

**KORKEASTI KOULUTETTUJEN HENKILÖKOHTAISET  
URASAAVUTUKSET JA NIIDEN YHTEYS TYÖN  
MERKITYKSELLISYYTEEN – KESTÄVIEN TYÖURIEN  
NÄKÖKULMA**

**Milja Keränen & Inka Latvakoski**

**Pro gradu -tutkielma**

**Psykologian laitos**

**Jyväskylän yliopisto**

**Toukokuu 2024**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

KERÄNEN, MILJA & LATVAKOSKI, INKA: Korkeasti koulutettujen henkilökohtaiset urasaavutukset ja niiden yhteys työn merkityksellisyyteen – kestävien työurien näkökulma

Pro gradu -tutkielma, 30 s.

Ohjaaja: Taru Feldt

Psykologia

Toukokuu 2024

---

## TIIVISTELMÄ

Henkilökohtainen urasaavutus voidaan määritellä työuraan liittyväksi saavutukseksi, jonka yksilö kokee merkittäväksi. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa suomalaisten korkeasti koulutettujen henkilökohtaisia urasaavutuksia ja niiden merkitystä kestävien työurien rakentumisessa. Selvitimme, millaisia henkilökohtaisia urasaavutuksia korkeasti koulutetut henkilöt kuvaavat, ovatko taustatekijät yhteydessä urasaavutusten sisältöihin sekä miten vastaajat arvioivat urasaavutuksiaan niiden tärkeyden, kuormittavuuden, työuran edistämisen ja mielihyvän suhteen. Lisäksi tarkastelimme henkilökohtaisten urasaavutusten ja työn merkityksellisyyden yhteyttä. Kyselytutkimuksen ( $N = 579$ ) vastaajat olivat professoreja, tieteentekijöitä, ekonomia, tekniikan akateemisia sekä EMBA-johtajakoulutuksen käyneitä.

Urasaavutuksia koskevien avovastausten sisällön luokittelun avulla löydettiin 11 urasaavutusluokkaa: tuloksellisuus (34,5 %), urakehitys (18,1 %), koulutus (8,3 %), organisaation kehittäminen (7,1 %), sosiaalinen menestys (6,7 %), itsensä kehittäminen (5,7 %), ohjaus ja mentorointi (4,0 %), arvostus (3,3 %), uskallus muutokseen (2,2 %), muut (4,1 %) sekä ei saavutuksia (5,9 %). Tilastollisissa analyyseissa havaittiin, että henkilökohtaiset urasaavutukset koettiin keskimäärin tärkeiksi, paljon mielihyvää tuottaviksi sekä melko kuormittaviksi ja niiden arvioitiin edistäneen työuraa jonkin verran. Eroa urasaavutusluokkien välillä havaittiin erityisesti siinä, kuinka kuormittavana saavutusta pidettiin ja kuinka paljon sen koettiin edistäneen työuraa. Tuloksellisuuteen ja koulutukseen liittyvät saavutukset koettiin kuormittavimmiksi, kun taas urakehitykseen ja koulutukseen liittyvien saavutusten koettiin edistäneen työuraa eniten. Koettu työn merkityksellisyys oli matalampaa niillä, joilla ei ollut merkittävää henkilökohtaista urasaavutusta verrattuna urasaavutuksia kuvanneisiin vastaajiin. Sukupuoli, ikä ja suuntautumisala (akatemia/yritysmailma) olivat yhteydessä urasaavutusluokkien sisältöihin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että henkilökohtaisten urasaavutusten tunnistaminen ja arvostaminen voidaan nähdä voimavarana uran ja työhyvinvoinnin kannalta, ja ne voivat tukea merkityksellisyyden kokemusta sekä työuran kestävyttä. Tieto henkilökohtaisista urasaavutuksista on toistaiseksi hyvin rajattua, ja lisää tutkimusta aiheesta tarvitaan.

**Avainsanat:** henkilökohtaiset urasaavutukset, työn merkityksellisyys, kestävät työurat

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

KERÄNEN, MILJA & LATVAKOSKI, INKA: Personal career achievements and work meaningfulness of highly educated professionals – a sustainable careers perspective

Master's thesis, 30 p.

Supervisor: Taru Feldt

Psychology

May 2024

---

## ABSTRACT

Personal career achievements are defined as career-related achievements that an individual perceives as personally significant. The aim of this study was to gain information on the personal career achievements of Finnish highly educated professionals and explore how these achievements relate to career sustainability. We investigated what kinds of personal career achievements participants describe, whether background factors are related to these achievements, and how career achievements are rated in terms of importance and career advancement as well as satisfaction and stress experienced. We also examined the connection between personal career achievements and job meaningfulness. The final sample ( $N = 579$ ), collected through a questionnaire, consisted of professors, scientists, economists, academic engineers, and Executive MBA management training participants.

We identified 11 categories of career achievement: performance (34.5%), career development (18.1%), education (8.3%), organizational development (7.1%), social success (6.7%), self-improvement (5.7%), guidance and mentoring (4.0%), esteem (3.3%), embracing change (2.2%), other (4.1%), and no achievement (5.9%). Our results indicate that personal career achievements were generally considered important, highly satisfying, and somewhat stressful, and were thought to have contributed to career progression somewhat. Some differences were found between career achievement categories: achievements related to performance and education were perceived as the most stressful, while achievements related to career development and education were perceived as having contributed to career progression the most. In addition, respondents in the no achievement category experienced lower work meaningfulness compared to those who described any kind of career achievement. Age, gender, and sector of work (academia/industry) were related to career achievement categories. We argue that awareness and appreciation of personal career achievements can promote individuals' work meaningfulness and career sustainability. Since information on personal career achievements is currently limited, more research is needed.

**Keywords:** personal career achievements, meaningful work, sustainable careers

## SISÄLLYS

JOHDANTO .....	1
Kestävien työurien malli .....	1
Työn merkityksellisyys .....	3
Henkilökohtaiset urasaavutukset.....	4
Tutkimuskysymykset.....	7
TUTKIMUSMENETELMÄT .....	8
Aineiston keruu ja tutkittavat .....	8
Menetelmät ja muuttujat.....	9
Aineiston analyysi .....	11
TULOKSET .....	12
Urasaavutusten luokittelu.....	12
Taustamuuttujien yhteys urasaavutuksiin .....	13
Urasaavutusten arvioinnin yhteys urasaavutusluokkiin .....	16
Urasaavutusluokkien yhteys merkityksellisyyteen .....	18
POHDINTA .....	21
Henkilökohtaiset urasaavutukset ja niiden arviointi .....	22
Taustatekijöiden yhteys henkilökohtaisiin urasaavutuksiin.....	25
Henkilökohtaiset urasaavutukset ja työn merkityksellisyys osana kestäviä työuria .....	26
Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset .....	27
Johtopäätökset .....	28
LÄHTEET.....	29

## JOHDANTO

Nykyinen työelämä on usein suorituskeskeistä ja työssä menestymistä tarkkaillaan aktiivisesti niin yritysmaailmassa kuin akateemisessa työkontekstissakin. Tavoitteiden asettamisella ja saavuttamisella on paljon merkitystä paitsi yksilölle itselleen, myös hänen asemalleen organisaatiossa ja laajemmin työelämän verkostoissa. Lisäksi työ- ja organisaatiopsykologian kentällä on alettu yhä enemmän työn tehokkuuden rinnalla painottaa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sosiaalisesti kestäviä toimintatapoja (ks. Kopal Grum & Babnik, 2022; Wiernik & Kostal, 2019), ja esimerkiksi työn merkityksellisyys on noussut tärkeäksi teemaksi (Rantanen ym., 2022).

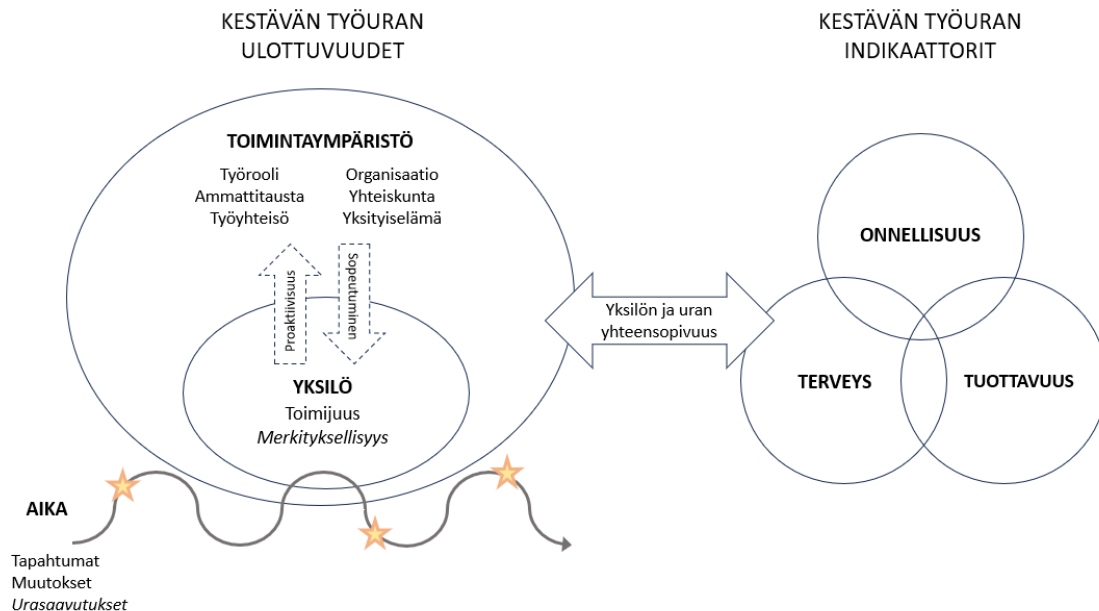
Henkilökohtaisia urasaavutuksia ja niiden roolia kestävien työurien rakentumisessa ei kuitenkaan ole juuri tutkittu. Henkilökohtaiset urasaavutukset voidaan nähdä voimavaratekijöinä, jotka tuovat mielihyvää, tukevat merkityksellisyyden kokemuksia ja kannustavat etenemään uralla, mutta toisaalta urasaavutuksiin voi liittyä myös kuormitusta ja stressiä (ks. Granström & Laari, 2011). Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella henkilökohtaisia urasaavutuksia kestävien työurien viitekehysessä. Selvitimme, millaisia henkilökohtaisia urasaavutuksia korkeasti koulutetut kuvaavat ja miten he arvioivat urasaavutuksiaan. Tarkastelimme myös taustatekijöiden yhteyttä henkilökohtaisten urasaavutusten sisältöihin. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, ovatko henkilökohtaiset urasaavutukset yhteydessä työn merkityksellisyyteen.

