



Veikkola Laura

Elämänmittainen urakehitys ammatillisen minäpystyvyyden kontekstissa

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Kasvatuspsykologian koulutusohjelma
2020

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Elämänmittainen urakehitys ammatillisen minäpystyvyyden kontekstissa (Laura Veikkola)

Kandidaatin tutkielma, 35 sivua

Kesäkuu 2020

Tämä kandidaatintutkielma on toteutettu systemaattisena kirjallisuuskatsauksena, jossa perehdyn elämänmittaiseen urakehitykseen ammatillisen minäpystyvyyden kontekstissa. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on selvittää, miten ammatillinen minäpystyvyys muodostuu ja miten se vaikuttaa yksilön uravalintoihin ja -kehitykseen sekä miten ammatillista minäpystyvyyttä voidaan mahdollisesti vahvistaa uraohjauksella. Lähteinä olen käyttänyt vertaisarvioituja kansainvälisiä tutkimusartikkeleita sekä muutamaa minäpystyvyyteen ja ihmisen psykologiseen kehitykseen painottuvaa perusteosta ja artikkelikokoelmaa.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa urakehitys nähdään elämänmittaisena prosessina aina ensimmäisestä ammatillisesta valinnasta lähtien. Käytettyjen lähteiden perusteella voin todeta, että ammatillisella minäpystyvyydellä on vaikutus ammatilliseen päätöksentekokykyyn sekä sinnikkyuteen pyrkiä kohti tavoitteita. Vahvan minäpystyvyyden omaavat henkilöt näkevät ympärillään enemmän mahdollisuuksia kuin esteitä, ovat päättäväisempiä sekä ponnistelevat saavuttaakseen tavoitteet. Minäpystyvyyden kehittymisen ja pysyvyyden edellytyksenä on omien kykyjen realistinen tunnistaminen ja halu poistua omalta mukavuusalueelta, jotka puolestaan kehämäisesti vahvistavat minäpystyvyyttä. Kun uraohjauksessa keskitytään ammatillisen minäpystyvyyden ja sen elementtien vahvistamiseen, on sillä suotuisia vaikutuksia urakehitykseen.

Tämän kandidaatintutkielman alussa kerron Albert Banduran minäpystyvyysteorian pääperiaatteet. Sen jälkeen avaan ammatillisen minäpystyvyyden käsitettä omassa kappaleessaan. Ammatilliseen minäpystyvyyteen liittyy olennaisesti Brownin, Hackettin ja Lentin kehittämä ja testaama sosiaalis-kognitiivinen urateoria, josta kerron kappaleessa neljä. Lopuksi kerron, miten ammatillisen minäpystyvyys voidaan ja miksi se kannattaa ottaa huomioon uraohjauksessa. Pohdinnassa vedän tutkimusten tulokset yhteen ja vastaan johdantokappaleessa esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

Avainsanat: minäpystyvyys, ammatillinen minäpystyvyys, sosiaalis-kognitiivinen urateoria, uraohjaus, urakehitys

1. Johdanto	4
2. Minäpystyvyys	6
2.1 Kognitiiviset prosessit osana minäpystyvyyden kehittymistä	7
2.2 Miten motivaatio vaikuttaa minäpystyvyyteen ja minäpystyvyys motivaatioon	8
2.3 Tunteiden vaikutus minäpystyvyyteen	11
2.4 Valinnan vaikeus tai helppous	12
3. Ammatillinen minäpystyvyys	13
3.1 Tyttöjen ja poikien ammatit	14
3.2 Mikä minusta tulee isona?	16
4. Sosiaalis-kognitiivinen urateoria	18
4.1 Minäpystyvyys ja ammatillinen kiinnostus	20
4.2 Minäpystyvyys mukana ammatinvalinnassa	21
4.3 Ammatillisen valinnan onnistuminen	22
4.4. Ammatillinen itseohjautuvuus	23
5. Uraohjauksella vahvempi ammatillinen minäpystyvyys	26
6. Pohdinta	29
Lähteet	32

1. Johdanto

Elämän aikana vietämme suuren osan ajastamme opiskellen ja töitä tehden. Työn perimmäinen tarkoitus on saada korvaus eli toimeentulo siitä ajasta, jonka sille annamme. Modernissa länsimaisessa yhteiskunnassa työ ei enää määritä oikeuksiamme tai asemaamme yhteiskunnassa ja ainakin teoriassa jokaisella on mahdollisuus hankkia mikä tahansa koulutus ja ammatti. Työn rinnalla ja usein siitä erillään kulkee yksityiselämä kaikkine arjen kiireineen, eikä työttömyyttäkään enää mielletä suureksi henkilökohtaiseksi epäonnistumiseksi. Työsuhteet ovat usein määräaikaista ja tehtävät vaihtuvia, joten työntekijällä täytyy olla kyky muuntautua ja omaksua erilaisia rooleja ja taitoja. Työn tekemisen tavat monimuotoistuvat jatkuvasti ja uusimpana ilmiönä on esimerkiksi yrittämisen ja palkkatyön yhdistäminen. Perinteisen yrittäjyyden rinnalle ovat tulleet erilaiset pien- ja yksinyrittäjyyden muodot. Työssä viihtyminen, työn mielekkyys ja siitä saatu henkinen tyydytys ovat koko ajan suuremmassa roolissa. Työn mielekkyys vaikuttaa myös muihin elämän osa-alueisiin ja jaksamiseen arjessa työn ulkopuolella. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2010) kirjoittavat, että pätkätoiden ja jatkuvasti muuttuvien työtehtävien myötä ammatillisen identiteetin rakentaminen on koko työuran mittainen prosessi. Heidän mukaansa ammatillinen identiteetti on ihmisen elämänsä historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Ammatillisen identiteetin kautta koemme kuuluvamme johonkin ja siihen sisältyy työhön liittyvät arvot, eettiset ulottuvuudet, tavoitteet ja uskomukset (Eteläpelto ja Vähäsantanen, 2010, s. 26-27).

Opintomenestys, koulutus, uravalinnat ja työ ovat suuressa roolissa ihmisen elämässä ja elämänsä kulkussa. Niihin liittyvillä valinnoilla pyrimme vastaamaan odotuksiin, jotka määrittävät tavoitteiden kautta. Koulun, opiskelun ja työn myötä saamme erilaisia sosiaalisia suhteita ja kiinnittymispisteitä. Joidenkin kohdalla tavoitteiden määrittely ja sen myötä myös valinnat saattavat jäädä tekemättä. Tavoitteiden puute ja valintojen tekemättä jättäminen, erityisesti opintojen keskeyttäminen ja koulupudokkuus, saattavat määrittellä elämänsä polun yksilön ja yhteiskunnan kannalta epäedulliseen suuntaan. Koulupudokkuuteen, syrjäytymiseen tai syrjäytetyksi tulemiseen voi olla monenlaisia syitä ja syiden yhdistelmiä. Voi olla, että tilanteet ja niihin vaikuttavat tekijät kumuloituvat. Kaikkea ei kuitenkaan voi aina selittää yksilön omilla valinnoilla ja tahdolla. Sosioekominen asema, kasvatus, fyysiset ja psyykkiset tilat ja muut itsestä riippumattomat tekijät voivat vaikuttaa elämänsä kulkua ja tuovat haasteita valintoihin. Kuinka paljon yksilöllä on näistä tekijöistä huolimatta mahdollisuus vaikuttaa oman elämänsä kulkua? Millaisia yksilöllisiä ominaisuuksia se vaatii? Tässä kirjallisuuskatsauksessa

tarkastelen minäpystyvyyssuskomusten vaikutusta uravalintoihin, menestymiseen opinnoissa ja uralla etenemiseen.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen alkuosa käsittelee minäpystyvyyttä ja nojaa vahvasti Albert Banduran minäpystyvyysteoriaan. Myöhemmissä kappaleissa kerron teorian sovelluksista ammatillisen kasvun ja kehityksen selittämisessä ja niihin liittyvistä tutkimuksista sekä teorian sovelluksista uraohjaukseen. Lähdeaineiston etsimisessä olen käyttänyt pääosin kotimaisia Arto & Elektra sekä Oula-Finna -tietokantoja sekä kansanvälisiä ProQuest Databases, Ebsco ja Eric -tietokantoja. Sinnikkäästä etsinnästä huolimatta en löytänyt aiheesta Suomessa tehtyjä tutkimuksia tai juurikaan suomenkielistä kirjallisuutta, eikä kaikille käsitteille ole vakiintuneita suomenkielisiä käännöksiä.

Alberd Banduran (1977) minäpystyvyysteorian mukaan ihminen muodostaa käsityksen minäpystyvyydestään sen mukaan, miten hän voi organisoida ajatus- ja toimintaprosessejaan, kontrolloida toimintaansa ja saavuttaa asettamansa tavoitteet. Bandura käyttää tästä nimitystä *The Exercice of Control*, joka on myös hänen pääteoksensa nimi. Banduran (1997) mukaan tavoitteet ja niiden saavuttaminen tai tehtävässä epäonnistuminen aiheuttaa eri tavoin koettua stressiä sekä erilaisia positiivisia ja negatiivisia tunteita. Näiden perusteella ihminen asettaa uusia tavoitteita ja tekee valintoja toimintansa suhteen aikaisemmin saadun palautteen perusteella (Bandura, 1997). Bandura tarkastelee minäpystyvyyttä neljän yhdessä toimivan prosessin kautta, joista kerron seuraavassa luvussa.

Miten uskomukset omista kyvyistämme vaikuttavat kykyymme tarttua työhön, tehdä työtä ja nauttia siitä? Millaisia koulutus- ja uravalintoja teemme minäpystyvyyssuskomusten perusteella? Tällä kirjallisuuskatsauksella toivon saavani vastauksia näihin kysymyksiin.

Tutkimuskysymyksenäni on:

Miten minäpystyvyyssuskomukset vaikuttavat uravalintoihin ja -kehitykseen?

Miten ammatilliset minäpystyvyyssuskomukset muodostuvat?

Voidaanko urakehitykseen ja työllistymiseen vaikuttaa minäpystyvyyssuskomuksia muokkaamalla?

2. Minäpystyvyys

Minäpystyvyys ei ole sama kuin itseluottamus tai itsetunto. Banduran (1997) mukaan itseluottamus on termi, joka kuvaa luottamuksen vahvuutta tai määrää, mutta ei sen sisältöä. Minäpystyvyyden käsite sisältää tavoitteen saavuttamiseksi jotain, eli varman tiedon tavoitteesta ja palkkiosta sekä yksilöllisistä kyvyistä saavuttamiseksi ne. Itsetunto kuvaa sitä, millaisen arvon annamme itsellemme. Minäpystyvyys on asiayhteyteen ja omiin kykyihin sekä tavoitteeseen sidottu uskomus, eikä sillä ole suoraan tekemistä sen kanssa, pidämmekö vai emmekö pidä itsestämme. Ihminen voi epäonnistua jossain tehtävässä ilman, että menettää itsetuntoaan, koska hän ei arvota itseään kyseisen tehtävän kautta, vaan kokee saavansa arvoa muista asioista ja saavutuksista. Nämä asiat ja saavutukset eivät ole aina todellisia, vaan ihminen saattaa selittää ne itselleen mieluisaksi. Sen sijaan minäpystyvyys saattaa heikentyä epäonnistumisen tai vastaavasti vahvistua onnistumisen myötä (Bandura, 1997 s. 11). Näitä termejä käytetään usein sekaisin ja arkikielessä myös harhaanjohtavasti. Minäpystyvyys on tekemiseen ja asiayhteyteen kohdistuvaa luottamusta omiin kykyihin ja osaamiseen.

