

**Yliopistokoulutettujen urapääoman yhteys sisäisiin ja
ulkoisiin uratavoitteisiin työuran alkuvaiheessa**

Jemina Puputti

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2023

Opettajankoulutuslaitos

Ohjausalan maisteriohjelma

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Puputti, Jemina. 2023. Yliopistokoulutettujen urapääoman yhteys sisäisiin ja ulkoisiin uratavoitteisiin työuran alkuvaiheessa. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 74 sivua.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelen yliopistokoulutettujen urapääoman eri sisällöllisten ulottuvuuksien eli inhimillisen, sosiaalisen ja psykologisen pääoman yhteyttä sisäisiin ja ulkoisiin uratavoitteisiin työuran alkuvaiheessa. Tutkielmani syventyy henkilökohtaisen osaamisen johtamisen merkityksiin tarkastelemalla tuottavan työelämän lähtökohtana yksilöä ja tämän urapääomaa.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla Jyväskylän yliopistosta valmistuneilta alumneilta joulukuun 2021 aikana. Kutsu kyselyyn vastaamiseen lähetettiin Jyväskylän yliopiston alumnirekisterin kautta vuosina 2010–2019 Jyväskylän yliopistosta valmistuneille alumneille, joista 137 alumnia osallistui tutkimukseen. Aineisto analysoitiin lineaarisella regressioanalyysillä.

Tulokset osoittivat, että inhimillinen pääoma oli yhteydessä sisäisiin uratavoitteisiin: alumnit, jotka raportoivat enemmän inhimillistä pääomaa, raportoivat myös vahvoja sisäisiä uratavoitteita. Lisäksi havaittiin viitettä antava yhteys sosiaalisen pääoman ja ulkoisten uratavoitteiden välillä: mitä enemmän alumnit raportoivat sosiaalista pääomaa, sitä vahvempia ulkoisia uratavoitteita heillä oli.

Tutkimukseni mukaan ammatillinen osaaminen ja profiloituminen sekä kouluttautuminen näyttäytyvät merkityksellisinä yksilön sisäisen tavoiteorientaation muodostumisessa. Esitän, että tulevaisuudessa tulisi lisätä keskustelua yksilölähtöisten urapolkujen johtamisesta sekä uudistaa yhteiskunnallista jatkuvan oppimisen järjestelmää yksilöiden sisäistä uratavoiteorientaatiota tukevaksi.

Asiasanat: urapääoma, sisäiset uratavoitteet, ulkoiset uratavoitteet, jatkuva oppiminen, korkeakoulutetut

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	5
2 URAPÄÄOMA	8
2.1 Urapäätöman määritelmä	8
2.2 Urapäätöman ulottuvuudet	9
2.3 Urapäätöma yliopistokoulutuksessa	12
2.4 Urapäätöma työelämässä	15
3 URATAVOITTEET	19
3.1 Tulevaisuusorientaatio ja uratavoitteet työuralla	19
3.2 Sisäiset ja ulkoiset uratavoitteet	22
3.3 Yliopistokoulutettujen uratavoitteet	24
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	28
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
5.1 Tutkimuksen aineisto ja osallistujat	30
5.2 Muuttujat ja mittarit	32
5.3 Aineiston analyysi.....	35
5.4 Eettiset ratkaisut.....	39
6 TULOKSET	42
6.1 Aineiston alustavat tarkastelut	42
6.2 Urapäätöman yhteys sisäisiin uratavoitteisiin.....	42
6.3 Urapäätöman yhteys ulkoisiin uratavoitteisiin	43
7 POHDINTA	45
7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	46

7.2 Tutkimuksen arviointi.....	50
7.3 Jatkotutkimushaasteet	53
LÄHTEET	56
LIITTEET.....	67

1 JOHDANTO

Käynnissä oleva jatkuvan oppimisen reformi ja sen myötä tulevaisuudessa tapahtuva osaamisten merkitysten muutos haastaa perinteiset oppimis - ja urapolut (Nyyssölä & Leveälahti, 2019). Myös Suomen tulevaisuuden uhka inhimillisen pääoman kääntymisestä laskuun (Mäki-Fränti ym., 2021), pienenevät ikäluokat, työelämän osaajapula sekä globaalit muutosvoimat edellyttävät investoimista osaamisen ja inhimillisen pääoman kasvuun (Opetus- ja kulttuuriministeriö & yhteistyökumppanit, 2022). Vaikka laajana yhteiskunnallisena muutoksena tämä edellyttää ajattelun, rakenteiden ja käytäntöjen kokonaisvaltaista uudistamista, sen keskiössä on kuitenkin yksilö (Vesa, 2021) ja eräänä tärkeimmistä osaamisen muodoista henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen (Nyyssölä & Leveälahti, 2019). Tämän tutkielman tarkoituksena on syventyä henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen ja johtamisen merkityksiin tarkastelemalla yliopistokoulutettujen uraosaamista ja sen kehittämistä yksilölähtöisesti työuran alkuvaiheessa.

Tutkielmani haastaa yhteiskunta- ja organisaatiolähtöisen ajattelun tarkastelemalla tuottavan työelämän lähtökohtana yksilöiden henkilökohtaista urapääomaa ja siihen liittyviä sisäisiä ja ulkoisia uratavoitteita. Tällaisessa ajattelussa, jossa yksilöä voidaan kuvata termin "*career capitalist*" kautta, yksilöiden proaktiivinen uratoiminta sekä merkitykselliset urapolut ja -tavoitteet nähdään avainvoimina yhteiskunnallisten prosessien tuottamisessa ja organisoimisessa (Inkson & Arthur, 2001). Nykyaikaiset uraorientaatiot nojaavat yksilölähtöiseen, arvopohjaiseen ja joustavaan urajohtamiseen (Hirschi & Koen, 2021), ja vahvan yksilölähtöisen uratoimijuuden suhde niin urapääomaan (Direnzo ym., 2015) kuin uratyytyväisyyteenkin (Raabe ym., 2007) on osoitettu. Yhteiskunnan ja organisaatioiden näkökulmasta, sen lisäksi että yksilölähtöinen jatkuvan oppimisen arvopohja luo kilpailukykyä muutoksissa ja haastavissa olosuhteissa sekä rikastuttaa työelämän jatkuvuutta pidempien työurien kautta, tuo se yhteiskunnallisia hyötyjä pidemmällä aikavälillä kansalaisten paremman

itsetuntemuksen sekä kollektiivisen kouluttautumisen kulttuurin myötä (Mackay, 2017).

Uraosaamisen tarkastelu urapääomapohjaisesti on kansainvälisessä uratutkimuksessa vielä suhteellisen uutta, mutta sen tutkiminen on lisääntynyt 2000 -luvun alussa. Suomalaista tutkimusta aiheesta löytyy hyvin vähän. Kansainvälisessä urapääomatutkimuksessa on esitelty useita erilaisia teoreettisia lajitteluita urapääoman eri sisällöllisille ulottuvuuksille. Lähestyn urapääomaa tutkimuksessani myöskin Direnzon ja kollegoiden (2015, s. 540) tutkimuksessaan hyödyntämän urapääoman mallin mukaan, joka jakaa urapääoman kolmeen osaan: inhimilliseen, sosiaaliseen ja psykologiseen pääomaan. Heidän tapansa jäsentää urapääomaa soveltuu hyvin kuvaamaan suomalaisten korkeakoulutettujen kerryttämää uraosaamista siirtymässä koulutuksesta työelämään ja työuran aikana.

Uratavoitteiden kansainvälinen tutkimusperinne on sen sijaan pidempi, vaikka suomalaisessa korkeakoulututkimuksessa tutkimusta aiheesta löytyy vielä vähän. Uratavoitetutkimuksessa uratavoitteita ja niiden merkityksiä on tyypitelty eri tavoin. Tutkimuksessani jaan uratavoitteet Seibertin ja kollegoiden (2013, s. 170) esittämän mallin mukaan sisäisiin ja ulkoisiin uratavoitteisiin. Tämä malli erottelee uratavoiteorientaatiot mielenkiinnonkohteideni mukaisesti sisäisen ja ulkoisen motivaation lähteisiin ja havainnollistaa hyvin korkeakoulutettujen itsensä antamia merkityksiä omille uratavoitteilleen.

Suomalaisessa yliopistokontekstissa korkeakoulutettujen uravalinnoissa on tunnistettu yhtäältä yksilöllisiä eli tietoisesti yksilölähtöisiä sekä toisaalta sosiaalisia eli sosiaalisen ja yhteiskunnallisen kontekstin heijastelemia uraorientaatioita (Hanhimäki ym., 2021). Muutoin suomalaisten yliopistokoulutettujen työuran alkuvaiheen uraosaamisen seuranta toteutetaan vuosittain lähettämällä uraseurantakysely viisi vuotta sitten yliopistosta valmistuneille kandidaateille ja maistereille sekä kolme vuotta aikaisemmin valmistuneille tohtoreille (Aarresaari, ei pvm.). Uraseurantakyselyiden mukaan keskeisiä akateemisia asiantuntijataitoja, kuten kykyä oppia ja omaksua uutta, itseohjautuvuutta, yhteistyötaitoja, stressinsietokykyä sekä

ongelmanratkaisutaitoja tarvitaan lähes kaikissa työtehtävissä, vaikka alakohtaiset osaamistarpeet vaihtelevatkin (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, ei pvm.).

Tutkielmani alussa tarkastelen urapääoman ja uratavoitteiden aikaisempaa tutkimustaustaa ja teoreettisia jaotteluita. Seuraavaksi esittelen tutkimuskysymykset sekä aikaisempien tutkimusten pohjalta asettamani hypoteesit. Tämän jälkeen kerron tutkimuksen toteuttamisesta sekä aineiston analysoinnista ja esittelen tutkimustulokset. Tutkielmani lopussa tarkastelen tuloksiani tarkemmin ja käyn läpi johtopäätökset sekä käytännön kehitysehdotuksia, tutkielmani luotettavuuteen ja rajoitteisiin liittyviä asioita sekä jatkotutkimushaasteita tutkimustuloksieni pohjalta.

2 URAPÄÄOMA

2.1 Urapääoman määritelmä

Urapääoman käsitteen voidaan nähdä syntyneen vastaukseksi nykyajan työurille tyypilliseen ajatteluun, jonka mukaan vastuu työurista ja niiden kehityksestä on organisaatioiden sijaan yksilöillä. Nykyaikaisesta urasta puhuttaessa viitataan usein rajattoman uran käsitteeseen, jolla kuvataan yksilön yrittäjämäistä ja joustavaa uraidentiteetin, osaamisen ja verkostojen rakentamista ilman kiinnittymistä yksittäisiin työnantajiin (Defillippi & Arthur, 1994). Defillippi ja Arthur (1994) hyödynsivät tätä rajattoman uran kehystä ja esittelivät ensimmäisenä rajattomaan urakäsitykseen perustuvan viitekehyksen osaamisperustaiselle urapääomalle.

Urapääoman käsitteellä viitataan erityisesti niihin yksilöllisiin resursseihin ja suhteisiin, joita yksilö käyttää aktiivisesti investoidakseen omaan työuraansa (Inkson & Arthur, 2001). Se linkittyy läheisesti suomalaisen koulutusjärjestelmän jatkuvan oppimisen tematiikkaan, joka vastuuttaa yksilön ylläpitämään ja päivittämään omaa osaamistaan säännöllisesti. Urapääoma nähdään nykyajan työurilla hyvin yksilöllisenä ominaisuutena, mutta todellisuudessa sen aktiivista ylläpitoa ja kehittämistä pidetään lähestulkoon oletuksena nykyajan työmarkkinoilla. (Mackay, 2017.) Sen yksilösidonnaisuutta voidaan kyseenalaistaa myös sen vuoksi, että urapääoman kehitys on paljolti riippuvaista myös monista kontekstisidonnaisista, rakenteellisista ja sosiaalisista rajoitteista (esim. DeFillippi & Arthur, 1994; Duberley & Cohen, 2010; Kozhevnikov, 2021, Singh ym., 2009).

Oman urapääoman kerryttäminen on luonteeltaan kumulatiivinen ja jatkuvasti uusiutuva prosessi. Inksonin ja Arthurin (2001, s. 52) mukaan yksilön on työskenneltävä tietoisesti oman urapääomansa kehittämiseksi, jotta prosessi alkaa tuottamaan aktiivisesti tulosta. Työntekijät itse ovat luonnehtineet urapääoman merkitsevän heille erityisesti mahdollisuuksia kasvuun (Accenture, 2014). Henkilökohtaisen urapääoman kasvu voidaankin rinnastaa ammatilliseen

kasvuun ja kehitykseen ja sen myötä tapahtuvaan yksilöllisen työmarkkina-arvon kasvuun. Ammatillinen kehitys sen sijaan ylläpitää yksilöllistä kasvua, optimismia ja auttaa yksilöitä hyödyntämään potentiaaliaan yhteiskunnan hyväksi (Mackay, 2017), joten se voidaan nähdä myös yhteisöllisenä ja yhteiskunnallisena panostuksena.

Urapääoman kerryttämisessä on siis osittain kyse myös yksilön vuorovaikutuksesta omaan uraympäristöön ja siinä toimiviin ihmisiin. Inkson ja Arthur (2001) muistuttavat urapääomaan liittyvästä sosiaalisesta vastuusta, jonka mukaan oman osaamisen investoinnilla ja jakamisella muille on positiivinen vaikutus yksilön uraan. Myös muissa tutkimuksissa on erotettu toisistaan yksilöön itseensä sekä hänen suhteisiinsa liittyvä urapääoma (Singh ym., 2009; Eby ym., 2003; Seibert ym., 2001; Salomaa & Mäkelä, 2017). Näin ollen urapääoman edistäminen vaatii tietoista ympäristön havainnointia ja kykyä toimia aktiivisesti sen osallisena.

2.2 Urapääoman ulottuvuudet

Urapääoman sisällöllisiä ulottuuksia on tunnistettu ja pyritty erottelemaan useilla eri tavoilla. Defillippi & Arthur (1994) esittelivät alkuperäisen urapääoman kehyksen, joka jakaa urapääoman kolmeen eri urakompetenssiin; miksi, miten ja kuka tietämykseen. Seuraavaksi esittelen nämä kolme alkuperäistä urapääoman sisällöllistä ulottuvuutta, jonka jälkeen käyn läpi myös muita myöhemmin jalostettuja urapääoman teoreettisten ulottuvuuksien jaotteluita sekä niiden sisällöllisiä piirteitä. Lopuksi esittelen tässä tutkimuksessa käytetyn urapääoman jaottelun inhimillisestä, sosiaalisesta ja psykologisesta pääomasta.

Urapääoman miten-tietämys kuvaa yksilön teknistä, teoreettista tai henkilökohtaista ammatillista ja alakohtaista osaamista, joka voi olla joko organisaatiokohtaista tai organisaatiosta toiseen siirrettävää (Inkson & Arthur, 2001). Siihen sisältyy kaikki työhön liittyvä tietämys, taidot ja kyvyt sekä muut relevantit urataidot (Defillippi & Arthur, 1994). Miten-tietämys koostuu siis

pääasiassa yksilön koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankitusta substanssiosaamisesta, joka mahdollistaa alakohtaisen ammattilaisuuden ja uralla etenemisen.

Kuka-tietämyksellä tarkoitetaan kaikkia yksilön uran kannalta merkityksellisiä verkostoja ja ihmissuhteita. Niihin kuuluvat nykyisen työpaikan esihenkilöiden, kollegojen ja mahdollisten alaisten lisäksi myös organisaation ulkopuoliset henkilöt kuten asiakkaat, konsultit ja muut alan asiantuntijat sekä henkilön yksityiselämän ihmissuhteet, kuten perhe- ja ystävyysuhteet (Inkson & Arthur, 2001). Uran kannalta merkityksellisiin suhteisiin voidaan lukea myös mentorointisuhteet, joiden on todettu ennustavan uralla etenemistä (Singh ym., 2009). Verkostot voivat lisätä yksilön etuja työmarkkinoilla (Defillippi & Arthur, 1994), joten niiden luomista voidaan pitää hyvin tärkeänä nykyajan työelämässä.

Miksi-tietämys viittaa yksilön henkilökohtaisesti uralle ja työlle annettuihin merkityksiin. Miksi-tietämystä voi jäsentää yksilön uraidentiteettiin, -arvoihin ja -mielenkiinnonkohteisiin peilaten, ja se kuvaa erityisen hyvin työn ja henkilökohtaisen itsetuntemuksen yhdistämistä merkityksellisellä ja motivoivalla tavalla (Defillippi & Arthur, 1994). Miksi-tietämykseen liittyy myös yksilön taipumus toimia proaktiivisesti oman uransa kehittämiseksi (Eby ym., 2003, s. 691). Parhaimmillaan vahva miksi-tietämys ja siihen liittyvä ymmärrys omasta itsetuntemuksesta, identiteetistä, ammatillisen kasvun tavoitteista ja motivaatiosta energisoivat yksilöä urallaan sisäisesti merkityksellisen uraprofiilin ja -polun tavoittelemisessa.

Akkermans ja kollegat (2013) hyödynsivät Defillippin ja Arthurin (1994) kolmea tietämys-ulottuvuutta kehittäessään uraosaamisen viitekehyksen menestyneen uran johtamiseen. He esittelivät yksilölle merkityksellisen urapääoman käytöksellisen, kommunikatiivisen ja reflektiivisen ulottuvuuden kautta. Miten-tietämykseen viittaava käytöksellinen ulottuvuus voidaan käsittää työnhaun ja yksilön oman uran johtamisen kautta. Kommunikatiivinen urakompetenssi sisältää kuka-tietämyksen ja näkyy yksilön toiminnassa aktiivisena verkostoitumisena ja henkilöbrändin rakentamisena kilpailluilla työmarkkinoilla. Miksi-tietämykseen linkittyvä reflektiivinen urakompetenssi

sen sijaan sisältää yksilön itsereflektion omista motivaattoreistaan ja ominaisuuksistaan. (Akkermans ym., 2013.)

Luthans ja hänen kollegansa (2004) esittelivät ensimmäisenä urapääoman jaottelun taloudellisesta (mitä omistat), inhimillisestä (mitä tiedät), sosiaalisesta (ketä tunnet) sekä positiivisesta psykologisesta pääomasta (kuka olet). Heidän jaottelussaan taloudellisella pääomalla tarkoitetaan oman työuran investoituja resursseja, kuten koulutuksiin kohdistunutta kulutusta. Inhimillinen pääoma viittaa Defillippin ja Arthurin (1994) mallin miten-tietämykseen ja siten yksilön kokemuksiin, koulutukseen, taitoihin, tietämykseen ja ideoihin, kun taas sosiaalinen pääoma kuka-tietämykseen kattaen yksilön sosiaaliset suhteet, kontaktit, verkostot ja muut tutut ja ystävät. Viimeinen urapääoman osa-alue, positiivinen psykologinen pääoma sen sijaan viittaa miksi-tietämykseen ja sisältää neljä yksilön henkilökohtaista suorituskykyä kuvaavaa tunnuspiirrettä; luottamuksen, toivon, optimismin ja resilienssin. (Luthans ym., 2004.)