### **Kestävien työurien malli**

Kestävät työurat ovat herättäneet paljon kiinnostusta työ- ja organisaatiopsykologian tutkimuskentällä, mutta tieto aiheesta on vielä melko vähäistä (De Vos ym., 2020). Nykyisessä työelämässä korostuu urapolkujen yksilöllisyys sekä työn nopea vaihtuvuus ja epävarmuus, mikä asettaa haasteita työurien kestävyydelle (Lawrence ym., 2015). Uran on tyypillisesti ajateltu merkitsevän yksilön jatkuvaa työllistymistä töissä, jotka edistävät hänen henkilökohtaista kehitystään ajan myötä (Lawrence ym., 2015). Ura on siten nähty melko suoraviivaisesti etenevänä kehityksen jatkumona. De Vos ja kollegat (2020) kuitenkin toteavat, että onnistunut ja kestävä työura voi merkitä eri ihmisille hyvinkin erilaisia henkilökohtaisia kehityskulkuja, minkä vuoksi yksilöllisyys on tärkeää ottaa huomioon työuria tarkasteltaessa. Tästä lähtökohdasta De Vos ja kollegat ovat laajentaneet

työurien teoriaa kehittämällä kestävien työurien mallin. Mallin avulla työuria voidaan havainnoida ja ymmärtää laajemmassa kontekstissa yksilön, ympäristön ja ajan dynaamisen vuorovaikutussuhteen tuloksena.

Sijoitamme tässä tutkimuksessa henkilökohtaiset urasaavutukset kestävien työurien malliin (De Vos ym., 2020), joka on esitetty kuviossa 1. Mallin lähtökohta on, että kestävä työura rakentuu yksilön ja uran yhteensopivuuden pohjalle yksilön, kontekstin ja ajan vuorovaikutuksessa. Yksilö muovaa aktiivisesti omaa toimintaympäristöään ja tähtää toiminnallaan tiettyihin tavoitteisiin, mutta toisaalta myös sopeutuu ympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Tällaisia yksilön uraan vaikuttavia kontekstuaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisö, organisaatio ja yleinen työmarkkinatilanne. Lisäksi kestävien työurien malli kiinnittää huomiota työurien dynaamiseen luonteeseen: uralla käydään läpi erilaisia vaiheita ja tapahtumia, jotka muovaavat yksilön käsitystä omasta työstään. Mallissa yksilön ja uran yhteensopivuutta kuvaavat kestävä uran indikaattorit, joita ovat tuottavuus, terveys ja onnellisuus.



**KUVIO 1. Sovellettu kestävien työurien malli (mukaillen De Vos ym., 2020; Toropainen ym., 2023). Tutkimuksessa käytetyt muuttujat kursivoitu.**

## Työn merkityksellisyys

Nykypäivänä yhä useampi tavoittelee merkityksellisyyttä työssään (ks. Rantanen ym., 2022). Merkityksellisellä työllä tarkoitetaan työtä, joka on henkilökohtaisella tasolla yksilölle merkityksellistä ja kannattavaa (Lysova ym., 2019). Bailey ja kollegat (2019) toteavat, että nykytutkimuksessa käsite hahmotetaan monitasoisena, ja työn merkityksellisyyttä voidaan tarkastella sekä subjektiivisesta että objektiivisesta näkökulmasta. Subjektiivisessa näkökulmassa korostuu henkilökohtainen kokemus työn tärkeydestä ja arvosta, kun taas objektiivisen näkökulman mukaan merkityksellinen työ on vapaaehtoista ja autonomista, mahdollistaa työntekijälle riittävän toimeentulon ja itsen kehittämisen, tukee työntekijän moraalista kehitystä ja mahdollistaa myös onnellisuuden tavoittelun (Allan ym., 2019; Bailey ym., 2019). On siten yksilöllistä, millainen työ koetaan merkityksellisenä.

Merkityksellisyys on osa kestävien työurien mallia (De Vos ym., 2020). De Vos ja kollegat (2020) toteavat, että kestäväällä työuralla yksilö on tietoinen omista arvoistaan ja tärkeäksi koetuista työn osa-alueista. Heidän mukaansa työn kokeminen merkitykselliseksi voi tukea muun muassa motivaatiota, työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Merkityksellisyys sijoitetaan kestävien työurien malliin keskeiseksi yksilötekijäksi toimijuuden rinnalle, ja sen nähdään edistävän yksilön ja uran yhteensopivuutta (De Vos ym., 2020). Merkityksellisyyden voidaan nähdä ohjaavan yksilöä tekemään urapolullaan valintoja, jotka yksilön ja uran yhteensopivuuden myötä edistävät työuran kestävyyttä.

Kestävien työurien malli (De Vos ym., 2020) korostaa yksilön ja toimintaympäristön vuorovaikutusta. Vaikka työn merkityksellisyys liitetään osaksi yksilöllisiä tekijöitä, ja nähdään siten henkilökohtaisena kokemuksena, myös ympäristötekijöillä nähdään olevan tärkeä rooli tämän kokemuksen muodostumisessa. Työympäristön yhteyttä työn merkityksellisyyteen on tutkittu myös kestävien työurien mallin viitekehyksen ulkopuolella. Esimerkiksi Lysova ja kollegat (2019) tarkastelevat työn merkityksellisyyttä muun muassa organisaatiotasolla ja ehdottavat, että merkityksellisen työn edistämiseksi organisaatioiden tulisi rakentaa ja ylläpitää työympäristöjä, jossa johtajat, kulttuuri, linjaukset ja tavat sekä koko työpaikan sosiaalinen konteksti tukevat johdonmukaisesti ihmisarvoista ja merkityksellistä työtä.

Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyyttä käsitteellistettiin Stegerin ja kollegoiden (2012) kehittämän moniulotteisen, teoriapohjaisen WAMI-mittausmenetelmän avulla. Menetelmässä työn merkityksellisyyden nähdään muodostuvan kolmesta eri osa-alueesta: myönteisen

merkityksellisyiden tunne työssä (*positive meaning*), työn kokeminen tärkeäksi merkityksellisyiden lähteeksi (*meaning making through work*) sekä kokemus siitä, että työ palvelee myös yhteistä hyvää (*greater good motivations*). Steger ja kollegat havaitsivat, että näiden ulottuvuuksien avulla mitattu työn merkityksellisyys oli positiivisesti yhteydessä muun muassa työtyytyväisyyteen, urasitoutumiseen ja sisäiseen motivaatioon työssä ja negatiivisesti yhteydessä muun muassa työpoissaoloihin, työstälähtöaikeisiin ja masentuneisuuteen.

## **Henkilökohtaiset urasaavutukset**

Henkilökohtaisia urasaavutuksia on toistaiseksi tutkittu niukasti; yksilöiden uria käsittelevissä tutkimuksissa huomio on tyyppillisesti kiinnittynyt saavutusten sijaan uratavoitteisiin (ks. esim. Huhtala ym., 2013; Hyvönen, 2009). Määrittelimme henkilökohtaisen urasaavutuksen olevan työuraan liittyvä saavutus, jonka yksilö kokee merkittäväksi. Tällaisia henkilökohtaisia urasaavutuksia voivat olla esimerkiksi esimiesaseman saavuttaminen, suuren projektin loppuunsaattaminen onnistuneesti tai yhteishengen kehittäminen omassa työyhteisössä (Granström & Laari, 2011). Tarkastelemme henkilökohtaisia urasaavutuksia kestävien työurien mallin (De Vos ym., 2020) kontekstissa.

Henkilökohtaisten urasaavutusten voidaan katsoa sijoittuvan kestävien työurien mallissa (De Vos ym. 2020) osaksi kestäväen uran indikaattoreita. Hahmotamme kaikkien kolmen kestäväen uran indikaattorin (tuottavuus, terveys, onnellisuus) olevan osin limittäisiä ja vuorovaikutussuhteessa toistensa kanssa, ja henkilökohtaiset urasaavutukset liittyvät kuhunkin niistä hieman eri tavalla. Ensinnäkin urasaavutukset voivat olla yhteydessä onnellisuuteen: De Vosin ja kollegoiden (2020) mukaan onnellisuus työurien kontekstissa merkitsee tasapainoa yksilön arvojen, uratavoitteiden ja tarpeiden välillä, mikä sisältää muun muassa uramenestyksen ja -tyytyväisyyden. Terveiden indikaattoriin urasaavutukset voivat puolestaan olla yhteydessä esimerkiksi työhyvinvointia tukevien positiivisten tunteiden kautta. Lisäksi urasaavutukset liittyvät tuottavuuden indikaattoriin esimerkiksi siten, että ne voivat edistää työllistymistä ja uralla etenemistä.

Kestäväen uran indikaattorien lisäksi esitämme henkilökohtaisten urasaavutusten kytkeytyvän myös työurien ajalliseen ulottuvuuteen. Työuran aikana koetut vaiheet ja tapahtumat ovat tärkeitä kiintopisteitä yksilön muoatessa käsitystä omasta urastaan ja tulevaisuuden mahdollisuuksista (De Vos ym., 2020), ja henkilökohtaiset urasaavutukset voidaan luonnollisesti kokea varsin merkittäviksi



tapahtumiksi. Lisäksi jotkin uratavoitteet ja -saavutukset ovat vahvasti sidoksissa tiettyyn uravaiheeseen tai niihin liittyä selkeä etenemisjärjestys (esimerkiksi koulutuspolku alemmasta korkeakoulututkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon, väitöskirjan tekoon ja lopulta tohtorintutkintoon). Urasaavutukset siis ohjaavat omalta osaltaan sitä, millaisen narratiivin yksilö muodostaa urastaan ja millaisia uratavoitteita hän asettaa itselleen. Tiivistettynä käsitämme henkilökohtaisten urasaavutusten roolin kestävien työurien rakentumisessa olevan kaksisuuntainen: urasaavutukset muovaavat yksilön näkemyksiä ja ohjaavat häntä rakentamaan kestävämpää uraa, mutta toisaalta toimivat myös yhtenä työuran kestävyyttä kuvaavana tekijänä.

Henkilökohtaisia urasaavutuksia suomalaisessa kontekstissa ovat aiemmin tutkineet Granström ja Laari (2011) pro gradu -tutkielmassaan, jossa he tarkastelivat työhön liittyvien saavutusten yhteyttä työholismiin suomalaisilla johtajilla ( $N = 902$ , tekniikan akateemisia ja ekonomeja). Granström ja Laari jaottelivat johtajien kuvaamat saavutukset yhdeksään luokkaan: työssä onnistuminen, uralla eteneminen, organisaation kehittäminen, sosiaalinen menestys, uskallus muutokseen, koulutus, työpaikan säilyttäminen, muut saavutukset sekä ei vielä saavutuksia. On huomionarvoista, että nämä saavutusluokat ovat sisällöltään varsin samankaltaisia uratavoitteisiin liittyvissä tutkimuksissa löydettyjen tavoitekategorioiden kanssa. Esimerkiksi Hyvönen ja kollegat (2009) tarkastelivat nuorten suomalaisten esihenkilöiden ( $N = 747$ , Toimihenkilöunionin ja Insinööriliiton jäseniä) henkilökohtaisia työhön liittyviä tavoitteita ja löysivät seitsemän tavoitekategoriaa: osaamisen kehittäminen, uralla eteneminen, hyvinvointi, työn muutokset, työn vakaus, organisaatioon liittyvät tavoitteet ja taloudelliset tavoitteet. Samaa osallistujajoukkoa ja luokittelua on hyödynnetty myös myöhemmissä suomalaisen työelämään liittyvissä tutkimuksissa (Hyvönen ym., 2011; Hyvönen ym., 2017). Tutkimuksessa työtavoitteiden ja eettisen organisaatiokulttuurin yhteydestä Huhtala ja kollegat (2013) puolestaan muodostivat suomalaisten esihenkilöiden ( $N = 811$ , ekonomeja ja tekniikan akateemisia) nimeämien tavoitteiden pohjalta kahdeksan tavoitekategoriaa: organisaatioon liittyvät tavoitteet, osaamisen kehittäminen, hyvinvointi, työuran päättäminen, työuralla eteneminen, arvostukseen tai vaikutusvaltaan liittyvät tavoitteet, työn muutokset sekä työsuhteeseen liittyvät tavoitteet.

