995); Callister, Kramer & Turban (1999); Duberley, Mallon & Cohen (2006, 285); Gibson (2008); Hartl (2004); Martin ja Lekan (2008); McAuliffe (2001); O’Sullivan (2002); Sirmedinger, George, Kraft & Jasperson (2000) ja Terjesen (2005). Useimmissa ko. tutkimuksissa urasiirtymän käsitettä ei ole määritelty, vaan urasiirtymä tulee ymmärretyksi aihealueen kautta: lääkäreiden siirtymiseksi julkisesta terveydenhuollosta ns. business-uralle (Bernard & Moore 1995); työntekijöiden siirtymiseksi eri toimipaikkojen välillä saman organisaation sisällä (Callister ym. 1999); ulkomaankomennuksiin liittyviksi siirtymiksi (Hartl 2004; O’Sullivan 2002); yksilön outplacement -toimintaan eli uudelleensijoitusohjaukseen osallistumisen ajanjaksoksi (Martin & Lekan 2008); yksilön uravaiheisiin liittyviksi siirtymiksi (McAuliffe 2001); johtajan työstä akateemiselle uralle siirtymiseksi (Sirmedinger ym. 2000) tai naisjohtajan siirtymiseksi yrittäjäksi (Terjesen 2005).

Duberley ym. (2006) ja Gibson (2008) sen sijaan määrittelevät urasiirtymän eksplisiittisesti. Ensin mainitut tutkivat siirtymiä palkkatyöstä portfoliouralle² ja määrittelevät urasiirtymän ”urakertomusten välimerkeiksi, joilla on sekä objektiivisia ja mitattavia ominaisuuksia että subjektiivisia merkityksiä yksilölle. Siten urasiirtymät ovat kriittisiä kohtia itsensä tiedostamisen ja sosiaalisten rakenteiden risteyksessä” (Duberley ym. 2006, 285). Gibsonin (2008) naisjohtajien urasiirtymiä koskevassa tutkimuksessa urasiirtymä määritellään ajanjaksoksi, jolloin yksilö ei varsinaisesti kuulu mihinkään organisaation. Martin ja Lekan

² Portfoliouran käsitteestä tarkemmin kappaleessa ”Uratutkimus”.

(2008) kuvaavat tätä ylimenokautta sillaksi vanhan ja uuden välillä. Gibson (2008, 656) käyttää termiä "actual transition event", varsinainen siirtymähetki, kuvaamaan siirtymän varsinaista tapahtumahetkeä. Urasiirtymä näyttäytyy Gibsonin (mt.) tutkimuksessa lisäksi ajanjaksona, jolloin yksilö on haavoittuvainen.

3.3.5 Uramuutos eli career change

Ura­siir­ty­män ja ura­muu­to­ksen käsitteitä käytetään yleisesti synonyymeinä saman tutkimuksen sisällä ilman käsitelmäärittelyjä (Cohen & Mallon 2001; Ebberwein, Krieshok, Ulven & Prosser 2004; Fernandez, Fouquereau & Heppner 2008; Heppner & Cook 1991; Hughey ym. 1989; Ibarra & Deshpande 2007; Mallon 1998; 1999; Plim­mer & Schmidt 2007; Wise & Millward 2005). Myöskään yksinomaan uramuutoksen käsitettä käyttäneet kirjoittajat eivät ole sitä yleensä määritelleet, vaan uramuutos tulee ymmärretyksi asiayhteyden kautta (Donohue 2007; Hind 2005). Poikkeuksen tekee Grzeda (1999, 306), joka määrittelee uramuutoksen "turbulentissa ympäristössä syntyväksi proaktiiviseksi valinnaksi, joka tapahtuu urasuunnittelun ja urajohtamisen myötävaikutuksella". Grzeda (mt.) käsittelee uramuutosta urajoustavuuden eli career resilience -käsitteen yhteydessä ja näkee urajoustavuuden tärkeänä uramuutoksissa sekä organisaation että yksilön kannalta. Donohuen (2007) urajakuvuutta ja uramuutosaikeita koskevassa tutkimuksessa uramuutos ymmärretään ammattin­vaihtona, jolloin yksilö siirtyy Hollandin ammattikoodiluokituksessa³ luokasta toiseen. Hindin (2005) artikkelissa uramuutos näyttäytyy syklisenä prosessina. Yksilö kokee prosessissa erilaisia tunteita ja mielentiloja, joiden ymmärtämisen avulla yksilö voi onnistua muutosprosessissaan.

Cohen ja Mallon (2001) ja Mallon (1998; 1999) haastattelivat palkkatyösuhteesta ns. portfoliouralle siirtyneitä johtajia urasiirtymistä ja niiden syistä. Urasiirtymä näyttäytyi osana yleistä, pidempiaikaista urakehitystä ja elämänta­kaarta eivätkä urasiirtymät ylipäättään tulleet ymmärrettäviksi ilman viittauksia muuhunkin kuin työhön liittyvään elämäntkokemukseen. Ebberwein ym. (2004) puolestaan haastattelivat työpaikkansa menettäneitä ja tutkivat yksilön tällaisissa urasiirtymissä tarvitsemia valmiuksia ja psykologisia resursseja urasopeutuvuuden käsitteen avulla. Tutkimustuloksissa korostuu urasopeutuvuuden merkitys työn menetyksestä selviämässä ja kontekstuaalisuuden huomioimisen tärkeys urasiirtymiä tarkasteltaessa. Myös Fernandezin ym. (2008) tutkimuksessa kartoitettiin psykologisia resursseja urasiirtymissä. Urasiirtymä näyttäytyy prosessina, jossa "työntekijä irtautuu aikaisemmasta tilanteesta ja tarttuu uuteen tilanteeseen" (Fernandez ym. 2008, 385). Sekä Heppnerin ja Cookin (1991) että Hugheyin ym. (1989) tutkimuskohteina olivat USA:n keskilämmen maatalouden kriisistä kärsivät maanviljelijät, jotka kriisin seurauksena olivat enemmän tai vähemmän pakotettuja jonkin tyyppiseen urasiirtymään. Näissä tutkimuksissa urasiirtymän ja uramuutoksen käsitteet määrittyvät tilanteeksi,

³ Dictionary of Holland's Occupational Codes, Holland (1996).

jossa maanviljelijät joutuvat tekemään päätöksiä urastaan. Urasiiirtymät näyttäytyvät selvästi myös prosessiluonteisina.

Ibarra ja Deshpande (2007) tutkivat verkostojen ja identiteetin muodostuksen tärkeyttä urasiirtymissä viitaten urasiirtymän ja uramuutoksen käsitteillä erityisesti uuteen yhteisöön tai suhdeverkostoon siirtymiseen. Tärkeäksi näissä tilanteissa nousee uuden ammatillisen identiteetin muodostuminen, johon kirjoittajat pureutuivat urasiirtymän lisäksi myös roolin käsitteen kautta. Urasiiirtymä määrittyykin roolista toiseen siirtymiseksi, joka vaatii paitsi uusia kompetensseja myös uusien ihmissuhteiden muodostamista myös vanhojen suhteiden muuttamista (mt. 277). Myös Plimmer & Schmidt (2007) tarkastelevat identiteettejä urasiirtymissä päätyen siihen, ettei urasiirtymissä ja niihin liittyvissä valinnoissa ole niinkään kysymys siitä, mitä uutta yksilö haluaa elämässään tehdä, vaan kuka ja millainen hän haluaa olla, siis identiteettityöstä. Wisen ja Millwardin tutkimuksessa kolmekymppisten vapaaehtoisista urasiirtymistä urasiirtymä määriteltiin Feldmanin mukaan ”siirtymiseksi uuteen ammattiin tai työhön, joka vaatii aikaisempaan verrattuna perustavanlaatuisesti erilaisia taitoja, päivittäisiä rutiineja ja työympäristöjä” (Wise & Millward 2005, 403 [Feldman 2002]).

