



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	27.4.2019
Tekijä	Anna Tuomola	Sivumäärä	68+liitteet
Otsikko	Kilpaurheilun yhteys työelämässä menestymiseen		
Ohjaaja	KTT Harri Virolainen		

Tiivistelmä

Kilpaurheilun uskotaan kehittävän työelämässä arvostettuja kykyjä ja ominaisuuksia. Useat ulkomaalaiset tutkimukset ovatkin osoittaneet kilpaurheilutaustalla olevan yhteys esimerkiksi parempaan palkkaan ja työtyytyväisyyteen. Tässä tutkielmassa selvitettiin, kuinka kilpaurheilutausta on vaikuttanut ekonomien työelämässä menestymiseen Suomessa. Aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla, joka sisälsi monivalintakysymysten lisäksi yhden avoimen kysymyksen. Kaikkiaan kyselyyn valittiin 456 kauppatieteiden maisteria, joista 40,4 prosenttia oli miehiä ja 59,6 prosenttia naisia. Vastaajista kilpaurheilutaustan omaavia oli 50,5 prosenttia ja ei-kilpaurheilutaustaisia 49,5 prosenttia. Kilpaurheilutausta määriteltiin niin, että henkilö oli 10–30-vuoden ikäisenä harrastanut organisoitua kilpaurheilua. Työelämässä menestymistä mitattiin sekä objektiivisin (palkka ja palkan kehitys) että subjektiivisin (työ- ja uratyytyväisyys) mittarein.

Urheilutaustalla ei havaittu olevan vaikutusta ansiotuloihin eikä ansiotulojen kehitykseen, kun verrattiin urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten tuloksia keskenään. Urheilutaustalla ei myöskään havaittu olevan vaikutusta subjektiiviseen työssä menestymiseen. Urheilulla koettiin olevan positiivisia vaikutuksia useisiin työssä arvostettuihin ominaisuuksiin kuten sosiaalisiin taitoihin, tiimityöhön, tavoitteellisuuteen, pitkäjänteisyyteen ja kunnianhimpoon ja osa vastaajista oli aktiivisesti hyödyntänyt urheilutaustaansa siirtämällä näitä oppeja myös työelämäänsä. Näyttäisi siltä, että kilpaurheilulla on positiivisia vaikutuksia nuoren kehitykseen ja sitä kautta myös tulevaan työelämään, mutta urheilu ei ole ainoa harrastus, joka kehittäisi työelämässä arvostettuja taitoja. Ei myöskään ole sanottua, että kilpaurheilutaustan omaava henkilö automaattisesti siirtäisi urheilusta saadut kyvykkyydet työelämään. Aihetta on syytä tutkia lisää heterogeenisemmalla populaatiolla ja ottaa esimerkiksi eri koulutusalat ja koulutusasteet mukaan tarkasteluun.

Avainsanat	uramenestys, kilpaurheilu, ansiotulot, työtyytyväisyys, työssä menestyminen
------------	---





**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

KILPAURHEILUN YHTEYS TYÖELÄMÄSSÄ MENESTYMISEEN

Liiketaloustiede, johtamisen ja organisaation pro gradu -tutkielma

Laatija:
Anna Tuomola

Ohjaaja:
KTT Harri Virolainen

27.4.2020
Pori

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	5
1.1	TUTKIMUSKYSYMYS JA METODI	6
1.2	TUTKIELMAN RAJAUS	7
1.3	TUTKIELMAN RAKENNE	7
2	URAMENESTYS	9
2.1	URAMENESTYKSEN KÄSITTEEN MONITULKINNALLISUUS.....	9
2.2	URAMENESTYKSEN KAKSIJAKOISUUS	9
2.3	MENESTYKSEN OBJEKTIIVINEN NÄKÖKUMA	10
2.4	OBJEKTIIVISEN URAMENESTYKSEN MITTAREIDEN PUUTTEET	12
2.5	MENESTYKSEN SUBJEKTIIVINEN NÄKÖKULMA	13
2.6	SUBJEKTIIVISEN URAMENESTYKSEN MITTAREIDEN PUUTTEET	14
2.7	SUBJEKTIIVISEN JA OBJEKTIIVISEN URAMENESTYKSEN RISTIRIITAISUUS	15
2.8	MUITA URAMENESTYKSEEN VAIKUTTAVIA ASIOITA	16
2.8.1	Pehmeä osaaminen vs. kova osaaminen	16
2.8.2	Ulkonäön merkitys työelämässä menestymiselle	17
3	URHEILU, KILPAURHEILU JA SEN VAIKUTUKSET URAMENESTYKSEEN.....	20
3.1	URHEILU JA SEN ERI MUODOT LIKUNNAN LAJINA	20
3.2	KILPAURHEILU – LEIKKIMIELISESTÄ KISAILUSTA KOHTI AIKUISTEN HUIPPU-URHEILUA	21
3.3	URHEILUN VAIKUTUKSIA.....	22
3.3.1	Henkilökohtaiset ominaisuudet ja sosiaaliset taidot	23
3.3.2	Joukkueurheilu vs. yksilöurheilu	25
3.3.3	Urheilun negatiiviset vaikutukset	25
3.3.4	Urheilun yhteys työmenestykseen	26
3.3.5	Muiden harrastusten sekä yleisen liikunnallisuuden positiiviset vaikutukset.....	28
4	EMPIIRISEN OSUUDEN AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI.....	31
4.1	AINEISTON KERUU JA KYSELYLOMAKE.....	31
4.2	AINEISTON ANALYSOINTI JA VASTAAJEN TAUSTATIEDOT	32
4.2.1	Kvantitatiiviset menetelmät.....	32
4.2.2	Avoimen kysymyksen analysointi laadullisin ja kvantitatiivisin menetelmin.....	33
4.2.3	Vastaajien demografiset taustatiedot	34
5	TULOKSET	35
5.1	URHEILUTAUSTA JA OBJEKTIIVINEN MENESTYS.....	35
5.1.1	Urheilutaustan vaikutus ansiotuloihin	35
5.1.2	Urheilutaustan vaikutus ansiotulojen kehitykseen.....	36
5.2	URHEILUTAUSTA JA SUBJEKTIIVINEN MENESTYS.....	37
5.2.1	Työ- ja uratytytyväisyys	37

5.2.2	Oman työllistymiskyvyn arviointi	38
5.2.3	Työn ja vapaa-ajan tasapaino.....	39
5.3	URHEILUN VAIKUTUS YKSILÖLLISTEN OMINAISUUKSIEN JA SOSIAALISTEN TAITOJEN KEHITYKSEEN.....	39
5.4	URHEILUTAUSTAN VAIKUTUS TYÖELÄMÄSSÄ MENESTYMISEEN – AVOIMET VASTAUKSET	41
5.4.1	Kilpaurheilutaustan tai -taustattomuuden vaikutus vastaajien näkemyksissä	42
5.4.2	Kilpaurheilun vaikutus henkilökohtaisiin ominaisuuksiin	43
5.4.3	Urheilun vaikutus sosiaalisiin taitoihin.....	45
5.4.4	Urheilun vaikutus rekrytointitilanteessa	46
5.4.5	Joukkueurheilu vs. yksilöurheilu	47
5.4.6	Muiden harrastusten vaikutus työssä menestymiseen.....	49
5.4.7	Liikunnallisuuden yleiset vaikutukset työelämässä	50
5.4.8	Muita huomioita.....	51
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	53
6.1	YHTEENVETO.....	53
6.2	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	55
6.3	TUTKIELMAN ARVIOINTI	56
6.4	MAHDOLLISIA TUTKIMUSKOhteITA.....	57
	LÄHTEET	59
	LIITE	69
	LIITE 1 - KYSELYLOMAKE	69

TAULUKOT

Taulukko 1	Urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten työ- ja uratytyväisyys.....	37
Taulukko 2	Urheilun intensiteetin ja työ- ja uratytyväisyyteen välinen yhteys	38
Taulukko 3	Urheilun vaikutus yksilöllisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen	40
Taulukko 4	Urheilun intensiteetin ja kilpailutason yhteys henkilökohtaisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen	40

1 JOHDANTO

Suomessa on jo pitkään vallinnut uskomus, että urheilu pitää nuoret poissa kaduilta, opettaa tärkeitä elämäntaitoja, kuten tiimityöskentelytaitoja, tavoitteenasettamista, reilun pelin sääntöjä ja tunteiden hallintaa, tarjoaa hyvän alustan terveen itsetunnon kehittämiseksi ja opettaa muutenkin terveellisen ja ryhdikkään elämän tapoja (Itkonen 2003). Monet urheilun uskotusti kehittämät taidot kuten tiimityöskentelytaidot ovat myös arvostettuja työelämässä (Kamin 2013).

Useissa tutkimuksissa (esim. Long – Caudill 1991; Maloney – McCormick 1993; Barron – Ewing – Waddell 2000) on saatu todisteita siitä, kuinka urheilun harrastaminen on yhteydessä sekä parempiin kouluarvosanoihin, että työelämässä menestymiseen. Vaikka työelämässä menestyminen on vaikeasti määriteltävä asia, on sitä kuitenkin mahdollista tutkia erilaisilla mittareilla, jotka ottavat objektiivisen näkökulman, kuten palkan ja sen kehityksen lisäksi huomioon myös menestyksen subjektiivisen puolen, kuten henkilön itse kokeman tyytyväisyyden uraansa tai työtään kohtaan. Useat ulkomaalaiset tutkimukset urheilun ja työelämän menestyksen yhteydestä ovat osoittaneet muun muassa, että entiset urheilijat tienaavat työssään enemmän ja ovat myös keskimäärin tyytyväisempiä työhönsä verrattuna ei-urheilutaustaisiin. (esim. Henderson – Olbrecht – Polachek 2006; Sauer – Desmond – Heintzelman 2013.)

Kilpaurheilun ja työelämässä menestymisen yhteys ei kuitenkaan ole täysin yksioikoinen. Työelämässä menestymiseen vaikuttavat monet seikat, kuten koulutus, terveys, perhetausta ja jopa ulkonäkö (Hamermesh 2011). Kilpaurheilutausta on siis vain yksi tekijä ihmisen elämässä ja mahdollisessa työelämässä menestymisessä. Ei myöskään ole sanottua, että kurinalaiseen kilpaurheilijan elämään tottunut henkilö toimisi samankaltaisesti myös työelämässä. Lisäksi on mahdollista, että tietynlaiset henkilöt valitsevat kilpaurheilun, ja omaavat täten työelämässä arvostettuja ominaisuuksia jo valmiiksi urheilutaustaan riippumatta. Kilpaurheilulla voi myös olla negatiivisia vaikutuksia nuoren kehitykseen muun muassa syömishäiriöiden tai runsaan alkoholin ja nuuskan kulutuksen kautta. (Gould – Griffes – Carson 2011.)

Aiemmat tutkimukset (esim. Barron ym. 2000; Sauer ym. 2013) antavat kuitenkin syytä uskoa, että kilpaurheilulla on positiivinen vaikutus nuoren kehitykseen ja myöhempiin työelämässä menestymiseen. Suuri osa tutkimuksista urheilun yhteydestä työelämässä menestymiseen on kuitenkin tehty Yhdysvalloissa, jonka urheilujärjestelmä eroaa Suomen mallista. Tämän vuoksi tuloksia ei voida suoraan soveltaa Suomen kaltaisessa maassa. Tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, minkälaisia vaikutuksia urheilutaustalla mahdollisesti on työelämässä menestymiseen Suomessa.

1.1 Tutkimuskysymys ja -menetelmät

Tutkielmassa tarkastellaan tavoitteellisen kilpaurheilutoiminnan mahdollista yhteyttä työelämässä menestymiseen ja selvitetään, kuinka urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten ekonomien objektiivinen ja subjektiivinen uramenestys eroavat toisistaan. Tutkielmassa päädyttiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Tutkielman päätutkimuskysymys:

Miten kilpaurheilutausta on yhteydessä ekonomien työelämässä menestymiseen?

Alakysymykset:

1. Kuinka kilpaurheilutaustaisten ekonomien työmenestys eroaa ei-urheilutaustaisten ekonomien työmenestyksestä objektiivisesti mitattuna?

2. Kuinka kilpaurheilutaustaisten ekonomien työmenestys eroaa ei-urheilutaustaisten ekonomien työmenestyksestä subjektiivisesti mitattuna?

3. Kuinka kilpaurheilu on vaikuttanut työelämässä arvostettujen henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä sosiaalisten taitojen kehitykseen?

4. Kuinka ekonomit itse näkevät urheilun ja työelämässä menestymisen yhteyden?

Tutkimus suoritettiin triangulaatiotutkimuksena hyödyntäen sekä kvantitatiivisia että laadullisia tutkimusmenetelmiä, jotta saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen ymmärrys kilpaurheilun yhteydestä työelämässä menestymiseen. Tutkielman empiirisessä aineistonkeruussa ja –analyysissä painottuivat kuitenkin kvantitatiiviset menetelmät. Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi laadittiin kysely, joka sisältää sekä kvantitatiivisia, että laadullisia kysymyksiä. Työelämässä menestymistä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti sekä objektiivisesta (palkkaus, palkan kehitys) että subjektiivisesta (koettu työtyytyväisyys) näkökulmasta ja tulosten avulla vertaillaan urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten välisiä mahdollisia eroja. Kyselyssä tarkastellaan myös vastanneiden omaa mielipidettä siitä, missä määrin kilpaurheilu on kehittänyt tiettyjä luonteenpiirteitä tai taitoja, kuten tavoitteellisuutta, tiimityöskentelytaitoja, itsetuntoa ja palautteen anto- ja vastaanottokykyä, joita usein liitetään urheiluharrastuksen kehittämiin asioihin ja toisaalta myös työelämässä arvostettuihin taitoihin tai ominaisuuksiin.

1.2 Tutkielman rajaus

Työelämässä menestymiseen, etenkin palkalla tai asemalla mitattuna, vaikuttavat monet asiat, kuten koulutus, ikä, terveys, siviilisääty, etninen tausta, työpaikan sijainti, kansallisuus, perhetausta, yrityksen koko ja palvelussuhteen pituus yrityksessä. Kyselyssä pyritään ottamaan näitä tekijöitä mahdollisimman hyvin huomioon, mutta teoriaosuudessa keskitytään siihen, kuinka aiemmalla urheilutaustalla on kenties vaikutusta työelämässä menestymiseen. Teoriaosuudessa sivutaan ulkonäön vaikutusta, sillä sen on nähty vaikuttavan palkan suuruuteen ja työnsaantiin. Tätä ei kuitenkaan olla teknisistä syistä mitattu itse tutkimuksessa. Koska entisen urheilijan voidaan odottaa omaavan myös urheilullisen vartalon, voidaan asettaa olettamus, että entisillä urheilijoilla olisi myös ulkonäkönsä puolesta etu työmarkkinoilla. Ainakin, jos he ovat säilyttäneet urheilulliset elintapansa. Koska urheilun oletetaan kehittävä muun muassa sosiaalisia taitoja ja tunneälyä, käsitellään teoriaosuudessa niin sanotun pehmeän osaamisen merkitystä työmarkkinoilla. Teoriaosuudessa käsitellään mitä uramenestys ylipäänsä on tai voi olla, ja sitä kautta perustellaan tutkimukseen valitut sekä subjektiiviset että objektiiviset mittarit.

1.3 Tutkielman rakenne

Tutkielma jakaantuu kuuteen päälukuun. Johdantoa seuraava luku tarkastelee uramenestystä ja sen käsitteen monimuotoisuutta. Luvun tarkoituksena on antaa lukijalle ymmärrys uramenestyksen objektiivisesta ja subjektiivisesta luonteesta, kuinka aihetta on aiemmin tutkittu ja kuinka aiemmasta tutkimustiedosta on johdettu tutkielman kaksi ensimmäistä tutkimuskysymystä. Luvussa kolme tarkastellaan kilpaurheilua käsitteenä ja harrastusmuotona, ja kuinka sillä voidaan nähdä olevan yhteys työmenestykseen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen vallitsevan kirjallisuuden valossa. Teorialukujen (luvut kaksi ja kolme) jälkeen seuraa tutkielman toteutusta käsittelevä luku, jossa käydään läpi tutkielman aineiston keruu, aineiston valintaperusteet ja aineiston demografiset taustatiedot siltä osin kuin se tutkielmalle katsottiin tarpeelliseksi. Luvussa neljä avataan myös tutkielman analysoinnin työkalut ja miksi näihin on päädytty. Luvussa viisi esitellään tutkielman tulokset peilaten niitä aiempaan tutkimustietoon. Luku on jaettu kolmeen alalukuun käsittelemään urheilun vaikutusta objektiiviseen menestykseen, subjektiiviseen menestykseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja sosiaalisiin kykyihin tutkimuskysymysten mukaisesti ja neljäntenä alalukuna tuodaan vielä erikseen

esiin analyysi kyselytutkimuksen avoimen kysymyksen vastauksista. Luvussa kuusi esitetään yhteenvetona tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset, sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään mahdollisia tulevia jatkotutkimusaiheita.

2 URAMENESTYS

2.1 Uramenestyksen käsitteen monitulkinnallisuus

Uramenestys on ollut jo pitkään tutkijoiden ja liikkeenharjoittajien kiinnostuksen kohteena, puhumattakaan yksittäisistä ihmisistä, jotka luovat omaa uraansa. Tutkimukset ovat täynnä teorioita ja selvityksiä erilaisista toimintamalleista, joilla pyritään ennustamaan ja edesauttamaan työuran kulkua. Tutkijat ovat pyrkineet muun muassa selvittämään, kuinka erilaiset tekijät, kuten sukupuoli, koulutus, mentorointi tai erilaiset uratekniikat ovat vaikuttaneet ihmisten uramenestykseen. (Heslin 2005, 113.) Kuitenkin itse uramenestyksen luonnetta, eli sitä miten ihmiset käsittävät menestyksen ja mitä menestysuralla oikeastaan tarkoittaa, on tutkittu hyvin vähän (Heslin 2005, 114).

Englannin kielinen sana *success*, menestys, tulee latinan kielestä sanasta *succedere*, joka tarkoittaa joko menestystä (eng. *to succeed*) tai seurausta (eng. *to follow*) (Webster 1996). Menestys on siksi ollut englanninkielessä jo sanana monitulkintainen, koska sillä on historiassa tarkoitettu kahta asiaa: positiivista ja haluttua saavutusta tai yleisesti seurausta jostain, oli se sitten hyvää tai pahaa. Kuitenkin menestys on jo 1500-luvulta lähtien useimmiten ymmärretty sen positiivisemmän tulkinnan (eng. *to succeed*) kautta, jolloin menestys voidaan määritellä saavutuksena, haluttuna asiana, jota kohti on pyritty ja joka on saavutettu. Nykyisin menestykseen liitetään usein myös ajatuksia vauraudesta tai asemasta. (Gunz – Heslin 2005, 105.)

Tarkastellessa uramenestystä on sen laajempi merkitys Gunzin ja Heslinin (2005) mukaan pidettävä mielessä, sillä se minkä toiset näkevät positiivisena saavutuksena, eli menestyksenä, voi näyttäytyä täysin vastakkaisessa valossa toisille. Uramenestys on siis laajemmassa merkityksessään aina seurausta ihmisen urasta ja sen tapahtumista, mutta se, kuinka päätetään, mitkä seurauksista ovat positiivisia saavutuksia ja niin sanotusti menestyksekkäitä, on tulkinnallista. Jotta voitaisiin tutkia, miten jokin tekijä vaikuttaa menestykseen, on siis ensin ymmärrettävä, kuinka ihmiset päättävät, mikä on menestyksekkästä ja mikä ei. (Gunz – Heslin 2005.)

2.2 Uramenestyksen kaksijakoisuus

Uramenestystä on tarkoituksenmukaista tarkastella jakamalla se kahteen eri osa-alueeseen: objektiiviseen uramenestykseen sekä subjektiiviseen uramenestykseen. Objektiivinen uramenestys muodostuu mitattavista ja todennettavista tekijöistä, kuten palkasta, ylennyksistä ja asemasta, kun taas subjektiivinen uramenestys kuvaa henkilön omia

näkemyksiä ja tyytyväisyyttä uraansa kohtaan (Hughes 1958). Nicholson ja de Waal-Andrews (2005) kuvaavat hyvin urapolun kaksijakoisuutta, ja sitä, kuinka molemmat puolet ovat yhtä relevantteja. Heidän mukaansa ura on polku, jota pitkin ihminen matkustaa tietyssä maisemassa. Maiseman muodot ja se, missä kohtaa polkua matkustaja kulkee, kuvaavat objektiivista menestystä, kun taas matkustajan sisäinen kokemus matkasta ja maisemasta kuvaa subjektiivista näkökulmaa. Molemmat elementit ovat yhtä olennaisia uramenestyksen kokonaiskuvassa. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 137.)

Objektiivisen uramenestyksen mittareita, kuten palkkaa ja asemaa yrityksessä, on pitkään pidetty uramenestyksen tunnusmerkkeinä ja ne ovat dominoineet uramenestyksen tutkimuksia (Nicholson 2000). Subjektiivinen näkökulma on kuitenkin nostanut huomattavasti osuuttaan tutkimuksissa 1990-luvun puolivälistä lähtien (Hall 2002). Tämä johtuu muun muassa siitä, etteivät objektiiviset mittarit yksinään kerro henkilön menestyksestä (Van Maanen – Schein 1977). Kaikkien ei voida olettaa olevan sitä mieltä, että esimerkiksi korkea palkka tai asema yrityksessä kuvaa henkilön menestystä, sillä menestyksen arviointi on myös henkilökohtaisista tavoitteista, toiveista ja standardeista lähtevää (Heslin 2005). Toisaalta subjektiivinen tarkastelu ei riitä yksinään, eikä siksi ole syrjäyttänyt objektiivista tarkastelua ihmisten uramenestyksessä. Vaikka urakäsitykset ovat ainetlaatuja ja persoonaan sidottuja, on kaikkien urapolulla myös mitattavia ja havaittavia ominaisuuksia, jotka eivät muutu käsitysten mukaan. Tämä tekee uramenestyksestä myös objektiivisen ilmiön. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 138.)

Seuraavissa alaluvuissa kuvataan omien otsikoiden alla objektiivista ja subjektiivista menestystä ja kuinka niitä on käytetty tutkimuksissa. Lisäksi tarkastellaan molempien näkökulmien ongelmia ja puutteita kuvata ihmisten uramenestystä ja sen luonnetta.

2.3 Menestyksen objektiivinen näkökuma

Objektiivisen menestyksen näkökulma arvioi menestystä konkreettisten, mitattavien elementtien, kuten palkan, ylennysten ja aseman avulla (Heslin 2005, 114). Objektiivisen menestyksen kriteerit, eli mikä milloinkin on menestyksestä, ovat kontekstiriippuvaisia: ensinnäkin resurssit itsessään ja toisaalta muut ympäröivät olosuhteet määrittävät niiden hyödyt ja runsauden. Tämän vuoksi uratavoitteiden yksityiskohdat vaihtelevat. Sosiaalinen ympäristö, aika ja paikka määrittävät sen, kuinka erilaiset toimet johtavat menestykseen. Tavoiteltujen hyötyjen saavuttamiseen vaikuttaa hyvin paljon se, missä ja milloin on syntynyt, kuka on henkilöön halukas investoimaan, ja mitä lahjoja, rajoitteita tai puutteita henkilö omistaa. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005.)

Vaikka menestyksen kriteerit ovat kontekstiin sidonnaisia, on mahdollista erottaa myös universaaleja menestyksen osa-alueita. Nicholson ja de Waal-Andrews (2005) ovat

tutkineet objektiivisen uramenestyksen elementtejä ja havainneet seuraavat universaaliset objektiivisen menestyksen osa-alueet:

1. asema hierarkkisessa järjestelmässä (esimerkiksi työpaikalla tai sosiaalisessa luokassa)
2. materiaallinen menestys (varakkuus, omaisuus, ansiokyky)
3. sosiaalinen maine, vaikutus- ja arvovalta
4. tiedot ja taidot
5. ystävyysuhteet ja verkostot
6. terveys ja hyvinvointi.

Yllämainitut menestyksen osa-alueet eivät ole vain seurausta hyvästä suorituksesta, vaan ne myös edesauttavat menestystä, sillä jokainen osa-alue edistää ihmisen mahdollisuuksia saavuttaa lisää menestystä muilta osa-alueilta. Mainitut osa-alueet eivät ole paremmuusjärjestyksessä, sillä niiden tärkeysjärjestyksen uskotaan vaihtelevan paikan ja ajan mukaisesti. Näistä kuitenkin aseman merkitys korostuu jokaisessa yhteiskunnassa, sillä sen avulla voi kerätä myös muita menestyksen osa-alueita. Yhteiskunnissa on laajalti hyväksytty asema ja sen komponentit, kuten koulutus tai asema työelämässä, yhtenä menestyksen mittarina. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 141–142.)

Varakkuus tai yleisesti materiaallinen menestys on epäsuorasti yhteydessä aseman kanssa. Vielä keräilijäaikalukaudella vauraus ja hierarkia olivat enemmän ihmisten henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten tietojen ja taitojen varassa, mutta agraarikauden jälkeen ihmisten vauraus ja asema on ollut pysyvämpää ja sitä on ollut mahdollista kasvattaa edelleen sekä siirtää sukupolvelta toiselle, jolloin sen periviltä yksilöiltä ei tietoja tai taitoja samoin ole vaadittu. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 141.) Sosiaalinen maine sekä vaikutus- ja arvovalta ovat myös kriittisiä objektiivisen menestyksen osa-alueita kaikissa yhteiskunnissa. Ne muodostuvat niin sanotun yhteiskunnan muistin kautta siitä, kuinka luotettava, suorituskyyinen ja vastavuoroinen maine henkilölle on yhteisössä muodostunut (de Waal, 2001). Toisin kuin muut menestyksen objektiiviset tulokset, maine ja vaikutus- sekä arvovalta ovat yhteisön päätösten konsensuksen varassa. Tämä ei kuitenkaan tee siitä subjektiivista, mutta hyvin alttiin muutoksille, sillä yhteisön mielipide voi muuttua kommunikoinnin kautta nopeastikin. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 141.)

Verkostot ovat myös tärkeitä kaikissa yhteiskunnissa, sillä verkostojen avulla voidaan turvata resursseja erilaisten liittojen ja allianssien kautta, etenkin agraarikauden jälkeisissä yhteisöissä, joissa ei enää olla niinkään riippuvaisia sukulaissuhteista, kuin ollaan ei-sukulaissuhteista. Universaalina objektiivisen menestyksen osa-alueena Nicholson ja de Waal-Andrews (2005) nimeävät vielä terveyden ja hyvinvoinnin, mikä on toki ilmeisen tärkeää kaikille. Pohjimmiltaan se kuvaa lisääntymiskykyä nykyajan olosuhteissa,

joissa pitkäikäisyys on yleistä ja elämää välittömästi uhkaavat vaarat ovat vähäisempiä (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 141).

2.4 Objektiivisen uramenestyksen mittareiden puutteet

On selvää, että listattujen objektiivisen menestyksen tulosten välillä on loogisia ja toiminnallisia yhteyksiä, mutta niiden kesto ja vahvuus vaihtelee eri yhteiskunnissa. Yhteys on kuitenkin selvä siten, että kun saavuttaa yhden näistä, on suurempi mahdollisuus saavuttaa muutkin ja kaikista näistä vahvin on asema (Nicholson – De Waal-Andrews 2005, 141.) On myös selvää, että objektiivinen menestys ei enää ole kiinni vain henkilökohtaisista kyvykkyyksistä. Ihmiskunnan keksittyä valuutan muodostui uusi menestyksen mitta sekä edesauttaja, joka ei ole henkilöön sidottua, vaan periytyy sukupolvelta toiselle. Se on suurin luokka- ja kastijärjestelmien aiheuttaja, joissa asema ja vauraus siirtyy jälkeläisille ilman edellytyksiä synnynnäisistä kyvyistä.

Objektiiviset tekijät, ja näistä etenkin palkkaus, ylennysten määrä ja asema yrityksessä, ovat eniten käytetyt mittarit tutkittaessa uramenestystä (Heslin 2005, 115). Pelkäämään objektiivisen uramenestyksen näkökulman käyttö tutkimuksissa on kuitenkin monella tapaa ongelmallista. Esimerkiksi ylennyksen käyttäminen objektiivisena menestyksen mittana kuvaten hierarkkista etenemistä organisaatiossa ei ole enää nyky-yhteisössä validi, sillä organisaatioiden rakenne on ajan saatossa madaltunut, ja työntekijöiden liikkuvuus vertikaalisesti organisaatioiden ja positioiden välillä on lisääntynyt. (Heslin 2005,115)

Moniin objektiivisen menestyksen mittareihin, kuten palkkaukseen, liittyy tekijöitä, joihin henkilöllä ei itsellä ole vaikutusvaltaa. Esimerkiksi tietyn alan palkkausnormit, työmarkkinat ja kilpailu ovat henkilön vaikutusvallan ulkopuolella ja voivat vaihdella suurestikin eri maiden välillä (Heslin 2005, 115). Nämä tekijät muuttuvat työntekijöiden toiminnasta riippumatta. Palkan lisäksi ihmiset käyttävät muitakin objektiivisen menestyksen mittareita, jotka kuitenkin ovat hyvin alakohtaisia. Esimerkiksi opettajat arvioivat menestystään oppimistuloksilla ja taksinkuljettajat sillä, kuinka monta vuotta ovat ajaneet ilman onnettomuuksia. Ainoastaan palkan tutkiminen ei ota näitä tekijöitä huomioon. (Heslin 2005, 115.)

