

Tiia Keppola

EKSTROVERSION YHTEYS ITSEARVIOITUUN TYÖELÄMÄVALMIUTEEN KORKEAKOULUOPIISKELIJOILLA

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Toukokuu 2024

TIIVISTELMÄ

Tiia Keppola: Ekstroversion yhteys itsearvioituun työelämävalmiuteen korkeakouluopiskelijoilla
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimus
Toukokuu 2024

Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on selvittää, ennustaako ekstroversio itsearvioitua työelämävalmiutta korkeakouluopiskelijoilla. Ekstroversio on hyvin arvostettu ja toivottu piirre työelämässä, ja sillä on havaittu olevan monia etuja. Ekstroversion arvostuksen takia on tärkeä pohtia, miten introvertit ja ekstrovertit kokevat työelämän ja oman valmiutensa siihen. Tässä tutkielmassa otan huomioon korkeakouluopiskelijoiden näkökulman ja tarkastelen, millainen rooli ekstroversiolla on jo ennen työelämään siirtymistä. Selvitän opiskelijoiden näkemyksiä omista työelämävalmiuksistaan ja tarkastelen, vaikuttaako ekstroversio näihin näkemyksiin. Tutkimuskysymykseni on: Onko ekstroversiolla yhteyttä itsearvioituun työelämävalmiuteen korkeakouluopiskelijoilla?

Tutkielman teoreettinen tausta muodostuu ekstroversion ja työelämävalmiuden käsitteistä sekä niihin liittyvästä tutkimuskirjallisuudesta. Tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota ekstroversion merkitykseen työelämässä, ja sitä on tutkittu muun muassa työnhaun, työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kontekstissa. Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiutta on tutkittu pitkälti subjektiivisen kokemuksen kautta, ja monissa tutkimuksissa on otettu huomioon koettujen valmiuksien vaikutukset myöhempään työuraan. Aikaisemmat tutkimukset myös osoittavat, että ekstroversio on yhteydessä korkeakouluopiskelijoiden itsetuntoon ja akateemiseen minäpystyvyyteen.

Tutkielman aineistona on Tietoarkistosta hankittu kyselyaineisto Suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden identiteettihorisontit 2015 (FSD3266). Aineiston aiheisiin kuuluvat nuorten korkeakouluopiskelijoiden identiteetti, arvot, elämäkokemukset ja tulevaisuuden odotukset, ja sen perusjoukon muodostavat Suomessa asuvat 18–24-vuotiaat yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijat. Käytän aineiston analysoinnissa kvantitatiivisia menetelmiä. Tarkastelen korrelaatiokertoimen ja ristiintaulukoinnin avulla ekstroversion yhteyttä itsearvioituun työelämävalmiuteen, ja lisäksi tarkennan analyysia elaboroimalla ristiintaulukon suoritettujen opintojen määrällä.

Tutkimustulokset osoittavat, että ekstroversio on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä itsearvioituun työelämävalmiuteen. Ekstrovertit opiskelijat kokevat siis työelämävalmiutensa paremmaksi kuin introvertit opiskelijat. Lisäksi tuloksista käy ilmi, että suoritettujen opintojen määrä ei vaikuta tähän yhteyteen. Tulokset syventävät tietämystä ekstroversion merkityksestä työelämässä ja vahvistavat ajatusta siitä, että introverttien ja ekstroverttien tasavertaiseen asemaan työelämässä olisi jatkossa syytä kiinnittää huomiota.

Avainsanat: persoonallisuus, ekstroversio, työelämä, työelämävalmius, korkeakouluopiskelijat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Ekstroversio	4
2.1 Ekstroversion määritelmä	4
2.2 Ekstroversio työelämässä	5
2.3 Persoonallisuuden ja työn yhteensopivuus	7
3 Työelämävalmius	9
3.1 Työelämävalmiuden määritelmä	9
3.2 Itsearvioidu työelämävalmius korkeakouluopiskelijoilla	10
3.3 Ekstroversion yhteys työelämävalmiuteen	11
4 Tutkimusasetelma	13
4.1 Tutkimuskysymys	13
4.2 Aineisto ja eettisyys	13
4.3 Muuttujat	14
4.3.1 Ekstroversio	14
4.3.2 Työelämävalmius	16
4.3.3 Suoritettujen opintojen määrä	17
4.4 Analyysimenetelmät	18
4.4.1 Korrelaatio	18
4.4.2 Ristiintaulukointi ja elaboraatio	19
5 Tulokset	21
5.1 Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden korrelaatiotarkastelu	21
5.2 Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden ristiintaulukointi	22
5.3 Ristiintaulukon elaborointi suoritettujen opintojen määrällä	23
6 Johtopäätökset	25
6.1 Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet	26
6.2 Jatkotutkimusehdotukset	27
Lähteet	29

1 Johdanto

Ekstroversiolla on merkittävä asema yhteiskunnassa. ”Hyvä tyyppi” on sosiaalinen, aktiivinen, rohkea ja ulospäinsuuntautunut (Keltikangas-Järvinen 2016, 9). Näiden piirteiden arvostus on ikään kuin sisäänrakennettu yhteiskuntaan, ja niiden puutetta ei useinkaan haluta sanoa ääneen (em. 9). Ekstroversion arvostus näyttäisi syntyvän ja välittyvän eteenpäin jo koulussa (em. 142–143), ja korkea ekstroversio onkin yhteydessä sosiaalisen suosioon sekä lasten että aikuisten keskuudessa (Ilmarinen 2018, 63). Tämä havainnollistaa sitä, että ekstroversion liitetään helposti positiivisia ominaisuuksia ja introversioniin taas useammin negatiivisia. Ekstroversion arvostus on mennyt jopa niin pitkälle, että introversiota saatetaan pitää häiriönä, ja esimerkiksi Amerikan psykologiyhdistys (APA) ehdotti vielä 2010-luvulla introversion lisäämistä psykiatriseen sairausluokitukseen (Ancowitz & Helgoe 2010).

Ekstroversio on toivottava piirre erityisesti työelämässä. Ulospäinsuuntautuneisuudella on havaittu olevan myönteisiä vaikutuksia muun muassa työnhakuun, työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen (ks. esim. Wilmot, Wanberg, Kammeyer-Mueller & Ones 2019). Ekstrovertit näyttäisivät siis saavan töitä helpommin, ja heidän myös oletetaan suoriutuvan niistä introvertteja paremmin. Tärkeä näkökulma on kuitenkin se, että ekstroversiosta on yleisesti etua työelämässä, sillä ekstroversion arvostus on sisäänrakennettu työelämään (Keltikangas-Järvinen 2016, 30). Esimerkiksi rekrytoinnissa käytetään nykyään paljon persoonallisuustestejä, videohaastatteluja ja ryhmätöitä, ja näissä arviointimenetelmissä ekstrovertti onnistuu usein antamaan itsestään paremman kuvan kuin introvertti (Keltikangas-Järvinen 2019, 252–255). Usein päädytäänkin palkkaamaan ekstrovertti, vaikka introvertin hakijan osaaminen olisi ollut parempaa (Keltikangas-Järvinen 2016, 30). Introvertti voi menestyä siinä missä ekstroverttikin, mutta introversion tuomille vahvuuksille ei useinkaan anneta yhtä paljon tilaa.

Koska ekstroversiota suositaan yleisesti työelämässä, on kiinnostavaa pohtia, miten eri persoonallisuustyypit kokevat työelämän ja sen vaatimukset. Esimerkiksi ekstroverttien ja introverttien työntekijöiden välillä voi olla eroja siinä, millaisia näkemyksiä heillä on työstä. Työelämässä jo olevien lisäksi katse on hyvä kääntää opiskelijoihin, jotka ovat vasta siirtymässä työelämään. On kiinnostavaa tarkastella, millainen rooli ekstroversiolla on jo ennen työelämää ja vaikuttaako tämä piirre opiskelijoiden näkemyksiin tulevasta urastaan ja omista taidoistaan. Kun puhutaan opiskelijoiden koetusta pätevyydestä työelämän kontekstissa, esiin nousee työelämävalmiuden käsite. Työelämävalmiuksilla viitataan yleisesti niihin tietoihin,

taitoihin ja asenteisiin, joita tarvitaan kaikissa työympäristöissä (ks. esim. Huusko & Pyykkö 2021, 239). Koetun työelämävalmiuden tutkiminen on merkityksellistä, sillä se kertoo yksilöllisen itsevarmuuden lisäksi laajemmin työelämän vaatimuksista ja koulutuksen kyvystä vastata näihin vaatimuksiin.

On tärkeä tutkia, miten juuri ekstroversio vaikuttaa opiskelijoiden koettuun työelämävalmiuteen. Persoonallisuuden piirteet ovat suhteellisen pysyviä ominaisuuksia, ja ne viittaavat tavanomaiseen tapaamme toimia eri tilanteissa (Metsäpelto & Rantanen 2015, 71). Tämän takia ekstroversio onkin tutkimuskohteena merkityksellinen. Ekstroversion ja työelämävalmiuden yhteyden tutkiminen voi muun muassa valottaa lisää ulospäinsuuntautuneisuuden arvostusta, ja se voi näyttää, millainen rooli tällä pysyvälouenteisella piirteellä on jo ennen työelämään siirtymistä. Lisäksi ekstroversion ja työelämävalmiuden yhteyden tarkastelu on tärkeää, sillä tutkimusten mukaan itsearvioidulla pätevyydellä ja kyvykkyydellä valmistumishetkellä on vaikutusta myöhempään työuraan ja työssä menestymiseen (ks. esim. Tuononen, Parpala & Lindblom-Yläne 2019b, 593; Braun, Sheikh & Hannover 2011, 422–424).

Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on selvittää, ennustaako ekstroversio itsearvioitua työelämävalmiutta korkeakouluopiskelijoilla. Käytän yhteyden tarkasteluun kvantitatiivisia menetelmiä, joilla tilastollisen yhteyden osoittaminen on mahdollista. Tarkasteluni korostaa erityisesti opiskelijoiden kokemusta omasta pätevyydestään ja itseluottamusta omiin taitoihinsa eikä keskity siihen, miten introversio ja ekstroversio todellisuudessa vaikuttavat työelämässä suoriutumiseen. Ekstroversion vaikutuksia työelämässä on tutkittu jo melko paljon, joten huomion kiinnittäminen opiskelijoihin ja heidän koettuun työelämävalmiuteensa tuo tutkimukseen uuden näkökulman. Lisäksi aiemmassa tutkimuksessa ei ole suoraan tarkasteltu ekstroversion yhteyttä juuri opiskelijoiden koettuun työelämävalmiuteen, joten keskittyminen tähän näkökulmaan on mielekästä.

Tutkielman alussa esittelen ekstroversion käsitteen ja ekstroversion tutkittuja vaikutuksia työelämässä. Nostan esiin myös teoriaa persoonallisuuden ja työn yhteensopivuudesta. Sen jälkeen siirryn tarkastelemaan työelämävalmiuden käsitettä ja selitän, miten itsearvioitua työelämävalmiutta on tutkittu korkeakouluopiskelijoilla ja miten ekstroversio on yhteydessä työelämävalmiuteen. Tämän jälkeen siirryn tutkimusasetelman kuvaamiseen ja esittelen käyttämäni aineiston, muuttujat ja analyysimenetelmät. Tulosluvussa esittelen korrelaation ja ristiintaulukoinnin avulla, onko ekstroversio yhteydessä itsearvioituun työelämävalmiuteen

korkeakouluopiskelijoilla. Lisäksi tuon esiin, miten tarkennan analyysia ristiintaulukon elaboroinnilla. Lopuksi esitän tulosten pohjalta johtopäätelmiä ja pohdin, miten tulokset suhteutuvat aiempaan tutkimukseen. Pohdin myös tutkimuksen rajoitteita ja jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 Ekstroversio

Tässä luvussa tarkastelen ekstroversion määritelmää ja siihen liittyvää teoriaa. Sen jälkeen esittelen tutkimustuloksia ekstroversion merkityksestä työelämässä ja nostan esiin myös kriittisen näkökulman. Lopuksi tarkastelen persoonallisuuden ja työn yhteensopivuuden näkökulmaa ja esittelen siihen liittyviä käsitteitä ja tutkimustuloksia. Luvun tarkoituksena on muodostaa käsitys ekstroversion merkityksestä työelämässä.