3.3.6 Rooli- ja työroolisiirtymä eli role transition ja work role transition

Vaikka Nicholson ja West (1989, 196) eivät artikkelissaan ”Siirtymät, työhistoriat ja urat” käytä urasiirtymän käsitettä, artikkeli käsittelee urasiirtymiä ilmiönä ja paneutuu myös käytettyjen käsitteiden määrittelyyn. He lähestyvät ilmiötä työroolisiirtymän käsitteellä (work role transition) viitaten Louisin (1980) käsitykseen urasiirtymästä roolisiirtymänä ja määrittelevät työroolisiirtymän ”miksi tahansa merkittäväksi muutokseksi työn kontekstissa tai työrooliin liittyvissä vaatimuksissa” (Nicholson & West, 1989, 182). Määritelmä kattaa Louisin (1980) identifioimat siirtymiset työtehtävästä toiseen organisaation sisällä ja organisaatiosta toiseen, sisältäen myös ne tilanteet, jolloin muutos tapahtuu työssä itsessään, ei työntekijälle. Nicholson ja West (1989, 181) pohtivat myös uran käsitettä ja ehdottavat, että sarjasta yksilön työkokemusta käytettäisiin termiä työhistoria ja uran käsite varattaisiin tarkoittamaan yksilön työhistorialleen antamia merkityksiä, kertomusta elämänpituisesta matkasta.

Nicholson ja West (1986, 182-183) esittelevät Nicholsonin urasiirtymäsyklin, jolla kuvataan urasiirtymän viittä eri vaihetta: valmistautumista, kohtaamista, sopeutumista, vakautumista ja jälleen valmistautumista. Valmistautuminen kuvaa ennen muutosta tapahtuvaa odotusprosessia; kohtaamisvaiheessa yksilö kohtaa uuden tilanteen herättämät tunteet ja muodostaa tilanteesta henkilökohtaisia merkityksiä; sopeutumisvaiheessa yksilön ja työn välinen epäsopevuus vähenee henkilökohtaisen kehityksen ja roolin kehityksen kautta; vakautumisvaiheessa saavutetaan yksilön ja roolin välinen yhteys. Urasiiirtymä voidaan siis nähdä viisivaiheisena, jatkuvana prosessina, jonka eri vaiheet ovat toisaalta riippuvuussuhteessa keskenään, toisaalta erillisiä ja voivat keskeytyä uuden syklin alkaessa.

Tarkentaakseen urasiirtymäsyklejä Nicholson ja West (1989, 195-196 [Nicholson 1987]) mainitsevat yhdeksän sykleihin liittyvää ulottuvuutta, jotka ovat voimakkuus, symmetria, jatkuvuus, hallinta, monimutkaisuus, alkulähde, tuki ja merkittävyys. Uraisiirtymän eri vaiheita voidaan siis tarkastella sen mukaan, kuinka nopeaa on siirtymä syklien läpi; kuinka voimakas tai merkittävä siirtymä on; kuinka paljon aikaa kuhunkin vaiheeseen kuluu; kuinka päällekkäisiä tai peräkkäisiä syklit ovat; kuinka paljon yksilö voi hallita siirtymistä eri vaiheiden välillä; kuinka helposti sykliin liittyviä tehtäviä voidaan määritellä; missä määrin siirtymäsykli saa alkunsa yksilöstä ja missä määrin ulkopuolelta; millaista tukea ja ohjausta on tarjolla syklin eri vaiheissa ja kuinka tärkeää siirtymäsyklin lopputulema on organisaatiolle ja henkilölle itselleen.

Työroolisiirtymän käsitettä käyttävät myös Black (1988) ulkomaankomennuksella olevia johtajia koskevassa tutkimuksessaan ja Blenkinsopp ja Zdunczyk (2005) tarkastellessaan johtajien tekemiä virheitä uran keskivaiheessa. Blackin (mt.) tutkimuksessa työroolisiirtymän käsite tulee ymmärretyksi kontekstin kautta: työroolisiirtymällä tarkoitetaan ulkomaankomennukselle lähtöä ja sopeutumista. Blenkinsoppin ja Zdunczykin (2005) tutkimuksen kohteena ovat tilanteet, joissa johtaja pian uuden työn aloitettuaan havaitsee, ettei todellisuus uudessa työssä vastaakaan odotuksia. Tätä ns. huonon valinnan temaatiikkaa pohditaan edellisessä kappaleessa mainitun Nicholsonin (Nicholson & West, 1989 [Nicholson 1987]) urasiirtymäsyklin kautta.

Louisin (1980) lisäksi roolisiirtymän käsitettä ovat käyttäneet Trice ja Morand (1989) tarkastellessaan organisaatioissa tapahtuvia siirtymäriittejä. He määrittävät koko työuran jaksoiksi siirtymiä ammatillisesta tai organisatorisesta roolista toiseen ja painottavat siten siirtymien tärkeyttä uratutkimuksessa. Nojautuen antropologiseen malliin siirtymäriiteistä kirjoittajat toteavat, että tärkeimmät siirtymät tapahtuvat seremonioiden avulla ja irtautumis-, siirtymä- ja integraatiovaiheiden kautta. Roolisiirtymän käsite sisältää siten irtautumisen vanhasta roolista, siirtymän ja liittymisen uuteen rooliin (mt. 397).

3.3.7 Muut siirtymä- eli transition -loppuiset käsitteet

Rooli- ja työroolisiirtymän käsitteiden lisäksi urasiirtymiä on englanninkielisessä tutkimuksessa kuvattu siirtymä -termin sisältävillä käsitteillä work transition ja job transition (Feldman 1991; Goodman, Schlossberg & Anderson 2006; Graversen 1998; Miner & Robinson 1994; Van Dam 2007) sekä occupational transition (De Witte, Vandoorne, Verlinden & Cuyper 2005). Myös pelkkää siirtymän käsitettä on käytetty; Zikic, Burke ja Fiksenbaum (2008) viittaavat siirtymällä erityisesti työn menetyksen ja uudellentyöllistymisen väliseen ajanjaksoon. Sekä job transition, work transition että occupational transition voidaan tässä yhteydessä suomentaa työhön liittyväksi siirtymäksi. Feldman (1991) kuvaa ulkomaankomennukselta palaavien eli repatriaattien urasiirtymiä myös muiden käsitteiden kuten urasiirtymän, urasiirron (career move) ja työhön liittyvien siirtymien (job transitions) käsitteillä tekemättä eroa käsitteiden välillä. Repatriate job moves määritetään siirtymäksi, jossa työ siirtyy ulkomailta takaisin kotimaahan.

Siirtymävaiheessa olevien aikuisten ohjausta käsittelevässä kirjassaan Goodman ym. (2006) tarkastelevat aikuisiän siirtymiä kokonaisvaltaisesti koskien kaikkia elämänalueita. Siirtymiä he nimittävät työhön liittyviä siirtymiksi tai urasiirtymiksi ja viittaavat käsitteillä mihin tahansa yksilön työhön liittyvään muutokseen. Graversenin (1998) tutkimuksessa työhön liittyvä siirtymä (job transition) tarkentuu organisaatiosta lähtemisen prosessiksi, jossa on tunnistettavissa eri vaiheita. Miner ja Robinson (1994) tarkastelevat artikkelissaan sitä, kuinka organisatorinen oppiminen voi tuottaa yksilöllisiä urasiirtymiä (job transitions, career transitions). Tässä yhteydessä urasiirtymät määrittyvät uuteen työtehtävään siirtymiseksi. Van Dam (2007) tutki työntekijöiden aikeita vaihtaa työnantajaa kiinnittämällä huomiota erityisesti siirtymiin (job transitions) liittyviin ajanjaksoihin. De Witten ym. (2005) tutkimuksessa tarkastellaan organisaatioiden uudelleenjärjestelyjen yhteydessä tapahtuvia outplacement-käytäntöjä eli uudelleentyöllistymiseen liittyvää ohjausta. Outplacement-toimien kontekstina on siten yksilön työhön liittyvä siirtymä eli occupational transition.

