

***”Merkityksellisyys on sitä, että näen työni arvon
muutenkin kuin palkkakuitissa”***

Työn merkityksellisyys valmistavan teollisuuden yrityksessä

Aikuiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Veera Särkkä

Ohjaaja:
Professori Ulpukka Isopahkala-Bouret

11.2.2022
Turku

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Tekijä: Veera Särkkä

Otsikko: ”Merkityksellisyys on sitä, että näen työni arvon muutenkin kuin palkkakuitissa” Työn merkityksellisyys valmistavan teollisuuden yrityksessä

Ohjaaja: Professori Ulpukka Isopahkala-Bouret

Sivumäärä: 91 sivua

Päivämäärä: 11.2.2022

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää valmistavan teollisuuden yrityksen työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Tutkimuskysymys oli, millä tavoin kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy. Tutkimus vastasi ajankohtaiseen tarpeeseen tutkia työn merkityksellisyyttä kokonaisvaltaisesti ottamalla huomioon sekä yksilön sisäiset että ulkoiset tekijät. Työn merkityksellisyys on yksi tiimi- ja yksilötason menestystekijöistä, joten aiheen tutkiminen vähän tutkitulla teollisuudenalalla oli tarpeellista.

Toteutin tutkimuksen haastattelemalla erään valmistavan teollisuuden yrityksen kahdeksaa työntekijää. Haastatellut työskentelivät joko yrityksen tuotannon tai myynnin työtehtävissä. Aineiston analyysin toteutin sisällönanalyysin keinoin yhdistelemällä teoriaohjaavaa ja aineistolähtöistä analyysitapaa. Tutkimuksessa keskityin haastateltujen kokemuksiin antamalla heidän itse määritellä omaa työn merkityksellisyyden kokemustaan sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen tuloksissa hahmottelin neljä pääteemaa, joiden pohjalta tarkastelin työn merkityksellisyyden tekijöitä: työn henkilökohtainen tärkeys, työyhteisö, yrityksen toiminta ja suurempi hyvä.

Sain tutkimuksessa kaksi päätulosta, jotka määrittivät työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Ensimmäinen tulos on, että kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy usean tekijän tasapainoilusta. Tutkimuksessa löydettiin 11 yksittäistä tekijää, jotka vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Nämä yksittäiset tekijät eivät kuitenkaan ole toisistaan irrallisia, vaan liittyvät vahvasti toisiinsa ja ovat dynaamisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Merkityksellisyyden syntyy siis näiden yksittäisten tekijöiden kokonaisuudesta.

Toisena tutkimus osoittaa, että työntekijät yhdistävät työnsä osaksi suurempia kokonaisuuksia, mikä saa työn tuntumaan merkitykselliseltä. Työ yhdistetään siis työntekijää ja työtä itseään suurempiin kokonaisuuksiin, joita ovat työntekijän henkilökohtainen elämä ja kehittyminen, työyhteisö sekä suurempi yhteiskunnallinen vaikutus. Kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy, kun työntekijät kokevat pystyvänsä itse toiminnallaan vaikuttamaan näihin kokonaisuuksiin. Täten tutkimuksen tulos vastaa aiempaa työn merkityksellisyyteen liittyvää tutkimuskirjallisuutta. Tutkimus korostaa myös työorganisaation merkitystä työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusten tukemisessa.

Avainsanat: työn merkityksellisyys, työn merkitys, valmistava teollisuus, osallisuus

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työn merkityksellisyys	7
2.1	Työn merkityksellisyys tutkimuksen kohteena	7
2.2	Työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät	11
2.2.1	Yksilö itse	13
2.2.2	Sosiaaliset suhteet	17
2.2.3	Työn konteksti	22
2.2.4	Henkisyys	26
3	Tutkimuksen kohteena valmistava teollisuus	29
4	Tutkimuskysymys	31
5	Tutkimuksen toteutus	32
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	32
5.2	Tutkimuksen konteksti	32
5.3	Tutkimuksen toteutus	34
5.3.1	Haastateltavien valinta	34
5.3.2	Puolistrukturoitu teemahaastattelu	35
5.3.3	Aineiston keruu	37
5.4	Aineiston analyysi	38
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	41
6	Tulokset	44
6.1	Työn henkilökohtainen tärkeys	45
6.2	Työyhteisö	51
6.3	Työorganisaation toiminta	55
6.4	Suurempi vaikutus	60
6.5	Työn merkityksellisyys osiensa summana	63
7	Pohdinta	65
7.1	Johtopäätökset tutkimustuloksista	65
7.2	Tutkimuksen arviointia	71
7.3	Jatkotutkimusehdotukset ja yhteenveto	77

Lähteet	79
Liitteet	86
Liite 1. Haastattelurunko	86
Liite 2. Haastattelukutsu	89
Liite 3. Tietosuojailmoitus	90
Kuviot	
Kuvio 1. Työn merkityksellisyyden tekijät Rosson ym. (2010) jaottelun mukaan	12
Kuvio 2. Työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyminen neljän tekijän kokonaisuudesta	45
Taulukot	
Taulukko 1. Työntekijöiden kokemukset työn merkityksellisyyden tekijöistä abstrahoituna, n=182	41

1 Johdanto

Asioiden merkitys ja merkityksellisyys on kiinnostanut ihmisiä läpi historian. Etenkin elämän merkityksellisyyttä on pohdittu kautta historian tiedettävästi ainakin jo Antiikin Kreikan aikana. Merkityksellisyyttä on tarkasteltu yhtäältä uskonnollisfilosofisena kysymyksenä (”meaning of life”) ja toisaalta psykologisena kysymyksenä, mikä yksilön itsensä näkökulmasta saa elämän tuntumaan merkitykselliseltä (”meaning in life”). Ihminen on luonnostaan merkitystä ja merkityksellisyttä etsivä olento, joten ei ole ihme, että merkityksellisyttä etsitään myös omasta työstä. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020; Martela & Steger 2016.)

Viime vuosikymmeninä globalisoitunut talous on kasvattanut kilpailun, mitattavuuden, kustannuksien ja tuottojen merkitystä elämän eri osa-alueilla. Se vaikuttaa erilaisten tekijöiden kautta sekä yhteisöjen ja yritysten toimintaan kuin myös ihmisten arkielämäänkin. Tämä globalisoitunut uusliberalistinen talous on määrittänyt uudelleen myös työntekemisen tapoja ja sitä, mitä yksilöltä työelämässä vaaditaan. (Tienari, Meriläinen & Sinivuori 2013.) Työ vaatiikin yksilöltä yhä enemmän psykologisia, sosiaalisia ja taloudellisia voimavaroja. Työelämän muutos on antanut kunnan sysäyksen myös työn merkityksellisyyden tutkimukselle. (Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010.)

Työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan yksilön subjektiivista kokemusta oman työn merkittävyyden määrästä eli työn henkilökohtaisesta merkittävyydestä, joka syntyy yksilön ja työn yhteensopivuudesta (Both-Nwabuwe, Dijkstra & Beersma 2017; Rosso ym. 2010). Monet ihmiset haluavat työnsä ja uransa olevan muutakin kuin tapa ansaita elanto tai viettää aikaa. Yhä enemmän ihmisten näkemyksiä työstään leimaa ajatus, että työllä on oltava jokin tarkoitus. (Steger, Dik & Duffy 2012.) 2010-luvulla puheenaiheiksi ovatkin nousseet muun muassa alan vaihtaminen, työn kutsumus sekä oma ”unelmatyö”. Tulevaisuuden merkityksellinen ja osallistava työelämä ovat olleet yhteiskunnallisen keskustelun yhä suosituimpia aiheita. Työn merkityksellisyyden etsiminen on tullut jäädäkseen ja korostuu yhä tulevaisuudessa. (Aaltonen ym. 2020.)

Keväällä 2020 puhjennut COVID-19-pandemia kiihdytti jo entisestään myllerryksessä olevaa työelämää. Pandemian ja sitä seuranneiden rajoitusten seurauksena yksilöiden sosiaaliset kontaktit pyrittiin minimoimaan. Tästä johtuen monet alat, kuten kulttuuri-, ravitsemus- ja matkailualat, olivat ahdingossa. (Suomen Pankki 2020.) Koronaviruspandemia vaikutti myös

etätyöskentelyn jyrkkään nousuun, kun kansallinen etätyösuositus tuli voimaan. Kansainvälisten organisaatioiden, kuten WHO:n (2020a), mukaan epidemian vaikutukset yhteiskuntaan ovat valtavat niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. En nosta tässä tutkimuksessa koronapandemiaa tai sen vaikutuksia erityiseen tarkasteluun, mutta ne ovat olennaisia taustatekijöitä tutkimuksen kontekstissa.

Syksyllä 2021 Yhdysvalloissa havaittiin ennätyksellinen työntekijöiden irtisanoutumisten aalto (eng. ”The Great Resignation”), kun lähes kolme prosenttia koko valtion työvoimasta irtisanoutui syys-lokakuussa. Poikkeusolojen aikana ihmiset ovat heränneet tarkastelemaan omaa uraansa ja vaihtaneet työpaikkoihin, jotka tarjoavat paremman palkan lisäksi joustavuutta ja arvopohjan, johon työntekijät pystyvät sitoutumaan myös henkilökohtaisesti. Ilmiön odotetaan vain yhä kiihtyvän, kun pandemia on ohitse. (Christian 2021; Chugh 2021.) COVID-19-pandemian nähdäänkin vain korostaneen työn merkityksellisyyden merkitystä yksilöille.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tutkia, kuinka suomalaisen teollisuusalan yrityksen työntekijät kokevat työnsä merkityksellisyyttä. Tutkimuksessa pyrin avaamaan, mitkä tekijät määrittelevät työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja millä tavoin työn merkityksellisyyden kokemus syntyy. Aihe on ajankohtainen ja sitä on syytä tutkia, sillä työntekijöiden kokemus työnsä merkityksellisyydestä on paitsi yksilölle myös organisaatiolle tuottavaa. Työn merkityksellisyys vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijän tehokkuuteen ja sitoutuneisuuteen, mutta myös luovuuteen, hyvinvointiin, terveyteen ja onnellisuuteen. Työn merkityksellisyys on siis yksi yksilö- ja tiimitason hyvinvointi- ja menestystekijöistä erityisesti tulevaisuuden työelämässä. (mm. Aaltonen 2020; Pratt & Ashforth 2003; Steger ym. 2012.) Aihetta ei ole myöskään aiemmin tutkittu teollisuuden alalla, joten tutkimuksellani pyrin tuomaan uutta sekä työn merkityksellisyyden että teollisuusalan tutkimukselle.

2 Työn merkityksellisyys

2.1 Työn merkityksellisyys tutkimuksen kohteena

Tutkimuskenttänä työn merkityksellisyys on laaja ja käsittää monia eri tieteenaloja. Aihetta on tutkittu 1970-luvulta asti esimerkiksi psykologiassa, sosiologiassa, filosofiassa ja taloustieteessä (Rosso ym. 2010). Aihetta on sivuttu paljon eri tutkimuksissa liittyen esimerkiksi yksilön työmotivaatioon ja työn muotoiluun. Yksi ensimmäisistä työn merkityksellisyyttä sivunneista tutkimuksista on Hackmanin ja Oldhamin (1976, 1980) työpiirreteoria, jonka mukaan työn merkityksellisyys on yksi merkittävimmistä tekijöistä, jotka vaikuttavat yksilön sisäiseen motivaation syntyyn.

Ensimmäiset ensisijaisesti työn merkitykseen liittyvät tutkimukset tehtiin 1980-luvulla kansainvälisen Meaning of Work (MOW) International Research Teamin toimesta.

Tutkimusryhmä perustettiin vuonna 1978 tutkimaan juuri työn merkitykseen liittyviä teemoja. Näissä tutkimuksissa tutkimusryhmä määritteli työn merkityksen uskomuksiksi, määritelmiksi, tärkeydeksi ja arvoiksi, joita yksilöt ja ryhmät yhdistivät työhönsä. Merkitystä tutkittiin yksilön vapaa-ajan, perheen, yhteisön, uskonnon ja perheen kautta. (Leiviskä 2011; Ruiz-Quintanilla & Claes 2000.)