Toiminnan kontrolloinnilla, tavoitteiden asettamisella ja niiden saavuttamisella on Banduran (1997) mukaan merkittävä rooli minäpystyvyysuskomusten muodostumisessa. Tavoitteisiin liittyy aina odotuksia ja mielikuvia siitä, miten asiat ovat, kun tehtävä on valmis. Odotusten täyttyminen tuottaa mielihyvää, niillä on sosiaalisia vaikutuksia ja niiden perusteella arvioimme itseämme. Tätä arviointia Bandura pitää yhtenä tärkeimpänä tekijänä minäpystyvyyden muodostumisessa. Toisin kuin itsetuntoon, minäpystyvyyteen ei liity henkilökohtaisten merkitysten tai arvon antamista tehtävien tai palautteen myötä (Bandura, 1997, s. 21-23). Minäpystyvyydessä ei niinkään täten ole kyse siitä, mitä osaat, vaan siitä, miten uskot voitavasi tuoda kykysi esille kyseisessä tilanteessa ja olosuhteissa.

Albert Bandura (1997) tarkastelee minäpystyvyyttä neljän yhdessä ja yhtäaikaaisesti toimivan prosessin kautta. Näitä ovat kognitiiviset prosessit, motivaatioprosessit, tunneprosessit ja valintaprosessit. Yhtäaikaaisella yhdessä toimivalla prosessilla Bandura (1997) tarkoittaa sitä, että nämä prosessit ovat ikään kuin erillisiä soittimia ja ihminen itse on kapellimestari, jolloin tuloksena on kaikkien osien yhdessä aikaansaama konsertti eli se, miten ihminen käsittelee vastaantulevia tilanteita, haasteita ja olosuhteita (Bandura, 1997, s. 116). Seuraavaksi kerron näistä prosesseista tarkemmin.

2.1 Kognitiiviset prosessit osana minäpystyvyyden kehittymistä

Kognitiivisilla prosesseilla tarkoitetaan ajattelua eli esimerkiksi oppimista, muistamista ja ymmärtämistä. Niitä käyttäen yksilö muodostaa käsityksiä elämästään, suunnittelee tulevaisuutta ja asettaa tavoitteita. Banduran (1997) mukaan mitä korkeampi minäpystyvyys, sitä enemmän ihminen myös havaitsee erilaisia vaihtoehtoja ja kykenee asettamaan kykyihinsä peilaten mahdollisimman realistisia tavoitteita. Kognitiivisten prosessien kehittyminen edesauttaa omien kykyjen tiedostamista, mikä puolestaan edesauttaa minäpystyvyyssuomusten muodostumista. Vastaavasti korkea minäpystyvyys kehittää kognitiivisia prosesseja (Bandura, 1997, s. 116-117). Kognitiiviset prosessit, omien kykyjen tiedostaminen ja minäpystyvyys toimivat siis ikään kuin kehänä, missä osa-alueet vahvistavat toisiaan.

Nurmen ja kollegoiden (2018) mukaan kognitiivinen kehitys on elinikäistä ajattelutaitojen kehitystä ja tutkimusten mukaan kognitiiviset kyvyt ovat parhaimmillaan keski-iässä. Noin 5-vuotiaana lapsi alkaa oppimaan ja ymmärtämään, että välittömien aistihavaintojen perusteella on mahdollista ennustaa tulevia tapahtumia ja tehdä johtopäätöksiä. Piaget (1953) kutsuu tätä vaihetta konkreettisten operaatioiden vaiheeksi (Nurmi ym., 2018, s. 89). Tässä vaiheessa lapsi alkaa ymmärtämään, että esineillä on erilaisia ominaisuuksia, kuten lukumääriä, painoja ja niiden yhdistelmiä ja että näiden tietojen avulla on mahdollista ratkaista erilaisia ongelmia. Kasvun ja kehityksen edetessä lapsi ja nuori oppii asettumaan toisen asemaan. Piaget on selittänyt ajattelun muutosta skeemojen avulla. Skeemat ovat olemassaolevia ymmärtämismalleja, joita ihminen käyttää uuden ilmiön selittämiseen ja ongelman ratkaisuun. Tilanteet ja niiden ratkaisut kehittävät uusia skeemoja ja näin ajattelu kehittyy (Nurmi ym., 2018, s. 89-91).

Banduran (1997) mukaan skeemat vaikuttavat vahvasti siihen, miten toimimme. Uudessa tilanteessa ihminen arvioi aikaisempien kokemustensa, kykyjensä sekä sosiaalisen tuen ja vertailun perusteella omia mahdollisuuksiaan selviytyä. Aikaisemmat kokemukset muokkaavat käsityksiä minäpystyvyydestä. Minäpystyvyys vaikuttaa tavoitteiden asettamiseen ja toimintastrategian muodostamiseen. Tehtävän suoritettuaan ihminen arvioi onnistumistaan, mikä vaikuttaa taas tulevien tapahtumien kohtaamiseen. Kognitiivinen prosessi toimii siis kehänomaisesti (Bandura, 1997, s. 121-122). Oman ajattelun arviointia kutsutaan metakognitioksi, josta kerron tarkemmin ammatillista itsesäätelyä käsittelevässä kappaleessa.

Nuoruusiässä ajattelu muuttuu abstraktimmaksi (Nurmi ym., 2018). Varhaisnuoruuden aikana nuori alkaa rakentamaan omaa minäkuvaansa, ymmärtämään omaa maailmaansa, luo moraalikäsitteitä ja alkaa suunnitella omaa tulevaisuuttaan. Nurmi kollegoineen (2018, s. 146) kirjoittaa, Harteriin (1990) viitaten, että varhaisnuoruudessa lapsi selittää itseään enemmän ominaisuuksiensa kautta, kuten ”olen lyhyt” tai ”olen hyvä jalkapallossa”. Nuoruuteen tultaessa lapsi kuvaa itseään yleisluontoisemmin kuten ”olen hyvä koulussa”, ”olen koulukiusattu” tai ”olen sosiaalinen”. Ajattelun muuttumisen hyvänä puolena pidetään, että nuori luo itsestään kuvaa aktiivisena toimijana. Kielteisenä puolena voidaan pitää sitä, että nämä käsitykset tulevat nuoruuden edetessä pysyvämmiksi, eivätkä ole niin vastaanottavia palautteelle. Sen seurauksena omaan tulevaisuuteen liittyvät suunnitelmat ja ammatinvalinnat saattavat joissain tapauksissa perustua osin negatiiviselle ajattelulle omista kyvyistä ja onnistumisesta (Nurmi ym., 2018, s. 146-147). Ajattelen, että tämän takia kasvatuksessa ja opetuksessa olisi syytä korostaa positiivista palautetta ja sitä, missä lapsi tai nuori on hyvä. Ihmisen olisi hyvä ymmärtää, että yksittäinen epäonnistuminen ei määrittele koko tehtävää epäonnistuneeksi.

2.2 Miten motivaatio vaikuttaa minäpystyvyyteen ja minäpystyvyys motivaatioon

Banduran (1997) mukaan motivaatioprosessit ovat yhteydessä kognitiivisiin prosesseihin. Motivaatio on tulevaisuuteen suuntautuvaa ajattelua, joka kuitenkin vaikuttaa tämän hetken toimintaan. Banduran mukaan pelkkä tavoite tai palkinto ei pitkällä tähtäimellä ole riittävä motivaation lähde, vaan tehtävän suorittamiseen tarvitaan myös itsesäätelyä ja sinnikkyyttä. Minäpystyvyysuskomukset vaikuttavat motivaatiotason säätelyyn ja sinnikkyyteen (Bandura, 1997, s. 122). Banduran teorialle on näin ollen ominaist, että sen mukaan motivaatioprosessia ymmärretään kausaalisen attribuution eli tapahtumien selittämisen ja tavoitteen asettamisen kautta.

Motivaation muodostuminen esimerkiksi koulunkäyntiä kohtaan rakentuu jo lapsuudessa. Nurmi kumppaneineen (2018) kertoo, että lapsi alkaa vertailemaan itseään ja omaa suoriutumistaan ikätovereihinsa viimeistään seitsemän vuoden iässä. Koulun alkaessa lapsilla on yleensä myönteinen suhtautuminen oppimiseen ja positiivisia odotuksia omasta suoriutumisesta. Ajan myötä koulunkäynnin mielekkyys usein vähenee ja sisäinen motivaatio laskee. Käsitys omista vahvuuksista ja heikkouksista muodostuu ja vakiintuu pian koulun aloittamisen jälkeen. Menestyminen vahvistaa myönteistä minäkuvaa itsestään oppijana ja

vastaavasti epäonnistumiset heikentävät sitä. Myönteisten kokemusten ja myönteisen minäkuvan myötä lapsen sisäinen motivaatio oppimiseen kasvaa ja ulkoisten tekijöiden merkitys vähenee. Lapsuuden edetessä motivaatio ja minäpystyvyyssuskomukset vaikuttavat suoriutumiseen. Vanhemmilta, opettajalta ja kavereilta saatu tuki edesauttaa halua suoriutua annetuista tehtävistä. Lapsen itsenäisyyttä ja osaamista tukevalla ilmapiirillä sekä suorituksen korostamisen välttämällä on positiivinen vaikutus suoriutumiseen (Nurmi ym., 2018, s. 104). Tämän perusteella voidaan siis todeta, että positiiviset kokemukset vahvistavat minäpystyvyyttä ja ylläpitävät motivaatiota. Toisin sanoen positiivisen ja kannustavan palautteen avulla kokemuksesta voi muodostua positiivinen ja motivaatiota ylläpitävä, vaikka tilanne ei olisikaan mennyt täysin odotusten tai toiveiden mukaan.

Kausaalinen attribuutio

Kausaalinen attribuutioteoria perustuu aikaisempien tapahtumien tulkintaan ja niistä tehtyihin päätelmiin (Nurmi ym., 2018, s. 159). Nurmi ja kollegat (2018) kertovat, että attribuutioiden avulla ihminen selittää itselleen omaa ja muiden toimintaa sekä etsii syitä varsinkin vastoinkäymisiä kohdatessaan. Attribuutioita käytetään defensiiviseen ajatteluun ja varsinkin epäonnistuminen selitetään usein itsestä riippumattomilla tekijöillä kuten ”liian vaikealla kokeella” tai muiden ihmisten tai olosuhteiden vaikutuksella suoritukseen. Tätä ajattelutapaa kutsutaan minää suojelevaksi attribuutioerheeksi. Onnistuminen ja menestyminen tulkitaan usein johtuvaksi omista kyvyistä ja sinnikkyudesta (Nurmi ym., 2018, s. 156). Weinerin (1985) mukaan nämä selitysmallit vaikuttavat motivaatioon (Bandura, 1997, s. 123). Bandura (1997) kirjoittaa Weineriin viitaten, että ihmiset, jotka luottavat omaan kykyynsä selviytyä tehtävästä ja selittävät aikaisemman epäonnistumisen sinnikkyuden puuttumisella, ottavat vastuulleen haastavampia tehtäviä ja epäonnistumisesta huolimatta jatkavat yrittämistä. Ihmiset, jotka selittävät epäonnistumista puutteellisella osaamisella ja epäedullisella tilanteella, luovuttavat helpommin myös tulevaisuudessa. Tämä selitysmalli saa aikaan epäonnistumisen tunteen, mikä vaikuttaa minäpystyvyyteen ja sitä kautta tavoitteiden asettamiseen. Banduran mukaan attribuutiot ovat varsin pysyviä ja niiden muuttaminen esimerkiksi terapian keinoin on pitkäjänteistä työtä (Bandura, 1997, s. 122-125). Ymmärrän tämän niin, että luomme tapahtumien kulusta jonkinlaisen selitysmallin, mikä vahvistaa tai heikentää minäpystyvyyttä ja motivaatiota. Tämä vaikuttaa toimintaan tulevissa tapahtumissa, mikä taas vaikuttaa minäpystyvyyteen. Ajatus-selitys-toiminta -ketju on siis kehänomainen.

