

Tutkimuksia persoonallisuudesta, työmarkkinoista ja koulutuksesta

Ramin Izadi

Väitöskirja koostuu kolmesta tutkimusartikkelista. Kaksi ensimmäistä käsittelevät persoonallisuuspiirteiden suhdetta koulutukseen ja työmarkkinamenestykseen. Ensimmäisessä luvussa kuvailemme, miten koulussa menestyminen vaatii erilaisia persoonallisuuspiirteitä verrattuna siihen mitä työmarkkinoilla arvostetaan. Toisessa luvussa tutkimme persoonallisuuden merkitystä sopeutumisessa odottamattomiin muroksiin työelämässä erityisesti joukkoirtisanomisten yhteydessä.¹ Viimeisessä luvussa kuvailen luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalintaa Suomessa.

Eri persoonallisuuspiirteiden yhteys koulu- ja työmarkkinamenestykseen

Taloustieteessä vallitsee laaja konsensus siitä, että kyvykkyys ei ole yksilolteinen ominaisuus, vaan se koostuu vähintään kognitiivisesta ja ei-kognitiivisesta komponentista. Ei-kognitiivisten kykyjen on havaittu olevan tärkeä työmarkkina-

menestyksen selittäjä. Keskeisiä selittäviä mekanismeja on kaksi: Cunha ja Heckman (2007) näyttävät, että ei-kognitiiviset kyvyt voivat olla avainasemassa taloudellisesti arvokkaiden akateemisten taitojen kehityksessä. Deming (2017) puolestaan teorioi, että erityisesti sosiaaliset taidot voivat olla suoraan hyödyksi työelämässä, koska ne helpottavat ryhmätyön koordinoitua ja tehtävien allokointia suhteellisen edun mukaisesti. Kuten edellä mainituissa tutkimuksissa, ei-kognitiivisia kykyjä mallinnetaan kuitenkin usein yhden muuttujan avulla.

Ensimmäisessä luvussa osoitamme, että työmarkkinoiden ja koulutuksen kontekstissa ei-kognitiiviset kyvyt on mielekästä ajatella moniolotteiseksi ominaisuudeksi, jonka eri puolet saattavat vetää yksilöitä eri suuntiin. Puolustusvoimien peruskokeiden testituloksia hyödyntäen näytämme, että osa persoonallisuuspiirteistä ennustaa akateemista menestystä, kun taas toinen komponentti näyttää edesauttavan menestystä työmarkkinoilla, mutta haittaavan koulumenestystä.

Havaitsemme, että maskuliiniset, tarmokkaat ja seuralliset miehet pärjäävät huonommin

¹ Kaksi ensimmäistä lukua ovat yhteistyöprojekteja Joonas Tukkurin kanssa.

KTT Ramin Izadi (ramin.izadi@vatt.fi) toimii VATTin tutkijana. Kirjoitus perustuu hänen väitöskirjaansa *Essays on Education, Personality and the Labour Market*, joka tarkastettiin Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa 11.3.2022. Vastaväittäjänä toimi professori Erik Lindqvist Tukholman yliopistosta ja kustoksena professori Matti Sarvimäki Aalto-yliopistosta.

koulussa kuin miehet, joilla on vähemmän näitä piirteitä. Siitä huolimatta he menestyvät paremmin työmarkkinoilla aikuisiän keskimääräisillä ansioilla mitattuna. Toisaalta harkitsevuudesta, velvollisuudentunnosta ja tavoitteellisuudesta korkeat pisteet saaneet miehet suoriutuvat hyvin standardoiduissa testeissä ja kouluttautuvat pidemmälle, mikä puolestaan auttaa myös menestymään työmarkkinoilla.

Nämä havainnot vahvistavat tunnettuja stereotyyppisiä sosiaalisesti kömpelöistä nörteistä (*nerd*) ja seurallisista urheilijatyypeistä (*jock*), joille koulu on toissijaista. Vaikka stereotyyppien pohjautuminen todellisuuteen onkin tunnettu ilmiö (Jussim ym. 2016), koulumenestyksen ja joidenkin työmarkkinoilla arvostettujen persoonallisuuspiirteiden välinen käänteinen suhde on tietääksemme uusi löytö.

