

The Vocational Meaning Survey
-kyselyn soveltuvuus ja sovittaminen suomalaisen
työelämä- ja uraohjauksen työvälineeksi
Pinja Pollari & Saana Vesterinen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2019
Opettajankoulutuslaitos, Ohjausala
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Pollari, Pinja & Vesterinen, Saana. 2019. The Vocational Meaning Survey -kyselyn soveltuvuus ja sovittaminen suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen työvälineeksi. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 87 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli pilotoida amerikkalainen The Vocational Meaning Survey -kysely (VMS) suomalaiseen kontekstiin ja selvittää, kuinka hyvin se sopii suomalaisen ura- ja työelämäohjauksen työvälineeksi. Työn merkitys ja täyttymys -kysely koostuu työn merkityksen ja työn täyttymyksen osa-alueista, jotka yhdessä mittaavat, mitä asioita ihmiset odottavat työltään ja kuinka hyvin nykyinen työ täyttää nämä odotukset. Tutkimuksen tarkoituksena oli lisäksi tutkia työelämä- ja uraohjauksen kentän toimijoiden kokemuksia täyttää kyselyä ja heidän käsityksiään sen käyttömahdollisuuksista sekä sovellutusideoista ohjausalalle.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena pilotoimalla VMS-kyselyä ja testaamalla sen toimivuutta työelämä- ja uraohjauksen toimijoilla fokusryhmähaastatteluin (4 ryhmää, joissa yhteensä 13 osallistujaa). Ensimmäiseksi tehtiin käännöstyö virallisen käänösprosessin ohjeiden mukaisesti. Toiseksi tehtiin fokusryhmähaastattelut ja kolmanneksi kerätty aineisto litteroitiin analysoitavaan muotoon. Tutkimuksen neljäs vaihe oli analyysi, jossa käytettiin aineistolähtöistä laadullista sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen tulokset jakautuvat neljään osaan: kokemukset kyselyn täyttämisestä, sen käytettävyydestä, muokkausideat ja käyttömahdollisuudet sekä sovellusideat. Kyselyn täyttäminen kokemuksena jakautui kolmeen alateemaan: kriittiseen, vahvistavaan ja miellyttävään. Käytettävyyden osalta tulokseksi saatiin, että 11 osallistujaa eli 84,6 % koki kyselyn sopivan joko sellaisenaan tai muokattuna suomalaisen ohjausalan työvälineeksi. Muokkausideoita koskeva pääluokka muodostui lomaketeknisistä ja kulttuurikohtaisista muokkausideoista. Käyttömahdollisuuksia ja sovellutusideoita nähtiin olevan mahdollisuus käyttää kyselyä työelämässä tehtävässä ohjauksessa, ammatinvalintaan liittyvä ohjauksessa ja yleisesti ohjauksessa. VMS-kyselylle on siis jalansijaa suomalaisen ohjauksen kentällä ja sitä voidaan tässä tutkimuksessa saatujen tulosten pohjalta muokata edelleen toimivammaksi ja suomalaiseen kontekstiin vielä sopivammaksi.

Hakusanat: työn merkitys, merkityksellisyys, täyttymys, ohjaus, sisällönanalyysi

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖN MERKITYS JA MERKITYKSELLISYYS	5
3	AIEMPIA TYÖN MERKITYKSEN JA MERKITYKSELLISYYDEN KYSELYMENETELMIÄ	13
4	TYÖTYTYVÄISYYS JA TYÖN TÄYTTYMYS	18
5	TYÖN MERKITYS JA TÄYTTYMYS -KYSELY (VMS)	21
5.1	Kyselyn taustateoriat.....	23
5.2	Työn ulottuvuudet.....	26
5.3	Kognitiivisen informaation prosessointiteoria (Cognitive Information Process, CIP)	28
6	TUTKIMUSTEHTÄVÄ	30
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	31
7.1	Aineistonkeruumenetelmänä fokusryhmähaastattelu.....	35
7.2	Tutkimuksen osallistujat ja tutkimuksen eteneminen.....	36
8	AINEISTON ANALYYSI	39
8.1	Laadullinen sisällönanalyysi.....	39
8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	42
9	TULOKSET	46
9.1	Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen kokemuksena.....	46
9.2	Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sopivuus ohjauksen työvälineeksi 52	
9.3	Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn muokausehdotukset	53
9.4	Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttömahdollisuudet ja sovellusideat ohjauskonteksteissa	59
10	POHDINTA	64

10.1 Tulosten tarkastelu suhteessa aikaisempiin havaintoihin ja teoriakenttään.....	67
10.2 Tutkimuksen vahvuudet ja haasteet	72
10.3 Jatkotutkimusideat.....	74
LÄHTEET	78

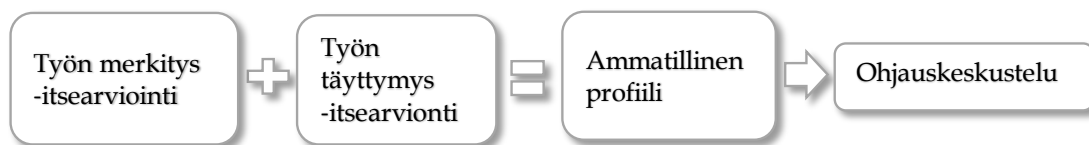
1 Johdanto

Työn merkityksen tärkeyttä on tutkittu paljon eri tahoilla viime vuosina. Työllä on keskeinen ja olennainen rooli ihmisen elämässä, sillä työn avulla voidaan täyttää ihmisen tarvetta perustoimeentulon lisäksi itsetuntemukseen, identiteetin rakentumiseen, identiteettiin, sosiaalisiin tarpeisiin ja statukseen. (Harpaz & Xuan-ning 2002, 639-640.) Tilastokeskuksen (2012) mukaan ihminen viettää nykyään jopa reilu 30 vuotta elämästään töissä, ja siksi on hyvä pohtia minkä takia työtä tehdään. Kysymys ”Miksi teen työtä?” on yksi ihmisen keskeisistä eettisistä kysymyksistä. Asiaa voidaan miettiä yleisestä näkökulmasta, miksi työtä ylipäänsä tehdään, mutta myös miksi minä teen juuri tätä työtä. (Wilenius 1981, 77-78.)

Ihmisen omat henkilökohtaiset arvot vaikuttavat siihen, miten hän työhön ja työntekoon suhtautuu (Moilanen 2010, 131). Jotkut voivat tehdä työtä vain siitä saatavan palkan takia, jotkut pyrkivät tyydyttämään työnsä kautta suorittamisen tarpeensa ja jotkut haluavat kokea työnsä kutsumuksena (Duffy ym. 2012, 50). Suomalaisten halu tehdä merkityksellistä työtä ja työtä, jolla on tarkoitus, on kasvanut viimeaikaisten työasennetutkimusten mukaan (Suomalaisen työn liitto 2015, 4). Onkin tutkittu, että työn merkityksellisyyden kokemuksella on positiivisia vaikutuksia yksilön työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen ja hyvinvointiin (Martela & Pessi 2018, 1). Merkityksellinen työ on myös noussut työntekijöiden keskuudessa yhdeksi työn ja työsuhteen arvostetuimmaksi piirteeksi (Scroggins 2008, 68). Tämän vuoksi työn merkitykseen ja merkityksellisyyteen on hyvä kiinnittää huomiota ja on perusteltua luoda työvälineitä, joiden avulla asiaa voidaan kartoittaa niin työyhteisössä, kuin vaikkapa yksilöohjauksessa.

Tämän tutkimuksen tehtävänä oli pilotoida Petersonin, MacFarlanen ja Osbornin (2017) ”The Vocational Meaning Survey” (VMS) suomalaisen kontekstiin sopivaksi. Suomalaisesta käännöksestä käytetään nimeä työn merkitys ja täytymys -kysely. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työelämä- ja uraohjauksen kentällä työskentelevien asiantuntijoiden kokemuksia kyselyn täyttämisestä, kyselyn mahdollisia kehittämisideoita sekä heidän käsityksiään VMS-kyselylomakkeen hyödyntämisestä työelämä- ja uraohjauksessa eli sen soveltuvuudesta

käytännön ohjaustyöhön. Kuten alla kuviossa 1 on havainnollistettu, VMS-kysely koostuu työn merkityksen (Vocational Meaning) ja työn täyttymyksen (Vocational Fulfillment) osa-alueista, jotka yhdessä mittaavat, mitä asioita ihmiset kokevat yleisesti työssä itselleen tärkeiksi (merkitys) ja kuinka hyvin nykyinen työ täyttää työhön liittyvät odotukset (täyttymys). Näitä kahta osa-aluetta voidaan edelleen tarkentaa VMS-kyselyyn kuuluvan neljän eri ulottuvuuden kautta: perustarpeet (basic needs), itsensä korostaminen (self-enhancement), yhteisön korostaminen (team-enhancement) ja itsensä ylittäminen (transcendence). Työn merkitys -itsearviointin ja työn täyttymys -itsearviointin vastausten pohjalta muodostuu ammatillinen profiili (Vocational Profile, VP), jossa on selkeästi kuvaajana ilmaistuna itsearviointien vastaukset. Tämän ammatillisen profiilin kuvaajan kautta on mahdollista tarkastella ohjaustarvetta ja käyttää sitä pohjana tai orientaationa ohjauskeskustelussa.



Kuvio 1 Peterson ym. (2017) VMS-kysely uraohjauksen työvälineenä

Peterson ym. (2017) nostavat esiin sen, että jos työltä saatu täyttymys ja työn yleinen merkitys eivät näiden ulottuvuuksien kautta tarkasteltuna kohtaa, on havaittavissa ristiriita (ns. "gap") toivotun ja toteutuneen tilanteen välillä. Tämä ristiriita luo pohjaa urapohdiskelulle, eli VMS-kyselyä voidaan käyttää uratarkastelun ja oman työn tutkimisen välineenä. Tätä ajatellen ohjauksellisesta näkökulmasta merkittäviä ovat siis erityisesti tilanteet, joissa yksilö kokee ristiriitaa. VMS-kysely ja siitä tehtävä ammatillinen profiili voi auttaa yksilöä tutkimaan omia uravaihtoehtojaan ja vahvistamaan päätöksentekoaan koskien omaa ammattiaan. (Peterson ym. 2017, 49-50.) Mielenkiintoista on, että OECD:n (2004, 69)

raportin mukaan nimenomaan Suomi on yksi niistä maista, jossa uraohjauksen palveluiden kysyntä on suurempaa kuin tarjonta.

Työelämän ja valintojen epävarmuus onkin viime vuosikymmeninä nostanut keskusteluun tarpeen ura- ja elämänsuunnittelun tukemisesta. Ammatinvalintoja ei tehdä enää vain nuoruudessa, vaan ura- ja elämänsuunnittelusta on tullut enemmänkin läpi elämän jatkuvaa. Ohjauksellisilla työtavoilla voidaankin tukea ihmisten mahdollisuuksia sijoittaa urasuunnittelu osaksi omaa elämää, ja samalla yksilön on mahdollista löytää oma paikkansa työelämässä. (Onnismaa 2007, 15.) Erilaisten henkilöryhmien uraohjauksen tarve on lisääntymässä, kun julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välille on syntymässä monia uusia markkinatoimijoita ja monialaisia kumppanuuksia (Watts ym. 2013, 50). Ihmisillä on nykyään myös kasvanut halu ja tarve pohtia omaa tulevaisuuttaan, uranäkymiään ja työllistymismahdollisuuksiaan, ja siksi uraohjausasiantuntijuu-delle on kysyntää (Saukkonen 2011, 6). Tämän vuoksi uudet uraohjaukseen soveltuvat ja tieteellisesti tutkitut työvälineet ovat tervetulleita, jopa kaivattuja. Worklife guidance -hankkeen loppuraportista ilmenee, että Suomessa uraohjausta tulisi kehittää, sillä ohjaustarve ei osu ainoastaan niihin elämänvaiheisiin, jolloin henkilö opiskelee tai on työtön (Zörweg & Laister 2015, 15).

Onnismaan (2007, 69) mukaan aikuisten ohjaus on lisääntynyt Suomessa 2000-luvulla, mutta ohjaus toimintana on vielä hajanaisia ja sisältää puutteita. Aikuisen ohjaus on vuorovaikutustyötä opetuksen ja terapeuttisen työn välissä ja sitä voidaankin kutsua hänen mukaansa identiteettineuvotteluksi. Ammatillinen identiteetti määritellään käsitykseksi itsestään ammatillisena toimijana ja siihen liittyy työtä koskeva arvomaailma, mielenkiinnonkohteet, tavoitteet ja uskomukset (Vähäsantanen ym. 2012, 97). Aikuisten ohjaus, neuvonta ja tiedotus ovat osa elinikäisen oppimisen politiikkaa, mutta siitä huolimatta niitä ei ole riittävästi ymmärretty tai kehitetty suomalaisessa aikuiskoulutuspolitiikassa (Onnismaa 2007, 69). Elinikäisen ohjauksen tavoitteena on auttaa ihmisiä suunnittelemaan ja hallitsemaan koulutus- ja työuriaan yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti kaikissa elämänvaiheissa. Ohjauksen avulla pyritään kytkemään asiakkaan osaa-minen ja mielenkiinnon kohteet koulutuksellisiin ja työmarkkinoiden tarjoamiin

mahdollisuuksiin ja näin lisäämään asiakkaan tyytyväisyyttä. (Watts ym. 2013, 13-14.)

Työelämäohjauksella tarkoitetaan siis ohjausta, joka mahdollistaa työntekijän oman aseman ja työuran arvioinnin. Ohjauksen tavoitteena on antaa työntekijöille aikaa ja tilaa miettiä omaa uraansa ja näin lisätä yksilön työhyvinvointia. (Zörweg & Laister 2014, 22-23.) Työelämäohjaus voidaan määritellä strategisesti tai humanistisesti. Strategisen työelämäohjauksen tavoitteena on yrityksen tuottavuus, tuloksellisuus ja tehokkuus. Humanistinen näkökulma puolestaan painottaa yksilön henkilökohtaista kasvua ja kehitystä sekä niiden tukemista. (Vanhalakka-Ruoho 2005, 32.) Ohjauksen kautta työntekijän on mahdollista myös pohtia niitä merkityksiä, joita työlleen antaa ja sitä, miten työ nämä merkitykset täyttävät. Ohjauksessa pyritään ymmärtämään ja edesauttamaan yksilön kasvua sekä auttamaan mahdollisissa ongelmatilanteissa (Latomaa 2011, 46). Ojan (2016) mukaan työelämäohjauksen kohderyhmänä ovat nimenomaan työelämässä olevat aikuiset, ja työelämäohjaus pyrkii tarjoamaan mahdollisuuden löytää merkitystä ja mielekkyyttä työstä. Työelämäohjauksessa pääpaino on yksilöllisissä, vuorovaikutuksellisissa ja organisaation suhteissa, joissa yksilöllä ja organisaatiolla on omanlaiset tavoitteensa. Ohjauksessa pyritäänkin yhdistämään henkilökohtaisia ja yhteisöllisiä tarpeita sekä yksilön omia tavoitteita. (Onnismaa 2007, 99.)

Työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutos vaikuttaa siihen, että yhä harvempi työntekijä lopettaa työuransa siinä samassa ammatissa, johon on alkujaan valmistunut. Käytännössä voidaan ajatella, että ihmisen on saatava useita vuosia kestävästä koulutuksesta sellaista osaamista, jonka avulla hän pärjää työmarkkinoilla useampia vuosia. (Putila 2011, 13.) Jatkuvat työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutokset lisäävät yksilön tarvetta urasuunnitteluun ja oman osaamisen kehittämiseen ja vahvistamiseen koko työntekijän uran ajan (Onnismaa 2007, 6). Ohjauksellisilla työtavoilla ja -välineillä voidaankin tukea ihmisten mahdollisuuksia sijoittaa urasuunnittelu tarvittaessa yhä uudelleen osaksi omaa elämää, ja samalla työntekijä voi löytää paikkansa työelämässä. (Onnismaa 2007, 15.)

2 Työn merkitys ja merkityksellisyys

Kielitoimiston sanakirjan mukaan merkitys käsittää sen, mitä jokin asia tarkoittaa, ilmaisee, esittää tai symboloi. Merkitys tarkoittaa myös arvoa ja ilmaisee tärkeyttä. Se on sanan tai ilmauksen informaation sisältö, yleinen sisältö tai olemus. (Kotimaisten kielten keskus & Kielikone Oy 2017.) Käsitteet työn merkitys ja työn merkityksellisyys ovatkin paljolti päällekkäisiä, toisiaan täydentäviä ja limittäisiä. Tämän tutkimuksen kannalta on tarpeen avata molemmat käsitteet, nostaa esiin niiden yhtäläisyyksiä sekä tehdä niiden välille myös eroa. Rosson, Dekasin ja Wrzesniewskin (2010, 95) mukaan pelkästään se, että työllä on jokin merkitys, ei yksinään tee työstä kokemuksellisesti merkityksellistä. Merkityksellisyys määritellään kuitenkin sanan merkitys kautta (Martela & Pessi 2018, 2) ja siksi on tarpeen tarkastella kumpaaakin käsitettä ja siksi tässä tutkimuksessa kuljetetaan sanoja merkitys ja merkityksellisyys rinnakkain, toisiaan täydentävinä käsitteinä.

Tarkasteltaessa työn merkityksen ja merkityksellisyyden tutkimusta voidaan nähdä, että tutkimuskenttä on hyvin hajanainen ja laaja. Työn merkityksestä ihmiselle ei ole laadittu yhtä tiettyä teoriaa (Harpaz & Xuanning 2002, 640), mikä vaikuttaa omalta osaltaan tutkimuskentän pirstaleisuuteen ja tuo käsitteiden määrittelyyn oman haasteensa. Tämä pirstaleisuus on Rosson ym. (2010) mukaan vaikuttanut myös siihen, että työn merkityksen tutkimusta voi olla hankalaa hahmottaa ja tulkita kokonaisuutena sekä aiheeseen liittyvät käsitteet menevät usein tutkimuksissa sekaisin tai ne määritellään löyhästi, jolloin käsitteiden sisällöt ja rajat saattavat sekoittua. Työn merkityksellä on monenlaisia määritelmiä vaihdellen aina yleisistä uskomuksista, arvoista ja asenteista yksilön omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin (Leiviskä 2011, 16). Teoreettisesti työn merkityksen kenttä ei ole siis kovinkaan yhtenäinen. Sitä on myös tarkasteltu pitkälti kvantitatiivisesti eri tieteenaloja yhdistellen. Toisin sanoen työn merkitystä on lähestytty tutkimuksellisesti monista eri näkökulmista, minkä puolesta puhuu

se, että on lukuisia erilaisia käsitteitä, joiden kautta työn merkitystä on kuvattu ajan saatossa. (Rosso ym. 2010.)

Vielä nykyäänkin käsiteparin määrittelyssä käytetään yhtä työn merkityksen varhaisinta The Meaning Of Work (MOW) -tutkimuksen käyttämää määrittelemää, jossa työn merkitys viittaa yksilön arvoihin ja uskomuksiin, joita hän liittää työhön ja työn tekemiseen. Tutkijat määrittelivät työn merkityksen uskomusten ja arvojen kautta, joita yksilöt ja ryhmät antavat työlleen (Harpaz & Xuanning 2002, 640). MOW-projektissa tutkittiin kahdeksassa eri maassa millaisia merkityksiä ihmiset antavat työlleen. Työn merkitykset jaettiin palkkaan, ihmisten välisiin kontakteihin, turvaan, uskonnolliseen ja yhteiskunnalliseen palvelemiseen, oppimisen ja kehittymisen mahdollistamiseen ja itseilmaisuuksiin (MOW International Research Team 1987, 4, 248.) Merkitys voidaan määritellä myös kyvyksi kokea elämä ja maailma mielekkääksi yksilöllisellä tai kollektiivisellä tasolla (Vanhalakka-Ruoho 2005, 38). Quintanilla (1991) määrittelee työn merkitysten olevan jaettuja tulkintoja työlle asetetuista haluista ja odotuksista.

Työelämän tutkimuksessa onkin tärkeää työlle annettujen merkitysten tutkiminen. Perinteisin työn merkitysten jaottelu on jaottelu työn itseisarvoon ja välinearvoon. Työn itseisarvo viittaa työn tarjoamaan sisäiseen tyydytykseen: työn haasteisiin, työn rikastuttavaan kokemukseen ja mahdollisuuteen kehittää ja toteuttaa omaa itseään sekä oppia uusia asioita tai auttaa muita työn kautta. Työn välinearvo liittyy puolestaan työn ulkoiseen tyydytykseen, jolloin työllä itsellään ei ole arvoa, vaan se on keino jonkun halutun asian saavuttamiseksi kuten palkan ja turvallisuuden kautta. Tällöin itse tyytyväisyys ja itsetoteutusmahdollisuudet etsitään työn ulkopuolelta. (Rintamäki 2016, 32; Johnson, Sage & Mortimer 2012, 243.)

Pratt ja Ashforth (2003, 310-312) tuovat osuvasti esiin, että usein merkityksistä puhuessaan tutkijat mitä todennäköisimmin viittaavat joko merkityksen *tyyliin* tai sen *määrään*. Tutkittaessa työn merkitystä, on tärkeää tehdä ero näiden kahden merkityksen eri ulottuvuuden välille. Puhuessaan merkityksen tyylistä Pratt ja Ashforth käyttävät englanninkielistä käsitettä "meaning" ja puhuessaan

merkityksen määrästä puolestaan käsitettä "meaningfulness". Sanalla "meaning" eli merkityksen tyyli tai laatu tarkoitetaan sitä, että yksilö pitää jotain asiaa tärkeänä omassa elämässään ja on oivaltanut asian tärkeyden itselleen. Kyse on siis siitä, mikä yksilön kokemus ja tulkinta on hänen omasta työstään ja millaisessa asemassa työ on suhteutettuna yksilön muuhun elämänkenttään (esim. työ voi olla kutsumus tai tulonlähde). Puolestaan sanan "meaningfulness" eli merkityksen määrän voidaan nähdä tarkoittavan jonkin asian määrällistä tärkeyttä yksilön elämässä. Silloin keskeistä on se, kuinka paljon jollakin tietyllä asialla on merkitystä yksilölle. (Pratt & Ashfort 2003, 310-312; Rosso ym. 2010.)

Ihmisillä on erilaisia merkityksiä työtä koskien. Jotkut näkevät työnsä pelkkänä mahdollisuutena saada palkkaa, kun taas toiset näkevät työnsä mahdollisuutena menestyä ja kasvattaa sosiaalista statusta. Toisille taas on tärkeää työn kutsumuksellisuus tai täyttymys. Tässä tutkimuksessa tärkeää ja keskeistä on kuitenkin huomata, että työn merkitys voidaan käsittää laajemmin kuin vain työn merkityksellisyys. Tässä tutkimuksessa ajatellaan, että merkitys tarkoittaa sitä, kuinka yksilö ymmärtää työnsä ja mitä se hänelle merkitsee. Merkityksellisyys on puolestaan tietyn tyyppistä arviointia tai kokemusta siitä, kuinka hyvin työ täyttää tietyt arvot tai erityispiirteet. Merkityksellisyys voidaan nähdä yksilön subjektiivisena kokemuksena. (Martela & Pessi 2018, 3.)

Baileyn ja Maddenin (2016) mukaan merkityksellisyyden on tutkittu olevan todella yksilöllinen ja henkilökohtainen kokemus, joka koetaan silloin kun työllä on jokin laajempi vaikutus ympäröivään yhteiskuntaan ja muihin. Usein merkityksellinen työ sisältää paljon erilaisia tunteita. Positiivisten tunteiden lisäksi merkityksellisessä työssä kohdataan myös epämukavia tunteita, koska haastavat ja vaikeat tilanteet tuottavat usein suurempaa onnistumista ja merkityksellisyyttä kuin pelkät ilon kokemukset. Merkityksellisyyden kokemus on usein jaksottaista, eikä merkityksellisyyttä voi kokea jatkuvasti, sillä se koostuu yksittäisistä kokemuksista eivätkä kaikki kokemukset voi olla aidosti merkityksellisiä. Merkityksellisen tilanteen usein huomaa vasta jälkeenpäin ja se vaatiikin yksilöltä tilanteen reflektointia ja kokonaiskuvan ja tilanteen hahmottamista.

Kohtaaminen, joka ei tällä hetkellä tunnu erikoiselta, voi ajan myötä muuttua merkitykselliseksi. Baileyn ja Maddenin mukaan merkityksellisyys on yksilön kokonaisvaltainen kokemus, eikä liity pelkästään työhön. Siihen liittyy yksilön omat kokemukset ja oma elämä. (Bailey & Madden 2016, 2-6). Samalla linjalla on Leiviskä (2011), joka toteaa, että työn merkityksellisyys ei toteudu merkityksen löytämisestä siitä tehtävästä, josta saa palkkaa vaan pikemminkin kokonaisvaltaisen käsityksen luomisessa oman elämämme merkityksellisyydestä.

Rosson (2010) mukaan ammatillisen merkityksellisyyden rakentumisen on havaittu muodostuvan neljästä eri päätekijästä: minuus, suhteet muihin, työn konteksti ja henkisyys. Näiden tekijöiden kautta työntekijä jäsentää ammatillista merkityksellisyyttään. Työn merkitys puolestaan kattaa sen, mitä työ merkitsee yksilölle eli sen, millainen rooli työllä on ihmisen elämässä. Työn merkitys on määritetty yksilötasolla, mutta myös ympäristö ja sosiaalinen konteksti vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen. Merkitys voi olla positiivista, negatiivista tai neutraalia, mutta useimmiten kirjallisuudessa sillä tarkoitetaan positiivista ulottuvuutta. (Rosso ym. 2010, 94-95.) Työn merkityksellisyyttä käsiteltäessä on hyvä huomioida yksilötason lisäksi myös työn teettäjien ja yhteiskunnan näkökulma. Yrityksille merkityksellinen työ on avainasemassa menestyvässä ja kestävässä liiketoiminnassa. Sen avulla yritys pystyy erottumaan kilpailijoista ja tuottamaan kestäväää arvoa työntekijöiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmiensä kanssa. Merkityksellinen työ parantaa työn tuottavuutta, luo uutta työtä, kehittää työn tekemiseen liittyviä työtapoja ja pohjautuu asiakkaiden tarpeiden ymmärtämiseen. Merkityksellinen työ on myös osallistavaa, koska se tuo jaettua arvoa työntekijöille ja yhteiskunnalle. (Suomalaisen työn liitto 2016, 3;9.)

Minuus nähdään usein määräävänä tekijänä asenteissa ja uskomuksissa. Yksilön omat henkilökohtaiset arvot, motivaatio ja uskomukset vaikuttavat hänen näkemykseensä omasta työstään ja siksi minuus onkin tärkeä määriteltäessä merkityksellistä työtä. (Rosso ym. 2010, 95-96.) Työn merkityksellisyys voi olla rakennettu yksilöllisesti henkilön omista havainnoista ja kokemuksista lähtien, sosiaalisesti vallitsevista normeista ja jaetusta kokemuksesta lähtien tai näistä molemmista. Työn merkitystä on tutkittu psykologisesta näkökulmasta ja suurin

osa kirjallisuudesta onkin tästä näkökulmasta. Tämä psykologinen näkökulma pohjautuu ihmisen antamille subjektiivisille merkityksille omasta työstään. (Rosso ym. 2010, 94.) On tutkittu, että yksilötasolla merkityksellisyuden kokemusta voi parantaa esimerkiksi hyödyntämällä omaa osaamistaan laaja-alaisesti sekä antamalla mahdollisuus itsensä toteuttamiseen työssä (Kantar TNS 2018).

Ihmisillä on biologinen tarve kuulua joukkoon ja saada hyväksyntää muilta ihmisiltä (Scott ym. 2014, 1236). Minuuden lisäksi toinen työn merkityksellisyuden rakentumisen päätekijä onkin muut ihmiset. Työpaikalla ihmiset luovat paljon sosiaalisia suhteita toisten kanssa ja nämä suhteet vaikuttavat työn merkityksellisyyteen. Läheisillä suhteilla työkavereihin on positiivinen vaikutus merkityksellisyyden kokemukseen, jos suhteiden avulla on mahdollista vahvistaa omaa identiteettiä työpaikalla. Työntekijät myös rakentavat omia asenteitaan ja luovat merkityksiä peilaten itseään muihin työntekijöihin. (Rosso ym. 2010, 100-106.) On tutkittu, että yhteistyö ja työkavereilta saatu epävirallinen tuki ja apu edistävät töiden sujumista ja työssä viihtymistä (Lyly-Yrjänäinen 2013, 46). Usein yksilön kyvyt ja taidot pääsevät parhaiten esille toimivassa ryhmässä. Yhteistyössä yksilöt saavat sosiaalista tukea ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, jotka edistävät yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Pitää kuitenkin huomioida, että ryhmät eivät aina edistä työntekoa. Kun ryhmässä on useita henkilöitä, työponnistusten taso ei vastaa kaikkien odotuksia. Tällöin ryhmästä löytyy henkilöitä, jotka haluavat ylittää tai alittaa ryhmän keskimääräisen tason ja joutuvat tekemään sen paineesta. Ne henkilöt, jotka tekevät töitä vähemmän tai enemmän kuin keskiverto työntekijä koetaan tasapainon uhkana. (Nummelin 2008, 47.)