Psykologisen pääoman suosio urakirjallisuudessa on kasvanut viime vuosina paljon ja se sopii hyväksi arviointivälineeksi nykyajan työelämään, joka asettaa korkeita vaatimuksia yksilön psyykkiselle toimintakyvylle. Psykologisen pääoman komponenteista itsetehokkuudella (joka korvasi myöhemmin luottamuksen) tarkoitetaan yksilön uskoa omaan kykyynsä säädellä ja laittaa liikkeelle kognitiivisia resurssejaan saavuttaaksensa työssään haluamansa tulokset (Luthans & Youssef, 2004). Toivon nähdään koostuvan kolmesta erillisestä, toisiaan täydentävästä osasta eli toimijuudesta ja siihen liittyvästä tavoiteorientoituneesta energiasta, tavoitteiden saavuttamisen mahdollistavasta käytännön toiminnasta sekä tavoitteista (Luthans ym., 2008). Optimismilla tarkoitetaan yksilön korkeaa uskoa omiin menestymismahdollisuuksiinsa tulevaisuudessa (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Viimeisellä komponentilla eli resilienssillä viitataan yksilössä ilmenevään vasteeseen, joka herää erityisen riskialttiissa, epäsuotuisissa tai positiivisissa työolosuhteissa, -ympäristössä tai -tapahtumissa (Luthans ym., 2008).

Osana tämän tutkimuksen teoreettista viitekehystä hyödynnän Direnzon ja kollegoiden (2015, s. 540) urapääoman jaottelua, joka hyödyntää Luthansin ja

kollegoiden (2004, s. 46) esittelemää mallia urapääomasta, jättäen pois taloudellisen pääoman. Urapääoman malli ilman taloudellisen pääoman ulottuvuutta soveltuu paremmin suomalaiseen koulutukseen ja työelämään, koska Suomessa taloudelliset investoinnit esimerkiksi kouluttautumiseen eivät näyttele niin merkittävää roolia. Näin ollen tässä tutkimuksessa urapääomaa tarkastellaan Direnzon ja kollegoiden (2015, s. 540) esittelemän kolmiosaisen urapääoman mallin kautta, joka koostuu inhimillisestä, sosiaalisesta sekä psykologisesta pääomasta. Tutkimuksessani inhimillinen pääoma kuvaa yksilön alakohtaista ja ammatillista osaamista, sosiaalinen pääoma yksilön verkostoja ja sosiaalisia suhteita sekä psykologinen pääoma yksilön psyykkisen kestävyiden resursseja työelämässä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on esitelty luvun 4 kuviossa 1.

2.3 Urapääoma yliopistokoulutuksessa

Yliopistokoulutuksen tehtävänä pidetään opiskelijoiden tiedollista ja taidollista valmistamista työelämään. Vaikka kansainvälisessä korkeakoulututkimuksessa urapääomaa käsitellään paljolti inhimillisen pääoman käsitteen kautta, myös sosiaalisen ja psykologisen pääoman merkitys opiskelijoiden siirtymässä koulutuksesta työelämään on tunnistettu. Seuraavaksi käyn läpi, millaisia mahdollisuuksia korkeakoulutus luo yksilön inhimillisen, sosiaalisen sekä psykologisen pääoman kehittymiselle.

Usein korkeakoulutuksen kautta hankitulla inhimillisellä pääomalla viitataan alakohtaiseen tietämykseen ja teoreettiseen osaamiseen ja onkin olemassa useita aloja, joilla korkeakoulutuksen tarjoama erityinen asiantuntemus sekä tekninen ja teoreettinen osaaminen toimivat vaadittavana muodollisena perustana tiettyihin työtehtäviin pääsemiseksi (Tomlinson, 2017, s. 341). Vaikka tässä tutkimuksessa termi inhimillinen pääoma viittaakin edellä mainittuun tekniseen ammatilliseen ja alakohtaiseen osaamiseen, käytetään inhimillistä pääomaa korkeakoulututkimuksessa myös yleisenä kattokäsitteenä korkeakoulutuksen tarjoamalle laajalle sivistykselle ja oppiainerajoista

riippumattomalle osaamiselle. Korkeakoulutuksen opiskelijoille tarjoamalla inhimillisellä pääomalla viitataan siis yleisesti kaikkiin niihin tietoihin ja taitoihin, jotka luovat perustan työelämässä suoriutumiselle ja onnistumiselle (Tomlinson, 2017).

Donald ja hänen kollegansa (2019) jakoivat korkeakoulutuksen opiskelijoille tarjoaman inhimillisen pääoman aiempien tutkimuksien perusteella sosiaaliseen, kulttuuriseen, psykologiseen, opinto- ja markkina-arvopääomaan sekä taitoihin. Heidän mukaansa näihin ulottuvuuksiin sisältyy useita tärkeitä korkeakoulutuksen harjoittamia työelämävalmiuksia, kuten tiimityötaidot, suullinen viestintä, ongelmanratkaisutaidot, ajanhallinta, kirjalliset taidot, laskutaito sekä tietotekniset taidot. Samassa tutkimuksessa näiden inhimillisen pääoman osa-alueiden havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä opiskelijoiden työllistyvyyteen. Suomalaisten yliopisto-opiskelijoiden välillä on havaittu huomattavia eroja siinä, millaisen merkityksen he antavat tutkinnolleen ja sen tarjoamille työelämälähtöisille taidoille siirtymässä yliopistosta työelämään (Komulainen ym., 2019).

Myös tietotaito työmarkkinoista ja niiden toiminnasta, työnhausta ja oman uran johtamisesta ja rakentamisesta niihin peilaten on osa korkeakoulutettujen omaksumaa inhimillistä pääomaa. Korkeakoulujen tarjoama apu urasuunnittelussa ja työllistymisessä sekä yhteistyö erilaisten työelämän sidosryhmien kanssa rakentaa korkeakoulutettujen näkemystä oman uransa suunnasta ja lisää työmarkkinatietoisuutta (Donald ym., 2019). Yliopistokoulutuksen yksi tärkeä tehtävä on auttaa valmistuvia liittämään oma koulutuksen tuoma tietotaito työelämän tarpeisiin ja auttaa tunnistamaan oman alan ydinosaamista (Tomlinson, 2017). Uraohjauksen saamisen ja sen kautta vähitellen kehittyvän uraomistajuuden on tutkittu liittyvän positiivisesti työllistyvyyteen (Donald ym., 2019).

Korkeakoulutus voidaan nähdä merkittävänä myötävaikuttimena myös yksilön sosiaalisen pääoman kerryttämiselle sekä lähtölaukauksena ammatillisten verkostojen kehittymiselle. Vertaissuhteet voivat olla tärkeä sosiaalisen pääoman lähde opiskelijoille, koska ne tarjoavat emotionaalista ja

sosiaalista tukea, jota tarvitaan työskennellessä omia uratavoitteita kohti (Boat ym., 2021). Opiskelijoiden toinen toisilleen tarjoaman vertaistuen onkin tutkittu liittyvän positiivisesti opiskelijoiden varmuuteen uransa suunnasta (Fearon ym., 2018). Opiskelijat muodostavat toinen toisilleen arvokkaan verkoston, josta voi olla merkittävää hyötyä myös tulevassa työelämässä.

Sosiaalisten kontaktien luominen opiskeluaikana opettaa kommunikatiivisia urakompetensseja, kuten ihmissuhdetietoisuutta, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, verkostoitumista, palautteen kysymistä ja tarvittaessa myös oma-aloitteista uraohjauksen etsintää (Akkermans ym., 2013). On todettu, että tärkeä rooli yliopisto-opiskelijoiden verkostojen ja yhteistyötaitojen kehittymisessä on myös osallistuminen opintojen ulkopuolella järjestettävään toimintaan ja aktiiviteetteihin (Vermeulen & Schmidt, 2008). Esimerkiksi ainejärjestötoiminnassa vaikuttaminen antaa mahdollisuuden luoda siteitä alalla työskenteleviin ihmisiin ja luo myös työnantajille kuvaa aktiivisuudesta ja verkostoitumiskykyisyydestä.

Valmistuvien opiskelijoiden on hyvin tärkeää luoda kontakteja ja laajentaa ammatillisia siteitä myös yliopistorajojen ulkopuolelle. Opiskelijat voivat pyrkiä tekemään itseään näkyvämmäksi työnantajille esimerkiksi verkostoitumalla työnantajien edustajien kanssa uramessuilla tai rakentamalla ammatillisesti aktiivista LinkedIn-profiilia sosiaaliseen mediaan. (Tomlinson, 2017.) Korkeakoulut panostavat nykyään yhä enenevässä määrin myös opiskelijoiden ja työelämässä olevien mentorointisuhteisiin, jotka toimivat kiinnikkeinä työelämään ja rakentavat työelämän ammatillisia verkostoja jo opiskeluvaiheessa. Mentorointisuhteiden on havaittu tarjoavan myös lisäarvoa uralla etenemiselle ja palkkakehitykselle (Singh ym., 2009), joten ne voivat olla hyvin arvokkaita opiskelijan tulevalle työuralle.

Opiskeluaika voidaan nähdä myös ammatillisen kypsymisen prosessina, jonka aikana myös omia psykologisia ominaisuuksia ja henkistä suorituskykyä peilataan ja kehitetään työelämän tarpeisiin. Psykologinen pääoma on tutkitusti merkittävin pääoma vastavalmistuneelle siirtymässä koulutuksesta työelämään (Caballero ym., 2020). Valmistuneiden korkeakoulutettujen psykologisen

pääoman perusta on psykososiaalisissa resursseissa, joiden avulla opiskelijat pystyvät valmistuttuaan sopeutumaan ja reagoimaan edessä oleviin, ajoittain väistämättömiinkin urahaasteisiin (Tomlinson, 2017).

Tomlinsonin (2017) mukaan psykologisen pääoman osa-alueista erityisesti itsetehokkuus ja resilienssi korostuvat tärkeinä yksilön henkilökohtaisina resursseina koulutuksen ja työelämän välisessä siirtymässä. Hänen mukaansa itsetehokkuus auttaa valmistuvaa sietämään epävarmoja olosuhteita sekä saavuttamaan haluamansa uratavoitteet, kun taas vahva resilienssi auttaa sopeutumaan työuran alkuvaiheen haastaviin työelämätilanteisiin, kuten pettymyksiin työnhaussa, odottamattomiin haasteisiin tai työttömyyteen. Hän muistuttaa, että myös mahdollistava ajattelu, avoimuus sekä riskiensietokyky lisäävät valmistuvan sopeutumiskykyä haastavassa työmarkkinatilanteessa. Valmistumisen kynnyksellä ilmenevän proaktiivisen ja ennakoivan urakäytöksen on havaittu ennustavan vastaavaa urakäyttäytymistä myös vuoden kuluttua valmistumisesta (De Vos ym., 2009).

Ayala Calvon ja Manzano Garcían (2021) mukaan korkean psykologisen pääoman koulutuksen aikana omaavat henkilöt onnistuvat todennäköisemmin vahvistamaan työelämä- ja työllistyvyyystaitojaan vaivannäön ja sinnikkyytensä ansiosta myös myöhemmin. Heidän tutkimuksessaan psykologisella pääomalla oli huomattava vaikutus kymmeneen eri työllistyvyydestaitoon; erityisesti tiimityöskentelytaitoon, itsetuntemukseen sekä itsensä johtamiseen. Kansainvälisestä vertaillen suomalaisten opiskelijoiden psykologisen pääoman on havaittu olevan kuitenkin verrattain heikolla tasolla (Brandt ym., 2011).

2.4 Urapääoma työelämässä

Työelämässä urapääoman kehittämisessä on loppujen lopuksi kyse omien uraintressien palvelemisesta (Inkson & Arthur, 2001) ja myös vastuu siitä on yksilöllä itsellään. Toisaalta urapääoma tarvitsee kehittyäkseen myös oikeanlaisen ympäristön, jossa yksilön urapääoman eri osa-alueet ja niiden potentiaali tunnistetaan ja niiden kehittymiselle annetaan mahdollisuuksia

(DeFillippi & Arthur, 1994). Kansainvälisessä urakirjallisuudessa urapääoman eri ulottuvuuksia on tutkittu runsaasti sekä yksilön että organisaatioiden näkökulmasta. Seuraavaksi käsittelemme inhimillistä, sosiaalista ja psykologista pääomaa sekä niiden kehittämistä työelämässä yksilön näkökulmasta.

Työelämässä urapääoman kehittäminen ja erityisesti inhimillisen pääoman ylläpito ja päivittäminen rinnastetaan usein jatkuvaan oppimiseen (Mackay, 2017). Nykyajan organisaatiokontekstit vaativat jatkuvaa muutosta työntekijöidensä tietämyksessä ja taidoissa, mikä edellyttää uuden tiedon ja taitojen jatkuvaa omaksumista ja nopeaa haltuunottoa (Defillippi & Arthur, 1994). Erityisesti työuran alussa yksilön panostus ammatilliseen kehitykseen on tärkeää uskottavuuden, työvarmuuden ja työllistyvyyden vuoksi (Mackay, 2017). Omaa inhimillistä pääomaa kehitetään työelämässä tavallisesti oman suorituksen arvioinnin kautta suuntautumalla omaa potentiaalia ja kehitystarpeita vastaaviin koulutuksiin (Defillippi & Arthur, 1994).

Yksilö voi ylläpitää ja edistää omaa inhimillistä pääomaansa etsimällä itselleen säännöllisesti uusia koulutus- ja kehitysmahdollisuuksia sekä pysymällä ajan tasalla oman alansa kehityksestä ja uusista trendeistä. Toisaalta, vaikka uraan liittyvä oppimista ja tietotaidon päivittämistä haetaan usein formaalien lisäkoulutuksien avulla, on informaalinen oppiminen todettu olevan tehokkaampi tapa kehittää työntekijöiden työhön liittyvää osaamista (Rowold & Kauffeld, 2009). Näin ollen myös erilaisten työkokemusten kerryttäminen sekä avoimuus uusille haasteille kehittävät yksilölle monipuolista ja kilpailukykyistä osaamista formaalien koulutuksien suorittamisen lisäksi.

Nykyajan työelämässä sosiaalisen pääoman merkitys korostuu, sillä verkostot ja sosiaaliset kontaktit ovat usein huomattava voimavara yksilölle ja hänen uralleen. Rajattomassa urakäyttäytymisessä verkostoituminen tapahtuu yli organisaatorajojen (Defillippi & Arthur, 1994) ja on kansainvälistä. Sosiaalisen median ansiosta laajojen ammatillisten verkostojen luominen on nykyään helppoa. Myös organisaatiot pyrkivät luomaan työntekijöiden välille sosiaalisia siteitä, tarjoamalla ns. formaaleja mentoreita organisaatiossa tapahtuvan työnteon ja urakehityksen tueksi (Singh ym., 2009). Yksilö voi

hyödyntää verkostojaan kootakseen uransa kannalta merkityksellistä tietoa ja maksimoida niiden avulla oman etunsa työmarkkinoilla (Defillippi & Arthur, 1994). Hyvät verkostot työelämässä auttavat yksilöä saamaan tärkeää tietoa oikea-aikaisesti, mahdollistavat tarvittaessa pääsyn resursseihin ja tuovat yksilölle ja hänen uralleen näkyvyyttä työmarkkinoilla (Seibert ym., 2001).

Seibert ja kollegat (2001) jäsensivät sosiaalista pääomaa ja verkostoitumista työelämäkontekstissa jaottelemalla työelämän sosiaalisia kontakteja heikkoihin ja vahvoihin siteisiin. Heidän teoriansa mukaan ihmisellä on käytössään rajallisesti aikaa ja energiaa sosiaalisten siteiden luomiseen, joten heikot siteet mahdollistavat laajojen verkostojen luomisen, kun taas vahvat siteet vaativat enemmän resursointia ja panostusta. Heidän tutkimuksessaan kuitenkin selvisi, että vahvat siteet tarjoavat yksilölle todennäköisemmin uralla tarvittavaa informaatiota ja tukea. Näin ollen he pitävät järkevänä, että yksilö panostaa urallaan laajojen verkostojen luomiseen heikkojen siteiden avulla, mutta sen jälkeen keskittyy myös vahvistamaan näitä jo olemassa olevia siteitä vahvemiksi.

Nykyajan työelämän tehokkuusajattelu, kilpailullisuus ja kasvavat vaatimukset asettavat työntekijät kokonaisvaltaisesti ääri rajoille, minkä vuoksi psykologisen pääoman merkitys yksilön voimavarana korostuu. Voidaan jopa sanoa, että ”kuka minä olen”, on nykyajan työelämässä yhtä tärkeää kuin ”mitä tiedän” ja ”ketä tunnen”. Psykologiseen pääomaan työelämässä viitataan usein myös termillä positiivinen psykologinen pääoma, sillä se keskittyy työelämän näkökulmasta vahvuuksiin, terveyteen ja elinvoimaan. (Luthans ym., 2004.) Sen on tutkittu olevan yhteydessä työntekijän suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen (Luthans ym., 2008), ja myös sen yhteys subjektiiviseen ja objektiiviseen uramenestykseen osoittaa sen merkityksen tärkeänä uraresurssina (Järlström ym., 2020). Korkean psykologisen pääoman omaavat työntekijät omaavat yleensä enemmän resilienssiä ja sopeutumiskykyä työympäristön epävarmuuden lisääntyessä (Järlström ym., 2020), joten voidaan olettaa, että he ottavat todennäköisemmin riskejä, vaihtavat työroolia ja organisaatiota sekä

luovat kansainvälistyvää uraa heikomman psykologisen pääoman omaavia enemmän.

Psykologisen pääoman eri osatekijöitä voi kehittää tietoisesti, mutta osittain niiden kehittyminen tapahtuu vain kokemuksen kautta. Itsetehokkuuden on todettu vahvistuvan esimerkiksi koettujen onnistumisten sekä vertaiskokemusten kautta. Onnistumiset vahvistavat yksilön uskoa siihen, että hän kykenee selviämään tavoitteeseen pyrkimiseen sisältyvistä haasteista, kun taas esimerkiksi mentorin tai kollegan havainnoinnista seuraava vertaisoppiminen voi auttaa rakentamaan käsitystä myös omien kykyjen riittävydestä tavoitteen saavuttamiseksi. (Bandura, 1997.) Toivon vahvistamisessa tärkeintä on yksilön oman polun, tavoitteiden ja niiden vaatimien askeleiden sekä toimijuuden vahvistaminen. Optimismi voi kehittyä realistisen ja joustavan optimismin keinoin, mikä mahdollistaa oman todellisen vastuun myöntämisen sekä erilaisten selitysmallien hyödyntämisen erilaisissa uratilanteissa. Resilienssin kehittämisessä tulisi keskittyä resilienssin prosessiluonteiseen etenemiseen, sen sijaan että pitäisi sitä saavutettava lopputuloksena. (Luthans & Youssef, 2004.)