Työn merkityksellisyyteen liittyvä aiempi tutkimus on keskittynyt erityisesti kysymyksiin, millä tavoin työn merkityksellisyyden kokemus syntyy ja kuinka samaa työtä tekevät yksilöt luovat työstään erilaisia merkityksiä. Lisäksi aihetta on tutkittu eri konteksteissa selvittämällä, kuinka työn merkitykset ovat muuttuneet ajan saatossa ja miten työlle annetut merkitykset vaihtelevat eri kulttuureiden välillä. (Rosso ym. 2010.) Työn merkityksellisyyden kokemuksen on nähty syntyvän muun muassa työtehtävien monipuolisuudesta, työn kautta muihin ihmisiin vaikuttamisesta, työhön sitoutumisesta, kutsumuksen kokemuksesta, hengellisyydestä, hyvästä palkasta ja sisäisestä työorientaatiosta (Steger ym. 2012).

Vaikka työn merkityksellisyyden tutkimushistoria ulottuu 1970-luvulle asti ja kattaa laajasti eri tieteenaloja, hajanaisen tutkimushistoriansa vuoksi työn merkityksellisyydestä ei ole luotu yhteneväisiä teoreettisia käsitteitä eikä tapaa operationalisoida työn merkityksellisyyden kokemusta. Yhteneväisen käsitteistön puute on entisestään pirstaloittanut aiheen tutkimusta ja teorioita. (Both-Nwabuwe ym. 2017; Rosso ym. 2010; Steger ym. 2012.) Työn merkityksellisyyden hajanaisesta tutkimuskentästä onkin alettu tehdä teoreettisia yhteenvetoja ja malleja vasta 2010-luvulla (ks. Rosso ym. 2010; Lips-Wiersma & Wright 2012; Steger ym.

2012; Both-Nwabuwe ym. 2017; Martela & Pessi 2018). Hajanaisen tutkimushistoriansa vuoksi myös määritelmiä työn merkityksellisyydelle löytyy aiheen tutkimuksesta lähes yhtä monta kuin on tutkijaakin. Tutkijat ovat yhteisymmärryksessä siitä, että työn merkityksellisyys on moniulotteinen konstruktio eli toisin sanoen tulos useiden ulottuvuuksien kompleksisesta vuorovaikutuksesta. (Both-Nwabuwe ym. 2017). Mitään yhtä ja tiettyä sovittua määritelmää käsitteelle ei ole kuitenkaan luotu, minkä seurauksena työn merkityksellisyyttä on edelleen määritelty monin eri tavoin (Rosso ym. 2010).

Both-Nwabuwe ym. (2017) kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli löytää työn merkityksellisyydelle yksi yhteinen määritelmä. Heidän mukaansa yhtenä kattavana määritelmänä voidaan pitää, että työn merkityksellisyys on yksilön subjektiivinen kokemus työn eksistentiaalisesta merkityksestä, joka syntyy yksilön ja työn yhteensopivuudesta. ”Subjektiivinen kokemus eksistentiaalisesta merkityksestä” viittaa prosessiin, jossa yksilö näkee työnsä olennaisena osana olemassaoloaan. Työn merkityksellisyyteen liittyy myös käsitteen työ määrittely, mikä voi myös olla ongelmallista: liittyykö työntekoon aina raha ja onko esimerkiksi epäeettinen työ työtä? (Both-Nwabuwe ym. 2017, 3, 12.) Tässä tutkimuksessa määrittelen työn yksilön lailliseksi ja palkalliseksi työnteoksi.

Rosso ym. (2010) tekevät kirjallisuuskatsauksessaan huomion liittyen työn merkityksellisyydestä käytettyihin englanninkielisiin käsitteisiin ”meaning” ja ”meaningfulness”. Aiheen aiemmassa tutkimuksessa on käytetty molempia käsitteitä osittain lomittain ja molemmilla on voitu tarkoittaa merkityksellisyyttä, mikä on herättänyt yleistä hämmennystä käsitteiden merkityseroista. Tämän vuoksi he tekevät eron käsitteiden välille. (Rosso ym. 2010.) Samainen sävyero on huomattavissa myös suomenkielisissä käsitteissä ”merkitys” ja ”merkityksellisyys”. Erityisesti nämä käsitteet sekoittuvat arkikielessä.

Englanninkielinen käsite ”meaning”, eli ”merkitys”, syntyy, kun yksilö ymmärtää jonkin asian tarkoituksen. Työn merkitys tarkoittaa yksilön tulkintaa siitä, mikä on hänen työnsä rooli ja tarkoitus hänen elämässään. Työn tarkoituksena saattaa olla esimerkiksi toimeentulon hankkiminen, kutsumus, ajanviete tai jopa sorto ja alistus. (Pratt & Ashforth 2003.) Rosson ym. (2010) mukaan aiemmassa työn merkitykseen liittyvässä tutkimuksessa merkityksestä puhutaan nimenomaan positiivisessa mielessä. Myös akateemisen työn merkityksellisyyttä tutkineen Tapanilan (2020) mukaan työhön liittyvä merkityksenteko kertoo siitä, kuinka tärkeänä osana identiteettiään yksilö pitää työtään sekä kuinka hän identifioituu ja sitoutuu siihen.

Se, että jollakin asialla on merkitys, ei automaattisesti tarkoita, että se olisi yksilölle merkityksellinen. Toisella työn merkityksellisyyden kokemiseen liitettyllä englanninkielisellä käsitteellä ”meaningfulness”, suomeksi ”merkityksellisyydellä”, viitataan usein yksilön subjektiiviseen kokemukseen työn suuremmasta, henkilökohtaisesta merkittävydestä. (Pratt & Ashforth 2003; Rosso ym. 2010.) Työn merkityksellisyys viittaa yksilön omalle työlleen asettamiin tavoitteisiin ja päämääriin sekä näiden arvoihin. Mahdollisuus saavuttaa omia arvoja henkilökohtaisten tavoitteiden ja päämäärien kautta luo yksilölle tunteen työn merkityksellisyydestä. Kokemus oman työn merkityksellisyydestä on siis yhtäältä yksilön tavoittelema asia ja toisaalta suunnannäyttävä työssä tehtäville valinnoille. (Tapanila 2020.)

Niin suomen- kuin englanninkieliset työn merkityksellisyyteen liitettyt käsitteet eroavat siis toisistaan pääasiassa siinä, kuinka syvällistä merkittävyyden kokemusta niillä tarkoitetaan. Rosso ym. (2010) erottavat käsitteet toisistaan sen perusteella, tarkoitetaanko niillä merkittävyyden tyyppiä, eli merkitystä, vai määrää, eli merkityksellisyyttä. Myös Steger ym. (2012) mukaan merkityksellisyyden käsite eroaa merkityksen käsitteestä siinä, että merkityksellisyyden kokemisessa on kyse myös työn merkittävästä ja positiivisesta tunnearvosta. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut työn merkityksellisyydestä eli työn suuremmasta henkilökohtaista merkittävydestä yksilölle. Käytän tutkielmassa merkityksellisyyteen liitettyjä käsitteitä Rosson ym. (2010) määrittelemällä tavalla.

Prattin ja Ashforthin (2003) mukaan yksilön kokemus merkityksellisyydestä syntyy sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Yksilön sisäinen olemus ja sosiaalisten ryhmien jäsenyys muodostavat yhdessä yksilön identiteetin ja siten siis sen, mitä hän kokee merkityksellisenä. (Pratt & Ashforth 2003.) Ulkoisten ja sisäisten tekijöiden dynaaminen vastavuoroisuus on omaksuttu 2010-luvulla laajemminkin työn merkityksellisyyden kokemusta määrittäväksi näkökulmaksi (Steger ym. 2012). Myös tässä tutkimuksessa huomioin sekä yksilön sisäiset että ulkoiset tekijät, jotka määrittelevät työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä.

Dikin ja Duffyn (2009) mukaan naiset ja etniset vähemmistöt kokevat työn merkityksellisyyden erityisen tärkeänä, sillä työelämässä kohdattavan syrjinnän, rasismien ja seksismien takia heidän on ollut perinteisesti haastavampaa saavuttaa muita työelämän etuja kuten korkeaa palkkaa, vaikutusvaltaa ja arvostusta. On huomionarvoista, että merkityksellisyyttä on mahdollista kokea yllättävistäkin seikoista. Työelämän syrjintä toki on haitallista yksilölle, mutta hyvinvointi ei ole suorassa yhteydessä yksilöä ympäröiviin

olosuhteisiin, vaan yksilön henkilökohtaisella merkityksenannolla on merkittävä rooli. (Dik & Duffy 2009.)

Työn merkityksellisyttä ovat tutkineet Suomessa esimerkiksi Frank Martela ja Anne Pessi, jotka ovat tutkimuksissaan käsitelleet aihetta laajasti. Martelan (2020) mukaan syitä työn merkityksellisyden nousuun julkiseksi keskustelunaiheeksi on useita: luovan asiantuntijatyön korostuminen työelämän murroksessa, kiristynvä kilpailu erityisosaajista, tarve löytää sisältöä työelämästä syrjäytyneiden elämään, kapitalismin oikeutuskriisi sekä työn yhä kasvava rooli yksilön merkityksenteossa. Martelan ja Pessin (2018) mukaan kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy yksilön mahdollisuudesta toteuttaa itseään työn ollessa itsessään arvokasta ja työn tuottaessa jotakin hyvää maailmaan. Työn hyvää tuottava päämäärä voi tarkoittaa esimerkiksi positiivista vaikutusta muihin ihmisiin, asiakastyytyväisyyteen tai ympäristöön. Olennaista on huomioida, että merkityksellisyyden kokemus syntyy usean elämän osa-alueen yhteisvaikutuksesta. (Martela & Pessi 2018.)

Kasvatustieteellisestä näkökulmasta aihetta on Suomessa tutkinut kasvatustieteiden tohtori ja työyhteisövalmentaja Eija Leiviskä. Leiviskän (2011) mukaan merkityksellisyyden teema kiinnostaa ihmisiä yhä enemmän muun muassa siksi, että yhteiskunnassa vallitsee tuottavuuden ja hyvinvoinnin ristiriita, työelämään halutaan inhimillisempi arvomaailma, yksilöt etsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä haluavat yhdistää työn ja muun elämän harmonisemmaksi kokonaisuudeksi. Työn merkityksellisyys ei ole pysyvä, vaan se muotoutuu ajan saatossa ja kontekstiinsa nähden yksilön sisäisten ja ulkoisten tekijöiden mukaan. Leiviskä on tehnyt oman jaottelunsa työn merkityksellisyyden keskeisimmistä lähteistä, joita ovat hänen mukaansa 1) henkisyys, 2) yksilö itse, 3) sisäinen kasvu, 4) työ, 5) yhteisö, 6) johtaminen ja 7) tasapaino. (Leiviskä 2011.)

Muita aihetta tutkineita kasvatustieteilijöitä on esimerkiksi Tapanila (2020), joka on tutkinut akateemisen työn merkityksellisyttä yliopistojen tutkijaopettajilla. Heidän työssään merkityksellisyyden kokemukseen vaikutti työn tarjoama mahdollisuus tieteen edistämiseen, opettamiseen ja sivistämiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Lisäksi tutkijaopettajat kokivat työn merkityksellisyyteen vaikuttavan positiivisesti myös työskentely yliopistoyhteisön eduksi sekä henkilökohtaisten merkitykset, joita he antoivat yliopistotyölle. (Tapanila 2020.) Salonen ja Tapani (2020) ovat tutkineet työn merkityksellisyttä ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilökunnan näkökulmasta. Heidän tutkimuksensa mukaan merkityksellisyyden synnyssä keskeistä on itsensä toteuttaminen

työssä, joka liitetään itseään suurempaan elämän kokonaisuuteen, kuten työyhteisöön ja yhteiskuntaan. (Salonen & Tapani 2020.)

Sekä Tapanilan (2020) että Salosen ja Tapanin (2020) tuloksille yhteistä on, että merkityksellisyyden kokemuksia määrittää työn liittäminen johonkin yksilöä itseään suurempaan kokonaisuuteen: työyhteisöön ja yhteiskuntaan. Tutkimuksen tuloksissa korostuu, että työllä on positiivinen vaikutus omaa työtä suurempaan päämäärään. Toisin sanoen työllä nähdään olevan yksilöä itseään suurempi tarkoitus. Tutkimuksien tulokset vastaavat aiempaa aiheen tutkimusta, kuten Martelan ja Pessin (2018) tutkimustuloksia.

