

Niina Martikainen

TYÖURAT  
PERUSKOULUN PÄÄTTÄMISESTÄ  
KESKI-IÄN KYNNYKSELLE

Pro gradu-tutkielma  
syyslukukausi 2004  
Kasvatustieteen laitos  
Jyväskylän yliopisto

Martikainen, Niina. TYÖURAT PERUSKOULUN PÄÄTTÄMISESTÄ KESKI-IÄN KYNNYKSELLE

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto kasvatustieteen laitos. 2004. 104 sivua. Julkaisematon.

Perinteisesti työuraa on tarkasteltu uraputkena uran vakaisuuden, uravaiheiden tai työmotivaation kannalta yksilön tai ympäristön näkökulmasta (mm. Super 1958, Sinisalo 1986). Työelämän muutokset ovat kuitenkin vaikeuttaneet työuran ennustettavuutta ja muuttaneet työn merkitystä yksilölle. Tässä tutkielmassa on perehdytty 1960-luvulla syntyneiden jyvaskyläläisten työurien muotoutumiseen peruskoulun päättämisestä ja keskiasteen koulutusvalinnoista keski-ikäisen kynnykselle. Tutkimusongelmien avulla kuvataan työuran ulkoisia ja sisäisiä piirteitä sekä näiden yhteyttä. Pääpaino on uran vakaisuudessa sekä sen yhteydessä työhön sitoutumiseen, eli tyytyväisyyteen työhön ja omaan työuraan liittyviin valintoihin. Lisäksi selvitettiin yksilöllisistä työuran hallintastrategioista myöhemmässä elämänvaiheessa tehtyjen koulutusasteen noston ja ammatin vaihtamisen yhteyttä työuraan.

Tutkimuksen aineisto on osa Jorma Kuusisen Elämäkulku - tutkimusprojektin pitkäaikaisaineistoa. Tutkielman lähtökohta oli vuonna 1984 kerätyt tiedot koulutusvalinnoista peruskoulun päättämisen jälkeen. Varsinainen työuria koskeva tieto saatiin vuosien 1991 ja 2002 kyselytutkimusten aineistoista. Näin 1990-luvun alun taloudellisen laman vaikutukset työuriin tulivat esiin myös tutkimuksessa. Aineiston kuvailuun ja selittämiseen käytettiin SPSS 12.0- ohjelmistoa

Tutkimuksen tulosten mukaan työuran vakaisuus on yksilön kannalta pysyvä ilmiö, ei vain työelämään siirtymiseen liittyvä ilmiö. Sen sijaan uran vakaisuuden ja työhön sitoutumisen välillä ei todettu olevan yhteyttä. Ulkoisen uran piirteistä erityisesti koulutusasteen yhteys työhön sitoutumiseen oli merkittävä, korkeampi koulutusaste lisäsi työhön sitoutumista. Alan vaihto ja koulutusasteen nosto vaikuttivat positiivisesti työhön sitoutumiseen, tyytyväisyyteen työhön. Siten koulutusmahdollisuuksien ja yksilön joustavuuden merkitys korostuu.

Asiasanat: urakehitys, koulutusvalinnat, elämäntyyli, työikä, työmotivaatio

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 YHTEISKUNNALLISET MUUTOKSET	7
2.1 Koulutuksen muutokset	7
2.2 Työelämän muutokset	10
3 KOULUTUS	14
3.1 Koulutuksen valinta	14
3.2 Koulutukseen osallistuminen	16
3.3 Koulutuksesta työelämään siirtyminen	18
3.4 Koulutuksen merkitys työuralle	19
4 TYÖURA	21
4.1 Työuran tarkastelusuunnat	21
4.2 Työuralinjat eli ulkoinen ura	23
4.2.1 Työuran dikotomiat	23
4.2.2 Uratypologiat	24
4.3 Sisäinen ura	25
4.3.1 Työnteon motiivit ja työhön sitoutuminen	25
4.3.2 Työhön kohdistuvat asenteet ja työhön sitoutuminen	26
4.3.3 Työelämän muutosten yksilölliset hallintastrategiat	28
5 TYÖURA ELÄMÄNKULUSSA	30
5.1 Elämänkulku	30
5.2 Levinsonin elämänvaiheet ja työ	31
5.3 Superin uravaiheet	35
5.4 Uraperspektiivi ja kulumisperspektiivi	36
5.5 Ura polkuna	37
5.5.1 Työmarkkinapolku	37
5.5.2 Monimuotoinen ura	37
6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	42
6.1 Tutkimustehtävät	42

6.2	Tutkimusaineisto	42
6.3	Tutkimuksen muuttajat	44
6.3.1	Koulutus- ja työurien muuttajat	45
6.3.2	Ulkoisen ja sisäisen uran yhteyden tutkimiseen käytetyt muuttajat	47
6.3.3	Yksilöllisten uran hallintakeinojen mittarit	48
6.4	Tilastollinen tietojen käsittely	48
6.5	Tutkimuksen luotettavuus	49
6.5.1	Kato tutkimusaineistossa	50
6.5.2	Valittujen muuttajien luotettavuus	53
7	TULOKSET	55
7.1	Koulutusurat	55
7.1.1	Koulutusvalinnat peruskoulun päättyessä	55
7.1.2	Koulutusasteet ja -alat	57
7.1.3	Siirtymä koulutuksesta työelämään	62
7.2	Työura	64
7.2.1	Ammattialat ja -asemat	64
7.2.2	Uran vakaisuus	66
7.2.3	Työurien sisäiset piirteet	69
7.3	Ulkoisen ja sisäisen uran yhteydet	74
7.4	Työuran yksilölliset hallintastrategiat	77
7.4.1	Nuoruuden valinnat työuran muovaajina	77
7.4.2	Yksilölliset hallintastrategiat työelämän muutostilanteissa	79
8	POHDINTA	83
8.1	Työurien muotoutuminen	83
8.2	Tutkimusprosessin rajoitteet	86
8.3	Jatkotutkimusaiheita	88
	LÄHTEET	90
	LIITTEET	95

# 1 JOHDANTO

Laajimmassa ja perinteisimmässä mielessä työura ymmärretään yksilölle kertyneiden työkokemusten sarjana. Perinteisesti ura on rajautunut yhteen organisaatioon, tiettyihin työtehtäviin ja asemiin. Näitä määrittävät yksilön ikä, virka tai toimi, persoonallisuuden piirteet sekä arvot ja oppimistyyli. Niiden avulla on voitu ennustaa uran ongelmakohdat ja määritellä kehittämisalueet, kuten Superin (1957, 1990) uravaihetorioissa. (Ruohotie 2000, 206.)

Elinkeinorakenteen muutos ja erityisesti 1990-luvun alun taloudellinen lama vaikuttivat työmarkkinoihin, ja erityisesti nuorten asema työmarkkinoilla muuttui epävarmaksi. Epätyypillisten työsuhteiden määrä on kasvanut. Suomalaisista 1960-luvulla syntyneet olivatkin työmarkkinoiden murrosikäpolvi, vuosikymmenen alussa syntyneet olivat laman alkaessa jo työmarkkinoilla, kun taas vuosikymmenen lopulla syntyneiden pääsy työmarkkinoille lähes tukkeutui (mm. Suikkanen, Linnakangas & Karjalainen, 1999a). Tämän tutkielman tarkoituksena onkin saada kuvaa jyväskyläläisten 1960-luvulla syntyneiden ihmisten työurien muotoutumisesta peruskoulun päättämisestä keski-ään kynnykselle. Työmarkkinoiden epävarmuuden vuoksi työura ei ole ollut ennustettava, kuten Superin uravaihetoria olettaa.

Koulutukseen osallistuminen ja koulutuksen merkitys työuralle on kasvanut. Koulutusasteesta on tullut merkittävä tekijä työuran vakaudelle, ja siten koulutus jakaa suomalaisetkin erilaisiin asemiin työmarkkinoilla. Nuoruuden koulutusvalintojen lisäksi kehittynyt aikuiskoulutusjärjestelmä on kasvattanut koulutusmahdollisuuksia eri elämänvaiheissa. Tosin perhetaustan vaikutus koulutusvalintoihin on todettu useissa tutkimuksissa (mm. Kuusinen 1986).

Yksilön kannalta työ on keskeinen osa elämää, mm. Levinsonin mukaan (1978) työ sijoittaa yksilön sosioekonomisesti. Asenteet ja työhön kohdistuvat asenteet ovat muuttuneet, ja työn piirteiden arvostus vaihtelee mm. yhteiskunnallisten tilanteiden mukaan (Kasvio 1994). Samalla työhön sitoutuminen on muuttunut.

Tutkimustehtävät jakautuvat kolmeen osaan. Ensimmäinen kuvaa tutkittavien työurien ulkoisia ja sisäisiä piirteitä. Tutkittavien hankkiman koulutuksen ja ammattialojen sekä -asemien kuvaamisen lisäksi tarkoituksena on kuvata työhön sitoutumista kahden aspektin, henkisen ja aineellisen, kautta. Henkinen näkökulma sisältää työn kiinnostavuuden lisäksi työn tyydyttävyyden, jossa elämänkaarinäkökulma korostuu.

Aineellinen on puolestaan tyytyväisyys työstä saatavaan palkkaan. Toinen tutkimustehtävä käsittelee ulkoisen ja sisäisen uran yhteyttä, onko mm. uran vakaudella vaikutusta työhön sitoutumiseen, kuten esim. Mikkonen (1997) on todennut. Kolmas tutkimuslinja pyrkii selvittämään nuoruuden valintojen sekä yksilöllisen työuran hallintastrategioiden vaikutusta työuraan.

Tutkimuksen aineisto muodostuu professori Jorma Kuusisen Elämäntutkimusprojektin aineistosta. Vuonna 1984 selvitettiin tutkittavien peruskoulun jälkeiset koulutusvalinnat sekä koulumenestystä. Koulutukseen ja työuraan liittyviä asioita kysyttiin sekä vuoden 1991 että vuoden 2002 kyselyissä, joten näin saatiin pitkäaikaistutkimuksellinen näkökulma työurien muotoutumiseen. Vuonna 1991 kyselyyn osallistui 437 ja vuonna 2002 411 tutkittavaa.

Pitkäaikaistutkimus mahdollistaa sen, että työuraa tarkastellaan muuttavana, kehittyvänä ilmiönä. Tiedot tutkittavien perhetaustasta, lahjakkuudesta sekä koulutusvalinnoista antavat tarpeellista taustatietoa itse tutkittavan ilmiön, työurien, muotoutumiselle. Näin mahdollistuu paitsi yksilöiden välisten erojen, myös työuraan liittyvien muutosten seuraaminen.

## **2 YHTEISKUNNALLISET MUUTOKSET**

Viimeisten vuosikymmenien aikana suomalainen yhteiskunta on muuttunut postmoderniksi yhteiskunnaksi. Muutoksessa voidaan erottaa kolme tekijää. Globalisaatio ja kansainvälistyminen ovat yhdessä kasvavan informaatioteknologian kanssa laajentaneet ihmisten tiedonsaantia oman elämänympäristön ulkopuolelle. Tietokin on kontekstuaalista, joten ihmisen omaa refleksiivisyyttä vaaditaan entistä enemmän. Perinteiden asema ja merkitys ovat vähentyneet, ja ne eivät enää ohjaa yksilön käyttäytymistä. Yksilöllistyminen ja omien valintojen tekeminen onkin korostunut. (Antikainen 1998, 198; Giddens 1996, 83-84 .)

Globalisoituva talous vaatii entistä enemmän osaamista. Oppimisesta onkin tullut keskeisempi ja laajemmalle yhteiskuntaelämään ulottuva tekijä. Elinikäisen oppimisen keskeisin ajatus on osaamisen pakko, koska työelämässä pärjäämiseen tarvitaan osaamista. (Antikainen 1998, 199.)

Suomalaista yhteiskuntaa kosketti 1990-luvun alussa Suomen itsenäisyyden ajan syvin taloudellinen lama, jonka vaikutukset ulottuivat markkinatalouden ja työelämän lisäksi koko hyvinvointivaltion rakenteisiin. Työttömyys, konkurssit, pankkikriisi ja julkisen sektorin taloudelliset ongelmat aiheuttivat myös sosiaalisia ongelmia. Kansalaisten polarisoituminen menestyjiin ja häviäjiin näkyy myös työmarkkinoilla.

### **2.1 Koulutuksen muutokset**

Koulutusta on ohjannut Suomessa ideaali koko kansan sivistämisestä ja tasa-arvoisuudesta. Viimeisen vuosikymmenen aikana on tämä meritokratian ideologia hiipumassa. Uusliberalistinen ajattelu on murtamassa tasa-arvoista koulutusta ja koko hyvinvointivaltion perusteita. (Rinne 2003, 152, 154.)

Koulutuksen tasa-arvo ei ole toteutunut. Kuusinen (1986) toteaaakin koulumenestystä, lahjakkuutta ja sosiaalista taustaa koskevassa tutkimuksessaan, että varmin tausta menestymiselle ovat hyvin koulutetut, suurituloiset vanhemmat. Tutkimuksessa käytettiin lahjakkuuden mittarina ITPA-testiä, koulumenestyksen mittarina tutkittavien peruskoulun 9 luokan joulutodistuksia, ja vanhempien sosiaalista asemaa. Muuttujat jaettiin kaikki kolmeen luokkaan, alimpaan, keskimmäiseen ja ylimpään. Lahjakkuus ja koulumenestys ovat yhteydessä toisiinsa eri tavoin eri sosiaaliluokassa. Keskimmäisessä sosiaaliluokassa lahjakkuuden yhteys koulumenestykseen oli vahvin. Ylimmässä sosiaali-

luokassa lahjakkaimmat menestyivät hyvin, mutta lahjattomuuskaan ei ollut este menestymiselle. Alimmassa luokassa taas lahjakkaimpia oli eniten huonoimmin menestyneissä, ja lahjattomuus oli este koulumenestykselle. Näin suomalaisessakin yhteiskunnassa koulutus sisältää eri yhteiskuntaluokkien selektoivia uusintamismekanismeja. (Kuusinen 1986.)

Taloudellinen lama vaikutti ratkaisevasti koulutuksen resursseihin. Valtion koulutusmäärärahoja leikattiin, mikä heijastui kaikille koulutuksen tasoille rationaalisoinnin vaatimuksena. Samaan aikaan kuitenkin koulutuksen merkitystä kansakunnan taloudellisen kehityksen välineenä alettiin korostaa. Ammatillista aikuiskoulutusta on kehitetty, ja ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen roolia teknologisten ja taloudellisten innovaatioiden tuottajana on painotettu. (Antikainen 1998, 99-100.)

Ammatilliset tutkinnot uudistuivat 1990-luvun lopulta lähtien vuoteen 2001 mennessä. Kaikista aikaisemmin 2-3-vuotisista tutkinnoista tuli asteittain kolmivuotisia, ja opintojen työelämävastaavuutta korostettiin. Uudistus laski jonkin verran ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoja, koska uudistuva koulutus toteutettiin silloisen, myöhemmin väistyvän, opistoasteen resursseilla. Uusiin tutkintoihin sisältyy vähintään puoli vuotta, eli 20 opintoviikkoa, työssäoppimista. Tavoitteena on antaa laajat ammatilliset perusvalmiuden alan eri tehtäviin, ja työpaikoilla toteutettavien jaksojen avulla pyritään helpottamaan opiskelijoiden siirtymistä työelämään. Samoin näyttökokeilla pyritään lähentämään koulutus- ja työelämää. Uudistetuissa tutkinnoissa näyttökokeilla pyritään varmistamaan tutkinnon suorittaneen teoreettisen ja käytännön osaaminen, ja samalla näyttökokeet toimivat koulutuksen laadun arviointimenetelmänä. Ammatillinen tutkinto antaa myös mahdollisuuden jatkaa opintoja mm. ammattikorkeakouluissa. (Opetusministeriön nuorisopoliittinen tiedote 1998.)

Suomessa korkea-asteen koulutus muodostuu kahdesta sektorista; ammattikorkeakouluista ja yliopistoista. Ammattikorkeakoulujen kokeiluvaihe alkoi vuonna 1991. Kokeiluvaiheessa väliaikaiset ammattikorkeakoulut toimivat ammatillisen oppilaitosjärjestelmän sisällä. Vuonna 1996 aloittivat toimintansa ensimmäiset vakinaiset ammattikorkeakoulut, ja vuoteen 2002 mennessä kaikki manner-Suomen ammattikorkeakoulut on vakinaistettu. Vuonna 2003 niitä oli 29 eri puolella Suomea, lisäksi Ahvenanmaalla toimii Högskolan på Åland sekä sisäisainministeriön alainen Poliisiammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulu-uudistuksen myötä opistoasteen koulutus toisen asteen ja korkea-asteen väliltä hävisi. (Ammattikorkeakoulukoulutus.)



Ammattikorkeakoulut ovat luonteeltaan monialaisia ja alueellisia korkeakouluja, joiden tehtävänä on kouluttaa ammatillispainotteisia korkeakoulututkinnon suorittaneita asiantuntijoita työelämän ja sen kehittämisen tehtäviin. Opiskelu on käytännöllisemmin suuntautunutta kuin yliopistoissa. Ammattikorkeakouluissa korostuu alueellinen kehittäminen yhteistyössä pienten ja keskisuurten yritysten kanssa. (Koulutuspolitiikka Suomessa.)

Yliopistoissa toiminnan lähtökohtana on tutkimuksen ja opetuksen yhteys. Yliopistojen perustehtävänä on harjoittaa tieteellistä tutkimusta ja antaa siihen perustuvaa opetusta. Yliopistoissa voidaan suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä jatkotutkintoja. (Koulutuspolitiikka Suomessa.)

Aikuiskoulutusta alettiin systemaattisesti kehittää 1970-luvulla. Periaatteena oli luoda joustava koulutusjärjestelmä, jossa kaikilla kansalaisilla on mahdollisuus opiskella eri elämän vaiheissa. Kehittämistyön kautta aikuiskoulutus alkoi voimakkaasti laajeta. 1980-luvulle asti aikuiskoulutus muodostui lähinnä vapaa sivistystyön oppilaitoksista. Kehittämistyön myötä aikuisten tutkintoon johtavan koulutuksen ja täydennyskoulutuksen tarjonta on laajentunut. (Koulutuspolitiikka Suomessa.)

Erityisesti 1990-luvulla yliopistojen aikuiskoulutus on kasvanut, mm. avoimen yliopisto-opetuksen kasvun myötä. Myös ammattikorkeakoulujen aloittaminen toi uuden aikuiskoulutustarjonnan, joka on kasvanut ammattikorkeakoulujen vakiintuminen myötä. 1990-luvun alun taloudellinen lama ja työttömyyden kasvu lisäsi työvoimapolitiista aikuiskoulutusta.

Koulutuksen merkityksen kasvu, tuotantorakenteen muutokset sekä työelämän kiristyneet vaatimukset näkyvät Suomessa harjoitetussa koulutuspolitiikassa. Erityisesti on keskitytty nuorten koulutusmahdollisuuksien kehittämiseen. Koulutuksen yhteyttä työvoimapolitiikkaan on korostettu, eli koulutuksella, erityisesti ammatillisella koulutuksella, on pyritty tuottamaan osaavaa henkilökuntaa muuttuvien työmarkkinoiden tarpeisiin (Mikkonen 1997, 2).

Työvoiman koulutus- ja ammattitaidosta on tullut entistä oleellisempi kilpailukyvyyn tekijä, erityisesti korkeiden kustannustasojen teollisuusmaissa. Teollisuusmaat suuntautuvat yhä enemmän tietointensiiviseen kasvuun. Osaamispääoma ei kuitenkaan muodostu pelkästään muodollisesta koulutuksesta, vaan myös opitun tiedon siirtämisestä käyttöön. Yksilön kannalta olennaista on mahdollisuudet kartoittaa osaamispääomaa koko eliniän ajan. (Kasvio & Nieminen 1999, 140.)

Koulutustason kohoaminen on ollut Suomessa huomattavasti nopeampaa kuin tuotannon asettamat vaatimukset. Ilmeisesti valtiollinen koulutuspolitiikka on kohottanut koulutustasotavoitteita työelämän vaatimuksia nopeammin. Tosin uudet alat ja ammattivaatimukset olivat vielä 1970-luvun massatyöttömyyden aikana ajankohtaisia, mutta 1990-luvun tilanteessa vaatimusten laatu on erilainen. (Suikkanen, Linnakangas & Karjalainen 1999b.)

## 2.2 Työelämän muutokset

Siirryttäessä postmoderniin yhteiskuntaan ovat yksilöllistyminen ja erilaistuminen korostuneet. Samoin valtiokeskeisyys vähenee. Työmarkkinoilla merkittäviä muutoksia ovat olleet teknologinen kehitys, josta etenkin informaation kasvu on muuttanut sekä työn sisältöä että luonnetta. Kasvava globaali kilpailu on johtanut yritysten kiristyvään kilpailuun. Seurauksena on ollut mm. yritysten uudelleen sijoittaminen, mikä on siirtänyt työpaikkoja ja työntekijöitä paikkakunnista, valtioista ja maanosista toiseen. Työnteko on samalla muuttunut, työnteon muodot, kuten työaikakäytännöt, ovat monipuolistuneet ja joustavoituneet sekä työn vaatimukset kasvaneet (Nätti 1998, 48, 49). (Careers encyclopedia 1997, 61.)

Elinkeinorakenteen muutos on vaikuttanut työelämän rakenteeseen. Maa- ja metsätalouden osuus on pienentynyt, kun taas palveluelinkeinon osuus on kasvanut. Uutena alana tietoa tuottava ja käsittelevä lohko on jatkuvasti kasvanut viimeisten vuosikymmenien aikana. Elinkeinorakenteen muutokseen on liittynyt kiinteästi kaupungistuminen. Toimialojen ja ammattirakenteiden kohdalla teknisen ja taloudellishallinnollisen alan johtotyö lisääntyy, kun taas teollisuuden ja alkutuotannon ruumiillisen työn osuus pienenee. (Lehtisalo 2002, 220-221)

Väestön ikääntyminen vaikuttaa myös työelämään. Työssä jaksamiseen ja työelämässä pysymiseen on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota. Samalla osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyviä tekijöitä painotetaan. Oman haasteensa työelämälle tuo myös ympäristöasioiden korostuminen.

Aikaisemmin Suomi oli vakaan työllisyyden maa, jossa työmarkkinat nojasivat sekä miesten että naisten kokoaikaiseen työssäkäyntiin. Palkkatyöjärjestelmän varaan rakentuvat mm. monet sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut. Aikuisuuteen on kuulunut vahva sitoutuminen työhön. Kulttuurisesti palkkatyö mahdollisti elämän suunnittelun. Usein yhden koulutuksen kautta hankittuun ammattiin sosiaalistuttiin ja sen kautta kiinnityttiin

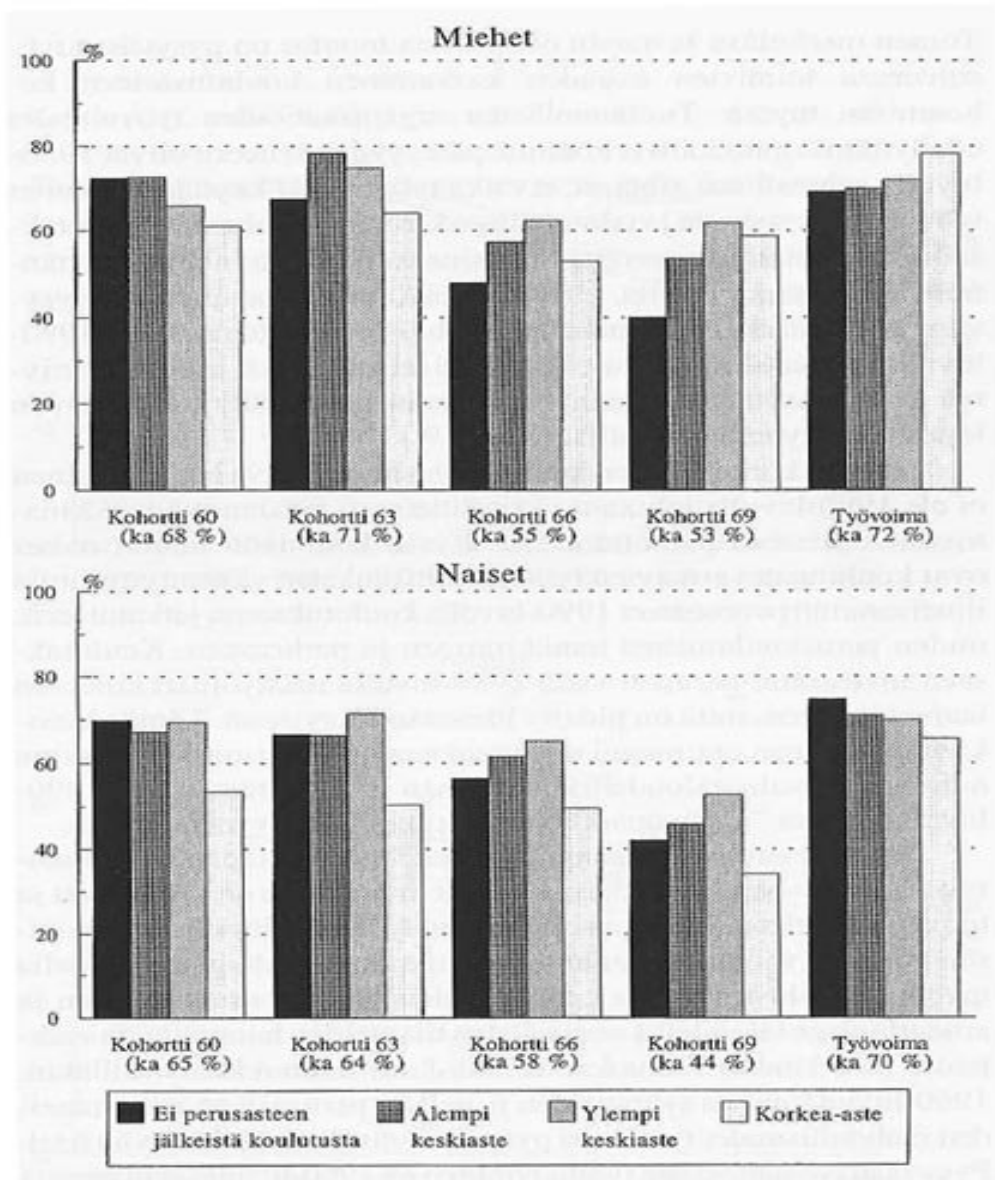
työmarkkinoille. Taloudellisen laman aikana vakaa kiinnittyminen alkoi murentua. Yksilöt joutuivat kohtaamaan työelämän nopeat muutokset ja ennustamattomuuden, eikä oman elämän suunnitelmallisuus ole enää täysin mahdollista. ( Suikkanen, Linnakangas & Karjalainen 1999a.)

1980-kuvulla Suomen taloudellinen kasvu oli vakaata, joten lama oli suuri romahdus. Lama vaikutti työmarkkinoihin, ja työttömyys kasvoi Suomessa suuremmaksi kuin suurimmassa osassa muita Euroopan maita. Työttömyys, erityisesti nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömyys aiheuttivat myös laajoja sosiaalisia muutoksia. (Järvinen & Vantaja 2001.)

Erytyisesti 1990-luvulla työuran normatiivisuus heikentyi, työmarkkinoiden muutosten vuoksi. Nuorten siirtyminen työelämään vaikeutui, ja työttömyydestä tuli osa usean suomalaisen työhistoriaa. Työurasta on tullut katkonaisempi, ja alan vaihdokset, sisältäen uudelleen koulutusta, kuuluvat useamman yksilön työhistoriaan. Talouselämä vaatii yrityksiltä joustavuutta, yritykset työntekijöiltään samaa, ja ihmisetkin vaativat valinnanvaraa ja vaihtelua työn, opiskelun ja vapaa-ajan rytmittämiseen. Joustavuudesta on käytykin keskusteluita niin yhteiskunnan, yritysmaailman kuin yksilöidenkin kannalta. (Kasvio 1995, 196.)

Työsuhteiden luonne on muuttunut. Aikaisemmin normaalityösuhde oli koko-aikainen, säännöllinen ja ajallisesti rajoittamaton. Vajaatyöllisyys, epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-aikaisuus ja määräaikaisuus, ovat nykyisin yhä yleisempiä. Myös elämänkaaren mitassa työaika on lyhentynyt. Kun potentiaalinen työaika, eli vuosityöajan ja työvuosien koulun päättämisestä eläkeikään tulo, oli 1950-luvulla noin 110 000 tuntia, oli se 1980-luvulla 85 000 tuntia (Nätti 1998, 50). (Kasvio 1995, 219; Suikkanen ym. 2002.)

Työelämän muutokset näkyvätkin siinä, miten työsuhteiden laatu on kehittynyt. Vielä 1980-luvulla työvoimaan kuuluvista yli 76% oli pysyvässä työsuhteessa. Taloudellisen laman jälkeen pysyvissä työsuhteissa oli enää 63% työvoimasta. Kuten kuviosta 1 näkyy, 1960-luvun alkupuolella syntyneistä oli 26-vuotiaana pysyvissä työsuhteissa lähes saman verran kuin koko työvoimasta. 1960-luvun lopussa syntyneillä taas pysyvissä työsuhteissa 26-vuotiaana olleiden osuus oli 15-20 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuosikymmenen alussa syntyneillä samanikäisenä. (Suikkanen ym. 1999b.)



KUVIO 1. Työsuhteiden laadun kehitys. Pysyvissä työsuhteissa olleiden osuus koulutusasteen mukaan (Suikkanen 1999b, 129)

Merkittävä muutos pysyvissä työsuhteissa toimivilla on koulutusasteen vaikutus. Erityisesti tämä näkyy 1960-luvun lopussa syntyneiden miesten kohdalla, heistä ylempään keskiasteeseen ja korkea-asteeseen koulutuksen suorittaneille on muuta ikäkohorttiaan suurempi osuus pysyvissä työsuhteissa. Sitä vastoin naisten työmarkkina-asema ei ole parantunut koulutustason kohoamisen myötä. (emt.)

Työelämälle on tyypillistä myös projektiluonteisuus. Yhdessä määräaikaisten työsuhteiden kanssa se on tehnyt työelämästä epävarmaa. Toisille määräaikaiset työsuhteet sopivat, toisille ei. Epävarmuus vaikuttaa myös työntekijöiden sitoutumiseen yri-

tykseen, ja ehkä myös yrityksen haluun kehittää väliaikaista henkilökuntaansa. Osamista, ei niinkään pitkää työsuhdetta, arvostetaan enemmän. (Kurtén 2001, 23, 25-26.)

Epätavanomaisten työnteon muotojen yleisyyttä on hankala arvioida, parhaiten tilastot kuvaavat osa-aikaista ja määräaikaista työntekoa. Julkunen (1998, 39) jakaakin nykyisen suomalaisen työvoiman kolmeen luokkaan; vakiintuneissa työsuhhteissa oleviin, epävakaissa asemissa oleviin, jotka kiertävät määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyyden välillä, sekä syrjäytyneisiin, joita on hänen mukaansa ikääntyneet työttömät.

Suoritettu koulutus ja työmarkkina-asema jakavat suomalaiset yhä selvemmin kolmeen ryhmään. Menestyvät eurokansalaiset ovat pääasiassa nuoria ja korkeasti koulutettuja, ja suurin osa ryhmästä on miehiä. Heillä on parhaat mahdollisuudet käyttää uutta sosiaalista tilannetta ja kehittyvää teknologiaa. Kielitaito ja jatkuva kouluttautuminen on ryhmälle tyypillistä. Tavalliset ihmiset elävät jatkuvassa epävarmuudessa, eikä pidemmän aikavälin suunnitelmia voida tehdä. He ovat riippuvaisia kotimaan työmarkkinoista. Ryhmä muodostuu ammatillisen koulutuksen saaneista, mutta vähän työkokemusta omaavista nuorista, ja toisaalta vanhemmista, pitkän työkokemuksen omaavista henkilöistä. Erityisesti palveluammateissa toimivia, epätyypillisissä työsuhhteissa olevia naisia on tässä ryhmässä paljon. Kolmas ryhmä ovat syrjäytymisvaarassa olevat, jotka ovat riippuvaisia yhteiskunnan tuesta, ja osallistuminen koulutukseen ja työhön on heille vaikeaa. (Järvinen & Vanttaja 2001.)

Työmarkkina-asema ja suoritettu koulutus heijastuu paitsi ansioihin ja sosiaaliseen arvostukseen, myös yksilön terveyteen ja elinikään. Korkeampi koulutus ja parempi sosiaaliekonominen status näkyvät myös sairastuvuudessa. Lisäksi epävakaata työmarkkina-asema ja sen aiheuttama turvattomuus ei edistä työntekijän ammatillista kehittymistä, kun esimerkiksi koulutusmotivaation laskee. (Lehtisalo 2002, 216-217.)

### **3 KOULUTUS**

Koulutus on nykyisin yhä tiiviimpi osa yksilön työuraa. Koulutusalan ja –asteen valinta määrittävät paljon yksilön työmarkkina-asemaa. Suoritetusta tutkinnosta riippuu työmarkkinoille pääsy, ja koko työuran muotoutuminen. Koulutuspoliittiset muutokset ovat vaikuttaneet myös koulutus päätöksiin.

Koulutuksen hankkimisesta on tullut kilpailukeino kiristyvillä työmarkkinoilla. Yksilön työmarkkina-aseman epävarmuus johtaa usein koulutustason nostamiseen, uuden ammatin ja usean tutkinnon hankkimiseen sekä jatkuvaan itsensä kehittämiseen. Koulutuksen hankkiminen on yhä keskeisempi keino hallita omaa tilannettaan työmarkkinoilla. ( Suikkanen, Linnakangas & Martti 2002.)

#### **3.1 Koulutuksen valinta**

Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä voidaan erottaa kolme erilaista nivelkohtaa, valintatilannetta, joissa nuori ja nuori aikuinen valinnoillaan ohjaa omaa koulutus- ja työuraansa. Ensimmäinen valintatilanne on peruskoulun päättyessä. Silloin vaihtoehtoina on yleissivistävä lukio tai ammatillisen tutkinnon antava ammattikoulu. Vaihtoehtoina on myös jäädä koulutusjärjestelmän ulkopuolelle, esim. siirtyä työmarkkinoille, tai suorittaa peruskoulussa ylimääräinen, 10. luokka. Ammatillisen koulutuksen jälkeen voi valita työelämään siirtymisen, ammatillisen koulutuksen jatkamisen sekä ammattikorkeakouluun siirtymisen välillä. Samankaltainen valinta on myös lukion suorittaneiden edessä. Koulutusreitti voi johtaa yliopistoon, ammattikorkeaan tai ammatilliseen koulutukseen. (Savolainen 2001, 169.)