2.1 Ekstroversion määritelmä

Introversion ja ekstroversion käsitteitä käytetään kuvailemaan ihmisten persoonallisuutta. Carl Jung määritteli käsitteet ensimmäisen kerran vuonna 1921 julkaistussa teoksessaan *Psychologische Typen* (suom. Psykologiset tyytit). Jungin mukaan ekstrovertit keskittyvät ulkoiseen maailmaan ja suuntaavat energiansa sosiaaliseen ympäristöön (Walker 2020, 159–160). Introverteilla energia taas suuntautuu sisäisiin tekijöihin, ja he keskittyvät mielenmaailmaan. Jungin alkuperäiset määritelmät ovat edelleen tärkeässä arvossa, vaikka ekstroversion ja introversion teoretisointi on kehittynyt paljon sen jälkeen. (Em. 160.)

Myös Hans J. Eysenck tutki persoonallisuutta ja toi ekstroversion esiin 1940-luvulla (Keltikangas Järvinen 2016, 24–26). Eysenckin teorian mukaan persoonallisuuden peruspiirteitä on kolme: ekstroversio, neuroottisuus ja psykoottisuus (Metsäpelto & Rantanen, 2015, 74). Ekstroversio viittaa tässä teoriassa ihmisten välisiin eroihin sosiaalisuudessa ja impulsiivisuudessa (em. 74).

Ekstroversio tulee esille myös viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoriassa (Big Five), joka on yksi tunnetuimmista malleista persoonallisuuspsykologian kentällä. Mallin kehittämisessä ovat keskeisesti olleet mukana John Digman, Lewis Goldenberg, Paul Costa ja Robert McCrae (Metsäpelto & Rantanen 2015, 76). Persoonallisuuden rakennetta kuvataan jakamalla se viiteen ulottuvuuteen. Nämä ulottuvuudet ovat ulospäinsuuntautuneisuus, avoimuus, tunnollisuus, sovinnollisuus ja neuroottisuus. Korkea ulospäinsuuntautuneisuus näkyy aktiivisuutena, optimistisuutena ja taipumuksena hakeutua kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa (em. 76–77). Ekstroversion alapiirteitä ovat lämminhenkisyys, seurallisuus, itsevarmuus, aktiivisuus, jännityshakuisuus ja iloisuus. Matala ekstroversio eli introversio ilmenee varautuneisuutena ja viihtymisenä enemmän muutaman läheisen seurassa kuin suurissa ihmisjoukoissa. (Em. 76–77.)

Näitä teorioita ja käsitteellistyksiä yhdistää se, että ulospäinsuuntautuneisuus nähdään jatkumona, jolla yksilö voi sijoittua mihin tahansa kohtaan. Ulospäinsuuntautuneisuus-akselin toisessa päässä on sisäänpäinkääntyneisyys eli introversio. Ihmiset eivät siis yksiselitteisesti ole introvertteja tai ekstroverttejä, vaan kaikissa on näitä molempia piirteitä. Viime aikoina on alettu puhumaan enemmän myös ambiverteista (Davidson 2017, 313). Ambiverti haastaa ekstroversion ja introversion dikotomista luonnetta sijoittumalla näiden kahden persoonallisuustyyppin välimaastoon (em. 313).

2.2 Ekstroversio työelämässä

Persoonallisuuden ja työelämän välisiä yhteyksiä on tutkittu melko laajasti ja usein tutkimuksissa on hyödynnetty viiden persoonallisuuspiirteen mallia. Piirteistä erityisesti ekstroversio on ollut tarkastelun kohteena, ja sitä on tutkittu muun muassa työnhaun, työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kontekstissa. Useimmissa tutkimuksissa ekstroversio näyttäyty toivottavana piirteenä.

Ekstroversion merkitys työelämässä on havaittavissa jo työnhakuvaiheessa. Ulospäinsuuntautuneisuus näyttäisi olevan yleisesti yhteydessä työnhaussa menestymiseen, ja tämä etu näkyy muun muassa hakijan motivaatiossa sekä työhaastatteluissa suoriutumisessa (Wilmot ym. 2019, 1452–1453). Ekstroversion hyöty näyttäisi korostuvan erityisesti hakumenettelyissä, joissa esiintyminen ja sosiaalisuus ovat keskiössä. Tästä on esimerkkinä tutkimustulos, jonka mukaan ekstrovertit kokevat videohaastattelut positiivisempina kuin introvertit (Hiemstra, Oostrom, Deros, Serlie & Born 2019, 144). Hakijoiden ulospäinsuuntautuneisuuden määrää pyritään arvioimaan rekrytointiprosessin aikana, ja esimerkiksi hakijat, joiden päätellään ansioluettelon perusteella olevan ekstroverttejä, saavat positiivisempia työllistettävyyssarviointeja kuin introvertit (Cole, Feild, Giles & Harris 2008, 14).

Ekstroversio on yhteydessä myös työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksiin. Tutkimuksissa ekstroversion on havaittu ennustavan muun muassa organisaatioon sitoutumista ja työn imua (ks. Bakker, Boyd, Dollard, Gillespie & Winefield 2010, 628–630; Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli 2006, 528–529; Fukuzaki & Iwata 2022, 11–12). Ulospäinsuuntautuneisuus vaikuttaa olevan toivottava piirre myös työssä jaksamisen kannalta, sillä ihmiset, joilla on matala ekstroversio ovat alttiimpia kokemaan työuupumusta kuin korkeamman ekstroversion ihmiset (Swider & Zimmerman 2010, 494–495). Lisäksi joissain

tutkimuksissa on havaittu yhteys ekstroversion ja työtyytyväisyyden välillä (Judge, Heller & Mount 2002, 533–534; Wilmot ym. 2019, 1454).

Työnhaun ja työhyvinvoinnin lisäksi ekstroversiolla näyttää olevan yhteys työssä suoriutumiseen. Tämä yhteys on löydetty monissa tutkimuksissa, ja usein ekstroversion vaikutus on positiivinen (ks. Wilmot ym. 2019, 1454–1455; Barrick, Mount & Judge 2001, 14; Barrick & Mount 1991, 11–16). Ekstroversio kuitenkin ennustaa menestystä ennemminkin tietyillä työn osa-alueilla tai tietyissä tehtävissä kuin menestystä yleisesti (Barrick ym. 2001, 22). Korkea ekstroversio näyttää johtavan hyvään suoriutumiseen koulutuksessa ja tiimityöskentelyssä (em. 14) sekä myynti- ja johtotehtävissä (Barrick & Mount 1991, 19). Ekstroverttien yhtenä etuna työelämässä näyttääkin olevan heidän taitonsa olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja heidän taitonsa johtaa muita (Wilmot ym. 2019, 1460).

Ekstroversion edut työelämässä eivät kuitenkaan ole täysin kiistattomia. On saatu myös tutkimustuloksia, joiden mukaan korkealla ekstroversiolla ei ole yhteyttä työtyytyväisyyteen tai emotionaaliseen uupumukseen (Farfán, Peña, Fernández-Saliner, Topa 2020, 8), ja toisaalta myös introversion on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen (Golpayegan 2017, 946). Ekstroversio ei myöskään aina ennusta parempaa suoriutumista myynti- ja johtotehtävissä. On viitteitä siitä, että myyntitöissä menestyvät parhaiten ambivertit eli introversion ja ekstroversion väliin sijoittuvat henkilöt (Grant 2013, 1026–1027). Johtotehtävissä myös introversiosta on hyötyä, sillä introvertit johtajat parantavat proaktiivisten tiimien suorituskykyä enemmän kuin ekstrovertit johtajat (Grant, Gino & Hofmann 2011, 543).

Ekstroversion ja työelämän välisten yhteyksien tutkimus herättää kriittistä pohdintaa. Tutkimukset saattavat olla suppeita, eikä kaikkia mahdollisia taustamuuttujia ole välttämättä pystytty poissulkemaan. Ekstroversion lisäksi menestymistä työnhaussa, parempaa työhyvinvointia ja hyvää työssä suoriutumista selittävät muutkin tekijät, ja kun halutaan tutkia nimenomaan ekstroversiota selittävänä tekijänä, kolmannet muuttujat pitää pyrkiä huomioimaan. Ekstroversio on myös hyvin laaja käsite, ja siihen kuuluu alapiirteitä, kuten seurallisuus ja aktiivisuus (ks. esim. Metsäpelto & Rantanen 2015, 76–77). Olisikin tärkeää tehdä tutkimusta, jossa nämä kaikki alapiirteet huomioitaisiin. Tämä antaisi laajempaa kuvaa ekstroversion vaikutuksista. Lisäksi on tärkeää huomioida, että usein tutkimusta tehdään ekstroversiota ja sen etuja korostaen. Tutkimuksen lähtökohtana on oletus, että ekstroversion vaikutukset ovat positiivisia ja introversion negatiivisia (ks. Keltikangas-Järvinen 2019, 255–

256). Tämä taustaoletus vaikuttaa tutkimuksen kulkuun, tuloksiin ja päätelmiin, ja usein tutkija päätyykin osoittamaan suosiota ja arvostusta ekstroversiolle riippumatta siitä, mitä tutkimustuloksissa käy ilmi (em. 256–258). Tutkimuksessa tapahtuvat vääristymät ja harhat vahvistavat entisestään tiettyjen piirteiden arvostusta työelämässä ja yhteiskunnassa.

2.3 Persoonallisuuden ja työn yhteensopivuus

Tärkeä näkökulma ekstroversion ja työelämän välisten yhteyksien tarkastelussa on yksilön ja työympäristön yhteensopivuus. Tutkimuskirjallisuudessa keskustellaan paljon siitä, miten yksilön ominaisuudet, kuten persoonallisuus, sopivat tiettyyn työympäristöön tai tiettyihin työtehtäviin. Yhteensopivuutta voidaan tarkastella eri käsitteiden ja näkökulmien kautta. Tässä tutkielmassa hyödynnän yhteensopivuuden astetta kuvaavia termejä ”goodness of fit” ja ”poorness of fit” sekä esittelen myös yksilön ja työn yhteensopivuutta (”person-job fit”) sekä yksilön ja organisaation yhteensopivuutta (”person-organization fit”) kuvaavat termit. Näiden käsitteiden avulla pystytään huomioimaan persoonallisuuden merkitys työympäristössä.

Thomas ja Chess kehittivät käsitteen ”goodness of fit” tarkoittamaan ympäristön ja ihmisen temperamentin hyvää yhteensopivuutta (Goldsmith ym. 1987, 518–519). Alkuperäinen teoria luotiin kuvaamaan lapsen ja ympäristön suhdetta, ja hyvällä yhteensopivuudella tarkoitetaan sitä, että lapsen temperamentti sekä muut piirteet ovat sopuinnassa ympäristön odotusten, vaatimusten ja mahdollisuuksien kanssa. Vastakohtana on ”poorness of fit”, jolla viitataan epäsuhtaan ympäristön ja temperamentin välillä. (Em. 518–519.) Thomasin ja Chessin teoretisointia voidaan soveltaa aikuisiin ja työelämään. Työntekijän persoonallisuuden piirteet eivät ole hyviä tai huonoja, vaan eri piirteet sopivat eri tavoin erilaisiin työympäristöihin. Ekstrovertti saattaa sopeutua introverttia helpommin työpaikkaan, jossa arvostetaan aktiivisuutta, sosiaalisuutta ja optimistisuutta, ja jossa työtehtävät vaativat jatkuvaa kanssakäymistä toisten ihmisten kanssa. Ekstrovertit näyttäisivätkin hakeutuvan töihin, joissa on paljon sosiaalista vuorovaikutusta, ja he ovat myös tyytyväisempiä tällaisissa työpaikoissa (Huang ym. 2016, 689–690).