Esimiesten ja alaisten välinen vuorovaikutussuhde on oleellinen stressin hallinnan, työtyytyväisyyden ja työssä mitattavan tuloksellisuuden kannalta. Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä esimieheen ja hänen toimintaansa, työyhteisössä on parempi ilmapiiri ja työn tekeminen sujuu paremmin. Johtamistyöllä onkin suurempi vaikutus alaisten työhyvinvointiin kuin esimerkiksi työntekijöiden välisellä tukemisella ja kannustamisella. Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä johtoon, myös tyytyväisyys työtehtävien organisointiin ja työpaikan tiedonkulkuun on kohdallaan. (Nummelin 2008, 58.) Esimies voi vahvistaa työn merkitystä

esimerkiksi kiittämällä tai kannustamalla työntekijöitä (Kantar TNS 2018). Työpaikan johto myös asettaa työlle tavoitteet ja määrittää työn tarkoituksen. Näin ollen myös johdolla on vaikutusta työn merkityksellisyyteen. (Rosso ym. 2010, 100-106., Kantar TNS 2018).

Myös työn konteksti vaikuttaa osaltaan kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Työ, joka antaa mahdollisuuden omatoimisuuteen ja työ, joka nähdään tärkeänä sekä motivoivana, koetaan myös merkityksellisemmäksi. Palkka voi nostaa motivaatiota työtä kohtaan ja näin ollen osaltaan tehdä työstä merkityksellisempää. Työtä kohtaan voi itse lisätä merkityksellisyyttä tekemällä työstä vähemmän työn tuntuista ja lisäämällä mielekkäitä osia ja ”hupia” työhön. (Rosso 2010, 100-106.) Yksi tällainen keino muokata työtä on työn tuunaus (job crafting). On tutkittu, että työn tuunaaminen suojaa työntekijöitä vaativan työn aiheuttamilta negatiivisilta vaikutuksilta, kuten loppuun palamiselta ja lisää työhyvinvointia sekä työhön sitoutumista (Hakanen, Seppälä & Peeters 2017, 619).

Wrzeniewskin ja Duttonin (2001) mukaan työtä voi tuunata muokkaamalla työtehtävien ja vuorovaikutustilanteiden määrää ja laatua sekä työn kognitiivisia käsityksiä eli sitä, kuinka työntekijä jäsentää omaa työtään. Tims ja Bakker (2010) puolestaan ehdottavat vaihtoehtoista määritelmää työn tuunaukselle. Heidän mukaansa työn tuunauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa työntekijä itse pyrkii muokkaamaan työtään lähemmäksi omia kykyjään, tarpeitaan ja mieltymyksiään. Työtä voidaan tuunata lisäämällä työhön rakenteellisia- ja sosiaalisia resursseja ja positiivisia haasteita, sekä vähentämällä työn liiallista kuormitusta. Työn rakenteellisten resurssien lisääminen voi näkyä itsensä ammatillisena kehittämisenä ja sosiaalisten resurssien lisääminen esimerkiksi palautteen pyytämistä työsuorituksesta. Positiivisten haasteiden lisääminen nähdään uusien, haastavien työtehtävien löytämisenä, sillä haasteet voidaan nähdä mahdollisuutena tarjota työntekijöille sitä piristystä, mitä he työstään ehkä kaipaavat. Tässä työn tuunauksen mallissa pyritään myös ehkäisemään ja vähentämään työn vaativuutta esimerkiksi vähentämällä vuorovaikutusta emotionaalisesti haastavan asiakkaan kanssa, jotta työ ei olisi niin raskasta. (Hakanen, Peeters & Schaufeli 2017, 290-291.)

Kun puhutaan työstä ja sen merkityksellisyydestä työntekijälle, on keskeistä nostaa esiin ja avata käsitettä uramenestys. Uramenestys (career success) tarkoittaa ihmisen uraan liittyvien kokemusten lopputulosta. Työntekijä voi arvioida omaa uraansa sen mukaan, miten hän kokee saavuttaneensa itselleen asettamansa tavoitteet urallaan (Baruch 2004, 43-44). Uramenestys voidaan jakaa objektiiviseen (objective career success) ja subjektiiviseen (subjective career success) uramenestykseen. Objektiivisessä uramenestyksessä yksilön uraa tarkastellaan ulkoapäin esimerkiksi palkan, aseman tai ammatin kautta. (Arthur, Khapova & Wilderom 2005, 179; Lau & Shaffer 1999, 225.) Uramenestystä on aiemmin mitattu pääosin objektiivisesti, mutta töiden muututtua on alettu kiinnittämään huomiota myös uramenestyksen subjektiiviseen puoleen (Shockley ym. 2015, 128). Subjektiivisella uramenestyksellä tarkoitetaan yksilön sisäisiä merkityksiä, arvioita ja huolia urastaan kaikissa niissä ulottuvuuksissa, jotka ovat hänelle tärkeitä. Yksilöllinen näkökulma on merkityksellinen, sillä jokaisella yksilöllä on erilaiset uratoiveet, ja eri ihmiset arvostavat eri tavoin esimerkiksi palkkaa, uran kehittymistä, statusta tai työn merkityksellisyyttä. (Arthur, Khapova & Wilderom 2005, 179.)

Uramenestykseen liittyen voidaan erotella kahdeksan eri ulottuvuutta: autenttisuus (authenticity), kasvu ja kehitys (growth and development), vaikutus (influence), työn merkityksellisyys (meaningful work), henkilökohtainen elämä (personal life), työn laatu (quality work), saatu tunnustus (recognition) ja tyytyväisyys (satisfaction). Tässä tutkimuksessa on oleellista tarkastella erityisesti työn merkityksellisyyttä ja autenttisuutta. Merkityksellinen työ nähdään työnä, joka on henkilökohtaisesti tai sosiaalisesti arvostettua. Ihminen kokee työnsä ja uransa usein menestyksekkääksi, kun työ koetaan kutsumuksena, ja jos työ edistää jotain suurempaa kuin vain omaa hyvää (Shockley ym. 2015, 139). Onkin tutkittu, että yksi ihmisen uran tärkeimmistä menestyksen kokemuksista tulee siitä, kun hän kokee työnsä kutsumuksena (Hall & Chandler 2005, 161). Autenttisuus puolestaan tarkoittaa uran suunnan muokkaamista yksilön henkilökohtaisten tarpeiden ja mieltymysten mukaisesti. Autenttisuus tarjoaa yksilölle

mahdollisuuden autonomiaan, se tukee yksilön kasvua ja kehitystä ja sen on tutkittu lisäävän työntekijän sitoutumista työhönsä. (Shockley ym. 2015, 146.)

3 Aiempia työn merkityksen ja merkityksellisyyden kyselymenetelmiä

Both-Nwabuwe, Dijkstra ja Beersma (2017) ovat koonneet neljä työn merkitystä tai merkityksellisyyttä kartoittavaa kyselyä taulukkoon, jossa näkyy, miten merkityksellinen työ määritellään eri kyselyissä ja mitkä ovat kyselyiden ulottuvuudet. Tässä tutkimuksessa taulukkoon lisättiin viidenneksi myös VMS-kysely vertailtavaksi (ks. Taulukko 1.). Taulukkoon on koottu Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS, Lips-Wiersma & Wright 2012), The Work And Meaning Inventory (WAMI, Steger, Dik & Duffy 2012), Meaningful Work Scale (MWS, Bendassolli ym. 2015), Meaning In Work Scale (MIW, Lee 2015) ja The Vocational Meaning Survey (VMS, Peterson ym. 2017).

CMWS:ssä merkityksellisen työn ajatellaan olevan yksilön subjektiivinen kokemus (Lips-Wiersma & Wright 2012, 657). WAMI:ssa ihmiset haluavat työnsä olevan merkityksellistä ja sen tarkoituksena onkin mitata, millainen rooli työllä on yksilön elämässä. Työn merkityksellisyys nähdään enemmän yksilön kasvu- ja tarkoituspainotteisena kuin mielihyvään tähtäävänä. (Steger, Dik & Duffy 2012). MWS:ssä merkityksellinen työ on seurausta piirteiden yhteneväisyydestä, joita työntekijä tavoittelee ja joita hän kokee työssään. (Bendassolli ym 2015), mikä on samankaltainen kuin Petersonin ym. (2017) VMS-kyselyssä, jossa merkitys tulee siitä, millaisia asioita työltä odotetaan ja miten nämä toteutuvat tämän hetkisessä työssä. Leen (2015) mukaan MIWS:ssä työn merkitys on seurausta positiivisten tunteiden kokemisesta, merkitysten löytämisestä ja tarkoitusten tavoittelusta työssä. Merkitysten löytäminen tapahtuu sosiaalisessa ympäristössä. (Lee 2015, 3). Teoriat sisältävät siis eroavaisuuksia ja Leen (2015) mukaan ilman selkeää ja kokonaisvaltaista määritelmää työn merkityksellisyydestä ei aihetta pysty selittämään perusteellisesti.

Taulukko 1 Työn merkityksellisyyttä mittaavien kyselyiden vertailu (Mukaiillen Kukkurai-
nen 2017, Both-Nwabuwe ym. 2017)

	Käsite	Kyselyn ulottuvuudet
Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) Lips-Wiersma & Wright 2012	Merkityksellinen työ on subjektiivinen kokemus työn tärkeydestä tai tarkoituksesta	1) Kehittyminen ja omaksi itseksi kasvaminen 2) Täyden potentiaalin toteuttaminen 3) Ykseys toisten kanssa 4) Toisten palveleminen 5) Innostus 6) Todellisuus 7) Tasapaino
The Work And Meaning Inventory (WAMI) Steger ym. 2012	Merkityksellinen työ on sekä tärkeä ja tuntearvoltaan myönteinen (merkityksellinen), sekä täydentää seuraavasti: myönteinen tuntearvo, joka liittyy enemmän kasvu- ja tarkoitushakuisen onnellisuuteen kuin mielihyvään	1) Merkityksen luominen 2) Suurempi hyvä 3) Työn positiivinen merkitys
Meaningful Work Scale (MWS) Bendassolli ym. 2015	Merkityksellinen työ on seurausta piirteiden yhteneväisyydestä, joita työntekijä tavoittelee ja joita hän kokee työssään.	1) Moraalillinen oikeellisuus 2) Vaikuttavuus ja identifiikaatio työssä. 3) Oppimisen ja kehittymisen autonomia 4) Kehitys ja oppiminen 5) Työhön liittyvien suhteiden laatu 6) Työn kautta saatava hyöty
Meaning in Work Scale (MIWS) Lee 2015	Merkityksellinen työ on seurausta positiivisten tunteiden kokemisesta, työn merkityksen löytämisestä tai tarkoitusten ja päämäärien tavoittelusta työpaikalla.	1) Työ tärkeä osa elämää 2) Keskeistä kokea itsensä autenttisena työssään 3) Merkityksellinen tarkoitus ja tavoitteet 4) Työn merkitys itsessään 5) Positiiviset tunteet
The Vocational Meaning Survey (VMS) Peterson ym. 2017	Työn merkitys on ajatus siitä, millaisia asioita yleisesti työltä odotetaan ja miten nämä odotukset toteutuvat tämän hetkessä työssä.	1) Perustarpeet 2) Itsensä korostaminen 3) Yhteisön korostaminen 4) Itsensä ylittäminen

Kyselyissä on kaikissa erilaiset osa-alueet, joiden kautta ne mittaavat työn merkitystä ja merkityksellisyyttä. CMWS:ssä työn merkityksellisyys koostuu yhteydestä muihin ihmisiin, itsensä kehittämisen, toisten palvelemisesta ja oman potentiaalin ilmaisemisesta (Lips-Wiersma & Wright 2012, 672). WAMI:ssa puolestaan on kolme näkökulmaa työn merkityksellisyyttä kohtaan: myönteinen merkitys, kasvu ja ymmärtäminen sekä hyväntekeminen (Steger ym. 2012, 234-235). MWS koostuu työstä nauttimisesta, menestymisolosuhteista, työn antamista eduista, autonomiasta, turvallisuudesta ja moraalista (Bendassolli ym. 2015, 3). Petersonin (2017) VMS-kyselyssä ovat osa-alueina perustarpeet, itsensä korostaminen, yhteisön korostaminen ja itsensä ylittäminen, jotka luovat pohjan kyselyn

tarkemmille osioille (Peterson ym. 2017, 52). Yhteistä kyselyille on, että kaikissa on huomioitu toisten ihmisten tärkeys työn merkityksellisyyden kokemiselle. Useammassa myös tarkastellaan positiivisia tunteita ja mahdollisuutta kehittyä yksilönä työssään.

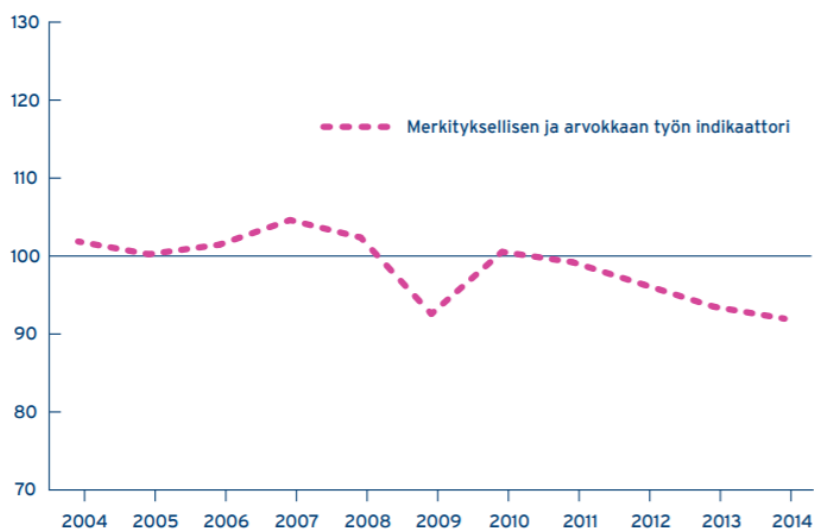
Huomion arvoista on, että merkityksellisen työn arvioinnissa suosittuja mittareita WAMI (Steger ym. 2012) ja CMWS (Lips-Wiersma & Wright 2012) ei ole kulttuurisesti validoitu suomen kielelle. Niitä käytettäessä on otettava huomioon, että saattaa olla tarpeen arvioida käännosten onnistuneisuutta vertaamalla suomennettuja kyselyitä alkuperäisiin lähteisiin. (Kukkurainen 2017.) VMS-kyselyn suomalaisessa pilotoinnissa työn merkitys ja täyttymys -kyselyksi on otettu huomioon virallisen käännoösprosessin ja tieteellisen testauksen merkitys ja huolellisuus.

Työn merkityksellisyyttä on tutkittu aiemminkin suomalaisilla työntekijöillä. Meaningful Work Finland ry:n ja Oikotie Oy:n (2018) teettämässä Suuren suomalaisen työn merkityksellisyys -tutkimuksessa tutkittiin 18-63 -vuotiaita suomalaisia ja heidän kokemuksiaan työn merkityksellisyydestä. Tutkimuksesta selvisi, että kolme neljästä suomalaisesta pitää omaa työtään merkityksellisenä ja lähes kaksi kolmesta pitää työn merkityksellisyyttä yhtenä tärkeimmistä kriteereistä työtä valittaessa. Erityisesti toisten auttaminen, palveleminen ja opettaminen nousivat kärkeen, kun vastaajilta kysyttiin avoimilla kysymyksillä siitä, mikä tekee työstä merkityksellistä. Yhteiskunnallista tasoa tarkasteltaessa lähes kolmelle neljästä vastaajasta on tärkeää, että työ palvelee suurempaa tarkoitusta tai merkitystä ja että tehdyllä työllä on myönteinen vaikutus maailmaan. Myös S-ryhmässä työskentelevien nuorten kokemuksia työn merkityksellisyydestä on tutkittu. Tuloksista ilmeni, että nuorista 61% koki työnsä jossain määrin merkitykselliseksi ja 17,2% erittäin merkitykselliseksi. Nuorten mielestä työstä merkityksellisen tekevät erityisesti asiakastyö, saatu palaute esimieheltä ja työkavereilta sekä työssä onnistuminen ja kehittyminen. (Airila & Nykänen 2018.)

Sahimaa (2017) on tutkinut työn merkityksellisyyden kokemuksen psykologisten perustarpeiden sekä hyväntahtoisuuden (benelovence) yhteyttä neljään tekijään: työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, tehokkuuteen

työpaikalla ja vapaaehtoisuuteen työpaikalla. Psykologisten perustarpeiden ja hyväntahtoisuuden todettiin olevan yhteydessä kokemukseen työn merkityksellisyydestä, tutkittiinpa perustarpeita yhdessä tai erikseen. Näiden huomioiden lisäksi merkityksellisyyden kokemuksen nähtiin olevan medioivassa eli välittävässä roolissa perustarpeiden, hyväntahtoisuuden ja työtyytyväisyyden sekä työpaikkaan sitoutumisen välillä. Myös työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden osalta työn merkityksellisyyden kokemuksen välittävä vaikutus todettiin kompetenssin, yhteenkuuluvuuden ja hyväntahtoisuuden osalta. Perustarpeiden, hyväntahtoisuuden ja itsearvioitun työtehokkuuden välillä työn merkityksellisyys ei ollut välittävässä roolissa.

Suomessa viime vuosina merkityksellisyyden ja arvokkuuden työn kehitystrendi on ollut laskeva (ks. kuvio 2). Indikaattori kehittyi positiivisesti nousukauden aikana ja vielä 2008 työelämän tila oli parempi kuin vuonna 2005. Finanssikriisin jälkeen vuonna 2009 Suomessa koettiin radikaali työn tuottavuuden ja tuotannon romahdus, joka näkyy myös indikaattorissa. Merkityksellisen työn kehitys on riippuvainen talouden yleisestä kehityksestä ja tämä on luonnollista, koska ihmisten luottamus työmarkkinoihin ja omaan työpaikkaan on samalla tavalla riippuvainen talouden kehityksestä kuin yritysten kannattavuus, investoinnit ja henkilökuntaodotukset. (Suomalaisen työn liitto 2016, 43-44.)



Kuvio 2. Merkityksellisen työn kehitys Suomessa vuosina 2004-2014.

Vaikka vuosikymmenen 2040 skenaarioita työn tulevaisuudesta (2017) raportin mukaan työn merkityksellisyyttä käsittelevien tutkimusten määrä on kääntynyt viime vuosina laskuun, tulee työn merkitys ja merkityksellisyys jatkossakin olemaan tärkeässä asemassa sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Työt ovat muuttuneet ja monimuotoistuneet, mutta silti työ tulee olemaan merkittävässä roolissa tuoden toimeentuloa ja luoden merkityksiä ihmisten elämään myös tulevaisuudessa (Kukkurainen 2017.) Siksi onkin tärkeää, että työn merkitystä pystytään kartoittamaan ja arvioimaan. Tämä mahdollistuu mm. taulukossa 1 kuvatuilla kyselymenetelmillä.

4 Työtyytyväisyys ja työn täyttymys

Työn täyttymykseen liittyy vahvasti se, kuinka työ tyydyttää tekijänsä ja kuinka tyytyväinen hän on työhönsä. Sanan täyttymys juuret johtavat sanaan ”täyttää”, jonka Kotimaisten kielten keskuksen kielitoimiston sanakirja (2018) määrittää tarkoittavan sitä, että jokin tekee jonkun täydeksi määrällään. Tässä kontekstissa tarkastellaan siis sitä, kuinka täydeksi työ tekee yksilön sisällöllään eli kuinka täyttymyksellisenä työ koetaan. On tärkeää, että työn ja työntekijän ihanteet kohtaavat, ja työn kautta työntekijä saa elämäänsä täyttymyksen kokemuksen. Työ koetaan merkitykselliseksi, jos ihminen pystyy sen avulla täyttämään omia tarpeitaan. Ihmisen tarpeet puolestaan riippuvat laajemmin hänen elämänsä kontekstista. (Both-Nwabuwe ym. 2017, 4.)

Tässä tutkimuksessa täyttymyksen ymmärretään seuraavan tyytyväisyydestä. Voidaan ajatella jatkumo tyytymisestä kohti tyytyväisyyttä ja tyytyväisyydestä edelleen kohti täyttymystä. Täyttymyksen kokemus on siis jotain enemmän kuin vain tyytymistä tai tyytyväisyyttä, mutta on samalla yläkäsite, joka pitää nämä molemmat sisällään. Tyytyväisyys-käsite määritellään rinnakkain tyytyväinen-sanan kanssa Kielitoimiston sanakirjassa (Kotimaisten kielten keskus & Kielikone Oy 2017). Tyytyväistä tyydyttää jokin tai tyytyväinen tuntee mielihyvää vallitsevasta tai tyytyy johonkin (Kotimaisten kielten keskus & Kielikone Oy 2017). Tässä kontekstissa tyytyväisyyttä käsitellään työn näkökulmasta, joten tyytyväisyys nähdään siten, että työ tyydyttää tekijäänsä ja työntekijä tuntee mielihyvää vallitsevasta työstään tai työnsä tilasta.

Useimmat ihmiset näkevät työpaikkansa joko työnä (job), urana (career) tai kutsumuksena (calling). Ihmiset, jotka näkevät työpaikkansa työnä, keskittyvät työstä saatavaan rahalliseen palkkioon mielihyvän tai täyttymyksen sijasta. Uraa ajattelevat näkevät työpaikkansa edistymisenä ja kehittymisenä, kun taas kutsumuksena työnsä näkevät keskittyvät työstä saatavaan täyttymyksen tunteeseen ja iloon. (Wrzesniewski & Dutton 2001, 184.) Ihmiset, jotka pystyvät työnsä

kautta täyttämään työnsä merkityksiä, kokevat myös todennäköisemmin työssään tyytyväisyyttä (Peterson ym. 2017, 50).

Joskus työ saattaa herättää myös erilaisia negatiivisia ajatuksia ja tuntemuksia yksilöissä. Työ voi olla tylsää, ikävystyttävää, tyydyttämätöntä tai työtehtävät, velvollisuudet, työkaverit tai olosuhteet voivat olla epämieluisia. Joskus työntekijästä saattaa tuntua, että jotain puuttuisi työstä tai jopa elämästä. Työtä saatetaan tehdä ns. hiljaisessa epätoivossa. Samaan aikaan työntekijällä saattaa olla hankaluuksia tunnistaa tekijöitä, jotka vaikuttavat tyhjyyden tai epämuksavuuden tunteen taustalla. Nämä taustatekijät ovat kuitenkin tärkeä tunnistaa. VMS-kysely onkin suunniteltu määrittämään ja arvioimaan juuri yksilön kokeimia merkityksiä nykyisessä työssään, ja työn ja sitä kohtaan asetettujen odotusten, vaatimusten ja halujen täyttymistä (Peterson ym. 2017, 49-50).

Tyytyväisyys määritellään henkilökohtaiseksi ja laadulliseksi tunteeksi, joka syntyy tarpeiden täyttymisen kautta (Armstrong & Murlis 2000, 35; Falck 2000, 90-92; Juuti 1993, 94-106). Työ tarjoaa mahdollisuuden tyydyttää laajasti yksilön tarpeita. Työn kautta voidaan tyydyttää niin sosiaalisia, identiteettiin liittyviä, aikaan ja elämän rakenteeseen liittyviä tarpeita kuin myös olemassaolon tarkoituksen ja merkityksen tarpeitakin. (Scaffer 1953.) Toisin sanoen työn rooli ihmisen elämässä on merkittävä. Tässä tutkimuksessa ammatillisen täyttymyksen nähdään koostuvan tyydytyksestä ja tyytyväisyydestä työhön.

On harvinaista, että työ täyttäisi kaikki ihmisen tarpeet. Työntekijät etsivät tapoja täyttää tiettyjä tarpeita ja pyrkivät löytämään merkityksiä työstään. Työ voi johtaa myös pettymykseen, jos työtä kohtaan asetetut odotukset eivät täyty. (Herzberg 1966.) Tyytyväisyyden kokemukseen vaikuttavat keskeisesti yksilön arvot ja arvostukset, jotka ovat pohjalla arvioitaessa omaa työympäristöä (Lawler 1973). Relevanttia onkin tarkastella sitä, kuinka yksilön työlleen asettamat odotukset ja niihin pohjaavat merkityksellisyydet vaikuttavat työstä saatuun tyytyväisyyteen ja täyttymykseen.

Tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat monitahoisia emotionaalisia reaktioita työtä kohtaan (Locke 1969, 314; Peltonen & Ruohotie 1990, 34).

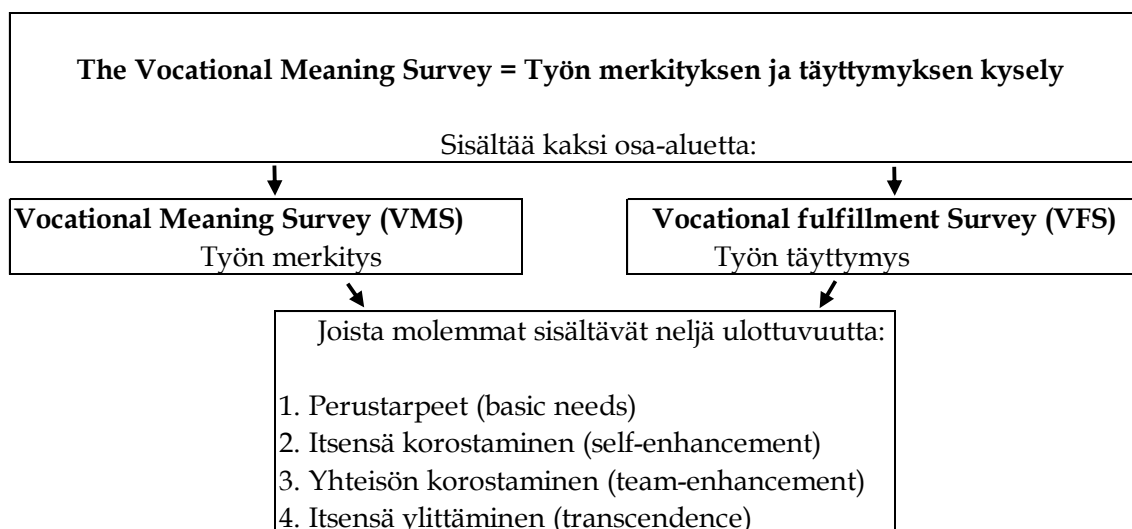
Työtyytyväisyys tarkoittaa suhdetta ulkoisten olosuhteiden ja työntekijän omien kokemusten välillä (Pöyhönen 1987, 127). Locke (1969) on määritellyt työtyytyväisyyden miellyttäväksi tai positiiviseksi tunnetilaksi, jossa henkilö saavuttaa työn arvoja tai helpottaa niiden saavuttamista. Työtyytymättömyys on puolestaan epämiellyttävä tila, jossa työ turhauttaa tai estää työn arvojen saavuttamista. Työtyytyväisyys tai -tyytymättömyys nähdään suhteena sen välillä, mitä työstä halutaan ja mitä työ todellisuudessa tarjoaa. (Locke 1969, 316.)

Työtyytyväisyyden tasoon nähdään vaikuttavan, kuinka hyvin työ tyydyttää henkilön tarpeet ja kuinka hyvin työ täyttää henkilön odotukset työtä kohtaan. Keskeistä on siis työntekijän yksilöllinen kokemus työn ja vaatimusten vastaavuudesta. (Pöyhönen 1987, 128; Peterson ym. 2017, 50.) Työtyytyväisyys on aina sidoksissa tiettyyn ympäristöön ja yksilöön. Työtyytyväisyyden voidaan ajatella olevan yksilöiden tarpeiden tyydyttymisen funktio. Tarpeiden luonne on kuitenkin yhteydessä juuri kyseiseen yhteisöön, jossa työtä tehdään. (Israel 1963, 195.) Työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen sekä työn tarjoaman tuen ollessa tasapainoisessa suhteessa, työntekijän on helpompaa sitoutua työhönsä. Näin työntekijä voi myös kokea menestyvänsä työssään. (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008.)

On ajateltu, että mikä tahansa asia, joka aiheuttaa ihmisessä yleisesti tyytyväisyyttä tai epätyytyväisyyttä aiheuttaa sitä myös työelämässä. Tyytymättömyys syntyy, kun yksilö ei pysty tyydyttämään tarpeitaan. Ymmärtääkseen ihmisen tyytymättömyyttään työtään kohtaan on tiedettävä täyttymättömien tarpeiden määrä ja tarpeiden vahvuus. (Schaffer 1953, 2-3.) Työtyytyväisyys määritellään usein emotionaaliseksi reaktioksi, jonka työ herättää tekijässään. Työtyytyväisyys muodostuu henkilön subjektiivisista kokemuksista ja ulkoisista olosuhteista. Tyytyväisyyttä työssä luo ennen kaikkea se, että työntekijä kokee saavansa työssään vastinetta asettamilleen vaatimuksille. (Pöyhönen 1987, 127-128; Räisänen 1996, 45.)

5 Työn merkitys ja täyttymys -kysely (VMS)

Tässä tutkimuksessa alun perin Gary W. Petersonin, John MacFarlanen ja Debra Osbornin (2017) laatimasta The Vocational Meaning Survey (VMS) -kyselystä käytetään nimeä työn merkitys ja täyttymys -kysely (ks. kuvio 3). Tämän tutkimuksen ohjaajan Johanna Rantasen suosituksesta on päädytty käyttämään alkuperäistä vain merkitystä kuvaavaa nimeä laajempaa kuvausta, jossa nimeen on otettu mukaan myös täyttymyksen ulottuvuus. Nimen käyttö laajempana merkitystä ja täyttymystä kuvaavana on perusteltua, sillä työn merkitys ja täyttymys -kysely muodostuu näistä kahdesta toisilleen rinnakkaisesta (ei alisteisesta) osaluueesta.



