

Urakehitysteorian evoluutio

Robbins, Paula I. 1983. Urakehitysteorian evoluutio. Aikuiskasvatus 3, 1, 15—18. — Artikkelit on katsaus yhdysvaltalaiseen uratutkimukseen ja ammatinvalinnanohjauksessa käytettyjen testien kehitykseen. Artikkelissa esitellään aikuisiin kohdistuneita sosiologisia ja psykologisia tutkimuksia sekä uravalinnan teorioita.

Yleistä

Suomen Akatemian tuella minulle avautui tilaisuus toimia syyslukukaudella 1982 Helsingin yliopiston kasvatustieteiden osaston vierailvana luennoitsijana aiheenani aikuiskasvatus. Tuolloin pidin paitsi Helsingissä myös Tampereen ja Joensuun yliopistossa luentosarjan aikuisten ura- ja psykologista kehitystä koskevien teorioiden evoluutiosta tällä vuosasadalla rajoittaen tarkastelun pääasiassa kehitykseen Yhdysvalloissa. Olen ottanut mielihyvin vastaan minulle osoitetun pyynnön laatia luentojen pohjalta artikkelin ja esitän seuraavassa lyhyen ja näin ollen pakostakin vain hahmotelmaksi jäävän erittelyn aikuisia koskevien urakehitysteorioiden evoluutiosta. Sen tarkoituksena on toimia oppaana niille, jotka ehkä mielellään perehtyisivät alaan tarkemminkin; artikkeliin liittyy bibliografia (julkaistaan seuraavassa numerossa).

Nykyisessä kehitysvaiheessaan urateorioita ei voida vielä kutsua teorioiksi sanan perinteisessä merkityksessä eivätkä ne myöskään täytä luonnontieteen teoriatte asetettamia vaatimuksia. Ne eivät ole deterministisiä, syyn ja seurauksen ilmaisevia, eikä niitä näin ollen vielä voida käyttää hyväksi ennustettaessa käyttäytymistä. Nämä teoriat jäävät toistaiseksi vain erillisiksi palasiksi. Ne ovat kontingenssiteorioita, jotka tuovat esiin useiden muuttujien joukossa ilmeneviä malleja ja muuttujien välisiä suhteita. Ne on kehitetty pääasiassa tutkimalla keski- tai ylempää keskiluokkaa edustavia amerikkalaisia pieninä kohderyhminä. Usein tutkittavat ovat olleet yliopisto-opiskelijoita ja tavallisesti miehiä. Kyseisiä teorioita olisi testattava huomattavasti laajemmilla populaatioilla, eri maissa ja eri kulttuureissa,

kronologisesti eri ikäkausina edustavilla ihmisillä ja myös naisilla. (Tulen mielenkiinnolla seuraamaan Yrjö-Paavo Häyrysen ja hänen työtoveriensa raportointia Joensuun yliopistosta). Oli miten oli, teorian on saatava alkunsa jossain ja me olemme nähneet hämmästyttävän kehityksen tapahtuneen viimeisten 75 vuoden aikana. Jo tässä vaiheessa urateoriat voivat olla hyödyksi toimimalla osana aikuiskasvatus-työn ja ammatinvalinnanohjauksen perustaa.

Yhdysvaltojen ammatinvalinnanohjauksen historiaa

Varhaisimpien urakehitysteorioiden laatijoina olivat ammatinvalinnanohjaajat, jotka pyrkivät kuvaamaan työssään havaitsemaansa käyttäytymistä. Ensimmäinen nimenomaan ammatinvalinnanohjaajana dokumentoitu henkilö Yhdysvalloissa oli Frank Parsons -niminen Bostonissa työskennellyt Nuorten Miesten Kristillisen Yhdistyksen sosiaalityöntekijä. Vuonna 1909 hän julkaisi kirjan *Choosing a Vocation* (ammatin valitseminen), joka kuvasi hänen ”luonteenpiirre- ja faktorteoriaansa” ammatinvalinnanohjauksesta.

Hän kannatti seuraavien kolmen vaiheen käyttöä ohjaustoiminnassa: yksilön arviointi, ammatteihin liittyvän tiedon jakaminen ja yksilön ohjaaminen hänelle sopivaan työhön. NMKY harjoittaa yhä maanlaajuisia ammatinvalinnanohjaustoimintaa ja samoin tekee myös Jewish Vocational Service-järjestö (juutalaisten ammatillisia palveluja välittävä järjestö). Näistä organisaatioista ammatinvalinnanohjaus levisi aikoinaan nopeasti oppikouluihin ja yliopistoihin.