Usein tutkimuskirjallisuudessa erotetaan toisistaan yksilön ja työn välinen yhteensopivuus (”person-job fit”) sekä yksilön ja organisaation välinen yhteensopivuus (”person-organization fit”). Ensimmäisellä viitataan yksilön ominaisuuksien ja tietyn työtehtävän ominaisuuksien suhteeseen ja jälkimmäisellä taas yksilön ominaisuuksien sopivuutta koko organisaatioon (ks. Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson 2005, 284–286). Näiden käsitteiden avulla voidaan

tarkastella, miten yksilön persoonallisuus sopii toisaalta tietyn työtehtävän vaatimukseen ja toisaalta koko organisaation kulttuuriin. Ekstroverttien menestymisen työssä voi nähdä selittyvän siis sillä, että he työskentelevät tehtävissä, jotka sopivat heidän aktiiviselle, sosiaaliselle ja innostuneelle persoonallisuudelleen sekä työskentelevät organisaatiossa, jossa ulospäinsuuntuneisuutta arvostetaan. Yksilön ja työn sekä yksilön ja organisaation välinen yhteensopivuus on tärkeää, sillä yhteensopivuuden on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä muun muassa työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, merkityksellisyyden kokemukseen ja työnimunaan (Kristof-Brown ym. 2005, 299, 310; Kim, Schuh & Cai 2020, 305; Guo & Hou 2022, 1658–1659).

3 Työelämävalmius

Tässä luvussa tarkastelen työelämävalmiuden määritelmää ja esittelen tutkimuksia, joissa käsitellään opiskelijoiden näkemyksiä korkeakouluopintojen kehittämistä valmiuksista. Nostan esiin myös itsearvioidun valmiuden ja myöhemmän työuran välisiä yhteyksiä sekä itsearviointimenetelmiin kohdistuvaa kritiikkiä. Lopuksi tarkastelen ekstroversion yhteyttä työelämävalmiuteen sekä tähän yhteyteen liittyvää yhteiskunnallista näkökulmaa. Luvun tarkoituksena on muodostaa käsitys korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiudesta sekä liittää ekstroversio tähän keskusteluun.

3.1 Työelämävalmiuden määritelmä

Työelämävalmius on hyvin laaja käsite, eikä sille ole yhtä selkeää ja kaiken kattavaa määritelmää. Yleisillä valmiuksilla voidaan viitata tieteenalasta riippumattomiin tietoihin, taitoihin ja asenteisiin, joita tarvitaan kaikissa työympäristöissä (Huusko & Pyykkö 2021, 239). Valmiuksiin voi kuitenkin lukeutua geneeristen eli alasta riippumattomien taitojen lisäksi myös tietyn tieteenalan asiantuntijuuteen liittyvät työelämätaidot (Ainiala & Olsson & Mattila & Vesalainen 2020, 98). Valmiuksien luokittelu voi sisältää muutamia laajoja osa-alueita tai vaihtoehtoisesti kymmeniä tarkemmin määriteltyjä taitoja (em. 98). Työelämävalmiuksiin liittyy läheisesti muun muassa kompetenssin, pätevyyden, osaamisen sekä kykyjen ja taitojen käsitteet. Suomessa puhutaan työelämävalmiuksista, työelämätaidoista sekä työelämäosaamisesta, ja englannin kielessä taas työelämätaitojen (”working life skills”) lisäksi esille nousee erityisesti pätevyys ja kompetenssi (”competence”). Läheisten käsitteiden paljous tekee työelämävalmiuksien määrittelystä ja luokittelusta hankalaa.

Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiutta tarkastellessa on hyvä keskittyä osaamiseen, jota korkeakoulutuksen on tarkoitus tarjota. Braun ja Leidner (2009) määrittelevät neljä yleistä taitoa, joita korkeakoulutuksen on tarkoitus vahvistaa: tiedon käsittely (”knowledge processing”), järjestelmällinen työskentely (”systematic competence”), sosiaaliset taidot (”social competence”) ja opiskelunvalmius (”personal competence”). Tässä jaottelussa tiedon käsittely viittaa opiskelijan kykyyn soveltaa ja analysoida oppimiaan asioita ja järjestelmällinen työskentely taas sisältää tehokkaan työn ja projektien suunnittelun. Sosiaalisiin taitoihin liittyvät hyvät kommunikointi- ja yhteistyötaidot, kun taas opiskelunvalmius viittaa yksilön positiiviseen asenteeseen ja motivaatioon omaa oppimista ja kehityksen edistämistä kohtaan. (Braun & Leidner 2009, 301.)

3.2 Itsearvioitu työelämävalmius korkeakouluopiskelijoilla

Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia on tutkittu melko laajasti ja valmiuksia tarkastellaan usein subjektiivisen kokemuksen kautta. Sekä kotimaisessa että kansainvälisessä tutkimuksessa on oltu kiinnostuneita siitä, mitä valmiuksia korkeakouluopinnot kehittävät ja miten hyvin opiskelijat kokevat geneeristen taitojensa ja asiantuntijuutensa vahvistuneen korkeakouluopintojen aikana (ks. esim. Crebert, Bates, Bell, Patrick & Cragolini 2004; Ainiala ym. 2020). On herännyt huoli siitä, pystyvätkö korkeakouluopinnot tarjoamaan tarpeeksi vahvoja työelämätaitoja, joten on tutkittu, miten opinnoissa kehittyneet valmiudet todellisuudessa vastaavat työelämän vaatimuksiin (ks. Tuononen, Kangas, Carver & Parpala 2019a; Tuononen ym. 2019b; García-Aracil & Van der Velden 2008). Pitkittäistutkimuksissa on myös tarkasteltu, miten itsearvioidut valmiudet valmistumishetkellä vaikuttavat myöhemmin työuralla (Tuononen ym. 2019b; Braun ym. 2011).

Tutkimuksissa on usein tarkasteltu korkeakouluopiskelijoiden näkemyksiä valmiuksista, jotka kehittyvät opintojen aikana sekä myös valmiuksista, jotka eivät kehity tarpeeksi. Korkeakoulusta valmistuneet ovat maininneet, että tärkeimpiä opintojen aikana kehittyneitä ja työelämässä tarvittavia taitoja ovat muun muassa kriittinen ajattelu ja tiedon soveltaminen, ajanhallinta- ja organisointitaidot, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä itseluottamus ja oppimistaidot (Tuononen ym. 2019b, 586–587). Nämä taidot ovat yhteneväisiä Braunin ja Leidnerin neljän osaamisalueen luokittelun kanssa. Saavutetut valmiudet eivät kuitenkaan ole täysin linjassa työelämän vaatimusten kanssa (ks. esim. Tuononen ym. 2019b; García-Aracil & Van der Velden 2008). Opiskelijoiden mielestä puutteita on muun muassa työelämäsuuntautumisessa, verkostoitumisessa, omien taitojen tunnistamisessa, sosiaalisissa taidoissa ja esiintymistaidoissa (Tuononen ym. 2019b, 587–588). Suurimmat erot opinnoissa kehittyneiden ja työelämässä vaadittavien valmiuksien välillä on neuvottelutaidoissa, suunnittelu- ja organisointitaidoissa sekä päätöksenteossa ja vastuunotossa (García-Aracil & Van der Velden 2008, 223). Työelämävalmiuksia koskevissa tutkimustuloksissa on huomioitava maiden väliset erot sekä myös erot ammattikorkeakouluopintojen ja yliopisto-opintojen välillä.

Korkeakouluopiskelijoiden itsearvioitujen työelämävalmiuksien sekä niihin liittyvän itsevarmuuden on havaittu olevan yhteydessä myöhempään työuraan. Itsearvioidun pätevyys on muun muassa havaittu ennustavan myöhempää ammatillista menestystä, ja esimerkiksi opiskelijoiden itsearvioidut kyvyt liittyen tehokkaaseen ajankäyttöön, itsenäiseen

työskentelyyn ja haasteiden kohtaamiseen ovat positiivisesti yhteydessä sekä subjektiiviseen että objektiiviseen menestykseen (Braun ym. 2011, 422–424). On myös havaittu, että valmistuneet, jotka arvioivat valmiutensa hyväksi valmistumishetkellä kokevat nykyisen työpaikkansa vastaavan paremmin koulutustaan (Tuononen ym. 2019b, 593). Valmistuneet, jotka arvioivat valmiutensa hyvin rajoittuneeksi valmistumishetkellä taas kokivat enemmän haasteita työllistymiseen liittyen ja olivat epävarmoja tavoitteistaan (em. 593). Lisäksi itsevarmat ja omaan pätevyyteensä luottavat korkeakoulusta valmistuvat työnhakijat ovat tehokkaampia työnhaussa ja saavat enemmän työtarjouksia (Moynihan, Roehling, LePine & Boswell 2003, 227–228). Opintojen aikana kehittyneillä valmiuksilla sekä koetulla pätevyydellä on siis nähtävästi merkittävä vaikutus myöhempään työelämään.

Itsearviointimenetelmien käyttäminen tutkimuksessa on herättänyt keskustelua niiden kyvystä antaa totuudenmukaisia tuloksia (ks. Ward, Gruppen & Regehr 2002, 76). Itsearviointia kritisoidaan muun muassa liiallisesta subjektiivisuudesta ja heikosta tarkkuudesta (em. 76). Kun tutkitaan koettua työelämävalmiutta, heikko tarkkuus viittaa siihen, että opiskelijoiden arvio omasta pätevyydestä ja valmiudesta ei vastaa todellista pätevyyttä ja valmiutta. On kuitenkin myös tuloksia, joiden mukaan opiskelijat arvioivat oman pätevyytensä hyvin totuudenmukaisesti (ks. Baartman & Ruijs 2011, 394). Arviot omasta pätevyydestä saattavat olla jopa mielekkäämpiä mittareita kuin todellinen pätevyys, sillä itsearvio ennustaa paremmin motivaatiota ja käytöstä tulevaisuudessa (Bandura 1986, 21, 391). Hyväksi koettu pystyvyys vaikuttaa myönteisesti motivaatioon ja korkea motivaatio taas edistää asioiden saavuttamista (em. 391). Opiskelijat, jotka kokevat valmiutensa hyväksi, saattavat siis olla motivoituneempia ja saattavat todennäköisemmin hyödyntää olemassa olevia taitojaan ja näin ollen myös menestyä työelämässä. Tätä tukevat tutkimustulokset, joiden mukaan itsearvioidut valmiudet ovat yhteydessä tulevaan työuraan (ks. Braun ym. 2011; Tuononen ym. 2019b; Moynihan ym. 2003).

3.3 Ekstroversion yhteys työelämävalmiuteen

Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteyttä korkeakouluopiskelijoilla ei juurikaan ole suoraan tutkittu. Haasteena on työelämävalmiuden määrittely ja käsitteellistys. Käsitteiden ja näkökulmien kirjo on laaja, ja koettuun työelämävalmiuteen liittyykin muun muassa itsetunnon, itsevarmuuden, itseluottamuksen ja minäpystyvyyden käsitteet. Näiden käsitteiden avulla löytyy tutkimusta, joka kohdistuu sekä opintojen aikaan että työelämään.

