

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION /
SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.
This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Rantanen, Johanna; Martela, Frank; Auvinen, Elina; Hyvönen, Katriina; Feldt, Taru

Title: Vocational Meaning Survey (VMS) -kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta

Year: 2022

Version: Accepted version (Final draft)

Copyright: © 2022 Suomen psykologinen seura

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2022). Vocational Meaning Survey (VMS) -kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia*, 57(5-6), 391-407.

Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta

Suomenkieliset kirjoittajatiedot

1. Johanna Rantanen, PsT, dosentti; yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos
2. Frank Martela, FT, VTT, dosentti; tutkijatohtori, Aalto-yliopisto, Tuotantotalouden laitos
3. Elina Auvinen, PsM; väitöskirjatutkija, Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos
4. Katriina Hyvönen, PsT, dosentti; 1) vanhempi tutkija, Kuntoutusinstituutti, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2) yliopistotutkija, Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos
5. Taru Feldt, PsT; professori, Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos

Englanninkieliset kirjoittajatiedot

1. Johanna Rantanen, PhD in psychology, adjunct professor; university lecturer, University of Jyväskylä, Department of Psychology
2. Frank Martela, PhD in organizational research; PhD in philosophy, post-doctoral researcher, Aalto University, Department of Industrial Engineering and Management
3. Elina Auvinen, MA in Psychology, PhD student, University of Jyväskylä, Department of Psychology
4. Katriina Hyvönen, PhD in psychology, adjunct professor; 1) senior researcher, Institute of Rehabilitation, JAMK University of Applied Sciences, 2) university researcher, University of Jyväskylä, Department of Psychology
5. Taru Feldt, PhD in psychology; professor, University of Jyväskylä, Department of Psychology

Vastuukirjoittajan osoite, sähköposti ja puhelinnumero:

Johanna Rantanen, Psykologian laitos, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
k.johanna.rantanen@jyu.fi, 040-8054989

Kiitokset

Kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuneita. Vocational Meaning Survey -kyselyn käännöstyössä ja sovittamisessa suomalaiseen kontekstiin ovat olleet mukana kyselyn alkuperäiset kehittäjät professori emeritus Gary Peterson ja apulaisprofessori Debra Osborn (Florida State University), KM Pinja Pollari, KM Saana Vesterinen ja dosentti Sauli Puukari (ohjausala, Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto) sekä tutkimusjohtaja Katja Kokko (Gerontologian tutkimuskeskus, Jyväskylän yliopisto).

sekä Työsuojelurahastoa (hanke 210129) tämän tutkimuksen viimeistelyn rahoittamisesta

Tiivistelmä

Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan uuden, Yhdysvalloissa kehitetyn Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn soveltuvuutta työn merkitysten ja täyttymysten kokemusten kartoittamiseen osana ohjausprosessia suomalaiseen kyselyaineistoon ($n = 218$) perustuen. VMS-kysely sisältää neljä työn merkityksen ja täyttymyksen osa-alueita: perustarpeet, itseen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen. Konfirmatorisen faktorianalyysin tulokset osoittivat, että VMS-kyselyn neliulotteinen faktorirakenne vastasi odotettua ja osa-alueiden reliabiliteetit olivat hyvät, kun jäljelle jätettiin suomalaiseen aineistoon parhaiten soveltuvat väittämät. Tulokset tukevat VMS-kyselyn suomenkielisen version rakennevaliditeettia ja soveltuvuutta erilaisiin ohjaustilanteisiin, joissa tavoitteena on yksilöiden itsetuntemuksen lisääminen heidän työhönsä liittämistään merkityksistä ja kokemuksista sekä mahdollisen kuilun tai epäsuhdan kartoittaminen nykyisen ja halutun työtilanteen välillä työn merkityksellisyyden tunteen näkökulmasta. Avointen kysymysten temaattinen sisällönanalyysi osoitti, että suomalaiseen kontekstiin soveltuvuuden parantamiseksi VMS-kyselyn osa-alueita on mahdollista vielä edelleen sisällöllisesti tarkentaa sekä lisätä kyselyyn mahdollisina uusina osa-alueina 1) autenttinen toimijuus ja 2) itsensä kehittäminen. Teoreettisena kontribuutiona esitämmekin, että näiden kahden teeman lisäämisen kautta VMS-kysely tavoittaisi kokemukset työn merkityksellisyyden lähteistä eli työn erilaisista ja yksilöllisesti painottuneista merkityksistä entistä kattavammin, etenkin Suomessa.

Asiasanat: työ, merkitys, merkityksellisyys, työelämä, ura, ohjaus, kysely

Abstract

Construct and content validity of Vocational Meaning Survey (VMS) from the perspective of Finnish working life and career counselling

In this research, the applicability of a new Vocational Meaning Survey (VMS) within the Finnish working life context is investigated with a data ($n = 218$) comprising working-age Finnish adults. The VMS focuses on the meaning and fulfilment at work as a part of a career guidance process as described by four dimensions: Basic Needs, Self Enhancement, Team Enhancement, and Transcendence. Confirmatory factor analysis confirmed the four-factor structure of the VMS. In addition, the reliabilities of the dimensions were good when the items having best fit with this Finnish data were retained. These observations support the construct validity and applicability of Finnish version of the VMS in different counselling settings where the aim is to improve individuals' self-knowledge regarding the meanings and experiences they attach to work as well as to chart the possible gap or misfit between current and desired working conditions in regard to meaningful work. Furthermore, thematic analyses of open-ended questions indicated that the existing dimensions of the VMS could be refined to include two new dimensions: Authentic Agency and Self-Development. Hence, as a theoretical contribution we propose that through including these two new dimensions, VMS will capture even better the sources of meaningful work, that is, it will take into account the individually emphasised different meanings of work more comprehensively.

Keywords: work, meaning, meaningfulness, working life, career, counselling, survey

Nostolauseet

- Vocational Meaning Survey: uusi, tutkittu työväline työn merkityksellisyyden kartoittamiseen
- Tunne työn merkityksellisyydestä on yksilöllinen ja syntyy useista lähteistä työssä
- Työn merkitysten ja täyttymysten tunnistaminen on tärkeää työhön liittyvää itsetuntemusta
- Työlle asetettujen odotusten täyttymättömyys on riski työhyvinvoinnille

Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta

1. Johdanto

Suomalaisten halu tehdä henkilökohtaisesti merkityksellistä työtä on kasvanut (Suomalaisen työn liitto, 2015) ja merkitykselliseksi koetun työn on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä niin työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen kuin työhyvinvointiin (ks. meta-analyysi Hu & Hirsch, 2017). Jatkuvat työelämän ja yhteiskunnan muutokset ovat myös vaikuttaneet siihen, että moni työntekijä etsii identiteettiään tai paikkaansa työelämässä yhä uudelleen työuransa aikana (de Vos & Heijden, 2015; Vähäsantanen & Eteläpelto, 2009). Tämä on lisännyt työikäisten aikuisten tarvetta urasuunnitteluun ja työelämäohjaukseen niin työssä ollessaan kuin erilaisissa siirtymissä työn ja ei-työn (esim. työttömyys, perhe- ja opintovapaat) välillä (Onnismaa, 2007; Vanhalakka-Ruoho, 2005; Watts, Vehviläinen, Ruusuvirta, Halmiala & Vuorinen, 2013). Onkin tärkeää, että työelämä- ja uraohjauksen asiantuntijoilla on käytössään työn merkityksellisyyden kartoittamiseen käytännönläheisiä työkaluja, jotka on suunniteltu käytettäväksi osana ohjausprosessia tukemaan yksilöiden itsetuntemusta heidän työhönsä liittämistään merkityksistä. Tällainen työkalu on Yhdysvalloissa kehitetty Vocational Meaning Survey (VMS; Peterson, MacFarlane & Osborn, 2017, 2019). VMS-kyselyn soveltuvuuden tarkastelu niin sen rakenne- kuin sisällöllisen validiteetin näkökulmasta suomalaista työelämää ja sen ammattilaisia varten on tämän tutkimuksen päätavoite.

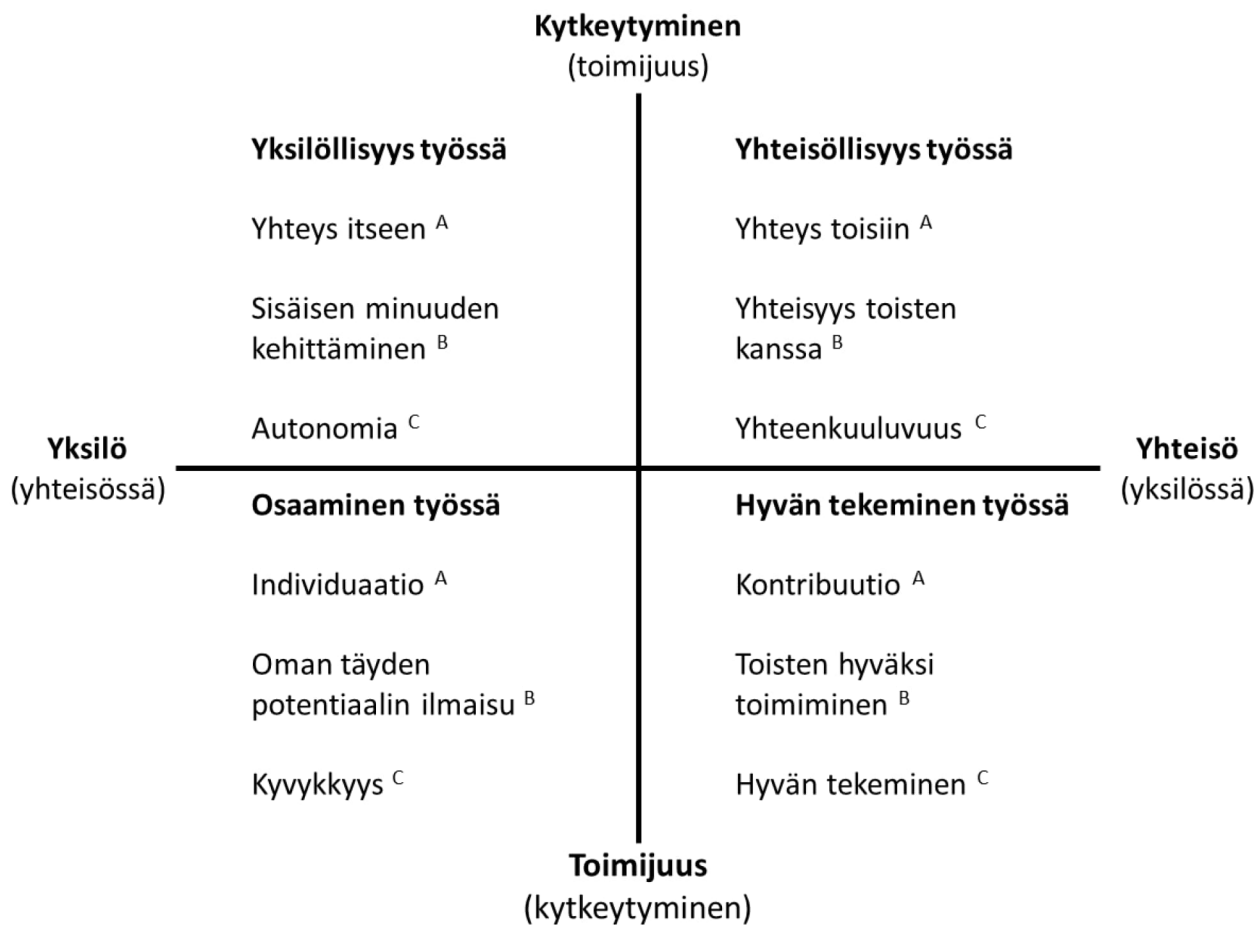
1.1 Työn merkitys, merkityksellisyys ja niiden mittaaminen