3 URATAVOITTEET

3.1 Tulevaisuusorientaatio ja uratavoitteet työuralla

Yksilö jäsentää omia uratavoitteitaan oman tulevaisuusorientaationsa kautta. Kansainvälisestä urakirjallisuudesta löytyy jonkin verran tutkimusta, jossa tulevaisuusorientaatiota ja uratavoitteita on tutkittu yhdessä. Seuraavaksi käyn läpi tulevaisuusorientaation määritelmän, kuvailen sen prosessinomaista luonnetta sekä kerron tulevaisuusorientaation hyödyistä työuralla. Tämän jälkeen siirryn uratavoitteiden määritelmään, kuvailen uratavoitteita ja niiden syntymistä sekä käyn läpi uratavoitteiden asettamisen hyötyjä yksilön työuralle.

Seginerin (2009) mukaan tulevaisuusorientaatiolla tarkoitetaan niitä subjektiivisia ajatuksia, tunteita, asenteita ja ideoita, joita yksilö kokee omaan tulevaisuuteensa liittyen. Hän toteaa motivaatioon keskittyvän tulevaisuusorientaation lähestymistavan pohjautuvan ajatukseen siitä, että tarpeitansa kuunnellakseen yksilön on muodostettava tavoitteita ja kehitettävä tavoitteiden saavuttamisen mahdollistavia toimintamalleja. Heikko tulevaisuusorientaatio sen sijaan voi häiritä yksilön toimijuutta oman tulevaisuutensa suhteen, koska se muodostuu motivaation puutteesta tavoitella itselle tärkeitä asioita (Ginevra ym., 2021). Näin ollen urapääoman kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna tulevaisuusorientaatio työuralla auttaa ymmärtämään uratapahtumien syyseuraussuhteita sekä suuntautumaan itseä motivoivalle uralle.

Tulevaisuuteen orientoitunut yksilö kykenee ennakoimaan tulevaa ja siihen sisältyviä tapahtumia, antamaan niille henkilökohtaisen merkityksen ja toimimaan sen mukaan (Nurmi, 1991). Tunne tulevaisuuden merkityksellisyydestä voi motivoida yksilöitä sitoutumaan toimintaan, jonka nähdään olevan avainasemassa tärkeiden tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamisessa. Tulevaisuuteen suuntautuvat yksilöt pitävät myös nykyhetkessä saatavia palkkioita ja tyydytystä toissijaisina tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamisesta ansaittavaan kumulatiiviseen hyötyyn nähden

(McInerney, 2004). Näin ollen tunne oman uran rakentamisen merkityksellisyydestä voi auttaa yksilöä rakentamaan omaa uraansa harkitummin ja asettamaan enemmän omaa tulevaisuutta palvelevia uratavoitteita.

Nurmen (1991) mukaan tulevaisuusorientaatiota voidaan kuvailla kolmen psykologisen prosessin eli motivaation, suunnittelun ja arvioinnin kautta. Ensimmäiseksi yksilöt asettavat tulevaisuuden uratavoitteitaan vertaamalla motiivejaan, arvojaan sekä tulevaisuutta koskevia odotuksiaan. Seuraavaksi selvitetään, miten nämä uratavoitteet voidaan saavuttaa, mikä vaatii ongelmanratkaisua ja suunnittelua. Viimeiseksi arvioidaan, onko mahdollisuutta saavuttaa nämä uratavoitteet ja toteuttaa hahmotellut suunnitelmat. Nämä prosessit linkittyvät läheisesti urasuunnitteluun, joka taas on välttämätöntä oman urapääoman kehittämisen johtamisessa.

Tulevaisuusorientaatio voidaan nähdä merkittävänä tekijänä yksilön urakehityksen ja positiivisen tulevaisuusasenteen kannalta (Ginevra ym., 2021), ja sen on tutkittu liittyvän uramenestykseen ja -toimijuuteen (Praskova & Johnson, 2021). Mitä enemmän yksilö on suuntautunut tulevaisuuteensa, sitä selkeämmät tavoitteet, parempi suunnittelukyky sekä vahvempi kyky voittaa tulevaisuutensa esteitä hänellä on (Lindström Johnson ym., 2014). Tulevaisuuteen keskittyvät ja sitä aktiivisesti suunnittelevat ovat osoittaneet myös parempaa sopeutumiskykyä uralla ja työllistyvät paremmin. Heille on tyypillistä uran kehittämiseen ja johtamiseen tähtäävä ennakoiva toiminta, kuten verkostoituminen, itsensä kehittäminen, erilaisten uramahdollisuuksien tutkiminen ja korkeampi työhön keskittyminen. (Praskova & Johnson, 2021.)

Tulevaisuusorientoituneelle yksilölle uratavoitteiden asettaminen on luonnollista. Uratavoite voidaan määritellä joksikin sellaiseksi tilanteeksi tai lopputulokseksi, jonka yksilö toivoo urallansa saavuttavan. Uratavoitteiden asettamisen avulla yksilön on helpompi ohjata uraansa liittyviä ponnisteluja keskittyneemmin, sillä niihin liittyy tavallisesti selkeä toimintasuunnitelma (Greco & Kraimer, 2020, s. 51). Uralle asetetut tavoitteet voivat kohdistua johonkin tiettyyn työhön tai ilmentää joidenkin haluttujen ominaisuuksien

saavuttamista työnteon kautta. Uratavoitteita voidaan muotoilla useisiin eri uran tai työn piirteisiin tai ominaisuuksiin, kuten esimerkiksi tulotasoon, hierarkkiseen asemaan, vaikutusvaltaan, mielenkiintoiseen ja haasteelliseen työnkuvaan, osaamiseen ja asiantuntijuuteen tai yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen peilaten. (Seibert ym., 2013.)

Tavoitteiden johtamiseen liittyvät teoriat näkevät yksilön urallaan aktiivisena toimijana, joka asettaa tavoitteita, arvioi niitä suhteessa omiin sisäisiin standardeihinsa, tutkii eroja nykyisen tilanteensa ja tavoitteidensa välillä ja toteuttaa strategioita näiden erojen toivotuksi hallitsemiseksi, esimerkiksi lisäten ponnisteluita tai laskemalla tavoitteita (Haratsis ym., 2015, s. 432–433). Tavoitteet syntyvät ja muuttuvat jatkuvassa vuorovaikutuksessa itsemme ja muiden, fyysisen ympäristömme, kulttuurimme sekä muiden kulttuurien kanssa. Lisäksi ihminen prosessoi kokemuksiaan jatkuvasti reagoidessaan ja toimiessaan omassa ympäristössään. Tavoitteet ovat dynaamisia ja toisistaan riippuvaisia; yhdessä hetkessä tavoite voi näyttäytyä yksittäisenä kokonaisuutena tai päämääränä, kun taas toisessa hetkessä se voi toimia osatavoitteena jostain suuremmasta tavoitteesta. (Schutz, 1991.)

Aikaisemman tutkimuksen mukaan oman uran johtaminen uratavoitteiden asettamisen kautta on monella tapaa hyödyksi yksilön työuralle. Aktiivisen uratoimijuuden ja siihen liittyvän uratavoitteiden asettamisen sekä edellä mainittuun sitoutumisen on tutkittu liittyvän esimerkiksi parempaan uratytyväisyyteen (Raabe ym., 2007), objektiiviseen uramenestykseen (Abele & Spurk, 2009) sekä työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon (Direnzo ym., 2015). Samaan aikaan uraan liittyvän kyseenalaistamisen on havaittu liittyvän alhaisempaan uratavoitteissa edistymiseen (Chamandy & Gaudreau, 2019). Näin ollen uratavoitteiden asettamisen voidaan nähdä miltei välttämättömänä osana mielekkään ja itseä palvelevan työuran rakentamisessa.

3.2 Sisäiset ja ulkoiset uratavoitteet

Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoria pyrki alun perin ymmärtämään ihmisen motivaatiota ja tavoitteiden sisältöä erottelemalla ihmisen tavoitteet sisällöllisesti sisäisiin ja ulkoisiin tavoitteisiin. Urakirjallisuuden piirissä jako sisäisiin ja ulkoisiin tavoitteisiin on vielä suhteellisen tuore (esim. Seibert ym., 2013; Greco & Kraimer, 2020). Seuraavaksi käyn läpi, mitä ovat sisäiset ja ulkoiset uratavoitteet ja millaisia piirteitä ne saavat urakontekstissa.

Sisäiset uratavoitteet ovat asioita, joiden tavoittelu itsessään ruokkii sisäistä motivaatiota. Sisäisiä uratavoitteita voi kuvailla esimerkiksi kasvun ja oppimisen, tietoisuuden ja taitojen kehittämisen sekä mielekkääseen työhön sitoutumisen kautta. (Seibert ym., 2013.) Ne tarjoavat tyydytystä ihmisen peruspsykologisiin tarpeisiin ja ovat ihmiselle hyvin luontaisia (Vansteenkiste ym., 2006), minkä vuoksi ne tuottavat hyvinvointia (Deci & Ryan, 2000). Urakontekstissa esimerkkejä sisäisesti motivoivista uratavoitteista ja -prosesseista ovat esimerkiksi jatkuva uusien taitojen hankkiminen ja uuden oppiminen, mielenkiintoisen ja haastavan työn tavoittelu sekä mahdollisuuksien etsiminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen työn kautta (Seibert ym., 2013). Myös itsemääräämisteorian tarvenäkökulmasta nousevat sisäiset tavoitteet kuten yhteisöllisyyden edistäminen, terveys, henkilökohtainen kasvu sekä kuulumisen tunne voivat näyttäytyä sisäisinä uratavoitteina (Vansteenkiste ym., 2006).

Sisäisten uratavoitteiden on tutkittu olevan monella tapaa hyväksi yksilölle ja hänen uralleen. Sisäisesti syntyvä motivaatio on perusta oman autonomian pohjalta tapahtuvalle toiminnalle ja johtaa siten parempiin tuloksiin (Deci & Ryan, 2000). Sisäisten tavoitteiden asettamisen on havaittu liittyvän ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin ja kykyyn sopeutua, syvällisempään sitoutumiseen ja sinnikkyytteen oppimiseen liittyen sekä tuottavan parempaa teoreettista oppimista (Vansteenkiste ym., 2006). Sisäisen tavoiteorientoituneisuuden on tutkittu ennakoivan myös positiivista sitoutumista tavoitteiden kautta muodostuvaan identiteetti prosessiin (Luyckx ym., 2017). Näin ollen sisäisten

uratavoitteiden voidaan ajatella ruokkivan kestäväää työuraa, jonka perustana on oman itsen toteuttaminen ja elinvoimainen uraorientaatio.

Ulkoiset uratavoitteet sen sijaan motivoivat yksilöä ulkopäin ja sisältävät pyrkimyksen tavoitella jotain aineellista ominaisuutta (Lee ym., 2010, s. 267) tai ulkoisesti arvokkaana pidettyä. Itsemääräämisteorian mukaan sana "ulkoinen" viittaa oppimisen tai toiminnan syihin tai motiiveihin, eikä siten liity tavoitteen sisältöön itsessään (Vansteenkiste ym., 2006). Syyt ulkoisten uratavoitteiden tavoittelemiseen ovat siis peräisin jostain muusta kuin yksilöstä tai toiminnasta itsestään, mikä voi altistaa asettamaan tavoitteita ulkoisen paineen mukaan (Deci & Ryan, 2000). Urakontekstissa ulkoisia uratavoitteita voidaan tunnistaa esimerkiksi näkyvän menestyksen, statuksen, aseman, vaikutusvallan tai perinteisesti korkeiden taloudellisten palkkioiden ja toimeentulon aktiivisesta tavoittelusta (Seibert ym., 2013). Perinteisesti ulkoisiin uratavoitteisiin keskittyvä yksilö haluaa saavuttaa urallaan hierarkkisesti ja sosiaalisesti korkean aseman sekä tavoitella nousujohteista ja korkeaa palkkakehitystä ja omaisuutta.

Ulkoisia tavoitteita tavoittelevat yksilöt ovat alttiita ulkoiselle kontrollille, jolloin oma toiminta ei pääse tapahtumaan oman autonomian pohjalta (Deci & Ryan, 2000). Tästä johtuen ulkoiset uratavoitteet liitetään huonompaan hyvinvointiin ja vähemmän optimaaliseen toimintaan sisäisiin uratavoitteisiin verrattuna. Ulkoisia uratavoitteita asettavilla on havaittu olevan taipumusta alhaisempaan elämäntyytyväisyyteen, itsetuntoon ja itsensä toteuttamiseen, laadullisesti heikompiin ihmissuhteisiin ja heidän on todettu ilmentävän vähemmän yhteistyöhaluista käyttäytymistä sekä suurempia ennakkoluuloja ja sosiaalisesti alhaisempia asenteita. (Vansteenkiste ym., 2006.) Lisäksi ulkoisen tavoiteorientaation on ennustettu johtavan epävarmuuteen, vaikeuteen tehdä itseä tyydyttäviä valintoja sekä lopulta identiteetin kehittymisen estymiseen pidemmän ajan saatossa (Luyckx ym., 2017). Toisaalta kuitenkin ulkoisia uratavoitteita, kuten rahaa ja vaikutusvaltaa arvostavien on todettu olevan tyytyväisempiä omaan urakehitykseensä ja sitoutuvan varmemmin nykyiseen työtilanteeseensa (Seibert ym., 2013).

3.3 Yliopistokoulutettujen uratavoitteet

Ymmärrys sisäisten ja ulkoisten uratavoitteiden sisällöstä voi selittää yksilöiden erilaisia urastrategioita ja urakäyttäytymistä. Ulkoiset ja sisäiset uratavoitteet ovat riippumattomia toisistaan, joten yksilöllä voi olla korkea tai matala aste kummassakin uratavoitetyypissä (Seibert ym., 2013). Kaiken kaikkiaan yliopistokoulutukseen ja siitä seuraavaan työuraan liitetään sekä sisäisiä että ulkoisia tavoitteita, kuten odotuksia yhteiskunnallisesta statuksesta, hyvistä tuloista sekä mahdollisuuksista kehittyä ja tehdä mielenkiintoisia työtehtäviä nousujohteisella uralla (Komulainen ym., 2019, s. 134). Seuraavaksi kuvailen, miten sisäiset ja ulkoiset uratavoitteet ilmenevät työelämässä ja erottelen tarkemmin, minkälaisia uratavoitteita korkeakoulutetuilla tavallisesti ilmenee työurallaan.

Erilaisissa ympäristöissä sisäiset ja ulkoiset tavoitteet painottuvat eri tavoin (Vansteenkiste ym., 2006), joten esimerkiksi alavalinta ja sen sisältämä arvopohja voi vaikuttaa yksilön uratavoitteiden muodostumiseen. Sisäisten ja ulkoisten uratavoitteiden välinen jaottelu ei ole kuitenkaan käytännössä aina ilmeinen, vaan samaan alaan, työpaikkaan tai työtehtävään voi sisältyä yksilön näkökulmasta sekä sisäisesti että ulkoisesti tavoiteltavia asioita. Usein pidetään sosiaalisesti hyväksyttävämpänä puhua sisäisistä pyrkimyksistä, kuten esimerkiksi lääkärit puhuvat ihmisten auttamisesta, ekonomit talouden ja työelämän parantamisesta ja opettajat yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta (Greco & Kraimer, 2020, s. 45), vaikka samaan aikaan edellä mainittujen alojen vetovoima voi perustua myös ulkoisesti arvostettuihin asioihin, kuten varmaan työllistymiseen, hyvään tulotasoon tai sosiaaliseen arvostukseen.

Jatkuva oppiminen ja oman osaamisen kehittämistä mielletään korkeakoulutettujen keskuudessa usein hyvin arvostettavaksi asiaksi ja sillä ajatellaan olevan energisoiva vaikutus omaan uraan ja työntekoon. Hyvösen ja kollegoiden (2017) suomalaiseseen työelämään kohdistuneessa tutkimuksessa ammatillinen osaaminen nostettiin esille kaikista tärkeimpänä tutkittavien työtavoitteena. Ammatillisella uuden oppimisella koetaan olevan suuri yksilön

omaa sisäistä arvoa nostattava vaikutus (Mackay, 2017) ja onkin havaittu, että erityisesti sisäisiä uratavoitteita omaavat pyrkivät todennäköisemmin jatkokouluttautumaan ulkoisia uratavoitteita omaaviin alumneihin verrattuna (Seibert ym., 2013).

Mielenkiintoisen työn ja sopivasti haastavien työtehtävien tavoittelu on monelle korkeakoulutetulle tärkeintä omalla uralla. Schaufelin ja kollegoiden (2002) mukaan mielekkäässä työssä työntekijä voi kokea työn imua, joka viittaa työhön liittyvään myönteiseen ja suhteellisen pysyvään motivaatio- ja tunnetilaan, jonka tunnuspiirteitä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Heidän mukaansa tarmokkuus auttaa yksilöä säilyttämään hyvän energiatason ja henkisen sitkeyden haastavissakin tilanteissa, ja omistautumisen kautta yksilö voi kokea työhön liittyvää innostusta, ylpeyttä, inspiraatiota sekä merkityksen ja haastavuuden kokemuksia. Uppoutumisella he tarkoittavat sen sijaan työhön liittyvää syvää keskittymistä ja paneutumista, jonka myötä aika tuntuu kuluvan nopeasti. Voidaan siis ajatella, että työn imun kokemukseen tähtäävä uteliaisuus itselle mielenkiintoisia ja sopivasti haastavia työmahdollisuuksia kohtaan viestii yksilön sisäisestä tavoiteorientaatiosta.

Korkeakoulutukseen hakeutuvat ovat usein kiinnostuneita yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta, ja usein tämä arvo saa jatkumoa myös työelämässä. Esimerkiksi suomalaisiin asiantuntijoihin ja johtajiin kohdistuneissa tutkimuksissa (Kilponen ym., 2020; Huhtala ym., 2013) laajempi yhteiskunnallinen arvostus ja vaikuttaminen on tunnistettu merkittäväksi uratavoitesisällöksi. Yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen tähtäävä työ voi keskittyä esimerkiksi yleisen hyvän edistämiseen, muiden auttamiseen tai yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseen. Yhteiskunnallisesti tärkeä työ tuo yksilölle usein erityistä merkityksellisyyden tunnetta, joka pitää yllä sisäistä motivaatiota.