Hannu Savolainen (2001) on tutkinut 9 vuoden seurantatutkimuksessa pohjoiskarjalaisten nuorten koulutusuran valintoja. Peruskoulun päättyessä tehdyille valinnoille on hänen tutkimuksessaan nuoret itse antaneet tulkintoja. Lukiokoulutuksen valinneet pitävät lukiota paikkana, jossa voi vielä miettiä lopullisia valintojaan, hyvän yleiskoulutuksen ja myöhempien uramahdollisuuksien antajana. Lisäksi aikaisempi hyvä koulumenestys vaikuttaa lukion valintaan. Ammatillinen koulutus on taas useimmiten itsensäselvyys huonommin koulussa menestyneille. 10. luokan valinneet taas kokevat ylimääräisen vuoden mahdollisuutena miettiä ratkaisua ja parantaa arvosanoja, jotkut taas kokevat sen ainoaksi mahdollisuudekseen. (Savolainen 2001, 120-121, 123, 127.)

Nyyssölä (2004) erottaa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä kolmenlaisia valintatyyppisiä. Vapaaehtoinen valinta on peruluonteeltaan positiivinen, jossa oma elämä otetaan haltuun, ja valinta tehdään omilla ehdoilla. Vapaaehtoiset valinnat ovat elämänpoliittisia valintoja, koska ne ohjaavat vahvasti yksilön työuraa ja elämäntulkua. Niiden taustalla on ajatus rationaalisesta ihmisestä, joka tekee itsensä kannalta oikeita valintoja hyvinvointinsa maksimoimiseksi. Vapaaehtoiset valinnat ovat luonteeltaan myös elitistisiä, huono-osaisilla ei ole mahdollisuutta valintoihin. Normitettu valinta on luonteeltaan pakkovalintatilanne. Sosiaalinen, yhteiskunnallinen paine, vanhemmat ja velvollisuuden tunne pakottaa valitsemaan, kuten on esimerkiksi peruskoulun päättyessä. Jos valintoja ei tehdä, jätetään valitsematta tai ei tehdä itseohjautuvia valintoja, ajautetaan elämäntilanteesta toiseen. Valitsematta jättämistä on myös näennäisten valintojen tekeminen, esim. lukioon meno ilman päämääriä, tai se, että jätetään valinnanmahdollisuudet käyttämättä.

Nuorten koulutusvalintaan, ja samalla uravalintaan, vaikuttavat useiden tutkijoiden mukaan sukupuoli, sosiaalinen tausta, etninen tausta sekä maantieteellinen sijainti (mm. Järvinen & Vanttaja, 2001; Hodkinson & Sparkes, 1997). Etenkin sosiaalisen taustan, kuten vanhempien koulutuksen ja tulojen vaikutusta koulutuspäätöksiin on tutkittu paljon. Suomalaisista Elina Lahelman pitkittäistutkimuksessa (2003) todettiin sosiaalisen taustan ja koulumenestyksen vaikuttavan edelleen nuoren koulutusmahdollisuuksiin. Samoin Järvinen ja Vanttaja (2000) totesivat tutkimuksessaan vanhempien koulutuksen vaikuttavan nuorten koulumenestykseen tai koulutuksesta karsiutumiseen.

Koulutuspäätösten, ja samalla siis ammatin valinnassa voidaan erottaa kolme hallitsevaa käsitystä, kykyteoria, sosiaalista oppimista painottava käsitys sekä kehityksellinen, kypsyyttä korostava malli. Ura- ja koulutusvalintojen tekemisestä on esitetty malli, jossa yksilö peilaa omia taitojaan ja kykyjään tietyssä työssä tarvittaviin ominaisuuksiin ja tekee päätöksen vastaavuuden perusteella. Eräs tunnetuimmista ja käytetyimmistä ammatinvalinnan teorioista on Hollandin persoonallisuustyyppien ja ammattien koskeva teoria. Toisinaan yksilön kykyjä ja ammatillisia kiinnostuksen kohteita on pyritty yhdistämään yksilön elämäntilanteeseen, ja näin saamaan kuva ammatinvalinnasta. (Betz, Fitzgerald & Hill 1995; Hodkinson & Sparkes 1997.)

Sosiaalisen oppimisen teorialla korostavat ulkoisten tekijöiden, kuten sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kulttuuristen tekijöiden, vaikutusta oppimiseen ja päätöksentekoon. Useat tutkijat ovat pohtineet sosiaalisen taustan merkitystä ammatinvalinnassa. Mm Reynolds (1951) ja Roberts (1976) ovat todenneet työläisnuorten ajautuvan töihinsä,

koska heillä ei ole tietoa muista mahdollisuuksista. Samoin eri sosiaaliluokissa arvostukset ovat erilaisia, esim. aikajänne, kuinka pian koulutuksesta siirrytään työhön, on työväenluokassa lyhempi. Sosiaalisen taustan ja sen kulttuuriset kokemukset muodostavat elämäncategorian, jossa yksilölliset arkielämän prosessit tavoitteineen ja edellytyksineen kohtaavat yhteiskunnalliset rakenteet. Koulutuksen valinta ohii oman elämäncategorian, kuten yhteiskunnallisten ja kulttuuristen muutosten kohdalla on jouduttu tekemään, on suuri elämän muutos. (Sinisalo 1986, 24-25, 27.)

Kehityksellisestä näkökulmasta työuraa koskevien päätösten onnistuminen on riippuvainen yksilön kehitystasosta ja kypsyydestä. Yksilön omaa roolia korostetaan, ja ulkoisten tekijöiden osuus päätöksenteossa syrjäytetään. Samoin päätöksen ”hyvyys” on jonkun ulkopuolisen asiantuntijan arvioitava. (Hodkinson & Sparkes 1997.)

Kulttuurisesti työuran valintojen taustalla voidaan ajatella olevan yksilöllistymisprosessi. Yksilöllä on mahdollisuus valita, mutta hänen on myös kannettava valintansa seuraukset. Hodkinson ja Sparkes (1997) esittelevät uraa koskevan päätöksenteon sosiologisen mallin, joka pohjautuu Pierre Bourdieun teoreettisiin käsitteisiin. Sen mukaan urapäätöksissä vaikuttavat kolme toisiinsa integroitua ulottuvuutta: yksilön habitus rationaalisenä päätöksentekijänä, vuorovaikutus muiden ”kentällä” vaikuttajien kanssa sekä elämänculun käännepesteet ja rutiinit. (emt.)

### **3.2 Koulutukseen osallistuminen**

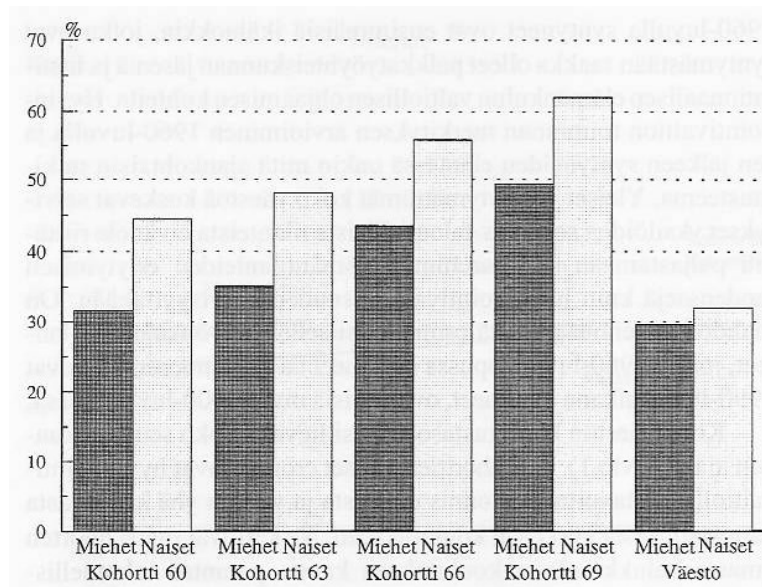
Koulutus on lisääntynyt useissa maissa 1940-luvun jälkeen. Suomessa varsinainen koulutusekspansio alkoi 1960-luvulla, jonka jälkeen yli puolet yli 15-vuotiaista suomalaisista on suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon. Yliopistollisen tutkinnon suorittaneiden osuus on kaksinkertaistunut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana. Kaikkiaan ylemmän keskiasteen ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus väestöstä on Suomessa suurempi kuin muissa EU-maissa. (Järvinen & Vanttaja 2001.)

Koulutukseen osallistumisen kasvava kiinnostus johtuu Collinsin mukaan (Järvinen & Vanttaja 2001) suuresta kilpailusta statuksesta. Koulutus on merkki korkeammasta kulttuurisesta statuksesta, mikä on myös nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa mahdollista saavuttaa. Korkean koulutuksen hankkiminen nähdään sosiaalisen liikkuvuuden tärkeimpänä väylänä. Toisaalta koulutus nähdään valmistautumisena vaativampiin työtehtäviin. Yhteiskunnan menestymiseen tarvitaan kohoavaa koulutustasoa, jotta voidaan selvittää kasvavista teknologisista vaatimuksissa ja monimutkaistuvista ta-



loudellisista organisaatioista. Kuitenkaan tiedollisesti ja taidollisesti vaativampien työtehtävien osuus ei ole työmarkkinoilla kasvanut, joten koulutus ja suoritettut tutkinnot ovat kokeneet inflaation. (emt; Suikkanen ym. 1999b.)

1960-luvulla syntyneiden koulutustasossa näkyy eroa vuosikymmenen alku- ja loppupuolella syntyneillä. Nuorempiin ikäpolviin kuuluvista muita useampi on suorittanut ylemmän keskiasteen tai korkea-asteen tutkinnon. Oheisessa kuviossa (kuvio 2) on esitetty eri ikäkohorttien, eli vuosina 1960, 1963, 1966 ja 1969 syntyneiden vähintään ylemmän keskiasteen suorittaneiden osuudet 26-vuotiaina. Vertailukohtana on koko väestön osuudet samanikäisinä. Huomattavaa on, että naisten osuus on kohonnut miehiä enemmän. (Suikkanen ym. 1999b.)



KUVIO 2. Vähintään ylemmän keskiasteen suorittaneiden osuudet eri ikäkohorteissa 26-vuotiaina ja 18-64-vuotiaissa väestössä keskimäärin (Suikkanen ym. 1999b, 106.)

Koulutustason kohoaminen on ollut 1960-luvulla syntyneillä todella nopeaa, ja koulutustaso on huomattavasti korkeampi kuin heidän vanhemmillaan. Esim. vuonna 1960 syntyneiden vanhemmista 70%:lla ei ollut perusasteen jälkeistä koulutusta ollenkaan. Siten koulutustasojen kohdalla yhteiskunnallisten asemien periytyvyys on vain lievää. Keskimäärin 1960-luvulla syntyneiden koulutusaste 26-vuotiaana on yhden asteen korkeampi kuin vanhemmillaan. (Suikkanen ym. 1999b.)

Työmarkkinoiden muutosten ja epävarmuuden vuoksi onkin ymmärrettävää, että koulutus nähdään houkuttelevana vaihtoehtona esim. ”työttömyysputkelle”. Suomessa usko koulutukseen on jopa vahvempi kuin useissa muissa Euroopan maissa. Koulutuksessakin näkyy sukupuolijakauma, joka on 1990-luvulla ennako-oletuksista huolimatta vain vahvistunut. Samalla sukupuolijakauma elää vahvana työmarkkinoilla ja yksilöiden työurilla. (emt.)

### **3.3 Koulutuksesta työelämään siirtyminen**

Koulutuksesta työelämään siirtyminen on yksi merkittävistä nivelkohdista yksilön työuralla. Koulutuksen jälkeen työmarkkinoille pääsy voikin olla kynnyskysymys, joko pääsee tai ei. Tyypillisesti nuoret ovat työmarkkinoilla joustavuuden resurssi, työ on satunnaista, tilapäistä ja määräaikaista. Nuorelle työmarkkinoille siirtyminen on enemmän kuin työtä, se on itsenäistymisen merkki. Työmarkkinoille pääsy määrittää taloudellista asemaa, mutta voi myös muuttaa koko elämän sisältöä ja strategiaa. (Pohjola 1995.)

Koulutuksesta työelämään siirtyminen tapahtuu entistä myöhemmin, mikä on trendinä myös kaikissa Euroopan maissa. Syynä on paitsi koulutusaikojen pidentyminen, myös useiden koulutusten hankkiminen. Siirtymävaiheesta onkin tullut yksi prosessi elämäkulussa, jota leimaavat mahdollisuudet työllistymiseen, työttömyyteen, opiskeluun ja yrittäjyyteen. (Kivekäs 1999.)

Volanen (1983) tutki koulutuksesta työelämään siirtymistä koko Suomen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden 5-vuotisessa seurannassa. Hän loi koulutus- ja työhistorian kiinteyden perusteella neljä tyyppiä, putkimaisen, suppilomaisen, viuhkamaisen ja kampamaisen. Putkimainen siirtymätyyppi sisältää yhden tai kaksi tietyn alan koulutustapahtumaa, jonka jälkeen siirrytään jo ensimmäisissä työpaikoissa suoraan koulutusta vastaaviin työtehtäviin. Suppilomaisessa tyypissä on useita eri koulutusalojen tapahtumia ja suhteellisen nopea siirtyminen oman alan työtehtäviin. Viuhkamaisessa mallissa taas koulutusaloja ja tutkintoja on vain yksi, mutta työtehtäviä puolestaan useilta eri aloilta. Kampamaisessa, tai haravamaisessa, siirtymämallissa koulutuksia on useita eri aloilta ja työtehtävät ovat hajaantuneet myös useille eri aloille. (Sini-salo 1986, 13.)

### 3.4 Koulutuksen merkitys työuralle

Koulutuksen ja työelämän suhde on muuttunut vahvemerkiksi. Korkeampi koulutus takaa paremmin pääsyn työmarkkinoille ja parempaan työpaikkaan. Koposen ja Ahon vuonna 2001 (Koponen 2002) tekemässä tutkimuksessa seurattiin 16-25-vuotiaiden Tilastokeskuksen satunnaisotoksella otettujen nuorten koulutus- ja työhistoriaa. Tutkimus toteutettiin satunnaisotoksella vuoden 1997 väestöstä. Otoksiksi valittiin vuosien 1992, 1994 ja 1996 16-vuotiaat, 20- ja 25-vuotiaat, joilla ei ollut peruskoulun jälkeistä tutkintoa ja jotka eivät opiskelleet sekä ylioppilastutkinnon ja ammattitutkinnon vuonna 1997 suorittaneet. Tutkinnon suorittaminen ja menestys työmarkkinoilla kulkevat käsi kädessä. Työmarkkinoille sijoittuminen vaihteli myös suuresti alan mukaan, vaikka otantavuosien välillä on selkeitä eroja. Esim. vuonna 1992 työttömiksi valmistuttiin suurimmaksi osaksi ammattikorkeakoulutasoisilla tekniikan tutkinnoilla. Vuoden 1994 otoksessa sama ala ja taso johtivat useimmiten vakaaseen työllistymiseen. (Koponen 2002.)

Suikkasen, Linnakankaan ja Martin tutkimus (2002) työllisyyden muutoksesta ja koulutuksen merkityksestä perustuu Tilastokeskuksesta saatuun vuosilta 1988-1998 kerättyyn pitkittäisaineistoon, jossa tutkittiin eri koulutusasteita suorittaneiden työuran vakautta. Heidänkin tutkimuksessaan koulutustaso liittyi työsuhteen laatuun, vaikka korkeakaan tutkinto ei enää takaa vakaata työuraa. Työmarkkinat ovat kuitenkin selvästi eriytyneet koulutustason mukaan.

Helena Puhakka (1998) tutki koulutuksen merkitystä naisten elämäkululle. Tulokseksi hän sai 8 erilaista kehityskulkua, polkua, joissa koulutus on toiminut eriyttävänä tekijänä. Koulutuspolussa pääasiallinen toiminta on opiskelu. Koulutus voi myös toimia viitoittajana, jolloin koulutuksesta siirrytään vakaalle työuralle. Joustavalla polulla koulutus, työ ja työttömyys vuorottelevat. Muutosten polulla työ ei vastaa koulutusta, joten muutoksia tulee toistuvasti. Polun etsijät muodostivat tutkimusaineistossa ryhmän, joka ei kolmen vuoden seurannan aikana hakeutunut koulutukseen. Uusille poluille on tyypillistä useat koulutusalat ja koulutukset. Palkkatyöttömät naiset eivät tehneen työtä kodin ulkopuolella koko seuranta-aikana. Lopuksi olivat vielä koulutuspolun ulkopuolelle jääneet. (Puhakka 1998, 43.)

Koulutuksen merkitys yksilön elämäkululle on muuttunut. Väitöskirjassaan (2002) Juha Kauppila tutki koulutuksen merkitystä suomalaisten elämäkululle. Tulokseksi hän sai kolme erilaista koulutussukupolvea, joista vuoden 1955 jälkeen syntyneiden koulutuksen merkitystä leimaa valmiiseen hyvinvointiyhteiskuntaan syntyminen ja

useat koulutusvalinnat. Koulutusmahdollisuudet ovat heille itsestäänselvyys. Koulutuksen kautta on mahdollista etsiä omaa identiteettiään, kokeilujen ja vaihdosten kautta. Koulutus tarjoaa myös mahdollisuuden toteuttaa omia haaveita ja unelmia. Samalla kuitenkin koulutuksesta on tullut hyödyke, jossa tuhlaataan yhteiskunnan varoja. (emt. 91-92.)

Koulutuksen merkitystä työuralle voidaan laskea myös koulutusvuosien tuomana rahallisena tuottona. Ulla Hämäläisen ja Roope Uusitalon tutkimuksessa koulutusinvestoinnin tuottoasteeksi saatiin 14%, eli tuottoaste on suuri. Laskelmassa on huomioitu palkkaerot eri koulutusasteilla, työttömyysriski, eläkeikä ja sen tulot sekä verotus ja varainsiirrot. Laskelmassa ei kuitenkaan ole huomioitu eroja mm. sukupuolten välillä, mikä voisi antaa hieman erilaisen tuottoasteen. (Hämäläinen & Uusitalo 2003.)

## 4 TYÖURA

Työurakäsitteen synty liittyy palkansaajayhteiskunnan kehittymiseen. Ihmisten elämäntapaa alkoi määrittää yhä enemmän institutionaaliset puitteet, koulutus ja työelämä. Yleinen odotus siis on, että yksilö siirtyy valitsemansa koulutuksen jälkeen työelämään ja pysyy siellä koko aikuisikänsä, jonka jälkeen eläkeiässä vetäytyy eläkkeelle. Odotus on samankaltainen sekä naisilla että miehillä. (Kasvio 1995, 196.)

Työuran tutkimuksen katsotaan alkaneen jo 1800-luvun lopulla. Silloin pääpaino oli sosiaalisen rakenteen muuttumisessa, ja tarkastelunäkökulma lähinnä sosiologinen. Psykologinen työuran tarkastelu alkoi 1910-luvulla. Piirreteoria oli vallitsevana käsityksenä, ja työuran tutkimukset keskittyivät yksilön persoonallisuuden piirteiden ja ammatillisten vaatimusten vastaavuuteen. Ammatinvalintaa ja sen perusteita alettiin selvittää 1940- ja 1950-luvuilla. Samaan aikaan syntyivät myös deterministiset urakehityksen vaiheita ja kehitystehtäviä koskevat teorit, kuten Superin yksilön subjektiivisen kehitysprosessin kuvaus. Elämäntapaajattelu on tullut mukaan uratarkasteluihin 1970-luvulla. Samoin työuraan on yhdistetty muut elämän osa-alueet, joiden avulla on pyritty saamaan kokonaisvaltainen kuva yksilön dynaamisesta, koko eliniän kestävästä kehitysprosessista. (Varila & Kallio 1992, 74.)

Uraa on tutkittu paljon. Pääasiassa tutkimusten näkökulma on ollut psykologinen tai sosiologinen, mutta joitakin tutkimuksia on tehty myös antropologian, historian, taloustieteiden ja maantieteellisestä näkökulmasta. Osin tutkimukset ovat myös monitieteellisiä, joissa on useimmiten yhdistynyt psykologinen ja sosiologinen näkökulma. (Arthur, Hall & Lawrence 1995.)

Työuran määrittely riippuu paljon paitsi käytetyn tieteenalan näkökulmasta, myös tutkijan tutkimustehtävästä. Yleisimmin ura käsitetään yksilön työn ja kokemusten ketjuksi elämän aikana (mm. Arthur & Kram 1995). Nicholson ja West (1995) suosittelevatkin käytettävästi ennemmin työhistoria-käsitettä työuran sijaan. Kaikkiaan työura voidaan nähdä tapahtumien ja toimintojen ketjuna, joka kertyy ihmisen ollessa työmarkkinoiden käytössä (mm. Puhakka 1998, 43).

### 4.1 Työuran tarkastelusuunnat

Yleisin tapa tarkastella työuraa on jakaa se yksilön ja ympäristön näkökulmaan. Usein pyritään myös yhdistämään näkökulmat. Esimerkiksi Dalton on tutkinut yksilön uran

kehitystä työorganisaatioissaan määrittelemällä ammatti-identiteetin, pätevyyden, mentorointi- ja tutorointisuhteen sekä johtajuuden kehittymisen kautta (Dalton 1995).

Työuraa voidaan siis tarkastella sisäisenä, yksilöllisenä ominaisuutena tai ulkoisena, yksilön työurana yhteisönsä osana. Ajallisesti työuran muutoksia voidaan tarkastella nykyhetkessä tai pitkäaikajänteen näkökulmasta. Näin saadaan työuran nelikenttä, jossa tarkastelusuunnat yhdistyvät (taulukko 1). (Varila & Kallio 1992, 62.)

TAULUKKO 1. Uran tarkastelusuunnat yksilön kannalta (Varila & Kallio 1992, 62.)

AIKAJÄNNE	Sisäinen tarkastelusuunta	Ulkoinen tarkastelusuunta
tässä ja nyt	A. Ura yksilön ominaisuuksien ja työn vaatimusten vastaavuutena	C. Yksilön ura suhteutettuna ikään, sukupuoleen, ammattiin tms. ympäristöä edustaviin kriteereihin
pitkäaikajänne	B. Yksilön ura elinikäisenä yksilöllisenä kehitysprosessina	D. Yksilön ura muuttuvaan ympäristöön suhteutettuna

Työuran tarkastelu sisäisenä ominaisuutena nykyhetkessä (taulukon kohta A) liittyy läheisesti ammatin- ja koulutuksen valintaan, jota esiteltiin aikaisemmassa luvussa. Uran tarkastelussa yksilöllisenä ja ulkoisen ominaisuutena (taulukon kohta C) painopiste on yksilön jäsenyys yhteisössään. Tällaisia tutkimuksia ovat mm. tietyn ammattiryhmän persoonallisuuspiirteitä ja elämäntapoja koskevat tutkimukset. (Varila 1992, 63, 72.)

Pitkittäisen aikajänteen näkökulmasta voidaan työuraa tarkastella yksilön elinikäisenä kehitysprosessina (taulukon kohta B) sekä yksilön uraa muuttuvassa ympäristössä (kohta D). Uran tarkastelu kehitysprosessina painottaa työuraa osana yksilön kokonaisvaltaista kehitystä. Muuttuvan ympäristön vaikutusta yksilön työuraan on tutkinut mm. Sinisalo (1986) pohjois-karjalaisten nuorten työvoimaurien ja niiden kehityksen kautta. Tässä tutkielmassa korostuu pitkäaikajänne sekä yksilön urakehitysprosessi suhteessa muuttuvaan yhteiskuntaan.

Sinisalon (1986) jaottelu uran piirteistä ja urakehitysteorioista on käyttökelpoinen myös tässä tutkielmassa, koska Sinisalon tutkimuksessa on käsitelty työvoimauraa elämäntapojen näkökulmasta. Sinisalo pitää työvoimauran tarkastelussa olennaisina tasoina uraa elämäntapojen rakenteellisina reunaehtoina, joka kuvaa yksilön ulkoista uraa, sekä uraa yksilön elämäntapojena, jossa korostuvat subjektiiviset tavoitteet ja valinnat

(emt. 28). Samoin ammatinvalinta on merkittävässä osassa elämänculun ja työuran muotoutumisessa.

## 4.2 Työuralinjat eli ulkoinen ura

### 4.2.1 Työuran dikotomiat

Työuran tarkastelussa voidaan erottaa kaksi ominaisuutta. Uraa voidaan tarkastella siihen kuuluvien ammattiasemien hierarkkisena järjestyksenä. Tähän liittyy uran käsittäminen ylöspäin suuntautuneena ”uraputkena”. Rakenteellisesti toisiinsa liittyvien työtehtävien jatkumo arvostetumpaan suuntaan, eli uran ennustettavuus luo pohjan ihmisten elämänsuunnitelmiin. Ennustettavaa uraa, tai oikeastaan tietyssä hierarkkisessa järjestyksessä tapahtuvia töitä, mm. Wilensky kutsuu järjestäytyneeksi uraksi, jonka vastakohtana on kaoottinen ura (Barley 1995). (Sinisalo 1986, 8-9.)

Toinen merkittävä ominaisuus on uran vakaisuus tai epävakaisuus. Form ja Miller liittävät vakaisuuden työvoiman liikkuvuuteen, Super taas ammattiurien vaiheisiin. Form ja Miller (1951) totesivat tutkimuksessaan uran epävakaisuuden vaikuttavan heikentävästi työroolin vakiintumiseen ja samalla yksilön identiteettiin (Dalton 1995). (Sinisalo 1986, 9.)

Ahon ja Kopsen (2001) ammattitutkinnon suorittaneiden työmarkkinamenestystä selvittäneessä tutkimuksessa selvitettiin tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön työuran vakaisuuteen. Vakaata työllistymistä edistivät sukupuoli, suoritettun tutkinnon taso, asuinalue sekä vanhempien tulot ja koulutustaso. Lisäksi opiskelun aikainen työssä käynti paransi menestystä valmistumisen jälkeen. Miesten menestys työmarkkinoilla oli lamavuosien jälkeen selkeästi naisia parempi. Tutkinnon tason merkitys työllistymisen vakaudelle oli myös suoraviivaista, korkeampi tutkinto merkitsi yleensä parempaa menestystä. Alueellisesti Itä- ja Pohjois- Suomen alueella mahdollisuus vakaaseen työllistymiseen on vain puolet Uudenmaan alueeseen verrattuna. Erot kärjistyivät tutkimusjakson aikana. Vanhempien koulutus ja tulotaso vaikuttivat jo tutkimuksen ryhmiin jakautumisessa. Siten Ahon ja Kopsen mukaan koulutus periytyy.

Yksi urakäsitteen dikotomia on jako vertikaaliseen ja horisontaaliseen uraan. Vertikaalista urakehitystä on siirtyminen korkeampaan ja sosiaalisesti arvotetumpaan asemaan yhteisössä. Horisontaalinen on puolestaan siirtymää kohti tietyn tason keskeisempää roolia. ( Barley 1995.)

Amerikkalainen Spilerman (1977) on erottanut uralinjan ja uran toisistaan. Uralinja on empiirisesti havaittava rakenne, joka kertoo yksilön osallistumisesta työmarkkinoille. Samalla se rajaa uran koskemaan vain osaa työvoimasta. Uralinjat ovat Spilermanin mukaan suhteellisen pysyviä työmarkkinoiden rakenteita, joiden läpi yksilöt virtaavat. Ura puolestaan on yksilöllinen työhistoria, johon mm. Nicholson ja West viittasivat. (Sinisalo 1986, 10.)

#### 4.2.2 Uratypologiat

Työuria on luokiteltu juuri edellä mainittujen järjestäytyneisyyden ja vakaisuuteen liittyvien ominaisuuksien mukaan. Lisäksi luokitteluun voidaan ottaa mukaan kehitykselliset tehtävät. Näin saadaan erilaisia uratyyppejä, joista tunnetuin on Superin typologia.

Super (1957) yhdisti ammattiuran vaiheet sekä Formin ja Millerin jaottelun vakaisiin ja epävakaisiin uriin. Näin saatiin miehille soveltuva uratypologia. Vakaa ura tarkoittaa tässä luokittelussa uraa, jossa siirrytään koulutuksesta suoraan ammattiuralle ilman kokeilevaa vaihetta. Tavanomaisella uralla taas siirrytään vakaalle uralle aloittelevan ja kokeilevan vaiheen kautta. Epävakaa ura sisältää kokeilevia ja vakaita vaiheita vuorotellen. Yhdellekään ammattiuralle ei vakiinnuta, ja työura sisältää myös enemmän ongelmia. Jatkuvasti kokeileva ura on jatkuvaa työtehtävien vaihtamista ilman havaittavaa vakiintumista johonkin ammattiin. Superin mukaan nämä uratypit olisivat olleet päteviä vielä 1980-luvun muuttuneilla työmarkkinoilla, mutta eri tyyppien esiintymistiheys on muuttunut. Esimerkiksi vakaata ja tavanomaista uraa esiintyy enää vain pienellä joukolla korkeasti koulutettuja ihmisiä. (Sinisalo 1986, 12)

Naisten lisääntyneen työssäkäynnin myötä Super (1990) on tyypitellyt naisille 7 ominaista uratyyppiä. Vakaassa perheenemännän urassa merkittävät työkokemukset puuttuvat. Tavanomainen ura sisältää koulutuksen ja työelämään osallistumisen avio- tai avoliiton solmimiseen saakka, kunnes jäädään kotiin. Vakaa työura on tyypillistä naimattomalle naiselle, joka on koko työikänsä työelämässä. Kaksoisura sisältää työuran ja perheroolin yhdistämisen. Keskeytynyt työura jatkuu yhden tai useamman keskeytyksen jälkeen. Keskeytys on tullut yleensä lasten saamisen myötä, ja lasten kasvetua työntekoa jatketaan. Epävakaa työura sisältää epäsäännöllistä olo työssä ja työelämän ulkopuolella. Viimeinen on useita uusia aloituksia sisältävä työura, jossa työhistoria muodostuu epävakaaksi muista kuin lapsiin liittyvistä syistä. (Puhakka 1998, 44.)



Sinisalon tutkimuksessa muodostettiin Pohjois-Karjalan nuorten työvoimaan osallistumisesta peruskoulun jälkeisen kahden vuoden perusteella uralinjat, joiden pohjana käytettiin Superin uratyypittelyä. Tavanomainen koulutusura tarkoittaa suoraan jatkokoulutukseen siirtyneitä. Selkeä, vakaa työura taas sisältää oman käsityksensä mukaan pysyvään työhön siirtyneet. Epävakaalla uralla olevat taas tekevät erilaisia tilapäistöitä. Pysähtyneelle uralle tyypillistä on pitkittynyt työttömyys. (Sinisalo 1986, 56.)

### **4.3 Sisäinen ura**

Työhön ja ammattiin sitoutuminen on eräs työuran merkitystä luova tekijä. Ammatillinen kehittyminen ja ammatti-identiteetti ovat sitoutumisen komponentteja, ja samalla ne luovat pohjan työhön sitoutumiselle. Ammatillisen ja työhön sitoutumisen vastaavuus ei kuitenkaan ole suoraa, vaan mielenkiintoisuus ja tyydyttävyyys voivat tulla vain toisesta tekijästä. (Mikkonen 1997, 42.)

Työ ja ammatti voivat vähitellen identifioitua yhä voimakkaammin osaksi persoonallisuutta. Ammatinimikkeestä tulee osa koko yksilöä, hänen identiteettiään. Positiivisten vaikutusten lisäksi tämä voi myös aiheuttaa haavoittuvuutta. Työelämän ja ammatiaseman muutokset voivat olla uhka ammatti-identiteetille ja samalla koko yksilölle. Asiantuntijoiden kohdalla on havaittu kyvykkyyden noidankehä, jossa yksilön on ponnisteltava yhä enemmän osoittaakseen itselleen ja muille oma kyvykkyytensä ja asiantuntemuksensa omalla alallaan. Tämä voi kaventaa muuta elämänpiiriä. (Liukkonen 2002, 87-88.)

#### **4.3.1 Työnteon motiivit ja työhön sitoutuminen**

Työ ja työnteko ovat alunperin olleet ihmisen välttämätöntä toimintaa. Kun työtä tarkastellaan tarpeiden tyydyttämisen näkökulmasta, voidaan erottaa kolmenlaisia, toisiinsa kietoutuneita tarpeita, joita työ voi tyydyttää. Ensimmäinen ja selkein on aineellisten tarpeiden tyydyttäminen. Työ tuo aineellista toimeentuloa. Nykyisessä selkeän työnjaon yhteiskunnassa oma työ ei enää sinänsä tuo aineellista toimeentuloa, vaan välttämättömät tarpeet tyydytetään monivaiheisen vaihdannan kautta. Toinen työn tyydyttämä tarve on sosiaalisuus. Jo aineellisen toimeentulon tyydyttäminen vaatii yhteistyötä. Työ jäsentää ihmisen osaksi yhteiskuntaa, työssään ja työllään yksilö kokee olevansa tarpeellinen yhteisönsä jäsen. Kolmas työn tyydyttämä tarve liittyy toimintaan sinänsä. Toiminta on ihmiselle välttämätöntä. Itsensä toteuttaminen voi tapahtua henkisesti ja fyysisesti, mut-

ta kaikkiaan se voi tehdä työstä itsestään tarkoituksen. Työ tarjoaa yhden keinon käyttää kykyjään ja taitojaan, ja jos se ei ole työssä mahdollista, vapaa-ajalla halu toteuttaa itseään korostuu. Näin työntöön motiivit ovat lähellä Allardin hyvinvoinnin kolmea ulottuvuutta, aineellista, sosiaalista ja henkistä ulottuvuutta. (Wilenius 1981, 19-21.)

Wilenius (1981, 18-19) määrittelee sekä työhön sitoutumisen asteet että työn merkityksen tarpeiden tyydyttämisen näkökulmasta. Työhön asennoituminen voidaan siten nähdä:

- Keikkana: välttämättömänä pahana, joka tehdään jonkin alhaisen taloudellisen tavoitetason vuoksi (esim. nuoren kesätyö)
- Hommana, helposti vaihdettavana perustoimeentulon välineenä
- Ammattina, jota tehdään, koska osataan
- Urana, jossa halutaan kehittyä ja edetä työssään
- Kutsumuksena, jossa työ on keino toteuttaa itseään
- Elämäntehtävänä, jolle omistaudutaan, koska uskotaan siitä olevan hyötyä yhteiskunnalle

Työn merkitys voi kehittyä, syventyä, työssäoloajan lisääntyessä (Mikkonen 1997, 42).