Perinteisten objektiivisten mittareiden käyttö on ongelmallista myös siitä syystä, että monet tavoittelevat urallaan myös vähemmän konkreettisia asioita, kuten työ- ja yksityiselämän tasapainoa sekä työn merkityksellisyyttä. Objektiivinen menestys ja sen mittarit antavat täten hyvin rajoittuneen näkökulman menestyksestä. (Heslin 2005, 115). Myöskään korkea palkka ja ylennykset eivät välttämättä saa henkilöä tuntemaan itseään menestyneeksi (Hall 2002; Nicholson – de Waal-Andrews 2005). Objektiivisen menestyksen

mittarien ongelmat on tunnettu jo kauan, mutta silti niitä käytetään yksin menestyksen tutkimuksissa. Yksi tapa korjata uratutkimusten, jotka ovat keskittyneet vain objektiivisiin mittareihin, ongelmia on lisätä tutkimuksiin myös menestyksen subjektiivisen puolen mittareita. (Heslin 2005, 116.)

2.5 Menestyksen subjektiivinen näkökulma

Subjektiivinen uramenestys kuvaa henkilön omia näkemyksiä urastaan (Hughes 1958). Näkemys omasta uramenestyksestä muodostuu henkilön kokemuksista ja käsityksistä menneestä, nykyisyydestä ja tulevasta, ei vain tämän hetkisestä tilanteesta. Tutkijoiden mukaan subjektiivinen urakäsitys muodostuu siis siitä, kuinka henkilö kokee ja muistaa menneen urapolkuns tapahtumat, kuinka hän arvioi nykyisen tilanteensa, ja miltä hänen tulevaisuutensa näyttää näiden tekijöiden valossa. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 138.) Arviot ja kokemukset voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Se, kuinka positiivisesti tai negatiivisesti henkilö muistelee menneisyyttään, arvioi nykyisyyttään tai ennustaa tulevaisuuttaan, on hyvin persoonakohtaista ja riippuu henkilön tunteista, luonteenpiirteistä ja tavoitteista (Weick – Berlinger 1989).

Henkilön luonteenpiirteiden, tavoitteiden ja tunteiden lisäksi merkittävä vaikutus siihen, mitä tämä pitää menestyksekkäänä ja mitä ei, on sillä, mihin standardeihin saavutuksia tai yleisesti uran ja työelämän seurauksia verrataan. Karkeasti katsoen subjektiivisen uramenestyksen arviointia tehdään kahdella tavalla: uran ja työelämän seurauksia voidaan arvioida omien henkilökohtaisten standardien pohjalta, jolloin puhutaan niin sanotuista itsestä määrittävistä menestyksen kriteereistä (self-referent criteria), tai vertaamalla niitä muiden saavutuksiin ja odotuksiin, jolloin puhutaan muista määrittävistä menestyksen kriteereistä (other-referent criteria). (Heslin 2005, 118.)

Itsestä määrittävät menestyksen kriteerit heijastavat yleisesti henkilön uraan liittyviä toiveita ja standardeja ja mieltymyksiä, kuten esimerkiksi arvostaako henkilö enemmän itsenäistä työtä vai sosiaalista kanssakäymistä (Heslin 2005, 118; Gattiker – Larwood 1988). Se voi myös sisältää objektiivisia tavoitteita, kuten esimerkiksi tavoitteen ansaita tietyn summan verran 30 ikävuoteen mennessä. Huolimatta siitä, kuinka paljon henkilön vertaiset ansaitsevat, voi henkilö tuntea itsensä menestyksekkääksi saavuttaessaan tavoitteensa ja toisaalta epäonnistuneeksi, jos tämä tavoite jää saavuttamatta. Subjektiivisen menestyksen uratutkimuksissa on korostunut itsestä määrittävien kriteerien käyttö joko tutkimuskysymyksissä, tai tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. (Heslin, 2005, 118.) Esimerkiksi Lawrence (1984) tutki jo 1980-luvulla, missä määrin tutkimukseen osallistuneet kokivat olevansa jäljessä, edellä tai juuri ajallaan urakehityksessään verrattuna heidän vertaisiinsa.

Muista määrittyvät subjektiivisen menestyksen kriteerit muodostuvat vertaamalla itseään muihin, esimerkiksi saako enemmän vai vähemmän palkkaa kuin alalla yleensä tai samankaltaisessa tehtävässä työskentelevä kollega (Goodman 1974). Festingerin (1954) vertailevan sosiaaliteorian mukaan ihmisille on ensinnäkin tavanomaista arvioida saavutuksiaan, ja toiseksi, jos objektiivista tietoa saavutuksen riittävydestä ei ole muutoin tarjolla, turvaudutaan tällöin vertaamaan suoritusta toisiin samankaltaisiin ihmisiin. Etenkin työelämässä on tarjolla paljon erilaisia keinoja tai mittareita, kuten ylennykset tai palkka, jotka saavat ihmiset helposti vertaamaan omia saavutuksiaan muihin. Vaikka tutkimukset (esim. Griffeth – Gaertner, 2001; Janssen, 2001) ovat osoittaneet, että ihmiset hyvin usein käyttävät vertaistensa saavutuksia mittapuuna oman menestyksensä arviointiin, on toisista määrittyvän menestyksen käyttäminen uramenestystutkimuksissa ollut verrattain vähäistä (Heslin 2005, 119). Tämä on ongelmallista, sillä Heslinin (2005) mukaan, ymmärtääkseen paremmin uramenestystä, tulisi ymmärtää paremmin mihin ihmiset vertaavat suoritustaan tai niiden seurauksia. Alla kuvataan tarkemmin aiemmin tutkimuksissa käytettyjä subjektiivisen uramenestyksen mittareita, ja niihin liittyviä puutteita.

2.6 Subjektiivisen uramenestyksen mittareiden puutteet

Subjektiivista menestystä on tutkittu pääosin työ- tai uratyytyväisyyden avulla (Heslin 2005, 116). Työ- ja uratyytyväisyyden mittaamista subjektiivisen menestyksen osoittajana perustellaan sillä, että henkilö, joka on tyytymätön moniin tekijöihin työssään, ei todennäköisesti pidä myöskään uraansa menestyksekkäänä, jolloin tyytyväisyyttä voidaan pitää subjektiivisen menestyksen keskeisimpänä tekijänä. (Judge – Higgins – Thoresen – Barrick 1999).

Tyytyväisyyden käyttö subjektiivisen uramenestyksen arviointikriteerinä on kuitenkin monin tavoin ongelmallista. Ensinnäkin, henkilö, joka kokee uransa menestyksekkääksi, ei välttämättä koe uransa huonommaksi siirtyessään työhön, johon ei ole yhtä tyytyväinen. Toiseksi, henkilö voi olla täysin tyytyväinen työhönsä, mutta tyytymätön työtä edeltäviin urasaavutuksiinsa. Kolmanneksi, antoisa työ saattaa herättää negatiivisia tunteita uramenestystä kohtaan, jos tulevaisuuden näkymät uralla menestymiseen ovat heikot. Lisäksi, henkilö, joka tällä hetkellä inhoaa työtään saattaa kuitenkin olla uransa tilaan hyvin tyytyväinen, jos hän kokee, että työ mahdollistaa menestyksen tulevaisuudessa. Tyytyväisyys ei myöskään aina johda subjektiiviseen menestyksen tunteeseen, jos työ vaatii henkilöä tinkimään paljon muilta elämän osa-alueilta, kuten terveydestä, perhesuhteista, tai henkilökohtaisista arvoistaan. (Heslin 2003.)

Tyytyväisyyden käytön ongelmat kiteytyvät siis siihen, että subjektiivinen menestys kuvaa ajallisesti ja sisällöllisesti laajempaa ilmiötä, mitä pelkällä tyytyväisyydellä

pystyttäisiin selittämään. Tarkastelemalla vain tämänhetkistä työtyytyväisyyttä, unohdetaan, että subjektiivinen menestys muodostuu nykytilan lisäksi henkilön käsityksistä ja arvioista tämän menneisyydestä ja tulevaisuudesta. (Nicholson – de Waal-Andrews 2005, 138.) Subjektiivinen menestys ei myöskään ole yhtä kuin työtyytyväisyys, vaan se sisältää myös muita tekijöitä, jotka ovat merkityksellisiä siinä, kuinka henkilö kokee oman menestyksensä (Heslin 2005, 117). Näitä ovat esimerkiksi työn merkityksellisyys ja tarkoitus (Cochran 1990), työn ja yksityiselämän tasapaino (Finegold – Mohrman 2001) tai identiteetin rakentaminen (Law – Meijers – Wijers 2002).

Jotta subjektiivista menestystä voitaisiin paremmin ymmärtää, olisi selvitettävä, mitä ihmiset haluavat uraltaan (Heslin 2005, 117). Esimerkiksi Cangemin ja Guttschalkin (1986) tutkimuksessa ilmeni, että työntekijät usein arvostavat aivan muita asioita (kuten arvostusta tehdystä työstä ja sympatiaa henkilökohtaisia ongelmia kohtaan), kuin mitä heidän esimiehensä ovat olettaneet (esimerkiksi rahaa). Etenkin työn ja yksityiselämän tasapaino korostuu tarkastellessa asioita, joita uralalla ja työelämässä halutaan (Heslin 2005, 117). Lisäksi on havaittu, että kansallisuudesta, alasta tai työnkuvasta riippumatta, työntekijät arvostavat merkittävän paljon työsuhdeturvaa (Wiley 2012, 46; Wiley – Hathi 2012).

On otettava huomioon, että eri kulttuureissa, mutta myös eri alan ja työnkuvan ihmiset arvioivat uraansa eri kriteerein (Heslin 2005, 117–118). Esimerkiksi Juntusen, Barracloughin, Broneckin, Seibelin, Winrowin ja Morinin (2001) tutkimuksessa Amerikan-intiaanien käsityksistä urapoluistaan selvisi, että Amerikan-intiaanit mittaavat menestystään sosiaalisen kontribuution kautta, eli sillä, kuinka he pystyvät työllään auttamaan muita. Tutkimus on hyvä esimerkki siitä, kuinka laadullisilla tutkimusmenetelmillä voidaan löytää aiemmin laiminlyötyjä aspekteja subjektiiviseen uramenestykseen (Heslin 2005, 118).

2.7 Subjektiivisen ja objektiivisen uramenestyksen ristiriitaisuus

Objektiivisen ja subjektiivisen uramenestyksen yhteyttä toisiinsa on tutkittu paljon (esim. Abele – Spurk, 2009; Ng – Eby – Sorensen – Feldman, 2005). Subjektiivisen ja objektiivisen menetyksen yhteyden suuntaa on pohdittu monelta kantilta. Ensinnäkin, voidaan ajatella, että subjektiivinen menestyksen tunne seuraa objektiivista menestystä siitä yksinkertaisesta syystä, että henkilö, joka suoriutuu hyvin, myös tuntee olonsa hyväksi (Murrell – Frieze – Olson 1996). On myös tutkijoita, jotka ovat jopa sitä mieltä, että subjektiivinen uramenestys on vain objektiivisen uramenestyksen sivutuote. Ajatusta siitä, että objektiivista menestystä seuraa subjektiivinen menestys tukevat muun muassa tutkimustulokset, joiden mukaan tulotaso, status ja ylennykset korreloivat positiivisesti

uratytyväisyyden kanssa (Clark – Oswald 1996; Judge ym. 1999; Martins – Eddleston – Veiga 2002).

Toisaalta tutkijat (esim. Boehm – Lyubomirsky 2008; Hall 2002) ovat havainneet yhteyden myös toiseen suuntaan, jolloin subjektiivinen menestys edeltäisi objektiivista menestystä. Tätä selitetään muun muassa sillä, että ihminen tuntee olonsa hyväksi tietäessään, että hyviä asioita on tapahtumassa tulevaisuudessa, ja positiiviset tunteet myös edesauttavat niiden tapahtumista (Seibert – Grant – Kraimer 1999; Abele – Spurk 2009). Henkilö voi subjektiivisen menestyksen tunteen voimin tuntea olonsa itsevarmemmaksi tullen yhä päämäärätietoisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi. Nämä tunteet voivat johtaa lisääntyneeseen objektiiviseen menestykseen tulevaisuudessa. (Abele – Spurk 2009, 805.) Voidaan puhua niin sanotusta Galatea –efektistä (Nauta – Kahn – Angell – Cantarelli 2002), jossa positiivinen tunne omasta kyvykkyydestä luo positiivisen kierteen, jota myös edistää hyvänolon hormoni serotoniini, jonka tiedetään sekä edeltävän että seuraavan saavutuksen tunnetta (Nicholson – De Waal-Andrews 2005, 143).

Edellä mainitun vuoksi voitaisiin siis kuvitella, että objektiivisesti menestyneet kokevat myös subjektiivista menestystä, ja toisin päin, mutta tutkimukset (esim. Marks and Fleming 1999; Nicholson – De Waal-Andrews 2005; Abele – Spurk 2009) osoittavat vain lievää korrelaatiota subjektiivisen ja objektiivisen menestyksen välillä. Henkilö, joka objektiivisesti mitattuna vaikuttaa menestyneeltä (esim. korkea asema ja palkka) voi samanaikaisesti olla subjektiivisesti tyytymätön työhönsä tai uraansa, ja toisaalta henkilö voi olla hyvinkin tyytyväinen työhönsä tai uraansa, vaikka hän saisi esimerkiksi koulutuksensa perusteella huonompaa palkkaa kuin muut (Nicholson – De Waal-Andrews 2005, 143).

2.8 Muita uramenestykseen vaikuttavia asioita

2.8.1 Pehmeä osaaminen vs. kova osaaminen

Teknologian kehityksen myötä työelämässä arvostetut taidot ja työnantajien vaatimukset työntekijöiden osaamisesta ovat muuttuneet. Jos jätetään huomiotta suhteiden ja verkostojen merkitys, vielä teollisuusyhteiskunnan aikana työntekijän tekniset taidot, eli niin sanottu kova osaaminen (eng. hard skills), nousivat pääosaan arvioitaessa, onko henkilö sopiva kyseiseen työhön. Tänä päivänä työntekijän kova osaaminen, kuten koulutus ja aiempi työkokemus eivät yksinään riitä, vaan työnantajat odottavat kovan osaamisen lisäksi työntekijöiltä muun muassa ihmissuhdetaitoja ja haluttuja luonteenpiirteitä, eli niin sanottua pehmeää osaamista (eng. soft skills). (Kamin 2013, 7.)

Työelämässä henkilön kovalla osaamisella viitataan niihin teknisiin taitoihin ja tietoihin, joita tiettyssä työssä tarvitaan. Kovaa osaamista ovat esimerkiksi ne saavutukset, joita kirjataan ansioluetteloon, kuten koulutus, työkokemus, kielitaito ja tietotekniikkataidot. Pehmeä osaaminen on vaikeampi määrittää, sillä sitä on ajasta ja tieteenalasta riippuen tulkittu monin tavoin. Pehmeästä osaamisesta ovat nimittäin olleet kiinnostuneet muun muassa psykologian, sosiologian ja kasvatustieteiden tutkijat, jotka kaikki tulkitsevat termiä omista lähtökohdistaan. Lisäksi liikkeenharjoittajat, jotka vannovat pehmeän osaamisen nimeen, ovat jo pitkään puhuneet asiasta, mutta eri nimillä. (Kamin 2013, 7.)

Ensimmäiset keskustelut pehmeästä osaamisesta ovat lähtöisin 1960–1970 -luvulta oppilaiden ja opettajien välisessä työskentelyssä. Tuolloin termi liitettiin vahvasti ihmissuhde-, kommunikaatio- ja tiimityöskentelytaitoihin, joiden tarkoituksena oli edistää suhteiden rakentamista. Pehmeän osaamisen määritelmään kuuluvia taitoja olivat muun muassa kuunteleminen, empatia, kommunikaatiotaidot, tiimityöskentely, ryhmädynamiikka, rehellisyys, myötätunto ja toisten huomioonottaminen. (Kamin 2013, 8.)

Viime vuosina liiketoiminnan kiinnostus pehmeästä osaamisesta on nostanut termin takaisin pinnalle ja myös muovannut sen sisältöä (Kamin 2013, 8). Ihmissuhdetaidot, joiden voidaan käsittää sisältävän muun muassa kommunikaatio- ja tiimityöskentelytaitot, ovat yhä pehmeän osaamisen ydintä (Robles 2012; Kamin 2013), ja eräiden tutkijoiden mukaan työelämässä menestymisen tärkein komponentti kaikilla työn tasoilla (esim. Smith 2007). Usein puhuttaessa pehmeästä osaamisesta viitataan ainoastaan ihmissuhdetaitoihin. Pehmeä osaaminen käsittää kuitenkin ihmissuhdetaitojen lisäksi myös muita osa-alueita. Esimerkiksi Roblesin (2012) mukaan pehmeä osaaminen käsittää ihmissuhdetaitojen lisäksi ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten henkilön luonteenpiirteet ja miellyttävyyden. Työelämässä arvostettuja henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi ajanhallintakyky, tiimityöskentelytaitot tai johtajuus (Robles 2012, 453, 457).

Pehmeiden taitojen merkitystä työssä menestymiselle on tutkittu paljon (Robles 2012, Klaus 2010; Mitchell – Skinner – White 2010; Smith 2007). Klauksen (2010) mukaan pitkällä aikavälillä työssä menestyminen on 75 prosenttia kiinni ihmissuhdetaidoista, ja vain 25 prosenttia teknisistä taidoista. Pehmeitä taitoja pidetään kriittisinä työntekijän tuottavuudelle työelämässä, minkä vuoksi työnantajat painottavat niiden kehittämisen tärkeyttä (Robles 2012).

2.8.2 Ulkonäön merkitys työelämässä menestymiselle

Entisillä tai nykyisillä kilpaurheilijoilla voi olla etua työnhaussa ja työelämässä menestymisessä ulkoisen olemuksensa kautta. Urheilullinen vartalo viestii muun muassa hyvää terveyttä ja kyvykkyyttä, joita ihmiset arvostavat. (Hamermesh 2011.) Useat tutkimukset

(Hamermesh 2011; Langlois – Kalakanis – Rubenstein – Larson – Hallam – Smoot 2000) ovat osoittaneet, että ulkonäöllä on merkitystä työelämässä menestymisessä. Karkeasti sanottuna viehättävät henkilöt työllistyvät todennäköisemmin, ovat tuottavampia työntekijöitä ja saavat parempaa palkkaa. He lisäksi neuvottelevat parempia lainaehjoja ja ovat naimisissa korkeammin koulutettujen puolisoitten kanssa. (Hamermesh 2011.) Ulkonäköä käsittelevät tutkimukset ovat pääosin keskittyneet kasvojen viehättävyyden merkitykseen, mutta tutkimukset, jotka ovat ottaneet kokonaisvaltaisemman näkemyksen (, jossa otetaan esimerkiksi ihmisen pituus, paino ja yleinen olemus huomioon) ovat saaneet tuloksiksi vielä suurempia vaikutuksia työelämässä menestymiseen, kuin vain kasvoihin keskittyneet tutkimukset (Langlois ym. 2000, 390, 402).

Useat tutkijat ovat tutkineet painon merkitystä ihmisen työelämässä ja sosioekonomisen aseman saavuttamisessa (Baum – Ford 2004; Cawley – Grabka – Lillard 2005; Sarlio-Lähteenkorva – Lahelma 1999; Johansson – Böckermann – Kiiskinen – Heliövaara 2009). Esimerkiksi Baumin ja Fordin (2004, 855) mukaan sekä miehet että naiset, joilla on ylipainoa, saavat pienempää palkkaa uransa kahden ensimmäisen vuosikymmenen aikana verrattuna normaalipainoisiin. Cawley ym. (2005, 119) taasen saivat selville tutkiessaan painon vaikutusta Yhdysvalloissa ja Saksassa, että ylipaino vaikuttaa negatiivisesti naisilla, mutta ei miehillä. Ylipainoiset naiset saivat lähes 20 prosenttia vähemmän palkkaa sekä Yhdysvalloissa että Saksassa. Myös Suomessa on ylipainoisten naisten todettu saavan vähemmän palkkaa kuin normaalipainoiset vastinparinsa (Sarlio-Lähteenkorva ym. 1999, 445). Naisilla lievä ylipaino oli myös yhteydessä väliaikaiseen työttömyyteen, ja merkittävä ylipaino pitkäaikaiseen työttömyyteen, mutta miehillä ei normaalia korkeampi paino vaikuttanut negatiivisesti työmarkkinoilla (Sarlio-Lähteenkorva ym. 1999, 445).

Ylipainolla näyttäisi olevan enemmän haittaa naisille kuin miehille työelämässä. Suuri osa tutkimuksista on osoittanut painolla olevan hyvin vähän jos ollenkaan vaikutusta miesten työelämään (Glass – Haas – Reither 2010, 1779). Eräiden tutkimusten mukaan korkeampi painoindeksi miehillä oli jopa positiivisesti yhteydessä työelämässä menestymiseen (Morris 2006, 347).

Tutkimuksia on tosin kritisoitu siitä, että ne käyttävät painon määrittelyssä painoindeksiä (BMI), joka on puutteellinen ylipainon määrittelyssä, sillä se ei ota huomioon, missä määrin paino koostuu ylimääräisestä rasvasta ja esimerkiksi lihasmassasta ja luusta (Burkhauser – Cawley. 2008, 519). Johansson ym. (2009) tutkivat miesten ja naisten ylipainon vaikutusta työelämässä käyttäen painoindeksin lisäksi vyötärön ympärysmittaa ja rasvamassan määrää kehossa. Tutkimuksen mukaan vain tavallista suurempi vyötärön ympäryys on yhteydessä naisten alempaan palkkatasoon, mutta kaikki muut ylipainon muodot (BMI, rasvan määrä ja vyötärön ympäryys) olivat yhteydessä naisten työttömyyteen aiempien tutkimustulosten mukaisesti. Miehilläkin löydettiin tällä mittaustavalla negatiivinen yhteys palkkaan: miehet, joiden rasvan määrä kehossa oli tavallista korkeampi,

tienasivat keskimäärin 5,5 prosenttia vähemmän kuin heidän normaalipainoiset vastinparinsa. (Johansson ym. 2009, 39.)

Naisten työelämässä kohtaamaa haittaa ylipainosta on selitetty muun muassa syrjinnällä ja negatiivisilla ennakkoluuloilla (Morris 2006). Roehling (2006) on koonnut yhteen tutkimuksia työhön liittyvistä stereotyyppioista ja niiden mukaan ylipainoisten työntekijöiden on oletettu olevan muun muassa laiskoja, huolimattomia, vähemmän päteviä, huonoja roolimalleja, yhteistyökyvyttömiä ja ajattelevan hitaammin. Ylipainoisia on arvosteltu vähemmän haluttaviksi sekä alaisina, työtovereina, että esimiehinä (Roehling 2006). Negatiivisilla ennakkoluuloilla uskotaan olevan mahdollisesti vaikutusta palkkoihin, työllisyyteen ja jopa työsuhteen päättymiseen (Puhl – Brownell 2001, 790).

Glassin ym. (2010) mukaan ylipainoisten miesten ja naisten mahdollisesti kohtaamat negatiiviset vaikutukset eivät ole suoraan ylipainosta johtuvia, eikä täten myöskään ylipainoisiin kohdistuvasta syrjinnästä tai ennakkoluuloista aiheutuva. Naisten ylipainolla todettiin olevan epäsuora negatiivinen vaikutus naisten työelämässä menestymiseen siten, että ylipainoiset naiset kouluttautuivat vähemmän kuin normaalipainoiset. Lyhyempi koulutus vaikutti negatiivisesti naisten työhönsäntään koko näiden työelämän aikana. (Glass ym. 2010, 1797.)

3 URHEILU, KILPAURHEILU JA SEN VAIKUTUKSET URAMENESTYKSEEN

3.1 Urheilu ja sen eri muodot liikunnan lajina

Urheilun tarkkaa määritelmää ei juuri löydä alan kirjallisuudesta. Tämä johtuu kenties siitä, että sen oletetaan olevan yleisesti ymmärretty ilmiö. Tutkittaessa urheilun, kuntoilun tai liikunnan vaikutuksia ihmisen kehitykselle on kuitenkin tarkoituksen mukaista erotella, mitä kyseisillä termeillä tarkoitetaan. (Agans – Geldhof 2012, 154.)

Caspersen, Powell ja Christenson (1985) ovat määritelleet liikunnan eli yleisesti fyysisen toiminnan ja siihen kuuluvat kuntoilun ja urheilun siten, että liikunta tai fyysinen toiminta on yläkäsite ja kuntoilu ja urheilu sen alakäsitteitä. Liikunnaksi tai fyysiseksi toiminnaksi (eng. physical activity) lasketaan mikä tahansa vartalon liikkeen muoto, joka kuluttaa energiaa. Päivittäisessä toiminnassa se ilmenee esimerkiksi kodinhoidossa, työtehtävissä työpaikalla, vapaa-ajan urheilussa, kuntouttavassa toiminnassa ja muussa vastaavassa. Jos liikunta tai fyysinen toiminta on suunniteltua, jäsenettyä ja säännöllistä, ja sillä pyritään parantamaan tai ylläpitämään fyysistä kuntoa, puhutaan kuntoilusta (eng. exercise). Urheilu (eng. sport) taas määritetään sellaiseksi fyysisen toiminnan muodoksi, jossa pyritään kehittämään fyysistä kyvykkyyttä ja toiminta on enemmän tai vähemmän säännöllistä niin kuin kuntoilunkin määreessä, mutta ollakseen urheilua, siihen kuuluu lisäksi kilpailutoimintaa. Urheilu ja kuntoilu jakavat siis paljon yhteisiä piirteitä, mutta ne eroavat toisistaan kilpailutoiminnan suhteen. (Caspersen ym. 1985, 126.)

Esimerkiksi Agans ja Geldhof (2012, 154) määrittelevät urheilun kilpailuhenkiseksi fyysiseksi toiminnaksi, jossa kilpailutilanteessa osanottajat ansaitsevat pisteitä tai heidän suoritustaan arvioidaan, ja sitä kautta voidaan asettaa osanottajat paremmuusjärjestykseen. Muut liikunnan ja kuntoilun muodot, kuten lenkkeily, vaellus, kuntoilu, jooga, metsästys tai kalastus, silloin kun niihin ei kuulu järjestäytyntä kilpailutoimintaa, eivät täten yllä urheilun määritelmään. (Agans – Geldhof 2012, 154.) Tässä tutkielmassa on päätetty käyttää termiä kilpaurheilu kuvaamaan kilpailullista järjestäytyntä urheilutoimintaa selkeyden vuoksi, ja termiä kuntoilu kuvaamaan järjestäytyntä tai säännöllistä liikuntaa.

Urheilun, kuntoilun ja liikunnan lajeja ja niiden sisäisiä toimintamuotoja on myös monenlaisia esimerkiksi sen suhteen, onko kyseessä yksilö- vai joukkuelaji, kuinka paljon sitoutumista toiminta vaatii ja kuinka tavoitteellista ja intensiivistä toiminta on. Urheilun vaikutusta on tutkittu paljon ilman, että eri urheilun muotoja olisi eroteltu toisistaan. Tämä estää syvemmän ymmärtämisen eri aktiviteettien vaikutuksista, sillä on eri asia myös nuoren kehitystä ajatellen kuulua esimerkiksi valtakunnallisesti kilpailevaan

kilpavoimistelujoukkueeseen tai kerran viikossa kokoontuvaan yleisurheilukerhoon. (Agans – Geldhof 2012, 154).

Yksi mahdollinen tapa jakaa urheilulajeja, jota myös Agans ja Geldhof (2012) käyttivät tutkimuksessaan, on jako yksilölajien ja joukkuelajien välillä. Yksilölajeja ovat ne urheilulajit, joissa henkilö suorittaa kilpailusuorituksen yksin, siinäkin tapauksessa, että pisteet lasketaan joukkueen kesken yhteen voittajan selvittämiseksi. Esimerkkeinä yksilölajeista ovat yleisurheilu, voimistelu, taitoluistelu, uinti, golf, paini, pikaluistelu, lumilautailu, rullalautailu tai painonnosto. Joukkuelajeiksi taasen voidaan määritellä kaikki urheilulajit, joissa urheilijat toimivat kilpailusuorituksessa yhdessä, ja kilpailutilanne sisältää vähintään kaksi joukkuetta. Tutkimuksessa joukkueeksi laskettiin kahden tai useamman henkilön ryhmä. Esimerkkeinä joukkuelajeista ovat muun muassa jääkiekko, jalkapallo, pesäpallo, koripallo, lentopallo, muodostelmaluistelu ja joukkuevoimistelu (Agans – Geldhof 2012, 154.) Toisaalta urheilulajit voidaan jakaa ryhmiin sen mukaan ovatko ne voima-, kestävyys- vai taitolajeja, ja Agans ja Geldhof esittivät myös tanssin omaksi kategoriakseen.