Työ on keskeinen osa ihmisen elämää ja kunkin yksilön henkilökohtaiset arvot vaikuttavat siihen, miten kukin työhön ja työntekoon suhtautuu. Jotkut voivat tehdä työtä vain toimeentulon takia, jotkut pyrkivät tyydyttämään työn kautta henkilökohtaisen menestymisen tarpeita ja jotkut kokevat työnsä kutsumuksena (Duffy, Bott, Allan & Torrey, 2012; Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). Nämä ovat esimerkkejä erilaisista *työn merkityksistä* eli siitä, mitä kukin yksilö ajattelee työn hänelle itselleen ja hänen omassa elämäntilanteessaan merkitsevän (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). *Työn merkityksellisyydellä* puolestaan tarkoitetaan yksilön arviota ja tunnetta siitä, kuinka tärkeänä ja arvokkaana hän työnsä kokee (Lepistö & Pratt, 2017). Siinä missä työn merkitys vain

kuvaa erilaisia tapoja ymmärtää työ, työn merkityksellisyys *arvottaa* työtä ja sen yleistä arvoa yksilölle.

Työn merkitys ja työn merkityksellisyys kytkeytyvät toisiinsa siten, että se mitä merkityksiä yksilö liittää työhönsä ja kuinka vahvasti nämä merkitykset ovat läsnä hänen työssään, vaikuttaa siihen, kuinka merkitykselliseksi ja arvokkaaksi hän työnsä kokee (Rosso ym., 2010). Nämä työn merkitykset voivat vaihdella hyvinkin paljon yksilöittäin ja toisaalta yksilöllä voi olla useita asioita, jotka ovat hänelle työssä tärkeitä tuottaen näin kokemuksen työn merkityksellisyydestä. Yksilöllisistä merkityksistä huolimatta eri tutkijat ovat päätyneet samaan neljään ilmiöön työn merkityksellisyyden lähteinä, kun on 1) tarkasteltu työn merkityksellisyyden teoria- ja tutkimuskenttää (Rosso ym., 2010), 2) pyritty tunnistamaan työn merkityksellisyyden ulottuvuuksia laadullisen analyysin pohjalta (Lips-Wiersma, 2002; Lips-Wiersma & Wright, 2012) ja 3) lähestytty työn merkityksellisyyttä itsemääräämisteorian sekä psykologisten perustarpeiden (Ryan & Deci, 2000; Martela & Ryan, 2016) ja niistä johdetun työn merkityksellisyyden tutkimuksen kautta (Martela & Riekkilä, 2018).

Nämä eri lähtökohdista yhtenevät näkemykset keskeisine käsitteineen on yhdistetty Kuvion 1 nelikenttään. Olennaista on kahdesta akselista – yksilö vs. yhteisö ja kytkeytyminen vs. toimijuus – muodostuva viitekehys, joka tuottaa neljä aluetta: ***yksilöllisyys työssä,*** ~~*sisäinen minuus, ulkoinen osaaminen työssä, yhteisöllisyys työssä ja hyvän tekeminen työssä*~~ ~~*minuus, työyhteisö ja työn kohde ja konteksti.*~~ Näiltä alueilta kumpuavat työn merkityksellisyyden kokemusta luovat ilmiöt, kun yksilö samanaikaisesti sekä kytkeytyy että toteuttaa toimijuuttaan niin suhteessa itseensä kuin yhteisöihinsä. Tämä kytkeytymisen ja toimijuuden sekä yksilön ja yhteisön toisiinsa kietoutuneisuus näkyy Kuviossa 1 akseleiden nimeämisessä (pääkäsite tummennettu ja vastakäsite suluissa). Lips-Wiersma kollegoineen (2002, 2012) on kuvannut tätä siten, että yksilö tavoitellessaan merkityksellistä työtä etsii jatkuvasti tasapainoa olemisen vs. tekemisen ja omien vs. yhteisön tarpeiden toteuttamisen välillä. Tämä aiheuttaa dynaamisen jännitteen näiden samanaikaisesti esiintyvien tarpeiden ja niiden toteuttamisen välille. Pitkään jatkunut epätasapaino näiden tarpeiden välillä voi johtaa työn merkityksettömyyden kokemukseen (Lips-Wiersma & Wright, 2012).



KUVIO 1. Työn merkityksellisuuden lähteiden nelikenttä suomeksi esitettynä, jossa Rosson ja kollegoiden ^A (2010, 114) sekä Lips-Wiersman ja Wrightin ^B (2012, 660) alkuperäiset nelikentät käsitteineen on yhdistetty, Martelan ja Riekin ^C (2018) esittämät psykologiset perustarpeet työssä on lisätty ja tämän yhdistämistyön pohjalta nelikentän akselit sekä osat alueet on uudelleen nimetty.

Alueella yksilöllisyys työssä

~~Sisäisen minuuden alueella~~ käsitteet yhteys itseen, sisäisen minuuden kehittäminen sekä autonomia kuvaavat yksilön kytkeytymistä itseen eli autenttisuuteen työssä sen kautta, että hän voi toteuttaa itselle tärkeitä asioita sekä arvoja, työ sisältöineen vahvistaa yksilön identiteettiä (Rosso ym., 2010) ja tukee sisäistä kasvua, kehittymistä ja uskollisuutta itselle (Lips-Wiersma & Wright, 2012) sekä tuo kokemuksen työn omaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja (Martela & Rieki, 2018).

Alueella osaaminen työssä

~~Ulkoisen minuuden alueella~~ käsitteet individuaatio, oman täyden potentiaaliln ilmaisu ja kyvykkyys kuvaavat yksilön toimijuutta työssä niin työntekijän hallinnantunteen, minäpystyvyyden ja itsearvostuksen (Rosso ym., 2010) kuin omien taitojen ja luovuuden

hyödyntämisen sekä saavutusten kautta (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Niin ikään työ luo kokemuksia aikaansaamisesta, taitavuudesta ja oppimisesta työssä (Martela & Riekk, 2018). Kuviossa 1 ~~esitetyn työyhteisön alueella~~ **esitetyllä alueella yhteisöllisyys työssä** käsitteet yhteys toisiin, yhteisyys toisten kanssa sekä yhteenkuuluvuus ovat hyvin lähellä toisiaan ja kuvaavat yksilön mahdollisuutta kytkeytyä yhteisöön sen kautta, että työyhteisö tai -organisaatio tarjoaa yksilölle toimintoja ja valintoja ohjaavan yhteisen arvopohjan ja ryhmän johon kuulua (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rosso ym., 2010) sekä mahdollisuuden olla tekemisissä ihmisten kanssa, joista yksilö välittää ja jotka välittävät hänestä (Martela & Riekk, 2018). ~~Työn kohteen ja kontekstin työssä~~ **Alueella hyvän tekeminen** ~~alueella~~ **työssä** kontribuutio, toisten hyväksi toimiminen ja hyvän tekeminen puolestaan kuvaavat yksilön mahdollisuutta toimijuuteen osana lähiyhteisöä tai itseä laajempaa tarkoitusta. Tämä toteutuu sen kautta, että omalla työllä osana yhteisöä on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin, yhteiskuntaan ja jopa maailmaan työskenneltäessä enemmän yhteisen hyvän kuin omien tavoitteiden edistämiseksi (Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rosso ym., 2010).