### **4.3.2 Työhön kohdistuvat asenteet ja työhön sitoutuminen**

Työhön liittyvistä asenteista on usein tutkittu sitoutumista, joka jaetaan yleensä työhön ja organisaatioon sitoutumiseksi. Organisaatioon sitoutumista voidaan kuvata kolmella osatekijällä: usko päämääriin ja arvoihin, halu ponnistella organisaation hyväksi sekä halukkuus säilyttää jäsenyys. Sitoutuminen voi olla aktiivista, jolloin yksilö on valmis ponnistelemaan organisaationsa hyväksi, tai passiivista, jolloin pyritään vain säilyttämään jäsenyys. Yksilöllisistä tekijöistä sitoutumiseen vaikuttavat tavalliset demografiset tekijät, kuten ikä ja sukupuoli sekä koulutus, ja työsuhteeseen liittyvät tekijät, työsuhteen kesto ja ammattiasema. Iän ja työsuhteen keston ajallinen lisääntyminen kasvattavat myös sitoutumista, kun taas koulutustason nousu vähentää sitä. Aseman merkityksestä sitoutumiselle on saatu ristiriitaisia tuloksia. (Vanhala, Jurvansuu & Tuomi 2002, 46, 47.)

Työhön sitoutumiseen sisältyy organisaatioon sitoutumista enemmän työmoraaliin ja omaan työhön asennoitumisen piirteitä. Työhön sitoutuminen voidaan jakaa neljään luokkaan, joissa myös kuvastuu työntekijän työmoraalin kehitys (taulukko 2). Alimmalla tasolla työntöön motiivi on rahapalkan ansaitseminen, eikä työntekijällä ole

vastuuta työstään. Toinen taso on laskelmoiva, jossa työntekijä pyrkii maksimoimaan työstä saatavan hyödyn toimimalla toivotulla tavalla. Palkkiotkin ovat konkreettisia. Spontaanin ilmaisun ja itsensä toteuttamisen tasolla luovan ongelmanratkaisun tukeminen ja kiinnostavat tehtävät tukevat spontaanin ilmaisun kehittymistä. Ylimmällä tasolla työntekijä pyrkii työskentelemään mahdollisimman hyvin, koska haluaa kantaa vastuunsa tekemästään työstä ja muista yhteisön jäsenistä. Työ on elämäntehtävä ja kutsumus. Luokittelusta näkyy se, että vastuun saaminen lisää työhön sitoutumisen syvyyttä. (Tuomi, Riikonen, Vanhala & Nykyri, 2002, 204-205.)

TAULUKKO 2. Työhön sitoutumisen asteet Tuomen, Riikosen, Vanhalan ja Nykyrin (2002, 204-205) mukaan.

taso	työntekijä	työorganisaatio
moraalinen	- vastuuntunto itsestä ja muista - työ kutsumus tai elämäntehtävä	- antaa vastuuta ja oikeuksia - palkitsee yhteistä hyötyä edistävää toiminnasta
spontaani ilmaisu ja itsensä toteuttaminen	- luova ja innovatiivinen	- joustava, epämuodollinen sääntörakenne - luovan ja innovatiivisen toiminnan tukeminen
laskelmointi	- maksimoi toivottua käyttäytymistä	- sääntörakenne mekanistinen - toivottua käyttäytymistä palkitaan
vieraantunut	- ei pidä työstään - vain rahan ansaitseminen tavoitteena	- sääntörakenne joustamaton - vain puutteet ja laiminlyönnit huomioidaan, ja niistä rangaistaan

Työuran muotoutumisessa vaikuttaa itse sitoutumisen lisäksi asenteet. Yksilöiden välillä on huomattu eroja mm. sen suhteen, miten tärkeää työnsaanti on, millainen merkitys koulutuksella ja sen sisällöllä on yksilölle sekä työttömyyden vaikutuksilla yksilölle. Työn saannin, työssä käynnin ja halun oman työaseman parantamiseen voi johtua yksilön omista intresseistä, aineellisten hyötyjen tavoittelusta tai ympäristön luomista normeista. Joissakin tapauksissa esim. yhteiskunnalliset interventiot luovat pakon osallistua työelämään. (Mikkonen 1997,46.)

Kasvio (1994) on tutkinut suomalaisten työasenteita ja niiden muutoksia. Ansiotyössä käyminen on lähes itsestään selvyys aikuisiässä. Ansiotyö on paitsi aineellisen toimeentulon turva myös kansalaisen sosiaalisen statuksen määrittäjä. Suomea on pidet-

ty perinteisesti vahvan työkuulttuurin, protestanttisen työetiikan, maana. Vielä 1980-luvulla suomalaisten keskeisimpänä elämänarvona oli työ. 1990-luvulla suomalaisten elämäntapa muuttui kuitenkin perhe- ja vapaa-aikasuuntautuneemmaksi. Samoin työhön kohdistuvat odotukset ovat muuttuneet. Työttömyysriskin aikana työpaikan pysyvyys on tärkeää, mutta muulloin persoonalliseen itsetoteutukseen liittyvät odotukset korostuvat. Työn tulisi olla mielenkiintoista ja itsenäistä. Työhön, ei niinkään työpaikkaan, sitoudutaan. (Kasvio 1994, 111, 117-119.)

Samankaltaisia tuloksia saatiin Kurténin (2001) esittelemässä IT-alan ammattilaisten työhön sitoutumista käsittelevässä tutkimuksessa. Tutkimus toteutettiin vuosina 1998-1999 internet-kyselynä 73 maassa. Tutkittavia oli yli 1000, ja heidän keski-ikänsä oli 29 vuotta. Heidän mukaansa työpaikkaan jäädyään, jos se tarjoaa mahdollisuuden urakehitykseen, eli vastuun ja etenemisen lisääntymiseen, kilpailukykyiseen ja oikeudenmukaiseen palkkaan ja etuihin, oppimiseen ja uusiin tehtäviin. Lisäksi vaikuttivat työ itsessään, kansainväliset mahdollisuudet sekä elämäntyyli, kuten perheellistyminen. (emt. 47,49.)

Työn kokemista voidaan lähestyä työssä viihtymisen ja työn mielekkyyden näkökulmista, kuten Wilenius (1981) teki haastattelututkimuksessaan. Työssä viihtyminen vastaa kysymykseen, miten mieluista tai epämieluista työhön meneminen on. Työn mielekkyys taas syntyy kiinnostavuuden ja työn tyydyttävyyden kautta, eli sisältääkö työ kiinnostavia työtehtäviä ja vastaako se omia kykyjä ja taitoja sekä tuntee työnteekijä työnsä olevan tärkeää ja tarpeellista. (emt.65.)

Muuttuva työelämä vaikuttaa myös työuriin, mutta niihin suhtautuminen vaihtelee yksilöiden välillä. Jos yksilön työuran motivoijina ovat itsenäisyyden kasvu ja jänitys, hänellä on paremmat mahdollisuudet selviytyä muutoksissa. Jos taas tärkeimmät uraa koskevat odotukset ovat turvallisuus ja tasapaino, nopeat muutokset voivat vaikuttaa koko yksilön hyvinvointiin. (Ruohotie 2000, 207.)

### **4.3.3 Työelämän muutosten yksilölliset hallintastrategiat**

Työelämän muutoksissa selviytymistä voidaan tarkastella sisäisen eheyden tunteen, eli koherenssin, avulla. Koherenssin tunne kuvaa ihmisen suhtautumista elämänsä kuormitustekijöiden kohtaamiseen. Kuormitustilanteessa selviytymiseen vaikuttavat yksilön yleiset kestäkyvyn voimavarat, joita ovat mm. aineelliset varat, tieto-taitotaso (mm.

koulutus), sosiaalinen tuki, moraalinen sitoutuminen sekä terveystyöttyminen lähinnä ennaltaehkäisevyyteen suuntautumisena. Ne ihmiset, joilla on voimakas koherenssin tunne, kokevat vaatimukset haasteina ja pyrkivät selviytymään niistä, ja kokevat elämänsä ymmärrettäväksi ja selitettäväksi. Koherenssin tunne syntyy vähitellen, sen yleistaso kehittyy nuoruudessa, ja siksi ensimmäiset työssäolo vuodet ovat tärkeitä. Myöhemmät kokemukset muokkaavat koherenssin tunnetta. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen & Kainulainen 1996, 3-4.)

Hallintastrategiat voidaan jakaa toiminnallisiin eli ongelmasuuntautuneisiin ja tunnesuuntautuneisiin. Niemelän ym (1996) tutkimuksessa työelämän muutosten hallintastrategioina pidettiin erilaisia toimintatapoja, jotka tähtäävät työssä pysymiseen, vaikeuksien välttämiseen, työstä vetäytymiseen tai edunvalvontaan. Työssä pysymiseen tähtääviä strategioita ovat mm. lisäkoulutuksen hankkiminen sekä vaikuttaminen työn sisältöön, työolosuhteisiin ja työpaikan ilmapiiriin. Työelämässä kohdattavia ongelmia taas pyritään välttämään työtehtäviä tai työpaikkaa vaihtamalla, hakeutumalla työelämästä väliaikaisesti pois tai päihteiden käytöllä olon helpottamiseksi. Työstä vetäytymiseen tähtää mm. eläkkeelle siirtymisen harkinta. Edunvalvontaa pyritään parantamaan toimimalla ammattijärjestössä. (emt. 34.)

Työn ongelmien hallintaan vaikuttavat yksilöllinen koherenssin tunne, voimavarat, joilla ongelmat voidaan kohdata. Työhön sitoutuminen, työtä koskevat asenteet ja odotuksen sekä työn kokeminen vaikuttavat myös siihen, millaisia toimintatapoja yksilö on valmis käyttämään ongelmanratkaisussa. Nämä ovat kietoutuneet vahvasti yhteen, ja niiden muodostama kokonaisuus vaikuttaa siihen, millaiseksi yksilön työura muotoutuu.

## 5 TYÖURA ELÄMÄNKULUSSA

Työura on länsimaisessa kulttuurissa merkittävä tekijä yksilön elämänculussa. Työuraa käsitelläänkin usein kehitysteorioissa osana yksilön kehitystä ja siihen liittyvinä kehitystehtävinä. Työuran kehityksestä on myös selkeästi omia teorioitaan, joiden taustalla kuitenkin vaikuttavat psykologiset kehitysteoriat.

Työuran merkitys elämänculussa vaihtelee eri kehitysteorioissa. Joissakin työtä ei käsitellä ollenkaan osana aikuisen kehitystä, joissakin se on taas nähdään merkittävänä kehityksen yhdessä tai useammassa vaiheessa, kuten Vaillantien miesten defenssi-mekanismia käsitelleessä tutkimuksessa. Työuraa ja työtä voidaan kuitenkin pitää johtavina tekijöinä aikuisen kehityksessä, kuten Levinsonin näkemyksessä. (Cytrynbaum & Crites 1995.)

### 5.1 Elämänculku

Elämänculku- ja elämäncakari- käsitteitä käytetään usein rinnakkain, kun kuvataan ihmisen kehitystä. Dunderfelt (1999, 16) määrittelee, että elämäncakari-käsitettä käytetään, kun kuvataan laajojen ihmisryhmien yleisiä inhimillisiä kehityksen lainalaisuuksia. Elämänculku taas puolestaan liittyy jokaisen ihmisen yksilölliseen kokemukselliseen tarinaan, joka on siis kuva yleisestä kehityskertomuksesta. Elämäncakariajattelun lähtökohtina Dunderfelt (1999, 16-18) pitää sitä, että kehitys voi jatkua koko eliniän, jokaisen ihmisen elämä muodostaa yksilöllisen kokonaisuuden, joista kuitenkin pystytään löytämään yleisiä kehityksen lainalaisuuksia ja juuri näihin lainalaisuuksiin peilaamalla voidaan ymmärtää parhaiten yksilön kehitystapahtumia elämäncvaiheesta riippumatta.

Runyan (1978) määrittelee elämänckulun elämäntapahtumien ja elämänckokemusten ketjuksi. Elämänckulkuun liittyvät myös tapahtumiin ja kokemuksiin vaikuttavat tai vaikuttaneet henkilökohtaiset tilat ja tilanteet. Elämänckulkua voidaan tarkastella myös elämäncviivana (life-line), aikajanana, jossa elämäncn eri osa-alueiden tärkeät tapahtumat ovat peräkkäin. (Puhakka 1998, 7.)

Elämänckulkuun vaikuttavat sekä perityt, eli biologiset, tekijät että ympäristötekijät. Baltes ja Reese (1987) jakavat elämänckulkuun vaikuttavat tekijät normatiivisiin ja ei-normatiivisiin. Normatiivisia ovat biologiset ja ympäristötekijät, sekä historiallinen aika. Ei-normatiivisia ovat puolestaan sattumat, odottamattomat tekijät. Tekijöiden merkitys tulee esiin yksilön tekemien valintojen kautta. Eri ikäkausina normatiivisilla ja

ei-normatiivisilla tekijöillä on erilainen vaikutus. Koulutusta ja työtä koskevat valinnat tehdään usein normatiivisten ja historiallisten tekijöiden kautta. Kuitenkin monet odottamattomat muutokset, kuten taloudellinen lama, voivat vaikeuttaa päätöksentekoa ja saada aikaan odottamattomia seurauksia. (Puhakka 1998, 8.)

Psykologiset kehitysteoriat pohjautuvat ajatukseen, että kehitys on mahdollista, siinä ei ole määrättyä suuntaa vaan ainoastaan tiettyjä periaatteita, kehitystä tapahtuu joustavasti eri alueilla eri suuntiin ja kehitys tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Psykoanalyttisissa teorioissa keski-ikä ja siihen liittyvät muutokset korostuvat. Aikuisen kehitystä prosessina on käsitellyt Bühler, joka on vaikuttanut mm. Superin ammatillisen kehittymisen teoriaan. (Puhakka 1998, 10-11.)

Tunnetuin persoonallisuuden kehitysteorioista on Eriksonin psykodynaamiseen ajatteluun perustuva elämäkaariteoria, jonka mukaan kehitys etenee kahdeksan toisiaan seuraavan kehitysvaiheen kautta. Jokaisessa vaiheessa yksilö kohtaa erilaisen kehityskriisin, jonka onnistunut läpikäyminen on edellytys seuraavaan vaiheeseen siirtymiselle. Vaikka vaiheiden oletetaan seuraavan tietyssä järjestyksessä toisiaan, voivat ne joidenkin näkemysten mukaan todellisessa elämässä olla limittäytyneinä. Aikuisuuden vaiheet, varhainen, varsinainen ja myöhäinen aikuisuus, ovatkin useiden uratutkimusten taustalla. (Cytrynbaum & Crites 1995; Varila 1992, 66-67.)

Sosiologian kannalta elämänkulkua määrittävät biologinen, sosiaalinen ja historiallinen aika. Biologinen aika tarkoittaa yksilön ikää ja kehitystä suhteessa ikään. Sosiaalinen aika taas sisältää yhteisön käsityksen eri elämänvaiheista, lapsuudesta, nuoruudesta ja aikuisuudesta, sekä siitä, mikä on sopivaa käytöstä tietyssä elämänvaiheessa. Historiallinen aika kytkee yksilön yhteiskunnallisiin prosesseihin. (Puhakka 1998, 9.)

Psykologiset käsitteet elämänvaiheista ja niihin liittyvistä kehitystehtävistä näkyvät myös sosiologisessa elämänkulkuajattelussa. Sosiologisessa keskustelussa aikuisuus viittaa usein aikuistuvan yksilön asemaan erilaisilla parisuhde-, koulutus-, työ- ja asuntomarkkinoilla. Nuoruuden ihannoiminen, jäljittely, valintojen monimutkaistuminen sekä nuoren epävarma asema em. markkinoilla ovat esimerkkejä ns. normaali-biografian murentumisesta. (Hoikkala 1998.)

## **5.2 Levinsonin elämänvaiheet ja työ**

Levinsonin aikuisen kehitystä koskeva teoria koski aluksi vain miehiä, mutta on laajennut myöhemmin koskemaan myös naisten kehitystä. Työ ja työura ovat Levinsonin teo-

riassa yksilön kehityksen kannalta merkittävämmässä roolissa kuin useissa muissa kehitysteoriassa. Kehityksessä vaihtelevat Levinsonin mukaan vakaat ja muutoksen vaiheet, joissa työn merkitys hieman vaihtelee. (Cytrynbaum & Crites 1995.)

Aikuisen kehityksessä on Levinsonin mukaan kolme keskeistä käsitettä, elämäntavoite, elämänrakenne ja mentorointi. Elämäntavoitteella (dream) tarkoitetaan syvää henkilökohtaista käsitystä itsestä tässä maailmassa orientoituna tulevaisuuteen. Se on rakennettu tietoisista ja tiedostamattomista asioista, ja se toimii aikuisiän tärkeimpänä suunnan ja energian lähteenä. Tavoitteen selventäminen ja ilmentäminen vaihtelevissa kehitysvaiheissa on aikuisen kehityksen tärkein haaste ja tarkoitus. (emt.)

Elämänrakenne on taas tämän tehtävän toteuttamisen väline. Se on yksilön elämän perusrakenne tietynä aikana, ja siinä vaikuttavat sosiokulttuurinen maailma, yksilön monimutkainen käsitys itsestään sekä yksilön osallistumisen luonne roolien ja ihmissuhteiden kautta. Jokaisessa muutoksen vaiheessa yksilö arvioi sitä, kuinka hyvin ja tyydyttävästi elämänrakenne ilmaisee tavoitetta. Sekä rakenne että tavoite muotoutuvat uudelleen aina siirtymävaiheessa. (emt; Levinson 1978, 41.)

Työtä Levinson pitää keskeisenä osana yksilön elämää ja sen sosiaalista rakennetta. Työ sijoittaa yksilön sosioekonomisesti. Parhaimmillaan työ täyttää perusarvot ja tavoitteet. Siksi tietty työ onkin usein erityisesti nuorilla miehillä päätavoite, jonka avulla muut tavoitteet voidaan saavuttaa. (Levinson 1978, 45.)

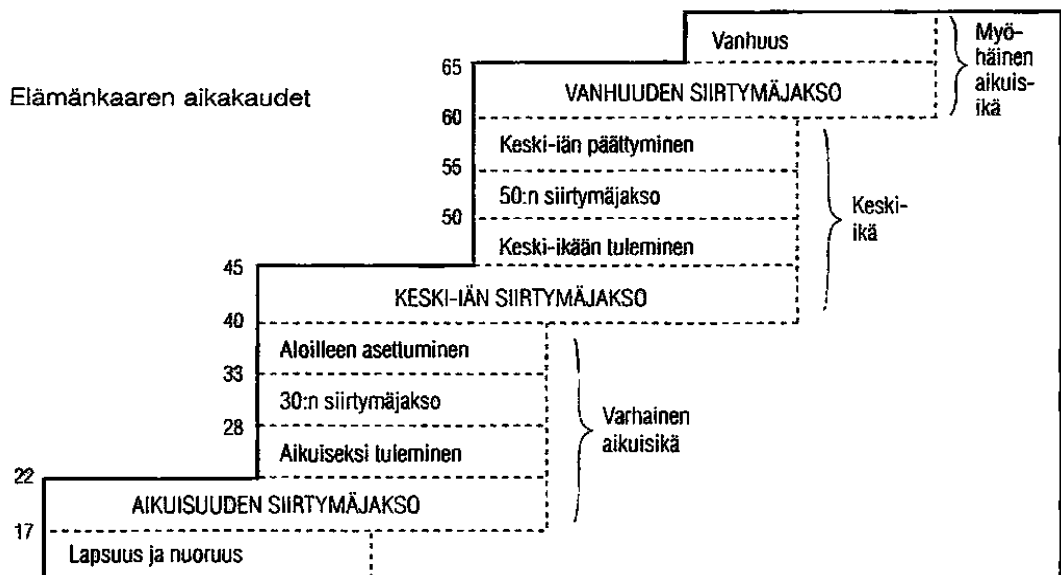
Työuran ja sen kehityksen kannalta mentorointi, sen suhteet ja dynamiikka, ovat erityisen tärkeitä. Mentorina toimii useimmiten yksilöä itseään useita vuosia vanhempi henkilö, jolla on jo paljon kokemusta maailmasta, johon yksilö on sillä hetkellä astumassa. Mentorintisuhte kestää yleensä 2-3 vuotta, korkeintaan 8 vuotta. Mentorin roolia voidaan luonnehtia opettajan, sponsorin, tukijan, ohjaajan, oppaan ja esimerkkinä toimijan tehtäviksi. Miehillä mentor on yleensä mies, mutta Levinsonin tutkimuksissa naisilla mentoreita esiintyi harvemmin, silloinkin mentor on mies. (emt. 97-98, 100.)

Merkitys on erilainen eri kehitysvaiheissa, mutta kaikkiaan mentorointi on yksi tekijä kehityksellisistä tehtävistä suoriutumisessa. Varhaisaikuisuudessa mentoroinnin saaminen kehittää taitoja, ammatti-identiteettiä ja itsetuntemusta. Keski-ikäisyydessä taas mentorina toimiminen voi tyydyttää luomiseen tai luopumiseen liittyviä tarpeita. (Arthur & Kram 1995, 293.)

Elämän makrorakenteen Levinson jakaa varhaisen aikuisuuden, keski-ikäisyyden ja myöhäisen aikuisuuden jaksoihin (kuvio 3). Varhaisaikuisuuden siirtymä ajoittuu noin 17-22-vuoden ikään. Silloin yksilön kehityksellisinä tehtävinä on luoda itselleen



identiteettiä aikuisena, aikuisen maailmaan astuminen, tosin olematta täysin osa sitä, sekä työn ja ihmissuhteiden muovaaminen. Identiteetin muovaaminen vaatii valintojen tekemistä. Tässä vaiheessa ammatti ja työura ovat merkittäviä elämänrakenteen komponentteja sekä miehille että naisille. Erityisesti naisilla on varhaisaikuisuuden vaiheessa havaittavissa kahdenlaista suuntausta, joko työ tai perhe on keskeinen asia elämässä. Yksilö pyrkii sovittamaan yhteen näkemyksen itse arvostamistaan piirteistä ja ympäröivästä, aikuisten, yhteiskunnasta. (Cytrynbaum & Crites 1995; Kuusinen & Korkiakangas 1995, 133-134.)



KUVIO 3 Elämänkaaren vaiheet Levinsonin mukaan (Dunderfelt 1999, 39)

22-28-vuotiaan elämää leimaa mahdollisuuksien etsintä ja kokeileminen. 28-vuotiaana alkaa kolmenkymmenen ikävuoden siirtymä, joka päättyy noin 33-vuotiaana. Silloin kehitykselliset tehtävät liittyvät ihmissuhteiden luomiseen, ammatilliseen vakiinnuttamiseen sekä elämän tavoitteen luomiseen ja sijoittamiseen omaan elämänrakenteeseen. Ikäjaksoilla on mahdollista tarkistaa aikaisempia valintoja ja muuttaa elämänrakennettaan. (Levinson 1978, 71, 85.)

Varhaisaikuisuuden loppuun 33-40-vuotiaana on elämänrakenteen vakiinnuttaminen. Vakiinnuttaminen, aloilleen asettuminen merkitsee viimeistään kehittymistä

”omaksi itsekseen”. Tämän vaiheen on todettu olevan erityisen merkityksellinen miehille, koska silloin on viimeistään vakiinnutettava paikkansa yhteisössä, asetettava aloilleen ja hankittava tarvittava auktoriteetti yksilönä. Naisilla on samankaltainen vaihe, mutta ei yhtä vahvana. (Cytrynbaum & Crites 1995; Kuusinen & Korkiakangas, 1995, 134.)

Ikävuosia 17-33 Levinson nimittää noviisivaiheeksi. Silloin luodaan ensimmäisen kerran elämänrakennetta ja tavoitetta. Luonteenomaista on valinnanmahdollisuuksien tutkiminen. Usein aluksi vältetään sitoutumista, mutta myöhemmin sitoutuminen voi tapahtua hyvinkin nopeasti. Naisilla ilmenee usein myös 25-vuotiaana yritys korjata elämänsä rakennetta. Siksi usein siihen ajoittuvat työpaikan vaihdot, avioliiton solmimiset ja lasten hankkiminen. (Puhakka 1998, 23.)

Keskiaikuisuuden vaihe alkaa 40-45-vuotiaana siirtymällä, jossa olennaista on arvioida aikaisempaa elämänrakennetta, kasvattaa itsetuntemusta ja muodostaa uusi, stabiili, elämänrakenne. Samoin korostuvat sisäiset kokemukset ja seuraavan sukupolven mentorointi. Keski-ikään astuminen tapahtuu 45-50-vuotiaana. Silloin työura on erityisen tärkeä, mutta eri tavoin miehille ja naisille. Miehille keski-ikä merkitsee usein työuralla huippukohtaa, ja he voivat olla valmiita vähentämään työhönsä panostamista. Naiset taas voivat lasten hoidon jälkeen vasta alkaa etsiä vakavammin paikkaansa työelämässä. Keski-ikään huipun jälkeen alkaa siirtymä myöhäisaikuisuuteen 60-65-vuotiaana, jolloin perheroolin, työroolin ja psykologiset muutokset ovat tyypillisiä. (Cytrynbaum & Crites 1995.)

Levinsonin teoriaa on kritisoitu paljon koskien mm. mieskeskeisyyden, tutkimuksen pienen otoksen ja sen edustavuuden vuoksi. Kuitenkin Perho ja Korhonen (1994) totesivat suomalaisten elämäntulkua koskeneessa tutkimuksessaan, että vakaita vaihteita ja siirtymiä voidaan todeta. Siirtymät tulevat 2-3 vuoden välein. Siirtymien sisällöt voivat liittyä ulkoisten roolien ja toimintojen muutoksiin, kuten opiskelun aloittamiseen tai oman elämän uudelleen järjestelyyn, suhteiden arviointiin tai yksilön sisäisiin muutoksiin, jolloin omia elämänarvoja, elämäntulkua ja elämänalueiden merkityksiä arvioidaan uudelleen. (Perho & Korhonen 1994, 64-66.)

Siirtymät koetaan yleensä myönteisinä kokemuksina. Samoin sukupuolten välillä on todettu olevan lähes samanaikaisia ja yhtä paljon siirtymiä. Tärkeimmät siirtymät liittyvät työhön ja parisuhteeseen, naisilla perhe ja sen vaiheet korostuvat miehiä enemmän. Miehillä taas työ on hieman tärkeämpää. Työhön ja työntekoon liittyvät siir-

tymät tulevat noin 3 vuoden välein. Työhön liittyvien asioiden pohtiminen lisää haavoittuvuutta. (emt. 73, 75; Puhakka 1998, 24.)

### 5.3 Superin uravaiheet

Työuraa ja sen kehitysvaiheita tarkastelevista teorioista vanhin ja tunnetuin on Donald Superin (1957) kehitysvaiheteoriat. Super jakaa yksilön urakehityksen viiteen vaiheeseen; lapsuuden ja nuoruuden kasvuvaiheeseen, 15-24-vuotiaana etsimis- ja kokeiluvaiheeseen, vakiinnuttamisvaiheeseen 25-44-vuotiaana, ylläpitämiseen ikävuosina 45-66 ja tämän jälkeen alkavaan irtaantumisvaiheeseen. Etsimis- ja kokeiluvaiheessa yksilö kokeilee omia kiinnostuksen aiheitaan todellisessa ympäristössä. Vakiinnuttamisvaiheessa oma paikka pyritään vakiinnuttamaan aikaisemmin löydetyllä alalla. Samalla kuitenkin useammatkin muutokset ja vaihdokset ovat edelleen mahdollisia. (Dalton 1995.)

Samankaltaisen uravaihemallin esittelee myös Kurtén (2001). Hänen mukaansa työelämänsä kestänee noin 40 vuotta. Aluksi on noviisivaihe, joka alkaa siirryttäessä koulutuksesta työelämään. Silloin opetellaan työelämän tapoja, sitä, miten ihmiset ja organisaatiot toimivat. Noviisivaiheen jälkeen alkaa kokemuksen kertymisen kautta oman ammatillisen kasvun ja arvostuksen kasvun aika. Tämä on tyypillistä etenkin perinteisessä nousujohteisessa urakehityksessä. Työmarkkinoilla kypsyttyään työntekijä on parhaimmillaan, hän osaa priorisoida, ymmärtää oman paikkansa ja omat rajoituksensa. Viimeisenä vaiheena on vähitellen vetäytyminen työelämästä. (emt. 30-31.)

Suomalaisten uravaiheita on tutkinut Satu Lähteenmäki (1995). Tutkimus suoritettiin osin kyselynä ja osin teemahaastatteluna. Tutkittavia oli 726, iältään 24-65-vuotiaita ekonomeja, lakimiehiä, diplomi-insinöörejä ja arkkitehtejä, pääosin miehiä. Tutkimuksessa työura hahmottui elämänsä kehitysvaiheiden sekä Superin uravaiheiden mukaan. Aluksi on urasuuntautuminen ja kokeiluvaihe. Noin 30-vuotiaana alkaa vakiinnuttamis- ja etenemisvaihe, jolloin työviihtyvyys ja motivaatio on korkeimmillaan. Keski-ikä alkamisella ilmenee kahdenlaisia seurauksia, toisaalta voidaan lähteä hakemaan muutosta, kuten koulutusta tai yrittäjäksi ryhtymistä, toisaalta taas voidaan jäädä paikalleen ja taantuakin työmotivaation heiketessä. Lopuksi, ennen eläkeikää, on vetäytymisvaihe.

Uravaihemalli perustuu ajatukseen, jossa yksilön ikä, virka tai toimi, persoonallisuuden piirteet, arvot ja oppimistyyli ratkaisevat työuraan liittyvät ongelmakohdat

ja määrittää ratkaisut. Nykyisin ikä tai asema eivät enää riitä uravaiheiden ennustajiksi. Sen sijaan yksilön oma tietoisuus omista persoonallisuuden piirteistä ja oppimiseen liittyvistä asenteista ja käytännöistä voi olla ratkaisevampaa. (Ruohotie 2000, 206.)

Uramallin (career pattern) Super määrittelee yksilön elämänsä aikana käymien ammatillisen tason ja alan muutosten jonoksi. Olennaista on liike ja tasojen vaihtuminen. Uramallissa määrääviä ovat yksilölliset ominaisuudet, henkilökohtainen tilanne, kuten perhetilanne, ympäristö, kuten alueellinen työllisyystilanne, sekä ennakoimattomat tekijät. (Mikkonen 1997, 35.)

Super on käyttänyt uran käsitettä myös kuvaamaan yksilön erilaisia rooleja elämän aikana. Roolit vaihtelevat kronologisen iän mukaan, mutta myös elämän eri aloilla. Ihmisellä on siis rooli lapsena, oppilaana, opiskelijana, oman alansa ammattilaisena, työyhteisönsä jäsenenä, vanhempana jne. Roolien merkitys, eli niihin käytettävä aika ja sitoutuminen, riippuu yksilön ominaisuuksista, mm. intresseistä, arvoista, koulutuksesta, sekä tilannetekijöistä, kuten historiallisista ja taloudellisista tekijöistä. (Nicholson & West 1995, 186; Mikkonen 1997, 35.)

#### **5.4 Uraperspektiivi ja kulumisperspektiivi**

Erilaisen näkemyksen elämänkulun ja työuran tarkasteluun tarjoaa Kasvio (1995) erottamalla uran ja työssä kulumisen. Aktiivisen työiän aikana yksilöiden välille syntyy eroja siinä, miten uralla etenemis- ja ansaitsemismahdollisuudet muuttuvat. Ero syntyy yhteiskunnallisesta jaosta professionaalisiiin ja suorittavan tason työtehtäviin. (emt. 198.)

Professionaalisissa työtehtävissä on mahdollisuus edetä hierarkkisesti ylemmälle tasolle sijoittuviin tehtäviin. Yleensä tähän liittyy myös parempi palkkaus ja muut työsuhteeseen kuuluvat edut. Tyypillistä on, että menestyksellisesti etenevän henkilön arvostus ja palkkaus on korkeimmillaan eläkeiän lähestyessä. (emt. 198.)

Toisaalta on olemassa suuri joukko suorittavan tason työtehtäviä, joita leimaa rutiininomaisuus. Tällaisissa tehtävissä yksilö saavuttaa parhaan työtehonsa jo suhteellisen varhaisessa vaiheessa. Usein tällaiset työtehtävät ovat urakkaluontoisia, joten myös paras tulotaso saavutetaan varhain, noin 30-vuoden iässä. Iän myötä terveydentila ja suorituskkyky alkavat heiketä, ja usein seuraa siirtyminen pois urakkatöistä alemmantaason työtehtäviin, joista maksettava palkka on myös pienempi. Näin työuraa kuvaa kuluminen. (emt. 198-199.)

## 5.5 Ura polkuna

Perinteinen käsitys työurasta sisältää siirtymät koulutuksesta suoraan oman alan työtehtäviin ja myöhemmin työuralla hierarkkisesti arvostetumpiin tehtäviin nojaa ajatukseen lineaarisesta elämänkaaresta tai ns. normaalibiografiasta. Koulutus ja työmarkkinat nähdään pysyvinä rakenteina, joissa ihmiset liikkuvat. Koulutus ja työelämä ovat kuitenkin jatkuvassa muutosliikkeessä, jolloin yksilöiden osallistumisesta koulutukseen ja työmarkkinoille on tullut moninaisia ja dynaamisia reittejä. (Kivekäs 1999, 228.)

### 5.5.1 Työmarkkinapolku

Mikkonen (1997) käyttää omassa työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta koskevassa tutkimuksessaan työmarkkinapolun käsitettä kuvaamaan yksilön elämänsä aikana työmarkkinoilla viettämää aikaa. Polun rakenneosia ovat työmarkkinalliset vaiheet sekä niiden väliset siirtymät. Työmarkkinavaiheita määrittää yksilön status, kuten opiskelu, ansiotyö, yrittäjäys, työttömyys. Merkittävää vaiheiden määrittämisessä on myös yksilön sitoutuminen vaiheeseen, kiinnittyminen alaan ja ammattiin. Yleensä uran alkuvaiheessa kiinnittyminen on löyhää, mutta työkokemuksen myötä kiinnittyminen vahvistuu. Siirtymä merkitsee aina statuksen muutosta, kuten työpaikan vaihtoa, koulutukseen siirtymistä tai alueellista siirtymää. Siirtymän voi aiheuttaa yksilön omat tarpeet ja motiivit, työmarkkinoiden paineet, kuten irtisanomiset tai houkutteleva työtarjous, tai yhteiskunnalliset interventiot, kuten tukityöllistämiset. (emt. 36-37, 47.)