3.3.8 Liikkuvuus, uraliikkuvuus ja urasiirto

Muita urasiirtymän ilmiötä kuvaavia käsitteitä ovat uraliikkuvuus eli career mobility (Feldman & Ng 2007; Fish & Wood 1997; Garavan & Coolahan 1996; Holmes & Cartwright 1994; Kim & Brunner 2009; Miner & Robinson 1994) ja muut liikkuvuuteen liittyvät käsitteet kuten occupational mobility, professional mobility ja job mobility (Fernandez ym. 2008; Gabriel 2003; Holmes & Cartwright 1994; Kim & Brunner 2009; Miner & Robinson 1994) sekä urasiirto eli career move (Butcher & Harvey 1998; Feldman 1991; Fish & Wood 1997). Urasiirto -käsite esiintyi aineistossa ainoastaan muutamassa tutkimuksessa ja silloinkin satunnaisesti urasiirtymän ja uraliikkuvuuden käsitteiden kanssa synonyymina, joten urasiirtoa ei tarkastella tässä tarkemmin.

Feldman ja Ng (2007) kiinnittävät erityistä huomiota käsittemäärittelyyn ja toteavat, että uraliikkuvuuden käsitettä on käytetty tarkoittamaan liiankin monenlaisia asioita kuten työtehtävien, organisaation ja ammatinvaihtoa. Kun yhden käsitteen alle on koottu useita muutosta tarkoittavia käsitteitä, on jäänyt huomioimatta monia tärkeitä eroja, kuten yksilön motivaatio, kyky tai sopeutuminen muutokseen. Feldman ja Ng (mt.) tekevätkin selvän eron työtehtävien muuttumisen (job change), organisaatiomuutoksen (organizational change) ja ammatinvaihdon käsitteiden (occupational change) välillä. Työtehtävien muuttuminen tarkoittaa tehtävänimikkeen vaihtumista tai merkittäviä muutoksia työhön liittyvissä vastuissa ja hierarkkisessa asemassa⁴. Organisaatiomuutos eli organisaatiossa itsessään tapahtuva muutos kuten esim. tuotevalikoiman vaihtuminen, voi saada aikaan myös yksilön työtehtävien vaihtumisen, joskaan näin ei välttämättä tapahdu. Occupational change -käsitteellä pitäisi Feldmanin ja Ng:n (mt.) mukaan viitata siirtymiin, joihin liittyy perustavanlaatuisesti uusia

⁴ Myös West ym. (1990) ymmärtävät job change -käsitteen tällä tavoin.

taitoja, rutiineja ja työympäristöjä sekä olennaisesti uutta koulutusta, harjoittelua tai ammatillista valmennusta. Suomennamme sen siis tässä ammatinvaihdokseksi. Ammatinvaihdon käsite siis ilmaisee, että kysymyksessä on merkittävä siirtymä työuralla. Uramuutoksen käsitteestä Feldman ja Ng (mt.) huomauttavat, että vaikka yleiskielessä uramuutoksella usein tarkoitetaan juuri merkittäviä siirtymiä uralla, tieteellisessä tekstissä termi sisältää sekä pienet että suuret muutokset. Uraliikkuvuuden ja uramuutoksen käsitteet määrittyvät siten kaikenkattaviksi yläkäsitteiksi.

Fish ja Wood (1997) rakentavat strategisen kansainvälisten urien johtamisen mallin Nicholsonin (1989) urasiirtymäsyklin pohjalta. Käsitteitä urasiirto, uraliikkuvuus, työuraliikkuvuus ja urasiirtymä käytetään toistensa synonyymeinä tarkemmista määrittelyistä. Käsitteillä he viittaavat kansainvälisiin uriin, painottavat kansainvälisten urasiirtymien erilaisuutta verrattuna kotimaassa tapahtuviin siirtymiin ja peräänkuuluttavat strategista urajohtamista kansainvälisten urien johtamisessa.

Sekä Garavan ja Coolahan (1996) että Kim ja Brunner (2009) tarkastelevat urasiirtymiä organisaation sisällä organisatorisen uraliikkuvuuden käsitteen kautta. Englanninkielinen käsite organizational career mobility eli OCM on organisaatiotutkimuksessa käytetty käsite, joka usein määrittyy vain vertikaaliseksi siirtymäksi organisaatiossa eli ylennykseksi. Kim ja Brunner (mt. 78) kuitenkin muistuttavat, organisaatioissa on myös horisontaalisia siirtymiä, jotka voivat parantaa tai huonontaa yksilön vaikutusmahdollisuuksia ja urakehitystä. He määrittelevätkin organisatorisen uraliikkuvuuden sekä vertikaaliseksi että horisontaaliseksi työssä siirtymisen kokemuksiksi yksilön koko työssäolosalalla (mt. 78). Scheiniin (1978) viitaten Garavan ja Coolahan (mt. 32) lisäävät organisatoriseen uraliikkuvuuteen vielä kolmannen dimension eli siirtymisen lähemmäs organisaation ”sisäpiiriä”, jolloin yksilön työhön liittyvä valta ja vaikutusmahdollisuudet kasvavat. Näin yksilön organisatorinen uraliikkuvuus voidaan määritellä joko sivusuuntaisena, nousevana tai säteittäisenä.

Työn taloustieteen ja työn sosiologian tutkimuksessa työuralla siirtymisen ilmiötä kuvataan työmarkkinoilla siirtymisen (labour market transitions), ammatillisen liikkuvuuden (occupational mobility) ja työpaikkaliikkuvuuden (job mobility) termein (Gabriel 2003; Lin & Christiadi 2005; Moscarini & Thomsson 2007; Ruiz, Gomez & Narvaez 2004). Näillä käsitteillä viitataan makrotason ilmiöihin, yksilön työuralla siirtymistä kuvataan englanninkielisillä käsitteillä job mobility, employer-to-employer transition tai occupational mobility sen mukaan, muuttuuko työnantaja vai ammatti. Job mobility- ja employer-to-employer -käsitteillä tarkoitetaan työpaikan eli työnantajan vaihtumista, occupational mobility viittaa sen sijaan useimmiten ammatinvaihtoon, joskin ammatillinen liikkuvuus voi olla myös yläkäsitteenä edellisille käsitteille.

4 KÄSITEANALYYSIN TULOKSET

4.1 Käsitteiden vertailu ja yhteenveto

Aineistomme tutkimuksissa yksilön työuralla siirtymistä on kuvattu usealla eri käsitteellä: urasiirtymän, uramuutoksen, työroolisiirtymän, roolisiirtymän, työhön liittyvän siirtymän, ammatillisen siirtymän, siirtymän, urasiirron, ammattiin tai työhön liittyvän muutoksen, uraliikkuvuuden, ammatinvaihdon, organisatorisen uraliikkuvuuden, ammatillisen liikkuvuuden, työpaikkaliikkuvuuden ja toimialaliikkuvuuden käsitteillä⁵. Näistä urasiirtymää, uramuutosta, työroolisiirtymää, roolisiirtymää, työhön liittyvää siirtymää, ammatillista siirtymää, siirtymää, urasiirtoa, työhön liittyvää muutosta ja uraliikkuvuutta on käytetty synonyymeina ja kuvaamaan erilaisia yksilön työuralla tapahtuvia konkreettisia siirtymiä kuten esimerkiksi organisaatioon tulemista ja organisaatiosta lähtemistä, organisaation sisällä tapahtuvia työn ja tehtävän vaihdoksia, ulkomaankomennuksiin liittyviä siirtymiä ja yrittäjäksi ryhtymistä tai portfoliouralle siirtymistä. Ammatinvaihdon, organisatorisen uraliikkuvuuden, työpaikkaliikkuvuuden ja toimialaliikkuvuuden käsitteillä sen sijaan on kuvattu spesifimpiä siirtymiä: ammatin vaihtumista toiseen; vertikaalista, horisontaalista tai säteittäistä⁶ liikkumista organisaatiossa; työpaikan ja/tai työntäjän vaihtumista tai siirtymistä toimialalta toiselle. Ammatillisella liikkuvuudella voidaan tarkoittaa joko yläkäsitettä ammatinvaihdolle, työpaikan vaihdolle ja toimialan vaihdolle tai pelkästään ammatinvaihtoa. Lisäksi urasiirtymän, roolisiirtymän ja työroolisiirtymän käsitteillä kuvataan subjektiivisia siirtymiä eli yksilön suhtautumisen muutosta työhönsä.