Ekstroversion on havaittu ennustavan korkeaa itsetuntoa yliopisto-opiskelijoilla (Niazi & Mehmood 2017, 110), ja se on myös yhteydessä opiskelijoiden kokemaan akateemiseen minäpystyvyyteen ja akateemiseen sopeutumiseen (Abood, Alharbi, Mhaidat & Gazo 2020, 126; Wilmot ym. 2019, 1451–1452). Ekstroversion positiivinen vaikutus minäpystyvyyteen jatkuu opintojen jälkeen myös työelämässä (Wilmot ym. 2019, 1452–1455), ja ulospäinsuuntautuneisuus näyttääkin lisäävän esimerkiksi työnhakuun liittyvää minäpystyvyyttä (Petruzzello, Mariani, Chiesa & Guglielmi 2021, 236–237). Ekstroversion vaikutus työelämävalmiuteen voi olla suoran yhteyden lisäksi epäsuora, ja tämä näkyy muun muassa siinä, että korkea ekstroversio vahvistaa minäpystyvyyden ja urapäätäväisyyden välistä yhteyttä (Penn & Lent 2019, 463–466).

Ekstroversion ja työelämävalmiuden välistä yhteyttä voidaan tarkastella sekä yksilöllisestä että yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Ekstroversio on psykologinen käsite ja se usein ymmärretään yksilön melko pysyvänä ominaisuutena (ks. Metsäpelto & Rantanen 2015, 71–72). Myös työelämävalmius voidaan käsittää yksilöllisenä ja psykologisena tekijänä, etenkin kun se liitetään itsetunnon, itseluottamuksen ja minäpystyvyyden käsitteisiin. Yhteiskunnalliseksi kysymykseksi ekstroversion ja työelämävalmiuden suhde nousee silloin, kun pohditaan tarkemmin, miksi juuri ekstroversio ennustaa parempaa työelämävalmiutta. Koettuun työelämävalmiuteen liittyy monia tekijöitä, jotka eivät ole yksilöllisiä. Kokemukseen vaikuttaa muun muassa se, millaisia ihmisiä ja piirteitä työelämässä arvostetaan ja millaisiksi työympäristöt ovat muotoutuneet. Selitystä ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteydelle voidaan siis etsiä työelämän ja koko yhteiskunnan arvostuksista.

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa kuvaan tutkielmani asetelman. Ensin esittelen tutkimuskysymyksen ja aineiston sekä aineistoa koskevat eettiset näkökulmat. Tämän jälkeen esittelen käyttämäni muuttujat, niiden muunnokset sekä menetelmät, joita hyödynnän analyysissä.

4.1 Tutkimuskysymys

Tutkielmassani tarkastelen korkeakouluopiskelijoiden ekstroversiota ja itsearvioitua työelämävalmiutta, ja tutkielman tarkoituksena on vastata kysymykseen: Onko ekstroversiolla yhteyttä itsearvioituun työelämävalmiuteen korkeakouluopiskelijoilla?

4.2 Aineisto ja eettisyys

Tutkielmassani käytän Helven ja Svynarenkon keräämää kyselyaineistoa *Suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden identiteettihorisontit 2015* (FSD3266). Latasin tutkimusaineiston Tietoarkistosta. Kyselyaineisto on osa kansainvälistä hanketta: *The role of identity horizons in education-to-work transitions - A cross-cultural study of students in higher education in Finland, Japan and Northern America*. Hankkeessa tutkijat tarkastelevat nuorten identiteettejä ja arvoja sekä niiden roolia koulutuksesta työelämään siirtymisessä.

Aineistossa käsitellään laajasti nuorten korkeakouluopiskelijoiden identiteettiä, arvoja, elämäkokemuksia ja tulevaisuuden odotuksia, ja kysymyspatteristoissa tiedustellaan tarkemmin muun muassa itsevarmuutta, käsityksiä omista kyvyistä, persoonallisuutta ja työ- ja urasuunnitelmia. Perusjoukkona on Suomessa asuvat 18–24-vuotiaat yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijat. Kaikkien suomalaisten korkeakoulujen opiskelijaverkkoihin lähetettiin kutsu osallistua tutkimukseen, ja otokseen valikoitui 730 henkilöä. Keruumenetelmänä on strukturoitu kyselylomake, jossa on 263 muuttujaa. Kyselyyn osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista.

Aineistonhallintaan liittyvät eettiset näkökulmat tulevat tutkielmassani huomioiduksi. Käyttämäni aineisto on valmiiksi anonymisoitu, eikä siitä siten pysty tunnistamaan tutkimukseen osallistuneita henkilöitä. Säilytän aineistoa tietoturvasuutta noudattaen, ja hävitän aineiston, kun tutkielmani on valmis. Lisäksi noudatan tutkielmassani eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisia hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, joihin

lukeutuvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11). Tutkielmani jokaisessa vaiheessa tuon kaikki tekemäni valinnat ja havainnot mahdollisimman rehellisesti ja avoimesti esiin.

4.3 Muuttujat

4.3.1 Ekstroversio

Persoonallisuuden piirteitä mitataan aineistossa Ten-item Personality Inventory -mittarilla (TIPI). Mittari perustuu Big Five -teoriaan, ja viittä suurta piirrettä mitataan kymmenellä väittämällä, joihin vastataan Likert-asteikolla 1 (vahvasti toista mieltä) -7 (vahvasti samaa mieltä) (Gosling & Rentfrow & Swann Jr. 2003, 508). Kaikkien piirreulottuvuuksien vastakkaisille päille on valittu kaksi kuvailuterminä Big Five -teoriaa mukaillen. Korkeaa ekstroversiota kuvaillaan termeillä ulospäinsuuntautunut ja innostunut ja matalaa ekstroversiota taas termeillä pidättäytyväinen ja hiljainen. (Em. 508.) Ekstroversiota mitataan seuraavilla kahdella vastakkaisella väittämällä:

- ”(TIPI_1) Ole hyvä ja rastita väittämän kohta, joka mielestäsi kuvaa parhaiten sinua. Näen itseni: Ulospäin suuntautuneena, innostuneena ”

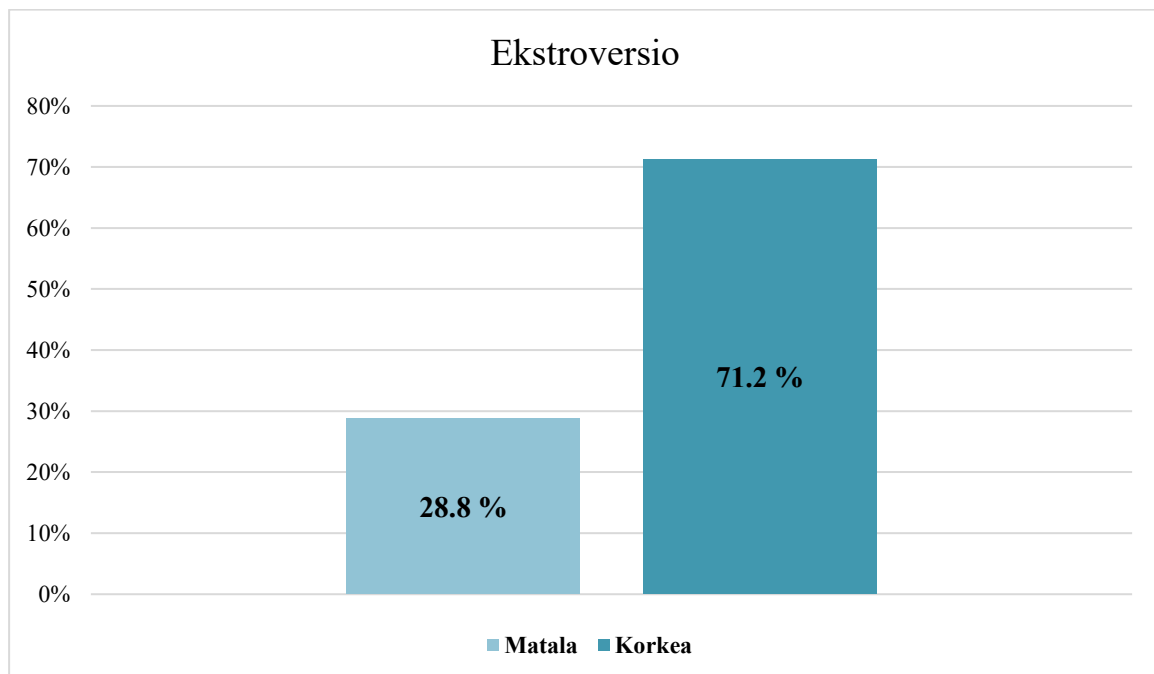
- ”(TIPI_6) Ole hyvä ja rastita väittämän kohta, joka mielestäsi kuvaa parhaiten sinua. Näen itseni: Pidättäytyväenä, hiljaisena ”

Muodostin näistä kahdesta muuttujasta summamuuttujan, joka on tutkielmassani selittävä muuttuja. Summamuuttujan luominen on mahdollista, sillä muuttujissa on sama Likert-asteikko 1 (vahvasti toista mieltä) – 7 (vahvasti samaa mieltä). Käänsin muuttujan *TIPI_6*, sillä sellaisenaan se mittaa ekstroversiota käänteisesti ja summamuuttujassa kaikkien muuttujien pitää olla samansuuntaisia (ks. Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 69). Laskin myös muuttujien sisäistä yhdenmukaisuutta mittaavan Cronbachin Alfan, ja arvoksi tuli 0,753. Tämä viittaa siihen, että muuttujat mittaavat samaa asiaa.

On hyvä ottaa huomioon, miten alkuperäisten väittämien muotoilu ja summamuuttujan luominen vaikuttavat tuloksiin. Muuttujiin on valittu päätermit, joilla ekstroversiota mitataan: ulospäinsuuntautunut, innostunut, pidättäytyväinen ja hiljainen. Väittämillä ei siis suoraan kysytä, kuinka ekstrovertiksi tai introvertiksi vastaajat itsensä kokevat. Väittämät saattavat myös ohjata vastaajia valitsemaan korkean ekstroversion vastauksia, sillä usein ulospäinsuuntautuneisuus ja innostuneisuus nähdään positiivisina piirteinä ja ihmiset saattavat

ajautua vastaamaan tavalla, joka antaa heistä positiivisen kuvan. Tämä ilmiö tunnetaan vastausten kaunisteluna, ja sitä pidetään itsearviointimenetelmän heikkoutena (ks. Honkaniemi 2015, 229–230). Summamuuttujan muodostamisen kahdesta käänteisestä muuttujasta voidaan kuitenkin olettaa parantavan mittarin reliabiliteettia ja pienentävän satunnaisvirheen mahdollisuutta (Tähtinen ym. 2020, 81). Summamuuttuja antaa siis luotettavamman kuvan vastaajien ekstroversiosta.

Summamuuttujan luomisen jälkeen luokittelin muuttujan uudelleen kahteen luokkaan (Kuvio 1). Yhdistin arvot 1–3 luokaksi ”matala” ja arvot 5–7 luokaksi ”korkea”. Arvon 4 eli vastausvaihtoehdon ”ei kumpaakaan mieltä” merkitsin puuttuviksi arvoiksi. Jätin tämän vastausvaihtoehdon pois analyysistä, sillä näitä vastauksia on hyvin vähän ja on myös tulkinnanvaraista, mitä tämä vastaus tarkoittaa. Päädyin dikotomiseen luokitteluun ristiintaulukon selkeyttämisen vuoksi. Matalaan ekstroversioon painottuvia vastauksia on myös huomattavasti vähemmän, joten dikotominen luokittelu helpottaa ristiintaulukoinnin ja ristiintaulukon elaboroinnin tekemistä. On kuitenkin tärkeä huomioida luokittelun mahdollinen vaikutus tuloksiin. Vaikka dikotominen luokittelu on hyvä valinta ristiintaulukon selkeyden vuoksi, se voi samalla yksinkertaistaa tuloksia ja piilottaa joitakin merkityksellisiä eroja.