Joustavuus on keskeinen piirre nykyisillä työmarkkinoilla. Joustavuus tuokin työmarkkinapolkuun erilaisia suuntia ja piirteitä. Joustavuus voi merkitä työntekijälle pakkoa tai mahdollisuutta. Toiminnallinen joustavuus tarkoittaa työntekijän kohdalla joko staattista, laajaa ammattitaitojen hallintaa, tai dynaamista, uusien asioiden hallintaan ja koulutukseen suuntautuvaa, valmiutta. Eri-ikäisillä ja erilaisissa ammattiasemissa olevilla on erilaiset valmiudet ja mahdollisuudet joustavuuteen. (Mikkonen 1997, 37.)

### 5.5.2 Monimuotoinen ura

Tässä tutkielmassa työura käsitetään erilaisten koulutukseen ja työelämään osallistumistapahtumien ketjuna. Työuraan vaikuttavat yhteiskunnalliset muutokset sekä yksilön kannalta keskeiset uran piirteet on koottu taulukkoon 3. Kuten Ruohotie (2000, 207)

toteaa, nykyiset työurat ovat enemmänkin syklisiä kuin lineaarisia. Työuran aikana työtehtävät ja tilanteet vaihtelevat, ja ne vaativat uudistumista. Oletuksena ei siis ole koulutuksesta työelämään siirtyminen vain yhtenä tapahtumana tutkittavien tähänastisen elämän aikana, vaan siirtymiä työelämään ja työelämässä voi olla useita. Koulutus- ja työura ovat nivoutuneet entistä tiukemmin yhteen, joten niitä on tarkasteltava yhdessä. Yhteiskunnallisista tekijöistä 1990-luvun alun lama näyttää olevan suomalaisten työurille merkittävä tekijä. Elämäkulun kannalta työurasta tulee ja on tullut limittynyt opiskelun ja palkkatyön jatkumo, jossa omaa työmarkkinasopivuutta ja omia kykyjä on jatkuvasti kehitettävä. (Niemelä ym. 1996, 2).

TAULUKKO 3. Työuraan vaikuttavat yhteiskunnalliset tekijät sekä työuran keskeiset

piirteet kannalta		yksilön
	<hr/>	
	YHTEISKUNTA	
	Työelämä	elinkeinorakenteen muutos taloudellinen lama työsuhteiden laadun muutos
	Koulutus	koulutusmahdollisuuksien kasvu koulutustaso noussut
	<hr/>	
	Koulutuksen valinta	perhetaustan vaikutus
	YKSILÖ	
		siirtymä koulutuksesta työelämään työuran vakaisuus / epävakaisuus työ elämäkaaripsykologian kannalta työhön sitoutuminen
	<hr/>	

Koulutuksen valinta on eräs työuran muotoutumiseen vaikuttava tekijä. Bourdieun uraa koskevan päätöksenteon mallissa on huomioitu yksilön ominaisuudet suhteessa ympäristöönsä, koko koulutuksen ja työelämän kenttä ja niiden väliset suhteet, sekä yksilöä ja yhteiskuntaa koskettaneet muutokset ja käännekohtat. Siten yksilön urapäätöksiin vaikuttavat mm. yksilön oletukset omista ominaisuuksistaan, oletukset tulevaisuuden työllisyydestä ja palkkauksesta, muilta saatava tieto ja henkilökohtaiset käännekohtat suhteessa toimintaympäristön muutoksiin. (Hodkinson & Sparkes 1997, 33, 35, 37,39-40.)

Erilaiset työuraa kuvaavat mallit nojaavat edelleen käsitykseen täystyöllisestä yhteiskunnasta, jossa työtä riittää kaikille. Viimeisen vuosikymmenen aikana työmarkkinat ovat kuitenkin muuttuneet ja eriytyneet vahvasti mm. koulutustason mukaan. Samalla selkeitä uramalleja ja -tyyppejä on entistä vaikeampi erottaa.

Samoin elämäntavoitteen kuvaavien näkemysten vaihteellisuus ei enää ole selkeää. Levinsonin noviisivaiheeseen, eli ikävuosiin 17-33, kuuluu työn ja ammatin muodostaminen. Kyseessä ei siis ole alan valinta, vaan ammatin muodostaminen, jossa omaa elämäntavoitetta muokataan todellisuuden kautta. Samoin omaa elämänrakennetta pyritään luomaan itseään tyydyttävämmäksi. Levinson huomasi miesten kohdalla ristiriidan tavoitteiden ja tosiasioiden välillä, resurssit tai sosiaaliset suhteet painavat toiseen suuntaan kuin tavoite. (Levinson 1978, 91-92, 101.)

Dalton (1995) esittelee Driverin neljä erilaista urakonseptia, jotka kuvaavat yksilön omaa ajatusta urastaan. Muuttuvassa työurassa ei mitään tiettyä alaa valita, vaan yksilö siirtyy erilaisiin työtehtäviin ilman selkeää mallia tai järjestystä. Tämä on yleistä mm. vähäistä ammattitaitoa vaativissa työtehtävissä. Vakaa, pysyvä ura muodostuu, kun yksilö valitsee alansa ja ammatinsa jo varhaisessa vaiheessa, ja pysyy työroolissaan koko ikänsä. Tällainen urakonsepti on tyypillistä korkeissa professionaalisissa tehtävissä, kuten lääkäriillä. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa tämänkin urakonseptin edustajat joutuvat usein arvioimaan uraansa uudelleen. Lineaarisen uran ammattiala valitaan jo varhain ja alalla siirrytään kohti hierkkisesti arvostetumpia työtehtäviä, kuten esimerkiksi taloushallinnon johtotehtävissä. Spiraalinen ura syntyy, kun alalla ja ammatissa pysytään vain tietyn ajan, ja sitten siirrytään kokonaan uudelle tai läheiselle alalle. (Dalton 1995, 94.)

Kun Driverin urakonsepteja verrataan Superin (1957) ja Sinisalon (1986) uratypologioihin, voidaan huomata taustalla Formin ja Millerin jaottelu vakaaseen ja epävakaiseen uraan tarkasteltaessa koulutuksen ja koulutusuran jälkeistä työuraa. Vakaita työuraa edustavat Driverin vakaa, pysyvä ja lineaarinen urakonsepti, Superin vakaa ja tavanomainen ura, sekä Sinisalon luokittelussa selkeä, vakaa työura, jossa koulutuksesta siirrytään suoraan pysyvään työhön. Epävakaita uria ovat puolestaan Driverin muuttuva ja spiraalinen ura, Superin epävakaa ja jatkuvasti kokeileva uratyyppi, sekä Sinisalon epävakaa ja pysähtynyt uratyyppi.

Tutkielman kohteena olevien 1960-luvulla syntyneiden jyväskyläläisten nuorten kohdalla työmarkkinapolkuun vaikuttaa vahvasti 1990-luvun alun taloudellinen lama, jota voidaan siis pitää odottamattomana, historialliseen aikaan liittyvänä ei-

normatiivisena tekijänä näiden yksilöiden elämäkulussa. Suikkasen ym.(1999b) tutkimuksessa todettiin laman vaikutuksen juuri tässä ikäpolvessa näkyvän työmarkkinoille pääsyssä. 1960- luvun alussa syntyneet olivat laman alkaessa jo astuneet työmarkkinoille, kun taas nuorimmat ikäluokat olivat vielä koulutuksessa. Heidän pääsyttyä työmarkkinoille tukkeutui lähes kokonaan.

Epävakaan ja pysähtyneen uran mahdollisuus on epävakailla työmarkkinoilla suurempi kuin aiemmassa, täystyöllisyyden työelämässä. Eräs keino oman työmarkkina-aseman parantamiseen onkin koulutus, oman osaamisen ja tiedon kehittäminen. Suomalaisen koulutusjärjestelmän muutokset sekä aikuiskoulutuksen kehittäminen antavatkin tähän entistä paremman mahdollisuuden.

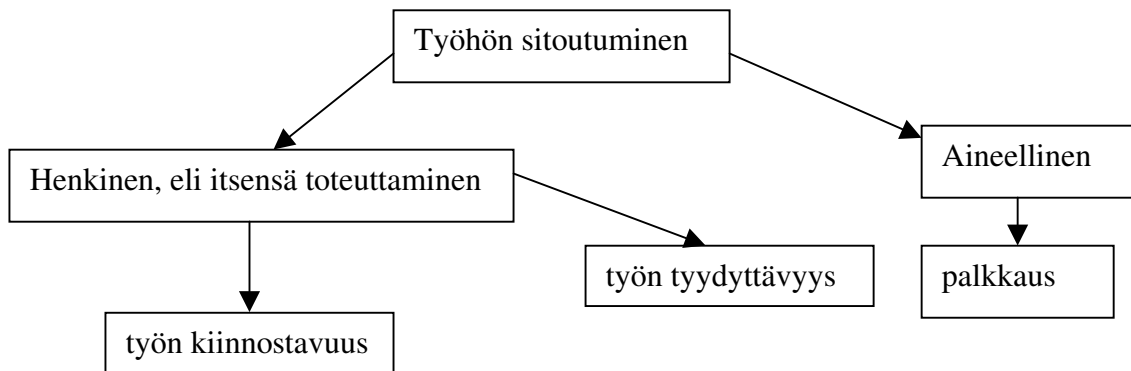
Muuttuvassa ja riskialttiissa työelämässä sitoutuminen omaan ammattiin ja työhön muuttuu. Epävarmuus mm. työsuhteiden määräaikaistuksien vuoksi vaikeuttaa oman elämän suunnittelua ja ennakointia. Muuttuva työmarkkina-asema vaikuttaa myös työhön sitoutumiseen. Mikkosen (1997, 42) mukaan ammatillinen kehittymisen ja ammatti-identiteetin luominen ovat työhön sitoutumisen komponentteja. Nämä komponentit ja samalla siis työhön sitoutuminen kehittyy ja kiinteytyy ajan myötä. Usein toistuva alan ja ammatin sekä työpaikan vaihto estäisi työhön sitoutumista ja oman ammatti-identiteetin muotoutumista.

Myös Ruohotie (2000, 229, 230) pitää nykyisten monimuotoisten, joustavien urien edellytyksinä joustavuutta ja sopeutumiskykyä, joiden avulla yksilön tulee sopeutua uusiin rooleihin ja uuteen identiteettiin. Ammatti-identiteetin jatkuva muuttuminen, työhön samaistuminen sekä kokemusten vaikutus identiteettiin voivatkin olla ongelmakohtia työuralla. Sekä Levinsonin elämänvaiheteorian että Superin uravaiheteorian mukaan varhaisaikuisuuden etsimis- ja kokeiluvaiheen jälkeen seuraa vakiintuminen ja oman aseman vakiinnuttaminen, eli työhönkin tulisi sitoutua varhaisaikuisuutta enemmän.

Työn teon motivaatioita voidaan tarkastella myös työhön sitoutumisen kannalta. Työn teon motivaatioista tässä tutkielmassa keskitytään aineelliseen ja henkiseen motivaatioon (kuvio 4). Aineellisia tekijöitä ovat palkka ja yksilön tyytyväisyys saamaansa palkkaan. Henkinen, eli itsensä toteuttamisen motivaatio on jaettu työn kiinnostavuuteen ja työn tyydyttävyyteen. Työn kiinnostavuus muotoutuu työn luonteen kautta, kuinka itsenäistä työ on ja miten haastavia työtehtäviä se tarjoaa. Työn tyydyttävyyttä taas on tyytyväisyys työhön, mutta siinä näkyy myös työn tyydyttävyyden elämäkulun kannalta, eli miten tyytyväinen yksilö on tekemiään valintoja kohtaan, ja miten hänen



koulutustaan ja työuraansa koskevat suunnitelmat ovat toteutuneet (mm. Wilenius 1981, 70).



KUVIO 4. Työhön sitoutumisen

## **6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN**

### **6.1 Tutkimustehtävät**

Tutkielman tutkimustehtävänä on selvittää tutkittavien työuran muotoutumista peruskoulun jälkeisestä yhteisvalinnasta keski-ikäen kynnykselle. Tutkimuksessa yhdistetään sekä uran ulkoinen että sisäinen tarkastelunäkökulma pitkittäisellä aikajänteellä. Pääpaino tutkimusongelmissa on uran vakaisuudessa sekä työhön sitoutumisessa. Tutkimusongelmat jakautuvat kolmeen osaan:

#### **1. Millaisia koulutus- ja työuria tutkittaville on muotoutunut?**

Ongelmassa kuvataan tutkittavien koulutusasteita ja -aloja, ammattialoja ja -asemia sekä työhön sitoutumista, asenteita työtä kohtaan. Ensimmäisen tutkimustehtävän kohdalla tarkoituksena on tarkastella tutkittavia neljässä eri ryhmässä. Sukupuolta voidaan pitää eräänä työuran muotoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Tutkittavat ovat syntyneet vuosina 1964-1968, ja taloudellinen lama 1990-luvun alussa vaikuttaa erityisesti heidän koulutus- ja työuriinsa. Siten muodostuu neljä ryhmää: 1964-1965 syntyneet miehet ja naiset, sekä 1966-1968 syntyneet miehet ja naiset. Ensimmäinen tutkimusongelma on lähinnä aineiston kuvailua, jotta saadaan alustavaa käsitystä tutkittavien koulutus- ja työurien piirteistä.

#### **2. Millaisia yhteyksiä ulkoisten ja sisäisten urien välillä on?**

Toisessa tutkimusongelmassa vertailtavuutta haetaan objektiivisen uran piirteistä. Vakaa ja epävakaa ura, ammattialat ja -asemat, sekä koulutus toimivat eriyttävinä tekijöinä.

#### **3. Miten yksilöt ovat itse vaikuttaneet työuriensa muotoutumiseen?**

Viimeinen tutkimusongelma keskittyy työuran piirteistä vakaisuuden ja siihen vaikuttamisen keinoihin. Nuoruuden valintojen vaikutusten lisäksi tavoitteena on saada selville työelämän muutostilanteissa käytettyjen yksilöllisten hallintastrategioiden seurauksia työuraan.

### **6.2 Tutkimusaineisto**

Tutkittavat muodostuvat professori Jorma Kuusisen Elämänkulku- tutkimusprojektin tutkittavista. Aineiston keruu alkoi vuosina 1970-73 kokoamalla ITPA:n (The Illinois Test of Psycholinguistic Abilities) normiaineisto. Testi standardoitiin 700 3-9-vuotiaalla

jyväskyläläisellä lapsella. Jokaisessa ikäryhmässä oli 100 lasta, joista puolet tyttöjä. Kaikki lapset kävivät peruskoulun Jyväskylän siirryttyä peruskoulujärjestelmään vuonna 1973. Vuonna 1984 kaikki tutkittavat olivat suorittaneet peruskoulun, jolloin kerättiin tiedot heidän koulumenestyksestään sekä keskiasteen koulutusvalinnoistaan. Koulutusvalinta- ja -pääsytiedot saatiin 612 nuorelta. Keskiasteen koulutusvalinta on tämän tutkielman lähtökohta. Tosin koulutusvalintaan ovat vaikuttaneet peruskoulun tasokurssit. (Penttinen 2004)

Vuonna 1991 tehtiin kyselytutkimus niille 23-27-vuotiaille, joiden osoitetiedot olivat käytössä. Kysely lähetettiin 543 nuorelle aikuiselle. Vastausprosentti oli n. 80%, joten vastauksia saatiin 437. Kyselyssä tutkittiin mm. koulutus ja työuraan liittyviä kysymyksiä sekä asumiseen, tuloihin ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviä asioita.

Vuonna 2002 survey-kysely toistettiin, ja siihen vastasi 411 34-38-vuotiasta. Vuoden 2002 kyselyssä työhön ja koulutukseen liittyvät kysymykset olivat jälleen esillä. Samoin kysyttiin asumista, perhesuhteita sekä sosioekonomisia asioita. Kyselyssä selvitettiin myös tutkittavien erilaisten elämäntietojen muotoutumista ja elämänvalintojen merkitystä. Ammattialaa ja -asemaa sekä koulutusastetta ja -alaa koskevat tiedot kerättiin lisäksi v. 1998 Tilastokeskuksesta.

Aineisto on valmis aineisto, näin pitkän aikavälin aineisto tässä laajuudessaan olisi mahdotonta kerätä itse. Usein valmiita tutkimusaineistoja käytetään itse kerätyn aineiston vertailutietoina (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 54,55). Koska elämäntietoa-aineisto on kerätty sosiaalitutkimuksen menetelmillä ja tämän tutkielman tutkimusongelmiin liittyen, on aineiston käytettävyyttä tutkielmassa parempia kuin usein valmiiden aineistojen kohdalla. Ulkoinen ja sisäinen luotettavuus on keskeinen lähtökohta käyttökelpoisuutta arvioitaessa, kuten minkä tahansa aineiston kohdalla (emt. 52).

Tämä aineisto on pitkäaikaisaineisto, jossa samoja havaintoyksiköitä, eli henkilöitä on tutkittu kahdella tai useammalla mittauskerralla. Tässä aineistossa mittaukset on suoritettu 4 kertaa, hieman erilaisina, mutta samoilta henkilöiltä. Pitkäaikaisasetelma mahdollistaa tutkittavien henkilöiden tai ryhmien pysyvyyden tai niiden ajassa tapahtuvien muutosten, kuten työurien muotoutumisen, tutkimisen. Lisäksi on mahdollista tutkia työurissa ilmenevien yksilöiden välisten eroja ja yksilön työuran kehittymistä. Tulosten tulkinnassa on huomioitava "historialliset", tässä tutkielmassa erityisesti yhteiskunnalliset, muutokset. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1997, 20)

### 6.3 Tutkimuksen muuttujat

Tutkielman aineisto on numeerisessa muodossa. Tämä edellyttää, kyseistä mitattavaa kohdetta pystytään numeerisesti mittaamaan. Ihmistieteissä mittaaminen on yleensä epäsuoraa, koska tutkittava käsite ei ole sellaisenaan mitattavissa. Sen sijaan voidaan mitata jotain muuta, josta tehdään johtopäätöksiä muuttujan suhteen. (Erätuuli, Leino ja Yli-Luoma 1994, 36-37.)

Mittaaminen on mitattavan ilmiön ja havaintoyksikön yhdistämistä antamalla sitä kuvaavalle muuttujalle arvo. Käsitteiden operationalisoimista tarvitaan, kun halutaan mitata havaintoyksiköiden ominaisuuksia muuttujilla. Operationalisoinnin tehtävä on mahdollisimman hyvä vastaavuus.

Tässä tutkielmassa operationalisointi oli jo tehty kyselylomakkeiden suunnittelu- ja toteutusvaiheessa. Muuttujien valinta työurien tutkimista varten tapahtui teoreettisen aineksen sekä aikaisempien tutkimusten perusteella. Näin pyrittiin varmistamaan myös muuttujien validius. Koska tutkimuksen lähtökohdissa korostetaan elämänkaarijattelua sekä Superin uravaiheista ja Sinisalón uralinjoja, ne näkyvät myös aineistossa selkeinä muuttujina, jotka on koodattu tutkittavien vastauksista. Tutkimukseen valitut muuttujat on esitelty tutkimusongelmien mukaisesti. Kuten jo mainittiin aineiston kuvailussa on käytetty sukupuolen ja syntymävuoden mukaan tehtyjä ryhmiä, joiden välisen erojen avulla pyritään kuvaamaan koulutus- ja työurien muotoutumista. Tutkielmassa käytetyt muuttujat on esitetty taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Valitut muuttujat

muuttuja	asteikko	luokat
koulutustoive	nominaali	lukio, ammatillinen, ei toivetta
koulutukseen pääsy	nominaali	lukio, ammatillinen, ei päässyt
koulutusaste v. 1991 ja 2002	nominaali	amatillinen, keski- ja korkea-aste
koulutusala v. 1991 ja 2002	nominaali	*kauppa, opetus, hoiva *tekniikka, liikenne, luonnontiede * muut
koulutushistorian moninaisuus	suhde	0-4
sukupuoli	nominaali	poika, tyttö
muuttuja	asteikko	luokat

(jatkuu)

(taulukko 4 jatkuu)

muuttuja	asteikko	luokat
vanhempien koulutusasteet	nominaali	*ammattillisesti eriytymätön/ tuntematon * ammatillinen *opisto * korkea-aste
lapsuuden perheen sosioekonominen asema	ordinaali	alin, keskimäinen ja ylin kolmannes
ITPA-testin P-luku		1-9
uratyypit	nominaali	putkimainen, suppilomainen, haravamainen, koulutusura
ensimmäiseen ammattiin valmistuminen	suhde	16-27 v
ensimmäisen työpaikan saaminen	suhde	15-27 v
ensimmäisessä varsinaisessa työssä aloittaminen	suhde	16-27 v
ammattialat v. 1991, 1998 ja 2002	nominaali	*kauppa, opetus, hoiva *tekniikka, liikenne, luonnontiede * muut
ammattiasema v 1991 ja 1998	nominaali	toimihenkilö, työntekijä (v. 1991 opiskelija)
uran vakaisuus	nominaali	vakaa ja epävakaa
työsuhteiden yhtäjaksoisuus, samalla työnantajalla työskentely omalla alalla työskentely	intervalli	3-15
asuinalue v 2002	nominaali	pääkaupunkiseutu muu kasvukeskus muu kaupunki, Jyväskylän seutu maaseutu
työhistorian vakkintuminen	suhde	0-11 vuotta

### 6.3.1 Koulutus- ja työurien muuttajat

Koulutusurien lähtökohta on peruskoulun päättyessä tehty koulutusvalinta; koulutustoi-  
ve ja koulutukseen pääsy. Varsinaisia koulutusuran muuttajia ovat koulutusaste ja kou-  
lutusala vuosina 1991, 1998 sekä 2002. Koulutusaste on luokiteltu kolmiluokkaiseksi;  
amatillinen aste sisältää ammatillisen koulutuksen, peruskoulun ja lukion suorittaneet,  
keski-aste on ammatillisen korkea-asteen, eli opisto- tai ammattikorkeatutkinnon, suo-  
rittaneet ja korkea-aste sisältää korkeakoulututkinnon suorittaneet. Tämä luokittelu ei  
noudata tilastokeskuksen henkilöluokitusta, koska sen mukaisesti luokittelusta olisi tul-

lut lähinnä dikotominen, sisältäen keskiasteen (eli lukion ja ammatillisen tutkinnon suorittaneet) ja korkea-asteen (opisto-, ammattikorkea- ja korkeakoulututkinnon suorittaneet). Näin olisi menetetty jatkoanalyysien kannalta relevanttia tietoa, eikä tutkittavien jakautumisesta eri koulutusasteille olisi saatu tarpeellista tietoa. Uudelleenluokittelu oli myös tarpeellinen eri vuosien vertailun vuoksi.

Vertailtavuuden vuoksi myös koulutusalat luokiteltiin uudestaan, samanlaisiksi kuin ammattialat. Kaupallinen, opetus- ja hoiva-alaan muodostavat yhden koulutusala- luokan, jota luonnehtii ihmisten kanssa työskentely. Tekniikka, liikenne, luonnontiede ja tuotanto ovat toinen luokka, jonka perusteena puolestaan on teknologiaan liittyvät tekijät. Luokka "muut" sisältävät mm. taiteellisen ja humanistisen alan ammatteja. Koulutushistorian moninaisuutta tarkasteltiin vuoden 2002 kyselylomakkeen kysymyksellä, monessako ammattiin johtavassa koulutuksessa on tähän mennessä ollut.

Nuoruuden koulutusvalintaa tarkasteltiin peruskoulun jälkeisen koulutustoi- veen sekä koulutukseen pääsyn kannalta. Myöhempää koulutusvalintaa tarkasteltiin vuoden 1991 koulutusasteen ja koulutusalan pohjalta. Valintaan vaikuttavina tekijöinä pidettiin sukupuolta, vanhempien koulutusasteita, lapsuuden perheen sosioekonomista asemaa sekä ITPA-testin yleislahjakkuutta kuvaavaa P-lukua. Vanhempien koulutusasteet olivat alunperin 9- luokkaisia, mutta ne luokiteltiin uudelleen 4-luokkaiseksi, ammatillisesti eriyttömäksi tai tuntemattomaksi, ammatilliseksi, opistoasteen sekä korkea-asteen koulutukseksi. Lapsuuden perheen sosioekonomisen aseman tarkastelussa käytettiin aineiston alkuperäistä kolmiluokkaista asteikkoa, ylintä, keskimmäistä ja alinta statusluokkaa.

Siirtymää koulutuksesta työelämään tarkastellaan vuoden 1991 kyselyn työn ja koulutuksen suhdetta koskevan uratyypin kautta sekä ensimmäisen ammattiin valmistumisen, ensimmäisen työpaikan saamisen sekä varsinaisessa työssä aloittamisen ikä- vuosina. Tutkittavat olivat tässä vaiheessa 23-27-vuotiaita. Uratyyppejä käsitellään tässä yhteydessä siirtymätyypeinä, koska ne kuvaavat työn ja koulutuksen suhdetta. Mahdollista työttömyyttä ei ole huomioitu, ja analyysivaiheessa jätettiin myös koulutuksen jälkeinen kotiäitinä olo pois. Näin uratyypeiksi tuli suoraan työhön siirtyminen eli putkimainen, suppilomainen, johon kuuluu useita koulutuksia ja siirtyminen oman alan työtehtäviin, ja haravamainen siirtymä, jossa on yksi tai useampia eri alojen koulutuksia ja eri alojen työtehtäviä. Lisäksi uratyyppeihin kuuluu vielä koulutusura.

Työuria kuvaavat ammattialat vuosina 1991, 1998 ja 2002 sekä ammattiasemat vuosina 1991 ja 1998. Ammattialat luokiteltiin uudestaan kolmiluokkaiseksi, kuten kou-

lutusalatkin, ja ammattiasemat olivat kaksiluokkaisia, toimihenkilöt ja työntekijät, lisäksi vuonna 1991 opiskelijat. Työuran vakaisuutta tutkittiin vuosina 1991 ja 2002. Vuonna 1991 uran vakaisuuden mittarina pidettiin muuttujaa, jossa oli yhdistetty Superin ja Sinisalon uratypologioita. Alunperin 7-luokkainen muuttuja muutettiin kaksiluokkaiseksi, vakaaseen uraan kuuluivat vakaa (koulutuksen jälkeinen työelämään sijoittuminen ammattia vastaavaan työhön) ja tavanomainen (aloitteleva - kokeileva - vakaa) ura. Epävakaaseen uraan kuuluivat luokat, joissa työura on epävakaa tai pysähtynyt, eli niihin kuului työttömyyttä, kokeilevia vaiheita, eri alojen koulutuksia, mutta ei koulutusta vastaavaa työtä. Alkuperäisistä luokista kolme, koulutusura, kouluttamattomuus sekä koulutuksen jälkeinen äitiysloma ja lastenhoito, jätettiin tässä yhteydessä analyysin ulkopuolelle.

Uran vakaisuutta v. 2002 tutkittiin muodostamalla yksinkertainen summamuuttuja työsuhteiden yhtäjaksoisuutta, samalla työnantajalla työskentelyä ja omalla alalla työskentelemistä koskevista kysymyksistä. Kysymykset olivat 5-luokkaisia, Likertasteikkolaisia, ja siten summamuuttujat saivat arvot 3-15. Uran vakaisuuteen vaikuttavina tekijöinä pidettiin sukupuolta, lapsuuden perheen sosiaalista statusta, koulutusastetta, sekä asuinalueita, jossa oli v. 2002 pääkaupunkiseutu, kasvukeskukset (Oulu, Tampere, Turku), muu kaupunki, Jyväskylän seutu sekä maaseutu.

Sisäisen uran piirteitä oli vuonna 1991 tutkittu yhteensä 15 muuttujalla, ja vuonna 2002 20 muuttujalla. Näin suuren muuttujamäärän analysointiin käytettiin pääkomponenttianalyysia. Jälleen muuttujia luokiteltiin uudelleen, jotta saatiin kysymysten suuntaa samanlaisiksi, pienimmät arvot kertoivat suurimmasta työn, koulutuksen jne arvostuksesta.

### **6.3.2 Ulkoisen ja sisäisen uran yhteyden tutkimiseen käytetyt muuttujat**

Ulkoisen ja sisäisen uran yhteyttä tutkittiin uran vakaisuuden, ammattiaseman, -alan sekä koulutusalan ja -asteen mukaan. Nämä toimivat ryhmittelevinä tekijöinä, kun tutkittiin eroja työhön sitoutumisen eri tekijöissä. Sisäisen uran summamuuttujia tarkasteltiin vuosikohtaisesti, koska komponentit olivat muotoutuneet jakautuen vuoden 1991 ja vuoden 2002 tekijöiksi, samoin kuin aineellisen näkökulman mittarit.

### 6.3.3 Yksilöllisten uran hallintakeinojen mittarit

Yksilöllisten uran hallintakeinojen kohdalla pääpaino oli vuoden 2002 uran vakaisuuden ja työhön sitoutumisen eri aspektien tutkimisessa. Nuoruuden koulutusvalinnoista päädyttiin käyttämään peruskoulun jälkeistä koulutukseen pääsyyn, työhistorian vakiintumisen nopeutta ja vuoden 1991 koulutusala ja -astetta.

Yksilöllisistä työuran hallintastrategioista tutkielmassa keskityttiin työelämässä pysymiseen tähtäävistä toimista lisäkoulutuksen hankkimiseen, lähinnä koulutustason nostamisen kautta, sekä työelämän vaikeuksien välttämiseen pyrkivistä toimista ammattialan vaihtamiseen. Muutoksessa käytettiin yksinkertaista summamuuttujaa, jossa vuoden 1991 koulutusaste ja ammattiala yhdistettiin vuoden 2002 vastaaviin. Muutoksen tutkimisessa käytettiin tutkittavien itsensä ilmoittamia tietoja, ei vuoden 1998 tilastokeskukselta saatuja tietoja asiasta, koska pääpaino on yksilöiden omassa tulkinnassa työurastaan. Tavoitteena oli muutosten ja työuran vakaisuuden sekä työhön sitoutumisen välistä suhdetta.

## 6.4 Tilastollinen tietojen käsittely

Aineistoa, tilastollisia tietoja käsiteltiin SPSS - tietokoneohjelmalla. Aineiston kuvailussa on käytetty suoria prosenttijakaumia eri vuosien vertailtavuuden vuoksi sekä yhteensopivuustestejä. Jakaumia on pyritty kuvaamaan erilaisina diagrammeina, jotta eri ryhmien ja eri vuosien vertailtavuus olisi mahdollista. Muuttujia, kuten koulutusala, -aste sekä ammattiala, luokiteltiin uudelleen eri vuosien vertailtavuuden sekä analyysien vuoksi. Samoin useat alunperin viisiluokkaiset mielipidettä mittaavat kysymykset luokiteltiin uudelleen 3-luokkaiseksi; "paljon", "jonkin verran" ja "ei lainkaan"

Ryhmien välisten erojen tutkimisessa käytettiin varianssianalyysijä, t-testejä sekä aineiston vaatiessa yhteensopivuustestejä. Etenkin haettaessa useiden nominaalitasoisten muuttujien vaikutuksia tutkittavaan asiaan, käytettiin parametritonta monimuuttujaista varianssianalyysiä. Esimerkiksi ammatti- ja koulutusalat ovat luokittelusteikollisia muuttujia, mutta sen sijaan koulutusastetta voidaan joissakin yhteydessä pitää ordinaalitasoisena datana.

Kokonaisuudessaan työhön sitoutumista voidaan pitää hypoteettisina konstruktiona, joita ei sellaisinaan voi havaita, vaan ne ilmenevät erilaisissa konkreettisissa toiminnoissa, joiden perusteella niiden olemassaolo voidaan päätellä (Jauhiainen 2002, 52). Työhön sitoutumisen voidaan olettaa näkyvän mm. tyytyväisyytenä uravalintaan,



työn merkityksenä elämän sisältönä ja työstä eroamishalukkuutena. Tällaisten muuttujakimppuja voidaan tutkia käyttämällä faktorianalyysii. Pääkomponenttianalyysi kuuluu faktorianalyysiperheeseen, mutta sen taustaoletukset eivät ole yhtä tiukat kuin faktorianalyysissä (Metsämuuronen 2001, 17).

Muuttujien käyttökelpoisuus tarkastettiin reliabiliteettianalyysillä. Koska pääkomponentin ominaisuusarvon on hyvä olla vähintään yksi (Metsämuuronen 2001, 21), päädyttiin analyysin perusteella neljän pääkomponentin malliin. Analyysi rotatoitiin varimax - menetelmällä. Latausten alarajaksi asetettiin .30. Pääkomponenttianalyysin perusteella muodostettiin neljä uutta muuttujaa laskien latausten perusteella painotetut summamuuttujat. Muuttujat nimettiin tyytyväisyydeksi työhön, työn luonteeksi, työelämän suunnitelmien toteutumiseksi sekä tyytyväisyydeksi työuraan, eli siihen liittyvien suunnitelmien toteutumiseen.

## 6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Perttula (1995) jaottelee tutkimuksen tekotavan kahteen pääkategoriaan, luonnontieteelliseen ja ihmistieteelliseen. Kyseessä ei ole tutkimuskohteen mukaan tehty jaottelu, vaan siitä, miten tutkimus on tehty, mikä vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Tämä tutkimus olisi Perttulan luokittelun mukaan luonnontieteellinen tutkimus. Perinteisesti tutkimuksen luotettavuuden kriteerit on liitetty pääosin tutkimusmenetelmän ominaisuuksiin. Perusteena on ajatus tutkimusmetodeista mittaamisen mahdollistavina menetelminä. Ilmiö muunnetaan muuttujiksi ja muuttujat numeeriseksi havaintoaineistoksi. Työura on muutettu useiksi ilmiötä kuvaaviksi, teoriasta johdetuiksi muuttujiksi. Tämän kvantitatiivisen tutkimusotteen luotettavuuden arvioinnin lähtökoh- ta on, että tutkija käyttää mittaamisen mahdollistavia tutkimusmenetelmiä ja tilastollisia aineistonkäsittelytapoja. Luotettavuuden arvioinnissa validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet pohjautuvat pääosin tilastollisiin määreisiin. (Perttula 1995, 39-40.)