3.2 Kilpaurheilu – Leikkimielisestä kisailusta kohti aikuisten huippu-urheilua

Urheilutoimintaa voi tarkastella sen mukaan, kuinka organisoitua ja kilpailullista se on. Suomessa urheilutoiminta on hyvin seurapainotteista, ja yhä nuorempien toiminta alkaa olla kilpailuhenkisempää. Ilmiö on yleinen myös kansainvälisesti. (Itkonen 2003, 339.) Adler ja Adler (1994) tutkivat amerikkalaisten lasten ja nuorten iltapäivätoiminnan järjestelyjä ja sen pohjalta loivat mallin, jossa urheilun voi jakaa kuuteen tasoon sen mukaan kuinka organisoitua ja kilpailullista se on. Urheilutoiminnan tasot ovat seuraavat: (1) spontaani urheilu, (2) ei-kilpailullinen organisoitu urheilu, (3) kilpailullinen demokraattinen urheilu, (4) meritokraattinen kilpaurheilu ja (5) kilpailu eliittitasolla (Adler – Adler 1994).

Spontaani urheilu on itseorganisoitua toimintaa. Se voi olla itse keksitty toiminto, tai tunnettu urheilulaji, jota usein suoritetaan sovellettuna. Osallistujat päättävät itse säännöistä ja tuomaria ei ole. Ei-kilpailullinen organisoitu urheilu on ulkopuolisen tahon järjestämää ja valvomaa. Tällöin pidetään vielä huolta, että kaikki halukkaat pääsevät mukaan ja taitoon liittyvää erottelua ei tehdä. Toiminta voi sisältää kilpailun elementtejä, mutta pisteiden laskua ja voittamista ei korosteta. Kehitysmielessä voidaan nähdä, että tavoitteena ei-kilpailullisessa organisoidussa urheilussa on sosiaalisten taitojen oppiminen, liikuntaharrastukseen johdattaminen sekä reilun pelin idean omaksuminen. (Adler – Adler 1994.)

Kilpailullisen demokraattisen urheilun tasolla kilpailu ja toiminnan vakavuus alkavat korostua. Pistelasku, sijoittuminen ja sarjataulukot tulevat tärkeiksi ja toiminta alkaa olla hierarkkisesti karsivaa. Kuitenkin halutaan vielä korostaa toiminnan harrastuksen- ja leikinomaisuutta. Meritokraattinen kilpaurheilu on jo avoimen kilpailullista. Taitoa ja suoritusta palkitaan yhä enemmän reiluuden ja yrittämisen palkitsemisen kustannuksella. Kilpailut laajenevat paikallisista valtakunnallisiksi, erilaiset karsintakilpailut tulevat mukaan ja taitoperäinen karsinta lisääntyy. Urheilijoiden nimiä ja sarjojen tuloksia alkaa näkyä mediassa. Kilpailun eliittitasolla keskitytään lähes kokonaan urheiluun. Määrätietoinen urheilu korvaa muun vapaa-ajan järjestäytyneen toiminnan ja vaatii arjen aikataulutusta harjoittelun ehdoilla. Valmentajat ruokkivat voittamismielialaa ja reilun pelin ajatukset saattavat jäädä vähemmälle huomiolle. (Adler – Adler 1994.)

Urheiluseurojen toiminta on yhä enenevässä määrin muodostunut tulevien huippu-urheilijoiden kasvattamiseen (Itkonen 2003, 339). Maailmalla on laadittu paljon erilaisia ideologioita urheilumalleja ja niiden kautta urheilujärjestelmiä, joiden tarkoituksena on kasvattaa huippu-urheilijoita, mutta myös taata liikunnallisuus ja terveys kansantasolla. Urheilumalleja on useita, mutta useimmiten ne pohjautuvat pyramidiajatteluun, jossa pyramidi kuvaa sitä, miten suuresta harrastajajoukosta nousee niitä, jotka ovat muita lahjakkampia. Mitä haastavampaa urheilu on, sitä pienempi joukko yltää mukaan. Pyramidi-ajattelussa harrasteurheilijoiden paljous on edellytys huippujen kehittymiselle. (Dismore – Bailey 2011, 14.)

Useimpiin ideologisiin malleihin sisältyy implisiittisesti tai eksplisiittisesti lahjakkaiden urheilijoiden identifiointimenetelmät eli lahjakkaiden tunnistaminen ja valikointi. Lahjakkaiden identifiointi on ajatuksellisesti kaukana kaikkia lapsia ja nuoria koskevista hyvinvointitavoitteista. Tässä tulee näkyviin harrasteliikunnan ja kilpaurheilun tavoitteiden välinen ristiriita. Lasten putoamista liikunnan parista pidetään nykyään vakavana ongelmana useissa länsimaissa. Etenkin joukkueurheilun tehtävästä yhteiskunnassa on keskusteltu paljon esimerkiksi sen suhteen, missä määrin joukkueurheilun on tarkoitus tarjota nuorille virikkeellisiä kokemuksia, moraaliovetusta ja alustan sosiaalisten taitojen oppimiselle, ja missä määrin sen tulee kehittää suomalaista huippu-urheilua valikoiden ja valmentaen potentiaalisia nuoria urheilun huipulle ja kansainvälisille kilpakentille (Honkonen – Suoranta 1999).

3.3 Urheilun vaikutuksia

Teorioita ja näkökulmia siitä, mitä taitoja ja ominaisuuksia urheilu kehittää, on monenlaisia (Clarke – Ayres 2014, 63), mutta usein urheilun vaikutukset jaetaan kolmeen ryhmään: (1) henkilökohtaisten ominaisuuksien kehitykseen, joka sisältää etenkin paremman

minäkuvan, itseluottamuksen kehittymisen, ja tavoitteellisuuden, (2) sosiaaliseen kehitykseen, eli erilaisten vuorovaikutustaitojen kehittymiseen ja yksilön kehittymiseen osaksi yhteiskuntaa (Telama 1989, 10; Clarke – Ayres 2014, 63; Hansen – Larson, – Dworkin 2003) sekä (3) negatiivisiin kokemuksiin ja niiden vaikutuksiin (Hansen ym. 2003). Edellä mainittujen näkökulmien lisäksi seuraavissa kappaleissa käydään läpi tutkimuksia urheilun ja työelämän yhteydestä, sekä muiden harrastusten yhtäläistä positiivista vaikutusta nuoren kehitykseen.

3.3.1 Henkilökohtaiset ominaisuudet ja sosiaaliset taidot

Yksilökehityksen tarkastelijat pyrkivät usein selvittämään vastausta yleisesti kysytyyn kysymykseen: kasvattaako urheilu luonnetta? Tätä on tarkasteltu ensinnäkin keskittymällä erilaisiin luonteenpiirteisiin, joita urheilun uskotaan kehittävän tai joita urheilijoiden on havaittu omaavan. Toisaalta on keskitytty erilaisiin seurauksiin, kuten koulume- nestykseen, työllisyyteen tai palkan suuruuteen, joiden avulla on pyritty vetämään johtopäätöksiä urheilun positiivisista yhteyksistä muilla elämän alueilla. (Clarke – Ayres 2014, 63.)

Tunneälyn voidaan nähdä yhtenä merkittävänä piirteenä, mitä esiintyy urheilijoilla, ja minkä myös nähdään olevan yhteydessä työelämässä ja etenkin esimiestehtävissä menestymiseen (Sauer – Desmond – Heintzelman 2013). Mayerin, Saloveyn ja Caruson (2008) mukaan tunneäly sisältää neljä elementtiä: (1) kyvyn havaita omiaan ja muiden tunteita oikein, (2) kyvyn käyttää tunteita hyväkseen ajattelutyössä, (3) kyvyn ymmärtää tunteita, tunnekieltä ja tunteiden välittämiä signaaleja ja (4) hallita tunteita saavuttaakseen päämääränsä. Emmerling ja Goleman (2003) puolestaan liittävät tunneälyyn myös sosiaaliset taidot.

Urheilun nähdään tarjoavan mahdollisuuden kehittää tunneälyä, sillä päivittäiset harjoitukset ja toistuvat kilpailutilanteet saavat urheilijat käyttämään psykologisia taitoja, kuten mielikuvaharjoituksia, itsensä motivoimista, sekä voimakkaiden tunteiden kuten vihan ja ahdistuksen hallintaa, jotka ovat yhteydessä korkeamman tunneälyn kanssa (Lane – Thelwell – Lowther – Devonport 2009). Urheilijoiden on myös omien tunteidensa lisäksi opittava havaitsemaan muiden joukkueetovereiden sekä vastustajien tunteita pärjätäkseen hyvin joukkuelajeissa (Zizzi – Deaner – Hirschhorn 2003). Sauer ym. (2013) vertailivat Yhdysvalloissa entisten yliopistourheilijoiden tunneälyä ei-urheileviin ikätovereihinsa, ja huomasivat, että urheilutaustaisten miesten tunneäly oli ei-urheilevia korkeampi. Naisilla tätä eroa ei kuitenkaan ollut, vaan ei-urheilevien ja urheilutaustaisten tunneäly oli samaa tasoa. Naisilla, sekä urheilutaustaisilla että ei-urheilevilla, oli kaiken kaikkiaan miehiä parempi tunneäly. Ilmeisesti urheilulla on vaikutusta vain miesten tunneälyn

kehitykseen, kenties siksi, että naiset ovat luonnostaan tunneälykkäämpiä kuin miehet. (Sauer ym. 2013, 652.)

Organisoidun urheiluharrastuksen nähdään kehittävän aloitekykyä (Hansen ym. 2003), eli kyvykkyyttä käyttää aikaa tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Laadullisten tutkimusten mukaan urheilu, ollessaan organisoitua toimintaa, jossa asetetaan pitkän tähtäimen tavoitteita, opettaa taitoja työskennellä kohti asettamia tavoitteita. Nämä taidot käsittävät muun muassa suunnitelmien kehittämisen, ajankäytön hallinnan ja ongelmaratkaisukyvyn. (Rogoff – Baker-Sennet – Lacasa – Goldsmith 1995; Heath 1998.) Itseluottamus ja paineensietokyky (Anshel 1994) sekä kilpailuhenkisyys (Jones – Neuman – Altmann 2001) ovat myös merkittäviä piirteitä urheilijoilla. Anshel (1994) on tutkimuksessaan tuonut esille kilpaurheilijoille ominaisen kyvyn toimia paineen alla ja sietää stressiä. Kyky säilyttää keskittyminen korkean stressin tilanteissa, kuten finaalipelissä on eräs tärkeimmistä pitkälle edenneen urheilijan ominaisuuksista. Urheilija ei niin ikään eliminoi stressiä, vaan oppii säätämään sen tasoa itselleen edulliseksi. Urheilijan kykyyn toimia stressin ja paineen alaisena liittyy olennaisesti myös urheilijan kehittynyt kyky sietää pettymyksiä ja taidot käsitellä niitä, mikä on myös edullista muillakin elämän osa-alueilla. (Anshel 1994, 27.)

Urheilun (etenkin joukkueurheilun) uskotaan kehittävän myös erilaisia sosiaalisia taitoja, kuten tiimityöskentelyä, toisten kanssa toimeen tulemistä, konfliktien ratkaisua ja johtamistaitoja, sillä se luo alustan erilaisten suhteiden luomiseen ja opettaa näiden suhteiden kehittämistä. Yksi tärkeä taito on tiimityöskentely (esim. Hansen – Skorupski – Arrington 2010). Etenkin joukkueurheilussa opitaan yhdessä työskentelyn tärkeyttä, kuinka asetetaan yhdessä tavoitteita ja toimitaan niiden saavuttamiseksi yhdessä, ja kuinka voitto tai häviö on riippuvainen koko ryhmän tai joukkueen panoksesta ja yhdessä toimimisesta (Wiersma – Fifer 2008).

Kilpailullisen urheilun kautta saa myös usein kokemusta palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta. Urheilulajista riippumatta urheilijat saavat jatkuvasti palautetta valmentajiltaan ja kanssaurheilijoilta (useimmiten joukkueetovereilta) ja tarjoavat palautetta joukkueetovereilleen. (Watson – Connole– Kadushin 2011.) Pernan, Zaichkowskyn ja Bocknekin (1996) tutkimuksen mukaan urheilijat antavat ja vastaanottavat palautetta huomattavasti enemmän kuin ei-urheilijat. Tutkimuksessa havaittiin myös, että urheilijat, joilla oli niin sanottu mentori, ohjaaja tai muu positiivinen roolimalli, raportoivat myös kasva-neesta luontevuudesta ilmaista tunteita ja sitoutua ihmissuhteisiin (Perna ym. 1996). Mitä enemmän urheilijat vastaanottavat palautetta suoritustaan parantaakseen, sitä valmiimpia he ovat antamaan palautetta ja toimimaan niin sanottuina mentoreina muille (Watson ym. 2010) ja sitä kautta he ovat valmiimpia vastaanottamaan palautetta ja antamaan sitä muille myös työurallaan. Tärkeänä osa-alueena organisoidussa urheilussa on myös nuoren

urheilijan solmimat suhteet kanssaurheilijoiden, joukkueovereiden sekä valmentajien välillä (Sauer ym. 2013).

3.3.2 Joukkueurheilu vs. yksilöurheilu

Joukkueurheilulla näyttäisi tutkimusten mukaan olevan enemmän positiivisia vaikutuksia (Eime– Young – Harvey – Charity – Payne 2013) erilaisten ominaisuuksien kehittymiseen. Hansen, Skorupski ja Arrington (2010) havaitsivat, että verrattaessa yksilö- sekä joukkueurheilijoiden tuloksia eri positiivisen kehityksen osa-alueilla, joukkueurheilijat olivat merkittävästi korkeammalla kaikilla osa-alueilla. Joukkueurheilijat raportoivat positiivisemmasta kehityksestä tavoitteellisuuden, tunteiden hallinnan, sosiaalisten taitojen, tiimityöskentelyn ja suhteiden luomisen osalta (Hansen ym. 2010).

Yksi syy tuloksille voi olla vuorovaikutuksen määrän eroavaisuudet yksilö- ja joukkueurheilun välillä, sillä se erottaa nämä kategoriat selkeästi toisistaan joukkueurheilun sisältäen luonteeltaan enemmän vuorovaikutusta (Hansen ym. 2010). Muut tutkimukset ovat tutkineet joukkueurheilun ja yksilöurheilun eroavaisuuksia ja löytäneet muun muassa eroja stressin ja ahdistuksen määrässä (Scanlan – Babkes – Scanlan 2005), tiimityöskentelyssä (Carron – Chelladurai 1981) ja oppimisstrategioissa (Wesch – Law – Hall 2007). On myös ehdotettu, että joukkuelajit antavat nuorille enemmän mahdollisuuksia kokeilla johtamisrooleja (Danish – Taylor – Fazio 2003).

3.3.3 Urheilun negatiiviset vaikutukset

Kilpailullisen urheilun on useissa tutkimuksissa nähty edesauttavan yleishyödyllisten ominaisuuksien, kuten aloitteellisuuden, tiimityöskentelyn ja tunteiden hallinnan kehitystä, mutta tutkimukset ovat osoittaneet myös negatiivisia vaikutuksia tai yhteyksiä nuorten kehitykseen. Negatiivisia vaikutuksia ovat muun muassa stressi, valmentajan negatiivinen vaikutus, syömishäiriöt ja lisääntynyt päihteiden käyttö. (Gould – Griffes – Carson 2011.) Larson ym. (2006) tutkivat erilaisten organisoitujen vapaa-ajan aktiviteettien vaikutusta nuorten kehitykseen ja havaitsivat, että urheilulla oli suurin vaikutus lisääntyneeseen stressin tunteeseen verrattuna muihin aktiviteetteihin. Toisaalta, nuorten työ aiheutti nuorille huomattavasti enemmän stressiä, kuin mikään vapaa-ajan aktiviteetti (Larson ym. 2006, 858).

Kilpaurheiluun liittyvä itsekuri, hoikan vartalon ihannointi ja kova harjoittelu voivat johtaa syömishäiriöihin, etenkin estetiikkaa korostavien tai painorajoja sisältävien lajien keskuudessa (Sherman – Thompson, 2001). Tutkimusten mukaan (esim. Kong – Harris

2015; Schwarz – Gairrett – Aruguete – Gold 2005; Sherman – Thompson 2001) urheilijoilla ja etenkin tietynlaisten urheilulajien harrastajilla on korkeampi riski altistua syömishäiriöille. Kongin ja Harrisin (2015) tutkimuksessa havaittiin, että toiminnan tasosta riippumatta henkilöt, jotka harrastivat tai kilpailivat lajeissa, joissa hoikkuutta pidettiin hyvänä asiana, raportoivat korkeammasta tyytymättömyydestä vartalooaan kohtaan sekä syömishäiriöisestä käyttäytymisestä. Täydellisyyden tavoittelu urheilijoiden keskuudessa nähdään yhtenä altistavana tekijänä, etenkin naisilla (Schwarz ym. 2005, 345). Naiset yleisesti ottaen raportoivat useammin syömishäiriön oireista ja myös urheilupiireissä syömishäiriön riskiä pidetään suurempana naisten keskuudessa (Kong – Harris 2015, 141; Schwarz ym. 2005, 345). Sherman ja Thompson (2001) ovat kuitenkin sitä mieltä, että syömishäiriötä ilmenee vain niillä urheilijoilla, joilla on jo valmiiksi riski sairastua esimerkiksi persoonallisuutensa, perhetaustan, sosiokulttuuristen tai jopa biologisten tekijöiden kautta. Syömishäiriölle altistuneet urheilijat olisivat saattaneet sairastua ilman urheiluakin, mutta se on saattanut myös toimia laukaisevana tekijänä (Sherman – Thompson 2001).

Urheilutoiminta on myös yhteydessä lisääntyneeseen alkoholinkäyttöön nuorilla. Useat tutkimukset (esim. Martens – Dams-O’Connor – Beck 2006; Turrisi – Mallett – Mastroleo 2006) väittävät organisoituun urheilutoimintaan osallistuvien nuorten käyttävän alkoholia useammin kuin nuoret, jotka eivät osallistu urheilutoimintaan (Zhou – Heim 2014, 604). Toisaalta Larsonin ym (2006, 858) tutkimuksen mukaan nuoret kokivat enemmän painostusta alkoholin käyttöön ystäväpiirissään, kuin harrastuksensa kautta.

3.3.4 Urheilun yhteys työmenestykseen

Nuorten urheiluharrastusten vaikutuksia on työelämässä menestymisen näkökulmasta tutkittu melko vähän. Urheilua on tutkittu taloudellisesta näkökulmasta, mutta siinä on lähinnä keskitytty ammattiuurheilun työmarkkinoihin, rahoitukseen, palkkaukseen tai managerointiin liittyviin kysymyksiin ja jätetty ei-ammattillinen urheilu huomiotta. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta inhimilliseen pääomaan panostamista on tutkittu taasen koulutuksen ja työssäoppimisen näkökulmasta, vaikka koulun ja työn ulkopuolisen harrastustoiminnan (kuten urheilun) voidaan yhtä hyvin nähdä lisäävän inhimillistä pääomaa. (Pfeifer – Cornelissen 2007, 2.)

Yhdysvalloissa on tutkittu nuorten high school- ja college-urheilijoiden koulumenestystä sekä työelämässä menestymistä huomattavasti muita maita enemmän. Tutkimukset ovat olleet pääosin kvantitatiivisia ja keskittyneet usein objektiivisiin mittareihin, etenkin palkkaukseen ja sen kehitykseen (esim. Long – Caudill, 1991; Maloney – McCormick, 1993, Barron ym. 2000). Työelämässä menestymistä on mitattu objektiivisen

näkökulman lisäksi subjektiivisesta näkökulmasta ainakin työtyytyväisyyden avulla (Sauer ym. 2013.)

Esimerkiksi Longin ja Caudillin (1991) tutkimuksen mukaan miehet, jotka harrastivat kilpaurheilua yliopistossa (college), tienasivat 4 prosenttia enemmän kuin ei-urheilivat ikätoverinsa kymmenen vuotta yliopistosta valmistumisen jälkeen. Henderson ym. (2006) pyrkivät tarkentamaan Longin ja Caudillin työtä. Heidänkin mukaansa urheilijoiden palkkaetu on olemassa, mutta se riippuu valitusta ammattialasta. Entiset yliopistourheilijat tienaa tutkimuksen mukaan 1.5–9 prosenttia ei-urheilutaustaisia enemmän työskennellessään kaupan alalla, ruumiillisessa työssä ja maanpuolustuksessa, mutta päätyvät todennäköisemmin opetuslalle, jossa urheilija tienaa noin 8 prosenttia ei-urheilijoita vähemmän.

Sauerin ym. (2013) mukaan urheilutaustalla on positiivinen vaikutus sekä objektiiviseen, että subjektiiviseen menestykseen. Tutkimuksessa urheilutaustaiset tienasivat keskimäärin ei-urheilutaustaisia enemmän ja heidän palkan kehityksensä ensimmäisen vuoden aikana valmistumisesta oli ollut ei-urheilutaustaisia suurempi. Lisäksi samassa tutkimuksessa urheilutaustaisten havaittiin olevan ei-urheilutaustaisia tyytyväisempiä työhönsä ja uraansa.

Urheilutaustan vaikutusta on tutkittu myös rekrytoinnin näkökulmasta (Tanguay – Camp – Endres – Torres 2012). Tanguay ym. (2012) tutkivat, miten Yhdysvalloissa yliopistossa opiskelleiden henkilöiden urheilutausta (yksilö- vai joukkuelaji) vaikuttivat ansioluetteloiden arvostukseen ja mielenkiintoon työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan joukkuelajien urheilijat saivat työnantajan silmissä korkeamman kokonaisarvosanan kuin yksilöurheilijat arvioitaessa ryhmätyöskentelytaitoja. Etenkin joukkuelajien kapteenit saivat korkeammat arvosanat johtajuudesta, sekä merkittävästi korkeamman kokonaisarvosanan. Kuitenkaan, jos kapteeniutta ei otettu huomioon, ei kokonaisarvosanassa ollut eroa yksilö- tai joukkuelajien urheilijoiden välillä, eikä mies- tai naisurheilijoiden välillä. (Tanguay ym. 2012.)

Naisilla ei tutkimusten valossa näyttäisi olevan yhteyttä urheilutaustan ja korkeamman palkan välillä. Useissa tutkimuksissa (esim. Long – Caudill 1991; Henderson ym. 2006; Caudill – Long 2010; Sauer ym. 2013) vain miehet hyötyivät urheilutaustastaan palkka-vertailussa. Tutkimuksessa, jossa etsittiin vastauksia urheilun hyödyistä naisille, saatiin selville, että urheilutaustaiset naiset tienasivat jopa vähemmän kuin ei-urheilutaustaiset naiset (Caudill – Long – Mixon 2012.) Sitä, että urheilusta näyttäisi olevan palkan suhteen etua vain miehille on selitetty esimerkiksi sillä, että naiset omaavat jo valmiiksi niitä työelämässä arvostettuja kykyjä, joita kilpaurheilun uskotaan kehittävän, jolloin urheilutaustasta olisi työelämää ja palkkausta ajatellen merkittävää hyötyä vain miehille (Sauer ym. 2013). Toisaalta voidaan nähdä, että kilpaurheilu kehittää itseluottamusta ja kilpailuhenkisyyttä, joista olisi erityisesti hyötyä naisille (Pfeifer – Cornelissen 2007). Saksalaisen

tutkimuksen mukaan sekä nuoret miehet että naiset, jotka harrastivat kilpaurheilua opiskelujen aikana, pärjäsivät koulussa ei-urheilijoita paremmin, ja naisilla positiivinen vaikutus koulumenestykseen oli huomattavasti suurempi kuin miehillä. Tämän vuoksi voidaan päätellä, että hyödyt naisilla ja miehillä ovat erilaiset ja niitä tulisi tutkia eri menetelmin. (Caudill ym. 2012, 477.)

Tutkimukset antavat täten viitteitä siitä, että urheilulla on yhteys psyykkiseen hyvinvointiin, positiiviseen sosiaaliseen kehitykseen, sekä parempaan menestykseen opinnoissa ja työelämässä (Pfeifer – Cornelissen 2007; Barber – Eccles – Stone 2001). Urheilun uskotaan edesauttavan positiivista kehityskulkua sen vuoksi, että urheilutoimintaan osallistuvat nuoret oppivat toiminnassa sellaisia arvoja ja taitoja, jotka edesauttavat menestystä koulussa ja myöhemmin työelämässä, kuten aloitekykyä, vastuullisuutta, sosiaalisia taitoja, periksiantamattomuutta ja itsehillintää (Larson – Hansen – Moneta 2006). Esimerkiksi Long ja Caudill (1991) uskovat, että entisten urheilijoiden parempi palkka-kehitys voisi selittyä sillä, että urheilu kehittää työelämässä hyödyllisiä ominaisuuksia, kuten kuria, tiimityöskentelytaitoja, korkeaa työetiikkaa ja halua menestyä.

Kuitenkin, voidaan esittää kysymys siitä, kehittääkö urheilu todella henkilön kyvykkyyttä myös muilla elämän osa-alueilla, vai valitsevatko urheilun tietynlaiset henkilöt, joille tietyt ominaisuudet olisivat kehittyneet joka tapauksessa. Jos on niin, että tosiasiasa tietynlaiset henkilöt ajautuvat urheilun ja etenkin kilpaurheilun pariin, on urheiluharrastus silloin merkki ihmisen luontaisesta kyvykkyydestä ja tehokkuudesta. (Barron 2000.) Ei ole myöskään sanottua, että urheilusta opitut taidot ja ominaisuudet siirtyisivät automaattisesti työelämään. Jotta urheilun hyödyt näkyisivät myös työelämässä, tulee urheilijan ensinnäkin uskoa, että hänen taitonsa ja kykynsä ovat arvokkaita myös muissa yhteyksissä. Tärkeää on huomata omaavansa fyysisten kykyjen lisäksi psyykkisiä kykyjä, joiden havainnointi toisaalta parantaa urheilusuoritusta, mutta myös auttaa näiden kykyjen siirtämistä muille elämän osa-alueille, kuten työelämään. Kykyjen tunnistaminen ei kuitenkaan riitä, vaan urheilijan tulisi myös tunnistaa, miten ja missä kontekstissa taidot on opittu. (Danish – Petitpas – Hale 1993.)

3.3.5 Muiden harrastusten sekä yleisen liikunnallisuuden positiiviset vaikutukset

Yleisesti koulun ulkopuolisen toiminnan, kuten urheilun, kuvaamataidon, musiikin tai muun kerhotoiminnan harrastamisen, on todistettu tarjoavan huomattavia mahdollisuuksia positiivisen kehityksen edistämiseksi esimerkiksi koulumenestyksen, kognitiivisten ja sosiaalisen taitojen, ajankäytön ja kunnianhimon kehityksen saralla. (Hansen ym. 2003; Hille – Schupp 2015.)

Esimerkiksi Hillen ja Schuppen (2015) tutkimuksen mukaan musiikin harrastus on yhteydessä parempiin kouluarvosanoihin, kunnianhimpoon, tunnollisuuteen ja avoimuuteen. Sen nähdään edistävän älykkyyttä, koulumenestystä, kielellisiä taitoja sekä kyvykkyyttä oppia uusia kieliä. Musiikki edistää verbaalisia taitoja (sisältäen lukemisen, kirjoittamisen ja kielten oppimisen), koska se kehittää kuullun informaation käsittelytaitoja. Koska musiikin opiskelu tapahtuu usein koulun omaisessa ympäristössä, voidaan sen nähdä kehittävän koulussa tarvittavia taitoja, kuten keskittymiskykyä, mikä voisi johtaa korkeampaan älykkyydosamäärään. Musiikin opiskelu yhdistetään usein myös matemaattisiin taitoihin sen matemaattisen rakenteen vuoksi, mutta tutkimuksissa ei olla vielä löydetty kausaalista suhdetta musiikin ja matemaattisten taitojen välille. (Winner – Goldstein – Vincent-Lancrin 2013, 6.)