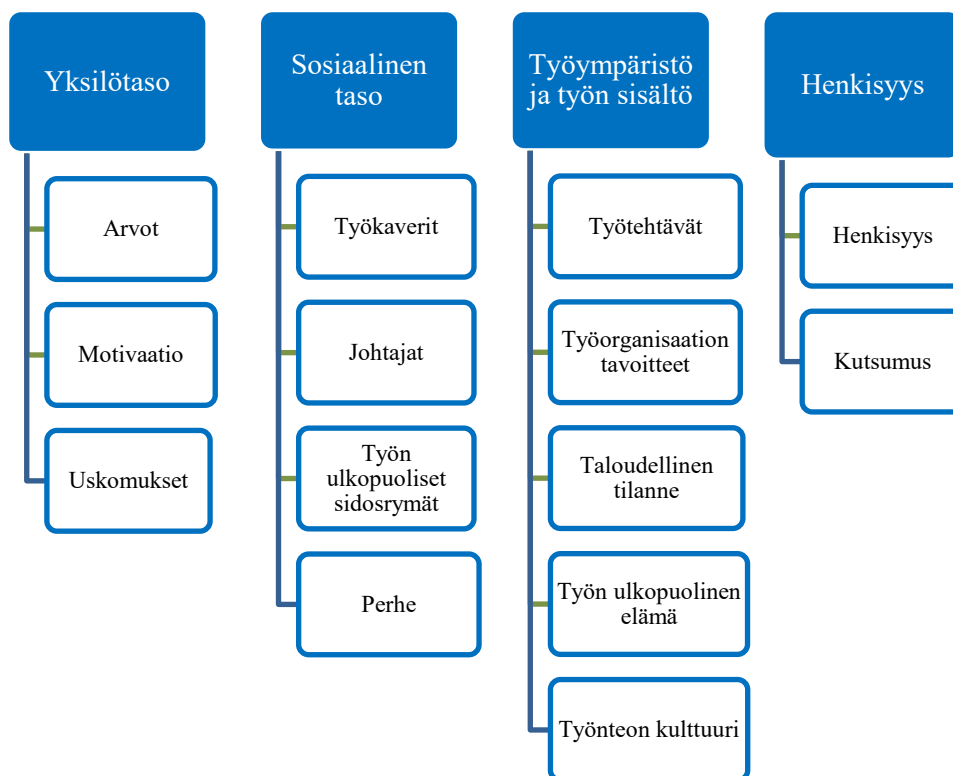
Lisäksi työn merkityksellisyydestä on tehty eri näkökulmista opinnäytetöitä ja pro gradu -tutkielmia erityisesti kauppa- ja ammattikorkeakoulujen puolelta. Tutkielmissa on usein valittu rajattu näkökulma työn merkityksellisyyteen, kuten sosiaalisten suhteiden vaikutus. Työn merkityksellisyyttä on tutkittu opinnäytetöissä esimerkiksi ravintola- ja kaupanalalla, asiantuntijatyössä sekä opiskelijoiden keskuudessa. Työn merkityksellisyyttä tutkivien opinnäytetöiden määrässä on havaittavissa kasvutrendi 2020-luvun alussa. (ks. Heinilä 2018; Helin 2020; Mäkinen 2014; Penttilä 2021; Sahimaa 2017).

Työn merkityksellisyyttä ei ole tutkittu Suomessa teollisuuden alan työntekijöiden näkökulmasta, minkä vuoksi tähän aiheeseen keskittyvä tutkimus on tarpeellista. Lisäksi olen tässä tutkimuksessa kiinnostunut merkityksellisyyden kokemuksesta ja sen lähteistä kokonaisuudessaan. En ole rajannut tutkimusta tiettyyn näkökulmaan, esimerkiksi sosiaalisten suhteiden merkitykseen, vaan annan työntekijöille mahdollisuuden luoda itse omaa merkityksellisyyttään. Lisäksi huomioin sekä yksilön sisäiset että ulkoiset näkökulmat ja ymmärrän työn merkityksellisyyden dynaamisen luonteen eli yksittäisten tekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen merkityksen.

2.2 Työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät

Tutkimuksessani käytän Rosson ym. (2010) luomaa nelijaottelua työn merkityksellisyyden tekijöistä, kun pyritään selvittämään, mitkä tekijät määrittelevät työntekijöiden kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä. Mallin mukaan työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat 1) yksilötason tekijät, 2) sosiaalisen tason tekijät, 3) työympäristön ja työn sisällön tekijät ja 4) hengellisyyteen liittyvät tekijät (Rosso ym. 2010). Tutkimuksessa olen kiinnostunut työn merkityksellisyyden takana olevista yksittäisistä tekijöistä, joista merkityksellisyyden kokemus syntyy.

Steger ym. (2012) ovat luoneet työn merkityksellisyyttä kuvaamaan WAMI-mittariston (The Work and Meaning Inventory), joka kiteyttää merkityksellisen työn kolmijakoiseksi käsitteistöksi. Mittariston mukaan työn merkityksellisyyden ydin koostuu kolmesta käsitteistöstä, jotka kaikki liittyvät yksilön uskomuksiin omasta työstään. Merkityksellisen työn ydin on a) työn henkilökohtainen tärkeys, b) yksilön henkilökohtainen kasvu ja c) mahdollisuus palvella itseään suurempaa hyvää. (Steger ym. 2012.) Tässä tutkimuksessa käytän kuitenkin Rosson ym. (2010) mallia, joka pureutuu työn merkityksellisyyden yksittäisiin tekijöihin seikkaperäisemmin ja ottaa huomioon sekä yksilön sisäiset että ulkoiset tekijät. Rosson mallin käyttöä tässä tutkimuksessa tukee sen taustalla olevan kirjallisuuskatsauksen laajuus sekä käyttömäärä sen ilmestymisen jälkeen tehdyissä tutkimuksissa (ks. Both-Nwabuwe ym. 2017; Fouché, Rothmann & van der Vyver 2017; Martela & Pessi 2018; Steger ym. 2012). Merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät on esitetty kuviossa 1. Vaikka pyrin tutkimuksessa erittelemään merkityksellisyyden kokemuksen syntyyn vaikuttavia yksittäisiä tekijöitä, on tärkeää ymmärtää, että työn merkityksellisyyden kokemus ei synny toisistaan irrallisista tekijöistä vaan näiden tekijöiden vastavuoroisesta dynamiikasta.



Kuvio 1. Työn merkityksellisyyden tekijät Rosson ym. (2010) jaottelun mukaan

2.2.1 Yksilö itse

Työn merkityksellisyttä käsittelevässä tutkimuksessa nähdään, että yksilön kokemus oman työnsä merkityksellisyydestä syntyy sisäisesti hänen omien käsitystensä pohjalta, ulkoisesti sosiaalisesti yleisten normien kautta tai molemmista samanaikaisesti (Pratt & Ashforth 2003). Aiheen tutkimuskirjallisuus on keskittynyt ensisijaisesti siihen, että työn merkityksellisyyden kokemus syntyy sisäisesti. Suuressa osassa työn merkitystä ja merkityksellisyttä käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa on ollut taustaoletuksena, että merkityksellisyyden kokemus omasta työstä perustuu yksilön subjektiivisiin tulkintoihin työelämästä ja sen kokemuksista. (Baumeister 1991; Brief & Nord 1990; Wrzesniewski 2003.) Tämä yksilön näkökulma työn merkityksellisyyden kokemukseen painottaa erityisesti yksilön omaa aktiivista toimijuutta ja sitä, kuinka yksilön oma toimijuus ja tulkinnat määrittelevät työn merkityksellisyyden kokemista (Rosso ym. 2010).

Työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyyn vaikuttavista osatekijöistä henkilökohtaisin on yksilöön itseensä liittyvien tekijöiden vaikutus. Tässä työn merkityksellisyyden osatekijässä korostuvat yksilön oma toimijuus, käyttäytyminen, asenteet ja uskomukset (Rosso ym. 2010). Nämä sekä yksilön henkilökohtaiset arvot ja motivaatio vaikuttavat siihen, millaiseksi ihminen kokee oman työnsä sekä sen merkityksen ja merkityksellisyyden (Bandura 1989; Maslow 1968). Rosso ym. (2010) jakavat yksilöön itseensä liittyvät tekijät kolmeen alakategoriaan, joita ovat työhön liittyvät a) arvot, b) motivaatio ja c) uskomukset. Merkityksellisyyden kokemuksen synnyssä olennaista on siis, kuinka yksilö näkee itsensä ja kuinka hän on orientoitunut työhönsä.

Arvot. Briefin ja Nordin (1990) mukaan arvot syntyvät kulttuuristen, institutionaalisten ja henkilökohtaisten rakenteiden ja prosessien vuorovaikutuksessa. Ne määrittävät, mitä yksilö pitää tärkeänä itselleen, ja vaikuttavat siten yksilöön ja hänen toimintaansa. (Brief & Nord 1990.) Työhön liittyvät arvot refleктоituvat pitkälti yksilöä ympäröivistä sosiaalisista normeista, sosiaalisesta vuorovaikutuksesta sekä yksilön työkokemuksista. Työhön liittyvien arvojen ja työkokemusten välinen suhde on vuorovaikutteinen molempiin suuntiin. Yhtäältä yksilön työhön liittyvät arvot vaikuttavat siihen, kuinka hän kokee oman työnsä ja sen merkityksellisyyden. Toisaalta yksilön merkityksellisyyden kokemukset omassa työssä vaikuttavat arvoihin, jotka hän liittyy työhönsä. (Locke & Taylor 1990; Nord, Brief, Atieh & Doherty 1990.) Työhön liitetyt arvot liittyvät työn merkityksellisyyden lisäksi myös yksilön

työmotivaatioon: kun yksilön toiminta työssä edistää hänelle itselleen tärkeää arvoa, antaa se yksilölle intoa ja sisäistä motivaatiota tehdä parhaansa (Martela & Jarenko 2014).

Yksilöllä on synnynnäinen taipumus ja tarve kehittää itselleen arvomaailma, jonka myötä hän kokee elämänsä hyväksi ja positiiviseksi ja joka oikeuttaa yksilölle oman toiminnan. Työ tuntuu merkitykselliseltä, kun yksilö pystyy seisomaan sen ja työorganisaation takana rehellisesti ja sovittamaan työroolin omiin henkilökohtaisiin arvoihinsa. (Leiviskä 2011). Tärkeää merkityksellisyyden kokemisessa siis on, että yksilön henkilökohtaiset arvot ja työssä vastaan tulevat arvot ovat yhtenäisiä, jottei yksilö koe arvoristiriitaa (Rosso ym. 2010). Arvojen yhteneväisyyttä korostavat myös Fouché ym. (2017), joiden mukaan työ tuntuu merkitykselliseltä, kun yksilön ja työorganisaation arvot sopivat yhteen. Työntekijän omien ja työorganisaation arvojen yhteensopivuus lisää työntekijän sitoutumista ja työn mielekkyyttä sekä edesauttaa työntekijän pysymistä työnantajan palveluksessa. (Leiviskä 2011).

Arvojen yhteensopivuuden tärkeys korostettiin myös Kansallisessa nuorisotutkimuksessa (2011), jonka tuloksen mukaan nuoret pitivät henkilökohtaisten ja työorganisaationsa arvojen yhteneväisyyttä yhtenä merkittävimmistä tekijöistä tulevaisuuden työpaikan valintaa ajatellessaan. Silvennoisen mukaan (2013, 250) työn merkityksellisyyden voidaan nähdä olevan jo itsessään ”superarvo”, joka yhdistää muita yksilön tärkeinä pitämiä arvoja. Yksilön arvot voidaan nähdä merkittävimpinä tekijöinä siinä, mitä hän ylipäätään pitää itselleen henkilökohtaisesti arvokkaana eli merkityksellisenä. Yksilön arvot määrittelevät siis oikeastaan koko työn merkityksellisyyden kokemista.