Tutkimusmenetelmä ei ole sinänsä luotettava tai epäluotettava, vaan luotettavuus määräytyy suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Tutkijalla on oltava etukäteen käsitys siitä, millaista ilmiötä hän aikoo tutkia. Tässä tutkielmassa työuran määrittelyssä käytettiin apuna aikaisempia tutkimuksia, joita on tehty niin tähän aineistoon, tilastotietoihin että muulla tavoin kerättyyn aineistoon perustuen. Ennen empiirisen tutkimuksen aloit- tamista on tutkijan analysoitava siis käsityksensä ihmisestä, päätyi hän sitten kvantita- tiiviseen tai kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen. Jokainen tutkimusmenetelmä on rajalli-

nen, ja analyysi paljastaakin tutkijan merkityksen tiedonmuodostajana tutkimuksen eri vaiheissa. (emt. 40.)

### 6.5.1 Kato tutkimusaineistossa

Tutkimuksen tulosten yleistettävyyden kannalta on olennaista selvittää kato tutkimusaineistossa. Alkumittauksessa vuosina 1970-1972 olivat mukana kaikki tutkimukseen mukaan lupautuneet, joten kato on 0%. Vuoden 1984 opintomenestystä ja koulutusvalintaa koskevassa aineiston koonnissa kato oli 9,1% (59). Vuonna 1991 kato oli 32,6% ja vuoden 2002 kyselyssä kato oli 36%. Tiedot tutkimuksen kadosta on kerätty taulukoon .

Kadon aiheuttajat ovat hieman erilaisia eri vuosien kyselyissä (taulukko 5). Vuoden 1984 katoa selittää lähinnä paikkakunnalta poismuutto. Vuonna 1991 kato johtuu suureksi osaksi puutteellisista tai vanhoista osoitetiedoista. Virheelliset tiedot selittyvät osittain opiskeluaajan tilapäisellä asumisella, sekä joidenkin tutkittavien kohdalla henkilöllisyystiedoissa säilyneillä, osoitehakua haittaavilla virheillä. Virheellisten osoitetietojen ja kuoleman aiheuttaman kadon vähentämisen jälkeen kyselyyn vastaamattomien osuudeksi saadaan 19,7%. Vuoden 2002 kyselyyn henkilöiden osoitetiedot hankittiin väestörekisterikeskuksesta, ja samalla korjattiin virheellisiä henkilötietoja. Osoitetiedoissa oli kuitenkin 16 sellaista, joissa tavoiteltu henkilö ei asunut. Näiden virheellisten tietojen ja kuoleman aiheuttaman kadon vähentämisen jälkeen vastaamattomia oli vuonna 2002 31,3%. Molempina vuosina kyselyjä karhuttiin kaksi kertaa, paitsi vuonna 2002 ulkomailla asuvilta 6 tutkittavilta vastauksia karhuttiin vain kerran.

TAULUKKO 5. Katoprosentti tutkimusaineistossa (Penttinen 2004).

	Lapsuus 1970-1972	Nuoruus 1984	Aikuisuus 1991	Keski-iän kyn- nys 2002
Kato	0 %	9,1 % (N=59)	32,6% (N=211)	36,0% (N=223)
Kuolemasta aiheu- tunut kato	0 %	0 %	0,9 % (N=6)	2,2 % (N=14)

(jatkuu)

(taulukko 5 jatkuu)

	Lapsuus 1970-1972	Nuoruus 1984	Aikuisuus 1991	Keski-ikäen kyn- nys 2002
Osoite- ja rekisteri- tiedoista aiheutu- nut kato	0 %	9,1 % (N=59)	11,9 % (N=77)	2,5 % (N=16)
Tavoittamattomat henkilöt	0 %	9,1 % (N=59)	12,8 % (N=83)	4,6 % (N=30)
Vastaamattomat	0 %	9,1 % (N=59)	19,7% (N=128)	31,3% (N=203)

Katoa vuosien 1991 ja 2002 kyselyissä voidaan pitää mille tahansa kyselytutkimukselle varsin hyvänä, mutta vastanneiden ja vastaamattomien tutkittavien jakautuminen tutkittavien ominaisuuksien mukaan saattaa vääristää tuloksia. Toisaalta myös niiden henkilöiden puuttuminen, joita ei kyselyllä onnistuttu tavoittamaan puutteellisten osoitetietojen takia, saattaa aiheuttaa ongelmia tutkimuksen tuloksia yleistettäessä. Vääristymän suuruuden arvioimiseksi vertailtiin vastanneita ja vastaamattomia  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä. (Penttinen 2004.)

Kadon aiheuttamaa vääristymää tutkimusaineistossa on tarkasteltu taulukossa 6. Vuoden 1984 puuttuvia tietoja tarkasteltiin sukupuolen ja vanhempien sosiaalisen statuksen mukaan. Kato kyseisissä koulutusuran tiedoissa muodostuu pääasiassa paikkakunnalta pois muuttamisesta. Sen merkitys kadon aiheuttajana on kuitenkin pojilla tilastollisesti merkittävämpi kuin tytöillä ( $G^2=16.12$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ).

Vuoden 1991 kyselyssä vastaamattomuutta selittävät sukupuoli ( $G^2=24.17$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ), oppivelvollisuuskoulun aikainen opintomenestys ( $G^2=22.19$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ) sekä vastaajan koulutusaste ( $G^2=18.10$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ). Naiset vastasivat kyselyyn miehiä useammin, mutta sukupuolittain tarkasteltuna kato kohdistuu koulussa heikosti menestyneisiin miehiin ( $G^2=18.57$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ), joilla myös sitten koulutusaste on matala ( $G^2=12.96$ ,  $df=2$ ,  $p=.002$ ). Naiset taas vastasivat kyselyyn yhtä usein koulumenestyksestä ( $G^2=2.46$ ,  $df=2$ ,  $p=.293$ ) ja koulutusasteesta riippumatta. Siten aineisto kuvaa vuonna 1991 keskimäärin tai korkeasti koulutettuja miehiä ja kaikkia naisia pa-

remmin edustaen, ja matalasti koulutettujen ja heikommin koulussa menestyneiden miesten osuus on pienempi.

Samankaltainen vääristymä koskee myös vuoden 2002 aineistoa. Naiset vastasivat edelleen miehiä useammin, samoin hyvin tai keskimäärin oppivelvollisuuskoulussa menestyneet sekä korkeasti ja keskimääräisesti kouluttautuneet. Matalasti koulutetut miehet vastasivat edelleen muita vähemmän. Uutena piirteenä oli naisten vastaamattomuuden yhteys kouluaikaiseen opintomenestykseen, heikosti koulussa menestyneet naiset jättivät nyt vastaamatta ( $G^2=13.18$ ,  $df=2$ ,  $p=.001$ ). Miesten kohdalla eroja syntyi nyt myös koulutusalojen välille. Opetus-, hoiva- ja kaupallisella alalla olevat miehet vastasivat muita aloja useammin, tekniikan ja luonnontieteen alalla taas muita aloja vähemmän.

TAULUKKO 6. Kadon aiheuttama vääristymä tutkimusaineistossa, katoprosentti (Penttinen 2004).

	Nuoruus 1984	Aikuisuus 1991	Keski-ikäen kynnys 2002
<b>Sukupuoli</b>			
1. Poika	13,5 % (N=44)	41,5 % (N=135)	45,5 % (N=147)
2. Tyttö	4,6 % (N=15)	23,5 % (N=76)	26,8 % (N=86)
<b>Vanhempien sosiaalinen status</b>			
1. Korkea	4,7 % (N=4)	24,4 % (N=21)	29,1 % (N=25)
2. Keski	6,0 % (N=23)	29,1 % (N=111)	36,4 % (N=138)
3. Matala	6,9 % (N=11)	36,3 % (N=58)	39,9 % (N=63)
<b>Oma koulutusaste</b>			
<b>Mies</b>			
1. Perusaste		47,6 % (N=50)	52,4 % (N=55)
2. Keskiaste		34,1 % (N=126)	35,2 % (N=44)
3. Korkea-aste		18,8 % (N=9)	29,2 % (N=14)
<b>Nainen</b>			
1. Perusaste		28,2 % (N=24)	32,1 % (N=27)
2. Keskiaste		17,6 % (N=24)	20,7 % (N=28)
3. Korkea-aste		16,7 % (N=11)	16,7 % (N=11)

(jatkuu)

(taulukko 6 jatkuu)

	Nuoruus 1984	Aikuisuus 1991	Keski-ikäen kynnys 2002
Oma koulutusala			
Mies			
1. Opetus, hoiva, kauppa			26,2 % (N=17)
2. Tekniikka, luon- nontiede			47,7 % (N=72)
3. Muut alat			38,7 % (N=24)
Nainen			
1. Opetus, hoiva, kauppa			22,8 % (N=38)
2. Tekniikka, luon- nontiede			15,4 % (N=6)
3. Muut alat			27,8 % (N=22)

Kokonaisuudessaan kato koskee pääosin matalan koulutusasteen omaavia tai luonnontieteen tai tekniikan alalla toimivia miehiä. Hoiva-, opetus- ja kaupallisella alalla työskentelevät miehet taas ovat yliedustettuina aineistossa. Naisia aineisto kuvaa ilman vääristymiä. (Penttinen 2004.)

### 6.5.2 Valittujen muuttujien luotettavuus

Tutkimuksessa käytettävän mittarin kokonaisluotettavuuden muodostavat reliabiliteetti ja validuus. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa ei saada sattumanvaraisia tuloksia, eli mitä vähemmän sattumaa, sitä suurempi reliabiliteetti. Validuus taas on sitä, että mittari mittaa mitattavana olevaa ilmiötä (Alkula ym. 1994, 89, Valli 2001, 92.)

Valittujen muuttujien luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Sen avulla pyrittiin selvittämään, miten valitut kysymykset toimivat, eli mittauvatko ne samaa asiaa, ja tarkastettiin kysymysten suunta. Erityisen olennaista tämä oli summamuuttujia muodostaessa. Työhön sitoutumista kuvaavien painotettujen summamuuttujien alfa-kertoimet ovat kohtuulliset (taulukko 7). Jos mittari on reliabeliudeltaan alhainen, sen yhteys muihin muuttujiin on heikompi kuin niiden kuvaamien käsitteiden todellinen yhteys (Alkula ym. 1994, 99).

TAULUKKO 7. Työhön sitoutumisen summamuuttujien alfa-kertoimet

<u>muuttuja</u>	<u><math>\alpha</math></u>
tyytyväisyys työhön	.75
työn luonne	.63
työelämän suunnitelmientoteutuminen	.58
tyytyväisyys työuraan	.76

Toinen mittarin luotettavuuteen liittyvä kysymys on mittarin validius. Tutkimuksen teoria ja viitekehys määrittelevät käsitteet ja sen, miten niitä tulisi lähestyä. Tavoitteena on valita ne muuttujat, joiden yhdessä mittaama alue työurien muotoutumisesta on lähempänä totuutta kuin yksittäinen kysymys, esimerkiksi ammattialoista. Mittarin sisällön tulee vastata tutkittavaa käsitettä. Tätä kutsutaan sisällölliseksi validiudeksi. Tässä tutkielmassa muuttujat on operationaalistettu teoriasta, ja siten ne ovat tässä mielessä käsitevalideja, mitä myös aineistosta tehdyt muut tutkimukset ovat vahvistaneet. Ennustevalidius on sitä, kuinka hyvin mittari kuvaa jotakin mittarin ulkopuolista ilmiötä. Kolmantena on rakennevalidius, jossa luotettavuutta on se, että tulokset ovat sopusoinnussa odotusten kanssa. (emt. 91-92.)

## 7 TULOKSET

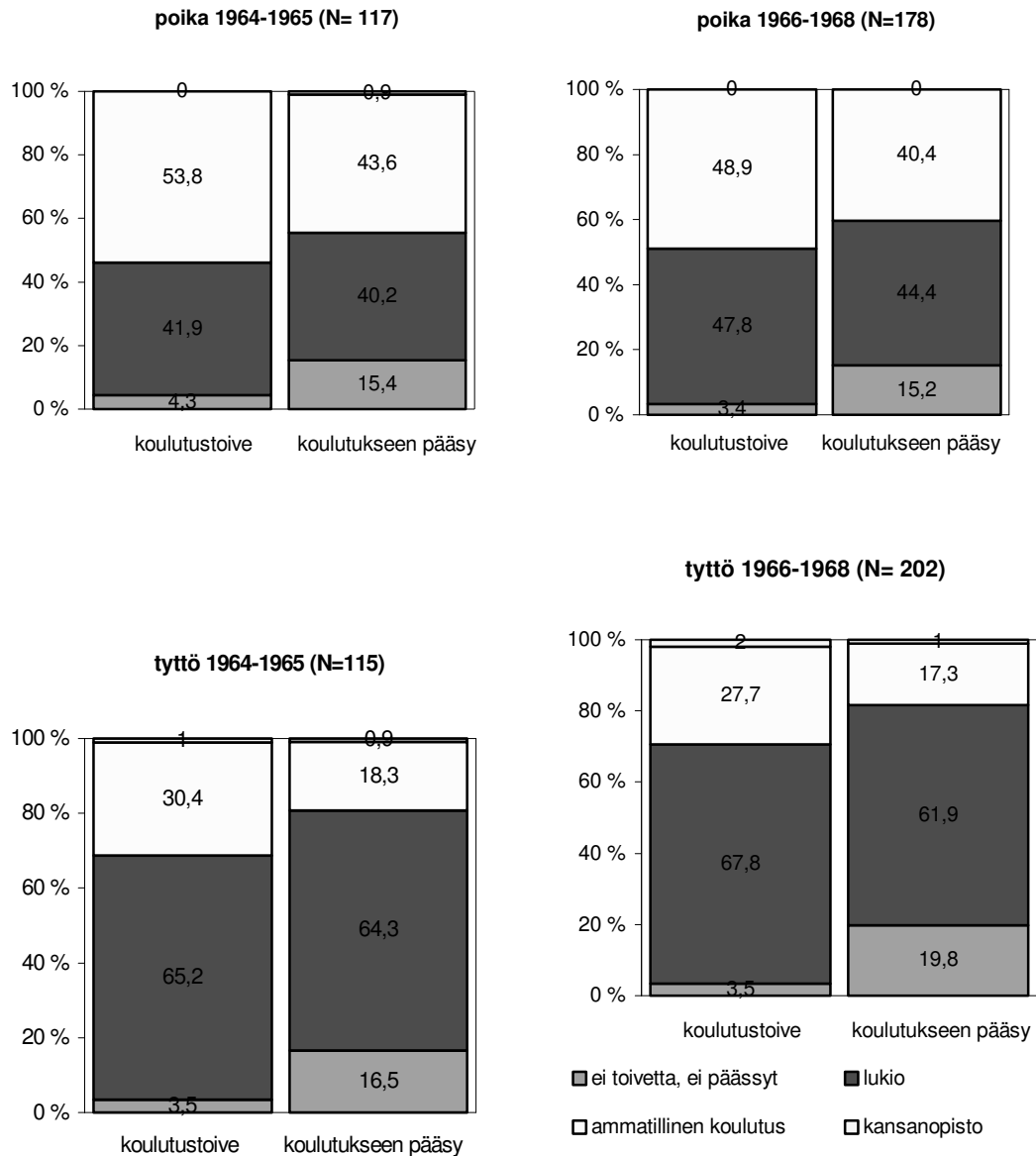
### 7.1 Koulutusurat

Koulutusurien kohdalla tarkastellaan peruskoulun jälkeisiä koulutusvalintoja, koulutusasteita ja -aloja sekä siirtymiä koulutuksesta työelämään. Lisäksi tutkittiin koulutuksen valintaan vaikuttaneita tekijöitä. Tekijöinä pidettiin sukupuolta, vanhempien koulutusasteita, lapsuuden perheen sosiaalista statusta sekä ITPA-testin yleislahjakkuutta kuvaavaa P-lukua.

#### 7.1.1 Koulutusvalinnat peruskoulun päättyessä

Vuonna 1984 tutkittavat olivat suorittaneet peruskoulun, ja tekivät ensimmäisen, keskiasteen koulutusvalintansa. Koulutusvalinnat jaettiin tässä yhteydessä kolmeen luokkaan; lukioon, ammatilliseen koulutukseen sekä kansanopistoon. Ammatilliseen koulutukseen sisältyi ammattikoulu, maa- ja metsätalousoppilaitokset, kauppakoulu, sairaanhoidokoulu, talous- ja käsityöalan koulut sekä kauppa- ja sairaanhoito-opistot. Ryhminä käytettiin sukupuolen sekä syntymävuoden (1964-1965 ja 1966-1968) perusteella tehtyjä ryhmiä.

Ryhmiä välillä oli eroa sekä koulutustoiveen ( $G^2=37.002$ ,  $df=9$ ,  $p=.000$ ) että koulutukseen pääsyn suhteen ( $G^2=47.245$ ,  $df=9$ ,  $p=.000$ ). Molemmissa poikien ryhmissä haettiin enemmän ammatilliseen koulutukseen, kun molempien tyttöjen ryhmässä haettiin enemmän lukioon kuin ammatilliseen koulutukseen (kuvio 5). Samankaltainen jakautuminen näkyi myös koulutukseen pääsyssä, vaikka ero lukion ja ammatillisen koulutuksen välillä oli pienentynyt, ja nuorempien poikien ryhmässä lukioon päässeitä oli prosentuaalisesti enemmän kuin ammatilliseen koulutukseen päässeitä. Lisäksi vanhempien tyttöjen ryhmässä ammatilliseen koulutukseen päästiin vähemmän. Kaikkiaan peruskoulun päättyessä ilman hakutoivetta oli 22 tutkittavaa (3,6%), mutta ilman keskiasteen koulutuspaikkaa jäi 104 eli 17% tutkittavista ( $N=612$ ).



KUVIO 5 Koulutustoiveet ja koulutukseen pääsy peruskoulun päättyessä

Näin selkeää jakautumista voidaan tarkastella tutkittavien lapsuuden perheen sosiaalisen taustan tai koulujärjestelmän pohjalta. Onhan suomalaista peruskoulu- ja lukiojärjestelmää pidetty tyttöjä ja tytöille tyypillisempää opiskelustrategioita suositavampana. Ryhmien välillä ei ole eroa sosiaalisessa taustassa ( $X^2=3.502$ ,  $df=6$ ,  $p=.744$ ,  $N=627$ ), mutta sukupuolen ja sosiaalisen taustan vaikutusta aikaisempaan koulumenestykseen ja valintatilanteeseen voidaan pitää eron taustalla.

Kuten Savolainen (2001) totesi, hyvä koulumenestys vaikuttaa päätökseen haakeutua peruskoulun jälkeen lukiokoulutukseen, minkä taustalla taas voi olla koulujärjes-



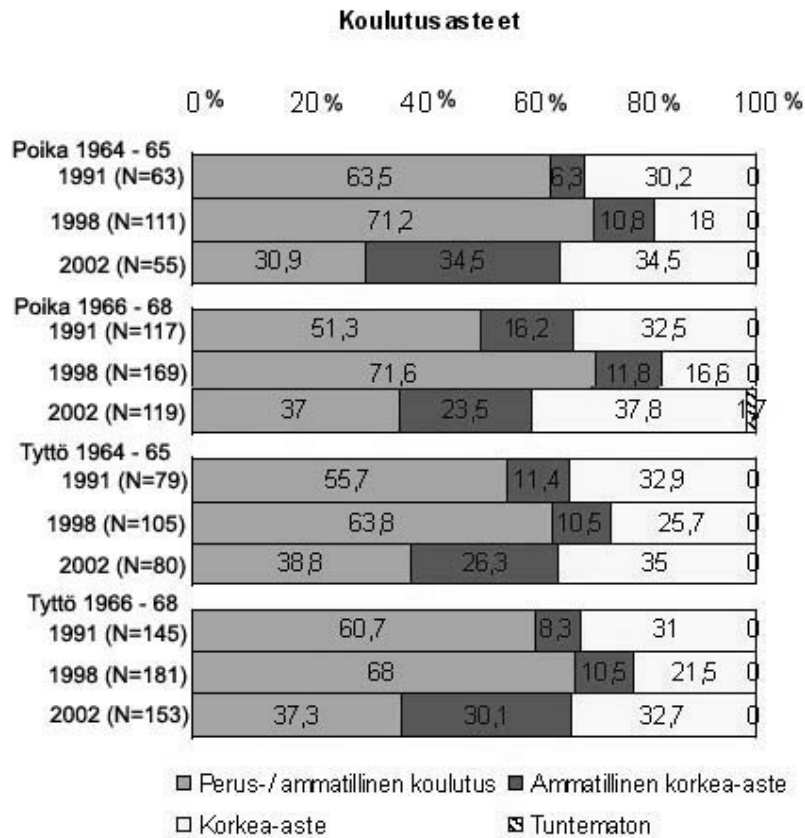
telmä. Järvinen ja Vanttaja (2000) totesivat vanhempien koulutuksen vaikuttavan nuorten koulumenestykseen, ja Lahelma (2003) totesi sosiaalisen taustan ja koulumenestyksen vaikuttavan koulutusmahdollisuuksiin. Toisaalta valintatyypeistä (Nyyssölä 2004) peruskoulun jälkeinen koulutusvalinta on normitettu valinta, joka on siis pakkovalinta. Silloin sosiaalinen paine tai päämäärättömyys voivat vaikuttaa valintaan.

### **7.1.2 Koulutusasteet ja -alat**

Koulutusasteet on luokiteltu kolmeen luokkaan; ammatillinen aste sisältää ammattikoulun, lukion tai peruskoulun suorittaneet, keski-aste on ammatillisen korkea-asteen, eli opisto- tai ammattikorkeatutkinnon, suorittaneet ja korkea-aste sisältää korkeakoulututkinnon suorittaneet.

Tutkittavien koulutusasteita on kuvattu palkkidiagrammeilla (kuvio 6). Vuoden 1991 kyselystä on käytetty tutkittavien ilmoittamaa viimeisintä koulutusastetta. Viimeisin ja korkein koulutusaste oli tutkittavilla lähes kaikilla sama, ainoastaan tyttöjen vuosina 1966-1968 syntyneiden ryhmässä oli pieni ero. Pylväsdiagrammien luvut ovat prosentteina, koska otokset eri vuosina ovat huomattavasti eri kokoisia.

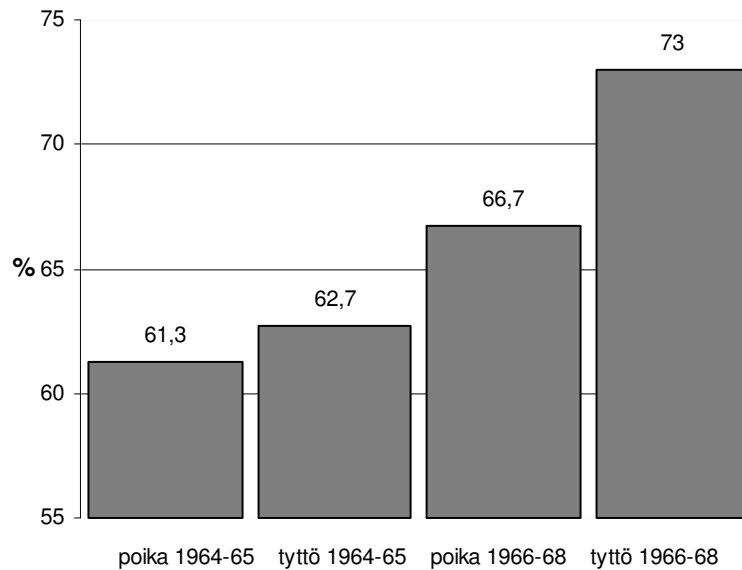
Kaikissa ryhmissä peruskoulun, ammatillisen tutkinnon tai lukion suorittaneiden osuus on pienentynyt vuodesta 1991 vuoteen 2002. Samalla ammatillisen korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut kaikissa ryhmissä. Kyselytutkimuksen kato selittää osittain muutoksen, mitä vuoden 1998 Tilastokeskukselta saadut tiedot vahvistavat. Vuonna 1998 peruskoulun, lukion tai ammatillisen tutkinnon suorittaneiden osuus on suurin kaikissa ryhmissä. Toisaalta koulutustason nostaminen mm. kehittyneen aikuiskoulutusjärjestelmän kautta voi selittää muutosta.



KUVIO 6. Koulutusasteet vuosina 1991, 1998 ja 2002

Ryhmittäin tarkasteltuna koulutusasteen sekä sukupuolen ja syntymävuoden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (vuonna 1991  $X^2= 6.804$ ,  $df=6$ ,  $p=.339$ , v. 1998  $X^2=3,974$ ,  $df=6$ ,  $p=.680$  , v. 2002  $X^2= 3,109$ ,  $df=6$ ,  $p=.795$ ). Eli vaikka vielä peruskoulun päättämisen jälkeisessä koulutusvalinnassa oli jakautumista sukupuolittain, olivat erot tasoittuneet varhaisaikuisuuteen mennessä.

Sen sijaan kun koulutusastetta tarkasteltiin Suikkasta ym. (1999b) mukaillen vähintään ylempään keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuutena ryhmässään, sukupuolen ja syntymävuoden merkitys tuli esiin. Koska Suikkanen ym. olivat käyttäneet vertailuun koulutusastetta tutkittavien ollessa 26-vuotiaita, aineistosta vertailuun käytettiin v. 1998 Tilastokeskukselta saatuja tietoja, eli tutkittavat olivat silloin 30-34-vuotiaita. Nuoremmilla ryhmillä osuudet olivat suuremmat, ja ikäryhmissään naisilla miehiä suuremmat (kuvio 7).



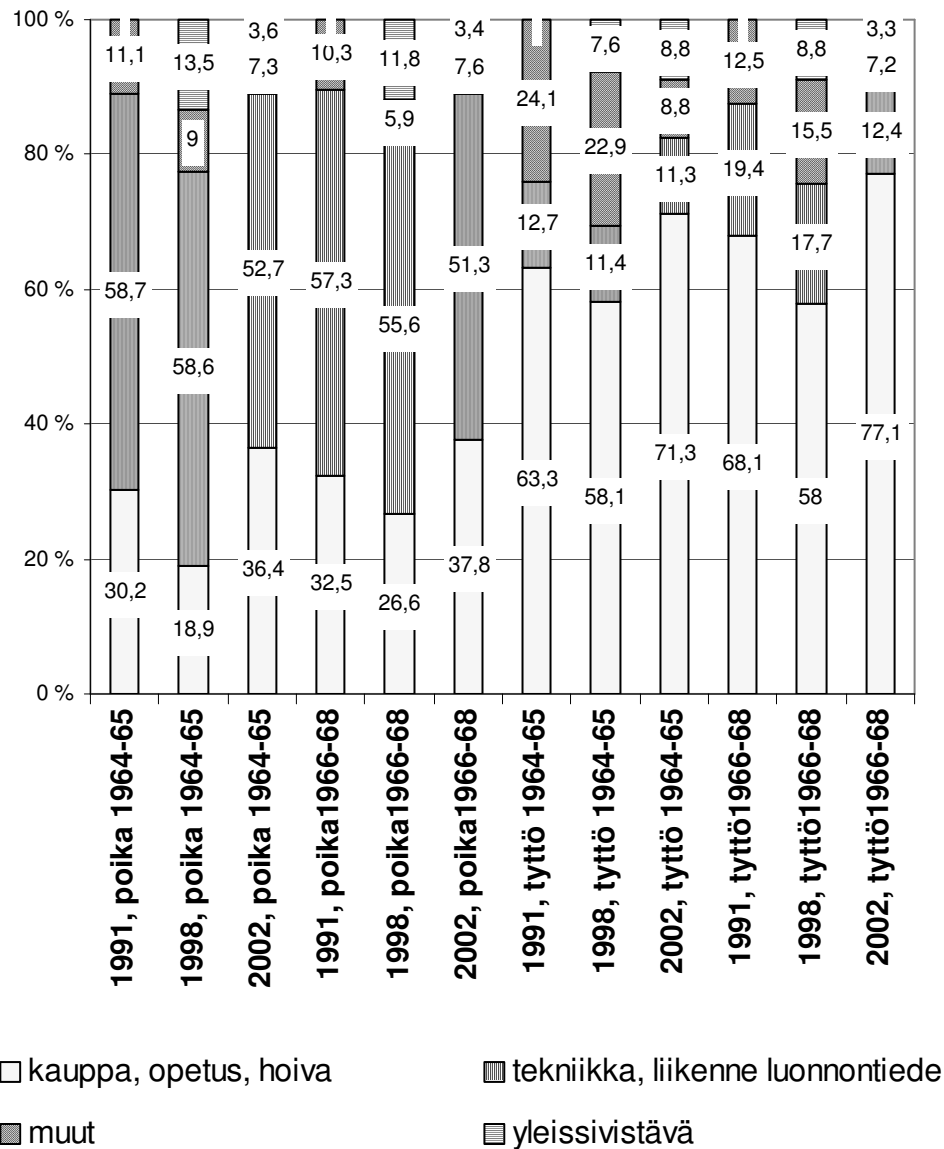
KUVIO 7 Vähintään ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuudet ryhmittäin

Koulutustason nousu näkyy tässäkin aineistossa. Samoin sukupuolijakauma osoittautuu vahvaksi, vaikka sen oli odotettu pienenevän 1990-luvulla. Voidaankin olettaa, että työmarkkinoiden muututtua epävarmemmiksi korkeampaa koulutusta on pidetty työttömyyttä parempana vaihtoehtona sekä valmistautumisena vaativampiin työtehtäviin (Suikkanen ym. 1999b)

Koulutusalat luokiteltiin kolmeen luokkaan; kaupan, opetuksen ja hoivan alaan, tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alaan sekä muihin, eli mm. humanistisen ja taiteen alan koulutusalaan. Ristiintaulukoinnissa käytettiin aikaisempia syntymävuoteen ja sukupuoleen perustuvaa ryhmittelyä; pojat vuosina 1964-1965 sekä 1966-1968 syntyneet ja tytöt vuosina 1964-1965 sekä 1966-1968 syntyneet. Ristiintaulukoinnin perusteella koulutusaloissa on ryhmien välillä kaikkina tutkimusvuosina merkitsevää eroa, (v.1991  $X^2=78,983$ ,  $df=6$ ,  $p=.000$ , v. 1998  $X^2=129,962$ ,  $df=9$ ,  $p=.000$ , v. 2002  $X^2=83,026$ ,  $df=9$ ,  $p=.000$ ).

Vuonna 1991 kaupan, opetuksen ja hoivan alaa oli opiskellut kaikista tutkittavista 50,9% (kuvio 8). Tyttöjen molemmissa ryhmissä tämä koulutusala olikin suurin, v. 1964- 1965 syntyneistä tytöistä 63,3% (N=79) ja v. 1966-1968 syntyneistä 68,8 % (N=144) työskenteli kaupan, opetuksen ja hoivan alalla. Vuoden 1998 tiedoissa prosentiosuudet ovat hieman pienemmät 58,1% (N=105) ja 58% (N=181), ja vuonna 2002 taas

suuremmat 71,3% (N=81) ja 77,1% (N=153). Poikien ryhmissä tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen ala on jokaisena vuotena hallitseva, prosenttiosuudet vaihtelevat 51,3-58,7%. Kato selittää osaltaan vaihtelua.



KUVIO 8. Koulutusalat vuosina 1991, 1998 ja 2002

Koulutusta voidaan tarkastella myös koulutushistorian moninaisuutena. Vuoden 1991 kyselyssä kysyttiin ammattiin valmistavien koulutusten, keskiasteen koulutus-tapahtumien sekä koulutusalojen määrää, ja vuonna 2002 kysyttiin tutkintoon tai am-

mattiin johtavien koulutusten määrää. Koska oletettavasti niillä tutkittavista, joilla vuonna 1991 oli useampia koulutustapahtumia, oli myös vuonna 2002 useita koulutustapahtumia, analyysissä käytettiin vain vuoden 2002 tulosta. Vuonna 2002 tutkittavat olivat olleet keskimäärin 1,4 koulutuksessa, vaihtelu oli 0-4. Kaikissa ryhmissä valtaosa oli ollut 1-2 koulutuksessa. Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan ryhmien välillä ei ole merkitsevää eroa ( $F=2.231$ ,  $df_1=3$ ,  $df_2=407$ ,  $p=.084$ ) (liite 1).

Koulutusvalinnan kohdalla koulutustoivetta, koulutukseen pääsyä sekä vuoden 1991 koulutusala ja koulutusastetta tarkasteltiin sukupuolen, vanhempien koulutusasteiden, perheen sosioekonomisen aseman ja ITPA-testin yleislahjakkuutta kuvaavan P-luvun avulla. Yleislahjakkuutta kuvaava P-luvun yhteys koulutustoiveeseen nousi merkitseväksi. Lisäksi P-luvun ja isän koulutusasteen yhteisvaikutus oli merkittävä ( $F=2.807$ ,  $df_1=12$ ,  $df_2=170$ ,  $p=.003$ ). Samoin koulutukseen pääsyn kohdalla jälleen yleislahjakkuutta kuvaava P-luku nousi merkitseväksi (taulukko 8). Jälleen P-luvun ja isän koulutusasteen yhteisvaikutus oli merkitsevä ( $F=4.382$ ,  $df_1=12$ ,  $df_2=170$ ,  $p=.000$ ). Isän korkeampi koulutusaste nostaa myös lapsen koulutukseen hakeutumista ja pääsyä, haetaan enemmän lukioon kuin jätetään hakeutumatta mihinkään koulutukseen lahjakkuudesta huolimatta.

TAULUKKO 8. Sukupuolen, vanhempien koulutusasteiden, lapsuuden perheen sosioekonomisen statuksen sekä yleislahjakkuutta kuvaavan P-luvun yhteys peruskoulun jälkeiseen koulutustoiveeseen ja koulutukseen pääsyyn.