Edellä esitetyt havainnot ovat lähtökohtaisesti kuvailevia. Ymmärtääksemme mahdollisia syy-yhteyksiä paremmin hahmottelemme yksinkertaisen mallin, joka rationalisoi empiiriset löydöksemme. Tarina alkaa lukiosta, jossa eri persoonallisuusprofiileilla varustetut nuoret miehet aloittavat opintonsa. Jotkut ovat nörttejä (velvollisuudentuntoisia, harkitsevia ja tavoitteellisia), toiset ovat ”toiminnallisia” (tarmokkaita, seurallisia ja maskuliinisia), toiset ovat molempia ja jotkut eivät ole kumpaakaan. Teinit ovat tärkeän päätöksen edessä: miten jaan ajankäyttöni sosiaalisen elämän ja opiskelun välillä? Persoonallisuus voi vaikuttaa tähän päätökseen, koska opiskelu voi olla helpompaa nörttimäisille persoonille, kun taas toiset ovat luonnostaan seurallisempia ja pitävät sosiaalista elämää palkitsevampana.

Mallissamme opiskelu kehittää muodollisia taitoja ja sosiaalinen elämä parantaa epämuodollisia taitoja kuten vuorovaikutustaitoja. Molempia arvostetaan työelämässä (esim. Jokela et

al. 2017, Deming 2017). Teinien ei tarvitse olla kauaskatseisia, vaan koulutuksen merkitys voi välittyä esimerkiksi sosiaalisten normien tai vanhempien odotusten kautta. Sosiaalinen elämä taas on itsessään palkitsevaa.

Mallin tasapainossa nuoret erikoistuvat suhteellisen edun mukaisesti: miehet, joilla on suhteellisesti enemmän nörttipiirteitä verrattuna toiminnallisiin piirteisiin, päätyvät opiskelemaan enemmän. Heillä on suhteellinen etu muodollisten taitojen kehittämisessä. Suhteellisesti toiminnallisemmilla nuorilla on taas aktiivisempi sosiaalinen elämä. Heillä on suhteellinen etu vuorovaikutustaitojen kehittämisessä.

Toinen tämän luvun keskeinen empiirinen löydös on viime vuosikymmeninä havaittava muutos persoonallisuuspiirteiden, koulun ja työn välisessä suhteessa. Ensinnäkin suhteellisen edun mukainen erikoistuminen näyttää voimistuneen: osoitamme, että vuonna 1979 syntyneet nörtit pärjäävät paremmin koulussa suhteessa ikätovereihinsa kuin vuonna 1962 syntyneet nörtit. Toiseksi toiminnallisten ominaisuuksien arvo on kasvanut tasaisesti työmarkkinoilla samaan aikaan kun nörttipiirteiden arvo on laskenut. Huonosti koulussa pärjäävien, mutta korkeat pisteet tarmokkuudesta, maskuliinisuudesta ja seurallisuudesta saaneiden miesten tulot kasvoivat eniten vuosina 2000–2016 (20 %).

Jos työelämä enenevässä määrin palkitsee ”pehmeitä” taitoja, kuten esimerkiksi Deming (2017) ja Edin ym. (2022) osoittavat, tämän pitäisi lisätä uusien sukupolvien kannustimia investoida näihin taitoihin muodollisten taitojen ja koulumenestyksen kustannuksella. Kannustimet eivät kuitenkaan ole kaikille samat: miehet, joilla on suhteellisesti toiminnallisempi persoonallisuus hyötyvät tästä muutoksesta enemmän, mikä voi johtaa lisääntyvään erikois-

tumiseen jompaankumpaan taitotyyppiin, ainakin mallissamme.

Yhteenvetona näen, että tuloksemme ovat sopusoinnussa sekä ei-kognitiivisten taitojen dynaamista komplementaarisuutta painottavan Cunhan ja Heckmanin kanssa, että Demingin ajatuksen kanssa vuorovaikutustaitojen hyödyllisyydestä suoraan työelämässä. Kummatkin mekanismit tavoittavat eri puolen ei-kognitiivista kyvyistä. Tässä tutkimuksessa nörtti-piirteet vastaavat ehkä parhaiten Cunhan ja Heckmanin tarkoittamia akateemisia taitoja tukevia piirteitä, kun taas toiminnalliset piirteet vastaavat Demingin vuorovaikutustaitoja tukevia ominaisuuksia.