Työelämän tehokkuusajattelun ja työelämän kuormituksen lisääntyessä hyvinvoinnin tavoittelusta on tullut yhä yleisempi työelämätavoite usein kognitiivista ponnistelua vaativan asiantuntijatyön rinnalle (Hyvönen ym., 2017; Kilponen ym., 2020; Huhtala ym., 2013). Hyvinvointiin voidaan liittää tavoitteita

esimerkiksi tasapainosta työn ja muun elämän välillä, terveydestä, työkuormituksen hallinnasta, motivaation ylläpidosta tai työssä viihtymisestä (Kilponen ym., 2020). Nykyään työhyvinvoinnin yhteydessä puhutaan paljon myös työn ja perheen tasapainosta. Työn ja perheen välisessä tasapainossa on oleellista, tukevatko vai häiritsevätkö erikseen perheelle ja työlle asetetut tavoitteet toisiaan (Wiese & Salmela-Aro, 2008). Hyvinvoinnin tavoittelu työuralla suojaa yksilön perustarpeita, ja on yksilölle siten sisäisesti palkitsevaa.

Johtotehtäviin pyrkiminen ja korkean hierarkisen aseman tavoittelu kuvaa hyvin perinteistä korkeakoulutetun ulkoista uratavoiteorientaatiota. Kilposen ja kollegoiden (2020) tekemässä kartoituksessa suomalaisista asiantuntijoista kaksi kolmasosaa ei suunnitellut hakeutuvansa urallaan lainkaan johtotehtäviin. Sen sijaan ne asiantuntijat, jotka eivät kokeneet johtotehtäviin pyrkimisen seurauksiin liittyen huolta työn ja muun elämän tasapainon horjumisesta, asettivat muita useammin tärkeimmäksi uratavoitteekseen urakehityksen ja sen myötä tulevan korkeamman aseman, johtotehtävän tai ylennyksen. Yhtäältä voidaan olettaa, että johtotehtävien tavoittelu työelämässä on enemmän tyypillistä ulkoisia uratavoitteita painottaville yksilöille, vaikka toisaalta johtotehtäviin hakeutumista voi määrittää myös useat sisäiset pyrkimykset, kuten ihmisten kanssa työskentely tai vaikuttavan työn tekeminen.

Korkeakoulutettujen tulotasoon ja statukseen liittyvät tavoitteet kulkevat työelämässä yleensä käsi kädessä. Rahan ja sosiaalisen aseman suoraviivainen ja avoin tavoittelu ole kuitenkaan vielä yhteiskunnassa täysin sosiaalisesti hyväksyttyä, minkä vuoksi taloudelliseen menestykseen ja tiettyyn asemaan pyrkiminen tapahtuu usein tiettyjen ajatus- ja toimintamallien seurauksena. Abele ja Spurk (2009) havaitsivat tutkimuksessaan, että mitä korkeampi oli yksilön minäpystyvyys ja mitä korkeampia urakehitystavoitteita hän asetti työuransa alussa, sitä enemmän hän ansaitsi ja sitä korkeampi oli hänen statuksensa myöhemmin työelämässä. Myös esimerkiksi meriktoraattisten uskomusten on havaittu liittyvän korkeampaan odotettuun tulotasoon selkeän tavoitteenasettamisen ja tavoiteprosessiin sitoutumisen kautta (Hu ym., 2020). Lisäksi monet ulkoiset pyrkimykset, kuten epäonnistumisen välttäminen

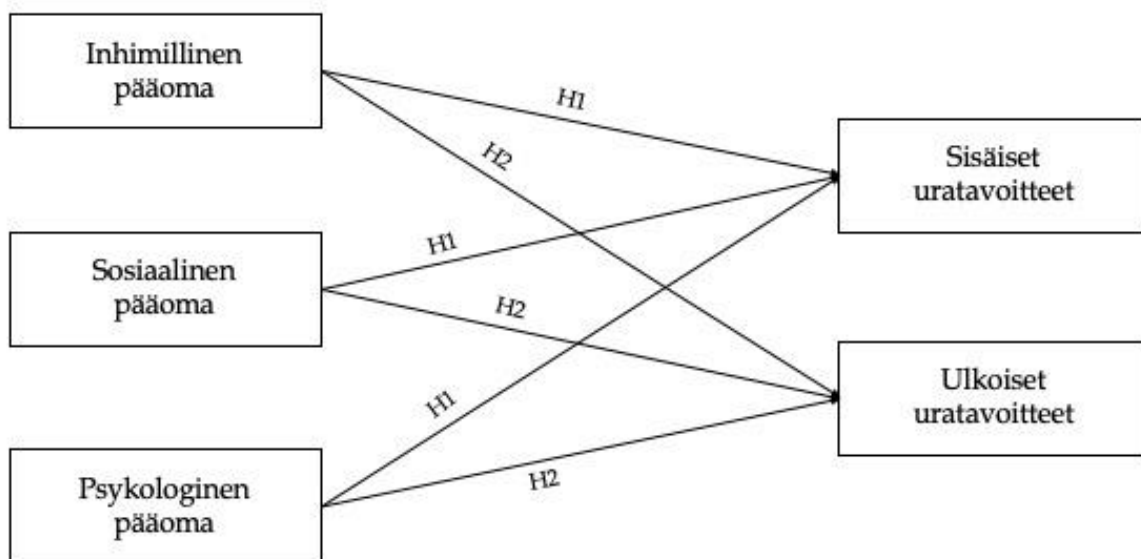
muiden silmissä tai vahvan osaajan maineen jahtaaminen organisaatiossa saattavat hyvin johtaa vahvoihin toimintamalleihin, jotka lopulta johtavat ulkoiseen taloudelliseen menestykseen ja statuksen saavuttamiseen.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkielmani tarkoituksena on tarkastella Jyväskylän yliopistosta valmistuneiden yliopistokoulutettujen urapääoman eri sisällöllisten ulottuvuuksien yhteyttä uralle asetettuihin sisäisiin ja ulkoisiin uratavoitteisiin työuran alkuvaiheessa. Tutkimuksen teoreettisen viitekehysten malli on esitetty kuviossa 1.

Kuvio 1.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehysten malli ja asetetut hypoteesit



Pyrin vastaamaan tutkielmassani seuraaviin alla oleviin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksien mukaisesti asetetut hypoteesit on havainnollistettu kuviossa 1.

1. Miten inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma ovat yhteydessä sisäisiin uratavoitteisiin?

Hypoteesi 1: Aikaisemman tutkimuksen mukaisesti korkeakoulutettujen urapääoman eri ulottuvuuksien voidaan olettaa olevan yhteydessä sisäisten uratavoitteiden asettamiseen. Inhimillisen pääoman kehittämisen myötä tapahtuva ammatillinen profiloituminen ja ammatillisen ymmärryksen syveneminen edistää sisäisesti merkityksellisten uratavoitteiden asettamista (Greco & Kraimer, 2020; Vermeulen & Schmidt, 2008) ja sisäisiä uratavoitteita nimeävien korkeakoulutettujen on havaittu jatkokouluttautuvan todennäköisemmin (Seibert ym. 2013). Sosiaalinen pääoma tarjoaa yksilölle uusia mielenkiintoisia uraideoita ja -mahdollisuuksia (Forret & Sullivan, 2002, s. 251) ja sen on osoitettu olevan yhteydessä sisäisesti koettuun uramenestykseen verkostojen koon, laadun ja aktiivisuuden kautta (van Emmerik, 2004). Psykologinen pääoma sen sijaan tukee yksilön keskittymistä sisäisesti merkityksellisiin vahvuuksiin, terveyteen ja elinvoimaan (Luthans ym., 2004), ja sille on ominaista omien arvojen mukaisten urapyrkimysten tavoittelu (Singh ym., 2009, s.57).

2. Miten inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma ovat yhteydessä ulkoisiin uratavoitteisiin?

Hypoteesi 2: Aikaisemman tutkimuksen perusteella korkeakoulutettujen urapääoman eri ulottuvuuksien voidaan olettaa olevan yhteydessä ulkoisten uratavoitteiden asettamiseen. Inhimillisen pääoman kehittämisen on tutkittu olevan yhteydessä ulkoiseen uramenestykseen (Judge ym., 1995) sekä paremman palkan neuvottelemiseen (Lam ym., 2012). Myös sosiaalisen pääoman yhteys ylennyksiin, korkeampaan palkkaan, statukseen ja uralla etenemiseen on vahvistettu useissa tutkimuksissa (esim. Singh ym., 2008; Lai ym., 1998; Forret & Dougherty, 2004) verkostojen tarjoaman tiedon, resurssien ja vallan nojalla (Seibert ym., 2001). Psykologinen pääoma sen sijaan voidaan nähdä yksilön uraresurssina, joka edistää yksilön kykyä luoda edellytyksiä työssä menestymiseen (Cenciotti ym., 2017), ja myös sen on todettu ennustavan ulkoista uramenestystä (Cenciotti ym., 2017; Goldsmith ym., 1997).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen aineisto ja osallistujat

Keräsin tutkielmani aineiston Webropol-kyselylomakkeen avulla joulukuun 2021 aikana. Tutkimukseni kohteena olivat korkeakoulututkintonsa suorittamisen jälkeen työuransa alkuvaiheessa olevat yliopistokoulutetut henkilöt. Lähetin sähköisen kyselyn (liite 1) Jyväskylän yliopiston alumnikoordinaattorin kautta kaikille vuosina 2010–2019 Jyväskylän yliopistosta valmistuneille alumneille, jotka olivat rekisteröityneet Jyväskylän yliopiston alumniportaaliin ja antaneet suostumuksen kyselyni kaltaiseen alumnitoimintaan. Tavoitteenani oli saada kyselyn kautta tietoa yliopistokoulutettujen työuran alkuvaiheen uraosaamisesta ja uralle asetetuista tavoitteista sekä kartoittaa samalla tutkittavien koulutusta, työllistymistä, uran etenemistä sekä nykyistä tilannetta työelämässä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja kyselyyn vastaaminen kesti 5–10 minuuttia. Kysely saavutti 886 alumnia, joista kyselyn täytti 138 henkilöä (taulukko 1).

Tutkimukseni lopullinen osallistujajoukko koostuu Jyväskylän yliopistosta vuosina 2000–2021 valmistuneista alumneista. Tutkittavista löytyy kaikilta Jyväskylän koulutusaloilta ja tutkintotasoilta valmistuneita alumneja, ja he työskentelivät vastaamishetkellä laajasti eri toimialoilla. Tutkittavista 67,9 %:lle Jyväskylän yliopistossa suoritettu tutkinto oli ensimmäinen korkeakoulututkinto. Suurin osa tutkittavista oli suorittanut Jyväskylän yliopistossa korkeimpana tutkintonaan maisterintutkinnon (88,3 %), pieni osa tohtorintutkinnon (9,5%) ja muutama kandidaatintutkinnon (2,2 %). Tutkittavien keski-ikä oli aineistossani 38 vuotta (kh = 9,22, vaihteluväli 26–64). Vastaajista 65,7 % oli naisia ja 34,3 % miehiä. Tutkittavien taustatiedot esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1*Tutkittavien kuvaaminen taustatietojen mukaisesti (n = 137)*

Tutkittavien taustatiedot		Kuvailevat tiedot	
		<i>n</i>	%
Sukupuoli (<i>n</i> = 137)	Naiset	90	65.7
	Miehet	47	34.3
Ikäryhmä (<i>n</i> = 137)	26–29-vuotiaat	23	16.8
	30–39-vuotiaat	73	53.3
	40–49-vuotiaat	22	16.1
	Yli 50-vuotiaat	19	13.9
Valmistumisvuosi JYU:sta (<i>n</i> = 137)	Ennen vuotta 2010 valmistuneet	3	2.2
	2010-2012	11	8.0
	2013-2015	43	31.4
	2016-2018	63	46.0
	2019-2021	17	12.4
Korkein JYU:ssa suoritettu tutkinto (<i>n</i> = 137)	Kandidaatintutkinto	3	2.2
	Maisterintutkinto	121	88.3
	Tohtorintutkinto	13	9.5
Oliko JYU:ssa suoritettu tutkinto ensimmäinen korkeakoulututkinto? (<i>n</i> = 137)	Kyllä	93	67.9
	Ei	44	32.1
Tiedekunta, josta valmistunut (<i>n</i> = 137)	Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	46	33.6
	Informaatioteknologia	14	10.2
	Kasvatustieteet ja psykologia	27	19.7
	Liikuntatieteellinen	19	13.9
	Matemaattis-luonnontieteellinen	19	13.9
	Kauppakorkeakoulu	10	7.3
	Kokkolan yliopistokeskus Chydenius	2	1.5
Ala, jolla työskentelee (<i>n</i> = 137)	Kasvatus- ja koulutusala	45	32.8
	Humanistinen ala	7	5.1
	Yhteiskunnallinen ala	20	14.6
	Kauppa, hallinto ja oikeustiede	14	10.2
	Luonnontieteet	8	5.8
	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	12	8.8
	Tekniikan ala	6	4.4
	Maa- ja metsätalousala	1	0.7
	Lääketiede	1	0.7
	Terveys- ja hyvinvointiala	19	13.9
	Palveluala	3	2.2
	En työskentele tällä hetkellä missään	1	0.7

Alumnirekisteri ja sen olemassa olleet asetukset määrittivät tutkimukseni osallistujajoukon, joten kohderyhmän rajausta ei ollut aukotonta ja aineistooni

päätyi tuntemattomasta syystä vuosien 2010–2019 ulkopuolella valmistuneita alumneja. Lopulta päädyin tarkastelemaan vastaajien sopivuutta kohderyhmääni osallistujien valmistumisvuoden perusteella, huolimatta siitä mikä oli vastaajan korkein suoritettu tutkinto Jyväskylän yliopistossa. Koska kyselyyni oli vastannut kolme vuoden 2019 jälkeen valmistunutta alumnia ja heillä oli tietojensa perusteella jo työelämäkokemusta, sisällytin heidät aineistooni. Samoin sisällytin aineistooni kolme ennen vuotta 2010 valmistunutta alumnia. Kaksi heistä oli suorittanut tohtorintutkinnon ja siten oletettavasti vastanneet valmistumisvuodekseen maisterintutkinnon valmistumisvuoden, ja yksi heistä oli valmistunut vuonna 2008, mikä oli tarpeeksi lähellä kohderyhmääni. Lopulta päädyin rajaamaan aineistostani pois yhden vastaajan, joka ei vastauksiensa perusteella edustanut kohderyhmääni.

5.2 Muuttujat ja mittarit

Inhimillinen pääoma. Inhimillisen pääoman mittaamisessa hyödynnettiin Ebyn ja kollegoiden (2003) kehittämää mittaria urapääoman miten-tietämyksestä. Aineistossani inhimilliseen pääomaan (kyselylomakkeessa osio nimellä ”ammattillinen ja alakohtainen osaaminen”) liittyviä kysymyksiä oli yhteensä viisi, esim. *”Etsin urallani mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen”* ja *”Minulla on monipuolista työhön liittyvää osaamista”*. Kaikkiin viiteen väittämään vastattiin samalla 5-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *”Täysin samaa mieltä”* ...5 = *”Täysin eri mieltä”*. Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .73.

Sosiaalinen pääoma. Sosiaalista pääomaa (kyselylomakkeessa osio nimellä ”verkot ja sosiaaliset suhteet työelämässä”) mitattiin Ebyn ja kollegoiden (2003) kuka-tietämykseen perustuvalla mittarilla, josta kyselylomakkeeseeni valikoitui seitsemän sosiaalista pääomaa koskevaa kysymystä. Ensimmäinen kysymys kartoitti, oliko osallistujilla ollut urallaan mentoria: *”Yksi työhön liittyvä liittyvä sosiaalinen kontakti voi olla mentori. Mentori on tavallisesti urallaan pitkälle edennyt, alallaan tai työpaikassaan ansioitunut henkilö, joka on sitoutunut tarjoamaan*

tukea ja nostetta urallesi. Mentorisi voi olla joko työnantajaorganisaatiostasi tai sen ulkopuolelta, ja hän voi olla lähiesimiehesi tai joku muu henkilö. Onko sinulla koskaan ollut mentoria?”. Tähän kysymykseen vastaajat vastasivat kyllä/ei -asteikolla.

Seuraavat kaksi kysymystä kartoittivat osallistujien organisaation sisäisten verkostojen laajuutta: *“Kollegoideni mielestä tunnen paljon ihmisiä organisaatiostamme”* ja *“Olen hyvin verkostoitunut organisaationi sisällä”*. Jätin organisaation sisäisistä verkostoista yhden alkuperäisessä Ebyn ja kollegoiden (2003) mittarissa olleen kysymyksen pois, koska se oli liian samankaltainen toisen mittariin kuuluneen kysymyksen kanssa. Loput neljä kysymystä arvioivat organisaation ulkopuolisten verkostojen laajuutta, esim. *“Minulla on laajat verkostot alalla, jolla työskentelen”* ja *“Verkostoidun säännöllisesti organisaationi ulkopuolella olevien henkilöiden kanssa”*. Kaikkiin kuuteen väittämään vastattiin 5-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *“Täysin samaa mieltä”* ...5 = *“Täysin eri mieltä”*. Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .81.

Psykologinen pääoma. Psykologisen pääoman (kyselylomakkeessa osio nimellä *“psykkinen kestävyys työelämässä”*) mittaamisessa hyödynnettiin lyhytversiota Luthansin ja kollegoiden (2007) kehittämästä psykologisen pääoman arvioinnin itsearviointilomakkeesta. Hain tutkimusluvan lomakkeen käyttöön tutkielmaani varten Mind Garden -sivustolta, joka on kansainvälinen psykologisten arviointityökalujen julkaisija.

Psykologisen pääoman eri tunnuspiirteitä (luottamus, toivo, optimismi, resilienssi) mitattiin 12 eri väittämän avulla. Väittämät 1-3 mittasivat itsetehokkuutta (esim. *“Luotan itseeni ja osaamiseeni edustaessani vastuualueeni tehtäviä palaverissa johdon kanssa”* ja *“Luotan itseeni esitellessäni asioita työkavereilleni”*). Väittämät 4-7 arvioivat osallistujan toivoa (esim. *“Tällä hetkellä koen pärjääväni työssäni varsin hyvin”* ja *“Mieleeni tulee monia tapoja saavuttaa tämänhetkiset työtavoitteeni”*). Väittämät 8-10 kuvasivat resilienssiä (esim. *“Pärjään työssäni tarpeen vaatiessa niin sanotusti ”omillani”* ja *“Selviän työssäni vaikeistakin ajoista, koska olen kohdannut vaikeuksia työssäni ennenkin”*). Viimeiset väittämät 11-12 mittasivat optimismia, (*“Näen työhön liittyvissä asioissa aina*

valoisan puolen” ja *”Olen optimistinen sen suhteen, miten työhöni liittyvät asiat tulevat tulevaisuudessa sujumaan”*). Kaikkiin väittämiin vastattiin samalla 5-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *”Täysin samaa mieltä”* ...5 = *”Täysin eri mieltä”*. Alkuperäisessä kyselyssä vastausasteikko oli 6-portainen, mutta muutin sen muiden kyselylomakkeen vastausasteikkojen mukaisesti 5-portaiseksi helpottamaan vastaamista. Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .89.