		F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	p
koulutustoive	sukupuoli	0.160	1, 80		.691
	isän koulutusaste	1.119	3, 80		.346
	äidin koulutusaste	1.027	3, 80		.385
	perheen sosioekonominen status	.888	2, 80		.415
	P-luku	6.916	8, 80		.000
koulutukseen pääsy	sukupuoli	0.083	1, 80		.774
	isän koulutusaste	2.024	3, 80		.117
	äidin koulutusaste	0.589	3, 80		.624
	perheen sosioekonominen status	0.267	2, 80		.766
	P-luku	3.734	8, 80		.001

Se, että yleislahjakkuutta kuvaava P-luku on merkitsevä sekä koulutustoiveen että koulutukseen pääsyn kannalta, viittaa jälleen mm. koulumenestyksen merkitykseen koulutusvalinnoissa. Vaikka aikaisemmin käytettyjen sukupuoleen ja syntymävuoteen perustuvien ryhmien välillä todettiin eroa koulutustoiveissa ja koulutukseen pääsyssä, ei sukupuoli pelkästään riittänyt selittämään eroa. Sosiaalinen status ja vanhempien koulu-

tusasteet eivät olleet yhteydessä nuoruuden koulutusvalintoihin, tai ne eivät tulleet esiin tällaisessa luokittelussa. Niiden yhteyttä lapsen lahjakkuuteen ei tässä tutkittu.

Vuoden 1991 koulutusasteiden tarkastelussa äidin koulutusasteella oli yhteys koulutusasteiden vaihteluun. Äidin opisto- ja korkea-asteen tutkinnot nostavat myös lasten koulutusastetta. Sen sijaan koulutusalojen vaihteluun millään tekijällä ei ollut yhteyttä.

TAULUKKO 9. Sukupuolen, vanhempien koulutusasteiden, lapsuuden perheen sosioekonomisen statuksen ja yleislahjakkuutta kuvaavan P-luvun yhteys vuoden 1991 koulutusasteeseen ja koulutusalaan.

		F	df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub>	p
koulutusaste	sukupuoli	1.613	1, 41	.211
	isän koulutusaste	0.589	3, 41	.626
	äidin koulutusaste	4.243	3, 41	.011
	perheen sosioekonominen status	1.292	2, 41	.286
	P-luku	1.544	8, 41	.172
koulutusala	sukupuoli	0.700	1, 41	.408
	isän koulutusaste	1.090	3, 41	.364
	äidin koulutusaste	.766	3, 41	.520
	perheen sosioekonominen status	2.837	2, 41	.070
	P-luku	0.839	8, 41	.574

Äidin koulutusasteen yhteys nuoruuden koulutusasteeseen kertoo koulutuksen periytyvyydestä, mihin mm. Kuusinen (1986) viittasi puhuessaan suomalaisen koulutuksen selektoivista uusintamismekanismeista. Näin myös koulutuksen valintatilanteissa ei ole kaikkien kohdalla kyse vapaaehtoisesta valinnasta, jos kaikkia valinnanmahdollisuuksia ei kyetä käyttämään. Sukupuolen yhteys koulutusvalintoihin näkyy erityisesti koulutusalan valinnassa. Sen sijaan sukupuolella ei ollut yhteyttä koulutusasteisiin, vaikka ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus ryhmässä on suurempi naisilla kuin miehillä, kuten Suikkanen ym (1999b) totesivat.

### 7.1.3 Siirtymä koulutuksesta työelämään

Koulutuksesta työelämään siirtymisen kuvaamiseen käytettiin Volasen (1983) siirtymätyyppejä. Siirtymää koulutuksesta työelämään kuvaavat putkimainen, suppilomainen ja haravamainen siirtymätyyppi, lisäksi huomioitiin vielä koulutusura. Uratyyppien ris-

tiintaulukointi antoi viitteitä siitä, että ryhmien välillä ei ole eroa siirtymässä v 1991 ( $\chi^2=16.296$   $df=9$ ,  $p=.061$ ,  $N=397$ ) (liite 2).

Keskiarvoiät, jolloin valmistuttiin ensimmäiseen ammattiin, aloitettiin ensimmäisessä työpaikassa ja varsinaisessa työssä, on esitetty alla olevassa taulukossa (taulukko 10). Yksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella ryhmien välillä on eroa kaikissa edellä mainituissa työelämään siirtymisen ikävuosissa. Erittäin merkitsevä ero on ensimmäiseen ammattiin valmistumisen keskiarvoiässä. Ero on suurin tyttöjen vuosina 1964-1965 ryhmässä verrattuna poikien nuorempaan ikäkohorttiin, jotka valmistuvat 1v 9kk nuorempana ( $p=.000$ ). Samoin vuosina 1966-1968 syntyneet tytöt valmistuvat keskimäärin lähes vuoden myöhemmin kuin samanikäiset pojat ( $p=.026$ ).

TAULUKKO 10. Keskiarvoiät koulutuksesta työelämään siirtymisessä ryhmittäin

	poika 1964- 1965	poika 1966- 1968	tyttö 1964- 1965	tyttö 1966- 1968	Yht	F (df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub> )	P
valmistuminen ensimmäiseen ammattiin	20,73 v N=56	20,06 v N=79	21,81 v N=68	21,04 v N=121	20,91 v N=324	6.638 (3,320)	.000
ensimmäisessä työpaikassa aloittaminen	19,05 v N=61	19,14 v N=107	19,73 v N=88	18,79 v N=148	19,13 v N=404	3,943 (3,400)	.009
varsinaisen työn aloittaminen	21,8 v N=51	20,37 v N=76	21,64 v N=75	21,1 v N=107	21,17 N=309	5.050 (3, 305)	.002

Kivekäs (1999) toteaa, että työelämään siirrytään entistä myöhemmin, ja syynä pidetään koulutusaikojen pidentymistä. Eroa ensimmäiseen ammattiin valmistumisen iässä ei voida selittää koulutusasteilla, koska niissä ei todettu olevan eroa ryhmien välillä. Selitys voi olla koulutuksen aloittamisiässä tai koulutusaloissa, joiden kohdalla ryhmien välillä todettiin olevan eroa.

Ensimmäisessä työpaikassa aloittamisessa eroa on vähemmän (taulukko 10). Ryhmien välisissä eroissa merkittävä ero on tyttöjen välillä. Tyttöjen nuorempi ikäkohortti aloitti ensimmäisessä työpaikassa lähes vuoden nuorempana kuin vanhempien tyttöjen ryhmä keskimäärin ( $p=.014$ ). Varsinaisessa työpaikassa aloittamisen kohdalla eroja on poikien nuorempien ikäkohortin ja molempien sukupuolten vanhempien ryhmien välillä. Vuosina 1966- 1968 syntyneet pojat ovat aloittaneet ensimmäisessä työ-

paikassaan keskimäärin 1v 5kk nuorempina kuin vanhemmat pojat ( $p=.006$ ) ja 1v 3kk nuorempina kuin vuosina 1964- 1965 syntyneet tytöt ( $p=.007$ ).

Työpaikan saamiseen on voinut vaikuttaa koulutusala. Ensimmäisessä työpaikassa oli aloitettu aikaisemmin kuin valmistuttu ensimmäiseen ammattiin. Valmistumisen jälkeen ei kestänyt kauaakaan ennen varsinaisessa työssä aloittamista. Tämä kuvastaa osaltaan 1980-luvun suomalaisen työelämän tilannetta, eli täystyöllisyyden työmarkkinoita. Toisaalta ennen varsinaisessa työssä aloittamista on voitu käydä useitakin koulutuksia. Mielenkiintoista on myös se, että sekä tytöissä että pojissa vanhempi ikäkohortti on aloittanut varsinaisen työn myöhemmin kuin nuoremmat ryhmät, vaikka taloudellisen laman olisi olettanut vaikeuttavan juuri nuorempien työnsaantia.

## 7.2 Työura

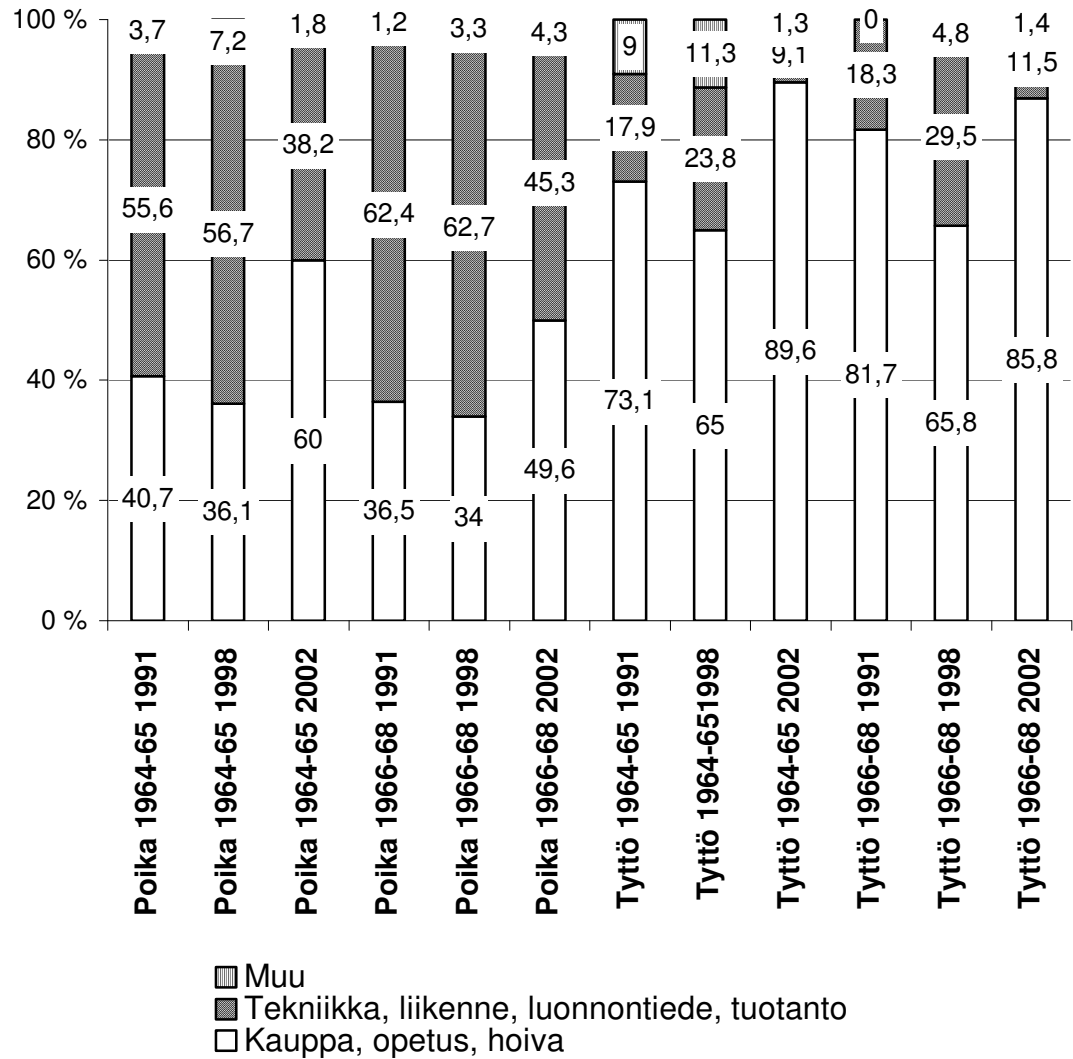
Työuran kuvauksessa on käytetty ammattialaa ja ammattiasemaa. Näitä on tutkittu kolmena ajankohtana. Työuran kulkua kuvaa myös työuran vakaisuus, jota on tutkittu vuosina 1991 ja 2002.

### 7.2.1 Ammattialat ja -asemat

Ammattialat on luokiteltu vertailtavuuden vuoksi kolmeen alaan. Kaupallinen, opetus- ja hoiva-alaan muodostavat yhden ammattialaluokan. Tekniikka, liikenne, luonnontiede ja tuotanto ovat toinen ammattialaluokka. Luokka "muut" sisältävät mm. taiteellisen ja humanistisen alan ammatteja. Samanlainen luokittelu on tehty myös koulutusalojen esittämiseen.

Ammattialoittain ryhmät eroavat toisistaan (kuvio 9), kuten todettiin jo koulutusalojen kohdallakin (esim. v. 1998  $X^2=58.670$ ,  $df=6$ ,  $p=.000$ ,  $N=476$ ). Poikia on vähemmän kaupan, opetuksen ja hoivan alalla, ja tyttöjä taas tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alalla. Ammattialojen vahva sukupuolijakautuneisuus kertoo työmarkkinoiden jakautumisesta miesten ja naisten aloihin, vaikka jaon on oletettu häviävän vähitellen.



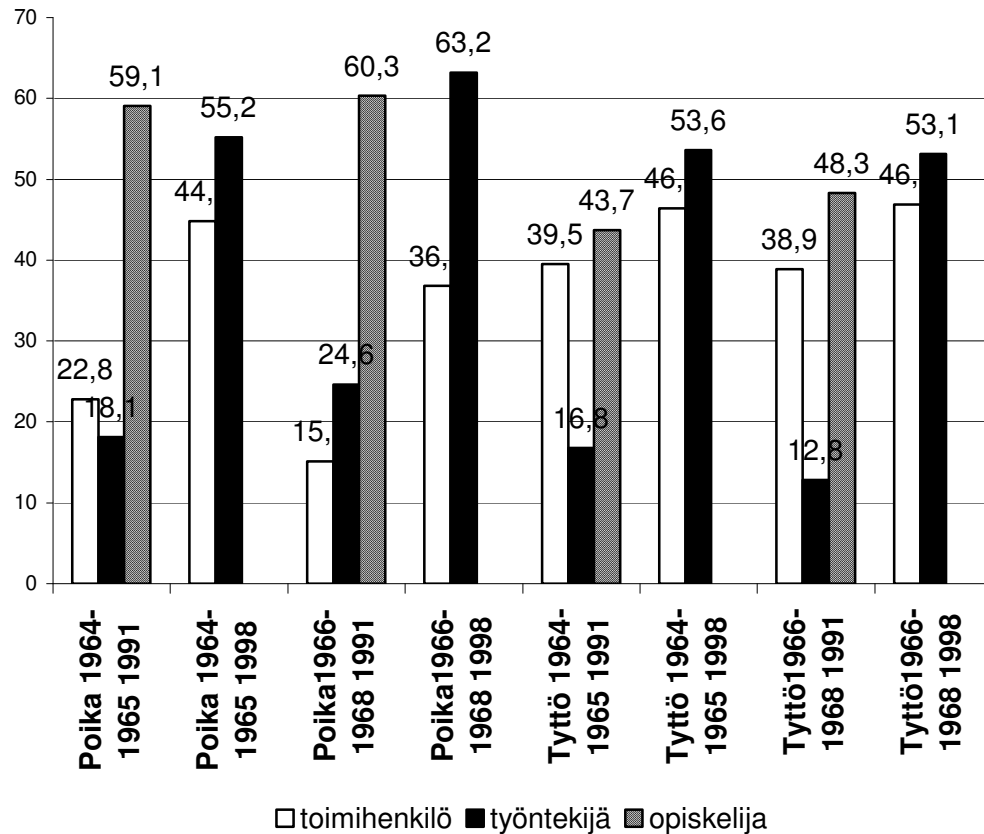


KUVIO 9. Ammattialat vuosina 1991, 1998 ja 2002

Ammattialojen vaihteluun voi vaikuttaa Suomen elinkeinorakenteen muutos, jota Lehtisalo (2002) esitteli. Teollisuudessa ruumiillisen työn osuus on pienentynyt ja suunnittelu- ja johtotehtävien osuus kasvanut, mikä on yhteydessä mm. koulutusasteisiin. Palvelualojen kasvu taas selittää osaltaan kaupan, opetuksen ja hoivan alan suurta osuutta.

Ammattiasemat jaettiin kahteen ryhmään, toimihenkilöihin ja työntekijöihin vuosien 1991 ja 1998 vertailtavuuden vuoksi. Vuonna 1991 lisäksi otettiin mukaan opiskelijat omana ryhmänään. Sukupuolen ja syntymävuoden mukaan tehtyjen ryhmien mukaan vuonna 1991 ryhmien välillä oli eroa ( $X^2=40.193$ ,  $df=6$ ,  $p=.000$ ,  $N=394$ ). Vuosina 1966-1968 syntyneitä poikia oli vähemmän toimihenkilöinä ja enemmän työnteki-

jöinä, kun taas samanikäisiä tyttöjä oli vähemmän työntekijän ammattiasemassa (kuvio 10). Vuoteen 1998 mennessä erot olivat tasaantuneet, ja ryhmien välillä ei ollut enää eroa ( $X^2=0,846$ ,  $df=3$ ,  $p=.838$ ,  $N=314$ ). Kaikissa ryhmissä ammattiasema oli jakautunut tasaisesti työntekijöihin ja toimihenkilöihin.



KUVIO 10. Ammattiasemien jakaantuminen vuosina 1991 ja 1998.

Tyttöjen suuntautuminen korkeampaan koulutukseen kuvaa ammattiasemien eroja vuonna 1991. Jos taas työuraa tarkastellaan ammattiasemien hierarkkisena järjestyksenä, voi ammattiasemien tasaantuminen selittyä "uraputkella", siirtymisenä arvostetumpaan suuntaan. Tämä on ennustettavaa uraa, joka luo pohjaa yksilön tulevaisuuden suunnitelmille, kuten Sinisalo (1986) toteaa.

## 7.2.2 Uran vakaisuus

Työuran vakaisuuden mittarina vuonna 1991 on muuttuja, jossa oli yhdistetty Superin ja Sinisalon uratypologioita. Uran vakaisuus jaettiin epävakaaseen ja vakaaseen alkuperäi-

siä luokkia yhdistämällä ja jättämällä osa alkuperäisistä luokista analyysin ulkopuolelle. Ryhmien välillä ei vuonna 1991 ollut merkittäviä eroja työuran vakaisuudessa ( $X^2=1.564$ ,  $df=3$ ,  $p=.668$ ) (liite 3).

Uran vakaisuuteen vaikuttavina tekijöinä pidettiin sukupuolta, lapsuuden perheen sosiaalista statusta sekä koulutusala ja -astetta, Ahon ja Koposen (2002) tutkimusta mukaellen. Keskimäärin pojat olivat tyttöjä enemmän vakaalla työuralla. Analyysimenetelmänä käytettiin parametritonta monimuuttujaista varianssianalyysiä. Vuonna 1991 oletetuista muuttujista koulutusasteella on merkitystä uran vakaisuuden vaihteluun, korkea-asteen koulutuksen saaneilla on keskimäärin vakaampi ura kuin peruskoulun, ammatillisen koulutuksen ja lukion käyneillä.

TAULUKKO 11. Sukupuolen, lapsuuden perheen sosioekonomisen statuksen, koulutusasteen ja koulutusalan yhteys uran vakaisuuteen vuonna 1991.

	F	df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub>	p
uran vakaisuus sukupuoli	0.272	1, 247	.603
perheen sosioekonominen status	0.312	2, 247	.733
koulutusaste	3.329	2, 247	.037
koulutusala	0.079	2, 247	.924

Eroja uran vakaisuudessa tutkittiin myös ammattiaseman ja -alan mukaan. Vuonna 1991 ammattiaseman ja uran vakaisuuden välillä oli yhteys ( $X^2=26.735$ ,  $df=3$ ,  $p=.000$ ,  $N=293$ ), toimihenkilöasemassa olevat olivat pääasiassa vakaalla työuralla. Sen sijaan koulutusalojen ( $X^2=2.896$ ,  $df=2$ ,  $p=.235$ ,  $N=287$ ) tai ammattialojen ( $X^2=3.593$ ,  $df=2$ ,  $p=.166$ ,  $N=255$ ) välillä ei ole eroa uran vakaisuudessa.

Jo vuonna 1991 oli havaittavissa työuran jakautumista koulutusasteen ja ammattiaseman mukaan. Mm. Suikkanen ym (1999b) sekä Järvinen ja Vanttaja (2001) ovat viitanneet työmarkkinoiden polarisoitumiseen suoritetun tutkinnon tason perusteella. Erityisesti 1960-luvun loppupuolella syntyneiden, korkeasti koulutettujen miesten asema työmarkkinoilla on vakaa.

Uran vakaisuuden mittarina vuonna 2002 käytetyn summamuuttujan vaihtelua ryhmien välillä tutkittiin varianssianalyysillä (taulukko 12). Varianssianalyysin perusteella ryhmien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja. Ryhmittäin tarkasteltuna vuosina 1966-1968 syntyneiden tyttöjen ja poikien uran vakaisuuden välillä on eroa. Vuosina 1966-1968 syntyneillä tytöillä on keskimäärin epävakaampi ura kuin samankäisillä pojilla ( $p=.032$ ).

TAULUKKO 12. Työuran vakaisuuden keskiarvot ryhmittäin vuonna 2002

	poika 1964-1965	poika 1966-1968	tyttö 1964-1965	tyttö 1966-1968	$F_{(df1, df2)}$	p
uran vakaisuus	8,89	8,32	8,39	9,08	3.258 <sub>(3,291)</sub>	.022

Kaikkiaan pojat olivat tyttöjä enemmän vakaalla työuralla. Vuonna 2002 poikien uran vakauden keskiarvo oli 8,53, ja tyttöjen 8,82. Nuorempien tyttöjen suurempi uran epävakaisuus selittynee juuri työmarkkinoiden muutoksilla. Tyttöjen nuorempi ikäkohortti oli aloittanut varsinaisessa työssä myöhemmin kuin samanikäiset pojat, ja vanhemmat ikäkohortit olivat aloittaneet jo aikaisemmin. Taloudellinen lama alkoi 1990-luvun alussa, joten juuri työelämässä aloittaneiden tilanne oli heikoin, kuten Suikkanen ym. (1999b) totesivat. Lisäksi perheen perustamisen ajankohta vaikuttanee erityisesti tyttöjen uran vakaisuuden vaihteluun.

Vuoden 2002 uran vakaisuudessa ei ollut eroja ammattiasemien välillä ( $t=1.477$ ,  $df=309$ ,  $p=.141$ ), eikä koulutusalojen tai ammattialojen välillä (taulukko 13). Koulutusasteidenkaan välillä ei ollut eroa.

TAULUKKO 13. Objektiivisen uran tekijöiden yhteydet uran vakaisuuteen vuonna 2002

	F	$df_1, df_2$	p
uran vakaisuus ammattiasema	0.108	1,260	.743
ammattiala	1.355	3,260	.257
koulutusaste	0.845	3,260	.470
koulutusala	0.861	3,260	.462

Vuoden 2002 uran vakaisuuden vaihteluun vaikuttavina tekijöinä pidettiin, kuten vuonna 1991, sukupuolta, lapsuuden perheen sosiaalista statusta, koulutusastetta sekä asuinalueetta (taulukko 14). Oletetuista tekijöistä ei mikään osoittautunut merkitseväksi tekijäksi uran vakaisuuden vaihteluun, toisin kuin vuoden 1991 uran vakaisuuden vaihtelussa, jossa koulutusaste nousi merkitseväksi vakaisuuden vaihtelun tekijäksi.

TAULUKKO 14. Sukupuolen, lapsuuden perheen sosioekonomisen statuksen, koulutusasteen ja asuinalueen yhteydet uran vakaisuuteen vuonna 2002

	F	df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub>	p
uran vakaisuus sukupuoli	0.829	1, 297	.363
perheen sosioekonominen status	0.117	2, 297	.890
koulutusaste	1.889	3, 297	.131
asuinalue	0.892	4, 297	.469

Tuloksissa on viitteitä myös sukupuolten välisestä erosta, lähinnä nuorempien ikäryhmien kohdalla. T-testin mukaan sukupuolten välinen ero ei ole merkitsevä ( $t = -1.266$ ,  $df = 383,693$ ,  $p = .206$ ) (liite 3). Oletetuilla tekijöillä ei tässä aineistossa todettu vaikutusta uran vakaisuuden vaihteluun.

Uran vakaisuuden muutosta vuodesta 1991 vuoteen 2002 tutkittiin ristiintaulukoinnilla (liite 3). Sen mukaan työuran vakaisuuden välillä on yhteys vuosina 1991 ja 2002 ( $X^2 = 11.818$ ,  $df = 2$ ,  $p = .003$ ,  $N = 212$ ). Kun taas vuoden 1991 uran vakaisuuden vaikutusta myöhempään uran vakaisuuteen tutkittiin t-testillä, todettiin jälleen, että vuonna 1991 vakaan ja epävakaalla uralla olleiden välillä oli eroa vuoden 2002 uran vakaudesta ( $t = -3.180$ ,  $df = 210$ ,  $p = .002$ ). Vuonna 1991 vakaalla uralla olleiden työura oli vakaampi myös vuonna 2002. Eli epävakaata työuraa on yksilön kannalta enemmänkin pysyvä, kuin vain työuran aloitukseen kuuluva asia.

### 7.2.3 Työurien sisäiset piirteet

Työhön sitoutumista tutkittiin pääkomponenttianalyysillä, koska tavoitteena oli yhdistää samalle komponentille useamman alkuperäisen muuttujan sisältämää vaihtelua. Valittujen muuttujien kommunaliteetit on esitetty liitteessä 4. Analyysillä saatiin neljä pääkomponenttia, jotka kuvaavat työhön sitoutumista (taulukko 15).

TAULUKKO 15. Rotatoitu pääkomponenttianalyysi työhön sitoutumista kuvaaville muuttujille

muuttuja	pääkomponentti			
	1	2	3	4
omalla alalla työskentely	.658			
työstä eroamishalukkuus	.656			
työssä aikaansaaminen	.606			
työ tyydytystä tuovana asiana	.515			
työn haasteellisuus		.736		
työn vaatima asiantuntijuus		.613		
työn itsenäisyys		.405		
työ elämän sisältönä		.348		
koulutussuunnitelmien toteutuminen v 1991			.865	
työelämän suunnitelmien toteutuminen			.422	
tyytyväisyys ammattia/ammattitavoitetta kohtaan			.416	
ammatinvalinta nykyisen elämäkokemuksen mukaan				.807
koulutussuunnitelmien toteutuminen v. 2002				.462
koulutusvalinta nykyisen elämäkokemuksen mukaan				.417

Ensimmäinen komponentti kuvaa työn luonnetta, lähinnä *tyytyväisyyttä työhön*, vuonna 1991. Sen ominaisarvo on 3.373, ja se selittää 22,49% pääkomponenttien yhteisestä varianssista. Toinen pääkomponentti kuvaa myös *työn luonnetta*, mutta vuonna 2002. Sen ominaisarvo on 2.187, ja sen selitysosuus kokonaisvarienssista on 14,59%. Kolmas pääkomponentti kuvaa *koulutukseen ja työelämään kohdistuneiden suunnitelmien toteutumista sekä tyytyväisyyttä tehtyjä valintoja kohtaan vuonna 1991*, ja sen ominaisarvo on 1.19 ja selitysosuus on 7,93%. Neljäs komponentti kuvaa *tyytyväisyyttä työuraan vuonna 2002*. Sen ominaisarvo on 1.06 ja se selittää 7,07% muuttujien varianssista. Yhteensä Kaiserin säännön perusteella valitut neljä komponenttia selittävät 52,1% muuttujien vaihtelusta (liite 4).

Pääkomponenttien avulla laskettiin muuttujien saamien latausten perusteella painotetut summamuuttujat, joita käytettiin jatkoanalyysissä. Painotetuissa summamuuttujissa pienimmät arvot kuvaavat tyytyväisyyttä sekä työn ja ammatin keskeistä asemaa elämässä. Suurimmat arvot puolestaan kertovat tyytymättömyydestä ja työuran vähäisestä merkityksestä.

Saadut pääkomponentit sopivat hyvin yhteen Wileniuksen (1981) työhön sitoutumisen henkisen puolen osien kanssa. Työn tyydyttävyyttä näkyy tyytyväisyytenä tehtyihin valintoihin elämäkulun kannalta. Työn kiinnostavuus kertoo siitä, kuinka hyvin

työn luonne sopii yksilön vaatimuksiin. Lisäksi sisäisen uran analyysiin otetaan mukaan aineellinen aspekti, joka on tyytyväisyys taloudelliseen tilanteeseen ja työstä saatavaan palkkaan.

Aikaisemmin käytettyjen ryhmien välisiä eroja saaduissa painotetuissa summamuuttujissa tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Työn luonteessa vuonna 1991 ja vuonna 2002 ei ollut ryhmien välillä eroa (taulukko 16). Myöskään tyytyväisyydessä kumpanakaan vuotena ei ollut ryhmien välillä eroa. Siten sukupuoli ja syntymävuosi eivät sinänsä ole yhteydessä työhön sitoutumisen eroihin, vaan eroja aiheuttavat jotkut muut työuraan liittyvät tekijät.

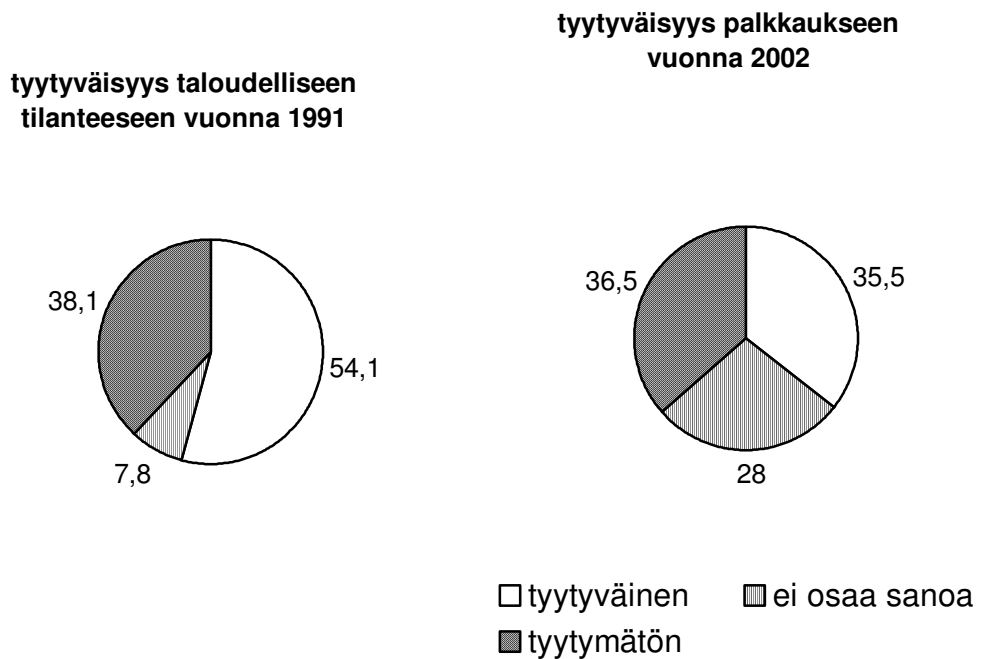
TAULUKKO 16. Työhön sitoutumisen jakautuminen ryhmittäin, keskiarvot ja keskihajonnat

	poika		poika		tyttö		tyttö		F <sub>(df1, df2)</sub>	p
	1964-1965	S	1966-1968	S	1964-1965	S	1966-1968	S		
tyytyväisyys työhön	5,43	1,08	5,19	1,14	5,24	1,04	5,32	1,2	0.584 <sub>(3,299)</sub>	.626
suunnitelmien toteutuminen	2,24	0,74	2,35	0,75	2,22	0,71	2,10	0,63	0.345 <sub>(3,387)</sub>	.793
työn luonne	2,83	0,98	2,78	0,98	2,89	1,08	2,90	0,95	1.304 <sub>(3,223)</sub>	.274
tyytyväisyys työuraan	2,35	0,63	2,51	0,70	2,50	0,78	2,40	0,64	1.123 <sub>(3,378)</sub>	.339

Lisäksi haluttiin selvittää, oliko työhön sitoutumisen aspekteissa tapahtunut muutosta vuodesta 1991 vuoteen 2002 (liite 5). Työn luonteessa oli tapahtunut merkittävä muutos, tyytyväisyys oli lisääntynyt merkittävästi ( $t=20.357$ ,  $df=208$ ,  $p=.000$ ). Sen sijaan tyytyväisyys omiin uraan liittyviin valintoihin oli vähentynyt ( $t=-2.314$ ,  $df=153$ ,  $p=.022$ ). Tämänhetkiseen työn luonteeseen voidaan olla tyytyväisiä, mutta omiin työuraan liittyviin valintoihin ei välttämättä, vaan ajan kuluessa omia valintoja voidaan tarkastella kriittisemmin.

Toinen osa työhön sitoutumisesta on aineellinen. Tätä aspektia tarkasteltiin tyytyväisyytenä taloudelliseen tilanteeseen v. 1991 sekä tutkittavan omaa arviota työstään saamasta palkasta v. 2002 (kuviot 11). Vuonna 1991 taloudelliseen tilanteeseensa oli tyytyväisiä 54,1% tutkittavista ( $N=436$ ), eikä ryhmien välillä ollut merkittävää eroa ( $X^2=3.628$ ,  $df=6$ ,  $p=.727$ .) Vuonna 2002 työstään saatavaa palkkaa piti hyvänä 35,5%

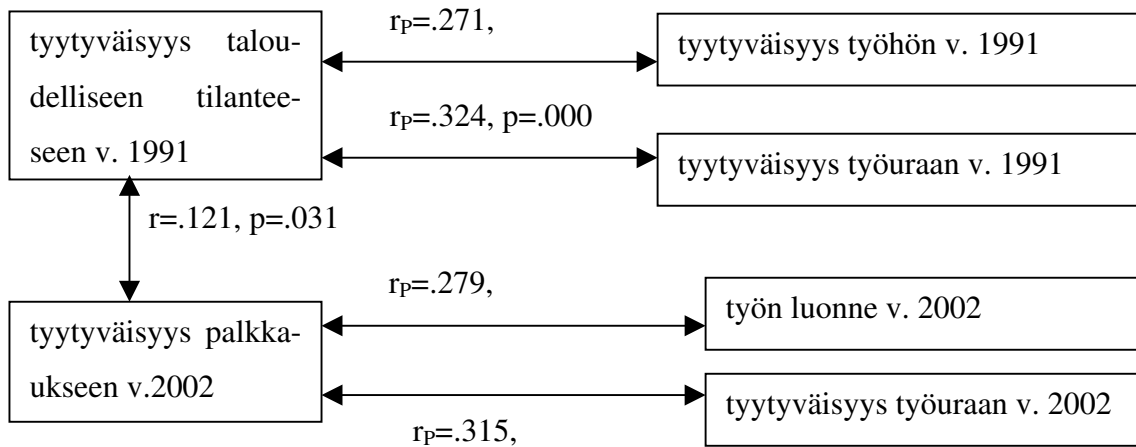
tutkittavista (N=397). Ryhmien välillä oli eroa ( $X^2=17.085$ ,  $df=6$ ,  $p=.009$ ), tyytymättömmimpiä palkkaukseensa olivat vuosina 1964-1965 syntyneet tytöt. Aineellisen tyytyväisyyden välillä vuosina 1991 ja 2002 oli yhteys ( $X^2=13.748$ ,  $df=4$ ,  $p=.008$ ). Ne, jotka olivat tyytyväisiä taloudelliseen tilanteeseensa vuonna 1991 olivat tyytyväisiä työstään saamaansa palkkaan myös vuonna 2002.