Motivaatio. Ensimmäiset työn merkityksellisyyttä koskevat tutkimukset käsittelevät merkityksellisyyden kokemusta erityisesti yksilön sisäisen työmotivaation kautta. Sisäisellä työmotivaatiolla tarkoitetaan sitä, missä määrin yksilö kokee positiivisia sisäisiä tunteita työtä tehdessään, eli yksilö on aidosti kiinnostunut työtehtävistään ja siten myös haluaa tehdä parhaansa niiden eteen (Rosso ym. 2010). Tällöin työntekoa leimaa aito kiinnostus työtehtäviä kohtaan, henkilökohtaiset valinnat, autonomia, itsensä toteuttaminen ja positiiviset tunnetekijät (Aaltonen ym. 2020). Sisäisen motivaation nähdään olevan voimakkaammin yhteydessä laadukkaaseen lopputulokseen kuin ulkoisten motivaatiotekijöiden, esimerkiksi työntekijän palkitsemisen (Cerasoli & Nicklin 2014). Tulevaisuuden työelämässä organisaatioiden onkin otettava aiempaa enemmän huomioon työntekijöidensä sisäinen motivaatio. Martelan (2020) mukaan kokemus merkityksellisyydestä on voimakas sisäisen motivaation muoto. Yksilö, joka kokee työnsä merkitykselliseksi, on sitoutuneempi antamaan

parhaan mahdollisen panoksensa työnsä eteen ja tavoittelemaan voimakkaammin onnistumista. Organisaatioiden on siis tulevaisuuden työelämässä myös kyettävä osoittamaan työntekijöilleen, miksi työ on tekemisen arvoista eli merkityksellistä. (Martela 2020.)

Hackmanin ja Oldhamin (1976, 1980) työtä koskeva piirremalli korostaa merkityksellisen työn ja yksilön työmotivaation välistä vuorovaikutteista suhdetta. Kun yksilö kokee työnsä merkitykselliseksi, todennäköisemmin hän on myös sisäisesti motivoitunut, sillä uskoo hänen tekemällään työllään olevan merkitystä. Suhde toimii myös toiseen suuntaan: kun yksilö on sisäisesti motivoitunut, hän tulkitsee sen merkinä työnsä ja omien käsitystensä (eng. self-concepts) yhteneväisyydestä, mikä taas kasvattaa koettua merkityksellisyyden tunnetta työssä. (Hackman & Oldham 1976, 1980.)

Työntekijän motivaatio, työtehtävien mielekkyys ja työn merkityksellisyyden kokeminen liittyvät käytännössä vahvasti toisiinsa ja ne ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään (Steger ym. 2012), Tämä tulee ilmi Hackmanin ja Oldhamin (1976, 1980) työtä koskevassa piirremallissa. Myös Aaltonen ym. (2020) korostavat, että käsitteet merkityksellisyys ja motivaatio ovat lähekkäisiä ja joskus jopa päällekkäisiä. He pitävät tuloksellisen työssä suoriutumisen yksilötason perustana motivaatiota, mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Mielekkäät työtehtävät ja kokemus omasta osaamisesta ja kompetenssista kasvattavat yksilön työmotivaatiota. (Aaltonen ym. 2020.) Tämän takia voi olla haastavaa tehdä selkeää jaottelua sen suhteen, kumpi yksilön motivaatiosta ja työssä onnistumisesta on syy ja kumpi on seuraus. Sisäinen motivaatio on luonteeltaan proaktiivista, eli yksilö on aktiivinen hakeutuessaan työtehtäviin, jotka hän kokee henkilökohtaisesti innostaviksi ja mielekkäiksi. Sisäinen motivaatio on siis lähtöisin yksilöstä itsestään. (Martela & Jarenko 2014.)

Uskomukset. Kolmas ja viimeinen yksilöön liittyvistä merkityksellisyyden tunnetta tuottavista tekijöistä on yksilön uskomukset työhönsä liittyen. Ne liittyvät erityisesti kiintymykseen, työorientaatioon ja kutsumuksen kokemiseen. Työhön kiintymisellä tarkoitetaan sitä, kuinka keskeiseksi yksilö kokee työn omassa elämässään verrattuna muihin elämän osa-alueisiin, kuten perheeseen, uskontoon tai vapaa-aikaan. Kiintymiseen vaikuttaa myös se, kuinka työ vastaa yksilön tarpeita ja odotuksia työltä. Kiintymystä voisi kutsua siis tietynlaiseksi identifioitumiseksi omaan työhön. Mitä voimakkaampi yksilön ja hänen työnsä välinen suhde on, sitä merkityksellisemmäksi työ myös koetaan. (Rosso ym. 2010.)

Steger ym. (2012) mukaan yksi merkityksellisyyden tekijöistä on työn henkilökohtainen tärkeys, jolla tarkoitetaan yksilön subjektiivista kokemusta, että hänen tekemisensä on hänelle

itselleen henkilökohtaisesti merkittävää. Kyse on siis yksilön uskomuksesta, että työ on hänelle henkilökohtaisesti tärkeää. Toiseksi merkityksellisyyden tekijäksi he määrittelevät yksilön henkilökohtaisen kasvun, jolla taas tarkoitetaan työn vaikutusta yksilön kokemukseen elämänsä tarkoituksesta ja merkityksestä ylipäätään. Kokemus työn merkityksellisyydestä voi syventää yksilön ymmärrystä itsestään ja maailmasta ylipäätään edistäen näin myös yksilön henkilökohtaista kasvua. (Steger ym. 2012.)

Leiviskä (2011) liittyy henkilökohtaiseen kasvuun mahdollisuuden kehittää työssä positiivisen psykologian pääomia, joita ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja joustavuus (Luthans, Luthans & Luthans 2004). Positiivinen psykologinen pääoma liittyy nimenomaan kysymykseen ”Kuka olen?”. Psykologisen pääoman kasvaessa vahvistuu myös yksilön käsitys omasta tarkoituksestaan ja kuinka toimia sen mukaan. Tällöin yksilö pyrkii tekemään asioita, jotka hän kokee itselleen arvokkaiksi ja merkityksellisiksi. (Leiviskä 2011, 52.) Mahdollisuus kasvattaa psykologista pääomaa työssä siis mahdollistaa yksilölle paremman käsityksen ja tietoisuuden siitä, mikä on hänelle merkityksellistä. Tällöin yksilö myös tunnistaa paremmin työssään ne asiat, jotka tekevät siitä hänelle merkityksellisen.

Työorientaatioista kolmannen, eli kutsumuksen, voidaan nähdä liittyvän yhtäältä yksilön henkilökohtaisiin tekijöihin ja toisaalta työn suurempaan tarkoitukseen. Kutsumuksen nähdään siis liittyvän työn merkityksellisyyteen periaatteessa kahdella tapaa: maallisesti ja henkisesti. Yksilöön itseensä liittyvänä kutsumus nähdään maallisessa mielessä. Kutsumukseksi määritellään yksilön näkemys työstään ”työtä suurempana”. Kutsumuksen nähdään olevan jokaiselle yksilölle oma ja uniikki. Kun yksilö seuraa työssään omaa kutsumustaan, voi hän löytää elämälleen tarkoituksen. Toisin sanoen, kun työ tarjoaa yksilölle mahdollisuuden täyttää omaa kutsumustaan, tuntuu työ henkilökohtaisesti täyttävämmältä: kuin sillä olisi suurempi tarkoitus. Tämän seurauksena työ myös tuntuu merkityksellisemmältä. (Rosso ym. 2010.)

Martelan ja Pessin (2018) mukaan yksi työn merkityksellisyyden tekijöistä on mahdollisuus palvella työllään jotakin suurempaa tarkoitusta. Tällöin työllä on laajempi päämäärä, johon sillä on myönteinen vaikutus: työ tuottaa maailmaan hyvää. Merkityksellisyyttä luo se, että yksilö pystyy työnsä kautta auttamaan toisia tai muuten tekemään maailmasta parempaa. Työn vaikutus voi olla myönteinen suhteessa asiakkaisiin, kollegoihin, organisaatioon tai ylipäätään yhteiskuntaan. (Martela & Pessi 2018.) Yksilö kokee työnsä sitä merkityksellisempänä, mitä vahvemmin hän kokee pystyvänsä työnsä kautta auttamaan muita

(Martela 2020). Työn suuremman tarkoituksen merkitystä painottavat myös Fouché ym. (2017) sekä Steger ym. (2012) määritellesään työn merkityksellisyyden tekijöitä. Nyky-yhteiskunnassa merkitystä ja merkityksellisyyden tunnetta voi luoda myös työn myönteinen vaikutus esimerkiksi ilmastoon ja ympäristöön.

2.2.2 Sosiaaliset suhteet

Työn merkityksellisyyden tutkimuksessa on nähty, että merkityksellisyys syntyy yksilön itsensä ulkoisista tekijöistä. Näkökulman taustaoletuksena on, että yksilöä ympäröivät sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät, kuten maailmankuvat, vaikuttavat hänen merkityksellisyyden kokemukseensa. Työ koetaan merkityksellisenä, kun sosiaaliset ja kulttuuriset systeemit tuovat oman arvonsa yksilön työnteolle. Ulkoista näkökulmaa työn merkityksellisyyden syntyyn on tutkittu kuitenkin huomattavasti sisäistä näkökulmaa vähemmän. Suuri osa työn merkityksellisyyteen liittyvästä tutkimuksesta painottaakin yksilön sisäistä näkökulmaa, eli henkilökohtaisia kokemuksia, kognitiota ja tunteita, enemmän kuin ulkoisia tekijöitä. (Rosso ym. 2010.)

Työn merkityksellisyyden toinen pääkomponentti liittyykin yksilön vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin muiden kanssa. Sosiaaliseen aspektiin kuuluvat ihmiset ja ryhmät niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin, jotka vaikuttavat yksilön merkityksen kokemiseen omassa työssään. Muut ihmiset voidaan jakaa seuraaviin ryhmiin: a) työkaverit, b) työorganisaation johto, c) ryhmät ja yhteisöt ja d) perhe. Sosiaalisten suhteiden vaikutusta työn merkityksen kokemiseen on tutkittu kuitenkin vähän verrattuna muihin tekijöihin, kuten yksilöön itseensä. Olennaista on ymmärtää, että työn merkityksellisyyden kokemiseen vaikuttavat niin työn sisäiset kuin ulkopuolisetkin sosiaaliset suhteet. (Dutton & Ragins 2007; Rosso ym. 2010.)

Työkaverit. Työpaikat kokoavat yhteen usein hyvinkin moninaisen joukon erilaisia ihmisiä, joiden väliset ihmissuhteet vaikuttavat merkittävästi koettuun työn merkityksellisyyteen (Dutton & Ragins 2007). Yksilöt katsovat työpaikalla toisistaan mallia siitä, kuinka työpaikalla tulisi toimia ja käyttäytyä. Tätä kautta he rakentavat työhön liittyviä asenteita ja tulkintoja sekä työnsä merkityksiä ja arvoja. (Wrzesniewski, Dutton & Debebe 2003.) Myös Leiviskä (2011) painottaa, kuinka myös työpaikalla jokaisessa vuorovaikutustilanteessa muodostetaan yhteistä näkemystä ihmisyydestä, ympäristöstä ja työstä. Ei siis ole yhdentekevää, millaisia ihmissuhteista yksilö luo työpaikallaan. (Leiviskä 2011.)

Kahnin (2007) mukaan työntekijöiden väliset läheiset ihmissuhteet vaikuttavat positiivisesti heidän kokemuksiinsa ja näkemyksiinsä työnsä merkityksellisyydestä, sillä läheisissä suhteissa he voivat ilmaista ja vahvistaa omia aitoja identiteettejään. Merkityksellisiksi koetuissa ihmissuhteissa yksilö kokee saavansa apua ja tukea sekä tulevansa ymmärretyksi syvemmin kuin vain pintapuolisella tasolla. Yksilö uskaltaa paremmin olla oma itsensä töissä ja näyttää todellisen minänsä, sanoa ääneen ajatuksiaan ja tunteitaan sekä näyttää aidosti reaktionsa ympäristön tapahtumiin. (Kahn 2007.) Tätä näkemystä tukee myös Leiviskä (2011), jonka mukaan merkityksellisyys syntyy, kun yksilö pystyy säilyttämään oman identiteettinsä ja olemaan rehellinen oma itsensä työyhteisössä. Merkityksellisyys syntyy, kun yksilö pystyy olemaan itselleen tosi. Tällaisen työympäristön luomiseen vaikuttavat merkittävästi sekä työkaverit että organisaation johto. (Leiviskä 2011.)