Uratavoitteiden ja urasaavutusten käsitteet liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä molemmat viittaavat asioihin, joita yksilöt pitävät tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisina omilla työurillaan. Henkilökohtaiset urasaavutukset voidaan nähdä toteutuneina uratavoitteina (Granström & Laari, 2011), mutta toisaalta on myös mahdollista, että saavutus ei koskaan ole tietoinen tavoite vaan sen arvo hahmotetaan vasta jälkeenpäin. Kuten Granström ja Laari (2011) toteavat, uratavoitteilla ja -saavutuksilla vaikuttaa olevan paljon yhteistä mutta toisaalta myös eroja: esimerkiksi hyvinvointi

koettiin tärkeäksi uratavoitteeksi sekä Hyvösen ja kollegoiden (2009) että Huhtalan ja kollegoiden (2013) tutkimuksissa, mutta Granströmin ja Laarin tutkimuksessa osallistujat eivät maininneet hyvinvointia urasaavutusten yhteydessä.

Henkilökohtaisia urasaavutuksia voidaan tarkastella myös niiden arvioinnin kautta. Tässä tutkimuksessa selvitettiin, miten tutkittavat korkeasti koulutetut henkilöt arvioivat henkilökohtaisia urasaavutuksiaan niiden tärkeyden, kuormittavuuden, mielihyvän ja uran edistämisen kannalta. Henkilökohtaisista urasaavutuksista hahmottuu siis useita ulottuvuuksia: ne voivat tuottaa myönteisiä tunteita mutta toisaalta myös aiheuttaa kuormitusta. Lisäksi urasaavutuksista voi olla välineellistä hyötyä liittyen esimerkiksi uralla etenemiseen tai yksilön sosiaaliseen asemaan työyhteisössä. Kestävien työurien malliin (De Vos ym., 2020) soveltaen henkilökohtaiset urasaavutukset voivat siis edistää yksilön ja uran yhteensopivuutta, mutta mahdollisesti myös heikentää sitä.

Tutkimustietoa aiheesta ei toistaiseksi ole saatavilla, mutta kestävien työurien malliin (De Vos ym., 2020) pohjaten esitämme, että henkilökohtaiset urasaavutukset voivat olla yhteydessä henkiseen kuormitukseen ainakin seuraavilla tavoilla: Ensinnäkin saavutuksiin voi liittyä tiettyjä ympäristöstä ja yksilöstä itsestään lähtöisin olevia normeja ja odotuksia. Yksilö voi esimerkiksi kokea, että merkittävän saavutuksen jälkeen hänen on jatkuvasti kyettävä suoriutumaan yhtä korkealla tasolla, mikä voi aiheuttaa stressiä ja riittämättömyyden tunteita. Toisekseen, mikäli saavutukseen pääseminen on koettu hyvin kuormittavaksi ja stressaavaksi, siihen voi liittyä paljon ristiriitaisia tai negatiivisia tunteita. Yksilö voi kokea sisäistä tai ulkoista painetta arvostaa ja juhlia saavutustaan, tai jopa syyllisyyttä siitä, ettei saavutus tunnukaan siltä mitä hän odotti. Kolmanneksi yksilön ja ympäristön yhteensopimattomuus voi johtaa siihen, että yksilö itse arvostaa erilaisia saavutuksia kuin ympäröivä työyhteisö, mikä voi aiheuttaa arvostusriitoja.

Granström ja Laari (2011) tarkastelivat pro gradu -tutkielmassaan työhön liittyvien saavutusten yhteyttä työholismiin. Tulokset olivat vaihtelevia, mutta joitakin yksittäisiä yhteyksiä löytyi: esimerkiksi alemman keskijohdon edustajista niillä osallistujilla, jotka nimesivät tärkeimmäksi saavutukseksi koulutukseen, uralla etenemiseen, työssä onnistumiseen tai sosiaaliseen menestykseen liittyvän saavutuksen, esiintyi enemmän työholismia kuin niillä, joilla ei vielä ollut merkittävää urasaavutusta. On siis mahdollista, että tietynlaisten urasaavutusten arvostaminen on yhteydessä työholismiin, mutta tämänhetkinen tutkimusnäyttö aiheesta ei ole riittävää.

Tässä tutkimuksessa kestäviä työuria tarkastellaan myös henkilökohtaisten urasaavutusten ja työn merkityksellisyyden yhteyden kautta. De Vosin ja kollegoiden (2020) mukaan työuralla tapahtuneet ja saavutetut asiat voivat toimia ikään kuin kiintopisteinä ja ohjata tekemään

urapäätöksiä, jotka todennäköisemmin edistävät yksilön ja uran yhteensopivuutta. Kestävien työurien mallin (De Vos ym., 2020) avulla hahmotammekin henkilökohtaisten urasaavutusten, työn merkityksellisyyden sekä yksilön ja uran yhteensopivuuden välisen suhteen vastavuoroisena ja moniulotteisena. Ihannetilanteessa henkilökohtaiset urasaavutukset ja työn merkityksellisyys voivat muodostaa positiivisen kehän, joka tukee työuran kestävyyttä. Tällöin voidaan ajatella, että henkilökohtaiset urasaavutukset tukevat merkityksellisyyden kokemusta ja toisaalta työssä koettu merkityksellisyys kannustaa yksilöä havainnoimaan tärkeitä saavutuksia ja niiden positiivisia vaikutuksia. Lisäksi voidaan ajatella, että yksilö todennäköisemmin saavuttaa omia uratavoitteitaan ja kokee saavutetut tavoitteet urasaavutuksina juuri merkityksellisessä työssä.

Kestävien työurien mallin (De Vos ym., 2020) mukaan sekä yksilölliset että toimintaympäristöön liittyvät tekijät muovaavat työuran kulkua. Henkilökohtaisia urasaavutuksia ja työn merkityksellisyyttä tutkittaessa voikin olla olennaista huomioida myös tietyt taustatekijät, kuten ikä ja sukupuoli. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto mahdollistaa myös akateemisessa kontekstissa ja yritysmaailmassa työskentelevien ihmisten välisten erojen tarkastelun. Työn luonne ja työntekijälle asetetut odotukset voivat poiketa jonkin verran akatemian ja yritysmaailman välillä, mikä voi heijastua myös merkittävinä pidettyihin henkilökohtaisiin urasaavutuksiin. Kuvaamme jakoa akateemisessa kontekstissa ja yritysmaailmassa työskentelevien henkilöiden välillä käsitteellä suuntautumisala.

## **Tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella korkeasti koulutettujen henkilökohtaisia urasaavutuksia ja niiden yhteyttä työn merkityksellisyyteen. Lisäksi tarkasteltiin taustatekijöiden yhteyttä siihen, millaisia urasaavutuksia korkeasti koulutetut kuvaavat. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Millaisia henkilökohtaisia urasaavutuksia korkeasti koulutetut kuvaavat?
  - a. Ovatko taustatekijät (sukupuoli, suuntautumisala, ikä) yhteydessä henkilökohtaisten urasaavutusten sisältöihin?
2. Miten korkeasti koulutetut arvioivat henkilökohtaisia urasaavutuksiaan?
3. Ovatko henkilökohtaiset urasaavutukset yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen korkeasti koulutetuilla, ja jos ovat, millä tavoin?

# TUTKIMUSMENETELMÄT

## Aineiston keruu ja tutkittavat

Aineiston keruu tapahtui Työsuojelurahaston rahoittamassa ja Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen toteuttamassa MOTILEAD-tutkimushankkeessa (ks. Toropainen ym., 2023), jossa tutkittiin korkeasti koulutettujen johtamismotivaatiota, urapolkuja ja työhyvinvointia. Hankkeeseen kuului pitkittäistutkimus, jonka aineisto kerättiin kyselyillä kahden vuoden välein vuosina 2017, 2019 (seurantakysely 1) ja 2021 (seurantakysely 2). Tässä tutkimuksessa käytetään vuoden 2021 seurantakyselyn aineistoa.

Ensimmäisen aineistonkeruun otos poimittiin neljän suomalaisen ammattiliiton jäsenrekisteristä. Tutkimuskutsu ja linkki sähköiseen kyselyyn toimitettiin osallistujille sähköpostilla, ja kyselyyn vastasi 547 Professoriliiton, 753 Tieteentekijöiden liiton, 473 Suomen Ekonomien sekä 362 Tekniikan Akateemisten jäsentä. Vastausprosentti oli 21. Johtotehtävissä toimivien määrän kasvattamiseksi mukaan otettiin lisäksi Akavan Esimiesverkoston jäseniä ( $n = 141$ ), Jyväskylän kauppakorkeakoulun Avance-johtamiskoulutukseen tai sen organisoimaan EMBA-ohjelmaan osallistuneita ( $n = 161$ ) sekä psykologian opiskelijoiden omien verkostojensa kautta rekrytoimia korkeasti koulutettuja johtajia ( $n = 22$ ). Ensimmäisellä mittauskerralla kyselyyn vastasi yhteensä 2459 henkilöä, joista johtotehtävissä toimivia oli 1219, muita asiantuntijoita 1174 sekä työelämän ulkopuolella olevia, esim. opiskelijoita tai eläkkeellä olevia, 66 henkilöä. Vastaajista 53 % oli naisia. Ikä vaihteli 25 ja 72 vuoden välillä ( $ka = 49$ ,  $kh = 10,3$ ). Aineistonkeruun yhteydessä kerättiin myös hierarkkista esihenkilö-alaisaineistoa tutkimukseen osallistuneiden johtajien kautta.

Kutsut seurantakyselyihin lähetettiin niille vastaajille, jotka olivat antaneet suostumuksen ja sähköpostiosoitteen seurantatutkimusta varten. Kutsuja ei kuitenkaan lähetetty Akavan esimiesverkoston jäsenille eikä opiskelijoiden rekrytoimille johtajille, joten nämä ryhmät jäivät pois seurantakyselyistä. Vuoden 2019 seurantakyselyssä vastaajia oli 746, joista oli johtotehtävissä toimivia 319, muita asiantuntijoita 369 ja työelämän ulkopuolella olevia 58. Vastaajia oli Professoriliitosta 135, Tieteentekijöiden liitosta 282, Suomen Ekonomieista 139, Tekniikan Akateemisista 137 sekä EMBA-ohjelmasta 53. Naisia oli 53,5 %, ja vastaajien ikä vaihteli 27 ja 74 vuoden välillä ( $ka = 51$ ,  $kh = 10,4$ ).

