

*”tätä mun ois pitäny tehdä aina”*

## **Temperamentin rooli introverttien uravalinnoissa**

Pro Gradu -tutkielma

Laura Oulujärvi, 0485007

Kasvatustieteiden tiedekunta

Yleinen kasvatustiede

Lapin yliopisto

2021

## Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”*tätä mun ois pitäny tehdä aina*” – Temperamentin rooli introverttien uravalinnoissa

Tekijä: Laura Oulujärvi

Koulutusohjelma/oppiaine: Yleinen kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma  Lisensiaatintutkimus

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 65 + 2

Vuosi: 2021

### Tiivistelmä

Pro Gradu -tutkielmassa olen kiinnostunut ihmisen yksilöllisestä temperamentista ja sen roolista. Lähestyn aihetta tutkimalla itsensä introverteiksi mieltävien kokemuksia uravalinnoista ja eri työympäristöistä. Tarkoituksena on kuvata ja eritellä sitä, millainen rooli introversiolla on yksilön uravalinnoissa sekä ohjautuvatko haastattelemani introvertit temperamenttinsa mukaisesti ihannetiloihin, eli työympäristöihin, joissa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus toteutuu.

Tutkielman toteutin hyödyntäen fenomenologis-hermeneuttista näkökulmaa, ja huomio kiinnittyi erityisesti introverttien yksilöllisiin kokemuksiin. Aineiston keräsin haastattelemalla kuutta työelämässä toimivaa introverttia ja aineiston analyysin toteutin hyödyntämällä tulkitsevan fenomenologian analyysiä.

Tulokset osoittavat, että introvertit hakeutuivat temperamenttinsa mukaisesti ihannetiloihin kolmen vaiheen kautta. Ensimmäisessä vaiheessa temperamentin ja ympäristön välillä vallitsi yleensä ristiriita, joka johtui työtä kuormittavien tekijöiden liiasta määrästä, työtä tukevien tekijöiden puuttumisesta ja vähäisestä itsetuntemuksesta. Toisessa ihannetilaan hakeutumisen vaiheessa introvertit tunnistivat temperamenttinsa ja mahdollisen temperamentin ja ympäristön välisen ristiriidan. Viimeisessä vaiheessa introvertit osasivat hakeutua temperamenttinsa mukaisesti työympäristöihin, jolloin tuntemukset ohjasivat uravalintoja. Temperamentin rooli uravalinnoissa on siis asettaa reunaehdot sille, mitä yksilö pitää luontaisena ja mitä ei. Oman temperamentin tunnistaminen auttaa yksilöä hahmottamaan, miksi esimerkiksi jokin työympäristö tuntuu paremmalta kuin toinen. Temperamentti ei kuitenkaan määrää käyttäytymistä tai uravalintoja, vaan ohjaa sitä, millaiset työt tai työympäristöt tuntuvat yksilölle luontaisilta. Ihannetilaan hakeutumisessa onkin loppujen lopuksi kyse siitä, haluaako yksilö toimia synnynnäisen temperamenttinsa mukaisesti.

Tuloksissa tärkeimmiksi teemoiksi nousivat oman temperamentin tunnistaminen eli itsetuntemus ja sen myötä hakeutuminen itselle sopiviin ympäristöihin, eli ihannetiloihin. Tutkielmassani korostan myös työn suunnittelua itselle sopivammaksi sekä temperamentitietouden lisäämistä, niin yksilöille kuin organisaatioillekin.

**Asiasanat:** temperamentti, introversio, työelämä, uravalinnat, ihannetila, työsuunnittelu, itsetuntemus, fenomenologis-hermeneuttinen

## Sisällys

Johdanto .....	4
2 Temperamenttitutkimuksen lähtökohdat.....	7
3 Temperamentti .....	11
3.1 Käyttäytymisen tyyli .....	13
3.2 Introversio.....	15
4 Ura jatkuvana prosessina.....	18
4.1 Uravalinnat .....	19
4.2 Työympäristö ja sen muokkaaminen.....	20
4.3 Temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus .....	22
5 Tutkimusasetelma .....	26
5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	27
5.2 Tutkimusmenetelmä .....	28
5.3 Tutkimusaineisto .....	31
5.4 Aineiston analyysi .....	32
5.5 Luotettavuus ja eettisyys .....	35
6 Tulokset.....	38
6.1 Työtä kuormittavat ja tukevat tekijät.....	39
6.2 Itsetuntemuksen merkitys.....	44
6.3 Ihannetilaan hakeutuminen.....	47
7 Pohdinta.....	55
Lähteet.....	61
Liitteet .....	66

## Johdanto

Oletko koskaan miettinyt, miksi jokin työ tai työympäristö tuntuu paremmalta kuin toinen, tai miksi olet päätenyt juuri tähän työhön? Onko mahdollista, että asiaan olisi vaikuttanut synnynnäinen temperamenttisi?

Työelämä koskettaa tänä päivänä melkein jokaista aikuista ja uravalintoihin liittyvät kysymykset, ”*millaista työtä haluan tehdä ja missä tehtävissä viihtyisin parhaiten*”, ovat yksiä elämän suurista kysymyksiä, joita monet pohtivat niin uran alkuvaiheilla kuin myös myöhemmin uran muutostilanteissa. Varsinkin työelämän jatkuvan muutoksen ruokkiessa urakehitystä entistä rauhattomampaan suuntaan, on yksilön ura täynnä sekä odottamattomia että suunniteltuja mahdollisuuksia. Urakehitys on harvoin enää lineaarista ja suoraviivaista, jonka vuoksi moni on uravalintoihin liittyvien kysymysten äärellä monta kertaa elämänsä aikana. Jatkuvan muutoksen myötä uran eri vaihtoehdot näyttävät vaikeasti hahmottuvina ja epävarmoina, minkä vuoksi oman polun löytäminen voi olla itse kullekin hankalaa. Entistä hankalampaa oman polun hahmottaminen on, jos työelämän vaatimuksiin on vaikea sopeutua. (Mulari 2013, 7, 13, 18, 102.)

Sosiaalinen, aktiivinen, rohkea ja ulospäin suuntautunut – nämä piirteet kuvaavat nykyajan odotuksia ”hyvästä tyylistä”, mutta ovat myös yksilöllisiä ja synnynnäisiä temperamenttipiirteitä, joita ei voi edes halutessaan muuttaa. Siitäkin huolimatta, että temperamenttipiirteet määrittelevät jokaisen luontaista tapaa toimia, niin tietyistä temperamenttipiirteistä on muodostunut normi. Näin on myös työelämässä, jossa työntekijöiden odotetaan olevan sosiaalisia, sanavalmiita ja kunnianhimoisia sen vuoksi, että näiden piirteiden uskotaan tekevän ihmisestä paremman. Ilmiötä voidaan kuvata myös ekstroversion ihanneeksi. Kolikolla on olemassa kuitenkin myös toinen puoli – ulospäin suuntautuneiden ekstroverttien varjoon jäävät usein sisäänpäin suuntautuneet introvertit, jotka leimataan monesti ujoiksi, vakaviksi, pidättyväisiksi ja harkitseviksi ihmisiksi, jotka eivät viihdy sosiaalisissa tilanteissa. (Cain 2012, 40–41, 58; Jonkman 2015, 10, 18; Keltikangas-Järvinen 2016, 9–10.) Työelämässä ekstroversion ihannoiti voi johtaa siihen, että introvertit

eivät koe pystyvänsä vastaamaan työelämän vaatimuksiin, mikä hankaloittaa introverttien oman polun ja paikan löytämistä.

Työelämää ja uravalintoja on tutkittu paljon, mutta uravalintojen ja temperamentin välistä suhteesta on tutkimusta vain marginaalisesti, jos ollenkaan (ks. esim. Schein & Van Maanen 2016). Työelämän temperamenttitutkimukset ovat keskittyneet lähinnä työssä menestymiseen ja rekrytoinnin eri osa-alueisiin vertailemalla eri temperamenttipiirteitä keskenään. Tällainen vertaileva tutkimusote ei palvele tarkoitustaan, vaan korostaa ajatusta siitä, että toiset temperamenttipiirteet nähdään parempina ja hyväksyttävämpinä kuin toiset. Työelämän temperamenttitutkimus kaipaa tutkimusta, jossa ensinnäkin tuodaan esiin piilossa olevien introverttien näkökulma sekä korostetaan työelämän temperamenttipiirteisiin pohjautuvaa eriarvoisuutta. Tutkielmassa lähdän liikkeelle näistä lähtökohdista ja pyrin osaltani tuomaan uudenlaista ymmärrystä työelämän ja temperamenttitutkimuksen kentälle.

Tutkielmassa olen kiinnostunut introverttien työntekijöiden kertomista uratarinoista, joiden avulla lähestyn temperamentin ja työympäristön välistä suhdetta selvittääkseni minäkäläinen rooli introversiolla on uravalinnoissa. Tuon vastauksia seuraaviin kysymyksiin: miten introverttius näyttäytyy uravalinnoissa? Ohjaako temperamentti uravalintoja vai toimivatko introvertit tahtonsa mukaan? Entä onko temperamentin ja sen tunnistamisesta mitään hyötyä? Lähestyn tutkimusongelmaa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuuden ajatuksesta, jossa temperamentti ja ympäristö ovat sopusoinnussa keskenään. Tarkoituksena on havainnoida sitä, miten eri työympäristöt ja uravalinnat näyttävät introverteille sekä miten introverttien urakehitys etenee. Aikomuksena on siis tutkia, ohjautuvatko introvertit temperamenttinsa mukaisesti ihannetiloihin, eli työympäristöihin, joissa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus toteutuu.

Tutkielma lähtee liikkeelle temperamentin varhaisesta tutkimuksesta, jossa tuon esille temperamenttitutkimuksen lähtökohdat sekä korostan temperamentin suhteellisen vähäistä tutkimusta. Tutkielman teoriaosassa avaan temperamentin ja introversion käsitteitä sekä selkeytän työuran ja uravalintojen määritelmien kautta sitä, miksi uravalinnat voivat tuntua vaikeilta. Kartoitan myös temperamentin ja ympäristön yhteensopivuuden teoriaa, joka osaltaan on myös ohjannut tutkimuksen kulkua. Tutkielmassa selvitan introversion roolia uravalinnoissa introverttien kokemuksien avulla ja lähestyn tutkimusongelmaa

fenomenologis-hermeneuttisesta näkökulmasta. Olen tarkemmin avannut kokemuksen tutkimuksen pääpiirteitä sekä myös tulkitsevan fenomenologisen analyysia, jonka avulla tulkitsin yksilöllisiä kokemuksia. Olen myös pohtinut tutkielmassani tehtyjä valintoja eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta. Tutkielman lopuksi kerron, miten introverttius näyttäytyi yksilöiden tarinoissa sekä hakeutuivatko introvertit temperamenttinsa mukaisiin ihannetiloihin. Haen siis vastauksia siihen, minkälainen rooli introversiolla loppujen lopuksi on uravalinnoissa.

Oma kiinnostukseni aiheeseen heräsi huomattuani lukuisat työpaikkailmoitukset, joissa painotettiin ulospäin suuntautuneisuutta ja muita ekstroversion liitettyjä piirteitä. Pidän myös itseäni enemmän intro- kuin ekstroverttinä, jonka vuoksi tuntui epäreilulta, että työelämä pitää joitain piirteitä parempina kuin toisia, varsinkin kun piirteisiin ei itse voi vaikuttaa. Samaan aikaan opintojeni ollessa loppusuoralla pohdin omia uravalintojani, mitä haluan tehdä ja mihin kykenen. Heräsi ajatus siitä, että voisiko ihmisen synnynnäisellä temperamentilla olla jotain tekemistä sen kanssa, minkälaisiin työtehtäviin tai ammatteihin hakeudumme. Näin syntyi tutkielman aihe temperamentin roolista uravalinnoissa.

Tutkielman uskon tuottavan tietoa temperamentista ja sen roolista sekä yksilöille että organisaatioille. Osaltaan tutkielma voi antaa ymmärrystä ja vastauksia siihen, miksi jokin työympäristö tuntuu paremmalta kuin toinen tai miksi yksilö viihtyy paremmin yksin kuin muiden seurassa. Tutkielma voi auttaa myös uravalintojen äärellä olevaa pohtimaan omia luontaisia toimintatapojaan ja sitä kautta omia uravalintojaan. Etenkin itsensä introverteiksi tunnistaville tutkielma voi tarjota vertaistukea työelämän haasteista ja mahdollisuuksista. Näiden lisäksi uskon tutkielman tarjoavan organisaatioille ja myös työntekijöille hyödyllistä tietoa työsuunnittelusta ja sen merkityksestä.

## 2 Temperamenttitutkimuksen lähtökohdat

Jungin analyttinen psykologia on jo 1900-luvun alkupuolella ollut alkulähde käsitteille *introvertti* ja *ekstrovertti*. Pääpaino analyttisessä psykologiassa on ihmisen psyykeen sisällä, tiedostamattomassa. Analyttinen psykologia pitää sisällään myös Jungin teorian psykologisesta typologiasta, jossa tarkastellaan minän suhdetta tiedostamattomaan. Juuri psykologinen typologia nosti ensi kertaa esille introversion ja ekstroversion käsitteet. (Ehnberg 2013, 13, 42.) Psykologisessa typologiassa Jung (1921) näkee minän kehittävän tietyn asenteen ja tavan kohdata ulkoisen ja sisäisen maailman ilmiöitä. Yksilön asenne voi olla ulospäin suuntautunut, jolloin puhutaan ekstroversiosta, tai vaihtoehtoisesti asenne voi olla sisäänpäin suuntautunut, jolloin on kyse introversiosta. (Jung 1921, 2.) Monet psykologiset persoonallisuustestit juontavat juurensa Jungin käsityksiin ihmisen tavasta kohdata ulkoinen ja sisäinen maailma. Yksi tunnetuimmista persoonallisuustesteistä, joka on lähtöisin Jungin ajattelusta, on Myers-Briggsin tyyppi-indikaattori (MBTI). Arkielämässä Jungin typologia voidaan nähdä selityksenä ihmisten välisiin ristiriitoihin. Esimerkiksi mikäli kollegoiden tapa tehdä asioita on täysin erilainen keskenään, voi yhteistyössä olla haasteensa. Monet arkielämän konfliktit pohjautuvatkin ihmisten välisille typologisille eroille. (Ehnberg 2013, 42–43, 47–48.) Jo tässä vaiheessa on hyvä huomioida, että psykologisen typologian esimerkit ovat kärjistettyjä, ja loppujen lopuksi kukaan ihminen ei edusta puhtaasti yhtä tyyppiä, vaan kaikki ovat omanlaisiaan sekoituksia, eikä kenenkään luontainen tapa toimia ole vääränlainen.

Aiemmasta tutkimuksesta huolimatta varsinainen temperamenttitutkimus on alkanut vasta 1950-luvulla, ja temperamenttia on esitelty laajemmin esimerkiksi oppikirjoissa vasta 1980-luvun loppupuolella. Aluksi temperamenttitutkimus nähtiin protestina sitä vastaan, että kaikki lasten väliset käyttäytymiserot johtuisivat ympäristöstä. Lopullinen kiinnostus temperamenttitutkimukseen kuitenkin heräsi, kun huomattiin, että jo vauvojen ja pienten lasten välillä on yksilöllisiä ja synnynnäisiä eroavaisuuksia. Eroavaisuuksia oli siis jo havaittavissa ennen kuin ympäristö oli ehtinyt vaikuttaa lapsen käyttäytymiseen. (Strelau 2002, 90–91; Keltikangas-Järvinen 2009, 15, 18–19, 22.)

Merkittävän löydön tekivät Thomas ja Chess 1950-luvulla alkaneessa uudenajan temperamenttitutkimuksessa todetessaan, että olemassa olevat teoriat eivät yksinään riitä selittämään perheiden kasvatuseroita tai lasten käyttäytymisten eroja. Näin he kiinnostuivat lasten välisistä eroista sekä lapsen ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. (Chess & Thomas 1987, 14–15.) Thomas ja Chess seurasivat pitkittäistutkimuksen (*New York Longitudinal Study*) avulla vauvoja aikuisuuteen saakka. Tutkimuksessa havaittiin, että vauvat ovat biologiselta rytmiltään erilaisia jo syntyessään, jonka vuoksi jokainen vauva käyttäytyy hieman eri tavoin. Thomas & Chess jakavat temperamentin yhdeksään piirteeseen: aktiivisuuteen, rytmisyyteen, lähestymiseen tai vetäytymiseen, sopeutumiseen, vastauskynnykseen, reaktioiden intensiivisyyteen, mielialan laatuun, häirittevyys ja tarkkaavuuden kestoon ja sinnikkyys. Pitkittäistutkimuksessa lasten ja vauvojen synnynäiset temperamenttipiirteet esiintyivät käytännössä esimerkiksi hyvänä tai vaihtoehtoisesti epäsäännöllisenä unirytmienä sekä kiinnostuksena tai vetäytymisenä muita ihmisiä tai asioita kohtaan. (Thomas, Chess & Birch 1968, 75–76; Keltikangas-Järvinen 2009, 34–35; Strelau 2002, 92–93.) Thomasin ja Chessin interaktiivinen temperamenttiteoria nähdään tärkeänä tässä tutkielmassa, koska he alun perin osoittivat synnynäisen temperamentin merkityksen sekä toivat *temperamenti* käsitteen persoonallisuuspsykologiaan kuvatakseen lapsen käytöstä ja nostaakseen esiin temperamentin ja ympäristön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta. Merkittävänä havaintona pidettiin lapsen tapaa reagoida ympäristöön, mutta vastavuoroisesti myös ympäristön tapaa reagoida lapseen. (Keltikangas-Järvinen 2009, 47–48.) Interaktiivisen temperamenttiteorian painopiste onkin temperamentin ja ympäristön yhteensopivuudessa (Strelau 2002, 93–94), josta kirjoitan lisää teoriaosuuden kokoavassa luvussa ’4.3 Temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus’.

Thomasin ja Chessin lisäksi yksi 1900-luvun merkittävimmistä kehityspsykologeista Kagan on myös tutkinut vauvojen ja lasten yksilöllisiä eroja pitkittäistutkimuksilla (Cain 2012, 123; Keltikangas-Järvinen 2009, 23). Kagan tiimeineen halusi selvittää, voiko neilikuisista vauvoista päätellä tuleeko heistä intro- vai ekstroverttejä. Kagan jakoi vauvat heikosti reagoiviin (*eng. uninhibited*) ja voimakkaasti reagoiviin (*eng. inhibited*) sen perusteella, miten vauvat reagoivat ärsykkeisiin. Tämä perustuu Kaganin näkemykseen, jossa ihmisen temperamentti voidaan tiivistää siihen, miten ihminen käyttäytyy odottamattomassa ja uudessa tilanteessa. Keltikangas-Järvinen (2016, 56) tulkitsee Kaganin ajatusta niin, että ’estyneet’ tai voimakkaasti reagoivat, ovat varovaisia ja varautuneita



uusissa tilanteissa, mutta uusissa sosiaalisissa tilanteissa estyneisyys, joka ilmenee varautuneisuutena, voidaan tulkita ujoutena. Tätä ihmisen varautunutta tyyliä lähestyä uusia asioita voidaan kutsua myös välttämisreaktioksi. Myöhemmissä ikävaiheissa lapsia testattiin uudelleen eri keinoin ja monien lasten kehitys noudattikin täsmälleen Kaganin luomaa ennustetta: silloin voimakkaasti reagoivat vauvat omasivat nyt todennäköisemmin introvertin ominaispiirteitä, kuten varovaisuutta, ja heikosti reagoivat vauvat omasivat todennäköisemmin ekstrovertin piirteitä, kuten itsevarmuutta. Kuten tutkimuksen luonteesta voi päätellä, myös Kagan on perustanut tutkimuksiaan Jungin käsityksille psykologisesta typologiasta. (Kagan & Snidman 2004, 6–8, 19; Cain 2012, 124–125.)

Schwartz on Kaganin kollega ja hänen tutkimuksensa jatkavat siitä, mihin Kaganin tutkimukset jäivät. Kaganin tutkimat vauvat ja lapset aikuistuivat ja Schwartz halusi selvittää, oliko temperamentin vaikutus havaittavissa vielä aikuisuudessa. (Cain 2012, 142.) Tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että temperamentin vaikutus ei ollut kadonnut, vaan geneettinen perintö eli sisäsyntyinen temperamentti vaikuttaa ihmisissä myös aikuisuudessa (ks. Schwartz, Wright, Shin, Kagan & Rauch 2003, 1952–1953). Schwartzin tutkimuksessa korostuu myös näkökulma, jossa temperamenttia voidaan venyttää, mutta vain tiettyyn rajaan asti. Tämä tarkoittaa, että jokaisella ihmisellä on vapaa tahto toimia haluamallaan tavalla, mutta geneettisiä reunoja tai rajoja ei silti voida ylittää loputtomasti. (Cain 2012, 142–144.) Tämä näkyy esimerkiksi työelämässä, jossa työn vaatimukset voivat laittaa työntekijän ponnistelemaan liikaa temperamenttinsa reunalla ja tämän seurauksena työntekijä voi uupua. Tutkielmassa onkin mielenkiintoista havainnoida, millaisissa työympäristöissä introvertit työskentelevät ja kokevatko he työn kuormittavana.