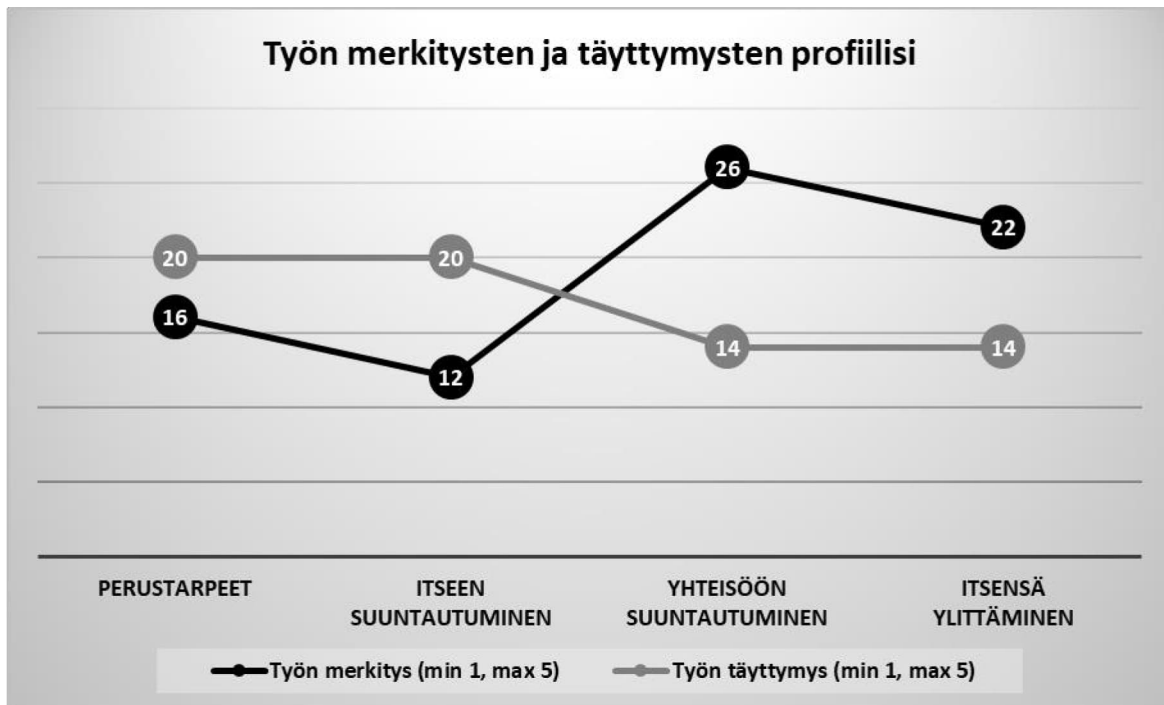
Edellä esitetyn käsiteanalyysien painoarvo työn merkitysten ja merkityksellisyyden mittaamisen kannalta on, että työn merkityksellisyys ymmärrettäisiin ja sitä tutkittaisiin moniulotteisena ilmiönä (mm. Both-Nwabuwe, Dijkstra & Beersma, 2017; Rosso ym., 2010). Moniulotteisia ja psykometrisesti vahvoja työn merkityksellisyyden kyselyitä ei kuitenkaan ole kovinkaan montaa ja niissä on omat puutteensa (Both-Nwabuwe ym., 2017). Work and Meaning Inventory:n (WAMI; Steger, Dik & Duffy, 2012) on tarkoitus mitata kolmea työn merkityksellisyyden osa-alueita, jotka ovat 1) työn myönteinen merkitys itselle, 2) henkilökohtainen kasvu ja ymmärrys työn kautta ja 3) hyvän tekeminen toisille työn kautta. Näistä kaksi jälkimmäistä osuvat lähelle Kuvion 1 'yhteys itsen' ja 'sisäisen minän kehittäminen' sekä 'kontribuutio' ja 'hyvän tekeminen' käsitteiden kanssa. Alkuperäisjulkaisussa WAMI:n osa-aluefaktorit kuitenkin latautuvat yhdelle yhteiselle työn merkityksellisyyden toisen kertaluvun faktorille eikä faktoreiden välisiä korrelaatioita raportoitu (ks. Steger ym., 2012). Tämä jättää epäselväksi WAMI:n pätevyyden mitata työn merkityksellisyyttä moniulotteisesti.

Toinen moniulotteinen työn merkityksellisyyden kysely on Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS; Lips-Wiersma & Wright, 2012), joka kattaa kaikki neljä työn merkityksellisyyden aluetta (ks. Kuvio 1) mitaten niihin liittyviä ilmiöitä toisistaan erillisinä ja psykometrisesti kohtuullisen pätevästi. WAMI tai CMWS eivät kuitenkaan kumpikaan

kartoita suoranaisesti työn täyttymyksen elementtiä eli sitä, että eri ihmisille erilaiset työn merkitykset saattavat olla tärkeitä ja siksi myös kysymys siitä, mitä merkityksiä työn pitää täyttää tuottaakseen juuri kullekin yksilölle relevantin täyttymyksen kokemuksen vaihtelee. Petersonin ja kollegoiden (2017, 2019) kehittämä VMS-kysely sen sijaan mittaa juuri tätä yksilön ja hänen nykyisen työn välistä yhteensopivuutta sen lisäksi, että se kartoittaa työn merkityksiä moniulotteisesti. Tämän harvinaisen yhdistelmän vuoksi se tarjoaa myös aiempia kyselyjä konkreettisemmän työväliseen työelämä- ja uraohjauksen asiakastyön ammattilaisille, joiden tarpeita varten VMS-kysely on lähtökohtaisesti kehitetty.

1.2 VMS-kyselyn teorettinen tausta ja käyttötarkoitus työelämä- ja uraohjauksessa

VMS-kysely kartoittaa työn merkityksellisyyden kokemusta kahden pääulottuvuuden eli *työn merkityksen* ja *työn täyttymyksen* kautta (Peterson ym., 2017, 2019). VMS-kyselyssä työn merkityksellä tarkoitetaan sitä, mitä työntekijä yleisesti ottaen työltä elämässään odottaa ja pitää työssä tärkeänä itselleen, kun taas työn täyttymys tarkastelee sitä, kuinka hänen nykyinen työnsä näihin odotuksiin vastaa (Peterson ym., 2017, 2019). Kun yksilön nykyinen työ täyttää tai ylittää hänen työlleen asettamansa odotukset, syntyy kokemus työn merkityksellisyydestä (ks. myös Both-Nwabuwe ym., 2017). Kyselyyn vastattuaan yksilö saa omaa tilannettaan kuvaavan profiilin (ks. Kuvio 2), josta työn merkityksen ja täyttymyksen yhteensopivuus tai ristiriita käy ilmi neljän osa-alueen suhteen. Nämä ovat perustarpeet, itsen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen (Peterson ym., 2017, 2019).



KUVIO 2. Työn merkityksen ja täyttymyksen profiili, jossa kuvitteellisen työntekijän työtä kohtaan asettamat odotukset perustarpeissa ja itseen suuntautumisessa ylittyvät mutta yhteisöön suuntautumisessa ja itsensä ylittämässä eivät toteudu. Pallojen luvut viittaavat summapistemääriin kullakin työn merkityksen ja työn täyttymyksen osa-alueella.

VMS-kyselyn taustalla on Maslow'n (1987) tarvehierarkia sovellettuna työurakontekstiin (Peterson ym., 2017). *Perustarpeita* (engl. basic needs) kuvaavat esimerkiksi ruoka ja asuminen. Työn merkityksellisyyden kokemus suhteutuu siihen, mitä yksilö toimeentuloltaan odottaa ja kuinka hyvin työstä saatu palkka nämä odotukset täyttää. *Itseen suuntautuminen* (engl. self enhancement) puolestaan viittaa siihen, kuinka tärkeää yksilölle on omalla työuralla menestyminen mm. työstä saatujen tunnustusten, hyvän palkan ja korkean aseman muodossa. *Yhteisöön suuntautuminen* (engl. team enhancement) pitää sisällään sen, että työssä erityisen tärkeäksi koetaan hyvät sosiaaliset suhteet työtovereihin, esimiehiin ja johtoon sekä mahdollisuus paitsi saada tukea myös itse toimia työyhteisön hyväksi. *Itsensä ylittämässä* (engl. transcendence) yksilö kokee tärkeäksi sen, että voi työnsä kautta edistää yhteistä hyvää sekä parantaa maailmaa, tai että hän voi kokea työn henkisenä kutsumuksena. Tällöin yksilö toisinaan siirtää syrjään omat tarpeensa omistautuessaan kutsumukselleen.

Maslow'n (1987) tarvehierarkian tavoin Peterson kollegoineen (2017) esittää, että työn merkityksellisyyden kokemus on hierarkinen alkaen perustarpeista ja edeten itseen suuntautumisen ja yhteisöön suuntautumisen kautta itsensä ylittämisen osa-alueelle. VMS-kyselyn hierarkia ei perustu ajatukseen siitä, että ns. alemman tason työn merkityksen tulee

täyttyä omassa työssä, jotta voi päästä seuraavalle tasolle (vrt. Maslow 1987). Sen sijaan kyselyn osa-alueet kuvaavat työn merkityksen ja täyttymyksen kokemuksia suhteessa konkreettisesta abstraktimpiin ilmiöihin, jotka voivat olla myös yhteydessä ikään (Peterson ym., 2017). Työuran alussa yksilöille on työssä usein tärkeää konkreettiset, turvaa ja elämään vakautta tuovat asiat, kuten esimerkiksi riittävä palkka sekä itseen keskittyminen oman aseman varmistamiseksi työelämässä. Työurallaan pidemmälle ehtineillä korostuvat tyypillisemmin yhteisöllisyyden ja itsensä ylittämisen tärkeys työn merkityksellisyyden kokemuksen lähteinä.

Peterson kollegoineen (2017) viittaavat myös Rosson ja kollegoiden (2010) viitekehukseen työn merkityksellisyydestä todeten, että sen sisältämät näkökulmat voisivat täydentää VMS-kyselyä. VMS-kyselyn osa-alueista yhteisöön suuntautumisessa sekä itsensä ylittämässä onkin nähtävissä vahvaa yhteneväisyyttä paitsi Rosson ja kollegoiden (2010) mutta myös muihin edellä esitettyihin käsitteisiin (Martela & Riekkii, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012), erityisesti työn merkityksellisyyden yhteisökeskeisten alueiden osalta (ks. Kuvio 1). Sen sijaan VMS-kyselyn itseen suuntautumisen osa-alue (ts. tunnustus, menestys ja suoriutuminen työssä) vaikuttaa sisällöllisesti kapeammalta kuin työn merkityksellisyyden yksilökeskeiset alueet (esim. yhteys itseen, autonomia tai kyvykkyys), joita yhdistää laajempi yksilön autenttisuuden ja toimijuuden fokus.