Sisäiset uratavoitteet. Sisäisten uratavoitteiden (kyselylomakkeessa sisältyy osioon *”uratavoitteet”*) mittaamisessa käytettiin Seibertin ja kollegoiden (2013) kehittämää uratavoitteiden mittaria, joka koostuu sisäisiä ja ulkoisia uratavoitteita käsittelevistä väittämistä. Sisäisiä uratavoitteita koskevia kysymyksiä oli kyselylomakkeessani yhteensä kuusi, joista viisi Seibertin ja kollegoiden (2013) mittarin mukaan, esim. *”Pidän tärkeänä, että urani antaa minulle mahdollisuuksia mielenkiintoisen työn tekemiseen”* ja *”Haluan, että työlläni on positiivinen vaikutus muihin ihmisiin tai yhteiskunnallisiin ongelmiin”*. Seibert ja hänen kollegansa (2013) kehottivat artikkelissaan täydentämään mittaria lisäkohdilla mittarin heikon reliabiliteetin vuoksi. Tästä syystä lisäsin kyselylomakkeeseeni sisäisten uratavoitteiden teorian pohjalta väittämän *”Haluan kokea urallani yhteisöllisyyttä”*, mutta päädyin poistamaan sen lopullisesta summamuuttujasta, sillä se heikensi muuttujan Cronbachin alfa -kerrointa. Kaikkiin kuuteen väittämään vastattiin kyselomakkeessa 5-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *”Täysin samaa mieltä”* ...5 = *”Täysin eri mieltä”*. Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .60.

Ulkoiset uratavoitteet. Ulkoisten uratavoitteiden (kyselylomakkeessa sisältyy osioon *”uratavoitteet”*) mittaamisessa hyödynnettiin samaa Seibertin ja kollegoiden (2013) kehittämää uratavoitteiden mittaria kuin sisäisten uratavoitteiden mittaamisessa. Ulkoisia uratavoitteita koskevia väittämiä oli kyselylomakkeessani yhteensä kuusi, joista viisi Seibertin ja kollegoiden (2013) mittarista: esim. *”Minulle on tärkeää saavuttaa urallani taloudellista menestystä”* ja *”Haluan, että urani antaa minulle korkean sosiaalisen aseman”*. Seibert ja kollegat

(2013) nostavat ulkoisten uratavoitteiden tunnuspiirteeksi myös pyrkimyksen vaikutusvaltaan organisaatiossa tai yhteiskunnassa, joten täydensin mittaria itse väittämällä *“Minulle on tärkeää saada vaikutusvaltaa organisaatiossani tai yhteiskunnassa”*. Kaikkiin kuuteen väittämään vastattiin samalla 5-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *“Täysin samaa mieltä”* ...5 = *“Täysin eri mieltä”*. Vastauksista muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .83.

5.3 Aineiston analyysi

Suoritin aineiston analyysin IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Ensimmäiseksi tutustuin aineistooni yleisellä tasolla ja tutkin sen kuvailevia tietoja tarkastaen sen muun muassa näppäilyvirheiden ja poikkeavien arvojen varalta. Havaintojeni perusteella korjasin aineistosta kaksi selkeää näppäilyvirhettä syntymä- ja valmistumisvuosien osalta. Tämän jälkeen käänsin muihin muuttujiin verrattuna käänteisellä asteikolla mitatun, sosiaalista pääomaa kartoittavan väittämän *“Minulla ei ole paljon ammatillisia verkostoja”* samalle asteikolle muiden väittämien kanssa, sillä muuttujan vahvimmat arvot kuvasivat aikaisemmin heikkoa sosiaalista pääomaa. Koska kaikkia tutkimuksessa käytettyjä muuttujia ei mitattu kyselylomakkeessa samalla asteikolla, standardoin analyysin aluksi kaikki analyysissä tarvitsemani muuttujat samanskaalaiseksi.

Standardoinnin jälkeen muodostin tutkimuksessa käyttämäni viisi keskiarvosummamuuttujaa ja arvioin niiden reliabiliteettia laskemalla kaikille summamuuttujille Cronbachin alfa -kertoimet, jotka on raportoitu alaluvussa 5.2. Cronbachin alfan ajatellaan yleisesti olevan riittävä, kun se on vähintään 0,60 (Valli, 2015, luku 10). Tutkimuksessani käytettyjen keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfa -kertoimien voidaan ajatella olevan riittävän korkeita, sillä matalin niistä oli sisäisten uratavoitteiden keskiarvosummamuuttujan kerroin 0,60 ja korkein psykologisen pääoman keskiarvosummamuuttujan kerroin 0.89.

Suoritin tutkimuskysymyksiäni koskevat analyysit lineaarisella regressioanalyysillä. Metsämuurosen (2011, luku 50) mukaan regressioanalyysi soveltuu tilanteeseen, jossa etsitään ilmiön kannalta oleellisia muuttujia tai kun verrataan selittävien muuttujien selitysvoimaa suhteessa toisiin muuttujiin. Hän esittää regressioanalyysin keskeisimmiksi oletuksiksi muun muassa muuttujien ja jäännösten normaalijakautuneisuuden, selittävien muuttujien välisten korrelaatioiden tarkistamisen multikollinearisuuden varalta sekä yksittäisten poikkeavien havaintojen huomioimisen.

Tutkimuksessa käytetyistä muuttujista muut paitsi psykologinen pääoma ja sisäiset uratavoitteet täyttivät riittävän hyvin normaalijakautuneisuusoletuksen, sillä ne olivat asteikollisesti suhteellisen symmetrisiä positiivisten ja negatiivisten havaintojensa suhteen ja valtaosa niiden sisältämistä havainnoista sijoittui keskiarvon ympärille. Lisäksi niiden manuaalisesti lasketut vinous- (*skewness*) ja huipukkuusluvut (*kurtosis*) (Metsämuuronen, 2011, luku 48.2.3) asettuivat korkeimmillaan yleisesti raja-arvona pidetyn luvun $|2|$ pintaan, kun taas sisäisten uratavoitteiden ja psykologisen pääoman kohdalla vinousluvut kohosivat jonkin verran korkeammiksi. Taulukossa 2 on nähtävillä tutkimuksessa käytettyjen muuttujien vinoudet ja huipukkuudet. Lisäksi kuvioissa 2 ja 3 on havainnollistettu standardoitujen muuttujien normaalijakaumat; kuviossa 2 selittävien urapääomamuuttujien jakaumat ja kuviossa 3 puolestaan selitettävien uratavoitemuuttujien jakaumat.

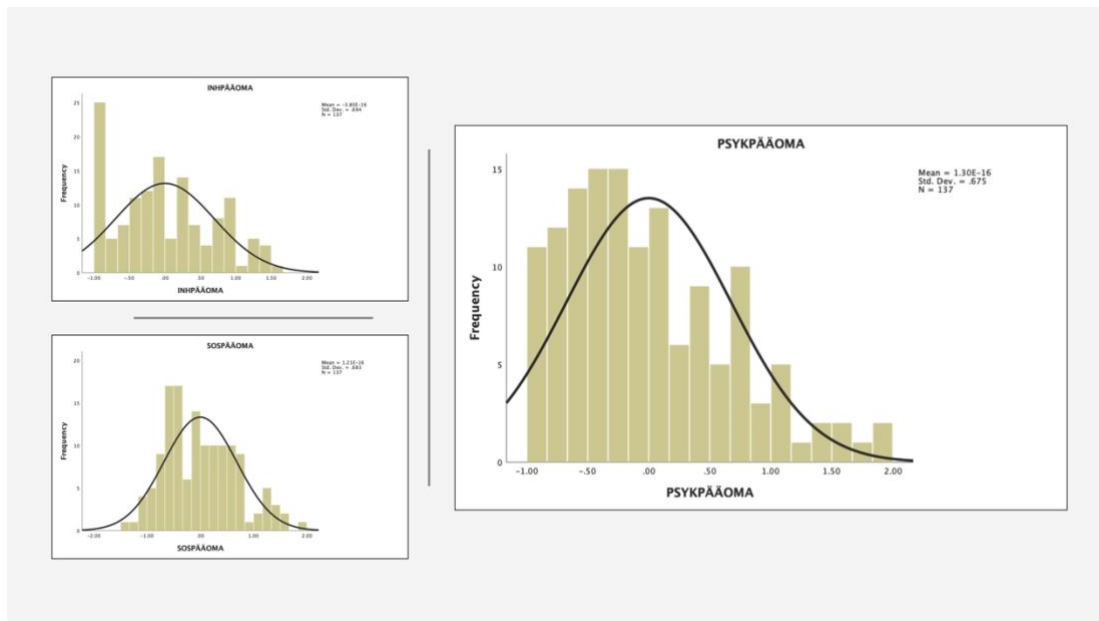
Taulukko 2

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien vinoudet ja huipukkuudet

	<i>n</i>	Vinous	Huipukkuus
Sisäiset uratavoitteet	137	4.449	-.277
Ulkoiset uratavoitteet	137	2.015	-.275
Inhimillinen pääoma	137	1.729	-2.049
Sosiaalinen pääoma	137	2.159	-.839
Psykologinen pääoma	137	3.657	-.012

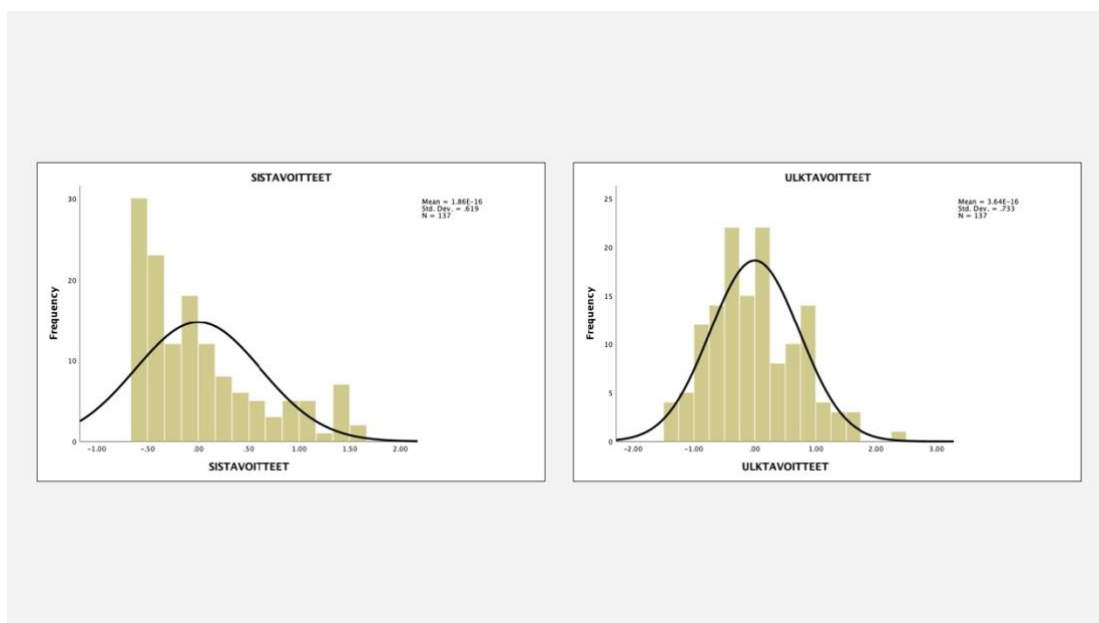
Kuvio 2

Selittävien urapääomamuuttujien normaalijakaumat havainnollistettuna (inhimillinen pääoma vasen yläreuna, sosiaalinen pääoma vasen alareuna, psykologinen pääoma oikealla)



Kuvio 3

Selittävien uratavoitemuuttujien normaalijakaumat havainnollistettuna (sisäiset uratavoitteet vasemmalla, ulkoiset uratavoitteet oikealla)



Muuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltiin sekä Pearsonin että Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimien avulla, koska kaikki muuttujat eivät olleet täysin normaalijakautuneita. Tutkin korrelaatiokertoimia Metsämuurosen (2011, luku

33.3) ohjeistuksen mukaisesti, jonka mukaan korrelaatio on kohtalainen sen ollessa 0.40–0.60, korkea välillä 0.60–0.80 ja erittäin korkea ollessaan suurempi kuin 0.80. Muuttujien väliset Spearmanin korrelaatiokertoimet on esitetty luvun 6.1 taulukossa 3. Muuttujista selittävät urapääomamuuttujat korreloivat keskenään kohtalaisesti. Sen sijaan selittävien urapääomamuuttujien ja selitettävien uratavoitteiden välillä oli vain heikko korrelaatio, lukuun ottamatta inhimillisen pääoman ja sisäisten uratavoitteiden välillä olevaa kohtalaista, lähes vahvaa korrelaatiota. Myös selitettävät uratavoitemuuttujat korreloivat keskenään heikosti.

Tarkastellessani aineistoani poikkeavien havaintojen osalta havaitsin kolme poikkeavaa havaintoa sisäisten uratavoitteiden muuttujassa sekä yhden poikkeavan havainnon ulkoisten uratavoitteiden muuttujassa. Tulkintani mukaan sisäisten uratavoitteiden muita muuttujia suurempi hajonta aiheutui vastauksien voimakkaasta ja johdonmukaisesta painottumisesta vastausasteikon toiseen ääripäähän (muuttujan vinous oikealle), minkä myötä muutamat tästä joukosta poikkeavat havainnot nousivat herkemmin esille. Tutkin sisäisten ja ulkoisten uratavoitteiden poikkeavia havaintoja tarkemmin koodaamalla muuttujista pois poikkeavat havainnot, jonka jälkeen tarkastelin muutoksien vaikutusta vertailemalla alkuperäisiä Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimia uusien muuttujien aikaansaamiin korrelaatiokertoimiin sekä myöhemmin myös vertailemalla analyysin tuloksia poikkeavien havaintojen kanssa sekä ilman niitä. Korrelaatiokertoimissa ja analyysien tuloksissa oli verrattain vain vähän eroa, joten päädyin lopulta sisällyttämään aineistooni alkuperäisen muuttujan sekä sisäisten että ulkoisten uratavoitteiden osalta.

Tarkastelin ensimmäisessä tutkimuskysymyksessäni urapääomamuuttujien yhteyttä sisäisiin uratavoitteisiin ja toisessa tutkimuskysymyksessäni urapääomamuuttujien yhteyttä ulkoisiin uratavoitteisiin. Suoritin molemmille tutkimuskysymyksille omat regressioanalyysinsä, joten analyyseissä riippuvina muuttujina olivat vuorotellen sisäiset ja ulkoiset uratavoitteet. Riippumattomina muuttujina

molemmissa tutkimuskysymyksissä olivat inhimillinen, sosiaalinen ja psykologinen pääoma. Aineiston analyysin tulokset on esitelty luvuissa 6.2 ja 6.3.

Analyysien yhteydessä laskin multikollineaarisuustarkasteluja varten jokaiselle muuttujalle VIF-arvon (*variance inflation factor*), joka kuvaa muuttujan hyvyttä osana analyysia. Mitä suurempia arvoja VIF saa, sitä enemmän regressiokertoimen varianssi kasvaa ja analyysissä voidaan epäillä multikollineaarisuustilannetta eli muuttujien liiallista korreloimista keskenään. (Metsämuuronen, 2011, luvut 50.1.5 ja 48.2.4). VIF-arvot olivat tarkasteluissani maltillisia molempien tutkimuskysymysten osalta arvojen pysytellessä lähellä lukua 1. Näin ollen kummankaan tutkimuskysymyksen osalta ei havaittu multikollineaarisuutta muuttujien välillä. Analyysini tuottamat VIF-arvot on raportoitu molempien tutkimuskysymyksien osalta luvuissa 6.2 (taulukko 4) ja 6.3 (taulukko 5).

Koska normaaliusoletus ei ollut analyysissa voimassa kaikkien käyttämieni muuttujien kohdalla ja muuttujien sisältämät poikkeavat havainnot saattavat vääristää tilastollista päättelyä, toistin molemmat lineaariset regressioanalyysit väljemmät oletukset sallivalla Bootstrap-estimoinnilla. Tähtisen ja kollegoiden (2020) mukaan Bootstrap-estimoinnissa tutkimusaineistosta muodostetaan arpoen uusia otoksia, ja lukuisten uudelleenotantojen jälkeen menetelmä pääättelee aineistosta jakauman, jonka ala- ja ylärajoille esimerkiksi 95 % eri otoksien arvoista sijoittuu. He kertovat, että Bootstrap-estimointi on sovellettavissa lähes mille tahansa arvioitavalle suurelle ja sitä voidaan käyttää analyysini kaltaisessa tilanteessa, jossa luottamusvälien luotettava määrittäminen olisi muuten haastavaa. Kerron Bootstrapin tuottamista tuloksista lisää molempien tutkimuskysymysteni osalta luvuissa 6.2 ja 6.3.

5.4 Eettiset ratkaisut

Pro gradu -tutkielmani eettisenä perustana toimii Suomen tutkimuseettisen neuvottelukunnan TENKin laatimat hyvän tieteellisen käytännön periaatteet ja arvot (aineiston keruun vaiheessa HTK, 2012; muutoin HTK, 2023). Tutkijan tulee

huolehtia, että tutkimusetiikka läpäisee koko tutkimusprosessin (Kuula, 2015, luvussa "Etiikka ja tieteen arvot") ja että tieteellinen toiminta on jokaisessa tutkimuksen vaiheessa TENKin hyvän tieteellisen käytännön (2023, s. 12) peruseriaatteiden mukaisesti luotettavaa, rehellistä, arvostavaa ja vastuullista. Huomioin tutkielmaa tehdessä myös tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvan arvon avoimesta tutkimustoiminnasta (Kuula, 2015, luvussa "Etiikka ja tieteen arvot") sekä muiden tiedeyhteisöön kuuluvien työn kunnioittamisen asianmukaisia viittauskäytäntöjä noudattamalla (TENK, 2023). Näiden hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen suojaa merkittävästi tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta (Kuula, 2015, luvussa "Etiikka ja tieteen arvot"). Seuraavaksi käyn tarkemmin läpi eettisiä ratkaisuja tutkielmani eri vaiheissa.