Motivaatio ja tavoite

Banduran (1997) mukaan useat tutkimukset osoittavat että, selkeät ja sopivan haastavat tehtävät lisäävät motivaatiota. Oikein asetetut tavoitteet vaikuttavat ensisijaisesti itsesääteelyyn ja toissijaisesti motivaatioon tai toimintaan. Tavoitteen näkökulmasta motivaatio muodostuu todellisen toiminnan ja itse määritellyn toimintatavoitteen keskinäisestä vertailusta. Itselle mieluisan tavoitteen asettaminen auttaa määrittämään toiminnan tason ja varsinaista toimintaa muokataan, kunnes se on itseä tyydyttävällä tasolla. Tämä edellyttää tietoisuutta omista kyvyistä suorittaa tehtävä. Tosin päin ajateltuna tavoite ilman tietoa siitä, mitä tavoitteen saavuttaminen vaatii, ei ole pitkällä tähtäimellä motivoivaa (Bandura, 1997, s. 128). Toisin sanoen yksilö siis asettaa tehtävän alussa jonkinlainen tason sille, mitä tavoitteen saavuttaminen vaatii toiminnalta. Tämän perusteella omien kykyjen tiedostaminen auttaa määrittelemään odotetun tason mahdollisimman realistiseksi, jolloin todellisen ja itseltä odotetun toiminnan tasoissa ei ole suuria eroja. Tästä seuraa, että tehtävän edetessä vertailu joko ylläpitää, vahvistaa tai heikentää motivaatiota. Realistista kykyjen tiedostamista ja halua kehittyä niissä voidaan edellä mainittuun viitaten edesauttaa positiivisella ja rakentavalla palautteella niin kuin myös motivaatioprosessinkin yhteydessä mainitsin.

Nurmi kollegoineen (2018) kirjoittaa, että nuorilla tavoitteenasettelu ja päätöksenteko perustuu usein omiin kiinnostuksiin ja ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin. Oman elämän ohjaus perustuu näiden lisäksi motivaatioon ja tavoitteisiin. Tämä edellyttää riittäviä suunnittelutaitoja ja omien kykyjen tiedostamista sekä niihin uskomista. Heikko minäpystyvyys ja puutteellinen luottamus omiin vaikutusmahdollisuuksiin aiheuttavat haasteellisten tehtävien välttelyä ja ahdistuneisuutta (Nurmi ym., 2018, s. 152-153). Nuorten osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä voisi siis olla vaikutus myös yleisen motivaation lisäämisellä. Erilaisilla ilmiöoppimisen menetelmillä ja oppiaineiden yhdistämisellä voidaan oletukseni mukaan kasvattaa lasten ja nuorten motivaatiota koulunkäyntiä kohtaan, kun oppijoille annetaan mahdollisuus vaikuttaa oppimisen tavoitteisiin ja menetelmiin.

Banduran (1997) mukaan minäpystyvyys vaikuttaa siihen, millaiset haasteet ja tehtävät ihminen kokee mieluisaksi ja kuinka paljon on valmis ponnistelemaan tavoitteen saavuttamiseksi mahdollisista vastoinkäymisistä huolimatta. Ihmiset, jotka luottavat kykyihinsä, jatkavat

ponnistelua vastoinikäymisistä huolimatta, kun taas ne, joilla on heikko luotto omiin kykyihin, luovuttavat helpommin tai tyytyvät heikkoon menestykseen (Bandura, 1997, s.129). Joskus voi kuitenkin käydä niin, että realistisesta tavoitteesta, sinnikkästä työskentelystä ja omien kykyjen tiedostamisesta huolimatta tehtävä epäonnistuu. Bandura (1997) kirjoittaa, että tällaisen tapahtuman jälkeen osa ihmisistä kokee masennuksen tunteita, jolloin minäpystyvyys laskee. Osa taas ei koe minäpystyvyytensä heikentyneen, mutta he lopettavat yrittämisen motivaation hiivuttua. Bandura selittää tätä sillä, että tehtävä ja siihen tarvittava panostus on arvioitu väärin. Ihminen arvioi etukäteen, kuinka paljon resursseja kyseinen tehtävä vie ja jos tehtävää ei koeta riittävän haastavaksi tai se koetaan liian vaikeaksi, ei siihen myöskään panosteta riittävästi resursseja. Motivaation hiipuminen johtuu siis väärästä arviosta tehtävän vaatimuksista. Tavoitteen täytyy olla selkeä, riittävän haastava ja sen täytyy olla saavutettavissa (Bandura, 1997, s. 129-130). Tavoitteen saavutettavuuteen auttaa se, että se ei ole liian kaukainen ja pitkissä projekteissa pilkkominen pienempiin osiin ja erilaiset välitavoitteet voivat auttaa motivaation ylläpidossa. Nurmen ja kumppaneiden (2018) mukaan epäonnistumisesta eteenpäin pääseminen edellyttää kykyä muokata toimintatapoja tai tavoitetta. Joskus myös tavoitteesta luopuminen on oikea ratkaisu. Kyvyllä muokata tavoitteita tai asettaa uusia, on vaikutusta ihmisen hyvinvointiin (Nurmi ym., 2018, s. 158).

2.3 Tunteiden vaikutus minäpystyvyyteen

Tunnekokemukset ovat myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja välittömiä virityksiä johonkin tapahtumaan. Ne voivat saada aikaan kiinnostusta, ahdistusta tai esimerkiksi halua vetäytyä tilanteesta. Tunne ei yleensä ole tahdosta riippuvainen, mutta sen tiedostamista ja käsittelyä on mahdollista harjoitella ja hallita. Tunteiden tukahduttamista ei pidetä terveenä tapana käsitellä niitä, vaan Nurmen ja kumppaneiden (2018) mukaan kypsään tunne-elämään kuuluu joustavuus ja kyky muuttaa tunnetilaa. Tunnetilan muuttaminen edellyttää kognitiota ja tilanteen uudelleen arvioimista eri näkökulmista. Tätä kutsutaan tunteiden säätelyksi ja siihen on olemassa erilaisia strategioita. Heikko tunteidensäätelykyky tai niiden ylisäätely voi aiheuttaa impulsiivista käytöstä tai sitä, että ihminen ei toimi ollenkaan. Toimimattomuudesta voi seurata pelkoa, voimattomuutta, masennusta ja ahdistuneisuutta (Nurmi ym., 2018, s. 118-119, 202).

Tunneprosessit ovat suuressa roolissa itsensäätelyssä eli siinä, miten ilmennämme tunteitamme. Bandura (1997) kertoo minäpystyvyyden olevan kontrollin harjoittelua, jossa tunteet ovat merkittävässä roolissa. Uudessa tilanteessa ihminen kokee ensimmäisenä jonkinlaisen tunteen.

Tunteesta seuraa toiminta tai toimimattomuus, josta seuraa jotain. Kognitiivisen prosessin kautta minäpystyvyydellä on vaikutus siihen, miten ihminen käsittelee ärsykkeestä seuranneen tunteen ja millaista toimintaa ja toiminnan myötä seurauksia se aiheuttaa (Bandura, 1997, s. 137). Tunneprosessit ja kognitio toimivat yhdessä. Banduran (1997) mukaan ihminen rakentaa mielessään jonkinlaisen kuvan siitä, mitä seuraavaksi tapahtuu. Hallitsematon tunnekokemus saattaa vääristää tätä kuvaa ja tilanne voi pahentua väärän tulkinnan aiheuttaman toiminnan seurauksena. Minäpystyvyys vaikuttaa siihen, millaisia seurauksia ihminen ajattelee tapahtumalla olevan ja miten siihen voi itse vaikuttaa. Vahvan minäpystyvyyden avulla tilanteessa on mahdollista nähdä erilaisia puolia ja selviytymisvaihtoehtoja (Bandura, 1997, s. 141). Selviytymismekanismeja, tunteiden säätelyä ja itsesäätelytaitoja on käsitykseni mukaan mahdollista harjoittaa monin erilaisin keinoin ja harjoituksin. Tiivistettynä voitaneen sanoa, että selviytymistaidot vahvistavat minäpystyvyyttä, joka puolestaan vahvistaa selviytymistaitoja. Tässäkin prosessissa tunteet, selviytymistaidot ja minäpystyvyys toimivat itseään vahvistavana kehänä.

2.4 Valinnan vaikeus tai helppous

Banduran (1997) mukaan ihminen on oman ympäristönsä tuote ja samaan aikaan tuottaa uutta ympäristöä. Ympäristö siis vaikuttaa ihmiseen ja ihminen ympäristöön. Yksilöllä on usein myös mahdollisuus valita oma ympäristönsä omien haaveidensa ja tavoitteidensa mukaisesti. Valintoihin vaikuttaa yksilön omien kykyjen tiedostaminen ja se, miten hän uskoo selviytyvänsä valitsemassaan ympäristössä. Ihmisellä on taipumus vältellä sellaisia tilanteita ja ympäristöä, missä ei usko pärjäävänsä tai tuntevansa oloansa hyväksi. Useat tutkimukset osoittavat, että mitä korkeampi ihmisen minäpystyvyys on, sitä haastavamman ympäristön hän valitsee. Banduran mukaan tämä korostuu erityisesti opinto- ja uravalinnoissa (Bandura, 1997, s. 161). Edellä mainittuun viitaten vahvalla minäpystyvyydellä on vaikutus siihen, kuinka helposti ihminen poistuu tutulta ja turvalliseksi koetulta alueelta ja haastaa itsensä. Arkikielessä kuullaan usein puhuttavan mukavuusympyrästä. Valintaprosesseilla tarkoitetaan siis niitä kognitiivisia prosesseja, joita teemme valitessamme omaa toimintaympäristöämme ja punnitessamme sen tarjoamia uhkia ja mahdollisuuksia. Urakehityksessä ja ammatillisuudessa valintaprosessit ovat avainasemassa, joten kerron niistä tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

3. Ammatillinen minäpystyvyys

Henkilökohtaisen urapolun valitseminen ei ole jokaiselle helppo tehtävä. Opiskeluun ja ammattiin liittyvät valinnat saattavat pitkällä tähtäimellä määrittää sen, mihin yksilön koko elämä suuntautuu. Uravalinnat tehdään usein pitkälle tulevaisuuteen suuntautuneiden toiveiden ja odotusten varaan perustuen mielikuvalla siitä, millaista työtä haluaisi tehdä ja millaista elämää elää. Valintoja tehdessään ja niiden mukana eläessään ihmisen täytyy tulla toimeen epävarmuuden, vaihtuvien mielenkiinnonkohteiden ja erilaisten mahdollisuuksien, valintojen sekä mahdottomiltakin tuntuvien tavoitteiden kanssa. Nauta kumppaneineen (2002, s. 3) kertoo artikkelissaan Hollandiin (1985, 1992) viitaten, että ammatillinen kiinnostus voidaan jakaa kuuteen tyyppiin, jotka ovat realistinen (*realistic*), tutkiva (*investigate*), taiteellinen (*artistic*), sosiaalinen (*social*), yrittelijäs (*enterprising*) ja käytännöllinen (*conventional*). Tätä kutsutaan RIASEC-jaoksi tai määritelmäksi (Nauta, Kahn, Angell, & Cantarelli, 2002 s. 3). RIASEC-luokittelua käytetään yleisesti ammatinvalintatesteissä ja uraohjauksessa.

Tämän ammatillista minäpystyvyyttä käsittelevän kappaleen keskeisiä käsitteitä ovat ammatillinen minäpystyvyys (*career self-efficacy*), ura (*career*) ja urakehitys (*career development*) sekä ammatillinen päätöksentekokyky (*career decision self-efficacy, CDSE*). Tutkimuksissa ja kirjallisuudessa ura ja urakehitys mielletään ammatilliseksi poluksi, uravalintojen tekemiseksi, opintojen ja ammatillisen osaamisen sekä ajattelun kehittymiseksi alasta tai sen vaihtamisesta riippumatta. Tässä yhteydessä urakehitys on siis yksilöllinen ja elinikäinen, vaikka ammatti, työpaikka tai työtehtävät muuttuvat.