VMS-kysely pohjautuu myös kognitiivisen informaation prosessoinnin (cognitive information processing) viitekehukseen eli CIP-malliin uraohjauksesta (Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004). CIP-mallissa keskeistä on mahdollinen kuilu tai epäsuhta nykyisen ja halutun tilanteen välillä, joka voi liittyä niin yksilön työuraan kuin hyvinvointiin (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002; Peterson ym., 2017). VMS-kysely on kehitetty kartoittamaan juuri tätä kuilua, jotta epäsuhta nykyisen ja toivotun tilanteen välillä voisi tulla tiedostetuksi VMS-kyselyn tarjoaman tiedon sekä visuaalisen profiilin kautta (ks. Kuvio 2). Tämä kokemuksellinen ja tiedostettu ristiriita voi motivoida etsimään tilanteeseen ratkaisua (Peterson ym., 2002, 2017). Tällöin ohjauksen keinoin yksilö voi tarkastella, millaisia tunteita, ajatuksia ja selityksiä havaittu ristiriita hänessä herättää ja haluaako hän mahdollisesti tehdä jotain tilanteen muuttamiseksi. Tämä tarkastelu voi palvella sekä yksittäisen työntekijän että organisaation tarpeita: organisaatioille on eduksi pitää huolta niiden tärkeimmästä pääomasta eli työntekijöistään (mm. motivaatio, sitoutuminen, hyvinvointi) tavoittelemalla kullekin merkityksellistä työtä.

Peterson ja kollegat (2019) esittävät, että mahdollista työn merkityksettömyyden kokemuksen taustalla olevaa kuilua nykyisen ja halutun työtilanteen välillä voidaan tarkastella ohjausprosessin eri vaiheissa. CIP-mallissa nämä ovat kommunikaatio, analyysi, synteesi, arviointi ja toimeenpano (engl., CASVE = Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, Execution; Sampson ym., 2004). Kommunikaatiovaiheessa VMS-kyselyn tuottama työn merkityksen ja täyttymyksen profiili auttaa yksilöä jäsentämään sitä, millä osa-alueilla mahdollinen kuilu toivotun ja olemassa olevan työtilanteen välillä erityisesti on.

Analyysivaiheessa tuetaan yksilön itseymmärryksen lisääntymistä. Sitä voidaan edesauttaa työn merkityksen ja täyttymyksen profiilin avulla mm. pohtimalla tilanteeseen liittyviä eri näkökulmia sekä sitä, millaisia vaihtoehtoisia toimintatapoja kuilun vähentämiseksi tai sen kanssa elämiseksi voidaan löytää.

Synteesivaiheessa näitä useita eri vaihtoehtoja tarkastellaan siitä näkökulmasta, että mitkä muutamat vaihtoehdot yksilö hahmottaa itselleen kaikkein sopivimmiksi omassa tilanteessaan (Peterson ym., 2019; Sampson ym., 2004). Arviointivaiheessa näitä karsittuja vaihtoehtoja punnitaan tarkemmin ja yksilö valitsee sen vaihtoehdon tai toimintatavat, joihin sitoutuu. Toimeenpanovaiheessa hän lähtee joko kaventamaan työn merkityksen ja täyttymyksen välistä kuilua toteuttaen arviointivaiheessa valitsemiaan vaihtoehtoja tai sopeutuen siihen. Toimeenpanovaihe voi tapahtua itseohjautuvasti tai työskennellen yhdessä henkilöiden kanssa, joilla on merkittävä rooli yksilön elämässä työssä (mm. esihenkilöt ja työtoverit) tai työn ulkopuolella (mm. puoliso). Esimerkiksi työn merkityksellisyyden kuilu voi kaventua sitäkin kautta, että yksilö madaltaa työhön suuntaamia odotuksia ja panostaa enemmän muuhun elämään, jos työtilanteelle ei ole mitään tehtävissä (Edwards & Rothbard, 2000). Näin elämäkokonaisuudessa yksilö voi saavuttaa merkityksellisyyden tunteen, vaikka tämä ei olisi työorganisaation kannalta toivottavaa. Organisaatiossa VMS-kyselyn käyttäminen voikin lisätä johdon ja esimiesten henkilöstötuntemusta, mikä on tärkeää tuettaessa niin työntekijöiden kestäviä työuria kuin organisaatioiden selviytymiskykyä työelämän ja yhteiskunnan globaaleissa muutoksissa (de Vos & Heijden, 2015). Kyselyn käytännönsovellusalueet ovat siten monipuoliset.

1.3 VMS-kyselyä koskevat aiemmat tutkimukset ja tämän tutkimuksen tavoitteet

VMS-kyselyä on tutkittu toistaiseksi vähän. Petersonin ja kollegoiden (2017, 2019) tulokset osoittavat alustavasti, että VMS-kyselyn osa-alueet ovat sisäisesti yhtenäisiä (reliabiliteetit > .75) eivätkä osa-alueet korreloi liian vahvasti keskenään (vaihteluväli $r = .13 - .68$). Niin

ikään korrelaatiot WAMI-kyselyn (Steger ym., 2012) mittaaman työn merkityksellisyyden kokemuksen kanssa eivät ole kovin voimakkaita (vaihteluväli $r = .02 - .48$), mikä tarkoittaa, että VMS-kysely tavoittaa jotain samaa mutta myös jotain lisää suhteessa WAMI-kyselyyn.

VMS-kyselyn käänös- ja sovitustyö suomalaiseen kontekstiin on tehty monitieteisenä yhteistyönä (ks. 1. ja 4. kirjoittaja sekä kohta Kiitokset) ja yhdessä kyselyn kehittäneiden Gary Petersonin ja Debra Osbornen kanssa. Tämän jälkeen VMS-kyselyn soveltuvuutta suomalaiseen kontekstiin on tarkasteltu työelämä- ja uraohjauksen toimijoiden fokusryhmähaastatteluin (Pollari & Vesterinen, 2019). Haastatellut kokivat VMS-kyselyn sopivan joko sellaisenaan tai edelleen muokattuna ohjausalan työvälineeksi. Kritiikki koski väittämiä, joiden ei koettu vastaavan suomalaista kulttuuria. Kokonaisuudessaan kyselyn koettiin tekevän näkyväksi itselle oman työn tämän hetkisen tilan ja mahdolliset ristiriidat, lujittavan omia ajatuksia sekä helpottavan ratkaisun tekemistä omassa tilanteessa. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että yksilöllä on mahdollisuus keskustella VMS-kyselyn herättämistä ajatuksista ammattilaisen kanssa. Nämä havainnot vastaavat VMS-kyselyn ydintarkoitusta (Peterson ym., 2017, 2019).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kehittää VMS-kyselyn suomalaista versiota eteenpäin, koska samanlaista työn merkityksellisyyden kyselyä ei tietääksemme ole olemassa ja alustava tarkastelu on osoittanut sen potentiaalisesti työelämä- ja uraohjauksen työvälineeksi (Pollari & Vesterinen, 2019). Sen rakennetta ja väittämien soveltuvuutta suomalaiseen kontekstiin tulee kuitenkin tarkastella kriittisesti paitsi psykometrisin myös sisällöllisin perustein. Tältä pohjalta asetamme seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Vastaako suomenkielisen VMS-kyselyn pääulottuvuuksien eli työn merkityksen ja työn täyttymyksen faktorirakenteet oletettua neljän korreloivan faktorin rakennetta (perustarpeet, itsen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen) ja osoittavatko näiden osa-alueiden reliabiliteetit riittävää sisäistä yhtenäisyyttä?
2. Vastaako suomalaisten VMS-kyselyvastaajien omakohtaiset käsitykset työn merkityksistä kyselyn neljää osa-aluetta (perustarpeet, itsen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen) vai tuovatko nämä käsitykset esiin osa-alueita, jotka kyselyyn tulisi lisätä?

2. Menetelmät

2.1 Osallistujat

Tämän tutkimuksen ja VMS-kyselyn ensimmäinen suomalainen aineisto on kerätty anonyyminä informoituun ja vapaaehtoiseen suostumukseen perustuen noudattaen ihmistieteitä koskevia tutkimuseettisiä periaatteita osallistujien vahingoittamattomuudesta, yksityisyydestä ja tietosuojasta (ks. Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2009). Aineisto on osa kokonaisuutta, jossa kartoitetaan eri ikäisten ja eri konteksteissa työskentelevien aikuisten kokemuksia työstään ja urastaan. Vuosina 2019 ja 2020 e-kyselyyn vastasi yhteensä 218 henkilöä, joita tutkimusryhmä kutsui ottamaan osaa tutkimukseen niin verkostoissaan kuin omissa aiheita käsittelevissä koulutuksissaan (= kyselyn täyttäminen etukäteistehtävänä ennen työn merkityksellisyyden työpajaa).

Aineistossa on naisia 141 (65 %) ja miehiä 70 (32 %) ja loput eivät halunneet määritellä sukupuoltaan tai antaa tätä tietoa ($n = 7$, 3 %). Koulutustaustan suhteen vastaajat jakautuvat seuraavasti: vain lukio $n = 6$ (3 %), ammatillinen koulutus $n = 8$ (4 %), alempi ammattikorkeakoulu- tai kandidaatin tutkinto $n = 30$ (14 %), ylempi ammattikorkeakoulu- tai maisterin tutkinto $n = 146$ (67 %), lisensiaatin tai tohtorin tutkinto $n = 20$ (9 %) ja lopuilla ($n = 8$, 4 %) oli muu koulutus tai he eivät halunneet antaa tätä tietoa. Keskimäärin osallistujat ovat iältään 43,5 -vuotiaita ($kh = 10,5$, vaihteluväli 20 – 65), he ovat työskennelleet nykyisessä organisaatiossaan keskimäärin 7,1 vuotta ($kh = 7,3$, vaihteluväli 0 – 35) ja heillä on työkokemusvuosia kaikkiaan keskimäärin 19,9 vuotta ($kh = 9,9$, vaihteluväli 0 – 45).

2.2 Kysely ja muuttujat

E-kyselyaineisto kerättiin kaksivaiheisesti. Kyselyn ensimmäisessä osassa vastaajalle esitettiin seuraavat avoimet kysymykset: 1) Miten Sinä ymmärrät termin työn merkitys? Mitä se mahdollisesti tarkoittaa? ja 2) Mitkä asiat työssä ja työn tekemisessä ovat Sinulle erityisen tärkeitä? Nämä etukäteiskysymykset ovat tätä tutkimusta varten tutkimusryhmän muotoilemia eivätkä sisälly alkuperäiseen VMS-kyselyyn (Peterson ym., 2017).