Tässä tutkimuksessa käytetään vuoden 2021 seurantakyselyn aineistoa. Vuoden 2021 kysely lähetettiin niille vastaajille, jotka olivat antaneet suostumuksensa seurantakyselyihin edellisillä osallistumiskerroilla. Vastaajia oli yhteensä 641 ja vastausprosentti 70. Nykyiseen tutkimukseen otettiin mukaan ne korkeasti koulutetut, jotka olivat vastanneet avoimeen kysymykseen merkittävimmästä henkilökohtaisesta urasaavutuksesta vuoden 2021 seurantakyselyssä. Analyysin ulkopuolelle rajattiin kuitenkin osallistujat, jotka olivat vastanneet avoimeen kysymykseen ”en osaa sanoa”, ”en halua vastata” tai muun vastaavan sisältöisen vastauksen, sekä osallistujat, jotka olivat jättäneet vastaamatta yhteen tai useampaan urasaavutuksia tai työn merkityksellisyyttä käsittelevään kysymykseen. Näiden rajausten jälkeen lopullinen tutkittavien määrä oli 579. Heistä johtotehtävissä toimi 273, muita asiantuntijoita oli 293 ja työelämän ulkopuolella 9 henkilöä. Neljän henkilön asema oli tuntematon. Professoriliitosta oli vastaajia 94, Tieteentekijöiden liitosta 217, Suomen Ekonomeista 107, Tekniikan Akateemisista 110 ja EMBA-ohjelmasta 51. Naisia oli 54 % tutkituista. Tutkittujen ikä vaihteli 29 ja 69 vuoden välillä (ka = 50, kh = 9,3). Kahden osallistujan ikä ei ollut tiedossa.

Katoanalyysissa verrattiin tutkimuksen lopullista otosta ( $N = 579$ ) niihin vastaajiin, jotka olivat jääneet pois MOTILEAD-tutkimuksesta ennen vuoden 2021 kyselyä tai jotka rajattiin yllä mainittujen kriteerien mukaisesti tutkimuksen ulkopuolelle ( $n = 1717$ ). Tarkastelimme näiden kahden ryhmän välisiä eroja iän suhteen riippumattomien otosten t-testillä sekä sukupuolen ja suuntautumisalan suhteen ristiintaulukoinnilla. Iän tarkastelussa havaittiin, että tutkittavat ( $n = 577$ ) ja poisjääneet ( $n = 1708$ ) erosivat toisistaan merkitsevästi ( $t(2285) = 7.758; p < .001, d = 0.35$ ) siten, että tutkimuksesta pois jääneiden joukko oli keskimäärin vanhempi. Tutkittavien iän keskiarvo vuoden 2019 mittauskerralla oli 45,9 vuotta ja poisjääneiden iän keskiarvo 49,5 vuotta. Ryhmien välillä ei havaittu merkitsevää eroa sukupuolen ( $\chi^2(1, N = 2296) = 3.15, p = .076$ ) tai suuntautumisalan ( $\chi^2(1, N = 2296) = 2.66, p = .103$ ) suhteen.

## **Menetelmät ja muuttujat**

*Henkilökohtaiset urasaavutukset.* Henkilökohtaisia urasaavutuksia kartoitettiin avoimella kysymyksellä ”Mikä on ollut omasta mielestäsi merkittävin työhösi tai työuraasi liittyvä saavutuksesi?” Lisäksi kolmannella mittauskerralla pyydettiin arvioimaan henkilökohtaista urasaavutusta neljän kysymyksen avulla (”Miten tärkeä tämä saavutuksesi on sinulle?”, ”Kuinka kuormittavana koit saavutukseesi pääsemisen?”, ”Missä määrin saavutuksesi on edistänyt työuraasi?”

ja ”Kuinka paljon mielihyvää saavutuksesi on sinulle tuottanut?”). Kuhunkin henkilökohtaista urasaavutusta arvioivaan kysymykseen vastattiin asteikolla 1 (= ei/en lainkaan) – 5 (= erittäin paljon). Lisäksi kussakin kysymyksessä oli vastausvaihtoehto 6 (= ei koske minua), jonka vastanneet rajattiin pois kyseisen arviointikysymyksen analyysistä. Henkilökohtaisia urasaavutuksia arvioivien kysymysten vaihteluväli, keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukossa 1.

*Työn merkityksellisyys.* Työn merkityksellisyyttä mitattiin Stegerin ja kollegoiden (2012) kehittämän Work and Meaning Inventoryn (WAMI) lyhennetyllä versiolla. Tämän tutkimuksen aineiston keruussa käytetty lyhennetty kysely sisälsi neljä myönteisen merkityksellisyyden tunnetta mittaavaa kysymystä (esim. ”Olen löytänyt merkityksellisen uran.”) sekä kolme työtä merkityksellisyyden lähteenä mittaavaa kysymystä (esim. ”Työni auttaa minua ymmärtämään paremmin itseäni.”) Näin ollen yhteisen hyvän kokemusta mittaavat kysymykset jäivät pois mittarista. Kuhunkin kysymykseen vastattiin asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä). Vastauksista muodostettiin työn merkityksellisyyttä kuvaava keskiarvosummamuuttuja, jonka vaihteluväli, keskiarvo, keskihajonta ja reliabiliteetti on esitetty taulukossa 1. Summamuuttujan korkeampi arvo kuvasi vahvempaa kokemusta työn merkityksellisyydestä. Kuten taulukosta 1 käy ilmi, työn merkityksellisyyden summamuuttujan reliabiliteetti oli erinomainen.

*Taustamuuttujat.* Tutkimuksen taustamuuttujina tarkasteltiin ikää jatkuvana muuttujana, sukupuolta (0 = nainen, 1 = mies) ja suuntautumisalaa (1 = akatemia, 2 = yritysmaailma).

### TAULUKKO 1. Henkilökohtaisten urasaavutusten arviointia ja työn merkityksellisyyttä kuvaavien muuttujien kuvailevat tiedot

	Osioiden lkm	Vaihteluväli	$n^1$	$n^2$	ka	kh	Cronbach $\alpha$
<b>Urasaavutusten arviointi</b>							
1. ”Miten tärkeä tämä saavutuksesi on sinulle?”	1	1–5	545	34	4.55	0.67	-
2. ”Kuinka kuormittavana koit saavutukseesi pääsemisen?”	1	1–5	544	35	3.71	1.02	-
3. ”Missä määrin saavutuksesi on edistänyt työuraasi?”	1	1–5	538	41	3.49	1.25	-
4. ”Kuinka paljon mielihyvää saavutuksesi on sinulle tuottanut?”	1	1–5	544	35	4.26	0.79	-
<b>Työn merkityksellisyys</b>	7	1–5	579	-	3.94	0.76	0.91

$n^1$  = vastannut asteikolla 1–5

$n^2$  = vastannut 6 ”ei koske minua”

## Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Ennen määrällisiä analyyseja luokittelimme ensimmäisen tutkimuskysymyksen avovastaukset henkilökohtaisista urasaavutuksista laadullisesti koodaamalla.

Aloitimme laadullisen luokittelun käymällä avovastauksia läpi itsenäisesti ja pohtimalla vastauksissa esiin nousevia teemoja ja mahdollisia luokkia. Tämän jälkeen kävimme ajatuksiamme yhdessä läpi ja muodostimme luokat, joiden perusteella aineiston koodaus tehtäisiin, sekä kuvauksen kunkin luokan sisällöstä. Sovimme aineiston koodaamisen periaatteista: Kunkin vastauksen täytyi kuulua tasan yhteen luokkaan. Jos vastaus sisälsi useamman luokan piirteitä, se sijoitettiin luokittelijan arvion mukaan luokkaan, joka jollain tavalla korostui vastauksessa. Jos urasaavutuksia oli mainittu useita, mutta vastauksen muotoilusta ei voinut päätellä tärkeysjärjestystä, luokittelu tehtiin ensimmäiseksi mainitun saavutuksen perusteella. Tämän alustavan koodauksen valmistuttua testasimme tekemiemme luokittelujen samankaltaisuutta Krippendorffin alfan avulla ( $\alpha = 0.78$ ). Tulokinnassa käytettyjen standardien mukaan  $\alpha \geq 0.8$  merkitsi luotettavaa muuttujaa ja  $\alpha < 0.667$  ei luotettavaa (Krippendorff, 2019, s. 356). Testin perusteella todettiin, että luokittelun luotettavuus oli riittävän hyvä analyysien suorittamiseksi. Tämän jälkeen kävimme yhdessä läpi vastaukset, joissa tekemämme luokittelut poikkesivat toisistaan, ja päätimme kullekin vastaukselle lopullisen luokan. Mikäli olimme olleet samaa mieltä vastauksen luokasta, tämä luokka säilytettiin sellaisenaan lopullisessa urasaavutusmuuttujassa.

Taustamuuttujien yhteyttä urasaavutuksiin tarkasteltiin sukupuolen ja suuntautumisalnan osalta  $\chi^2$ -riippumattomuustestauksella ja ristiintaulukonnilla, ja iän osalta yksisuuntaisella varianssianalyysillä (Bonferroni-parivertailu). Urasaavutusten arviointia koskevissa kysymyksissä  $\chi^2$ -testin oletukset eivät toteutuneet eikä testi näin ollen ollut luotettava, joten urasaavutusluokkien ja urasaavutusten arvioinnin yhteyden tarkasteluun valittiin epäparametrinen Kruskal-Wallis testin ja Mann-Whitneyn U-testin avulla. Urasaavutusluokkien yhteyttä työn merkityksellisyyteen tarkasteltiin kovarianssianalyysin avulla.

## TULOKSET

### Urasaavutusten luokittelu

Avovastausten pohjalta muodostettiin 11 urasaavutusluokkaa. Luokat sekä niiden koko, kuvaus ja esimerkkivastaukset on esitetty taulukossa 2. Suurin luokka oli tuloksellisuus, johon kuuluvia saavutuksia luonnehti projektiluontoisuus, tavoitteisiin pääseminen sekä konkreettiset tulokset. Tällaisia olivat esimerkiksi erilaiset tieteelliset julkaisut sekä myyntiprojektit. Toiseksi suurin luokka oli urakehitys, jossa korostui työn jatkuvuus ja uralla eteneminen, esimerkiksi professorin arvon saaminen. Pienimmät luokat olivat arvostus ja uskallus muutokseen. Arvostusluokka sisälsi erilaiset palkinnot ja tunnustukset, kun taas uskallus muutokseen -luokassa tärkeimpänä saavutuksena pidettiin esimerkiksi alan vaihtoa. Huomionarvoista oli myös, että monilla vastaajista ei ollut lainkaan merkittäväksi koettua urasaavutusta.