Tutkimukseni on toteutettu eettisiin arvoihin perustuen niin aineiston keruun kuin datan käsittelyn osalta. Aineiston keruun vaiheessa linkki kyselylomakkeeseen vastaamiseen lähetettiin yhteistyössä Jyväskylän yliopiston alumnikoordinaattorin kanssa ja kaikki viestin vastaanottaneiden alumnien vastaanottajatiedot piilotettiin sähköpostikentästä. Sähköpostiviestiin sisällytettiin saatekirje (liite 1) sekä tietosuojalomake. Pyrin antamaan alumneille saatekirjeessä riittävästi oleellista tietoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta ja osallistuminen tutkimukseeni perustui näiden annettujen tietojen pohjalta vapaaehtoisuuteen vastaajien itsemääräämisoikeutta kunnioittaen (Kuula, 2015, luvussa "Tutkittavien kohtelua määrittävät normit"). Tutkittaville kerrottiin ennen vastaamista, että vastauksia tullaan hyödyntämään ainoastaan tämän pro gradu -tutkielman tilastollista testausta varten. Tutkittavien tiedoista tallentui kyselyyn vastaamisen yhteydessä sähköposti, joiden hävittämisestä tutkimuksen valmistuttua kerrottiin henkilötieto- ja tietosuojalomakkeessa. Olen tutkijana sitoutunut noudattamaan Jyväskylän yliopiston asettamia ohjeita henkilötietojen käsittelystä.

Eettisesti toimiva tutkija käsittelee myös tutkimusaineistoa vaitiolo- ja salassapitämisen edellyttämällä tavalla (TENK, 2023, s.13–14). Datat käsittelyn vaiheessa säilytin aineistoa suojassa henkilökohtaisella verkkoasemallani käyttäjätunnuksen ja salasanan takana, eikä ulkopuolisilla ole ollut siihen

pääsyä. Huolehdin myös tutkimustuloksien esittelemisen vaiheessa tutkittavien henkilötietosuojasta, enkä nosta tutkimuksessani esille yksittäisen vastaajan tietoja. Tutkimukseni valmistuttua olen myös tutkijana sitoutunut hävittämään tutkimusaineiston asianmukaisella tavalla.

6 TULOKSET

6.1 Aineiston alustavat tarkastelut

Muuttujien väliset Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimet on esitetty taulukossa 3. Kaikki urapääomamuuttujat eli inhimillinen, sosiaalinen ja psykologinen pääoma korreloivat aineiston alustavissa tarkasteluissa positiivisesti ja erittäin tilastollisesti merkitsevästi sisäisten uratavoitteiden kanssa. Ulkoisten uratavoitteiden kanssa positiivisesti ja lähes tilastollisesti merkitsevästi korreloivat sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma. Urapääomamuuttujista kaikki eli inhimillinen pääoma ja sosiaalinen pääoma, inhimillinen pääoma ja psykologinen pääoma sekä sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma korreloivat positiivisesti ja tilastollisesti erittäin merkitsevästi toistensa kanssa. Sisäiset ja ulkoiset uratavoitteet korreloivat keskenään positiivisesti ja melkein tilastollisesti merkitsevästi.

Taulukko 3

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimet (n = 137)

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.
1.Sisäiset uratavoitteet	1.00				
2.Ulkoiset uratavoitteet	.19*	1.00			
3.Inhimillinen pääoma	.57***	.10	1.00		
4.Sosiaalinen pääoma	.31***	.21*	.40***	1.00	
5.Psykologinen pääoma	.38***	.21*	.51***	.40***	1.00

*Huom. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.*

6.2 Urapääoman yhteys sisäisiin uratavoitteisiin

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tutkin yliopistokoulutettujen uran alkuvaiheen urapääoman eri ulottuvuuksien yhteyttä uran alkuvaiheessa asetettuihin sisäisiin uratavoitteisiin. Suoritin tarkastelut lineaarisella regressioanalyysillä. Analyysin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4

Inhimillinen, sosiaalinen ja psykologinen pääoma sisäisten uratavoitteiden vaihtelua selittävinä tekijöinä (n=137)

Urapääomamuuttujat	Sisäiset uratavoitteet	VIF
	β	
Inhimillinen pääoma	.49***	1.43
Sosiaalinen pääoma	.03	1.28
Psykologinen pääoma	.10	1.39
R2	.32***	
Mallin sopivuus	F (3,133)=20,74***	

*Huom. β = standardoitu beta, R^2 = selityssaste, *** p < .001, ** p < .01, * p < .05.*

Tulokset osoittivat, että urapääoman eli ulottuvuudet selittivät tilastollisesti erittäin merkitsevästi 32 % sisäisten uratavoitteiden vaihtelusta [F (3,133) = 20,736, p < 0.001], eli uran alkuvaiheen urapääoma oli yhteydessä sisäisiin uratavoitteisiin. Urapääomamuuttujista ainoastaan inhimillisellä pääomalla oli tilastollisesti merkitsevä ja positiivinen omavaikutus sisäisiin uratavoitteisiin: mitä enemmän vastaajat raportoivat inhimillistä pääomaa, sitä vahvemiksi he myös raportoivat omat sisäiset uratavoitteensa. Muiden urapääomamuuttujien eli sosiaalisen ja psykologisen pääoman kohdalla tilastollisesti merkitseviä omavaikutuksia ei löytynyt. Analyysin toistaminen Booststrap-estimoinnilla ei tuottanut eroja tarkasteltaessa muuttujien merkitsevyyksiä, minkä vuoksi analyysin tulokset on esitetty taulukossa 4 ainoastaan estimoimattomilla malleilla.

6.3 Urapääoman yhteys ulkoisiin uratavoitteisiin

Toisessa tutkimuskysymyksessä tutkin yliopistokoulutettujen uran alkuvaiheen urapääoman eri ulottuvuuksien yhteyttä uran alkuvaiheessa asetettuihin ulkoisiin uratavoitteisiin. Suoritin tarkastelut lineaarisella regressioanalyysillä. Analyysin tulokset on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5

Inhimillinen, sosiaalinen ja psykologinen pääoma ulkoisten uratavoitteiden vaihtelua selittävinä tekijöinä (n=137)

Urapääomamuuttujat	Ulkoiset uratavoitteet	VIF
	β	
Inhimillinen pääoma	-.05	1.43
Sosiaalinen pääoma	.20*	1.28
Psykologinen pääoma	.13	1.39
R ²	.07*	
Mallin sopivuus	F (3,133) = 3.13*	

*Huom. β = standardoitu beta, R² = selitysaste, ***p < .001, **p < .01, *p < .05.*

Tulokset osoittivat, että urapääoman eli ulottuvuudet selittivät lähes tilastollisesti merkitsevästi ulkoisten uratavoitteiden vaihtelua [F (3,133) = 3.129, p < 0.028], yhteensä urapääoman eri ulottuvuudet selittivät 7 % ulkoisten uratavoitteiden vaihtelusta. Uran alkuvaiheen urapääoma oli siis heikosti yhteydessä ulkoisiin uratavoitteisiin. Urapääomamuuttujista ainoastaan sosiaalisella pääomalla oli melkein tilastollisesti merkitsevä ja positiivinen omavaikutus ulkoisiin uratavoitteisiin: mitä enemmän vastaajat raportoivat sosiaalista pääomaa, sitä vahvemiksi he myös raportoivat omat ulkoiset uratavoitteensa. Muiden urapääomamuuttujien eli inhimillisen ja psykologisen pääoman kohdalla tilastollisesti merkitseviä omavaikutuksia ei löytynyt. Bootstrap-estimointi ei tuottanut eroja muuttujien omavaikutuksien merkitsevyydessä myöskään urapääoman ja ulkoisten uratavoitteiden suhdetta tarkasteltaessa, minkä vuoksi analyysin tulokset on esitetty taulukossa 5 ainoastaan estimoimattomilla malleilla.

7 POHDINTA

Tarkastelin tutkielmassani yliopistokoulutettujen työuran alkuvaiheen urapääomaa ja sen eri sisällöllisten ulottuvuuksien yhteyttä uralle asetettuihin sisäisiin ja ulkoisiin tavoitteisiin kvantitatiivisin menetelmin. Tutkimukseni tavoitteena halusin selvittää, miten urapääoman eri ulottuvuudet eli inhimillinen, sosiaalinen ja psykologinen pääoma selittävät yliopistokoulutettujen sisäistä ja ulkoista uratavoiteorientaatiota. Samoin kuin *Direnzo ja kollegat (2015, s. 540)*, tarkastelin urapääomaa tutkimuksessani kolmen erillisen ulottuvuuden kautta, jotka kaikki kuvastavat yliopistokoulutettujen moniulotteista uraosaamista nykyaikaisella ja suomalaisen korkeakoulutukseen ja työelämään soveltuvalla tavalla. Uratavoitteita taas käsittelen tutkimuksessani *Seibertin ja kollegoiden (2013)* tavoin, jakamalla uratavoitteet sisäisiä ja ulkoisia motivaationlähteitä kartoittaen sisäisiin ja ulkoisiin uratavoitteisiin. Yhteenveto tutkimuksessa asetettujen hypoteesien toteutumisesta on nähtävillä taulukossa 6.

Taulukko 6

Hypoteesien toteutuminen tutkimuksessa

Hypoteesit ja niiden toteutuminen	Inhimillinen pääoma	Sosiaalinen pääoma	Psykologinen pääoma
H1: Urapääomamuuttajat ovat yhteydessä sisäisiin uratavoitteisiin	Saa tukea	Ei saa tukea	Ei saa tukea
H2: Urapääomamuuttajat ovat yhteydessä ulkoisiin uratavoitteisiin	Ei saa tukea	Saa tukea	Ei saa tukea

Tutkimukseni merkittävin tutkimustulos korostaa inhimillisen pääoman selkeää merkitystä yliopistokoulutettujen sisäisen uratavoiteorientaation kannalta. Sisäisten uratavoitteiden osalta siis inhimillisen pääoman ja sisäisten uratavoitteiden väliltä löydettiin vahva yhteys. Sosiaalisen pääoman ja psykologisen pääoman osalta yhteyttä sisäisiin uratavoitteisiin ei löytynyt tässä

tutkimuksessa. Oman tutkimukseni tasolla voin siis todeta, että yksilön sisäisiä uratavoitteita selittää inhimillisen pääoman lisäksi jotkin muut tekijät kuin tässä tutkimuksessa tarkastelemani sosiaalinen ja psykologinen pääoma.

Toinen nosto tutkimustuloksistani koskee sosiaalisen pääoman merkitystä yliopistokoulutettujen ulkoiselle tavoiteorientaatiolle. Ulkoisia uratavoitteita koskevassa tarkastelussa sosiaalisen pääoman ja ulkoisten uratavoitteiden väliltä löydettiin viitteitä antava yhteys, mutta tämä yhteys ei kuitenkaan ollut tilastollisella tasolla yhtä yleistettävä kuin inhimillisen pääoman yhteys sisäisiin tavoitteisiin. Inhimillinen pääoma ja psykologinen pääoma eivät sen sijaan olleet tutkimuksessani yhteydessä ulkoisiin uratavoitteisiin. Tästä päätellen myös yksilön ulkoisia uratavoitteita selittää suurimmaksi osaksi sosiaalisen pääoman lisäksi jotkin muut tekijät kuin tarkastelemani urapääoman eri muodot.

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimustulokseni inhimillisen pääoman yhteydestä sisäisiin uratavoitteisiin puhuu laadukkaiden jatkuvan oppimisen palveluiden tärkeyden puolesta ja syventää ymmärrystä yksilöiden henkilökohtaisen osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyen, alleviivaten yhteiskunnallisesti ajankohtaista osaamisen merkitysten muutosta (Nyyssölä & Leveälahti, 2019) sekä jatkuvan oppimisen roolia kestävämmän työelämän rakentamisessa (Isopahkala-Bouret, 2022). Yksilön näkökulmasta ajankohtaiseksi tarkastelun kohteeksi nousevat osaamis- ja koulutus pääoman rinnalla myös asenteelliset valmiudet, kuten sisäinen yritteliäisyys ja omien voimavarojen kestävä käyttäminen (Larjovuori ym., 2015) sekä itsetuntemuksen tuomien oppien todellinen jalostaminen osaksi oman uran johtamista. Aikaisempi uratutkimus on osoittanut sisäisen motivaation kiistattoman merkityksen esimerkiksi yksilön identiteetti prosessille, oppimis- ja kouluttautumishalulle, työsuoriutumislle ja hyvinvoinnille (esim. Luyckx ym., 2017; Seibert ym., 2013; Wang & Chen, 2022; Vansteenkiste ym., 2006) Tutkimukseni tuottaa uutta tietoa tarkastelemalla sisäistä tavoiteorientaatiota ammatillisen profiloitumisen, osaamisen sekä koulutuksen näkökulmasta ja

syventää siten keskustelua yksilöiden merkityksellisten urapolkujen johtamisesta myös organisaatioiden ja yhteiskunnan tasolla.

Tulosten perusteella voidaan päätellä, että yksilön investointi jatkuvaan oppimiseen kouluttautumisen ja osaamisen hankkimisen kautta edistää aktiivista henkilökohtaiseen urasuunnitteluun liittyvää itsereflektointia. Tätä väitettä tukee Grecon ja Kraimerin (2020) toteamus siitä, että suuntautuminen esimerkiksi tietylle urapolulle, toimialalle, työpaikkaan tai -rooliin kehittää yksilön sisäisten uratavoitteiden muodostumista ammatillisten normien sisäistämisen ja ammattialaan samaistumisen kautta. Siirtymässä koulutuksesta työelämään akateemisen oppimisympäristön tuoma laaja sivistys, opiskelijan henkilökohtainen ammatillinen oppimisprosessi sekä jatkuva tiedon ja osaamisen hankkimisen omaksuminen voi auttaa korkeakoulutettua tekemään valmistuessa sisäisesti merkityksellisiä uravalintoja esimerkiksi alaan, organisaatioon tai työn luonteeseen liittyen (Vermeulen & Schmidt, 2008). Yliopistokoulutetut tekevät tavallisesti myös kognitiivisesti stimuloivaa, haastavaa sekä positiivisesti yhteiskuntaan vaikuttavaa työtä, minkä voidaan ajatella viittaavan siihen, että he kokevat kehittävän työn henkilökohtaisesti tyydyttävänä (Greco & Kraimer, 2020).

Organisaatiokontekstissa organisaation kehittäminen työntekijöiden sisäisiä tavoitteita palvelevaksi vaatii syvällisempää muutosta erityisesti organisaation urajohtamisen sekä työ- ja oppimiskulttuurin saralla, mutta myös uusien osaajien houkuttelussa. Luthans ja Youssef (2004) nostavat inhimillisen pääoman johtamisen välineeksi organisaatiokontekstissa harkitun rekrytoinnin, koulutuksen ja kehityksen merkityksen sekä hiljaisen tiedon jakamisen, mutta tutkimukseni perusteella näiden HR-prosessien luonnetta tulisi harkita syvällisemmin sisäistä uratavoiteorientaatiota tukeväksi. Huomionarvoista on muistaa, että yksilöt ohjautuvat urallaan omien toiveiden ja uratavoitteiden mukaisesti, eivätkä niinkään organisaation urajohtamisen prosessien kautta (Sullivan & Baruch, 2009). Omistautuminen työlle tapahtuu sisäisen uratavoiteorientaation omaavilla työntekijöillä jatkuvan oppimisen ja kasvun kautta ja onkin esitetty, että vain sisäisiä uratavoitteita omaavilla henkilöillä

kokemus organisaation uraprosesseista olisi positiivisesti yhteydessä työssä suoriutumiseen (Wang & Chen, 2022). Näin ollen voidaan olettaa, että sisäisen motivaation asettaminen HR-prosessien keskiöön olisi kannattavaa myös organisaation tuottavuuden ja menestymisen kannalta.

Vaikka jatkuvan oppimisen keskustelua värittää nykyään uusliberalismi, joka sysää oppimisen vastuuta yksilölle (Volles, 2016), ei ihmistä tulisi silti redusoida yhteiskunnan kovenevassakaan kilpailussa vain kilpailukykyä palvelevaksi kykypääomakoneeksi (Heikki, 2022). Jatkuvan oppimisen ideologiaan kuuluu kuitenkin kiistämättä ajatus siitä, että yksilön tulisi tavoitella aina uusia taitoja yhteiskunnan ja työelämän mukaan (Saari, 2016). Tutkimustulokseni herättävät kuitenkin uuden ajatuksen laadukkaiden jatkuvan oppimisen palveluiden kehittämisestä yksilön henkilökohtaista kehittymistä tukevaan suuntaan. Kestävä osaaminen syntyy tavoiteltavien arvojen pohjalta, eikä koulutuksen roolia arvomaailman kehittäjänä voi kiistää (Konst ym., 2019). Esitän tutkimustuloksiini nojaten, että yhteiskunnan tarjoamien koulutus- ja oppimismahdollisuuksien pitäisi uuden tiedon jakamisen ohella tarjota osallistujille enemmän mahdollisuuksia uuden osaamisen henkilökohtaisen merkityksen tunnistamiseen yksilön oman kehittymisen ja urapolun kannalta. Askeleita tähän suuntaan ollaan jo otettu, sillä jatkuvan oppimisen tahtotila ja osaamisen tunnistamisen merkitys näkyy Suomessa esimerkiksi vuonna 2022 lanseeratun Osaaminen näkyviin -viikon kautta (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, ei pvm.) sekä vuosien 2021–2024 aikana kehitteillä olevan jatkuvan oppimisen digitaaliseen palvelukokonaisuuden kautta, jonka tavoitteena on koota yhteen Suomen koko koulutustarjonta, ohjauspalvelut ja tieto työmarkkinoista ja tuoda ne kaikkien saataville (Opetus- ja kulttuuriministeriö, ei pvm.).

Tutkimukseni toisena merkittävänä tutkimustuloksena havaittiin viitteitä antava yhteys sosiaalisen pääoman ja ulkoisten uratavoitteiden välillä. Tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimuksien kanssa, jotka ovat esittäneet sosiaalisen pääoman lisäävän yksilön etuja työmarkkinoilla ja tarjoavan lisäarvoa esimerkiksi yksilön uralla etenemiselle ja palkkakehitykselle (esim. Defillippi &

Arthur, 1994; Singh ym., 2009; Lai ym., 1998; Forret & Dougherty, 2004). Samaan aikaan on myös arvioitu, että uransa alkuvaiheessa olevat ammattilaiset voivat asettaa ulkoisia tavoitteita, koska haluavat vahvistaa sosiaalista samaistumistaan oman ammattiryhmänsä ominaispiirteisiin (Greco & Kraimer, 2020). Tutkimustulos saa pohtimaan kriittisesti sosiaalisten suhteiden ja ulkoisten tavoitteiden välistä suhdetta sekä ulkoisten uratavoitteiden merkitystä työelämässä sisäisten tavoitteiden rinnalla.