Ihmissuhteet vaikuttavat työpaikalla niin itse työn suorittamiseen kuin yksilön uran kehitykseen, käsityksiin työstä, arvostuksen tunteeseen sekä koettuun tukeen. Merkityksellisiksi koetut ihmissuhteet työpaikalla siis vaikuttavat positiivisesti yksilön kokemaan merkityksellisyyteen ylipäätään työssään ja sitouttavat yksilöä työhönsä. (Kahn 2007.) Myös Fouché ym. (2017) määrittelevät yhteisöllisyyden ja työpaikan ystävyysuhteiden yhtenä neljästä keskeisestä merkityksellisyyden tekijästä. Rosso ym. (2010) erittelevät yksittäiset työkaverit ja työyhteisön omina merkityksellisyyden tekijöinä, vaikkakin todellisuudessa näiden voidaan nähdä kietoutuneen toisiinsa.

Yksilön sukupuolella voi olla vaikutusta siihen, millaisia sosiaalisia suhteita hän luo työpaikallaan, mikä voi epäsuorasti vaikuttaa myös työn merkityksellisyyden kokemukseen. Yksilö luo helpommin verkostoja ja suhteita samankaltaisuuden perusteella. Tästä syystä sama sukupuoli on helppo syy luoda yhteys toisen osapuolen kanssa, sillä kommunikoinnin koetaan usein olevan luontevampaa saman sukupuolen edustajan kanssa. Tämän on aikoinaan tutkittu vaikuttavan enemmän miesten kuin naisten toimintaan. (Brass 1985.) Toisin sanoen sukupuoli voi vaikuttaa merkittävästi siihen, keiden kanssa yksilö luo syvällisempiä suhteita työpaikallaan, ja millainen näiden henkilöiden vaikutus on yksilön merkityksenteolle.

Työorganisaation johto. Työpaikan sisäisistä sosiaalisista tekijöistä merkittävä on myös organisaation johto (Rosso ym. 2010). Työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta tukeva johtaminen vaatii esihenkilöltä aitoa kiinnostusta työntekijöitään kohtaan ihmisinä sekä työntekijöiden osaamisen kasvattamista. Työntekijöitä ja heidän toimintaansa tulee ohjata ja tukea. (Leiviskä 2011.) Toisin sanoen johtajan tulee nähdä ihmiset ihmisinä ja osoittaa

avoimesti arvostusta ja huomiota. Työntekijöiden kokema merkityksellisyys kasvaa, kun heidät ja heidän työpanoksensa huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Tulevaisuudessa johtamisen painotus tulee olemaan entistä enemmän ihmisten kuin asioiden johtamisessa, sillä työntekijöiden tietoisuuden vahvistuminen ja sisäinen kasvu ovat merkittävässä osassa tulevaisuuden menestyksessä (Senge, Scharmer, Jaworski & Betty 2005).

Esihenkilöiden johtamistyyleillä on havaittu olevan vaikutusta siihen, kuinka merkitykselliseksi työntekijät kokevat työnsä (Bono & Judge 2003). Erityisesti transformationaalisen johtamisen merkitystä on painotettu työn merkityksellisyyden kokemiseen vaikuttavana tekijänä. Transformaationaaliseen johtamiselle on tyypillistä työntekijöiden johtaminen heidän omien kiinnostuksen kohteidensa kautta.

Transformaationaalinen esihenkilö pyrkii kehittämään, älyllisesti haastamaan ja innoittamaan alaisiaan ylittämään omat tavoitteensa korkeamman kollektiivisen tarkoituksen, tehtävän tai vision puolesta. (Howell & Avolio 1993.) Kun transformaationaaliset esihenkilöt kuvaavat työtä alaisilleen ideologisesti ja keskittyvät korkeampiin arvoihin, esimerkiksi onnistuneeseen saavutukseen arvona itsessään, työntekijät näkevät työnsä yhteneväisempänä henkilökohtaisten arvojensa kanssa ja siten myös merkityksellisempänä. Esihenkilö voi vaikuttaa positiivisesti työntekijän kokemukseen työn merkityksellisyydestä kannustamalla häntä ylittämään omat henkilökohtaiset tavoitteensa tai tarpeensa yhteisen tavoitteen puolesta. (Rosso ym. 2010.)

Organisaation johdolla on merkityksellinen rooli paitsi yksilöiden myös koko työyhteisön kannalta. Työn merkityksellisyyden kokemusta alaistensa keskuudessa edistääkseen johdon on oltava luomassa rikastavaa työyhteisöä, jossa työntekijä kokee olevansa osa itseään laajempaa kokonaisuutta eli ”Meitä”. Rikastavassa työyhteisössä työntekijä saa tunnustusta työpanoksestaan ja kokee saavansa arvostusta omana itsenään. (Himanen 2010, 145.)

Merkityksellisyyden kokemus syntyy, kun johtaja osaa kommunikaatiolla osoittaa työntekijöille heidän arvonsa ja potentiaalinsa niin, että työntekijät pystyvät sisäistämään ja näkemään ne heissä itsessään. (Leiviskä 2011.) Näin työntekijät kokevat niin itsensä kuin myös työnsä merkityksellisiksi.

Tiimitasolla keskeisiä työn merkityksellisyyden kokemuksen tekijöitä ovat yhteenkuuluvuuden tunteen lisäksi tiedostaminen, miksi ryhmä on olemassa, mitkä ovat sen yhteiset tavoitteet ja mikä on jokaisen tiimin jäsenen rooli näitä yhteisiä tavoitteita saavutuksessa. Lisäksi tiimissä tulisi vallita kokemus jaetusta vastuusta tavoitteiden

saavuttamisessa. Työorganisaation johdolla on merkittävä rooli olla saattamassa nämä merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät työntekijöiden tietoisuuteen. (Aaltonen ym. 2020.) Johtajuus on merkittävässä osassa myönteisen organisaatiokulttuurin ja yhteisen tarkoituksen luomisen lisäksi myös innostuksen ja yhteishengen synnyttämisessä, jotka kaikki vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä (Leiviskä 2011).

Ryhmät ja yhteisöt. Yksittäisten työkavereiden lisäksi työntekijää ylipäättään ympäröivät ryhmät, yhteisöt ja verkostot, joihin yksilö kokee kuuluvansa, ovat osaltaan määrittämässä työn merkityksellisyyden kokemusta. Yhteisöjä ja ryhmiä voivat olla myös esimerkiksi työorganisaation osastot ja ammatilliset verkostot. (Rosso ym. 2010.) Vaikka ryhmät ja yhteisöt voivat olla mitä vaihtelevampia, merkityksellisyyden kokemuksen lähteenä niitä kaikkia yhdistää, että yksilö kokee niihin yhteenkuuluvuutta. Yhteenkuuluvuuden tunteen lisäksi merkityksellisyyttä yhteisöjen keskuudessa luo yhteyden kokeminen, yhteisymmärrys ja yhdessä oppiminen. (Leiviskä 2011.) Sosiaalisista ryhmistä merkittävin on yksilöä ympäröivä työyhteisö, joka muodostuu kahdesta edellä määritellyistä työn merkityksellisyyden tekijöistä: yksittäisistä työkavereista ja organisaation johdosta.

Yksilöille on luonteenomaista määrittää itsensä niiden sosiaalisten ryhmien mukaan, joissa he ovat jäsenenä (Tajfel & Turner 1985). Nämä sitoutumiset ja identifikaatiot voivat tapahtua helposti, sillä ne määrittyvät usein koettujen ulkoryhmien kautta. Yksilöille onkin luonteenomaista taipua helposti ”me-te”-ajatteluun, joka vahvistaa omaan ryhmään kuulumisen tunnetta. (Pratt & Ashford 2003.) Paikantamalla psykologisesti itsensä pienempiin ryhmiin suuremman sosiaalisen ympäristön sisällä yksilöt vähentävät epävarmuutta luomalla selkeämpiä itsekäsityksiä ja -ymmärryksiä (Hogg 1992). Yksilön roolit ja psykologiset identifikaatiot yhteisöissä, joihin hän kuuluu, ovat tärkeitä tekijöitä työn merkityksellisyyden kokemisessa (mm. Pratt & Ashforth 2003; Weick 1995).

”Meihin” kuulumisen tärkeyttä korostavat myös Himanen (2010) ja Leiviskä (2011), joiden mukaan yksilön kokemus kuulumisesta ”meihin” on yksi ihmisyyden antoisimmista kokemuksista, joka on merkityksellinen yksilön itsetuntoon ja itsensä hyväksymiseen liittyvä tekijä. Kokemus työyhteisön ”meihin” kuulumisesta saa työntekijän kokemaan työnsä merkityksellisemmäksi ja mielekkäämmäksi sekä parantaa työntekijän suorituskykyä. Rikastavassa työyhteisössä työntekijä saa enemmän tuloksia aikaan kuin muutoin saisi. (Himanen 2010, 145.) Myös Leiviskä (2011) painottaa sosiaalisten suhteiden ja yhteisön

merkitystä paitsi viihtymiseen myös työn ja koko organisaation tuloksellisuuteen: toimivan vuorovaikutuksen ansiosta tieto kulkee työyhteisössä ja esimerkiksi avun pyytämiseen on matalampi kynnyks. Paitsi työorganisaation johdolla myös jokaisella työntekijällä on oma vastuunsa olla aktiivisesti rakentamassa työyhteisöä, jossa vallitsee rikastava ja kannustava vuorovaikutus ja ilmapiiri.

Merkityksellisyyttä luovassa työyhteisössä yksilö uskaltaa omana itsenään tuoda esille oman mielipiteensä ja ehdotuksensa sekä antaa palautetta. Tärkeää on myös, että yksilö saa palautetta, joka kohdistuu nimenomaan itse toimintaan. Luottamuksen ilmapiiri on tärkein vaatimus rakentavalle palautteenannolle ja koko työyhteisön kehittymiselle. (Leiviskä 2011.) Kyse on työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta. Edmondsonin (1999) mukaan psykologinen turvallisuus on työyhteisön jaettu kokemus yhteisön ilmapiiristä, jossa yksilöt uskaltavat olla omia itsejään, kertoa mielipiteensä ja tehdä ehdotuksia ilman pelkoa muiden tuominnasta. Psykologisen turvallisuuden käsitteeseen ei ole suoraan viitattu työn merkityksellisyyden tutkimuskirjallisuudessa, mutta sitä sivuavia tekijöitä on nostettu esille työn merkityksellisyyden kokemuksen synnyssä.

Perhe. Työpaikan sisäisten sosiaalisten suhteiden lisäksi myös työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet vaikuttavat koettuun työn merkityksellisyyteen. Työpaikan ulkopuolisista suhteista merkityksellisimpiä monelle ovat perhesuhteet. Merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavana tekijänä sitä on kuitenkin tutkittu suhteellisen vähän. (Rosso ym. 2010.) Perheen vaikutus yksilön kokemaan merkityksellisyyteen heijastuu usein epäsuorasti muiden tekijöiden, kuten yksilön sisäisen kasvun tai taloudellisen tilanteen kautta. Perhe on merkittävässä osassa esimerkiksi siinä, kuinka yksilö näkee itsensä ja oman potentiaalinsa (Leiviskä 2011).

Perhe vaikuttaa työhön vaatimalla yksilön aikaa, energiaa ja taloudellisia varoja. Tiettyjen vaatimusten lisäksi perhe voi toisaalta myös vahvistaa työn positiivisia merkityksiä tarjoamalla kannustavan ja rentouttavan ilmapiirin kotona, jossa yksilö voi palautua työstä. Perheen antamaa tukea voivat olla rakkauden, kunnioituksen ja arvostuksen näyttäminen sekä työntekijän tekemien valintojen puoltaminen. Perhe voi toimia henkisenä tukena ja auttaa yksilön työntekoa myös muutoin esimerkiksi antamalla hänelle rahaa, aikaa, työvoimaa ja tietoa, jotka vaikuttavat positiivisesti työn tekemiseen. (Brief & Nord 1990.) Perhe voi antaa yksilölle aikaa esimerkiksi tekemällä kotitöitä ja puolison ottaessa enemmän hoitovastuuta

lapsista. Myös nämä osoittavat yksilölle perheen tukea ja kiinnostusta hänen työtään kohtaan, jolloin työ tuntuu merkityksellisemmältä.