Ammatillisen liikkuvuuden, työpaikkaliikkuvuuden ja toimialaliikkuvuuden käsitteiden avulla tarkastellaan yleensä isompien joukkojen työuraan liittyviä siirtymiä makrotasolla. Näitä käsitteitä käytetään, kun tutkitaan väestön työhön liittyvää liikkumista suurilla tilastollisilla aineistoilla. Makrotason

⁵ Käsitteet, niiden englanninkieliset vastineet sekä käsitteitä käyttäneet tutkijat on kuvattu liitteessä 3.

⁶ Siirtymä kohti organisaation vaikutusvaltaista "sisäpiiriä" tai kauemmas siitä.

käsitteillä kuvataan jo tapahtuneita, objektiivisia siirtymiä, joita sitten luokitellaan ja joiden määrää tilastoidaan.

Urasiiirtymän ja muiden ns. mikrotason käsitteiden kautta työuralla siirtyminen näyttää siltä, että sen sijaan prosessiluontoisena, jolloin tarkastelun kohteena ovat urasiirtymään liittyvät eri ajankohdat. Urasiiirtymässä voidaan siis ajallisesti tarkastella joko vanhasta tilanteesta irtautumisen eri vaiheita (Graversen 1998), varsinaista siirtymähetkeä (Gibson 2008), uuden ja vanhan tilanteen välistä aikaa (Martin & Lekan 2008; Zikic ym. 2008) tai koko prosessia eri vaiheineen (Fernandez ym. 2008; Hind 2005; Nicholson & West 1989; Trice & Morrard 1989). Uuteen tilanteeseen totuttautumista on tutkittu roolisopeutuvuuden (Louis 1980), urasopeutuvuuden (Ebberwein ym. 2004), urajoustavuuden (Grzeda 1999) ja integraation (Trice & Morrard 1989).

Urasiiirtymän käsitteeseen liittyy usein merkittävän muutoksen ajatus, on tapahduttava riittävän suuri muutos entiseen tilanteeseen verrattuna, jotta voidaan puhua uramuutoksesta tai urasiirtymästä (Feldman 2002; Nicholson & West 1989; West, Nicholson & Rees 1990). Toisaalta urasiirtymäksi on joskus nimetty myös tahansa yksilön työuraa koskeva muutos (esim. Goodman ym. 2006). Urasiiirtymän käsite sisältää myös valinnan ja päätöksenteon elementtejä (Grzeda 1999; Heppner & Cook 1991; Hughey ym. 1999) ja yksilön identiteettityöhön liittyviä puolia (Ibarra & Deshpande 2007; Plimmer & Schmidt 2007).

Tärkeäksi aineistostamme nousee Louisin (1980) urasiirtymien tyypittely subjektiiviseksi ja objektiiviseksi siirtymäksi sekä näiden päätyyppien jäsenyys alaluokkiinsa. Louisiin viitataan myöhemmissä urasiirtymätutkimuksissa usein, sillä vastaavaa tyypittelyä ei sittemmin ole tehty. Erilaisten subjektiivisten urasiirtymien nimeäminen ja nostaminen objektiivisten rinnalle on tuonut arvokkaan lisän urasiirtymien ymmärtämiseksi, joskin subjektiiviset urasiirtymät näyttävät edelleen olevan vähän tutkittuja.

Yksi Nicholsonin (Nicholson & West 1989 [Nicholson 1987]) urasiirtymäsykliin liittyvistä dimensioista käsittelee urasiirtymän alullepanoa eli missä määrin siirtymäsykli saa alkunsa yksilöstä itsestään ja missä määrin jostakin ulkopuolisesta lähteestä. Pidämme tätä ulottuvuutta urasiirtymiä koskevassa tutkimuksessa vähälle huomiolle jääneenä, mutta tärkeänä näkökulmana. Tärkeänä siksi, että uran käsitteeseen on jo varhain sisältynyt ajatus liikkeestä ja voidaan myös olettaa, että on erityisesti yksilön työhyvinvoinnin ja elämänhallinnan tunteen kannalta olennaista, onko koettu urasiirtymä ollut oma-aloitteinen vai tapahtuuko siirtymä jostakin ulkoisesta pakotteesta käsin. Tästä syystä on tarpeellista sisällyttää kyseinen merkityksenanto urasiirtymän käsitelmäärittelyyn.

4.2 Urasiirtymän ominaispiirteet ja urasiirtymätyyppien nelikenttä

Käsiteanalyysin pohjalta nostamme esiin kaksi urasiirtymän ulottuvuutta, *urasiirtymän havaittavuuden ja yksilön toimijuuden*. Havaittavuus käsitteenä viittaa huomaamiseen ja erottamiseen (Suomen kielen perussanakirja 1996). Urasiirtymässä on siis jotakin, jonka henkilö itse ja/tai joku toinen henkilö huomaa ja erottaa erilaisena suhteessa aikaisempaan. Toisin sanoen huomataan ero uralta tapahtuneiden tilanteiden välillä. Hyödyntämällä alun perin Louisin (1980) esittämää ideaa objektiivisesta roolin vaihdosta ja subjektiivisesta rooliorientaation muutoksesta voidaan sanoa, että urasiirtymän käsitteeseen sisältyy ajatus sen havaittavuudesta *objektiivisesti ja/tai subjektiivisesti*.

Kun siirtymä on objektiivinen, henkilö itse ja myös muut voivat havaita selvästi ja konkreettisesti eron suhteessa henkilön aikaisempaan uratilanteeseen. Useimmissa analysoiduissa tutkimuksissa urasiirtymän käsite ymmärretään joko eksplisiittisesti tai implisiittisesti objektiivisen urasiirtymän tavoin. Objektiiviset siirtymät liitetään ammattiin, työtehtävään, organisaatioon, työsuhdetyyppiin, toimialaan, alueeseen ja työmarkkina-asemaan. Näitä voidaan tarkastella erikseen tai yhdessä. Esimerkiksi kun tutkitaan hierarkkista tai horisontaalista uralta etenemistä organisaatiosta toiseen, yhdistetään työtehtävän ja organisaation näkökulmat. Edelleen, rajattoman uran (Arthur 1994) kohdalla voivat yhdistyä organisaation, työtehtävän, ammatin ja työsuhdetyyppin näkökulmat. Uudempien urakäsitteiden tarkasteluun sisältyy tavallisesti useampia katsontakantoja verrattuna perinteiseen käsitykseen.

Subjektiivisella urasiirtymällä tarkoitetaan yksilön suhteessa työrooliin tapahtuvaa muutosta, jota ei välttämättä toinen henkilö aina edes huomaa. Louisin (1980, 334) mukaan tietyissä subjektiivisissa urasiirtymissä yksilö ei itsekään saata olla erityisen hyvin tietoinen siirtymästä. Subjektiivinen siirtymä on olemukseltaan muutos henkilön suhtautumisessa tai orientaatiossa senhetkiseen työhönsä ja uraansa. Subjektiiviset siirtymät liitetään analysoiduissa tutkimuksissa orientaation muutokseen nykyisessä roolissa, sisäiseen ja ulkoiseen roolisopeutumiseen, muutokseen työn vaatimuksissa, ammatti-identiteetissä ja osaamisessa. Esimerkiksi yrittäjä havaitsee yrityksensä kasvun myötä, että hänen työorientaationsa edellyttää siirtymää operatiivisesta työskentelystä kohti hallinnollista roolia, ts. orientaation vaihtoa yrittäjän roolista johtajan rooliin. Tämän kaltainen siirtymä ei välttämättä aina näy kovin selvästi tai nopeasti muille.

Sekä objektiivisesti että subjektiivisesti havaittava urasiirtymä edellyttää liikettä, liikkumista, mikä ajatus on yhdistetty uran käsitteeseen jo sen alkupe-
räisessä muodossa kaukaa historiassa (Gunz & Peiperl 2007). Liike, liikkuminen edellyttää jotakin, joka saa sen aikaiseksi. Uran käsitteeseen viitaten pidämme aiheellisena myös urasiirtymiä tarkasteltaessa pohtia sitä, saako siirtymä alkunsa *yksilön omasta tahdosta* vai onko siirtymä *yksilön kannalta pakotettu*, jolloin urasiirtymän ominaispiirteeksi muodostuu yksilön toimijuus.