Ulkoisten uratavoitteiden tunnistamista ja merkitystä urajohtamisessa voidaan pitää ristiriitaisena, sillä ulkoinen uratavoiteorientaatio ei nojaa yksilön omaan toimijuuteen vaan ulkoiseen kontrolliin (Deci & Ryan, 2000). Ulkoiseen kontrolliin, kuten sosiaaliseen paineeseen tai statukseen nojaava uratoimijuus voi kuitenkin selittää tutkimuksessani sosiaalisen pääoman liittymistä ulkoisten tavoitteiden asettamiseen. Ulkoisesti motivoituneet ihmiset verkostoituvat todennäköisemmin muiden kanssa kilpailuhenkisistä syistä (Wang & Chen, 2022, s.4), vaikka toisaalta verkostoitumisen syitä tutkittaessa on myös todettu, että objektiivisen uramenestyksen taustalla on usein verkostoituminen muiden ihmisten auttamisen vuoksi tai yksinkertaisesti velvollisuus verkostoitumiseen (Porter ym., 2023). Nähdäkseni tulokset alleviivaavat sosiaaliseen pääomaan kuuluvien kykyjen tärkeyttä oman uran johtamisessa; esimerkiksi kyky kohdata erilaisia ihmisiä, jakaa omaa osaamista ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa ovat välttämättömiä myös ulkoisia uratavoitteita tavoitellessa. Lisäksi tutkimustulos antaa mielestäni jollain tasolla viitteitä sosiaalisen pääoman yhteydestä valtaan ja statukseen. Tämän voidaan ajatella kuvastavan hyvin aikamme henkeä, jossa sosiaalinen media ja näkyvyys näyttelevät merkittävää roolia vaikuttavan ja myyvän henkilöbrändin rakentamisessa (esim. Taloussanomat, 2022).

Työelämässä ja yhteiskunnassa sisäisen tavoiteorientaation rinnalla myös ulkoinen tavoiteorientaatio pitäisi tunnustaa ja sitä kohti pyrkimiselle pitäisi tarjota selkeämpiä reittejä ja mahdollisuuksia. Vaikka sisäisen tavoiteorientaation merkitys yksilön hyvinvoinnille on kiistaton, voi sisäisen uraorientaation omaava yksilö omata kuitenkin myös ulkoisia tavoitteita tai toisinpäin. Työelämässä erityisesti ulkoisen uratavoiteorientaation omaaville

yksilöille mahdollisuus vahvojen sosiaalisten siteiden luomiseen on tärkeää, sillä ne tarjoavat todennäköisemmin pääsyn uralla tarvittavaan tietoon, resursseihin ja tuovat ulkoisia uratavoitteita edistävää näkyvyyttä ja vaikutusvaltaa (Seibert ym., 2001). Organisaatioiden tulisi kuulla myös yksilöiden ulkoiset uratavoitepyrkimykset paremmin ja niille tulisi tarjota kehittämismahdollisuuksia esimerkiksi tarjoamalla mentorointisuhteita uransa alkuvaiheessa oleville (Singh ym., 2009). Tämä voi olla palkitsevaa myös työnantajalle, sillä ulkoisten uratavoitteiden saavuttaminen voi lisätä tyytyväisyyttä omaa urakehitystä kohtaan ja sitouttaa työntekijää työtilanteeseensa (Seibert ym., 2013). Yhteiskunnan tasolla sosiaalinen media, työelämäkontekstissa erityisesti LinkedIn, tarjoaa yksilöille verkostoitumismahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia näkyvyyteen ja sosiaalisen vaikutusvallan saavuttamiseen.

7.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteettitarkasteluilla tutkija pyrkii arvioimaan, mittaako tutkimus sitä mitä on tarkoituskin, kun taas reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin; ulkoinen validiteetti kuvaa tutkimuksessa tehdyn mittauksen yleistettävyyttä ja sisäinen validiteetti viittaa enemmänkin tutkimuksen sisällölliseen tarkoituksenmukaisuuteen. (Metsämuuronen, 2011, luku 7.3) Luotettavuuden tarkastelun näkökulmasta tutkimukseni vahvuuksina voidaan pitää erityisesti jo aiemmin tutkimuksellisesti testattujen mittareiden hyödyntämistä sekä tutkimuksen menetelmällistä läpinäkyvyyttä ja huolellisuutta.

Tutkielmani aineisto käsitti 137 Jyväskylän yliopistosta valmistunutta alumnia eri koulutus- ja toimialoilta. Vallin (2015, luku 9) mukaan regressioanalyysissä käytetyssä otoksessa havaintoja tulisi olla 10–20ertainen määrä selitettäviin muuttujiin nähden ja otoskoon tulisi olla vähintään 50. Tältä osin tutkielmassani hyödynnetty 137 vastaajan aineisto tukee tutkimuksen

ulkoista validiteettia ja sen voidaan ajatella olevan riittävän suuri luotettavan tutkimustiedon tuottamiseksi. Toisaalta ulkoista validiteettia heikentää joltain osin kuitenkin tutkimukseni suuri vastaajakato, sillä kyselyn saaneista 886 alumnista vain 138 eli 15,6 % täytti kyselyn. Tutkimuksen katoanalyysissä tulisi erityisesti huomioida, edustavatko vastaamatta jättäneet jotakin tiettyä ryhmää, joka saattaisi olla tärkeä tutkimuksen yleistettävyyden kannalta (Metsämuuronen, 2011, luku 48.1). Näin ollen on oleellista tutkia tarkemmin, miten otokseni näyttäytyy suhteessa tutkimukseni ulkopuolella olevaan perusjoukkoon.

Kyselyyni vastaajista 65,7 % oli naisia. Vertaan tätä prosenttilukua naisten suorittamien korkeakoulututkintojen määrään; vuosina 2010–2021 kaikista Suomessa suoritetuista yliopistotutkinnoista naiset suorittivat 218 197 yliopistotutkintoa ja miehet 155 532 (Tilastokeskus, 2023). Näin ollen naisten enemmistö tutkimuksessani on suhteellisen linjassa sen kanssa, paljonko kyseisinä vuosina korkeakoulusta valmistuneita naisia on työelämässä kaiken kaikkiaan. Otoksessani painottuvat lisäksi humanistiset, yhteiskuntatieteelliset ja kasvatusalat, sillä yhteensä 47,4 % vastaajista työskenteli vastaamishetkellä kasvatus- ja koulutusalailla tai yhteiskuntatieteellisellä alalla ja yhteensä 53,3 % vastaajista oli valmistunut joko humanistis- yhteiskuntatieteellisestä tai kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnasta. Näin ollen tuloksia ei voi yleistää koskettamaan samalla tavoin luonteeltaan erityyppisiä aloja eikä myöskään aloja ja urapolkuja, joita ei voi opiskella Jyväskylän yliopistossa (esim. lääketiede, oikeudellinen ala tai maanpuolustus).

Toinen tutkimukseni ulkoista validiteettia heikentävä asia on tutkimuksen kohderyhmän haasteellinen rajaaminen uransa alkuvaiheessa oleviin yliopistokoulutettuihin. Tässä tutkimuksessa uran alkuvaiheessa oleva korkeakoulutettu määriteltiin henkilöksi, joka oli suorittanut joko kandidaatin-, maisterin- tai tohtorintutkinnon vuosina vuosien 2000–2021 aikana (137 vastaajasta 135 vuosien 2010–2021 välillä). Vastaajien antamista tiedoista ilmeni, että osa vastaajista oli vastannut valmistumisvuodekseen maisterintutkinnon suorittamisvuoden ja osa tohtorintutkinnon suorittamisvuoden. Tämä

vastauksien ristiriitaisuus johtunee siitä, etten ollut tarkentanut kyselylomakkeessa valmistumisvuotta koskevaa kysymystä suoritettun tutkinnon osalta, mikä aiheutti tulkintaeroja vastaushetkellä. Voidaan myös kiinnittää huomiota siihen, mitä työuralla tutkimuksessani tarkoitetaan. Esimerkiksi vastaajista 9,5 % oli suorittanut tohtorintutkinnon, jonka tutkinnollinen tarkoitus on tavallisesti alakohtaisen osaamisen syventäminen. Näin ollen tutkimustulokset olisivat voineet olla varmemmin yleistettäviä uransa alkuvaiheessa oleviin, jos otoksesta olisi rajattu pois tohtorintutkinnon suorittaneet henkilöt.

Kohderyhmän rajaamisen ja työuran määrittelyn kannalta on tärkeää huomioida myös vastaajien laaja ikäjakauma (vaihteluväli 26–64 -vuotta) sekä ajallemme tyypillinen tapa kouluttautua useampaan kertaan. Vastaajista 30 % oli yli 40-vuotiaita ja 31,2 % ilmoitti, ettei Jyväskylän yliopistossa suoritettu tutkinto ollut heidän ensimmäinen korkeakoulututkintonsa. Näin ollen osa heistä oli vastaamishetkellä todennäköisesti jo luomassa uutta urapolkua toisen tutkinnon myötä. Myös työelämäkokemuksen määrä vaihteli aineistossa 0–36 vuoden välillä, mikä viittaa siihen, että osa vastaajista oli ottanut huomioon valmistumisen jälkeisiä työelämävuosia koskevassa kysymyksessä myös ennen valmistumista hankitun työelämäkokemuksen. Näin ollen tuloksia ei voi suorilta yleistää esimerkiksi nuoreen, joka on päässyt suoraan toiselta asteelta yliopistoon opiskelemaan ja valmistunut korkeakoulusta tavoiteajassa ilman aikaisempaa työkokemusta.

Tutkimukseni sisäistä validiteettia tukee tutkimukseni kohteena olevien ilmiöiden olemassa oleva tutkimuksellinen ja teoreettinen tausta. Kuvailen tutkimuksessani käytettyjä mittareita ja niiden muokkauksia tarkemmin luvussa 5.2. Kaikki kyselylomakkeessa hyödyntämäni mittarit ovat tutkimuksellisesti testattuja. Pohdin kuitenkin lyhyiden, vain viisi kysymysten sisältävien inhimillisen pääoman sekä sisäisten uratavoitteiden mittareiden kohdalla, olisiko mittareiden ulkopuolelle voinut jäädä joitakin ilmiöiden kannalta oleellisia näkökulmia. Koska mittareista ei ollut saatavilla suomalaisia versioita psykologisen pääoman mittaria lukuun ottamatta, jouduin suomentamaan

kysymykset, mikä on voinut joissain kysymyksissä vaikuttaa hieman kysymyksen muotoiluun ja sitä kautta vastaajien tulkintaan.

Tutkimuksen reliabiliteetin kannalta oleellista on tutkimuksen kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Valli, 2015, luku 10). Olen tavoitellut tutkimukseni jokaisessa vaiheessa järjestelmällisyyttä, huolellisuutta ja läpinäkyvyyttä eri tutkimusvaiheiden raportoinnin osalta. Tutkimuksessani käytettyjen mittareiden luotettavuutta tukevat riittävän hyvät Cronbachin alfa-kertoimet (0.60–0.89). Ainoastaan sisäisten uratavoitteiden keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin jäi alle 0.70 sen ollessa juuri 0.60. Olen pyrkinyt tutkimukseni menetelmällisissä tarkasteluissa tiedostamaan ja huomioimaan oletusten poikkeamien ja omien valintojeni vaikutuksia tutkimustuloksiin esimerkiksi toistamalla analyysin väljemmät oletukset sallivalla Bootstrap-estimoinnilla sekä tekemällä erilaisia rinnakkaisia tarkasteluja tutkimuksen eri vaiheissa.

7.3 Jatkotutkimushaasteet

Tutkimustuloksistani jalostuu useita mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Tutkimustulokseni herättivät esimerkiksi pohtimaan urapääoman ja uratavoitteiden välistä kausaalisuussuhdetta sekä niiden ajallista vaikutusta toisiinsa. Jatkossa olisi hyödyllistä tarkastella pitkittäistutkimusasetelmalla myös sitä, miten uran alussa asetetut uratavoitteet selittävät uran ensimmäisten vuosien aikana kehittyntä urapääomaa. Tässä tutkimuksessa mitattiin yliopistokoulutettujen urapääomaa ja uratavoitteita vain yhtenä ajankohtana, joten tutkimus ei tuottanut tietoa kyseisten muuttujien kausaalisuussuhteesta. Lähtökohtaisesti uratavoitteita voidaan ajatella urakäyttäytymistä voimakkaasti muokkaavana tekijänä, joten kysymyksenasettelun voisi kääntää toisin päin ja tarkastella ilmiötä pidemmällä aikavälillä. Lisäksi olisi mielenkiintoista tarkastella tarkemmin erityisesti hieman vielä ristiriitaisena näyttäytyvää sosiaalisen pääoman ja ulkoisten uratavoitteiden välistä kausaalisuussuhdetta ja selvittää, toimivatko ulkoiset uratavoitteet sosiaalisen pääoman luomisen

motiivina vai syntyykö ulkoinen tavoiteorientaatio enemmän sosiaalisten suhteiden ja verkostojen luomisen tuloksena.

Tutkimustulokseni korostavat myös inhimillisen pääoman ja sisäisten uratavoitteiden välillä olevaa yhteyttä. Inhimillistä pääomaa käytetään kuitenkin nykyään kattokäsitteenä laajasti yhteiskunnallisille resursseille, sivistykselle ja osaamiselle, joten se sisältää monia eri ulottuvuuksia ja tulkinnallisia eroja. Jatkossa inhimillistä pääomaa voisi tutkia syvällisemmin esimerkiksi muodostamalla sen eri ulottuvuuksista faktorirakenteita ja tutkimalla tarkasteluissa saatujen eri ulottuvuuksien suhdetta sisäisiin uratavoitteisiin. Näin mahdollistuisi analyttisempi tarkastelu koulutuksellisen ja osaamisperustaisen pääoman suhteesta sisäiseen uratavoiteorientaatioon ja sen muodostumiseen.

Suomalaisten korkeakoulutettujen urapääomaa ja uratavoitteita olisi syytä tutkia myös laajemmin eri yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tuottama urapääoma opiskelijoille voi olla hyvin erilaista, johtuen niiden painotuseroista käytännön ja teorian välillä. Lisäksi urapääoman ja uratavoitteiden suhdetta olisi syytä tarkastella laajemmin eri aloilla. Tämän tutkimuksen osallistujista yli puolet (53,3 %) oli valmistunut humanistis-yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta tai kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnasta, joten siinä mielessä otos painottaa ihmistieteellisiä ja yhteiskunnallisia aloja. Tulkintani perusteella on kuitenkin mahdollista, että eri alat kehittävät urapääoman eri osa-alueita dynaamisemmin kuin toiset alat, ja että eri aloilla yksilölähtöisen ja proaktiivisen uraosaamisen kehittäminen näyttäytyy eri tavoin.

Viimeiseksi, tutkimukseni perusteella ei voida tehdä päätelmiä ensimmäisen korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja toisen tai useamman korkeakoulututkinnon suorittaneiden urapääoman ja uratavoitteiden suhteen eroista eikä myöskään eri tasoisten tutkintojen (kandidaatin-, maisterin- ja tohtorin tai liseniaatintutkinto) tuottamista eroista urapääoman ja uratavoitteiden väliselle suhteelle. Toisen korkeakoulututkinnon hankkineen urapääoma ja uratavoitteet voivat näyttäytyä hyvin erilaisin painotuksin kuin

ensimmäisen korkeakoulututkinnon suorittaneen urapääoma ja uratavoitteet uran alkuvaiheessa. Olisi mielenkiintoista myös tietää, tuottavatko eri tasoiset tutkinnot erilaista urapääomaa siirtymässä koulutuksesta työelämään. Lisäksi vertailua olisi syytä tehdä myös miesten ja naisten sekä eri ikäisten kohdalla.

Urapääoma on suomalaisessa korkeakoulu- ja työelämä tutkimuksessa suhteellisen tuore tapa hahmottaa yliopistokoulutettujen moniulotteista uraosaamista. Tutkimustuloksieni perusteella yliopistokoulutettujen urapääoman johtamisessa olisi tulevaisuudessa tärkeää kiinnittää enemmän huomiota sisäisen tavoiteorientaation huomioimiseen ja kehittämiseen niin yksilöiden urasuunnittelussa kuin osana työelämän ja yhteiskunnan jatkuvan oppimisen palveluita. Arvioin sisäisen tavoiteorientaation merkityksen kasvavan tulevaisuudessa jatkuvan oppimisen rinnalla, sillä uudet sukupolvet kaipaavat työuralta enemmän sisäistä merkityksellisyyttä ja omakohtaisuutta vanhempiin sukupolviin verrattuna.

LÄHTEET

Aarresaari. (ei pvm.). *Valmistuneet työelämässä.*

<https://www.aarresaari.net/valmistuneet-tyoelamassa/>

Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>

Accenture. (2014, 27.helmikuuta). *Accenture Research Finds ‘Career Capital’ is Key to Success: Differentiated skills help professionals realize goals; vast majority embrace change.* <https://newsroom.accenture.com/news/accenture-research-finds-career-capital-is-key-to-success.htm>

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013).

Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>

Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: The mediating role of employability skills. *Higher Education Research and Development*, 40(2), 293–308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Boat, A. A., Miranda, A., & Syvertsen, A. K. (2022). Enhancing education and career pathways through peer and near-peer social capital. *Journal of Youth and Adolescence*, 51(7), 1287–1304. <https://doi.org/10.1007/s10964-021-01540-x>

Brandt, T., Gomes, J. F. S., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? A multicultural comparison between three European countries. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja*, 3, 263–289.