KUVIO 11 Tyytyväisyys taloudelliseen tilanteeseen v. 1991 ja palkkaukseen v. 2002

Aineellisen aspektin yhteyttä kahteen muuhun työhön sitoutumisen komponenttiin tutkittiin korrelaatioanalyysillä (kuviot 12). Vuoden 1991 tyytyväisyyden taloudelliseen tilanteeseen ja vuoden 2002 tyytyväisyyden työstä saatavaan palkkaan välinen yhteys oli merkitsevä ( $r_p=.121$ ,  $p=.031$ ,  $N=318$ ). Vuonna 1991 taloudellinen tyytyväisyys korreloi myös vahvasti työtä kohtaan tunnetun tyytyväisyyden kanssa ( $r_p=-.271$ ,  $p=.000$ ,  $N=302$ ) sekä työuran tyytyväisyyden kanssa ( $r_p=.324$ ,  $p=.000$ ,  $N=227$ ). Samoin tekee tyytyväisyys palkkaukseen v. 2002 ko. vuoden työn luonteen ( $r_p=.279$ ,  $p=.000$ ,  $N=389$ ) ja tyytyväisyyteen työuraa kohtaan kanssa ( $r_p=.315$ ,  $p=.000$ ,  $N=374$ ).





KUVIO 12. Aineellisen ja henkisen työhön sitoutumisen yhteydet

Työstä saatavaa palkkaa ja yksilön tyytyväisyyttä siihen voidaan pitää aineellisten tarpeiden tyydyttämisenä, ja näin työ liittyy Allardtin hyvinvoinnin yhteen ulottuvuuteen, kuten Wilenius (1981) mainitsee. Se ei kuitenkaan yksistään riitä työnteon motiiviksi, vaan työ tyydyttää myös muita tarpeita. Tyytyväisyys omaan taloudelliseen tilanteeseen ja työstä saamaansa palkkaan vaihtelee paitsi yksilöiden välillä, myös yksilön elämäntilanteiden välillä.

Työhön sitoutumisesta muodostettiin vielä yksinkertaiset summamuuttujat. Vuoden 1991 työhön sitoutuminen muodostui työn luonteen ja tyytyväisyydestä työuraan sekä tyytyväisyydestä taloudelliseen tilanteeseen, vuoden 2002 puolestaan vastaavista tekijöistä (liite 5). Kun verrattiin eri vuosien työhön sitoutumista, todettiin sitoutumisen lisääntyneen huomattavasti ( $t=12.647, df=144, p=.000$ ).

Sitoutumisen lisääntyminen nuoruudesta keski-ään kynnykselle sopii hyvin yhteen Superin (1957) uravaihteteorian ja samalla Levinsonin (1978) elämäntilanteen kanssa. Nuoruuden etsintävaiheen jälkeen pyritään vakiinnuttamaan oma asema työmarkkinoilla. Silloin työviihtyvyys ja motivaatio ovat korkeimmillaan, kuten Lähteenmäki (1995) totesi tutkimuksessaan.

Lisäksi haluttiin selvittää, onko sukupuolten välillä eroa työhön sitoutumisen eri aspekteissa. Ainoastaan tyytyväisyydessä palkkaan vuonna 2002 oli sukupuolten välillä ero ( $t=-3,131, df=384,655, p=.002$ ) (liite 5). Miehet olivat naisia tyytyväisempiä

työstään saamaan palkkaan. Eli työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan vaikuttanee myös palkkaukseen, ovathan naisvaltaiset alat olleet palkkakehityksessä monia miesvaltaisia aloja jäljessä.

### 7.3 Ulkoisen ja sisäisen uran yhteydet

Alustavaa kuvaa ulkoisen ja sisäisen uran yhteydestä voidaan kuvata korrelaatioanalyysillä. Vuonna 1991 työuran vakaisuus on yhteydessä tyytyväisyyteen työuraan ( $r_p=.454$ ,  $p=000$ ,  $N=195$ ) ja taloudelliseen tilanteeseen ( $r_p=.156$ ,  $p=008$ ,  $N=293$ ). Sen sijaan vuonna 2002 uran vakaisuudella ei ole havaittavaa lineaarista yhteyttä työhön sitoutumisen aspekteihin (liite 6).

Nuorena aikuisena vakaa työura mahdollistaa elämän suunnittelun ja tulevaisuuden ennakkoinnin. Tämä on ehkä elämäntilanteen kannalta oleellista. Mikkosen (1997) mukaan epävarmuus työmarkkinoilla vaikeuttaisi myös työhön sitoutumista, mutta tässä aineistossa se ei enää pätenyt vuoden 2002 kyselyssä, jolloin tutkittavat olivat jo keski-ikäen kynnyksellä.

Koulutusastetta, - alaa, ammattialaa ja -asemaa sekä uran vakaisuutta pidettiin työhön sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä. Koska koulutusasteella todettiin olevan vaikutusta jo uran vakaisuuden vaihteluun, se jätettiin vuoden 1991 tarkastelussa analyysin ulkopuolelle. Monimuuttujaisen varianssianalyysin perusteella oletetuilla tekijöillä ei ollut yhdysvaikutusta työn luonteen vaihteluun ( $F=1.015$ ,  $df_1=22$ ,  $df_2=214$ ,  $p=.447$ ). Päävaikutusten tarkastelussakaan ei merkittäviä eroja tekijöiden välillä ollut. Koska uran vakaisuus oli vuonna 1991 kaksiluokkainen, sen mahdollista yhteyttä työn luonteeseen tutkittiin vielä erikseen. (liite 7)

Vuoden 1991 työuran vakaisuuden ja työhön sitoutumisen tarkastelu tehtiin aikaisemman vakaa/epävakaa- luokittelun pohjalta. Työn luonteessa ei ollut eroa ( $t=1.879$ ,  $df=247$ .  $p=.061$ ).

Tyytyväisyydessä työuraansa uran vakaisuudella oli vaikutusta tyytyväisyyden vaihteluun (taulukko 17). Tyytymättömämpiä työuraansa olivat epävakaaalla työuralla olevat. Lisäksi ammattiasemien välillä oli suuntaa antavaa eroa, toimihenkilöt olivat hieman tyytyväisempiä työuraansa kuin työntekijät.

TAULUKKO 17. Koulutusalan, ammattiaseman, -alan ja uran vakaisuuden yhteys tyytyväisyyteen työuraa koskevien suunnitelmien toteutumiseen ja tehtyihin valintoihin v. 1991.

	F	df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub>	p
tyytyväisyys työuraan	0.361	2,161	.698
koulutusala	2.364	2,161	.097
ammattiasema	1.924	2,161	.149
ammattiala	17.542	1,161	.000
uran vakaisuus			

Epävakaan työuran yhteys tyytymättömyyteen omiin valintoihin kuvaa työhön sitoutumisen komponenttien vaikutusta, kuten Mikkonen (1997) totesi tutkimuksessaan. Epävakaata työuraa heikentää ammatti-identiteetin muodostumista, jolle juuri tyytyväisyys omiin valintoihin luo pohjaa. Ammattiasemien välinen ero tyytyväisyydessä omiin valintoihin voi pohjautua ammatti-identiteetille, mutta eron tausta voi olla myös työn luonteessa, eli siinä, millaisena oma työ koetaan verrattuna muihin.

Tyytyväisyyteen omaan taloudelliseen tilanteeseen olivat yhteydessä uran vakaisuus ( $X^2=7.219$ ,  $df=2$ ,  $p=.027$ ,  $N=293$ ) ja ammattiasema ( $X^2=13.275$ ,  $df=6$ ,  $p=.039$ ,  $N=436$ ). Vakaalla uralla olivat tyytyväisempiä kuin epävakaalla uralla olevat, ja toimihenkilöasemassa olevat työntekijöitä ja opiskelijoita tyytyväisempiä. Sen sijaan sekä koulutusasteella ( $X^2=4.225$ ,  $df=4$ ,  $p=.370$ ,  $N=403$ ), koulutusallalla ( $X^2=4.964$ ,  $df=4$ ,  $p=.291$ ,  $N=402$ ) tai ammattialalla ( $G^2=7.637$ ,  $df=4$ ,  $p=.132$ ,  $N=309$ ) ei ollut yhteyttä tyytyväisyyteen omaan taloudelliseen tilanteeseen. Uran vakaisuus auttaa elämän ennustettavuutta, ja samalla taloudellisen tilanteen ennustettavuutta ja ennakoitavuutta.

Vuonna 2002 analyysistä oli jätetty pois ne henkilöt, joiden koulutusaste oli tuntematon. Parittaisissa vertailuissa koulutusasteella oli yhteys työn luonteen vaihteluun. Työtään arvostivat eniten korkea-asteen koulutuksen saaneet, vähiten taas peruskoulun, ammatillisen tutkinnon tai lukion suorittaneet. Ammattiasemat olivat vuonna 2002 jaettu kaksiluokkaiseksi, toimihenkilöihin ja työntekijöihin, joiden välillä oli eroa tyytyväisyydessä työn luonteeseen ( $t=-4.932$ ,  $df=267,150$ ,  $p=.000$ ), ammattiasemista toimihenkilöt pitivät työtään parempana kuin työntekijäasemassa olevat.

TAULUKKO 18. Koulutusasteen, -alan, ammattiaseman, -alan ja uran vakaisuuden yhteydet työn luonteeseen sekä tyytyväisyyteen omaan työuraan v. 2002.

		F	df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub>	p
työn luonne	koulutusaste	12.909	2,170	.000
	koulutusala	2.157	3,170	.095
	ammattiasema	6.569	1, 170	.000
	ammattiala	1.924	3,170	.149
	uran vakaisuus	0.602	12, 170	.839
tyytyväisyys työuraan	koulutusaste	7.309	2, 159	.001
	koulutusala	1.635	3, 159	.183
	ammattiasema	0.969	1, 159	.326
	ammattiala	0.667	3, 159	.574
	uran vakaisuus	1.706	12, 159	.070

Tyytyväisyydessä työuraansa ammattiasemalla ja koulutusosalalla oli yhdysvaikutusta tyytyväisyyden vaihteluun. Toimihenkilöasemassa olevista kaupan, opetuksen ja hoivan aloilla työskentelevät olivat tyytyväisimpiä, kun taas työntekijöistä muilla, mm. humanistisilla ja taiteen aloilla työskentelevät olivat muita aloja tyytyväisempiä. Samoin eroja oli jälleen koulutusasteiden välillä (taulukko 18). Tyytyväisimpiä olivat korkea-asteen tutkinnon suorittaneet, tyytymättömiä taas peruskoulun, ammatillisen tutkinnon ja lukion suorittaneet. Koulutusasteella, -alalla, ammattiasemalla, -alalla ja uran vakaisuudella ei ollut yhdysvaikutusta tyytyväisyyden vaihteluun. Riippumattomien ryhmien t-testillä selvitettiin kuitenkin vielä mahdollisia eroja ammattiasemien välillä. Ammattiasemien välillä oli myös eroja ( $t=-5.129$ ,  $df=299$ ,  $p=.000$ ). Toimihenkilöasemassa olevat olivat tyytyväisempiä kuin työntekijät, kuten oli myös vuonna 1991.

Pelkästään tyytyväisyys työuraansa nostaa esiin ammattiaseman merkityksen työhön sitoutumisessa. Se, että toimihenkilöt ovat työntekijöitä tyytyväisempiä omiin valintoihinsa, voi kertoa myös työoloista, työorganisaatiosta sekä työn luonteesta. Ammatti-identiteetin vahvuus ja sosiaalinen status voivat lisätä tyytyväisyyttä omaan työuraansa, ja etenkin, jos saavutusten ajatellaan olevan oman toiminnan tulos.

Tyytyväisyyteen työstä saatavaan palkkaan olivat vuonna 2002 yhteydessä koulutusaste ( $X^2=10.453$ ,  $df=4$ ,  $p=.033$ ,  $N=390$ ), -ala ( $X^2=13.743$ ,  $df=6$ ,  $p=.033$ ,  $N=392$ ) sekä ammattiala ( $G^2=23.285$ ,  $df=4$ ,  $p=.000$ ,  $N=384$ ). Koulutusasteista korkea-asteen koulutuksen suorittaneet olivat tyytyväisimpiä työstä saamaansa palkkaan. Koulutusaloittain tyytyväisimpiä olivat tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen koulutuksen saaneet. Tyytymättömiä puolestaan olivat kaupan, opetuksen ja hoiva-alan koulutuksen saaneet. Samankaltainen jakautuminen oli myös ammattialojen välillä. Ammattiasemien ( $X^2=2.625$ ,  $df=2$ ,  $p=.269$ ,  $N=315$ ) tai uran vakaisuuden ( $X^2=3.674$ ,  $df=6$ ,  $p=.452$ ,

N=388) välillä ei ollut eroa. Tilanne on siis täysin päinvastainen kuin vuonna 1991, jolloin uran vakaisuus ja ammattiasemat selittivät tyytyväisyyttä taloudelliseen tilanteeseen. Taloudellisen laman vaikutukset olivat vuoteen 2002 heikentyneet.

Ammattialojen jakautuminen hyviin ja huonoihin aloihin näkyy myös aineellisessa tyytyväisyydessä. Se, että tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alalla ollaan tyytyväisimpiä kuvaa myös sukupuolijakaumaa, ja vahvistaa stereotypiaa hyväpalkkaisista miesvaltaisista aloista. Samoin naisvaltaisen kaupan, opetuksen ja hoivan ammattialan tyytymättömyys oli ennakoitavaa.

Uran vakaisuudella ei ollut oletettua selvää yhteyttä työhön sitoutumisen osaluokkiin. Sen sijaan koulutusaste ja ammattiasema vaikuttivat osittain työhön sitoutumiseen, kuten ne vaikuttivat työuran vakaisuuteenkin. Ammattialojen väliset erot tulivat esiin vasta vuonna 2002, jolloin tutkittavat olivat jo keski-ikänsä kynnyksellä. Työhön sitoutumisen vaihteluun sopii hyvin Superin (1957) käyttämä uran käsite yksilön erilaisien roolien kuvaamisessa. Rooliin ja sen merkitykseen, eli siihen käytettävään aikaan ja sitoutumiseen, vaikuttavat paitsi yksilön ominaisuudet, myös historialliset ja taloudelliset tekijät. Siten mm. taloudellinen lama on voinut työssä olevalle työntekijän roolin korostamiseen, mutta työttömällä jonkin toisen, esim. vanhemman, roolin painottamiseen.

## **7.4 Työuran yksilölliset hallintastrategiat**

Omaan työuraan vaikuttamisen keinoista tässä tutkielmassa keskityttiin nuoruuden koulutusvalintoihin sekä myöhemmin tehtyihin koulutusasteen ja ammattialan muutoksiin. Koulutusvalintoja esiteltiin jo aikaisemmin, joten hallintastrategioiden kohdalla haluttiin selvittää, millaisia vaikutuksia uran vakaisuuteen sekä työhön sitoutumiseen valinnoilla oli ollut.

### **7.4.1 Nuoruuden valinnat työuran muovaajina**

Nuoruuden koulutusvalinnan vaikutuksia työuran vakaisuuteen tutkittiin keskittymällä uran vakaisuuteen vuonna 2002. Lisäksi tutkittiin nuoruuden koulutusvalintojen yhteyksiä tyytyväisyyteen työhön ja työuraan. Nuoruuden koulutusvalinnoista selittäviksi muuttujiksi valittiin peruskoulun jälkeinen koulutukseen pääsy, työhistorian vakiintuminen sekä vuoden 1991 koulutusala ja -aste (taulukko 19).

Parametrittoman monimuuttujaisen varianssianalyysin mukaan oletetuilla tekijöillä ei ollut yhteisvaikutusta uran vakaisuuden vaihteluun ( $F=1.019_{(67,210)}$ ,  $p=.448$ ). Vuoden 1991 koulutusaste on puolestaan yhteydessä uran vakaisuuden vaihteluun vuonna 2002. Ammatillisen korkea-asteen suorittaneet olivat epävakaimmalla uralla. Koulutusasteen merkitys korostui jo aikaisemminkin, mutta ammatillisen korkea-asteen suorittaneiden epävakaampi ura selittynee työmarkkinoiden muutoksilla. Ammattirakenteet ovat muuttuneet, joten ammatillisen korkea-asteen suorittaneet saattoivat ajoittain olla epävarmimmassa tilanteessa, kuten Koposen ja Ahon vuonna 2001 tekemässä tutkimuksessa todettiin (Koponen 2002).

TAULUKKO 19. Nuoruuden koulutukseen pääsyn, työhistorian vakiintumisen sekä vuoden 1991 koulutusasteen ja alan yhteydet työuran vakaisuuteen ja työhön sitoutumisen aspekteihin vuonna 2002.

		F	df <sub>1</sub> , df <sub>2</sub>	p
uran vakaisuus	koulutukseen pääsy	1.232	3, 210	.299
	työhistorian vakiintuminen	1.725	9, 210	.085
	koulutusala	0.871	2, 210	.420
	koulutusaste	3.678	2, 210	.027
työn luonne	koulutukseen pääsy	1.368	3, 204	.254
	työhistorian vakiintuminen	1.227	9, 204	.280
	koulutusala	0.152	2, 204	.859
	koulutusaste	9.009	2, 204	.000
tyytyväisyys työuraan	koulutukseen pääsy	2.377	3, 194	.071
	työhistorian vakiintuminen	1.374	9, 194	.202
	koulutusala	0.837	2, 194	.434
	koulutusaste	1.716	2, 194	.182
tyytyväisyys palkkaukseen	koulutukseen pääsy	2.560	3, 207	.056
	työhistorian vakiintuminen	0.530	9, 207	.825
	koulutusala	6.214	2, 207	.002
	koulutusaste	0.374	2, 207	.689

Samat muuttujat olivat selittävinä muuttujina myös tutkittaessa työhön sitoutumista. Työn luonteen vaihteluun vuonna 2002 nousi jälleen merkitseväksi vuoden 1991 koulutusaste. Työn luonteeseen olivat tyytyväisimpiä ammatillisen korkea-asteen suorittaneet, tyytymättömmimpiä olivat peruskoulun, ammatillisen tutkinnon ja lukion suorittaneet. Mainituilla muuttujilla ei ollut vaikutusta työuraa kohtaan tuntemaan tyytyväisyyteen vuonna 2002.

Aineellisen tyytyväisyyden kohdalla koulutusosalalla oli vaikutusta tyytyväisyyden vaihteluun. Tyytyväisimpiä olivat tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alan koulutuksen saaneet, tyytymättömmimpiä koulutusalan "muut", mm. taiteellisen ja humanistisen koulutuksen saaneet. Lisäksi koulutukseen pääsyllä ja koulutusasteella oli yhdysvaikutusta tyytyväisyyden vaihteluun ( $F=2.541$ ,  $df_1=4$ ,  $df_2=293$ ,  $p=.041$ ). Tyytyväisimpiä palkkaukseensa olivat ammatilliseen koulutukseen päässeet, mutta korkea-asteen tutkinnon myöhemmin suorittaneet.

Nuoruuden koulutusvalinnoilla ei siis ole selkeää, yksiselitteistä vaikutusta työuran muotoutumiselle. Koulutusasteiden välillä on kuitenkin eroja niin työuran vakaisuudessa kuin työhön sitoutumisessakin. Siksi myöhemmin tehdyn koulutusasteen muutoksen voi olettaa parantavan työhön sitoutumista.

#### **7.4.2 Yksilölliset hallintastrategiat työelämän muutostilanteissa**

Yksilöllisistä hallintastrategioista keskityttiin koulutusasteen nostamiseen ja ammattialan vaihtoon. Aluksi pyrittiin selvittämään, mitkä tekijät ovat yhteydessä muutosten tekemiseen. Ristiintaulukoinnilla saatiin esiin se, että aiemmin käytetystä sukupuoleen ja syntymävuoteen perustuvan ryhmittelyn näkökulmasta ryhmien välillä ei ole eroa koulutusasteen ( $X^2=0.605$ ,  $df=3$ ,  $p=.895$ ) eikä ammattialan ( $X^2=3,799$ ,  $df=3$ ,  $p=.284$ ) muutoksissa vuodesta 1991 vuoteen 2002. Sukupuolittainkaan tarkasteltuna koulutusasteen (Fisher ex.  $p=.899$ ) tai ammattialan (Fisher ex.  $p=.077$ ) muutoksissa ei ole eroja sukupuolten välillä.

Koska ryhmät eivät selittäneet koulutusasteen tai ammattialan muutoshalukkuutta, tutkittiin eroja muutosten tehneiden ja tekemättä jättäneiden ulkoisen ja sisäisen uran piirteitä, eli sitä, millaiset tekijät ovat voineet vaikuttaa muutospäätökseen. Ristiintaulukoinnin perusteella koulutusasteen muutokseen ovat vaikuttaneet koulutusaste ( $X^2=53.307$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ,  $N=307$ ) sekä ammattiasema ( $X^2=20.831$ ,  $df=3$ ,  $p=.000$ ,  $N=307$ ). Koulutusasteiden kohdalla peruskoulun, ammatillisen tutkinnon ja lukion suorittaneiden ryhmässä koulutusasteen nosto oli yleisintä. Koulutusastettaan olivat nostaneet eniten toimihenkilöasemassa olevat. Samoin koulutus- ( $X^2=12.026$ ,  $df=3$ ,  $p=.002$ ,  $N=306$ ) ja ammattialojen välillä ( $G^2=11.939$ ,  $df=2$ ,  $p=.003$ ,  $N=205$ ) oli eroa koulutusasteen muutoksessa. Tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alalla työskennelleet vuonna 1991 olivat nostaneet koulutusastettaan vähemmän kuin kaupan, hoivan ja opetuksen aloilla työskennelleet.

Peruskoulun tai lukion jälkeen ilman koulutusta olleet sekä lyhimmän, ammatillisen, koulutuksen hankkineet olivat siis nostaneet koulutusastettaan muita koulutusasteita enemmän. Tämä voi viitata Mikkosen (1997) mainitsemaan suomalaisen koulutuspolitiikan korostettuun yhteyteen työvoimapolitiikkaan. Koulutuksella, erityisesti ammatillisella koulutuksella, on pyritty tuottamaan osaavia työntekijöitä työmarkkinoille. Toisaalta taas kehittynyt aikuiskoulutusjärjestelmä, mm. ammattikorkeakoulujen myötä, on mahdollistanut opiskelun eri elämänvaiheissa. Kuten aiemmin todettiin, taloudellinen lama sai suomalaiset entistä useammin opiskelemaan.

Toimihenkilöasemassa olevat olivat myös useammin nostaneet koulutusastettaan, vaikka he olivat työntekijöitä tyytyväisempiä työuraansa ja siihen liittyviin valintoihinsa. Onhan ammattiaseman merkityksestä työhön sitoutumiseen saatu ristiriitaisia tuloksia, kuten Vanhala ym. (2002) mainitsevat. Toisaalta työ ja työorganisaatio ovat saattaneet vaatia toimihenkilöasemassa olevien kouluttautumaan ja nostamaan koulutusastettaan. Perinteisen työuran käsitteessähän siirrytään kohti arvostetumpia työtehtäviä, jotka ovat voineet vaatia koulutusta. Lähteenmäen (1995) mukaan 30-vuotiaana työmotivaatio ja halu kehittyä ammatillisesti ovat korkeimmillaan. Epävarmoilla työmarkkinoilla koulutus ja korkeamman tutkinnon hankkiminen on voinut olla myös keino parantaa joustavuusmahdollisuuksiaan.

Ammattialan vaihtoon olivat yhteydessä koulutusala ( $X^2=14.089$ ,  $df=2$ ,  $p=.001$ ,  $N=204$ ), ammattiala ( $G^2=31.496$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ,  $N=216$ ) sekä ammattiasema ( $X^2= 7.111$ ,  $df=2$ ,  $p=.029$ ,  $N=216$ ). Ammatti- ja koulutusaloista kaupan, opetuksen ja hoivan alalla vuonna 1991 olivat vaihtaneet vähiten alaa, ja eniten taas tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alalla olevat. Ammattiasemista toimihenkilöt olivat pysyneet valitsemallaan alalla.

Koulutus- ja ammattialojen välinen ero alan vaihdossa on sinänsä ristiriitaista. Erityisesti hoiva-alalta median mukaan siirtyi paljon työntekijöitä taloudellisesti varmemmille ammattialoille. Selitystä voidaan hakea toki elinkeinorakenteen muutoksesta. Teollisen tuotannon suoritustason työpaikat vähenivät, kun taas mm. hoiva-alojen työpaikkojen oletettiin myöhemmin lisääntyvän.

Ammattialan vaihdolla ja koulutusasteen nostolla ei ole sinänsä yhteyttä (Fisher ex.  $p=.863$ ). Ilmeisesti siis ammattialojen välillä on siirrytty samantasoisien koulutusasteen vaativiin tehtäviin, ja toisaalta koulutustasoa on nostettu saman alan sisällä. Tämä tukisi ajatusta erityisesti toimihenkilöasemassa olevien koulutusasteen noston merkitystä työuralla perinteiseen tapaan etenemiselle.



Ammattialan muutoksen vaikutusta työhön sitoutumiseen tutkittiin t-testillä, jossa ryhminä olivat alaa vaihtaneet ja ne, jotka eivät ole vaihtaneet ammattialaa. Ryhmien välillä ei ollut merkittävää eroa työuran vakaisuudessa ( $t=-0.321$ ,  $df=206$ ,  $p=.749$ ) työn luonteessa ( $t=-0.460$ ,  $df=206$ ,  $p=.646$ ) eikä tyytyväisyydessä työuraan ( $t=0.161$ ,  $df=197$ ,  $p=.873$ ) tai palkkaukseen ( $t=-0.601$ ,  $df=207$ ,  $p=.549$ ). (liite 8)

Koulutusastettaan oli nostanut 89 tutkittavaa, ja suurimmalla osalla tutkittavista muutosta ei ollut ( $n=218$ ). Koulutusastettaan muuttaneiden ja samana pitäneiden välillä ei ollut eroa uran vakaisuudessa ( $t=1.294$ ,  $df=296$ ,  $p=.197$ ), työn luonteessa ( $t=-0.550$ ,  $df=291$ ,  $p=.583$ ), tyytyväisyydessä työuraan ( $t=0.660$ ,  $df=281$ ,  $p=.550$ ) eikä palkkaukseen ( $t=0.393$ ,  $df=296$ ,  $p=.695$ ) (liite 8).

Ryhmien vertailua mielenkiintoisempaa onkin verrata niiden tutkittavien, joilla ammattiala on muuttunut, uran vakaisuuden ja työhön sitoutumisen muutosta vuodesta 1991 vuoteen 2002 (taulukko 20). Uran vakaisuudessa ei ollut eroa vuosien välillä. Sen sijaan työn luonteessa oli tapahtunut merkittävä muutos, vuonna 2002 työtä arvostettiin enemmän. Luonnollisesti tyytyväisyys tehtyihin uraan liittyviin valintoihin oli vähentynyt vuodesta 1991 vuoteen 2002, mutta ei siis merkittävästi.

Koulutusastettaan muuttaneiden kohdalla keskityttiin koulutusastettaan nostaneiden tarkasteluun työhön sitoutumisen kohdalla. Työn luonteen kohdalla muutos on merkittävä, tyytyväisyys on selkeästi kasvanut. Tyytyväisyys uraan liittyviin valintoihin on koulutusastettaan nostaneillakin vähentynyt, mutta ei merkittävästi. Tyytyväisyydessä taloudellisen tilaan ja palkkaukseen ei ollut eroa.

TAULUKKO 20. Ammattialan vaihdon ja koulutusasteen nostamisen vaikutukset uran vakaisuuteen sekä työhön sitoutumiseen.

	ammattialaa vaihtaneet	koulutusastetta nostaneet
uran vakaisuus	$G^2=3.943$ , $df=2$ , $p=.139$ , $N=39$	$X^2=11.535$ , $df=2$ , $p=.003$
<b>tyytyväisyys työhön</b>	$t=12.418$ , $df=48$ , $p=.000$	$t=12.225$ , $df=70$ , $p=.000$
tyytyväisyys työuraan	$t=-0.540$ , $df=32$ , $p=.593$	$t=-1.319$ , $df=54$ , $p=.193$
tyytyväisyys palkkaukseen	$t=2.435$ , $df=48$ , $p=.019$	$G^2=2.840$ , $df=4$ , $p=.585$ , $N=89$

Koulutusasteen nosto ja ammattialan vaihto näyttävät siis vaikuttaneen tutkittavien uraan oletetulla tavalla. Luonnollisesti uran vakaisuus ei ole kaikkien kohdalla muuttunut, onhan muutos itsessäänkin yksi epävakauden tekijä, ja tyytyväisyys aikaisempiin valintoihin on vähentynyt, koska muutoksia on tehty. Olennaisinta kuitenkin yksilön itsensä kannalta on työn luonteen muutos, tyytyväisyys työhön on lisääntynyt.

Työn luonteen korostuminen ja sen merkitys työhön sitoutumiselle kuvaa hyvin työn arvostusta. Kasvion (1995) mukaan suomalaiset arvostavat työtä, joka on itsenäistä ja mielenkiintoista. Joustava, luovaan ja innovatiiviseen työskentelyyn tähtäävä työ lisää työhön sitoutumista, kuten Tuomi ym.(2002) totesivat työmoraalin kehityksestä.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Työurien muotoutuminen

Koulutusaste on noussut tutkittavista nuoremmilla ikäkohorteilla, samoin kuin naisilla miehiä enemmän, kuten mm. Suikkasen ym. (1999b) mukaan Suomessa on tapahtunut. Koulutus- ja ammattialojen vertaileminen oli tutkimusaineiston kadon vuoksi vaikeaa, eikä se, kuten koulutusasteidenkaan vertailu, anna todellista kuvaa tutkittavien työurista. Siksi näitä ulkoisen uran piirteitä onkin käytetty lähinnä taustamuuttujina, joiden avulla on pyritty selittämään mm. sisäisen uran piirteitä.

Nuoruuden koulutusvalinnoista koulutusasteella näyttää olevan merkitystä työuran vakaudelle, ainakin vielä 1960-luvulla syntyneiden kohdalla. Samoin koulutusaste ja -ala vaikuttavat myös työhön sitoutumiseen. Tämä herättää kysymyksiä nuoruuden koulutusvalintojen pysyvyydestä, eli voiko yksilö jo nuoruudessaan ohjata, tietämättään tai tietoisesti, oman työuransa suuntaa. Samoin herää kysymys nuoruudessa saatavan opintojen ja ammatinvalinnan ohjauksen mahdollisuuksista ja rajoituksista. Voiko ulkopuolinen asiantuntija antaa ohjeita ja neuvoja jokaisen yksilökohtaiseen koulutus- ja uravalintaan? Ammatinvalinnanohjauksessa vallitsee edelleen yksilön kykyjen ja taitojen vastaavuus ammatin vaatimusten kanssa. Kun työelämän yksilöön kohdistamat vaatimukset ovat kuitenkin muuttuvat nopeasti, nuoruuden valintojen vaikutusten arvioiminen on yhä vaikeampaa. Tärkein keino olisikin ehkä saada juuri suomalaisten työuria ja työmarkkinoita koskevaa relevanttia tietoa, jossa otettaisiin huomioon niin työelämän mahdollisuudet kuin yhteiskunnalliset, myös asenteisiin ja arvoihin liittyvät, muutokset.

Työuran vakaisuus näyttää pysyvältä ilmiöltä yksilön kohdalla. Yhteiskunnalliset muutokset ja taloudellinen lama näyttivät siis kohdistuneen samoihin yksilöihin. Sen sijaan uran vakaisuuden yhteys mm. työhön sitoutumiseen vaihtelee eri ajankohtina. Siten työhön ja ammattiin sitoutumista tulisi myös kohdella dynaamisena ja tilannesidonaisena ilmiönä, ja sen vaikutuksia mm. ammatilliselle kehittymiselle ymmärtää myös tästä näkökulmasta.

Kaikki oletetut ulkoisen uran piirteet, koulutusala ja -aste, ammattiala ja -asema sekä uran vakaisuus, olivat yhteydessä johonkin työhön sitoutumisen aspektiin. Koulutusaste näyttää olevan voimakkaimmin yhteydessä työhön sitoutumiseen. Myös ammattiasema korostuu, mutta se on jo itsessään yhteydessä koulutusasteeseen. Työhön

sitoutumisen aineellisen tyytyväisyyden kohdalla taas ammattialojen välillä on ero. Sen sijaan oletus, että uran vakaisuus vaikuttaisi työhön sitoutumiseen, ei tässä aineistossa pitänyt paikkaansa. Tosin epävakaalla työuralla olevia oli tutkittavissa vähemmistö, mitä mm. kyselytutkimuksen kato selittänee.

Koulutusasteen nosto näyttää vaikuttavan työhön sitoutumiseen. Samalla nousee esiin kysymys aikuiskoulutuksen merkityksestä. Aikuiskoulutuspolitiikan tavoitteena on ollut mahdollistaa opiskelu eri koulutusasteilla eri elämänvaiheissa, mitä ovat parantaneet mm. ammattikorkeakoulujen ja avoimen yliopiston kehitys. Kysymys onkin lähinnä koulutusmahdollisuuksien tasa-arvoisesta jakautumisesta. Ovatko koulutusmahdollisuudet todellakin kaikkien aikuisten käytössä, vai ovatko ne kasautuneet tietyille yksilöille, joiden asema työmarkkinoilla on jo valmiiksi vahva? Tulihan tässäkin tutkielmassa esiin se, että koulutusastettaan olivat nostaneet toimihenkilöasemassa olevat enemmän kuin työntekijät.

Ammattialan vaihdolla tai koulutusasteen nostolla on vaikutusta vain yhteen työhön sitoutumisen aspektiin, työn luonteeseen. Niiden vaikutusta myöhempään työuran vakaisuuteen tai tyytyväisyyteen näihin muutoksiin ei tässä yhteydessä pystytty tutkimaan. Yksilön kannalta on kuitenkin todennäköisempi oleellisempaa se, että tyytyväisyys työn luonteeseen on kasvanut.