Larson ym. (2013, 857) havaitsivat, että harrastustoiminnassa nuoret oppivat enemmän sosiaalisia ja psyykkisiä taitoja kuin koulussa. Useat tutkimukset käsittelevät harrastustoimintaa yleisesti, pyrkimättä kuitenkaan vertaamaan eri harrastustoimintojen positiivista vaikutusta keskenään. Erilaisilla toiminnoilla on kuitenkin havaittu erilaisia vaikutuksia nuorten kehitykseen: uskonnollisessa nuorten toiminnassa havaittiin korkeampi yhteys tunteiden säätelyyn ja sosiaalisiin taitoihin suhteessa muihin aktiviteetteihin, urheilutoiminta erottautui aloitteellisuuden kehityksen suhteen, mutta siihen liitettiin myös korkeampi stressi, ja vapaahentoistominnan nähtiin tarjoavan enemmän mahdollisuuksia tiimityöskentelyn ja positiivisten ihmissuhteiden kehitykseen. (Larson ym. 2013, 857.) Urheilun harrastaminen verrattuna muihin aktiviteetteihin, tai yleiseen harrastamattomuuteen, on yhteydessä myös riskiin lopettaa opiskelu ennen aikojaan (McNeal 1995), parempaan psyykkiseen terveyteen ja akateemisiin saavutuksiin (Bartko & Eccles, 2003) sekä kehittyneempään tunteiden säätelyyn ja aloitekykyyn (Larson – Hansen – Moneta 2013).

Liikunnallisuus yleisesti (ilman kilpailutoimintaa) kehittää myös kestävyyttä työssä ja on siksi yhteydessä työelämässä menestymiseen. Hyvä kunto auttaa jaksamaan työssä monella tapaa: se lisää suorituskkyä ja vähentää fyysisen rasituksen oireita työssä. (Lovelace – Manz – Jose 2007.) Parempi fyysinen kunto kehittää muun muassa seuraavia fyysisiä tekijöitä: parempi hapenottokyky, alhaisempi leposyke ja nopeampi palautumisaika (Hafen – Woeger 1989). Näiden nähdään lisäävän suorituskkyä myös työpaikalla, etenkin psyykkisesti vaativissa tehtävissä kuten esimiestyössä. Esimerkiksi lisääntynyt hapenottokyky edistää henkilön toimintakykyä siten, että ihminen väsy hitaammin työntöistä. Mitä parempi hapenottokyky, sitä kauemmin ihminen jaksaa väsymättä. Alhaisempi leposyke viittaa vahvempaan sydämeen, mikä myös kestää pidempään, eikä vaadi yhtä paljoa energiaa kehon liikuttamiseen. Tämä edistää nopeampaa palautumista myös työn rasituksesta. (Lovelace ym. 2007). Parempi kunto ennustaa myös vähemmän

sairauksia ja sairaspöissaoloja (Blair – Kohl – Paffenbarger – Clark –Cooper – Gibbons 1989).

Liikunnalla ja sen tuomalla paremmalla kunnolla on positiivisia psyykkisiä vaikutuksia ja ne vaikuttavat taten positiivisesti ihmisen psyykkiseen ja sosiaaliseen kestävyteen työelämässä. Aktiivinen liikunta johtaa muun muassa parempaan itsetuntoon, positiivisempaan yleiseen tunnetilaan sekä vahvempaan sosiaaliseen identiteettiin. (Lovelace 2007.) Lovelacen ym. (2007) mukaan sekä lyhyen aikavälin että pidemmän aikavälin fyysinen harjoittelu edistävät parempaa työkykyä muun muassa vähentämällä ahdistuksen ja masennuksen tunteita ja lisäämällä tarmokkuuden tunnetta. Vaikutuksia voidaan selittää sekä fyysisesti että psyykkisesti. Fyysiseltä kannalta, fyysinen harjoittelu parantaa mielialaa lisäämällä serotoniinin ja noradrenaliinin määrää aivoissa. Lisäksi, fyysinen harjoittelu vapauttaa muun muassa endorfiineja, jotka voivat aiheuttaa euforista olotilaa ja sitä kautta parantaa mielialaa. Psyykkisesti tarkasteltuna, liikunta lisää parempaa mielialaa lisäämällä itsetuntoa ja itsekyvykkyyden tuntemuksia. (Lovelace ym. 2007.)

4 EMPIIRISEN OSUUDEN AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI

4.1 Aineiston keruu ja kyselylomake

Aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla ja vastaajat kerättiin yhteistyössä Turun Yliopiston alumnitoiminnan sekä Suomen Ekonomien liiton kanssa. Ekonomiliitto teki 2000 henkilön satunnaisotoksen, johon valittiin Kauppatieteiden maisteritutkinnon suorittaneita ekonomiliiton jäseniä, ja joille kysely lähetettiin suoraan sähköpostiin. Turun yliopiston alumnitoiminnan koordinaattori loi tutkimukselle sivun Turun yliopiston nettisivuille ja tutkimusta mainostettiin vuoden 2015 tammikuun 28. päivänä lähetetyssä alumnikirjeessä, joka lähetetään muutaman kuukauden välein noin 8000 Turun yliopiston alumnijäsenelle.

Analyysiin valittiin vastanneiden joukosta lopulta kauppatieteellisen tutkinnon suorittaneet henkilöt, jotta koulutuksen vaikutus saatiin kontrolloitua. Lisäksi mainittakoon, että Turun Alumnihdistyksen kautta vastaajia muista tiedekunnista saatiin niin vähän, että aineiston tutkiminen eri koulutustaustojen näkökulmasta ei olisi ollut järkevää. Analyysiin valikoitui täten 456 vastaajaa, joista 40,4 prosenttia (184) oli miehiä ja 59,6 prosenttia (272) naisia. Urheilutaustan puolesta vastaajat jakautuivat tasaisesti siten, että kilpaurheilutaustaa oli 49,8 prosentilla (227) ja ei-kilpaurheilutaustaa 50,2 prosentilla (229). Kilpaurheilutausta määriteltiin kyselyssä siten, että 10–30-vuoden ikäisenä urheilua, johon on kuulunut tavoitteellista kilpailutoimintaa, harrastanut henkilö laskettiin kilpaurheilutaustaiseksi henkilöksi.

Kyselylomake (Liite 1) koostui eri asiakokonaisuuksien mukaan jaetuista osioista, joissa esitettiin kysymyksiä vastaajien taustatiedoista, kilpaurheilutaustasta ja uramenestyksestä sekä objektiivisin, että subjektiivisin mittarein. Kyselyssä oli yhteensä 66 monivalintakysymyksiä ja lisäksi yksi avoin kysymys, jolla kysyttiin omaa näkemystä urheilutaustan vaikutuksesta uramenestykseen.

Taustatietoina kysyttiin sellaisia tekijöitä, joilla on vaikutusta ihmisen työelämän elementteihin, kuten palkkaan, asemaan tai työtyytyväisyyteen. Perustietojen, kuten sukupuolen, iän ja asuinalueen lisäksi kysyttiin tarkempia tietoja koulutuksesta, kuten tutkinnon aste ja pääaine. Työtilannetta tarkasteltiin sen mukaan, minkälaisessa työsuhteessa on tällä hetkellä. Kyselyssä huomioitiin sekä työntekijät että yrittäjät. Lisäksi kysyttiin vastaajien fyysisestä kunnosta, liikunnallisesta aktiivisuudesta sekä pituudesta, koska nämäkin ovat tekijöitä, jotka tutkimuksien (Hamermesh 2011; Langlois ym. 2000) mukaan vaikuttavat työmarkkinoilla pärjäämiseen.

Kilpaurheilutausta määriteltiin kyselyssä siten, että 10–30-vuoden ikäisenä urheilua, johon on kuulunut tavoitteellista kilpailutoimintaa, harrastanut henkilö laskettiin kilpaurheilutaustaiseksi henkilöksi. Kilpaurheilutaustaa omaavilta selvitettiin harrastukseen liittyviä tarkempia tietoja, kuten harjoitusten määrä viikossa, harrastuksen kilpa- tai sarjataso, mikä laji oli kyseessä ja minkä ikäisenä harrasti. Tarkentavia kysymyksiä esitettiin, jotta voitaisiin tehdä päätelmiä, miten erilainen urheilutoiminta mahdollisesti vaikuttaisi tuloksiin. Lisäksi kysyttiin, kuinka vastaajat uskoivat urheilutaustansa vaikuttaneen seuraaviin urheiluun usein liitettyjen ominaisuuksien tai taitojen kehitykseen: itseluottamukseen, sosiaalisiin taitoihin, tiimityöskentelytaitoihin ja palautteen vastaanotto- ja antamiskykyyn. Kyseiset ominaisuudet valittiin pohjautuen aiheita tutkineisiin artikkeleihin (esim. Hansen – Skorupski – Arrington 2010; Clarke – Ayres 2014; Sauer ym. 2013).

Urheilutaustaa seurasivat työelämässä menestymiseen liittyvät kysymykset. Kyselyssä haluttiin ottaa sekä objektiivinen että subjektiivinen näkökulma huomioon, ja kysymyksissä mukailtiin aiempien tutkimusten (esim. Long – Caudill 1991; Henderson ym. 2006; Caudill – Long 2010; Sauer ym. 2013; Parasuraman – Simmers 2001) malleja. Objektivisen näkökulman osiossa kysyttiin tämänhetkisiä bruttokuukausiansioita valmiilla vastausvaihtoehdoilla, sekä pyydettiin parhaan kyvyn mukaan vastaajaa arvioimaan ansiotulonsa ensimmäisenä vuonna valmistumisesta, 5 vuoden jälkeen valmistumisesta, sekä kymmenen vuoden jälkeen valmistumisesta. Palkan kehityksen kysymyksessä otettiin mallia Sauerin ym. (2013) tutkimuksesta. Tuloksia voidaan näin vertailla muun muassa Yhdysvaltalaisiin tutkimuksiin, joissa palkan kehityksellä ja sen suuruudella on nähty positiivinen yhteys urheilutaustan kanssa.

Subjektiivista uramenestystä tutkittiin mittaamalla vastaajien ura- ja työtyytyväisyyttä Parasuramanin ja Simmersin (2001) mallia mukaillen. Lopuksi esitettiin avoin kysymys siitä, kuinka vastaaja itse kokee mahdollisen urheilutaustan tai sen puutteen vaikuttaneen menestykseen työelämässä. Lisäksi pyydettiin ottamaan kantaa siihen, mikä merkitys on ollut sillä, oliko kyseessä yksilö tai joukkuelaji. Avoimeen kysymykseen saatiin 346 vastausta.

4.2 Aineiston analysointi ja vastaajien taustatiedot

4.2.1 Kvantitatiiviset menetelmät

Ansiotulojen keskiarvojen vaihtelua eri ryhmien välillä tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Analyysissä otettiin huomioon vastaajan sukupuoli ja asuinalue (Uusimaa vs. muu Suomi), sillä ne vaikuttavat palkan tasoon. Vertailemalla urheilutaustaisten

ja ei-urheilutaustaisten miesten ja naisten nykyisiä kuukausiansioita sekä niiden kehitystä valmistumisen jälkeen pyritään vastaamaan tutkimuksen ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen eli kuinka kilpaurheilutaustaisten työmenestys eroaa ei-urheilutaustaisten ekonomien työmenestyksestä objektiivisesti mitattuna.

Tutkimuksen toiseen alatutkimuskysymykseen, eli kuinka kilpaurheilutaustaisten työmenestys eroaa ei-urheilutaustaisten ekonomien työmenestyksestä subjektiivisesti mitattuna, pyritään vastaamaan vertaamalla urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten vastauksien keskiarvoja uratytyväisyydestä keskenään. Kolmanteen alatutkimuskysymykseen, eli kuinka kilpaurheilu on vaikuttanut työelämässä arvostettujen henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä sosiaalisten taitojen kehitykseen pyritään vastaamaan mittaamalla urheilutaustaisten vastauksia pearsonin korrelaatiolla ja vertaamalla vastauksia sen suhteen, kuinka intensiivistä urheilijoiden harjoittelu oli ollut, eli kuinka monta kertaa viikossa henkilö oli harjoitellut.

4.2.2 Avoimen kysymyksen analysointi laadullisin ja kvantitatiivisin menetelmin

Tutkimuksen neljänteen alakysymykseen, eli kuinka ekonomit itse näkevät urheilun ja työelämässä menestymisen yhteyden, pyrittiin vastaamaan esittämällä tutkimuksessa avoin kysymys: ”Kuinka itse koet mahdollisen kilpaurheilutaustan tai sen puutteen vaikuttaneen työelämässäsi menestymiseen? Mikä merkitys on ollut sillä, oliko kyseessä yksilö tai joukkueläjä?”. Kysymykseen vastasi 346 henkilöä. Avoimen kysymyksen vastaukset analysoitiin laadullisin sekä kvantitatiivisin menetelmin.

Laadulliseksi menetelmäksi valittiin sisällönanalyysi, sillä se soveltuu monenlaisen kirjallisen aineiston käsittelyyn ja sillä voidaan saada aineistosta kuvaus tiivistetyssä ja yleistetyssä muodossa ja täten järjestää tutkimusaineisto johtopäätösten tekoa varten. Sisällönanalyysi on systemaattinen työskentelytapa, joka antaa mahdollisuuden esittää alkuperäisaineiston piirteet ja kirjoittaa auki eri analyysin vaiheet helpottaen lukijaa seuraamaan aineiston käsittelyä. (Grönfors 1982, 161; Tuomi – Sarajärvi 2009, 103). Analyysiyksikkönä toimivat sanat ja lauseet. Koska avoimia vastauksia tuli huomattavan paljon, on niitä voitu laadullisten menetelmien ohella myös analysoida määrällisesti kvantifioidulla vastauksilla. Tällöin johtopäätösten tueksi saadaan tarkkaa tietoa muun muassa esiin nousseiden asioiden yleisyydestä vastausten joukossa, eikä analyysia jouduta nojaamaan laadullisen aineiston analyysin tapaan vain tutkijan omaan tuntemukseen siitä, mitkä tekijät nousivat useimmiten vastauksissa esille.

Analysointi aloitettiin lukemalla vastauksia läpi etsimällä niistä yleisimmin esiin nousevia näkökulmia eli teemoja. Teemat muodostettiin siten, että vastauksissa huomioitiin vastaajan käsittelemä asiakokonaisuus tai näkökulma sisältäen useampia eri avainsanoja,

ei niinkään tietty ennalta määrätty termi (esimerkiksi teemaksi valikoitui urheilun vaikutus sosiaalisiin taitoihin, jonka muodostamat vastaukset sisälsivät mainintoja esimerkiksi tiimityöskentelytaidoista, yleisistä sosiaalisista taidoista tai muiden huomioon ottamisesta). Kaikki nousseet näkökulmat eli teemat kirjattiin ylös, jonka jälkeen vastaukset siirrettiin Excelliin siten, että urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten vastaukset muodostivat omat erilliset ryhmänsä. Näin päästiin tarkastelemaan eroja urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten näkemyksissä. Seuraavaksi kvantifioitiin tuloksia luomalla taulukko, jossa jokaista vastausta tarkasteltiin löydettyjen teemojen mukaan, ja laitettiin merkintä jokaisen teeman kohdalle, jos vastaus esittää kyseisen näkökulman. Näin vastauksia pystyttiin kvantifioimaan sen mukaan, kuinka monta vastaajaa toi esiin teeman mukaisen näkökannan. Kvantifiointi analysoitiin tutkimuksessa prosenttiluvuin.

4.2.3 Vastaajien demografiset taustatiedot

Vastaajista puolet (50,2 prosenttia) asuivat Uudellamaalla ja loput sijoittuivat muualle Suomeen. Vastaajat jakautuivat ikänsä puolesta melko tasaisesti kolmeen eri ikäryhmään: alle 35-vuotiaita oli 37 prosenttia (171), 35–45-vuotiaita 36 prosenttia (164) ja 45-vuotiaita tai vanhempia 26,5 prosenttia (121).

Urheilutaustan suhteen vastaajat jakautuivat tasaisesti niin, että puolella (50,5 prosenttia) vastaajista oli kilpaurheilutaustaa tutkimuksen määrittelemällä tavalla, eli olivat 10–30-ikäisenä harrastaneet urheilua, johon on kuulunut tavoitteellista kilpailutoimintaa. Kyselyyn vastanneista miehistä 63,6 prosentilla on ollut urheilutaustaa, jolloin ei-urheilutaustaisia miehiä oli selkeästi vähemmän (36,4 prosenttia). Naiset jakautuivat urheilutaustan suhteen tasaisemmin: naisista 59,6 prosentilla ei ollut urheilutaustaa, ja 40,4 prosentilla oli. Urheilutaustaisista sekä naiset että miehet harrastivat hieman useammin joukkuelajia, kuin yksilölajia. Jakauma oli molemmilla sukupuolilla lähes sama: sekä miehistä että naisista 60 prosenttia kertoi harrastaneensa joukkuelajia, ja 40 prosenttia yksilölajia. Vastaajista vain 2 oli harrastanut sekä yksilö, että joukkuelajia kilpatasolla. Yleisimmät lajit aineistossa olivat jalkapallo (38), yleisurheilu (24), salibandy (23), jääkiekko (20) ja koripallo (19).

5 TULOKSET

5.1 Urheilutausta ja objektiivinen menestys

5.1.1 Urheilutaustan vaikutus ansiotuloihin

Urheilu-taustaisten ja ei-urheilutaustaisten ansiotulot eivät aineistossa eronneet toisistaan merkittävästi. Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulosten mukaan urheilutaustaiset miehet tienasivat hieman ei-urheilutaustaisia vähemmän, keskimäärin 4600 € kuukaudessa, kun taas ei-urheilutaustaiset tienasivat keskimäärin 5000 € kuukaudessa. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä ($p=0,15$), joten tämän aineiston perusteella urheilutaustalla ei ole yhteyttä ansiotuloihin. Miesten tulokset olivat samansuuntaiset silloinkin, kun asuinalue oli otettu huomioon. Tulos eroaa aiemmista tutkimuksista (esim. Long – Caudill 1991; Henderson ym. 2006; Caudill – Long 2010; Sauer ym. 2013), joiden mukaan urheilutaustaiset miehet tienasivat ei-urheilutaustaisia keskivertoa enemmän. Esimerkiksi Longin ja Caudillin tutkimuksessa urheilutaustaiset miehet tienasivat 8 prosenttia enemmän kuin ei-urheilutaustaiset miehet.

Urheilutaustaisten miesten ansiotulot eivät vaihdelleet keskenään sen mukaan, kuinka intensiivinen heidän urheilutaustansa oli ollut ($p=0,47$). Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan urheilutaustaisten miesten, huolimatta siitä, kuinka usein he olivat harjoitelleet, keskimääräiset ansiotulot olivat kaikilla noin 4600 €. Tutkimuksen (Long – Caudill 1991; Henderson ym. 2006) mukaan harrastuksen intensiivisyydellä, eli kuinka monta kertaa viikossa lajia harrastetaan, on vaikutusta nuorten kehitykselle siten, että mitä intensiivisempi harrastus, sen suurempi hyöty myös psykososiaalisten taitojen kehitykselle. Tätä kautta voidaan ajatella, että mitä intensiivisemmin on urheilut sitä enemmän olisi saanut myös urheilun hyötyjä ja pärjäisi niiden avulla myös työelämässä. Tämän aineiston pohjalta ei kuitenkaan voida sanoa, että urheilun määrällä olisi ollut yhteyttä korkeampiin ansiotuloihin urheilijoilla.

Naisillakaan eivät keskimääräiset ansiotulot eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Urheilutaustaiset naiset tienasivat keskimäärin 3800 € kuukaudessa ja ei-urheilutaustaiset naiset taas tienasivat keskimäärin 4200 €, mutta erot ovat tilastollisesti niin pieniä, että yhteyttä urheilulla ja kuukausiansioiden suuruudella ei tässä aineistossa voida katsoa olevan ($p=0,215$). Vertailtaessa urheilun intensiteetin tason vaikutusta ansiotuloihin, ei myöskään naisilla havaittu yhteyttä intensiivisemmän harjoittelun yhteydestä korkeampiin ansiotuloihin ($p=0,06$). Tulos mukaillee niitä aiempia tutkimuksia (Long – Caudill 1991; Henderson ym. 2006; Caudill – Long 2010; Sauer ym. 2013), joiden mukaan urheilun positiivinen yhteys ansiotuloihin ei ulottuisi naisiin, vaan urheilun vaikutus on

joko nolla tai jopa negatiivinen, kuten Caudill ym. (2012) havaitsivat omassa tutkimuksessaan.

5.1.2 Urheilutaustan vaikutus ansiotulojen kehitykseen

Ansiotulojen kehitystä mitattiin mukailleen Sauerin ym. (2013) tutkimusta pyytämällä vastaajia arvioimaan parhaan kykynsä mukaan ansiotulonsa ensin ensimmäisenä vuonna valmistumisen jälkeen, sitten viidentenä vuonna valmistumisesta ja lopulta kymmenentenä vuonna valmistumisen jälkeen. Tarkoituksena oli selvittää, onko ei-urheilutaustaisten ja urheilutaustaisten ansiokehityksessä eroja, kun tarkastellaan, kuinka vastaajien ansiot ovat kehittyneet ensimmäisen viiden vuoden aikana valmistumisesta sekä ensimmäisen kymmenen vuoden aikana valmistumisesta.

Urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten miesten ansiokehityksen välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja ensimmäisen viiden tai kymmenen vuoden aikana. Yksisuuntaisella varianssianalyysillä mitattujen keskiarvojen mukaan 4 kertaa viikossa tai enemmän harjoitelleiden miesten kuukausiansiotulot olivat viidentenä vuonna valmistumisesta keskimäärin 1600 € korkeammat, kuin mitä he tienasivat ensimmäisenä vuonna valmistumisensa jälkeen ($p=0,248$), kun taas muiden ryhmien (harjoitelleet 1-3 kertaa viikossa tai ei-urheilutaustaa) ansiotulot olivat nousseet 1400 €. Erot ovat tilastollisesti kuitenkin niin pieniä, että ei voida tehdä päätelmiä urheilutaustan vaikutuksesta ansiokehitykseen. Tulokset olivat samansuuntaisia tarkasteltaessa ansiotulojen kehitystä 10 vuotta valmistumisen jälkeen, mutta tällöin kaikkien urheilutaustaisten ansiotulojen kehitys harjoitusmäärästä riippumatta oli ei-urheilutaustaisten ansiotulojen kehitystä hieman korkeampi. Korkein ansiotulon kehitys oli ollut 3 kertaa viikossa harjoitelleilla miehillä (3200 €) ja pienin ei-urheilutaustaisilla miehillä (2400 €), mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($p=0,14$) joten urheilutaustalla ei voida tämän tutkimuksen mukaan nähdä olevan vaikutusta ansiokehitykseen. Tulokset eroavat täten Sauerin ym. (2013) tutkimuksesta, jonka mukaan urheilutaustaisten miesten ansiotulojen kehitys olisi ollut ei-urheilutaustaisia korkeampaa ensimmäisen 10 vuoden aikana valmistumisesta.

Naisilla havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten ansiokehityksessä ensimmäisen viiden vuoden aikana valmistumisesta. Vähintään neljä kertaa viikossa urheilleiden naisten ansiotulot olivat nousseet eniten (1400 €) ensimmäisen viiden vuoden aikana valmistumisesta ($p=0,03$). Heikointa kehitys oli ollut ei-urheilutaustaisilla naisilla, joilla ansiot olivat kasvaneet 1000 € ensimmäisen viiden vuoden aikana. Erot urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten naisten ansiokehityksessä kuitenkin tasaantuvat, kun tarkastellaan ansiokehitystä 10 vuoden jälkeen valmistumisesta. Tulosten mukaan vähintään neljä kertaa viikossa harjoitelleiden naisten ansiot olivat kasvaneet 2600 €, kun taas ei-urheilutaustaisten naisten ansiot olivat kasvaneet vain 2000 €, mutta erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä ($p=0,44$), joten päätelmiä urheilun

positiivisesta vaikutuksesta ansiotulojen kehitykseen enää 10 vuotta valmistumisen jälkeen ei voida tämän aineiston pohjalta tehdä.

Tulokset myötäilevät Sauerin ym. (2013) tutkimustuloksia, joiden mukaan urheilutaustaisten naisten ansiot olivat ei-urheilutaustaisia kollegoitaan korkeammat juuri uran alkuvaiheessa, mutta ajan kuluessa naisurheilijoiden nauttima palkkaetu verrattuna ei-urheilutaustaisiin häviää. Sauerin ym. (2013) tutkimuksessa ansiotulojen kehityksen mittaaminen tosin on suoritettu eri tavalla kuin tässä tutkimuksessa. Sauer ym. (2013) vertasivat kuinka paljon samana vuonna valmistuneet urheilijat ja ei-urheilijat ansaitsivat viidentenä ja kymmenentenä vuonna valmistumisen jälkeen, kun tässä tutkimuksessa mitattiin, kuinka paljon enemmän kyseiset ryhmät tienasivat viidentenä ja kymmenentenä vuonna verrattuna valmistumisen aikaiseen palkkaansa. Molemmat mittaustavat käsittelevät kuitenkin samaa ilmiötä ja ovat siksi verrattavissa.

5.2 Urheilutausta ja subjektiivinen menestys

5.2.1 Työ- ja uratyytyväisyys

Sekä urheilutaustaiset, että ei-urheilutaustaiset arvioivat olevansa keskimäärin tyytyväisiä (Taulukko 1) työhönsä ja uraansa kaikilla neljällä mittarilla, joita olivat tyytyväisyys nykyiseen työhön tai työtilanteeseen, tyytyväisyys urasaavutuksiin, tyytyväisyys palkankehitykseen ja tyytyväisyys ammattiosaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin.

Taulukko 1 Urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten ekonomien työ- ja uratyytyväisyys

Asteikko 1-5	Urheilutausta			Ei urheilutaustaa		
	ka	kh	n	ka	kh	n
Tyytyväisyys nykyiseen työhön tai työtilanteeseen	3,88	1,16	227	4,01	1,13	229
Urasaavutuksiin	3,96	0,96	227	4,00	0,93	228
Palkankehitykseen	3,60	1,00	226	3,46	1,15	228
Ammattiosaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin	3,60	1,17	226	3,99	0,92	227

Urheilun intensiteetin ja työ- ja uratyytyväisyyden välillä ei myöskään havaittu tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota (Taulukko 2). Selittävänä tekijänä on käytetty urheilun intensiteettiä, eli kuinka monta kertaa viikossa on harjoitellut (0 kertaa, 1-2 kertaa, 3 kertaa

tai 4 ja tai enemmän kertaa viikossa), jossa on mukana myös ei-urheilutaustaiset, eli niin sanotusti 0 kertaa viikossa harjoitelleet.

Taulukko 2 Urheilun intensiteetin ja työ- ja uratytyytyväisyyteen välinen yhteys

Korrelaatio (Pearson)				
	Tyytyväisyys nykyiseen työhön tai työtilanteeseen	Tyytyväisyys urasaavutuksiin	Tyytyväisyys palkankehitykseen	Tyytyväisyys ammattiosaamisen kehityksen mahdollisuuksiin
Urheilun intensiteetti				
r	,032	,026	,037	-,002
p	,49	,57	,43	,96
n	456	455	454	454

Miesten harjoittelun intensiteetin (harjoituskerrat/vko) ja työtyytyväisyyden välillä havaittiin lievä negatiivinen korrelaatio ($r = -0,153$, $p = 0,042$). Eli mitä enemmän on harjoitellut, sitä negatiivisemmin (tai vähemmän positiivisesti) suhtautuu työhönsä. Naisilla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota urheilun intensiteetin ja työ-/uratytytyväisyyden välillä ($r = 0,038$, $p = 0,53$). Tulokset eroavat esimerkiksi Sauerin ym. (2013) tuloksista, joiden mukaan urheilutaustaiset miehet sekä naiset olivat keskimäärin tyytyväisempiä työhönsä ja uraansa kuin ei-urheilutaustaiset.

5.2.2 Oman työllistymiskyvyn arviointi

Omaa työllistymiskykyä arvioitaessa tulokset eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi ei-urheilutaustaisten ja urheilutaustaisten välillä eivätkä myöskään sen mukaan, kuinka intensiivisesti oli urheilua harrastanut. Väitteeseen ”Olen huolissani siitä, etten tarvittaessa löytäisi uutta työtä” yli puolet vastaajista (53 prosenttia) urheilutaustasta riippumatta vastasivat olevansa eri mieltä tai täysin eri mieltä. Vastaajat eivät myöskään kokeneet vaikeuksia löytää suosittelijaa uutta työtä varten. Urheilutaustasta riippumatta jopa 87 prosenttia vastaajista olivat eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteen ”Minun on/olisi vaikea löytää henkilöitä suosittelemaan minua uutta työpaikkaa varten” kanssa. Tutkimusten mukaan (mm. Wiley 2012, 46; Wiley – Hathi 2012) työllistymiskyky ja sen tuoma turvallisuuden tunne ovat olennainen osa uratytytyväisyyttä ja vaikuttavat omaan menestyksellisyys tunteeseen, mutta tutkimuksia, jotka olisivat käyttäneet tätä mittaria ja olisivat

täten verrattavissa tähän tutkimukseen ei joko ole tai ole ollut tutkielman tekijän saatavilla.