Kyselyn toisessa osassa vastaajat täyttivät VMS-kyselyn vuoden 2019 aikaisen suomalaisen version. VMS-kysely käännettiin suomeksi, sovitettiin suomalaiseen kontekstiin ja takaisin käännettiin englanniksi seuraten suosituksia itsearviointimenetelmien sovittamisesta kulttuurista toiseen (Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000; ks. prosessin tarkempi kuvaus Pollari & Vesterinen 2019). Vastaaja arvioi aluksi työn merkityksen ulottuvuutta 28 väittämän kautta ohjeella: ”Arvioi, kuinka tärkeää Sinulle on, että *työ yleisesti ottaen* tarjoaa

mahdollisuuden tai antaa voimavaroja (esim. aikaa, rahaa) seuraaviin asioihin.”

Vastausasteikko on '1 = ei tärkeää ... 4 = erittäin tärkeää'. *Perustarpeita* kartoittaa kuusi väittämää (esim. ”Kattaa asuinkulut toiveiden mukaisessa kodissa”), *itseän suuntautumista* kuusi väittämää (esim. ”Saada merkittäviä palkankorotuksia tai ylennyksiä”), *yhteisöön suuntautumista* kahdeksan väittämää (esim. ”Kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta työtiimissä/yksikössä”) ja *itsensä ylittämistä* kahdeksan väittämää (esim. ”Toimia omaa elämää laajemman tarkoituksen, kuten yhteisön/yhteiskunnan hyväksi”). Tämän jälkeen vastaaja arvioi työn täyttymyksen ulottuvuutta samojen 28 väittämän kautta mutta ohjeella: ”Arvioi nyt puolestaan, *kuinka hyvin nykyinen työsi* tarjoaa mahdollisuuden tai antaa voimavaroja (esim. aikaa, rahaa) samoihin asioihin kuin edellä.” Vastausasteikko on '1 = riittämättömästi ... 4 = enemmän kuin riittävästi’.

2.3 Aineiston analysointi

VMS-kyselyn faktorirakennetta tutkimme käyttäen Mplus 8.4 –ohjelmiston konfirmatorista faktorianalyysiä ja robustia maximum likelihood (ML) estimointimenetelmää. Estimoidun faktorimallin yhteensopivuutta aineiston kanssa tarkastelimme mallin hyvyys indeksien kautta: khiin neliö testi (goodness of fit test), root mean square error of approximation (RMSEA) ja comparative fit index (CFI). Mallin hyväksyttävää yhteensopivuutta suhteessa tarkasteltavaan aineistoon osoittaa khiin neliötestin *p*-arvo, joka on $> .05$, RMSEA:n arvo, joka on < 0.07 ja CFI:n arvo, joka on > 0.90 (Brown, 2006). Kunkin väittämän kykyä mitata ennalta oletetutta ilmiötä faktorin takana (esim. perustarpeet) tarkasteltiin faktorilatauksen voimakkuuden kautta, jonka olisi hyvä olla $\geq .60$. Tähän kytköksissä olevaa väittämien sisäistä yhtenäisyyttä eli reliabiliteettia kunkin faktorin sisällä tarkastelimme Cronbachin alfa-arvon valossa, jonka olisi hyvä olla $\geq .60$ (Metsämuuronen, 2011).

VMS-kyselyvastaajien omakohtaisia käsityksiä työn merkityksistä tarkastelimme teoriaohjaavan temaattisen sisällönanalyysin avulla (Braun & Clarke, 2006). Se sisälsi tässä tutkimuksessa kuusi vaihetta: 1) perehtyminen huolellisesti avoimiin vastauksiin, 2) kunkin vastaajan vastauksen luokittelu neljän VMS-kyselyn osa-alueen suhteen (koodaus: 1 = vastaus sisältää teeman, 0 = vastaus ei sisällä teemaa) sekä viidenteen teemaan ”muut”, jos se sisälsi muita työn merkityksiä, 3) luokkaan ”muut” koodattujen vastausten sisältämien lisäteemojen tunnistaminen ja alustavien sisältökuvausten hahmottaminen, 4) ”muut” luokkaan koodattujen vastausten luokittelu edellisessä vaiheessa muodostettuihin uusiin teemoihin (koodaus: 1 = vastaus sisältää teeman, 0 = vastaus ei sisällä teemaa), 5) uusiin

teemoihin koodattujen vastausten tarkistaminen varmistuen, että teemat eivät ole liian päällekkäisiä ja sisältökuvaukset vastaavat niitä, ja 6) uusien teemojen nimeäminen ja sisältökuvausten vahvistaminen.

Sisällönanalyysin luotettavuuden vahvistamiseksi aineistoa analysoi kaksi tutkijaa (1. ja 3. kirjoittaja) ensin itsenäisesti (edellä vaiheet 1 ja 2). Tämän jälkeen heidän välinen yhtenevyys ennalta oletettujen sekä ”muut” teeman luokittelussa tarkastettiin SPSS-ohjelmiston ristiintaulukoinnilla ja khiin neliö testillä. Luokittelijoiden välinen vahva keskinäinen riippuvuus ($p < .001$) on tämän yhtenevyyden indikaattori. Lisäksi ristiintaulukointi osoittaa kunkin teeman kohdalla, kuinka monta prosenttia vastauksista luokittelijat pystyivät luokittelemaan samoin. Mahdolliset eroavuudet luokittelussa ratkaistiin yhdessä keskustellen. Kolmas vaihe tehtiin yhdessä, jonka jälkeen neljäs vaihe tehtiin jälleen itsenäisesti. Tämän jälkeen uusien teemojen luokittelujen yhtenevyys tarkastettiin ja mahdolliset eroavuudet ratkaistiin yhdessä. Luokittelun viimeiset vaiheet (vaihe 5 ja 6) tehtiin jälleen yhdessä.

3. Tulokset

3.1 VMS-kyselyn faktorirakenne ja osa-alueiden sisäinen yhtenäisyys

Kullekin VMS-kyselyn osa-alueelle tehtiin ensimmäiseksi oma alustava ja erillinen faktorianalyysi sekä työn merkityksen, että työn täyttymyksen ulottuvuudella. Näin toimittiin, koska aineistomme otoskoko neljän korreloivan faktorin (perustarpeet, itsen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen, itsensä ylittäminen) ja niitä mittaavan 28 väittämän suhteen on suhteellisen pieni. Nämä arvioitsijoiden käytössä olleet ja 1. kirjoittajalta saatavissa olevat analyysit tukivat heikkojen väittämien poisjättämistä suomenkielisestä VMS-kyselystä. Heikoiksi väittämiksi luokiteltiin väittämät, joiden faktorilataus työn merkityksen ja/tai työn täyttymyksen ulottuvuudella oli $< .60$. Kultakin VMS-kyselyn osa-alueelta otettiin kuitenkin jatko-analyyseihin mukaan ne neljä väittämää, joilla oli työn merkityksen ulottuvuudella voimakkaimmat faktorilataukset siinäkin tapauksessa, että faktorilataus olisi ollut $< .60$. Näin meneteltiin ensinnäkin, koska VMS-kyselyn jatkokehittämistä ajatellen haluttiin, että kyselyn sisältö ei kapeudu liikaa suhteessa alkuperäiseen VMS-kyselyyn ja sen osa-alueiden määritelmiin (ks. edellä alaluku 1.2). Toiseksi on olennaista, että jos kyselystä tuotettavan työn merkityksen ja täyttymyksen profiilin (ks. Kuvio 2) muodostamisessa käytetään summapistemääriä, niin kutakin osa-alueita mitataan samalla määrällä sitä parhaiten kuvaavia väittämiä, jolloin kullakin osa-

alueella on kannalta sama painoarvo. Alustavien faktorianalyyseiden pohjalta varsinaisiin konfirmatorisiin faktorianalyyseihin sisällytetyt väittämät on esitetty Taulukossa 1. Ne asetettiin ensin työn merkityksellisyyden ulottuvuudella latautumaan kullekin sen osa-alueelle eli faktorille ja faktoreiden annettiin korreloida keskenään.

Kuten Taulukosta 1 voidaan havaita, työn merkityksen faktorimallin 1 faktorien sisäiset yhtenäisyydet (ts. Cronbachin alfat) ovat hyvät mutta yhteensopivuus aineiston kanssa ei ole optimaalinen, joskaan ei täysin heikkokaan. Tämän vuoksi faktorimallista 1 poistettiin ensin yksitellen ns. kaksoislatautuvat osiot eli kyselyn kunkin osa-alueen mittaamisen selkeyttä heikentävät väittämät, ja seuraavaksi ne väittämät, joiden lataus omalle faktorilleen oli $< .60$. Näiden muutosten myötä estimoitiin työn merkityksen faktorimalli 2, jonka yhteensopivuus aineistoon oli hyvä (ks. Taulukko 1), faktorilataukset korkeita tai hyväksyttävissä olevia (kaksi latausta $.58$) ja faktorien sisäiset yhtenäisyydet säilyttivät edelleen hyvän tason. Tämä sama 11 väittämän faktorimalli estimoitiin seuraavaksi työn täyttymyksen ulottuvuudella ja mallin yhteensopivuus aineistoon oli kohtuullinen (ks. Taulukko 1), kun modifikaatioindeksin sekä sitä seuranneen sisällöllisen järkevyyden varmistuksen perusteella väittämien 10 'Kattaa asuinkulut toiveiden mukaisessa kodissa' ja 14 'Saada merkittäviä palkankorotuksia tai ylennyksiä' välinen jäännöskovarianssi mallissa vapautettiin. Faktorien sisäiset yhtenäisyydet olivat hyvät ja faktorilataukset mallissa olivat korkeita lukuun ottamatta itseen suuntautumisen faktorin väittämää 14. Sen lataus ($.52$) on matalahko johtuen todennäköisesti jäännöskovarianssista väittämän 10 kanssa.