Ihmisyksilöiden luonnetta koskeva analyysin osuutta lisäsivät niin psykometrian etene-

minen kuin myös sellaisten testien kuin Termin kehittämän Stanford-Binet-testin ja E.K. Stronging 1930-luvulla kehittämän Strong Vocational Interest Blank-testin käyttöönotto. Teollisuuspsykologian laajeneminen, joka lähti liikkeelle vuonna 1912 F.W. Taylorin tuolloin julkaistun teoksen *The Principles of Scientific Management* (tieteellisen liikkeenjohdon periaatteet) ansiosta, oli myös tärkeä tekijä kasvavassa ammatinvalinnanohjausliikkeessä. Funktionaalista ammattikuva-analyysiä pyrittiin käyttämään hyväksi määrittäessä, mitä kykyjä kunkin työn suorittajalta edellytetään.

Näitä pyrkimyksiä kannusti eteenpäin Franklin D. Rooseveltin sosiaalinen ja taloudellinen uudistusohjelma suuren laman massiivisen työttömyyden kurissapitämiseksi. Työvoimaministeri Frances Perkins, joka oli maan ensimmäinen naisministeri, perusti työvoimapolittista tilastointia varten oman osaston, joka on vastuussa vuodesta 1939 lähtien ilmestyneen *Dictionary of Occupational Titles*-teoksen (ammattinimikehakemisto) laadinnasta. Tämä hakemisto pohjautuu funktionaalisen ammattikuva-analyysin käsitteeseen ja sen viimeisimmässä painoksessa luetteloidaan noin 20 000 työnimikettä. Yhdysvaltain liittohallitus myönsi vuonna 1938 ensi kerran varoja ammatinvalinnanohjaajien koulutukseen ja tukemiseen. Samanaikaisesti liittovaltio loi myös oman työllisyyspalveluiden koordinoivista huolehtivan järjestelmänsä, joka tuo jokaista amerikkalaista riittävän lähelle paitsi työttömyyskorvauksia maksavan myös samalla neuvontaa ja toimipaikkainformaatiota (nykyisin tietokoneiden avulla) antavan toimiston.

Toisen maailmansodan aikana perustettiin yleinen soveltuvuustestiosasto, the General Aptitude Test Battery, avustamaan sotilaiden oikeassa sijoittelussa. Nyt se on laajassa käytössä monenlaisen työhön testauksen piirissä. Työvoimaministeriö julkaisi myös ensimmäisen kerran *Occupational Outlook Handbook* -käsikirjan vuonna 1949. Se sisältää useiden eri ammattien kuvauksia ja ennustaa uuden työvoiman tarvetta aloittain.

Sodanjälkeisinä vuosina alettiin lisääntyvässä määrin tunnustaa persoonallisuusdynamiikan tärkeys uravalinnassa. Sotaveteraanihalinnon piiriin perustettiin toimistoja hoitamaan palaavien veteraanien asioita ja auttamaan heitä löytämään asianmukaista työtä. Bernard Haldane keksi tuolloin joitakin veteraanien ammatinvalinnanohjauksessa hyödyllisiä menetelmiä ja perusti myöhemmin yksityisen ammatinvalinnanohjaustoimistojen ver-

koston, joka on toiminut menestyksekkäästi sekä Yhdysvalloissa että muualla. Ihmiset maksavat useiden tuhansien dollareiden suuruisia summia Haldanen ammatinvalinnanohjaajien palveluksista.

Uravalinnan teorioita

1. Differentialistiset

Monet uravalintaa tutkineet teoreetikot ovat osoittaneet, että uran valinta on osin jopa todistettavasti tietyssä suhteessa yksilöllisten persoonallisuuspieriteiden eroihin. Anne Roe, joka tutki taiteilijoiden ja huomattavien tiedemiesten persoonallisuuspieriteitä, kehitti teorian, joka pyrkii selittämään geneettisten tekijöiden ja varhaislapsuuden kokemusten ja myöhemmän ammatillisen käyttäytymisen välistä suhdetta. Hänen työnsä perustana olivat psykoanalyttinen teoria ja Abraham Maslow'n tarvehierarkia. Toiset psykoanalyttiset teoreetikot ovat osoittaneet, millä tavoin identifikaation ja sublimaation käsitteet ilmenevät ammatillisissa valinnoissa. Esimerkiksi teurastajat ja lääkärit saattavat sublimoida sadistisia ylykkeitä yhteiskunnallisesti hyväksyttävillä tavoilla. Yleisten persoonallisuuspieriteiden suhde suoriutumismotivaatioon, epäonnistumisen pelkoon ja haluun hyväksyä riskejä näyttävät tarjoavan hyödyllisen kehyksen, jonka pohjalta voidaan ennustaa ammattiin liittyvien tapahtumien kulkua yksilön elämässä. Muut psykologit ovat tutkineet erilaisia responsi- ja oppimistapoja ja niiden suhdetta uravalintaan. Krumholtz on hahmotellut urakehityksen kokeellisen oppimisteorian ja Kolb on osoittanut, miten kognitiivinen tyyli vaikuttaa uravalintaan.