5.2.3 Työn ja vapaa-ajan tasapaino.

Työn ja vapaa-ajan tasapainoa mitattiin myös vertaamalla urheilun intensiteetin vaikutusta vastauksiin. Tälläkään mittarilla ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja ($p=0,245$) vastaajaryhmien välillä. Väitteen ”Työni antaa energiaa perheelle ja vapaa-ajan aktiviteeteille” keskiarvo koko ryhmälle oli 2,85 (asteikko 1-5), mikä tarkoittaa sitä, että vastaajat eivät keskimäärin näe työnsä antavan energiaa perheelle, mutta eivät näe sen myöskään merkittävästi rajoittavan vapaa-aikaansa. Saman suuntainen analyysi pätee myös kysymyksiin ”Työni häiritsee vapaa-aikaani ja/tai sosiaalisia suhteitani” sekä ”Työni ja perheen/vapaa-ajan yhteensovittaminen tuottaa minulle hankaluuksia”. Sekä urheilutaustaiset että ei-urheilutaustaiset arvioivat keskimäärin (keskiarvot välillä 2,62–2,80) olevansa jokseenkin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä yllä olevien väittämien kanssa.

Tarkasteltaessa urheilun intensiteettiä kaikkien vastaajaryhmien (Ei urheillut, 1-2 kertaa viikossa, 3 kertaa viikossa, 4 kertaa tai enemmän viikossa) välillä keskiarvot olivat pyöristettävissä arvoon 3 (”ei samaa eikä eri mieltä”), mutta ei-urheilleiden keskiarvo oli ainoa, joka nousi yli arvon 3 (3,04) kun taas kaikkien muiden ryhmien vastauksien keskiarvo oli välillä 2,64–2,84. Tulokset eivät siis kerro urheilun vaikutuksesta sellaisen työn saavuttamiseen, joka myös selvästi antaisi energiaa elämän muille osa-alueille, mutta kertoo kenties siitä, kuinka haastavassa työympäristössä yleisesti ekonomit (ja uskottavasti monet muut korkeakoulutetut) elävät ja kuinka haastavaa työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen on nykypäivänä.

5.3 Urheilun vaikutus yksilöllisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen

Urheilutaustaisia vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka heidän kohdallaan urheilutausta on vaikuttanut erilaisten työelämässä arvostettujen henkilökohtaisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen. Vahvin positiivinen yhteys nähtiin urheilulla ja sosiaalisten taitojen sekä paineensietokyvyn kehityksellä. Sosiaalisten taitojen ja paineensietokyvyn keskiarvo oli yli 4 (Taulukko 3) eli urheilun nähtiin vaikuttavan positiivisesti näiden taitojen ja kykyjen kehitykseen. Muissakin mittareissa, eli urheilun vaikutus itseluottamukseen, tavoitteellisuuteen, palautteenanto- ja vastaanottokykyyn ja tiimityöskentelytaitoihin, olivat vastaajat keskimäärin sitä mieltä, että urheilulla on positiivinen yhteys näiden ominaisuuksien ja taitojen kehitykseen, mutta keskiarvot eivät olleet yhtä suuret ja vastauksissa oli enemmän myös niitä, jotka eivät nähneet urheilulla olleen vaikutusta.

Taulukko 3 Urheilun vaikutus ekonomien yksilöllisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen

Asteikko 1-5	ka	kh	n
Sosiaaliset taidot	4,13	0,69	229
Paineensietokyvyn kehitys	4,11	0,77	229
Itseluottamus	3,95	0,80	229
Tavoitteellisuus	3,90	0,86	230
Tiimityöskentelytaidot	3,90	0,80	230
Palautteen anto- ja vastaanottokyky	3,87	0,71	229

Katsottaessa vastauksia sen mukaan, kuinka usein vastaaja oli harjoitellut viikossa, sekä millä tasolla tämä oli kilpaillut, saadaan lievä korrelaatio urheilun ja työelämässä arvostettujen ominaisuuksien ja taitojen kehityksen välille. Harjoitusten määrä ja kilpailutaso korreloivat positiivisesti kaikkien käytettyjen mittarien kanssa, eli mitä intensiivisemmin oli harjoitellut tai mitä korkeammalla tasolla oli kilpaillut, sitä vahvemmin koettiin urheilulla olleen positiivinen vaikutus kyseessä oleviin ominaisuuksiin ja taitoihin (Taulukko 4). Harjoitusten määrä korreloi hieman voimakkaammin kuin harrastuksen kilpailutaso. Korkein positiivinen korrelaatio ($r=0,317$, $p<0,01$) oli harjoitusten määrän ja tavoitteellisuuden välillä.

Taulukko 4 Urheilun intensiteetin ja kilpailutason yhteys henkilökohtaisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen kehitykseen

Korrelaatio (Pearson)						
	Sosiaaliset taidot	Palautteen anto- ja vastaanottokyky	Paineensietokyky	Itseluottamus	Tavoitteellisuus	Tiimityöskentelytaidot
Harjoitusten määrä viikossa	,301**	,276**	,376**	,224**	,390**	,390**
n	226	226	226	226	227	227
Kilpailutaso	,293**	,283**	,233**	,217**	,217**	,217**
n	227	227	227	227	228	228
**Tilastollisesti merkitsevä korrelaatio, $p<0,01$						

Tutkimustulokset mukailevat tutkimuksia, jotka käsittelevät urheilijoille kehittyvää paineensietokykyä (esim. Anshel 1994). On luonnollista, että mitä useammin on viikossa harjoitellut ja kuinka korkealla tasolla on kilpaillut, sitä suurempi vaikutus urheilulla on eri psykososiaalisten taitojen ja ominaisuuksien kehitykseen. Kyseessä on toki vastaajien oma arvio, mutta se antaa viitteitä urheilun vaikutuksesta.

Toisaalta, positiivinen yhteys ei kuitenkaan kerro syy- ja seuraussuhteista. Tulosten mukaan, mitä useammin henkilö on viikossa harjoitellut, sitä todennäköisemmin hän kokee urheilun vaikuttaneen positiivisesti hänen kykyynsä ja haluunsa asettaa tavoitteita. Tämä saattaa kertoa myös siitä, kuinka esimerkiksi Barron ym. (2000) väittävät, että on mahdollista, että tietynlaiset henkilöt hakeutuvat urheilun pariin, jolloin ne, jotka päätyvät harjoittelemaan neljä kertaa viikossa tai useammin saattavat jo valmiiksi olla luonteeltaan tavoitteellisia ja nauttia tämän kaltaisesta työskentelystä. Tällöin pelkkä harjoitusten määrän lisääminen ei aiheuttaisi tavoitteellisuuden kehittymistä.

Arvioitaessa urheilun vaikutusta sosiaalisten taitojen kehitykseen joukkuelajin harrastajat arvioivat vaikutuksen keskimäärin suuremmaksi kuin yksilölajin harrastajat (Post Hoc-testin mukaan ero 0,354, $p=0,00$). Varianssianalyysin mukaan joukkuelajin harrastajat olivat keskimäärin sitä mieltä, että urheilulla on ollut positiivinen vaikutus, kun taas keskimäärin yksilölajin harrastajien mukaan urheilulla ei ole ollut vaikutusta sosiaalisten taitojen kehitykseen. Tiimityöskentelytaitojen kohdalla tulokset olivat samankaltaiset, eli joukkuelajin harrastajat arvioivat urheilulla olleen positiivinen vaikutus, kun taas keskimäärin yksilölajin harrastajat arvioivat, ettei urheilulla ole ollut mitään vaikutusta tiimityöskentelytaitoihin (Post Hoc-testin mukaan ero 0,658, $p=0,00$) ja etan neliö 0,165 eli joukkueurheilu selittää n. 17 prosenttia.) Tämä myötäilee aiempia tutkimuksia (esim. Hansen ym. 2010), jotka ovat myös löytäneet viitteitä joukkueurheilun ja positiivisten vaikutusten välillä vertailtaessa yksilö- ja joukkueurheilun vaikutuksia. Voidaan toki päätellä, että vaikutukset ovat vain henkilöiden subjektiivisia heijastuksia. Joukkueurheilulla nähdään olevan enemmän positiivisia vaikutuksia sen olennaisesti sosiaalisemman luonteensa vuoksi.

5.4 Urheilutaustan vaikutus työelämässä menestymiseen – avoimet vastaukset

Avoimista vastauksista nousi erilaisia teemoja, jotka on koottu seuraavien otsikoiden alle: kilpaurheilun vaikutus henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kilpaurheilun vaikutus sosiaaliin taitoihin, kilpaurheilun vaikutus rekrytointitilanteessa, joukkueurheilu vs. yksilöurheilu, yleisesti liikunnallisuuden merkitys työssä jaksamisessa ja muiden harrastuksien merkityksellisyys. Analyysissä tuodaan teemojen lisäksi esille, kuinka vastaajien taustat ovat vaikuttaneet vastauksiin. Erityisesti haluttiin selvittää, kuinka urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten näkemykset jakautuvat ajatellen urheilun ja työelämän yhteyttä.

5.4.1 Kilpaurheilutaustan tai -taustattomuuden vaikutus vastaajien näkemyksissä

Vastauksissa kilpaurheilun yhteydestä työelämässä menestymiseen esiintyi sekä myönteisiä että negatiivisia näkemyksiä henkilön urheilutaustasta riippumatta. Yleisesti ottaen useampi urheilutaustainen koki urheilun vaikutuksen suurempana ja positiivisempana, kuin ei-urheilutaustainen, mutta myös ei-urheilutaustaisilta nousi esiin ajatuksia, että urheilutaustasta olisi ollut hyötyä uralla, jos heillä olisi sitä ollut. Ei-urheilutaustaisten joukosta kukaan avoimeen kysymykseen vastanneista ei kokenut urheilutaustan puutteella olleen ratkaisevaa merkitystä heidän työuralleen. Näiden vastausten joukossa korostui muun muassa yleisen liikunnallisuuden terveyteen vaikuttavat hyödyt, jotka edistävät työelämässä jaksamista, muiden harrastusten, kuten esimerkiksi partion tuomat johtamistaidot sekä yleisen tavoitteellisuuden sekä itsensä kanssa kilpailemisen vietti ilman kilpaurheilutaustaa. Näitä näkemyksiä käsitellään vielä tarkemmin omista luvuissaan.

Ei-urheilutaustaisista avoimeen kysymykseen vastanneista jopa 29 prosenttia koki, että kilpaurheilulla olisi ainakin välillisesti voinut olla positiivinen lisävaikutus heidän uralleen. Näissä vastauksissa nousi esiin kilpaurheilijoihin liitettävät ominaisuudet, kuten tavoitteellisuus, pitkäjänteisyys ja kunnianhimo, joiden uskottiin olevan eteenpäin vieviä ominaisuuksia myös työelämässä. Tähän päätelmään he olivat tulleet esimerkiksi vertaamalla itseään kilpaurheilutaustaisiin kollegoihin tai ystäviinsä:

”Minulla ei ole henkilökohtaista kilpaurheilutaustaa mutta joillakin ystäväilläni on ja olen erityisesti pannut merkille tämän suoran yhteyden kilpaurheilun ja työssä menestymisen kanssa. Urheilijat ovat hyvin kunnianhimoisia, aktiivisia, periksiantamattomia ja ahkeria. He menestyvät hyvin työelämässä.” (Ei urheilutaustaa no 71)

Urheilutaustaisista avoimeen kysymykseen vastanneista yli puolet (52 prosenttia) kokivat urheilutaustallaan olleen hyötyä työelämässä, mutta suuri osa heistä koki vaikutuksen olevan vain välillistä. Useat aloittivat vastauksensa kertomalla, että eivät näe mitään vaikutusta urheilutaustallaan ja työelämässä menestymisellä, mutta kuitenkin luettelevat tämän jälkeen ominaisuuksia tai taitoja, kuten tavoitteellisuus, pitkäjänteisyys tai tiimityöskentelytaidot, joita he uskovat urheilun heissä kehittäneen, ja mitä myös työelämässä heidän mukaansa arvostetaan. Tämä tukee ajatusta siitä, että vaikka kilpaurheilun voidaan todeta kehittävän tiettyjä ominaisuuksia, ei ole selvää, että henkilö osaisi (ainakaan tietoisesti) siirtää nämä ominaisuudet tai opitut työskentelytavat myös työelämään, tai tuoda niitä esille esimerkiksi rekrytointitilanteessa.

Toisaalta urheilutaustaisten vastauksissa nousi myös hyvin vahvoja näkemyksiä kilpaurheilun yhteydestä työelämässä menestymiseen ja niissä korostuivat erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten kilpailuhenkisyys, tavoitteellisuus ja itsensä haastaminen:

”Urheilutaustasta on varmasti apua, sillä se lisää kilpailuhenkisyyttä ja tavoitteellisuutta. Urheilijat myös usein ovat tottuneet liikkumaan mukavuusalueen ulkopuolella, joka on edellytys työssä menestymiseen.” (Urheilutausta no 100)

Urheilutaustaisista ne, jotka eivät nähneet edes välillistä yhteyttä urheilutaustallaan ja työelämässä menestymisellä perustelivat tätä muun muassa sillä, että urheiluvuosista on jo niin pitkä aika. Vastauksissa nousi myös se, kuinka substanssiosaaminen vaikuttaa paljon enemmän työelämässä, ja toisaalta se, että esimerkiksi tavoitteellisuutta, pitkäjänteisyyttä tai ryhmätyötaitoja oppii myös muualla, kuten muissa harrastuksissa, koulussa, yliopistossa ja järjestöissä. Tämä näkemys mukaillee niitä tutkimuksia (esim. Hansen ym. 2003; Hille – Schupp 2015), joissa on tutkittu erilaisten harrastustoimintojen, kuten parition, musiikin tai järjestöissä toimimisen vaikutuksia nuorten kehitykseen.

5.4.2 Kilpaurheilun vaikutus henkilökohtaisiin ominaisuuksiin

Urheilun vaikutus henkilökohtaisten ominaisuuksien kehitykseen nousi avoimissa vastauksissa selkeästi yli muiden teemojen. Kokonaisuudessaan avoimeen kysymykseen vastanneiden kesken 36 prosenttia uskoi urheilun vaikuttavan jonkin tai useamman sellaisen henkilökohtaisen ominaisuuden kehitykseen, jolla on merkitystä myös työelämässä. Vastaaajista, joilla oli urheilutaustaa, jopa yli puolet (53 prosenttia) kertoivat urheilun vaikuttavan omasta mielestään myös työelämässä arvostettuihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Henkilökohtaiset ominaisuudet nousivat useimmiten esille myös ei-urheilutaustaisten vastauksissa (19 prosenttia). Alla eritellään vastauksien teemoja sekä positiivisesta, että negatiivisesta näkökulmasta.

Erilaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista tavoitteellisuutta voidaan vastausten perusteella pitää olennaisena tekijänä työelämää ajatellen, sillä se nousi selvästi yli muiden ominaisuuksien sekä urheilutaustaisten että ei-urheilutaustaisten vastauksissa. Avoimeen kysymykseen vastanneista urheilutaustaisista 34 prosenttia ja ei-urheilutaustaisista 12 prosenttia toi ilmi, että urheilu kehittää tavoitteellisuutta, minkä nähtiin olevan eduksi myös työelämässä. Urheilun kehittämää tavoitteellisuutta ja sen hyödyllisyyttä perusteltiin esimerkiksi seuraavasti:

”Itse uskon, että urheilusta opittu tavoitteiden asettaminen, suunnitelmallisuus, kova työnteke (harjoittelu) ja kunnianhimo vaikuttivat ainakin uran alussa merkittävästi.” (Urheilutausta no 104)

Tavoitteellisuuden rinnalla sekä urheilutaustaiset, että ei-urheilutaustaiset uskoivat kilpaurheilutaustan kehittävän pitkäjänteisyyttä, sillä urheilu opettaa, että tavoitteiden saavuttaminen vaatii systemaattista harjoittelua ja itsensä kehittämistä. Pitkäjänteisyyteen liittyen käytettiin termeinä myös muun muassa periksi antamattomuutta, sitkeyttä ja systemaattista harjoittelua. Systemaattisen harjoittelun nähtiin vahvasti kehittävän systemaattisuutta myös työympäristössä. Useiden vastaajien mukaan tavoitteellinen urheiluharrastus lisää myös ajanhallintakykyä, mikä on tärkeää hektisessä työympäristössä. Tämä on lähtöisin siitä, että urheilijoiden tulee sovittaa harjoitukset muun muassa koulun ja opiskelujen kanssa. Tavoitteellisessa urheilutoiminnassa pärjääminen ja halu jatkaa tämänkaltaista toimintaa vaatii vastaajien mukaan muun muassa ahkeruutta, kunnianhimoa sekä halua haastaa ja kehittää itseänsä. Siirryttäessä työelämään nämä ominaisuudet nähtiin eteenpäin vievänä voimana uralla.

Onnistumiset urheilussa nähtiin myös tärkeänä voimavarana itsetunnon kehittämiseksi. Tavoitteisiin pääseminen ja yleisesti onnistumiset urheilussa nähtiin itsetuntoa lisäävänä voimana, mikä on koettu positiivisena voimavarana myös työuralla. Käytännössä tämä nähtiin muun muassa positiivisena tekijänä neuvottelutilanteissa työpaikalla tai yleisesti rohkeutena tehdä kunnianhimoisia päätöksiä uransa suhteen. Urheilussa onnistuminen on myös tutkimuksissa (Telama 1989, 10; Clarke – Ayres 2014, 63; Hansen – Larson, – Dworkin 2003) todettu positiivisena voimana itsetunnon ja yleisesti psykososiaaliselle kehitykselle.

Vastauksissa nousi usein esiin kilpailuhenkisyys olennaisena urheilun kehittämänä tai urheilijoihin liitettävänä piirteenä, joka voisi edistää uralla etenemistä. Se kuitenkin nähtiin myös negatiivisena piirteenä työympäristössä. Kilpailuhenkisyyden nähtiin toimivan ryhmän toimintakykyä vastaan silloin, kun kilpailuhenkinen henkilö tai ryhmä ajaa vain omaa etuaan, vaikka yhteistyö olisi tärkeämpää. Myös urheilun positiivinen vaikutus itsetuntoon ei ollut täysin yksioikoista, sillä yksi vastaaja koki, että kilpailullinen ympäristö ja jatkuva arvostelu heikensi hänen itsetuntonsa kehittymistä:

”Toisaalta kilpailullinen ympäristö ja jatkuva itsensä arvostelu heikensi itsetuntoni kehittymistä eikä varsinaisesti parantanut luottamusta itseeni. ... (Valmentajien) Henkilökohtaisuuksin menevä arvostelu ja kannustuksen puute eivät nuoren ihmisen henkiselle kasvulle eivätkä hyviä tehneet.” (Urheilutausta no 135)

Vastaajan kokemus tuo hyvin esille myös kirjallisuudessa (esim. Telama 2000) käsitellyn valmentajan roolin merkityksen ja vaikutuksen siihen, onko urheilulla positiivinen vai negatiivinen vaikutus nuoren kehitykseen.

Toinen käänteinen tekijä voidaan nähdä urheilun vaatimalla tai opettamalla ahkeruudella, itsensä likoon laittamisella ja kovalla työllä silloin, jos ne menevät liiallisuuksiin. Tavoitteelliseen ja kilpailulliseen urheiluun liitettiin nimittäin taipumus myös liialliseen täydellisyys tavoitteluun, kriittisyyteen, sekä paneutumiseen työhön siten, että muut elämän osa-alueet kärsivät:

”Kielteisenä näen lajini luonteeseen kuuluvan ”täydellisyys tavoittelu” (virheitä ei sallita) ja sen heijastumisen myös työelämään. Mikään ei ollut aiemmin kyllin hyvä itselle vaan aina piti tehdä täydellistä tulosta. Seurauksena työuupuminen ja omien rajojen uudelleen tarkastelu sekä ymmärrys että ns. täydellistä suoritusta ei ole. Jokaisen onnistumisen jälkeen ajatus oli, miten tehdä paremmin. Ei se, että teinpä hyvin. Riittävyys ja tyytyväisyyden rajojen hakeminen on ehkä taustani vuoksi ollut haasteellisempaa kuin muilla, ehkä.” (Urheilutausta no 141)

”Toisaalta negatiivinen vaikutus on ollut sen (kilpaurheilun) vaatimalla sataprosenttisella panostustarpeella, joka on siirtynyt myös työelämään. Ruuhkavuosia nyt eläessäni tämä taipumus syö aikaa perheeltä.” (Urheilutausta no 191)

Täydellisyys tavoittelu ja kriittisyys etenkin itseä kohtaan voi heikentää hyvinvointia työelämässä. Se nähdään tutkimusten mukaan (esim. Kong – Harris 2015; Schwarz ym. 2005; Sherman – Thompson 2001) myös yhtenä vaikuttajana urheilijoiden, etenkin tiettyjen lajien keskuudessa, lisääntyneeseen riskiin sairastua syömishäiriöihin.

5.4.3 Urheilun vaikutus sosiaalisiin taitoihin

Sosiaalisiin taitoihin viitattiin sekä urheilu- että ei-urheilutaustaisten kesken lähes yhtä usein kuin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Vastaajista 29 prosenttia kertoi urheilun vaikuttavan erilaisten sosiaalisten taitojen kehitykseen. Urheilijoista jopa 44 prosenttia ja ei-urheilijoista 13 prosenttia oli sitä mieltä, että urheilu vaikuttaa sellaisten sosiaalisten taitojen kehitykseen, joilla on merkitystä myös työelämässä.

Vastauksissa useimmiten (23 prosenttia vastanneista) toistui tavoitteellisen kilpaurheilun edistämät tiimityöskentelytaidot, yleisesti sosiaalisten taitojen oppiminen (11 prosenttia vastanneista) sekä erilaisten ihmisten kanssa toimiminen (13 prosenttia vastanneista) Näitä lähellä olevia taitoja, kuten kyky ottaa toisten tunteet ja mielipiteet huomioon sekä

taipumus työelämässäkin toimia yhdessä tavoitteita kohti eli niin sanotusti kyky ”puhaltaa yhteen hiileen” mainittiin myös usein.

Toinen vahvasti noussut teema oli urheilun yhteys esimiestaitoihin. Useat kertoivat, kuinka olivat suoraan siirtäneet valmennustyyllisen johtajuuden työelämään. Myös palautteenanto ja sen merkitys koettiin opituksi juuri urheilun kautta ja sen siirtäminen työelämään on ollut eduksi esimiestyössä. Myös toisten kannustaminen ja erilaisten ihmisten motivointitaidot koettiin opituksi urheilussa. Esimerkiksi Sauer ym. (2013) saivat konkreettisia tuloksia siitä, kuinka urheilutaustaisten miesten palautteenanto- ja vastaanotto-kyky olivat kehittyneemmät kuin ei-urheilutaustaisilla, ja he olivat myös useammin edenneet esimiestehtäviin.

5.4.4 Urheilun vaikutus rekrytointitilanteessa

Ainoastaan 2 prosenttia urheilutaustan omaavista vastaajista ilmaisi urheilutaustasta olleen hyötyä rekrytointitilanteessa. Mainintoja aiheesta oli sekä puolesta että vastaan. Toisaalta kilpaurheilutaustaa ei nähty olennaisena asiana työnhaussa ja se ei ole tullut koskaan esiin haastattelutilanteessa. Eräs vastaaja kertoi, että ei myöskään itse urheilutaustastaan huolimatta anna hakijan urheilutaustan tai urheilutaustattomuuden vaikuttaa rekrytointipäätökseensä. Toiset taas ovat hyödyntäneet kilpaurheilutaustansa työnhaussa ja aktiivisesti tuoneet esiin, kuinka juuri urheilutaustansa ansiosta ovat oppineet esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja tavoitteellisuutta. Osa rekrytointitilanteen maininneista oli myös kokenut kilpaurheilulla olleen selkeä vaikutus rekrytointipäätökseen, ja kertoi tullessa valituksi työhönsä juuri tämän vuoksi. Vastauksissa mainittiin myös, kuinka organisaatiossa, johon he olivat pyrkineet, tai jossa he työskentelevät, oli paljon entisiä urheilijoita ja tämä nähtiin selkeänä etuna työnhaku ja -valintatilanteessa.

”Koen, että kilpaurheilutausta on auttanut omien taitojeni kehittymistä ja olen kovasti pyrkinyt markkinoimaan näitä taitoja hakemuksissani töihin. Kuitenkin substanssiosaminen painottuu rekrytoinneissa harmittavan paljon... Kun olen päässyt töihin, niin työssäni olen saanut vuolaita kehuja menestyksestäni töissä ja urheilutaustani on kuulemma näyttäytynyt hyvin positiivisena asiana.” (Urheilutausta no 173)

”Urheilutaustasta on selvästi hyötyä mm. tavoitteiden asetannan suhteen. Työskentelen yrityksessä, jossa on paljon ex-urheilijoita ja rekrytoidessamme näemme urheilutaustan selvästi plussana.” (Urheilutausta no 34)

Se, että kilpaurheilun yhteyttä rekrytointitilanteessa ei nostettu juurikaan vastauksissa, voi indikoida sitä, että monikaan ei ole osannut ajatella urheilutaustan hyötyjä

työelämässä ja sitä kautta ole osannut tuoda näitä asioita esiin työnhaussa. Esimerkiksi Tanguay ym. (2102) havaitsivat, että urheilutausta ja etenkin joukkueurheilutausta vaikuttivat Yhdysvalloissa ansioluetteloiden korkeampaan arvostukseen ja mielenkiintoon työnantajien näkökulmasta. Tässä tutkielmassa aihe ei noussut niin usein esiin avoimissa vastauksissa, että voitaisiin tehdä päätelmiä ilmiön yleisyydestä Suomessa.

5.4.5 Joukkueurheilu vs. yksilöurheilu

Joukkueurheiluun liitettiin paljon positiivisia miellelyhtymiä ja yhteneväisyyksiä työelämään. Joukkueurheilun uskottiin ennen kaikkea kasvattavan ihmisen kykyjä tiimityöskentelyyn, joka nähtiin elintärkeänä taitona tämän päivän työelämässä ja organisaatioissa. Tiimityöskentelytaitoihin liittyen joukkueurheilun koettiin opettavan monenlaisia sosiaalisia taitoja. Vastaajien mukaan joukkueessa on pakko tehdä yhteistyötä erilaisten ihmisten kanssa ja otettava erilaiset näkökannat huomioon, kuten myös työelämässä. Toinen työelämässäkin tärkeä oppi oli se, että toimitaan yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, jolloin jokaisella on samalla vastuu omasta tekemisestään, jotta yhteiset tavoitteet saavutetaan. Useat kertoivat, kuinka joukkueurheilu opettaa toimimaan pyyteettömästi yhteisen edun eteen, eikä vain ajamaan omaa etuaan.

Joukkueurheiluun liitettiin myös vahvasti sen kehittämät johtamistaidot, jotka myös liittyvät henkilön sosiaalisten taitojen kehitykseen, kykyyn toimia yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa, ja palautteenanto- ja vastaanottokykyyn. Toisaalta urheilumaailmasta otetun johtamistyylin ei nähty toimivan kaikissa tilanteissa, jos esimerkiksi työntekijät eivät jakaneet samaa jatkuvan kehittämisen ja kunnianhimoisten tavoitteiden arvomaailmaa. Joukkueurheilun nähtiin kuitenkin opettavan esimiestyössä tärkeiden kannustuksen ja erilaisten motivointikeinojen merkitystä:

”Joukkueurheilussa oppii myös sosiaalista ”pelisilmää” ja oppii havaitsemaan mikä asia ketäkin motivoi ja miten eri ihmiset reagoivat erilaiseen palautteeseen/kannustukseen. Toisin sanoen, jotta viesti menisi parhaiten perille, täytyy motivoinnissa ja palautteenannossa soveltaa erilaisia menetelmiä ja tyylejä hieman ihmisestä riippuen. Toisaalta kilpaurheilu on opettanut antamaan ja etenkin ottamaan vastaan välitöntä ja suoraa palautetta. Urheilu on myös opettanut palautteen tärkeydestä paljon.” (Urheilutausta no 91)

Yksilöurheilu ei vastausten perusteella näyttäisi herättävän yhtä suurta miellelyhtymää työelämän taitojen kanssa, mutta yksilölajilla nähtiin joitakin joukkueurheilusta eroavia tekijöitä, jotka ovat eduksi työelämässä ja toisaalta nähtiin, että yksilölaji kehittää sosiaalisia taitoja siinä missä joukkuelajikin. Yksilölajin nähtiin kehittävän enemmän itsenäistä työskentelyä sekä henkilön vastuuta omasta tekemisestään. Yksilöurheilija esimerkiksi

kohtaa voitot, mutta myöskin häviöt yksin ja joutuu kantamaan vastuun epäonnistumisistaan ilman, että voisi selittää epäonnistumista muiden tekemisellä. Eräs yksilölajin vahvuus verrattuna joukkuelajiin nähtiinkin siinä, että yksilölajissa urheilijaa haastetaan ajattelemaan omaa harjoitteluaan itsenäisesti, kun taas joukkuelajeissa valmentajalla on yleensä autoritäärisempi rooli.