Kuvio 1 Vastaajien jakautuminen matalan ekstroversion ja korkean ekstroversion ryhmiin (% , n = 573)

4.3.2 Työelämävalmius

Aineistossa korkeakouluopiskelijoiden näkemyksiä omista taidoista ja pätevydestä selvitetään seuraavilla väittämillä:

-(III48_7) Minulla on tiettyjä kykyjä, jotka mahdollistavat, että olen tehokas työssä, johon päätän ryhtyä"

-(III48_14) Mielestäni olen pätevä henkilö, joka tekee tuottavaa työtä yhteiskunnalle"

-(III48_47) En todellakaan tiedä, onko minulla oikeita kykyjä pärjätäkseni hyvässä työpaikassa"

-(III48_21) En usko, että minulla olisi tarvittavia taitoja saada (tai säilyttää) työtä, jonka todella haluaisin saada"

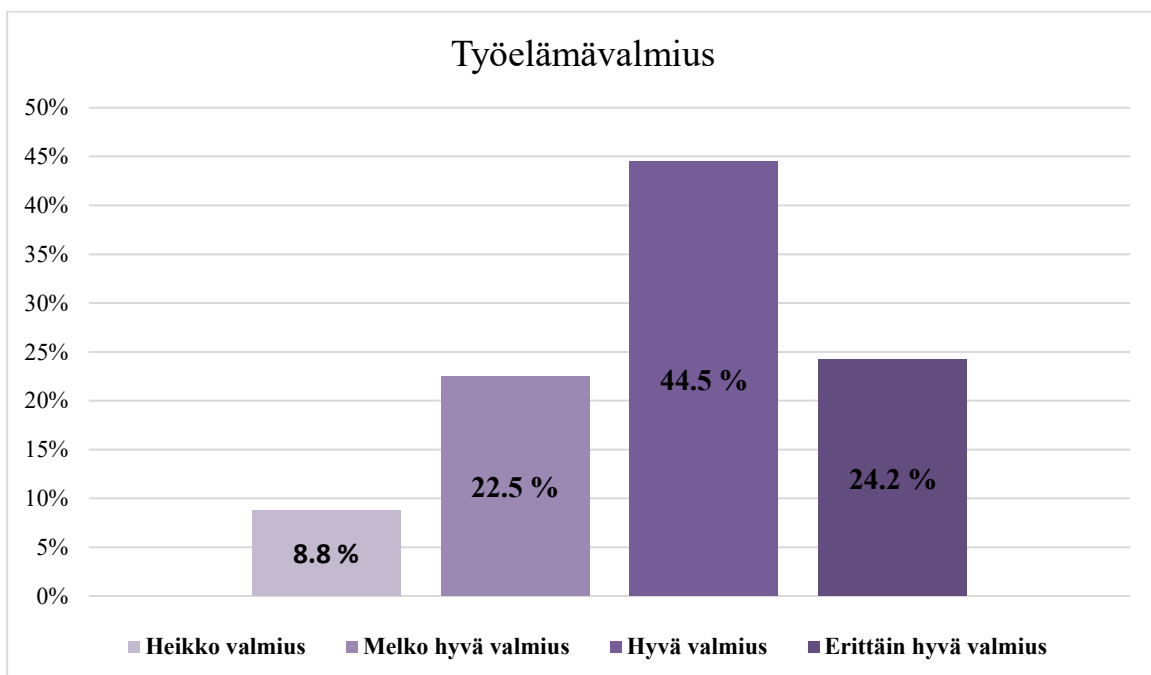
Väittämien voi nähdä mittaavan yleisiä työelämävalmiuksia, sillä yleisillä valmiuksilla viitataan tieteenalasta riippumattomiin tietoihin, taitoihin ja asenteisiin, joita tarvitaan kaikissa työympäristöissä (ks. Huusko & Pyykkö 2021, 239). Kaikki väittämät keskittyvät mittaamaan nimenomaan koettua valmiutta työelämän kontekstissa.

Muodostin näistä neljästä väittämästä summamuuttujan, jonka nimesin itsearvioiduksi työelämävalmiudeksi. Summamuuttujan muodostaminen on mahdollista, sillä kaikissa muuttujissa on sama Likert-asteikko 1 (vahvasti eri mieltä) – 6 (vahvasti samaa mieltä). Käänsin muuttujat III48_47 ja III48_21, sillä ne mittaavat työelämävalmiutta käänteisesti ja tämänkin muuttujan kohdalla kaikkien asteikkojen pitää olla samansuuntaisia (ks. Tähtinen ym. 2020, 69). Cronbachin Alfa-kerroin näillä muuttujilla on 0,845. Tämä viittaa siihen, että muuttujat mittaavat samaa asiaa. Summamuuttujan muodostaminen on myös itsearvioidun työelämävalmiuden kohdalla mielekästä, sillä se parantaa mittarin reliabiliteettia ja pienentää satunnaisvirheen mahdollisuutta (ks. Tähtinen ym. 2020, 81). Summamuuttuja antaa siis luotettavamman kuvan vastaajien itsearvioidusta työelämävalmiudesta kuin yksittäinen muuttuja.

Summamuuttujan muodostamisen jälkeen luokittelin muuttujan uudelleen (Kuvio 2). Heikkoon valmiuteen painottavia vastauksia on aineistossa huomattavasti vähemmän, joten päädyin tekemään epäsymmetrisen luokittelun. Alkuperäiselle asteikolle palautettu summamuuttuja saa arvoja välillä 1–6, jossa 1 tarkoittaa erittäin heikkoa valmiutta ja 6 erittäin hyvää valmiutta. Summamuuttujan moodi on 5 ja arvo 5 on kerännyt 45 % vastauksista. Yhdistin muuttujien arvot 1–3, ja luokan nimeksi asetin *"heikko valmius"*. Tämä oli tarpeellista, jotta yhdenkään

luokan frekvenssit eivät jäisi liian alhaiseksi ja jotta Khiin neliö -testin edellytykset täyttyisivät ristiintaulukointia tehdessä. Muut arvot pysyivät omina luokkinaan, mutta nimesin ne uudelleen. Muuttujien arvon 4 nimesin luokaksi ”*melko hyvä valmius*”, arvon 5 luokaksi ”*hyvä valmius*” ja arvon 6 luokaksi ”*erittäin hyvä valmius*”.

Aineistossa hyväksi työelämävalmiutensa kokevien suuri määrä mukaillee aiempaa suomalaista laadullista tutkimusta, jossa suurin osa opiskelijoista arvioi taitonsa hyväksi ja suurin osa osoitti myös hyvää itseluottamusta työelämässä menestymistä kohtaan (Tuononen, Parpala & Lindblom-Ylänne 2017, 251). Tämä osoittaa, että on tärkeä tutkia, millaisia hienovaraisempia eroja on sellaisessa korkeakouluopiskelijoiden joukossa, jossa työelämävalmius koetaan keskimäärin hyväksi. On siis mielekästä tarkastella Likert-asteikon toisen pään vastauksia eli hyviä valmiuksia omina luokkinaan, vaikka heikon valmiuden vastaukset piti yhdistää yhdeksi luokaksi. On kuitenkin tärkeä huomioida, että tämä luokittelu vaikuttaa tulosten tulkintaan ja siihen, millaisia johtopäätöksiä itsearvioidusta työelämävalmiudesta voidaan tehdä. Myös itsearvioidun työelämävalmiuden kohdalla on hyvä muistaa taipumus vastausten kaunisteluun kyselytutkimuksissa (ks. Honkaniemi 2015, 229–230).



Kuvio 2 Vastaajien jakautuminen itsearvioidun työelämävalmiuden mukaan (% , n = 712)

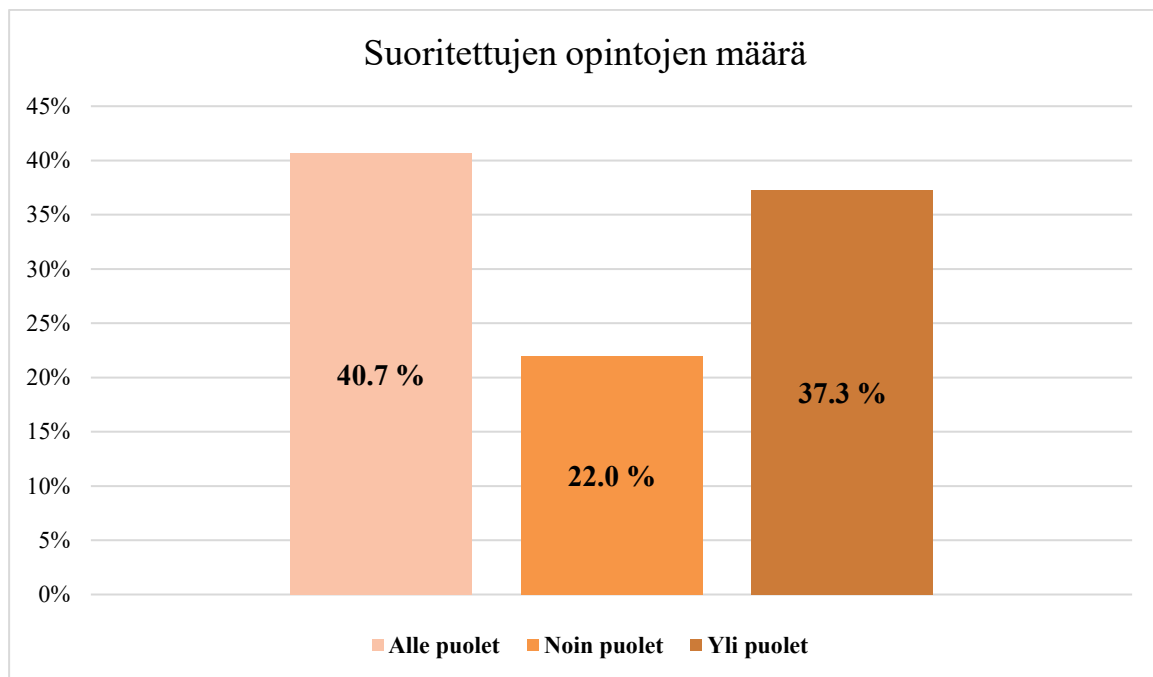
4.3.3 Suoritettujen opintojen määrä

Käytän ristiintaulukon elaboroinnissa muuttujana suoritettujen korkeakouluopintojen määrää. Opintojen määrä elaboroitavana muuttujana on mielekäs, sillä voidaan olettaa, että mitä

enemmän opiskelija on suorittanut opintoja, sitä paremmaksi hän arvioi työelämävalmiutensa. Elaboroinnin avulla selvitetään, selittääkö suoritettujen opintojen määrä opiskelijoiden itsearvioitua työelämävalmiutta ekstroversion sijaan. Aineistossa suoritettujen opintojen määrää mitataan seuraavalla muuttujalla:

–”Seuraava kysymys on niille, joilla on jonkin verran lukio tai toisen asteen ammatillisia opintoja / korkeakouluopintoja: vastaa kuinka paljon olet suorittanut opintoja? Korkeakouluopintoja”

Vastausvaihtoehdot on annettu Likert-asteikolla 1 (alle 25 %) – 5 (yli 75 %). Luokittelin muuttujan uudelleen siten, että yhdistin muuttujan arvot 1 ja 2 sekä 4 ja 5 ja arvon 3 pidin omana luokkana. Näin muodostui suoritettujen opintojen määrää kuvaavat luokat: alle puolet (41 %), noin puolet (22 %) ja yli puolet (37 %) (Kuvio 3).