Banduran (1997) mukaan henkilöt, joilla on vahva ammatillinen minäpystyvyys ja jotka uskovat suoriutuvansa työhön vaadituista opinnoista, kokevat myös saavansa enemmän mahdollisuuksia työmarkkinoilla sekä enemmän vaihtoehtoja työllistyä mitä erilaisimmille aloille (Bandura, 1997, s. 422). Henkilöt, jotka kokevat ammatillisen minäpystyvyytensä vahvaksi, ovat jsiis oustavampia ja avoimempia erilaisille mahdollisuuksille, joita työelämä voi tarjota. Myös Hackett (1995) on päätenyt tutkimuksissaan samankaltaisiin tuloksiin ja yksilö-ympäristö-teoriassaan (*person-environment (P-E) fit*) hän yhdistää tähän joustavuuteen yksilön persoonallisia työminään liittyviä ominaisuuksia sekä ympäristön tarjoamat mahdollisuudet. Hackettin mukaan valintoihin vaikuttavat yksilön henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteet, työmarkkinoiden tarjoamat mahdollisuudet, ymmärrys omista kyvyistä ja persoonallisuus (Hackett, 1995, s. 233).

Niles ja Sowa (1992, s. 1) tuovat tutkimuksessaan esille, Lent ja Hackettiin (1987) viitaten, että ammatillinen minäpystyvyys voidaan ilmaista yksilön kykynä tulkita omia henkilökohtaisia vahvuuksiaan ja kompetenssia selviytyä työstä, sekä nähdä erilaisia vaihtoehtoja ammatillisuuden toteuttamiseen ja kykyä sopeutua. Ammatillinen minäpystyvyys ennustaa työelämään kiinnittymistä niin, että vahvan ammatillisen minäpystyvyyden omaavilla henkilöillä on vähemmän epävarmuuden tuntemuksia ammatinvalinnan ja tulevaisuuden suhteen. Mitä luottavaisempi ja varmempi yksilö on, sitä enemmän hän kokee voivansa vaikuttaa valintoihinsa ja sen myötä tuntee opiskelevansa itselleen sopivaa alaa. Silloin myös opintojen keskeyttäminen on epätodennäköisempää (Niles & Sowa, 1992). Tämän mukaan luottamus omiin kykyihin ja valintojen oikeellisuuteen vahvistavat sinnikkyyttä pyrkiä kohti tavoitetta.

Hackettin (1995) mukaan ammatillinen minäpystyvyys voidaan määritellä päämäärä- tai prosessikeskeisesti. Päämääräkeskeisissä tarkasteluissa keskitytään valintojen tuloksiin, kun taas prosessikeskeisissä teorioissa tutkimuksen kohteena on ammatillisen kasvun ja kehityksen prosessi (Hackett, 1995, s. 233). Artikkelissaan Hackett (1995, s. 233) viittaa Superin (1990) ammatilliseen kehitysteoriaan, jonka mukaan yksilö ikään kuin käy jatkuvasti neuvottelua itsensä kanssa siitä, vastaavatko tehdyt valinnat omia kuvitelmia ja tulevaisuuden mahdollisuuksista tehdä työtä omien mielenkiinnonkohteiden ja osaamisen mukaan. Sosiaalisen oppimisen (*social learning*) näkökulmasta urakehitys ja -valinnat perustuvat mahdollisuuksiin ja päätöksentekokykyyn, mutta se ei ota huomioon kiinnostusta, kykyjä ja uskomuksia (Hackett, 1995, s. 233). Ammatillisen minäpystyvyyden kehitystä prosessina kuvaan tarkemmin sosiaalis-kognitiivisen urateorian yhteydessä.

3.1 Tyttöjen ja poikien ammatit

Nurmen ja kumppaneiden (2018) mukaan vanhempien suhtautuminen sukupuolirooleihin näkyy nuoren ajattelussa ja heijastuu myös ammatinvalintaan. Tulevaisuutta ja ammatinvalintaa koskevaan ajatteluun vaikuttavat vanhempien lisäksi myös esimerkiksi opettajat ja muu sosiaalinen ympäristö. Tytöt ajattelevat usein perhe-elämän ja työelämän olevan yhteydessä toisiinsa ja ennakoivat tulevat tapahtumat osin sen mukaan. Tytöt ajattelevat tulevaisuutensa usein kokonaisvaltaisena ja pojat taas näkevät elämän eri osa-alueet enemmän toisistaan riippumattomina. Nurmi kumppaneineen kirjoittaa, että vanhempien lasta koskevien

ennakointien on havaittu olevan yhteydessä todellisiin myöhempiin elämäntapahtumiin (Nurmi ym., 2018, s. 152).

Banduran (1997) mukaan miehet tekevät uravalinnat usein ammatillisen pätevyytensä ja osaamisensa perusteella ja naiset yleisemmin valmiutensa, odotustensa ja kiinnostustensa perusteella. Odotukset ja kiinnostuksenkohteet ovat usein muotoutuneet kasvatuksen, koulutuksen, median ja kulttuurin myötä. Vanhempien uskomukset lastensa kyvyistä ovat usein sukupuoliroolittuneita. Poikien oletetaan suuntautuvan matemaattista lahjakkuutta vaativille aloille ja tyttöjen olevan enemmän kiinnostuneita toimisto-, hoito- ja asiakaspalvelualoista. Myös etnisellä taustalla ja sosioekonomisella asemalla on yhteys näihin odotuksiin. Tyttöjen suuntautumista miesvaltaiseksi mielletylle alalle pidetään monessa kulttuurissa ja yhteisössä edelleen poikkeavana ihmettelyn aiheena. Banduran mukaan monissa yhteisössä nämä stereotypiat määrittävät edelleen sen, miten sukupuolten välinen ammattijakauma muodostuu. Näiden kulttuurin luomien odotusten seurauksena voi olla, että tytöillä on heikompi uskomus selvitä miesvaltaiseksi mielletyn alan opinnoista ja edetä urallaan. Banduran mukaan naiset arvioivat kykynsä miehiä heikommiksi matemaattisilla ja tieteellisillä aloilla, vaikka kyvyissä ja osaamisessa ei todellisuudessa ole eroa (Bandura, 1997, s. 423, 430-432).

Nurmi kumppaneineen (2018, s. 192) kertoo Pedersenin ym. (2005) tutkimukseen viitaten, että geneettiset tekijät selittävät ammattiasemaa miesten osalta 60 prosenttia ja naisten osalta 12 prosenttia. Tästä tutkijat päättelivät, että ympäristötekijöillä on huomattavan suuri merkitys naisten ammattiaseman määräytymisessä. Ympäristötekijöillä on siis vaikutus naisten kouluttautumiseen ja työtehtävien hakemiseen (Nurmi ym., 2018, s. 192). Sukupuolineutraalilla kasvatuksella voidaan mielestäni pyrkiä vaikuttamaan tähän kulttuurista johtuvaan ”valintaan pakottamisella” ja sen vuoksi näen sukupuolineutraalin kasvatuksen hyvänä tavoitteena koulutusinstituutioissa ja opetussuunnitelmissa.

Sukupuolten välistä ammatillista eriytymistä kutsutaan Lönnin ja Pataman (2015) mukaan työmarkkinoiden segregatioksi tai sukupuolen mukaiseksi työnjaoksi. Lönn ja Patama kirjoittavat, että suomalaisista vain 13,9 % työskentelee alalla, jossa on yhtä paljon naisia ja miehiä. Lönn ja Patama mainitsevat horisontaalisen segregatian, jossa naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla, sekä vertikaalisen segregatian, jossa naiset ja miehet työskentelevät organisaation eri hierarkisilla tasoilla. Heidän mukaansa kaikenlainen segregatio heikentää työpaikkojen dynamiikkaa ja aiheuttaa joillain aloilla työvoimapulaa ja toisaalta toisilla ylitarjontaa. Segregatian seurauksena työmarkkinoilla jää käyttämättä lahjakkuuspotentiaalia.

Segregaatio myös lisää sukupuolten välisiä palkkaeroja (Lönn & Patama, 2015, s. 3-4). Edellä mainitut seikat ovat Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisusta Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tekemiseen – Ammatillisen segregaation vähentäminen työ- ja elinkeinotoimiston keinoin (Lönn & Patama, 2015). Julkaisussa ohjeistetaan uraohjaajia kannustamaan ohjattaviaan sukupuolesta riippumattomiin uravalintoihin sekä pyrkimään vaikuttamaan sukupuoliriippuvaisiin asenteisiin niin, että ne eivät vaikuttaisi ohjattavan valintoihin ja toisaalta myös tuomaan tilannetta esille myös työnantajien keskuudessa.

3.2 Mikä minusta tulee isona?

Jossain vaiheessa, nykyään yhä nuorempana, nuoren pitää tehdä valinta oman ammattinsa suhteen. ”Menenkö lukioon? Mihin lukioon? Olisiko ammattikoulu parempi? Mitä haluan tehdä työkseni?” ovat kysymyksiä, mitä jokainen nuori luultavasti itselleen esittää ja mitä häneltä kysytään jopa painostukseen asti. Valinta ja päätöksenteko ei aina ole helppoa ja joissain tapauksessa nuori saattaa ajautua jonnekin, missä tuntee olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi. Albert Banduran minäpystyvyysteorian yksi oleellinen elementti on oman toiminnan kontrollointi ja sen harjoittelu. Banduran (1995) mukaan ihminen hakeutuu ja muodostaa ympärilleen sellaisen ympäristön, jossa tämä kontrollointi on sujuvaa ja vastaavasti koittaa välttää sellaista ympäristöä, johon omat toimintatavat ja ajattelu eivät sovellu. Banduran mukaan tähän liittyy kuitenkin ongelma, jos ihminen ikään kuin pysyy aina omalla mukavuusalueellaan, eikä usko selviytyvänsä tai kokee selviytymisen haastavaksi sen ulkopuolella. Oman toiminnan kontrollointi ja sen harjoittelu edellyttää myös toisinaan niin kutsutulta mukavuusalueelta poistumista. Vahva minäpystyvyys edesauttaa tätä toimintaa ja ihminen kykenee näkemään ympärillään enemmän vaihtoehtoja ja tekemään päätöksiä tarttua niihin (Bandura, 1995, s. 10).

Tutkimusten mukaan kyky tehdä päätöksiä uravalintojen suhteen on siis yhteydessä uskomukseen omasta sopeutumiskyvystä. Hou, Wu ja Liu (2019) kertovat ammatillisen minäpystyvyyden ja päätöksentekokyvyn (*Career decision-making self-efficacy, CDMSE*) olevan tulevaisuuteen suuntautuva ajattelu, jossa yksilö arvioi omaa kykyään sopeutua ja tulla toimeen työympäristössä. Korkealla CDMSE:llä on yhteys siihen, miten henkilö sopeutuu työelämän yllättäviinkin muutoksiin, kuten työttömyyteen, ja kuinka positiivisessa valossa hän pystyy näkemään oman tulevaisuutensa muutoksista huolimatta. Houn ja kumppaneiden mukaan CDMSE ennustaa sitä, miten yksilö sopeutuu työelämään ja millaisia mahdollisuuksia

hän ympärillään näkee. Sosiaalisella tuella, etenkin perheeltä saadulla, on merkittävä vaikutus vahvan CDMSE:n kehittymiseen ja pysyvyyteen ja myös aikuisiässä. Ennen aikuisikää saatu vähäinen sosiaalinen tuki ennustaa heikkoa ammatillista päätöksentekokykyä sekä opinnoissa suoriutumista (Hou, Wu, & Liu, 2019, s. 2).