Persoonallisuusteoreetikoista merkittävin on ollut John Holland. Hänen teoriansa etuna ovat selkeys, yksinkertaisuus ja helppo testattavuus (joko hänen omalla Self-Directed Search-menetelmällä tai Strong-Campell'in Vocational Interest Blank-testillä). Hän on esittänyt hypoteesin, jonka mukaan meidän kulttuurissamme useimmat ihmiset voidaan luokitella kuuluviksi yhteen seuraavista kuudesta tyyppistä: realistinen, tutkiva, taiteellinen, sosiaalinen, yritteliäs tai konventionaalinen. Kukin näistä on teoreettinen tai ihannetyyppi, malli, joka kuvastaa mieltymyksiä, kiinnostuksen kohteita ja pystyvyyttä. Ihmisen kiinnostuksen kohteet ja kyvykkyys muodostavat tietyn hänelle ominaisen disposition, joka saa hänet ajattelemaan, tajuamaan asioita ja toimimaan tietyllä tavoin. Kullakin kuudesta tyyppistä on oma työympäristönsä ja ihmiset

yleensä etsivät mielellään itselleen ympäristön, jossa he voivat käyttää kykyjään ja taitojaan, tuoda ilmi mielipiteitään ja arvojaan sekä käsitellä mieleisiään kysymyksiä ja toimia haluumissaan rooleissa.

2. Kehitysteoriat

1950-luvulla kaksi ryhmää tutki uravalintaa kehityksellisestä näkökulmasta Columbia-yliopistossa. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ja Herma osoittivat, että uravalinta on kehitysprosessi, joka kestää 6—10 vuotta. Se on sarja suuressa määrin peruuttamattomiksi katsottavia ja toisiinsa liittyviä päätöksiä vuosien varrelta. Prosessi loppuu kompromissiin. He tutkivat kaksi eri poikaryhmää ja kuvasivat kolmea jaksoa näiden kehityksessä: mielikuvitusvaiheita sekä tunnustelevaa ja realistista vaihetta. He löysivät myös neljä tärkeää muuttujaa: todellisuustekijät, yhteiskunnalliset ja taloudelliset voimat, kasvatusprosessi, määräävät emotionaaliset tekijät ja yksilön arvot.

Donald Super tutki sitä, miten ihmisen minäkäsitys ilmenee hänen uravalinnassaan. Hänen työnsä perustui Charlotte Bühlerin ja Robert Havighurstin teorioihin. Hän erotti toisistaan kasvun, tutkimisen, vakiintumisen, säilyttämisen ja taantumisen prosessit. Yhdessä työtoveriensa kanssa hän aloitti erään, nyt jo 40 ikävuottaan lähestyvän poikaryhmän uramallitutkimuksen. Hänen työllään on ollut merkittävä vaikutus Yhdysvaltain urakasvatusliikkeissä ja myös urakypsyyssäsitteen kehittelyssä.

Aikuisiin kohdistunut tutkimus

Suurinta edistystä on viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana saavutettu ulotettaessa urapohdinta koskemaan keski-ikää ja myöhäistä aikuisuutta sekä tutkittaessa urakehitysprosessia ja sen rakennetta. Aikoinaan otettiin käyttöön jungilaiset diskontinueetti- sekä koko elämää koskevan kasvun ja muutoksen mahdollisuuksien käsitteet. Käsitteet rooli, viiteryhmä, odotukset, motivaatio ja uraidentiteetti tulivat tutkittaviksi. Suuressa määrin tämä työ on perustunut Erik Eriksonin määrittämiin kahdeksaan elämänvaiheeseen ja niiden keskeisiin tehtäviin.