Itse tutkimuksen aihetta, temperamenttia ja työtä, on tutkittu suhteellisen vähän. Yleensä työelämän temperamenttitutkimus on painottunut lähinnä johtamistutkimukseen ja rekrytoinnin osa-alueisiin. Keltikangas-Järvisen (2016) mukaan temperamentin merkitystä työelämässä ei ole tutkittu juuri ollenkaan, esimerkiksi sitä, miten eri temperamentit menestyvät työelämässä tai miten voitaisiin järjestää eri temperamentteille mieluisat työolot. (Keltikangas-Järvinen 2016, 159–160.) Temperamenttitutkimus on koko ajan yleistymässä ja temperamentin ja työn välisiä tutkimuksia olikin jo löydettävissä. Viime vuosina on tutkittu muun muassa mitkä temperamenttipiirteet vaikuttavat uran vakauteen ja hyvinvointiin (ks. Blatný, Millová, Jelínek & Osecká 2015), millä temperamenttipiirteillä työstressi on parhaiten hallittavissa (ks. Deguchi, Iwasaki, Konishi, Ishimoto, Ogawa,

Fukuda, Nitta ja Inoue 2016) sekä mitkä piirteet ennustavat parhaiten uramenestystä (ks. Gutiérrez, Gárriz, Peri, Vall & Torrubia 2016). Yhtenäistä eri temperamentin ja työn tutkimuksille tutkimusten tuloksista tai tutkimuksen luonteesta riippumatta on se, että tutkimukset painottavat temperamentitietouden lisäämistä etenkin työpaikoilla ja korostavat ihmisen oman temperamentin tunnistamista osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Temperamentin rooli esiintyy tutkimuksissa tärkeänä ja temperamentin nähdään jopa suurelta osin määräävän elämäntilannetta (Blatny ym. 2015, 2). Keltikangas-Järvinen (2016, 129) kuitenkin korostaa, että ihminen ei ole temperamenttinsa ”vanki”, vaan jokaisella on mahdollisuus valita, miten käyttäytyy missäkin tilanteessa.

Vaikka temperamentin ja työn tutkimus onkin edistynyt, tutkimukset työelämän introverteista loistavat pitkälti poissaolollaan. Monesti temperamenttipiirteitä tutkitaan *Big Five*-mallin avulla, jossa introversio voidaan ymmärtää ekstroversion täydeksi vastakohtaksi, eli ekstrovertin ominaisuuksien puuttumiseksi, jolloin todellinen kuva esimerkiksi introverttien vahvuuksista ei tule esille (ks. Cain 2012, 23). Haasteita tutkimuksen kentälle luo varmasti myös käsitteiden määrittämisen vaikeus, koskien sekä temperamenttia että introversiota. Käsitteiden maailmaan päästään seuraavassa luvussa. Tämän tutkielman tarkoituksena ei ole vertailla temperamenttipiirteitä keskenään, eikä selvittää, kuka menestyy työelämässä parhaiten ja miksi. Tutkielman aikomuksena on tutkia, minkälainen rooli temperamentilla on uravalinnoissa ja minkälaisia kokemuksia introverteilla on eri työympäristöistä. Tätä kautta pyrin tuomaan esiin introverttien näkökulmaa työelämästä ja samalla myös luomaan tutkimusta työelämän introverteista.

### 3 Temperamentti

”*Oletpa temperamenttinen*” on arkikielinen ilmaus, joka kuvaa temperamentin käsitettä hieman väärin, tai ainakin hyvin rajatusti. Yleensä arkikielessä käsitteellä *temperamenttinen* tarkoitetaan räjähdysherkkää ihmistyyppiä, vaikka oikeasti jokaisella on temperamentti. Temperamentti on nimittäin ihmisen yksilöllinen käyttäytymistyyli tai -tapa, jonka mukaan ihminen toimii luontaisesti. Temperamentilla ei siis tarkoiteta vain räjähdysherkkyyttä, vaan myös rauhallisuus ja pidättyvyys ovat temperamenttipiirteitä. Temperamentti vastaa kysymykseen, *kuinka* ihminen toimii eli miten ihminen tekee sitä mitä tekee. (Keltikangas-Järvinen 2009, 36–41.) Temperamentti selittää ihmisen yksilöllisyyttä ja kertoo, miten ja miksi ihmiset toimivat heille itselleen tyypillisellä tavalla. Temperamentti voidaan ymmärtää ihmisten välisinä eroina. (Strelau 2002, 39–40.)

Temperamentti on myös näkyvässä biologisesti; sillä on niin sanottu biologinen pohja, joka tarkoittaa, että ihmisten väliset temperamenttieroavaisuudet näkyvät muun muassa autonomisen hermoston toiminnassa sekä aivojen välittäjäaineissa, kuten dopamiinin ja serotoniinin tasoissa ja aktiivisuudessa (Keltikangas-Järvinen 2008, 21–22). On myös tutkittu, että ujut ihmiset omaavat voimakkaammin reagoivan mantelitulmakkeen eli aivojen emotionaalisen pääkeskuksen, kuin ei-ujot (ks. Cain 2012, 126). Temperamentin biologisen pohjan lisäksi temperamentti muodostuu ainakin osittain perinnöllisesti, mutta selkeää kaavaa perinnöllisyyteen ei ole – ujon vanhemman lapsesta ei siis välttämättä tule ujoa (Keltikangas-Järvinen 2019, 51–52). Temperamentti on näkyvässä jo hyvin varhain, sillä sen avulla pystytään erottamaan jo pienet vauvat toisistaan: miten herkästi he itkevät tai miten voimakkaasti he reagoivat erilaisiin ärsykkeisiin (Kagan & Snidman 2004, 7). Temperamentin nähdään olevan suhteellisen pysyvä, joskin kulttuurin ja ympäristön odotukset voivat vahvistaa tai heikentää temperamenttipiirteitä: ujous esimerkiksi hyväksytään helpommin tytöillä kuin pojilla ja yhteiskunta ihannoii ulospäin suuntautuneisuutta pidättyvyyden sijaan (Keltikangas-Järvinen 2016, 107; Schwartz ym. 2003, 1952–1953). Kulttuurin ja ympäristön odotukset vaikuttavat myös siihen, miten ihminen temperamentiaan ilmaisee: aikuinen osoittaa turhautumistaan tai suuttuneisuuttaan yleensä eri tavalla kuin viisivuotias (Keltikangas-Järvinen 2009, 43–44). Temperamentiltaan ujo aikuinen osaa todennäköisesti käyttäytyä rohkeasti jännittävässäkin tilanteissa, mutta varsinainen

ujous eli ennakoimattomien tilanteiden herättämä epämiellyttävyyden tunne ei kuitenkaan häviä (Keltikangas-Järvinen 2016, 103–104). Aikuinen yleensä siis oppii käyttäytymään toivotulla tavalla, mutta sisäsyntyistä temperamenttia hän ei kuitenkaan voi muuttaa.

Jokaisessa ihmisessä on jonkin verran jokaista temperamenttipiirrettä, kukaan ei siis ole joko täysin sosiaalinen tai täysin epäsosiaalinen, vaan temperamenttia kuvataan sen mukaan, miten paljon tai vähän ihminen omaa tiettyjä temperamenttipiirteitä. Helpointa on ajatella temperamenttipiirteitä jatkumoina, joissa ihminen asettuu johonkin kohtaan jatkumoa. Ihminen voi asettautua jatkumolla voimakkaasti reagoivaan päähän tai heikosti reagoivaan päähän tai jonnekin sille välille. (Keltikangas-Järvinen 2016, 112.) Myös tässä tutkielmassa kuvattaessa temperamenttipiirteitä tarkoitetaan, että ihminen on esimerkiksi korkeasti tai matalasti sinnikäs sen sijaan, että ihminen olisi joko sinnikäs tai ei-sinnikäs. Tämä tarkoittaa myös, että kukaan ei ole täysin intro- tai ekstrovertti, vaan joissain ihmisissä on vain vahvemmat introvertin kuin ekstrovertin piirteet. Tutkielman introverteilla tarkoitetaan siis henkilöitä, jotka kokevat itse asettuvansa jatkumolla enemmän intro- kuin ekstroversion päähän. Heitä, jotka eivät itse tunnista olevansa selkeästi intro- tai ekstroverttejä, kutsutaan ambiverteiksi. Ambivertti sijoittuu ekstrovertin ja introvertin välimaastoon, jossa ihminen pystyy sujuvasti siirtymään näiden kahden ääripään välillä aina tilanteesta riippuen. (Jonkman 2015, 21.) Keltikangas-Järvinen (2008, 31) kehottaa tarkastelemaan yksittäisten temperamenttipiirteiden sijaan niiden muodostamia kokonaisuuksia, esimerkiksi ekstroversiota, jossa yleensä yhdistyvät ulospäin suuntautuneisuus, sosiaalisuus, aktiivisuus ja innostuneisuus (Keltikangas-Järvinen 2016, 25–26). Loppujen lopuksi tärkeintä on kuitenkin nähdä jokainen yksilönä, on hän sitten introvertti, ekstrovertti tai ambivertti, tai jotain siltä väliltä.

Temperamentti voidaan nähdä myöhemmin kehittyvän persoonallisuuden biologisena pohjana. Temperamentilla ei siis tarkoiteta persoonallisuutta, vaikka temperamenttipiirteistä puhutaan usein persoonallisuutena tai persoonallisuuspiirteinä (esimerkiksi *Myers-Briggs* ja *Big Five -mallit*). Persoonallisuustutkimuksissa käydään edelleen keskustelua, ovatko temperamentti ja persoonallisuus eri asioita, vai yhdistyvätkö ne toisiinsa aikuisuudessa. Suurin osa tutkijoista pitää käsitteitä eri asioina ja tässäkin tutkielmassa käsitteet erotetaan selkeästi toisistaan väärinkäsitysten välttämiseksi. (Keltikangas-Järvinen 2016, 109–110; Strelau 2002, 43–44.)

Selkeyttääkseni käsitteiden eroja alla olevaan kuvioon on hahmoteltuna temperamentin, persoonallisuuden ja käyttäytymisen roolit. Temperamentti on kuvion talossa alimpana kerroksena, koska temperamentti ja sen piirteet nähdään synnynnäisinä taipumuksina, jotka ovat näkyvissä jo vauvasta asti. Persoonallisuus rakentuu talon pohjakerroksen, temperamentin, päälle. Ihmisen persoonallisuutta muokkaavat muun muassa ympäristö, kasvatus ja kulttuuriset normit. Persoonallisuus syntyy siis ympäristön vaikutuksesta – temperamentti taas on näkyvissä jo ennen kuin ympäristö on ehtinyt siihen vaikuttaa. (Keltikangas-Järvinen 2009, 36, 197.) Talon ylin kerros kuvaa ihmisen tietoisia ratkaisuja eli käyttäytymistä. Keltikangas-Järvisen (2016, 111) mukaan ihminen voi käyttäytyä tavalla, jolla ei ole mitään tekemistä temperamenttinsa kanssa. Se, miltä käyttäytyminen tuntuu ja mitä siitä seuraa on sitten eri asia. Olennaista on ymmärtää, että temperamentti ei määrää ihmisen käyttäytymistä.



Kuvio 1: Käyttäytymismallien muotoutuminen (mukaiillen Keltikangas-Järvinen 2009 & 2016).

### 3.1 Käyttäytymisen tyyli

Nykyisessä temperamenttitutkimuksessa on kolme lähestymistapaa: emootio-orientaatio, biologinen orientaatio sekä temperamentti käyttäytymisen tyylinä. Emootio-orientoituneessa lähestymistavassa temperamenttia lähestytään emootioina ja emootioiden

kontrolloimisena. Biologinen orientaatio keskittyy puolestaan temperamentin biologisiin lähtökohtiin. Kolmas ja tässä tutkielmassakin käytetty tapa on ymmärtää temperamenttia ihmisen käyttäytymisen kautta. Temperamentin havainnollistaminen käyttäytymisen tyylinä kuvaa parhaiten, kuinka temperamentti ilmenee arjessa: miten ihminen ilmaisee tunteitaan, miten hän suhtautuu muutoksiin, miten hän lähestyy uusia sosiaalisia suhteita sekä miten helposti hän on häiritävissä. (Strelau 2002, 31; Keltikangas-Järvinen 2016, 73–74.)

Keltikangas-Järvinen (2009, 36–41) kuvaa hyvin, kuinka temperamenttieroit näkyvät käytännössä: kahdella aikuisella voi olla sama koulutus, samat harrastukset ja samanlainen työkokemus sekä samat motiivit edetä urallaan, mutta nämä kaksi aikuista voivat erota toisistaan esimerkiksi tavalla, jolla he hyväksyvät muutokset, lähestyvät uusia sosiaalisia tilanteita, jolla he ilmaisevat tunteitaan tai selviytyvät epäonnistumisista. Temperamentti on tapa reagoida johonkin, se kuvaa käyttäytymisen ja toiminnan tyyliä, mutta ei vastaa yksistään esimerkiksi päätöksenteosta. Temperamentin synnyttämä reaktio kumpuaa ihmisen sisästä, eikä sitä voi tietoisesti ”synnyttää”, toisin kuin ratkaisut ja päätöksenteot, jotka ovat tietoisista toimintaa, joita ihminen pystyy itse lähtökohtaisesti ohjaamaan. Kuvitellaan tilanne, jossa työpaikalla kahvi on loppunut kahvinkeitimestä. Yksi työntekijöistä nostaa asiasta metelin, toinen harmittelee asiaa itsekseen ja kolmas keittää lisää kahvia reagoimatta mitenkään. Yksinkertaisuudessaan temperamentti selittää juuri näitä ihmisten välisiä eroja toimia ja reagoida eri asioihin. (Keltikangas-Järvinen 2008, 13, 15, 23.)

Tämän lähestymistavan mukaan temperamentti kertoo siis käyttäytymistyylistä, jolla ihminen suhtautuu asioihin tai tekee asioita (Keltikangas-Järvinen 2016, 74). Thomasin ja Chessin aiemmin esittelemäni interaktiivinen temperamenttiteoria edustaa selkeästi temperamentin kuvaamista käyttäytymisen tyylinä, sillä he ymmärsivät temperamentin vastauksena kysymykseen, *kuinka* ihminen tekee sitä mitä tekee ja näin ollen myös muodostivat käsityksen temperamentista käyttäytymisen tyylinä (Thomas, Chess & Birch 1968, 4; Strelau 2002, 31). Myös muu introversio ja ekstroversio -ajattelu edustaa temperamentin näkemistä käyttäytymisen tyylinä, jonka vuoksi lähestymistapa on luontainen myös tälle tutkielmalle (ks. Keltikangas-Järvinen 2016, 73).

### 3.2 Introversio

Jo sata vuotta sitten Jung jakoi ihmisiä toimintatavan ja asenteen mukaan ulospäin suuntautuneisiin eli ekstroverteiksi ja sisäänpäin suuntautuneisiin eli introverteiksi (Ehnberg 2012, 42). Intro- ja ekstroversiolle ei ole kuitenkaan yhtä selkeää määritelmää, koska eri temperamentti- ja persoonallisuusteoriat tulkitsevat temperamenttia ja temperamenttipiirteitä hieman eri tavoin. Tässä tutkielmassa introversio ymmärretäänkin yhdistelmänä eri tutkijoiden näkemyksiä ja käsityksiä, ja on selvää, että introversio pitää sisällään tietynlaisia ominaispiirteitä, kuten varautuneisuuden ja sisäänpäin kääntyneisyyden, jotka toistuvat useissa teorioissa.

Jung (1921, 2, 31) näkee introversion olevan tapa ja asenne kohdata ulkoinen maailma sisältäpäin, jolloin introverttia myös ohjaavat ulkoisten tekijöiden sijaan valtaosin yksilölliset tekijät. Eysenck (ref Keltikangas-Järvinen 2016) taas hahmottaa introversiota ekstroversion vastakohtana, jota yhdistävät tietynlaiset temperamenttipiirteet, jotka ovat biologisten prosessien määräämiä ja pysyviä. Mitä lähemmäs introversion ääripäätä ihminen kokee asettuvansa, sitä varautuneempi hiljaisempi ja vetäytyneempi hän on. (Keltikangas-Järvinen 2016, 24–25.) Kagan puolestaan vertaa voimakkaasti reagoivia lapsia introvertteihin ja totesi, että voimakkaasti reagoivat vauvat reagoivat herkemmin erilaisiin ympäristön tuottamiin ärsykkeisiin ja olivat esimerkiksi varovaisempia kuin muut. Kaganin mukaan vaikuttaa myös siltä, että voimakkaasti reagoivat prosessoisivat perusteellisemmin maailmasta tulevaa informaatiota, eli introvertit pohtivat enemmän havaintojaan sekä vaikuttivat kokevan ne syvemmin kuin muut lapset. (Kagan & Snidman 2004, 7–8, 218; Cain 2014, 126–128.) Thomas ja Chess puolestaan kuvaavat käyttäytymisen tyytlejä, joista esimerkiksi hitaan sopeutumisen, järjestelmällisyyden, vetäytymisen ja sinnikkyuden voidaan ajatella olevan introversion piirteitä. Käyttäytymisen tyyliä muodostavat kolme temperamenttityyppiä, joista hitaasti lämpenevä ja vaikea temperamentti vastaavat muiden tutkijoiden käsityksiä introversiosta. (Chess & Thomas 1987, 42–44; Keltikangas-Järvinen 2009, 63–65; Keltikangas-Järvinen 2016, 77–98.) Vaikkei introversiolle ole selkeää yksiselitteistä määritelmää temperamenttitutkimuksessa ja introvertin temperamenttipiirteiden määrittäminen on hankalaa jo siksi, että jokainen introverttikin on

yksilö, niin ainakin sisäänpäin suuntautuneisuus sekä ärsykkeiden matala sietokyky antavat suuntaviivoja introvertin temperamentin tunnistamiseksi.

Introvertit ovat siis yleensä kiinnostuneita mielen sisäisestä maailmasta, ajatuksista ja tunteista sekä introvertit nauttivat monesti myös yksin vietetystä ajasta ja väsyvät sosiaalisista tilanteista (Jonkman 2015, 16). Eysenckin (ref Funder 2007, 235–236) mukaan temperamenttia voidaan tarkastella tarkemmin ärsyketasojen tarpeena, jossa ihmisellä on tapana hakea temperamenttiinsa sopivaa ärsyketasoa – ärsykeitä ei saa olla liikaa eikä liian vähän. Introvertit ja ekstrovertit eroavatkin toisistaan erityisesti siinä, kuinka paljon ärsykeitä he tarvitsevat. Voidaan kysyä ”*saatko energiaa siitä, että seurustelet ihmisten kanssa, vai siitä, että saat mietiskellä yksin rauhassa?*”. Ekstrovertit sietävät ja nauttivat ärsykkeistä, kun taas introvertit tuntevat olonsa mukavammaksi, mitä vähemmän ärsykeitä on. (Cain 2014, 23; Jonkman 2015, 16.) Mikäli introvertti altistuu esimerkiksi jatkuvalle melulle ja hälinälle, se kuluttaa hänen voimavarojaan enemmän verrattuna ekstroverttiin (Löhken 2016, 22–23). Tätä tukee myös Liun ja Csikszentmihalyin (2020, 5) flow-tilaa käsittelevä tutkimus, jonka mukaan introvertit kokivat flow-tilan voimakkaampana, kun he saivat toimia itsenäisesti ilman sosiaalisia kontakteja.

Cain (2014) kuvasi kirjassaan introverttien yleisiä toimintatapoja: introvertit työskentelevät harkitsevimmin ja hitaammin, sillä he haluavat keskittyä yhteen tehtävään kerrallaan ja he omaavat usein hyvän keskittymiskyvyn. Introverteilla voi myös olla hyvät sosiaaliset taidot, mutta usein energia halutaan käyttää mieluummin läheisiin ystäviin kuin isoihin juhliin. Introverteilla on myös tapana kuunnella enemmän kuin puhua sekä ajatella ennen ääneen sanomista. Introvertit myös nauttivat syvällisistä keskusteluista ja karttavat ristiriitoja. (Cain 2014, 24.) Ristiriitojen ja konfliktien välttäminen perustuu todennäköisesti introverttien haluun miellyttää muita. Nämä ovat molemmat osa myöntymistä (*eng. compliance*), johon introverteilla on myös taipumusta. Introvertit suostuvat siis normaalia helpommin muiden ehdotuksiin ja pyyntöihin sekä ovat alttiimpia vaatimusten mukaiselle käyttäytymiselle. (Gudjonsson, Sigurdsson, Bragason, Einarsson & Valdimarsdottir 2004, 435–436, 441.)

Vaikka tässä luvussa on tuotu esille introversion yleisimpiä piirteitä, on hyvä pitää mielessä, että ei ole olemassa ”oikeanlaista” tai puhdasta ääripään intro- tai ekstroverttiä,



vaan jokaisessa ihmisessä on piirteitä molemmista tyypeistä – muun muassa tämän vuoksi introversion määrittely onkin niin monimutkaista (Cain 2012, 27).

Siitäkin huolimatta, että jokainen introvertti on loppujen lopuksi yksilö, niin introversiioon suhtaudutaan vielä tänäkin päivänä kielteisesti. McCordin ja Josephin (2020) tutkimuksen mukaan melkein puolet introverteiksi itsensä kokevista olivat kokeneet negatiivista suhtautumista työssään. Tähän on syynä todennäköisesti ekstrovertejä ihannoiva yhteiskunta, jossa individualismin normit ovat johtaneet ekstroversion piirteiden yhä suurempaan arvostukseen ja sitä kautta vahvat stereotypiat introversiosta pääsevät kasvaamaan. Esimerkiksi työpaikalla introverttien piirteet korostavat yhä ennestään ekstroversion luomia stereotypioita, jotka voivat johtaa introverttien kokemaan aliarvostukseen ja negatiiviseen suhtautumiseen heitä kohtaan. Ongelmaksi tämä muodostuu nimenomaan työyhteisöissä, joissa introvertit eivät pysty samalla tavalla vastaamaan ekstroversion ihanteeseen – ja näin heitä voidaan ajatella heikommin suoriutuviksi. Ympäristön negatiivinen suhtautuminen introversioniin voi johtaa introverttien heikompaan hyvinvointiin ja heikompaan suoriutumiseen, esimerkiksi silloin, kun introvertti työntekijä kokee painetta käyttäytyä ekstrovertin tavoin. Temperamenttiaan ei kuitenkaan voi muuttaa ja myös tutkimuksen mukaan introvertit voivat paremmin, kun voivat käyttäytyä temperamentilleen luontaisella tavalla. (McCord & Joseph 2020, 1, 4–6.) Työelämässä olisi siis syytä kiinnittää huomiota vallitseviin käytänteisiin ja eritoten siihen, millaiseen muottiin työntekijöiden oletetaan mahtuvan ja sopeutuvan sekä yhtä tärkeää on myös lisätä tietoutta temperamentista – esimerkiksi juuri introversiosta ja sen vahvuuksista.