Työn ja perheen tarpeiden välillä tasapainottelu voi vaatia yksilöltä kompromissien tekoa. Voidaan nähdä, että yhtäältä yksilön tekemät kompromissit perustuvat yksilön työlleen antamiin merkityksiin. Toisaalta taas nämä tehdyt kompromissit vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemukseen. (Rosso ym. 2010.) Esimerkiksi yksilö voi valita kahden työn väliltä perheen takia sen, joka on hänelle muista kuin perhesyistä vähemmän merkityksellinen, mutta josta hän tienaa enemmän. Parempipalkkaisen työn merkitys perheelle on kuitenkin suurempi, mikä kasvattaa yksilön kokemusta valitsemansa työn merkityksellisyydestä. Kompromissien ja työn merkityksellisyyden suhde on siis dynaaminen ja molemminsuuntainen.

2.2.3 Työympäristö ja työn sisältö

Konteksti, jossa työtä tehdään, on sosiaalisten suhteiden lisäksi toinen työn merkityksellisyyden tekijöistä, jota on painotettu viimeisimmissä työn merkityksen ja merkityksellisyyden tutkimuksessa. Tutkiessaan kontekstin roolia työn merkityksellisyyden tekijänä tutkijat ovat kiinnittäneet erityistä huomiota 1) työtehtävien suunnitteluun, 2) työorganisaation toimintaan, 3) yksilön omiin taloudellisiin olosuhteisiin 4) muihin elämän osa-alueisiin kuin työhön sekä 5) työnteon kansalliseen kulttuuriin. (Rosso ym. 2010.)

Työtehtävät. Hackmanin ja Oldhamin (1976, 1980) työn piirreteoria on yksi tunnetuimmista ja merkittävimmistä teoretisoinneista liittyen työn merkityksellisyyteen ja työtehtäviin. Mallin mukaan työn merkityksellisyyden kokemusta määrittelevät työtehtävien viisi (5) keskeisintä piirrettä, jotka ovat yhteydessä myös työtyytyväisyyteen, motivaatioon, työn laatuun ja poissaolojen määrään. Työtehtävissä merkityksellisyyden kokemusta tukevat 1) työtehtävien ja taitojen käytön monipuolisuus, 2) työn vaikutusten ymmärrys osana suurempaa kokonaisuutta, 3) työn vaikutus ja sen tulosten merkitys muille, 4) yksilön autonomia ja itsensä toteuttaminen työssä sekä 5) työn tuloksen näkeminen ja palautteen saaminen. (Hackman & Oldham 1976, 1980.) Mallin tärkein ansio on ymmärrys siitä, kuinka tärkeä osatekijä työtehtävät ovat työn merkityksellisyyden kokemisessa (Wrzesniewski & Dutton 2001).

Työntekijän autonomian roolia työn merkityksellisyyden kokemuksen synnyssä korostaa myös Martela (2020), jonka mukaan yksi merkityksellisen työn avaintekijöistä on

mahdollisuus toteuttaa itseään työssä. Itsensä toteuttamisella hän tarkoittaa työntekijän kokemusta autenttisuudesta ja autonomiasta työssään sekä mahdollisuutta päästä toteuttamaan itseään ihmisenä työnsä kautta. Työtehtävien tulisikin olla sellaisia, joita tehdessään yksilö kokee pääsevänsä tekemään itseään kiinnostavia ja arvokkaaksi kokemiaan asioita. Lisäksi työtehtävien suunnittelussa yksilölle tulisi antaa riittävästi tilaa tehdä työtään omalla tavallaan, jotta hän pääsee toteuttamaan itseään. Autonomian ja itsensä toteuttamisen mahdollisuus kiinnittävät yksilön identiteettiä ja minuutta työhön, mikä taas vahvistaa kokemusta työn merkityksellisyydestä. (Martela 2020.) Vapautta ei pidä olla kuitenkaan liikaa, sillä liiallinen autonomia ja vapaus työssä voi olla myös stressitekijä, joka taas vaikuttaa pitkällä aikavälillä negatiivisesti yksilön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Seppälä & Hakanen 2017).

Työtehtävien merkitystä työn merkityksellisyyden lähteenä korostavat myös Fouché ym. (2017). Heidän määritelmänsä mukaan työtehtävät sekä niiden tarkoituksenmukaisuus, vaikuttavuus ja ymmärrys osana suurempaa kokonaisuutta ovat yksi neljästä merkityksellisyyden tunteen tekijästä. Scanlan ja Hazelton (2019) ovat tutkineet työn merkityksellisyyttä mielenterveyden toimintaterapeuttien näkökulmasta. Heidän tutkimuksessaan korostui nimenomaan työtehtävien henkilökohtainen arvo ja mielekkyys merkittävimpänä työn merkityksellisyyden lähteenä. Työtehtäviä tulisikin jakaa työyhteisössä työntekijöiden henkilökohtaisen mielenkiinnon mukaan, jolloin varmistetaan työtehtävien mielekkyys yksilölle itselleen. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin työn merkityksellisyyden yhteys toimintaterapeuttien korkeampaan työhyvinvointiin. (Scanlan & Hazelton 2019.) Myös Pratt & Ashforth (2003) painottavat työtehtävien merkitystä yhtenä työn merkityksellisyyden tekijänä.

Työorganisaation toiminta. Organisaation kontekstia osana työn merkityksellisyyden kokemista on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi työtehtävien suunnittelua. Organisaatio, sen toiminta sekä organisaatiokulttuuri ovat kuitenkin olennainen tekijä, kuinka työntekijät tulkitsevat työnsä merkityksellisyyttä (Leiviskä 2011; Rosso ym. 2010; Siitonen 1999). Organisaation toiminta ja strategiat heijastavat tavoitteita, arvoja ja tarkoituksia, joihin se on sitoutunut. Organisaation toiminta on merkityksellisyyden kokemuksen tekijä erityisesti silloin, kun työntekijät havaitsevat organisaation ydinarvojen ja ideologioiden olevan yhteneväisiä omiensa kanssa. (Thompson & Bunderson 2003).

Merkityksellisyyden kokemusta voidaankin edistää organisaation arvojen ja visioiden sekä yhteisten toimintatapojen avulla. Positiivinen ilmapiiri syntyy organisaatiossa, jossa tuetaan työntekijöiden autonomiaa, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luottamusta. Lisäksi annetaan tilaa innovatiivisuudelle ja uusille ideoille. Tärkeää on myös tukea työntekijöitä sekä osoittaa oikeudenmukaisuutta johtamisessa ja organisaation toiminnassa ylipäätään. Motivoivaa ja merkityksellisyyden kokemuksia tukevaa organisaatiokulttuuria määrittää vastavuoroisuus, joka syntyy yhteyden ja luottamuksen tunteesta jokaisen työprosessin osallistujan kesken. (Leiviskä 2011.)

Merkityksellisyyden kokemista tukevan organisaatiokulttuurin toiminnassa, johtajuudessa ja käytännöissä näkyvät sosiaalinen vastuullisuus ja arvoperusta. Organisaatiossa tunnustetaan työntekijöiden ja heidän työpanoksensa arvo. Arvostuksen ja tunnustuksen saaminen edistää yksilöiden sisäistä kasvua tuottamalla positiivisia kokemuksia. Tällaisessa organisaatiokulttuurissa yksilö kokee työorganisaation oikeudenmukaiseksi ja reiluksi, mikä edistää hänen työhyvinvointiaan ja kokemusta työn merkityksellisyydestä. Positiivista ja merkityksellisyyttä tukevaa organisaatiokulttuuria määrittää tunnustuksen saamisen lisäksi muun muassa luottamus, avoimuus, uskollisuus, kommunikaatio ja vuorovaikutus. (Cunha, Cunha & Rego 2009.)

Keskeistä onkin organisaation arvojen luoma viitekehys, joka esiintyy organisaatiokulttuurissa työntekijöille niin, että he kokevat työprosessin kautta kuuluvansa suurempaan kokonaisuuteen ja siten tuntevat helpommin yhteenkuuluvuutta toisiin. Tämä antaa työntekijöille kokemuksen kokonaisvaltaisuudesta ja ilosta. (Giacalone & Jurkiewicz 2003.) Merkityksellisyyden tunnetta yrityksen toimintaan liittyen voi nyky-yhteiskunnassa luoda myös esimerkiksi kestävän kehityksen mukainen toiminta ja toimenpiteet, joilla pyritään kestävään planeetan resurssien kulutukseen ja myös tulevien sukupolvien hyvinvoinnin takaamiseen. Ilmaston ja ympäristön ajattelua onkin alettu painottamaan yhä enemmän myös yrityksissä. (Martela 2020.)

Taloudelliset olosuhteet. Työnteon kontekstiin merkityksellisyyden tekijänä sisältyy myös yksilön taloudellinen tilanne. Näkemys painottaa taloudellisten kannustimien merkitystä yksilön työmotivaatiossa ja työn merkityksen sekä merkityksellisyyden luonnissa. (Rosso ym. 2010.) Työn taloudellinen arvo on tärkeämpää niille, jotka ovat tahtomattaan työttömiä tai joiden tulot ovat muuten riittämättömiä (Brief, Konovsky, George, Goodwin & Link 1995; Brief & Nord 1990). Toisin sanoen työntekijät, joilla on suuremmat taloudelliset tarpeet,

painottavat enemmän työn taloudellisen arvon merkitystä kuin muut työntekijät (Rosso ym. 2010). Köyhyys ja talouden riittämättömyys voivat siis rajoittaa niitä muita merkityksiä, joita työ tarjoaa työntekijälle esimerkiksi vapaa-ajalla.

Ylipäättään työn merkityksellisyyttä ja palkan välistä suhdetta on tutkittu suhteellisen vähän. Suhtautuminen työelämään ja palkkaan on muuttunut erityisesti y- ja z-sukupolvilla, kun työn merkityksellisyyttä ja työn henkilökohtaista merkitystä on alettu korostamaan. Nuoret haluavat tehdä työtä enemmän omilla ehdoillaan ja kaipaavat työssään vapautta ja omien arvojen mukaisuutta. (Aaltonen 2020.) Palkan rooli työntekijälle on siis eittämättä muuttunut. Hu ja Hirshin (2017) tutkimuksen mukaan yksilöt olivat valmiita joustamaan palkastaan merkitykselliseltä tuntuvan työn takia. Merkityksellinen työ voi siis tarjota yksilölle useita psykologisesti tärkeitä kannustimia, jotka päihittävät työstä saatavan taloudellisen kompensaation tärkeyden. (Hu & Hirsh 2017.)

Muut elämän osa-alueet. Työn merkityksellisyyden syntyyn vaikuttavat ylipäättään kokemukset myös muilla elämän osa-alueilla kuin itse työssä. Työn merkityksellisyyttä voi luoda esimerkiksi se, kuinka yksilö onnistuu työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä ja niiden välillä tasapainottelussa. (Rosso ym. 2010.) Kun yksilö onnistuu yhdistämään työhönsä elementtejä, joista hän nauttii myös vapaa-ajallaan, työ voi tuntua vähemmän työltä. Näin ollen työntekijä voi kokea työnsä mielekkäämmältä ja sopivan paremmin itselleen, jolloin myös kokemus työn merkityksellisyydestä kasvaa. (D'Abate 2005). Kun yksilö kokee sekä työnsä että vapaa-aikansa merkityksellisinä, työn ja vapaa-ajan eroista tulee saumattomampi. Tämä taas heijastuu takaisin ja yhä vahvistaa yksilön kokemaa merkityksellisyyden kokemusta omassa työssään. (Thompson & Bunderson 2003.)