Nämä tutkimukset jakautuvat kahteen ryhmään. Ensimmäistä voidaan kutsua ”elinikäisen kehityksen näkemykseksi”. Tätä ajatussuuntaa edustavat sellaiset henkilöt kuin Baltes, Schaie, Brim, Riley ja Neugarten. Mukana

on lähinnä sosiologeja, jotka ovat kiinnostuneet tutkimaan aikuisten esittämiä rooleja. He vastustavat aikuisuuden jakamista eri vaiheisiin ja katsovat, että kasvu on individualistista, vaikka siihen usein heijastuukin voimakkaana sen ryhmän vaikutus, johon ihminen on syntynyt.

Toinen ryhmistä, aikuisten psykologinen tutkimus jakautuu puolestaan kolmeen alaryhmään. Niihin, jotka ovat kuvailleet aikuisiän kehitysvaiheita, kuuluvat Lawrence Kohlberg moraalista kehitystä koskevine tutkimuksineen ja Jane Loevinger egon kehitystä käsittelevine tutkimuksineen. Niihin, jotka ovat kuvanneet eri elämänvaiheita jaksoittain, kuuluvat Jung, Bühler, Havighurst, Erikson ja Levinson. Levinson on kuvannut eri jaksoja tarkimmin ja hän on antanut panoksensa sellaisten käsitteiden kehittelyyn kuin elämän rakenne, siirtymäkaudet, nelma ja myös kasvattajan osaa koskevaan pohdintaan. Joukko psykoanalyttikkoja on tutkinut aikuisten selviytymiskäyttäytymistä eri elämänvaiheissa. Heihin kuuluvat Elliot Jacques, Roger Gould ja George Vaillant.

Kaavio 1. Uratutkijoiden tutkimuskohteet

Uraa ed vaiheet	Uraevalinta — Holland
	Uraevalintaprosessi — Ginzberg, Superkognitiivinen tyyli — Keen
	Oppimistyyli — Kolb & Plovnick, Krumholtz
	Psykoanalyttiset teoriat — Roe
Uran al uosa	Autonominen työ — Mortimer & Lorence
	Elämän rakenteen kehittäminen — Levinson
	Kasvattajien tärkeys — Levinson, Schein, Henning & Jardim
Uran s osa	Ura-ankkurit — Schein
	Paneutuminen & sopeutuminen — Jung, Bailyn, Fisk
	Selviytymiskäyttäytyminen — Vaillant, Gould
Uran s ppu s	Keski-ikä kriisi — Jacques
	Siirtymäkaudet — Levinson
	Tuottavuus — Erikson
U an	Tavat, joilla uran keski- ja loppuosaa mielletään — Hall, Levinson, Schein
	Integriteetti — Erikson
	Nuoret — vanhat — Neugarten

Ura organisaation puitteissa

Jokainen uusi edistysaskel ura-käsitteen ymmärtämisen tiellä on mahdollistunut siten, että jo olemassaolevaa tietoa on tarkasteltu uudesta näkökulmasta. Tuoreimpia tuloksia ovat tuoneet esiin liike-elämän hallintotehtäviin valmistavissa oppilaitoksissa työskentelevät organisaatiopsykologit, jotka ovat tutkineet uraaniissä organisaatioissa, joissa suurin osa ammattiurista luodaan.

Edgar Schein on tarkastellut sosialisatioprosessia organisaation sisällä ja kehittänyt käsitteen ura-ankkuri. Kyseessä on jatkuvasti kehittyvä käsite, joka saa sisältönsä työtilanteessa tapahtuvan realiteettitestauksen kautta ja joka

pohjautuu itse koettuihin lahjoihin ja kykyihin, motiiveihin ja tarpeisiin, asenteisiin ja arvoihin. Se on tulos yksilön ja hänen ympäristönsä välisestä vuorovaikutuksesta. Lotte Bailyn on tutkinut työhön paneutumisen astetta, käsitettä joka on tärkeä sekä miesten että naisten ammattiuraa ajatellen. Mortimer ja Lorence sekä Kohn ovat suorittaneet joitakin mielenkiintoisia tutkimuksia työympäristön suhteesta persoonallisuuteen. Rosabeth Moss Kanter ja Margaret Henning sekä Anne Jardim ovat tarkastelleet naisten uraa liike-elämän organisaatioissa.

Edellisen sivun kaavio perustuu Douglas Hall'in ajatuskehitelmiin ja on yhteenvedo siitä, mitä olen aiemmin esittänyt. Se pyrkii havainnollistamaan, miten uratutkimuksen lohkot ovat sovitettavissa eri elämänvaiheisiin.