Yksilöurheilijan itsenäisyys nähtiin sekä etuna, että haittana työelämässä. Melko yleinen käsitys oli, niin joukkueurheilijoiden, yksilöurheilijoiden kuin niiden keskuudessa, joilla varsinaista kilpailullista urheilutaustaa ei ollut, että yksilölajin edustajilla ei ole samanlaisia sosiaalisia tai tiimityöskentelytaitoja (tai -haluja) kuin joukkueurheilijoilla, vaan he pyrkivät menestymään yksin. Joidenkin mukaan juuri tämä tekee yksilölajin edustajista todennäköisemmin urallaan menestyvän, kuin joukkueurheilijan, ja toisaalta se nähdään haittana tiimin hyvälle toiminnalle. Vastauksissa löytyi kuitenkin paljon vasta-argumentteja sille olettamukselle, että yksilölaji ei kehittäisi sosiaalisia taitoja siten, kuin joukkueurheilulaji. Useat toivat esille sen, kuinka yksilölajissa on kuitenkin aina muita henkilöitä toiminnassa läsnä, vaikka ei joukkueena kilpailisikaan. Esimerkiksi kilpailumatkat tehdään ryhmissä ja yleisesti ollaan esimerkiksi harjoitustilanteissa paljon tekemisissä muiden kanssa:

”Vastoin yleistä käsitystä, olen sitä mieltä, että yksilölajit antavat enemmän valmiuksia menestyä työelämässä kuin joukkuelajit. Perustelu on se, että yksilölajeissa vastaa itse loppupelissä suorituksesta ja menestyksestä. Kuitenkin, myös yksilölajeissa (esim. tennis), harjoittelu tehdään ryhmässä ja toimitaan porukassa, eli opitaan tiimityötaitoja.” (Urheilutausta no 79)

Yksilöurheilun ohella myös joukkueurheilu sai kritiikkiä vastauksissa. Kritiikki liittyi yleiseen ilmiöön siitä, kuinka joukkueen toiminta on hedelmällistä vain niin kauan, kuin siinä ei esiinny muita heikompia yksilöitä. Tämä on lähellä myös ajatusta siitä, kuinka nuorten urheilutoiminnassa yleisen toiveen mukaan kaikkien tulisi saada pelata, mutta toiminnan muuttuessa kilpailullisemmaksi, eivät joukkueen heikommat enää saa peliaikaa tai karsiutuvat muuten pois toiminnasta (Telama 2000). Toisaalta, eräs vastaaja koki, että yritysmaailma voisi vielä enemmän ottaa mallia urheilumaailman toimintatavoista ja kulttuurista, jolloin niin sanottu alisuoriutuminen olisi helpommin karsittavissa:

”Itse asiassa työelämällä olisi mielestäni edelleen opittavaa kilpa-/huippu-urheilulta. Työelämässä huonoa motivaatiota ja osaamattomuutta katsotaan paljon enemmän sormien lävitse kuin urheilussa. Kaipaisin kilpaurheilun tavoitteellisuutta ja paikoin faktoihin perustuvaa ”säälimättömyyttä” nykyistä enemmän. Työelämässä tasapäistetään ja siilotellaan totuutta liikaa.” (Urheilutausta no 82)

5.4.6 Muiden harrastusten vaikutus työssä menestymiseen

Muiden harrastusten on tutkitusti osoitettu edistävän niiden ominaisuuksien kehittymistä, joilla uskotaan olevan merkitystä myös työelämässä menestymiseen (Hansen – Larson – Dworkin 2003; Hille – Schupp 2015) ja tämän aineiston vastaukset tukevat tätä ajatusta. Vastauksissa nousi etenkin tavoitteellisen musiikin ja partion harrastuksen yhtä suuri tai jopa suurempi merkitys positiivisessa kehityksessä.

Musiikin harrastaminen vaatii vastaajien mukaan yhtä paljon tavoitteellisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Vastaajien mukaan myös musiikin harrastaminen opettaa, että vain harjoittelemalla systemaattisesti voi kehittyä. Tämä tukee tutkimuksia, joiden mukaan musiikin opiskelu vaatii itsekuria, sinnikkyyttä ja sitoutumista (Covay – Carbonaro 2010). Musiikin uskottiin kehittävän myös sosiaalisia ja tiimityöskentelytaitoja esimerkiksi bänditoiminnan muodossa. Esimerkiksi Hille ja Schupp (2015) toteavat samoin ilmaistessaan, kuinka musiikin opiskelu esimerkiksi musiikkiluokalla vaatii oppilaiden läheistä interaktiivisuutta toistensa kanssa paljon intensiivisemmin kuin tavallisella tunnilla. Toisaalta vastauksissa musiikin harrastusta verrattiin myös yksilöurheiluun siten, että se on ohjannut käyttäytymistä samoin kuin yksilölajit: oppii kantamaan vastuun yksin ja tekemään itsenäisiä päätöksiä, mutta toisaalta tiimityöskentelyä on joutunut enemmän opettelemaan työelämässä.

Vastausten mukaan partion harrastamisen nähtiin kehittävän sosiaalisia ja etenkin johtamis- ja projektityötaitoja. Tuloksia tukee muun muassa tutkimus (Hansen ym. 2003), jossa partioon tai muuhun vastaavaan kuuluvat nuoret raportoivat oppivansa johtajuutta, sosiaalisia normeja ja kognitiivisia taitoja. Tutkimuksessa nuoret raportoivat etenkin oppivansa johtajuuden haasteista sekä muiden auttamisesta (Hansen ym. 2003, 47).

”Koen esimerkiksi olevani samalla tavalla määrätietoinen, pitkäjänteinen ja kilpailutilanteisiin sopeutuva kuin kilpaurheilua harrastaneet kollegani. Sinällään uskon, että esim. edellä mainitut luonteenpiirteet vaikuttavat työelämässä menestymiseen. Harrastin itse pitkään yksilö"lajia" urheilun ulkopuolelta (pianonsoitto), ja uskoisin, että samalla tavalla kuin yksilöurheilu, se ohjaa käyttäytymistäni tiettyyn suuntaan – olen tottunut ottamaan itse vastuuta työstä ja tekemään asioita itsenäisesti, ja tiimityöskentelyä piti ehkä aikanaan opetella enemmän kuin joukkuelajeja harrastaneiden.” (Ei urheilutaustaa no 15)

5.4.7 Liikunnallisuuden yleiset vaikutukset työelämässä

Yleisesti liikunnallisuus ilman suurempia tavoitteita tai kilpailutoimintaa nähtiin positiivisena tekijänä työelämässä sekä urheilutaustaisten että ei-urheilutaustaisten vastauksissa. Varsinkin ei-urheilutaustaisten keskuudessa nousi näkemys, että vaikka he eivät ole kilpailullisesti urheilua koskaan harrastaneet ovat he harrastaneet aina liikuntaa säännöllisesti, mikä edesauttaa terveyttä ja sitä kautta työssä jaksamista. Liikunnan harrastaminen pitää yleiskunnon hyvänä, mikä vähentää sairauspoissaoloja, antaa lisäenergiaa sekä auttaa rentoutumisessa. Säännöllisen liikunnan harrastamisen nähtiin tarjoavan parhaan keinon rentoutua työpäivän jälkeen ja sen nähtiin nimenomaan parantavan stressinhallintakykyä sekä lievittämään työn aiheuttamaa stressiä. Liikunnan harrastamisen nähtiin myös edesauttavan keskittymiskykyä sekä edistävän mielen virkeyttä. Havainnot tukevat myös aiempaa kirjallisuutta, missä liikunnallisuuden nähdään edistävän yllämainittuja asioita (Lovelace ym. 2007.)

Urheilutaustaiset näkivät kilpaurheilutaustallaan myös sen hyödyn, että vaikka kilpailu olisikin työelämän ohella jäänyt urheilusta, on lapsuudesta asti opittu säännölliseen liikuntaan elämäntapana. He näkivät, että on todennäköisempää jatkaa urheilua myös aikuisiällä, jos urheilu on ollut iso osa elämää jo lapsuudessa. Lapsena opittu tapa jatkuu usein myös aikuisuudessa. Kilpaurheilussa keskitytään usein myös muihin terveellisiin elämäntapoihin, jotka edesauttavat fyysistä suoritusta, kuten parempiin ruokailutottumuksiin, jotka myös sisäistettynä siirtyvät usein aikuisuuteen. Terveelliset elämäntavat johtavat myös usein parempaan ulkonäköön, joka yhden vastaajan mukaan lisää myös itsetuntoa, mikä on hyödyllistä työelämässä. Tämä myötäilee aiempia tutkimuksia ulkonäön vaikutuksista uralla menestymiseen (Hamermesh 2011).

Liikunnallisuuden nähdään siis tuovan terveydellisiä etuja työelämään ja tämä ei vaadi kilpailullisuutta. Yleinen kunnosta huolehtiminen säännöllisesti edistää sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia ja auttaa jaksamaan töissä ja edistää myös työelämässä suoriutumista muun muassa kasvaneen keskittymiskyvyn, energian ja stressinsietokyvyn kautta. Yleisesti liikunnan harrastaminen voi auttaa myös jo työnhakuvaiheessa erään vastaajan mukaan siten, että aktiivisen harrastamisen (myös ilman kilpailua) näkyminen CV:ssä kertoo, että työntekijä pitää terveydestään huolta, mikä on positiivinen asia työnantajalle. Kaiken tämän voi saavuttaa ilman kilpaurheilutaustaa. Voidaan kuitenkin ajatella, että lapsena tai nuorena tavoitteellisesti kilpailutoimintaa harrastaneet henkilöt jatkavat todennäköisemmin urheilua myös aikuisena ja sitä kautta kilpaurheilutausta olisi etu myös tässä näkökulmassa, joka korostaa enemmän liikunnallisuuden terveysetuja.

”Minulle urheilu on ollut ja on tälläkin hetkellä keskeinen osa henkisen vireystason säilyttämistä, työasioista palautumista ja onnistumisten ja arvokkaiden kokemusten saavuttamista työn ulkopuolella. Kilpailuviettini ei ole koskaan ollut kuitenkaan kovin

korkealla, joten en ole kokenut tyydytystä niinkään kilpailumenestyksestä, vaan mielekkäästä fyysisestä hyvinolontunteesta, onnistumisen kokemuksista ja luontoelämyksistä. Suunnistus on valtavan tehokas laji, kun päänsä haluaa nollata kaikesta mahdollisesta, epämiellyttävästäkin, työkuormasta.” (Urheilutausta no 97)

”Työelämä on nykyisin erittäin vaativaa ja hyvä kunto antaa energiaa ja auttaa jaksamaan. Aikaisempi kilpaurheilutausta yleensä heijastuu hyvänä kuntona myös kilpauran jälkeen, koska urheilu yleensä jatkuu tavalla tai toisella. Itselläni urheilu on jatkunut lähinnä kuntosalitreenaamisena ja lenkkeilynä. Tällä perusteella voisi olettaa, että kilpaurheilutaustan ja työuralla menestymisen välillä on positiivinen korrelaatio.” (Urheilutausta no 196)

5.4.8 Muita huomioita

Urheilun merkitys ulkonäköön ei korostunut vastauksissa, vaikka voitaisiin olettaa, että urheilullinen ulkomuoto olisi eduksi uralla etenemiseen (Hameresh 2011). Yksi vastaaja, jolla oli voimistelutausta, kertoi, että oli hyvän ryhdin takia saanut ihailua, mutta koki että häntä oli myös sen johdosta pidetty ajoittain ”jäykkis-luonteisena”. Useat tutkimukset (esim. Hamermesh 2011) viittaavat siihen, että viehättävä ulkomuoto on positiivisesti yhteydessä työelämässä menestymiseen. Toki urheilu ei sinänsä vaikuta kasvojen piirteiden viehättävyyteen, mutta se on yhteydessä hoikempaan ja hyvinvoivemman näköiseen varaloon ja ulkomuotoon. Syy siihen miksi tämä ei nouse vastauksissa esiin voi olla muun muassa se, että ulkomuoto ei ole niinkään hyväksytty edistävää tekijää menestykselle ja enemmän kiinnitetään huomiota siihen, kuinka ulkonäöllä ei saisi olla vaikutusta esimerkiksi rekrytointi- tai ylennyspäätökseen. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että ulkonäöllä on vaikutusta ihmisten päätöksiin ja arviointiin, vaikka sitä ei tehtäisi tietoisesti (Hamermesh 2011).

Urheilutaustaiset sekä ei-urheilutaustaiset korostivat myös verkostojen hankinnan mahdollisuuksia urheilumaailmassa, ja kuinka ne ovat tärkeitä myös työelämässä. Tämä mukailee Hirvosen (2013) tutkimusta kilpaurheilijoiden verkostojen merkityksellisyydestä työelämässä menestymiseen.

”Lentopallo ei ikävä kyllä ole parhaimmasta päästä uran edistämisen kannalta, olisi enemmänkin kannattanut pelata vaikka jääkiekkoa.... Tarkoitin tuolla jääkiekko-kommentillani, että ainakin edellisessä työpaikassani (kansainvälinen pörssi-yhtiö) moni johtaja pelasi sitä, verkostoituminen oli siksi harrastajille helppoa.” (Urheilutausta no 70)

Valmennustaustaa pidettiin joissain vastauksissa urheilukokemusta merkittävämpänä kokemuksena työelämää ajatellen. Sen nähtiin kehittävän konkreettisempia työelämätaitoja ajatellen valmennustyön strategista ja taktista luonnetta.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Yhteenveto

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten kilpaurheilutausta on yhteydessä ekonomien työelämässä menestymiseen. Tähän vastattiin neljän eri alatutkimuskysymyksen avulla.

Tutkielman ensimmäisenä alatutkimuskysymyksenä oli: kuinka kilpaurheilutaustaisten työmenestys eroaa ei-urheilutaustaisten ekonomien työmenestyksestä objektiivisesti mitattuna? Vertaamalla urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten ansiotuloja ja niiden kehitystä, ei saatu viitteitä siitä, että urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten työmenestyksessä esiintyisi eroja näillä mittareilla. Näin ollen, tämän aineiston perusteella ei voida sanoa, että urheilulla olisi vaikutusta ansiotulojen kasvuun, toisin kuin aiemmissa tutkimuksissa (esim. Long Caudill, 1991; Maloney – McCormick, 1993, Barron ym. 2000; Sauer ym. 2013) oli saatu selville.

Tutkielman toisena alakysymyksenä oli: kuinka kilpaurheilutaustaisten työmenestys eroaa ei-urheilutaustaisten ekonomien työmenestyksestä subjektiivisesti mitattuna? Urheilutaustaiset ja ei-urheilutaustaiset arvioivat oman ura- ja työtyytyväisyytensä yhtä hyväksi siten, että tilastollisesti merkitseviä eroja ei esiintynyt. Urheilutaustaisilla miehillä havaittiin negatiivinen korrelaatio harjoituskertojen ja työtyytyväisyyden välillä, mutta sekin oli hyvin lievä. Tämän tutkielman perusteella ei siis voida sanoa, että urheilutaustalla olisi merkitystä työmenestykseen subjektiivisesti mitattuna. Myös tämä tulos poikkeaa aiemmasta tutkimustuloksesta (Sauer ym. 2013), jonka mukaan urheilutaustaiset olisivat tyytyväisempiä työhönsä ja uraansa.

Kolmantena alatutkimuskysymyksenä oli: Kuinka kilpaurheilu on vaikuttanut työelämässä arvostettujen henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä sosiaalisten taitojen kehitykseen? Tätä mitattiin pyytämällä urheilijoita arvioimaan urheilun roolia henkilökohtaisten ominaisuuksien (kilpailuhenkisyys ja paineensietokyky), ja sosiaalisten taitojen (palautteenanto- ja vastaanottokyky, tiimityöskentelytaidot ja yleisesti sosiaaliset taidot) kehitykseen. Tulokset myötäilevät aiempia tutkimuksia (esim. Larson –Hansen – Moneta 2006; Pfeifer – Cornelissen 2007; Watson – Connole Kadushin 2011) siinä, että mitä intensiivisemmin (harjoitusten määrällä tai kilpatasolla mitattuna) on urheilua harrastanut, sitä positiivisemmin koettiin urheilun edistäneen edellä mainittujen ominaisuuksien ja taitojen kehitystä. Urheilun yhteys tavoitteellisuuden, paineensietokyvyn ja sosiaalisten taitojen kanssa oli kaikkein vahvin.

Neljäntenä alatutkimuskysymyksenä oli: kuinka ekonomit itse näkevät kilpaurheilutaustan ja työelämässä menestymisen yhteyden, ja tätä selvitettiin avoimella kysymyksellä. Vastauksissa nousi kuusi eri teemaa: kilpaurheilun vaikutus henkilökohtaisiin

ominaisuuksiin, kilpaurheilun vaikutus sosiaalisiin taitoihin, kilpaurheilun vaikutus rekrytointitilanteessa, joukkueurheilu vs. yksilöurheilu, yleisesti liikunnallisuuden merkitys työssä jaksamisessa ja muiden harrastusten merkityksellisyys. Mielenkiintoista oli se, että sekä urheilijat että ei-urheilijat jakautuivat mielipiteissään puolesta ja vastaan sen suhteen, onko urheilutaustalla yhteyttä työelämässä menestymiseen vai ei.

Urheilun nähtiin edistävän sellaisten henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten tavoitteellisuuden, kilpailuhenkisyiden ja pitkäjänteisyyden kehitystä. Näitä pidettiin myös eteenpäin vievinä voimina työelämässä. Myös sosiaaliset taidot korostuivat vastauksissa. Joukkueurheilun nähtiin yleisesti valmistavan työelämään paremmin kuin yksilöurheilun, koska sen nähtiin vahvasti kehittävän tiimityöskentely- ja muita sosiaalisia taitoja, mutta vastauksissa korostui myös se, kuinka yksilöurheilussakin on paljon toimintaa muiden kanssa, esimerkiksi kilpailumatkoilla. Yksilöurheilun puolesta puhui myös harjoittelun itsenäisyys ja vastuu omasta tekemisestä, minkä nähtiin vievän eteenpäin uralla.

Hyvin yleinen teema etenkin ei-urheilutaustaisten, mutta myös urheilutaustaisten joukossa, muodostui vastauksissa yleisen liikunnallisuuden merkityksestä työssä jaksamisessa, ja kuinka tämä on merkittävämpää, kuin itse kilpaurheilutausta. Liikunnallisuuden nähtiin tuovan merkittäviä terveydellisiä etuja työelämään ja tämä ei vaadi kilpailullisuutta. Yleinen kunnosta huolehtiminen säännöllisesti edistää sekä fyysisistä että henkistä hyvinvointia ja auttaa jaksamaan töissä ja edistää myös työelämässä suoriutumista muun muassa kasvaneen keskittymiskyvyn, energian ja stressinsietokyvyn kautta.

Suurin vasta-argumentti urheilun yhteydelle työelämässä menestymiseen oli se, että muut harrastukset olisivat vähintään yhtä hyviä, ellei parempia työelämää ajatellen. Esimerkiksi musiikki, joka vastaajien mukaan on tavoitteellista, pitkäjänteisyyttä ja ahkeruutta vaativaa toimintaa, tai partio, joka niinkään nähtiin sosiaalista ja esimestaitoja kehittävänä toimintana vastaajien keskuudessa. Toisaalta urheilu nähtiin porttina tuomari- ja valmennustoiminnalle, millä nähtiin vielä suurempi yhteys työelämään kuin vain urheilun harrastamisella.

Tutkielman päätutkimuskysymyksenä oli: Miten kilpaurheilutausta on yhteydessä ekonomien työelämässä menestymiseen? Tutkielman kvantitatiivisilla menetelmillä ei saatu viitteitä siitä, että kilpaurheilutaustalla olisi merkitsevää yhteyttä työuralla menestymiseen, kun vertaillaan kilpaurheilutaustaisten ja ei-kilpaurheilutaustaisten ekonomien palkkatasoa, palkankehitystä, tai työtyytyväisyyttä. Laadullisella menetelmällä saatiin paljon tietoa siitä, kuinka kilpaurheilun nähdään (sekä urheilutaustaisten että ei-urheilutaustaisten mielestä) kehittävän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja, joilla on yhteys työelämässä menestymiseen. Lisäksi urheilutaustaiset selvästi arvioivat urheilutaustan korreloivan erilaisiin työelämässä arvostettuihin taitoihin, etenkin tavoitteellisuuteen, paineensietokykyyn ja sosiaalisiin taitoihin, sitä enemmän, mitä intensiivisempää urheilutoiminta oli ollut. Kaikki eivät kuitenkaan ole aktiivisesti hyödyntäneet näitä

ominaisuuksia ja urheilutaastaansa esimerkiksi työn haussa tai paremman aseman tavoittelussa organisaatiossa, ja lisäksi tuotiin esille, kuinka muut harrastukset, kuten musiikki tai partio olisivat yhtä hyviä tai jopa parempia alustoja, kun ajatellaan työuralla menestymistä.

6.2 Johtopäätökset

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että urheilun yhteys työelämässä menestymiseen ei ole yksioikoinen. Tarvitaan lisää tutkimuksia, jotta voitaisiin paremmin ymmärtää urheilun ja työelämän yhteyttä ja urheilun vaikutuksia työelämässä menestymiseen.

Muiden harrastusten yhtäläinen merkitys voisi olla yksi selittävä tekijä siihen, miksi urheilutaustaisten ja ei-urheilutaustaisten palkka, palkan kehitys ja työtyytyväisyys eivät eroaisi merkittävästi työelämässä. Työelämässä arvostettuja henkilökohtaisia ominaisuuksia ja sosiaalisia taitoja voi kehittää monenlaisessa toiminnassa (esimerkiksi musiikki tai partio). Vaikka aiemmissa, lähinnä yhdysvaltalaisissa, tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että erilaiset harrastukset, esimerkiksi urheilu, järjestöissä toimiminen tai musiikin harrastus, kehittäisivät toisiinsa verrattuna erilaisia taitoja ja ominaisuuksia, eivät erot taitojen merkittävydessä työelämässä menestymiseen välttämättä ole niin suuria, että ne näkyisivät työelämässä konkreettisesti parempana palkkana tai suurempana työtyytyväisyytenä. Työnhakuakin ajatellen voidaan nähdä, että ansioluettelossa yleinen aktiivisuus, oli toiminta sitten mitä hyvänsä, nähdään positiivisena. Vaikka vastauksista kävi ilmi, että on organisaatioita, joissa arvostetaan nimenomaan urheilutaustaa ja aktiivisesti pyritään palkkaamaan urheilullisia hakijoita, lienee näiden organisaatioiden osuus yritysmaailmassa kuitenkin niin pieni, että vaikutukset yleisellä tasolla jäävät pieniksi. Voidaan myös pohtia sitä, että arvostetaanko Suomessa urheilutaustaa ylipäänsä työntekijän tai työnantajan toimesta työelämässä yhtä paljon kuin kenties Yhdysvalloissa.

Urheilutaustaisten vastauksista selvisi, että monikaan ei ollut osannut ajatella urheilutaustallaan olevan yhteyttä työelämään, eikä tällöin ole myöskään osannut tuoda näitä asioita esiin työnhaussa ja työelämässä. Osa taasen oli aktiivisesti pohtinut näitä yhteyksiä ja on tuonut urheilussa oppimiaan asioita esiin työnhaussa ja yleisesti työelämässä edetäkseen. Kilpaurheilutaustaiset hyötyisivät toiminnastaan enemmän, jos he osaisivat tietoisesti tunnistaa siellä oppimiaan asioita ja aktiivisesti toisivat näitä esiin työnhaussa. Etenkin uran alkuvaiheessa, ja varsinkin jos urheilu on vienyt aikaa muulta työuraa edistävältä toiminnalta (työkokemus kuten kesätyöt tai opintojen ohella tehdyt osa-aikatyöt, mutta myös muut vapaa-ajan toiminnot, kuten yliopiston järjestöissä toimiminen) olisi tärkeää sekä hakemuksessa että haastattelussa osata tuoda esiin, kuinka myös urheilutoiminta toimii indikaattorina työelämässä tärkeille taidoille ja ominaisuuksille, ja on siksi

yhtä validi ellei jopa merkittävämpi kokemus verrattuna perinteisimpiin kesätöihin, kuten esimerkiksi kaupassa työskentely. Lajiliitoilla ja urheilukomiteoilla olisi myös merkittävä rooli tässä, sillä heidän tulisi puhua enemmän urheilun hyödyistä työelämässä menestymiseen urheilijoille, mutta myös laajemmin yhteiskunnassa, jotta urheilutaustan merkitystä osattaisiin hyödyntää enemmän rekrytointitilanteissa ja yleisesti organisaation sisäisessä kehitystoiminnassa.

Tutkielman johtopäätöksenä on, että tavoitteellisen kilpaurheilun ja työelämässä menestymisen välillä näyttäisi olevan yhteys, kun tarkastellaan kilpaurheilun yhteyttä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja sosiaalisiin taitoihin, mutta sen ylivertauudesta näiden taitojen kehittämisessä ei voida olla varmoja. Myös muut harrastukset, kuten partio ja musiikki voivat kehittää samoja tai yhtä hyödyllisiä ominaisuuksia. Tarvitaankin lisää tutkimuksia yhteyden ymmärtämiseksi, ja lisäksi keinoja, joiden avulla urheilijat osaisivat tunnistaa urheilutaustansa itsessä kehittäviä ominaisuuksia, ja miten tuoda näitä esiin työhaussa ja uralla edetäkseen. Se, kehittääkö urheilu nimenomaan näitä ominaisuuksia, vai valitsevatko kilpaurheilun tietynlaiset, jo valmiiksi näitä ominaisuuksia omaavat yksilöt, jää tämän tutkielman tarkastelun ulkopuolelle. Jos jälkimmäinen väite pitää paikkansa, kilpaurheilutoimintaan liitettävät piirteet, kuten tavoitteellisuus, pitkäjänteisyys ja tiimityöskentelytaidot korkeintaan vahvistuisivat, ja ilman näitä ominaisuuksia ei olisi edes päädytty urheilun pariin, saati pysytty sen parissa pitkään ja tavoitteellisesti. Se ei kuitenkaan vähennä urheilun yhteyttä näihin ominaisuuksiin, jolloin kilpaurheilutausta edelleen toimii indikaattorina henkilön kyvykkyyksistä.

6.3 Tutkielman arviointi

Tutkielman kyselylomake pohjautuu aiempiin tutkimuksiin (Long – Caudill 1991; Parasuraman – Simmers 2001; Heslin 2005; Henderson ym. 2006; Caudill – Long 2010; Hansen ym. 2010; Sauer ym. 2013; Clarke – Ayres 2014) ja sisältää täten valideja kysymyksiä työelämän menestyksellisyyden mittaamista ajatellen. Vastaajien lukumäärää voidaan pitää hyvänä ja tutkielmassa saatiin ajatuksia urheilun vaikutuksesta sekä puolesta että vastaan huolimatta siitä, oliko vastaajilla urheilutaustaa vai ei, eli vastaajat ovat objektiivisesti arvioineet vaikutusta taustastaan huolimatta. Avoimeen kysymykseen saatiin paljon vastauksia, jolloin tulokset voitiin arvioida sekä laadullisin että kvantitatiivisin menetelmin, jolloin tulosten arviointi ei pohjautunut vain tutkielman tekijän subjektiiviseen tuntemukseen. Avoimet vastaukset myös myötäilivät kvantitatiivisten mittareiden tuloksia siinä, että urheilun nähtiin kehittävän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja sosiaalisia taitoja,

vaikka vaikutukset uralla menestymiseen olisivat enimmäkseen välillisiä tai eivät sen suurempia, kuin jos olisi harrastanut jotain muuta, kuten musiikkia tai partiota.

Tutkielman otos on melko homogeeninen siten, että siihen on valikoitu vain ekonomit. Jotta tuloksia voitaisiin yleistää laajemmin, vaadittaisiin että kohderyhmänä olisi eri koulustaustan ja eri koulutusasteen omaavia henkilöitä. Olisivatko tulokset eronneet, jos olisi valittu esimerkiksi samaa lukiota käyneet, jolloin tarkasteluun saadaan erilaiset urapolut, sekä koulutusasteet (lukiotausta, ammattikorkeakoulu tai maisteritason koulutus) ja muita koulutusaloja? Vastaajista suurempi osa (59,6 prosenttia) oli naisia, mutta miehiä vastasi kuitenkin useampi sata, joten sukupuolijakauman ei pitäisi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Tutkielmassa ei oteta huomioon, minkälaisesta urheilusta on kyse ajatellen lajivalintaa. Tutkielma ei ota kantaa eikä myöskään pysty vastaamaan siihen, ovatko erilaiset ominaisuudet (esim. tavoitteellisuus) seurausta urheilutaustasta vai persoonan piirteitä, jotka saavat valitsemaan ja pysymään pitkään tavoitteellisen kilpaurheilun parissa. Tutkielma ei myöskään anna (eikä pyri antamaan) vastauksia siihen, siirrettäänkö näitä (väitetysti) opittuja taitoja työelämään vai ei.