Kuvio 3 Vastaajien jakautuminen suoritettujen korkeakouluopintojen mukaan (% , n = 568)

4.4 Analyysimenetelmät

4.4.1 Korrelaatio

Korrelaatio on yleinen tapa kuvata kahden numeerisen muuttujan välistä riippuvuutta. Korrelaatiokertoimen arvo vaihtelee -1:n ja +1:n välillä. Jos korrelaatio lähenee arvoa -1, se viittaa voimakkaaseen negatiiviseen korrelaatioon. Jos taas korrelaatio on lähellä arvoa +1, on kyseessä voimakas positiivinen korrelaatio. Negatiivinen korrelaatio tarkoittaa, että kun toisen

muuttujan arvo kasvaa, toisen arvo pienenee, ja positiivinen korrelaatio taas sitä, että kun toisen muuttujan arvo kasvaa, toisen kasvaa samalla. Kertoimen arvo 0 kertoo, että riippuvuutta ei ole. Yleisimmin käytetty korrelaatio on Pearsonin korrelaatiokerroin. Se mittaa lineaarista riippuvuutta vähintään välimatka-asteikollisille muuttujille. Jos muuttujat ovat järjestysasteikollisia ja muuttujien välinen normaalijakaumaoletus ei toteudu, voidaan käyttää Spearmanin korrelaatiokerrointa, joka perustuu epäparametriseen testiin. (Heikkilä 2014, 90–92.)

Tässä tutkielmassa käytän Pearsonin korrelaatiokerrointa. Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välistä korrelaatiota laskiessa käytän summamuuttujia, joita ei ole palautettu alkuperäiselle Likert-asteikolle. Muodostetut summamuuttujat ovat numeerisia ja välimatka-asteikollisia (ks. Tähtinen ym. 2020, 32, 83), joten Pearsonin korrelaatiokertoimen laskeminen on mahdollista. Koska Pearsonin korrelaatiokertoimen laskeminen edellyttää muuttujien välisen yhteyden lineaarisuutta, on muuttujien välinen yhteisvaihtelun laatu hyvä tarkistaa hajontakuviolla (Heikkilä 2014, 90). Hajontakuvion tarkastelu osoitti, että ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välinen yhteys on normaalin ja lineaarinen, joten Pearsonin korrelaatiokertoimen laskeminen on perusteltua. Korrelaatiokertoimen lisäksi lasken vielä kertoimen selityksasteen. Selityksaste kertoo, kuinka suuren osuuden selittävä muuttuja selittää selitettävän muuttujan vaihtelusta, ja se lasketaan korottamalla korrelaatiokerroin potenssiin kaksi (Heikkilä 2014, 193).

4.4.2 Ristiintaulukointi ja elaboraatio

Ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan muuttujien jakautumista ja niiden välistä yhteyttä. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan päätellä, onko selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan eri luokissa. (ks. esim. Heikkilä 2014, 198). Tässä tutkielmassa tarkastelen ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Lisäksi tutkin, miten työelämävalmiusmuuttujan arvot jakautuvat matalan ja korkean ekstroversion luokissa.

Ristiintaulukoinnin yhteydessä suoritan Pearsonin khiin neliö -testauksen. Testillä selvitetään, onko kahden muuttujan välinen riippuvuus yleistettävissä koko perusjoukkoon vai johtuuko tulos sattumasta. Testi siis kertoo, onko kahden muuttujan välinen riippuvuus tilastollisesti merkitsevä. (Heikkilä 2014, 200.) Testin käytön edellytyksenä on, että korkeintaan 20 % odotetuista frekvensseistä saa olla alle viiden suuruisia ja alle yhden suuruisia ei saa olla lainkaan (em. 201). Testissä nollihypoteesina on, että muuttujien välillä ei ole riippuvuutta.

Päätelmät tämän nollihypoteesin hylkäämisestä tai voimaan jäämisestä tehdään testin antamasta p-arvosta, joka kertoo virheellisen päätelmän todennäköisyyden. (Em. 200–202.) Usein tilastollisen merkitsevyyden rajana pidetään merkitsevyysarvoa 0,05, ja tätä pienemmillä arvoilla nollihypoteesi hylätään ja ero katsotaan tilastollisesti merkitseväksi. Merkitsevyyden ilmaisemisessa käytetään yleisesti kolmea tasoa: tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < 0,05$), tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). (Em. 184–185.) Tässä tutkielmassa käytän merkitsevyyden rajana arvoa 0,05.

Ristiintaulukon elaborointi on prosessi, jossa jo löytynyttä riippuvuussuhdetta pyritään tarkentamaan tuomalla analyysiin muita muuttujia. Tarkoituksena on selvittää, vaikuttaako yhteyteen jokin kolmas muuttuja. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021.) Tässä tutkielmassa tarkastelen ristiintaulukon elaboroinnin avulla, vaikuttaako suoritettujen opintojen määrä ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteyteen.

5 Tulokset

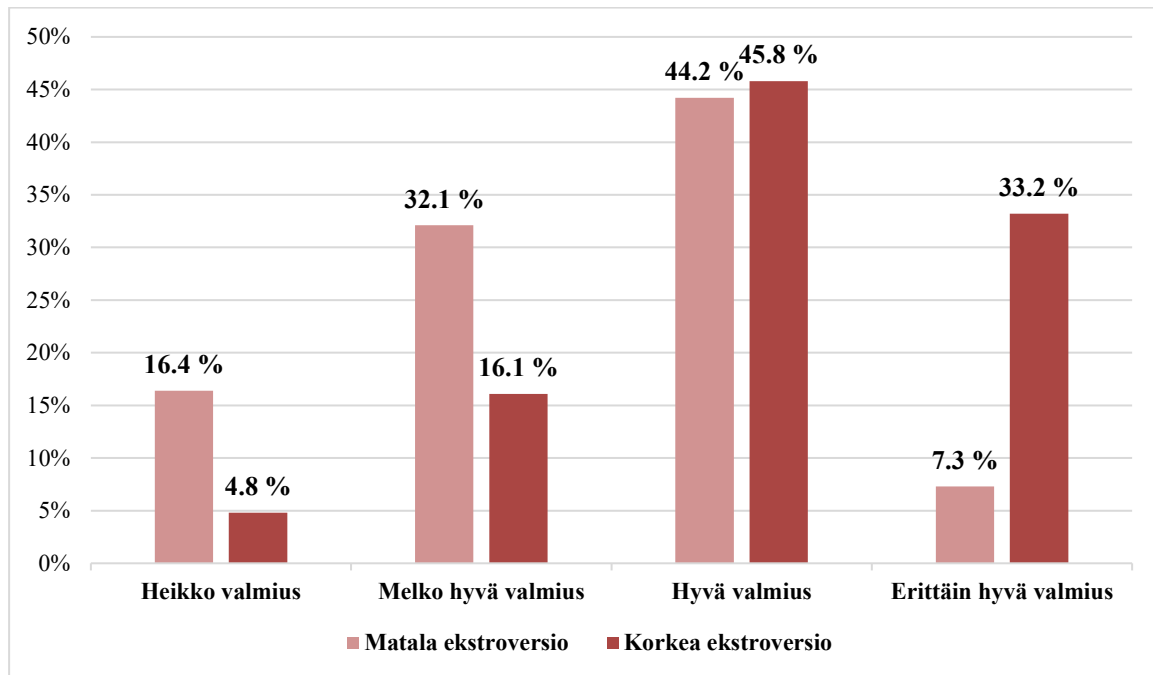
Seuraavaksi esittelen tutkimukseni tulokset. Esittelen ensin ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välisen korrelaation. Sen jälkeen kuvaan ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Lopuksi tarkennan analyysia ristiintaulukon elaboroinnin avulla ja esittelen, miten suoritettujen opintojen määrä vaikuttaa ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteyteen.

5.1 Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden korrelaatiotarkastelu

Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välinen Pearsonin korrelaatiokerroin on 0,385 ($n=683$; $p<0,001$). Korrelaatiokerroin osoittaa, että mitä korkeampi ekstroversio opiskelijalla on, sitä paremmaksi hän kokee työelämävalmiutensa. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, sillä p -arvo on alle 0,001. Laskin myös korrelaatiokertoimen selityksasteen korottamalla kertoimen potenssiin kaksi ($0,385^2$). Selityksasteeksi sain 15 % eli korkeakouluopiskelijoiden itsearvioidun työelämävalmiuden vaihteluista pystytään selittämään 15 % ekstroversion vaihteluiden avulla.

Tilastollisen merkitsevyyden lisäksi on hyvä pohtia korrelaation käytännön merkittävyyttä. Karkeana rajana korrelaation merkittävyydelle voidaan pitää 0,3, sillä tätä pienemmillä korrelaatioilla ei useinkaan ole käytännön merkitystä (Heikkilä 2014, 195). Voidaan siis todeta, että ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välisellä korrelaatiolla on merkitystä myös käytännössä. Merkitystä korostaa lisäksi se, että ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välisessä hajontakaaviossa on havaittavissa säännönmukaisuutta ja myös otoskoko on melko suuri. Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden välinen korrelaatio tukee aiemmissa korkeakouluopiskelijoita koskevissa tutkimuksissa havaittua yhteyttä ekstroversion ja akateemiseen minäpystyvyyden sekä ekstroversion ja itsetunnon välillä (Niazi & Mehmood 2017, 110; Abood ym. 2020, 126; Wilmot ym. 2019, 1451–1452).

5.2 Ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden ristiintaulukointi



Kuvio 4 Itsearvioidun työelämävalmiuden ristiintaulukointi ekstroversiomuuttujalla (% , n = 562)

Kuviossa 4 on kuvattu itsearvioidun työelämävalmiuden erot matalan ja korkean ekstroversion ryhmissä. Ristiintaulukosta näkee, että työelämävalmiutensa heikoksi kokevia on matalan ekstroversion ryhmässä 16 prosenttia ja korkean ekstroversion ryhmässä 5 prosenttia. Matalan ekstroversion ryhmässä melko hyväksi valmiutensa kokevia on noin kolmasosa ja korkean ekstroversion ryhmässä taas 16 prosenttia. Hyväksi valmiutensa kokee molemmissa ryhmissä vähän alle puolet. Valmiutensa erittäin hyväksi kokevia on huomattavasti enemmän korkean ekstroversion ryhmässä (33 %) kuin matalan ekstroversion ryhmässä (7 %).

Odotettuja frekvenssejä koskevat edellytykset täyttyvät, joten Khiin neliö -testin käyttäminen on mahdollista. P-arvoksi saadaan $<0,001$, ja tämä tarkoittaa, että tulos tilastollisesti erittäin merkitsevä. Ristiintaulukoinnin ja Khiin neliö -testin perusteella voidaan siis todeta, että ekstroversio on yhteydessä itsearvioituun työelämävalmiuteen ja korkea ekstroversio ennustaa parempaa työelämävalmiutta. Tulos mukailee aiempia tutkimuksia, sillä on havaittu, että korkea ekstroversio on yhteydessä parempaan itsetuntoon ja akateemiseen minäpystyvyyteen korkeakouluopiskelijoilla (Niazi & Mehmood 2017, 110; Abood ym. 2020, 126; Wilmot ym. 2019, 1451–1452).

5.3 Ristiintaulukon elaborointi suoritettujen opintojen määrällä

Taulukko 3 Ekstroversion ja itsearvioitun työelämävalmiuden ristiintaulukon elaborointi suoritetuilla opinnoilla (% , n = 437)

Suoritettujen opintojen määrä	Itsearvioitu työelämävalmius	Ekstroversio		Yhteensä
		Matala	Korkea	
Alle puolet p = 0,007	Heikko valmius	14,0	5,6	8,3
	Melko hyvä valmius	24,6	17,7	19,9
	Hyvä valmius	54,4	49,2	50,8
	Erittäin hyvä valmius	7,0	27,4	21,0
Noin puolet p < 0,001	Heikko valmius	17,1	3,3	8,3
	Melko hyvä valmius	48,6	14,8	27,1
	Hyvä valmius	22,9	45,9	37,5
	Erittäin hyvä valmius	11,4	36,1	27,1
Yli puolet p = 0,002	Heikko valmius	9,1	3,4	5,0
	Melko hyvä valmius	27,3	12,9	16,9
	Hyvä valmius	54,5	47,4	49,4
	Erittäin hyvä valmius	9,1	36,2	28,7

Taulukossa 3 on kuvattu ekstroversion ja itsearvioitun työelämävalmiuden ristiintaulukoinnin elaborointi suoritettujen opintojen määrällä. Odotettuja frekvenssejä koskevat edellytykset täyttyvät, joten Khiin neliö -testin käyttäminen on mahdollista. Testin avulla selviää, että aikaisemmin havaittu yhteys ekstroversion ja itsearvioitun työelämävalmiuden välillä säilyy, sillä p-arvo on alle 0,5 kaikissa ryhmissä. Suoritetut opinnot eivät selitä pois jo löydettyä yhteyttä. Ekstroversio on siis suoritettujen opintojen määrästä riippumatta yhteydessä siihen, miten hyväksi opiskelija kokee työelämävalmiutensa.