VMS-kyselyn oletettu neljän korreloivan faktorin malli sopii siis tähän suomalaiseen aineistoon kohtuullisen hyvin niin työn merkityksen kuin täyttymyksen ulottuvuudella ja faktorien sisäinen yhtenäisyys niin 16 kuin 11 väittämää sisältävässä mallissa oli hyvä. Latenttien faktoreiden väliset korrelaatiot 11 väittämän ja neljän faktorin korreloivassa mallissa olivat seuraavat (ensimmäinen korrelaatio työn merkityksen ja toinen työn täyttymyksen ulottuvuudella): perustarpeet x itseen suuntautuminen $.32$ ($p < .01$) ja $.30$ ($p < .05$), perustarpeet x yhteisöön suuntautuminen $.23$ ($p < .01$) ja $.17$ ($p > .05$), perustarpeet x itsensä ylittäminen $.03$ ($p > .05$) ja $.15$ ($p > .05$), itseen suuntautuminen x yhteisöön suuntautuminen $.29$ ($p < .05$) ja $.32$ ($p < .001$), itseen suuntautuminen x itsensä ylittäminen $.23$ ($p < .05$) ja $.50$ ($p < .001$) ja yhteisöön suuntautuminen x itsensä ylittäminen $.24$ ($p < .01$) ja $.24$ ($p > .05$). Nämä korrelaatiot ovat voimakkuudeltaan melko alhaisia, mikä osoittaa VMS-kyselyn osa-alueiden olevan toisistaan selvästi erillisiä ilmiöitä eli edustavan erilaisia

TAULUKKO 1. Työn merkityksen ja työn täyttymyksen neljän korreloivan faktorin mallien yhteensopivuudet aineistoon, faktorilataukset ja sisäiset yhtenäisyydet

	Työn merkitys, faktorimalli 1: $\chi^2 (98) = 185,51, p = .000,$ RMSEA = .06, CFI = .89	Työn merkitys, faktorimalli 2: $\chi^2 (38) = 59,52, p = .014,$ RMSEA = .05, CFI = .95	Työn täyttymys, faktorimalli 2 ^B : $\chi^2 (37) = 61,83, p = .006,$ RMSEA = .06, CFI = .96
Faktori 1: Perustarpeet	$\alpha = .76$	$\alpha = .75$	$\alpha = .81$
17. Ostaa ruokaa itselleni tai perheelleni ^A	.81	.86	.78
10. Kattaa asuinkulut toiveiden mukaisessa kodissa ^A	.70	.67	.71
7. Ostaa vaatteita itselleni tai perheelleni ^A	.63	.58	.78
5. Hankkia eri terveydenhuoltopalveluita itselleni tai perheelleni	.54	--	--
Faktori 2: Itseen suuntautuminen	$\alpha = .74$	$\alpha = .76$	$\alpha = .68$
25. Ansoitua, saada arvostusta tai edetä työuralla ^A	.77	.78	.98
14. Saada merkittäviä palkankorotuksia tai ylennyksiä ^A	.76	.78	.52
28. Saada tunnustusta omilta esimiehiltä	.52	--	--
8. Saada työssä suoriutumistani vastaavaa palkkaa	.57	--	--
Faktori 3: Yhteisöön suuntautuminen	$\alpha = .73$	$\alpha = .73$	$\alpha = .77$
4. Saada tukea työkavereilta työtehtävissäni ^A	.67	.68	.72
26. Hyviin työkaveri- ja/tai kollegasuhteisiin ^A	.67	.64	.74
9. Kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta työtiimissä/yksikössä ^A	.74	.75	.73
6. Tukea työtiimin/yksikön hyvinvointia ja yhteishenkeä	.49	--	--
Faktori 4: Itsensä ylittäminen	$\alpha = .75$	$\alpha = .72$	$\alpha = .73$
21. Toimia omaa elämää laajemman tarkoituksen, kuten yhteisön/yhteiskunnan hyväksi ^A	.72	.68	.70
18. Toimia maailmanlaajuisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi ^A	.72	.79	.71
13. Toteuttaa elämän tarkoitusta ^A	.57	.58	.65
27. Edistää yleistä hyvinvointia ja yhteistä hyvää	.64	--	--

Huom. Väittämien numerointi vastaa VMS-kyselyn alkuperäisten väittämien numerointia.

^A Faktorimalliin 2 valitut väittämät. ^B Jäännöskovarianssi väittämien numero 10 ja 14 välillä vapautettu.

χ^2 = khiin neliö, RMSEA = root mean square error of approximation, CFI = comparative fit index, α = Cronbachin alfa

työlle asetettuja ja siltä odotettuja merkityksiä.

3.2 Vastaajien omakohtaiset käsitykset työn merkityksistä

Temaattisen sisällönanalyysin tulokset osoittivat, että vastaajien omakohtaiset käsitykset työn merkityksistä sekä vastaavat VMS-kyselyn neljää osa-aluetta, että tuovat esiin kyselyyn sisällyttämättömiä työn merkityksiä. Vastaajista 28 % tuotti ilmaisuja, jotka luokiteltiin perustarpeita kuvaaviksi (esim. ”Työn merkitys on myös taloudellinen, on tehtävä työtä, jotta on varaa elää”). Niin ikään vastaajista 16 % mainitsi itsen suuntautumiseen viittaavia ilmaisuja (esim. ”Arvostan itse osaamistani ja ansaitseen tulla palkituksi hyvin tehdystä työstä”), 44 % yhteisöön suuntautumiseen liittyviä ilmaisuja (esim. ”Merkitystä antavat myös työkaverit ja työyhteisö”) ja 42 % itsensä ylittämiseen liittyviä ilmaisuja (esim. ”Työllä on jotain suurempaa tarkoitusta, kuin pelkkä työ. Se on tarvetta tehdä hyvää isomassa kuvassa”). Luokittelijoiden välinen yhtenevyys oli prosentuaalisesti korkea ja tilastollisesti erittäin merkitsevä: perustarpeet 95,4 % [$\chi^2(1) = 133,67, p = .000$], itsen suuntautuminen 90,1 % [$\chi^2(1) = 61,12, p = .000$], yhteisöön suuntautuminen 86,5 % [$\chi^2(1) = 96,97, p = .000$] ja itsensä ylittäminen 75,5 % [$\chi^2(1) = 46,44, p = .000$].

Lähes jokainen vastaaja (98 %) toi esiin myös sellaisia työssä erittäin tärkeiksi kokemiaan asioita, joita VMS-kyselyn osa-alueet eivät kata. Näistä vastauksista tehty teemoittelu sisältökuvauksineen on Taulukossa 2. Kun teemat oli sisällönanalyysin pohjalta tunnistettu, niiden nimeämisessä hyödynnettiin aihealueen aiempaa teoriataustaa sen mukaisesti kuin aineistossa havaittujen teemojen sisällöt vastasivat Kuviossa 1 esitettyjä käsitteitä työn merkityksellisyyden lähteistä (Martela & Riekkö 2018; Lips-Wiersma & Wright 2012; Rosso ym. 2010). Vastaajien VMS-kyselyyn sisällyttämättömissä omakohtaisissa käsityksissä työn merkityksistä (ks. Taulukko 2) korostuivat erityisesti yksilökeskeiset työn merkitykset, joita olivat 1) oppiminen ja kehittyminen (52 % vastaajista), 2) autonominen toimijuus (37 %), 3) autenttisuus, itsensä toteuttaminen, identiteetin vahvistuminen (36 %) ja 4) onnistumisen ja pätevyyden kokemukset (11 %). Vastauksissa esiintyi myös kaksi VMS-kyselyyn sisällyttämättömiä yhteisökeskeistä teemaa. Nämä olivat oman työn 1) välillinen vaikuttavuus ja hyödyllisyys (39 %) sekä 2) välitön hyödyllisyys ja tuloksellisuus (12 %). Viimeinen lisäteema, psykologinen turvallisuus ja vakaus (5 %), kuvastaa sitä, että vastaajat kokivat työn merkitykseksi myös sen, että toimeentulon ja elintason lisäksi työ tarjoaa henkisen

TAULUKKO 2. Vastaajien tuottamat VMS-kyselyn osa-alueiden ulkopuolelle jäävät työn merkitykset ja luokittelijoiden välinen yhtenevyys

Teeman nimi ja kuvaus	Esimerkki-ilmaisut	Luokittelijoiden välinen yhtenevyys
<p>Oppiminen ja kehittyminen Yksilölle on tärkeää, että työ haastaa, siinä oppii uutta ja sekä itse kehittyä (osaaminen, taidot, henkilökohtainen kasvu) että pääsee myös kehittämään työtä ja löytämään ongelmiin ratkaisuja.</p>	<p>”Työssä täytyy päästä haastamaan itseään osaamisen äärirajoilla” ”Itsensä ja oman työnsä kehittäminen” ”Mahdollisuus oppia jatkuvasti uutta ja kehittyä” ”Uusien ratkaisujen, ajattelutapojen ja vaihtoehtoisten toimintamallien etsiminen ja synnyttäminen”</p>	<p>90,0 % $\chi^2 (1) = 113,56, p = .000$</p>
<p>Välillinen vaikuttavuus ja hyödyllisyys Yksilölle on tärkeää, että hän pääsee työnsä kautta itse vaikuttamaan myönteisesti muihin (työn kohteet, yhteiskunta jne.) ja että hänen tai hänen työyhteisönsä toiminta on aikaansaavaa ja hyödyllistä.</p>	<p>”Haluan myös kokea, että pystyn vaikuttamaan asioihin omalla toiminnallani sekä henkilökohtaisella että yhteiskunnallisella tasolla” ”En voisi kuvitella tekeväni työtä, jossa en koe saavani jotakin aidosti merkityksellistä aikaan” ”Voisin tehdä tuloksellista työtä” ”Työllä pyritään saamaan jotain aikaan”</p>	<p>83,6 % $\chi^2 (1) = 73,91, p = .000$</p>
<p>Autonominen toimijuus Yksilölle on tärkeää, että työssä on vapautta ja vastuullisuutta, itsenäisyyttä sekä vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien ja -ajan suhteen. Yksilö kokee, että häneen ja hänen näkemyksiinsä luotetaan.</p>	<p>”Olen vastuullinen ja nautin vapaudesta tehdä työtä omaan tahtiin ja päättää asioista itsenäisesti” ”Työssäni täytyy olla paljon mahdollisuuksia organisoida sitä itse parhaaksi näkemällään tavalla” ”Työn sisällön ja tavoitteet saisi pitkälti muodostaa tai muotoilla itse” ”Minuun luotetaan, minun annetaan toimia autonomisesti”</p>	<p>92,4 % $\chi^2 (1) = 119,51, p = .000$</p>