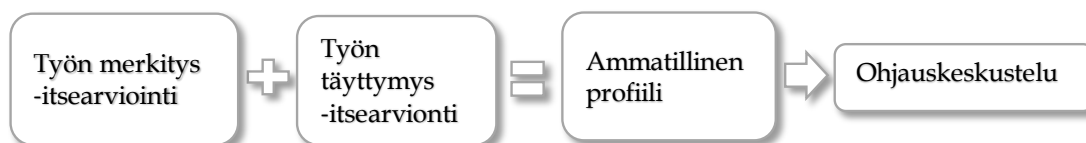
Kuvio 3. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn (VMS) rakenne.

VMS-kyselyn avulla pyritään selvittämään, millä tavoin yksilöt kokevat nykyisen työnsä 1) merkityksen ja 2) täyttymyksen. Tavoitteena on tuoda esiin yksilön omia ajatuksia siitä, millaisia asioita hän työltään toivoo ja haluaa, sekä miten nämä toiveet toteutuvat hänen tämän hetkisessä työssään. (Peterson ym. 2017, 52.) Petersonin ym. (2017, 50) mukaan työhön kohdistuvia suhtautumistapoja on

kaksi – työn merkitys ja työn täyttymys. Näiden pohjalta yksilölle muodostuu kaksi peruskysymystä työtään kohtaan:

1. Mitä merkityksiä toivon saavani työstä?
2. Millä tasolla koen työni tuottavan täyttymystä itselleni? Eli miten hyvin nykyinen työni vastaa yleisesti työlle asettamiani odotuksia.

VMS-kyselyn työn merkityksiä mittaava osa-alue on suunniteltu kartoittamaan ensimmäistä kysymystä, kun taas työn täyttymyksen osa-alueen tarkoituksena on kartoittaa toista kysymystä. VMS-kyselyn molemmissa osa-alueissa on täysin samat 28 väittämää, mutta eri vastausasteikko (ks. Liite 1, jossa nähtävillä VMS-kyselyn suomenkielinen ensimmäinen versio, jota käytettiin tämän tutkimuksen fokusryhmähaastatteluissa). Näiden itsearvioitien pohjalta luodaan ammatillinen profiili, joka toimii ohjauksen työvälineenä. (ks. kuvio 4).



Kuvio 4. Peterson ym. (2017) VMS-kysely uraohjauksen työvälineenä.

Työn **merkityksen** itsearvioinnin osa-alueessa vastaajan tulee arvioida asteikolla yhdestä neljään, kuinka tärkeää on, että työ *yleisesti* ottaen tarjoaa mahdollisuuden tai antaa voimavaroja kyselyssä listattuihin asioihin ja valita itseä kuvaavin vastausvaihtoehto. Osa-alueeseen vastataan asteikolla 1-4, jossa 1 = ei tärkeää, 2 = jokseenkin tärkeää, 3 = tärkeää ja 4 = erittäin tärkeää. Työn **täyttymyksen** itsearvioinnin osa-alueessa vastaajan tulee arvioida, kuinka hyvin *nykyinen* työ tarjoaa mahdollisuuden tai antaa voimavaroja kyselyssä listattuihin asioihin ja ympyröidä itseä kuvaavin vastausvaihtoehto. Osa-alueeseen vastataan asteikolla 1-4, jossa 1 = riittämättömästi, 2 = vähemmän kuin riittävästi, 3 = riittävästi ja 4 = enemmän kuin riittävästi. (Peterson ym. 2017, 50-52.) Kummassakin osa-alueessa samat väittämät ovat samassa järjestyksessä ja kumpikin osa-alue mittaa samaa

neljää ulottuvuutta - perustarpeet, itsensä korostaminen, yhteisön korostaminen ja itsensä ylittäminen.

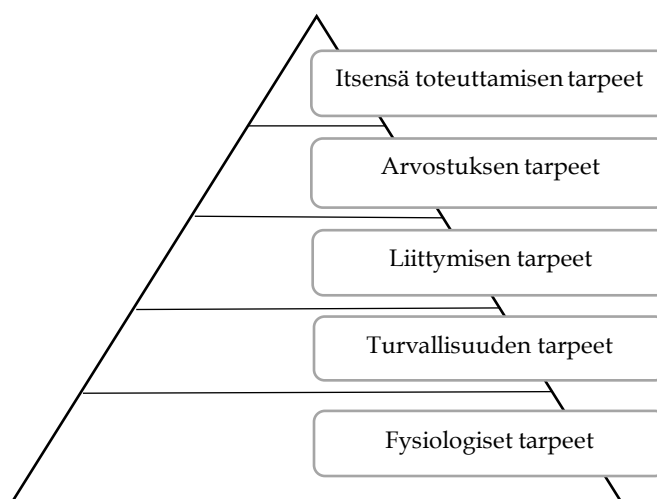
Yksilön itsearviointeista luodaan hänelle molemmat osa-alueet (merkitys ja täyttymys) kattava työn **ammattillinen profiili** (Vocational Profile, VP). Näin mahdollistuu yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien tarkastelu työn merkityksistä verrattuna työn täyttymykseen. (Peterson ym. 2017, 50.) Olennaiseksi muodostuukin koko itsearvioinnin tuottama tieto mahdollisista ristiriidoista työn merkityksen ja täyttymyksen profiilien välillä, jos työtä kohtaan asetetut toiveet tai odotukset eli työn merkityksellisyyden odotus ei vastaa sitä, mitä nykyinen työ tarjoaa. Itsearviointien pohjalta saadun ammatillisen profiilin avulla voidaan arvioida uraohjauksen tarvetta, ja profiilia voidaan käyttää ohjauksen työvälineenä sekä pohjana tulevilla ohjauskeskusteluissa.

5.1 Kyselyn taustateoriat

VMS-kysely perustuu Abraham Maslowin motivaatioteoriaan pohjautuvaan tarvehierarkiaan (Peterson ym. 2017, 50). Maslowin tutkimuksiin perustuva tarvehierarkia (ks. Kuvio 5) esittää ihmisen inhimillisiä tarpeita. Maslow määrittelee hierarkiassaan tarpeet niiden tyydyttymisjärjestyksessä. Hierarkian idea on, että korkeampien tasojen tarpeiden tavoittelu tulee mahdolliseksi sitä mukaan, kun alempien tasojen tarpeet ovat täytyneet. (Maslow 1986.)

Hierarkiassa alimmalla tasolla ovat ihmisen fysiologiset tarpeet, esimerkiksi perustarpeet kuten nälkä, tarve nukkua ja muut elämän ylläpitämiseen liittyvät tarpeet (Maslow 1987, 11-20). Rauramon (2008, 37) työhyvinvoinnin portaattomallin mukaan tätä tasoa voidaan työelämää tarkasteltaessa kuvata psykofysiologisten perustarpeiden tasoksi. Työelämässä tämä taso kuvaa ihmisen perustarpeita suhteessa tekemäänsä työhön. Tätä tasoa seuraava taso muodostuu turvallisuuden tarpeista, jotka kattavat sekä fyysisen että psyykkisen turvallisuuden ulottuvuudet. Esimerkiksi taloudellisen toimeentulon turvaaminen on yksi turvallisuuden tarpeista. (Maslow 1987, 11-20.) Tätä seuraavalla tasolla hierarkiassa

ovat sosiaaliset liittymisen tarpeet, jotka sisältävät yhteenkuuluvuuden ja rakkauden. (Maslow 1987, 11-20; Rauramo 2008, 31.) Neljännellä tasolla on tarve arvostuksesta (Maslow 1987, 11-20). Rauramo (2008, 143) liittää työn arvon ja merkityksen arvostuksen tarpeeseen. Hän korostaa, että arvostuksen kokeminen ja sen saaminen ovat tärkeitä työssä sekä korostaa arvostuksen kautta olevan mahdollista päästä käyttämään omia tietoja ja taitojaan. Reina-Knuutila (2001, 3) nimetäänkin arvostuksen ja tunnustuksen vähenemisen yhdeksi merkittävimmistä työkykyyn heikentävästi vaikuttavaksi tekijäksi.



Kuvio 5. Maslowin (1987) tarvehierarkia.

Maslowin (1987) hierarkian korkeimmalla tasolla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Työelämässä tarve itsensä toteuttamiseen perustuu työntekijän haluun kehittyä työntekijänä, olla parempi ja ylittää rajojaan (Rauramo 2008, 169). Tarpeiden täyttäminen antaa ihmisten toimintaan motivaatiota ja työntekijän onkin mahdollista motivoitua korkeamman tason tarpeista ennen alempien täyttymistä esimerkiksi pyrkiessään tiettyyn itselleen tärkeään korkeammalla tasolla sijaitsevaan päämäärään (Ruohotie 1998, 36).

Nyky-yhteiskunnassa on esitetty, että Maslowin tarvehierarkia voitaisiin ajatella pikemminkin ylöspäin levenevänä kolmiona, jossa itsensä toteuttamisen

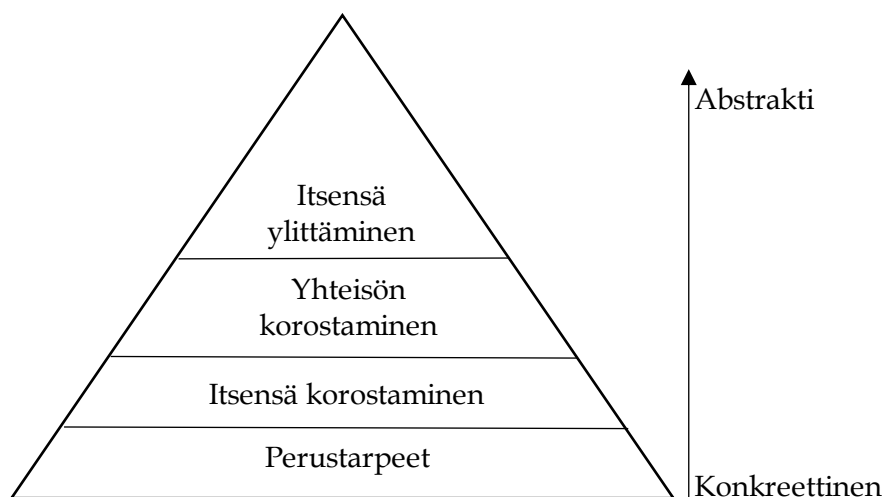
tarve on isoimmassa roolissa. Itsensä toteuttamisen tarve on laajentunut, kun ihmisten perustarpeet ovat nykyisin melko kattavasti taattu. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 61.) Tämä näkökulma on mielenkiintoinen tarkasteltaessa työn merkitystä ja työn merkityksen eri ulottuvuuksien täyttymistä.

Aiemmin esitellyn Maslowin tarveteorian ja siitä edelleen kehitetyn työelämään liitetyn työhyvinvoinnin portaat -mallin lisäksi tarpeita ja niiden ulottuvuuksia on tarkasteltu erityisesti itseohjautuvuusteoriassa. Teoriassa nähdään hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden syntyvän tarpeiden täyttymisen kautta. Vapaaehtoisuuden ja autonomian tarve, läheisyyden ja yhteenkuuluvuuden merkitys sekä pystyvyys ja kompetenssi nousevat esiin merkityksellisinä ulottuvuuksina. (Deci & Ryan 2008, 189-190.)

Autonomian eli itsenäisyyden ja vapaaehtoisuuden tarve on ihmisen halua tuntea, että hän voi valita ja päättää itse omista tekemisistään. Tärkeänä pidetään tunnetta aktiivisesta toimijuudesta eikä vain passiivisesta asioihin reagoimisesta. Työelämässä tämä tarve ilmenee haluna vaikuttaa tapaan, jolla työtä tehdään ja haluna vaikuttaa siihen, mitä työssään sisällöllisesti tekee. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 61-62.) Läheisyyden ja yhteenkuuluvuuden taso perustuu ajatukseen, että yksilöillä on tarve olla yhteydessä muihin ihmisiin ja halu kokea, että muut välittävät heistä (Deci & Ryan 2008, 189-190). Tunne yhteenkuuluvuudesta on tärkeää työssä, sillä siinä korostuu ihmisen halu tietää oma paikkansa sosiaalisessa verkostossa ja halu kuulua yhteisöön sekä olla hyväksytty osa sitä. Työelämässä tämä tarve tulee esiin erityisesti haluna kokea olevansa osa työyhteisöä. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 61-62.) Pystyvyyden ja osaamisen kokemusten sekä kompetenssin tarve kattaa ihmisen halun tuntea, että pystyy hallitsemaan itseään ja halun vaikuttaa asioihin ympärillään (Deci & Ryan 2008, 190). Työelämässä tämä tarve näyttäytyy haluna oppia uutta, hallita omat työtehtävänsä ja kehittää itseään ammatillisesti. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 61-62.) Nämä ulottuvuudet yhdessä muodostavat pohjan, jolle subjektiivinen työhyvinvointi ja ammatillinen merkityksellisyys rakentuvat. (Mamia 2009, 25-26.)

5.2 Työn ulottuvuudet

Aiemmin esiteltyihin tarpeita käsitteleviin teorioihin peilaten Petersonin ym. (2017) VMS-kysely pohjautuu ajatukseen neljästä työhön liittyvästä ulottuvuudesta. Nämä ulottuvuudet voidaan esittää työn merkityksen mallina. Aiemmin esitellystä Maslowin tarvehierarkiasta poiketen työn merkityksen mallissa (ks. kuvio 6) on neljä ulottuvuutta: *perustarpeet* (basic needs), *itsensä korostaminen* (self-enhancement), *yhteisön korostaminen* (team-enhancement) ja *itsensä ylittäminen* (transcendence).



Kuvio 6. Työn merkityksen malli työn ulottuvuuksista (Peterson ym. 2017).

Tasot nousevat konkreettisemmasta abstraktimpaan ja iän myötä tasojen tärkeys muuttuu. Nuorempana ihminen arvostaa konkreettisia asioita kuten perustarpeiden tyydyttämistä, kun taas iän myötä abstraktimmat asiat tulevat tärkeämmiksi. Työn merkityksen mallissa nämä tasot eroavat Maslowin tarvehierarkiasta siten, että tietyn tason vaatimuksia ei tarvitse täyttää, jotta voi päästä seuraavalle tasolle. Mallin jokainen taso on siis itsenäinen (Peterson ym. 2017, 52). Maslowin teoriassa saattaa tulla helposti väärinkäsitys siitä, että tarve pitää olla täydellisesti tyydytetty ennen kuin seuraava tarve ilmaantuu. Sen sijaan useimmilla

ihmisillä tarpeet ovat osittain tyydytetty ja osittain tyydyttämättä samanaikaisesti. Realistisempi kuvaus tarvehierarkiasta olisikin tyydytyksen prosentuaalinen lasku, mitä korkeammalle hierarkiassa nousee. (Maslow 1987, 27-28.)

Työn merkityksen mallin alimmalla tasolla ovat *perustarpeet* (basic needs), jotka ovat välttämättömiä ihmisen päivittäisessä elämässä. Perustarpeisiin kuuluvat esimerkiksi ruoka, vaatetus, kuljetus, yösiija ja terveydenhuolto. Työstä saatava merkityksellisyyskokemus suhteutuu siihen, kuinka hyvin työssäkäynnin kautta välillisesti pystytään täyttämään nämä tarpeet ja siksi työstä saadulla palkalla on suuri merkitys. (Peterson ym. 2017, 52.)

Itsensä korostamisen (self enhancement) tasolla työ täyttää hygienia- ja kehitystarpeita (Herzberg 1966). Näitä ovat esimerkiksi kokemus siitä, millaista palkkaa yksilö saa suhteessa työkavereihin, johdolta saatu tunnustus, saadut edut ja saavutettu sosiaalinen status työpaikalla. Itsensä korostamisen taso korostaa omien mielenkiinnon kohteiden tavoittelemista (Schwartz ym. 2012, 669) ja kertoo, mitä tarjottavaa työllä on juuri minulle (Peterson ym. 2017, 52).

Yhteisön korostamisen (team enhancement) tasolla tärkeitä ovat sosiaaliset yhteydet työkavereihin ja johtoon, koska ihmisillä on tarve kuulua johonkin ryhmään sekä muodostaa ja ylläpitää sosiaalisia suhteita (Baumeister & Leary 1995, 499). Mielihyvää saadaan siitä, kun ollaan osa työryhmää ja pystytään toimimaan muiden avuksi. Työntekijä saa tyydytystä kuuluvuudestaan työyhteisöön. (Peterson ym. 2017, 52.)

Pyramidin huipulla olevalla *itsensä ylittämisen* (transcendence) tasolla on tärkeää, että ihminen tuntee työn kautta laajemmin pystyvänsä tekemään maailmasta paremman paikan ja edistämään yhteistä hyvää. Tällä tasolla työ voidaan nähdä myös henkisenä, korkeamman tason tai itsen ulkopuolelta tulevana vahvana kutsumuksena. Tämän tason merkitys kasvaa iän myötä. (Peterson ym. 2017, 52.) Kutsumus mielletään toisinaan tunteena tulleeksi kutsutuksi tai olevan tarkoitettu tehtävään, jossa henkilö siirtää syrjään oman itsensä ja toiveensa ja omistautuu kutsumukselleen. Yksilö siis kokee palvelevansa tehtävässään muita, hänen työllään on yhteiskunnallisesti tärkeä merkitys ja hän saa työstään henkilökohtaista tyydytystä. Useimmille ihmisille kutsumus kehittyy opiskelun

jälkeen työssä, kun työstä alkaa tulla elämäntapa ja työ alkaa tuntua omalta. (Estola & Syrjälä 2003, 85; 90.)

5.3 Kognitiivisen informaation prosessointiteoria (Cognitive Information Process, CIP)

Urapohdintaan liittyvää ohjausta tarkasteltaessa on mahdollista jäsentää ohjausta CIP-teorian kautta. Tämä kognitiivisen informaation prosessointiteorian (CIP) tavoitteena on auttaa ihmisiä ratkaisemaan työhön liittyviä ongelmia ja tekemään työhön liittyviä päätöksiä hyödyntämällä yksilön ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokykyä. Tieto toimintaympäristön mahdollisuuksista sisältää tietoa eri aloista, työmarkkinoista ja opiskelumahdollisuuksista. (Vuorinen 2004, 160.)

CIP on prosessi, joka etenee vaiheittain ja siinä on kuvattu informaation prosessoinnin eri tasoja (Sampson ym. 1999, 4-5; Reardon ym. 2008). Toisin sanoen prosessi on kuvaus siitä, mitä osa-alueita urapohdintaa edesauttavassa ohjauksessa olisi hyvä olla. CIP-teoriassa mahdollinen kuilu nykyisen ja halutun tilan välillä nähdään ongelmana (Sampson ym. 1999, 5). Tämän kuilun tarkastelu on myös VMS-kyselyn keskiössä, kun halutaan selvittää, onko työstä odotetun ja saadun tuloksen välillä ristiriitaa (Peterson ym. 2017, 50). Kuilun voidaan siis nähdä olevan sen välillä, missä ihminen haluaisi olla, ja missä hän oikeasti on (Sampson ym. 1999, 5). Petersonin ym. (2017) mukaan VMS-kyselyä voi hyödyntää CIP-teoriaan kuuluvassa CASVE-syklissä, jossa C = Communication, A = Analysis, S = Synthesis, V = Valuing ja E = Execution. VMS-kysely on hyödyllinen erityisesti CASVE-syklin kommunikaatiovaiheessa, jossa yksilöt huomaavat eri osa-alueiden ongelmat ja pystyvät näin siirtämään ne osaksi ongelmanratkaisua (Peterson ym. 2017, 53).

VMS-kysely pyrkiikin selvittämään, onko ihmisellä edellä mainittua kuilua työssään ja mahdollisesti millä merkityksellisyyden ulottuvuudella. Jos VMS-kyselyn avulla ilmenee tällainen kuilu, voidaan sitä lähteä purkamaan esimerkiksi

CIP-teorian avulla CASVE-syklin mukaisesti kommunikaatio-, analyysi-, synteesi-, arviointi- ja toteuttamisvaiheet läpi käyden (Sampson ym. 1999, 5). Päätöksenteon kehittämiseksi on teorian avulla luotu malli (CASVE-sykli) josta voi olla apuna, jotta yksilö voi oppia ohjaamaan ja hallitsemaan omaa kykyään tehdä päätöksiä ja oppimisprosessia. Päätöksen tekemiseen liittyvät keskeisesti meta-kognitiiviset taidot, joilla hallitaan päätöksentekoon tarvittavien kognitiivisten strategioiden valintaa itsearvioinnin avulla. (Vuorinen 2004, 160.)

6 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tehtävänä on kääntää työn merkitystä ja täyttymystä kartoittava VMS-kyselylomake suomeksi, tutkia sen sopivuutta suomalaiseen ohjauksen kontekstiin ja kehittää työn merkitys ja täyttymys -kyselylomaketta niin, että se kohtaa mahdollisimman hyvin suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen kentän. Tutkimuksen toisena tehtävänä on selvittää ohjausalalla toimivien kokemuksia työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämistä. Kolmantena tutkimustehtävänä on kerätä tietoa edellä mainittujen toimijoiden käsityksistä työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sovellutus- ja käyttöideoista työelämä- ja uraohjauksessa.

Tutkimuksen tehtävänä on siis selvittää:

1. Millainen kokemus työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen on työelämä- ja uraohjauksen toimijoiden mielestä?
 - a) Kokevatko he työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sopivan ohjauksen työvälineeksi?
2. Tulisiko työn merkitys ja täyttymys -kyselyä muokata, jotta se olisi toimivampi työelämä- ja uraohjauksen työvälineenä ja jos niin miten?
3. Millaisia käsityksiä työelämä- ja uraohjauksen toimijoilla on työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttö- ja sovellutusideoista ohjauskontekstissa?

7 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin pilotoimalla VMS-kysely suomalaisen ura- ja työelämäohjauksen kontekstiin sopivaksi. VMS- kyselyn on tuonut Suomeen ohjaajamme Johanna Rantanen, joka helmikuussa 2018 vieraili Florida State yliopistossa professori Gary Petersonin ja Debra Osbornen luona, jotka kyselyn ovat kehittäneet. Pilotointitutkimuksella tarkoitetaan tutkimuksen toteuttamista suppeammassa mittakaavassa eli käyttäen aiemmin kehitettyä menetelmää pienemmällä kohderyhmällä. Pilotoinnin tarkoituksena on selvittää tutkimuksen mahdollisia epäkohtia sen käytettävyydessä ja luotettavuudessa sekä tarkentaa kysymysten asetelua niin, että kysely antaisi luotettavampaa tietoa. (Coughlan, Cronin & Ryan 2007, 662.)

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa tarkoituksena on saada uutta tietoa tutkittavasta aiheesta eli tässä tapauksessa käännetystä ja suomalaiseen kontekstiin sovitetusta VMS-kyselylomakkeesta ja sen käytöstä. Mertensin ja McLaughlin (2004, 96) mukaan tehtäessä laadullista tutkimusta tarkoituksena on tuoda esiin ymmärrystä ja merkityksiä. Keskeistä on, että tutkitaan ja pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä tuottamaan sitä koskevaa uutta tietoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 151). Laadullisessa tutkimuksessa on yleistä ja jopa suositeltua, että tutkimussuunnitelma elää tutkimuksen mukana ja sen edetessä. Tämä kertoo siitä, että laadullisilla menetelmillä on mahdollista päästä käsiksi ilmiöiden prosessiluonteeseen. Toisaalta avoin ja muuttuva tutkimussuunnitelma korostaa tutkimuksen eri vaiheiden yhteen kietoutumista. (Eskola ja Suoranta 2008, 15-16.) Tässä työssä tutkimussuunnitelma onkin elänyt alusta pitäen, ja uusia ideoita on otettu mukaan tutkimuksen edetessä ja vanhoista on luovuttu tai niitä on muokattu. Kuten on tyypillistä, myös tässä tutkimuksessa on toistuvasti palattu tutkimussuunnitelman ja tutkimustehtävän asetelun pariin aineistonkeruun edetessä. (Eskola & Suoranta 2008, 15-16.)

Tutkimuksen toteuttaminen aloitettiin tutustumalla ja perehtymällä vallitsevaan tutkimustietoon sekä teoriapohjaan, jonka pohjalle ja ympärille VMS-

kysely on rakentunut. Myös itse kyselylomakkeeseen tutustuttiin yksityiskohtaisesti ja yksi tutustumisen keskeinen vaihe olikin lomakkeen täyttäminen itsemien kokemusten pohjalta. Täyttäessään sai hyvän tuntuman ja huomasi jo asioita, jotka kaipaavat muokkaamista. VMS-kyselyn henkilökohtainen täyttäminen mahdollisesti laajensi myös käsitystä kyselyn teoriataustan ja yksittäisten kysymysten nivoutumisesta yhteen.

Alkuperäinen VMS-kysely on englanninkielinen ja kehitetty Yhdysvalloissa amerikkalaiseen kulttuuriin sopivaksi. Tämän vuoksi keskeinen osa tätä tutkimusta on VMS-kyselyn kääntäminen ja toimivuuden testaaminen suomalaisessa kulttuurissa. Beatonin ym. (2000) mukaan kulttuuristen välisten kyselyiden kääntämisessä on viisi vaihetta. Ensimmäiseksi kysely tulee kääntää halutulle kielelle. Suosituksena on, että vähintään kaksi eri henkilöä kääntävät tekstiä, jotta niitä voidaan vertailla toisiinsa. Näin huomataan epätarkat sanavalinnat ja kysymyksiä voidaan parantaa. Tässä tutkimuksessa VMS-kysely käännettiin ensin tutkijaparin toimesta, jonka jälkeen myös tutkimusryhmään kuuluva graduohjaaja sekä kaksi hänen tutkijakollegaansa ohjauksen alalta perehtyivät ja antoivat parannusehdotuksensa käännöksestä.

Toisessa vaiheessa kääntäjät yhdessä yhdistelevät käännöksiään, jotta saadaan yksi lopullinen käännös (Beaton ym. 2000, 3187-3188). Tässä tutkimuksessa toisessa vaiheessa koko tutkimusryhmä (tutkijapari ja heidän ohjaajansa) nivoivat tekemänsä käännökset yhteen. Näin käännöksistä luotiin yksi käännös, jossa huomioitiin eri käännösten näkökulmat ja keskityttiin huomattuihin eroavaisuuksiin ja epäkohtiin, ja saatiin sen hetkinen versio käännöksestä.

Kolmannessa vaiheessa henkilö, joka ei ole tietoinen muista käännöksistä kääntää tekstin takaisin alkuperäiselle kielelle. Näin pyritään varmentamaan, että käännetty versio kuvaa mahdollisimman hyvin alkuperäistä versiota. (Beaton ym. 2000, 3187-3188.) Suomeksi käännetty ja muokattu työn merkitys ja täyttymys -kysely lähetettiin englantia erittäin hyvin osaavalle ja Isossa-Britanniassa useita vuosia asuneella työpsykologian tutkijalle, joka teki suomennetusta työn merkitys ja täyttymys -kyselystä takaisinkäännöksen englanniksi. Tämän jälkeen sekä alkuperäinen VMS-kyselylomake, suomennettu työn merkitys ja täyttymys

-kyselylomake että englanniksi takaisinkäännetty kyselylomake yhdistettiin ja vertailtiin niiden keskinäistä vastaavuutta kohta kohdalta yhdessä tutkimusryhmän kanssa ja muokattiin kohdat, jotka eivät vastanneet alkuperäistä VMS-kyselyä.

Käännöstyön prosessin jokaisessa tähän astisessa vaiheessa suoraan Jumalaan, korkeampaan voimaan tai hengellisyyteen (God, Higher Power) liittyvät väittämät näyttäytyivät ongelmallisina, kun pohdittiin niiden sopivuutta suomalaiseseen kontekstiin. Nämä Jumalaan ja korkeampaan voimaan voimakkaasti liittyvät väittämät nousivat heti VMS-kyselylomakkeen käännöstyön alkuvaiheessa tarkasteluun suomalaiseen yhteiskuntaan ja kontekstiin suoraan nivoutumattomina. Väittämä *“seeing your employment as a calling from God”* koettiin toimimattomaksi ajateltaessa suomalaista työelämäkontekstia. Väittämä päädyttiin muuttamaan sävyiltään vähemmän korkeamman voiman sävytteiseksi *“kokea työ kutsumusammattina”*. Myös alkuperäisen VMS-kyselylomakkeen väittämä *“fulfilling God's purpose for you”* päädyttiin kääntämään vähemmän hengellissävytteiseksi ja jättämään korkeamman voiman ulottuvuus väittämästä sivummalle. Tämä väittämä muotoutui käännösprosessissa muotoon *“täyttää elämäntarkoitusta”*. Kolmantena Jumalaan ja korkeampaan voimaan liittyvänä väittämänä *“functioning as a God's servant”* päädyttiin kääntämään muotoon *“toimia omaa elämää suuremman tarkoituksen hyväksi”*, jolloin väittämässä säilyy niin sanottu itseä korkeampi tai laajempi ulottuvuus ilman hengellisyyden painottamista väittämässä.

Neljännessä vaiheessa asiantuntijoista koostuva ryhmä tarkastaa tekstin. Ryhmässä tulisi olla mukana kääntäjät, kääntämisen ammattilainen, alan ammattilaiset ja heidän tehtävänä on yhdistää aiemmat versiot yhdeksi. (Beaton ym. 2000, 3187-3188.) Tässä tutkimuksessa ohjaajamme kävi palaverin takaisinkääntäjän kanssa, jossa he yhdessä vertailivat käännöksiä ja suomennoksia. Tämän jälkeen ohjaajamme lähetti viimeisen version (ks. Liite 1) Gary W. Petersonille, yhdelle kyselyn alkuperäisistä tekijöistä. Hän sai näin takaisinkäännöksen ja pystyi vertailemaan, miten hyvin takaisinkäännös vastaa hänen kehittämänsä alkuperäistä kyselyä sekä pystyi kommentoimaan ja hyväksymään käännöksen.