**TAULUKKO 2. Urasaavutusluokat ja niiden sisällöt (N = 579).**

Luokan nimi	n (%)	Kuvaus	Esimerkkejä
1. Tuloksellisuus	200 (34,5)	Julkaisut, rahoituksen saaminen, tutkimustulokset, innovaatiot, onnistunut projekti	”Muutama tärkeä tieteellinen läpimurto”, ”Yrityskaupassa onnistuminen”, ”Isot myyntivoitot”
2. Urakehitys	105 (18,1)	Uran jatkuvuus, ylennys, tiettyyn asemaan pääsy	”Professuuri”, ”Vakituinen työpaikka”, ”Eteneminen uralla melko nopeasti”
3. Koulutus	48 (8,3)	Kouluun pääsy, valmistuminen, täydennyskoulutus	”Väitöskirja”, ”Ekonomin tutkinto työn ohessa”
4. Organisaation kehittäminen	41 (7,1)	Työskentely oman organisaation hyväksi, uusien toimintamallien luominen	”Uusien toimintatapojen lanseeraaminen”, ”Laitoksen opetuksen laadun parantaminen ja sen myötä läpäisyn parantuminen”



Luokan nimi	<i>n</i> (%)	Kuvaus	Esimerkkejä
5. Sosiaalinen menestys	39 (6,7)	Verkostoituminen, yhteisöllisyyden edistäminen, onnistunut esihenkilötyö, asiakastyytyväisyys	”Ilon tuominen työyhteisöön”, ”Asiakkaiden jatkuva tyytyväisyys työhöni”
6. Itsensä kehittäminen	33 (5,7)	Asiantuntijaksi kasvaminen, uudet taidot ja oivallukset	” Olen onnistunut soveltamaan osaamistani hyvin monella eri alalla”, ”Olen oppinut paljon ja jakanut oppimaani muille”
7. Ohjaus ja mentorointi	23 (4,0)	Väitöskirjojen ohjaaminen, nuorempien kollegoiden tukeminen	”Uuden tutkijasukupolven kasvattaminen”, ”Ensimmäisen ohjattavani väittely”
8. Arvostus	19 (3,3)	Palkinnot, tunnustukset	”Kansainvälinen arvostus”, ”Suurehko palkinto pedagogisesta työstä.”
9. Uskallus muutokseen	13 (2,2)	Alan, työpaikan tai tehtävän vaihto, siirtymä palkkatyöstä yrittäjyyteen tai toisin päin	”Olen uskaltanut kouluttautua ja vaihtaa uraa”
10. Muut	24 (4,1)	Muihin luokkiin sopimattomat vastaukset	”Monia tasaveroisesti merkittäviä”
11. Ei saavutuksia	34 (5,9)	Ei merkittäväksi koettua urasaavutusta	”Ei ole”

### Taustamuuttujien yhteys urasaavutuksiin

Sukupuolen ja suuntautumisalan yhteyttä urasaavutusluokkiin tarkasteltiin  $\chi^2$  -testauksen ja ristiintaulukoinnin avulla.  $\chi^2$  -testauksen ehdot toteutuivat sekä sukupuolen että suuntautumisalan kohdalla, joten testaus oli luotettava. Ristiintaulukoinnin tulokset on ilmoitettu taulukossa 3. Testaus osoitti, että sukupuolen ja urasaavutusluokkien välillä oli merkitsevä yhteys ( $\chi^2(10, N = 579) = 18.65$ ,  $p = .045$ ). Taulukosta nähdään, että miehet olivat yliedustettuina tuloksellisuutta kuvaavassa urasaavutusluokassa ja naiset puolestaan urakehitystä kuvaavassa urasaavutusluokassa. Myös suuntautumisalan ja urasaavutusluokkien väliltä löytyi merkitseviä yhteyksiä ( $\chi^2(10, N = 579) = 45.01$ ,

$p < .001$ ). Akateemiset vastaajat olivat yliedustettuina koulutusta, arvostusta sekä ohjausta ja mentorointia kuvaavissa luokissa. Yritysmaailmaa edustavat vastaajat olivat puolestaan yliedustettuina luokissa, joita kuvasivat uskallus muutokseen, sosiaalinen menestys ja organisaation kehittäminen.

Iän yhteyttä urasaavutusluokkiin tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja Bonferroni-parivertailuilla. Tulokset on ilmoitettu taulukossa 4. Varianssianalyysin tulokset osoittivat, että urasaavutusluokkien ja iän välillä oli merkitseviä yhteyksiä ( $F(10, 266) = 5.43$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = 0.09$ ). Parivertailuissa ohjaus ja mentorointi -luokka erottui selkeästi: siihen kuuluvat henkilöt olivat keskimäärin vanhempia kuin ne, jotka kuuluivat luokkiin tuloksellisuus, urakehitys, koulutus, organisaation kehittäminen, sosiaalinen menestys, itsensä kehittäminen, uskallus muutokseen ja ei saavutuksia. Lisäksi koulutusluokkaan kuuluvat olivat keskimäärin nuorempia kuin arvostus- ja tuloksellisuusluokkiin kuuluvat, ja arvostusluokassa oltiin keskimäärin vanhempia kuin ei saavutuksia -luokassa.

**TAULUKKO 3. Tutkittavien lukumäärät urasaavutusluokissa sukupuolen ja suuntautumisalan mukaan (ristiintaulukointi).**

	1. Tuloksellisuus (n = 200)	2. Urakehitys (n = 105)	3. Koulutus (n = 48)	4. Organisaation kehittäminen (n = 41)	5. Sosiaalinen menestys (n = 39)	6. Itsensä kehittäminen (n = 33)	7. Ohjaus ja mentorointi (n = 23)	8. Arvostus (n = 19)	9. Uskallus muutokseen (n = 13)	10. Muut (n = 24)	11. Ei saavutuksia (n = 34)	Yhteensä (n = 579)
<b>Sukupuoli</b>												
Nainen	92 <sup>AE</sup> (46,0 %)	70 <sup>YE</sup> (66,7 %)	29 (60,4 %)	23 (56,1 %)	24 (61,5 %)	20 (60,6 %)	12 (52,2 %)	10 (52,6 %)	8 (61,5 %)	11 (45,8 %)	13 (38,2 %)	312 (53,9 %)
Mies	108 <sup>YE</sup> (54,0 %)	35 <sup>AE</sup> (33,3 %)	19 (39,6 %)	18 (43,9 %)	15 (38,5 %)	13 (39,4 %)	11 (47,8 %)	9 (47,4 %)	5 (38,5 %)	13 (54,2 %)	21 (61,8 %)	267 (46,1 %)
<b>Suuntautumisala</b>												
Akatemia	105 (52,5 %)	62 (59,0 %)	34 <sup>YE</sup> (70,8 %)	13 <sup>AE</sup> (31,7 %)	13 <sup>AE</sup> (33,3 %)	16 (48,5 %)	20 <sup>YE</sup> (87,0 %)	15 <sup>YE</sup> (78,9 %)	2 <sup>AE</sup> (15,4 %)	14 (58,3 %)	17 (50,0 %)	311 (53,7 %)
Yritysmailma	95 (47,5 %)	43 (41,0 %)	14 <sup>AE</sup> (29,2 %)	28 <sup>YE</sup> (68,3 %)	26 <sup>YE</sup> (66,7 %)	17 (51,5 %)	3 <sup>AE</sup> (13,0 %)	4 <sup>AE</sup> (21,1 %)	11 <sup>YE</sup> (84,6 %)	10 (41,7 %)	17 (50,0 %)	268 (46,3 %)

<sup>AE</sup> = aliedustus/odotettua pienempi määrä, mukautettu standardoitu jäännös  $\leq -2$

<sup>YE</sup> = yliedustus/odotettua suurempi määrä, mukautettu standardoitu jäännös  $\geq 2$

**TAULUKKO 4. Tutkittavien ikä saavutusluokissa, ka (kh) (ANOVA).**

	1. Tuloksellisuus (n=198)	2. Urakehitys (n = 105)	3. Koulutus (n = 48)	4. Organisaation kehittäminen (n = 41)	5. Sosiaalinen menestys (n = 39)	6. Itsensä kehittäminen (n = 33)	7. Ohjaus ja mentorointi (n = 23)	8. Arvostus (n = 19)	9. Uskallus muutokseen (n=13)	10. Muut (n = 24)	11. Ei saavutuksia (n = 34)	Yht. (n = 577)	Parivert. <sup>1</sup>
<b>Ikä</b>	51,2 (9.3)	48,1 (8.9)	45,8 (9.8)	50,1 (9.3)	50,2 (7.5)	48,9 (10.1)	58,2 (5.6)	55,6 (7.8)	46,0 (8.6)	50,5 (8.6)	46,2 (8.2)	49,9 (9.3)	7 > 1,2,3,4,5,9,6,11 3 < 1,8 11 < 8

<sup>1</sup> Parittaiset vertailut Bonferroni-korjauksella

## Urasaavutusten arvioinnin yhteys urasaavutusluokkiin

Urasaavutusten arviointikysymysten tulokset luokittain on esitetty taulukossa 5 ja havainnollistettu kuviossa 2. Ei saavutuksia -luokan vastaajamäärän havaittiin olevan hyvin alhainen urasaavutusten arviointikysymyksissä ( $n = 2$ ), joten se päätettiin jättää pois tarkastelusta. Kruskal-Wallis testin avulla havaittiin, että urasaavutusten arviointikysymysten keskiarvoissa oli merkitseviä eroja urasaavutusluokkien välillä kaikissa neljässä kysymyksessä. Luokkien suuren määrän vuoksi tarkastelun rajaksi päätettiin parivertailuissa ottaa  $p < .001$ , jolloin merkitseviä eroja oli vain kysymyksissä 2 ("Kuinka kuormittavana koit saavutukseesi pääsemisen?") ja 3 ("Missä määrin saavutuksesi on edistänyt työuraasi?").

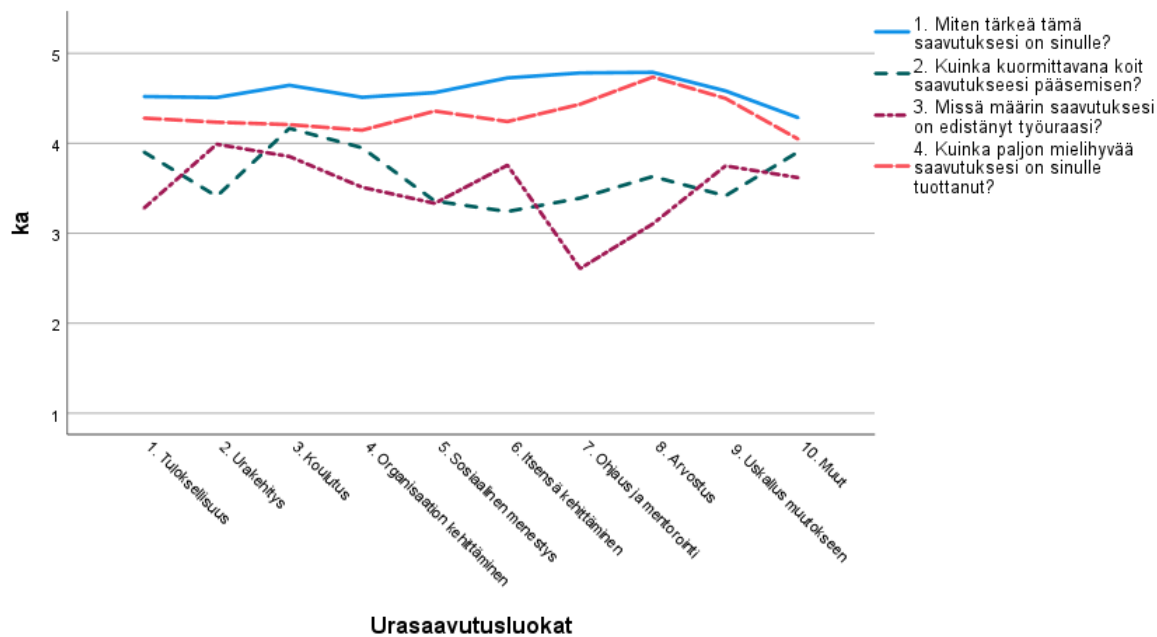
Kuten taulukosta 5 käy ilmi, koulutukseen liittyvät saavutukset koettiin kuormittavammiksi kuin sosiaaliseen menestykseen, itsensä kehittämiseen ja urakehitykseen liittyvät. Lisäksi tuloksellisuuteen liittyvät saavutukset koettiin kuormittavammiksi kuin urakehitykseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät. Kun tarkasteltiin luokkakohtaisesti sitä, missä määrin saavutus oli edistänyt työuraa, havaittiin, että urakehitykseen liittyvien saavutusten koettiin edistäneen työuraa enemmän kuin tuloksellisuuteen tai ohjaukseen ja mentorointiin liittyvien. Lisäksi koulutukseen liittyvien saavutusten koettiin edistäneen työuraa enemmän kuin ohjaukseen ja mentorointiin liittyvien.