Lapsen ja nuoren huoltajalta saatu tuki voidaan jakaa emotionaaliseen, tietoperusteiseen ja käytännön tukeen (Restuborg, Florentino & Garcia, 2010). Restubog, Florentino ja Garcia (2010, s. 187) kirjoittavat Maleckiin ja Demarayhin (2003) viitaten, että emotionaalinen tuki voi olla esimerkiksi vanhempien taholta tullutta ymmärrystä ja rohkaisua lapsen ja nuoren ammatillisia valintoja kohtaan. Tietoperusteinen tuki voi olla neuvomista ja ideoinnissa auttamista ja käytännön tuki esimerkiksi opintojen rahoittamista. Vanhemmilta saatu tuki korostuu tutkimuksen mukaan erityisesti epäedullisissa kasvuympäristössä ja maaseudulla kasvaneiden lasten ja nuorten kohdalla ja se ilmenee nuoren sitoutumisena ja kiinnostuksena koulunkäyntiin, sekä toiveina korkeammasta koulutuksesta ja asemasta työelämässä. Sitoutuminen ja luottamus vanhempien tukeen ja tulevaisuuteen kasvattavat minäpystyvyyttä, mikä vaikuttaa kykyyn tehdä ammatillisia päätöksiä ja sitoutua niihin (Restubog, Florentino & Garcia, 2010, s. 187). Myös Bandura (1997) mainitsee, että sosioekonomisella asemalla ja vanhempien tuella on yhteys ammatilliseen minäpystyvyyteen. Erilaisista taustoista tulevien lasten ammattihaaveet eivät juurikaan poikkea toisistaan, mutta ne lapset, joiden minäpystyvyys on korkea, ponnistelevat enemmän saavuttaakseen tavoitteen. Yksilö, joka aliarvioi kykyjään, saattaa tyytyä osaamistaan matalampaan ammattiasemaan (Bandura, 1997, s. 425, 428). Heikon sosioekonomisen aseman periytymistä voidaan siis edellä kirjoitettamaani viitaten ehkäistä kasvuympäristön tuella ja kannustuksella sekä lapsen minäpystyvyyttä vahvistamalla. Tämän seurauksena myös ammatillinen minäpystyvyys vahvistuu. Toisin sanoen vahvan ammatillisen minäpystyyden avulla lapsi ja nuori mahdollisesti pyrkii vanhempiaan korkeampaan ammattiasemaan ja tulotasoon. Voisikohan olla mahdollista, että ilman vanhempien tukea lapsi saattaa aikuisuuteen tullessa tyytyä vanhempiaan matalampaan sosioekonomiseen asemaan? Tästä en etsinnöistä huolimatta löytänyt tutkimuksia.

4. Sosiaalis-kognitiivinen urateoria

Albert Banduran kehittämä sosiaalis-kognitiivinen teoria perustuu kolmitahoiseen vastavuoroiseen determinismiin (Bandura, 1997, s. 7). Sosiaalis-kognitiivinen urateoria (*Social Cognitive career theory, SCCT*, Lent, Brown, Hackett, 1994, 2000) keskittyy ammatillisen kasvun prosessiin ja on tällä hetkellä hyvin suosittu viitekehys ammatillisen kehityksen, työllistymisen ja työttömyyden tutkimuksessa. Sosiaalis-kognitiivisen urateorian tavoitteena on tunnistaa ne kriittiset pisteet, missä ammatillista kehittymistä voidaan ja on tarpeen tukea. Teorian pääperiaate on, että ihminen elää sosiaalisessa maailmassa lukemattomien mahdollisuuksien ja vaikutusten alla samaan aikaan luoden uusia mahdollisuuksia ja vaikuttaen maailmaan (Lent & Brown, 2013, s. 3, 5). Kerron ensin lyhyesti Banduran sosiaalis-kognitiivisen teorian pääperiaatteet ja sen jälkeen tarkemmin, miten sitä on sovellettu sosiaalis-kognitiivisen urateorian muodossa. Aiheesta on hyvin vähän suomennettua kirjallisuutta ja teorialle ei ole vakiintunut suomenkielistä käännöstä. Harvoissa löytämissäni suomenkielissä tutkimuksissa tai kirjallisuudessa käytetään käsitteitä sosiaalis-kognitiivinen urateoria tai sosiaalis-kognitiivinen ammatillisen kasvun teoria. Tässä kirjallisuuskatsauksessa käytän käsitettä sosiaalis-kognitiivinen urateoria.

Banduran (1997) Kolmitahoinen vastavuoroinen determinismi voidaan kuvata kolmiona, jonka kulmat edustavat K) käyttäytymistä, H) sisäisiä kognitiivisia tapahtumia, jotka ovat yhteydessä havainnointiin ja toimintoihin sekä biologisia toimintaa ja Y) ulkoista ympäristöä. Nämä vaikutuspisteet ja -lähteet ovat keskenään vastavuoroisia ja kausaalisia. Kognitiivisiin tapahtumiin kuuluu erilaiset uskomukset, tuntemukset, odotukset ja havaintojen käsittelyt eli kokonaisuuden kausaalinen ajattelu. Nämä vaikuttavat käyttäytymiseen. Ympäristön tuottamat ulkoiset ärsykkeet ja odotukset vaikuttavat käyttäytymiseen ja kognitioon. Biologiset ominaisuudet, kuten fyysinen tila, asettavat rajoitteita ja luovat mahdollisuuksia. Näitä ominaisuuksiaan ja niiden sopivuutta ympäristöön ihminen arvioi jatkuvasti (Bandura, 1997b, s.13-14). Teorian mukaan yksilö ominaisuuksinensa on siis jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja arvioi itseään ajassa eteen- ja taaksepäin sekä kykyään sopeutua. Banduran (1997) mukaan sosiaalis-kognitiivisen teorian perusteella ihmisen toiminta ei ole pelkästään sisäisten tai ulkoisten tekijöiden tulos, vaan ihmistä ”ajaa eteenpäin” sisäisten ja ulkoisten voimien vastavuoroiset vaikutteet, joiden käsittelyyn ihminen voi omalla ajattelullaan vaikuttaa (Bandura, 1997b, s. 18).

Lentin (2005) mukaan sosiaalis-kognitiivisen urateorian tavoitteena on alun perin ollut ymmärtää erilaisista koulutus- ja työelämätaustoista tulleiden henkilöiden uravalintoja ja -kehitystä ja ottaa samalla huomioon kulttuuritekijät ja etninen tausta, sukupuoli, sosioekonominen asema ja tausta sekä ikä. Ensimmäisiä havaintoja minäpystyvyyssuskomusten vaikutuksesta urakehitykseen on huomattu, kun on tutkittu sukupuolten välisiä eroja ja erityisesti naisten urakehitystä ja ammatillisia valintoja (Lent, 2005 s. 114).

Lent, Brown ja Hackett (1994) ovat tutkineet urasuunnitelmien ja ammatinvalinnan muodostumista ja tavoitteisiin sitoutumista. Tutkimuksessaan he keskittyivät kognitiivisiin prosesseihin, joiden olettavat olevan merkittävässä roolissa ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Näitä ovat minäpystyvyyssuskomukset, ulkoiset odotukset ja tavoitteen uudelleenasettaminen ja niiden muodostuminen. Sosiaalis-kognitiivisen teorian näkökulmasta minäpystyvyys on tietylle osa-alueelle ja tiettyyn toimintaan, tässä tapauksessa ammatillisuuteen, keskittynyttä itseluottamusta. Tämä itseluottamus kehittyy yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Ulkoiset odotukset ovat eräänlaisia oletuksia, miten ihminen ajattelee muiden ajattelevan hänen toiminnastaan ja mitä toiminnasta mahdollisesti seuraa. Tavoitteen asettamisen avulla ihminen säätelee käyttäytymistään pitkällä aikavälillä kohti tavoitetta. Tavoite mielessään ihminen arvioi ja säätelee toimintansa ja tekee päätöksiä pyrkiessään asetettuja tavoitteita kohti (Lent, Brown, Hackett, 1994 s.83). Tehtävään kohdistuvasta itseluottamuksesta Lent (2005) käyttää esimerkkinä sitä, että henkilö voi kokea olevansa hyvä soittamaan pianoa tai pelaamaan palloa, mutta ei tunne olevansa hyvä sosiaalisissa tilanteissa. Tämän uskomuksen takia hyvä pianonsoittaja ei usko pystyvänsä opettamaan pianonsoittoa tai palloa pelaamaan hyvin yleisön edessä. Lentin mukaan kyvyt ovat siis tilanteeseen sidottuja ja ajatusmallia on mahdollista muokata (Lent., 2005 s. 104).

Lent, Brown ja Hackett (1994) kehittivät mallin, jolla voidaan kuvata ammatillisen kiinnostuksen kehittymistä läpi elämän (*Model of Interest Development / Interest Model*). Mallissa korostuvat kognitiivisten prosessien ja käyttäytymisen vaikutukset. Sen tavoitteena on ymmärtää ammatillisen kiinnostuksen kehittymistä. Toisessa mallissa kuvataan sitä, miten ammatilliset valinnat kehittyvät (*Model of Career Choice*). Kolmas malli kuvaa odotusten ja tulosten kohtaamista (*Model of Performance*) minäpystyvyyssuskomusten, odotusten ja tavoitteen asettamisen kontekstissa (Lent ym., 1994). Myöhemmin Lent ja Brown (2006, 2008) ovat lisänneet malliin neljännen osan, joka kuvaa tyytyväisyyttä ja hyvinvointia (*Satisfaction / Well-being*) (Lent & Brown, 2013). Seuraavissa kappaleissa kerron näistä malleista tarkemmin.

Lentin, Brownin ja Hackettin sosiaalis-kognitiiviseen urateoriaan on viitattu laajasti uraohjaukseen ja ammatilliseen kasvuun liittyvässä kansainvälisessä kirjallisuudessa.

4.1 Minäpystyvyys ja ammatillinen kiinnostus

Aikaisempiin kappaleisiin viitaten ympäristö ja sen tarjoamat mahdollisuudet lapsuudesta aikuisuuteen vaikuttavat siihen, millaisia asioita pääsemme näkemään ja kokemaan. Lent (2005) mainitsee vapaa-ajan, koulun, kodin ja ystävien olevan suuressa roolissa kiinnostuksen heräämisessä eri asioita kohtaan. Kokeilemalla mahdollisimman monia asioita lapsi, nuori ja aikuinenkin oppii tunnistamaan omat vahvuutensa ja saamansa palautteen avulla uskomukset joko vahvistuvat tai heikentyvät. Lentin mukaan ammatilliset kiinnostuksenkohteet muodostuvat minäpystyvyysuskomuksien ja ulkoisten odotusten sekä ärsykkeiden perusteella. Tutkimuksen mukaan kiinnostus kasvaa ja on sitä pysyvämpää, mitä suurempi on koettu minäpystyvyys ja usko kykyyn suoriutua tehtävästä on sitä suurempi, mitä enemmän tekemisen tulos tuottaa arvoa ja täyttää odotukset. Vähäisellä minäpystyvyydellä, heikoksi koetulla arvolla ja odotusten täyttämättä jäämisellä on negatiivinen vaikutus kiinnostuksen pysyvyyteen (Lent, 2005 s. 106).

Edellä kirjoitettuun viitaten voidaan siis todeta, että tavoitteen asettaminen ja sen saavuttaminen kasvattaa minäpystyvyysuskomusta. Toisaalta myös tavoitteiden määrittelyyn ja niiden saavuttamiseen tarvitaan uskoa omiin kykyihin. Käsitykseni mukaan tavoite, sen mielekkyys ja saatu palaute kannustavat jatkamaan kohti uusia tavoitteita tai negatiivissa mielessä vähentävät kiinnostusta. Lent (2005) kuvaa tätä itseään toistavaksi ja vahvistavaksi kehäksi, jonka mukaan kiinnostuksen kohteet syntyvät, muokkaantuvat tai poistuvat. Kiinnostuksen kohteen ovat Lentin mukaan kohtalaisen pysyviä ja vakiintuneita aikuisuuteen tullessa. Aikuisiällä ne saattavat kuitenkin muuttua sen mukaan, miten ymmärrys omista kyvyistä ja mahdollisesti virheellisetkin käsitykset aikaisemmista kokemuksista muokkaantuvat. Myös aikuisiällä ympäristö, sen tarjoamat mahdollisuudet ja psykososiaaliset tekijät muokkaavat kiinnostuksen kohteitamme. Sukupuolella ja etnisellä taustalla saattaa Lentin mukaan olla vaikutusta kiinnostuksen kohteisiin varsinkin lapsuudessa, kun taas aikuisuuteen tullessa näiden taustatekijöiden vaikutus pienenee ja kiinnostuksen kohteet saattavat muuttua (Lent, 2005, s. 107-108). Moni tutkija vahvistaa tämän näkemyksen. Nauta kumppaneineen (2002, s. 4) viittaa artikkelissaan muutamiin tutkimuksiin (mm. Hansen, 1984, Swanson, 1999, Benz, 1999) joissa

on havaittu, että ammatillinen kiinnostus on kohtuullisen pysyvää aikuisuudessa, mutta kokemuksen myötä kiinnostuksen kohteet saattavat muuttua (Nauta ym., 2002, s.4).