Esimerkiksi Ebberwein ym. (2004, 298) näkevät siirtymiin liittyvässä toimijuudessa eri asteita yksilön näkökulmasta. Irtisanomistilanteessa vaikutusmahdollisuudet ovat olemattomat; yksilön itsensä toteuttama ammatinvaihto puolestaan edustaa toista ääripäätä. Välimaastossa on eräänlainen ”pakotettu vapaus valita”, esimerkiksi tilanteessa jossa työympäristössä tapahtuvat muutokset pakottavat yksilön valitsemaan jäädäkö vai lähteä. Yhdistämällä kaksi keskeistä ominaispiirrettä, havaittavuus ja toimijuus voidaan määritellä urasiirtymän päätyypit. Ne selitetään kuviossa 1.



KUVIO 1. Urasiirtymät yksilön toimijuuden ja siirtymien havaittavuuden näkökulmasta

Havaittavuuden näkökulmasta urasiirtymät ovat joko jollakin tavalla ulkoapäin objektiivisesti havaittavissa olevia siirtymiä tai hankalammin havaittavissa olevia yksilön subjektiivisesti kokemia siirtymiä. Objektiivinen siirtymä on aina tavalla tai toisella mahdollista havaita ulospäin eli se on konkreettinen muutos, mitä subjektiivinen siirtymä ei välttämättä ole. Subjektiivinen urasiirtymä onkin muutos yksilön suhtautumisessa työhönsä ja sen hetkiseen työrooliinsa.

Oma-aloitteisessa subjektiivisessä siirtymässä yksilöllä on tahto ja mahdollisuus muuttaa suhtautumistaan työhönsä tai työrooliinsa. Samalla urasiirtymän havaittavuus on matala, sillä kysymys on sisäisestä orientaatiomuutoksesta, johon ei välttämättä liity minkäänlaista konkreettista, silmin havaittavaa siirtymää. Tällainen siirtymä on kyseessä esimerkiksi silloin, kun yksilö syystä tai toisesta haluaa suhtautua ja suuntautua työhönsä uudella tavalla, esimerkiksi halutessaan kehittyä työssään. *Pakotetussa subjektiivisessä siirtymässä* yksilön

suhtautuminen työhönsä on enemmän tai vähemmän pakotettua muuttumaan, mutta muutos ei ole selvästi havaittava. Tästä esimerkkinä on organisaatiomuutoksen mukanaan tuoma tilanne, jossa yksilön suhtautuminen työhönsä muuttuu. *Oma-aloitteisessa objektiivisessa urasiirtymässä* yksilö on aktiivinen toimija, joka omasta aloitteestaan ja/tai tahdostaan siirtyy konkreettisesti työtehtävästä, organisaatiosta, työntekemisen tavasta tai työmarkkina-asemasta toiseen. Tällaisia siirtymiä ovat esimerkiksi omaehtoinen työpaikan, alan tai ammatin vaihtaminen, yrittäjäksi ryhtyminen ja vuorotteluvapaalle jääminen. *Pakotetussa objektiivisessa urasiirtymässä* yksilön vaikutusmahdollisuudet siirtymässä ovat vähäiset, mutta siirtymä on edelleen konkreettinen ja ulospäin havaittava. Pakotettuja objektiivisiä urasiirtymiä ovat esimerkiksi irtisanotuksi joutuminen ja toivottu tai ei-toivottu siirto organisaation sisällä.

Lopuksi on syytä vielä korostaa, että urasiirtymätyyppien määrittely on käsitteellinen. Käytännössä tyypit voivat esiintyä samanaikaisesti ja/tai peräkkäin. Esimerkiksi oma-aloitteisen objektiivisen siirtymän kuten ammatinvaihdon myötä yksilö kokee myös subjektiivisen siirtymän muuttamalla suhtautumistaan työhön.

5 PÄÄTELMÄT JA KESKUSTELU

Tutkijoiden monet käsitelmääritykset esimerkiksi urasiirtymän käsitteestä aiheuttavat helposti ristiriitaisia tulkintoja, jotka yhtä aikaa vaikeuttavat keskinäistä ymmärtämistä, mutta toisaalta synnyttävät myös hedelmällisiä keskusteluja sekä tarvetta tutkia tarkemmin käsitteiden merkityksiä. Tässä artikkelissa muodostimme urasiirtymän käsiteanalyysin pohjalta urasiirtymätyypeistä nelikentän, jota voi hyödyntää paitsi urasiirtymien tutkimuksen asemoinnissa myös uraohjauksen työvälineenä, jolloin nelikentän avulla voidaan yhdessä jäsentää usein vaikeasti hahmotettavia muutostilanteita. Käsiteanalyysin yhteenvedona määrittelemme urasiirtymän seuraavasti:

Yksilön kannalta tarkasteltuna urasiirtymä on prosessiluonteinen työhön liittyvä muutos, jonka yksilö kokee erilaisena suhteessa aikaisempaan tilanteeseen työssään. Uraasiirtymiä on monenlaisia, ja ne eroavat toisistaan kahden pääominaisuuden suhteen, jotka ovat yksilön toimijuuden aste siirtymässä ja siirtymän havaittavuus. Toimijuuden näkökulmasta urasiirtymä voi olla pakotettu, jolloin se on annettu yksilölle ilman hänen omaa vaikutusmahdollisuuttaan, tai siirtymä on yksilön omasta aloitteesta tapahtuva. Havaittavuuden näkökulmasta urasiirtymä on objektiivinen, jolloin se on helposti myös muiden kuin yksilön itsensä havaittavissa, tai subjektiivinen, jolloin se on yksilön itsensä henkilökohtainen kokemus, jota toiset eivät välttämättä havaitse.

Tutkimuksemme perusteella voi aikaisemmasta urasiirtymiä koskevasta tutkimuksesta tehdä seuraavat päätelmät. Tutkijat melko harvoin määrittelevät eksplisiittisesti mitä urasiirtymällä tarkkaan ottaen tarkoittavat. Monissa tapauksissa käsite jää epämääräiseksi, ja tutkimuksessa tarkastellaan yhtä aikaa monenlaisia siirtymiä ilman että tutkija tuo sitä esille. Näin ollen eri tutkimusten tulosten vertailtavuus heikkenee. Lisäksi voidaan sanoa, että urasiirtymätutkimus on painottunut objektiivisiin siirtymiin eikä subjektiivisia siirtymiä ole juurikaan tutkittu. Tässä suhteessa urasiirtymiä koskevassa tutkimuksessa on selvä aukko. Uraasiirtymien tutkimus myös keskittyy liiaksi yksittäisiin siirtymätilanteisiin sen sijaan, että siirtymät ymmärrettäisiin osana yksilön laajempaa historiallista elämänkulkua (Cohen & Mallon, 2001; Lämsä & Hiillos, 2008). Uraasiirtymien tutkimus hyötyisi tarkemmasta sosiaalisten, kulttuuristen ja historiallisten kontekstien huomioimisesta.

Jatkossa urasiirtymien osalta on syytä tehdä lisää empiiristä tutkimusta tarkemmalla käsitelmäärityllä. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe on erityisesti uudempien urien erilaisten objektiivisten siirtymien selvittely subjektiivisen siirtymän kannalta. Uraisiirtymä olisi myös hedelmällistä tutkia tarinoiden ja elämäkertojen kautta, koska tarinat urasiirtymistä havainnollistavat yksilöllisen ja sosiaalisen välistä suhdetta. Niiden kautta päästään kiinni siirtymien sosiokulttuurisiin ja historiallisiin konteksteihin.

Nykyinen työmarkkinatilanne ja monimuotoiset työurat tuovat urasiirtymien tarkasteluun omat haasteensa. Sen sijaan, että kysymme, mikä on urasiirtymä, voisimme uusien urien näkökulmasta kysyäkin, onko koko työura siirtymää? Millaisia kompetensseja ja resursseja ura tällöin yksilöiltä edellyttää? Ajatus siitä, että ura jo määritelmällisesti koostuu siirtymistä, ei ole uusi. Esimerkiksi Trice ja Morrond (1989, 397) määrittävät työuran jaksoiksi siirtymiä ammatillisesta tai organisatorisesta roolista toiseen. Uraisiirtymät ovatkin keskeisiä käännekohtia työurilla ja siten tärkeitä tutkimuskohteita uratutkijoille.