Kaikkiaan työurien muotoutumisessa voidaan havaita niin elämänkaaripsykologian kuin uravaihteteorioidenkin piirteitä. Sitoutuminen työhön on lisääntynyt nuoresta aikuisesta keski-ään kynnykselle. Tämä näkyy myös työn luonteessa, työn merkityksessä. Sen sijaan sukupuolten välillä ei ollut eroa työhön sitoutumisessa, vaikka mm. Levinsonin teoriaa on kritisoitu juuri mieskeskeisyydestä. Toisaalta tätä voi selittää se, että naisten rooli työmarkkinoilla on kasvanut, ja työ on yhtä tärkeää sekä naisille että miehille.

Sukupuolten välillä ei työuran vakaisuudessa tai työhön sitoutumisessa ollut selkeää eroa. Tämä antaakin tällä hetkellä mediassa käytyyn keskusteluun miesten ja naisten asemista työmarkkinoilla hieman erilaisen näkökulman. Julkisuudessa käydään kiivastakin keskustelua kotiäitiys-instituution palauttamisesta ja naisten mahdollisuuksista yhdistää työura ja äitiys tuovat. Sukupuolten välillä ei tämän tutkielman mukaan ollut eroja työn merkityksessä. Kotiäiti-instituution palauttamisen on sanottu olevan mahdotonta, ja naisten siirtyminen työelämästä kotiin romahduttaisi monet hyvinvointivaltion palvelut. Äitiyden ja työuran yhdistämisen on kuitenkin todettu olevan monille naisille stressaavaa ja mahdollisen äitiyden vaikeuttavan naisen asemaa työmarkkinoil-

la. Naiset ovat kuitenkin sitoutuneita myös työelämään, mutta työura voi vaatia heiltä jopa tiukempaa sitoutumista kuin miehiltä.

Toisaalta taas aineistossa tuli esiin se, että naiset miehiä ovat tyytymättömämpiä palkkaukseensa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen perusteella pyritään vähentämään samalla toimialalla samasta työtehtävistä saatavien palkkojen eroja naisten ja miesten välillä, mutta alakohtaisiin eroihin ei ole puututtu. Ammattialan ja palkkausta kohtaan tunnetun tyytyväisyyden yhteys tuli esiin myös aineistossa, samoin kuin selkeä sukupuolten välinen ero ammattialojen jakautumisessa. Lisäksi todettiin sukupuolten välillä olevan eroa aineellisen tyytyväisyyden aspektissa vuonna 2002.

Kuten jo todettiin työurien muotoutumisessa, sukupuoli tai syntymävuosi ei sinänsä ratkaise uran vakaisuutta tai asemaa työmarkkinoilla. Samoin työhön sitoutumisen vaihtelussa ei voida erottaa selviä ammattialaan tai -asemaan liittyviä tekijöitä. Tämä herättää kysymyksen työorganisaation ja toisaalta yksilön ominaisuuksien merkityksestä työuralle. Ja kuitenkin ulkoiset puitteet työurille muodostuu yhteiskunnallisista ja etenkin taloudellisista tekijöistä.

Tämän pro gradu-tutkielman eräs lähtökohta oli omakohtaiset kokemukset ja havainnot ammattialan vaihdosta. Toiset näyttävät jo nuorina suuntautuneen itselleen sopivalle alalle, pystyvän selviämään työmarkkinoiden hankalistakin paikoista ja vielä sitoutumaan työhönsä. Toiset taas vaihtavat niin koulutusastetta ja ammattialaa useasti koko työelämään osallistumisensa ajan, pitäen ainoana selityksenä työmarkkinoiden epävarmuutta. Elämänkaaripsykologinen näkökulma antaa jo osaltaan selittymismahdollisuuksia erilaisten työurien muotoutumiselle. Mielenkiintoisen tulkinnanmahdollisuuden tarjoaa myös työhön sitoutuminen, erityisesti työhön kohdistuvat asenteet ja arvot sekä työmoraalin rooli sitoutumisessa.

Juuri alan vaihto ja siihen usein liittyvä kouluttautuminen ovat ristiriitaisiakin ajatuksia herättäviä ilmiöitä yksilön työuralla. Toisaalta niitä voidaan pitää yksilön kohdalla merkkeinä epäonnistumisista valinnoissa. Toisaalta taas ammattialan vaihto kuvaa hyvää sopeutumista muuttuvilla ja ennakoimattomilla työmarkkinoilla. Jos yksilö pystyy vaihtamaan nuoruudessaan valitsemaansa alaa kyseisen ajankohdan työelämään paremmin soveltuvaksi, parantaa hän omaa asemaansa työmarkkinoilla. Tämän tutkielman mukaan ammattialan vaihto ja koulutusasteen nosto osoittautuivat positiivisiksi päätöksiksi yksilön kannalta. Ne lisäsivät tyytyväisyyttä työhön, mikä on olennaista paitsi työhön sitoutumisen, myös oman ammatillisen kehittymisen kannalta.

## 8.2 Tutkimusprosessin rajoitteet

Tutkielman teoriaosassa luotiin katsaus työuraa koskeviin psykologisiin ja osittain myös sosiologisiin näkökulmiin. Teoriaosa ei suinkaan kata kaikkia työuraan liittyviä käsityksiä ja käsitteitä, asiasisällön laajuuden vuoksi, vaan tavoitteena oli luoda jäsenystä työuran piirteistä elämänkulun näkökulmasta. Tähän Levinsonin elämänvaiheajattelu tarjosi parhaimman pohjan.

Yksilöiden työurien havaittiin olevan riippuvaisia yhteiskunnallisesta tilanteesta. Työmarkkinoiden muutokset sekä koulutuksen kehittyminen vaikuttavat niin työuriin yleisellä tasolla, mm. valittavana olevien koulutusalojen kohdalla, kuin yksilön koulutus- ja työmahdollisuuksien tasolla. Koulutuksen merkitys työuralle tuli esiin myös tutkimuksen tuloksissa. Siksi koulutusta koskevien valintatilanteiden analysointi tarkemmin olisi tärkeää. Koulutuksen merkitys työuralla näyttää olevan myös sidoksissa yhteiskunnallisiin muutoksiin, joiden ennakoiminen ja arvioiminen on niin yksilön kuin työmarkkinoidenkin puolesta hankalaa.

Vaikka uratypologioita on kritisoitu siitä, etteivät ne enää päde nykyisissä, nopeasti muuttuvissa tilanteissa, luovat ne edelleen pohjaa työurien tarkastelulle. Erityisesti jako vakaaseen ja epävakaiseen uraan antaa edelleen olennaisen näkökulman työurien tutkimiselle. Tosin niiden määritelmiä voitaisiin hieman muuttaa. Työuran asemien ja ennustettavuuden sijaan voitaisiin antaa entistä enemmän painoarvoa työhön sitoutumiselle. Vakaa työura ei ole enää yksilön valinta, vaan se, kuinka paljon tiettyä ammattialaa arvostetaan ja kuinka sitoutunut yksilö on valitsemaansa alaan, kertoo enemmänkin työuran vakaisuuden tavoittelusta. Samoin työn, oman ammattitaidon arvostaminen ja motivaatio kehittää omaa osaamistaan kertovat työuran vakaisuudesta yksilön tavoitteena.

Elämänkulun näkökulmasta työ on merkittävä osa yksilön elämää nuoruudesta lähtien. Koulutusvalinnat muovaavat siten koko yksilön elämänkulkua. Elämänkulun vaiheet näyttävät olevan yhteneväisiä myös työuraan liittyvien vaiheiden kanssa, mm. varhaisaikuisuutta leimaa etsiminen ja kokeilu, jonka jälkeen alkaa elämänrakenteen ja siis myös työuran vakiinnuttaminen. Tosin joustavuus työsuhteiden ja ammattiroolien vaihtuessa korostuu myöhemminkin.

Nykyisissä työuraa koskevissa teorioissa onkin ilmeisesti luovuttu ulkoiseen uraan liittyvien piirteiden tarkastelusta, kuten erilaisista vaiheteorioista. Sen sijaan yksilön oppimista ja organisaatioon liittyviä tekijöitä on alettu korostaa. Samalla kuitenkin

itseohjautuvuuden merkitys työurien muotoutumisessa ja työmarkkinoilla menestymisessä on tullut esiin. Voisi olettaa tämän kertovan individualismin noususta myös tällä elämänalalla.

Valmiin aineiston käyttö asettaa myös rajoituksia teoreettisen osan rakentamiseen. Useita relevantteja työuran käsitteellistämiseen liittyviä aiheita jätettiin pois, koska niiden liittäminen empiiriseen osaan nähtiin mahdottomana. Samoin valmiissa aineistossa oli käytetty erilaisia luokituksia kuin niiden taustalla olevissa teorioissa. Esimerkiksi koulutuksesta työelämään siirtymisen kohdalla esiteltyt siirtymätyypit (Volanen 1983) oli valmiissa aineistossa jaoteltu uudestaan, ja esim. viuhkamainen malli jätetty pois. Tämä rajoittaa myös tulosten tulkintaa teorian pohjalta.

Tutkimuskysymysten muotoilemisessa näkyi sama ongelma. Koska tutkielmas- sa haluttiin saada pitkittäinen aikajänne mukaan, painottui aineiston kuvailu ehkä liikaakin. Sen sijaan työuran muotoutumisen kannalta yksilön valintoja ja niihin vaikuttaneita syitä ei aineiston vuoksi ollut mahdollista tutkia halutulla tavalla.

Pitkittäistutkimuksen näkökulmasta eri vuosien tietojen vertaileminen keskenään oli joidenkin kysymysten osalta hankalaa. Luokittelemalla aineistoa uudelleen mahdollistettiin vertailu, mutta samalla eroja ja tarkempia luokituksia hävisi analyysistä. Samoin jouduttiin keinotekoisesti tekemään vertailtavia tietoja. Näiden uusien muuttujien ja uusien luokitusten luotettavuutta pyrittiin kuitenkin parantamaan teoriayhteyksien ja reliabiliteettianalyysien avulla.

Tutkimusaineiston kadon kohdistuminen selkeästi tiettyihin koulutusasteisiin ja ammattialoihin heikentää tulosten yleistettävyyttä. Erityisesti miesten kohdalla kadon kohdistuminen matalasti koulutettuihin sekä tekniikan, liikenteen ja luonnontieteen alalla toimiviin voi vaikuttaa jo tuloksiin ja tulosten yleistettävyyteen.

Se, että tutkittavat olivat kaikki alunperin jyvaskyläläisiä, voi myös vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Nuoruuden koulutusvalintoja ovat ohjanneet vahvasti alueelliset koulutusmahdollisuudet. Samoin asuinpaikan on todettu vaikuttavan työuraan mm. työllistymismahdollisuuksien sekä aikuiskoulutusvaihtoehtojen vuoksi. Tässä tutkielmassa asuinpaikanyhteyttä tutkittiin vain uran vakaisuuteen, johon yhteyttä ei todettu. Näin tulokset voisivat olla hyvin erilaisia esim. Pohjois-Suomen maaseudulla kerättynä.

Tilastollisen analyysimenetelmän valinnassa pyrittiin käyttämään menetelmää, jonka käyttöehdot aineisto täyttää. Aina tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista. Erityisesti varianssianalyysien kohdalla varianssien homogeenisyysvaatimus ei aina täyttynyt. Esimerkiksi monisuuntaisen varianssianalyysin kohdalla selitettävän muuttujan, kuten

uran vakaisuuden, varianssit eri ryhmittelymuuttujien kombinaatioissa olivat eri suuruksia, mutta muuta menetelmää asian tutkimiseen ei tässä tapauksessa ollut. Testin käytön perusteena pidetään kuitenkin sitä, että varianssianalyysin käyttämä F-testi sietää melkoisia poikkeamia ilman pelkoa vääristävistä johtopäätöksistä (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 77).

Samoin työhön sitoutumisen pääkomponenttianalyysissä nyrkkisääntönä pidetään, että valittujen faktoreiden tulisi selittää yhteensä 80-90% muuttujien vaihtelusta. Erilaisten vaihtoehtojen jälkeen päädyttiin kuitenkin neljään komponenttiin, vaikka niiden selitysaste jäi 52,1%:in. Näiden neljän komponentin reliabiliteettikertoimet olivat kohtuulliset, malli oli yhteensopiva empiirisen datan kanssa (Goodness-of-Fit Test) ja sopi vielä yhteen Wileniuksen (1981) työhön sitoutumisen aspektien kanssa. Muut koetut mallit täyttivät joko ei yhtään tai yhden mainituista sopivuuskriteereistä.

### 8.3 Jatkotutkimusaiheita

Tämänhetkinen Elämänkulku-pitkittäistutkimusaineisto tarjoaa jo tässä vaiheessa työurien kannaltakin useita tutkimusaiheita. Tässä tutkielmassa sivuutettiin työttömyys kokonaan. Samoin yksilön käsitys omasta kehityksestään sekä tulevaisuudestaan jäivät käsittelemättä. Nämä tekijät ovat varmasti yhteydessä myös työuran muotoutumiseen. Varsinkin tulevaisuuden odotukset ja uhkakuvat ovat yhteiskunnalliseltakin kannalta mielenkiintoisia.

Samoin tutkielman etenemisen aikana nousi esiin useita vaihtoehtoisia kysymyksen asetteluja. Tässä tutkielmassa keskityttiin työurien kuvailemiseen sekä työuriin mahdollisesti vaikuttaneisiin tekijöihin. Kuitenkin monet muihin elämänalueisiin liittyvät kysymykset sivuutettiin. Esimerkiksi perheellistymisen, harrastusten tai lahjakkuuden merkitystä työuran muotoutumiselle ei käsitelty.

Pitkittäistutkimuksen jatkaminen tutkittavien koko työelämään osallistumisen ajan, peruskoulusta eläkeikään, olisi myös mielenkiintoista. Näin saataisiin kattava kuva 1960-luvulla syntyneiden suomalaisten työurista, jotka jo tässä vaiheessa näyttävät eriytyneen toisistaan. Onko tämä jo polarisoitumista työelämän menestyjiin ja häviäjiin? Samalla olisi mahdollista arvioida urateorioita paitsi suomalaisen yhteiskunnan kannalta, myös nykyisessä muuttuvien työmarkkinoiden kannalta. Nykyinen suuntaus työurien tutkimuksessa on suhteellisen individualistinen, painottaen yksilön valintoja ja erityisesti oppimista.



Pitkittäistutkimuksellisesta näkökulmasta elämäkerrallisuus vaikuttaa työurien kannalta mielenkiintoiselta tutkimusmenetelmältä. Jos Elämäkulkku -tutkimusprojektia jatketaan, voi myöhemmässä vaiheessa tutkittavien itsensä kertoma kuvaus omasta työurasta ja siihen liittyvistä merkittävistä tapahtumista antaa syvyyttä työurien muotoutumisen tutkimukseen. Samalla tehtyjen valintojen taustat ja vaikutukset antaisivat mahdollisuuden tulkita yhteiskunnallista ja asenteellista muutosta.

Erityisen haastava ja mielenkiintoinen aihe työurien kohdalla ovat työhön kohdistuvat asenteet ja arvostukset ja siten työnteon moraalit. Työntekijöiden ammatillinen kehittyminen ja työssä oppiminen ovat keskeisiä suuntauksia työelämän tutkimisessa ja kehittämisessä. Millaiset yksilölliset demografiset tai työorganisaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat työmoraaliin ja ammatillisen kehittymisen motivaatioon, ja mikä merkitys niillä on laajemmin, esimerkiksi yrityksen menestyksen kannalta? Erityisesti yksilöllisten valintojen ja valintojen seurauksissa erojen tietoinen esiin tuominen olisi eräs kvalitatiivisen tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen työuria kuvaava tutkimusnäkökulma.

## LÄHTEET

- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät .Juva: WSOY.
- Ammattikorkeakoulukoulutus.Tilastokeskus:koulutus.  
[http://stat.fi/tk/he/oppilaitostilastot\\_ammattikorkeakoulut.html](http://stat.fi/tk/he/oppilaitostilastot_ammattikorkeakoulut.html). Luettu 22.1.2004
- Antikainen, A.1998. Kasvatus, elämäntilanne ja yhteiskunta. Porvoo: WSOY.
- Arthur, M.B, Hall, D.T. & Lawrence, B.S. 1995. Generating new directions in career theory. Teoksessa Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge University Press. 4. painos. 7-25.
- Arthur, M. B. & Kram, K. E. 1995. Reciprocity at work: the separate, yet inseparable possibilities for individual and organizational development. Teoksessa Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge University Press. 4. painos. 292-312.
- Barley, S. H. 1995. Careers, identities and institutions. Teoksessa Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge University Press. 4. painos. 41-65.
- Careers encyclopedia 1997. 14. painos. Lontoo: Cassell.
- Cytrynbaum, S. & Crites, J. 1995. The utility of adult development theory in understanding career adjustment process. Teoksessa Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge University Press. 4. painos. 66-88.
- Dalton, G. W. 1995. Developmental views of of careers in organizations. Teoksessa Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge University Press. 4. painos. 89-109.
- Dunderfelt, T. 1999. Elämänkaaripsykologia. Porvoo: WSOY.
- Eräutuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. 1997. Careership: a sociological theory of career decision making. British Journal of Sociology of Education. 18 (1), 29-44.
- Hoikkala, T. 1998. Aikuistumisen paradoksi. Teoksessa Saksala, E. (toim.). Muu toksen sosiologia. Jyväskylä: Gummerus. 134-141.

- Hämäläinen, U. & Uusitalo, R. 2003. Koulutus kannattaa - laski sitä miten päin vain. *Talous ja yhteiskunta* 31 (4). 2-7.
- Jauhiainen, H. 2002. Tutkimusaineiston analysoiminen SPSS - ohjelmiston avulla. Oulun yliopisto. Kajaanin opettajankoulutusyksikkö. Opintomoniste.
- Julkunen, R. 1998. Työn käsite. Teoksessa Saksala, E. (toim.). *Muutoksen sosiologia*. Jyväskylä: Gummerus. 34-43.
- Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2000. Koulutuksen hyvä ja huono-osaiset. *Laudaturylioppilaiden ja koulutuksesta karsiutuneiden kotitaustat*.
- Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2001. Young people, education and work; trends and changes in Finland in the 1990s. *Journal of Youth Studies* 4, 195-207.
- Kasvio, A. 1995. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Kasvio, A. & Nieminen, A. 1999. Kilpailu työstä. Tutkimus globalisaatiosta, maailmanlaajuisesta työpaikkakilpailusta ja Suomen mahdollisuuksista. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Kauppila, J. 2002. Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämäntien rakentajana. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 78.
- Kivekäs, M. Siirtymä ammatillisesta koulutuksesta työelämään 1990-luvulla. Teoksessa Linnakangas, R. (toim.) *Koulutus ja elämäntie. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28. 227-261.
- Kurtén, S. 2001. *Uraputkesta itsensä johtamiseen*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Koponen, H. 2002. Nuorten kivikkoinen tie vakaalle työuralle. Nuorten opiskelu- ja työura tutkimuksen kohteena. *Aikuiskasvatus* 22, 134-141.
- Koulutuspolitiikka Suomessa. Opetusministeriö. <http://www.minedu.fi/opm/koulutus>. Luettu 3.2. 2004.
- Kuusinen, J. 1986. Koulumenestys. lahjakkuus ja sosiaalinen tausta. *Kasvatus* 17 (3) 192-197.
- Kuusinen, J. & Korhonen, M. 1995. Ihmisen kehitys elämänkaaren näkökulmasta. Teoksessa Kuusinen, J. (toim.) *Kasvatuspsykologia*. Juva: WSOY. 93-138.
- Lahelma, E. 2003. Koulutusteiden risteysasemilla: pysyvyyksiä ja muutoksia nuorten suunnitelmissa. *Kasvatus* 34. 230-242.

- Lehtisalo, L. 2002. Tieto, oppiminen, sivistys. Avauksia ihmisen vuosisataan. Helsinki: WSOY.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H. & McKee, B. 1978. The seasons of man's life. New York: Ballantine Book.
- Liukkonen, J. 2002. Työn merkitys ja motivaatio. Teoksessa Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. (toim.) 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes- työelämäpalvelut.
- Lähteenmäki, S. 1995. Mitä kuuluu - kuka käskee. Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1: 1995.
- Metsämuuronen, J. 2001. Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Methelp: helsinki. Metodologia - sarja 7.
- Mikkonen, I. 1997. Työvoimakoulutus osana työmarkkinapolkua: koulutuksen vaikutavuus yksilötasolla. Työpoliittinen tutkimus 174. Helsinki: Työministeriö.
- Nicholson, N. & West, M. 1995. Transitions, work histories, and careers. Teoksessa Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge University Press. 4. painos. 181-201.
- Niemelä, P., Talvitie-Ryhänen, T., Väisänen, R. & Kainulainen, S. 1996. Työikäiset työelämän murroksessa. Tutkimus työelämän turvattomuudesta, työssä selviytymisestä sekä johtamisesta ja joustoista. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus 1996: 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY.
- Nyysölä, K. 2004. Siirtymävaiheiden koulutusvalinnat - koulutuspoliittinen tarkastelu. Kasvatus, 35 (2), 222-229.
- Nähti, J. 1998. Työn muutos: vakaudesta epävakauteen. Teoksessa Saksala, E. (toim.). Muutoksen sosiologia. Jyväskylä: Gummerus. 44-54.
- Opetusministeriön nuorisopoliittinen tiedote. 1998. Opetusministeriö 7/98. Ammatilliset tutkinnot uudistuvat. <http://www.alli.fi/tieto/nupo-tiedote/tutkinnot.html>. Luettu 21.1. 2004.
- Perho, H. & Korhonen, M. 1994. Elämän vakaat vaiheet ja siirtymät aikuisuuden alusta keski-ikänsä kynnykselle. Teoksessa Perho, H. & Sinisalo, P. (toim.) Näkökulmia elämäntien ja ammattiurien tutkimukseen. Helsinki : Suomen psykologinen seura.

- Penttinen, P. 2004. Väitöskirjan käsikirjoitus. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteen laitos.
- Perttula, J. 1995. Kokemuksen tutkimuksen luotettavuudesta. *Kasvatus* 26 (1). 39-47.
- Pohjola, A. 1995. Työurien käynnistämistä vaikeudet elämänseläksesssä. Teoksessa Paakkunainen, K. Nuori työtön – itkijä, katsoja vai ratkaisija? Nuorisotutkimusseura. *Tutkimuksia* 1/1995. Helsinki: Hakapaino. 20-28.
- Puhakka, H. 1998. Naisten elämänseläksellisyys nuoruudesta aikuisuuteen – koulutuksen merkitys elämänseläksellisyys. Joensuun yliopisto.
- Rinne, R. 2003. Uusliberaali ajattelu on pesiytynyt suomalaiseseenkin koulutuspolitiikkaan. *Aikuiskasvatus* 23, 152-157.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.
- Savolainen, H. 2001. Explaining mechanisms of education career choice. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja no 69.
- Sinisalo, P. 1986. Työvoimaura ja yksilön kehitys. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 63. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. & Karjalainen, A. 1999a. Koulutus ja muuttuneet työmarkkinat. Teoksessa Linnakangas, R. (toim.) 1999. Koulutus ja elämänseläksellisyys. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28. 45-88.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. & Karjalainen, A. 1999b. 1960-luvulla syntyneiden työmarkkinoille siirtyminen ja työmarkkinakansalaisuus. Teoksessa Linnakangas, R. (toim.) 1999. Koulutus ja elämänseläksellisyys. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28. 89-225.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. & Martti, S. 2002. Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys. *Aikuiskasvatus* 22, 114-123.
- Tuomi, K., Riikonen, E. Vanhala, S. & Nykyri, E. 2002. Yrityksen menestyminen, henkilöstön hyvinvointi, kiire ja työhön asennoituminen. Teoksessa Tuomi, K. & Vanhala, S. (toim.) Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Seurantatutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-40.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Vanhala, S., Jurvansuu, S. & Tuomi, K. 2002. Henkilöstöjohtamisen yhteydet organisaatioon sitoutumiseen. Teoksessa Tuomi, K. & Vanhala, S. (toim.) Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Seurantatutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisu B-40.
- Varila, J. & Kallio, K. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: VAPK-kustannus
- Wilenius, R. 1981. Ihminen ja työ. Jyväskylä: Gummerus.

## LIITTEET

### LIITE 1. Koulutushistorian moninaisuuden varianssianalyysi ryhmittäin

#### ANOVA

Kuinka monessa ammattiin/tutkintoon johtavassa koulutuksessa ollut 2002

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,368	3	1,123	2,231	,084
Within Groups	204,812	407	,503		
Total	208,180	410			

### LIITE 2. Koulutuksesta työelämään siirtymisen tyypit ryhmittäin

ryhmä \* siirtymätyyppi

Crosstabulation

		siirtymätyyppi				Total
		putki	suppilo	harava	koulutusura	
ryhmä poika,64-65	Count	27	11	16	7	61
	% within ryhmä	44,3%	18,0%	26,2%	11,5%	100,0%
poika,66-68	Count	38	15	22	40	115
	% within ryhmä	33,0%	13,0%	19,1%	34,8%	100,0%
tyttö,64-65	Count	37	11	16	14	78
	% within ryhmä	47,4%	14,1%	20,5%	17,9%	100,0%
tyttö,66-68	Count	59	25	27	32	143
	% within ryhmä	41,3%	17,5%	18,9%	22,4%	100,0%
Total	Count	161	62	81	93	397
	% within ryhmä	40,6%	15,6%	20,4%	23,4%	100,0%

### LIITE 3. Uran vakaisuus

TAULUKKO 19 Uran vakaisuus vuonna 1991 ryhmittäin

ryhmä \* uranvakaisuus91

Crosstabulation

				uranvakaisuus91		Total
				vakaa	epävakaa	
ryhmä	poika,64-65	Count		36	19	55
		% within ryhmä		65,5%	34,5%	100,0%
	poika,66-68	Count		50	26	76
		% within ryhmä		65,8%	34,2%	100,0%
	tyttö,64-65	Count		49	17	66
		% within ryhmä		74,2%	25,8%	100,0%
	tyttö,66-68	Count		67	29	96
		% within ryhmä		69,8%	30,2%	100,0%
Total		Count		202	91	293
		% within ryhmä		68,9%	31,1%	100,0%

TAULUKKO 20 Sukupuolten välinen ero uran vakaisuudessa vuonna 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
uranvakaisuus02	Equal variances assumed	3,939	,048	-1,249	393	,212	-,287	,230	-,739	,165
	Equal variances not assumed			-1,266	383,693	,206	-,287	,227	-,733	,159



## LIITE 3 JATKUU

TAULUKKO 21 Uran vakaisuuden ristiintaulukointi vuosina 1991 ja 2002

uranvakaisuus91 \* uranvak02luok Crosstabulation

			uranvak02luok			Total
			vakaa	+-	epävakaa	
uranvakaisuus91	vakaa	Count	58	68	17	143
		% within uranvakaisuus91	40,6%	47,6%	11,9%	100,0%
	epävakaa	Count	18	30	21	69
		% within uranvakaisuus91	26,1%	43,5%	30,4%	100,0%
Total		Count	76	98	38	212
		% within uranvakaisuus91	35,8%	46,2%	17,9%	100,0%

TAULUKKO 22 T-testi uran vakaisuuksille vuosina 1991 ja 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lo- wer	Up- per
uranvakaisuus02	Equal variances assumed	3,244	,073	-3,180	210	,002	-,991	,312	-1,605	-,377
	Equal variances not assumed			-2,983	114,789	,003	-,991	,332	-1,649	-,333

#### LIITE 4. Pääkomponenttianalyysi ja kommunaliteetit työhön sitoutumisen muuttujille

### Factor Analysis

#### Communalities<sup>a</sup>

	Initial	Extraction
koulutsuunn.toteut	,281	,328
tyyt.ammvalintaan	,314	,704
työniitsenäisyys	,146	,184
vaatima asiantunt.	,272	,397
työn haasteell	,352	,591
työ elämän sisältönä	,160	,174
ammatintärkeys98	,126	,130
kt38luok	,230	,244
kt46bluok	,333	,465
kt46cluok	,342	,463
kt46dluok	,279	,385
kt81luok	,225	,278
e16luok	,176	,206
koulsuunnitelm91	,343	,807
kt47luok	,270	,305

Extraction Method: Maximum Likelihood.

#### Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,373	22,489	22,489
2	2,187	14,578	37,067
3	1,190	7,932	45,000
4	1,060	7,069	52,068
5	,937	6,249	58,317
6	,867	5,782	64,099
7	,810	5,401	69,500
8	,751	5,009	74,509
9	,666	4,439	78,949
10	,628	4,184	83,133
11	,567	3,781	86,914
12	,536	3,572	90,485
13	,509	3,394	93,879
14	,467	3,110	96,990
15	,452	3,010	100,000

Extraction Method: Maximum Likelihood.

## LIITE 5. Työhön sitoutuminen

TAULUKKO 23 Työhön sitoutumisen henkisen aspektien muutokset vuodesta 1991 vuoteen 2002

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	työn luonne91 - työn luonne02	2,39631	1,70179	,11772	2,16424	2,62837	20,357	208	,000
Pair 2	tyytyväisyys työuraan - tyytyväisyys työuraan02	-,16185	,86813	,06996	-,30005	-,02365	-2,314	153	,022

TAULUKKO 24 Työhön sitoutumisen vuoden 1991 ja 2002 summamuuttujien t-testi

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	sitoutuminen91 - sitoutuminen02	2,43753	2,32078	,19273	2,05659	2,81848	12,647	144	,000

## LIITE 5 JATKU

## TAULUKKO 25 Sukupuolten väliset erot työhön sitoutumisessa

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
työn luonne91	Equal variances assumed	,082	,775	-,035	301	,972	-,00458	,13014	-,26068	,25152	
	Equal variances not assumed			-,035	291,962	,972	-,00458	,12993	-,26029	,25113	
työn luonne 02	Equal variances assumed	,173	,677	1,168	389	,243	-,11703	,10017	-,31397	,07991	
	Equal variances not assumed			1,173	372,460	,242	-,11703	,09978	-,31324	,07917	
tyytyväisyys työuraan	Equal variances assumed	6,061	,015	1,571	225	,118	,14747	,09385	-,03747	,33241	
	Equal variances not assumed			1,569	220,946	,118	,14747	,09399	-,03776	,33270	
tyytyväisyys työuraan 02	Equal variances assumed	,322	,571	,310	380	,757	,02189	,07058	-,11689	,16067	
	Equal variances not assumed			,311	365,961	,756	,02189	,07047	-,11669	,16046	
talous91	Equal variances assumed	,351	,554	-,271	434	,787	-,025	,092	-,205	,155	
	Equal variances not assumed			-,270	402,580	,787	-,025	,092	-,205	,156	
palkkaus02	Equal variances assumed	6,431	,012	3,099	395	,002	-,263	,085	-,431	-,096	
	Equal variances not assumed			3,131	384,655	,002	-,263	,084	-,429	-,098	

**LIITE 6.** Uran vakaisuuden ja työhön sitoutumisen korrelaatiot vuosina 1991 ja 2002

Correlation

			työn luonne91	tyytyväisyys työuraan	talous91
Spearman's rho	uranvakaisuus91	Correlation Coefficient	-,122	,454(**)	,156(**)
		Sig. (2-tailed)	,053	,000	,008
		N	250	195	293

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			työn luonne 02	tyytyväisyys työuraan 02	palkkaus02
Spearman's rho	uranvakaisuus02	Correlation Coefficient	-,063	-,055	,028
		Sig. (2-tailed)	,217	,286	,578
		N	382	374	388

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LIITE 7.** Ammattiaseman, -alan, koulutusalan ja -asteen sekä uran vakaisuuden yhteydet tyytyväisyyden työn luonteeseen vaihteluun vuonna1991

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: työn luonne91

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	40,750(a)	29	1,405	1,139	,293
Intercept	674,870	1	674,870	547,153	,000
ammattiasema91	,104	2	,052	,042	,959
koulutusala91	1,705	2	,852	,691	,502
ammattiala91	5,345	2	2,673	2,167	,117
uravak91	,481	1	,481	,390	,533
ammattiasema91 * koulutusala91 * ammattiala91 * uravak91	27,542	22	1,252	1,015	,447
Error	263,952	214	1,233		
Total	7038,764	244			
Corrected Total	304,701	243			

a R Squared = ,134 (Adjusted R Squared = ,016)

## LIITE 8.

TAULUKKO 26 Ammattialaa vaihtaneiden ja samalla alalla pysyneiden ero uran vakaisuudessa sekä työhön sitoutumisessa

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
uranvakaisuus02	Equal variances assumed	,141	,708	-,321	205	,749	-,112	,350	-,802	,578
	Equal variances not assumed			-,320	79,970	,750	-,112	,350	-,809	,584
palkkaus02	Equal variances assumed	,463	,497	-,601	207	,549	-,082	,136	-,350	,187
	Equal variances not assumed			-,604	82,867	,548	-,082	,135	-,351	,188
työn luonne 02	Equal variances assumed	,003	,953	-,460	206	,646	-,07527	,16355	-,39772	,24719
	Equal variances not assumed			-,480	88,564	,632	-,07527	,15666	-,38657	,23604
tyytyväisyys työuraan 02	Equal variances assumed	,020	,888	,160	197	,873	,01791	,11190	-,20277	,23859
	Equal variances not assumed			,159	73,449	,874	,01791	,11260	-,20648	,24230

## LIITE 8 JATKUU

TAULUKKO 27 Koulutusastettaan nostaneiden ja samana pitäneiden väliset erot uran vakaisuudessa ja työhön sitoutumisessa

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lo-	Up-
									wer	per
uranvakaisuus02	Equal variances assumed	,154	,695	1,294	295	,197	,359	,277	-,187	,904
	Equal variances not assumed			1,296	161,234	,197	,359	,277	-,188	,905
palkkaus02	Equal variances assumed	,059	,808	,393	296	,695	,042	,107	-,168	,251
	Equal variances not assumed			,392	165,500	,696	,042	,107	-,169	,253
työn luonne 02	Equal variances assumed	,452	,502	-,550	291	,583	-,06958	,12649	-,31853	,17936
	Equal variances not assumed			-,558	170,216	,578	-,06958	,12471	-,31576	,17660
tyytyväisyys työuraan 02	Equal variances assumed	2,264	,134	,660	281	,510	,05707	,08646	-,11312	,22725
	Equal variances not assumed			,692	170,827	,490	,05707	,08244	-,10567	,21980