Nauta ja kollegat (2002) ovat tutkineet ammatillisen kiinnostuksen ja minäpystyvyyden yhteyttä. Pitkittäistutkimukseen osallistui yli 100 yliopisto-opiskelijaa. Ensimmäisessä mittauksessa vastaukset saatiin 151 opiskelijalta ja viimeisessä, kolmannessa, mittauksessa vastaukset saatiin 104 opiskelijalta. Tutkimuksessa otettiin huomioon vastaajan sukupuoli, ikä ja etninen tausta. Kiinnostuksen kohteet luokiteltiin Hollandin määrittelemien kuuden kiinnostustyyppin (RIASEC) mukaan. Tutkimuksen mukaan vahva minäpystyvyys johtaa kiinnostukseen vahvemmin kuin kiinnostus vahvaan minäpystyvyyteen. Kiinnostustyypeistä ainoastaan sosiaalinen (*Social, S*) ja käytännöllinen (*Conventional, C*) näyttivät tutkimuksen mukaan toimivan niin, että kiinnostus johtaa vahvaan minäpystyvyyteen (Nauta ym., 2002, s. 16).

4.2 Minäpystyvyys mukana ammatinvalinnassa

Lentin (2005) mukaan sosiaalis-kognitiivinen urateoria esittää ammatilliset valinnat kolmiosaisena prosessina, jonka ensimmäinen vaihe on kiinnostuksen suuntautuminen tietylle ammatilliselle sektorille ja ammatillisen tavoitteen asettaminen. Toisessa vaiheessa yksilö hakeutuu esimerkiksi opiskelemaan kyseistä alaa eli ryhtyy toimiin tavoitteen saavuttamiseksi. Kolmannessa vaiheessa yksilö reflektoi kokemuksiaan ja toiminnasta saatua palautetta ja muodostaa niiden avulla mahdollisesti uusia valintoja ja mielenkiinnon kohteita. Tätä prosessia Lent kuvaa jatkuvaksi silmukaksi, jossa yhdistyvät valinta, toiminta, toiminnasta saatu palaute ja palautteen perusteella tehdyt valinnat. Lent huomauttaa, että yksilö kuitenkin ei pelkää valitse ympäristöään, vaan vastavuoroisesti myös ympäristö valitsee yksilön ja aina yksilö ei saa ympäristöstään tarvitsemaansa kannustusta ja tukea omiin valintoihinsa, jolloin kiinnostus laskee ja valintapäätöksessä pysyminen voi olla vaikeaa. Vahvalla minäpystyvyysuskomuksella ympäristön asettamien rajoitusten vaikutusta valintoihin on mahdollista heikentää (Lent., 2005 s. 108-109).

Rogers ja Creed (2011) toteuttivat kuusi kuukautta kestävästä pitkittäistutkimuksesta 631:lla 15-18 -vuotiaalla opiskelijalla. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaalis-kognitiivisen urateorian viitekehityksessä, millaisia erilaisia ammatillisia vaihtoehtoja nuoret näkivät ja miten he suunnittelivat urapolkunsaa. Tutkimuksessa keskityttiin minäpystyvyyteen ja tavoitteen asettamiseen. Tuloksena oli, että ne opiskelijat, joiden ammatillinen minäpystyvyys ja

päätöksenteko (*career decision self-efficacy*) mitattiin korkeaksi, asettivat itselleen selkeämpiä tavoitteita ja olivat luottavaisempia tulevaisuuden suhteen. Samalla he myös näkivät enemmän vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, miten tavoite on mahdollista saavuttaa ja toisaalta myös joustaa siinä. Tutkijat havaitsivat myös, että persoonallisuuden piirteillä on vähäinen tai ei yhtään merkittävä yhteys kykyyn asettaa ammatillisia tavoitteita ja nähdä mahdollisuuksia. Opiskelijat, joilla oli jo jonkin verran kokemusta työelämästä, näkivät enemmän opiskelu- ja työllistymismahdollisuuksia (Rogers & Creed, 2011 s. 167). Tämän perusteella voidaan päätellä, että mitä enemmän nuorella on mahdollisuuksia kokeilla ja tutustua erilaisiin ammatteihin, sitä helpompaa oman tavoitteen asettaminen on.

4.3 Ammatillisen valinnan onnistuminen

Tässä yhteydessä toiminnan tuloksella tarkoitetaan sitä, miten hyvin (tai heikosti) henkilö suoriutuu valitsemastaan koulutuksesta ja menestyy työelämässä, sekä kohtaa eteensä tulevia haasteita ja vastoinkäymisiä. Lentin (2005) mukaan sosiaalis-kognitiivisen urateorian perusteella ammatillinen ja koulutuksellinen suorituskky ja tulos muodostuvat henkilökohtaisten ominaisuuksien ja kykyjen, minäpystyvyysuskomusten, ulkoisten odotusten ja tavoitteiden vuorovaikutuksesta. Palaute on osa vuorovaikutusta. Tavoitteiden ja mahdollisimman hyvän tuloksen saavuttamiseksi yksilön tulisi tunnistaa omat kykynsä ja tiedostaa, miten hän voi niitä hyödyntää ja kehittää. Vahva usko omiin kykyihin ja pystyvyyteen ovat suuressa roolissa tehtävän mielekkyydessä ja onnistumisessa (Lent, 2005, s. 111).

Sosiaalis-kognitiiviseen urateoriaan liittyvien tutkimusten perusteella voidaan Lentin (2005) mukaan havaita, että minäpystyvyysuskomukset vaikuttavat ammatillisiin kiinnostuksenkohteisiin, valintoihin, valintojen pysyvyyteen, päätöksentekokykyyn ja toimintaan. Minäpystyvyys vaikuttaa myös toiminnan tehokkuuteen. Sukupuolella ja minäpystyvyydellä on havaittu olevan yhteys ja sillä voidaan selittää erilaisia kiinnostuksenkohteita ja uravalintoja. Kiinnostuksen kohteilla, minäpystyvyysuskomuksilla, tavoitteilla, odotuksilla ja toiminnan lopputuloksella on yhteys. Henkilön kyvyt tai toiminnan tulos vahvistavat kiinnostusta sekä minäpystyvyyttä kyseisellä alueella. Aikaisempi menestyminen ennustaa menestymistä myös tulevaisuudessa osittain todellisen osaamisen ja osittain minäpystyvyyden avulla. Tässä näkökulmassa vahva minäpystyvyys auttaa selviytymään takaiskuista ja jatkamaan eteenpäin. Vahva minäpystyvyys on Lentin mukaan seurausta aiemmasta menestyksestä, mutta siihen vaikuttaa myös oppiminen, ulkopuolelta

tuleva rohkaisu sekä tunteet ja fyysinen tila. Nämä voivat vaikuttaa menestykseen myös heikentävästi, jos ne tai joku niistä ovat tai ne koetaan heikoksi (Lent, 2005 s. 113-114).

4.4. Ammatillinen itseohjautuvuus

Itsesäätelyyn ja itseohjautuvuuteen liittyviä keskeisiä käsitteitä ovat kognitio ja metakognitio. Erilaiset havaintotoiminnot, muisti ja tiedonkäsittelyprosessit luokitellaan kognitiivisiksi prosesseiksi. Metakognitio on näiden prosessien, eli oman ajattelun, tarkastelua. Nurmen ja kumppaneiden (2005) mukaan metakognitio voidaan jakaa metakognitiiviseen tietoon, taitoihin ja prosesseihin. Metakognitio on tietoa siitä, mitä tietää, miten oppii, miten saa tehtävän suoritettua ja ongelman ratkaistua. Se on erilaisten strategioiden suunnittelua ja toteuttamista sekä niiden toimivuuden jatkuvaa arviointia. Metakognition avulla ohjaamme omaa toimintaamme (Nurmi ym., 2018, s. 102).

Sosiaalis-kognitiivisen urateorian mukaan voidaan selittää, miten ammatilliset valinnat syntyvät. Se ei kuitenkaan ole Lentin ja Brownin (2013) mukaan juurikaan huomionut sitä, miten erilaiset siirtymävaiheet tapahtuvat. Näillä siirtymävaiheilla tarkoitetaan esimerkiksi siirtymistä opinnoista työelämään tai uuden työpaikan etsimistä. Aikaisemmin mainitut, Lentin, Brownin ja Hackettin (1994) määrittelemät neljä sosiaalis-kognitiivisen urateorian osa-aluetta ovat Lentin ja Brownin (2013) mukaan osoittautuneet tutkimusten ja käytännön myötä käyttökelpoisiksi. Myöhemmin, vuonna 2013, he kirjoittavat työelämän muuttuneen teorian kehitysajoista teknologian kehityksen, globalisaation ja työn luonteen sekä työsuhteiden monimuotoistumisen myötä. Sen vuoksi tutkijat kokivat tarpeelliseksi tarkastella ammatillista kasvua ja kehitystä myös itsesäätelyn näkökulmasta (*Model of career self-management, CSM*) ja ottaa se mukaan sosiaalis-kognitiiviseen urateoriaan keskittymällä vielä enemmän ammatillisen kasvun prosessiin kuin sen päämäärään (Lent & Brown, 2013, s. 3, 5, 10).

Ammatilliseen itseohjautuvuuteen (*CSM*) liittyvä keskeinen käsite on Lentin ja Brownin (2013) mukaan mukautuva ammatillisuus (*adaptive career behavior*). Se sisältää toiminnan elementin, jolloin yksilö reagoi tilanteisiin joko ennakoivasti tai tilanteen mukaan. Sen osia ovat valmistautuminen, suunnittelu, toiminta, toiminnan mukauttaminen ja strategian vaihtaminen tarvittaessa. Mukautuva ammatillisuus tarkoittaa niitä menetelmiä ja kykyjä, joita henkilö käyttää oppiakseen ja kehittyäkseen ammatillisesti, sekä selvittääkseen mahdollisista vastoinkäymisistä ja epäedullisista tilanteista. Mukautuva ammatillisuus sisältää kyvyn toteuttaa valittu uraprosessi (*career process skills*), kykyä järjestelmällisyyteen (*agentic*

competencies), välineiden käyttöä (*instrumental behaviors*), selviytymisstrategiat (*coping skills*) ja käyttäytymisen säätelyn (*self-regulatory behavior*). Nämä osa-alueet kehittyvät ja niitä harjoitellaan läpi elämän. Minäpystyvyys, ulkoiset odotukset, tavoitteet ja ympäristön mahdollisuudet sekä rajoitukset vaikuttavat ammatillisen mukautuvuuden kehitysprosessiin (Lent & Brown, 2013, s. 6-7,10). Seuraavassa kappaleessa kerron, miten tutkijat ovat testanneet teoriaa.