Siirtymät portfoliouralle ja muille rajattoman uran tyyppisille työurille on tunnistettu nykyaikaan kuuluviksi urasiirtymiksi (Duberley ym. 2006, 282 [Handy 1994]). Tämän kaltaisilla työurilla yksilön on itse otettava vahva vastuu urastaan ja ylläpitääkseen työllistettävyyttään pyrittävä kehittämään itselleen taitoja, joita työnantajat tarvitsevat (Duberley ym. 2006). Nykyisten työurien ollessa entistä ennakoimattomampia nämä objektiiviset urasiirtymät koskevat myös muunlaisia työuria. Epävarmassa työelämässä yksilöt kokevat joko pakotettuja siirtymiä kuten irtisanomisia tai muuttavat työuraansa oma-aloitteisesti. Uraisiirtymä olisikin tarpeellista tutkia niin työllistettävyyteen liittyvien taitojen, yksilön toimijuuden kuin organisaatioiden henkilöstöjohtamisen näkökulmasta.

LÄHTEET

- Ahlstedt, L. 1978. Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. *Acta Academiae Oeconomicae Helsingiensis. Series A*:25.
- Aho, S., Virjo, I. & Koponen, H. 2009. Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989-2007. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja No. 5/2009. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2007. Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammasteissa 2000-luvun suomessa. Työpoliittinen tutkimus No. 326. Helsinki: Työministeriö.
- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A. & Suvanto, K. 2008. Yrittäjyys valintana työuran eri vaiheissa - tarkastelussa nuoret ja ikääntyneet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja No. 29/2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Arthur, M. B. 1994. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior* 15 (4), 295-306.
- Arthur, M. B., Claman, P. H. & Defillippi, R. J. 1995. Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive* 9 (4), 7-20.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. 1989. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.) *Handbook of Career Theory*. (s. 7-25). New York: Cambridge University Press.
- Bernard, S. & Moore, D. L. 1995. The physician's alternative career transition model: A stepwise approach. *Physician Executive*, 21(3), 23.
- Black, J. S. 1988. Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Blenkinsopp, J. & Zdunczyk, K. 2005. Making sense of mistakes in managerial careers. *Career Development International*, 10(5), 359-374.
- Butcher, D. & Harvey, P. 1998. Meta-ability development: A new concept for career management. *Career Development International*, 3(2), 75-78.
- Callister, R. R., Kramer, M. W. & Turban, D. B. 1999. Feedback seeking following career transitions. *Academy of Management Journal*, 42(4), 429-438.
- Cohen, L., & Mallon, M. 2001. My brilliant career? Using stories as a methodological tool in careers research. *International Studies of Management and Organization*, 31(3), 48-68.
- De Witte, H., Vandoorne, J., Verlinden, R. & Cuyper, D. 2005. Outplacement and re-employment measures during organizational restructuring in Belgium: Overview of the literature and results of qualitative research. *Journal of European Industrial Training*, 29(2), 148-164.

- Donohue, R. 2007. Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 259-276.
- Duberley, J., Mallon, M. & Cohen, L. 2006. Exploring career transitions: Accounting for structure and agency. *Personnel Review*, 35(3), 281-296.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C. & Prosser, E. C. 2004. Voices in transition: Lesson on career adaptability. *Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- Ekonen, M. 2007. Moninaiset urat - Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 170/2008.
- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. 2005. Moninaiset urat - uratutkimus muutoksessa. Teoksessa Anna-Maija Lämsä, Outi Uusitalo ja Ville Lämsä (toim.) *Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 144, 132-145.
- Feldman, D. C. 1991. Repatriate moves as career. *Human Resource Management Review*, 1(3), 163-178.
- Feldman, D. C. 2002. Second careers and multiple careers. Teoksessa Cooper, C. L. & Burke, R. J. (toim.) *The new world of work*. Oxford: Blackwell.
- Feldman, D. C. & Ng, T. W. H. 2007. Careers: Mobility, Embeddedness and Success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377.
- Fernandez, A., Fouquereau, E. & Heppner, M. J. 2008. The career transition inventory. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 384-398.
- Fish, A. & Wood, J. 1997. Realigning international careers - a more strategic focus. *Career Development International*, 2(2), 99-110.
- Gabriel, P. E. 2003. An examination of occupational mobility among full-time workers. *Monthly Labor Review*, 126(9), 32-40.
- Gallos, J. 1989. Exploring woman's development: implications for career theory, practice and research. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.) *Handbook of Career Theory*. (s. 110-132). New York: Cambridge University Press.
- Garavan, T. N. & Coolahan, M. 1996. Career mobility in organizations: Implications for career development - part I. *Journal of European Industrial Training*, 20(4), 30-40.
- Gibson, S. 2008. The developmental relationships of women leaders in career transition: Implications for leader development. *Advances in Developing Human Resources*, 10(5), 651-670.
- Goodman, J. Schlossberg, N. K. & Anderson, M. L. 2006. *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. (3. painos.) New York: Springer.
- Graversen, G. 1998. Processes of organizational divorce and job transition. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 7(3), 391-403.
- Grzeda, M. M. 1999. Re-conceptualizing career change: A career development perspective. *Career Development International*, 4(6), 305-311.
- Gunz, H. & Peiperl, M. 2007. Introduction. Teoksessa H. Gunz, & M. Peiperl (toim.) *Handbook of career studies* (s. 1-10). Thousand Oaks: Sage.

- Hall, D. T. 1976. *Careers in Organizations*. Pacific Palisades: Goodyear.
- Hall, D. T. 1996. *The career is dead - long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Handy, C. 1994. *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future*. London: Hutchison.
- Hartl, K. 2004. The expatriate career transition and women managers' experiences. *Women in Management Review*, 19(1), 40-51.
- Heppner, P. P. & Cook, S. W. 1991. An examination of coping styles and gender differences with farmers in career transition. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 167.
- Hind, P. 2005. Making room for career change. *Career Development International*, 10(4), 268-274.
- Hintsala, A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevyydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä. *Kuopion Yliopiston Julkaisuja*, E (177).
- Holland, J. L. 1996. Exploring careers with a typology. What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Holmes, T. & Cartwright, S. 1994. Mid-career change: The ingredients for success. *Employee Relations*, 16(7), 58-72.
- Hughey, K. F., Heppner, M. J., Johnston, J. A. & Rakes, T. D. 1989. Farm families in career transitions: Descriptive characteristics and an intervention. *Journal of Counseling & Development*, 67(8), 475.
- Ibarra, H. & Prashant, H. D. 2007. Networks and identities: Reciprocal influences on career processes and outcomes. Teoksessa H. Gunz, & M. Peiperl (toim.) *Handbook of career studies* (s. 268-282). Thousand Oaks: Sage.
- Kakkuri-Knuutila, M-L. (toim.) 1999. *Argumentti ja kritiikki. Lukemisen, keskustelun ja vaikuttamisen taidot*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kim, Y. & Brunner, C. C. 2009. School administrators' career mobility to the superintendency: Gender differences in career development. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 75-107.
- Kytömäki, T. 2008. Valintoja ja uusia alkuja, paperitehtaalta irtisanottujen työntekijöiden kerrontaa ammatinvaihtamisesta. Pro gradu -työ. Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Latack, J. C., Roach, B. L., Josephs, S. L. & Levine, M. D. 1987. Carpenter apprentices: Comparison of career transitions for men and women. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 393-400.
- Lehtonen, M. 1996. *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Levinson, D. J. 1978. *The Seasons of a Man's Life*. New York: Ballantine.
- Lin, G. & Christiadi. 2005. Examining geographic and occupational mobility: A loglinear modelling approach. *Papers in Regional Science*, 85(4), 505-522.
- Louis, M. R. 1980. Career transitions: Varieties and commonalities. *The Academy of Management Review*, 5(3), 329-340.