#### 4 Ura jatkuvana prosessina

Työurien ja urapolkujen merkitys sekä muoto ovat muuttuneet kuluneiden vuosikymmenien aikana. Ennen urakehitys oli suhteellisen selkeää; yleensä jälkikasvu siirtyi jatkaamaan vanhempien aloittamia ammatteja. Tärkeinä teemoina pidettiin yhteisöllisyyttä, jälleerakentamista sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Toisin on nykyään, kun ammattien vaihtoehtojen paljous ja valinnan vaikeus voidaan kokea jopa ahdistavana. (Carlsson & Järvinen 2012.) Hyvärinen (2016, 33) kuvaa väitöskirjassaan nykyajan työuria pirstaloituneiksi, monimuotoisiksi sekä ennakoimattomiksi. Työurien monimuotoisuus näkyy esimerkiksi henkilökohtaisen ja ammatillisen elämän sekoittumisessa. Tässä tutkielmassa työuria kuvataan yksilöllisinä urapolkuina Carlssonin ja Järvisen (2012) tapaan, jossa yksilöllä on mahdollisuus itsenäisten valintojen kautta edetä kohti haluttua päämäärää. Hyvärinen (2016, 34) korostaa myös, että urapolkua tulisi tarkastella kokonaisuutena ja osana ihmisen elämänkaarta, sillä urapolku ei ole vain lista työkokemuksia, vaan pitkäaikainen yksilön kehitysprosessi, joka saa alkunsa jo lapsuudesta (Lent & Brown 2013, 9). Tässä tutkielmassa uraa tarkastellaan siis subjektiivisesta näkökulmasta, jossa työura on elämän läpi jatkuva oppimisprosessi, ja jossa uran määritelmä pohjautuu siihen, mitä ura merkitsee yksilölle ja miltä se tuntuu (Salminen 2005, 51).

Myös Super (1957, 35) on vahvasti sitä mieltä, että urakehitys ja -suunnittelu tulisi nähdä olennaisena osana elämää ja sen suunnittelua. Uran kehittymistä tarkastellaan osana yksilön elämänkaarta, ja sitä kuvatakseen Super on nimennyt uran viisi eri vaihetta: kasvun, kokeilun, vakiintumisen, ylläpidon ja irtaantumisen. Teorian mukaan ura etenee systemaattisesti eri ikävaiheiden kanssa, mutta nykyään vaiheita läpikäydään todennäköisemmin jokaisen yksilöllisen tilanteen mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että vaiheita voidaan käydä läpi uudestaan esimerkiksi uravalintojen ja työpaikan vaihdosten yhteydessä, ja nykyään urien ollessa hajanaisempia, yksilö palaakin kokeilun ja vakiintumisen vaiheisiin useasti työuransa aikana. Super tarkastelee uravalintoja ja urakehitystä kolmella tavalla: 1) kehitysvaiheiden läpi kulkemisena, 2) järjestelynä, jossa suunnitellaan elämän eri roolien yhteensopivuus sekä 3) minäkäsityksen toteuttamisena eri työrooleissa. Näin ollen Super korostaa minäkäsityksen merkitystä ja roolia urakehityksessä ja toteaa, että nimenomaan ammatilliset valinnat edellyttävät yksilön minäkäsityksen tuntemista ja

toteuttamista. Yhteenvedona urakehitys ymmärretään siis jatkuvana prosessina, jossa pyritään löytämään yhteensopivuus oman itsen ja ympäristön välille. (Super 1957, 35, 72; Hartung 2013, 83, 92, 97, 99.)

#### 4.1 Uravalinnat

Ura ja etenkin urakehitys vaativat toteutuakseen erilaisia uravalintoja ja urakehityksen tapaan, myös uravalinnat nähdään elinikäisinä päätöksentekoprosesseina, joissa yksilö pyrkii löytämään tasapainoa ammatillisten tavoitteiden ja työelämän vaatimusten välille (Hyvärinen 2016, 34–35). Myös Ginzberg (1984, 176) korostaa uravalintoja prosessina, jossa lopputuloksena on erilaisten valintojen, yksilön tarpeiden ja elämänympäristöjen välinen kompromissi. Ura ei siis avaudu itsestään yksilölle, vaan yksilö rakentaa uraansa aktiivisesti. Ammatti- ja urasuuntautumisen voi nähdä olevan päämääräorientoitunutta toimintaa, jossa yksilö pyrkii toteuttamaan omia henkilökohtaisia suunnitelmiaan (Vanhalakka-Ruoho 2015, 48.) Uravalintojen tekemiseen liittyvät yksilön käsitykset työstä, koulutuksesta, ympäristön asettamista rajoituksista sekä myös käsitykset omista mahdollisuuksista, osaamisesta ja onnistumisesta. Uravalintoja tehdessä yksilö pohtii ulkoisten realiteettien ja omien mieltymyksiensä välisiä suhteita ja tekee valintoja niiden perusteella. Yksilöillä on myös tapana suuntautua sellaisiin ammatteihin, joissa he voivat harjoittaa kykyjään ja taitojaan sekä ilmaista asenteitaan ja käsitellä itselle sopivia rooleja. (Hyvärinen 2016, 34.)

Työelämän muuttuessa kompleksisempaan suuntaan, ja valinnanmahdollisuuksien määrän kasvaessa myös uravalinnat ovat monimutkaistuneet. Etenkin uran alkuvaiheissa ovat painivat usein sen kanssa, mitä uralta halutaan ja odotetaan. Schein (1973 ref Schein & Van Maanen 2016) on havainnut tutkimuksissaan, että yksilön minäkuva on hyödyllinen opas rajoittamaan sopivia uravalintoja. Schein kutsuu tätä ”sisäistä uraa” (*eng. internal career*) ankkuriksi. Sisäinen ankkuri kertoo suhteellisen selkeästä minäkäsityksestä, joka pitää sisällään muun muassa yksilön taidot, uramotiivit ja henkilökohtaiset arvot. Schein havaitsi tutkimuksessaan yksilöillä useita eri ankkureita, mutta jokaisella oli yksi selkeämmin erottuva ja dominoiva ankkuri, joka ohjasi uravalintoja. Tutkimustensa perusteella Schein erotti kahdeksan ura-ankkuria: johtajuus, asiantuntijapätevyys,

yrittäjäyys, itsenäisyys, turvallisuus, palveluhaluisuus, haasteellisuus ja elämänalueiden tasapaino. Ura-ankkureita voidaan kuvata sellaisiksi tekijöiksi, joita yksilö arvostaa työssään, ne ovat jotain mistä yksilö viimeisenä haluaa luopua. (Schein & Van Maanen 2016, 165–166.) Uravalintojen äärellä yksilön on siis hyvä pohtia omia ura-ankkureitaan, omia haaveitaan ja sitä, mitä työltä tai uralta todella halutaan. Sen jälkeen voidaan palata löytämään tasapaino omien tavoitteiden ja mahdollisuuksien sekä työelämän vaatimusten välille.

#### 4.2 Työympäristö ja sen muokkaaminen

Työympäristö on työntekijän tyytyväisyyden ja sitoutumisen avainasemassa ja sillä kuvataan nimenomaista työn ympäristöä, jossa työntekijät työskentelevät. Työympäristö pitää vaatimattomasti sisällään kaikki työhön liittyvät tekijät ja näin ollen sillä on suora yhteys työhyvinvointiin. Työympäristö pitää sisällään muun muassa psykologisen ilmapiirin, työolot, organisaatiokulttuurin ja organisaation yleisen ilmapiirin. Työympäristö voidaan siis käsittää minä vain työhön liittyvänä tekijänä, joka vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen työssä. (Hanaysha 2016, 291–292.)

Tarkemmin työympäristöä voidaan kuvata esimerkiksi työn voimavaratekijöiden ja vaatimusten avulla, sillä työn sisältämillä tekijöillä ja olosuhteilla on vaikutusta siihen, minäkalaisena yksilö kokee työnsä sekä miten hyvin työ vastaa yksilön asettamiin vaatimuksiin ja yksilön synnynnäiseen temperamenttiin. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa (*job demands-resources*) työn tekijät ja olosuhteet jaetaan kahteen eri kategoriaan: vaatimuksiin ja voimavaroihin. Työn vaatimukset ja voimavarat voidaan vielä molemmat jakaa fyysisiin (esim. työtilat), psykologisiin (esim. vaikutusmahdollisuudet, henkisesti kuormittavat tilanteet), sosiaalisiin (esim. esimies ja työyhteisö) ja organisatorisiin (esim. muutostilanteet) tekijöihin ja olosuhteisiin. Huomioitavaa teoriassa on voimavarojen ja vaatimusten subjektiivisuus eli mikä yhdelle voi olla myönteistä, voi toiselle olla hyvinkin kuormittavaa. Työn vaatimusten ja voimavarojen lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän yksilölliset voimavarat. Yksilölliset voimavarat vaikuttavat muun muassa siihen, kuinka työolot koetaan ja kuinka työn vaatimuksista selvitään. (Seppälä & Hakanen 2017, 106–108; Bakker ja Demerouti 2017, 274.) Tätä on hyvä peilata yksilön

synnynnäiseen vireystilaan eli temperamenttiin; siihen miten yksilö käyttäytyy tietyissä tilanteissa tai miten voimakkaina esimerkiksi työympäristön ärsykkeet koetaan.

Hyvän työympäristön merkki on sen suunniteltavuus ja muokattavuus siten, että työntekijä voi kokea työn ja sen tekemisen mieleisenä (Hanaysha 2016, 291). Työsuunnittelun avulla työtä voi suunnitella niin, että työ vastaa paremmin työntekijän kykyihin, tavoitteisiin ja tarpeisiin. Työn kehittäminen organisaatioissa on ymmärretty perinteisesti 'ylhäältä alaspäin' suuntautuvaksi, jossa organisaation johto ensinnäkin määrittelee työn tekemisen tavat ja toiseksi suunnittelee ja toteuttaa työn kehittämistä (*eng. job design*). Työn muokkaaminen (*eng. job crafting*) etenee päinvastaisesti 'alhaalta ylös', jossa työntekijät voivat itse vaikuttaa työhönsä, esimerkiksi työympäristöön tai tapaan tehdä työtä. (Seppälä & Hakanen 2017, 106, 110.) Bakker ja Demerouti (2017) määrittelevät työn muokkaamisen proaktiiviseksi toiminnaksi, jossa työntekijä tekee muutoksia työnsä vaatimukseen ja voimavaroihin. Työn muokkaamisessa on siis kyse siitä, että työntekijät omaloitteisesti ja aktiivisesti muokkaavat työtään sopivammaksi. Työtä voi muokata lisäämällä työn voimavaroja, esimerkiksi pyytämällä neuvoa tai apua, tai lisäämällä työhönsä vaatimuksia, esimerkiksi hakeutumalla uusiin työprojekteihin. Työntekijällä on myös mahdollisuus vähentää työnsä vaatimuksia, esimerkiksi vähentämällä työn määrää. (Bakker & Demerouti 2017, 276.) Työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa työn muokkaamisen tarkoituksena on siis muokata työtä itselle sopivaksi niin, että työn voimavarojen ja vaatimusten välillä säilyy tasapaino (Seppälä & Hakanen 2017, 109).

Kiinnostavaa työn muokkaamisen proaktiivisuudessa on, että työssään hyvin jaksavilla ja suoriutuvilla on enemmän energiaa tehdä työstään mielekkäämpää, kuin esimerkiksi työuupumuksesta tai rasituksesta kärsivillä työntekijöillä. Uupuneilla työntekijöillä ei välttämättä ole jaksamista muokata työtään mielekkäämmäksi, vaikka heidän kohdallaan työn muokkaamisen tarpeen luulisi olevan suurempi. (Tims & Bakker 2010, 6; Seppälä & Hakanen 2017, 111.) Vaikka työn muokkaamisen yhteydessä korostetaan 'alhaalta ylös' näkökulmaa ja sitä, että työn muokkaaminen tulee lähteä työntekijästä itsestään ja muutosten tulisi olla työntekijän omatoimisesti tekemiä, niin on huomioitava, että kaikilla työntekijöillä ei ole resursseja oman työnsä kehittämiseen ja kaikissa organisaatioissa työn muokkaamisen mahdollisuudet saattavat olla vähäiset (Tims & Bakker 2010, 3). Esimerkiksi introvertin voi olla vaikea muokata työtään, jos työympäristö ja sen toimintatavat kannustavat ulospäin suuntautuneisuuteen. Olennaista onkin, että työympäristön

ja organisaation on sallittava ja mahdollistettava työn muokkaamisen mahdollisuus jokaiselle työntekijälle. Seppälä ja Hakanen (2017, 111) korostavatkin esimerkiksi esihenkilön roolia työsuunnittelussa: esihenkilö voi kannustaa ja auttaa työntekijää löytämään hänelle parhaat tavat työskennellä. Myös Tims & Bakker (2010, 7) pohtivat proaktiivisen työn muokkauksen rajoituksia ja toteavat, että joissain tapauksissa esihenkilön tukea tarvitaan enemmän kuin toisissa. Tutkielmassa haluan korostaa työn muokkaamisessa organisaation roolia. Uskon siihen, että mikäli näkökulmat työsuunnittelusta ('ylhäältä alas') ja työn muokkaamisesta ('alhaalta ylös') yhdistettäisiin, saataisiin työn muokkaamisesta sekä työntekijälähtöistä että organisaatio mukaan työn muokkaamisen prosesseihin.

Sekä hyvällä työympäristöllä että onnistuneella työn muokkauksella on positiivinen vaikutus työntekijän työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen (Hanaysha 2016, 295; Tims & Bakker 2010, 3). Näin ollen työn muokkaamisella on myös roolinsa uravaliinnoissa, sillä mikäli työntekijän ja työn välistä suhdetta ja yhteensopivuutta saadaan parannettua, työntekijä ei välttämättä koe tarvetta vaihtaa työympäristöä. Oli keinot työn muokkaamiseen mitkä vain, loppujen lopuksi työn muokkaamisen tärkein tavoite on parantaa työntekijän ja työn välistä suhdetta (Seppälä & Hakanen 2017, 110). Voisi siis ajatella, että työn muokkaamisen tavoitteena on mahdollistaa myös temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus.

### **4.3 Temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus**

Temperamentti on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristöön ja ympäristö vaikuttaa vastavuoroisesti myös temperamenttiin. Esimerkiksi aikuisten sopeutumisvaikeudet työyhteisössä eivät johdu yksistään temperamentin vääryydestä tai ympäristön vaatimuksista, vaan näiden kahden tekijän yhteensopimattomuudesta. Ympäristön ja temperamentin vuorovaikutus korostuu, kun kaksi temperamentiltaan erilaista ihmistä työskentelevät samassa yrityksessä, mutta kokevat ja tulkitsevat ympäristön täysin eri tavoin. Tästä huolimatta ympäristön ei tarvitse kuitenkaan ottaa kaikkien yksilöllisiä temperamentteja huomioon, vaan esimerkiksi kaikkien työssäkäyvien aikuisten tulee käyttäytyä tiettyjen

normien mukaisesti ja muut ihmiset huomioon ottaen, riippumatta siitä millainen temperamentti yksilöllä itsellään on. (Keltikangas-Järvinen 2009, 117–119, 232–233.)

Thomas ja Chess (1986) ovat luoneet käsitteen *goodness of fit*, joka kuvaa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuutta. Käsitteen avulla he haluavat painottaa, että temperamentti ei voi itsessään olla hyvä tai huono, vaan temperamentin merkitys korostuu aina suhteessa ympäristöön. (Thomas & Chess 1986, 49.) Hyvänä esimerkkinä on sinnikkyys, joka tilanteesta riippuen voi olla joko ihailtava tai ärsyttävä piirre: työkaveri voi sinnikkäästi viimeistellä projektia, mutta hän voi myös sinnikkäästi vastustaa tulevaa organisaatiomuutosta (Keltikangas-Järvinen 2016, 125). Temperamentin ja ympäristön yhteensopivuudesta voidaan puhua silloin, kun yksilön kyvyt, motivaatio ja käyttäytymisen tyyli ovat sopusoinnussa ympäristön vaatimusten ja odotusten kanssa. Temperamentin ja ympäristön yhteensopivuutta voi hyvin verrata Kaganin tutkimuksiin ärsykkeisiin reagoivista lapsista. Mikäli ulkoisten ärsykkeiden määrä vastaa temperamentin kykyä sietää ärsykeitä voidaan puhua yhteensopivuudesta. (Chess & Thomas 1987, 21–22.) Thomasin ja Chessin (1987, 49) ajatus temperamentin ja ympäristön yhteensopivuudesta lähti alkujaan liikkeelle lasten kasvatuksesta; kuinka vanhemmat voivat kasvatuksen avulla ohjata tai vahvistaa lastensa temperamenttia. Yhteensopivuus -teoria on hyvin sovellettavissa myös aikuisuuteen ja työelämään, sillä temperamentti ja sen vaikutus eivät katoa aikuisuudessakaan. Erona lapsiin on se, että aikuiset ovat itse vastuussa omasta temperamentistaan, ja näin ollen aikuinen voi itse aktiivisesti etsiä ja luoda omalle temperamentilleen sopivia ympäristöjä. Ympäristöään rakentamalla ja valintoja tekemällä ihminen pystyy vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa vähentämällä tai lisäämällä synnynnäisen temperamenttinsa ohjaamia taipumuksia. Introvertti voi hakeutua tilanteisiin ja ympäristöihin, joissa on mahdollisimman vähän ulkoisia ärsykeitä, kun taas ekstrovertti pyrkii hakeutumaan yleensä aivan päinvastaisiin ympäristöihin. (Keltikangas-Järvinen 2009, 126–127.)

Myös McCord ja Joseph (2020) korostavat artikkelissaan ympäristön ja ihmisen yhteensopivuutta (*eng. person-environment fit*). Artikkelin mukaan työntekijöillä on tapana suoriutua paremmin ympäristöissä, jotka tukevat heidän vahvuuksiaan. Esimerkiksi introvertit voivat paremmin organisaatioissa, joissa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuutta on huomioitu sen sijaan, että yritettäisiin muuttaa työntekijöiden luontaista toimintatapaa ja käyttäytymisen tyyliä (McCord & Joseph 2020, 7). Tätä tukee myös Hollandin

(1973) uravalintateoria, jonka mukaan yksilön persoonallisuus sopii joihinkin työympäristöihin paremmin kuin toisiin. Hollandin mukaan ihmisillä on tapana etsiä itselleen työympäristöjä, jotka sopivat heidän persoonallisuuteensa. Mitä parempi yhteensopivuus yksilön persoonallisuuden ja työympäristön välillä vallitsee, sitä tyytyväisempi yksilö on ja sitä todennäköisemmin hän myös pysyy kyseisessä työympäristössä. (Holland 1973, 9, 37; Nauta 2013, 59–60.) Dawisin ja Lofquistin (1984) *The Minnesota theory of Work Adjustment (TWA)* -mallin mukaan, mikäli yhteensopivuutta työntekijän ja työympäristön välille ei löydy, vaihtoehtona on joko muuttaa työympäristöä tai itseään. Lopulta yksilö yleensä punnitsee, pysyäkö työympäristössä vai vaihtaa seuraavaan. (Swanson & Schneider 2013, 29–34.) On hyvä huomioda, että mikäli yhteensopivuutta työympäristön kanssa ei syntyisi eikä ratkaisuja esimerkiksi työsuunnittelun avulla saataisi aikaan, ei synnynäistä temperamenttia voi kuitenkaan muuttaa, ja tällöin vaihtoehdoksi jää joko työympäristön vaihtaminen tai omien rajojen venyttämisen, joka osaltaan voi lisätä työntekijän stressin määrää ja pitkällä aikavälillä jopa työuupumuksen riskiä (Keltikangas-Järvinen 2016, 211). Tämä myös vahvistaa ajatustani siitä, että itsetuntemuksen merkitystä tulee korostaa nykyistä enemmän. Itsetuntemuksen tulee olla yksi työntekijän tärkeimmistä keinoista esimerkiksi oikeanlaisen työpaikan löytämiseksi ja sitä kautta myös väsymyksen ja työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi.

Temperamentin ja ympäristön yhteensopivuudella ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että introvertit olisivat epäsopivia tai vähemmän päteviä joihinkin töihin kuin esimerkiksi ekstrovertit. Ekstrovertit eivät ole työelämässä introvertejä parempia, vaikka ekstroversion arvostus onkin työelämässä korkealla (Keltikangas-Järvinen 2016, 30). Introvertit voivat aivan yhtä hyvin sopeutua esimerkiksi hektiseen myyntityöhön kuin ekstrovertitkin, heidän täytyy vain löytää oma tapansa tehdä työtä ja se tulisi sallia sen sijaan, että yritettäisiin mahduttaa heidät valmiiksi määriteltyyn muottiin. Keltikangas-Järvinen (2016, 156) korostaa, että jokaiselle on paikkansa työyhteisössä; tarvitaan aktiivisia työntekijöitä, jotka synnyttävät nopeasti ideoita ja myös tarkkailijoita, jotka tarkastelevat tilannetta rauhasa. Loppujen lopuksi temperamentilla ei ole kuitenkaan mitään tekemistä osaamisen tai ammattitaidon kanssa, vaan temperamentti vaikuttaa siihen, mistä ihminen pitää ja minkä hän kokee miellyttäväksi tai epämiellyttäväksi (Keltikangas-Järvinen 2019, 263–264).