Lent, Morris, Penn ja Ireland (2019) testasivat sosiaalis-kognitiivisen urateorian itseohjautuvuuden mallia 420 amerikkalaisella yliopisto-opiskelijalla. Tutkimuksessa haluttiin selvittää palautteen ja sosiaalisen tuen vaikutusta ammatilliseen minäpystyvyyteen ja toiminnan tulokseen sekä näiden mahdollista kaksisuuntaisuutta eli sitä, vaikuttaako minäpystyvyys toiminnan tulokseen sekä ongelmanratkaisukykyyn ja toiminnan tulos minäpystyvyyteen ja miten se mahdollisesti muuttuu. Kyselylomake lähetettiin kaikkiaan 4000 opiskelijalle, joista 420 osallistui. Lomakkeessa oli kysymyspatteristot, joilla haluttiin selvittää opiskelijoiden minäpystyvyys, tulosodotukset, sosiaalinen tuki, tavoitteet ja toiminta niiden eteen. Kysymyksillä selvitettiin myös tunnollisuus, sen hetkinen uratavoite, ahdistuneisuus päätöksentekoa kohtaan ja demografisia tekijöitä. Kysely tehtiin kolme kertaa noin kolmen kuukauden välein. Tuloksista voitiin havaita, että sosiaalisella tuella oli vaikutus toiminnan tulokseen, mutta ei minäpystyvyyteen. Minäpystyvyys ja tavoitteen asettaminen ennustivat toiminnan suunnittelua, mutta varsinaista toimintaa voitiin ennustaa suunnittelun ja minäpystyvyyden avulla, eikä niinkään tulosodotusten mukaan. Vastoin tutkijoiden odotuksia tunnollisuuden ja varsinaisen toiminnan välillä ei ollut yhteyttä. Tutkijat pitivät merkittävimpänä havaintona sitä, että sosiaalinen tuki ja minäpystyvyys yhdessä vaikuttivat eniten päätöksentekokykyyn ja minäpystyvyys, tai sen heikkous, oli merkittävin ennustaja päätöksentekokykyyn ja päättämättömyyteen liittyvän ahdistuksen kanssa. Minäpystyvyys auttaa pyrkimään sinnikkäästi kohti tavoitetta ja saavuttamaan sen. Onnistumisen edellytyksenä oli vahva päätös. (Lent, Morris, Penn, & Ireland, 2019, s. 8, 12).

Sosiaalis-kognitiivisen urateorian viitekehyksessä yhteenvedona voin todeta, että vahva ammatillinen minäpystyvyys rakentuu taitojen lisäksi siitä, kuinka totuudenmukaisesti yksilö taitonsa hahmottaa. Pelkällä minäpystyvyydellä ei siis vielä saavuteta menestystä, vaan edellä kirjoitetun perusteella se vaatii selkeää tavoitetta ja sinnikkyyttä. Minäpystyvyys edesauttaa selkeän tavoitteen määrittelyä ja usko omaan kykyihin auttaa ponnistelemaan kohti tavoitetta. Sosiaalinen tuki auttaa saavuttamaan tavoitteen, mutta esimerkiksi Lentin ja kumppaneiden (2019) tutkimuksen mukaan se ei vaikuta minäpystyvyyteen (Lent ym., 2019). Toisaalta

onnistuminen vahvistaa minäpystyvyyttä, joten sitä kautta myös sosiaalisella tuella voisi katsoa olevan välillinen vaikutus minäpystyvyyteen.

5. Uraohjauksella vahvempi ammatillinen minäpystyvyys

Uraohjausta ja henkilökohtaista ammatinvalintaohjausta pidetään yleisesti tärkeänä varsinkin nuorilla. Kuten jo aikaisemmin tässä kirjallisuuskatsauksessa olen tutkimuksiin viitaten todennut, päättämättömyys ja oman kiinnostuksen puuttuminen voivat pahimmassa tapauksessa johtaa kouluttamattomuuteen, koulupudokkuuteen tai opintojen keskeyttämiseen. Koulupudokkaat ovat suuressa riskissä syrjäytyä yhteiskunnan keskeisistä toiminnoista ja tämän seuraukset ovat paitsi kalliita yhteiskunnalle, myös henkilökohtainen tragedia. Mitä kauemmin nuori on pois yhteiskunnan toiminnoista, sitä vaikeampaa niihin uudelleenkiinnittyminen on. Suomessa uraohjausta tarjoavat pääsääntöisesti koulujen ja koulutusinstituutioiden opinto-ohjaajat sekä Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) ammatinvalintaohjaajat. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisussa (Mayer ym., 2020) uravalmennus, työnhakuvalmennus ja työhönvalmennus erotellaan toisistaan seuraavasti; työhönvalmennuksessa ohjattava saa yksilöllistä tukea työllistymiseen ja sopivan työpaikan etsimiseen. Työhönvalmennus on pitkäkestoista ohjausta ja sitä tarjoavat useat eri julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat. Uravalmennus tarjoaa ohjattavalle tietoa ja neuvontaa erilaisista ura- ja kouluttautumismahdollisuuksista sekä ohjausta työelämävalmiuksien kehittämiseen. Uravalmennuksen yksi osa on työnhakuvalmennus (Mayer, Haanpää, Talvitie, & Valtakari, 2020, s. 25-26).

Vehviläisen (2014) mukaan ohjaus on ohjaajan ja ohjattavan välistä yhteistoimintaa, minkä tavoitteena on vahvistaa elämän muiden osa-alueiden lisäksi myös ohjattavan oppimiseen ja ammatillisuuteen liittyviä prosesseja ja päätöksentekokykyä. Vehviläisen mukaan opintoihin ja työhön liittyvissä ohjaustilanteissa keskitytään yleensä erilaisiin siirtymä- ja nivelvaiheisiin sekä ongelmanratkaisuun. Joskus ammatilliselle ohjaukselle voi Vehviläisen mukaan olla vaikeaa asettaa selkeää päämäärää, jolloin tavoitteena on auttaa ohjattavaa jäsentämään omaa tilannettaan ja selkeyttää ajatuksia, jolloin päätöksenteko ja henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen helpottuu (Vehviläinen, 2014, s. 9).

Allen ja Bradley (2015) toteuttivat Yhdysvalloissa tutkimuksen, jossa selvitettiin ammatillisen minäpystyvyyden vahvistamista uraohjauksen yhteydessä. Uraohjauksessa huomio keskittyi yksilön ammatillisiin uskomuksiin, odotuksiin ja kokemuksiin. Tutkimuksen teoreettisena taustana oli Superin (1980, 1990) urakehitysteoria yhdistettynä biologiset, fysiologiset ja sosiaaliset tekijät ja urakehitys etenee prosessinomaisesti vaiheesta toiseen (Allen & Bradley, 2015, s. 4). Rojewskin (2005, s. 136) mukaan Superin urakehityksen vaiheet ovat kasvu, etsintä,

löytäminen, ylläpito ja irtaantuminen. Rojewkin (2005, s. 136) mukaan Super pitää tärkeimpänä vaiheena etsintävaihetta, jolloin yksilö hakee vaihtoehtoja uran ja koulutuksen suhteen. Tämä vaihe alkaa noin 14-vuotiaana ja minäkuvalla on suuri vaikutus ammatillisiin ja koulutuksellisiin valintoihin ja urakehitykseen. Prosessin aikana nuori haaveilee ja kuvittelee itsensä monenlaisiin ammatteihin ennen lopullista päätöstä. Ammatillinen minäkäsitys saattaa muuttua nuoruuden aikana useaan kertaan, mutta aikuisuuteen tullessa se on jo varsin pysyvä (Rojewski, 2005, s. 136). Seuraavassa kappaleessa kerron Allenin ja Bradley'n tutkimuksesta uraohjauksen vaikuttavuudesta.

Allenin ja Bradley'n (2015) tutkimukseen osallistui 22 12-17 -vuotiaasta nuorta, jotka osallistuivat kaksitoista viikkoa kestäväan interventiojaksoon. Puolet ryhmästä osallistui uraohjaukseen keskittyvään interventioon ja verrokkiryhmä kognitiivisen käyttäytymisterapiaan keskittyvään interventioon. Verrokkiryhmän interventioissa keskityttiin tunteidenhallintaan, tavoitteiden asettamiseen ja stressinhallintaan. Varsinaisessa koeryhmässä päähuomio oli uraohjauksessa, elämönhallinnassa ja henkilökohtaisessa ammatillisessa kasvussa. Sen tavoitteena oli nostaa koehenkilöiden urakehitysodotuksia ja vahvistaa ammatillista minäpystyvyyttä, jolloin ammatillinen päätöksentekokyky ja odotukset tehtävästä suoriutumiseen ovat vahvempia. Tutkimuksen tuloksena oli, että molemmissa ryhmissä minäpystyvyys ja odotukset urakehityksestä nousivat, mutta uraohjaukseen painottuvassa ryhmässä ammatillinen päätöksentekokyky nousi huomattavasti enemmän. Tutkijoiden mukaan tulokset olivat saman suuntaisia aikaisemmin toteutettuun (Legum ja Hoare, 2004) vastaavaan tutkimukseen, jossa interventio oli toteutettu yhdeksän viikkoa kestäväanä. Tässä Allenin ja Bradley'n tutkimuksessa tulokset olivat urakehitysodotusten kannalta vielä selkeämpiä. Myös ammatillinen minäpystyvyys oli interventiojakson päätyttyä noussut luottavaisesta paljon luottavaiseksi. Johtopäätöksenä tutkijat mainitsevat, että pelkästään tällaisella lyhyellä uraohjaukseen keskittyvällä interventiojaksolla voidaan parantaa merkittävästi yksilöiden ammatillista kasvua ja päätöksentekokykyä ja näin vähentää koulupudokkaiden määrää (Allen & Bradley, 2015, s. 7). Samankaltaisiin tuloksiin ovat päässeet myös Nauta kumppaneineen (2002). He havaitsivat tutkimuksessaan, että ammatillista minäpystyvyyttä vahvistamalla voidaan parantaa yksilön ammatillista päätöksentekokykyä (Nauta ym., 2002). Lent, Sheu, Singley ym. (2008) suosittelevat 209 opiskelijalla toteutettuun tutkimukseensa vedoten, että minäpystyvyyteen keskittyvällä interventiolla voidaan merkittävästi parantaa opiskelijoiden ammatillisen kiinnostuksen heräämistä ja päätöksentekokykyä ja näin ollen se on kannattavaa (Lent ym., 2008, s. 334).

Opintojen keskeyttäminen on yleisesti tiedostettu ongelma niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Koulussa ja opintojen yhteydessä tapahtuvan uraohjauksen, Suomessa puhutaan yleisesti opinto-ohjauksesta, yksi tavoite on edistää oppilaan tai opiskelijan opintojen etenemistä. Kognitiivisen psykoterapian uraohjaukseen sovelletuilla menetelmillä ja erityisesti ammatillisen minäpystyvyyden vahvistamisella on Restubogin, Florentinon ja Garcian (2010) mukaan havaittu olevan huomattava apu opiskelijan kykyyn tehdä urasuunnitelmia ja ammatillisia päätöksiä sekä tunnistaa omia kykyjä ja kiinnostuksen kohteita. Mitä enemmän uraohjaukseen liittyviä interventioita on, sitä suurempi positiivinen vaikutus niillä on ja yhdessä perheeltä saadun tuen kanssa ne voivat merkittävästi vahvistaa ammatillista minäpystyvyyttä, ammatillista päätöksentekokykyä ja sitä kautta madaltaa riskiä opintojen keskeyttämiseen (Restubog ym., 2010, s. 187-188). Myös Lent kumppaneineen (2019) esittävät aikaisemmin esiteltyyn tutkimukseen viitaten, että selkeiden ja mieluisien tavoitteiden asettaminen ja ohjaajan kannustaminen (palaute) edistävät niiden saavuttamista ja opiskelijan valmistumista, mikä edelleen vahvistaa minäpystyvyyttä ja auttaa jatkossa eteenpäin (Lent ym., 2019, s. 17).