Taulukosta on nähtävissä, että itsearvioitu työelämävalmius vaihtelee jonkin verran suoritettujen opintojen mukaan. Esimerkiksi matalan ekstroversion ryhmässä ja puolet opintoja suorittaneista 17 % kokee valmiutensa heikoksi ja yli puolet opintoja suorittaneista taas vain 9

% kokee valmiutensa heikoksi. Korkean ekstroversion ryhmässä ja alle puolet opintoja suorittaneista erittäin hyväksi valmiutensa kokee 27 % ja yli puolet opintoja suorittaneista 36 %. Kuitenkin pääosin erot ovat hyvin pieniä. Jos verrataan alle puolet ja yli puolet opintoja suorittaneiden ryhmiä, heikon valmiuden, melko hyvän valmiuden ja hyvän valmiuden ryhmissä erot ovat vain muutamia prosenttiyksiköitä. Ristiintaulukossa ei siis ole nähtävissä johdonmukaista itsearvioidun valmiuden kasvua, ja oletus siitä, että enemmän opintoja suorittaneet kokevat valmiutensa paremmaksi, ei täysin päde tässä aineistossa.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa tarkastelin ekstroversiota ja itsearvioitua työelämävalmiutta korkeakouluopiskelijoilla. Selvitin, onko käyttämässäni aineistossa havaittavissa yhteyttä ekstroversion ja itsearvioitun työelämävalmiuden välillä. Sekä korrelaatiotarkastelun että ristiintaulukoinnin avulla osoitin, että ekstroversio on yhteydessä koettuun työelämävalmiuteen. Mitä korkeampi ekstroversio opiskelijalla siis on, sitä paremmaksi hän kokee työelämävalmiutensa. Lisäksi ristiintaulukon elaboroinnin avulla totesin, että suoritettujen opintojen määrä ei selitä pois ekstroversion ja itsearvioitun työelämävalmiuden yhteyttä eikä suurempi suoritettujen opintojen määrä näytä merkittäväällä tavalla lisäävän koettua työelämävalmiutta. Tutkielman tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, sillä on havaittu, että ekstroversio on yhteydessä korkeakouluopiskelijoiden itsetuntoon ja akateemiseen minäpystyvyyteen (ks. Niazi & Mehmood 2017, 110; Abood ym. 2020, 126; Wilmot ym. 2019, 1451–1452).

Tutkielman tulokset herättävät esiin kysymyksen, miksi ekstrovertit kokevat työelämävalmiutensa paremmaksi kuin introvertit. Syitä voidaan etsiä opiskelijoiden yksilöllisten ja psykologisten tekijöiden lisäksi yhteiskunnan ja työelämän arvostuksista. Johdannossa ja luvussa 2.2 käsittelin ekstroversion arvostusta työelämässä. Ekstroversion suosiminen työelämässä saattaa vaikuttaa siihen, millaiseksi introvertit ja ekstrovertit opiskelijat kokevat omat kykynsä ja taitonsa. Ekstrovertit opiskelijat saattavat uskoa omaan pystyvyyteensä enemmän, sillä tiedostavat, että heidän kaltaisiaan ”hyviä tyyppejä” arvostetaan työmarkkinoilla. Tämä voi vaikuttaa heidän koettuun työelämävalmiuteensa positiivisesti. Introvertit taas saattavat nähdä työelämän ja sen vaatimukset, kuten työpaikan saamisen ja sen säilyttämisen, haastavampina, ja siten he myös voivat arvioida valmiutensa heikommiksi. Koettua valmiutta voi heikentää tieto siitä, että pelkkä osaaminen ei riitä, vaan usein ekstrovertti hakija on etulyöntiasemassa (ks. Keltikangas-Järvinen 2016, 30).

Tulosten myötä toisena kysymyksenä esiin nousee, mitä se merkitsee tai mihin se vaikuttaa, jos ekstrovertit kokevat työelämävalmiutensa paremmaksi kuin introvertit. Merkitys tulee esille, kun pohditaan, miten koettu työelämävalmius opiskelijoilla vaikuttaa työelämään siirtymiseen ja tulevaan työhönsä. Aiempien tutkimusten mukaan korkeakouluopiskelijoiden itsearvioituilla työelämävalmiuksilla ja itsevarmuudella on yhteys myöhempään työllistymiseen ja ammatilliseen menestykseen: itsevarmat ja työelämävalmiutensa hyväksi arvioivat opiskelijat näyttäisivät saavan töitä helpommin ja menestyvän työelämässä paremmin (Moynihan ym.

2003, 227–228; Braun ym. 2011, 422–424). Kokemus omasta pystyvyydestä vaikuttaa motivaatioon ja vaivannäköön ja sitä kautta asioiden saavuttamiseen ja menestymiseen (Bandura 1986, 21, 391). Opiskelijoilla, jotka kokevat pystyvyytensä ja valmiutensa hyväksi, on parempi mahdollisuus menestyä työelämässä. Koetuilla työelämävalmiuksilla on siis paljon merkitystä, ja siksi olisikin tärkeää, että sekä ekstroverteilla että introverteilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet kokea olevansa päteviä työelämässä.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat ajatusta siitä, että työelämästä ja sinne siirtymisestä olisi tärkeää saada tasavertaista myös eri persoonallisuuksien suhteen. Tähän tavoitteeseen voidaan soveltaa ajattelua yksilön ja työn yhteensopivuudesta. Persoonallisuudesta kerättävää tutkimustietoa voidaan hyödyntää työolosuhteiden suunnittelussa siten, että mahdollisimman monella työntekijällä yhteensopivuus työympäristön ja työtehtävien kanssa olisi mahdollisimman hyvä (Keltikangas-Järvinen 2016, 154). Parempi yhteensopivuus voisi parantaa sekä ekstroverttien että introverttien työhyvinvointia, sillä yhteensopivuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen, työnimuun ja työn merkityksellisyyden kokemukseen (ks. Kim, Schuh & Cai 2020, 305; Guo & Hou 2022, 1658–1659). Tärkeä näkökulma on kuitenkin myös se, että vaikka työympäristöjä ja toimintatapoja voidaan pyrkiä rakentamaan yleisesti kaikille sopiviksi, persoonallisuuden suhteen täydellistä tasavertaisuutta ei voi saavuttaa (Keltikangas-Järvinen 2016, 157–158). Toimivana tavoitteena olisikin pyrkimys yksilöllisten piirteiden merkityksen minimoimiseen sekä sen takaamiseen, että kaikilla olisi mahdollisuus mielekkääseen työskentelyyn (em. 157–158). Tämä lähtökohta voisi parantaa ekstroverttien ja introverttien yhtäläisiä mahdollisuuksia siirtyä työelämään ja menestyä uralla sekä edistää ajatusta siitä, että molemmilla piirteillä on tilaa työpaikoilla.

6.1 Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

On tärkeä pohtia tutkielmassani käyttämäni aineiston ja muuttujien rajoitteita ja vahvuuksia. Käyttämäni aineiston edustavuutta tukee se, että otoskoko on melko suuri ja mahdollisuus osallistua tutkimukseen on annettu kaikille korkeakouluopiskelijoille Suomessa. On kuitenkin syytä pohtia, millaiset opiskelijat ovat päätyneet vastaamaan vapaaehtoiseen kyselyyn ja onko aineisto voinut vinoutua keräysvaiheessa. Valmiiksi kerätty kyselyaineisto rajaa tutkimusmahdollisuuksia, ja tutkimusasetelmaa suunniteltaessa pitää tarkkaan harkita, millaisen tutkimuskysymyksen voi asettaa ja mitä muuttujia tutkielmassa kannattaa käyttää. Valitsin tutkimusaiheeni kannalta toimivat muuttujat, mutta haasteena oli vastausten painottuminen

korkeaan ekstroversion ja hyvään työelämävalmiuteen. Jotta aineiston analyysi onnistui, minun piti suorittaa muuttujamuunnoksia. Muuttujien uudelleenluokittelu piilotti hienovaraisempia eroja, mutta toisaalta helpotti tulosten tulkintaa. Summamuuttujien luominen taas paransi mittarin luotettavuutta. Koska vastaukset painottuivat sosiaalisesti suotaviin vastauksiin, on hyvä pitää mielessä, että kaunistelu on voinut vaikuttaa tuloksiin (ks. Honkaniemi 2015, 229–230).

On hyvä huomioida myös käyttämäni tutkimusmenetelmien rajoitteet ja vahvuudet. Korrelaatiokerroin ja ristiintaulukointi ovat melko yksinkertaisia analyysimenetelmiä, eikä niiden avulla pystytä todistamaan muuttujien välistä syy-seuraussuhdetta (ks. Tähtinen ym. 2020, 166, 184). Siihen vaadittaisiin muita määrällisiä menetelmiä, kuten varianssi- ja regressioanalyysia (em. 14). Näin yksinkertaisella asetelmalla ei myöskään pystytä ottamaan kovinkaan laajasti huomioon kolmansia muuttujia. Ristiintaulukon elaborointi kuitenkin vahvisti ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteyttä, sillä se poissulki suoritettujen opintojen määrän vaikutuksen yhteyteen. Kun korrelaatiota ja ristiintaulukointia hyödynnettiin yhdessä, saatiin luotettavampi ja monipuolisempi kuva ekstroversion ja työelämävalmiuden välisestä yhteydestä.

Päätelmiä tehdessä pitää myös tarkkaan pohtia, mitä tulokset oikeastaan kertovat. Tutkielmani tulokset valottavat ekstroversion ja itsearvioidun työelämävalmiuden yhteyttä korkeakouluopiskelijoilla, mutta ne eivät kerro, miten ekstroversio ja koettu työelämävalmius tosiasiallisesti vaikuttavat työelämässä. Päätelmissä pitää lisäksi huomioida, että tarkastelen opiskelijoiden subjektiivisia kokemuksia enkä täten pysty selvittämään, kuinka ekstrovertejä opiskelijat todellisuudessa ovat tai kuinka hyvät valmiudet heillä oikeasti on. Tässä tutkielmassa subjektiivinen näkökulma on kuitenkin toimiva ja sen avulla saadaan tärkeää tietoa opiskelijoiden omista näkemyksistä.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

On tärkeä jatkaa persoonallisuuden ja työelämän välisten yhteyksien tutkimista ja kääntää katse myös aikaan ennen työelämää. Tutkimuksessa voitaisiin korkeakouluopiskelijoiden lisäksi tarkastella esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa olevia ja myös vertailla miten eri koulutusasteilla ja aloilla opiskelu vaikuttaa ekstroversion ja koetun työelämävalmiuden väliseen yhteyteen. Tutkimukseen olisi tärkeä ottaa mukaan myös sukupuolinäkökulma, sillä sukupuolittuneet työmarkkinat saattavat vaikuttaa naisten ja miesten koettuun valmiuteen.

Lisäksi työelämävalmiutta voitaisiin tarkastella yksityiskohtaisemmin, esimerkiksi Braunin ja Leidnerin määrittelemien neljän osa-alueen mukaan: tiedon käsittely, järjestelmällinen työskentely, sosiaaliset taidot ja opiskeluvalmius. Tutkimusta voitaisiin myös laajentaa siten, että ekstroversion lisäksi tarkasteltaisiin muiden piirteiden vaikutusta koettuun työelämävalmiuteen. Lisäksi pitkäaikaistutkimuksella pystyttäisiin tarkastelemaan, miten ekstroversio ja koettu työelämävalmius opiskelijoilla todellisuudessa vaikuttavat myöhemmin työelämässä.