Saadun palautteen mukaan takaisinkäännöksessä oli tehty hyvää työtä. Peterson nosti esiin kohtia, joita he myös itse aikovat ottaa huomioon tehdessään VMS-kyselyn päivitettyä versiota. Näitä kohtia olivat VMS-kyselylomakkeen täyttämiseen liittyvä ohjeistus, jossa tätä tutkimusta tehdessä huomattiin, että työn merkityksen osa-alueen ohje on selkeämpi, mikäli vastaajaa neuvotaan vastaamaan, kuinka hyvin työ *yleisesti* tarjoaa mahdollisuuksia tai voimavaroja väittämässä kuvattuihin asioihin. Alkuperäisessä VMS-kyselyssä ohje poikkeaa siltä osin, ettei siinä ole ollut kuvausta arvioida työtä yleisesti vaan arvioida nykyistä ammattia. Tämän lisäksi Peterson mainitsi puoltavansa merkitystä mittaavan itsearviointin vastausskaalan asteikon 1-4 kohtaan neljä tehtyä muokkauksia. Takaisinkäännöstyössä skaalan neljäs vaihtoehto on käännetty erittäin tärkeäksi (very important) alkuperäisen elintärkeän/välttämättömän (essential) sijaan. Peterson kollegoineen on myös niin ikään omassa uudistetussa VMS-kysely versiossaan päätenyt luopumaan Jumalaan ja hengellisyyteen viittaavista sanamuodoista ja muokanneet ne vastaamaan täällä Suomessa tehtyä kyselyn kehitystyötä.

Viidennessä ja viimeisessä vaiheessa kyselyä testataan. Jokainen testivastaaaja tekee kyselyn ja kyselyn jälkeen häntä haastatellaan siitä, mitä hän ajattelee kysymyksistä. (Beaton ym. 2000, 3187-3188.) Vaikka lomake tehdään kuinka huolellisesti, tulee se aina testata koehaastattelussa tai antaa kohdejoukolle vastattavaksi. Kyselylomakkeen testaamisen tavoitteena on selvittää kysymysten ja ohjeiden selkeyttä ja yksiselitteisyyttä, sisällöllistä toimivuutta ja lomakkeen vastaamisen raskautta ja kyselyn täyttämiseen kuluvaan aikaa. Testivastaaajien tulisi myös pohtia onko jotain oleellista jäänyt kysymättä tai onko mukana tarpeettomia kysymyksiä. Testaamisen jälkeen korjataan huomatu epäkohdat ja tehdään tarpeelliset muutokset kyselylomakkeen rakenteeseen, kysymysten väliseen järjestykseen ja tekstimuotoiluihin. (Heikkilä 2010, 61.)

Tässä tutkimuksessa käännöstyön läpikäynyttä työn merkitys ja täyttymys -kyselylomaketta koetettiin ensin sekä tutkimusryhmän jäsenten kesken että koefokusryhmähaastattelussa, jossa ohjausalan asiantuntijat täyttivät ja esitestasivat käännettyä työn merkitys ja täyttymys -kyselylomaketta. Koefokusryhmähaastattelu pidettiin tulevien varsinaisten fokusryhmähaastattelun struktuurin

mukaisesti ja tarkoituksena oli jäljitellä mahdollisimman totuudenmukaisesti tulevaa fokusryhmähaastattelutilannetta, jotta saataisiin mahdollisimman luotettava kuva struktuurin toimivuudesta. Koefokusryhmähaastattelussa todettiin työn merkitys ja täyttymys -kyselyn toimivan ja haastattelusuunnitelman sopivan tuleviin varsinaisiin fokusryhmähaastatteluihin.

7.1 Aineistonkeruumenetelmänä fokusryhmähaastattelu

Aholan (2002) mukaan fokusryhmähaastattelua on käytetty tutkimusmenetelmänä aluksi sosiologisessa- ja politiikantutkimuksessa, mutta myöhemmin se on otettu käyttöön myös survey-tutkimuksen tiedonkeruun kehittämisessä ja näin ollen sopii tämän kaltaiseen tutkimukseen hyvin. Fokusryhmähaastattelut organisoidaan tarkkaan, haastatteluprosessit suunnitellaan etukäteen ja keskustelut nauhoitetaan tulosten analyysia varten. Tärkeää on, että on suunniteltu haastattelun kulku eli ohjaava runko, joka tarjoaa kartan, jonka avulla ryhmä suunnistaa alusta loppuun. (Ahola 2002, 24.) Tässä tutkimuksessa karttana toimii ennalta laadittu ja tutkimustehtävien valossa suunniteltu Powerpoint-esitys, joka sisälsi osallistujille esitettävät kysymykset. Yleisohjeena on, että fokusryhmähaastattelussa teemoja saa olla korkeintaan viisi. (Ahola 2002, 24). Tämän tutkimuksen fokusryhmähaastattelussa pääteemoja on kaksi ja alateemoja yhteensä viisi: *työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sisältö* (ensivaikutelma ja kyselyn hyödyntäminen) ja *lomaketekniset asiat* (ulkoasu, ohjeistus ja väittämät). Haastattelu laadittiin loogiseksi kokonaisuudeksi siten, että keskustelu eteni yleisestä yksityiseen ensin keskustellen työn merkitys ja täyttymys -kyselystä kokonaisuudessa ja kokemuksena ja lopuksi sanamuodoista ja -valinnoista.

Fokusryhmähaastattelun tavoitteena on jokaisen osallistujan näkökulman ja mielipiteen selvittäminen ja rohkaiseminen eriävienkin näkökulmien ilmaistamiseen (Ahola 2002, 21-24). Fokusryhmiä käytetään yleisesti ennen varsinaisen lomakesuunnittelun alkamista. Tällöin tavoitteena on lomakkeen kysymysten kehittäminen osuvimmiksi, kysymysten luokitusten kehittäminen tai osallistujien käyttämän kielen tutkiminen ja vertailu tutkimuksen käsitteisiin. (Ahola

2002, 27-28.) VMS-kyselylomaketta oli käännetty ja muokattu perustellusta syystä jo ennen fokusryhmähaastatteluita, sillä alkuperäinen VMS-kysely oli toisesta kulttuurista ja eri kielellä. VMS-kyselystä myös huomasi suoraan asioita ja teemoja, jotka eivät sopineet suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntarakenteeseen.

Ryhmähaastattelu mahdollistaa monipuolisen tiedon keräämisen halutusta teemasta: mitä mieltä asiasta ollaan, miten ja minkä takia, sekä näkemyksiä, kokemuksia, asenteita ja odotuksia, mitä aiheeseen liittyy. Koska fokusryhmähaastattelu sisältää ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen, se on yksilöllistä haastattelua lähempänä arkielämää, jossa mielipiteet, asenteet ja tavat muodostuvat ihmisten toimiessa sosiaalisessa ympäristössä. Fokusryhmähaastattelussa pyritään rohkaisemaan ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta ja auttamaan muodostamaan mielipiteitä tutkitusta aiheesta. Ryhmä tarjoaa myös tukea ja rohkaisee suurempaan avoimuuteen. (Ahola 2002, 21-22.) Tässä tutkimuksessa vuorovaikutuksellinen suhde tutkijoiden ja osallistujien välillä alkoi muodostua jo ennen varsinaisen fokusryhmähaastattelun alkamista, kun osallistujien saapuessa vaihdettiin kuulumisia. Tutkimuksen kannalta tärkeänä koettiin, että ilmapiiristä luodaan alusta pitäen rento ja että tutkijat kohtaavat osallistujat lämpimästi heti heidän saapuessaan. Tutkimuksen etenemistä esiteltäessä painotettiin, että tarkoituksena on keskustella mahdollisimman vapaasti ja että kaikilla on tilaa sanoa oma mielipiteensä, vaikka se eriäisi muista mielipiteistä. Ohjeita kerrottaessa korostettiin myös sitä, että kaikkien mielipiteet, kokemukset ja näkemykset ovat arvokkaita ja juuri niitä on tarkoitus saada mahdollisimman laajasti esille haastattelun edetessä.

7.2 Tutkimuksen osallistujat ja tutkimuksen eteneminen

Fokusryhmähaastattelussa pidetään etuna, jos ryhmä on homogeeninen, koska yhdistävät tekijät kannustavat keskustelemaan, kun taas henkilöiden väliset statuserot ja toisten elämäntilanteen vähäinen tuntemus saattavat vaikeuttaa luontevaa keskustelua (Ahola 2002, 24). Fokusryhmiä kootessa tässä tutkimuksessa

hyödynnettiin ohjaajamme moniammatillisia verkostoja ja lähestyttiin sähköpostitse tutkimuksen kohderyhmään sopivaksi katsottuja henkilöitä. Sähköpostissa kuvattiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitus ja sähköpostiin liitettiin tietosuojailmoitus (ks. Liite 2), josta tavoiteltavien henkilöiden oli mahdollista tutustua syvällisemmin tutkimukseen ja saada tietoa, kuinka heitä koskevaa tietoa kerätään, säilytetään ja käsitellään. Fokusryhmät koottiin niin, että niistä kuhunkin osallistuneet henkilöt olisivat saman fokusryhmän sisällä taustaltaan tai työkokemukseltaan melko samankaltaisia. Kriteerinä fokusryhmiin osallistujille oli, että heidän tuli olla jollain tavoin työnsä kautta yhteydessä työelämä tutkimukseen ja/ tai ohjausalaan ja tällä hetkellä työelämässä. Kun tutkimukseen osallistujilla on työnsä kautta kosketuspinta työelämä- ja uraohjaukseen, osaavat he mahdollisesti kertoa työn merkitys ja täyttymys -kyselyn toimivuudesta, mahdollisista epäkohdista ja käyttöehdotuksista työn parissa.

Tutkimukseen on valittu sellaisia henkilöitä, joiden on uskottu sopivan parhaiten tutkimukseen ja joilta on ajateltu saatavan parhaiten tietoa työelämä - ja uraohjauksen parissa käytettävästä työvälineestä eli tutkimuksessa on käytetty ns. eliittiotantaa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Fokusryhmät koostuivat työpsykologeista, ohjausalan maisteriopiskelijoista, uraohjauksen erikoistumiskoulutuksessa opiskelevista ja koulukontekstissa toimivista opinto-ohjaajista. Näiden ryhmien ajateltiin osaavan antaa monipuolista ja asiantuntevaa tietoa VMS -kyselyn toimivuudesta ja käyttöideoista suomalaisissa ohjauskonteksteissa.

Ensimmäisessä fokusryhmässä oli neljä työpsykologian alan edustajaa, joilla kullakin on koulutustaustansa kautta kosketuspintaa työelämään ja työelämässä tapahtuvaan ohjaukseen. Toiseen fokusryhmähaastatteluun osallistui kolme ohjausalan maisteriohjelma opiskelijaa, joista kukin opiskeli työn ohessa. Kolmas fokusryhmä koostui uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen opiskelijoista, jotka niin ikään käyvät koulutusta työnsä ohessa. Uraohjauksen erikoistumiskoulutus on tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille henkilöille, jotka työskentelevät uraohjauksen parissa (Uraohjauksen erikoistumiskoulutus 2019).

Neljäs fokusryhmä koostui kahdesta koulumaailmassa työskentelevästä lukion opinto-ohjaajasta ja yhdestä yläkoulun oppilaanohjaajasta.

Lähteestä riippuen hyväksi fokusryhmän kooksi on määritelty keskimäärin neljästä kymmeneen osallistujaa (Hennink & Diamond 2000, 122; Wibeck 2010, 62). Tässä tutkimuksessa toteutettiin 4 fokusryhmää, joissa kussakin oli 3-4 osallistujaa. Yhteensä osallistujia oli 13, yhden sovitun osallistujan unohtaessa saapua paikalle. Morgan (1996, 141) painottaa, että osallistujien lukumäärän määrittämisessä tärkeämpää on tehdä se tarkastelemalla tutkimuksen tavoitteita ja tutkimusasetelmaa kuin tiettyjä kirjoitettuja ohjeita. Tutkimuksen teossa yksi fokusryhmä ei yleensä riitä, joten toinen ryhmä voi varmistaa ensimmäisestä ryhmästä saatuja tuloksia. Näin kuvattuna tämä tutkimus täytti hyväksi määritellyn koon fokusryhmien osallistujien määrässä, mistä kertoo myös se, että fokusryhmähaastattelut olivat kokonaisuudessaan hyvin onnistuneita, sujuvia ja sisällöllisesti informatiivisia.

8 Aineiston analyysi

Ennen kuin aineistoa voidaan alkaa analysoimaan, on aineisto saatava sellaiseen muotoon, että analyysin tekeminen on mahdollista. Yleensä äänitetyt haastattelut litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi (Metsämuuronen 2001, 51), kuten tässäkin tutkimuksessa on tehty. Tutkimuksen aineisto koostuu kahdesta osasta – litteroiduista fokusryhmähaastatteluista ja fokusryhmissä täytetyistä VMS -kyselyn lomakkeista, joihin kirjoitetut merkinnät ovat kirjoitettu puhtaaksi yhteen tiedostoon ja alkuperäiset kyselylomakepaperit skannattu tietokoneelle.

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksen ja sen tekemisen ydin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 216). Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin avulla on tavoitteena ensin luoda selkeyttä aineistoon ja sen kautta tuottaa myös uutta tietoa tutkittavasta aiheesta (Eskola & Suoranta 2008, 137). Laadullisessa tutkimuksessa tämä analyysivaihe voidaan nähdä kaikkein haastavimpana, mikä saattaa osaltaan johtua siitä, ettei analyysivaiheessa ole selkeitä ja ennalta määrättyjä työskentelytekniikoita (Eskola & Suoranta 2008, 137).

8.1 Laadullinen sisällönanalyysi

Tutkimusta tehtäessä on tärkeää valita sellainen analyysitapa, joka antaa parhaiten vastauksen tutkimustehtävään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 218-220), ja tässä tutkimuksessa se on laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen sisällönanalyysin avulla on mahdollista tiivistää aineiston sisältö tutkimustehtävän kannalta olennaiseksi kokonaisuudeksi ja löytää aineistosta keskeisin informaatio (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108). Tavoitteena analyysissä on pyrkiä tiivistämään hankittu aineisto niin, että hankittu informaatio säilyy sisällöltään ennallaan, mutta tiivistyy mahdollisimman selkeäksi ja mielekkääksi kokonaisuudeksi (Eskola & Suoranta 2008, 137). On suositeltavaa, että aineiston analyysi aloitetaan pian aineiston litteroinnin jälkeen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 218), kuten myös tässä tutkimuksessa on toimittu. Aineiston analyysi aloitettiin heti

litterointien valmistuttua ja litteroinnit tehtiin kirjoittamalla haastattelut sanalliseen muotoon tietokoneelle mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen.

Sisällönanalyysiä tehdessä keskitytään tekstin analyysiin aineistoa eritellen, tiivistäen ja yhtäläisyyksiä sekä eroja etsien. Tavoitteena on muodostaa tiivistettyyn muotoon saatu kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. Tässä tutkimuksessa tehdään sisällönanalyysiä aineistolähtöisesti, sillä analyysiyksiköitä ei ole määrätty ennalta, vaan tutkimuksen tulokset rakennetaan aineiston pohjalta ilman, että teoria ohjaa tulosten muodostumista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kuten analyysin vaiheita kuvaavassa kappaleessa alla on luettavissa, aineistolähtöisen analyysin logiikka kulkee yksittäisestä kohti yleistä. Analyysin avulla pyritään luomaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95), joka esitellään myöhemmin kokonaisuudessaan tulosluvussa.

Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin voidaan nähdä koostuvan kolmesta toisiaan seuraavasta vaiheesta: redusointi, klusterointi ja abstrahointi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Taulukossa 2 kuvatuista vaiheista vaiheet 1-4 ovat aineiston pelkistämistä eli redusointia, vaiheet 5-6 ryhmittelyä eli klusterointia ja vaiheet 7-8 teoreettisten käsitteiden luomista eli abstrahointia. Seuraavaksi kuvaillaan tässä tutkimuksessa tehty aineistolähtöinen sisällönanalyysi vaihe vaiheelta aiemmin esiteltyjen vaiheiden mukaisesti.

Taulukko 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen vaihe vaiheelta (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

Haastatteluiden kuunteleminen ja litterointi sana sanalta
Haastatteluiden lukeminen ja sisältöön perehtyminen
Pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja korostaminen
Pelkistettyjen ilmausten kokoaminen ja listaaminen
Samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista
Pelkistettyjen ilmausten yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen
Alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen niistä
Yläluokkien yhdistäminen ja kokoavan yläkäsitteen muodostaminen

Redusointi. Sisällönanalyysi aloitettiin tutustumalla huolellisesti litteroituun aineistoon ja lukemalla se järjestelmällisesti läpi, jotta aineiston sisällöstä saatiin mahdollisimman kattava kokonaiskuva. Kun koko aineisto oli luettu läpi, aineistoon tutustumista jatkettiin haastattelu kerrallaan. Fokusryhmähaastatteluista etsittiin tutkimustehtäviä vastaavaa informaatiota eli keskityttiin osallistujien kokemukseen VMS -kyselyn täyttämisestä, esiin nousseisiin muokkausideoihin ja käyttö- sekä sovellutusideoihin. Näitä pelkistettyjä ilmauksia korostettiin kutakin tutkimustehtävää omalla korostustavallaan (alleviivaus, lihavointi ja kursivointi). Näihin tutkimustehtävistä nousseisiin teemoihin liittyvät ilmauksen kopioitiin toiseen tiedostoon kuhunkin tutkimustehtävään liittyvät ilmaukset omien otsikoidensa alle, jotta aineistoa olisi helpompi käsitellä ja järjestellä. Tämän analyysivaiheen tarkoituksena on pelkistää eli redusoida aineistoa, jolloin saadaan karsittua aineistosta tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio. Redusointivaiheessa määritellään myös analyysiyksiköt, mikä tarkoittaa sitä, että merkitykselliseksi katsotuille ilmauksille luodaan yksittäisestä sanasta tai lauseesta muodostuva pelkistetty ilmaus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Klusterointi. Redusointivaiheen jälkeen aineisto tulee ryhmitellä pelkistettyjen ilmausten mukaisesti. Tätä vaihetta kutsutaan klusteroinniksi. Aineisto ryhmiteltiin samankaltaisten pelkistettyjen ilmausten mukaan luokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Alkuperäiseen aineistoon tutustumista ja uudelleenryhmitteilyä jatkettiin vielä ensimmäisten pelkistettyjen ilmaisujen muodostamisen jälkeen, jotta aineistoa saatiin tiivistymään vielä entisestään. Tyypillistä onkin, että aineisto tiivistyy tässä vaiheessa vielä lisää, kun yksittäisiä tekijöitä saadaan sisältymään yleisempien käsitteiden alle (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Kun aineistoa ryhmiteltiin, muodostui työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttökoke-musta käsittelevään tutkimustehtävään kolme alaluokkaa, muokkausideoita käsittelevään tutkimustehtävään kaksi alaluokkaa ja käyttö- ja sovellutusideoita käsittelevään tutkimustehtävään kolme alaluokkaa.

Abstrahointi. Kun alaluokat oli saatu ryhmiteltyä, siirryttiin aineistoa abstrahoi-maan, eli alettiin luomaan laajempia teoreettisia käsitteitä. Käytännössä tämä

vaihe tehdään niin, että luokituksia yhdistellään niin kauan, kun se on aineiston sisällön kannalta suotuisaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.) Analyysin viimeisessä vaiheessa päästään kirjoittamaan auki edellisten vaiheiden työstön alla olleet omien analyysien parhaat palat. Kuvataan ja kirjoitetaan omin sanoin, mitä aineistosta on noussut esiin. Tässä vaiheessa yhdistyvät aineisto ja tutkijoiden oma ajattelu kirjoitettuun muotoon. Tässä vaiheessa tehty analyysi yhdistetään myös teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin ja pyritään saamaan tehty analyysi vuoropuheluun vallitsevan teoria- ja tutkimustiedon kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 221.)

Tässä tutkimuksessa teoriapohja kulki mukana halki koko tutkimuksen ja pitkin analyysiä teoriaan ja tutkimustietoon törmääviä seikkoja on poimittu ja kirjoitettu muistiin. Analyysi on kuitenkin luonteeltaan aineistolähtöinen, joten teoriatausta toimii pikemminkin heijastuspintana, eikä aineistosta etsitä teoriaa vastaavia ilmauksia vaan tieto etsitään suoraan hankitusta aineistosta ja aiempi teoriatausta ja taustaolettamukset pyritään jättämään tietoisesti sivuun. Tuomen ja Sarajärven (2009, 96) mukaan keskeistä on pyrkiä mahdollisimman hyvin kontrolloimaan, että analyysi toteutuu aineiston ehdoilla eikä esimerkiksi teorian tai tutkijan olettamusten pohjalta.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekemiseen liittyy paljon erilaisia eettisiä kysymyksiä ja siksi tässäkin tutkimuksessa on pohdittu sen etiikkaa ja luotettavuutta läpi tutkimuksen. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) on julkistanut ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä, joka toimii hyvänä mallina tutkimuksen tekijöille. Kun tutkijat toimivat läpi koko tutkimuksen hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja tuloksia voidaan pitää luotettavina. Hyvä tieteellinen käytäntö kattaa rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden lisäksi myös eettisesti hyväksytyyn tiedonhankinnan, eettisen tutkimusmenetelmien käytön ja asianmukaisten viittausten kautta toisten tutkijoiden kunnioittamisen

ja viittauksen aiempiin tutkimuksiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 132-133.) Tätä tutkimusta toteutettaessa on tutustuttu hyvään tieteelliseen käytäntöön ja toimittu tutkimuksen jokaisessa vaiheessa rehellisyyttä, yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta noudattaen. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti aiemmat tieteelliset teokset ja saavutukset ovat otettu huomioon sekä viitattu niihin asianmukaisella tavalla. Tutkimuksessa syntyneet aineistot on talletettu tietosuojalain vaatimusten edellyttämällä tavalla, ja tutkimukselle on hankittu vaadittavat tutkimusluvat.

Laadullinen tutkimus sisältää aina monia tutkijan tekemiä valintoja, eikä tutkimusta voida pitää täysin objektiivisena (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Tutkimusta tehdessä onkin tärkeää tiedostaa tutkijan oma subjektiivisuus ja pyrkiä tuomaan tehdyt päätökset mahdollisimman selkeästi esille. Kiviniemen (2015, 85) mukaan tekemällä tutkimusprosessi, sen vaiheet ja tehdyt valinnat näkyviksi, pystytäänkin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Eettisessä tutkimuksessa on keskeistä kuvata, miten tulokset on saatu (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa on pyritty kirjoittamaan auki kaikki tehdyt päätökset, jotta tutkimusprosessi olisi mahdollisimman avoin ja selkeä. Tärkeä osa luotettavuuden arviointia on tutkimuksen eettisyyden pohdinta. Tuomi ja Sarajärvi (2013, 127) mainitsevat eettisen sitoutuneisuuden olevan hyvää tutkimusta ohjaava tekijä. Tutkimusprosessin eettisyys voidaan jakaa kolmeen osaan: tutkimusaiheen eettinen oikeutus, tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineiston analyysi sekä raportointi (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006). Tämän tutkimuksen aihe ei ole erityisen arka eettisesti, mutta luottamuksellisen suhteen luomista tutkimukseen osallistujaan ei voi silti korostaa liikaa. Tutkimusmenetelmät ovat valikoitu niin, että ne kattaisivat mahdollisimman hyvin tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusmenetelmien valinta on perusteltu lähdekirjallisuuden avulla. Analyysi on tehty huolellisesti ja rehellisesti aineiston pohjalta, sekä saadut tulokset esitellään kattavasti tutkimusraportissa.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olennaista on myös, että osallistujat saavat itse päättää haluavatko osallistua tutkimukseen (Saaranen-Kauppinen

& Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa painotettiin niin kutsussa, suostumuslomakkeessa ja tietosuojailmoituksessa kuin vielä fokusryhmähaastattelutilanteessakin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistujille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, etenemisestä ja toteuttamisesta. Kukin osallistuja sai itse päättää, haluaako osallistua tutkimukseen ja osallistujille muistutettiin, että tutkimuksen voi jättää kesken, mikäli niin haluaa. Tutkimusta varten laadittiin tietosuojailmoitus, joka toimitettiin osallistujille etukäteen, jotta he pystyivät perehtymään siihen ajan kanssa ja saivat lisätietoa tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta. Tietosuojailmoituksessa oli myös tutkimuksen vastuullisen johtajan eli ohjaajamme yhteystiedot, joiden avulla osallistujat voivat olla yhteydessä tutkimuksen toteuttajiin vielä jälkikäteenkin. Tietosuojailmoitus lähetettiin osallistujille kutsuviestissä ja annettiin fokusryhmähaastattelun alussa luettavaksi. Suostumuslomakkeen osallistujat allekirjoittivat fokusryhmähaastatteluiden alussa luettuaan tietosuojailmoituksen, jotta pystyttiin varmistamaan heidän suostumuksestaan. Tutkimuksen tekijät tiedostavat olevansa vaitiolovelvollisia, toimivat sen mukaisesti ja sitoutuvat säilyttämään aineistoa suojatusti.

Euroopan tietosuojalainsäädäntö (GDPR) on uudistunut 2018, mikä vaikuttaa tutkimuksen tekemiseen ja erityisesti aineiston käsittelyyn. Suunnitelmallisuus, vastuullisuus ja lainmukaisuus ovat henkilötietoja sisältävän aineiston käsittelyä ohjaavia periaatteita, ja tehtyjen päätösten on oltava jälkikäteen tarkistettavissa. Tutkimusaineisto tulee suojata ja sitä tulee käsitellä niin, etteivät henkilötiedot paljastu ulkopuolisille ja tutkimukselle tarpeettomat henkilötiedot ja tunnistetiedot tulee poistaa aineistosta heti, kun ne eivät ole enää välttämättömiä. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet 2018, 4-5.) Tässä tutkimuksessa haastattelut on nauhoitettu erillisellä nauhurilla, jotta pystyttiin varmistamaan laadukas tietosuoja. Nauhurilla kerätty data litteroitiin sanasta sanaan kirjalliseen muotoon, ja aineisto pseudonymisoitiin, eli muokattiin aineistoa niin, että henkilötietoja ei voida yhdistää tutkimukseen osallistuvaan henkilöön saamatta lisätietoja (Euroopan Parlamentin ja neuvoston asetus. EU 2016/679). Osallistujia myös informoitiin henkilötietojen säilytysajasta tietosuojailmoituksessa.

Äänitteet litteroitiin sanasta sanaan ja näin pyrittiin varmistamaan se, että vaikka aineistoa litteroi kaksi henkilöä, pysyy se silti tasalaatuisena. Litterointi tallennettiin Jyväskylän yliopiston sisäiseen tietoverkkoon, joka vaatii käyttäjätunnuksen ja salasanan, jolloin aineiston ja tutkimukseen osallistuvien kattava tietosuoja säilyy. Aineistoa ei siis talletettu tutkijoiden omille koneille, vaan kaikki äänitteet ja litteroidut tiedostot tallennettiin salasanan taakse. Äänitteet tallennettiin varmuuskopioina myös lukitussa kaapissa säilytetylle muistitikulle. Äänitteet poistettiin nauhurista heti, kun ne oli tallennettu salanasuojattuun tietoverkkoon.

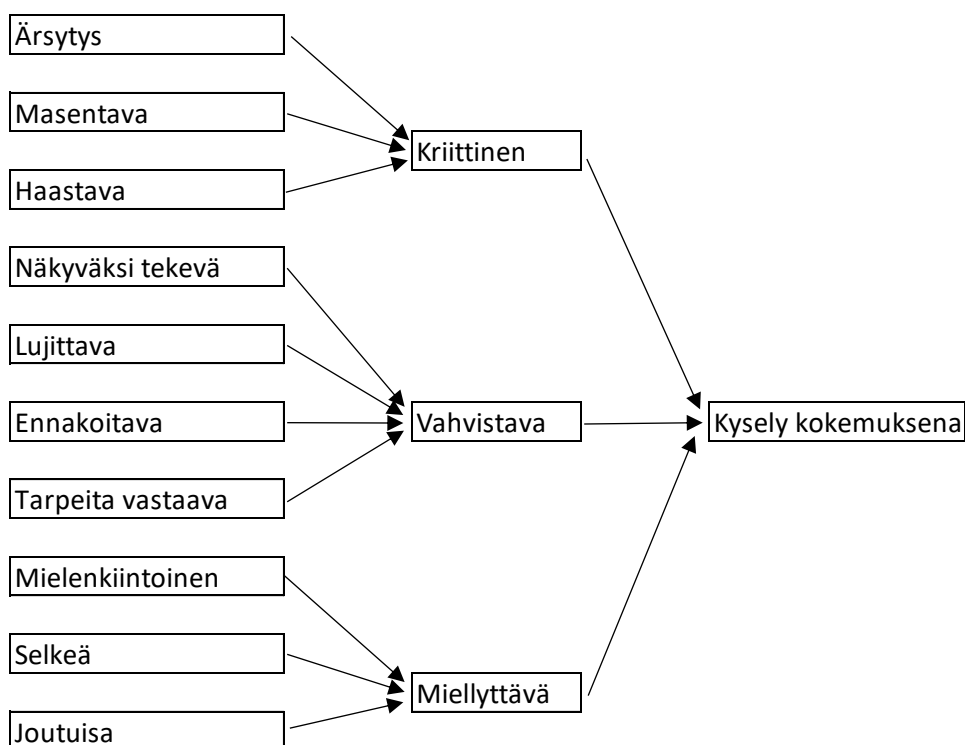
Yleensä haastatteluissa noudatetaan saturaatioperiaatetta, eli haastatteluita jatketaan, kunnes uutta tietoa ei enää saada (Ahola 2002, 24). Myös tässä tutkimuksessa aineiston kerääminen lopetettiin, kun fokusryhmähaastatteluista ei enää noussut esiin uutta tietoa, vaan sisältö alkoi toistaa itseään eli aineiston katsottiin saavuttaneen saturaatiopisteen. Fokusryhmissä puhuttiin samoista asioista ja keskityttiin VMS-kyselyn samoihin kohtiin. Katsottiin, ettei suurempi määrä fokusryhmiä olisi tuonut tutkimuksen kannalta lisätietoa, mutta tästä asiasta ei voida luonnollisesti olla täysin varmoja.