Psykologiset ominaisuudet ja sopeutuminen työelämän murroksiin

Väitöskirjan toisessa luvussa tutkimme, mitkä persoonallisuuspiirteet ja taidot auttavat työntekijöitä selviytymään työmarkkinoiden murroskausista. Menestyminen nopeasti muuttuvassa ja ennalta arvaamattomassa ympäristössä voi vaatia erilaisia taitoja ja ominaisuuksia verrattuna siihen, mitä menestyminen vakaassa ja ennustettavassa ympäristössä edellyttää. Esimerkiksi älykkyys ja koulutus voivat auttaa etenemään urapolulla parantamalla työn tuottavuutta, mutta samat tekijät eivät välttämättä auta toipumaan odottamattomasta työpaikan menetyksestä, jossa kyky navigoida työnhaussa ja käyttää sosiaalisia verkostoja voi olla tärkeämpää. Persoonallisuuspiirteet voivat olla tärkeitä sopeutuvuuden (*adaptation*) ennustajia.

Toisessa luvussa testaamme tätä hypoteesia klassisella tutkimusasetelmalla, jossa hyödynnämme joukkoirtisanomisia eksogeenisen vari-

aation lähteenä. Ajatuksena on, että jotkut epäonniset työskentelevät yrityksessä, joka odotta-matta sulkee toimintansa tai irtisanoo suurimman osan työntekijöistään. Vertaamalla näitä työntekijöitä vastaaviin työntekijöihin yrityksissä, jotka jatkavat toimintaansa, voimme selvittää haitallisten työmarkkinashokkien vaikutuksen erilaisiin työntekijöihin.

Aiempi tutkimusnäyttö osoittaa kiistatta, että tehtaiden sulkemisella ja joukkoirtisanomisilla on pitkäaikaiset haittavaikutukset työnsä menettävien työllisyyteen ja tuloihin (Lachowska ym. 2020; Schmieder ym. 2022; Huttunen ym. 2011). Onko kuitenkin olemassa joitain persoonallisuuspiirteitä, jotka suojaavat näiltä haittavaikutuksilta? Pyrimme vastaamaan tähän kysymykseen samalla Puolustusvoimien peruskoeaineistolla, jota käytettiin myös ensimmäisessä luvussa. Yhdistämme peruskoeaineistossa ilmenevät eri mittarit kolmeen ylätasoon tekijään: ekstraversioon, tunnollisuuteen ja kognitiivisiin kykyihin. Ekstraversio ja tunnollisuus kuuluvat psykologiassa kehitettyyn ”*big five*” -persoonallisuuspiirteiden taksonomiaan, jossa mainitut ylätasoon piirteet jaetaan edelleen alapiirteisiin. Esimerkiksi Puolustusvoimien testi mittaa seurallisuutta ja aktiivisuutta, jotka ovat ekstraversion alapiirteitä, kun taas velvollisuudentunto ja harkitsevuus ovat tunnollisuuden alapiirteitä.

Päähavaintomme on, että ekstraversio on vahvin sopeutumisen ennustaja. Joukkoirtisanomisen negatiivinen vaikutus ansioihin on noin 20 % pienempi niillä, jotka ovat yhden keskihajonnan ekstrovertimpia kuin kohdejoukon keskiarvo. Tunnolliset työntekijät eivät sen sijaan näytä pärjäävän joukkoirtisanomisten tai sulkemisen jälkeen sen paremmin kuin vähemmän tunnolliset työntekijät. Kognitiiviset kyvyt ja koulutustaso pehmentävät tuloihin kohdistuvaa iskua juuri joukkoirtisanomisen tai sulkemi-

sen jälkeen, mutta niiden pehmentävä vaikutus hiipuu aikaisemmin kuin ekstraversio. Sen sijaan poikkileikkausaineistossa, jossa ei ole sopeutumista vaativia shokkeja, kognitiiviset taidot ja koulutus ennustavat paremmin yleistä työmarkkinamenestystä kuin ekstraversio. Nämä tulokset tukevat ajatusta, että vakaina ja ennustettavina aikoina eri ominaisuudet ovat tärkeitä kuin epävakaisina ja sopeutumista vaativina aikoina.

Luokanopettajien valikoituminen Suomessa

Viimeisessä luvussa tutkin opettajankoulutusohjelmien valintaprosessia Suomessa. Suomen menestyksen kansainvälisissä oppilasvertailuissa katsotaan usein johtuvan opettajien laadusta (Hanushek ym. 2019; Auguste ja Miller 2010). Värvätäkö suomalaiset luokanopettajat todella oman sukupolvensa parhaista ylioppilaista? Onko akateemisilla taidoilla väliä opettajankoulutusohjelmien opiskelijavalinnoissa?