Taulukko 2. Jatkuu

Teeman nimi ja kuvaus	Esimerkki-ilmaisut	Luokittelijoiden välinen yhtenevyys
<p>Autenttisuus, itsensä toteuttaminen, identiteetin vahvistuminen Yksilölle on tärkeää, että työssä saa olla oma itsensä ja voi toteuttaa itseään, hyödyntää omia vahvuuksiaan ja että työ vastaa sisällöltään sekä arvoiltaan itselle tärkeitä asioita ja kiinnostuksen kohteita. Työ on vahva osa omaa identiteettiä.</p>	<p>”Pääsee toteuttamaan omaa itseään” ”Haluaisin käyttää osaamistani ja kykyjäni koko kapasiteetilla” ”Sen kautta voi toteuttaa itselle tärkeitä asioita” ”Osona omaa arvomaailmaa, mihin on kasvanut sekä minkä on muokannut omakseen. Se on osa identiteettiä”</p>	<p>85,9 % $\chi^2 (1) = 85,05, p = .000$</p>
<p>Välitön hyödyllisyys ja tuloksellisuus Yksilölle on tärkeää, että hän näkee työnsä tuloksen ja pystyy tekemään laadukasta työtä, joka näkyy välittömästi esim. hyvänä palveluna, tuotteena, tyytyväisenä asiakkaana, potilaan tai oppilaan edistymisenä jne.</p>	<p>”Lisäksi työn jäljet ja tulokset ovat minulle äärimmäisen tärkeitä” ”Minulle on tärkeää saada asiakkaat hyvälle tuulelle” ”Tuotteiden valmistustyössä näen oman tekemäni osuuden valmiissa tuotteessa” ”Tärkeää on nähdä oppilaan onnistumisia”</p>	<p>93,6 % $\chi^2 (1) = 80,11, p = .000$</p>
<p>Onnistumisen ja pätevyden kokemukset Yksilölle on tärkeää, että työ palkitsee ja tarjoaa onnistumisen kokemuksia, jopa huippuhetkiä, sekä vahvistaa tunnetta omasta pätevydestä.</p>	<p>”Minusta on tärkeää kokea onnistumista ja pätevyyttä työssään” ”Milloin adrenaliini alkaa hieman virtaamaan ja kun tilanne on ohi, huomaa kuinka hyvin hoiti homman” ”Tuoda onnistumisia, sisältöä sekä kohtaamisia, että ihminen kokisi elämässään huippuhetkiä” ”Työn antama tunne osaamisesta”</p>	<p>94,7 % $\chi^2 (1) = 98,12, p = .000$</p>
<p>Psykologinen turvallisuus ja vakaus Yksilölle on tärkeää, että työ tuo psykologista turvallisuuden ja vakauden tunnetta elämään mm. työn jatkuvuuden/pysyvyyden muodossa.</p>	<p>”Työ tuo vakautta ja turvaa” ”Turvallinen ja pysyvä” ”Henkisesti ja fyysisesti turvallinen ja tukeva” ”Voisi luottaa sen jatkuvuuteen”</p>	<p>97,6 % $\chi^2 (1) = 100,19, p = .000$</p>

turvallisuuden tunteen siitä, että elämältä ei putoa pohja vaan työ tuo elämään jatkuvuutta, johon voi luottaa.

4. Pohdinta

4.1 VMS-kyselyn soveltuvuuden arviointi suomalaisen työelämän näkökulmasta

VMS-kyselyn psykometrinen tarkastelu osoitti ensinnäkin, että sen faktorirakenne suomalaisessa aineistossa vastaa teoreettista oletusta neljästä keskenään korreloivasta mutta silti itsenäisestä faktorista, jotka ovat perustarpeet, itseen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen (Peterson ym. 2017, 2019). Tämä tarkoittaa, että kukin VMS-kyselyn osa-alueista mittaa omaa, erillistä ilmiötä ja yksilön on mahdollista kokea työn merkityksiä eri tavoin määrällisesti (paljon, vähän) ja sisällöllisesti (eri osa-alueiden yhdistelmät). Näistä erilaisista yhdistelmistä syntyy yksilöille ainutlaatuisia henkilökohtaisen työn merkityksen ja täyttymyksen profiileja kunkin kulloisenkin elämän- ja työtilanteen mukaan (ks. Kuvio 2).

Toiseksi, tämän tutkimuksen faktorianalyysien tuloksena on aiempaa lyhyempi, 16 väittämää sisältävä suomalainen versio VMS-kyselystä. Koska kaikki 28 alkuperäistä väittämää eivät mitanneet VMS-kyselyn neljän osa-alueen ydintä pätevästi, jäljelle jätettiin osa-alueita parhaiten mittaavat väittämät. 16 väittämää sisältävän VMS-kyselyn oletetun faktorirakenteen yhteensopivuus tässä tarkasteltuun aineistoon oli kohtuullinen työn merkityksen ulottuvuudella. Myös väittämien sisäinen yhtenäisyys kullakin osa-alueella oli hyvä. Vielä paremmin tähän aineistoon sopi sekä työn merkityksen että täyttymyksen ulottuvuuksilla 11 väittämää sisältävä versio. Jatkossa on kuitenkin suositeltavaa käyttää ja kehittää 16 väittämän suomalaista VMS-kyselyä, koska tämän tutkimuksen aineiston rajoitteena on sen suhteellisen pieni koko ja sen painottuminen korkeakoulutettuihin naisiin. Näin ollen 11 väittämän VMS-kyselystä poisjätetyt väittämät saattavat toimia hyvin suuremmissa ja työikäisiä suomalaisia paremmin edustavammassa otoksessa.

VMS-kyselyn sisällöllinen tarkastelu puolestaan osoitti, että tutkimukseen osallistuneiden omakohtaisiin käsityksiin työn merkityksistä sisältyi kaikki VMS-kyselyn osa-alueet. Tämä tukee niiden relevanttiutta suomalaisen työväestön keskuudessa. Myös suhteessa teoreettisiin viitekehyksiin työn merkityksellisyyden lähteistä (ks. Kuvio 1) VMS-kyselyn osa-alueet tuntuvat tavoittavan samoja ilmiöitä. VMS-kyselyn yhteisöön suuntautumisen osa-alue vastaa yhteisöön kytkeytymistä ja samoin itsensä ylittämisen osa-alue, siten kuin se VMS-kyselyssä

on operationalisoitu, tulee lähelle toisten ja yhteisön hyväksi toimimista (vrt.; Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma ym., 2012; Rosso ym., 2010).

Tutkimukseen osallistuneet toivat kuitenkin esiin myös teemoja, joita VMS-kysely ei nykyisellään suoranaisesti kartoita. Erityisen usein kyselyvastaajat ilmaisivat oppimista ja kehittymistä, autonomista toimijuutta ja autenttisuutta kuvastavia työn merkityksiä (ks. Taulukko 2). Nämä teemat vastaavat erittäin hyvin ilmiöitä, joihin muut tutkimusryhmät ovat päätyneet yksilökeskeisinä työn merkityksellisyyden lähteinä (ks. Kuvio 1). Kyvykkyyden ja individuaation kautta yksilö kokee olevansa aikaansaava, osaava ja kehittyvä työssä (Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma ym., 2012; Rosso ym., 2010), mikä yhdistyy tämän tutkimuksen osallistujien tuottamaan oppimisen ja kehittymisen teemaan. Vastaavasti autonomisuus ja autenttinen yhteys itseen antavat yksilölle mahdollisuuden sekä vaikuttaa omaan työhönsä, että toteuttaa työssä kiinnostuksenkohteitaan ja vahvuuksiaan (Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma ym., 2012; Rosso ym., 2010). Näiden havaintojen valossa työuralla menestymistä painottavaa VMS-kyselyn itseen suuntautumisen osa-aluetta (Peterson ym., 2017, 2019) voisi sisällöllisesti syventää käsittämään autonomian ja autenttisuuden teemat tai jopa lisätä ne VMS-kyselyyn kokonaan uusina osa-alueina.

Niin ikään osallistujien vastauksissa esiintyneet teemat, jotka koskivat oman työn välitöntä ja välillistä hyödyllisyyttä muiden kannalta, voisivat tuoda alkuperäisen VMS-kyselyn itsensä ylittämisen osa-alueen abstraktiin sisältöön vivahteen konkreettisuutta ja asteittaisuutta. Näin tavoitettaisiin se, että työn merkitys voi olla paitsi oman työn laajemman tarkoituksen hahmottamista yhteiskunnassa ja maailmassa myös hyvin arkista ja välitöntä muiden hyväksi toimimista (vrt. Peterson ym. 2017, 2019). Osa-alue kattaisi siten paremmin koko työväestön näkemykset siitä, miten eri tavoin hyvän tekeminen muille voi toteutua. Työn merkityksellisyyden tunne voi syntyä vastatuksi tulleesta tarpeesta nähdä välittömästi työnsä jälki joko sellaisenaan tai osana oman organisaation päivittäistä tehtäväkenttää ja se voi myös syntyä vahvan henkilökohtaisen vaikuttamisen ja aikaansaamisen elementin (*minä tai minun organisaationi saa aikaan muutosta*) kautta puhtaan altruistisen hyvän tekemisen sijaan. Tutkimukseen osallistuneet siis sanoittivat, että muiden hyväksi toimimisen tuottama, heitä itseään voimauttava tunne on tärkeää. Asteittaisuus hyvän tekemisessä tekisi näkyväksi itsensä ylittämisen osa-alueen ”eri tasot” ja se laajentaisi samalla myös aiempia teoreettisia näkemyksiä tästä työn merkityksellisyyden lähteestä (vrt. Kuvio 1; Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rosso ym., 2010).