**TAULUKKO 5. Urasaavutusten arviointikysymysten keskiarvot ja keskihajonnat urasaavutusluokissa, Kruskal-Wallis testin tulos ja luokkien parivertailut.**

	1. Tuloksellisuus (n = 198–200)	2. Urakehitys (n = 102–105)	3. Koulutus (n = 48)	4. Organisaation kehittäminen (n = 41)	5. Sosiaalinen menestys (n = 39)	6. Itsensä kehittäminen (n = 33)	7. Ohjaus ja mentorointi (n = 23)	8. Arvostus (n = 19)	9. Uskallus muutokseen (n = 12–13)	10. Muut (n = 21–22)	Kruskal- Wallis H	Parivertailut <sup>1</sup>
1. Miten tärkeä tämä saavutuksesi on sinulle?	4.53 (0.66)	4.50 (0.68)	4.65 (0.60)	4.51 (0.75)	4.56 (0.55)	4.73 (0.52)	4.78 (0.42)	4.79 (0.42)	4.62 (0.51)	4.32 (0.78)	20.06*	-
2. Kuinka kuormittavana koit saavutukseesi pääsemisen?	3.91 (0.92)	3.41 (1.04)	4.17 (0.88)	3.95 (1.05)	3.36 (0.99)	3.24 (0.87)	3.39 (0.99)	3.63 (1.21)	3.46 (0.97)	3.91 (1.07)	53.64***	3 > 2, 5, 6 1 > 2, 6
3. Missä määrin saavutuksesi on edistänyt työuraasi?	3.27 (1.20)	3.99 (1.06)	3.85 (1.09)	3.51 (1.27)	3.33 (1.31)	3.76 (1.15)	2.61 (1.31)	3.11 (1.37)	3.75 (1.49)	3.62 (1.40)	47.82***	2 > 1, 7 3 > 7
4. ”Kuinka paljon mielihyvää saavutuksesi on sinulle tuottanut?”	4.29 (0.73)	4.23 (0.81)	4.21 (0.82)	4.15 (0.73)	4.36 (0.63)	4.24 (0.87)	4.43 (0.79)	4.74 (0.56)	4.54 (0.66)	4.00 (0.93)	21.71*	-

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$

<sup>1</sup> Mann-Whitney U, merkitsevyyden rajana  $p < .001$



**KUVIO 2. Urasaavutusten arviointikysymysten keskiarvot (ka) urasaavutusluokissa.**

### Urasaavutusluokkien yhteys merkityksellisyyteen

Urasaavutusluokkien ja työn merkityksellisyyden yhteyttä tutkittiin kovarianssianalyysin avulla. Korrelaatiotarkastelussa havaittiin, että ikä ( $r = .112, p = .007$ ) ja suuntautumisala ( $r = -.115, p = .005$ ) korreloivat merkitsevästi työn merkityksellisyyden kokemuksen kanssa, joten näiden muuttujien vaikutus kontrolloitiin analyysissä. Työn merkityksellisyyden muuttujan keskiarvot ja keskihajonnat, kun ikä ja suuntautumisala on kontrolloitu, on kuvattu taulukossa 6.

Kovarianssianalyysissä havaittiin, että urasaavutusluokka selitti työn merkityksellisyyden kokemusta merkitsevästi, kun iän ja suuntautumisalan vaikutus oli kontrolloitu (ks. taulukko 6). Lisäksi työn merkityksellisyyden ja suuntautumisalan välillä oli merkitsevä yhteys ( $F(1, 564) = 6.34, p = .012, \eta^2 = 0.011$ ) siten, että akateemista työtä tekevillä merkityksellisyys oli korkeampaa. Merkityksellisyyden ja iän välillä ei ollut merkitsevää yhteyttä ( $F(1, 564) = 3.43, p = .064, \eta^2 = 0.006$ ). Urasaavutusluokka, ikä ja suuntautumisala selittivät yhdessä työn merkityksellisyyttä ( $F(12, 564) = 3.58, p < .001, \eta^2 = 0.071$ ).

Parivertailuissa havaittiin, että ei saavutuksia -luokassa työn merkityksellisyys oli merkitsevästi heikompaa kuin tuloksellisuudessa ( $p < .001$ ), urakehityksessä ( $p < .001$ ), koulutuksessa ( $p = .015$ ), organisaation kehittämisessä ( $p < .001$ ) ja sosiaalisessa menestyksessä ( $p = .011$ ), kun iän ja suuntautumisalan vaikutus oli kontrolloitu. Muita merkitseviä eroja ei havaittu urasaavutusluokkien välillä. Urasaavutusluokkien yhteys työn merkityksellisyyteen on havainnollistettu kuviossa 3.

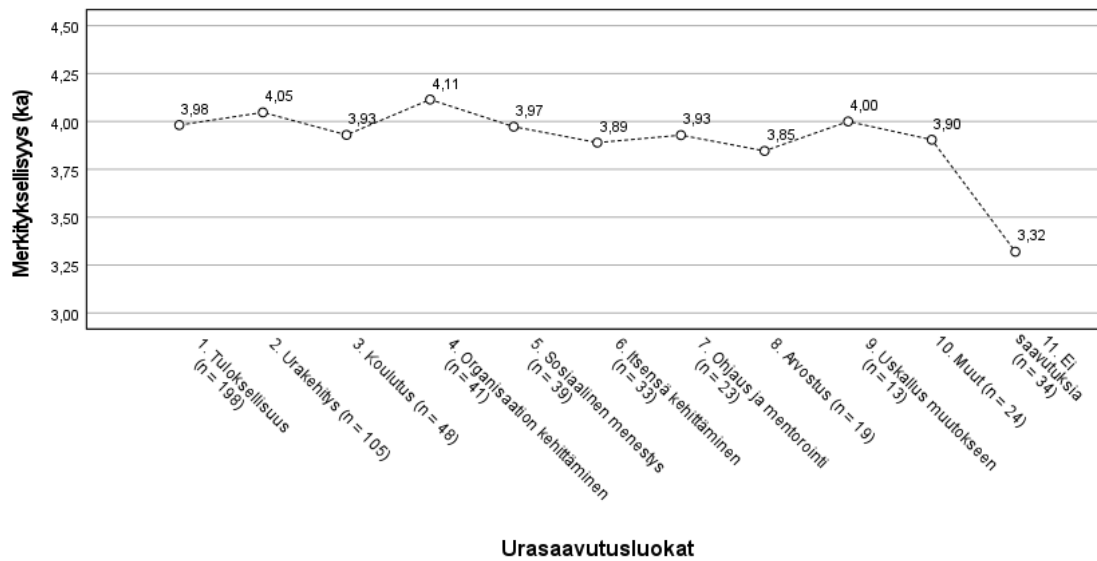
**TAULUKKO 6. Kovarianssianalyysin tulokset: työn merkityksellisyyden keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh) urasaavutusluokissa, kunnan ja suuntautumisalalan vaikutus on kontrolloitu.**

1. Tuloksellisuus (n = 198)	2. Urakehitys (n = 105)	3. Koulutus (n = 48)	4. Organisaation kehittäminen (n = 41)	5. Sosiaalinen menestys (n = 39)	6. Itsensä kehittäminen (n = 33)	7. Ohjaus ja mentorointi (n = 23)	8. Arvostus (n = 19)	9. Uskallus muutokseen (n = 13)	10. Muut (n = 24)	11. Ei saavutuksia (n = 34)	Parittaiset vertailut <sup>1</sup>	F-testi	df1	df2	η <sup>2</sup>	
ka (kh)																
3.98 (0.05)	4.05 (0.07)	3.93 (0.11)	4.12 (0.12)	3.97 (0.12)	3.90 (0.13)	3.93 (0.16)	3.85 (0.17)	4.00 (0.21)	3.91 (0.15)	3.32 (0.13)	11 < 1,2,3,4,5	2.95**	10	564	0.05	

\*\*  $p < .01$

<sup>1</sup> Bonferroni-vertailu





**KUVIO 3. Työn merkityksellisuuden keskiarvot urasaavutusluokissa (kovarianssianalyysi; ikä ja suuntautumisala kontrolloitu).**

## POHDINTA

Tarkastelimme tässä tutkimuksessa korkeasti koulutettujen henkilökohtaisia urasaavutuksia ja niiden yhteyttä työn merkityksellisyteen teoreettisena viitekehyksenämme De Vosin ja kollegoiden (2020) kestävien työurien malli. Henkilökohtaisia urasaavutuksia on tutkittu hyvin niukasti, joten tuloksemme tarjoavat arvokasta tietoa suomalaisten korkeakoulutettujen itse raportoimista urasaavutuksista. Tavoitteenamme oli selvittää, millaisia henkilökohtaisia urasaavutuksia korkeasti koulutetut henkilöt kuvaavat, miten he arvioivat omia urasaavutuksiaan ja ovatko urasaavutusten sisällöt yhteydessä työn merkityksellisyteen. Lisäksi tarkasteltiin taustatekijöiden (sukupuoli, suuntautumisala, ikä) yhteyttä urasaavutusluokkiin.

## Henkilökohtaiset urasaavutukset ja niiden arviointi

Korkeasti koulutettujen kuvaamia henkilökohtaisia urasaavutuksia tarkastellessamme löysimme yhteensä 11 urasaavutusluokkaa, joista suurimmat olivat tuloksellisuus ja urakehitys, pienimmät puolestaan arvostus ja uskallus muutokseen. Tuloksellisuus nousi esille erityisen usein, sillä noin joka kolmas vastaaja piti tuloksellisuuteen liittyvää urasaavutustaan kaikkein merkittävimpänä. Urakehitykseen liittyvän saavutuksen puolestaan mainitsi lähes joka viides vastaaja, kun taas muita saavutuksia kuvattiin huomattavasti harvemmin. HavaitSIMME myös, että osalla korkeasti koulutetuista ei ollut lainkaan merkittävää koettua urasaavutusta. Kokonaisuudessaan henkilökohtaiset urasaavutukset arvioitiin tärkeiksi ja niiden koettiin tuottaneen paljon mielihyvää. Lisäksi urasaavutukset olivat keskimäärin edistäneet vastaajien työuraa jonkin verran ja niihin pääsemisen koettiin olleen melko kuormittavaa.

Teoreettisen viitekehiksemme eli kestävien työurien mallin (De Vos ym., 2020) kontekstissa löydettyjen urasaavutusten voidaan nähdä heijastavan työurien moninaisuutta. Henkilökohtaisten urasaavutusten kirjo on laaja, sillä on yksilöllistä, millaiset asiat koetaan oman työuran kannalta tärkeinä. Lisäksi urasaavutusten arviointikysymykset voidaan kytkeä mallin kestäväen uran indikaattoreihin. Työuran edistämisen voi ajatella linkittyvän erityisesti tuottavuuden indikaattoriin, kuormittavuuden terveyden indikaattoriin ja saadun mielihyvän puolestaan onnellisuuden indikaattoriin. Urasaavutusten voidaan siis ajatella omalta osaltaan kuvaavan yksilön ja uran yhteensopivuutta.