9 Tulokset

Kun sovitetaan toisesta kulttuurista olevaa kyselyä Suomeen, on tärkeää esimerkiksi kartoittaa kokemuksia sen käyttämisestä ja kerätä ideoita, miten kyselystä saisi muokattua toimivamman. Tutkimustehtävien kautta tuloksia esiteltäessä paneudutaan näihin teemoihin tarkemmin.

9.1 Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen kokemuksena

Yhtenä tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen on kokemuksena. Työn merkitys ja täyttymys -kysely herätti osallistujissa erilaisia tunteita ja se oli kokemuksena vaihteleva. Osallistujien kokemukset jakautuivat kolmeen alaluokkaan: kriittinen, miellyttävä ja vahvistava kokemus. Kukaan alaluokka muodostui pelkistetyistä ilmauksista ja alaluokat yhdistyvät yhdeksi pääluokaksi (ks. Kuvio 7).



Kuvio 7. Työn merkitys ja täyttymys -kysely kokemuksena -pääluokka.

Kriittinen-alaluokka pitää sisällään kaikki ilmaukset, joissa kuvattiin kyselyn täyttämisen olevan kriittisiä ajatuksia tai jollakin tasolla negatiivisen kokemuksen herättävä. Kriittiset kommentit ovat ensiarvoisen tärkeitä, kun halutaan kerätä tietoa siitä, miten kyselyä voidaan kehittää eteenpäin yhä toimivammaksi ja vähemmän negatiivissävytteisiä kokemuksia herättäväksi. Kriittinen-alaluokka muodostuu pelkistetyistä ilmauksista, jotka ovat nimetty ytimekkäiksi kokemuksia kuvaaviksi nimityksiksi: ärsytys, masennus ja haastavuus ymmärtää. Seuraavaksi paneudutaan näihin kokemuksiin tarkemmin.

Ärsytyksen tunteita herättäneeksi kokemukseksi työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämistä kuvattiin kussakin fokusryhmässä. Eniten ärsytystä kerrottiin herättäneen työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sopimattomuus sellaisenaan suomalaisen kulttuuriseen kontekstiin ja siitä läpi paistava amerikkalaisuuslähtöisyys, kuten sitaatissa 1 kuvataan. Tämä nousi esiin jokaisessa fokusryhmähaastattelussa. Myös perustarpeisiin liittyvät kohdat koettiin pulmallisiksi ja ärsytystä herättäviksi, eikä niihin liittyvien väittämien sisältöineen koettu sellaisenaan sopivan suomalaisen ohjauksen kontekstiin ja suomalaiseen kulttuuriin.

Mua ehkä kokemuksellisesti niin mun mielest tos jotenkin näky et se on tehty USA:ssa. Mua rupes ärsyttää niinku se, et tavallaan et meil on hieno yhteiskunta, kun meillä on erilainen terveydenhuolto ja muut mahdollisuudet, kun ehkä amerikkalaisilla keskiortotyöntekijällä --. Sitaatti 1

Ärsytyksen tunteita työn merkitys ja täyttymys -kyselyn tekeminen herätti myös koetun työläyden takia. Fokusryhmähaastattelussa nousi esiin, että täyttämässä olisi kaivattu apua. Ärsytyksen tunteita nostettiin esiin, kun olisi kaivattu, että tutkijat olisivat tehneet osallistujien puolesta erityisesti pisteenlaskun ja oman profiilin piirtämisen. Ärsyttävän lisäksi työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämisen kokemusta luonnehdittiin hämmentäväksi. Hämmennys mainittiin kolmeen otteeseen päällimmäisenä kokemuksena, mutta sen enempää hämmennyksen taustoja osallistajat eivät avanneet.

Masentavaksi kokemukseksi täyttämistä puolestaan kuvattiin, kun osallistuja ei ajatellut kokevansa täyttymystä työssään. Tätä kuvaa alempana sitaatti 2. Hänen kokemuksensa työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämistä oli se, että hänen mielestään oli masentavaa alkaa täyttämään kyselyä täyttymyksestä, vaikka kokee, ettei hän nykyisestä työstään saa täyttymystä tai täyttymyksen kokemuksia.

Nii mut sitte jotenki hirveen masentava nyt aluksi et mä en koe (täyttymystä työssä) ja sit mä lähen tänne tekee tällasta tehtävää et missä mun pitää miettiä, et miten mä nyt ehkä mahdollisest kokisinki. Sitaatti 2

Täyttökokemuksia kysyttäessä työn merkitys ja täyttymys -kyselyä tai sen osia luonnehdittiin myös *haastavaksi ymmärtää*. Osallistujat nostivat esiin kohtia, joita oli vaikea ymmärtää ja jotka vaikuttivat siihen, että kokemus jäi kokonaisuudessaan mieleen haastavana. Osallistuja kuvaa esimerkiksi sitaatissa 3, että joutui muuttamaan vastauksiaan jälkikäteen, koska kysymysten hahmottaminen oli hankalaa. Perustarpeita käsittelevät kysymykset koettiin kokonaisuudessaan muita useammin haastaviksi ymmärtää ja yhdistää työn täyttymykseen ja merkitykseen. Perustarpeisiin liittyvät väittämät koettiin usein vain rahaan kautta täytyvinä eikä niinkään työn merkityksen.

Mulla kyllä tuli näi, että mä joutuin muuttaa tässä vielä sen jälkeen, ku mä olin tänne laittanu yhen kohan, et molin jotenki ymmärtäny tässä sen edelleenki niiku vähän väärin, että täs oli vähä sellasia kysymyksiä, että jostain syystä mun oli niitä hankala niinku jotenki heti hahmottaa --. Sitaatti 3

Kuten ylempänä on esitetty, osallistujat kuvailivat ja nostivat esiin kohtia, jotka olivat tuntuneet haastavilta, hankalilta tai jopa vaikeilta. Kokonaisvaikutelmaa kysyttäessä kukaan ei kuitenkaan ensimmäisenä vastannut täyttämisen olleen haastavaa, mutta pitkin fokusryhmähaastatteluita nousi yksittäisiä, mutta toistuvia kommentteja haastavuudesta.

Vahvistava-alaluokkaan on koottu kaikki ilmaukset, jotka kuvailevat työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämistä jollakin tavalla henkilökohtaisena, aiempia kokemuksia vahvistavana kokemuksena. Vahvistava-alaluokka

muodostuikin neljästä pelkistetystä ilmauksesta, joita ovat näkyväksi tekevä, lujittava, ennakoitava ja tarpeita vastaava.

Ensimmäinen alaluokka on *näkyväksi tekevä*. Fokusryhmähaastatteluissa nousi esiin, että työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen ja erityisesti oman profiilin piirtäminen ja tarkastelu teki näkyväksi suhteen omien työlleen antamiensa merkitysten ja työn tarjoaman täyttymyksen välillä. Osallistujat sanoittivatkin (sitaatit 4 ja 5), että vaikkei vielä ennen työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämistä olisi osannut nimetä työnsä ristiriitoja, sen täyttämisen avulla on mahdollista tehdä näkyväksi itselleen oman työn tilanne ja työssä esiintyvä mahdollinen ristiriita.

Et jos tää asia tästä ristiriidasta ei oo itsellä tiedossa, niinku valitettavasti tässä tapauksessa on itsellä. Mutta mutta, sitten mulleikki se tuo niinku nähtäväksi sen. Sitaatti 4

Mut mä tiesin sen mutta semmone joka ei välttämättä oo sitä tiedostanu ja sitte tulee tämmönen ni sehä voi että niinku apua--. Sitaatti 5

Toinen alaluokka on nimeltään *lujittava*. Jos on kamppailut työstä saadun täyttymyksen ja työlleen asettamien merkitysten ristiriidan kanssa, työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen voi lujittaa omia ajatuksia ja omaa näkemystä sekä helpottaa ratkaisun tekemistä suuntaan tai toiseen. Alla sitaatissa 6 eräs osallistuja mainitsi profiilinsa näyttäneen hänelle katastrofaalisena, johon toinen haastattelun henkilö vastasi, että hänellä näyttää samalta, mutta lisäsi, että on suunnannut jo kohti ristiriidan ratkaisemista. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn tulos oli siis hänen aiempia kokemuksiaan lujittava ja vastasi hänen näkemystään oman työnsä tilanteesta.

Tähän on ihan katastrofaalinen, ku kattoo, että mulla pitäis olla jo irtisanonu itteni jo aika päiviä sitte. [puhuja vaihtuu] Sama. Mut mä oon menossa sitä kohden. Sitaatti 6

Kolmas alaluokka nimettiin *ennakoitavaksi*. Fokusryhmähaastatteluissa nousi esille, että työn merkitys ja täyttymys -kyselyn pohjalta täytetty ammatillinen profiili ja sen tulokset olivat usein ennakoitavissa, eikä tulos välttämättä tullut

yllätyksenä. Haastatteluista nousi myös esiin, että mikäli profiili ei ole täyttäjälleen ennakoitavissa tai mikäli täyttävä yllättyy saamastaan tuloksesta, syntyy ohjaustarve. Ohjaustarvetta sanoitettiin sitaatissa 7 jälkikeskustelulla, jota perusteltiin sillä, ettei työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttävä romahda tai saa negatiivista yllätystä saadusta tuloksestaan.

Mut toi kans että kun tämmönen täytetään niin täytyyhän siitä sitten myös jälkikeskustella, ettei sit jos siel tulee jollaki sellanen kamala romahdus että yllätyksenä ai kamala, mullahan tää ei tullut tää yllätyksenä. Sitaatti 7

Neljäs ja viimeinen vahvistava-alaluokan pelkistetty ilmaus on nimeltään *tarpeita vastaava*. Aineistosta nousi esiin tarve tämän kaltaiselle oman työn merkitys ja täyttymys -kysely suhdetta mittaavalle kyselylle. Tärkeänä koettiin, että on olemassa kysely, jonka kautta on mahdollista päästä pohtimaan ja itsearvioimaan mitä työ tarjoaa ja mitä itse työltään odottaa. Sitaatissa 8 osallistuja kuvaa, kuinka hän on jo aiemmin pohtinut omaa suhtautumistaan työhönsä ja kuvaa lisäksi, kuinka on jo pohtinutkin aiemmin samoja seikkoja, joita pääsi nyt työn merkitys ja täyttymys -kyselylomakkeen kautta tarkastelemaan syvemmin.

No ainaki ittellä nyt ku on ollu niinku kohta tulee melkee vuos tässä uudessa tehtävässä nii tää on niinku vähä niinku mietityttännykki siinä, että miten pidätkö tästä nykyisestä työstäni vai enkö pidä--. Sitaatti 8

Kolmas alaluokka kyselyn käyttökokemuksesta nimettiin **miellyttäväksi**, sillä aineistosta nousi esiin, että työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen koettiin positiivisena ja miellyttävänä kokemuksena. Tämä alaluokka muodostuu pelkistetyistä ilmauksista, jotka kulkevat kuvaavilla nimillä: mielenkiintoinen, selkeä ja joutuisa.

Kokonaisuudessaan työn merkitys ja täyttymys -kyselyä kuvailtiin *mielenkiintoiseksi* ja sen täyttäminen koettiin positiivisena kokemuksena, mikä ilmenee alla olevasta sitaatista 9. Jo siinä vaiheessa, kun mahdollisia osallistujia lähestyttiin sähköpostitse, tuli useampaan otteeseen ilmi, että

fokusryhmähaastattelukutsuun vastanneet henkilöt pitivät aihetta mielenkiintoisena ja kertoivat siitä viesteissään, joissa ilmaisivat tahtonsa osallistua fokusryhmähaastatteluihin.

-- mielenkiintosta, aika semmosta tarkkaa hommaa kuitenkin täytyy tässä tehdä, mutta tota niin niin ihan kiva kokemus. Sitaatti 9

Mielenkiintoisen lisäksi työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttökokemuksista nousi miellyttävä-alaluokassa *selkeys*. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyä kuvattiin selkeäksi ja sopivan yksinkertaiseksi ymmärtää ja sujuvaksi täyttää. Tätä kuvaa alla sitaattit 10 ja 11. Kuitenkin vastauksissa painottui vahvasti tässäkin alaluokassa myös se, että työn merkitys ja täyttymys -kysely olisi hyvä tehdä ohjauksellisessa yhteydessä, eikä jättää täyttäjää yksin sen kanssa.

Muutenhan tää on kuitenkin sellanen selkee ja ohjeet oli helposti ymmärrettävät--. Sitaatti 10

Ja sillä tavalla yksinkertanen täyttää, mutta en jättäis kyllä yksin ehkä tän asian kanssa--. Sitaatti 11

Viimeinen tämän alaluokan pelkistetty ilmaus on nimeltään *joutuisa*, sillä haastatteluista nousi esiin työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämisen sujuneen pelkistetyn nimensä mukaisesti joutuisasti (sitaattit 12 ja 13). Väittämiä kuvaillaan selkeiksi, mutta toivotaan että yhdessä väittämässä saisi vastata vain yhteen asiaan kerrallaan, ja karsittaisiin sellaiset väittämät, jotka ovat kaksiulotteisia. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyä kuvailtiin myös sopivan kompaktiksi pituudeltaan ja ulkoasultaan. Sen mainittiin olevan sisällöltään sujuva ja sitä kuvattiin myös hyvällä tavalla helpoksi täyttää.

Joutusa. Et harvinaisen sinänsä joutusa et ei tarvinnu jäädä kauheesti arpoon et kysymykset on muilta osin selkeitä, et jos tää kahteen asiaan vastaaminen yhdellä rivillä on hankala. Sitaatti 12

Siitä tulee heti se kokemus et tää kakssivunen lomake et tää on liian pitkä et tää oli jotenki aika semmonen kompakti kaiken kaikkiaan täyttää. Sitaatti 13

9.2 Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sopivuus ohjauksen työvälineeksi

Kysymykseen kokevatko osallistujat työn merkitys ja täyttymys -kyselyn olevan käytettävä ohjauksen työvälineeksi saatiin kultakin osallistujalta ($n = 13$) vastaus (ks. Kuvio 8). Vastaukset jaoteltiin neljään kategoriaan: kyllä, kyllä muokattuna, ei ja ei varmuutta mielipiteestä. Suoran kyllä-vastauksen ilman muokkauksia antoi kaksi osallistujaa. Yhdeksän osallistujaa eli enemmistö vastasi kysymykseen, että työn merkitys ja täyttymys -kysely kyllä toimii, mikäli siihen tehdään kulttuurisia muokkauksia. Ei-vastauksen antoi yksi osallistuja ja vastausta, josta ei pystynyt päätellä vastaajan mielipidettä antoi yksi osallistuja. Kuten aiemmin tuloksissa miellyttävä -alaluokassa pelkistetystä ilmauksesta selkeys mainittiin, osallistujat kokivatkin, että työn merkitys ja täyttymys -kyselylomaketta tulisikin käyttää juuri ohjauksellisesti, eikä täyttäjien tulisi jäädä yksin tulosten kanssa.



Kuvio 8. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käytettävyys ohjauksen työvälineenä.

Toisin sanoen pääasiassa osallistujat kokivat työn merkitys ja täyttymys -kyselyn sopivan ohjauksen työvälineeksi, jos sitä muokataan vastaamaan paremmin suomalaista yhteiskuntaa muokkaamalla kysymyksien sisältöjä tai sanamuotoja (ks.

sitaatti 14). Kaikki fokusryhmät kommentoivat amerikkalaisen kulttuurin näkyvän työn merkitys ja täyttymys -kyselyn taustalla ja siksi toivoivat työn merkitys ja täyttymys -kyselyn muokkaamista suomalaiseseen kulttuuriin paremmin sopivaksi. Samalla todettiin muokkaamisen helpottavan vastaamista.

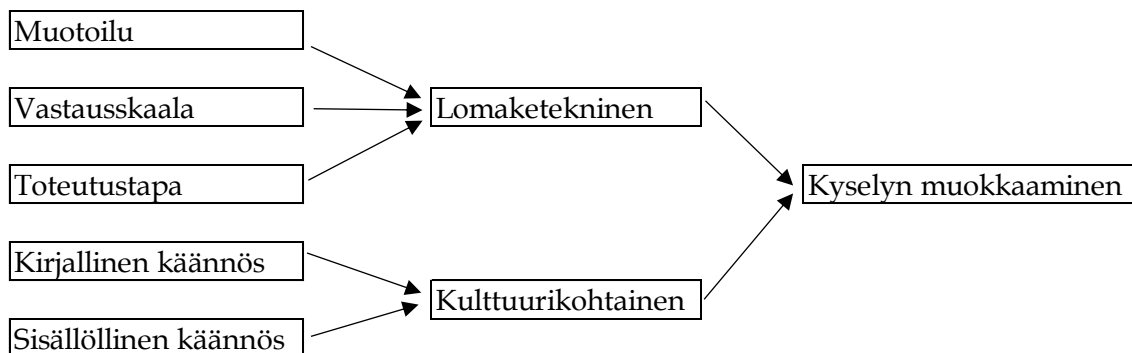
Että voi käyttää ja ei voi käyttää. Elikä tota kyllähän täältä tää amerikkalaisuus pikkaisen tulee tuolta niinku nousee, mutt että just se niinku sanoin jo aikasemmin et jos näitä pikkasen muokkaa näitä tiettyjä, jotka viittaa vähän muualle ko Suomeen, niin jos niitä pystyy emmä tiiä saatteko te niitä muokata mutta, vähän niinku meidän kulttuuriin sopivammalla tekstimuodolla voisko sanoa niin sitten se toimii. Sitaatti 14

Yksi saatu ei-vastauskin liittyi kulttuurillisiin eroihin amerikkalaisuuden ja suomalaisuuden välillä, kuten alla sitaatissa 15 kuvataan. Vastaja koki, että työn merkitys ja täyttymys -kysely voisi toimia paljon paremmin, jos se olisi tehty suoraan suomalaisesta kulttuurista ja kontekstista käsin. Näin väittämät ja teemat sopisivat paremmin yhteen kulttuurin kanssa.

Mutta sitten niinkun jos pitäis valita kyllä vai ei mä joutuisin ehkä valitsemaan sen ein. Ja perustelu ois se ett koska mun mielestä tää vois toimia vielä paljon paremmin siinä vaiheessa, jos se ois oikeesti niinkun ikään kuin meidän kulttuurista lähtöisin ja tuotu. Sitaatti 15

9.3 Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn muokausehdotukset

Fokusryhmähaastattelussa pyrittiin selvittämään, kuinka työn merkitys ja täyttymys -kyselyä voisi muokata, jotta siitä tulisi toimivampi ja sopivampi suomalaiseseen kontekstiin. Muokausehdotukset kerättiin haastattelussa esiin tulleista puheenvuoroista ja osallistujien kyselylomakkeisiin kirjoittamista kommentteista ja huomioista. Tarkat kyselyyn kirjoitetut kommentit on koottu erilliseksi liitteeksi (Liite 3) ja niitä on avattu alla olevaan tekstiin. Vastauksia muokkaamiseen liittyvään kysymykseen tuli runsaasti ja muokkausideat on jaoteltu lomaketekniisiin ja kulttuurikohtaisiin muutoksiin (ks. Kuvio 9).



Kuvio 9. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn muokkaaminen -pääluokka.

Lomaketeknisellä muokkaamisella tarkoitetaan työn merkitys ja täyttymys -kysely lomakkeen teknistä toteutusta ja sen kehittämistä. Lomaketekninen muokkaaminen -alaluokka koostuu pelkistetyistä ilmauksista, jotka ovat nimetty muotoiluksi, vastauskaalaksi ja toteutustavaksi, joita kuvaillaan alempana tarkemmin.

Ensimmäinen tämän alaluokan pelkistetyistä ilmauksista on muotoilu. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn muotoilusta nousi esiin toiveita kiinnittää huomiota aseteluun ja eritasoisiin kysymyksiin. Asetteluun toivotut muutokset helpottaisivat osallistujien mukaan työn merkitys ja täyttymys -kyselyn luettavuutta ja täyttämistä. Esimerkiksi sitaatin 16 mukaan ohjeiden toivottiin olevan sivulla pystysuunnassa, jotta niiden lukeminen helpottuisi. Sitaatissa 17 puolestaan toivottiin poistettavan työn merkitys ja täyttymys -kyselylomakkeista keskityksen, jotta olisi helpompi seurata lomaketta sitä täyttäessään.

*Kuitenkin tälle pystysuunnassa on näitä ohjeita. Mun on hirveen vaikea lukee näin le-
veitä ulottuvia --. Sitaatti 16*

*Tää ei oiskaan keksitetty tää ensimmäinen, jolloin sieltä ois helpompi ikään kuin löytää se,
että missä olin menossa. Et ei tarvi mennä siksakkia, kun ettii sitä seittemäätoista et
missä se on. Sitaatti 17*

Myös kaksitasoiset kysymykset, joissa oli *kaksi kohderyhmää* kuten sitaatissa 18 on esitetty, koettiin hankaliksi ja niihin toivottiin uudenlaista muotoilua. Esimerkkinä väittämästä, jossa on kaksi kohderyhmää, nostetaan esille väittämä, jossa tulee arvioida mahdollisuutta hankkia jotain “itselleni ja perheelleni”. Osallistujien mielestä nämä olisi tullut erottaa toisistaan. Fokusryhmähaastatteluista nousi esiin myös se, ettei kaikilla ole perhettä, jota ajatella työn merkitys ja täyttymys -kyselyä täyttäessään.

Nää tälläset kysymykset, missä on niinku kaksi, kaksi kohderyhmää. Tai miksä tätä nyt et ne on aika haastavia. Sitaatti 18

Toinen pelkistetty ilmaus, josta muotoilu -alaluokka koostuu, on *vastauskaala*. Fokusryhmähaastatteluista nousi esiin, että vastauskaalaan toivottiin muokkauksia. Koettiin, että asteikko yhdestä neljään ole tarpeeksi kattava, sillä siinä ei ole mahdollisuutta vastata keskittien vastausta, vaan pakotettiin vastaamaan joko tärkeää tai ei tärkeää, kuten sitaatista 19 ilmenee. Toisaalta myös vastausvaihtoehto enemmän kuin riittävästi koettiin negatiivisena ja pohdittiin, mitä enemmän kuin riittävästi tarkoittaa, ja että onko sitä mahdollista edes vastata, kuten sitaatti 20 kuvailee.

Sitte mul oli vaikeuksii ainii ihan ykkösjuttu oli se, että mua harmitti paljon se, että ei ole numero viitosta tai tost väliltä, mun on pakko vastata et joko se on mulle tärkeää tai ei oo tärkeää. Sitaatti 19

Skaala loppuu kolmoseen koska riittävästi niin se silloin sitten täynnä. Sitaatti 20

Eriäviä mielipiteitä herätti myös työn merkitys ja täyttymys -kyselyn *toteutustapa* paperisena kyselylomakkeena. Kolmas pelkistetty ilmaus koskeekin toteutustapaa. Toteutustavalla tarkoitetaan työn merkitys ja täyttymys -kyselyn toteuttamista paperisesti täytettävänä kyselylomakkeena tai sähköisenä versiona. Osassa fokusryhmissä heräsi ajatus, että paperilla tehdyn työn merkitys ja täyttymys -kyselyn voisi siirtää sähköiseen versioon (sitaatti 21), jolloin profiilin piirtyisi automaattisesti ja täyttäminen helpottuisi. Toisaalta yhden osallistujan mielestä oli

taas mukavaa vaihtelua välillä täyttää kyselyä ihan perinteisesti paperilla (sitaatti 22).

Eli mun mielestä tätä päivää ois kyllä täyttää tää netissä eli koska meil on kaikenlaisia käsialoja nii mää säälin teit jo etukäteen, ku te yritätte saada täst selvää. Ni i jotenki tätä niiku tätä päivää, mutta tää ois toteutettavissa netissä helpost. Sitaatti 21

Joo enkä mä ehkä tätä sähköseen muotoon laittaskaan koska onhan siinä se nykyään se oma ihanuus et sä saat vähä erivärisillä kynillä tehä ja viivottimella, koska sitähän ei enää tehä. Sitaatti 22

Kulttuurikohtainen muokkaaminen puolestaan koostuu kahdesta alaluokasta: kirjallinen käänös ja sisällöllinen käänös. Kirjallisessa käänöstyössä huomioitiin joidenkin käännettyjen sanojen sopimattomuus suomalaiseen kulttuuriin, kun taas sisällöllinen käänöstyö huomioi tiettyjen teemojen sopimattomuuden ja toimimattomuuden kulttuuri- ja yhteiskuntaerojen takia. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyyn kirjoitetut kommentit koottiin yhteen taulukkoon (ks. taulukko 3) frekvenssien tarkastelemiseksi, jotta saatiin selville, keräävätkö tietyt väittämät enemmän kommentteja kuin toiset ja millaisia ajatuksia kommentteja väittämistä nousi. Taulukkoon 3 on koottu, minkä verran kustakin väittämästä mainittiin kommentteja. Väittäjä 13 keräsi eniten kommentteja (n=6), väittämät 2, 6 ja 10 toiseksi eniten (n=5) ja seuraavaksi eniten kommentoituja (n=4) olivat väittämät 5, 7 ja 26. Väittämiin 11, 22, 25, 27 ja 28 ei tullut yhtään kommenttia tai parannusehdotusta.

Väittämän numero	Kommenttien määrä
6	13
5	2, 6, 10
4	5, 7, 26
3	1, 12, 14, 17, 18
2	3, 4, 9, 15, 19, 21, 24
1	8, 16, 20, 23
0	11, 22, 25, 27, 28

Taulukko 3. Kommenttien määrä kullekin väittämälle

Pelkistetty ilmaus **kirjallinen käännoistyö** koostuu huomioista, joita herättivät suomen kieleen sopimattomat *sanat* tai sanat, joiden koettiin tarkoittavan erilaisia asioita suomen kielellä kuin englanniksi. Tällaisia sanoja olivat esimerkiksi täyttymys, moraali ja itsensä ylittäminen sekä itsensä korostaminen. Täyttymys sanana herätti erilaisia ajatuksia vastaajissa ja kävi selväksi, että osallistujilla oli hyvin erilaiset näkökulmat siitä, mitä sana täyttymys tarkoittaa. Sana koettiin pulmallisena ja kuvailtiin, ettei sen selittäminen, saati ymmärtäminen ole helppoa, kuten sitaatissa 23 kuvataan. Kävi myös ilmi, ettei täyttymys-sanana kuulu kaikkien osallistujien sanavarastoon. Moraali puolestaan nähtiin suomalaisessa kulttuurissa hyvin voimakkaana sanana verrattuna englannin kieleen (sitaatti 24).

Mä voin sanoa vielä tosta itse täyttymys sanasta. Et mä huomasin -- et mul ei ollu mitään hajua et mihin se viittaa, et mulle se oli tosi outo sana. Sit mä jäin miettiin, et tää on ehkä kakkoskohtaa osittain. Onks se nyt paras sana kuvaamaan sitä, että se työ vastaa odotuksia tai työ tarjoaa sitä mitä sä haluat tai et mikä sen merkitys sulle pitäis olla. Et se itsenäisenä terminä se täyttymys oli musta tosi outo. Sitaatti 23

Meillä moraali on aika tosiaan aika voimakas käsite. Sitaatti 24

Myös työn merkitys ja täyttymys -kyselyn neljästä eri ulottuvuudesta itsensä korostaminen ja itsensä ylittäminen tuntuivat hieman vaikeilta sanoilta ymmärtää. Itsensä korostamisen ja itsensä ylittämisen sanapareina ymmärrettiin tarkoittavan erilaisia asioita, kuin mitä työn merkitys ja täyttymys -kyselylomakkeen taustateorioissa on alkujaan tarkoitettu. Tätä kuvaavat alla sitaatit 25 ja 26.

Ja toi oli muuten mä olin merkannu tossa lopussa, että just toi itsensä ylittäminen mulla se tarkoittaa eri asiaa. Mulle itseni ylittäminen tarkoittaa että mä pystyin johonkin parempaan enempään kun mä luulin tai tiesin pystyväni. Toi henkinen aspekti on ihan eri mulle kun joku mun et okei se menee minun ylitse. Sitaatti 25

Nii se on vähä niin suomalaiseseen että minä kehun itseäni tässä. (itsensä korostaminen). Sitaatti 26

Osa kirjallisen käännöstyön pelkistettyä ilmausta on myös *kielioppi* ja siihen liittyneet havainnot, joita osallistujat tekivät. Yksi tutkimukseen osallistuvista henkilöistä on aiemmalta ammatiltaan äidinkielen ja kirjallisuuden opettaja ja hän löysi kohtia, jotka kaipaavat kieliopillista hiomista ja kiinnitti tarkasti huomiota työn merkitys ja täyttymys -kyselylomakkeen kieliopillisuuteen. Hänen esiin nostamiaan kieliopillisia kommentteja ei esitellä tutkimuksen tuloksissa sen tarkemmin, mutta kommentit ja korjausehdotukset otetaan huomioon viimeisen ja virallisen suomenkielisen käännöksen laatimisessa.