Suomessa vuonna 2018 uraohjaukseen osallistuneiden keskuudessa työttömyys oli laskenut ja työllisyys noussut (Mayer ym., 2020). Mayerin kumppaneineen (2020) julkaiseman raportin mukaan koehenkilöiden uraohjauksessa keskityttiin erityisesti ohjattavan itsearviointiin ja itsensä kehittämiseen, omien voimavarojen ja vahvuuksien kartoittamiseen, itsearviointiin sekä tiedonhakuun. Lähes puolet (48%) kyselyyn vastanneista kokivat hyötynensä ohjauksesta ja neljännes (24%) ei kokenut saaneensa siitä hyötyä. Loput vastanneista ei osannut sanoa, oliko ohjauksesta ollut hyötyä. Tutkijat tekivät huomion, että mitä enemmän ohjaukset oli ollut, sitä enemmän ohjattava koki saaneensa siitä hyötyä. Myös ohjaukseen hakeutumisen syyllä oli vaikutus tyytyväisyyteen (Mayer ym., 2020, s. 44-47). Tästä Suomessa toteutetusta tutkimuksesta voi siis päätellä saman kuin esimerkiksi Allanin ja Bradleyn (2015) tutkimuksesta; Mitä pidempi interventiojakso, sitä paremmat tulokset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa ei mainittu minäpystyvyyttä tai sen vahvistamista, mutta omien voimavarojen ja vahvuuksien arviointi ja tiedostaminen on yksi ammatillisen minäpystyvyyden elementti.

6. Pohdinta

Tämä kirjallisuuskatsaus nojaa hyvin vahvasti Albert Banduran teorioihin ja tuotoksiin. Kritiikkiä Albert Banduran teoriaa kohtaan en havainnut. Ammatillisen minäpystyvyyden yhteydessä mainittiin lähes poikkeuksetta Lent, Brown ja Hackett joko yhdessä tai erikseen. He ovatkin tehneet urauurtavaa tutkimusta ammatillisen minäpystyvyyden ja elämänmittaisen urakehityksen alueella ja näiden tutkimusten perusteella testanneet sosiaalis-kognitiivisen urateorinsa toimivuuden. Teorian periaatteena on tarkastella urakehitystä prosessina ja tavoitteena huomata ne kriittiset pisteet, jossa urakehitys syystä tai toisesta häiriintyy. Ammatillisen minäpystyvyyden avulla voidaan ennustaa, miten yksilö kohtaa valintatilanteet ja selviytyy erilaisista ammatillisista siirtymäkohdista, kuten tehdessään ammatillisia valintoja tai joutuessaan työttömäksi (Lent, Brown, Hackett, 1994, 2000). Etsinnöistä huolimatta en löytänyt Suomessa toteutettuja tutkimuksia, joissa olisi suoraan mainittu ammatillisen minäpystyvyyden käsite, mutta joissain julkaisuissa (esim. Vehviläinen, 2004, Mayer ym. 2020) käytettiin kuitenkin siihen liittyviä käsitteitä, kuten itseohjautuvuus, itsesäätely, voimavarat ja vahvuudet. Kansainvälisiä tutkimuksia löytyi paljon ja mielestäni ne ovat hyvin sovellettavissa myös Suomessa.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni (*Miten minäpystyvyyssuskomukset vaikuttavat uravalintoihin ja -kehitykseen?*) on suhteellisen helppo vastata yksiselitteisesti; tutkimusten mukaan vahva minäpystyvyys tekee elämästä joustavampaa ja kevyempää. Silloin ammatillisuus ei ole yhteen paikkaan ja tilanteeseen sidottu, vaan se joustaa tarvittaessa ja auttaa näkemään uusia ja ehkä erilaisiakin ennalta suunnittelemtomia mahdollisuuksia. Käsittelemieni tutkimusten ja kirjallisuuden mukaan vahvan minäpystyvyyden omaavilla henkilöillä valintojen ja päätösten tekeminen on helpompaa. He näkevät ympärillään enemmän vaihtoehtoja ja ongelmatilanteessa pyrkivät ratkaisemaan ne sen sijaan, että välttelevät tilannetta ja kokevat siitä huomattavaa ahdistusta.

Toisessa tutkimuskysymyksessäni kysyin, miten ammatilliset minäpystyvyyssuskomukset muodostuvat. Ammatilliset minäpystyvyyssuskomukset kehittyvät osin yhdessä samalla tavalla muiden minäpystyvyyssuskomusten kanssa varsinkin lapsuudessa ja nuoruudessa. Kuten aikaisemmin tässä kirjallisuuskatsauksessa kerroin, ammatillisen minäpystyvyyden tutkimuksessa on alun perin pyritty ymmärtämään syitä naisten ammatinvalinnoille (Lent, 2005). Tässä kasvatuksella ja asenteilla on suuri vaikutus. Usein vanhemmat tahattomastikin

olettavat lastensa suuntautuvan jollekin tietylle alalle, joka usein määrittyy sukupuolen kautta ja toimivat kasvatuksessa sen mukaisesti. Erityisen yllättävänä ja huolestuttavanakin koin Suomessa tehdyn tutkimuksen, jossa suomalaisista vain 13,9 % työskentelee alalla, jossa on yhtä paljon naisia ja miehiä (Lönn & Patama, 2015). En valitettavasti löytänyt uudempia lukuja, mutta tuskin asenteet ja työmarkkinoiden segregaatio ovat merkittävästi muuttuneet viidessä vuodessa. Ammatilliset minäpystyvyyssuskomukset muodostuvat ympäristön, kasvatuksen ja yksilön vuorovaikutuksessa sekä omien kykyjen tiedostamisen ja toiminnasta saadun palautteen myötä. Albert Banduran (1997) määrittelemät yhtäaikaaisesti toimivat motivaatio-, tunnevalinta- ja kognitiiviset prosessit ovat suuressa roolissa minäpystyyden kehittämisessä. Lentin, Brownin ja Hackettin (1994, 2000) selittävät ammatillisen minäpystyyden kehittymistä sosiaalis-kognitiivisen urateorian avulla ja siinä on samoja elementtejä kuin Banduran minäpystyvyysteoriassa.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessäni kysyin, onko urakehitykseen ja työllistymiseen vaikuttaa minäpystyvyyssuskomuksia muokkaamalla. Uraohjaus -kappaleessa esittelemieni tutkimusten mukaan minäpystyvyyttä vahvistamalla ja siihen liittyvien itsesäätelyn ja oman ajattelun kehittämisen tukemiseen keskittyvällä interventiolla voidaan edesauttaa yksilön urakehitystä. Mitä pidempi interventiojakso, sitä paremmat tulokset. Minäpystyvyyden vahvistamiseen keskittyvällä interventiojaksolla ohjattavan tavoitteet selkiytyivät ja sen myötä niiden saavuttaminen koettiin merkitykselliseksi ja tavoittelun arvoiseksi. Suomessa toteutetussa tutkimuksessa (Mayer ym., 2020) ei mainittu ammatillisen minäpystyvyyden käsitettä, mutta interventioissa keskityttiin sen elementteihin.

Miten sitten minäpystyvyyttä voidaan tukea kasvatuksen keinoin? Useiden tässä kirjallisuuskatsauksessa esittelyiden teorioiden ja tutkimusten mukaan minäpystyvyyssuskomukset muodostuvat muun muassa toiminnan ja siitä saadun palautteen myötä eli vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Palautteen laadulla voi olla suuri merkitys saajallensa ja se voi joko edistää tai heikentää minäpystyvyyssuskomuksia. Kasvatuksessa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tulisi mielestäni aina muistaa ottaa huomioon palautteen merkitys. Entä jos palautetta ei tule ollenkaan? Onko se sama kuin negatiivinen palaute? Tässä tutkielmassa käytetyn kirjallisuuden ja tutkimusten perusteella en osaa ottaa kantaa palautteettomuuteen, mutta se voisi olla yksi jatkotutkimuksen aihe.

Minäpystyvyys on minulle henkilökohtaisesti kiinnostava aihe, sillä uskon sen tarjoavan pelkkiä mahdollisuuksia. Haluan vielä muistuttaa, että minäpystyvyys on uskomus eikä se näin ollen välttämättä kerro ihmisen todellista ammatillista potentiaalia. Kuinka paljon potentiaalia jää käyttämättä yhteisön jäsenten heikon ammatillisen minäpystyvyyden takia? Toivoin löytäväni esimerkiksi sosiologian alalta tutkimuksia, joissa olisi tarkasteltu minäpystyvyyden yhteyttä yksilön elämäntapaan ja esimerkiksi nuorten miesten syrjäytymiseen tai sen ehkäisyyn. Tämän tyyppisiä tutkimuksia en löytänyt ja toivon voivani tulevaisuudessa tutustua aiheeseen tarkemmin. Syrjäytyminen on paitsi taloudellinen ja turvallisuuteen liittyvä yhteiskunnallinen riski, myös syrjäytymisvaarassa olevan tai jo syrjäytyneen suuri henkilökohtainen tragedia ja tapahtumien ketju, josta on vaikea päästä pois omin avuin. Voisiko ammatillisen minäpystyvyyden tukemisella ja vahvistamisella ehkäistä ja auttaa syrjäytymisvaarassa olevia?

Lähteet

- Allen, K. R., & Bradley, L. (2015). Career Counseling With Juvenile Offenders: Effects on Self-Efficacy and Career Maturity. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 36(1), 28-42. Haettu 11.12.2019 10.1002/j.2161-1874.2015.00033.x
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. Teoksessa Bandura A. (toim.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (s. 1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1997b) Sosiaalis-kognitiivinen teoria. Teoksessa Vasta R. (toim.). *Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä*. (suom. Toppi A.). (s. 13 - 82). Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.
- Lent, R. W. (2005): A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. Teoksessa Brown, S. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (toim.) *Career development and counseling : putting theory and research to work*. (s.101-130). Hoboken, N.J.: John Wiley. Haettu 30.3.2020 http://pc124152.oulu.fi:8080/login?url=&ebv=EB&ppid=pp_vi
- Eteläpelto A., Vähäsantanen K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto A., Onnismaa J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu - Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. (s. 26 – 49). Vantaa: Kansanvalitusseura.

- Hackett G., (1995). Self-efficacy in career choice and development. Teoksessa Bandura A. (toim). *Self-efficacy in Chancing Societies*. (s. 232 – 258). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 47(5), 1-13. Haettu 11.12.2019 10.2224/sbp.8157
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. Haettu 19.10.2019 10.1037/a0033446
- Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2019). Social cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194. Haettu 30.3.2020 10.1037/cou0000307
- Lent, R. W., & Others, A. (1994). *Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance* Journal of Vocational Behavior. Haettu 2.3.2020 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Sheu, H., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, C. S. (2008). *Longitudinal Relations of Self-Efficacy to Outcome Expectations, Interests, and Major Choice Goals in Engineering Students* Journal of Vocational Behavior. Haettu 2.3.2020 10.1016/j.jvb.2008.07.005

- Lönn, H., & Patama, P. (2015). *Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen, Ammatillisen segregaaation vähentäminen työ- ja elinkeinotoimiston keinoin*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Haettu 22.4.2020 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-013-8>
- Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J., & Valtakari, M. (2020). *AmmatINVALINTA- ja uraohjauksesta onnistumisiin : Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti*. Työ- elinkeinoministeriö. Haettu 22.4.2020 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-513-3>
- Nauta, M. M., Kahn, J. H., Angell, J. W., & Cantarelli, E. A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: Is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 290-301. Haettu 12.12.2019 10.1037/0022-0167.49.3.290
- Niles, S. G., & Sowa, C. J. (1992). Mapping the normological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 41(1), 13. Haettu 12.12.2019 10.1002/j.2161-0045.1992.tb00351.x
- Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L., & Ruoppila, I. (2018). *Ihmisen psykologinen kehitys* (7. painos ed.). Helsinki: WSOY.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, Patrick Raymund James M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior* 77(2), s. 186-95. Haettu 19.12.2019 10.1016/j.jvb.2010.06.005

Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence* 34(1), s. 163-172. Haettu 19.12.2019 1010.1016/j.adolescence.2009.12.010

Rojewski, J. W., (2005). Occupational Aspirations: Constructs, Meanings, and Application Teoksessa Lent, R. W. & Brown, S. D. (toim.), *Career development and counseling : putting theory and research to work*. (s. 131 – 154) Hoboken, N.J.: John Wiley. Haettu 30.3.2020 http://pc124152.oulu.fi:8080/login?url=&ebv=EB&ppid=pp_vi

Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.