Oman temperamentin tunnistaminen ja hyväksyminen on Keltikangas-Järvisen (2016, 205) mukaan perusavain itsetuntemukseen. Mikäli oman temperamenttinsa tunnistaa, voi ihminen hakeutua omalle persoonalleen sopiviin ympäristöihin, jotka eivät aiheuta ahdistusta – niin sanottuihin ihannetiloihin, joissa temperamentti saa optimaalisen määrän ärsykeitä. Tieto omasta temperamentista auttaa ihmistä ymmärtämään mitä hän voi itsensä muuttaa ja mitkä piirteet on vain hyväksyttävä. On hyvä tietää minkälaiset reunaehdot temperamentti asettaa, mutta tämän lisäksi on myös tärkeä tiedostaa, että temperamentti ei määrää ihmisen käyttäytymistä. Oman temperamentin ja sen mukaisen ihannetilän tiedostaminen mahdollistaa ihmistä suunnittelemaan työnsä, harrastuksensa ja vapaa-aikansa niin, että ihannetilassa voi viettää suurimman osan ajasta ja näin tehdä elämästä tyydyttävämpää sen kaikilla osa-alueilla. (Keltikangas-Järvinen 2016, 205–206; Cain 2012, 151–152.) Tämän tutkielman idea pohjautuu juuri tähän ajatukseen oman ihannetilän löytämisestä. Erityisesti kiinnostuksen herätti se, kuinka ihminen voi omilla valinnoillaan joko tiedostetusti tai tiedostamattomasti vaikuttaa oman ympäristönsä rakentamiseen. Ajautuuko ihminen kohti temperamenttinsa mukaista ihannetilaa eri uravaihtoja tekemällä? Entä minkälaiselta ihannetila vaikuttaa introverttien silmin katsottuna? Näiden kysymysten kautta päästään tutkimuksen tarkoitukseen, jossa halusin selvittää, ohjaako temperamentti, tässä tapauksessa tarkemmin introversio, aikuisten tekemiä valintoja työelämässä.

## 5 Tutkimusasetelma

Tämän luvun tehtävänä on tarkemmin avata sitä, miksi tutkin temperamentin roolia kokemuksen näkökulmasta sekä kuvata, miten se käytännössä tapahtuu. Tuon esille tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat sekä perustelen valintani niin fenomenologis-hermeneuttisesta näkökulmasta kuin aineiston hankinnasta ja analyysistakin. Tämän luvun avulla haluan selkeyttää tutkimusasetelmani muodostumista sekä lukijan näkemystä siitä, millaista tietoa tutkimani aiheet kokonaisuudessa tuottavat.

Ensinnäkin temperamentti ymmärretään tutkielmassa käyttäytymisen tyylinä, jolloin ihmisen käyttäytyminen kertoo temperamentin ilmenemisestä arjessa. Temperamentti vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen synnyttämällä reaktion, joka on yksilön tapa reagoida erilaisiin tilanteisiin ja kokemuksiin. (Keltikangas-Järvinen 2008, 23.) Jotta temperamentin roolin uravalinnoissa voi selvittää, on ensin syytä eritellä millä tavalla yksilöt reagoivat eli suhtautuvat erilaisiin työympäristöihin. Kokemukset kuvaavat parhaiten ympäristön ja yksilön suhdetta toisiinsa, minkä vuoksi tutkimuksessa lähestytään ilmiötä fenomenologises-hermeneuttisesta näkökulmasta (ks. Laine 2018, 25). Tavoitteena on siis saada selville, millaisia merkityksiä työympäristöt saavat introverttien kokemuksissa. Lopuksi löydettyjä merkityksiä peilataan toisiinsa ja mahdolliset yhteneväisyydet merkityksissä kuvaavat introversion roolia uravalinnoissa.

Tutkielmassani yhdistän introverttien yksilölliset kokemukset, työympäristöt ja sekä introverttien että omat käsitykseni temperamentista ja temperamentin ja ympäristön yhteensopivuudesta. Näiden vuorovaikutussuhteiden ymmärtämiseksi tutkielmassa on väistämättä kyse tulkinnasta. Tutkijana en voi kokea samoja kokemuksia kuin tutkimukseeni osallistujat, mutta voin tulkita kokemuksen muodostumiseen vaikuttaneita tekijöitä ja niiden rooleja. Tulkinnallisuuden vuoksi olenkin valinnut aineiston analyysitavaksi tulkitsevan fenomenologisen analyysin, jossa tutkijan oma tulkinta nähdään välttämättömänä kokemuksia ymmärrettäessä (Smith, Flowers & Larkin 2009, 21).

Pidän tärkeänä, että kykenen tutkijana tunnistamaan introversioniin yhdistettäviä piirteitä ja käyttäytymisen malleja, jotta pystyn havaitsemaan niitä haastateltavien kokemuksista. Ennakkokäsitykseni temperamentista sekä temperamentin ja ympäristön

yhteensopivuudesta auttavat minua arvioimaan, millainen rooli temperamentilla on introverttien uravalinnoissa ja miten se esiintyy aineistossa. Ennakkokäsitykseni avulla pyrin myös havaitsemaan, tekevätkö haastateltavat uraan liittyviä valintoja tietoisesti vai tiedostamattomasti sekä ovatko uravalinnat temperamentin mukaisia vai sitä vastaan. Oma ymmärrykseni temperamentista, työympäristöstä, niiden välisestä suhteesta sekä tietoni kokemuksen yksilöllisestä luonteesta antavat kokonaiskuvan, jota pyrin tässä tutkielmassa tulkitsemaan fenomenologis-hermeneuttisen näkökulman mukaisesti, tuoden esille tavan ymmärtää tutkielmaani osallistuvien henkilökohtaisia merkitysmaailmoja.

### 5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on tuottaa tietoa temperamentista ja sen merkityksestä uravalinnoissa. Tarkoituksena on selvittää, ohjaako introversio uravalintoja ja millä tavalla. Tutkimuksessa tutkitaan introverttien uravalintoja ja niihin vaikuttaneita syitä työssä saatujen kokemusten kautta. Tämän perusteella tutkimuskysymykseksi muodotuu:

*Millainen rooli introversiolla on yksilön uravalinnoissa?*

Tutkimusongelman ratkaisemiseksi pääkysymyksen rinnalle tarvitaan myös alakysymyksiä, joita muotoilen seuraavasti:

*Millaisia yhteneväisiä työympäristön tekijöitä introverttien uratarinoista löytyy?*

*Millaisena työuran kehitys näyttäytyy uratarinoissa?*

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa tutkin introversion roolia ja ohjaavuutta yksilön uravalinnoissa. Roolin ja ohjaavuuden selvittämiseksi tutkin yksilöiden työuran kehitystä sekä heidän kokemuksiinsa eri työympäristöistä. Kokemuksia tutkittaessa tutkimusmenetelmänä käytän fenomenologista lähestymistapaa, tarkemmin fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa, jossa tutkittavana on ihmisen kokemusmaailma ja tavoitteena käsitteellistää kokemuksen merkitys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34–35). Kokemukset ilmentävät yksilön ja ympäristön suhdetta toisiinsa (Laine 2018, 29), minkä vuoksi temperamentin ja ympäristön yhteensopivuutta tarkastellaan tässä tutkimuksessa nimenomaan kokemusten kautta.

Fenomenologia ja hermeneutiikka eivät muodosta tieteenfilosofiassa yhtenäistä suuntausta, mikä voi luoda haasteita fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen toteuttamiselle (Tökkäri 2018, 65). Fenomenologis-hermeneuttista tutkimussuuntausta ei myöskään voi käyttää suoraan aineiston keräämisen ja tulkitsemisen välineenä, vaan tutkijan täytyy tutkimusta tehdessään huomioida muun muassa kokemuksen ja merkityksen käsitteet, jotka ovat olennainen osa fenomenologista tutkimusta. Fenomenologista lähestymistapaa toteuttaessa on tutkijan pohdittava omien ennakko-oletustensa asemaa sekä hahmotettava ymmärtämisen ja tulkinnan roolit osana tutkimusta. Olennaista fenomenologiassa on ymmärtää, että ihminen rakentuu suhteessa maailmaan, ja näin ollen ihmistä ja hänen kokemuksiaan voi ymmärtää vain osana maailmaa. Vaikka fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa voi olla tutkimukselle haastava, niin fenomenologia tarjoaa myös monia näkökulmia kokemusten tutkimiselle, joista seuraavaksi esittelen kaksi kenties tunnetuinta, Husserlin ja Heideggerin lähestymistavat sekä niiden merkittävimmät erot tutkielmani kannalta. (Laine 2018, 25.)

Edmund Husserl on yksi nykyisen fenomenologian ensimmäisistä kehittäjistä ja hänen näkemyksiinsä pohjautuvat tutkimustavat painottavat kokemuksen yksilöllisyyttä eli kokemus syntyy, kun yksilön tajunta suuntautuu kohteeseen ja kohde ilmenee tajunnalle merkityssuhteena. Tätä voidaan kutsua myös *intentionaalisuudeksi*, jossa kaikki yksilön kokemat asiat merkitsevät jotain. Kokemukset rakentuvatkin merkityksistä ja kokemuksia tutkittaessa tutkitaan oikeastaan merkityksiä ja niiden rakenteita. Se, miten Husserlin näkemykset eroavat merkittävästi myöhemmin esiteltävän Heideggerin näkemyksistä, on

Husserlin pyrkimys tavoitella ihmisen puhdasta kokemusta ja ennakko-oletuksetonta asennetta maailmaan (Niskanen 2011, 101). Tästä syystä Husserlin kuvailevan fenomenologian analyysissä tutkijan tulisi tietoisesti sulkeistaa omat aiemmat tietämyksensä aiheesta ja näin kohdata kokemus ennakko-oletuksettomasti. Tavoitteena on saavuttaa niin sanottu *fenomenologinen reduktio*, jossa tutkittavan kokemus ilmenee tutkijalle mahdollisimman alkuperäisenä. Husserlin ajatus on kaunis, mutta tavoite puhtaan kokemuksen saavuttamisesta on liki mahdottomuus, sillä ensinnäkään kuvaillut kokemukset harvoin vastaavat täysin koettuja 'eläviä' kokemuksia ja toiseksi ihminen ei kykene täydellisesti ymmärtämään toisen ihmisen kokemusta eikä myöskään sulkeistamaan omien kokemustensa vaikutusta. (Tökkäri 2018, 65, 68; Laine 2018, 26.)

Fenomenologis-hermeneuttisen tieteenfilosofian kehittäjän Martin Heideggerin näkemykset taas pohjautuvat ajatukseen, jossa yksilön kokemat merkitykset eivät ainoastaan ilmene tajunnalle, vaan ne edellyttävät tulkintaa myös tutkijan osalta. Näin kokemuksen tutkijan omat kokemukset ja ennakko-oletukset vaikuttavat aina tutkijan työhön. Vaikka fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on myös 'elävän' kokemuksen kuvaaminen, niin tutkijan tulkinnasta ei kuitenkaan pyritä pääsemään eroon, vaan sitä jopa hyödynnetään tutkimuksessa. Fenomenologis-hermeneuttisen lähestymistavan mukaan kokemukset eivät välity esimerkiksi haastattelussa sellaisenaan, vaan haastateltava valitsee, joko tietoisesti tai tiedostamattomasti, mitä ja miten hän kertoo. Fenomenologia saa tulkitsevan otteen hermeneutiikasta, joka tarkoittaakin tulkinnan taitoa. (Tökkäri 2018, 65, 68.) Heideggerin hermeneutiikka pohjautuu ajatukseen, jossa ihminen on erottamaton osa maailmaa ja ymmärrys ja tulkinta saavat merkityksensä tavasta olla maailmassa. Ihmisen ymmärtäessä oman olemisen ja muiden olevien ontologiaa, ymmärrys saais väistämättä tulkinnan luonteen. Näin myös hermeneutiikka ymmärtää ihmistä, tulkitsemalla. Siksi lähestymistapaa kutsutaan myös tulkitsevaksi fenomenologiaksi. (Niskanen 2011, 106, 110–111.)

Tutkimukseni pohjautuu Heideggerin käsityksiin tulkitsevasta fenomenologiasta. Lähestymistapa näkyy esimerkiksi haastatteluiden toteuttamisessa, jossa pyrin pitämään haastattelut vuorovaikutustilanteina, joissa osallistujalla olisi mahdollisimman helppo kertoa urastaan ja valinnoistaan sen sijaan, että haastattelut olisivat olleet mahdollisimman neutraaleja yksinpuheluja, kuten kuvailevassa fenomenologiassa on tapana (Perttula 2011, 140–141). Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 51) toteavatkin, että haastattelun molemmat

osapuolet osallistuvat aina tilanteesta riippumatta haastattelun kulkuun ja tiedon tuottamiseen, ja näin ollen täysin neutraali haastattelu on liki mahdottomuus.

Tutkielmassani haluan korostaa haastattelemieni introverttien uratarinoita, tarkemmin heidän yksilöllisiä kokemuksiaan työympäristöistä ja uravalinnoista. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen pyrkimyksenä ei olekaan tavoitella yleisiä säännönmukaisuuksia, vaan etenkin hermeneutiikka tuo fenomenologiaan tavan ymmärtää myös yksilöllisten ihmisten merkitysmaailmoja. Yksilöiden kokemukset paljastavat toki myös aina jotain yleistä, sillä yksilöt ovat osa yhteisöä ja niiden luomia merkityksiä. (Laine 2018, 26.) Jotta saan selville introverttien yksilölliset kokemukset, tutkimukseen osallistujien täytyi pohtia omia kokemuksiaan ja niiden synnyttämiä merkityksiä, sillä maailma hahmottuu yksilöille ainoastaan heidän kokemusmaailmansa kautta (ks. Pulkkinen 2010, 30). Näiden kokemusten ja merkitysten kautta voin ymmärtää, miltä työssä koetut kokemukset ovat tuntuneet ja millaisia merkityksiä työympäristöt ovat herättäneet kussakin osallistujassa. Tarkastelemalla kunkin osallistujan henkilökohtaista urakehitystä ja työympäristön synnyttämiä merkityksiä sekä peilaamalla niitä muiden osallistujien kokemuksiin, tulkitseen introversion roolia uravalinnoissa ja sitä, ohjaako se yksilön urakehitystä kohti temperamentin ja ympäristön yhteensopivuutta eli niin sanottua ihannetilaa. Siitä huolimatta, että peilaan osallistujien kertomuksia keskenään, ymmärrän sen, että jokainen yksilö on erilainen ja olen kiinnostunut myös aineiston ainutkertaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta (Laine 2018, 26). Tämä on nähtävissä tutkimuksen tuloksissa, jossa nostan esille myös yksittäisten introverttien kokemuksia ilman, että ilmiö olisi esiintynyt jokaisen introvertin kertomuksessa.

Laineen (2018, 28–29) mukaan lähtökohta merkitysten ymmärtämiselle on tutkittavan ja tulkitsijan yhteiset ja tutut asiat, ja tämän lähtökohdan avulla luodaan perusta tutkimukseen osallistujien kokemusten ja ilmaisujen ymmärtämiselle. Tiedostin omat ennakkokäsitykseni introversiosta, sillä miellän itseni myös enemmän introvertiksi kuin ekstrovertiksi. Sen sijaan, että olisin nähnyt ennakkokäsitykseni tai -tietoni haitallisina, pyrin hyödyntämään tietoani ja kokemustani introverttiudesta ja uskon sen auttaneen minua tutkijana ymmärtämään tutkittavien introverttien näkemyksiä esimerkiksi työympäristöistä. Omien ennakkokäsitysten tiedostaminen auttaa myös tulkintojen tekemisessä, sillä tutkijana osaan varautua ennakkokäsityksiini ja näin myös kyseenalaistaa niitä tarvittaessa (Laine 2018, 30).

### 5.3 Tutkimusaineisto

Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä, jotka kokivat olevansa introverteja sekä olivat työelämässä. En kokenut tarpeelliseksi tehdä introverteille persoonallisuustestejä, koska ensinnäkään introversiolle ei ole yksiselitteistä määritelmää, minkä vuoksi sen mittaaminen on hankalaa, ja toiseksi pidän jokaista introverttia yksilönä ja luotan kokemuksen tutkimuksessa siihen, että jos introvertti kokee olevansa introvertti, niin hän on. Muita kriteerejä osallistujia kohtaan minulla ei ollut. Osallistujat olivat eri ammattialoilta, mitä olin myös toivonut, mutta en pitänyt sitä välttämättömänä. Kokemusta löytyi muun muassa niin hoitoalalta, poliisin tehtävistä, erilaisista asiantuntijan ja asiakaspalvelun tehtävistä, lastensuojelusta kuin teollisuuden alaltakin. Haastateltavat olivat eri ikäisiä ja myös uran eri vaiheissa; osa oli uransa alkuvaiheilla, kun osa oli ollut työelämässä jo vuosikymmeniä. Aluksi hain osallistujia tuttavapiirini kautta, mutta lopuksi suurimman osan tutkimukseen osallistujista löysin introverteille tarkoitetun Facebook-ryhmän kautta, jonne laitoin tammikuun puolivälissä 2021 julkaisun, jossa kerroin lyhyesti tutkielmasta ja kerroin hakevani tutkimukseen osallistujia. Ryhmässä oli suuri kiinnostus työtäni kohtaan, joten työmäärän hallitsemiseksi rajasin haastateltavien määrää arpomalla joukosta viisi haastateltavaa. Lisäksi yksi haastateltava oli löytynyt tuttavapiirini kautta jo ennen Facebook-ilmoituksen laatimista.

Tutkimuksen aineiston keräsin yksilöhaastatteluiden avulla, jotta tarkastelun kohteeksi pääsivät nimenomaan osallistujien yksilölliset kokemukset. Aineistonkeruumenetelmänä haastattelua pidetään laaja-alaisimpana keinona lähestyä ihmisen kokemuksellista maailmansuhdetta, jonka lisäksi haastattelu mahdollistaa myös tarkentavien kysymysten kysymisen, mitä esimerkiksi ei kyselylomakkeella pysty toteuttamaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85; Laine 2018, 37). Myös käyttämäni tulkitseva fenomenologinen analyysi suosittelee haastattelua yhtenä aineiston keräämisen keinoista, koska se helpottaa tarinoiden, ajatuksien ja tunteiden esille tuomista ja näin ollen tarjoaa mahdollisuuden päästä yksilön henkilökohtaiseen kokemukseen äärelle (Smith, Flowers & Larkin 2009, 56).

Ryhmittelin haastattelukysymykset (ks. liite 1) kolmeen teemaan, joiden alle muodostin tarkentavia kysymyksiä. Koin teemahaastattelun luontaiseksi tavaksi toteuttaa haastattelut, sillä tarkoituksena oli tuoda esille ihmisten erilaisia tulkintoja työympäristöistä ja

uravalinnoista sekä korostaa heidän kokemuksilleen ja asioilleen antamia merkityksiä. Myös tulkitseva fenomenologinen analyysimenetelmä suosittelee aineiston keräämiseen puolistrukturoituja teemahaastatteluja, minkä vuoksi oli myös luontevaa antaa tutkimuksen viitekehyksen määrittellä teemahaastattelun kysymyksiä. (Smith, Flowers & Larkin 2009, 57; Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–89.) Kysyin samat kysymykset kaikilta osallistujilta, joskin kysymysten järjestys hieman vaihteli. Alakysymykset myös vaihtelivat sen mukaan mitä osallistuja haastattelun aikana toi esille.

Ennen haastatteluja lähetin jokaiselle osallistujalle haastattelun teemat etukäteen sekä pyysin heitä halutessaan valmistautumaan haastatteluun muistelemalla käytyjä opintoja sekä pohtimalla miltä erilaiset työympäristöt ja uravalinnat ovat tuntuneet. Haastatteluiden teemojen jakamista etukäteen suosittelevat myös Tuomi ja Sarajärvi (2018, 85–86), sillä tällä tavalla osallistujat tietävät, mistä haastattelussa ja tutkimuksessa on kyse sekä sillä myös varmistetaan, että haastattelussa saadaan mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Haastattelin osallistujia helmikuussa 2021 aikana ja haastattelut toteutin yhtä lukuun ottamatta etänä Teams -palvelua hyödyntäen. Yhden haastattelun toteutin kasvotusten. Haastattelujen aluksi kävin haastateltavien kanssa vielä läpi tutkielman ja haastattelujen tarkoituksen sekä kerroin tarkemmin tutkielman ja haastattelun kulusta. Haastattelutavasta riippumatta nauhoitin ja litteroin kaikki haastattelut aineiston käsitteilyn helpottamiseksi. Litteroitua aineistoa oli yhteensä 78 sivua. Kestoltaan haastattelut olivat aina puolesta tunnista puoleentoista tuntiin riippuen siitä, miten paljon haastateltava kertoi kokemuksistaan.

#### **5.4 Aineiston analyysi**

Analyysimenetelmänä käytän perinteisen kuvailevan fenomenologian sijaan tulkitsevaa fenomenologista analyysia (*interpretative phenomenological analysis, IPA*), joka on verrattavissa perinteiseen laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysiin (Tökkäri 2018, 74). IPA pohjautuu kolmeen laajempaan tieteenfilosofiaan: fenomenologiaan, hermeneutiikkaan sekä idiografiaan. Kuten fenomenologiassa, myös IPA:ssa ihminen nähdään suhteessa maailmaan ja analysoidessa kokemuksia, niitä tarkastellaan ilman valmiiksi



määriteltyjä kategorioita. IPA kuitenkin pohjautuu enemmän Heideggerin kuin Husserlin ajatuksiin fenomenologiasta, sillä tutkijan oma tulkinta nähdään välttämättömänä pyrittäessä ymmärtämään tutkittavien suhdetta maailmaan. IPA:ssa ollaan kiinnostuneita siitä, miten ilmiöt ilmenevät yksilöille, jolloin hermeneutiikka tarjoaa hyvän näkökulman tuomalla analyysiin tulkinnallisuutta. IPA myös painottaa hermeneuttisen kehän mahdollisuuksia, jossa tutkijan ymmärtääkseen yksittäisiä osia, täytyy katsoa kokonaisuutta ja ymmärtääkseen kokonaisuutta, täytyy katsoa yksittäisiä osia. Kolmas tieteenfilosofia, johon IPA pohjautuu, on idiografia, joka keskittyy johonkin yksittäiseen tai tiettyyn yksityiskohtaan tai ilmiön osaan. Idiografia näkyy IPA:ssa ensinnäkin analyysin syvyytenä, jossa tarkoitus on sitoutua yksityiskohtiin käymällä aineisto perusteellisesti ja systemaattisesti läpi. Toiseksi IPA on sitoutunut ymmärtämään, kuinka tietty kokemuksellinen ilmiö ymmärretään tietyn ryhmän näkökulmasta, esimerkiksi kuinka työympäristö ja uravalinnat näyttävät introverttien näkökulmasta. (Smith, Flowers & Larkin 2009, 21, 28–29, 32.)