Löytämiemme urasaavutusten sisällöissä voi havaita yhtymäkohtia aiempiin tutkimuksiin. Granströmin ja Laarin (2011) pro gradu -tutkielmassa, joka on tietääksemme ainoa suomalaisten työhön liittyviä saavutuksia tarkasteleva tutkimus omamme lisäksi, havaittiin yhdeksän saavutusluokkaa, joista kuusi oli yhteneviä oman tutkimuksemme urasaavutusluokkien kanssa: organisaation kehittäminen, sosiaalinen menestys, uskallus muutokseen, koulutus, muut saavutukset sekä ei saavutuksia. Lisäksi Granströmin ja Laarin tutkimuksen työssä onnistuminen -luokka vaikuttaa vastaavan sisällöllisesti tämän tutkimuksen tuloksellisuusluokkaa, vaikkakin he sisällyttävät työssä onnistumisen luokkaan myös tunnustukset, jotka tässä tutkimuksessa sijoitettiin erilliseen arvostusluokkaan. Tämän tutkimuksen urakehitysluokka puolestaan vaikuttaa sisältävän Granströmin ja Laarin luokat uralla eteneminen ja työpaikan säilyttäminen.

On syytä huomioida, että Granströmin ja Laarin (2011) tutkittavien joukko eroaa joiltakin osin omastamme. Heidän tutkittavansa olivat johtotehtävissä työskenteleviä Tekniikan Akateemisten Liiton ja Suomen Ekonomiliiton jäseniä, joten heidän tuloksensa kuvastavat ennen kaikkea yritysmaailmassa teknisillä ja talousaloilla työskenteleviä henkilöitä, kun taas omassa tutkimuksessamme oli mukana myös professoreita ja tieteentekijöitä. Lisäksi Granströmin ja Laarin vastaajista yli kaksi kolmasosaa oli miehiä; tässä tutkimuksessa sukupuolijakauma oli tasaisempi. Koulutustason osalta tutkittavat olivat kuitenkin samankaltaisia, sillä suurin osa Granströmin ja Laarin tutkittavista oli korkeasti koulutettuja. Näissä kahdessa tutkimuksessa löydettyillä urasaavutusluokilla onkin huomattavan paljon yhteistä, mikä vaikuttaa viittaavan siihen, että korkeasti koulutettujen henkilökohtaisissa urasaavutuksissa nousevat melko johdonmukaisesti esille tietyt teemat.

Henkilökohtaisia urasaavutuksia on mahdollista tarkastella toteutuneiden uratavoitteiden näkökulmasta. Aiemmissa uratavoitteisiin keskittyvässä tutkimuksessa löydetty tavoitekategoriat ovatkin sisällöllisesti melko samankaltaisia tämän tutkimuksen urasaavutusten kanssa. Sekä Hyvösen ja kollegoiden (2009) että Huhtalan ja kollegoiden (2013) uratavoitetutkimusten kategorioissa toistuvat esimerkiksi uralla eteneminen, osaamisen kehittäminen ja organisaatioon liittyvät tavoitteet. Tämä vaikuttaa viittaavan siihen, että urasaavutukset ja uratavoitteet linkittyvät toisiinsa ja samankaltaisia asioita pidetään työuran kannalta tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisina sekä ennen niiden saavuttamista että sen jälkeen. On kuitenkin huomionarvoista, että molemmissa uratavoitetutkimuksissa hyvinvointi nimettiin tärkeäksi tavoitteeksi, mutta urasaavutusten kontekstissa hyvinvointi ei silti vaikuta nousevan esille juuri lainkaan. Tämä voi selittyä sillä, että hyvinvointi on varsin monitahoinen ja dynaaminen käsite, eikä sitä tyypillisesti ajatella asiana, jonka voi lopullisesti saavuttaa.

Tutkimuksessamme yli puolet vastaajista mainitsi merkittävimmäksi urasaavutukseen tuloksellisuuteen tai urakehitykseen liittyvän saavutuksen. Tulos on samansuuntainen Granströmin ja Laarin (2011) havaintojen kanssa. Korkeasti koulutettujen suomalaisten merkittävässä urasaavutuksissa vaikuttavat siis korostuvan juuri tuloksellisuus ja uralla eteneminen. Tämä voi osittain johtua kyseisten urasaavutusluokkien sisällöllisestä laajuudesta, mutta toisaalta tulos voi liittyä myös nykypäivän työelämän luonteeseen. Tuottavuus ja konkreettiset tulokset ovat tärkeitä paitsi organisaation toiminnan kannalta, myös yksilön oman menestyksen mittarina, ja etenemistä yhä korkeampaan asemaan pidetään tavoiteltavana. Tuloksellisuuteen ja urakehitykseen liittyvät saavutukset ovat usein myös konkreettisia ja näin ollen saattavat nousta herkemmin esille

urasaavutuksista kysyttäessä. Esimerkiksi ylennys tai tietyn projektin loppuunsaattaminen voivat olla saavutuksina selkeämpiä ja tunnistettavampia kuin vaikkapa työyhteisön ilmapiirin kehittäminen.

Urasaavutusten arvioinnissa havaittiin eroa urasaavutusten sisältöjen välillä erityisesti siinä, kuinka kuormittavana saavutusta pidettiin ja kuinka paljon sen koettiin edistäneen työuraa. Koulutukseen liittyvät saavutukset koettiin kuormittavammiksi kuin urakehitykseen, sosiaaliseen menestykseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät saavutukset. Koulutukseen liittyvät saavutukset saattavat aiheuttaa erityisen paljon kuormitusta, koska tutkinnon tai muun koulutuksen suorittaminen voi vaatia paljon aikaa ja psykologisia resursseja ja toisaalta se voi myös suoraan vaikuttaa tulevaisuuden uramahdollisuuksiin. Esimerkiksi tohtorintutkintoa suorittavien onkin havaittu usein kokevan pitkäaikaista stressiä opintojensa aikana (ks. McAlpine ym., 2020). Lisäksi tuloksellisuuteen liittyvät saavutukset koettiin kuormittavammiksi kuin urakehitykseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät saavutukset. Tuloksellisuusluokka on sisällöltään varsin laaja, mutta sen sisältämät saavutukset, kuten rahoituksen saaminen tai yrityskaupassa onnistuminen, voivat olla kytköksissä esimerkiksi yksilön toimeentuloon ja niihin voi liittyä ulkopuolelta asetettuja vaatimuksia tai aikarajoja, mikä voi lisätä kuormittavuuden kokemusta.

Urakehitykseen liittyviä saavutuksia pidettiin enemmän työuraa edistävinä kuin tuloksellisuuteen tai ohjaukseen ja mentorointiin liittyviä saavutuksia, ja koulutukseen liittyviä saavutuksia puolestaan enemmän työuraa edistävinä kuin ohjaukseen ja mentorointiin liittyviä saavutuksia. Sisällöllisesti uran edistämiseen liittyvät tulokset voivat selittyä sillä, että ohjaukseen ja mentorointiin liittyvissä saavutuksissa ei lähtökohtaisesti ole keskeistä oman vaan jonkun toisen uran edistäminen, ja lisäksi ohjaajan asemassa oleva henkilö on mahdollisesti jo saavuttanut urallaan melko korkean aseman. Tätä tukee myös löydöksemme, että vastaajat, joiden urasaavutusta luonnehti ohjaus ja mentorointi, olivat keskimäärin vanhempia kuin muut. Iän ja kokemuksen karttuessa nuorempien kollegoiden tukeminen saattaa nousta tärkeämmäksi kuin oman uran edistäminen. Urakehitys ja koulutus puolestaan jo itsessään sisältävät ajatuksen uralla etenemisestä, minkä vuoksi näitä saavutuksia saatettiin pitää enemmän työuraa edistävinä. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin tärkeää huomioida, että urasaavutusluokkien väliset erot saavutusten arvioinneissa eivät olleet erityisen selkeitä. Yksilöllinen vaihtelu luokkien sisällä vaikuttaakin olevan melko suurta.

## Taustatekijöiden yhteys henkilökohtaisiin urasaavutuksiin

Taustatekijät olivat yhteydessä urasaavutusten sisältöihin. Sukupuolen suhteen havaitsimme, että naiset olivat yliedustettuina urakehitysluokassa ja miehet puolestaan tuloksellisuusluokassa. Tämä löydös saa tukea myös Granströmin ja Laarin (2011) pro gradu -tutkielmasta: heidän luokittelussaan naiset olivat yliedustettuina koulutukseen ja uralla etenemiseen liittyvissä luokissa, miehet taas luokissa työssä onnistuminen, uskallus muutokseen ja työpaikan säilyttäminen. Tulosten perusteella naisten voi tulkita arvostavan erityisesti uran jatkuvuutta ja muodollista uralla etenemistä, kuten tutkinnon loppuun saattamista tai ylennyksen saamista, kun taas miesten kohdalla tärkeäksi vaikuttavat nousevan konkreettiset tulokset ja onnistumiset. Tätä voivat osittain selittää naisten ja miesten sosiaalisten roolien erot. Naiset esimerkiksi pitävät edelleen huomattavasti pidempiä perhevapaita miehiin verrattuna: vuonna 2022 vanhempainpäivärahapäivistä 88 % korvattiin naisille (Kela, 2022). Naiset saattavatkin tyypillisesti kohdata enemmän haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen ja joutua ponnistelemaan uransa jatkuvuuden eteen, jolloin he kenties myös arvostavat jatkuvuutta miehiä enemmän.

Myös suuntautumisalalan ja urasaavutusten väliltä löytyi yhteyksiä. Akateemisessa kontekstissa korostuivat koulutukseen, arvostukseen sekä ohjaukseen ja mentorointiin liittyvät saavutukset. Tämä voi selittyä sillä, että muodollinen koulutus on tärkeä osa korkeakouluissa työskentelevien urapolkua, ja samaten tunnustuksilla ja palkinnoilla voi akateemisessa työssä olla enemmän painoarvoa kuin yritysmaailmassa. Lisäksi ohjauksella ja mentoroinnilla on merkittävä rooli tiedeyhteisössä, ja monissa avovastauksissa nousikin esille ajatus uuden tutkijasukupolven kasvattamisesta ja tieteen tekemisen yhteisöllisyydestä. Yritysmaailmassa työskentelevien vastaajien joukossa puolestaan korostuivat urasaavutukset, joita kuvasivat uskallus muutokseen, sosiaalinen menestys sekä organisaation kehittäminen. Näiden urasaavutusten voidaan nähdä heijastelevan yritysmaailman dynaamista, yksilön aktiivisuutta arvostavaa luonnetta.