Caballero, G., Álvarez-González, P., & López-Miguens, M. J. (2020). How to promote the employability capital of university students? Developing and validating scales. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 45(12), 2634–2652. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807494>

- Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 372–384.
<https://doi.org/10.1177/1548051816680558>
- Chamandy, M., & Gaudreau, P. (2019). Career doubt in a dual-domain model of coping and progress for academic and career goals. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 155–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.008>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
<https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761–777.
<https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Direnzo, M., Greenhaus, J., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/job.1996>
- Duberley, J., & Cohen, L. (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 187–197.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.005>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 44(4), 599–614.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708.
<https://doi.org/10.1002/job.214>

- Fearon, C., Nachmias, S., McLaughlin, H., & Jackson, S. (2018). Personal values, social capital, and higher education student career decidedness: A new 'protean'-informed model. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 43(2), 269–291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1162781>
- Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2002). A balanced scorecard approach to networking: A guide to successfully navigating career changes. *Organizational Dynamics*, 31(3), 245–258. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00112-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00112-2)
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437. <https://doi.org/10.1002/job.253>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). The role of career adaptability and future orientation on future goals in refugees. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 272–286. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1865874>
- Greco, L. M., & Kraimer, M. L. (2020). Goal-setting in the career management process: An identity theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 40–57. <https://doi.org/10.1037/apl0000424>
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity Jr, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815–829. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- Hanhimäki, E., Vähäsantanen, K., & Rantanen, J. (2021). Toimijuuden ja identiteetin yksilölliset ja sosiaaliset painotukset korkeakoulutettujen urapoluilla. *Aikuiskasvatus*, 41(4), 319–332. <https://doi.org/10.33336/aik.112753>
- Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults: Personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. *Journal of Career Development*, 42(5), 431–445. <https://doi.org/10.1177/0894845315572019>

- Heikki, H. (2022). Elinikäisen oppimisen sisällöstä kamppailevat monet merkitykset. *Aikuiskasvatus*, 42(4), 322–324.
<https://doi.org/10.33336/aik.125311>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hu, S., Shen, X., Creed, P. A., & Hood, M. (2020). The relationship between meritocratic beliefs and career outcomes: The moderating role of socioeconomic status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103370.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103370>
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K., & Mauno, S. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265–282. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1346-y>
- Hyvönen, K., Adenius-Jokivuori, M., Tirronen, M., & Fedlt, T. (2017). Palkkioiden ja optimistisuuden yhteys henkilökohtaisiin työtavoitteisiin. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 204–220.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48–61. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7)
- Isopahkala-Bouret, U. (2022). Jatkuva oppiminen on lupaus paremmasta tulevaisuudesta. *Aikuiskasvatus*, 42(4), 268–269.
<https://doi.org/10.33336/aik.125282>
- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. (ei pvm.). *Osaaminen näkyviin*. Opetus- ja kulttuuriministeriö & työ- ja elinkeinoministeriö.
<https://jotpa.fi/fi/ajankohtaista/osaaminen-nakyviin/>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>

- Järnlström, M., Brandt, T., & Rajala, A. (2020). The relationship between career capital and career success among Finnish knowledge workers. *Baltic Journal of Management*, 15(5), 687–706. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2019-0357>
- Kilponen, K., Takkunen, A., Tsupari, H., Auvinen, E., Huhtala, M., & Feldt, T. (2020). Johtotehtäviin liittyvien huolenaiheiden yhteydet urasuunnitelmiin ja työtavoitteisiin korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla. *Hallinnon Tutkimus*, 39(1), 21–35. <https://doi.org/10.37450/ht.98076>
- Komulainen, K., Hirvonen, I., Kaskes, K., Kasanen, K., & Siivonen, P. (2019). Asiantuntijoita, monitaitoisia ja akateemisia yrittäjiä: yliopisto-opiskelijoiden asemoituminen akateemisuuteen, työllistettävyyteen ja yrittäjyyteen. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 122–137. <https://doi.org/10.33336/aik.82982>
- Konst, T., Scheinin, M., & Kairisto-Mertanen, L. (2019). Korkeakoulutuksen uudistuva koulutusrooli. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 20(5), 57–65. <https://journal.fi/akakk/article/view/84524>
- Kozhevnikov, A. (2021). Career capital in global versus second-order cities: Skilled migrants in London and Newcastle. *Human Relations (New York)*, 74(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0018726720952857>
- Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Lai, G., Lin, N., & Leung, S-Y. (1998). Network resources, contact resources, and status attainment. *Social Networks*, 20(2), 159–178. [https://doi.org/10.1016/S0378-8733\(97\)00012-9](https://doi.org/10.1016/S0378-8733(97)00012-9)
- Lam, S. S. K., Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 129–136. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.002>
- Larjovuori, R-L., Manka, M-L., & Nuutinen, S. (2015). *Inhimillinen pääoma: työhyönteintia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?* Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>
- Lee, J. Q., McInerney, D. M., Liem, G. A. D., & Ortiga, Y. P. (2010). The relationship between future goals and achievement goal orientations: An

- intrinsic–extrinsic motivation perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), 264–279. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2010.04.004>
- Lindström Johnson, S., Blum, R. W., & Cheng, T. L. (2014). Future orientation: A construct with implications for adolescent health and wellbeing. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26(4), 459–468. <https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0333>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Research Permission. Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12), Self-Rater Short Form. *Tutkimuslupa haettu Mind Garden -sioustolta*. https://www.mindgarden.com/psychological-capital-questionnaire/740-pcq-new-research-permission.html?search_query=psychological+capital&results=17
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/job.507>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luyckx, K., Duriez, B., Green, L. M., & Negru-Subtirica, O. (2017). Identity processes and intrinsic and extrinsic goal pursuits: Directionality of effects in college students. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(8), 1758–1771. <https://doi.org/10.1007/s10964-016-0626-8>

- Mackay, M. (2017). Professional development seen as employment capital. *Professional Development in Education*, 43(1), 140–155. [https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/19415257.2015.1010015](https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/19415257.2015.1010015)
- McInerney, D. M. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 141–151. <https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000026610.18125.a3>
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: e-kirja opiskelijalaitos* (2. laitos, 1. painos). International Methelp.
- Mäki-Fränki, P., Kokkinen, A., & Obstbaum, M. (2021, 17. joulukuuta). Suomen uuden pitkän aikavälin ennusteen mukaan kasvu näyttää entistä vaisummalta. *Euro & talous*. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2021/5/suomen-uuden-pitkan-aikavalin-ennusteen-mukaan-kasvu-nayttaa-entista-vaisummalta/>
- Nurmi, J. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1–59. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- Nyyssölä, K., & Leveälahti, S. (2019). *Osaaminen 2035: osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia*. (Raportit ja selvitykset 2019:3). Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf
- Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. (ei pvm.). *Aarresaari-verkoston valtakunnallinen uraseurantakysely: maistereiden uraseuranta 2017–2022*. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWM3MjBiOTItNmIwNi00ZTFiLWEzMzQtOTE2NTNkOTczODQ0IiwidCI6IjkyMDczODlkLTQ0YjgtNDcxNi05ZGEyLWw0ZTNhY2YwMzBkYiIsImMiOiJh9>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (ei pvm.). *Jatkuvan oppimisen digitalisaatio -ohjelma*. <https://okm.fi/digipalvelut-ja-ohjelma>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö & yhteistyökumppanit. (julkistettu 9.12.2022) *Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia 2030: maailman osaavimman ja sivistyneimmän kansan kotimaaksi*. Valmisteltu opetus- ja

kulttuuriministeriön, korkeakoulujen johdon, henkilöstön ja opiskelijoiden sekä sidosryhmien edustajien yhteistyönä.

https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/22fd6ebf-1a3a-cdf3-b14d-4aa32bf2aaf0/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf?t=1670581872127

- Porter, C. M., Woo, S. E., Alonso, N., & Snyder, G. (2023). Why do people network? Professional networking motives and their implications for networking behaviors and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103856. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103856>
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463–485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297–311. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005>
- Rowold, J., & Kauffeld, S. (2009). Effects of career-related continuous learning on competencies. *Personnel Review*, 38(1), 90–101. <https://doi.org/10.1108/00483480910920732>
- Saari, A. (2016). Elinikäinen oppiminen ja yksilöivä valta. *Aikuiskasvatus*, 36(1), 4–13. <https://doi.org/10.33336/aik.88470>
- Salomaa, R., & Mäkela, L. (2017). Coaching for career capital development: A study of expatriates' narratives. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(1), 114–132.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schutz, P. A. (1991). Goals in self-directed behavior. *Educational Psychologist*, 26(1), 55–67. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2601_4

- Seginer, R. (2009). *Future orientation : Developmental and ecological perspectives*. Springer Science & Business Media.
<http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/24081/1/29.pdf>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
<https://doi.org/10.2307/3069452>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182.
<http://dx.doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/a0030882>
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most?: The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56–67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Taloussanommat. (2022, 1. syyskuuta). *Oman osaamisen brändäys epäilyttää suomalaisia – asiantuntijat listaavat keskeiset hyödyt*.
<https://www.is.fi/taloussanommat/porssi/lehdistotiedote/sp-69949705/>
- Tilastokeskus (2023). *Opiskelijat ja tutkinnot. Yliopisto-opiskelijat ja tutkinnot (Kansallinen koulutusluokitus 2016, 2001–2022). Kaikki suoritettut yliopistotutkinnot vuosien 2010–2021 aikana kaikissa Suomen yliopistoissa, kaikki koulutusalat ja koulutusasteet*. [StatFin-tilastotietokanta]. Tilastokeskus.
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_opiskt/statfin_opiskt_pxt_136b.px/
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education & Training (London)*, 59(4), 338–352.
<https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. (Tutkimuseettisen

neuvottelukunnan ohje).

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023).

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita* (2.painos). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/149687/Tilastollisen_aineiston_k%C3%A4sittelyn_ja_tulkinnan_perusteita_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen* (2. painos). PS-kustannus.

Van Emmerik, I. J. H. (2004). The more you can get the better: Mentoring constellations and intrinsic career success. *Career Development International*, 9(6), 578–594. <https://doi.org/10.1108/13620430410559160>

Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), 19–31.

https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4

Vermeulen, L., & Schmidt, H. G. (2008). Learning environment, learning process, academic outcomes and career success of university graduates. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 33(4), 431–451.

<https://doi.org/10.1080/03075070802211810>

Vesa, A-M. (2021, 13. joulukuuta). *Sitran seitsemän suositusta kohti elinikäisen oppimisen Suomea*. Sitra. <https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-seitseman-suositusta-kohti-elinikaaisen-oppimisen-suomea/>

Volles, N. (2016). Lifelong learning in the EU: Changing conceptualisations, actors, and policies. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 41(2), 343–363. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.927852>

Wang, L., & Chen, Y. (2022). Success or growth? Distinctive roles of extrinsic and intrinsic career goals in high-performance work systems, job crafting,


and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 135, 103714.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103714>

Wiese, B. S., & Salmela-Aro, K. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of work–family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 490–497. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.007>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake ja sen saateteksti



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Työuran alkuvaiheen uraosaaminen ja uralle asetetut tavoitteet

Arvoisat JYU:n alumnit,

Teidän ajatuksenne omasta työurastanne ovat minulle ohjausalan maisteriopiskelijana ja pro gradu – tutkielman tekijänä hyvin kiinnostavia, mutta erityisesti niistä hyötyy koko yhteiskunnallinen jatkuvan oppimisen järjestelmä.

Teen tutkimusta työuran alkuvaiheessa koetun urapääoman yhteydestä uralle asetettuihin tavoitteisiin, joten kartoitan tässä kyselyssä yliopistokoulutettujen työuran alkuvaiheen uraosaamista ja uralle asetettuja tavoitteita. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti vain pro gradu –tutkielman tilastollista testausta varten. Voitte tutustua tutkimuksen henkilö- ja tietojasuojakäytänteisiin sähköpostin mukana tulleesta liitteestä.

Kysely koostuu pääasiassa "rasti ruutuun" kysymyksistä, joihin vastaaminen vie keskimäärin 5 min. Tarvittaessa voitte keskeyttää kyselyn täyttämisen ja lähettää jatkamislinkin omaan sähköpostiin. Toivon, että vastaisitte kyselyyn 17.12.2021 mennessä.

Jokainen vastaus on minulle hyvin arvokas. Vastaa myös mielelläni mahdollisiin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin ja ajastanne kiittäen,

Jemina Puputti
Ohjausalan ja erityispedagogiikan maisteriopiskelija, JYU
jemina.j.puputti@student.jyu.fi

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

Muu / En halua kertoa

2. Syntymävuosi

Vuosisiluku muodossa VVVV.

KOULUTUS

3. Valmistumisvuosi Jyväskylän yliopistostaVuosisiluku muodossa VVVV. **4. Korkein Jyväskylän yliopistossa suorittamasi tutkinto**

- Kandidaatintutkinto
- Maisterintutkinto
- Tohtorintutkinto

5. Tiedekunta, josta valmistuit

- Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
- Informaatioteknologian tiedekunta
- Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta
- Liikuntatieteellinen tiedekunta
- Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
- Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu
- Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

6. Oliko Jyväskylän yliopistossa suorittamasi tutkinto ensimmäinen korkeakoulututkintosi?

- Kyllä
- Ei

7. Oletko suorittanut toisen korkeakoulututkinnon Jyväskylän yliopistossa suorittamasi korkeakoulututkinnon jälkeen? Valitse korkein suorittamasi tutkinto.

- Alempi korkeakoulututkinto, amk
- Alempi korkeakoulututkinto, yliopisto
- Ylempi korkeakoulututkinto, amk
- Ylempi korkeakoulututkinto, yliopisto
- Licensiaatin tai tohtorintutkinto
- En ole suorittanut toista korkeakoulututkintoa

8. Oletko osallistunut johonkin koulutukseen Jyväskylän yliopistossa suorittamasi tutkinnon jälkeen? Valitse

seuraavista kaikki koulutukset, joihin olet osallistunut.

- Työvoimakoulutus
- Kansanopistojen yleissivistävä tai ammatillinen koulutus
- Kansalais- ja työväenopistojen yleissivistävä koulutus
- Kesäyliopistojen tarjoamat kurssit
- Työnantajani järjestämä työelämäkoulutus
- Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot
- Avoimen yliopiston opinnot
- Ammattikorkeakoulun järjestämä täydennys- tai erikoistumiskoulutus
- Yliopiston järjestämä täydennys- tai erikoistumiskoulutus
- Muu, mikä?
- En ole osallistunut mihinkään edellä olevista

TYÖLLISTYMINEN

9. Kuinka monta vuotta olet ollut työelämässä valmistumisesi jälkeen?

10. Kuinka monta työnantajaa sinulla on ollut valmistumisesi jälkeen? Laske mukaan myös nykyinen työnantajasi.

- 0
- 1
- 2-3
- 4-5
- 6-7
- 8-9
- 10-11
- 12 tai enemmän

11. Kuinka monta erillistä työ- tai virkasuhdetta sinulla on ollut valmistumisesi jälkeen? Laske mukaan myös nykyinen työsuhteesi.

- 0
- 1

- 2-3
- 4-5
- 6-7
- 8-9
- 10-11
- 12 tai enemmän

12. Oletko toiminut valmistumisesi jälkeen yrittäjänä tai ammatinharjoittajana?

- Kyllä
- En

TÄMÄNHETKINEN TILANNE TYÖELÄMÄSSÄ

13. Millä alalla työskentelet tällä hetkellä?

- Kasvatus- ja koulutusala
- Humanistinen ala
- Yhteiskunnallinen ala
- Kauppa, hallinto ja oikeustiede
- Luonnontieteet
- Tietojenkäsittely ja tietoliikenne
- Tekniikan ala
- Maa- ja metsätalousala
- Lääketiede
- Terveys- ja hyvinvointiala
- Palveluala
- En työskentele tällä hetkellä missään

14. Mikä on tehtävänimikkeesi nykyisessä työ- tai virkasuhteessasi?

15. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten nykyisen päätyösi luonnetta?

- Tutkimus
- Opetus tai kasvatus
- Johto- ja esimiestehtävät
- Konsultointi tai koulutus
- Asiakas- tai potilastyö
- Markkinointi ja myynti
- Suunnittelu-, kehitys- tai hallintotehtävät
- Viestintä- ja mediatyö
- Taiteellinen työ
- Lainopillinen työ
- Kirkollinen työ
- Rahoituksen ja taloushallinnon tehtävät

16. Arvioi, mitä työtehtävien vaativuustasoa nykyinen päätyösi vastaa

- Vastavalmistuneiden ja lähtötason työtehtäviä
- Lähtötasoa korkeampia keskitason tehtäviä
- Vaativia asiantuntija- ja esimiestehtäviä

17. Palkkasi nykyisessä työsuhteessasi?

- Alle 2000
- 2000-3000
- 3000-4000
- 4000-5000
- 5000-6000
- Yli 7000

TYÖURAN ALUN URAOSAAMINEN

AMMATILLINEN JA ALAKOHTAINEN OSAAMINEN

18. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omia kokemuksiasi?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Etsin urallani mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on monipuolista työhön liittyvää osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pysyn ajan tasalla oman alani ajankohtaisista trendeistä ja kehityksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin säännöllisesti uusia koulutus- ja kehitysmahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivitän säännöllisesti työhöni liittyvää osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERKOSTOT JA SOSIAALISET SUHTEET TYÖELÄMÄSSÄ

19. Yksi työhön liittyvä liittyvä sosiaalinen kontakti voi olla mentori. Mentori on tavallisesti urallaan pitkälle edennyt, alallaan tai työpaikassaan ansioitunut henkilö, joka on sitoutunut tarjoamaan tukea ja nostetta urallesi. Mentorisi voi olla joko työnantajaorganisaatiostasi tai sen ulkopuolelta, ja hän voi olla lähiesimiesi tai joku muu henkilö. Onko sinulla koskaan ollut mentoria?

Kyllä

Ei

20. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omia kokemuksiasi?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Kollegoideni mielestä tunnen paljon ihmisiä organisaatiostamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen hyvin verkostoitunut organisaationi sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on laajat verkostot alalla, jolla työskentelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereideni mielestä tunnen paljon ihmisiä organisaation ulkopuolelta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoidun säännöllisesti organisaationi ulkopuolella olevien henkilöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla ei ole paljon ammatillisia kontakteja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PSYKKINEN KESTÄVYYS TYÖELÄMÄSSÄ

21. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omia kokemuksiasi?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Luotan itseeni ja osaamiseeni edustaessani vastuualueeni tehtäviä palavereissa johdon kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan siihen, että minulla on annettavaa keskusteltaessa organisaation strategiasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan itseeni esitellessäni asioita työkavereilleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos jäisin työssäni jumiin jonkin asian kanssa, keksisin monta keinoa päästä asiassa eteenpäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tällä hetkellä koen pärjääväni työssäni varsin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mieleeni tulee monia tapoja saavuttaa tämänhetkiset työtavoitteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tällä hetkellä saavutan itselleni asettamani työtavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pärjään työssäni tarpeen vaatiessa niin sanotusti "omillani"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selviän töissäni yleensä voittajana stressaavistakin asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selviän työssäni vaikeistakin ajoista, koska olen kohdannut vaikeuksia työssäni ennenkin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen työhön liittyvissä asioissa aina valoisan puolen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen optimistinen sen suhteen, miten työhöni liittyvät asiat tulevat tulevaisuudessa sujumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
URATAVOITTEET					
22. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omia ajatuksiasi?					
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minulle on tärkeää saavuttaa urallani taloudellista menestystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää, että muut näkevät minun menestyvän urallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Haluan, että minut nähdään organisaatiossani vahvana osajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan, että urani antaa minulle korkean sosiaalisen aseman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää, että muut eivät pidä uraani epäonnistuneena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää saada vaikutusvaltaa organisaatiossani tai yhteiskunnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää jatkaa jatkuvaa oppimista ja kasvua koko urani ajan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän tärkeänä, että urani antaa minulle mahdollisuuksia mielenkiintoisen työn tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kerryttää kokemusta laajasti erilaisista töistä ja työtehtävistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää kehittää ammatillista osaamistani koko työurani ajan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan, että työlläni on positiivinen vaikutus muihin ihmisiin tai yhteiskunnallisiin ongelmiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää kokea yhteisöllisyyttä urallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Mitä muuta haluaisit kertoa itsellesi asettamista uratavoitteista? Mitä sinulle tärkeää jäi ehkä vielä kysymättä?					
//					