Vastauksissa esiintynyt työn tarjoama psykologinen turvallisuus ja vakaus puolestaan on teema, jota kartoittavat väittämät mahdollisesti laajentaisivat VMS-kyselyn perustarpeiden osa-alueen sovellettavuutta eri kulttuureihin. Kyselyn käyttöä ja sisältöä koskeneissa fokusryhmähaastatteluissa tämän osa-alueen elintaso ja yksityistä terveydenhuoltoa painottavan sisällön koettiin olevan aihe, joka ”ei suomalaisen kulttuuriin sovi ainakaan suoraan käännettynä tai monella kysymyksellä painotettuna” (Pollari & Vesterinen, 2019, s. 58). Sinänsä perustarpeiden, kuten myös itsen suuntautumisen, osa-alueiden sisältyminen VMS-kyselyyn on yksi sen vahvuuksista. Niin toimeentuloon kuin ulkoisen arvostuksen saamiseen ja uralla etenemiseen liittyvät työn merkitykset ovat jääneet muissa työn merkityksellisyyden mittareissa (CMWS, Lips-Wiersma & Wright, 2012; WAMI, Steger ym., 2012) sekä käsitteellistyksissä vähemmälle huomiolle (vrt. Kuvio 1). Näiden osa-alueiden sisältyminen ja edelleen kehittäminen osana VMS-kyselyä mahdollistaa sen, että kyselyllä voidaan tavoittaa koko työväestön ja eri ammattiryhmien kokemukset mahdollisimman kattavasti.

4.2. VMS-kyselyn kehittäminen, tutkimus ja soveltaminen tulevaisuudessa

Edellä esitetyn VMS-kyselyn psykometrisen ja sisällöllisen tarkastelun sekä aiempien teoreettisten työn merkityksellisyyden lähteiden käsitteellistysten (ks. Kuvio 1) yhdistelmänä esitämme, että VMS-kyselyä kannattaa kehittää eteenpäin kattamaan jatkossa kuusi osa-aluetta: 1) perustarpeet ja psykologinen turvallisuus, 2) itsen suuntautuminen, 3) autenttinen toimijuus, 4) itsensä kehittäminen, 5) yhteisöön suuntautuminen ja 6) hyvän tekeminen toisille (ml. välitön ja välillinen hyödyllisyys). Ehdotamme myös uudemman motivaatioteoreettisen ajattelun sisällyttämistä VMS-kyselyyn, joka on lähtökohtaisestikin pohjautunut Maslow'n tarveteoriaan (Peterson ym. 2017, 2019). Nähdäksemme edellä esitetty uusi kuuden osa-alueen kokonaisuus voidaan jaotella ulkoisesti ja sisäisesti motivoiviin työn merkityksiin (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017; Martela & Jarenko 2015), joka on osaltaan esillä jo Maslow'llakin (1987).

Ulkoisesti motivoiva merkitys tarkoittaa, että työ ei itsessään tunnu yksilössä sisäisesti arvokkaalta vaan toimii välineenä jonkin hänelle tärkeän työn ulkoisen elementin tai työn ulkopuolisen asian saavuttamiseen (Deci ym., 2017; Martela & Jarenko 2015).

Nähdäksemme perustarpeet ja psykologinen turvallisuus ovat tällaisia asioita: Työ on monelle toimeentulon ja elämän ennustettavuuden takaaja, keino saada leipää pöytään ja turvata elintaso vakaan työuran kautta tulevaisuudessakin (vrt. myös psykologisen

sopimuksen kirjallisuus; Baruch & Rousseau, 2019). Jos tämä on dominoiva syy tehdä työtä, voidaan sanoa, että työmotivaatio on ulkoinen. Myös itsen suuntautuminen on ulkoisen motivaation lähde (Grouzet ym., 2005), jossa työ toimii välineenä sille, että yksilö menestyy työurallaan ja saa muilta arvostusta. Sen sijaan loput neljä osa-aluetta – autenttinen toimijuus, itsensä kehittäminen, yhteisöön suuntautuminen ja hyvän tekeminen toisille – ovat sekä teoreettisesti että empiirisesti osoitettu olevan sisäisen motivaation muotoja (Ryan & Deci, 2000; Martela, Bradshaw & Ryan, 2019), jotka vahvistavat tunnetta työn itseisarvoisuudesta. Toisin sanoen ne edustavat sisäisiä työn merkityksiä, jotka kuvaavat ja selittävät, mikä tekee työstä itselle merkityksellistä, aitoa ja arvokkaan tuntuista.

Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sekä määrällistä että laadullista lähestymistapaa uuden, suomalaisen kontekstiin sovitettavan työn merkityksellisyyden kyselyn tarkastelussa. Tämä kokonaisvaltainen tarkastelu osoitti, että suomenkielinen VMS-kysely tavoittaa sekä alkuperäisversion (Peterson, 2017; 2019) osa-alueet että aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esitetyn työn merkityksellisyyden lähteistä muodostuneen konsensuksen monin osin (vrt. Kuvio 1). VMS-kyselyä voidaan soveltaa työelämä- ja uraohjauksen lisäksi myös organisaatioiden HR-toiminnoissa sekä työterveyshuolloissa. Monipuolisten sovellusmahdollisuuksien ansiosta on hyvä, että tämän tutkimuksen osallistujajoukko kokonaisuudessaan sisälsi vaihtelevuutta iän ja ammattien suhteen. Laadullisen sisällönanalyysin kannalta tämän tutkimuksen otoskoko oli myös riittävä, vaikkakin määrällisten analyysien kannalta se olikin pienehkö.

Jatkossa VMS-kyselyn soveltuvuutta suomalaiseen työelämäkontekstiin on kuitenkin tärkeää tutkia vielä tätä tutkimusta edustavammalla ja riittävän suurella aineistolla. Erityisen tärkeää on varmistaa, että koskettavatko sekä teoreettisin (ks. Kuvio 1) että empiirisin (ks. Taulukko 2) perustein VMS-kyselyä täydentämään esittämämme uudet osa-alueet autenttinen toimijuus ja itsensä kehittäminen muitakin kuin korkeakoulutettuja naisia, jotka aineistossamme olivat yliedustettuina suhteessa suomalaiseen työväestöön. VMS-kyselyn käytäntöön soveltamisen kannalta on myös mielekästä kohdentaa jatkotarkastelua muun muassa työn merkitysten ja täyttymysten kuiluun kyselyn eri osa-alueilla. Yhdistyvätkö nämä kuilut työntekijän hyvinvointiin, ja jos, niin miten? Ja voidaanko löytää yleisesti pätevää ”raja-arvoa” tälle epäsuhdalle, jonka jälkeen on hyvä ryhtyä toimenpiteisiin? VMS-kyselyn tarjoaman kuilun tai epäsuhdan tarkasteleminen luo otolliset puitteet toteuttaa yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla esimerkiksi työn merkityksellisyyden lähteisiin keskittyviä ohjauksellisia

interventioita työntekijöiden kestävien ja hyvinvointia sekä tuottavuutta tukevien työurien vahvistamiseksi.

Lähteet

- Baruch, Y. & Rousseau, D. M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*, 13 (1), 84-111.
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F. & Ferraz, M. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25 (24), 3186-3191.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford.
- 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*, 8:1658.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
- 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*, 59, 50-59.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Grouzet, F. M. E., Kasser, T., Ahuvia, A., Dols, J. M. F., Kim, Y., Lau, S., Ryan, R. M., Saunders, S., Schmuck, P. & Sheldon, K. M. (2005). The structure of goal contents across 15 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89 (5), 800-816.
- Hu, J. & Hirsch, J. (2017). The benefits of meaningful work: A meta-analysis. *Academy of management proceedings*, 1, 13866.
- Martela, F., Bradshaw, E. L. & Ryan, R. M. (2019). Expanding the map of intrinsic and extrinsic aspirations using network analysis and multidimensional scaling: examining four new aspirations. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2015. *Draivi—Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Talentum.
- Martela, F. & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: a

- multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-14.
- Martela, F. & Ryan, R. M. (2016). The benefits of benevolence: basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being. *Journal of Personality*, 84 (6), 750-764.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality* (3. painos). New York: Harper & Row.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: Internatiol Methelp.
- Lepisto, D. A. & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7, 99-121.
- Lips-Wiersma, M. (2002). Analysing the career concerns of spiritually oriented people: lessons for contemporary organizations. *Career Development International*, 7 (7), 385-397.
- 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, 655-685.
- Onnismaa, J. (2007). *Ohjaus- ja neuvontatyö: aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: University Press.
- 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*, 33, 49-59.
- Peterson, G., MacFarlane, J. & Osborn, D. (2019). Vocational Meaning Survey and Vocational Fulfillment Survey. Teoksessa K. B. Stoltz & S. R. Barclay (toim.) *A comprehensive guide to career assessment*. USA: National Career Development Association, 339-346.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P. Jr., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. Teoksessa D. Brown (toim., 4. painos) *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 312-369.
- Pollari, P. & Vesterinen, S. (2018). *The Vocational Meaning Survey -kyselyn soveltuvuus ja sovittaminen suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen työvälineeksi*. Jyväskylän yliopisto: Pro gradu -tutkielma.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a

- theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Sampson, J. P. Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: a cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. (2012). Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Suomalaisen työn liitto (2015). *Merkityksellinen ja arvokas työ: Työyhteisön ja työntekijän näkökulma*. <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2015/08/Merkityksellinen-ja-arvokas-tyo-tyoyhteison-ja-tyontekijan-nakokulma.pdf>. [Luettu 28.8.2020]
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009). *Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi*. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> [Luettu 28.8.2020]
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2005). *Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä*. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work*, 22, 15-33.
- Vos, A. d. & Heijden, B. v. d. (toim.) (2015). *Handbook on sustainable careers*. Edward Elgar.
- Watts, A., Vehviläinen, S., Ruusuvirta, O., Halmiala, M. & Vuorinen, R. (2013). *Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle*. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.