Lopuksi havaitsimme, että ikä oli yhteydessä henkilökohtaisiin urasaavutuksiin. Ohjaukseen ja mentorointiin liittyvän urasaavutuksen maininneet olivat vanhempia mahdollisesti siitä syystä, että ohjausta antaakseen täytyy myös itse olla urallaan tarpeeksi pitkällä ja omata tarpeeksi asiantuntemusta aiheesta. Lisäksi oman tiedon jakaminen nuoremmalle sukupolvelle saattaa nousta yhä merkityksellisemmäksi iän myötä. On syytä huomioida, että ohjaukseen ja mentorointiin liittyviä saavutuksia kuvasivat ennen kaikkea akateemisessa kontekstissa työskentelevät, jotka olivat myös keskimäärin vanhempia kuin yritysmaailmassa työskentelevät (Toropainen ym., 2023). Iän ja

suuntautumisalalan vaikutukset saattavat siis kietoutua yhteen. Lisäksi koulutukseen liittyvän saavutuksen maininneet olivat keskimäärin nuorempia kenties siksi, että nuoret kokevat usein juuri koulutuksen ja valmistumisen suurimmaksi saavutukseksi, eivätkä ole ehkä vielä ehtineet kokea muita saavutuksia urallaan.

## **Henkilökohtaiset urasaavutukset ja työn merkityksellisyys osana kestäviä työuria**

Tutkittaviemme kokema työn merkityksellisyys oli keskimäärin melko korkeaa. HavaitSIMME urasaavutusten olevan yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen siten, että ne, joilla ei ollut merkittävää urasaavutusta, arvioivat työnsä vähemmän merkitykselliseksi kuin ne, joiden saavutusta luonnehti tuloksellisuus, urakehitys, koulutus, organisaation kehittäminen tai sosiaalinen menestys. Tuloksemme viittaavat siis siihen, että henkilöt, jotka eivät koe saavuttaneensa työuralla mitään merkittävää, arvioivat myös työnsä merkityksellisyyden matalammaksi kuin muut. Tärkeäksi vaikuttaa siis nousevan urasaavutusten sisällön sijaan se, että yksilö ylipäättään tunnistaa saavutuksien olemassaolon omalla urallaan.

De Vos ja kollegat (2020) toteavat, että kestävien työurien rakentumisen kannalta yksilön on tärkeää olla tietoinen siitä, mikä hänelle on omalla urallaan tärkeää. Onkin huomionarvoista, että tutkimuksessamme 34 henkilöä vastasi, ettei heillä ole urasaavutusta, vaikka merkittävälle urasaavutuksille ei asetettu mitään kriteerejä eikä saavutuksen puuttumista mainittu vastausvaihtoehtona. Vastajat eivät siis vaikuttaneet hahmottavan urallaan tapahtuneita asioita urasaavutuksina. Kestävien työurien malliin (De Vos ym., 2020) linkittäen tällainen ajattelutapa voi asettaa haasteita työuran kestävyydelle, kun taas tietoisuus omista onnistumisista voi olla voimavaratekijä, joka tukee työuran kestävyyttä. On esimerkiksi mahdollista, että henkilöillä, jotka kykenevät nimeämään omia urasaavutuksiaan, on yleisesti ottaen vahvempi taipumus havaita työssään myönteisiä asioita, jolloin he myös kokevat korkeampaa merkityksellisyyttä kuin henkilöt, joilla ei ole urasaavutuksia.

De Vosin ja kollegoiden (2020) mukaan uran tapahtumat ja niihin liitetyt merkityksellisyyden kokemukset ohjaavat yksilön päätöksentekoa. Esittelimme johdannossa ajatuksen, että urasaavutukset ja merkityksellisyyden kokemus voivat muodostaa positiivisen kehän, joka tukee työuran kestävyyttä: urasaavutusten voi olettaa lisäävän merkityksellisyyden tunnetta, joka puolestaan kannustaa kohti uusia saavutuksia. Tuloksemme vaikuttavat tukevan tätä ajatusta ainakin

siltä osin, että urasaavutusten puute vaikuttaa olevan yhteydessä matalampaan työn merkityksellisuuteen. Henkilökohtaisten urasaavutusten tuoma merkityksellisuuden tunne voi ohjata yksilöä rakentamaan kestävämpää työuraa, jota luonnehtivat tuottavuus, terveys ja onnellisuus.

### **Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksemme keskeinen vahvuus on, että se kartoittaa hyvin vähän tutkittua aihealuetta ja tarjoaa siten uuden näkökulman työurien tutkimukseen. Tieto henkilökohtaisista urasaavutuksista on tärkeää, koska se voi auttaa ymmärtämään kestävien työurien rakentumista ja merkityksellisen työn osatekijöitä. Henkilökohtaisista urasaavutuksista suomalaisessa yritysmaailmakontekstissa on aiemmin tehty vain yksi pro gradu -tutkielma (Granström & Laari, 2011), eikä akateemista työtä tekevien henkilökohtaisia urasaavutuksia ole aiemmin tutkittu. Lisäksi vahvuutena voidaan pitää aineiston suurta kokoa sekä tasaista sukupuoli- ja suuntautumisalajakaumaa.

Tutkimuksen rajoitus on, että aineisto koostuu korkeasti koulutetuista akateemisissa kontekstissa ja yritysmaailmassa työskentelevistä henkilöistä, jolloin tuloksia ei voida yleistää muista koulutustaustoista tuleviin tai muunlaisissa tehtävissä työskenteleviin. Rajoituksena voidaan pitää myös sitä, että työn merkityksellisuuden mittaamisessa oli käytössä Stegerin ja kollegoiden (2012) WAMI-mittarin lyhennetty versio, josta oli jätetty pois yhteisen hyvän luomisen kokemusta mittaavat kysymykset. Onkin mahdollista, ettei tutkimuksemme tavoittanut merkityksellisuuden kokemuksen kaikkia puolia, sillä WAMI:n lisäksi työn merkityksellisyyttä voidaan hahmottaa myös muilla tavoin. Esimerkiksi Rantanen ja kollegat (2024) kuvaavat työn merkityksellisyyttä työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn avulla, joka tarkastelee työhön liittyvien odotusten ja niiden toteutumisen suhdetta seitsemän merkityksellisuuden ulottuvuuden kautta. Tämän näkökulman voidaan ajatella huomioivan yksilön ja uran yhteensopivuuden merkityksen WAMI:a syvällisemmin.

Tieto henkilökohtaisista urasaavutuksista on toistaiseksi rajattua, ja lisää tutkimusta tarvitaan. Olemme tuoneet ilmi, että urasaavutukset voidaan nähdä toteutuneina uratavoitteina, mutta siitä, vastaavatko asetetut uratavoitteet lopulta koettuja urasaavutuksia, ei ole vielä tutkittua tietoa. Jatkotutkimuskohteeksi ehdotammekin uratavoitteiden ja urasaavutusten yhteyden kartoittamista pitkittäisasetelmalla. Uratavoitteiden ja -saavutusten tutkiminen yhdessä voisi auttaa ymmärtämään tavoitteiden asettamisen, saavutusten tunnistamisen ja työn merkityksellisuuden kokemuksen vuorovaikutusta ja selkeyttää, millainen rooli uratavoitteilla ja -saavutuksilla voi yhdessä olla

kestävällä työuralla. Lisäksi esittelimme ajatuksen työuran kestävyyttä vahvistavasta positiivisesta kehästä, jossa saavutukset tukevat merkityksellisyyttä ja merkityksellisyys puolestaan kannustaa yksilöä kohti uusia saavutuksia. Vaikka tuloksemme vaikuttavat tukevan tätä ajatusta, jatkotutkimus aiheesta on tarpeen. Laajempi tutkimusnäyttö henkilökohtaisten urasaavutusten ja työn merkityksellisyyden vuorovaikutussuhteesta tarjoaisi uusia mahdollisuuksia kestävien työurien tutkimukselle.

## **Johtopäätökset**

Tutkimuksemme osoittaa, että ihmiset arvostavat työurillaan erilaisia asioita, mikä kuvastaa yksilön ja uran yhteensopivuuden suurta roolia kestävien työurien rakentumisessa. Kestävien työurien noustessa yhä keskeisemmäksi teemaksi onkin tärkeää saada lisää tietoa henkilökohtaisista urasaavutuksista. Työpaikoilla olisi tärkeää luoda organisaatiokulttuuria, jossa henkilökohtaisia urasaavutuksia arvostetaan. Lähiesihenkilöiden on mahdollista esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä kannustaa työntekijöitään tunnistamaan ja arvostamaan urasaavutuksia sekä asettamaan merkityksellisiä tavoitteita, jotka myöhemmin voivat muodostua urasaavutuksiksi. Tällä tavoin voidaan tukea myös työuralla etenemistä. Lisäksi organisaatioissa on tärkeää tiedostaa myös henkilökohtaisiin urasaavutuksiin mahdollisesti liittyvä kuormitus. Parhaimmillaan henkilökohtaiset urasaavutukset voidaan kuitenkin nähdä voimavarana uran ja työhyvinvoinnin kannalta, ja ne voivat tukea merkityksellisyyden kokemusta ja työuran kestävyyttä.



## LÄHTEET

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue ‘meaningful work: Prospects for the 21st century’. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481–499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Granström, A. & Laari, M. (2011). ”Suurin saavutukseni” – Työhön liittyvien saavutusten yhteydet työholismiin suomalaisilla johtajilla [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201202011110>
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K. & Mauno, S. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265–282. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1346-y>
- Hyvönen, K., Feldt, T., Kinnunen, U. & Tolvanen, A. (2011). Changes in personal work goals in relation to the psychosocial work environment: A two-year follow-up study. *Work and Stress*, 25(4), 289–308. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.630587>
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 183–196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.002>
- Hyvönen, K., Räikkönen, E., Feldt, T., Mauno, S., Dragano, N. & Matthewman, L. (2017). Long-term reward patterns contribute to personal goals at work among Finnish managers. *Journal of Career Development*, 44(5), 394–408. <https://doi.org/10.1177/0894845316659699>
- Kela (2022). *Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2022*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052447578>
- Kobal Grum, D. & Babnik, K. (2022). The psychological concept of social sustainability in the workplace from the perspective of sustainable goals: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 942204. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942204>
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4. painos). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- Lawrence, B. S., Hall, D. T. & Arthur, M. B. (2015). Sustainable careers then and now. Teoksessa A. De Vos & B. I. J. M. Van der Heijden (toim.). *Handbook of research on sustainable careers* (s. 432–449). Edward Elgar.

- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- McAlpine, L., Skakni, I. & Pyhältö, K. (2020). PhD experience (and progress) is more than work: Life-work relations and reducing exhaustion (and cynicism). *Studies in Higher Education*, 47(2), 352-366. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1744128>
- Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2022). Vocational Meaning Survey (VMS) -kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia*, 57(5-6), 391-407.
- Rantanen, J., Mauno, S., Konsti, S., Markkula, S. & Peterson, G. (2024). The Vocational Meaning and Fulfillment Survey: A new tool for fostering employees' work-life balance and career sustainability. Teoksessa P. Krueger, S. André & B. van der Heijden (toim.). *Maintaining a Sustainable Work-Life Balance*. Edward Elgar.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Toropainen, L., Auvinen, E., Herttälampi, M., Rantanen, J., Muotka, J., Mölsä, E. & Feldt, T. (2023). Johtamismotivaation merkitys korkeasti koulutettujen urapoluilla ja työhyvinvoinnissa: MOTILEAD-hankkeen loppuraportti. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 359. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9468-6>
- Wiernik, B. M. & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, 66(3), 280-307. <https://doi.org/10.1037/cou0000324>