Keskityn ajanjaksoon välillä 2000–2006, jolloin opettajankoulutusohjelmien opiskelijavalinnassa oli erilliset esivalinta- ja soveltuvuuskoehaiheet. Soveltuvuutta arviointiin yksilö- tai ryhmähaastattelutilanteessa. Tutkimuksessa osoitan, että ylioppilasarvosanat eivät ole hyvä ennustaja soveltuvuuskokeessa pärjäämiselle. Ylioppilasarvosanat ovat yksi osatekijä esivalintavaiheessa, mutta haastatteluvaiheessa onnistuminen ei korreloi akateemisten kykyjen kanssa. Tämän seurauksena monet ylioppilaskokeissa hyvin suoriutuneet hakijat jäävät ilman paikkaa. Toisin sanoen opettajankoulutusohjelmat eivät edes yritä värvätä akateemisesti parhaita opiskelijoita.

Opettajankoulutusohjelmista valmistuneet opiskelijat ovatkin keskimäärin heikommin lu-

kiossa suoriutuneita kuin muista koulutusohjelmista valmistuneet. Kuilu muilta aloilta maisteriksi valmistuneisiin on kuitenkin kaventunut viimeisen 40 vuoden aikana, toisin kuin monessa muussa länsimaassa. Suomessa erot eivät kuitenkaan johdu hyvien hakijoiden puuttumisesta opettajankoulutusohjelmiin, vaan muiden kuin akateemisten ansioiden painottamisesta soveltuvuuskokeessa.

Opettajankoulutusohjelmat ovat houkutteleet vuodesta toiseen suuria hakijamääriä, mikä on mahdollistanut valittujen kriteerien mukaisen valikoivuuden. Miksi luokanopettajan ura on ollut niin houkutteleva vaihtoehto Suomessa? Opettajat ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin muilta maisterialoilta valmistuneet. Tämä pätee kuitenkin vain vuosituloihin. Yhdistämällä vuosiansiot keskimääräisiin vuosityötunteihin havaitsen, että opettajien keskimääräiset tuntiansiot ovat korkeampia kuin muiden korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskimäärin. Ero tunti- ja vuosiansioiden välillä johtuu luokanopettajien huomattavasti pidemmistä lomista sekä keskimääräistä lyhyemmästä työviikosta muihin ammattikuntiin verrattuna.

Suomessa luokanopettajat näyttävät myös pitävän kiinni uravalinnastaan. Ammatitietoja hyödyntäen näytän, että historiallisesti vain 5 % luokanopettajaksi valmistuneista päättää uransa koulutusalan ulkopuolella. Luokanopettajien työllisyysaste on myös ollut hyvin korkea. Kaiken kaikkiaan opettajankoulutusohjelmat näyttävät tarjoavan vakaan ja riskittömän uran suhteellisen alhaisilla vuosituloilla, mutta korkeilla tuntiansioilla. Matala uralta poistumisaste on myös sopusoinnussa mahdollisten aineettomien etujen kuten ammatin yhteiskunnallisen arvostuksen ja luokanopettajien laajan autonomian kanssa. □

Kirjallisuus:

- Cunha, F. ja Heckman, J. (2007), "The technology of skill formation", *American Economic Review* 97: 31–47.
- Deming, D.J. (2017), "The growing importance of social skills in the labor market", *The Quarterly Journal of Economics* 132: 1593–1640.
- Jussim, Lee ym. (2016), "Stereotype accuracy: One of the largest and most replicable effects in all of social psychology", teoksessa Nelson, T. (toim.), *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination (Second Edition)*. Psychology Press, New York, NY.
- Jokela, Markus ym. (2017), "Secular rise in economically valuable personality traits", *Proceedings of the National Academy of Sciences* 114: 6527–6532.
- Edin, Per-Anders ym. (2022), "The rising return to noncognitive skill", *American Economic Journal: Applied Economics* 14: 78–100.
- Lachowska, M., Mas, A. ja Woodbury, S.A. (2020), "Sources of displaced workers' long-term earnings losses", *American Economic Review* 110: 3231–66.
- Schmieder, Johannes F., von Wachter, T.M. ja Heining, J. (2022), "The costs of job displacement over the business cycle and its sources: evidence from Germany", NBER Working Paper No. w30162, National Bureau of Economic Research.
- Huttunen, Kristiina, Møen, J. ja Salvanes, K.G. (2011), "How destructive is creative destruction? Effects of job loss on job mobility, withdrawal and income", *Journal of the European Economic Association* 9: 840–870.
- Hanushek, E.A., Piopiunik, M. ja Wiederhold, S. (2019), "The value of smarter teachers: International evidence on teacher cognitive skills and student performance", *Journal of Human Resources* 54: 857–899.