Aikuiskasvatus 1/1983 julkaistuun Paula I. Robbinsin Urakehityksen evoluutio -artikkeliin liittyvä bibliografia.

- Bailyn, Lotte. 1980. *Living With Technology: Issues at Mid-Career*. M.I.T. Press. Cambridge.
- Bolles, Richard N. 1982. *What Color Is Your Parachute?* Ten Speed Press. Berkeley, CA.
- Brim, Orville G., Jr. & Kagan, Jerome (eds.) 1980. *Constancy and Change in Human Development*. Harvard University Press. Cambridge, Ma.
- Derr, C.B. (ed.) 1980. *Work, Family and the Career: New Frontiers in Theory and Research*. Praeger. New York.
- Erikson, Erik H. 1963. *Childhood and Society*. 2nd ed. W.W. Norton. New York.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. and Herma, J.I. 1951. *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. Columbia University Press. New York.
- Gould, Roger L. 1978. *Transformations, Growth & Change in Adult Life*. Simon & Schuster. New York.
- Hall, Douglas T. 1976. *Careers in Organizations*. Goodyear. Pacific Palisades, Cal.
- Havighurst, Robert J. 1952. *Developmental Tasks and Education*. Longmans, Green. New York.
- Hennig, Margaret & Jardin, Anne. 1976. *The Managerial Woman*. Anchor Press. Garden City, N.Y.
- Holland, John L. 1973. *Making Vocational Choices. A Theory of Careers*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs, N.J.
- Hultsch, David F. & Deutsch, Francine. 1981. *Adult Development and Aging*. McGraw-Hill. New York.
- Jacques, Elliott. 1970. *Death and the Mid-Life Crisis. Work, Creativity and Social Justice*. International Universities Press. New York.
- Jung, Carl G. 1971. *The Stages of Life*. in J. Campbell (ed.) *The Portable Jung*. Viking Press. New York.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books. New York.
- Levinson, Daniel J. et al. 1978. *The Seasons of A Man's Life*. Alfred A. Knopf. New York.
- Loewenthal, Marjorie Fiske et al. 1976. *Four Stages of Life: A Comparative Study of Women and Men Facing Transitions*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Merriam, Sharan. 1978. *Middle Age: A Review of the Literature and Its Implications for Educational Intervention*. *Adult Education*. 24 (1).
- Montross, David H. and Shinkman, Christopher J. 1981. *Career Development in the 1980's*. Charles C. Thomas. Springfield, III.
- Mortimer, Jeylan T. & Lorence, Jon. 1979. *Occupational Experience and the Self-Concept: A Longitudinal Study*. *Social Psychology Quarterly*. 42 (4).
- Neugarten, Bernice L. (ed.) 1968. *Middle Age and Aging*. University of Chicago Press. Chicago.
- Osipow, Samuel. 1973. *Theories of Career Development*. 2nd ed. 1973. Prentice-Hall. Englewood Cliffs, N. J.
- O'Toole, James, Scheiber, Jane L. & Wood, Linda C. (eds.) 1981. *Working: Changes and Choices*. Human Sciences Press. New York.
- Parsons, Frank. 1909. *Choosing A Vocation*. Houghton-Mifflin. Boston.
- Robbins, Paula I. 1978. *Successful Midlife Career Change*. AMACOM. New York.
- Roe, Anne. 1956. *The Psychology of Occupations*. John Wiley & Sons. New York.
- Sheehy, Gail. 1976. *Passages, Predictable Crises of Adult Life*. Bantam Books, New York. 1981. *Pathfinders*. William Morrow. New York.
- Schaie, K. Warner & Geiwitz, James. 1982. *Readings in Adult Development and Aging*. Little, Brown. Boston.
- Schein, Edgar H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual & Organizational Needs*. Addison-Wesley. Reading, MA
- Smelzer, Neil J. & Erikson, Erik H. 1980. *Themes of Work and Love in Adulthood*. Harvard University Press. Cambridge.
- Super, Donald E. 1957. *The Psychology of Careers*. Harper & Row. New York.
- Taylor, Frederick W. 1967. *The Principles of Scientific Management*. W.W. Norton. New York.
- Vaillant, George E. 1977. *Adaptation to Life*. Little, Brown. Boston.
- Van Maanen, John (ed.) 1977. *Organizational Careers: Some New Perspectives*. John Wiley. London.