6.4 Mahdollisia tutkimuskohteita

Tutkielman ollessa ensimmäisiä laatuaan Suomessa, jatkotutkimuskohteita on lukuisia. Ensinnäkin, tarvitaan yleisesti lisää tutkimuksia, jotta voidaan tehdä päätelmiä, onko urheilutaustalla yhteyttä työelämässä menestymiseen Suomessa ja jotta voidaan yleisesti ymmärtää urheilun vaikutusta työelämään. Tätä voidaan pidemmälle tutkia esimerkiksi käyttämällä pohjana nykyistä kyselylomaketta, mutta muuttamalla otosta kohdistumaan laajemmin eri koulutustaustaisiin sekä eri urapolkujen ja alojen valinneisiin. Lisätutkimusta tulisi myös tehdä eri urheilulajien (esimerkiksi tanssi, uinti, jalkapallo, joukkueurheilu vs. yksilöurheilu) vaikutukseen ja tutkia löytyykö sieltä merkittäviä tekijöitä uralla menestymiseen. Tutkielmassa nousi esille valmennus- ja tuomaritoiminnan kenties jopa suurempi merkitys työuralla tarvittavien ominaisuuksien oppimiseen ja siksi tämä olisi myös merkittävä tutkimuskohde.

Toinen lähestymistapa tuleviin tutkimuksiin on tarkastella urheilutaustan vaikutusta nimenomaan rekrytoinnin valintatilanteessa sekä rekrytoijien ja hakijoiden näkökulmasta (ansioluettelon arvioinnin menetelmät, kuinka osataan tai osataanko tuoda urheilussa opittuja taitoja esiin haastattelutilanteessa ja miten ammattiurheilu voisi korvata esimerkiksi kesätyökokemusten puutteen opiskeluaikoina). Yhdysvalloissa tätä on jo tutkittu ja saatu positiivista korrelaatiota urheilutaustan vaikutuksesta rekrytoijien arviointituloksiin ansioluetteloita tarkastellessa. Lisäksi, koska Yhdysvalloissa tutkimusten mukaan urheilutaustalla nähdään olevan vaikutusta työuralla menestymiseen sekä palkan että

työtyytyväisyyden suhteen, olisi mielekästä tutkia Suomen ja Yhdysvaltojen urheilujärjestelmien ja valmennustoiminnan eroja ja tämän mahdollista yhteyttä tuleviin urapolkuihin.

LÄHTEET

- Abele, A. E. – Spurk, D. (2009) How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82 (4), 803–824.
- Agans – Geldhof (2012) Trajectories of Participation in Athletics and Positive Youth Development: The Influence of Sport Type. *Applied developmental science*, Vol. 16 (3), 151–165.
- Baum, C. L. – Ford, W. F. (2004), The wage effects of obesity: a longitudinal study. *Health Economics*, Vol 13 (9), 885–899.
- Barber, B. L. Eccles, J. S. – Stone, M. R. (2001). Whatever happened to the jock, the brain, and the princess? Young adult pathways linked to adolescent activity involvement and social identity. *Journal of Adolescent Research*, Vol 16 (5), 429–455.
- Barron, J. – Ewing, B. – Waddel, G. (2000) The effects of high school athletic participation on education and labor markets. *The review of economics and Statistics*, Vol. 82 (3), 409-421.
- Bartko, W. – Eccles, J. (2003) Adolescent participation in structured and unstructured activities: A person-oriented analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, Vol. 32 (4), 233–241.
- Blair, S. –Kohl, H. – Paffenbarger Jr. R. – Clark, D. – Cooper, K. – Gibbons, L. (1989) Physical fitness and all-cause mortality: A prospective study of healthy men and women. *Journal of the American Medical Association*, Vol. 262 (17), 2395–2401.
- Boehm, J.– Lyubomirsky, S. (2008) Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, Vol. 16 (1), 101–116.
- Burkhauser, R. – Cawley, J. (2008) Beyond BMI: the value of more accurate measures of fatness and obesity in social science research. *Journal of Health Economics*, Vol. 27 (2), 519–529.
- Cangemi, J. – Guttschalk, G. (1986) What employees really want from their jobs. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, Vol. 23 (2–3), 57–61.
- Carron, A. –Chelladurai, P. (1981) The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, Vol. 3 (2), 123–139.

- Caspersen – Powell – Christenson (1985) Physical Activity, Exercise, and Physical Fitness: Definitions and Distinctions for Health-Related Research. *Public Health Reports*, Vol. 100 (2), 126–131.
- Caudill, S. – Long, J. (2010) Do former athletes make better managers? Evidence from a partially adaptive grouped-data regression model. *Empirical Economics*, Vol. 39 (1), 275–290.
- Caudill, S. – Long, J. – Mixon F. Jr. (2012) Female athletic participation and income: evidence from a latent class model. *Journal of Applied Statistics*, Vol. 39 (3), 477–488.
- Cawley, J. – Grabka, M. – Lillard, D. (2005) A Comparison of the Relationship between Obesity and Earnings in the U.S. and Germany. *Journal of Applied Science Studies*, Vol. 125 (1), 119–129.
- Clark, A. – Oswald, A. (1996) Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, Vol. 61 (3), 359–381.
- Clarke, P. – Ayres, I. (2014) The Chastain effect: Using Title IX to measure the causal effect of participating in high school sports on adult women's social lives. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 48 (3), 62–71.
- Cochran, L. (1990) *The sense of vocation: A study of career and life development*. Albany. State University of New York Press, New York.
- Covay, E. Carbonaro, W. (2010) After the bell: Participation in extracurricular activities, classroom behavior, and academic achievement. *Sociology of Education*, Vol. 83 (1), 20–45.
- Danish, S. –Taylor, T. – Fazio, R. (2003) Enhancing adolescent development through sports and leisure. Teoksessa: *Blackwell handbook of adolescence*, toim. Adams, Berzonsky. Blackwell, Malden, 92–108. Blackwell Publications, Massachusetts, Yhdysvallat.
- Danish, S. – Petitpas, A. – Hale, B. (1993) Life Development Intervention for Athletes: Life Skills through Sports. *The Counseling Psychologist*, Vol. 21 (3), 352–385.
- Darley, J. – Fazio, R. (1980) Expectancy confirmation processes arising in the social interaction sequence. *American Psychologist*, Vol. 35 (10), 867–881.
- Dismore, H. – Bailey, R. (2011) Fun and enjoyment in physical education: young people's attitudes. *Research Papers in Education*, Vol. 26 (4), 499–516.

- Eime, R. – Young, J. – Harvey, J. – Charity, M. – Payne, W. (2013) A systematic review of the psychological and social benefits of participation in sport for children and adolescents: informing development of a conceptual model of health through sport. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-10-98>
- Finegold, D. – Mohrman, S. (2001) *What do employees really want? The perception vs. the reality*. University of Southern California, Los Angeles.
- Festinger, L. (1954) A Theory of Social Comparison Processes. *Human relations*, Vol. 7 (2), 117-140.
- Garner D. – Rosen, L. – Barry D. (1998) Eating disorders among athletes. Research and recommendations. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, Vol. 7 (4), 839–57.
- Gattiker, U. E. – Larwood L. (1988) Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. *Human Relations*, Vol. 41 (8), 569–591.
- Glass, C. – Haas, S. – Reither, E. (2010) The Skinny on Success: Body Mass, Gender and Occupational Standing Across the Life Course. *Social Forces*, Vol. 88 (4), 1777–1806.
- Emmerling, R. – Goleman, D. (2003). Emotional intelligence: Issues and common misunderstandings. *Issues and Recent Developments in Emotional Intelligence*, Vol. 1 (1), 1–32.
- Goodman, P. S. (1974) An examination of referents used in the evaluation of pay. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 12 (2), 170–195.
- Gould, D. – Dieffenbach, K. – Moffett, A. (2002) Psychological Characteristics and Their Development in Olympic Champions. *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 14 (3), 172–204.
- Gould, D. – Griffes, K. – Carson, S. (2011) Mental toughness as a life skill. *Teoksessa: Mental Toughness in Sport: Developments in Theory and Research*, toim. Daniel Gucciardi –Sandy Gordon, 163–186. Routledge, London.
- Griffeth, R. W. – Gaertner, S. (2001) A role for equity theory in the turnover process: an empirical test. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31 (5), 1017–1037.
- Grönfors, M. (1982) *Kvalitatiiviset kenttätutkimukset*. WSOY, Helsinki
- Gunz, H. – Heslin, P. (2005) Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 26 (2), 105–111.
- Hafen, B –Woeger, W (1998) *Wellness: Guidelines for a healthy lifestyle*. Toimien

- painos. Morton Publishing, Colorado, Yhdysvallat.
- Hall, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Hamermesh, Daniel S. (2011) *Beauty pays: why attractive people are more successful*. Princeton University Press. Oxford.
- Hansen, D. M. Larson, R. W. – Dworkin, J. B. (2003). What adolescents learn in organized youth activities: A survey of self-reported developmental experiences. *Journal of Research on Adolescence*, Vol 13 (1), 25–55.
- Hansen, D. M. – Skorupski, W. P. – Arrington, T. L. (2010). Differences in developmental experiences for commonly used categories of organized youth activities. *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 31 (6), 413–421.
- Heath, S. (1998) Working through language: *Kids talk. Strategic language use in later childhood*, toim. Hoyle, S. – Adger, T., 217-240, Oxford University Press New York, Yhdysvallat.
- Henderson, D. – Olbrecht, A. – Polachek, S. (2006) Do Former College Athletes Earn More at Work? A Nonparametric Assessment. *Journal of Human Resources*, Vol. 41 (3), 559–577.
- Heslin, P. A. (2003) Self- and other-referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*, Vol. 11 (3), 262–286.
- Heslin, P. A. (2005) Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 (2), 113–136.
- Hille , A. – Schupp, J. (2015) How learning a musical instrument affects the development of skills. *Economics of Education Review*, Vol. 44 (C), 56–82.
- Hirvonen, P. (2013) *Urheilemalla ura urkenee? Entisten huippu-urheilijoiden siirtyminen työelämään ja heidän esimiestensä näkemyksiä huippu-urheilijoista työelämässä*. Pro Gradu- tutkielma. Jyväskylän Yliopiston Kauppakorkeakoulu.
- Honkonen, R. – Suoranta, J. (1999) *Höntsyt vai tehovalmennusta?: kirjoituksia joukkueurheilun junioritoiminnasta*. TAJU 1999, Tampere.
- Hughes, E. (1958). *Men and their work*. Vapaa paino, Glencoe, Skotlanti.
- Itkonen, H. (2003) Nuorisourheilun muuttuvat käytännöt, tavoitteet ja merkitykset. Teoksessa: *Nuoruuden vuosisata. Suomalaisen nuorison historia*. toim. Sinikka Aapola ja Mervi Kaarninen. 327– 344. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Janssen, O. (2001) Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job dissatisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol. 44 (5), 1039–1050.

- Johansson, E. – Böckerman, P. – Kiiskinen, U. – Heliövaara, M. (2009) Obesity and labour market success in Finland: The difference between having a high BMI and being fat. *Economics & Human Biology*, Vol. 7 (1), 36–45.
- Jones, J. W. – Neuman, G. – Altmann, R. – Dreschler, B. (2001) Development of the sports performance inventory: A psychological measure of athletic potential. *Journal of Business & Psychology*, Vol. 15 (3), 491–503.
- Judge, T. A. – Higgins, C. A. – Thoresen, C. J. – Barrick, M. R. (1999) The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, Vol. 52 (3), 621–652.
- Juntunen, C. – Barraclough, D. – Broneck, C. – Seibel, G. – Winrow, S. – Morin E. (2001) American Indian perspectives on the career journey. *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 48, 274–285.
- Kamin, M. (2013) *Soft Skills Revolution: A Guide for Connecting with Compassion for Trainers, Teams, and Leaders*. John Wiley & Sons. Kalifornia, Yhdysvallat.
- Klaus, P. (2010) Communication breakdown. *California Job Journal*, Vol. 28 (1248), 1–9.
- Kong, P. – Harris, L. (2015) The Sporting Body: Body Image and Eating Disorder Symptomatology Among Female Athletes from Leanness Focused and Non leanness Focused Sports. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, Vol. 149 (2), 141–160.
- König, C. J. – Probst, T.M. – Staffen, S. – Graso, M. (2011) A Swiss–US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 60 (1), 141–159.
- Lane, A.M. – Thelwell, R.C. – Lowther, J. – Devonport, T.J. (2009) Emotional intelligence and psychological skills use among athletes, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Vol. 37 (2), 195–201.
- Langlois, J. H. – Kalakanis, L. – Rubenstein, A. J. – Larson, A. – Hallam, M. – Smoot, M. (2000) Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, Vol. 126 (3), 390–423.
- Larson, R. W. – Hansen, D. M. – Moneta, G. (2013) Differing profiles of developmental experiences across types of organized youth activities? *Developmental Psychology*, Vol. 42 (5), 849–863.

- Law, B. – Meijers, F. – Wijers, G. (2002) New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 30 (4), 431–449.
- Lawrence, B. (1984). Age grading: the implicit organizational timetable. *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 5 (1), 2335.
- Long, J. Caudill, S. (1991) The Impact of Participation in Intercollegiate Athletics on Income and Graduation. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 73 (3), 525–531.
- Lovelace, K. – Manz, C. – Alves, J. (2007) Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, Vol. 17 (4), 374–387.
- Luxen, M. F. – Van de Vijver F. J. (2006) Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection: when evolved preferences matter, Vol. 27 (2), 241–255.
- Maloney, M. T. – McCormick, R. E. (1993) An Examination of the Role that Intercollegiate Athletic Participation Plays in Academic Achievement: Athletes' Feats in the Classroom. *Journal of Human Resources*, Vol. 28 (3), 555–570.
- Marks, G. – Fleming, N. (1999) Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980–1995. *Social Indicators Research*, Vol. 46, 301–323.
- Martins, L. – Eddleston, K. – Veiga, J. (2002) Moderators of the relationship between work–family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol. 45 (2), 399–409.
- Martens M. P. – Dams-O'Connor K, – Beck N. C. (2006) A systematic review of college student-athlete drinking: prevalence rates, sport-related factors, and interventions. *Journal of Substance Abuse Treat*, Vol. 31 (3), 305–16.
- Mayer, J. – Salovey, P. – Caruso, D. (2008), Emotional intelligence: new ability or eclectic traits?. *American Psychologist*, Vol. 63 (6), 503–517.
- Mayer, J. – Salovey, P. – Caruso, D. (2004) Emotional intelligence: theory, findings, and implications, *Psychological Inquiry*, Vol. 15 (3), 197–215.
- McNeal, R. (1995) Activities and high school dropouts. *Sociology of Education*, Vol. 68 (1), 62–80.

- Mitchell, G. – Skinner, L. – White, B. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. *Delta Pi Epsilon Journal*, Vol. 53 (1), 43–53.
- Morris, S. (2006) Body mass index and occupational attainment. *Journal of Health Economics*, Vol. 25 (2), 347–364.
- Murrell, A. J. – Frieze, I. H. – Olson, J. E. (1996) Mobility strategies and career outcomes: a longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, 324–335.
- Ng, T. – Eby, L. – Sorensen, K. – Feldman, D. (2005) Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 58 (2), 367–408.
- Nicholson, N. (2000). Motivation-selection-connection: an evolutionary model of career development. Teoksessa: *Careerfrontiers: New concepts of working life*, toim. M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris, 5475. Oxford University Press, Oxford.
- Nicholson, N. – de Waal-Andrews, W. (2005) Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 (2), 137–154.
- Parasuraman, S. – Simmers, C. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22 (5), 551–568.
- Perna, F. – Zaichkowsky, L. – Bocknek, G. (1996), The association of mentoring with psychosocial development among male athletes at termination of college career. *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 8 (1), 76–88.
- Pfanna, G. A. – Biddleb, J. E. – Hamermesh, D. S. – Bosmand, C. S. (2000) Business success and businesses' beauty capital. *Economics Letters*, Vol. 67 (2), 201–207.
- Pfeifer, C. – Cornelissen, T. (2007) *The Impact of Participation in Sports on Educational Attainment: New Evidence from Germany*. IZA Discussion Papers, No. 3160.
- Puhl, R. – Brownell, K. D. (2001) Bias, Discrimination, and Obesity. *Obesity Research*, Vol. 9 (12), 788–805.
- Ravaldi, C. –Vannacci, A. –Bolognesi, E. –Mancini, S. –Faravelli, C. – Ricca, V. (2006) Gender role, eating disorder symptoms, and body image concern in ballet dancers. *Journal of Psychosomatic Research*, Vol. 61 (4), 529–535.
- Robles, M. (2012) Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, Vol. 75 (4), 453–465.

- Roehling, M. (2006) Weight-based discrimination in employment: psychological and legal aspects. *Personnel Psychology*, Vol. 522 (4), 969–1017.
- Rogoff, B. – Baker-Sennet, J. – Lacasa, P. – Goldsmith, J. (1995) Development through participation in sociocultural activity. *Cultural practices as contexts for development: New directions for child development*, Vol. 67 (45), 45–65.
- Sarlio-Lahteenkorva, S. – Lahelma, E. (1999) The association of body mass index with social and economic disadvantage in women and men. *International Journal of Epidemiology*, Vol. 28 (3), 445–449.
- Sauer, S. – Desmond, S. – Heintzelman, M. (2013) Beyond the playing field: the role of athletic participation in early career success. *Personnel Review*, Vol. 42 (6), 644–661.
- Scanlan, T. – Babkes, M. Scanlan, L. (2010) Participation in sport: A developmental glimpse at emotion. Teoksessa: *Organized activities as contexts of development*, toim. J. Mahoney, J. Eccles, R. Larson, s. 275–309. Erlbaum, Mahwah, New Jersey.
- Schwarz, H. – Gairrett, R. – Aruguete, M. – Gold, E. (2005) Eating Attitudes, Body Dissatisfaction, and Perfectionism in Female College Athletes. *North American Journal of Psychology*, Vol. 7 (3), 345–352.
- Seibert, S. E. – Grant, J. M. – Kraimer, M. L. (1999) Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, 416–427.
- Sherman, R. – Thompson, R. (2001) Athletes and disordered eating: Four major issues for the professional psychologist. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 32 (1), 27–33.
- Sieben, I. – de Graaf, P. M. (2001) Testing the modernization hypothesis and the socialist ideology hypothesis: a comparative sibling analysis of educational attainment and occupational status. *British Journal of Sociology*. Vol. 52 (3), 441–467.
- Smith, L. (2007). Teaching the intangibles. *T+D*, Vol. 61 (10), 23–25.
- Tanguay, D.M. – Camp, R.R. – Endres, M.L. – Torres, E. (2012) The Impact of Sports Participation and Gender on Inferences drawn from Resumes. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 24 (2), 191–206.
- Telama, R. (1989) Urheilu kasvatusympäristönä. Teoksessa: *Liikkuvat lapset. Lapset liikunnan harrastajina ja urheilijoina*. Toim. Teijo Pyykkönen – Risto Telama –

- Joel Juppi. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu n:o 114. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Telama, R. (2000) Kuinka liikunta ja urheilu tukevat kasvua ja kehitystä kouluikässä? Teoksessa: *Haasteena huomisen hyvinvointi. Miten liikunta lisää mahdollisuuksia?*, toim. Mari Miettinen. Liikunnan ja Kansanterveyden julkaisuja 124. Liikunnan ja kansanterveyden edistämisyhdistys LIKES. Jyväskylä.
- Tuomi, J. – Sarajärvi A. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, Helsinki.
- Turrissi R. – Mallett K. A. – Mastroleo N. R. (2006) Heavy drinking in college students: who is at risk and what is being done about it? *Journal of General Psychology*, Vol. 133 (4), 401–420.
- Waal, de, F. (2001) *Tree of origin: What primate behavior can tell us about human social evolution*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Watson, J.C. II – Connole, I. – Kadushin, P. (2011) Developing young athletes: a sport psychology based approach to coaching youth sports. *Journal of Sport Psychology in Action*, Vol. 2 (2), 113–122.
- Webster, M. (1996) *Webster's third new international dictionary*, lyhentämätön. Riverside Press, Massachusetts, USA.
- Weick, – Berlinger, (1989) Career improvisation in self-designing organizations. Teoksessa: *Handbook of career theory*, toim. M. B. Arthur, D. T. Hali, & B. S. Lawrence, 313–328. Cambridge University Press. Cambridge.
- Wesch, N. – Law, B. – Hall, C. (2007) The use of observational learning by athletes. *Journal of Sport Behavior*, Vol. 30 (2), 219–231.
- Wiersma, L. – Fifer, A. (2008) "The schedule has been tough but we think it's worth it": the joys, challenges, and recommendations of youth sport parents. *Journal of Leisure Research*, Vol. 40 (4), 505–530.
- Wiley, J. W. (2012) Giving employees what they want can provide employers with what they want. *Employment Relations Today*, Vol. 39 (1), 45–53.
- Wiley, J. W. – Hathi, S. (2012) Opinion: What do employees really want? *Strategic Communication Management*, Vol. 16 (2), 8–9.
- Winner, E. Goldstein, T. – Vincent-Lancrin, S. (2013) *Art for Art's sake? Overview*, OECD Publishing.

- Zhou, J. – Heim, D. (2014) Sports and Spirits: A Systematic Qualitative Review of Emergent Theories for Student-Athlete Drinking. *Alcohol and Alcoholism*, Vol. 49 (6), 604–617.
- Zizzi, S. – Deaner, H. – Hirschhorn, D. (2003) The relationship between emotional intelligence and performance among college basketball players, *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 15 (3), 262–269.

LIITE

Liite 1 - Kyselylomake

Tutkimus urheilun yhteydestä työelämässä menestymiseen

TAUSTATIETOJA

1. Sukupuoli *

- mies
- nainen

2. Ikäsi vuosina?

- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33

- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- 41
- 42
- 43
- 44
- 45
- 46
- 47
- 48
- 49
- 50
- 51
- 52
- 53
- 54
- 55
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 61
- 62
- 63

- 64
- 65
- 66
- 67
- 68
- 69
- 70

3. Mikä on asuinalueesi?

- Helsinki-Uusimaa
- Etelä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Pohjois- tai Itä-Suomi
- Ahvenanmaa
- Asun ulkomailla

4. Siviilisäätysi?

- Naimisissa
- Rekisteröidyssä parisuhteessa
- Avoliitossa
- Naimaton

5. Lasten määrä?

- Minulla ei ole lapsia
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 tai enemmän

6. Mikä on tai oli vanhempiesi tai huoltajiesi ammattiasema työelämässä ollessaan?

Tässä tutkimuksessa:

Ylempi toimihenkilö toimii asiantuntija-, esimies- tai päällikkötason tehtävissä. Ylemmän toimihenkilön työtehtäville on ominaista niiden suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu.

Alemmat toimihenkilöt suorittavat yleensä tavanomaista toimisto- tai myyntityötä. Verrattuna ylempiin toimihenkilöihin he sijoittuvat organisaation suoritustasolle ja tehtävissä vaaditaan suppeampaa ja vähemmän teoreettista tietoa kuin ylemmiltä toimihenkilöiltä.

Työntekijät ovat palkansaajia, jotka osallistuvat tuotantotoimintaan esimerkiksi työskentelemällä tavaroiden valmistuksen eri vaiheissa tai tuotantotoimintaan välittömästi liittyvissä huolto-, korjaus- yms. tehtävissä tai suorittavat esimerkiksi varasto-, jakelu-, tai kuljetustehtäviä.

Äiti

- Ylin johto
- Ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä
- Yrittäjä
- Työelämän ulkopuolella

Isä

- Ylin johto
- Ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä
- Yrittäjä
- Työelämän ulkopuolella

KOULUTUS

7. Kuinka monta yliopistotasosta tutkintoa olet suorittanut? *

- En ole suorittanut yliopistotasosta tutkintoa
- Minulla on yksi yliopistotason tutkinto
- Minulla on kaksi yliopistotasosta tutkintoa
- Minulla on kolme tai useampia yliopistotasoisia tutkintoja

8. Mistä tiedekunnasta korkein suorittamasi tutkinto on?

Jos sinulla on useampia samantasoisia tutkintoja, vastaa sen tutkinnon mukaan, jolla on ollut eniten vaikutusta työelämässäsi.

- Humanistinen tiedekunta
 - Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
 - Lääketieteellinen tiedekunta
 - Oikeustieteellinen tiedekunta
 - Kasvatustieteiden tiedekunta
 - Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
 - Kauppakorkeakoulu / Kauppatieteiden tiedekunta
 - Teknillinen tiedekunta
 - Muu, mikä?
 -
-

9. Mikä oli korkeimman suorittamasi tutkinnon pääaine?

- HUMANISTINEN TIEDEKUNTA:
- Arkeologia
- Englannin kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Englantilainen filologia
- Kansatiede
- Kotimainen kirjallisuus
- Kulttuurihistoria
- Mediatutkimus
- Pohjoismainen filologia
- Ranskan kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Ranskan kieli
- Saksalainen filologia
- Saksan kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Suomen historia

- Suomen kieli
- Taidehistoria
- Uskontotiede
- Venäjän kieli
- Yleinen historia
- Yleinen kirjallisuustiede
- KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA:
- Aikuiskasvatustiede
- Kasvatustiede
- Lastentarhanopettaja
- Luokanopettaja
- Teknisen työn aineenopettaja
- LÄÄKETIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Hoitotiede
- Lääketiede
- MATEMAATTIS-LUONNONTIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Biokemia
- Biologia
- Fysikaaliset tieteet
- Geologia
- Kemia
- Maantiede
- Matematiikka
- Terveystieteet
- Tietojenkäsittelytiede
- Tilastotiede
- DI-koulutus
- OIKEUSTIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Oikeustiede
- YHTEISKUNTATIETEELLINEN TIEDEKUNTA:

- Filosofia
- Poliittinen historia
- Psykologia
- Sosiaalipolitiikka
- Sosiaalityö
- Sosiologia
- Valtio-oppi
- KAUPPAKORKEAKOULU/KAUPPATIETEELLINEN
- TIEDEKUNTA:
 - Johtaminen ja organisointi
 - Kansainvälinen liiketoiminta
 - Laskentatoimi
 - Laskentatoimi ja rahoitus
 - Liiketoiminnan teknologia
 - Markkinointi
 - Rahoitus
 - Talousmaantiede
 - Taloussosiologia
 - Taloustiede
 - Taloustieteiden kvantitatiiviset menetelmät
 - Tietojärjestelmätiede
 - Tietotekniikka
 - Tuotantotalous
 - Toimitusketjujen johtaminen
 - Viestintä
 - Yrittäjyys
 - Yritysjuridiikka
- TEKNILLINEN TIEDEKUNTA
 - Arkkitehtuuri
 - Automaatio- ja informaatioteknologia
 - Bioinformaatioteknologia

- Elektroniikka ja sähkötekniikka
- Energia- ja ympäristötekniikka
- Informaatioverkostot
- Kemia-, bio- ja materiaalitekniikka
- Kone- ja rakennustekniikka suomi
- Maisema-arkkitehtuuri suomi
- Rakennettu ympäristö suomi
- Teknillinen fysiikka ja matematiikka
- Tietotekniikka
- Tuotantotalous
- JOKIN MUU

10. Tutkinnon aste?

- kandidaatti
- maisteri tai lääketieteen lisensiaatti
- lisensiaatti (tieteellinen jatkotutkinto)
- tohtori

11. Valmistumisvuosi? *

- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006

- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999
- 1998
- 1997
- 1996
- 1995
- 1994
- 1993
- 1992
- 1991
- 1990
- 1989
- 1988
- 1987
- 1986
- 1985
- 1984
- 1983
- 1982
- 1981
- 1980
- 1979
- 1978
- 1977
- 1976

- 1975
- 1974
- 1973
- 1972
- 1971
- 1970
- 1969
- 1968
- 1967
- 1966
- 1965
- 1964
- 1963
- 1962
- 1961
- 1960
- 1959
- 1958
- 1957
- 1956
- 1955
- 1954
- 1953
- 1952
- 1951
- 1950

12. Mistä tiedekunnasta toinen tai toiseksi korkein suorittamasi tutkinto on?

Jos sinulla on useampia saman tasoisia tutkintoja, vastaa sen tutkinnon mukaan, jolla on ollut eniten vaikutusta työelämässäsi.