- Lähtenmäki, S. 1992. Mikä sille nyt tuli? Eli työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäytymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteluna. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Lähtenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu - kuka kääsee?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja No. A-1:1995. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Lämsä, A-M. & Hiillos, M. 2008. Career counselling for women managers at mid-career: Developing an autobiographical approach. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 395-408.
- Mallon, M. 1998. The portfolio career: Pushed or pulled to it? *Personnel Review*, 27(5), 361-377.
- Mallon, M. 1999. Going "portfolio": Making sense of changing careers. *Career Development International*, 4(7), 358-370.
- Martin, H. J. & Lekan, D. F. 2008. Individual differences in outplacement success. *Career Development International*, 13(5), 425-439.
- McAuliffe, G. J. 1993. Constructive development and career transition: Implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 72(1), 23-28.
- Miner, A. S., & Robinson, D. F. 1994. Organizational and population level learning as engines for career transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 345-364.
- Moore, C., Gunz, H. & Hall, D. T. 2007. Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organization Studies. Teoksessa Hugh Gunz & Maury Peiperl, (toim.) *Handbook of Career Studies* (s. 13-38). Thousand Oaks: Sage.
- Moscarini, G. & Thomsson, K. 2007. Occupational and job mobility in the US. *Scandinavian Journal of Economics*, 109(4), 807-836.
- Nicholson, N. 1987. The transition cycle: a conceptual framework for the analysis of change and human resources management. Teoksessa K. M. Rowland and G. R. Ferris, (toim.) *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5, Greenwich, CT: JAI.
- Nicholson, N. & West, M. 1989. Transitions, work histories and careers. Teoksessa M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (toim.) *Handbook of career theory*. (s. 181-201). New York: Cambridge University Press.
- Näsi, J. 1980. Ajatuksia käsiteanalyysistä ja sen käytöstä yrityksen taloustieteessä. Yrityksen taloustieteen ja yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Sarja A:2: Tutkielmia ja raportteja 11. Tampereen yliopisto.
- O'Sullivan, S. L. 2002. The protean approach to managing repatriation transitions. *International Journal of Manpower*, 23(7), 597-616.
- Plimmer, G. & Schmidt, A. 2007. Possible selves and career transition: It's who you want to be, not what you want to do. *New Directions for Adult & Continuing Education*, (114), 61-74.
- Puusa, A. 2005. Organisaatioidentiteetin tarkastelu käsitetutkimuksena. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 153/2005.

- Rouhelo, A. 2006. Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut. Teoksessa Mäkinen J., Olkinuora E., Rinne R. ja Suikkanen A. (toim.) Elikautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ruiz, A. C., Gomez, M. L. N., & Narvaez, M. F. R. 2004. Gender wage gaps and job mobility in Spain. *International Journal of Manpower*, 25(3/4), 264-278.
- Schein, E. 1978. *Career Dynamics*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Sepponen, K. 1996. Koulutus - portti työmarkkinoille? Tutkimus työttömän arjesta ja ammatinvaihtoon ohjaavasta kurssista. No. 162). Helsinki: Työministeriö.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. (2. painos.) Keuruu: Otava.
- Simedinger, E., George, M. P., Kraft, K. & Jasperson, M. 2000. The career transition from practitioner to academic. *Career Development International*, 5(2), 106-110.
- Sonnenfeld, J. & Kotter, J. P. 1982. The Maturation of Career Theory. *Human Relations* 35(1), 19-46.
- Stephens, G. K. 1994. Crossing internal career boundaries: The state of research on subjective career transitions. *Journal of Management*, 20(2), 479.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja, No. 16. Helsinki: SITRA.
- Sullivan, S. E. 1999. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Suomen kielen perussanakirja. 1996. Ensimmäinen osa A-K. Helsinki: Edita.
- Super, D. E. 1957. *The Psychology of Careers: an introduction to vocational development*. New York.
- Takala, T. & Lämsä, A-M. 2001. Tulkitseva käsitetutkimus organisaatio- ja johtamistutkimuksen tutkimusmetodologisena vaihtoehtona. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 50(3), 371-390.
- Templer, A. J. & Cawsey, T. F. 1999. Rethinking career development in an era of portfolio career. *Career Development International*, 4(2), 70-76.
- Terjesen, S. 2005. Senior women managers' transition to entrepreneurship: Leveraging embedded career capital. *Career Development International*, 10(3), 246-259.
- Trice, H. M. & Morand, D. A. 1989. Rites of passage in work careers. Teoksessa M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (toim.) *Handbook of career theory*. (2. painos, s. 397-415). New York: Cambridge University Press.
- Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II. 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008/9. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Vaillant, G. 1977. *Adaptation to life*. Boston: Little, Brown.
- Van Dam, K. 2008. Time frames for leaving: An explorative study of employees' intentions to leave the organization in the future. *Career Development International*, 13(6), 560-571.

- Vanhala, S. 1986. Liikkeenjohtajien uraan vaikuttavat tekijät. Tutkimus taustan, koulutuksen ja työkokemuksen vaikutuksesta mies- ja naisjohtajien urakehityksessä. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja D-80.
- Varila, J. & Kallio, K. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus VAPK-kustannus.
- Virjo, I., & Aho, S. 2007. Työvoiman liikkuvuus 1995-2003. Työpoliittinen Aikakauskirja, 2, 6-15.
- West, M., Nicholson, N. & Rees, A. 1990. The outcomes of downward managerial mobility. *Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 119-134.
- White, B. 1995. The career development of successful women. *Women in Management Review* 10, 4-15.
- Wise, A. J. & Millward, L. J. 2005. The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417.
- Zikic, J., Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. 2008. Gender differences in involuntary job loss and the reemployment experience: Less there than meets the eye. *Gender in Management: An International Journal*, 23(4), 247-261.

LIITE 1. KÄYTETYT HAKUSANAT

Tietokanta	Hakusanat
Business Source Elite (EBSCO)	career transition TITLE
	career change TITLE
	occupational mobility TITLE
Emerald Journals	career transition ALL FIELDS
	career mobility TITLE
ebrary	"career" in SUBJECT "career transition" in TEXT
ARTO	URASIIRT?
	URA AND SIIRT?
	TYÖ AND SIIRT?
	TYÖUR? AND SIIRT?
	URAMUUT?
	URALIIKK?
	URAN VAIHT?
	URAN AND VAIHT?
	URANVAIHT?
	AMMATIN VAIHT?
	AMMATIN AND VAIHT?
	AMMATINVAIHT?
LINDA	URASIIRT?
	URA AND SIIRT?
	TYÖ AND SIIRT?
	TYÖUR? AND SIIRT?
	URAMUUT?
	URALIIKK?
	URAN VAIHT?
	URAN AND VAIHT?
	URANVAIHT?
	AMMATIN VAIHT?
	AMMATIN AND VAIHT?
	AMMATINVAIHT?
HELECON MIX	URASIIRT*
	URAMUUT*
	URALIIKK*
	URAN VAIHT*
	TYÖUR*AND SIIRTYM*