IPA:n tehtävänä on tutkia ihmisen kokemia kokemuksia yksityiskohtaisesti, jonka vuoksi koen sen soveltuvan hyvin temperamentin ja sen roolin tutkimiseen (Smith, Flowers & Larkin 2009, 32). IPA myös hyödyntää analyysissä nimensä mukaisesti tutkijan tekemää tulkintaa sen sijaan, että tavoittelisi kokemusten mahdollisimman ennako-oletuksetonta tulkintaa, kuten esimerkiksi kuvailevassa fenomenologiassa on tapana. Tämän vuoksi IPA on luontainen analyysitapa fenomenologis-hermeneuttiselle tutkimukselle. Tutkijan omat kokemukset ja oma tulkinta saa siis näkyä analyysissä, mutta niin, että tulkinta muodostuu haastateltavien kokemuksista, ei tutkijan omista. IPA:n vaiheita ovat aineistoon tutustuminen ja alustava kommentointi, teemoittelu ja teemojen välisten yhteyksien etsiminen. Tämän jälkeen aineistoa käsitellään kokonaisuutena ja muodostetaan yhteinen teemataulukko ja kirjoitetaan havainnot ylös. (Tökkäri 2018, 67–68, 74–75.)

Kävin litteroidun aineiston läpi yllä kuvaillun mukaisesti (ks. myös kuvio 2) ensin selailen ja alustavia muistiinpanoja tehden. Tutkimusaineistoa läpi käydessäni ja tulkintoja tehdessäni pyrin lähestymään aineistoa avoimesti ja rakentamaan tulkintoja haastateltavien kokemuksista, en omistani (Tökkäri 2018, 75). Luin aluksi aineistoa läpi urakertomus kerrallaan ja teemoittelin jo alustavasti aineistoa haastateltava kerrallaan esittämällä aineistolle analyysikysymyksiä, joiden avulla kokosin urakertomuksista tutkimuksen kannalta olennaisimmat asiat tiivistetympään muotoon. Smithin, Flowersin ja Larkinin (2009, 83–84) mukaan tulkinnallisten muistiinpanojen ja havaintojen tekeminen

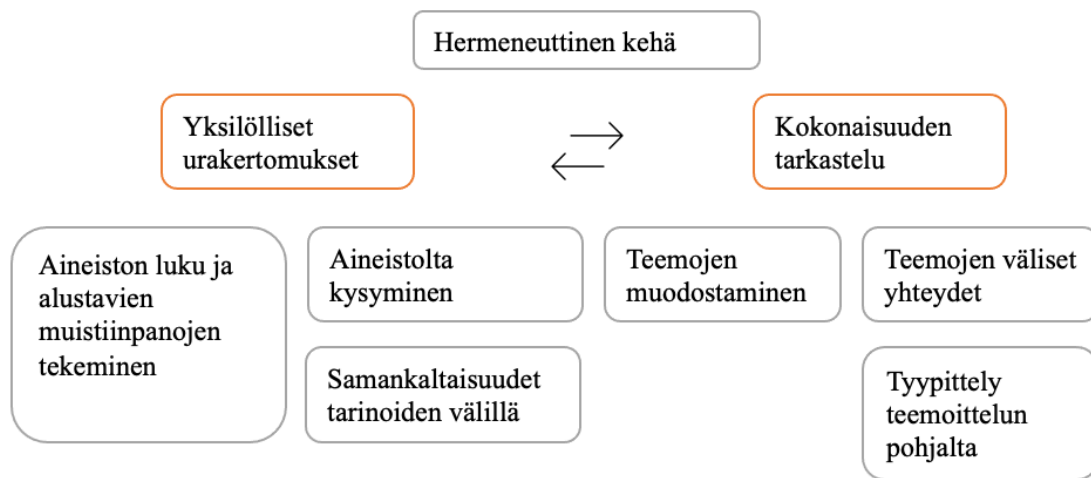
aineiston lukemisen ensivaiheista asti auttaa syventämään tutkijan näkemystä ja näin auttaa tutkijaa ymmärtämään paremmin haastateltavien aitoja kokemuksia sekä niiden keskinäisiä eroja ja yhteneväisyyksiä.

Yksilöllisen tarkastelun jälkeen tarkastelin aineistoa kokonaisuutena, joskin palaten aina yksilökertomukseen hyödyntäen hermeneuttisen kehän mallia, jossa tutkijana pyrin vuoropuheluun aineiston kanssa ja tällä tavoin pyrin tulkitsemaan aineistosta löytämiäni merkityksiä ja löytämään todennäköisimmän tulkinnan siitä, mitä tutkimukseen osallistujat olivat ilmaisuillaan tarkoittaneet. Kuten hermeneuttisessa kehässä myös IPA:ssa avainperiaatteena on lähestyä aineistoa toistuvasti lähentyen ja etääntyen. Jatkuvalle uudelleen tulkitsemisella mahdollistetaan tutkijan ymmärryksen syventyminen. IPA:ssa hermeneuttinen kehä voidaankin nähdä jopa analyysin metodina. (Laine 2018, 36; Smith, Flowers & Larkin 2009, 28.)

Hyödynsin hermeneuttista kehää myös eritellessäni aineistosta samankaltaisuuksia eri työympäristöjen ja uravalintaan vaikuttaneiden tekijöiden kesken. Mutta toisin kuin merkitysten havaitsemisessa, aineistosta löydettyjen merkitysten välisten yhteyksien ymmärtämisessä hyödynsin avoimesti omaa ymmärtämistäni ja tulkintaani. IPA:n tavoin, mitä pidemmälle analyysissä edetään, sitä kauemmas siirrytään yksittäisistä tutkittavista ja sitä enemmän tutkijan oma tulkinta tulee esille. Tutkijan oma analyysi on läheisesti yhteydessä tutkimukseen osallistujien kokemuksiin, ja tulokset muotoutuvatkin tutkijan ja tutkittavien yhteistyöstä. (Smith, Flowers & Larkin 2009, 91–92.) Merkityskokonaisuudet, IPA:ssa tutummin teemat, kootaan yleensä aineistosta nostettujen merkityksien yhteenkuuluvuuden ja samankaltaisuuden perusteella (Laine 2018, 36; Tökkäri 2018, 75).

Luettuani aineistoa tarpeeksi monta kertaa, ryhmittelin aineistosta löytyneet kiinnostavat asiat kolmeen aineistoa kantavaan teemaan. En tehnyt teemoista varsinaista taulukkoa, mutta kokosin kiinnostavat asiat Word-tiedostoon kullekin sopivan teeman alle. Viimeiseen teemaan tyypittelin kertomukset teemoittelua apuna käyttäen eli yhdistin samankaltaiset uravalintoihin vaikuttaneet tekijät keskenään ja kokosin näkemykset yleistyksiksi, jotka myös kuvaavat vaihe vaiheelta ihannetilaa hakeutumista. Fenomenologinen ajattelutapa tukee viimeisen teeman rakentamista kokonaisuudeksi, sillä tutkittavan ilmiön kokonaisrakenne näyttäytyy merkitysrakenteiden eli teemojen välisten suhteiden kartana. Erilleen tarkastellut teemat tuodaan yhteen samaan kuvaan kokonaisuudeksi eli

tässä tutkielmassa ihannetilaan hakeutumisen vaiheiksi. (Laine 2018, 32–38.) Vaikka kokosin viimeiseen teemaan näkemykset yleistyksiksi, niin en tutkimusasetelmaani nojaten pysty muodostamaan yleispätevää ymmärrystä introverttien kokemuksista tai ihannetilaan hakeutumisesta. Yleistysten tarkoituksena on tarkastella tutkielman tuloksia kokonaisuutena, sillä kokonaisrakenteen tarkastelu auttaa hahmottamaan tutkittavaa ilmiötä. (ks. Perttula 2011, 154.) Tässä tutkielmassa ihannetilaan hakeutumisen vaiheet avaavat temperamentin roolia uravalinnoissa kaikista selkeimmin.



Kuvio 2: Aineiston analyysin toteutuminen IPA:n mukaan (mukaiillen Tökkäri 2018, 74–75; Smith, Flowers & Larkin 2009, 79–80).

## 5.5 Luotettavuus ja eettisyys

Laadulliselle tutkimukselle ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita, joiden mukaan tutkimus olisi luotettava. Siitä huolimatta tutkimusta tulisi arvioida kokonaisuutena ja näin ollen myös tutkimuksen luotettavuus pohjautuu tutkimuksen johdonmukaisuuteen. Tällä tarkoitetaan, että tutkimusten eri osien tulisi olla yhteydessä toisiinsa ja yhdessä muodostaa tutkimuksesta johdonmukainen kokonaisuus. Tässä tutkielmassa luotettavuus näkyy eritoten tässä tutkimusraportissa, johon olen kuvannut tutkimuksen eri vaiheet läpinäkyvästi ja rehellisesti. Olen tutkimussuunnitelmasta lähtien suunnitellut tutkimuksen eri

vaiheet huolella ja pyrkinyt loogiseen sekä ehjään kokonaisuuteen. Tutkielmassani olen kertonut, mikä on tutkimukseni tarkoitus ja tavoite, olen avannut aineiston keräämiseen vaiheet tarkasti sekä tuonut esiin aineiston analyysiprosessin ja kirjoittanut tulokset mahdollisimman puolueettomasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160, 163–164.)

Puolueettomuus tutkimuksessa tarkoittaa tutkimukseen osallistujien puolueetonta kuulemista ja ymmärtämistä ilman, että tutkijan omat taustatekijät vaikuttavat tulkintaan. Sekä laadullisessa tutkimuksessa että tulkitsevassa fenomenologiassa täysi puolueettomuus on kuitenkin liki mahdottomuus, koska tutkija on tutkimusasetelman luoja sekä tulkitsija ja analysoidessaan aineistoa hän väistämättä tulkitsee osallistujien kertomuksia omien näkemyksiensä kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164; Tökkäri 2018, 65.) Ymmärtäminenäkään ei ole täydellistä, sillä kokemukset ensinnäkin kietoutuvat haastateltavan elämäntilanteeseen ja toiseksi tutkijan ennakkokäsityksiin ja tulkintoihin (Lehtomaa 2011, 192–193). Vaikka tutkimukseni tulokset heijastavat omia tulkintojani introverttien kertomuksista, niin pyrin tuomaan esille osallistujien kertomukset niin kuin he olivat ne kokeneet ja minulle kertoneet.

Tutkielman luotettavuuden kannalta oleellista on myös ymmärtää, että haastatteleman introvertit eivät puhu kaikkien introverttien puolesta eivätkä tulokset tarjoa kattavaa kuvaa introverteista tai heidän kokemuksistaan. Kuten jo tutkimusaineistoa kuvaillessani mainitsin, en ole testannut osallistujien temperamenttia, vaan haastatteleman henkilöt mieltävät itse itsensä introverteiksi. Vaikka en esittele introversion piirteitä tarkemmin, niin aineistosta käy ilmi, että tutkimukseen osallistujista löytyy paljon samankaltaisia piirteitä, jotka viittaavat temperamentin sisäänpäin kääntyneisyyteen ja korkeaan sisäiseen viritystilaan, eli introversioniin (ks. luku 3.2). Tämän vuoksi uskallan tutkielmassa nimittää tutkielmaani osallistujia 'introverteiksi', kuitenkin tiedostaen, että temperamentti on vain yksi osa ihmistä. Tutkielmassa ei siis ole kyse yleistyksistä, vaan tarkoitus on tutkia introversioniin liitettyjä ominaisuuksia sekä sitä, miten ne selittävät ihmisten kokemuksia ja uravalintoja (ks. Keltikangas-Järvinen 2019, 109).

Toisin kuin tutkimuksen luotettavuuden arviointiin, on tutkimuksen eettisyydelle olemassa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) laatimat ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tutkimuksen uskottavuus perustuukin hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen, ja tähän olen myös työssäni pyrkinyt. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu

muun muassa tutkimuksen yleinen huolellisuus, tutkimustyön tarkkuus ja rehellisyys tutkimustyön eri vaiheissa. Myös muiden tutkijoiden ja heidän töidensä kunnioittaminen on osa vastuullista ja oikeanlaista tieteellistä toimintaa. Tästä olen pitänyt huolen käyttämällä muiden tutkijoiden teoksia oman tutkimukseni tukena sekä olen myös kirjannut ylös kaikki käyttämäni lähteet. Tutkimuksen eettisyyttä tulisi pohtia jo tutkimusaiheen valinnassa: kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimus ylipäätään toteutetaan. Hyvien tieteellisten toimintatapojen mukaan toimiminen tuo tutkimukselle uskottavuutta, ja itseasiassa eettiset ratkaisut ja uskottavuus kulkevat hyvässä tutkimuksessa käsi kädessä tutkimuksen alusta aina loppuun saakka. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150, 154.)

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettinen perusta on ihmisoikeudet, ja tutkimuksessani olenkin kiinnittänyt erityisesti huomiota tutkittavien suojaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 155). Jo hakiessani haastateltavia kerroin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja toin julki tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteet sekä kerroin, mitä haastattelu tulee pitämään sisällään. Kävin kuitenkin jokaisen osallistujan kanssa erikseen vielä läpi, mistä tutkimuksessa ja haastattelussa on kyse ja mitä tutkimukseen osallistuminen heiltä edellyttää. Tästä on todistuksena jokaisen osallistujan hyväksymä tutkimuslupa (ks. liite 2). Haastattelin viittä osallistujaa etänä, joten heidän osaltaan minulla on sähköpostikuitaukset tutkimuslupan hyväksymisestä. Vielä ennen haastattelua kerroin haastattelun käytänteistä, kuten siitä, että olen haastattelusta vaitiolovelvollinen, ja että haastattelu ja sen nauhoite ovat vain ja ainoastaan minun käytössäni. Kerroin haastattelun olevan anonyymi, eikä tietoja osallistujista tulisi mihinkään nähtäville. Ainoastaan katkelmia haastatteluista esiintyy lopullisessa työssä, mutta niin, ettei osallistujia voida niistä tunnistaa. Tämän olen varmistanut poistamalla katkelmista kaikki tunnistetiedot, esimerkiksi ammattiin tai paikkakuntaan liittyvät tiedot, mutta niin, ettei katkelmien merkitykset ole muuttuneet. Näiden lisäksi pyysin ennen haastatteluja luvat haastatteluiden nauhoittamiseen. Osallistajat olivat myös tietoisia siitä, että tuhoan aineiston välittömästi tutkimuksen valmistumisen ja hyväksymisen jälkeen, eikä se näin ollen päädy väriin käsiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 155–156; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–9.)

## 6 Tulokset

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymykseen analysoimalla minkälainen rooli introversiolla on yksilön uravalinnoissa. Tarkemmin annan vastauksia siihen, hakeutuvatko yksilöt temperamentin mukaisiin ihannetiloihinsa eli ohjaako temperamentti heidän uravalintojaan. Teemoittelin työni keskeisimmät tulokset kolmeen teemaan, joista viimeinen tarkastelee teemoja enemmän kokonaisuutena ja luo samalla yhteenvetoa työni tuloksista. Aluksi nostan esille työympäristön tekijöitä, jotka osaltaan joko tukivat tai kuormittivat työntekijän suoriutumista työssä ja vaikuttivat uravalintojen tekemiseen. Toisena tuon esille kielteisen introversion suhtautumisen sekä korostan itsetuntemuksen merkitystä uravalinnoissa. Lopuksi kokoan nostamiani teemoja yhteen ja luon tyyppikertomukset, joista ilmenee, minkälainen rooli temperamentilla oli aineistossa sekä miten ihannetilaan hakeutumisen prosessi eteni haastateltavien urakertomuksissa. Tuloksissa en erittele introversion piirteitä tarkemmin tai vertaile yksilöitä keskenään, koska introverttius on tutkimuksessa oletettua. Aikomuksena ei ole siis avata introversion piirteitä ja verrata niitä uratarinoin, vaan oletan, että tuloksista kuuluu introverttien ääni.

Tekstissä esiintyy myös aineistokatkelmia, jotka sekä elävöittävät tekstiä että tuovat haastateltavien kokemuksia esille sellaisinaan. Olen nimennyt katkelmat haastateltavien mukaan H1–H6, ja ne ovat erotettavissa kursivoituna ja muusta tekstistä erillisinä. Jokaisella haastateltavalla oli oma henkilökohtainen uratarinansa, ja anonymiteetin varmistamiseksi sekä tutkimuksen selkeyden kannalta en avaa kunkin uratarinaa tapauskohtaisesti, vaan tarkastelen niitä tässä vaiheessa kokonaisuutena, lukuun ottamatta viimeistä lukua, jossa olen koonnut uratarinat luomieni tyyppikertomuksien alle. Olen kuitenkin analyysivaiheessa luonut jokaisesta osallistujasta oman henkilöprofiilin, joita olen tarkastellut keskenään sekä suhteessa kokonaisuuteen soveltamalla hermeneuttisen kehän mallia.

## 6.1 Työtä kuormittavat ja tukevat tekijät

### *Työtä kuormittavat tekijät*

Yksi suurimmista teemoista, joka oli selkeästi huomattavissa jokaisen tutkimukseen osallistujan kohdalla, oli se, millaisena introvertti näyttäytyi työelämässä. Kaikissa uratari-noissa oli havaittavissa, että introversio näkyi työssä kuormittumisena ja sen myötä palautumisen tarpeena. Tämä jo yksistään kertoo työelämän vaatimusten kuormittavuudesta sekä siitä, kuinka introversion piirteet nähdään esteinä tai haittoina nykyajan työelämässä.

Pyysin haastattelemiani introvertteja nimeämään työssä esiintyneitä mieluisia tekijöitä ja vastavuoroisesti myös tekijöitä, jotka he kokivat työssä epämieluisaksi. Verratessani tekijöitä keskenään huomasin, että työn tekijät voidaan jakaa sekä työtä kuormittaviin että työtä tukeviin tekijöihin, vähän samaan tapaan kuin työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa (ks. Seppälä & Hakanen 2017, 106–108; Bakker ja Demerouti 2017, 274). Työtä kuormittavilla tekijöillä tarkoitan sellaisia tekijöitä, jotka tuntuivat haastateltavista raskailta, hankalilta tai muuten epämiellyttäviltä, ja jotka nimensä mukaisesti tekivät työn tekemisestä kuormittavampaa. Aineistossa työtä kuormittaviksi tekijöiksi kerrottiin vuorovaikutuksen intensiivisyys, työympäristön hälinä ja hektisyys sekä jatkuva itsensä kannustaminen työelämässä pärjätäkseen.

Merkittävä osa kuormittavista tekijöistä liittyy temperamentin ja ympäristön yhteensopi-vuuteen, tarkemmin ulkoa tulevien ärsykkeiden määrään, jotka osaltaan luovat tempera-mentin ja ympäristön välille jopa vahvoja ristiriitoja. Haastattelemiani introvertit kuvasi-vat työtä kuormittavia tekijöitä arkisina, jopa jokapäiväisinä tekijöinä, jotka tekivät työn tekemisestä raskaampaa ja pitkällä aika välillä heikensivät työssä jaksamista. Kuormitta-vat tekijät kuluttivat energiaa, ja mikäli kuormitusta oli liikaa, työpäivän aikana hakeu-duttiin omiin oloihin esimerkiksi vessaan tai pukuhuoneeseen, jossa oli hetken mahdolli-suus rauhoittua ja ottaa omaa aikaa. Kaganin ja Snidmanin (2004, 8) mukaan introvertit reagoivat luontaisesti herkemmin ympäristön tuottamiin ärsykkeisiin, joka selittää sitä, miksi esimerkiksi työympäristön hektisyys tai vuorovaikutuksen intensiivisyys tuntuivat

introverteista kuormittavilta, ja miksi introvertit joutuvat ponnistelemaan työssä pärjätäkseen.

*“Se hälinä oli jotaki sellasta mitä ei niinku meinannu jaksaa, et siinä joutu tsemppaa niin eri tavalla, että se homma pyssyy paketissa, et koko ajan piti olla tosi aktiivinen.” (H4)*

Työtä kuormittavien ulkoisten ärsykkeiden lisäksi epämiellyttävinä pidettiin työn asettamia vaatimuksia, kuten isoissa tiimeissä työskentelyä, ennalta tuntemattomien ihmisten tapaamista ja ”väkisin” verkostoitumista, toisin sanoen sitä, kun verkostoituminen uusien ihmisten kanssa on osa työtehtäviä. Myös esiintymistä sekä ylipäätään itsensä esille tuomista pidettiin epämiellyttävänä. Tämä voi viitata introverttien piirteistä ujouteen, jossa Kaganin esittämä välttämisreaktio syntyy sosiaalisessa tilanteessa ja etenkin uusien ihmisten edessä (ks. Keltikangas-Järvinen 2016, 56). Kuten alla olevasta katkelmasta ilmenee, introvertit kokivat, että he joutuvat ponnistelemaan pärjätäkseen nykyaikaisessa työelämässä normaaleina pidetyissä tehtävissä:

*“...että toisille se (esiintyminen) on niinku luontasesti helpompaa ja se kynys lähteä siihen on toisilla matalempi, että siinä se ehkä, että joutuu tekkee enemmän töitä sitten sen asian ettee.” (H2)*

Aineistossa jatkuvaan itsensä kannustamiseen liittyi myös vahvasti työroolin takana työskentely. Yhtäältä työroolin ja asiantuntijuuden takana työskentely auttoi muutamassa kertomuksessa työn tekemistä, koska introvertit kokivat voivansa niin sanotusti piiloutuvansa työroolin taakse, jolloin esimerkiksi muuten haastavilta tuntuvat tehtävät oli mahdollista hoitaa roolin takaa.