Määrällisen tutkimuksen ohella olisi hyvä hyödyntää laadullista tutkimusta. Laadullisilla menetelmillä voitaisiin esimerkiksi selvittää, miten opiskelijat kokevat persoonallisuuden, erityisesti introversion ja ekstroversion vaikuttavan työelämässä ja kokevatko he, että tiettyjä piirteitä suositaan. Tämä antaisi arvokasta tietoa työelämän arvostuksista ja siitä, miten ne vaikuttavat jo opiskelijoiden kokemuksiin. Näin voitaisiin myös löytää syitä sille, miksi ekstrovertit kokevat työelämävalmiutensa paremmaksi sekä selvittää, miten pystyttäisiin luomaan eri persoonallisuuksille mahdollisimman tasavertainen asema työelämässä. Jatkotutkimuksessa erityisen tärkeää olisi siirtää tarkastelun kohdetta ekstroversion sijasta introversion ja sen hyötyihin, jotta introversion tuomat vahvuudet tulisivat kuulluiksi ja jotta introversion arvostus lisääntyisi.

Lähteet

- Abood, Mohammed H. & Alharbi, Bassam H. & Mhaidat, Fatin & Gazo, Ahmad M. (2020) The Relationship between Personality Traits, Academic Self-Efficacy and Academic Adaptation among University Students in Jordan. *International Journal of Higher Education* 9:3, 120-128. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p120>
- Ainiala, Terhi & Olsson, Pia & Mattila, Hanna & Vesalainen, Marjo (2020) Työelämätaidot korkeakouluopetuksessa. Opiskelijoiden kokemuksia asiantuntijuuden ja taitojen kehittymisestä monialaisella kaupunkitutkimuksen projektikurssilla. *Aikuiskasvatus* 40:2, 96–111. <https://doi.org/10.33336/aik.95449>
- Ancowitz, Nancy & Helgoe, Laurie (2010) A Giant Step Backward for Introverts. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/au/blog/self-promotion-introverts/201008/giant-step-backward-introverts>. Viitattu 22.3.2024
- Baartman, Liesbeth & Ruijs, Lotte (2011) Comparing students' perceived and actual competence in higher vocational education. *Assessment and Evaluation in Higher Education* 36:4, 385–398. <https://doi.org/10.1080/02602938.2011.553274>
- Bakker, Arnold B. & Boyd, Carolyn M. & Dollard, Maureen & Gillespie, Nicole & Winefield, Anthony H. (2010) The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career development international* 15:7, 622–636. <https://doi.org/10.1108/13620431011094050>
- Bandura, Albert (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Barrick, Murray R. & Mount, Michael K. & Judge, Timothy A. (2001) Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment* 9:1–2, 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Barrick, Murray R. & Mount, Michael K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 44:1, 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Braun, Edith M. P. & Sheikh, Hammad & Hannover, Bettina (2011) Self-rated competences and future vocational success: a longitudinal study. *Assessment and Evaluation in Higher Education* 36:4, 417–427. <https://doi.org/10.1080/02602938.2010.534762>
- Braun, Edith & Leidner, Bernhard (2009) Academic Course Evaluation: Theoretical and Empirical Distinctions Between Self-Rated Gain in Competences and Satisfaction with Teaching Behavior. *European Psychologist* 14:4, 297–306. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.4.297>
- Cole, Michael S. & Feild, Hubert S. & Giles, William F. & Harris, Stanley G. (2009) Recruiters' Inferences of Applicant Personality Based on Resume Screening: Do Paper People have a Personality? *Journal of Business and Psychology* 24:1, 5–18. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9086-9>
- Crebert, Gay & Bates, Merrelyn & Bell, Barry & Patrick, Carol-Joy & Cragolini, Vanda (2004) Developing generic skills at university, during work placement and in employment: graduates' perceptions. *Higher Education Research and Development* 23:2, 147–165. <https://doi.org/10.1080/0729436042000206636>

- Davidson, Ian J. (2017) The ambivert: A failed attempt at a normal personality. *Journal of the history of the behavioral sciences* 53:4, 313–331. <https://doi.org/10.1002/jhbs.21868>
- Farfán, Jesús & Peña, Marta & Fernández-Salineró, Samuel & Topa, Gabriela (2020) The Moderating Role of Extroversion and Neuroticism in the Relationship between Autonomy at Work, Burnout, and Job Satisfaction. *International journal of environmental research and public health* 17:21, 8166. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>
- Fukuzaki, Toshiki. & Iwata, Noboru (2022) Association between the five-factor model of personality and work engagement: a meta-analysis. *Industrial Health* 60:2, 154–163. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0051>
- Garcia-Aracil, Adela & Van der Velden, Rolf (2008) Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education* 55:2, 219–239. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>
- Grant, Adam M. (2013) Rethinking the Extraverted Sales Ideal: The Ambivert Advantage. *Psychological Science* 24:6, 1024–1030. <https://doi.org/10.1177/0956797612463706>
- Grant, Adam M. & Gino, Francesca & Hofmann, David A. (2011) Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity. *Academy of Management Journal* 54:3, 528–550. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.61968043>
- Goldsmith, Hill H. & Buss, Arnold H. & Plomin, Robert & Rothbart, Mary K. & Thomas, Alexander & Chess, Stella & Hinde, Robert A. & McCall, Robert B. (1987) Roundtable: What Is Temperament? Four Approaches. *Child Development* 58:2, 505–529. <https://doi.org/10.2307/1130527>
- Golpayegan, Maryam A. (2017) Evaluating the Relation between Personality Properties with Job Satisfaction of the Staff. *Journal of History Culture and Art Research* 6:3, 937–949. <https://doi.org/10.7596/taksad.v6i3.964>
- Gosling, Samuel D. & Rentfrow, Peter J. & Swann Jr., William B. (2003) A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality* 37:6, 504–528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Guo, Yongrui & Hou, Xinyi (2022) The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 34:5, 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Heikkilä, Tarja (2014) *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita Publishing.
- Helve, Helena & Svyrenko, Arseniy (2015) Suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden identiteettihorisontit 2015. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3266>
- Hiemstra, Annemarie M. F. & Oostrom, Janneke K. & Derous, Eva & Serlie, Alec W. & Born, Marise Ph. (2019) Applicant Perceptions of Initial Job Candidate Screening With Asynchronous Job Interviews: Does Personality Matter? *Journal of Personnel Psychology* 18:3, 138–147. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000230>
- Honkaniemi, Laura (2015) *Persoonallisuuden kaunistelu kyselyvastauksissa*. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–246.

- Huang, Jason L. & Bramble, Reed J. & Liu, Mengqiao & Aqwa, Justin J. & Ott-Holland, Catherine J. & Ryan, Ann Marie & Lounsbury, John W. & Elizondo, Fabian & Wadlington, Patrick L. (2016) Rethinking the association between extraversion and job satisfaction: The role of interpersonal job context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 89:3, 683–691. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/joop.12138>
- Huusko, Mira & Pyykkö, Riitta (2021) Yleiset valmiudet korkeakoulujen tutkinto-ohjelmien osaamistavoitteissa neljällä koulutuslalla. *Aikuiskasvatus* 41:3, 236–248. <https://doi.org/10.33336/aik.111579>
- Ilmarinen, Ville-Juhani (2018) When and why is "extraversion" associated with social popularity? Väitöskirja. Helsingin yliopiston lääketieteellinen tiedekunta. <http://hdl.handle.net/10138/235192> Miten väikkäriin viitataan??
- Judge, Timothy A. & Heller, Daniel & Mount, Michael K. (2002) Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 87:3, 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Jung, Carl G. (1921) *Psychologische typen*. Zürich: Rascher Verlag.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa (2016) ”Hyvät tyypit”: Temperamentti ja työelämä. Helsinki: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa (2019) *Ujot ja introvertit*. Helsinki: WSOY.
- Kim, Tae-Yeol & Schuh, Sebastian C. & Cai, Yahua (2020) Person or Job? Change in Person-Job Fit and Its Impact on Employee Work Attitudes over Time. *Journal of Management Studies* 57:2, 287–313. <https://doi.org/10.1111/joms.12433>
- Kristof-Brown, Amy L. & Zimmerman, Ryan D. & Johnson, Erin C. (2005) Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology* 58:2, 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2021) Ristiintaulukointi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/index.html>. Viitattu 5.4.2024
- Langelaan, Saar & Bakker, Arnold B. & van Doornen, Lorenz J. P. & Schaufeli, Wilmar B. (2006) Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences* 40:3, 521–532. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
- Metsäpelto, Riitta-Leena & Rantanen, Johanna (2015) Persoonallisuuden piirteet ihmisten samanlaisuuden ja erilaisuuden kuvaajina. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 71–90.
- Moynihan, Lisa M. & Roehling, Mark V. & LePine, Marcie A. & Boswell, Wendy R. (2003) A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology* 18:2, 207–233. <https://doi.org/10.1023/A:1027349115277>
- Niazi, Sadia & Mehmood, Babak (2017) Personality Traits as Predictor of Self-esteem of University Students: Moderating Role of Openness to Experience. *Journal of Behavioural Sciences* 27:2, 102–119.

- Penn, Lee T. & Lent, Robert W. (2019) The Joint Roles of Career Decision Self-Efficacy and Personality Traits in the Prediction of Career Decidedness and Decisional Difficulty. *Journal of Career Assessment* 27:3, 457–470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Petruzzello, Gerardo & Mariani, Marco G. & Chiesa, Rita & Guglielmi, Dina (2021) Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review* 50:1, 225–243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Swider, Brian W. & Zimmerman, Ryan D. (2010) Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of vocational behavior* 76:3, 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Tuononen, Tarja & Kangas, Tuukka & Carver, Eric & Parpala, Anna (2019a) Yliopisto-opintojen anti viisi vuotta valmistumisen jälkeen – Tukivatko yliopisto-opinnot työelämätaitojen kehittymistä työuran näkökulmasta? *Yliopistopedagogiikka* 26:1, 8–19. <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2019/02/08/yliopisto-opintojen-anti-tyoelamataitojen-kehittyminen/>
- Tuononen, Tarja & Parpala, Anna & Lindblom-Ylänne, Sari (2017) The transition from university to working life – An exploration of graduates perceptions of their academic competences. Teoksessa Eva Kyndt, Vincent Donche, Keith Trigwell & Sari Lindblom-Ylänne (toim.) *Higher Education Transitions -Theory and Research*. London: Routledge -Taylor & Francis Group, 238–253.
- Tuononen, Tarja & Parpala, Anna & Lidblom-Ylänne, Sari (2019b) Graduates' evaluations of usefulness of university education, and early career success – a longitudinal study of the transition to working life. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 44:4, 581–595. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1524000>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>
- Walker, Deanna L. (2020) Extraversion – Introversion. Teoksessa Bernardo J. Carducci, Christopher S. Nave, Annamaria Di Fabio, Jeffrey S. Mio, Ronald E. Riggio, Donald H. Saklofske & Con Stough (toim.) *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, Set. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 159–163.
- Ward, Mylène & Gruppen, Larry & Regehr, Glenn (2002) Measuring self-assessment: Current state of the art. *Advances in Health Sciences Education* 7:1, 63–80. <https://doi.org/10.1023/A:1014585522084>
- Wilmot, Michael P. & Wanberg, Connie R. & Kammeyer-Mueller, John D. & Ones, Deniz S. (2019) Extraversion Advantages at Work: A Quantitative Review and Synthesis of the Meta-Analytic Evidence. *Journal of applied psychology* 104:12, 1447–1470. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000415>