LIITE 2. AINEISTO AIHEALUETTAIN

urasiirtymät käsitteenä ja ilmiönä	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grzeda (1999) "Re-Conceptualizing Career Change: A Career Development Perspective." 2. Louis (1980) "Career Transitions: Varieties and Commonalities" 3. Nicholson & West (1989) "Transitions, Work Histories, and Careers" 4. Stephens (1994) "Crossing Internal Career Boundaries: The State of Research on Subjective Career Transitions" 5. Trice & Morand (1989) "Rites of Passage in Work Careers"
urasiirtymät organisaatioissa urakehityksen ja urajohtamisen näkökulmasta	<ol style="list-style-type: none"> 6. Butcher & Harvey (1998) "Meta-ability Development: A New Concept for Career Management" 7. Callister ym. (1999) "Feedback Seeking Following Career Transitions" 8. Garavan & Coolahan (1996) "Career Mobility in Organizations: Implications for Career Development – Part I" 9. Gibson (2008) "The Developmental Relationships of Women Leaders in Career Transition: Implications for Leader Development" 10. Lähteenmäki (1992) "Mikä sille nyt tuli?" eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäjymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteltuna." 11. Lähteenmäki (1995) "Mitä kuuluu - kuka käskää? Yksilöllinen urakäyttäjyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa yritys ympäristössä, vaihemallin mukainen tarkastelu." 12. Miner & Robinson (1994) "Organizational and Population Level Learning as Engines for Career Transitions" 13. Varila & Kallio (1992) "Työura, pysyvyys ja muutos: Henkilöstön kehittämisen teoriaa kohden, silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin."
organisaatiosta lähteminen urasiirtymänä	<ol style="list-style-type: none"> 14. De Witte ym. (2005) "Outplacement and Re-employment Measures During Organizational Restructuring in Belgium. Overview of the Literature and Results of Qualitative Research." 15. Ebberwein ym. (2004) "Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability" 16. Graversen (1998) "Processes of Organizational Divorce and Job Transition" 17. Hintsala (2005) "Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua pätevytydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä" 18. Kytömäki (2008) "Valintoja ja uusia alkuja, paperitehtaalta irtisanottujen työntekijöiden kerrontaa ammatinvaihtamisesta" 19. Martin & Lekan (2008) "Individual Differences in Outplacement Success" 20. Van Dam (2008) "Time Frames for Leaving, An Explorative Study of Employees' Intentions to Leave the Organization in the Future" 21. Zikic ym. (2008) "Gender Differences in Involuntary Job Loss and The Reemployment Experience. Less There Than Meets the Eye"
onnistunut / epäonnistunut urasiirtymä	<ol style="list-style-type: none"> 27. Bernard & Moore (1995) "The Physician's Alternative Career Transition Model: A Stepwise Approach" 28. Blenkinsopp ym. (2005) "Making Sense of Mistakes in Managerial Careers" 29. Feldman & Ng (2007) "Careers: Mobility, Embeddedness and Success" 30. Heppner ym. (1991) "An Investigation of Coping Styles and Gender Differences With Farmers in Career Transitions" 31. Hind (2005) "Making Room for Career Change" 32. Holmes & Cartwright (1994) "Mid-Career Change: The Ingredients for Success" 33. Kim & Brunner (2009) "School Administrators' Career Mobility to the Superintendency: Gender Differences in Career Development" 34. Latack ym. (1987) "Carpenter Apprentices: Comparison of Career Transitions for Men and Women" 35. Simeidinger ym. (2000) "The Career Transition from Practitioner to Academic" 36. West ym. (1990) "The Outcomes of Downward Managerial Mobility"
yrityttöyteen ja portfoliouriin liittyvät urasiirtymät	<ol style="list-style-type: none"> 37. Akola ym. (2008) "Yrittäjyyden valintana työuran eri vaiheissa – tarkastelussa nuoret ja ikääntyneet" 38. Cohen & Mallon (2001) "My Brilliant Career? Using Stories as a Methodological Tool in Careers Research" 39. Duberley ym. (2006) "Exploring Career Transitions: Accounting for Structure and Agency" 40. Mallon (1998) "The Portfolio Career: Pushed or Pulled to It?" 41. Mallon (1999) "Going "Portfolio": Making Sense of Changing Careers" 42. Terjesen (2005) "Senior Women Managers' Transition to Entrepreneurship: Leveraging Embedded Career Capital"
yksilön kokemukset, identiteetti ja urajohtaus urasiirtymissä	<ol style="list-style-type: none"> 43. Goodman ym. (2006) "Counseling Adults in Transition. Linking Practise with Theory" 44. Hughey ym. (1989) "Farm Families in Career Transitions: Descriptive Characteristics and an Intervention" 45. Ibarra & Deshpande (2007) "Networks and Identities: Reciprocal Influences on Career Processes and Outcomes" 46. McAuliffe (1993) "Constructive Development and Career Transition: Implications for Counseling" 47. Plimmer & Schmidt (2007) "Possible Selves and Career Transition: It's Who You Want to Be, Not What You Want to Do" 48. Sepponen (1996) "Koulutus - portti työmarkkinoille? Tutkimus työttömän arjesta ja ammatinvaihtoon ohjaavasta kurssista." 49. Wise & Millward (2005) "The Experiences of Voluntary Career Change in 30-somethings and Implications for Guidance"
urasiirtymien taustamuuttajat	<ol style="list-style-type: none"> 50. Donohue (2007) "Examining Career Persistence and Career Change Intent Using the Career Attitudes and Strategies Inventory" 51. Fernandez ym. (2008) "The Career Transition Inventory. A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F)"
urasiirtymät makrotason ilmiönä	<ol style="list-style-type: none"> 52. Aho ym. (2009) "Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989-2007" 53. Akola ym. (2007) "Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa" 54. Gabriel (2003) "An Examination of Occupational Mobility Among Full-time Workers" 55. Lin & Christiadi (2005) "Examining Geographic and Occupational Mobility: A Loglinear Modelling Approach" 56. Moscarini & Thomson (2007) "Occupational and Job Mobility in the US" 57. Rouhelo (2006) "Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut" 58. Ruiz ym. (2004) "Gender Wage Gaps and Job Mobility in Spain" 59. Suikkanen ym. (2001) "Siirtymien palkkatyö" 60. Virjo & Aho (2007) "Työvoiman liikkuvuus 1995-2003"

LIITE 3. URASIIRTYMÄÄ KUVAAVAT KÄSITTEET

urasiirtymä (career transition)	Bernard & Moore (1995), Butcher & Harvey (1998), Callister ym. (1999), Cohen & Mallon (2001), De Witte ym. (2004), Duberley ym. (2006), Ebberwein ym. (2004), Feldman (1991), Feldman & Ng (2007), Fernandez ym. (2008), Gibson (2008), Goodman ym. (2006), Hartl (2004), Heppner ym. (1991), Hughey ym. (1989), Ibarra & Deshpande (2007), Kytömäki (2008), Latack ym. (1987), McAuliffe (1993), Mallon (1998, 1999), Martin & Lekan (2008), Miner & Robinson (1994), Louis (1980), O'Sullivan (2002), Plimmer & Schmidt (2007), Simedinger ym. (2000), Stephens (1994), Terjesen (2005), Wise & Millward (2005)
työroolisiirtymä (work role transition)	Black (1987), Blenkinsopp ym. (2005), Fish & Wood (1997), Nicholson & West (1989), Stephens (1994), West ym. (1990)
roolisiirtymä (role transition)	Louis (1980), Trice & Morrand (1989)
työhön liittyvä siirtymä (work/job transition)	Feldman (1991), Goodman ym. (2006), Graversen (1998), Miner & Robinson (1994), Van Dam (2008)
ammattillinen siirtymä (occupational transition)	De Witte ym. (2004)
siirtymä (transition)	Aho ym. (2009), Akola ym. (2007, 2008), Kytömäki (2008), Rouhelo (2006), Suikkanen ym. (2001), Zikic ym. (2008)
urasiirto (career move)	Butcher & Harvey (1998), Feldman (1991), Fish & Wood (1997)
uramuutos (career change)	Akola ym. (2007, 2008), Cohen & Mallon (2001), Donohue (2007), Ebberwein ym. (2004), Fernandez ym. (2008), Grzeda (1999), Hind (2005), Heppner ym. (1991), Holmes & Cartwright (1994), Hughey ym. (1989), Ibarra & Deshpande (2007), Kytömäki (2008), Mallon (1999), Plimmer & Schmidt (2007), Varila & Kallio (1992), Wise & Millward (2005)
ammattiin tai työhön liittyvä muutos, ammatinvaihto tai työtehtävien muutos (occupational/job change),	Donohue (2007), Feldman (1991), Feldman & Ng (2007), Hintsala (2005), Kytömäki (2008), Sepponen (1996), West ym. (1990)
ammattillinen liikkuvuus, toimialaliikkuvuus (occupational mobility) työpaikkaliikkuvuus (job mobility)	Aho ym. (2009), Fernandez ym. (2008), Gabriel (2003), Holmes & Cartwright (1994), Lin & Christiadi (2005), Lähteenmäki (1992, 1995), Moscarini & Thomsson (2007), Ruiz ym. (2004), Virjo & Aho (2007)
uraliikkuvuus (career mobility), uraliikkuvuus organisaatiossa (organizational career mobility)	Feldman & Ng (2007), Fish & Wood (1997), Garavan & Coolahan (1996), Holmes & Cartwright (1994), Kim & Brunner (2009), Lähteenmäki (1992, 1995), Miner & Robinson (1994)