*“Paljon mä jännitän ottaa yhteyttä vaikka puhelimella outoihin ihmisiin, mut sitte taas jostain syystä töissä se on helpohkoa, et kai siinä se työrooli on niin vahvasti päällä sitten.” (H5)*

Toisaalta työroolin takana työskentely kulutti myös paljon enemmän energiaa verrattuna omana itsenä olemiseen, varsinkin jos roolit oman itsensä ja työroolin kanssa olivat hyvin



erilaiset ja mahdollisuutta palautumiselle ei ollut. Alla olevassa katkelmassa haastateltava kuvaa työroolin takana työskentelyä osuvasti:

*“Kotona mä en ollu yhtään täynnä energiaa päivien jälkeen, että ehkä mulla semmone tietynlainen työrooli on mikä mun on helppo ottaa, mut se on vähän sit semmonen kaksteränen miekkakin-sellanen, että siihen menee aika paljon energiaa.” (H3)*

Itsensä ponnisteleminen esiintyi jokaisessa kertomuksessa, mikä osaltaan kertoo siitä, että yksilö, joka omaa introvertin piirteitä joutuu tekemään töitä ja puskemaan itseään eteenpäin pärjätäkseen työelämän arjessa. Ponnisteleminen voi tuntua siedettävältä, jos työn kuormitus ei kasva liian suureksi, mutta pitkällä aika välillä ja kuormituksen ollessa suurta ponnisteleminen voi johtaa heikompaan työssä suoriutumiseen ja heikompaan hyvinvointiin (McCord & Joseph 2020, 6). Laajemmassa kuvassa se kertoo myös, että työelämän vaatimukset ovat introvertin temperamenttiin verrattuna hyvin erilaiset. Monissa urakertomuksissa työympäristön ja temperamentin välillä vallitsi ristiriita, mikä johti monesti työpaikan tai jopa kokonaan alan vaihtoon, kuten alla olevasta katkelmasta käy ilmi:

*“Mie muistan, ku mie tulín kotiin töistä, ku mie välil itkin niinku mun puolisolle, että tota mie en jaksa, et mul on aivan takki tyhjä et mie en jaksa tänään puhuu niinku enää mitää. Et... mie oon joutunu puhumaan 8 tuntii ja et... mie olin ihan tyhjä et... se vielä niinku vahvasti sitä että... ei. Sillon, niihin aikoihin mie tein sitä päätöstä kovasti, että mie lähen koko alalta niinku pois, että tää ei vaan oo mun juttu. En pysty.” (H1)*

Työtä kuormittavat tekijät olivat yksi aineiston vahvimista ja merkittävimmistä tuloksista. Samankaltaisia työtä kuormittavia tekijöitä löytyi jokaisen haastateltavan kertomuksesta. Ensinnäkin se kertoo nykytyöelämän odotuksista ja vaatimuksista työntekijöitä kohtaan. Urakertomuksissa esille tulleet työtä kuormittavat tekijät ovat nimittäin sellaisia, joihin törmää nykypäivänä lähes jokaisessa työssä. Selvää on, että työelämän vaatimukset eivät vastaa introverttien luontaiseen toimintatyyliin. Sellaiset piirteet, joita työelämässä ihannoidaan, kuten ulospäin suuntautuneisuus ja aktiivisuus, kuuluvat yleensä ekstroversion piirteisiin. Havahduttavaa tuloksissa on, että haastattelemani introvertit hyväksyvät

ja ymmärtävät sen, että työelämässä, joka kannustaa aivan toisenlaisiin toimintatapoihin ja käyttäytymismalleihin, pärjätäkseen on ponnisteltava.

Toiseksi maininnat työn kuormittavista tekijöistä kertovat siitä, että tutkielmaani osallistuvat introvertit näkivät oman temperamentin aiheuttavan heille haasteita työelämässä pärjätäkseen. Tästä voi päätellä, että oman temperamentin ei nähdä olevan positiivinen voimavara työelämässä. Vaikka työ koettiin aika ajoin todella kuormittavana, niin onneksi haastateltavilla oli myös keinonsa työssä selviytymiseen ja jaksamiseen.

### ***Työtä tukevat tekijät***

Niin kuin työtä kuormittavia tekijöitä, myös samankaltaisia työtä tukevia tekijöitä oli havaittavissa aineistosta. Ehdottomasti eniten työtä tukeva tekijä oli työn joustavuus ja tarkemmin työn ja työtapojen muokkaaminen itselle sopivaksi. Aineistosta kävi ilmi, että haastattelemani introvertit ovat kykeneväisiä mihin työhön vain, kunhan työtä on mahdollisuus muokata omaan työskentelytapaan ja temperamenttiin sopivaksi. Myös Hanaysha (2016, 291) korostaa, että hyvässä työympäristössä työn tulisi olla suunniteltavissa siten, että työntekijällä on mahdollisuus kokea työ ja sen tekeminen mieleiseksi. Työsuunnittelu ilmeni aineistossa etätöiden mahdollisuutena, työn rytmityksen muokkamisena ja mahdollisuutena ottaa omaa aikaa työpäivän aikana niin halutessaan.

*”Jos on sitä kuormitusta niin sitten mä kyllä piän niitä etäpäiviä aina sillon tällön, et en mene edes sinne töihin.” (H6)*

Työn muokkaamisella ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että työympäristön tulisi huomioida kaikki eri temperamentit, vaan mikäli työntekijä kokee työn tekemisen kuormittavaksi, työsuunnittelun avulla työtä voidaan suunnitella työntekijälle sopivammaksi (ks. Keltikangas-Järvinen 2016, 157). Työtä voidaan muokata esimerkiksi järjestämällä mahdollisuus työskennellä kotoa käsin tai tarjoamalla rauhoittumisen hetkiä työpäiviin tilasuunnittelun avulla, kuten alla olevassa katkelmassa, jossa työpaikalle on luotu rauhallinen tila, jonne voi halutessaan mennä lepäämään:

*”Se on tosi ihana, et jos on vaikka joku tunninkin ruokkis niin saa etittyä semmosen paikan missä saa oikeesti olla yksin ja rauhottuu ja sit mennä vaikka sinne hiljaseen huoneeseen jos tuntuu ettei jaksa olla sosiaalinen, niin se auttaa siihen jaksamiseen ihan hirveen paljon.” (H4)*

Työsuunnittelu mahdollistaa siis työn tekemisen työntekijän erilaisista piirteistä tai ominaisuuksista huolimatta. Aineistosta käy ilmi, että mikäli työtä oli mahdollista muokata, työn tekeminen helpottui ja työn kuormittavuudesta päästiin palautumaan. Aineiston analyysi osoittaa, että haastateltavat kokivat olonsa mieluisaksi työssä, missä he saivat tehdä työtä omalla tavallaan. Tämän lisäksi yrityksissä, joissa työtä pystyi muokkaamaan itselle sopivaksi, introvertit työntekijät kokivat tulevansa huomioiduksi ja arvostetuksi omana itsenään, mikä taas osaltaan tuki työntekoa. Nämä tulokset vahvistavat McCordin & Josephin (2020) tutkimusta ympäristön ja ihmisen yhteensopivuudesta, jossa introvertit voivat paremmin työssä, jossa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus on huomioitu.

Työsuunnittelu tuli aineistossa esille nimenomaan ’ylhäältä alaspäin’ suuntautuvana toimintana, jossa organisaatio määrittelee työn tekemisen tavat ja myös toteuttaa työn suunnittelun. Olennaista haastateltaville ei vaikuttanut olevan kuitenkaan työsuunnittelun keinot, vaan niiden tavoite ja päämäärä parantaa työntekijän ja työn välistä suhdetta (Seppälä & Hakanen 2017, 110). Niissä työpaikoissa, joissa työsuunnittelua ei toteutettu, eivät myöskään haastattelemani introvertit itse lähteneet muokkaamaan työtään, ehkäpä juuri siitä syystä, että organisaatio ei kannustanut tai ylipäättään tuonut esille työn muokkaamisen mahdollisuuksia. Toinen mahdollinen syy, miksi työtä ei muokattu oma-aloitteisesti on se, että yrittäessään selviytyä työelämän vaatimuksista, introvertit voivat tuntea olevansa muihin verrattuna erilaisia, jolloin he eivät hahmota sitä, että ’vika’ ei välttämättä ole itsessä, vaan työn tekemisen käytänteissä ja temperamentin ja ympäristön ristiriidassa.

Työn muokkaamisen lisäksi työtä tukevaksi tekijäksi kaikki haastateltavat mainitsivat työstä palautumisen. Palautumisen keinoiksi introvertit määrittelivät yksimielisesti yksinolon ja oman ajan, etenkin luonnossa liikkuminen koettiin hyväksi keinoksi palautua työn aiheuttamasta rasituksesta. Haastattelemani introvertit olivat hyvin tietoisia palautumisen tärkeydestä ja oman ajan tarpeesta, ja esimerkiksi vapaa-aika suunniteltiin niin, että se mahdollistaa työstä palautumisen.

*”...et tota sitten kun mä kuormitun työssä, ku se on niin sosiaalinen, niin mä en pysty olemaan niinku arkena hirveesti kenenkään kanssa tekemisissä – oon pyrkiny siihen et ne harrasteet on niinku viikonloppuna.” (H6)*

Vaikka jokainen tutkimukseen osallistuja koki tarvetta palautua työstään, niin palautumisen tarve oli kuitenkin yksilöllinen. Kuten Jonkman (2015, 16) toteaa, introverteilla on tapana väsyä sosiaalisista tilanteista ja palautua niistä yksin olon avulla, niin aineiston perusteella vaikuttaa myös siltä, että sosiaalisuutta vaativissa töissä palautumisen ja yksin olon tarve koettiin tärkeämpänä.

Työympäristön ja temperamentin yhteensopivuus siis toteutuu, kun työn vaatimukset vastaavat työntekijän temperamenttiin ja sen piirteisiin, toisin sanoen, kun ulkoisten ärsykkeiden määrä vastaa temperamentin ärsykkeiden sietokykyä (Chess & Thomas 1987, 21–22). Työtä kuormittavat tekijät heikentävät yhteensopivuutta ja mahdollisesti voivat aiheuttaa jopa ristiriidan työntekijän temperamentin ja työympäristön välillä. Kun taas työtä tukevat tekijät mahdollistavat työn tekemisen, vaikka työntekijä kokisi työympäristön ajoittain liian kuormittavana ulkoisten ärsykkeiden liiallisen määrän takia. Haastattelemini introverttien suurimmat tarpeet jaksamisen ja työssä suoriutumisen kannalta olivat omana itsenä oleminen sekä palautumisen tarve, niin työpäivän aikana kuin vapaa-ajallakin. Yksinkertaisuudessaan työltä vaadittiin joustavuutta ja muokkaamisen mahdollisuuksia. Työympäristöllä ja organisaatiolla on siis suuri rooli siinä, minkälaisiksi introvertit kokevat työn tekemisen; onko työtä mahdollista muokata työntekijälle sopivammaksi vai koskevatko kaikkia työntekijöitä samat toimintatavat ja käytännöt. Ympäristön roolin tärkeyttä korostaa myös Thomasin ja Chessin interaktiivinen temperamenttiteoria, jossa temperamentti ei ainoastaan reagoi ympäristöön, vaan myös ympäristö reagoi temperamenttiin (Keltikangas-Järvinen 2009, 47).

## **6.2 Itsetuntemuksen merkitys**

Introverttien uratarinoista selviää, että monilla työpaikoilla ulospäin suuntautuneisuutta pidetään normina ja näin ollen myös toimintatavat ja käytännöt toteutetaan vallitsevia normeja mukailten. Edellisessä luvussa esille tullut jatkuva itsensä ponnistelu

(’tsemppaaminen’) on oiva esimerkki siitä, miten haastateltavat yrittävät sopeutua ja mahtua työympäristön asettamaan muottiin. Muottiin sopeutuminen oli arkinen kokemus, mikä osaltaan vahvistaa Gudjonssonin ym. (2004) tutkimusta, jossa introverteilla on taipumusta miellyttämiseen ja myöntymiseen sekä he ovat alttiimpia vaatimusten mukaiselle käyttäytymiselle. Sekä organisaatioiden toiminnoista että haastateltavien omista kertomuksista on nähtävissä myös, että introversioon suhtaudutaan vielä aika stereotyyppisesti, joka osaltaan nostattaa pintaan pääosin kielteisiä mielikuvia ujosta, passiivisesta ja epäsosiaalisesta henkilöstä, joka ei halua tulla toimeen ihmisten kanssa. Tätä tukee McCordin ja Josephin (2020) tutkimus, jossa ekstroversion piirteiden arvostaminen työelämässä korostaa stereotyyppistä suhtautumista introversioon ja pahimmillaan se voi johtaa negatiiviseen suhtautumiseen heitä kohtaan. Urakertomuksissa introvertteihin ei lähtökohtaisesti suhtauduttu negatiivisesti, mutta kyseenalaistettiin introverttien yksin olon tarvetta sekä vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kontaktien tarpeen vähäisyyttä, mitä kutsuttiin myös epäsosiaalisuudeksi. Aineistosta löytyi esimerkkejä, joissa kollegat olivat ihmetelleet yksin olon tarvetta ja luulleet, että henkilö ei halua viettää aikaa muiden kanssa. Tämän lisäksi temperamenttieroja esiintyi organisaatioiden sisällä, ja ne olivat pahimmillaan johtaneet myös työpaikan vaihtamiseen.

*”...vaan ne oli luullu sitte ilmeisesti nää mun työkaverit et mie en niinku... tykkää ehkä heistä tai viihy heiän seurassa, jotain tällasta. Ja se tietysti ruokki ehkä sitä heijän ehkä sitä minuu kohtaan sitä asennoitumista.” (H1)*

Muiden stereotyyppinen suhtautuminen introversioon sekä työympäristöjen asettamat muotit eivät ainakaan vahvista introvertin omaa minäkuva, vaan ne saattavat jopa heikentää sitä luomalla kielteistä kuvaa introverttiudesta. Esimerkiksi Keltikangas-Järvinen (2016, 107) toteaa, että kulttuurin ja ympäristön odotukset voivat heikentää temperamenttipiirteitä, esimerkiksi ihannoimalla ulospäin suuntautuneisuutta. Aineistosta käykin ilmi, että haastateltavat suhtautuvat introversion piirteisiin häpeillen, mikä osaltaan varmasti myös vahvistaa kielteistä introversioon suhtautumista myös työelämässä. Introvertit kokivat itsensä erilaiksi varsinkin työelämässä, missä he kokivat, että heidän pitäisi olla aktiivisempia, sosiaalisempia ja enemmän esillä.

*”...jotkut tietyt kollegat jotka nautti vaikka aamusta iltaan messuilla uusien ihmisten tapaamisesta ja sit vielä illalliselle ja se oli heidän mielestään ihan mahtavaa, ja mä olin viimeistään kolmelta iltapäivällä käyttänyt kaiken energian ja siltikin niin kun tavallaan mä en jotenki, mä niinku en otanu sitä huomioon ja silti vielä niinku koitin niinku mennä sinne illalliselle ja muuta ja mä olin ihan poikki ja mä jotenkin syytin ja mollasin siitä itseäni, et on nyt kumma juttu että miks niinku- miten mä en nyt tällasta niinku jaksaa ja miks mä oon näin outo ja erilainen ku sitte taas näytti olevan ihmisiä jotka nautti siitä kuitenkin.” (H3)*

Haastateltavista tuntui myös, että heidän pitäisi olla enemmän jotain muuta, kuin mitä he ovat. Aineistosta oli selkeästi havaittavissa riittämättömyyden tunteita sekä myös häpeää omista temperamenttipiirteistä. Suurelta osin ajatukset omasta erilaisuudesta ja ’huonoudesta’ olivat kuitenkin henkilöiden itsensä päässä, eikä ulkopuolelta ollut kommentoitu introverttiutta ikävästi.

*”Välillä minnuu itteeni ehkä ärsyttää se myös et välillä miulla on sellanen olo, et miun pitäis ehkä jotenki tsempata ja jaksaa olla vähän sosiaalisempi, et kun emmie halluu kuitenkaan, et miun kollegat pittää minnuu semmosena kummajaisena.” (H4)*

Aineiston pienuudesta huolimatta, kielteinen ja jopa stereotyyppinen suhtautuminen omiin temperamenttipiirteisiin ei ole urakertomuksien perusteella vierasta. Ei siis ole satumaa, että introversion suhtaudutaan kielteisesti. Ekstroversion piirteitä ihannoiva yhteiskunta ei suoranaisesti kannusta erilaisuuteen tai tuo esille muita mahdollisia toimintatapoja tai temperamenttipiirteitä, joka osaltaan luo stereotyyppioita introverteista ja heidän piirteistään. Työpaikalla introversion piirteet ja toimintatavat, kuten esimerkiksi vetäytyminen taukojen aikana omiin oloihin, voidaan nähdä ylläpitävän introversion stereotyyppioita ja se voi luoda jopa kielteistä kuvaa introversion piirteistä. (McCord & Joseph 2020.)

Tilanne ei kuitenkaan haastateltavien suhteen ollut toivoton, sillä omaan introverttiuteen ja sen piirteisiin suhtauduttiin aineiston perusteella armollisemmin ja hyväksyvämmiin erilaisten työkokemusten myötä sekä myös itsetuntemuksen lisääntyessä. Oman temperamentin tunnistaminen auttoi ymmärtämään, miksi jotkut työympäristöt tuntuvat kuormittavammilta kuin toiset. Kuten jo Schein (ref Schein & Van Maanen 2016, 166) toteaa

minäkuvan hyödyllisyyden yksilön uravalinnoissa kehittäessään ura-ankkuriteoriaa, on aineistostakin huomattavissa, että itsetuntemus auttaa uravalintojen tekemisessä; on paljon helpompi suuntautua erilaisiin tehtäviin, kun tietää mistä pitää ja mistä ei. Itsetuntemus esiintyi aineistossa Schwartzin (ref Cain 2012, 144) tapaan nimenomaan temperamentin reunaehtojen tunnistamisena, jossa temperamenttia voi venyttää, mutta temperamentin asettamia rajoja ei voida ylittää loputtomasti. Tutkimukseen osallistujille oli tärkeä huomata, mitkä ovat niitä piirteitä, joita he voivat itsessään muuttaa ja mitkä eivät. Alla oleva katkelma kuvaa hyvin sitä, kuinka yksilö on tunnistanut oman temperamentinsa ja huomannut, että jatkuva ponnisteleminen työssä ei kannata kovin pitkälle:

*”...et niille (temperamenttipiirteille) mie en tavallaa niinku voinu mitää, että en mie vaan millään tsemppaamisella, tietenki jonku aikaa, mut et loppujen lopuksi nii ei sil pysty muuttaa sitä omaa itteään sil tsemppaamisellakaan.” (H1)*

Oman temperamentin tunnistaminen selkeytti haastateltavien minäkuvaa sekä toi itsetuottamusta esimerkiksi juuri työelämässä toimimiseen. Kuten Keltikangas-Järvinen (2016) osoittaa, oman temperamentin tunnistaminen on perusavain itsetuntemukseen. Oman temperamentin ja sen mukaisen ihannetilän tiedostaminen auttaa yksilöä suunnittelemaan työnsä ja uransa niin, että ulkoiset ärsykkeet ovat sopivassa suhteessa temperamentin ärsykkeiden sietokykyyn. (Keltikangas-Järvinen 2016, 205–206.) Oman temperamentin tunnistaminen on tulkittavissa aineistosta selkeästi: yksilö alkaa kuunnella itseään ja omia tunteuksiaan sen sijaan, että toimisi täysin työn tai muiden asettamilla ehdoilla. Tilanteet ovat havaittavissa usein myös työympäristön vaihdoksina, mikä osaltaan kertoo temperamentin mukaan toimimisesta ja ihannetilaan hakeutumisesta.

### **6.3 Ihannetilaan hakeutuminen**

Yksi tutkimuksen tehtävistä oli temperamentin roolin lisäksi tarkastella sitä, ajautuvatko tutkielmaani osallistuvat introvertit temperamentin mukaisiin ihannetiloihin, joissa temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus toteutuu. Keltikangas-Järvisen (2019, 127)

mukaan omaan ihannetilaan ja sen luomiseen voi vaikuttaa ympäristöään suunnittele-  
malla ja valintoja tekemällä. Aineistosta on tulkittavissa, että yksilöt pyrkivät ohjautu-  
maan ihannetiloihin kolmen vaiheen kautta: ensimmäisessä vaiheessa haastattelemani in-  
trovertit suuntautuivat ammatteihin mielenkiinnon perusteella, toisessa vaiheessa he opet-  
telivat tunnistamaan omaa temperamenttinsa ja kolmannessa vaiheessa introvertit toimi-  
vat hyvin pitkälti temperamenttinsa mukaisesti. Nämä kolme vaihetta edustavat myös  
tyyppikertomuksia, jotka olen luonut aineiston teemoittelun pohjalta. Kutakin tyyppiker-  
tomusta edustaa joko yksi tai useampi haastattelemani introvertti ja aineistosta on myös  
päättävissä, että ihannetilaan hakeutuminen eteni tyyppikertomusten eli kolmen eri vai-  
heen kautta. Käyn tässä luvussa ihannetilaan johtavat vaiheet läpi yksitellen sekä samalla  
kokoan myös tutkielman tulokset kokonaisuudeksi.