Sisällöllinen käänöstyö -pelkistetty ilmaus on kulttuurinen muokkaaminen – alaluokan toinen ilmaus. Sisällöllinen käänöstyö huomioi tiettyjen teemojen sovimattomuuden ja toimimattomuuden kulttuurierojen takia. Erityisesti *perustarpeet* koettiin olevan sellainen teema, joka ei suomalaisen kulttuuriin sovi ainaakaan suoraan käännettynä tai monella kysymyksellä painotettuna. Toisaalta pohdittiin myös, että jos perustarpeet täyttyvät niin pieneneekö niiden merkityksen korostuminen täyttäjän ajatuksissa. Haastatteluissa nousi esiin myös se, että perustarpeiden merkitys saattaisi korostua, mikäli ne otettaisiinkin pois sellaiselta henkilöltä, joka kokee niiden olevan täyttyneet, kuten sitaatissa 27 kuvaillaan.

Onko se niin, että silloin kun ne perustarpeet täyttyvät ja ne on kunnossa niin niiden merkitys pienenee? --Mun on hirveen helppo sanoa ei mun tarvi tätä työltäni niinku odottaa tai tällä hetkellä kokee et mulla ois tosi tärkeä saada tälläisiä ja tälläisiä asioita. Mut jos ne otettais multa pois niin sehän pompsahtais. Sitaatti 27

Myös korkeampaan voimaan tai hengellisyyteen liittyvät kysymykset tuntuivat osan mielestä muokkaamista vaativilta, kuten alla sitaatissa 28 on luettavissa. Hengellisyyteen ja korkeampaan voimaan liittyviä väittämiä merkattiin mietitytänneiksi työn merkitys ja täyttymys -kyselylomakkeeseen ja niitä nostettiin

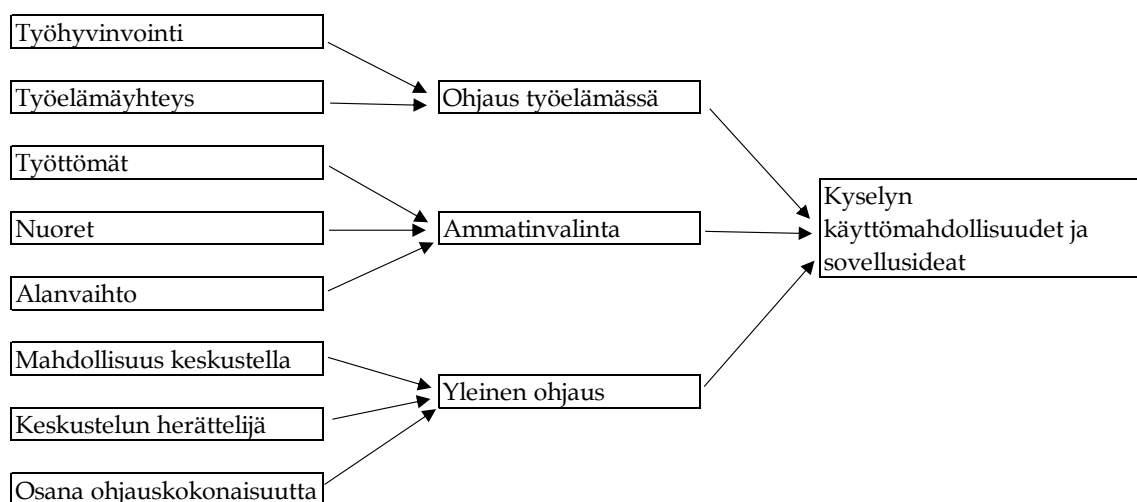
laajalti keskusteluun myös haastattelussa. Fokusryhmähaastatteluista nousi muokkaus- ja kehitysideana esiin, että kysymyksiä voisi viedä enemmän henkiseen suuntaan jumala-aspektin sijaan. Tähän liittyen on alla osallistujan kommentti sitaatissa 29.

--Nii se toisaalta se semmonen ihmeellinen henkinen-ulottuvuus et mikä ihmeen elämää suurempi ja mikä tämmönen henkinen ja täyttymys ja merkitys ja kohtalonomainen tällainen jostain tarkoitettu tarkoitus, et entä jos mä en usko tällaseen ett mitä mä sitten vastaan? Sitaatti 28

No se on ehkä mun maallikon mielipide. Ja niinku oma asenne ehkä kuuluu läpi, mut et mä mielummin ehkä veisin sitä enemmän siihen suuntaan (henkinen) kun siihen toiseen suuntaan (jumalallinen). Sitaatti 29

9.4 Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttömahdollisuudet ja sovellusideat ohjauskonteksteissa

Neljänneksi pyrittiin selvittämään, millaisia käyttömahdollisuuksia ja sovellusideoita tutkimukseen osallistujat näkivät työn merkitys ja täyttymys -kyselylle. Pääluokka käyttömahdollisuudet ja sovellusideat jaettiin kolmeen alaluokkaan: ohjaus työelämässä, ammatinvalinta ja yleisesti ohjauksen yhteydessä (ks. Kuvio 10).



Kuvio 10. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttömahdollisuudet ja sovellusideat -pääluokka.

Ohjaus työelämässä. Yhtenä käyttöehdotuksena oli työn merkitys ja täyttymys -kyselyn hyödyntäminen työelämässä olevien henkilöiden ohjauksessa, kuten alla sitaatista 30 on havaittavissa. Perusteluna tälle nähtiin työn merkitys ja täyttymys -kyselyn vaatima työelämäyhteys ja työkokemus, joita vasten omia vastauksia peilataan. Sitaatista 31 käy puolestaan ilmi, kuinka osallistujat kokivat, että voi olla haastavaa vastata, jos henkilöllä ei ole lainkaan työpaikkaa tai työkokemusta tai jos työkokemusta on kertynyt vähäisesti.

Niin ja joku työhän täytyy olla, jotta tähän voi vastata. Sitaatti 30

Tää ehkä vaatii semmosen, jolla on takana vuosia työelämässä, ei kyllä kovin miten sanois alottelevalle ole ehkä. Tähän voi olla aika vaikea tarttua, jos on vasta työelämään astumassa tai on vähän kokemusta. Sitaatti 31

Osallistujat näkivät mahdollisuuksia hyödyntää työn merkitys ja täyttymys -kyselyä myös työhyvinvoinnin lisäämiseen (ks. sitaatti 32). Työn merkitys ja täyttymys -kyselyä täyttämällä olisi mahdollisuus huomata mahdollisia työn ongelmakohtia ja sen jälkeen paneutua niihin syvällisemmin. Jos työntekijä ei esimerkiksi tiedä mikä työssä kaihtaa tai jos esimies on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista tai ajatuksista työtä kohtaan voisi niitä lähteä selvittämään työn merkitys ja täyttymys -kyselyn avulla. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyä ajateltiin voivan hyödyntää esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai työterveyshuollossa, mikä käy ilmi sitaatista 33 alla.

Et ei oo ihan touchia siinä, et jokin kaihtaa tai on tyytymättömyyttä, motivaatiopulaa työssä tai muuta. Sitaatti 32

Ja jotaki toimenpiteitä et oisko sitte työterveyshuolto vai mihin se sitte se jatko. Mut että jonnekin ja jotakin toimenpiteitä tää pitäis ehkä viedä esimiehelle, et kato näin sun alaiset vastailee. Sitaatti 33

Ammatinvalinta. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyllä nähtiin olevan mahdollisuus miettiä omaa ammatinvalintaa (ks. sitaatti 34). Erityisesti haastatteluissa nousi esiin sen hyödyntäminen työttömien, nuorten ja alanvaihtajien kanssa.

Työttömille järjestettävillä työvalmennuskursseilla nähtiin olevan hyvä mahdollisuus lähteä työn merkitys ja täyttymys -kyselyn avulla miettimään omaa suuntaa elämässä työttömyyden jälkeen. Toisaalta koska kyselyssä on paljon peilaamista nykyiseen työhön, pohdittiin voisiko työn merkitys ja täyttymys -kyselystä tehdä kaksi versiota: nykyisen työpaikan peilaamista työssä oleville ja ideaalin työpaikan pohtimista työttömille. Tästä pohdinnasta on sitaatti alla (ks. sitaatti 35).

Tommosseen voisin kuvitella et työmarkkinatoimistoissa, kun pietää työvalmennuskursseja ja sitä tarkotusta, et mihin ne lähtee suuntaamaan elämään. Sitaatti 34

Miettii et vois olla kaks eri versioita siitä, ku tää nojaa siihen, että sulla pitää olla se työpaikka, jota vasten sä peilaat. Jos se onki vaik uraohjauksen työttömien valmennuksessa, kuinka hyvin tyyliin ideaalitusi tarjoaa mahdollisuuden. Sitaatti 35

Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen nuorten kanssa herätti erilaisia näkemyksiä. Moni osallistuja koki työn merkitys ja täyttymys -kyselyn olevan vaikea täyttää nuorena, jos on vasta vähän työkokemusta ja koettiin sen ehkä myös ohjailevan nuoria siitä, että mikä työelämässä on tärkeintä. Osa osallistujista puolestaan koki, että työn merkitys ja täyttymys -kyselyä voisi hyvinkin hyödyntää nuorten kanssa esimerkiksi omassa urapohdinnassa (ks. sitaatti 36). Sen avulla voisi saada selville, että mitkä tekijät ovat itselle työssä tärkeitä ja sitä kautta etsimään sitä omaa ammattia. Sitaatissa 37 kuvataan, kuinka nuori saattaisi ohjautua ajattelemaan, että raha ja työn kautta saatavat hyvitykset olisivat työn tärkein juttu, mikä ei ole tarkoituksenmukaista.

Sitä mä vaa tässä mietin et ku katoin uudestaa et voisko tätä miettii myös sitte ku sanoin aikasemmi et ei tää semmoselle toisen asteen tai nuoremmille ehkä sovi joilla ei oo sitä työelämää, mut emmä tiä ehkä sit kuitenkin. Antaaha tää viitteitä sit siitä et mikä se työ vois olla, et onks se sellane et sä tykkäät enemmän tehä vaikka ryhmässä töitä, onko se tärkeetä sulle, onko vuorovaikutuksellisuus sulle tärkeetä siinä työssä vai onko enemmän se että sä haluaisit yksin puurtaa, ehkä täältä semmostakin saattaisi löytyä. Sitaatti 36

Siin mä nään sellaisen vaaran et tavallaan ohjataan, jos tehtäis hirveen nuorten kanssa et ikään kuin ohjataan heitä ajattelemaan sillä tavalla, ett se raha ja työn kautta saatavat hyvityiset et ne on se työn tärkein juttu. Sitaatti 37

Työn merkitys ja täyttymys -kyselyä ajateltiin voivan hyödyntää työväliseenä myös oman alan löytämistä varten. Tästä kertoo alla sitaatti 38. Työn merkitys ja täyttymys -kysely nähtiin toimivan opiskelijoiden kanssa tehtävässä ohjauksessa, jossa pohditaan omaa koulutusta ja sitä, onko henkilö tullut oikealle alalle. Koettiin, että ammatinvalintapsykologi voisi hyödyntää saatuja tuloksia, jos henkilö kokee, että tarvitsisi uutta suuntaa elämässään tai sitä, miten hyvin soveltuu alalle, johon hän on alun perin koulutautunut (ks. sitaatti 39).

Et jos ei oikein tiedä et onko omalla alalla – niin tää voi avata sitä omaa ajattelua siihen.
Sitaatti 38

Ammatinvalintapsykologina vois vaikka olla yks, jos tulee miettimään niinku uutta suuntaa työelämässä tai sitä soveltuvuutta siihen alaan mihin on koulutautunut.
Sitaatti 39

Yleisesti ohjauksessa. Haastatteluissa tuli ilmi, että vastaajien mielestä työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttämisestä tulisi seurata jonkinlainen ohjauskeskustelu. Tätä kuvailee alla sitaatti 40, jossa eräs fokusryhmähaastattelun osallistuja kertoo työn merkitys ja täyttymys -kyselyn toimivan vuorovaikutuksellisessa ohjaustilanteessa, jossa vastaaja saisi myös palautteen. Koettiin tärkeänä tarjota ohjattavalle mahdollisuus puhua ja keskustella esiin ilmenneistä asioista ja teemoista ohjaajan kanssa. Jos esimerkiksi ohjattavalle tulisi yllätyksenä työn merkitys ja täyttymys -kysely ristiriidat, olisi niistä hyvä ohjauksellisesti keskustella yhdessä ja pohtia miltä asia tuntuu ja mitä asialle voitaisiin lähteä tekemään.

Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn ajateltiin olevan myös toimiva keskustelunherättelijä tai keskustelunavaaja. Näin ohjattava voisi täyttää työn merkitys ja täyttymys -kyselyn esimerkiksi itsenäisesti ennen ohjausta ja sitten yhdessä ohjaajan kanssa lähteä tutkimaan saatuja tuloksia ja profiilia. Tärkeää on kuitenkin tarjota ohjattavalle mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun esiin nousseista teemoista ja tuloksista. Yhdessä fokusryhmähaastattelussa tuli myös toive ohjaajan käsikirjasta, jossa selviäisi työn merkityksen ja täyttymyksen -kyselyn

taustateoria, jotta hän itse ymmärtää sen taustaa paremmin ja osaa myöskin perustella sen käyttöä.

Eli tää parhaiten sit saattais toimii semmoses vuorovaikutteisessa et tästä sais niinku jonkinlaisen et toki palaute tulee ku piirretään profiili tai piirtyy se profiili, mut siis sitä seurais jonkinlainen ohjauskeskustelu. Sitaatti 40

Ehkä mä kaipaisin sit semmosta tavallaan tietopakettia tän taustasta. Et miks esimerkiksi niinku tälläset kysymykset tässä on. Et tavallaan se semmonen teoriatausta jaja niinku muut että ois niinku ikään sit sillä ohjaajalla tiedossaan et miksi just nää. -- Et kun mä katon sitä tiukemmin mietin sen työn näkökulmasta niin sekin just et ois pystys myös perustelee itselleen sen käytön mutta myös ehkä sille kelle sen teettää. Että tota ikään ku ois sit semmonen tosiaa paketti Sitaatti 41

10 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kääntää VMS-kysely suomeksi ja tutkia, kuinka hyvin se sopii suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen työvälineeksi. Lisäksi tutkittiin, miten kyselyä voisi kehittää, jotta se sopisi paremmin suomalaiseen kulttuuriin. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen kokemus työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen on työelämä- ja uraohjauksen toimijoiden mielestä ja kokevatko he sen sopivan ohjauksen työvälineeksi. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, millaisia käsityksiä toimijoilla on työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttömahdollisuuksista ja sovellusideoista ohjauskontekstissa.

Tutkimuksen avulla työn merkitys ja täyttymys -kyselystä pyrittiin saamaan selville alan asiantuntijoiden kanssa kaikki ne seikat, jotka tuntuivat toimimattomilta ja vaativat muokkaamista, jotta kyselystä saataisiin kehitettyä mahdollisimman toimiva ja käyttökelpoinen ohjauksen työväline. Tutkimuksesta saatavaa tietoa on mahdollista hyödyntää työn merkitys ja täyttymys -kyselyn jatkokehityksessä ja käyttötarkoituksia sekä sovellusideoita pohtiessa. Vaikka työn merkityksellisyydestä on paljon kirjallisuutta, on siitä tehty tutkimus yllättävän vähäistä (Bailey ym. 2017, 426). Tämä tutkimus siis vastaa myös alan tarpeeseen ja pyrkii tuomaan lisää tutkimustietoa, näkyvyyttä ja tieteellisesti testatun työvälineen työn merkityksestä ja merkityksellisyydestä. Erityisesti suomalaisessa ohjausalan kontekstissa tällaista tutkimusta ja tietoa tarvitaan.

Mielenkiintoinen näkökulma tutkimuksen tärkeydelle on se, että työn merkityksellisyyden on tutkittu olevan yksi tärkeimmistä ja halutuimmista työn ominaisuuksista, sillä se lisää työntekijän sitoutuneisuutta ja työtyytyväisyyttä sekä parantaa yksilön työntekoa ja motivaatiota (Bailey & Madden 2016). Vaikka tutkimuksen lähtökohtana on merkityksellinen työ, on käsitteen määrittely osoittautunut yllättävänkin pulmalliseksi.

Merkityksellisen työn voidaan nähdä muodostuvan siitä, kuinka hyvin pyrkimykset ja tavoitteet, joita yksilö toivoo työstään, toteutuvat käytännössä (Antal, Debucquet & Frémeaux 2017, 376). Voidaan todeta, että työn

merkityksellisyys ja sen tunnistaminen tuo hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin, ja on tärkeää tehdä näkyväksi tätä merkityksellisuuden tematiikkaa. Ihmisillä on myös luontainen tarve etsiä merkityksiä työstään ja elämästään (Pratt & Ashforth 2003, 310-311), minkä vuoksi työn merkityksellisyyteen ja sen parantamiseen tulee paneutua niin tieteellisessä tutkimuksessa, yksilötasolla kuin työnantajienkin toimesta. On arvokasta pilotoida kyselylomake, jonka avulla mahdollistuu työn merkityksen sekä työn täyttymyksen yhtäaikaista tarkastelu. Kiinnostava näkökulma on myös se, että liike-elämän toimijoiden keskuudessa merkityksellisuuden tutkimukselle on löytynyt jalansijaa, kun työpsykologisissa tutkimuksissa on alkanut korostumaan merkityksellisuuden kokemuksen positiiviset yhteydet työhön liittyvän motivaation, tyytyväisyyden, hyvinvoinnin, tuottavuuden ja muiden työn tuotannollisuuteen liittyvien tekijöiden välillä. (Böckerman & Ilmakunnas 2012; Martela & Pessi 2017, 1.)

Yhtenä tutkimuksen aikaa vievimpänä ja läpi tutkimuksen kulkeneena pohdintana onkin ollut merkityksen ja merkityksellisuuden keskinäisen suhteen selvittäminen. Pohdintaa käsitteiden eroavaisuudesta ja samankaltaisuudesta on tehty läpi tutkimuksen ja pohdinnalle on etsitty laajalti teoreettista tukea aiemmista julkaisuista ja tutkimuksista (Harpaz & Xuanning 2002; Leiviskä 2011; Martela & Pessi 2018; Pratt & Ashforth 2003; Rosso ym. 2010). Tässä tutkimuksessa VMS-kyselystä on päädytty käyttämään suomennetussa versiossa nimeä *työn merkitys ja täyttymys -kysely*. Kyselyn nimeen on valikoitunut merkitys, koska se on suora käänös alkuperäisestä meaning-käsitteestä. Merkitys-käsitteen lisäksi tutkimuksessa on päädytty kuljettamaan mukana ja paneutumaan syvälle myös merkityksellisyys -käsitteen taustoihin.

Vaikka käsitteitä ja niihin liittyvää pulmallisuutta ja päällekkäisyyttä sekä suhteisuutta onkin pohdittu läpi tutkimuksen, ei ole päästy lopulliseen ratkaisuun. Käsitteet merkitys ja merkityksellisyys ovat paljolti päällekkäisiä ja toisiaan täydentäviä, eikä täydellinen eronteko käsitteiden välille ole tuntunut mahdolliselta. Käsitteiden on ajateltu kietoutuvan toisiinsa ja täydentävän toinen toistaan. Rosson ym. (2010) mukaan työn merkitykseen liittyvän tutkimuksen

epäyhtenäisyyden ja kattavan sekä yhtenäisen teoriataustan puuttumisen takia käsiteparin määrittely onkin melko haastavaa. Tähän tutkimukseen liittyvää laajaa teoriakenttää läpikäydessä on alettu hahmottamaan suhdetta laajemmin myös merkityksen ja merkityksellisyyden lisäksi näiden asemaan suhteessa tyytyväisyyteen ja täyttymykseen. Voidaan nähdä, että kokeakseen merkityksellisyyttä, on yksilön täytettävä työlleen antamiaan merkityksiä. Kun yksilö onnistuu täyttämään näitä tärkeänä pitämiään merkityksiä, hänen voidaan ajatella olevan tyytyväinen työhönsä. Toisin sanoen kaikki nämä neljä käsitettä kietoutuvat toisiinsa ja ovat suhteisia, mutta voidaan katsoa merkityksellisyyden olevan tulosta siitä, että yksilö onnistuu kokemaan työssään tyytyväisyyden kautta laajempaa täyttymystä täyttämällä merkityksiään.

Käsitteiden osalta pohdintaa ovat herättäneet laajalti myös työn ulottuvuuksien käsitteiden kääntäminen ja niiden sopivuus suomen kieleen. Käsitteet on käännetty suoraan alkuperäisestä englannin kielisestä kyselystä, ja ne ovat käännöstyön jälkeen perustarpeet, itsensä korostaminen, yhteisön korostaminen ja itsensä ylittäminen. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn taustateorioiden ja tässä tutkimuksessa käsitellyn kattavan työn merkityksellisyyttä ja työn täyttymystä käsittelevän taustakirjallisuuden valossa on lähdetty pohtimaan, josko ulottuvuuksien käsitteitä olisi tarpeen tarkentaa. Termien toimivuus nousi esiin myös fokusryhmähaastatteluissa, joissa ulottuvuuksia käsitteleviä termejä kommentoitiin.

Eryistä huomiota fokusryhmissä kohdistui itsensä korostaminen, yhteisön korostaminen ja itsensä ylittäminen -käsitteisiin. Näihin käsitteisiin olisikin tarpeen pureutua syvemmin ja pohtia niiden toimivuutta. Itsensä korostaminen -käsitettä olisi mahdollisesti tarpeen suunnata enemmän itsensä vahvistamisen tai oman suoriutumisen suuntaan. Peterson ym. (2017, 52) painottavat itsensä korostamisen ulottuvuudessa sitä, mitä työntekijä kokee työllä olevan tarjottavaa juuri hänelle. Tämä olisi varmasti kuvailtavissa muutoinkin kuin juuri itsensä korostaminen -käsitteen kautta. Termi yhteisön korostaminen puolestaan voisi olla ymmärrettävämpi, jos siitä käytettäisiin nimeä yhteisön suoriutumisen

korostaminen. Itsensä ylittämisen termi herätti myös keskustelua, sopiiko se siinä suomalaiseen kulttuuriin ja kuinka ymmärrettävä se yksistään on. Mahdollisesti kuvaavampi nimi tällä osa-alueelle voisi olla henkisyys.

Käsitteitä pohtiessa ajatuksia herättävää on se, ettei työn merkitys ja täyttymys -kyselyssä ole lainkaan autenttisuuden ulottuvuutta. Meaning In Work Scale -kyselyssä (MWIS, Lee 2015) yhtenä ulottuvuutena on kuvailtu se, että työntekijä kokee itsensä autenttisenä työssään. Myös Comprehensive Meaningful Work Scale -kyselyssä (CMWS, Lips-Wiersma & Wright 2012) kuvaillaan yhtenä ulottuvuutena täyden potentiaalin toteuttaminen. Voidaan ajatella itsensä korostamisen -käsitteen olevan lähellä sekä itsensä autenttisenä kokemista että itsensä täyden potentiaalin toteuttamista. Sisällöltään näiden kolmen käsitteen voidaan nähdä olevan melko lähellä toisiaan, mutta niillä on toisiinsa verrattuna selvästi sävyeroa.

10.1 Tulosten tarkastelu suhteessa aikaisempiin havaintoihin ja teoriakenttään

Ensimmäisen tutkimustehtävän tarkoituksena oli selvittää työelämä- ja uraohjauksen kentän toimijoiden kokemuksia työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttämisestä. Osittain varmasti tutkimuksen luonteen vuoksi kriittinen alaluokka keräsi eniten ilmaisuja. Fokusryhmähaastattelun tarkoituksena painottui muokkausideoiden ja kyselyn toimimattomien kohtien selvittäminen, mikä varmasti ohjasi osallistujia nostamaan esille enemmän negatiiviseksi huomaamiaan ja kokemiaan asioita kuin positiiviseksi kokemiaan. Toisaalta jos työn merkitys ja täyttymys -kyselyn avulla on ollut mahdollista päästä käsiksi omiin negatiivisiin ajatuksiin työstään, on kysely onnistunut tuomaan esille näitä ehkä aiemmin piileviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhön ja työntekijän käsitykseen työstään. Jos ihminen ei poistu omalta mukavuusalueeltaan eikä anna itselleen mahdollisuutta käsitellä mukavuusalueen ulkopuolisia asioita, ei hänellä myöskään ole mahdollisuutta kasvaa ja kehittyä tai saada aikaan muutosta (Brown 2008, 3).

Tutkimuksen tulosten mukaan osallistujat kokivat, että työn merkitys ja täyttymys -kyselyn avulla oli mahdollista vahvistaa omia käsityksiään työstään ja tehdä näkyväksi omia työlleen antamia merkityksiä ja työstään saamia täyttymyksen kokemuksia. Tämä tulos on tärkeä, sillä se puoltaa työn merkitys ja täyttymys -kyselyn hyödyllisyyttä. Tehtäessä arviointia itsestään ja omasta suhteestaan työhönsä, onkin oleellista saada omille käsityksilleen vahvistusta tai tehdä omia ajatuksia näkyväksi tietoisesti. Räisäsen (1995, 16) mukaan itsearviointi pohjautuu ajatukseen, että ihminen pystyy itse tarkastelemaan ja ratkaisemaan itseään koskevia asioita ja että yksilö voidaan nähdä oman toimintansa aktiivisena subjektina. Tätä on mahdollista vahvistaa itsearvioinnin kautta, kuten tässäkin tutkimuksessa havaittiin. Kiinnostavaa on myös se, että tuloksista nousi esiin ennakoitavuus. Se, että pystyy tiedostamaan omia käsityksiä ja kokemuksiaan, vaatii itsetietoisuutta. Itsetietoisuus tekee mahdolliseksi kokemuksellisuuden ja arvioivan suhteen itsensä kanssa. Se mahdollistaa myös itsensä työstäminen. (Kotkavirta 2016, 83.)

Tutkimuksen teon prosessissa nousi esiin, että työn merkitys ja täyttymys -kyselyssä ei nosteta lainkaan esiin ulottuvuutta, jossa korostuisi asiakkaan hyväksi toimiminen ja sen merkityksellisyys työntekijälle. Tämä esiin noussut huomautus koskee erilaisissa asiakastyössä toimivien työntekijöiden työtä. Myös tämä tutkimus kohdistui asiakasrajapinnassa tehtävän työn tekijöiden pariin, sillä tutkimus on kohdistettu ohjaustyötä tekeville ammattilaisille. Ohjaustyön keskiössä on työskentely asiakkaiden parhaan eteen. Tämän elementin puuttuminen kyselystä on yksi teema, johon jatkokehittelyssä tulisi kiinnittää huomiota. Voidaan olettaa, että asiakkaan auttamisen ulottuvuus vaikuttaa työntekijän työn merkityksellisyyskokemukseen, ja olisi avaavaa saada tätä käsittelevä teema osaksi kyselyn itsearvio-osiota.

Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää myös, sopiiko työn merkitys ja täyttymys -kysely ura- ja työelämäohjauksen välineeksi. Osallistujista yhdeksän vastasi, että työn merkityksen ja täyttymyksen kysely sopii työelämä- ja uraohjauksen välineeksi, jos sitä muokataan suomalaiseen kulttuuriin paremmin soveltuvaksi. Suurin osa osallistujista siis koki, että kysely olisi toimiva työelämä- ja

uraohjauksen väline, kunhan siihen tehdään kulttuurillisia muokkauksia. Tämä on tutkimuksen kannalta tärkeä tulos, sillä tuloksen perusteella voidaan ajatella työn merkitys ja täyttymys -kyselyn olevan muokkaustyön jälkeen käyttökelpoinen ohjausväline. On siis perusteltua jatkaa kyselyn kehitystyötä.

Toinen tutkimustehtävä käsittelee myös nousseita muokkausideoita, joita osallistujat fokusryhmähaastattelussa havaitsivat. Näitä olivat kulttuurikohtaiset ja lomaketekniset osiot. Kulttuurikohtaisia muokkausideoita nousi kaksi: amerikkalaisessa kulttuurissa tehdyn kyselylomakkeen sopimattomuus suomalaiseseen kulttuuriin ja perustarpeiden korostuneisuus työn merkitys ja täyttymys -kyselyssä. Alkuperäisessä amerikkalaisessa VMS-kyselyssä korostuu myöskin melko paljon hengellisyysaspekti, mutta työn merkityksen -käsitettä on tarpeen tarkastella myös kutsumuksena muutenkin kuin henkisenä kutsumuksena tai uskonnollisävytteisenä, esimerkiksi Jumalan kutsumuksena tai korkeampana voimana. Sántin (2007, 296) tutkimuksen mukaan opettajien näkökulmasta kutsumus voidaan määritellä työorientaatioksi, jota kuvaa työstä saatu henkilökohtainen täyttymys ja tyydytys. Tämä merkitsee sitä, että työtä tehdään muistakin syistä kuin pelkän toimeentulon varmistamiseksi.

Työn merkityksellisyyttä voidaan selittää myös työn mielekkyyden käsitteen kautta, missä työn tuottama merkityksentuntu ja tyytyväisyyden kokemus ovat keskeisiä (Rosso ym. 2010; Leiviskä 2011, 19). Työn mielekkyys voi löytyä itse työn luonteesta ja siitä, miten työn piirteet mahdollistavat itsensä toteuttamisen (Leiviskä 2011, 19). Työn mielekkyys on myös mainittu yhtenä työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana tekijänä Euroworkin työhyvinvointimäärittelyssä (EWCO 2013). Tarkasteltaessa työhyvinvointia ja laajemmin yleistä hyvinvointia ja onnellisuutta, työn merkityksellisyyttä voidaan pitää yhtenä siihen olennaisimmin vaikuttavana osana (Arnold ym. 2007). Merkityksellinen työ on sellainen mitä työntekijät työltään haluavat ja sen on tutkittu olevan yksi tärkeimmistä työn ominaisuuksista (Bailey & Madden 2016, 2).