- Humanistinen tiedekunta
 - Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
 - Lääketieteellinen tiedekunta
 - Oikeustieteellinen tiedekunta
 - Kasvatustieteiden tiedekunta
 - Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
 - Kauppakorkeakoulu / Kauppatieteiden tiedekunta
 - Teknillinen tiedekunta
 - Muu, mikä?
 -
-

13. Mikä oli toisen tutkintosi pääaine?

- HUMANISTINEN TIEDEKUNTA:
- Arkeologia
- Englannin kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Englantilainen filologia
- Kansatiede
- Kotimainen kirjallisuus
- Kulttuurihistoria
- Mediatutkimus
- Pohjoismainen filologia
- Ranskan kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Ranskan kieli
- Saksalainen filologia
- Saksan kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Suomen historia
- Suomen kieli
- Taidehistoria
- Uskontotiede
- Venäjän kieli

- Yleinen historia
- Yleinen kirjallisuustiede
- KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA:
- Aikuiskasvatustiede
- Kasvatustiede
- Lastentarhanopettaja
- Luokanopettaja
- Teknisen työn aineenopettaja
- LÄÄKETIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Hoitotiede
- Lääketiede
- MATEMAATTIS-LUONNONTIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Biokemia
- Biologia
- Fysikaaliset tieteet
- Geologia
- Kemia
- Maantiede
- Matematiikka
- Terveystieteet
- Tietojenkäsittelytiede
- Tilastotiede
- DI-koulutus
- OIKEUSTIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Oikeustiede
- YHTEISKUNTATIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Filosofia
- Poliittinen historia
- Psykologia
- Sosiaalipolitiikka

- Sosiaalityö
- Sosiologia
- Valtio-oppi
- KAUPPAKORKEAKOULU/KAUPPATIETEELLINEN
TIEDEKUNTA:
- Johtaminen ja organisointi
- Kansainvälinen liiketoiminta
- Laskentatoimi
- Laskentatoimi ja rahoitus
- Liiketoiminnan teknologia
- Markkinointi
- Rahoitus
- Talousmaantiede
- Taloussosiologia
- Taloustiede
- Taloustieteiden kvantitatiiviset menetelmät
- Tietojärjestelmätiede
- Tietotekniikka
- Tuotantotalous
- Toimitusketjujen johtaminen
- Viestintä
- Yrittäjyys
- Yritysjuridiikka
- JOKIN MUU

14. Tutkinnon aste?

- kandidaatti
- maisteri tai lääketieteen lisensiaatti
- lisensiaatti (tieteellinen jatkotutkinto)
- tohtori

15. Valmistumisvuosi? *

- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999
- 1998
- 1997
- 1996
- 1995
- 1994
- 1993
- 1992
- 1991
- 1990
- 1989
- 1988

- 1987
- 1986
- 1985
- 1984
- 1983
- 1982
- 1981
- 1980
- 1979
- 1978
- 1977
- 1976
- 1975
- 1974
- 1973
- 1972
- 1971
- 1970
- 1969
- 1968
- 1967
- 1966
- 1965
- 1964
- 1963
- 1962
- 1961
- 1960
- 1959
- 1958

- 1957
- 1956
- 1955
- 1954
- 1953
- 1952
- 1951
- 1950

16. Mistä tiedekunnasta olet valmistunut?

- Humanistinen tiedekunta
- Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
- Lääketieteellinen tiedekunta
- Oikeustieteellinen tiedekunta
- Kasvatustieteiden tiedekunta
- Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
- Kauppakorkeakoulu / Kauppatieteiden tiedekunta

Muu, mikä?

-

17. Pääaineesi?

- HUMANISTINEN TIEDEKUNTA:
- Arkeologia
- Englannin kielen kääntäminen ja tulkkkaus
- Englantilainen filologia
- Kansatiede
- Kotimainen kirjallisuus
- Kulttuurihistoria
- Mediatutkimus

- Pohjoismainen filologia
- Ranskan kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Ranskan kieli
- Saksalainen filologia
- Saksan kielen kääntäminen ja tulkkaus
- Suomen historia
- Suomen kieli
- Taidehistoria
- Uskontotiede
- Venäjän kieli
- Yleinen historia
- Yleinen kirjallisuustiede
- KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA:
- Aikuiskasvatustiede
- Kasvatustiede
- Lastentarhanopettaja
- Luokanopettaja
- Teknisen työn aineenopettaja
- LÄÄKETIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Hoitotiede
- Lääketiede
- MATEMAATTIS-LUONNONTIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Biokemia
- Biologia
- Fysikaaliset tieteet
- Geologia
- Kemia
- Maantiede
- Matematiikka
- Terveyden biotieteet

- Tietojenkäsittelytiede
- Tilastotiede
- DI-koulutus
- OIKEUSTIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Oikeustiede
- YHTEISKUNTATIETEELLINEN TEDEKUNTA:
- Filosofia
- Poliittinen historia
- Psykologia
- Sosiaalipolitiikka
- Sosiaalityö
- Sosiologia
- Valtio-oppi
- KAUPPAKORKEAKOULU/KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA:
- Johtaminen ja organisointi
- Kansainvälinen liiketoiminta
- Laskentatoimi
- Laskentatoimi ja rahoitus
- Liiketoiminnan teknologia
- Markkinointi
- Rahoitus
- Talusmaantiede
- Taloussosiologia
- Taloustiede
- Taloustieteiden kvantitatiiviset menetelmät
- Tietojärjestelmätiede
- Tietotekniikka
- Tuotantotalous
- Toimitusketjujen johtaminen
- Viestintä

- Yrittäjyys
- Yritysjuridiikka
- JOKIN MUU

18. Tutkinnon aste?

- kandidaatti
- maisteri tai lääketieteen lisensiaatti
- lisensiaatti (tieteellinen jatkotutkinto)
- tohtori

19. Minä vuonna olet valmistunut?

- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999
- 1998

- 1997
- 1996
- 1995
- 1994
- 1993
- 1992
- 1991
- 1990
- 1989
- 1988
- 1987
- 1986
- 1985
- 1984
- 1983
- 1982
- 1981
- 1980
- 1979
- 1978
- 1977
- 1976
- 1975
- 1974
- 1973
- 1972
- 1971
- 1970
- 1969
- 1968

- 1967
- 1966
- 1965
- 1964
- 1963
- 1962
- 1961
- 1960
- 1959
- 1958
- 1957
- 1956
- 1955
- 1954
- 1953
- 1952
- 1951
- 1950

TYÖTILANNE

20. Valitse tämänhetkinen työtilanteesi alla olevista vaihtoehdoista *

- Vakituksessa työsuhteessa kokoaikaisesti
- Vakituksessa työsuhteessa osa-aikaisesti
- Määräaikaisessa työsuhteessa kokoaikaisesti
- Määräaikaisessa työsuhteessa osa-aikaisesti
- Yrittäjä
- Maatalousyrittäjä
- Päätoiminen opiskelija
- Päätoiminen opiskelija, tekee töitä koulun ohella

- Työtön
- Työelämän ulkopuolella

21. Kuinka monta tuntia teet töitä viikossa keskimäärin?

- alle 25 tuntia viikossa
- alle 35 tuntia viikossa
- 35–40 tuntia viikossa
- yli 40 tuntia viikossa
- yli 50 tuntia viikossa

22. Millä alalla yrityksesi pääasiassa toimii?

- AMMATILLINEN, TIETEELLINEN JA TEKNINEN TOIMINTA:
 - Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi
 - Lakiasiain palvelut
 - Laskentatoimen palvelut
 - Liikkeenjohdon konsultointi
 - Mainostoiminta ja markkinatutkimus
 - Pääkonttorien toiminta
 - Tieteellinen tutkimus ja kehittäminen
 - Muut erikoistuneet palvelut liike-elämälle
- HALLINTO- JA TUKIPALVELUTOIMINTA
- INFORMAATIO JA VIESTINTÄ
- JULKINEN HALLINTO
- KAIVOSTOIMINTA JA LOUHINTA
- KIINTEISTÖALAN TOIMINTA
- KOULUTUS:
 - Esiasteen koulutus
 - Alemman perusasteen koulutus
 - Ylemmän perusasteen ja keskiasteen koulutus
 - Korkea-asteen koulutus

- Urheilu- ja liikuntakoulutus
- Muu koulutus
- KULJETUS JA VARASTOINTI
- MAATALOUS, METSÄTALOUS JA KALATALOUS
- MAJOITUS- JA RAVITSEMISTOIMINTA
- RAHOITUS- JA VAKUUTUSTOIMINTA
- RAKENTAMINEN
- SÄHKÖ-, KAASU- JA LÄMPÖHUOLTO
- TAITEET, VIIHDE JA VIRKISTYS:
- Kulttuuri- ja viihdetoiminta
- Urheilutoiminta sekä huvi- ja virkistyspalvelut
- TEOLLISUUS
- TERVEYS- JA SOSIAALIPALVELUT:
- Lääkäri- ja hammaslääkäripalvelut
- Muut terveydenhuoltopalvelut
- Sosiaalihuollon avo- ja laitospalvelut
- TUKKU- JA VÄHITTÄISKAUPPA
- YMPÄRISTÖN PUHTAANAPITO
- MUU PALVELUTOIMINTA
- EI MIKÄÄN YLLÄOLEVISTA

23. Kuinka monta työntekijää yrityksesi työllistää itsesi lisäksi? *

- 0
- alle 10
- alle 50
- alle 250
- 250 tai enemmän

24. Onko työnantajasi

- Yksityinen

- Julkinen
- Järjestö

25. Millä alalla työskentelet?

- AMMATILLINEN, TIETEELLINEN JA TEKNINEN TOIMINTA:
 - Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi
 - Lakiasiain palvelut
 - Laskentatoimen palvelut
 - Liikkeenjohdon konsultointi
 - Mainostoiminta ja markkinatutkimus
 - Pääkonttorien toiminta
 - Tieteellinen tutkimus ja kehittäminen
 - Muut erikoistuneet palvelut liike-elämälle
- HALLINTO- JA TUKIPALVELUTOIMINTA
- INFORMAATIO JA VIESTINTÄ
- JULKINEN HALLINTO
- KAIVOSTOIMINTA JA LOUHINTA
- KIINTEISTÖALAN TOIMINTA
- KOULUTUS:
 - Esiasteen koulutus
 - Alemman perusasteen koulutus
 - Ylemmän perusasteen ja keskiasteen koulutus
 - Korkea-asteen koulutus
 - Urheilu- ja liikuntakoulutus
 - Muu koulutus
- KULJETUS JA VARASTOINTI
- MAATALOUS, METSÄTALOUS JA KALATALOUS
- MAJOITUS- JA RAVITSEMISTOIMINTA
- RAHOITUS- JA VAKUUTUSTOIMINTA
- RAKENTAMINEN

- SÄHKÖ-, KAASU- JA LÄMPÖHUOLTO
- TAITEET, VIIHDE JA VIRKISTYS:
- Kulttuuri- ja viihdetoiminta
- Urheilutoiminta sekä huvi- ja virkistyspalvelut
- TEOLLISUUS
- TERVEYS- JA SOSIAALIPALVELUT:
- Lääkäri- ja hammaslääkäripalvelut
- Muut terveydenhuoltopalvelut
- Sosiaalihuollon avo- ja laitospalvelut
- TUKKU- JA VÄHITTÄISKAUPPA
- YMPÄRISTÖN PUHTAANAPITO
- EI MIKÄÄN YLLÄOLEVISTA

26. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten asemaasi työpaikallasi?

Ylempi toimihenkilö toimii asiantuntija-, esimies- tai päällikötason tehtävissä. Ylemmän toimihenkilön työtehtäville on ominaista niiden suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu.

Alemmat toimihenkilöt suorittavat yleensä tavanomaista toimisto- tai myyntityötä. Verrattuna ylempiin toimihenkilöihin he sijoittuvat organisaation suoritusasteelle ja tehtävissä vaaditaan suppeampaa ja vähemmän teoreettista tietoa kuin ylemmiltä toimihenkilöiltä.

Työntekijät ovat palkansaajia, jotka osallistuvat tuotantotoimintaan esimerkiksi työskentelemällä tavaroiden valmistuksen eri vaiheissa tai tuotantotoimintaan välittömästi liittyvissä huolto-, korjaus- yms. tehtävissä tai suorittavat esimerkiksi varasto-, jakelu-, tai kuljetustehtäviä.

- Ylin johto
- Ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä

27. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on vastaavanlaisesta työstä?

- Alle 1 vuosi
- 1–5 vuotta
- 6–9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

28. Kuinka monta tuntia teet töitä viikossa keskimäärin?

- alle 25 tuntia viikossa
- alle 35 tuntia viikossa
- 35–40 tuntia viikossa
- yli 40 tuntia viikossa
- yli 50 tuntia viikossa

29. Kuuluuko yritys tai organisaatio, jossa olet töissä, mielestäsi kokonsa puolesta

- Pieniin ja keskisuuriin yrityksiin (henkilöstöä alle 250),
- Suuriin kansallisiin yrityksiin (toimivat vain kotimaassa),
- Suurin kansainvälisiin yrityksiin?

FYYSINEN KUNTO

30. Mikä seuraavista adjektiiveista kuvaa parhaiten tämänhetkistä yleiskuntoasi?

- Erinomainen
- Hyvä
- Melko heikko
- Heikko

31. Kuinka usein harrastat rasittavaa liikuntaa keskimäärin?

Ajattele sellaista liikuntaa, jossa hengästyit ja joka kestää yhtäjaksoisesti ainakin 30 min. Esim. kuntosali, reipas kävelylenkki, juoksu, pyöräily, uinti jne.

- 4 kertaa viikossa tai useammin
- 3 kertaa viikossa
- 2 kertaa viikossa
- 1 kerran viikossa
- Harvemmin kuin kerran viikossa

32. Pituutesi senttimetreinä?

- 140
- 141
- 142
- 143
- 144
- 145
- 146
- 147
- 148
- 149
- 150
- 151
- 152
- 153
- 154
- 155
- 156
- 157
- 158
- 159
- 160
- 161
- 162
- 163
- 164
- 165
- 166
- 167
- 168

- 169
- 170
- 171
- 172
- 173
- 174
- 175
- 176
- 177
- 178
- 179
- 180
- 181
- 182
- 183
- 184
- 185
- 186
- 187
- 188
- 189
- 190
- 191
- 192
- 193
- 194
- 195
- 196
- 197
- 198

- 199
- 200
- 201
- 202
- 203
- 204
- 205
- 206
- 207
- 208
- 209
- 210

33. Oletko mielestäsi

Voit käyttää arvioinnissa apunasi painoindeksiä (BMI: paino(kg) / pituus(m)²). Painoindeksiä käytetään tässä kohtaa kuitenkin vain arvioinnin helpottamiseksi ja suuntaa antavana, koska se ei ota huomioon mm. kehon koostumusta ja lihasmassan suuruutta. **Valitse siis oman tuntemuksesi mukaan sopivin vaihtoehto.**

- alipainoinen (BMI alle 18,5)
- normaalipainoinen (BMI 18,5–25)
- lievästi ylipainoinen (BMI 25–30)
- merkittävästi ylipainoinen (BMI 30–35)
- vaikeasti tai sairaalloisesti ylipainoinen (BMI 35–40 tai enemmän)
- En halua sanoa

URHEILUTAUSTA

34. Oletko noin 10–30 ikävuoden aikana harrastanut urheilua, johon on kuulunut tavoitteellista kilpailutoimintaa? Jos kilpailit useammassa kuin yhdessä lajissa, ajattele sitä lajia, johon panostit eniten tai jonka parissa etenit pisimmälle.

Laske mukaan myös pelit ja kilpailut.

- En ole harrastanut urheilua, johon on kuulunut tavoitteellista kilpailutoimintaa
- Kyllä, harjoituksia 1-2 kertaa viikossa
- Kyllä, harjoituksia 3 kertaa viikossa
- Kyllä, harjoituksia 4 kertaa viikossa tai enemmän

35. Pääälajisi oli?

- Cheerleading
- Crossfit
- Fitness
- Golf
- Hiihto
- Jalkapallo
- Joukkuevoimistelu
- Judo
- Jääkiekko
- Jääpallo
- Kilpa-aerobic
- Koripallo
- Laskettelu
- Lentopallo
- Moottoriurheilu
- Muodostelmaluistelu
- Paini
- Painonnosto
- Pyöräily
- Salibändy
- Taekwondo
- Taitoluistelu
- Tanssi
- Telinevoimistelu

- Uinti
- Yleisurheilu
- Muu, mikä?
- _____

36. Oliko kyseessä yksilö- vai joukkuelaji?

Tässä tutkimuksessa yksilölajiin kuuluvat lajit, joissa henkilö suorittaa kilpailusuorituksen yksin, siinäkin tapauksessa, että pisteet lasketaan joukkueen kesken yhteen voittajan selvittämiseksi. Joukkuelajiksi lasketaan kaikki urheilulajit, joissa kaksi tai useampi urheilija toimii kilpailusuorituksessa yhdessä.

- Yksilölaji
- Joukkuelaji

Jos kilpailit useammassa kuin yhdessä lajissa, ajattele seuraavien kysymysten kohdalla sitä lajia, johon panostit enemmän tai jonka parissa etenit pisimmälle.

37. Kuinka monta vuotta harrastit kyseistä lajia?

- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10 vuotta tai kauemmin

38. Minkä ikäisenä aloitit?

- 6 vuotiaana tai nuorempana
- 7–11-vuotiaana
- 12–14-vuotiaana
- 15–19-vuotiaana
- 20-vuotiaana tai vanhempana

39. Millä tasolla harrastit kyseistä lajia? Ajattele korkeinta sarjaa, missä kilpailit, ja valitse sitä parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Aikuisten maajoukkue-taso/ kansainvälinen kilpaura
- Aikuisten SM-taso
- Aikuisten toiseksi ylin sarja
- Aikuisten kolmanneksi ylin tai sitä alempi sarja tai harrastesarja
- Nuorten maajoukkue-taso/ kansainvälinen kilpaura
- Nuorten SM-taso
- Nuorten SM-tasoa alempi sarja tai harrastesarja

40. Minkä ikäisenä lopetit?

- Lopetin 14-vuotiaana tai nuorempana
- 15-vuotiaana
- 16–19-vuotiaana
- 20–25-vuotiaana
- 26–35-vuotiaana
- 36-vuotiaana tai vanhempana
- Jatkan harrastusta edelleen, mutta en yhtä intensiivisesti
- Jatkan harrastusta edelleen kilpatasolla
- Harrastuksestani on tullut minulle ammatti

41. Oletko harrastanut muita lajeja **kilpatasolla? Jos, niin mitä?**

- En ole harrastanut muita lajeja kilpatasolla
- Cheerleading
- Crossfit
- Fitness
- Golf
- Hiihto
- Jalkapallo
- Joukkuevoimistelu
- Judo
- Jääkiekko

- Jääpallo
 - Kilpa-aerobic
 - Koripallo
 - Laskettelu
 - Lentopallo
 - Moottoriurheilu
 - Muodostelmaluistelu
 - Paini
 - Painonnosto
 - Pyöräily
 - Salibändy
 - Taekwondo
 - Taitoluistelu
 - Tanssi
 - Telinevoimistelu
 - Uinti
 - Yleisurheilu
 - Muu, mikä?
 -
-

42. Harrastatko tätä tai jotain näistä urheilulajeista vielä tällä hetkellä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kyllä, kilpatasolla
- Kyllä, harrastetasolla lähinnä kuntoilun vuoksi
- En harrasta yllämainittuja, mutta harrastan nykyisin ns. päälajini lisäksi jossain muussa harrastusmuodossa
- Harrastan urheilua/liikuntaa melko harvoin nykyisin
- En harrasta urheilua tai liikuntaa nykyisin

43. Minkä vuoksi lopetit? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Toiminta muuttui liian intensiiviseksi tai vakavaksi
- En halunnut enää kilpailla
- Ajanpuutteen vuoksi
- Opintojen vuoksi
- Työn vuoksi
- Toisen harrastuksen vuoksi
- Muutkin lopettivat /joukkueeni hajosi
- Toiminta lopetettiin
- Fyysisistä syistä (esim. vammautuminen)
- Taloudellisista syistä
- Kyllästyin lajiin tai motivaationi loppui
- En edistynyt tarpeeksi
- Sopimustani ei jatkettu
- En mielestäni saanut riittävästi arvostusta
- Kiusaamisen vuoksi
- Muu syy, mikä?
-

44. Oletko harrastanut muita lajeja **kilpatasolla? Jos, niin mitä?**

- En ole harrastanut muita lajeja kilpatasolla
- Cheerleading
- Crossfit
- Fitness
- Golf
- Hiihto
- Jalkapallo
- Joukkuevoimistelu
- Judo
- Jääkiekko
- Jääpallo

- Kilpa-aerobic
 - Koripallo
 - Laskettelu
 - Lentopallo
 - Moottoriurheilu
 - Muodostelmaluistelu
 - Paini
 - Painonnosto
 - Pyöräily
 - Salibändy
 - Taekwondo
 - Taitoluistelu
 - Tanssi
 - Telinevoimistelu
 - Uinti
 - Yleisurheilu
 - Muu, mikä?
 -
-

45. Harrastatko yllämainitsemaasi tai jotain yllämainitsemistasi urheilulajeista vielä tällä hetkellä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kyllä, kilpatasolla
- Kyllä, harrastetasolla lähinnä kuntoilun vuoksi
- En yllämainitsemiani, mutta harrastan jotain muuta urheilulajia tai -lajeja lähinnä kuntoilun vuoksi
- Harrastan urheilua/liikuntaa melko harvoin nykyisin
- En harrasta urheilua tai liikuntaa nykyisin

Seuraavaksi sinua pyydetään arvioimaan, kuinka kilpaurheilu on mahdollisesti vaikuttanut tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksiesi kehitykseen. Vastaa sen mukaan, onko kilpaurheilun vaikutus ollut

mielestäsi **1 erittäin negatiivinen, 2 negatiivinen, 3 ei vaikutusta, 4 positiivinen, 5 erittäin positiivinen**

46. Kilpaurheilun vaikutus **sosiaalisten taitojeni** kehitykseen on mielestäni ollut

1 2 3 4 5

Erittäin negatiivinen ○○○○○ Erittäin positiivinen

47. Kilpaurheilun vaikutus **palautteen anto- ja vastaanottokykyeni** kehitykseen on mielestäni ollut

1 2 3 4 5

Erittäin negatiivinen ○○○○○ Erittäin positiivinen

48. Kilpaurheilun vaikutus **paineensietokykyeni** kehitykseen on mielestäni ollut

1 2 3 4 5

Erittäin negatiivinen ○○○○○ Erittäin positiivinen

49. Kilpaurheilun vaikutus **itseluottamukseni** kehitykseen on mielestäni ollut

1 2 3 4 5

Erittäin negatiivinen ○○○○○ Erittäin positiivinen

50. Kilpaurheilun vaikutus **tavoitteellisuuteni** kehitykseen on mielestäni ollut

Tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä, että asetat itsellesi kunnianhimoisia tavoitteita ja teet töitä tavoitteidesi saavuttamiseksi.

1 2 3 4 5

Erittäin negatiivinen ○○○○○ Erittäin positiivinen

51. Kilpaurheilun vaikutus **tiimityöskentelytaitojeni** kehitykseen on mielestäni ollut

1 2 3 4 5

Erittäin negatiivinen ○○○○○○ Erittäin positiivinen

52. Onko kilpaurheilutaustallasi ollut koskaan mielestäsi vaikutusta rekrytointi/haastattelumiseen?

Ajatellen sellaista työtä, jossa urheilutaustaa ei erikseen vaadita.

- Kyllä, erittäin positiivinen vaikutus ainakin kerran
- Kyllä, positiivinen vaikutus ainakin kerran
- Ei ole ollut mielestäni koskaan vaikutusta
- Negatiivinen vaikutus ainakin kerran
- Erittäin negatiivinen vaikutus ainakin kerran

OBJEKTIIVINEN URAMENESTYS

53. Mitkä ovat tämänhetkiset kuukausiansiosi (brutto) ?

- alle 1000€
- 1000-1199
- 1200-1399
- 1400-1499
- 1500-1699
- 1700-1899
- 1900-2099
- 2100-2299
- 2300-2499
- 2500-2699
- 2700-2899
- 2900-3099
- 3100-3299
- 3300-3499
- 3500-3699

- 3700-3899
- 3900-4099
- 4100-4299
- 4300-4499
- 4500-4699
- 4700-4899
- 4900-5099
- 5000-5399
- 5400-5799
- 5800-6199
- 6200-6599
- 6600-6999
- 7000-7499
- 7500-7999
- 8000-8499
- 8500-8999
- 9000-9499
- 9500-9999
- 10000 € tai enemmän

54. Arvioi parhaan kykysi mukaan keskimääräiset kuukausiansiosi (brutto) ensimmäisenä (1.) vuotena valmistumisesi jälkeen.

Jos valmistuit ennen eurojen käyttöönottoa, arvioi palkkasi **euroissa** parhaan kykysi mukaan. **Jos valmistumisestasi on alle vuosi aikaa**, vastaa sen mukaan, mitkä ovat olleet keskimääräiset kuukausitulosi valmistumisestasi tähän päivään saakka.

- alle 1000€
- 1000-1199
- 1200-1399
- 1400-1499
- 1500-1699

- 1700-1899
- 1900-2099
- 2100-2299
- 2300-2499
- 2500-2699
- 2700-2899
- 2900-3099
- 3100-3299
- 3300-3499
- 3500-3699
- 3700-3899
- 3900-4099
- 4100-4299
- 4300-4499
- 4500-4699
- 4700-4899
- 4900-5099
- 5000-5399
- 5400-5799
- 5800-6199
- 6200-6599
- 6600-6999
- 7000-7499
- 7500-7999
- 8000-8499
- 8500-8999
- 9000-9499
- 9500-9999
- 10000 € tai enemmän

55. Entä mitkä olivat keskimääräiset kuukausiansiosi viidentenä (5.) vuotena valmistumisesi jälkeen?

- En voi vastata, sillä valmistumisestani on kulunut alle 5 vuotta
- alle 1000€
- 1000-1199
- 1200-1399
- 1400-1499
- 1500-1699
- 1700-1899
- 1900-2099
- 2100-2299
- 2300-2499
- 2500-2699
- 2700-2899
- 2900-3099
- 3100-3299
- 3300-3499
- 3500-3699
- 3700-3899
- 3900-4099
- 4100-4299
- 4300-4499
- 4500-4699
- 4700-4899
- 4900-5099
- 5000-5399
- 5400-5799
- 5800-6199
- 6200-6599
- 6600-6999

- 7000-7499
- 7500-7999
- 8000-8499
- 8500-8999
- 9000-9499
- 9500-9999
- 10000 € tai enemmän

56. Entä kymmenentenä (10.) vuotena valmistumisesi jälkeen?

- En voi vastata, sillä valmistumisestani on kulunut alle 10 vuotta
- alle 1000€
- 1000-1199
- 1200-1399
- 1400-1499
- 1500-1699
- 1700-1899
- 1900-2099
- 2100-2299
- 2300-2499
- 2500-2699
- 2700-2899
- 2900-3099
- 3100-3299
- 3300-3499
- 3500-3699
- 3700-3899
- 3900-4099
- 4100-4299
- 4300-4499
- 4500-4699

- 4700-4899
- 4900-5099
- 5000-5399
- 5400-5799
- 5800-6199
- 6200-6599
- 6600-6999
- 7000-7499
- 7500-7999
- 8000-8499
- 8500-8999
- 9000-9499
- 9500-9999
- 10000 € tai enemmän

57. Ajattele valmistumisesi jälkeistä aikaa. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten valmistumisesi jälkeistä työllistymistä oman alasi tai koulutustasi vastaaviin työtehtäviin?

- Olin jo työsuhteessa oman alani työtehtävissä valmistuessani.
- Sain oman alani töitä noin 3 kuukauden sisällä valmistumisestani.
- noin 6 kuukauden sisällä
- noin 12 kuukauden sisällä
- noin 2 vuoden sisällä valmistumisestani.
- Aloitin oman alani työtehtävissä 2 vuoden päästä tai sitä myöhemmin valmistumisestani.
- En ole tähän mennessä saanut oman alani töitä.
- En hakenut tai en hae oman alani töitä ensimmäisen 12 kuukauden aikana valmistumisestani.

SUBJEKTIIVINEN URAMENESTYS

- URA- JA TYÖTYTYVÄISYYS

58. Olen tyytyväinen tämänhetkiseen työhöni tai työllisyystilanteeseeni.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

59. Olen tyytyväinen tähän astisiin saavutuksiin urallani.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

60. Olen saanut kehittää ammattiosaamistani tavoitteideni mukaisesti.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

61. Olen edennyt itseäni tyydyttävällä tavalla kohti palkkatavoitteitani.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

OMAN TYÖLLISTYMIKYVYN ARVIONTI

62. Olen huolissani siitä, etten tarvittaessa löytäisi uutta työtä.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

63. Minun on/olisi vaikea löytää henkilöitä suositteluun minua uutta työpaikkaa varten.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

TYÖN JA PERHEEN / VAPAA-AJAN TASAPAINO

64. Työn ja perheen/vapaa-ajan yhteensovittaminen tuottaa minulle hankaluuksia.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

65. Työni häiritsee vapaa-aikaani ja/tai sosiaalisia suhteitani.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

66. Työni ansiosta minulla on enemmän energiaa perheelleni, ystäville tai vapaa-ajan aktiviteeteilleni.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ○○○○○ Täysin samaa mieltä

LOPUKSI

67. Kuinka itse koet mahdollisen urheilutaustan tai sen puutteen vaikuttaneen menestykseesi työelämässä? Mikä merkitys on ollut sillä, oliko kyseessä yksilö tai joukkuelaji?