### ***Mielenkiinnon mukaan suuntautuminen***

Ensimmäisessä vaiheessa uraa ei ollut yleensä pitkästi takana; sopivaa työtä vielä etsittiin,  
ehkä toteutettiin lapsuuden haaveammatteja tai edettiin siinä työssä, mihin oli kouluttau-  
duttu. Aineistosta käy ilmi, että suurin osa haastateltavista hakeutui kouluttautumaan mie-  
lenkiinnon kohteiden perusteella, eikä tulevaisuuden työtehtäviä kohtaan ladattu isoja  
odotuksia. Alkuvaiheessa ura nähtiin usein suoraviivaisesti etenevänä, jota määrittelivät  
kiinnostuksen kohteet – niinpä työ meni usein tunteiden ja tuntemusten edelle. Uran al-  
kuvaiheissa yhteistä haastateltaville oli itsetuntemuksen puute, eli omaa temperamenttia  
ei tunnistettu tai ainakaan sen mukaan ei toimittu – mikä myös näytti vaikeuttavan oike-  
anlaisen työympäristön tai alan löytämistä. Itsetuntemuksen puute johti siihen, että sopi-  
vaa työpaikkaa tai alaa etsittäessä temperamentin rajoja koeteltiin, välillä hyvin ja välillä  
vähän huonommin tuloksin; osalle työelämän vaatimukset näyttäytyivät enemmän epä-  
mukavuusalueelle menemisenä, kun taas osa koki vaatimukset jopa uuvuttavina.

Analyysin perusteella näyttääkin siltä, että ihannetilaan hakeutumisen ensimmäisessä vai-  
heessa työympäristön ja temperamentin välillä vallitsi jonkinnäköinen ristiriita, toisilla  
suurempi ja toisilla pienempi. Työssä ristiriitoja temperamentin kanssa aiheuttivat työtä  
kuormittavat tekijät, joista esimerkiksi liian intensiivinen vuorovaikutus ja työn hektisyys



tulivat esille monessa kertomuksessa. Ensimmäisessä vaiheessa työympäristöjä saatettiin vaihdella paljonkin sen vuoksi, että työ tuntui liian raskaalta eikä se ollut muokattavissa sopivammaksi. Temperamentin rajojen ylittäminen työn kuormittavuuden vuoksi johti pahimmillaan työuupumukseen.

*”Aika nopee tuli sellanen uupumus jo siihen vuorovaikutuksen intensiivisyyteen mitä se on siinä, nii aloin niinku huomaamaan sitä, et se kuormittaa minuu liikaa, et sillen en vielä tienny olevani introvertti, mutta tota huomasin sen kuormituksen ja hakeuduin sitte erilaisiin alan töihin” (H1)*

Toisaalta itsetuntemuksen puuttuessa haastateltavat eivät myöskään osanneet kyseenalaistaa työympäristöjä tai -tehtäviä, vaan ajattelivat, että heissä itsessään on vikaa, jos työ tuntui liian raskaalta ja he eivät kokeneet pärjäävänsä. Monet kokivatkin riittämättömyyden tunnetta, jos he eivät mahtuneetkaan työympäristön asettamaan muottiin. Työympäristöön tai siellä vallitseviin toimintatapoihin sopeutuminen vaati ponnisteluja, ja monet kuvasivat tätä ’itsensä tsemppaamiseksi’. Haastatteleman introvertit siis kokivat, että he joutuvat näkemään enemmän vaivaa työssä pärjätäkseen kuin muut, mikä osaltaan kertoo nykytyöelämän ihanteista.

Työstä selviytymiselle oli keinonsa; osa työskenteli työroolin, tässä tapauksessa asian tuntijuuden takana, joskin jatkuva työroolin takana työskentely myös kulutti energiaa. Työroolin takana työskentelyssä palautuminen sai entistä suuremman roolin, varsinkin jos työrooli erosi huomattavasti introvertin omasta luontaisesta roolista. Toinen keino työstä selviytymiselle oli työn muokkaaminen. Mikäli työtä pystyi suunnittelemaan uudestaan esimerkiksi jaksamisen mukaan, niin työstä selviydyttiin, vaikka työ koettiin aika ajoin kuormittavana. Tässäkin olennaista oli saada aikaa palautumiselle. Ensimmäisessä vaiheessa palautumisella vaikuttikin olevan merkittävämpi rooli juuri työn aiheuttaman kuormituksen vuoksi.

### *Itsetuntemuksen lisääntyminen*

Ihannetilaan hakeutumisen toisessa vaiheessa työkokemusta oli jo kertynyt enemmän, ja sen myötä myös itsetuntemus oli vahvistunut, jolloin myös temperamenttia ja sen sanelemia reunaehtoja alettiin ymmärtää paremmin. Tästä kertoo työpaikkojen vaihtuvuus, joka oli todennäköistä ensimmäisessä, mutta etenkin tässä toisessa vaiheessa. Monesti toisen vaiheen uravalinnoissa syynä työpaikan vaihtoon oli ensimmäisen vaiheen työympäristön ja temperamentin välinen ristiriita sekä erilaisten kokemusten myötä itsetuntemuksen lisääntyminen. Haastateltavat kokivat aiemmat työympäristönsä syystä tai toisesta raskaina, ja itsetuntemuksen vahvistuttua monet havahtuivat siihen, että työ ei tuntunut siltä miltä sen haluttiin tuntuvan. Myös ensimmäisen vaiheen ’jatkuva työn eteen ponnisteleminen’ ei lisännyt jaksamista, vaan kävi pitkällä aikavälillä uuvuttavaksi.

Itsetuntemuksen lisääntyttyä työympäristöä haluttiin yleensä vaihtaa, sillä mikäli nykyistä työtä ei voinut muuttaa itselle sopivammaksi, eikä temperamentin muuttaminen ole mahdollista, niin ainoaksi vaihtoehdoksi jäi työympäristön vaihtaminen. Aineistossa esiintyi myös kiinnostava ilmiö, jossa työn tehtävät ja aihealue koettiin mielekkäinä, mutta ristiriita temperamentin ja työympäristön välillä oli liian suuri, jolloin myös työn kuormittavuus kasvoi niin suureksi, että työympäristön vaihto nähtiin ainoana vaihtoehtona. Alla olevassa katkelmassa tulee esille esimerkki, jossa kiinnostavana pidetyn alan töitä tehtiin eri tehtävissä ja eri organisaatioissa, mutta loppujen lopuksi työn ja temperamentin ollessa liikaa ristiriidassa alan vaihto tuntui ainoalta oikealta ratkaisulta. Katkelmassa korostuu hyvin myös toive työn muokkaamisesta, joskaan se ei tässä tapauksessa toteutunut:

*“Ei oo niinku tarpeeks sitä omaa tilaa ja omaa rauhaa... et kokoajan oot siin hädellissä niitten asiakkaiten tai sitten työkavereitten kaa tekemis...— että aihealue ois ollu kiva, mut ku sitä ois saanu tehdä yksin (nauraa), silleen niinku parin asiakkaan kaa vaa, ja sit aina semmosii pitkii taukoi.”*

(H1)

Siinä vaiheessa, kun haastateltavat tunnistivat omat kykynsä, sekä omat heikkoutensa ja vahvuutensa, oli sopivan työpaikan tai -ympäristön löytäminen helpompaa.

Itsetuntemuksen lisääntyessä myös itseluottamus kasvoi, kun ymmärrettiin, että vika ei välttämättä ollut itsessä, vaan kyse oli työympäristön sopimattomuudesta, toisin sanoen temperamentin ja ympäristön ristiriidasta. Itsetuntemuksen vahvistuessa introvertit opettelivat toimimaan temperamenttinsa mukaisesti; siten mikä tuntui heistä hyvältä. Tietynlainen ajattelutavan muutos muutti myös uravalinnat tunnepohjaisiksi eli uravalintoja tehtiin sen mukaan, mikä tuntui luontaiselta – mikä vastasi parhaiten kunkin sisäsyntyiseen temperamenttiin.

*”Nyt mä ehkä opettelen sitä, että miten mä voisin olla ihan vaan oma itseni ilman, että mun pitäis puskea olemaan jonkunlainen – täytyy myöntää, et mulla kyllä siitä (uudesta työstä) on niin kun odotukset semmosesta niinku avoimmasta- ja yhteistyöstä ja siitä niin ku, että ei tarvii olla yhdessä muotissa niinku tuolla (edellisessä työssä) oli enemmän.” (H3)*

Lyhyesti sanottuna temperamentti ohjaa sitä, mikä tuntuu ihmisestä hyvältä ja luontaiselta. Itsetuntemus taas auttaa ymmärtämään omaa temperamenttia sekä tekemään valintoja sen pohjalta, mikä tuntuu luontaiselta. On kuitenkin eri asia, haluaako yksilö toimia temperamenttinsa mukaan. Toisen vaiheen tyyppikertomuksissa oli myös havaittavissa ilmiö, jossa oma temperamentti ja sen reunaehdot tunnistettiin, mutta silti tehtiin valintoja työ edellä. Työ tuntui siis välillä liian kuormittavalta omaan temperamenttiin nähden, mutta silti työtä ei haluttu vaihtaa. Tässä tapauksessa työtä pystyi muokkaamaan jaksamisen kannalta paremmaksi, joka mahdollisti haastateltavien työssä suoriutumisen ja jaksamisen. Ilmiö, jossa toiminta ei täysin vastaa työntekijän temperamenttia, vahvistaa työn muokkauksen positiivista vaikutusta organisaatioon sitoutumisessa (ks. Hanaysha 2016, 295; Tims & Bakker 2010, 3). Mikäli työntekijän ja työn välistä suhdetta saadaan parannettua niin, että työntekijä kokee jaksavansa työssään, hänellä ei ole tarvetta vaihtaa työympäristöä, varsinkaan jos työ on sisällöllisesti kiinnostavaa.

### *Temperamentin mukaan toimiminen*

Toisessa vaiheessa työpaikkoja vaihdettiin ensimmäisen vaiheen työympäristön ja temperamentin ristiriidan vuoksi. Nyt kolmannessa ja viimeisessä vaiheessa haastateltavat olivat hakeutuneet työympäristöihin, joissa he viihtyivät ja joissa he saivat olla omia itsejään. Introvertit olivat siis ohjautuneet ihannetiloihinsa eli ympäristöihin, joissa oli temperamenttiin nähden sopivasti ulkoisia ärsykeitä – ei liikaa eikä liian vähän. Ihannetiloihin hakeutuminen näkyi myös palautumisessa; työn kuormituksen määrän vähentyessä palautuminen ei ollut enää niin suuressa roolissa, kuin aikaisemmissa kuvailemissani vaiheissa.

*”Sillon (aiemmin) se oli sitä, että suunnilleen makasin vaan sohvalla eikä pystynyt puhua kellekään mitään, se oli semmonen kaikenlainen ilo ja voima kadonnu niinku omasta elämästä tavallaan. Mut siis nykyään, en mie oikeesti tarvii sellast erityisempi mitää palautumista. Se riittää, että jos mie niinku 5 minuuttii juon kahvii yksinäni nii se jo riittää kyllä.” (H1)*

Viimeisessä vaiheessa työkokemusta ja uraa oli yleensä enemmän jo takana, mutta ihannetilaan hakeutuminen oli mahdollista myös uran alkuvaiheilla, mikäli yksilö oli itse tietoinen temperamentistaan sekä kyvyistään ja mahdollisuuksistaan. Ihannetilaan hakeutuminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö uravalintoja tapahtuisi myös kolmannessa vaiheessa tai sen jälkeen. Ero uravalinnoissa ensimmäiseen tai toiseen vaiheeseen verrattuna oli se, että uravalinnat olivat muuttuneet tunnepohjaisiksi. Uralla ei edetty enää vain mielenkiinto ja tavoitteet edellä, vaan valintoja tehtiin tuntemukset edellä – temperamentin reunaehdoja kuunnellen ja toteuttaen. Urasta tai sillä etenemisestä ei myöskään otettu enää paineita, vaan tehtiin sitä, mikä hyvältä tuntui. Käsitys urasta oli suurimmalla osalla haastatteleistani introverteista vaihtunut verkkomaiseksi ja ura nähtiin enemmän jatkuvana prosessina, kuin suoraviivaisena etenemisenä.

*”Mää nään sen (uran) jotenkin enemmän semmosena verkkona jossai voi siirtyä vähän sinne tänne eikä niin, että ura on ainoastaan sillon, jos olet edennyt johonkin varatoimitusjohtajaksi” (H3)*

Tutkielmaani osallistuvat introvertit, jotka laskin kuuluvaksi kolmanteen vaiheeseen, olivat tyytyväisiä työhönsä eivätkä kokeneet työtään yhtä kuormittavaksi kuin ennen. Heillä oli hyvä itsetuntemus ja tietoa siitä, mikä tuntuu heistä liian kuormittavalta ja mikä taas luontaiselta tavalta toimia. He olivat myös tietoisia, milloin he ovat palautumisen tarpeessa ja mitkä ovat siihen parhaat keinot. Kuten myös muiden vaiheiden, myös kolmannen vaiheen introvertit työskentelivät hyvin erilaisissa työtehtävissä, mutta töitä yhdistivät itsenäinen ote työhön, omana itsenä oleminen sekä työn muokkaaminen itselle sopivaksi.

Vastauksena tutkimuskysymykseen ”millainen rooli introversiolla on yksilön uravalinnoissa” on, että temperamentti asettaa reunaehdot sille, mistä asioista ihminen pitää ja mistä ei. Esimerkiksi introvertit tuntevat olonsa paremmiksi pienemmissä porukoissa ja lataavat akkuja yksin olon avulla, varsinkin kuormittavien tilanteiden jälkeen.

*”Kyl mä tykkään mieluummin olla vaikka yksin, ku jossain isossa porukassa. Ja tuota... mieluummin sitten pienessä porukassa, ku tavallaan pääsee sitten niinku paremmin esille.” (H2)*

Vaikka tutkielmassani introverteilla oli tapana ohjautua temperamentin mukaiseen ihannetilaan ja sopiviin työympäristöihin, se ei tarkoita, että temperamentti kuitenkaan määräisi tai ennustaisi tulevaisuuden uravalintoja. Kuten Keltikangas-Järvinenkin (2019, 263–264; 2008, 23) toteaa, temperamentti ei yksistään vastaa päätöksenteosta, eikä sillä ole mitään tekemistä esimerkiksi yksilön osaamisen tai ammattitaidon kanssa, vaan se vaikuttaa siihen, mistä ihminen pitää ja mistä ei, sekä siihen, mikä tuntuu yksilölle luontaiselta toimintatavalta.

Tutkielman perusteella ihannetilaan hakeuduttiin sekä tietoisesti että tiedostamattomasti. Aineistosta kävi ilmi, että osa haastateltavista oli tietoisesti hakeutunut eri alalle tai ammattiin sen vuoksi, että kokivat aiemman työn olleen ristiriidassa ’oman luonteen’ kanssa. Mikäli työympäristön vaihto oli onnistunut, se näyttäytyi heille helpottavana ja vapauttavana, kuten alla olevasta katkelmasta käy ilmi:

*“Ihanalta, siis se (uusi työ) tuntu siltä niinku ois tullu kotiin tai jotain. Se tuntu niinku, että tää on ihan mun juttu, et tätä mun ois pitäny tehdä aina.”*  
(H1)

Osa taas vaikutti ajautuneensa sopivampiin ammatteihin 'sattumalta' sen kummempaa ajattelematta. Jälkimmäisessäkin tapauksessa, omat mieltymykset ja luontaiset toimintatavat olivat ohjanneet uravalintojen kulkua, mikä kertoo temperamentin 'taustaroolista' uravalintoja tehdessä.

Tutkielman perusteella itsetuntemuksen rooli vaikuttaisi olevan ihannetilaan suuntautumisessa yhtä isossa roolissa, kuin Keltikangas-Järvinen (2016, 205–206) antaa olettaa. Oman temperamentin tunnistaminen auttaa hahmottamaan kuvaa itsestä ja antaa vastauksia esimerkiksi sille, miksi jokin työympäristö tuntuu paremmalta kuin toinen tai miksi introvertti ei jaksaa olla sosiaalinen raskaan työpäivän jälkeen. Oman temperamenttinsa tunnistamisesta huolimatta yksilö voi toimia oman temperamenttinsa vastaisesti; oma käytös tai toiminta ei ole koskaan temperamentin määräämää. Jokaisella yksilöllä on siis temperamentti, joka määrittelee, minkälaiset ovat yksilön luontaiset käyttäytymismallit. Eri asia on, toimiiko yksilö luontaisten käyttäytymismalliensa eli temperamenttinsa mukaisesti, ja siitä myös ihannetilaan hakeutumisessa on kyse.

## 7 Pohdinta

Tutkielma lähti liikkeelle lähtökohdista, jossa koin tarpeelliseksi tuoda esille introverttien näkökulmaa nykyajan työelämästä sekä sitä kautta korostaa työelämän temperamentti-piirteisiin pohjautuvaa eriarvoisuutta. Tutkielman ollessa vielä lähtökuopissaan, olin havainnut työelämän olevan vahvasti ekstroversion piirteitä ihannoiva, toisin sanoen työelämässä ”hyvänä tyyppinä” pidetään ulospäin suuntautunutta, aktiivista ja sosiaalista henkilöä. Mutta mitä tapahtuu heille, jotka eivät ole luontaisesti ulospäin suuntautuneita tai ensimmäisenä äänessä? He yrittävät sopeutua ja mahtua muottiin, he yrittävät vastata ekstroversion ihanteeseen ja työelämän asettamiin odotuksiin – koska hekin haluavat olla ”hyviä tyyppejä”. Nykypäivänä sopivan ammatin tai urapolun löytäminen voi olla kenelle tahansa haastavaa ja monien vaiheiden takana; eihän korkeakoulututkintokaan takaa enää työpaikkaa. Entistä haastavampaa sopivan työn löytäminen on heille, jotka eivät yrityksestä huolimatta pysty vastaamaan työelämän vaatimukseen. Yksistään tutkielman avulla en voi muuttaa ekstroversion ihannetta, mutta voin tuoda esille ’hiljaisemmän väestön’ eli introverttien kokemuksia työelämästä ja uran aikana tehdyistä valinnoista.

Tutkielmassa selvitin, millainen rooli temperamentilla on introverttien uravalinnoissa. Halusin tietää, miten introvertit ohjautuvat urallaan ja voisiko jokaisen yksilöllinen temperamentti vaikuttaa uralla etenemiseen, kenties uravalintoihin. Tällä tutkimustiedolla toivoin voivani hahmottaa paremmin uralla etenemistä, yksilöllisen temperamentin roolia sekä sitä, miten introvertit työelämän kokevat. Lähdin hakemaan vastauksia tutkimusongelmaan haastattelemalla kuutta työelämässä olevaa introverttia ja pyytämällä heitä jakamaan heidän uratarinansa sekä kertomaan tarkemmin, miltä erilaiset työympäristöt olivat tuntuneet. Kertomuksista sain valtavasti tietoa siitä, mitkä tekijät työympäristöissä kuormittavat työn tekoa ja mitkä puolestaan tukevat sitä. Kertomuksista kävi myös ilmi, min-kälaisilla keinoilla introvertit selviytyvät työelämän vaatimuksista ja miten introverttiuteen suhtaudutaan. Introverttien kertomusten pohjalta muodostin lopulta kolmivaiheisen ihannetilaa hakeutumisen mallin, joka kuvaa, kuinka haastattelemani introvertit ohjautuivat urallaan temperamenttiinsa sopiviin työympäristöihin ja niin sanottuihin ihannetiloihin.

Vastauksena tutkimuskysymykseen ’millainen rooli temperamentilla on yksilön uravalinnoissa’ totean Keltikangas-Järvisen (2016, 205–206) tapaan, että temperamentin roolina on asettaa reunaehdot sille, mitä ihminen pitää mieluisana ja mitä ei. Uravalinnoissa temperamentin rooli näkyy konkreettisesti siinä, miten itsetuntemuksen ja oman temperamentin tunnistamisen avulla yksilö voi hakeutua sellaisiin ammatteihin tai työympäristöihin, jotka tuntuvat itselle luontaisilta ja mielekkäiltä. Uravalinnoissa yleistä on kehoittaa esimerkiksi nuorta hakeutumaan alalle, joka kiinnostaa, ja se onkin hyvä lähtökohta, mutta kovin pitkälle pelkät mielenkiinnon kohteet eivät kannu. Tutkielmani tulokset osoittavat, että mikäli uravalintoja tehdään ainoastaan mielenkiinnon kohteet ja työ edellä, omat tuntemukset työstä voivat väistyä helposti syrjään, jolloin työstä voi ajan kuluessa tulla kuormittavaa ja uuvuttavaa. Uravalinnoissa onkin mielenkiinnon kohteiden lisäksi tärkeä pohtia omia vahvuuksiaan, kykyjään ja esimerkiksi temperamenttipiirteitään, jotta yksilö saa selkeän kuvan itsestään ja omista toimintatavoistaan sekä siitä, mikälaisessa työssä näkisi itsensä työskentelevän. Itsensä ja omien piirteidensä tunnistaminen vaikutti tulosten perusteella olevan avaintekijä sopivan työympäristön ja alan löytämiseen. Siltikään oman temperamentin tunnistaminen tai temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus ei takaa suoraviivaista urapolkua tai tarjoa valmista mallia, jonka mukaan edetä. Uravalinnat ovat ja tulevat aina olemaan hapuilua ja oman tiensä löytämistä, jossa yhdistyvät niin itsetuntemus, mielenkiinnon kohteet ja työelämän mahdollisuudet. Temperamentti ei siis missään vaiheessa määrää yksilön käyttäytymistä – jokaisella on temperamenttipiirteistä huolimatta valinnanvapaus toimia haluamallaan tavalla ja suunnata urallaan mihin suuntaan vain. Uraa ja sen valintoja suunnitellessa yksilön kannattaa yksinkertaisimmillaan pohtia omia edellytyksiään ja ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia (ks. Mulari 2013, 21). Tutkielmani perusteella pääasia urasuuntautumisessa on se, että urallaan etenee omien tuntemusten mukaan; silloin tehdyt valinnat eivät taistele yksilön synnynnäistä temperamenttia vastaan.