Osallistujat nostivat esiin uskonnollisävytteisuuden liian painotuksen, ja huomio menee yhteen aiempien tutkimusten kanssa. Yhdysvalloissa uskonnollisuus ja hengelliset uskomukset ovat laajalle levinneitä ja yleisiä, minkä voi

olettaa näkyvän myös kyselyssä ja uskonnollisessa painotuksessa. Yhdysvalloissa on tutkittu amerikkalaisten uskonnollisuutta ja tutkimukset osoittivat, että 60% 50-64 -vuotiaista, 67% 65-74 -vuotiaista ja 75% yli 75-vuotiaista amerikkalaisista sanoivat, että uskonnollisuus on heille hyvin tärkeää. (Kowning 2006, 2.) Suomessa puolestaan on tutkittu, että kirkon jäsenten osuus väestöstä on tasaisesti laskenut sotien jälkeen, sitoutuminen erityisesti kristilliseen oppiin on vähentynyt ja osallistumisaktiivisuus uskonnollisiin tilaisuuksiin on laskenut. (Ketola 2011, 8-9.) Eri maiden uskonnollisuutta on myös vertailtu ja siinä suomalaisien ja amerikkalaisten erot näkyivät hyvin. Tutkimuksessa selvisi, että amerikkalaisista 27 % piti itseään hyvin uskonnollisena, kun taas suomalaisilla vastaava luku oli 8 %. Amerikkalaisista 50 % piti itseään jokseenkin uskonnollisena, kun taas suomalaisista vastaava luku oli vain 8 %. (Ketola 2011, 8-9.) Eroja siis maiden uskonnollisuudesta löytyy, mikä näkyy ehkä siinä, että työn merkitys ja täytymys -kyselyä pidettiin liian uskonnollis- ja hengellisyyssävytteisenä. Uskonnollisuus ja jumalaan liittyvät kysymykset koettiin toimimattomina ja niihin toivottiin muokkaamista.

Keskeistä VMS-kyselyn käännöstyössä oli suomalaiseen kontekstiin soveltaminen, sillä jos kyselyitä käytetään eri kulttuureissa, tulee käännöksen olla hyvä kielellisesti, mutta myös hyvin kulttuuriin mukautettu, jotta sen sisältö pysyy validina (Beaton ym. 2000, 3186). VMS-kyselyä kääntäessä oli huomioitava monia eri asioita ja mahdollisia ongelmia. Ensimmäisenä tulee muistaa, että kulttuurit ovat hyvin erilaisia, eikä kaikkien kulttuurien kyselyitä voida kääntää kaikkiin kulttuureihin (Behling & Law 2000). Hofsteden (Country Comparison 2019) mukaan kulttuuri on yhteydessä ihmisen arvoihin, sillä arvojen ajatellaan olevan kulttuurin ydin. Arvot tulevat siitä kulttuurista, jossa kasvamme ja sieltä opimme mitkä asiat ovat hyväksytyjä ja miten ihmisen tulee toimia. (What do we mean by culture 2018.)

Hofsteden (Country Comparison 2019) mukaan suurimmat kulttuurilliset erot Suomen ja Yhdysvaltojen välillä löytyvät individualismista ja maskuliinisuudesta. Yksilöllisyydessä Yhdysvallat on saanut arvon 91, kun taas Suomella vastaava luku on 63. Individualismilla tarkoitetaan sitä, että yksilöiden

odotetaan huolehtivan vain itsestään ja lähiperheestään, kun taas yhteisöllisissä kulttuureissa huolehditaan isomman yhteisön jäsenistä. Näkeekö ihminen itsensä olevansa siis yksilö eli minä vai osana yhteisöä eli meitä. Maskuliinisuudessa Yhdysvallat on puolestaan saanut arvon 62, kun taas Suomen vastaava luku on 26. Maskuliinisuus puolestaan korostaa saavutuksia, itsevarmuutta ja materiaalisia palkkioita ja yhteiskunta itsessään on kilpailullinen. Maskuliinisuuden vastakohta feminiinisyys puolestaan painottaa vaatimattomuutta, yhteistyötä ja heikoista huolehtimista. (National Culture 2019.) Kulttuureiden välillä on siis eroavaisuuksia, mikä hankaloittaa suorien käännösten toimivuutta.

Kun fokusryhmähaastattelussa selvitettiin, miten työn merkitys ja täyttymys -kyselyä voitaisiin muokata, ehdotettiin kompetenssin ja pystyvyyden mahdollista lisäämistä työn merkitys ja täyttymys -kyselyn yhdeksi osa-alueeksi. Kompetenssi eli osaaminen/osaamisvalmius tarkoittaa yksilöllä olevia tarvittavia valmiuksia selvitä vaatimuksista, joita (työ)tehtävässä on. Näitä ovat asenteet, tiedot, taidot ja kyky käyttää niitä tilanteiden vaatimalla tavalla. (Linturi ym. 2014, 69.) Tämä ulottuvuus voisikin tuoda hyvän näkökulman työn merkitys ja täyttymys -kyselyyn. Decin ja Ryanin (2008, 189-190) mukaan kompetenssi onkin keskeinen tekijä hyvinvoinnissa, tyytyväisyydessä ja täyttymyksessä.

Toinen tuloksissa esitetty kulttuurikohtaista muokkausta kaipaava laaja kokonaisuus on perustarpeet. Aineistosta nousi useaan otteeseen esiin, kuinka perustarpeet nähtiin työn merkitys ja täyttymys -kyselyssä pulmallisina tai kaukaisesti tavoiteltavan tuntuisina. On kuitenkin tärkeää muistaa, että joillekin työ ja toimeentulo on hengissä selviämisen perusta, jolloin itsensä toteuttaminen ei ole työn ensisijainen tavoite (Leiviskä 2011, 18). Kaikki haastatteluihin osallistuneet henkilöt ovat työelämässä ja heillä on korkeakoulutusta, joten voidaan olettaa, että heidän tulotasonsa kattaa perustarpeiden täyttymisen hyvin. Voi olla niin, että perustarpeiden ollessa hyvin täytetyt, niiden koettu merkitys ja täyttymyksen tärkeyden muistaminen heikkenee. Kuten eräs osallistujistakin pohti mielenkiintoinen näkökulma onkin se, kuinka perustarpeiden merkitys koettaisiin, mikäli kaikkia niihin liittyviä kohtia ei olisikaan mahdollista täyttää tai jos jokin täyttyneistä perustarpeista, kuten mahdollisuus ostaa ruokaa heikentyisi.

Maslow (1986) on esittänyt tarveteoriassaan, että tarpeet muodostavat hierarkkisen kokonaisuuden, jossa alempien tasojen tulee olla (ainakin osittain) tyydytettynä, ennen kun pystyy tyydyttämään seuraavien tasojen tarpeita. Tämä hierarkkisen täyttämisen ajatus sopii hyvin yksi yhteen sen ajatuksen kanssa, että täytettyään perustarpeet, tutkimukseen osallistuneet toimijat ovat siirtyneet täyttämään seuraavien, korkeampien tasojen tarpeita, jolloin perustarpeiden merkitystä ei ole koettu enää niin suurena. Mielenkiintoista olisikin toteuttaa samankaltainen tutkimus erilaisessa sosioekonomisessa asemassa olevien henkilöiden parissa. Hyödyllistä tietoa voisi saada esimerkiksi opiskelijoilta, työttömiltä tai alemmilla toimihenkilöiltä sekä toisaalta johtotasossa toimivilta. On myös ymmärrettävää, että jokainen tutkimukseen osallistunut katsoo maailmaa omien linssiensä läpi, eikä näin ollen olekaan mahdollista saada kattavaa kuvaa kuin vain tietyn, rajatun otoksen käsityksistä.

Kolmannen tutkimustehtävän tavoitteena oli selvittää ura- ja työelämäohjauksen kentän toimijoiden ajatuksia työn merkitys ja täyttymys -kyselyn käyttöideoista ja sovellusmahdollisuuksista. Käyttöideoista ja sovellusmahdollisuuksista muodostui kolme pääluokkaa, jotka on esitelty aiemmin tuloksissa, ovat työelämäohjaus, ammatinvalinnan ohjaus sekä yleisesti ohjauksen työvälineenä. Mielenkiintoinen huomio nousi esiin, kun eräs osallistuja ehdotti, että kyselyn käytettävyyttä lisäisi ohjaajalle suunnattu ohjaajan käsikirja. Ohjaajan käsikirjalla tarkoitetaan sellaista materiaalia, jonka avulla ohjaaja pääsee paneutumaan työn merkitys ja täyttymys -kyselyn taustateoriaan, tarkoitukseen ja käyttötapaan sekä pystyy perustelemaan kyselyn käyttöä itselleen ja ohjattavalle. VMS-kyselyn luojat Peterson ym. (2017) ovat tehneet tämän kaltaisen ohjaajan ohjeen VMS-kyselylomakkeen liitteeksi. Onkin tärkeää kääntää myös kyseinen ohje ja saada se suomennetun ja suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen kontekstiin pilotoitun työn merkitys ja täyttymys -kyselyn liitteeksi ja näin ollaan tekemässä.

10.2 Tutkimuksen vahvuudet ja haasteet

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tavoitteena saada tilastollisia yleistyksiä tutkittavasta aiheesta, vaan pyritään kuvaamaan jotain tiettyä ilmiötä tai teemaa.

Laadullisessa tutkimuksessa onkin tärkeää, että henkilöt joita haastatellaan, tietävät tutkittavasta aiheesta mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta aiheesta (Tuomi & Sarajarvi 2009, 85.) Fokusryhmät muodostettiin erilaisista osajista ja näin saatiin tietoa monen eri ammattilaisen näkökulmasta. Ryhmillä oli kaikilla erilaiset vahvuudet ja se näkyi haastatteluissa: eri ryhmillä oli erilaista osaamista annettavana. Koemmekin saaneen paljon erilaisia näkemyksiä juurikin näiden erilaisten taustojen takia. Ryhmän jäsenet olivat melko homogeenisia ja siksi keskustelu ryhmän sisällä oli sujuvaa ja helppoa. Toisaalta ryhmissä tehtävä työn merkitys ja täyttymys -kyselyn täyttäminen voidaan nähdä myös haasteena. Ihmiset kun tekevät asioita eri nopeudella ja erot täyttää kyselyä olivat suuria. Jotkut osallistujat turhautuivat odotteluun, sillä työn merkitys ja täyttymys -kyselyä täytettiin vaihe vaiheelta ja kyselyllä edettiin vasta kun kaikki olivat saaneet oman osionsa valmiiksi.

Haasteeksi tutkimuksessa koettiin eri kulttuurien ja kielten väliset eroavaisuudet. Suomen kielen sanastosta on vaikeaa ellei mahdotonta löytää juuri samaa tarkoittavaa sanaa ja joskus suorat käännökset eivät toimineetkaan juuri erilaisten mielleyhtymien takia. Suomalainen kulttuuri myös eroaa hyvin paljon amerikkalaisesta kulttuurista erilaisen yhteiskuntarakenteen, sosiaaliturvan, terveydenhuollon ja työelämän takia, mikä näkyi myös työn merkitys ja täyttymys -kyselyssä.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan nähdä se, että tutkijat ovat keränneet aineiston itse. Samat henkilöt ovat olleet kuuntelemassa fokusryhmähaastattelut, päässeet kyselemään tarkentavia kysymyksiä ja toimimaan niin, että kaikki osallistujat ovat päässeet ääneen ja saaneet mielipiteensä kuuluviin. Edelleen samat henkilöt ovat litteroineet äänitteet ja näin ollen perehtyneet aineistoon useita eri kertoja useassa eri vaiheessa tutkimusta.

Vahvuutena voidaan nähdä myös käännökseen onnistuminen. VMS-kyselyn kääntäminen englannin kielestä suomeksi ja sen sovittaminen Yhdysvalloista suomalaiseen kontekstiin oli suuressa roolissa tätä tutkimusta tehtäessä. Alkuperäisenä suunnitelmana oli saada VMS-kyselystä virallinen käänнос, mutta rahoituksen puuttuessa käänнос tehtiin muiden englantia hyvin osaavien henkilöiden

kanssa ja aiemmin kerrottujen vaiheiden kautta, joihin osallistui alalla pitkään toimineet, kokeneet ja pätevät tutkijat. Vaikka virallinen kielenkäännös olisi saatanut ollut ns. kieliasullisen ja -opillisen luotettavuuden kannalta relevantimpi vaihtoehto, tässä tutkimuksessa toteutettu käännöstyö oli kuitenkin kattava ja tutkimuksen tarkoitusta sisällöllisesti hyvin palveleva. Erityisen arvokasta oli se, että suomeksi käännetystä työn merkitys ja täyttymys -kyselylomakkeesta englanninkielisen takaisinkäännöksen tehnyt asiantuntija tuntee työn tutkimuksen alana laajasti. Näin käännöstyöhön sisältyi pelkän kielellisen käännöksen lisäksi myös sisällöllisen sopivuuden arvioinnin mahdollisuus ja etu. Lopullisen suomenkielisen käännösprosessin läpikäynyt työn merkitys ja täyttymys -kyselylomake kaipaa kuitenkin vielä niin kielellisen ulkoasun kuin sisällön virallisen ja viimeisen hiomisen. Kuten tuloksissa jo esitettiin, yksi tutkimukseen osallistuneista työelämä- ja uraohjauksen kentän toimijoista oli aiemmalta ammatiltaan äidinkielen ja kirjallisuuden opettaja. Häneltä saatiin suomenkielisen käännöksen kannalta arvokasta ja käyttökelpoista tietoa, joka otetaan huomioon kyselyä kehitettäessä yhä valmiimmaksi.

10.3 Jatkotutkimusideat

Työelämässä on noussut yhä tärkeämmäksi ajatus ihmisestä merkitystä, tarkoitusta ja mielekkyyttä etsivänä ja tarvitsevana (Leiviskä 2011, 7). Ja vaikka työn merkityksellisyydestä on paljon kirjallisuutta, on siitä tehty tutkimus yllättävän vähäistä (Bailey ym. 2017 426). Tämän vuoksi työn merkityksellisyyden ja merkityksen tutkiminen ja sitä mittaavat kyselyt olisivat hyödyllisiä apuvälineitä ohjaajille. Tämän vuoksi työn merkitys ja täyttymys -kyselyn jatkokehittäminen on tärkeää, jotta se saataisiin mahdollisimman toimivaksi suomalaiseen kontekstiin. Seuraavaksi pitäisikin lähteä kehittämään työn merkitys ja täyttymys -kyselyä saadun palautteen mukaan aina ulkoasusta, sisältöön ja mahdollisesti digitaaliseen versioon asti ja testata tehtyjen muutosten toimivuutta. Digitalisoituvaa nykymaailmaa vastaisi parhaiten myös digitaalinen kyselylomake. Sähköisessä muodossa tehtävän kyselylomakkeen etuna olisi se, että kyselyn täyttäjät ei

joutuisi itse piirtämään ammatillisen profiilinsa kuvaajaa, vaan saisi sen valmiiksi piirrettynä vastaustensa pohjalta. Sähköinen versio mahdollistaa myös saatavuuden helpottamisen ja nopeuttaa täyttämisen prosessia.

Yhtenä suurena ongelmana nähtiin työn merkitys ja täyttymys -kyselyn amerikkalaislähtöisyys ja kulttuurien sopimattomuus käännosten perusteella. Tämän vuoksi olisikin tärkeää huomioida kaikki ne kysymykset ja kohdat, mitkä tuntuivat toimimattomilta ja joiden ei koettu sopivan suomalaiseen kulttuuriin ja pyrkiä kehittämään niitä. VMS-kyselyä on tärkeää tutkia myös määrällisesti suomalaisessa kontekstissa. Näin saataisiin tietoa myös työn merkitys ja täyttymys -kyselyn reliabiliteetista ja validiteetista sekä faktorirakenteesta. Löytyvätkö kyselyn neljä ulottuvuutta myös meidän kulttuuristamme ja kuinka hyvin kukin kyselyn yksittäinen osio niitä mittaa?

Tähän tutkimukseen osallistujat toimivat kaikki jollain tavalla ohjaustyössä ja sen vuoksi olisikin mielekästä tutkia työn merkitys ja täyttymys -kyselyä myös muilla aloilla työskentelevillä, yritysmaailmassa ja mahdollisesti myös työttömillä sekä nuorilla. Eri aloilla työskentelevillä ihmisillä vastaukset voisivat vaihdella huomattavasti ja saataisiin enemmän tietoa siitä, mitkä tekijät ovat erilaisille työntekijäryhmille tärkeitä ja millainen merkitys työllä on eri aloilla työskenteleville tai työttömille. Olisiko vastauksissa mahdollisesti eroa eri ikäpolvien välillä tai erilaisessa asemassa työskentelevillä? Kantar TNS:n (2018) toteuttamassa tutkimuksessa selvisi, että koulutuksen ja opetuksen parissa työskentelevistä 90 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työllään myönteisesti yhteiskuntaan ja maailmaan, kun taas teollisuuden palveluksessa työskentelevillä vastaava luku oli vain 55 %. Eli eri alojen eroavaisuudet ovat huomattavia, joten olisi mielenkiintoista nähdä näkyvätkö erot tämän työn merkitys ja täyttymys -kyselyn tuloksissa ja mahdollisesti millä tavoin.

Yhtenä jatkotutkimusmahdollisuutena nähtiin myös työn merkitys ja täyttymys -kyselyn hyödyntäminen pitkittäistutkimuksena. Maslowin (1986) mukaan ihmisen tarpeet muuttuvat iän myötä ja siksi olisikin mielenkiintoista tehdä kysely esimerkiksi valmistumisen jälkeen ja uudelleen viiden sekä kymmenen vuoden kuluttua. Olisi mielenkiintoista saada selville, vaikuttaako ikä ja

työkokemus ihmisen ammatilliseen profiiliin ja asioihin, joita pidetään työelämässä tärkeinä. Tutkimus, jossa ammatillisen profiilin kautta havaitaan ohjaus- tarve ja ohjausprosessin ja mahdollisten muutosten jälkeen täytettäisiin sama työn merkitys ja täyttymys -kysely uudelleen ja verrataan ovatko tulokset muuttuneet.

Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon, että ohjauksen alalle on ehkä hakeutunut tietyn tyyppisiä persoonia, joten tähän tutkimukseen osallistuneita henkilöitä mahdollisesti yhdistää muukin kuin vain yhtenevä työkenttä ura- ja työelämä- ohjauksessa. Kaikilla tutkimuksen osallistujilla olivat myös ehtinyt karttua työ- ja elämäkokemusta. Olisi mielenkiintoista toteuttaa vastaava tutkimus hyvin erilaisessa ammattikentässä tai erilaisessa elämäntilanteessa olevien henkilöiden parissa. On tutkittu, että ihmiset kokevat merkityksellisyyttä eri tavoin. Uteliaat ihmiset kokevat asiat todennäköisemmin kiinnostavina ja merkityksellisinä, kun taas vähemmän uteliaat kokevat ne todennäköisemmin tylsinä ja merkityksettöminä. (Isaksen 2000, 90.) Persoonallisuus siis vaikuttaa kokemukseen merkityksestä. Särkijärven (2006, 37) mukaan työn merkitys vaihtelee huomattavasti eri yksilöillä ja eri vaiheissa elämää.

Kuten aiemmin on todettu, työn merkityksellisyys ja merkitys ovat enenevissä määrin asioita, joita ihmiset työltään haluavat. Työn kokeminen merkityksellisenä lisää työntekijän hyvinvointia työssä, mutta myös laajemmin omassa elämässään, ja siksi oman työn merkityksen ja merkityksellisyyden kokemuksen nykyistä laajamittaisempi kartoittaminen ja arvioiminen olisi ehdottoman antoisaa, hyödyllistä ja kannattavaa. Omaan tyytyväisyyttään työhönsä, työlleen antamiaan merkityksiä ja merkityksellisyyden kokemuksiaan tai kokemattomuuttaan voi olla pulmallista arvioida itsenäisesti ilman sopivaa työvälinettä. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn vahvuus on siinä, että se mahdollistaa omien merkitysten pohtimisen vaihe vaiheelta tehtävän itsearvioinnin avulla ja muodostaa itsearviointien pohjalta selkeän profiilin tuloksista.

Kaiken kaikkiaan työn merkitys ja täyttymys -kysely nähtiin tämän tutkimuksen tulosten valossa toimivana, kunhan se onnistutaan yhä paremmin muovaamaan suomalaiseen kulttuuriin ja kontekstiin kaikinpuolisen sopivaksi.

Tämän tutkimuksen avulla saatiin selville tärkeää tietoa siitä, miten kysely onnistutaan muokkaamaan yhä kulttuurillisesti sopivammaksi. Kyselyä on perusteltua ja tarpeellista jatkokehittää erityisesti siksi, ettei tämän kaltaisia kansainvälisesti tutkittuja tai tieteellisen käänösprosessin läpikäyneitä kyselyitä ole suomenkielisinä vielä laajalti tarjolla. Kuitenkin teemat, joita kyselyn avulla on mahdollista kartoittaa, ovat hyvinkin ajankohtaisia ja sananmukaisesti merkityksellisiä niin yksilöille kuin myös laajemmin (työ)yhteisöille kuin yhteiskunnallekin. Työn merkitys ja täyttymys -kysely mahdollistaa uuden visuaalisen (ammatillinen profiili) ja sellaisenaan ohjaukseen sopivan työvälineen ja syväluotaavan näkökulman tarkastella työn merkitystä ja merkityksellisyyttä.

LÄHTEET

- Ahola, A. 2002. Fokusryhmähaastattelu tiedonkeruun kehittämässä. Teoksessa. A. Ahola, P. Godenhjelm & M. Lehtinen. 2002. Kysymisen taito. Survey laboratorio.
- Airila, A. & Nykänen, M. 2018. S-ryhmän nuorten työntekijöiden työelämäodotuksia ja -kokemuksia. S-ryhmä.
- Airo, J-P. Rantanen, J. Salmela, T. 2008. Oma ura, Paras ura. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Antal, A., Debucquet, G. & Frémeaux, S. 2017. Meaningful work and artistic interventions in organizations: Conceptual development and empirical exploration. *Journal of Business Research* 85 (2018) 375–385.
- Armstrong, M. & Murlis, H. 2000. Reward management. A Handbook of remuneration strategy and practice. Kogan Page Limited, London.
- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, K.E. & McKee, M.C. 2007. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Arthur, M. Khapova, S. & Wilderom, C. 2005. Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, (2), 177-202.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. & Soane, E. 2017. The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*. Vol, 27 (3), 416-430.
- Bailey, C. & Madden, A. 2016. What makes work meaningful or meaningless? *MIT Sloan Management Review*. 57 (4), 1-17.
- Baruch Y. 2004. Managing careers: Theory and practice. Harlow: FT Prentice Hall.
- Baumeister & Leary 1995. The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin* 1995, Vol. 117, No. 3, 497-529.
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F. & Ferraz, M. 2000. Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures SPINE Volume 25, Number 24, pp 3186–3191 2000, Lippincott Williams & Wilkins, Inc.

- Behling, O. & Law, K. 2000. Translating Questionnaires and Other Research Instruments.
- Bendassolli, Borges, J., Alves, J. & Torres, T. 2015. Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF, Bragança Paulista*, v. 20, n. 1, p. 1-12, jan./abr. 2015.
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M. & Beersma, B. 2017. Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8.
- Brown, M. 2008. Comfort Zone: Model or metaphor? The University of Waikato. *Australian Journal of Outdoor Education*. 12(1), 3-12.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. 2012. The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65(2), 244– 262.
- Coughlan, M. Cronin, P. & Ryan F. Step-by-step guide to critiquing research. Part 1: quantitative research. *British Journal of Nursing* (2007) 16(11). 658-663.
- Country Comparison. 2019. Viitattu. 17.3.2019. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/finland,the-usa/>
- Deci, E. & Ryan, R. 2008. A Self-Determination Theory Approach to Psychotherapy: The Motivational Basis for Effective Change. *Canadian Psychology* 2008, Vol. 49, No. 3, 186-19.
- Duffy, R., Bott, E., Allan, B. & Torrey, C. 2012. Perceiving a Calling, Living a Calling, and Job Satisfaction: Testing a Moderated, Multiple Mediator Model. *Journal of Counseling Psychology* 2011 American Psychological Association 2012, Vol. 59, No. 1, 50 -59.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Estola, E. & Syrjälä, L. 2003. *Kutsumus*. Teoksessa Heikkinen, H. & Syrjälä L. (toim.) 2003. *Minussa elää monta tarinaa*. Kirjoituksia opettajuudesta. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Euroopan Parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679.
- EWCO. 2013. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Well-being at work: creating a positive work environment Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Falck, A. 2000. Työn vaativuus, suoritus ja tulos palkkauksen perusteina. Teoksessa Vartiainen, M. (toim.) Palkitsemisen perusteet kehittyvissä organisaatioissa. Teknillinen korkeakoulu, tuotantotalouden osasto, työpsykologian ja johtamisen laboratorio, Espoo.
- Hakanen, J. Peeters, M. & Schaufeli 2017. Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology* 2018, Vol. 23, No. 2, 289 –301.
- Hakanen, J., Seppälä, P. & Peeters, M. 2017. High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role of Job Crafting. *Int.J. Behav. Med.* 24: 619–627.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. 2008. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73 (1), 78-91.
- Hall, D. & Chandler, D. 2005. Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 26, 155–176.
- Harpaz, I. & Xuanning, F. 2002. The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*. The Tavistock Institute. Thousand Oaks CA, New Delhi.
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Helsinki: Edita Prima.
- Hennink, M. & Diamond, I. 2000. Using Focus Groups in Social Research. Teoksessa Memon, Amina & Bull, Ray (toim.) *Handbook of the Psychology of Interviewing*. Chichester: Wiley, 113–141.
- Herzberg, F. 1966. *The Motivation to Work*. Second edition. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005; 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. 2018. Ihmistieteiden tutkimusmenetelmiä käyttävän tutkimuksen eettisen ennakkoarvioinnin ohjeistus. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio. 25.5.2018. Viitattu 7.11.2018. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_IEEA_ty-oryhman_muistio_250518.pdf
- Isaksen, J. 2000. Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 40 No. 3, Summer 2000 84-107.

- Israel, J. 1963. *Socialpsykologi*. Stockholm.
- Johnson, M., Sage, R. & Mortimer J. 2012. Work Values, Early Career Difficulties, and the U.S. Economic Recession. *Social Psychology Quarterly* 75(3) 242–267.
- Juuti, P. 1993. Palkkaus ja työmotivaatio. Teoksessa Vartiainen, M. & Falck, A. (toim.) *Oikeudenmukaisen palkkauksen perusteet*. WSOY, Juva.
- Kantar TNS. 2018. Suuri suomalaisen työn merkityksellisyys –tutkimus. Oikotie työpaikat, Meaningful Work Finland & Kantar TNS.
- Ketola, K. 2011. Suomalaisten uskonnollisuus. Teoksessa: Ketola, K., Niemelä, K. & Palmu, H. & Salomäki, H. 2011. *Uskonto suomalaisten elämässä*. Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus. 74–88.
- Kownig, H. G. 2006. Religion, spirituality and aging. *Aging & Mental Health*, 10, 1–3.
- Kotimaisten kielten keskus. Viitattu 23.3.2019 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>
- Kotimaisten kielten keskus. Viitattu 08.09.2018 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>
- Kotkavirta, J. 2016. Häpeästä ja itsetietoisuudesta. Teoksessa M. Ahtensuu. *E PLURIBUS UNUM Scripta in honorem Eerik Lagerspetz sexagesimum annum complentis*. Turku: Painosalama Oy.
- Kukkurainen, M.L. 2017. Merkityksellinen työ – käsitteen määrittely ja mittaaminen. *LAMK RDI Journal*. [Verkkolehti]. Viitattu 12.02.2019]. Saatavissa: <http://www.lamkpub.fi/2017/12/21/1729/>
- Latomaa, T. 2011. Mitä ohjaus on? Ohjaus pedagogisena toimintana. *Kasvatus* 42 (1), 46–57.
- Lau, V. & Shaffer, M. 1999. Career success: The effects of personality. *Career Development International* 4: 4, 225–231.
- Lawler, E. E. 1973. *Motivation in work organizations*. Monterey: Brooks/Cole.

- Lee, S. 2015. Concept Analysis. A concept analysis of "Meaning in work" ad its implications for nursing. John Wiley & Sons Ltd.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Helsinki: Tietosanoma.
- Linturi, H., Airaksinen, T., Peltomaa, I. & Rubin, A. 2014. Osaamisen yleissivistys. Futura. Turku: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Lips-Wiersma, M. & Wright, S. 2012. Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management* 37(5) 655–685.
- Locke, E. A. 1969. What is Job Satisfaction? *ORganizational behavior and human performance* 4. Academic Press, Inc.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri - Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 22.1.2019 <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Ty%C3%B6olobarometri+syksy+2012+01102013.pdf>
- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi A. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus Helsinki University Press.
- Martela, F. & Pessi, A. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. Faculty of Theology, University of Helsinki, Helsinki, Finland. *Frontiers in Psychology*. Volume 9 | Article 363.
- Mertens, D. M. & McLaughlin, J. A. 2004. *Research and Evaluation Methods in Special Education*. California: Corvin Press.
- Maslow H. A. 1987. *Motivation and personality*. Third edition. Revised by Robert Frager, James Fadiman, Cynthia McReynolds, Ruth Cox. 1970. (tämä julkaisu 1987). Library of congress Cataloging-in-Publication Data. R.R. Donnelley 6 Sons Company.
- Maslow, A. 1986 *Motivation and personality*. Third Edition. New York: Harper and Row cop.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moilanen, L. 2010. Toiveita ja todellisuutta. Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53. Työterveyslaitos Helsinki Viitattu 20.2.2019.

<https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/107244Jul-kaisu.pdf/8a1be673-4796-4b9a-a2fd-daccf02319bb>

- Morgan, D. 1996. Focus groups. *Annual Review of Sociology* 22 (1996), 129–152.
- MOW International Research Team. 1987. *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- Metsämuuronen, J. 2001. *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. 2. tarkistettu painos. Viro: International Methelp Ky.
- National Culture. 2019. Viitattu 17.5.2019 <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/>
- Nummelin, T. 2008. *Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: Talentum Media.
- OECD. 2004. *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. Viitattu 21.5.2019 <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>
- Oja, T. 2016. *Työelämäohjauksesta luento*. 22.11.2016. Jyväskylän yliopisto ohjausalan koulutus.
- Onnismaa, J. 2007. *Ohjaus- ja neuvontatyö Aikaa huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: University Press.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1990. *Ihmisten Johtaminen*. Helsinki: Otava.
- Peterson, G., MacFarlane, J. & Osborn, D. 2017. The vocational meaning survey [VMS]. An exploration of importance in current work. *Career planning and adult development journal*. 49–59.
- Pratt, M. & Ashforth, B. 2003. Fostering meaningfulness in working and at work. 309-329. San Francisco: Berrett Koehler.
- Putila, S. 2011. Vinkkejä aloittelevalle uraohjaajalle. Teoksessa Saukkonen, Sakari & Syynimaa, Kirsi (toim.) (2011) *Korkeakoulujen uraohjaus käytäntöjä kehittämässä*. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 127–141.

- Quintanilla, S. 1991. Introduction: The Meaning of Work. *European Work and Organizational Psychologist*. 1(2/3), 81-89.
- Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Reardon, R. C., Lentz, J. G., Sampson, J. P. & Peterson, G. W. 2008. *Career development and planning. A comprehensive approach*. Mason: Cengage Learning.
- Reina-Knuutila, U. 2001. *Ikä, työkyky ja tuottavuus*. Helsinki.
- Rintamäki, K. 2016. *Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla*. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja: Turun yliopisto.
- Rosso, B., Dekas, K. & Wrzesniewski A. 2010. On the meaning of work: a theoretical integration and review. Teoksessa Barry M. Staw & Arthur P. Brief *Research in organizational behavior*. 91-127.
- Ruohotie P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Edita. Helsinki.
- Räisänen, A. 1995. Itsearviointin käsite ja luonne. Teoksessa Kilpinen, B., Salmio, K., Vainio, L. & Vanne, A. (toim.) *Itsearviointin teoriaa ja käytäntöä*. Opetushallitus. Arviointi 1/95. Helsinki: Yliopistopaino.
- Räisänen, T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. Joensuun yliopisto. *Kasvatustieteellisiä julkaisuja* nro 31.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]* Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tieto-arkisto. Saatavana www-muodossa: <https://www.fsd.uta.fi/metelmaope-tus/kvali/index.html> Viitattu 5.11.2018.
- Sahimaa, J. 2017. *Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtahokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä?* Pro Gradu -tutkielma Psykologia Lääketieteellinen tiedekunta.
- Sampson, James P., Jr;Lenz, Janet G., Reardon, Robert C., Peterson & Gary W. 1999. A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*; Sep 1999; 48, 1; ProQuest pg. 3.

- Saukkonen, S. 2011. Uraohjaajan asiantuntijaohjelman sadonkorjuu. Teoksessa Saukkonen, Sakari & Syynimaa, Kirsi (toim.) (2011) Korkeakoulujen uraohjauksen käytäntöjä kehittämässä. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Schaffer, A. R. 1953. Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Vol. 67. No. 14. Douglas Williams associates: New York.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O. & Konty, M. 2012 Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 103.
- Scott, K., Zagenczyk, T., Schippers, M., Purvis, R. & Cruz, K. 2014. Co-worker exclusion and employee outcomes. An investigation of the moderating roles of perceived organisational and social support. *Glemson University*.
- Scroggins W, 2008. Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective. Missouri State University. *Journal of Business Inquiry*.
- Shockley, K. Ureksoy, H. Rodopman, O. Potea, L. & Dullaghans, R. 2015. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 37, 128–153.
- Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. 2012. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20(3) 322-337.
- Suomalaisen työn liitto. 2015. Merkityksellinen ja arvokas työ: Työyhteisön ja työntekijän näkökulma. Viitattu 19.02.2019. <https://suomalainen-tyo.fi/wp-content/uploads/2015/08/Merkityksellinen-ja-arvokas-tyo-tyoyhteison-ja-tyontekijan-nakokulma.pdf>
- Suomalaisen työn liitto. 2016. Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori. Viitattu 19.1.2019. https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/07/Merkityksellisen_ja_arvokkaan_tyon_indikaattori.pdf
- Säntti, J. 2007. Pellon pientareelta akateemisiin sfääreihin Opettajuuden rakentuminen ja muuttuminen sotien jälkeisessä Suomessa opettajien omaelämäkertojen valossa. Väitöskirja. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Painosalama Oy.

- Särkijärvi, T (toim.) 2006. Uraohjauksesta ristiin rastiin. Tampere: Esa Print Oy.
- Tilastokeskus. 2012. 30 vuotta töissä 50 vuotta muualla. Viitattu 20.2.2019. https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-12_001.html?s=0
- Tims, M. & Bakker, A. 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology/ 36 (2) Art.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002; 2009; 2012; 2018. Laadullinen tutkimus ja sisälönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 6.11.2018. 2012. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työ 2040 Skenaarioita työn tulevaisuudesta. 2017. Demos Helsinki & Demos Effect. Viitattu 14.5.2019 https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo_2040_skenaariot.pdf
- Uraohjauksen erikoistumiskoulutus. 2019. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 21.3.2019 <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/laitokset/okl/koulutus-ala/ohjausala/haku/uraohjaus>
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2005. Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita. Joensuun yliopistopaino.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rausku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukakäytöksissä koulutusorganisaatioissa. Aikuiskoulutus 2/2012.
- Vuorinen, R. 2004 Tieto- ja viestintäteknologian mahdollisuuksia ohjaustyössä. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään. Helsinki. 145-175
- Watts, A., Vehviläinen, S., Ruusuvirta, O., Halmiala, M. & Vuorinen, R. 2013. Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle. Jyväskylän yliopistopaino.
- What Do We Mean By Culture. 2018. Viitattu 17.3.2019. (<https://news.hofstedeinsights.com/news/what-do-we-mean-by-culture>)
- Wibeck, V. 2010. Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod. Lund: Studentlitteratur.

Wilenius, R. 1981. Ihminen ja työ. Jyväskylä: Gummerus.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 2001, Vol. 26, No. 2, 179-201.

Zörweg, B. & Laister, J. 2014. Worklife Guidance Development of guidance and counselling in the workplace.

Zörweg, B. & Laister, J. 2015. Worklife Guidance Development of guidance and counselling in the workplace.

LIITTEET

Liite 1. Työn merkitys ja täyttymys -kyselyn ensimmäinen ja alustava suomenkielinen versio, jonka käänsivät Johanna Rantanen, Pinja Pollari ja Saana Vesterinen alkuperäisestä Gary W. Petersonin, John K. MacFarlanen ja Debra Osbornen ”The Vocational Meaning Survey” kyselystä.

HUOM!!! Älä käytä tätä versiota, koska sitä on kehitetty eteenpäin vaan kysy uusin versio ja pisteytysavain Johanna Rantaselta: tutkijarantanen@hotmail.com

Työn merkitys ja täyttymys –kysely

OHJE: Täytä ensin vasemmanpuoleinen ja vasta sitten oikeanpuoleinen sarake. Ympyröi vastausvaihtoehto, joka kuvaa Sinua (vasen sarake) ja nykyistä työtäsi (oikea sarake) parhaiten.

Työn merkitys:

Arvioi **kuinka tärkeää Sinulle on, että työ yleisesti ottaen** tarjoaa mahdollisuuden tai antaa voimavaroja (esim. aikaa, rahaa) lomakkeen keskelle listattuihin asioihin.

- 1 = Ei tärkeää
- 2 = Jokseenkin tärkeää
- 3 = Tärkeää
- 4 = Erittäin tärkeää

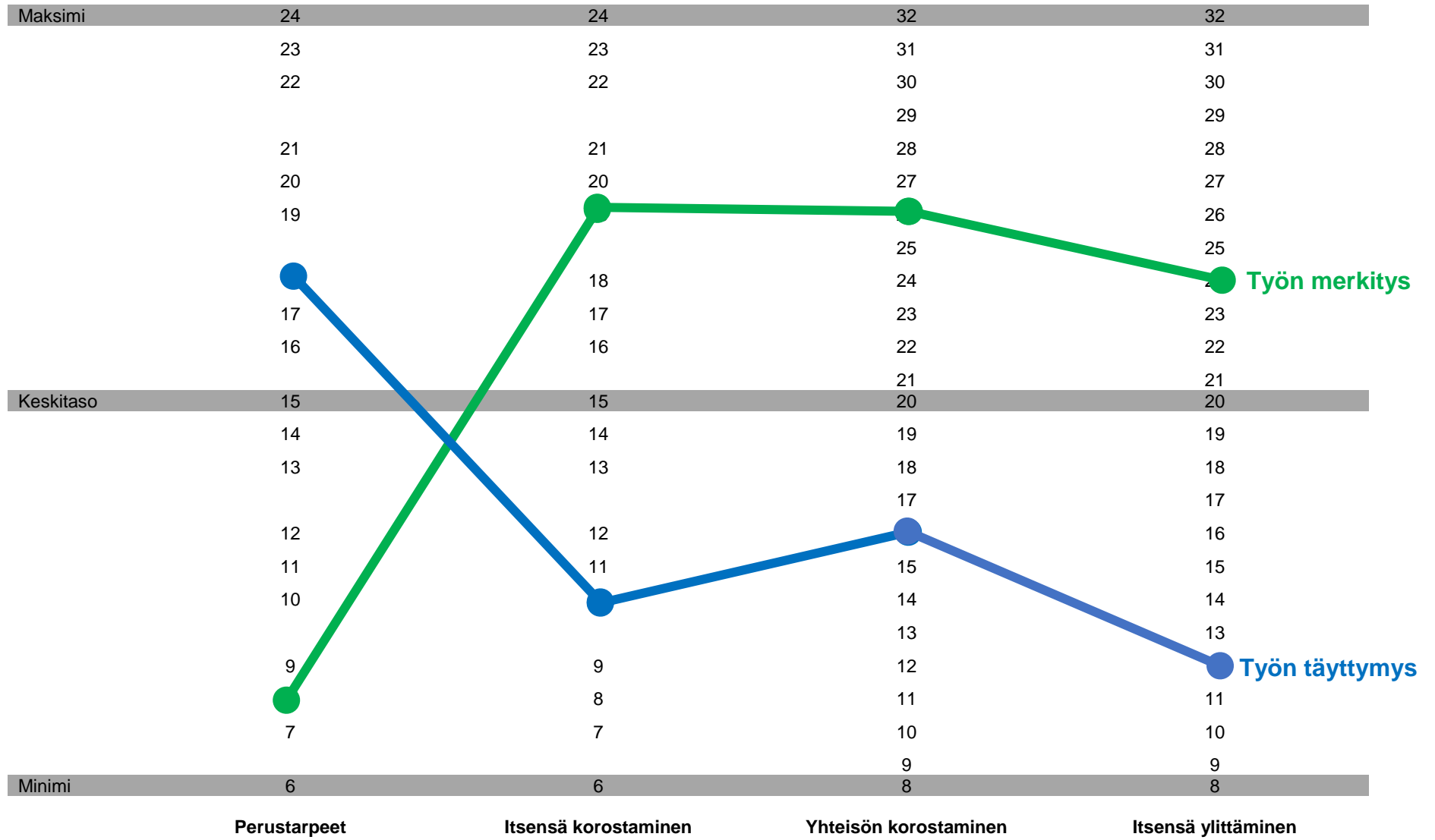
Työn täyttymys:

Arvioi **kuinka hyvin nykyinen työsi** tarjoaa mahdollisuuden tai antaa voimavaroja (esim. aikaa, rahaa) lomakkeen keskelle listattuihin asioihin.

- 1 = Riittämättömästi
- 2 = Vähemmän kuin riittävästi
- 3 = Riittävästi
- 4 = Enemmän kuin riittävästi

1 2 3 4	1. Tukea työkavereita heidän työtehtävissään	1 2 3 4
1 2 3 4	2. Työmatkoihin ja huveihin	1 2 3 4
1 2 3 4	3. Kokea työ kutsumusammattina	1 2 3 4
1 2 3 4	4. Saada tukea työkavereilta työtehtävissäni	1 2 3 4
1 2 3 4	5. Hankkia terveydenhuoltopalveluita minulle ja perheelleni	1 2 3 4
1 2 3 4	6. Tukea työttömyyden/työttömyyden hyvinvointia ja moraalialia	1 2 3 4
1 2 3 4	7. Ostaa vaatteita itselleni ja perheelleni	1 2 3 4
1 2 3 4	8. Saada työssä suoriutumistani vastaavaa palkkaa	1 2 3 4
1 2 3 4	9. Kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta työttömyyden/työttömyydessä	1 2 3 4
1 2 3 4	10. Hankkia (toiveidemme mukainen) koti itselleni ja perheelleni	1 2 3 4
1 2 3 4	11. Toimia koko työorganisaation hyväksi	1 2 3 4
1 2 3 4	12. Työntekijänä saada tukea henkilökohtaisten vaikeuksien aikana	1 2 3 4
1 2 3 4	13. Täyttää elämäntarkoitusta	1 2 3 4
1 2 3 4	14. Merkittäviin palkankorotuksiin tai ylennyksiin	1 2 3 4
1 2 3 4	15. Panostaa organisaation tehtävän (mission) saavuttamiseksi	1 2 3 4
1 2 3 4	16. Saada tunnustusta työkavereilta	1 2 3 4
1 2 3 4	17. Ostaa ruokaa itselleni ja perheelleni	1 2 3 4
1 2 3 4	18. Toimia maailmanlaajuisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi	1 2 3 4
1 2 3 4	19. Ansaita etuoikeuksia tai luontaisetuja	1 2 3 4
1 2 3 4	20. Toteuttaa vapaa-ajan kiinnostuksen kohteita ja harrastuksia	1 2 3 4
1 2 3 4	21. Toimia omaa elämää suuremman tarkoituksen hyväksi	1 2 3 4
1 2 3 4	22. Kokea oma työ merkityksellisenä	1 2 3 4
1 2 3 4	23. Edistää työttömyyden/työttömyyden menestymistä	1 2 3 4
1 2 3 4	24. Saavuttaa täyttymyksen tunne omassa elämässä	1 2 3 4
1 2 3 4	25. Ansoitua, saada arvostusta tai edetä työttömyyden	1 2 3 4
1 2 3 4	26. Hyviin väleihin työkavereiden kanssa	1 2 3 4
1 2 3 4	27. Edistää yleistä hyvinvointia ja yhteistä hyvää	1 2 3 4
1 2 3 4	28. Saada tunnustusta omilta esimiehiltä	1 2 3 4

Esimerkki hypoteettisista **työn merkityksen** ja **täyttymyksen** profiileista, jotka yhdessä muodostavat ammatillisen profiilin





JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

SUOSTUMUSLOMAKE *TYÖN MERKITYS JA TÄYTTYMYS* -TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE

Tunnistekoodi _____

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

Tutkimukseen osallistumisesi on täysin vapaaehtoista. Sinun ei ole pakko antaa meille mitään tietoja ja voit halutessasi keskeyttää osallistumisen missä vaiheessa tutkimusta tahansa.

Mikäli haluat osallistua tutkimukseen, anna alla suostumuksesi vasta perehdyttyäsi oheiseen tutkimuksen tietosuojailmoitukseen, joka jää Sinulle. Voit esittää haastattelijalle lisäkysymyksiä ja kysyä lisätietoja myös tutkimuksen johtajalta.

Tämä suostumuslomake arkistoidaan skannattuna tutkimuksen tietokantaan.

Olen ymmärtänyt tietosuojailmoituksen tiedot ja haluan osallistua tutkimukseen (laita rasti ruutuun).

Paikka ja aika:

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Alla antamani yhteystiedot saa säilyttää tutkimuksen keston ajan mahdollista uudelleen yhteydenottoa varten, jos tutkimus sitä vaatii vastausteni täydentämiseksi (laita rasti ruutuun).

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

TIETOSUOJAILMOITUS *TYÖN MERKITYS JA TÄYTTYMYS* TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE

Laadittu ja lähetetty 21.2.2019 Jyväskylän yliopiston tietosuojavastavalle (tietosuoja@jyu.fi).

1. TUTKIMUKSEN NIMI, LUONNE JA KESTO

Pyydämme Sinua fokusryhmähaastattelututkimukseen nimeltä *Työn merkitys ja täyttymys*. Tutkimushaastattelut toteutetaan kevään 2019 aikana ja tutkimustulosten arvioidaan valmistuvan vuoden 2019 loppuun mennessä.

2. MIHIN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY PERUSTUU

Tässä tutkimuksessa Sinulta kerättyjä henkilötietoja käsitellään antamasi suostumuksen perusteella (ks. kansisivu).

3. TUTKIMUKSESTA VASTAAVAT TAHOT

Tutkimuksen vastuullinen johtaja:

Johanna Rantanen, p. 040 805 4989, k.johanna.rantanen@jyu.fi

Osoite: Opettajankoulutuslaitos/Ohjausala, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

Tutkimuksen tekijät:

Henkilötietojasi eli tutkimuksessa kertyvää haastatteluaineistoa, josta tästä eteenpäin käytämme termiä *tutkimusaineisto*, käsittelevät

- 1) tutkimuksen johtajan kanssa yhteistyössä toimivat Jyväskylän yliopiston henkilökunnan jäsenet sekä
- 2) tutkimuksen johtajan alaisuudessa toimivat Jyväskylän yliopiston koulutusohjelmiin hyväksytyt opiskelijat.

Tutkimusaineistoa ei siirretä EU/ETA alueen ulkopuolelle eikä luovuteta muille kuin tämän tutkimuksen tekijöille. Lisätietoja tutkimuksen tekijöistä saat tutkimuksen johtajalta.

4. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

Tutkimuksemme tarkoituksena on kääntää ja sovittaa yhdysvaltalainen työn merkityksen ja täyttymyksen kysely suomalaiseen työelämä- ja uraohjauksen kontekstiin. Tutkimme tällä alalla toimivien henkilöiden kokemuksia kyselyn täyttämisestä ja heidän käsityksiään kyselyn soveltuvuudesta käytännön ohjaustyöhön. Tutkimukseen osallistuu noin 10-20 haastateltavaa.

Tutkimuksessamme näistä henkilöistä kerätään seuraavia tietoja:

- Osallistujan nimi
- Yhteystiedot: puhelinnumero ja sähköpostiosoite
- Taustatiedot: ikä, sukupuoli, koulutus, ammatti, työuran kesto
- Vastaukset työn merkityksen ja täyttymyksen kyselyyn sekä haastattelukysymyksiin, jotka käsittelevät edellä mainitun kyselyn sisältöjä.

Suoria tunnistetietoja eli nimeäsi ja yhteystietojasi ei yhdistetä taustatietoihisi eikä kysely- ja haastatteluvastauksiisi, vaan tutkimusaineisto pseudonymisoidaan. *Pseudonymisointi* tarkoittaa sitä, että Sinulle luodaan tunnistekoodi, joka ei sisällä suoria tunnistetietoja. Vain tätä tunnistekoodia käytetään tutkimusaineiston yhteydessä sekä sen käsittelyssä ja analysoinnissa.

Nimesi ja yhteystietosi säilytetään erillisessä sähköisessä, taulukkomuotoisessa tiedostossa, joka näiden tietojen lisäksi sisältää vain tunnistekoodisi. Taustatietosi ja kyselyvastauksesi säilytetään myös erillisessä sähköisessä, taulukkomuotoisessa tiedostossa ja yhdistettynä vain tunnistekoodiisi. Haastatteluvastauksesi säilytetään äänitallenteena, joka puretaan ja tallennetaan myös kirjalliseksi tekstitiedostoksi sisältäen lisäksi vain tunnistekoodisi.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Tutkimus toteutetaan ryhmämuotoisesti ja yhdellä tapaamiskerralla ellei tutkimus vaadi annettujen vastausten täydentämistä. Aluksi täytät Sinua koskevan taustatietolomakkeen sekä työn merkityksen ja täyttymyksen kyselyn. Seuraavaksi teet annettujen ohjeiden mukaan itsellesi työn merkityksen ja täyttymyksen profiilin. Tämän jälkeen seuraa ryhmähaastatteluosuus, jossa esitämme työn merkityksen ja täyttymyksen kyselyyn liittyviä kysymyksiä kaikille yhteisesti. Keskustelu etenee laatimamme haastattelurungon mukaisesti ja kukin osallistuja vastaa ja keskustelee aiheesta juuri sen verran ja siinä muodossa kuin haluaa ja kokee tilanteessa miellyttäväksi.

6. TUTKIMUKSEN MAHDOLLISET HYÖDYT JA HAITAT TUTKITTAVILLE

Tutkimus tuottaa tärkeää tietoa yhdysvaltalaisen työn merkityksen ja täyttymyksen kyselyn (eng. The Vocational Meaning, VMS) soveltuvuudesta, kehittämismahdollisuuksista ja käyttöideoista suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen kentällä. Saatua tietoa voidaan hyödyntää ohjausalan koulutuksissa sekä ohjausalan ammattilaisten työn kehittämisessä niin kansallisesti kuin kansainvälisesti.

Tutkimuksesta ei ennakoita aiheutuvan Sinulle haittaa.

7. HENKILÖTIETOJEN SUOJAAMINEN

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja sekä niistä syntyneitä tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla ja tutkimusaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopiston tutkimusaineiston käsittelyä koskevien tietoturvakäytänteiden mukaisesti.

Tietojasi ei pääsääntöisesti voi ulkopuolinen tunnistaa tutkimukseen liittyvistä opinnäytetöistä ja tieteellisistä tai muista julkaisuista, joiden yhteyteen emme koskaan laita nimeäsi tai yhteystietojasi. On kuitenkin mahdollista, että Sinä itse tai joku jolle olet kertonut tutkimuksen aiheeseen liittyvistä asioista tunnistaa Sinut esimerkiksi tunnustekoodilla merkitystä sitaatista.

Tietojesi suojaamiseksi käytämme seuraavia suojatoimia:

- tutkimuksella on edellä mainittu vastuullinen johtaja
- kerättyjä tietoja ja aineistoja käytetään vain tieteellistä tutkimusta varten vastuullisen johtajan valvonnassa
- kun henkilötiedot eivät enää ole tarpeen tutkimuksen suorittamiseksi tai sen tulosten asianmukaisuuden varmistamiseksi, kerätty tutkimusaineisto 1) hävitetään tai 2) siirretään arkistoitavaksi sellaiseen muotoon, ettei tiedon kohde ole niistä tunnistettavissa
- kerätyt tiedot ja aineistot säilytetään ja niitä käsitellään vain Jyväskylän yliopiston suojattujen sähköisten palvelimien ja verkkoalustojen kautta, joihin pääsy on rajoitettu salasanoin ts. kaikki kerätyt henkilötiedot salataan
- kaikki kerätyt henkilötiedot pseudonymisoidaan eli tutkimusaineistoa käsitellään aina ilman suoria tunnistetietoja
- jos kerättyä aineistoa käsittelee tai analysoi edellä mainitun tutkimusjohtajan kanssa työskentelevä kollega, opinnäytetyön tekijä tai muu opiskelija/henkilö, hänet perehdytetään tietosuoja-asioihin ja häneltä vaaditaan allekirjoitettuna erillinen tutkimusaineistoa eli henkilötietoja koskeva vaitiolovelvollisuussopimus

8. SINULTA SUORAAN KERÄTTYJEN HENKILÖTIETOJEN YHDISTÄMISEN MUUALTA SAATUIHIN TIETOIHIN

Tässä tutkimuksessa kerättyjä henkilötietojasi ei yhdistetä muihin mahdollisiin Sinua koskeviin rekisteri- ym. tietoihin ilman Sinulta erikseen kysyttävää suostumusta.

9. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksesta valmistuvat opinnäytetyöt ja tieteelliset sekä muut julkaisut tullaan listaamaan, linkittämään ja tallentamaan julkaisijan niin salliessa Jyväsky-

län yliopiston www-sivuille tai Avoimen tiedon keskuksen (ent. yliopiston kirjasto) arkistoihin, josta ne ovat luettavissasi. Mikäli julkaisija ei salli edellä kuvattuja toimenpiteitä, voit pyytää näitä julkaisuja itsellesi ottamalla yhteyttä tutkimuksen vastuulliseen johtajaan.

Tämän lisäksi tutkimustuloksia mahdollisesti esitellään niin kansallisissa ja kansainvälisissä tieteellisissä kongresseissa (esim. International Association of Educational and Vocational Guidance -kongressi) kuin erilaisissa ammatillisissa tapahtumissa (esim. Opopäivät).

10. TUTKITTAVAN OIKEUDET JA NIISTÄ POIKKEAMINEN

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, koska henkilötietojesi käsittely perustuu suostumukseesi. Sinulla on myös oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että Sinua koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Lue lisää: <http://www.tietosuoja.fi>

Lisätietoja rekisteröidyn oikeuksista: <https://tietosuoja.fi/tunne-oikeutesi>

11. HENKILÖTIETOJEN SÄILYTTÄMINEN JA ARKISTOINTI

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietojasi eli tutkimusaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopiston suojatulla sähköisellä palvelimella pseudonymisoituna eli tunnistekoodin kanssa ilman suoria tunnistetietoja. Tutkimusaineisto säilytetään siihen saakka, kunnes lopulliset tulokset on julkaistu, arviolta 31.12.2019 saakka.

Kun tutkimus on päättänyt, tässä tutkimuksessa kerätty aineisto joko

- a) tarjotaan täysin *anonymisoitavaksi* (= Sinua ei ole mahdollista tunnistaa aineistosta) ja arkistoitavaksi Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon (<https://www.fsd.uta.fi/fi/>) TAI
- b) hävitetään.

12. REKISTERÖIDYN OIKEUKSIEN TOTEUTTAMINEN

Jos Sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

Liite 3. Väittämistä kirjoitetut kommentit

Väittämän numero	Väittämästä kirjoitetut kommentit
1.	- <u>Työkavereita</u> - Ei ole työkavereita - Osana työtä vai työajan ulkopuolella - ei mun mielestä liity työn merkitykseen
2.	- Huono rinnastus - mistä pisteet kertovat - Eri asioita - ? tekstimuoto - +tarjoaa mahdollisuuden - verbi? +tarjoaa mahdollisuuden
3.	- Tietääkö mihin kutsumusammatti viittaa - Määrittely - en koe mistään työstä (kutsumusta)
4.	- <u>Työkavereita</u> - Ei ole työkavereita
5.	- Suomessa eri kuin USA - Liittyy palkkaan eikä työ suoranaisesti tarjoa - Ei yleistä Suomessa - Ei istu Suomeen - Väittämät eritasoisia tai erikoisia
6.	- Mahdollisuus - miten pitäisi ymmärtää/rinnastus - <u>Työtiimi/yksikkö</u> - Ei ole työkavereita - Ei istu Suomeen - +henkeä/ilmapiiiriä? - Henkeä? +ilmapiiiriä
7.	- Liittyy palkkaan eikä työ suoranaisesti tarjoa - Arvolatautunut kysymys - miksei rahaa - ? tekstimuoto - Väittämät eritasoisia tai erikoisia
8.	- <u>Suoriutumistani</u>
9.	- <u>Työtiimissä/yksikössä</u> - Ei ole työkavereita
10.	- Ostaa? Maksaa asuinkulut? - Liittyy palkkaan eikä työ suoranaisesti tarjoa - En ole yksin vastuussa - ? - Väittämät eritasoisia tai erikoisia
11.	
12.	- <u>Henkilökohtaisten</u> - <u>Työntekijänä</u> - !
13.	- <u>Annettu tarkoitus</u> - kuka uskoo annettuun tarkoitukseen ja miten vastata, jos ei koe tällaista tarkoitusta - Onko kaikilla? - Mikä se on? - ? - Elämän väli tarkoitus

	- +toteuttaa elämän tarkoitusta
14.	- ? - +verbi - +verbi
15.	- “_” - Onko määriteltävissä - ei ainakaan mahdollista
16.	- Oi ole työkavereita
17.	- Liittyy palkkaan eikä työ suoranaisesti tarjoa - ? - Väittämät eritasoisia tai erikoisia
18.	- Mitä tarkoittaa kenellekin - Kaukainen ajatus - Pois?
19.	- Ei ole mutta en kaipaa (luontaisetuja ja etuoikeuksia)
20.	- ?
21.	- <u>Elämää suuremman?</u> - ?
22.	
23.	- Työtiimi/yksikkö
24.	- Täyttymyksen tunne (työn täyttymys eli se miten työ tarjoaa itselle tärkeitä - Listassa mainittuja resursseja), työn kautta ristiriitaisia
25.	
26.	- <u>Työkavereihin</u> - Ei ole työkavereita - Tekstimuoto - olla hyvissä väleissä +verbi
27.	
28.	