Itsetuntemus ja oman temperamentin tunnistaminen auttavat yksilöä uravalinnoissa ja sopivan työympäristön löytämisessä siinä määrin, että yksilön on helpompi hahmottaa esimerkiksi sitä, miksi jokin työ tai työympäristö tuntuu kuormittavammalta kuin toinen tai miksi työssä joutuu ponnistelemaan pärjätäkseen. Tutkielman tulosten mukaan työssä pärjäämisessä nähtiin haasteita, minkä vuoksi myös omiin temperamenttipiirteisiin suhtauduttiin kielteisesti. Oman temperamentin tunnistaminen auttoi kuitenkin tutkimukseen



osallistujia ymmärtämään, että 'vika' ei välttämättä ole heissä ja heidän piirteissään, vaan temperamentin ja ympäristön yhteensopimattomuudessa. Iltasanomien artikkelissa Vääräniemi (2020) kirjoittaa introvertista työntekijästä, joka koki uupuvansa työssään kaupan kassalla. Kuten tutkielmani tuloksissa, myös artikkelissa tuodaan esille oman temperamentin tunnistamisen hyötyjä ja ratkaisuna temperamentin ja ympäristön ristiriitaan esitetään työtehtävien räätälöimistä itselle sopivimmiksi tai vaihtoehtoisesti työpaikan vaihtoa. (Vääräniemi 2020.) On siis selvää, että työtä uudelleen suunnittelemalla, siitä voidaan tehdä työntekijälle vähemmän kuormittavaa. Työsuunnittelun pääajatuksena on mahdollistaa erilaisten työntekijöiden sopivuus erilaisiin työympäristöihin ja sillä tavoin parantaa työntekijän ja työpaikan välistä suhdetta (Seppälä & Hakanen 2017, 110). Työsuunnittelun tulee olla aina työntekijälähtöistä, mutta organisaation on otettava myös vastuuta työsuunnittelusta ja työntekijöiden hyvinvoinnista. Organisaation rooli työsuunnittelussa on olennainen etenkin silloin, kun työntekijä ei itse tiedosta työsuunnittelun mahdollisuuksia tai kykene esimerkiksi kuormitukseltaan muokkaamaan työtään. Organisaatiossa tulee olla mahdollisuus keskustella työvoinnista, jolloin työntekijän on saatava oma äänensä kuuluviin. Tämän lisäksi esihenkilön vastuulla on tarkkailla työntekijöiden voimia ja tarpeen tullen tarjota mahdollisuuksia työn muokkaukseen. Onnistuneen työsuunnittelun avulla organisaatio saa työkykyisemmät työntekijät ja pääsee hyödyntämään heidän koko potentiaaliaan, mikä puolestaan on positiivinen tekijä yrityksen menestymisen kannalta. Työsuunnittelun pitäisikin saada suurempi rooli työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemisessa – näin työelämästä saadaan sopivampaa myös heille, jotka joutuvat parhaillaan ponnistelemaan vastatakseen nykytyöelämän vaatimuksiin.

Ekstroversion ihanne on lujasti kiinni yhteiskunnan normeissa ja niin kauan, kun yksilökeskeistä näkökulmaa korostetaan, ylläpidetään ajatusta siitä, että ekstroversion piirteet ovat muita parempia (ks. McCord & Joseph 2020). Mikäli työelämässä ei sallita tai mahdollisteta esimerkiksi erilaisia työskentelyn tapoja, vaan oletetaan kaikkien työntekijöiden mahtuvan tiettyyn muottiin ja toimivan sen mukaisesti, työn tekemisestä tulee uuvuttavaa entistä useammalle. Vaikka isossa kuvassa työelämä ja työntekijät voivat vaikuttaa samankaltaisilta, niin loppujen lopuksi aika harvat työntekijät mahtuvat samaan muottiin. Työntekijät tai työnhakijat, jotka pyrkivät sopeutumaan työelämän muutokseen ja vastaamaan sen alati kasvaviin vaatimuksiin, voivat kokea riittämättömyyttä ja paineita työelämässä selviytymisestä, varsinkin jos työelämä korostaa ainoastaan sellaisia piirteitä, jotka

eivät itselle tunnu luontaisilta: esimerkiksi ulospäin suuntautuneisuutta ja sosiaalisuutta. Työelämän ja yhteiskunnan jatkuva tehostaminen ja pyrkimys kasvuun eivät ainakaan lievennä uupumuksen ja ahdistuneisuuden ilmiöitä. Työuupumuksesta kärsivät yhä useammat, esimerkiksi Ylen artikkelissa Laine (2019) kirjoittaa 32-vuotiaasta työntekijästä, joka käy läpi jo kolmatta työuupumustaan. Artikkelista käy ilmi, että työelämän suorituspainheet ja se, että työhön tai sen määrään ei pystynyt vaikuttamaan, 'musersivat' työntekijän. Artikkelissa syyttävä sormi kääntyykin liikaa vaativaan ja suorittamista ihannoivaan työkulttuuriin, jossa vain 'vahvat pärjäävät'. (Laine 2019.) Huolestuttavaa on, että kun 'vahvat' työntekijät sitoutuvat pärjäämään työssä keinolla millä hyvänsä ja laittamaan uralla etenemisen kaiken etusijalle, he etenevät ja ehkä menestyvät urallaan ja vahvistavat osaltaan suorituskeskeisen kulttuurin ylläpitämistä. Näin suoriutumisen kehä on valmis. Ratkaiseva tekijä on se, että organisaatiot eivät kannustaisi yksilökeskeiseen näkökulmaan tai toimintaan, vaan haluaisivat olla tekemässä tulevaisuuden työelämästä inhimillisesti kestävämpää.

Tutkimusta ihmisistä ja ihmisten käyttäytymisestä on tehty paljon, mutta silti vaikuttaa siltä, että käyttäytymistieteiden tutkimusta ei hyödynnetä tarpeeksi työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa. Ihmisten käyttäytymistutkimus on isossa osassa vaikkapa markkinoinnin kohdentamisessa, mutta mihin se on jäänyt organisaatioiden työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen osalta? Tehokkuus on nykyajan trendi ja sen ehdoilla tehdään melkein mitä vaan, mutta ilman hyvinvoivia ja jaksavia työntekijöitä tehokkuusajattelu laulaa lopulta itsensä suohon. Tehokkuusajattelua ei kuitenkaan täysin tarvitse unohtaa, vaan suohon uppoamiselta vältytään näkökulman ja toiminnan muuttamisella inhimillisemmäksi. Ihmisten arvon ymmärtävässä työkuultuurissa ei menestyä työntekijöiden jaksamisen kustannuksella, vaan työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen ansiosta. Tutkielman aiheen valinnalla haluan korostaa temperamenttitietouden roolia osana käyttäytymistutkimusta. Temperamenttitietouden lisäämisellä saadaan sekä yksilöt että organisaatiot ymmärtämään paremmin sitä, miksi joillekin jotkut asiat näyttävät vaikeampina kuin toisille ja miksi ihmisten välillä ylipäätään on eroavaisuuksia. Temperamenttitietous ei ole ratkaiseva avain kaikkeen, mutta se osaltaan lisää ymmärrystä ihmisten käyttäytymisestä. Ylipäätään käyttäytymistutkimuksista saatuja tietoja pitäisi hyödyntää enemmän organisaatioiden toimintoja ja käytäntöjä suunnitellessa, niin että ne tukevat

työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta organisaatiota ja sen menestymistä. Ovathan hyvinvoivat työntekijät lopulta yrityksen tärkein voimavara.

Jatkotutkimuksia temperamentin ja työelämän välisestä suhteesta voisi toteuttaa paljonkin; esimerkiksi introverttien kokemuksia työsuunnittelusta tai itsetuntemuksen ja temperamentin tunnistamisen roolia työssä menestymisessä tai vaikka temperamentin roolia työuupumisessa. Tämän tutkielman ja erityisesti tutkittavieni urakertomusten perusteella kaipaisin kuitenkin lisätutkimusta introverttien etätyökokemuksista. Muutamilla haastattelemillani introverteilla oli vallitsevan koronapandemian myötä kokemusta etätöistä, ja monesti etätö nähtiin parempana työympäristönä kuin oikea fyysinen työpaikka. En paneutunut tarkemmin etätöön kokemuksiin, mutta vaikuttaisi siltä, että etätöön tuoma rauha ja sen joustavuus olivat introverteille tärkeitä työtä tukevia tekijöitä. Näin koronapandemian alla olisikin mielenkiintoista perehtyä lisää etätöön vaikutuksiin sekä kuulla tarkemmin introverttien kokemuksia etätöistä. Toinen jatkotutkimuksen aihe oli itselläni mielessä jo ennen tämän tutkielman aloittamista, sillä aluksi suunnittelin tutkivani introverttien kokemuksia verkostoitumisesta. Päätyessäni uravalintojen tutkimiseen kaipaen edelleen tutkimusta verkostoitumisesta, sen eri tavoista ja siihen suhtautumisesta introverttien näkökulmasta käsin. Verkostoituminen on mielestäni mielenkiintoinen ilmiö, koska siihen tavallisesti liitetään vahvasti itsensä esille tuominen ja muihin ennalta tuntemattomiin ihmisiin tutustuminen sekä tarkoituksena on yleensä 'myydä' itseään ja omia kykyjään. Verkostoitumisen perinteiset toimintatavat harvoin tuntuvat introverteista kovin luontaisilta, miksi myös verkostoituminen sanana voi jo nostattaa kylmiä väreitä. Tarvitseeko verkostoitumisen olla aina ulospäin suuntautuneille kohdistettua? Voitaissiinko verkostoitumiseen kehittää muitakin toimintatapoja kuin tuntemattomien ihmisten kohtaamista joissain tapahtumissa? Mitkä olisivat introverteille mieluisimpia tapoja verkostoitua? Minkälainen suhtautuminen ylipäättään introverteilla on verkostoitumiseen ja muuttuisiko se, jos keinot siihen olisivat erilaiset?

Aloitin tutkielman teon aiheen valinnalla syyskuussa 2020. Nyt huhtikuussa 2021 kun kirjoitan tutkielman viimeisiä sanoja, olen kiitollinen, että graduprosessi lähestyy loppuaan. Tutkielman tekeminen on pääasiassa ollut mielekästä, sillä onnistuin valitsemaan mielenkiintoisen aiheen, johon olen jaksanut perehtyä päivästä, viikosta ja kuukaudesta toiseen. Introverttien kokemusten tutkiminen on tarjonnut valtavasti 'hiljaisemman väestön' näkökulmia työelämään ja koen, että olen myös oppinut temperamentista ja sen

roolista todella paljon. Omaa tutkimusprosessiani jälkikäteen pohtiessani olisin tehnyt joitain asioita varmasti toisin, mutta loppujen lopuksi olen tyytyväinen sekä tutkielman aiheeseen, sen tuloksiin, että tutkimuksen toteuttamisen tapoihin.

Tutkielmaa tehdessäni tiedostin ja tiedostan edelleen, että temperamentti on vain yksi osa ihmistä, eikä osaltaan määrää ihmisen käyttäytymistä. Tiedostan myös, että on mahdoton tutkielmani perusteella sanoa, mitkä kaikki tekijät uravalintoihin tai ihmisten kokemuksiin työympäristöistä oikeasti vaikuttavat ja missä suhteessa. Tutkielman tulokset eivät puhu kaikkien introverttien puolesta, ja ovat loppujen lopuksi omia tulkintojani introverttien kertomuksista. Tutkielmaa tehdessäni olen huomannut, että ihmisten ja kokemusten ymmärtäminen ei ole yksinkertaista. Kokemusten tutkijana minun on täytynyt hyväksyä se, että jokainen kokemus on yksilöllinen, enkä voi ikinä ymmärtää toisen kokemusta täysin sellaisena kuin se on ihmiselle ilmennyt. Lopuksi Antti Holma (2020) kuvaa mielestäni ihmistä ja myös ihmisen tutkimista osuvasti:

*”Mutta ihminen on enemmän kuin henkilön pari puolta, ihminen ei muuta olekaan kuin kääntöpuolia ja ristiriitoja, ihminen koostuu epäjohdonmukaisuuksista. Ihmistä ei voi ymmärtää.”* Antti Holma: Kaikki elämästä(ni)

## Lähteet

Bakker, A. & Demerouti, E. 2017. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology* (22), 273–285.

Blatný, M., Millová, K., Jelínek, M. & Osecká, T. 2015. Personality Predictors of Successful Development: Toddler Temperament and Adolescent Personality Traits Predict Well-Being and Career Stability in Middle Adulthood. *PLOS ONE*, 1–21.

Cain, S. 2012. *Hiljaiset: Introverttien manifesti*. Helsinki: Avain.

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. *Mielekäs työ: uuden ajan uraopas. Kappaleet 1.1 Sisältö ja keskeiset käsitteet & 2.1 Suhtautuminen työhön*. Helsinki: Alma Talent Oy.

Chess, S. & Thomas, A. 1987. *Origins and Evolution of Behavior Disorders. From Infancy to Early Adult Life*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. 1984. *A psychosocial theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Deguchi, Y., Iwasaki, S., Konishi, A., Ishimoto, H., Ogawa, K., Fukuda, Y., Nitta, T. & Inoue, K. 2016. The Usefulness of Assessing and Identifying Workers' Temperaments and Their Effects on Occupational Stress in the Workplace. *PLOS ONE*, 1–12.

Ehnberg, L. 2013. *Unia, satuja ja myyttejä. Johdatus C.G. Jungin analyttiseen psykologiaan*. Halkia: Noxboox.

Funder, D. C. 2007. *The Personality Puzzle*. New York: W.W. Norton & Company.

Ginzberg, E. 1984. Career Development. Teoksessa Brown, D., Brooks, L. & Associates (toim.) *Career Choice and Development*, 169–191.

Gudjonsson, G. H., Sigurdsson, J. F., Bragason, O. O., Einarsson, E. & Valdimarsdottir, E. B. 2004. Compliance and Personality: The Vulnerability of the Unstable Introvert. *European Journal of Personality* (18), 435–443.

Gutiérrez, F., Gárriz, M., Peri, J. M., Vall, G. & Torrubia, R. 2016. How temperament and character affect our career, relationships, and mental health. *Comprehensive Psychiatry* (70), 181–189.

Hanaysha, J. 2016. Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* (229), 289–297.

Hartung, P. J. 2013. The Life-Span, Life-Space Theory of Careers. Teoksessa Brown, S. D. & Lent, R. W. (toim.) *Career Development and Counseling – Putting Theory and Research to Work*, 83–113. New Jersey: John Wiley & Sons.

Holland, J. L. 1973. *Making Vocational Choices: a theory of careers*. New Jersey: Prentice-Hall.

Holma, A. 2020. *Kaikki elämästä(ni)*. Helsinki: Otava.

Hyvärinen, S. 2016. *Monta polkua johtajuuteen – Naisjohtajien urakertomuksia*. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Jonkman, L. 2015. *Introvertit: työpaikan hiljainen vallankumous*. Jyväskylä: Atena.

Jung, C. G. 1921. *Psychological Types*. Zurich: Rascher Verlag.

Kagan, J. & Snidman, N. 2004. *Long Shadow of Temperament*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. *Temperamentti, stressi ja elämänhallinta*. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, L. 2009. *Temperamentti: ihmisen yksilöllisyys*. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, L. 2016. *Hyvät tyypit: temperamentti ja työelämä*. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, L. 2019. *Ujot ja introvertit*. Helsinki: WSOY.

Laine, A. 2019. Työuupumuksesta on tullut vaarallisen normaalia – silti sitä ei ymmärretä työpaikoilla: ”Sitä ei oteta vakavasti, kun nälkäisiä tulijoita on jonossa”. Yle. Viitattu 26.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11015514>.

Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 28–45. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lehtomaa, M. 2011. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen, 163–193. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Lent, R. W. & Brown S. D. 2013. Understanding and Facilitating Career Development in the 21st Century. Teoksessa Brown, S. D. & Lent, R. W. (toim.) Career Development and Counseling – Putting Theory and Research to Work, 1–28. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Liu, T. & Csikszentmihalyi, M. 2020. Flow among introverts and extraverts in solitary and social activities. *Personality and Individual Differences* (167), 1–8.

Löhken, S. 2016. Hiljaisissa on voimaa. Miten introvertti pärjää ekstroverttien maailmassa? Helsinki: Into kustannus Oy.

McCord, M. A. & Joseph, D. L. 2020. A framework of negative responses to introversion at work. *Personality and Individual Differences* (161), 1–10.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Nauta, M. M. 2013. Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment. Teoksessa Brown, S. D. & Lent, R. (toim.) Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work, 55–82.

Niskanen, S. 2011. Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. Kokemuksen tutkimus: Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen, 89–114. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Perttula, J. 2011. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus: Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen, 115–162. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Pulkkinen, S. 2010. Husserlin fenomenologinen menetelmä. Teoksessa Miettinen, T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä, 25–44. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.

- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus, 22–56. Tampere: Vastapaino.
- Salminen, E. O. 2005. Joustava urakehitys: miten johtaa sitä? Helsinki: Edita Prima Oy.
- Schein, E. H. & Van Maanen, J. 2016. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics* (45), 165–173.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 106–120. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Schwartz, C. E., Wright, C. I., Shin, L. M., Kagan, J. & Rauch, S. L. 2003. Inhibited and Unhibited Infants "Grown Up": Adult Amygdalar Response to Novelty. *Science* (300), 1952–1953.
- Smith, J. A., Flowers, P. & Larkin, M. 2009. *Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research*. London: SAGE.
- Strelau, J. 2002. *Temperament. A psychological perspective*. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Super, D. E. 1957. *The psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Swanson, J. L. & Schneider, M. 2013. Minnesota Theory of Work Adjustment. Brown, S. D. & Lent, R. W. (toim.) *Career Development and Counseling – Putting Theory and Research to Work*, 29–54. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Thomas, A., Chess, S. & Birch, H. B. 1968. *Temperament and Behavior Disorders in Children*. New York: New York University Press.
- Thomas, A. & Chess, S. 1986. The New York Longitudinal Study: From Infancy to Early Adult Life. Teoksessa Plomin, R. & Dunn, J. (toim.) *The Study of Temperament: Changes, Continuities and Challenges*, 39–52. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tims, M. & Bakker, A. B. 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Psychology*, 1–9.



Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Toikkanen, J. & Virtanen, I. A. (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö, 64–84. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa Kauppila, P. A., Silvonon, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkinta, 39–56. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Vääräniemi, A. 2020. Introvertti Anne, 26, on työssään kaupan kassalla jatkuvasti uupunut: ”Nautin salaa, kun ei ole asiakkaita”. Iltasanomat. Viitattu 26.4.2021. <https://www.is.fi/menaiset/tyo-ja-raha/art-2000006619820.html>.

## **Liitteet**

Liite 1: Haastattelurunko

Mitä teet tällä hetkellä työkseesi?

Kerro ensin lyhyesti urastasi ja siitä, miten olet päätynyt tähän työhön.

### **Teema 1: koulutuspolku**

Millainen on koulutustaustasi?

Miksi hakeuduit alalle?

Minkälaisia työtehtäviä ajattelit, että tulet tekemään?

Minkälaisia uratavoitteita sinulla oli?

### **Teema 2: uravalinnat ja työpaikan vaihdokset**

Miten hakeuduit ensimmäiseen työpaikkaasi valmistumisen jälkeen?

Kuvaile tavallista työpäivääsi. Tuntuiko joku erityisesti kivalta tai epämiellyttävältä?

Oliko työ sellaista mitä ajattelit? Millä tavalla?

Miksi vaihdoit työpaikkaa/työtehtäviä/alaa?

*Miten urapolku jatkui tästä? Kerrataan kysymykset uudestaan valintojen kohdalla.*

### **Teema 3: taustatekijät**

Kuvaile parasta työympäristöäsi. Mikä tekee siitä parhaan?

Millaisena työntekijänä näet itsesi?

Miten suhtautumisesi työuraan on muuttunut uran aikana?

Mitä teet vapaa-ajalla? Miten palaudut työstä? Onko se muuttunut uran aikana?

Millaisia uratavoitteita sinulla on nykyään?

## Liite 2: Tutkimuslupa

Teen yleisen kasvatustieteen Pro Gradu -tutkielmaa Lapin yliopiston kasvatustieteiden tiedekuntaan. Ohjaajanani toimii Kirsti Lempiäinen.

Tutkimukseni aiheena on temperamentin rooli uravalinnoissa. Tarkoituksena on selvittää, millainen rooli introversiolla on uravalintoja tehdessä. Tutkimuksessa käsitellään työelämän introverttien uratarinoita sekä kokemuksia erilaisista työympäristöistä. Lähestyn tutkittavaa aihetta fenomenologisella tutkimusmenetelmällä, eli olen kiinnostunut kokemuksista ja niiden synnyttämistä merkityksistä.

Aineiston kerään haastattelemalla ja litteroimalla nauhoitetut haastattelut. Aineistoa tulen käsittelemään luottamuksellisesti ja tutkittavien anonymiteetin säilyttäen. Tulen käyttämään pätkiä haastatteluista tutkielmassa, mutta tutkimukseen osallistujaa ei voi tutkimuksesta tunnistaa. Aineiston tulen hävittämään tutkielman valmistumisen jälkeen.

Allekirjoittamalla tämän sopimuksen annat suostumuksesi aineiston käyttämiseen tutkielmassani.

---

Aika ja paikka

---

Nimi ja nimenselvennys

Laura Oulujärvi  
loulujar@ulapland.fi  
p. 050 4092 939



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND  
Pohjoisen puolesta – maailmaa varten