Elämän tasapainon löytämiseksi työ ja muu elämä on pystyttävä integroimaan toisiinsa. Työn sovittaminen muuhun elämään korostuu erityisesti yhä nuoremmilla sukupolvilla, jotka tarkastelevat elämäänsä yhä kokonaisvaltaisemmin. He tavoittelevat työtä, joka on heille itselleen merkityksellistä, mutta joka ei määrittele koko elämää. (Kelly 2008.) COVID-19-viruksesta johtuvat poikkeusolot ovat korostaneet monelle juuri sen merkitystä, että työ on pystyttävä yhdistämään yksilön muuhun elämään yhä mutkattomammin. Poikkeusolojen aikana lisääntynyt etätyöskentely osoittikin monelle, kuinka paljon lisää joustavuutta etä- tai hybridityöskentely toi arkeen. Yksi syksyn 2021 irtisanoutumisaallon taustalla oleva syy olikin ihmisten halu vaihtaa työpaikkaan, joka mahdollistaa paremmin työn sovittamisen muuhun elämään. (Christian 2021.) Kun yksilön työ ja muu elämä sopivat mutkattomasti

yhteen, ne voivat vaikuttaa positiivisesti toisiinsa ja korostaa merkityksellisyyden kokemusta kaikilla yksilön elämän osa-alueilla.

Kansallinen työkuulttuuri. Edellisten lisäksi työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa myös yksilöä ympäröivä työkuulttuuri yhteiskunnassa. Työkuulttuurin merkityksestä on parhaiten saatu tuloksia monikansallisissa tutkimuksissa, jotka ovat kattaneet ja vertailleet eri maantieteellisiä sijainteja ja niissä ilmeneviä työkuulttuureita (ks. England & Whitely 1990; MOW International Research Team 1987; Snir & Harpaz 2006). Työn merkityksiä on tutkittu esimerkiksi työn arvojen ja sen kautta, kuinka keskeiseksi yksilöt kokevat työnsä elämässään (Rosso ym. 2010). Esimerkiksi japanilaisilla työntekijöillä on todettu olevan positiivisempi työorientaatio kuin muilla kansallisuuksilla. Lisäksi he tekevät enemmän työtunteja ja pitävät työtä keskeisempänä elämänsä osa-alueena kuin muut. He eivät kuitenkaan yhdistä työn merkityksiin henkilökohtaisia asioita, kuten työhön kiintymistä, omaa identiteettiä tai tuloja, vaan pitävät työtä enemmän muusta elämästään erillisenä osa-alueena.

Tutkimuksissa on löydetty kuitenkin yllättävästikin yhteneväisiä tuloksia siitä, kuinka eri kulttuureissa työlle annetaan suhteellisen samanlaisia merkityksiä: korkea työkeskeisyys, autonomia työtehtävissä, vaihtelevat ja kiinnostavat työtehtävät, taloudellinen merkitys (England & Whitely 1990; MOW International Research Team 1987; Snir & Harpaz 2006). Kansallisista työkuulttuureista ja niihin liittyvistä tutkimuksista voidaan vetää johtopäätös, että työ on monimuotoinen ilmiö ja näkemykset työstä ja sen merkityksistä vaihtelevat enemmän yhden kulttuurin sisällä kuin eri kulttuureiden välillä (England & Whitely 1990).

2.2.4 Henkisyys

Merkityksellisyyden käsite pohjautuu alun perin teologiaan ja se on noussut työelämääkin koskeviin keskusteluihin mukaan juuri uskonnollisesta yhteydestään (Dik & Duffy 2009). Elämän merkitystä on usein lähdetty etsimään uskonnon kautta. Myöskään työelämän merkityksen etsiminen jonkin itseään suuremman kautta ei ole poikkeus. Globaalisti moni työntekijä katsoo omaa työtään uskonnon tai jonkin suuremman uskomuksen kautta. (Rosso ym. 2010.) Vaikka uskon ja uskonnon vaikutukset työhön on jätetty vähälle huomiolle monissa tieteen koulukunnissa, sitä ei voi sivuuttaa tutkittaessa tekijöitä, jotka vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemukseen (Nord ym. 1990). Rosson ym. (2010) jaottelun mukaan työn suurempaan tarkoitukseen liittyvät erityisesti a) henkisyys ja b) kutsumukset. Kutsumuksen kokeminen liittyy Rosson ym. (2010) mallissa siis sekä yksilön henkilökohtaiseen että työn suuremman merkityksen ulottuvuuteen.

Henkisyys. Henkisyydellä työelämän kontekstissa tarkoitetaan yksilön halua kokea työssään yhteyttä johonkin itseään suurempaan ohjaavaan voimaan tai energiaan (Hill & Pargament 2003). Merkityksellisyyden kokemus henkisyiden kautta syntyy, kun yksilö yhdistää itsensä johonkin itseään suurempaan kokonaisuuteen, eli samalla tavoin kuin esimerkiksi työyhteisön kautta. Kun yksilö kokee tekevänsä työtä jonkin itseään suuremman eteen, hän kokee myös työnsä merkityksellisemmäksi ja uskoo työllä olevan häntä itseään suurempi tarkoitus. (Rosso ym. 2010.) Tällöin ihminen paitsi kokee olevansa osa suurempaa kokonaisuutta mutta myös ymmärtää oman paikkansa ja merkityksensä osana tätä kokonaisuutta (Leiviskä 2011). Merkityksellisyyden tunnetta voi luoda esimerkiksi yksilön usko kohtaloon ja uskomus siitä, että hän tekee työtään, koska kohtalo on tarkoittanut niin. Elämän merkityksellisyyden kokemusta koronapandemian aikana tutkineiden Saarelaisen ym. (2021) mukaan uskonnollisuus on yksi elämän merkityksellisyyttä vahvistava tekijä.

Henkisyys ei automaattisesti liity uskonnollisuuteen, vaan henkisyudesta voidaan puhua myös maallisessa merkityksessä. Maallisella henkisyydellä tarkoitetaan yksilön kokemaa yhteyttä, merkitystä ja elämänvoimaa. Henkisyiden käsitys onkin muuttumassa yhä maallisempaan suuntaan. (Unruh, Versnel & Kerr 2004.) Myös Leiviskä (2011) määrittelee henkisyiden maalliseen merkityksen kautta liittämällä henkisyiden yksilön henkilökohtaiseen kasvuun, joka mahdollistaa syvemmän olemuksen ymmärtämisen ja kokemisen. Työn henkisyiden hän käsittää omasta työstä ja työyhteisöstä tarkoituksen etsimisenä ja merkityksen löytämisenä. Toisin sanoen työn henkisyys liitetään syvempään yhteyteen oman työn ja työyhteisön kanssa. Jokainen ihminen kokee ja määrittelee henkisyiden omalla tavallaan, minkä takia jokainen myös kokee sitä työssään omalla tavallaan. Yhteistä kaikkien kokemalle työn henkisyidelle on tunne syvästä hyvinvoinnista ja uskuksesta, että yksilö tekee merkityksellistä työtä. (Leiviskä 2011.)

Kutsumus. Yksilön henkilökohtaiseen ulottuvuuteen liitettynä kutsumuksen kokeminen nähdään maallisena, yksilöä itseään varten tehtynä työnä. Työn suurempaan merkitykseen liitettynä kutsumuksella nähdään olevan selvästi uskonnollisempi sävy ja merkitys. Tässä kontekstissa kutsumuksen nähdään olevan Jumalan kutsu työntekoon ja työn tarkoituksena on täyttää Jumalan tahto. (Hardy 1990.) Yksilö kokee työnsä merkityksellisenä, kun hän uskoo työtä tekemällä täyttävänsä kutsumusta, jonka häntä itseään suurempi taho on antanut täytettäväksi (Dik & Duffy 2009). Työn ei tarvitse olla luonteeltaan hengellistä työtä, kuten esimerkiksi työskentelyä kirkon palveluksessa, vaan yksilö voi kokea työnsä

merkitykselliseksi vain uskomalla tekevänsä sitä itseään suuremman tahon tahdosta (Hardy 1990).

Rosson ym. (2010) kirjallisuuskatsauksen perustuessa ulkomaiseen lähdekirjallisuuteen korostuu kutsumuksen uskonnollinen sävy. Suomalaiseen maalliseen yhteiskuntaan sovitettuna yksilöä suurempaa henkistä tahoa ei välttämättä nähdä yhtä merkittävänä kuin uskonnollisimmissa maissa. Uskonnollissävytteisen suuremman tahon merkitys ei ole myöskään ilmennyt aiemmissa suomalaisissa työn merkityksellisyyden tutkimuksissa (ks. Martela & Pessi 2018; Salonen & Tapani 2020; Tapanila 2020). Rosso ym. (2010) kuitenkin korostavat, että puhuttaessa Jumalasta ei suoranaisesti tarkoiteta kristinuskon Jumalaa, vaan kulttuurista ja yksilöstä riippuen sitä, minkä yksilö itse kokee itseään ja maailmaa hallitsevana suurempana tahona. Siispä Suomen kontekstissa yksilö voi uskoa esimerkiksi kohtaloon ja siihen, että kohtalo on saattanut hänet tekemään juuri kyseistä työtä, mikä voi tuoda merkityksellisyyttä työhön.

3 Tutkimuksen kohteena valmistava teollisuus

Tutkimuksen kontekstina on valmistavan teollisuuden yritys, joka kuuluu kokoluokaltaan pieniin ja keskisuuriin (pk) yrityksiin. Yritys työllistää sekä tuotannon puolen että myynnin tehtävissä työskenteleviä henkilöitä. Vuonna 2019 teollisuusyritysten toimipaikkoja oli Suomessa yhteensä 27 093 (Tilastokeskus 2020), ja vuonna 2020 teollisuus toimialana työllisti noin 359 000 työntekijää (Tilastokeskus 2021a). Vuonna 2020 teollisuuden myydyin tuotannon arvo oli kokonaisuudessaan noin 87 miljoonaa euroa (Tilastokeskus 2021c).

Teollisuuden alalla työn tuottavuuden kasvu on pysynyt alhaisena vuosien 2008—2009 taantuman jälkeen. Työn tuottavuudella tarkoitetaan arvonlisäystä työntekijää tai yhtä työtuntia kohden. Yksi mahdollinen syy teollisuuden tuottavuuskasvun alenemiselle on vähäisyys tuotannollisissa investoinneissa eli tutkimus- ja kehittämismenoissa (T&K).

Teollisuuden alalla muutosta on viime vuosikymmenten aikana ollut tuomassa erityisesti alan palvelullistuminen, teknologian kehitys, globaalisti kiristynvä kilpailu sekä vuonna 2020 puhjennut koronapandemia. Näiden muutosten myötä työurien on nähty pirstaloituneen teollisuuden alalla. (Ojala & Pyöriä 2020; Teollisuusliitto 2020.)

Palvelullistumisella tarkoitetaan, että palvelutehtäviä sisällytetään tuotannon työntekijöiden työtehtäviin, ulkoistetaan muille yrityksille tai siirretään asiakkaalle itselleen. Palvelutehtävät voivat sisältää muun muassa asennus-, korjaus- ja huoltotehtäviä asiakkaiden luona. (Teollisuusliitto 2020.) Myös tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä tuotannon työntekijöiden toimenkuvaan voi sisältyä asennus- ja huoltotehtäviä asiakkaiden luona. Näin ollen työtehtävät voivat sisältää tuotannon työtehtävien lisäksi myös asiakaspalvelua. Nämä asennus- ja huoltotehtävät asiakkaiden luona koskevat tuotannon puolen työntekijöistä noin puolta. Suurimman osan yrityksen tuotteista asentaa yrityksen omat työntekijät, mutta erityisesti kauempana sijaitsevilla asennuskohteilla käytetään osittain myös ulkopuolisia asennuspalveluita.

Toinen teollisuuden alaan vaikuttava ilmiö on teknologian kehittyminen, jonka seurauksena muun muassa fyysisesti raskaat työt ovat vähentyneet, kun automaatio on lisääntynyt. Teknologian kehittymisen ja automaation tuomia muita positiivisia ilmiöitä, jotka ovat osittain seurausta myös fyysisesti raskaiden töiden vähentymisestä, ovat olleet esimerkiksi työympäristöjen siistiytyminen, työsuojelun parantuminen ja työtapaturmien vähentyminen. Erityisesti teknologian kehityksen ja globalisaation myötä on arvioitu, että työurien vakaus ja

ennustettavuus heikentyvät vielä entisestään tulevaisuudessa. Myös ammattirakenne tulee muuttumaan, kun rekrytoidaan yhä enemmän johtajia, asiantuntijoita ja myyjiä samalla, kun esimerkiksi teollisuustyöntekijät kuuluvat supistuvaan ammattiluokkaan. (Ojala & Pyöriä 2020.) Tämä ei ole kuitenkaan näkynyt tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä, jossa päinvastoin työntekijöitä on rekrytoitu vuosien 2020—2021 aikana lisää.

Tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä teknologian kehittyminen ja globalisaatio eivät ole yrityksen olemassaolon aikana merkittävästi muuttaneet työtekemisen tapoja tai vaikuttaneet markkinoihin. Tuotannon puolen työtehtävissä toki käytetään teknologiaa, kuten esimerkiksi CNC-konetta ja trukkia, mutta manuaalisia työtehtäviä on edelleen lähes yhtä lailla kuin yritystä perustettaessa. Yritykseen ei ole tullut suuria koneita, jotka olisivat korvanneet kokonaan manuaalisia työtehtäviä, esimerkiksi verhoilujen tekoa. Lisäksi tutkimuksen kohteena oleva yritys on keskittynyt lähinnä kotimaan markkinoihin, joten globaali kilpailu ei vaikuta yrityksen toimintaan yhtä paljon kuin se vaikuttaisi, jos yritys toimisi myös ulkomaisilla markkinoilla. Toki Suomen markkinoilla on joitakin ulkomaisia kilpailijoita, mutta yrityksen alalla Suomessa on enemmän kotimaisia toimijoita.

Työn merkityksellisyyden kokemista ei juuri ole tutkittu teollisuuden alalla. Signin (2017) teettämässä kyselytutkimuksessa selvitettiin, mitä asioita suomalaiset työntekijät pitävät työssään merkityksellisinä. Tutkimus kattoi laajasti eri toimialoja mukaan lukien myös suorittavan työn työpaikkoja. Tutkimuksen tulosten mukaan suorittavan työn työntekijät pitävät työssään eniten merkityksellisenä työpaikan yhteishenkeä, mielekkäitä työtehtäviä, oikeudenmukaista palkkaa, hyvää lähiesihenkilöä sekä työpaikan varmuutta. Tuloksia vertaillessa nousi esille, kuinka suorittavassa työssä työtehtävien mielekkyyttä ei pidetty yhtä tärkeänä kuin esimerkiksi tieto- ja asiantuntijatyössä. Myöskään omia vaikutusmahdollisuuksia ei pidetty yhtä merkityksellisinä kuin asiantuntijatyössä. Sen sijaan suorittavan työn työpaikoilla korostui muita aloja enemmän vahvan yhteishengen, oikeudenmukaisen palkan ja hyvän esihenkilön merkitykset työn merkityksellisyyden tekijöinä. Eroja hyvän esihenkilön merkityksessä selittää suorittavan työn työpaikkojen vahvempi hierarkkisuus ja esihenkilön vahvempi rooli verrattuna asiantuntijaorganisaatioihin. (Signi 2017.)

4 Tutkimuskysymys

Tutkimuksessa tarkastelen, millä tavoin valmistavan teollisuuden alan työntekijät kokevat työn merkityksellisyyden syntyvän. Tarkoitukseni on tutkia, mitkä tekijät ovat määrittelemässä työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja millä tavoin nämä tekijät luovat työn merkityksellisyyden kokemuksen. Kiinnostukseni kohteina ovat tarkemmat yksittäiset tekijät ja näiden tekijöiden kokonaisuus, joista merkityksellisyyden kokemus syntyy. Tarkastelen työn merkityksellisyyttä kokonaisuutena ja tavoitteenani on saavuttaa kokonaisvaltainen ymmärrys työn merkityksellisyyden kokemuksen synnystä.

Teen tutkimusta sekä yhteiskunnan että tutkittavan organisaation tarpeisiin. Yrityksen yksi strategisista päätavoitteista on olla erinomainen työpaikka ja työntekijöiden hyvinvointiin halutaan panostaa. Kokemus oman työn merkityksellisyydestä on suoraan yhteydessä yksilön hyvinvointiin (mm. Aaltonen 2020), joten tutkimus palvelee tutkimuksen kohteena olevaa yritystä. Tutkimus antaa yritykselle laajemman ja kattavamman kuvan sen työntekijöiden tämänhetkisestä hyvinvoinnista. Tuloksia voidaan käyttää hyödyksi yrityksessä suunnitellussa sen henkilöstöhallinnollisia toimia. Tutkimus vastaa myös suurempaan ajankohtaiseen tarpeeseen ymmärtää työn merkityksellisyyden kokemusta ja avaa, kuinka organisaatiot voivat tukea työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksia.

Tutkimuksessa olen ottanut huomioon COVID-19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen ja sen mahdolliset vaikutukset, millaisia merkityksiä yksilö antaa työlleen ja mikä tekee työstä merkityksellistä. Poikkeustila on kestänyt haastatteluiden toteuttamisen aikaan keväällä 2021 jo yli vuoden, minkä vuoksi sen aiheuttamaan muutokseen ja uuteen normaaliin on ehditty jo tottua. Lisäksi koronan tuoma muutos yhteiskuntaan ja työelämään on tullut ainakin jollakin tasolla jäädäkseen, minkä takia koronaa ennen ollutta tilannetta ei edes ole mielekäästä tutkia. En siis tutki ei suoraan poikkeustilanteen vaikutuksia merkityksellisyyden kokemiseen, vaan keskityn nykyhetkeen ja -tilanteeseen. Tarkoitukseni ei ole vertailla poikkeustilan aikaisia kokemuksia aiempaan, vaan käsitellä työn merkityksellisyyttä yleisellä tasolla.

Tutkimuskysymykseni on:

Millä tavoin työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy?

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmää valitessa kysymys on huomioitava, millaisia tutkimusongelmia eri menetelmät ratkaisevat parhaiten. Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimusote riippuvat aina tutkimuskohteen luonteesta (Puusa & Juuti 2020). Toteutin tämän tutkimuksen laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena tutkimusongelman ohjaamana. Tekemäni tutkimusmenetelmän valinta perustui sille, että kvalitatiivinen menetelmä sopii tutkimuksiin, joissa lähestytään ihmistä ja vuorovaikutusta (Hirsjärvi & Hurmes 2008). Tässä tutkimuksessa lähestyn yksilöä olemalla kiinnostunut, mitkä asiat luovat hänelle merkityksellisyyden kokemuksia omassa työssään. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii siis tähän tutkimukseen, sillä menetelmän yksi pääpiirteistä on korostaa tutkittavien havaintoja.

Yksilöiden kokemusten tutkimiseen kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät sopivat kvantitatiivisia paremmin. Laadulliselle tutkimukselle on tavanomaista tarkastella yksittäistä tapausta, kuten myös tässä tutkimuksessa. Tapaustutkimuksen tarkoituksena on keskittyä juuri tutkittavaan tapaukseen, ja valitut tutkimuskysymykset, -asetelma ja aineiston analyysi perustuvat tutkimuksen kohteena olevaan tapaukseen (Eriksson & Koistinen 2005). Tutkimuksen tarkoituksena on luoda teoreettisesti ymmärrettävä tulkinta tutkimuksen kohteena olevasta yksittäisestä tapauksesta (Puusa & Juuti 2020), kuten myös tässä tutkimuksessa.

Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tutkittavalle annetaan mahdollisuus huomioida oma menneisyytensä ja kehityksensä sekä näihin liittyvät tekijät (Hirsjärvi & Hurmes 2008). Ihmistutkimuksessa ei ole mahdollista saada absoluuttisia totuuksia, joten onkin tärkeää kuunnella useita erilaisia osapuolia. Tutkimuksessani on siis huomionarvoista jättää tilaa moniäänisyydelle. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii tähän tutkimukseen, sillä sitä käytetään erityisesti tutkimuskohteissa, jotka ovat abstrakteja ja vuorovaikutuksessa syntyviä, kuten yksilön subjektiivinen kokemus merkityksellisyydestä.

5.2 Tutkimuksen konteksti

Toteutin tutkimuksen kansainvälisen koronaviruspandemian aikana. Pandemia sai alkunsa vuoden 2019 lopulla, kun Kiinassa löydettiin COVID-19-virus, joka lähti leviämään myös muihin maihin. Maaliskuussa 2020 maailman terveysjärjestö (WHO) määritteli COVID-19-

viruksen globaaliksi pandemiaksi. (WHO 2020.) Haastatteluhetkellä erityistilanne oli kestänyt jo yli vuoden. Tarkoitukseni ei ollut tutkia koronapandemian vaikutuksia työn merkityksellisyyden kokemuksiin eikä nostaa pandemiaa sen erityisempään asemaan. Koronapandemia on kuitenkin olennainen tekijä tutkimuksen kontekstissa ja sen mahdolliset vaikutukset tutkimuksen tuloksiin oli hyvä tiedostaa, sillä se on vaikuttanut kuitenkin pysyvästi muun muassa ihmisten arkielämään, talouteen ja työelämään (Onali 2021).

Koronapandemia vaikutti myös tutkimuksen kohteena olevaan yritykseen. Pandemian alkuvaihe pysäytti hetkellisesti maailman talouden lähes kokonaan, mikä näkyi myös teollisuuden alalla taloudessa, tuottavuudessa ja työllisyydessä. Teollisuuden yli 30 toimialalla vain harvat yritykset välttivät tuotannon laskun. (Teollisuusliitto 2020.) Vuonna 2020 Suomessa teollisuustuotannon kokonaisarvo laski noin kymmenen prosenttia (10 %) vuodesta 2019. Yhteensä kaikilla aloilla työttömyysaste kasvoi Suomessa helmikuun 2020 (6,9 %) ja 2021 (8,1 %) välillä kuluneen vuoden aikana 1,2 prosenttiyksikköä eli noin 35 000 yksilöä. (Tilastokeskus 2021b.)

Korona lamaannutti tuotannon hetkellisesti myös tutkittavassa yrityksessä, jonka seurauksena henkilöstöä jouduttiin lomauttamaan. Yritys onnistui kuitenkin mukautumaan vallitsevaan tilanteeseen ja luomaan toimintaan uuden näkökulman, jonka ansiosta koronasta oli loppupeleissä jopa hyötyä yrityksen toiminnalle. Suurimman talouden taantumien jälkeen vielä loppukevällä 2020 yrityksen toiminta palautuikin entiselle tasolle, jonka jälkeen myynti alkoi kasvamaan. Kasvun seurauksena yrityksessä on kevään 2020 jälkeen rekrytoitu lisää uusia työntekijöitä eikä koronapandemian aiheuttamasta yhteiskunnallisesta epävarmuudesta huolimatta ole jouduttu lomauttamaan henkilöstöä enää alkukevään 2020 jälkeen. Kevään 2020 koko maailman talouden hetkittäisen pysähdyksen jälkeen yrityksen valmistamalle tuotteelle on ollut kysyntää. Yrityksen tuote vastaa erityisesti poikkeusolojen jälkeisen ajan tarpeisiin, kun hybridityöskentelyn nähdään tulleen ainakin osittain jäädäkseen (Onali 2021).

Elämän merkityksellisyyden kokemusta koronapandemian aikana tutkineiden Saarelaisen ym. (2021) mukaan merkityksellisyyden kokemisen ja pandemian leviämisen välillä oli havaittavissa yhteys: merkityksellisyyden kokemus oli voimakkainta alueilla, joissa virus oli levinnyt vähiten. Elämän muutokset ja kriisit, joihin myös COVID-19-pandemia ja sitä seuranneet poikkeusolot voidaan laskea, voivat horjuttaa merkityksellisyyden kokemusta. Muutosten tai kriisien aikana yksilö pyrkii kuitenkin löytämään merkityslähteille uuden tasapainon etsimällä ja rakentamalla uusia merkityksellisyyden lähteitä. Yksilö voi korostaa

myös jo olemassa olevia merkityslähteitä, jotka eivät ole muutoksen tai kriisin aikana muuttuneet. (Baumeister 1991.)

5.3 Tutkimuksen toteutus

5.3.1 Haastateltavien valinta

Toteutin tutkimuksen haastattelututkimuksena ja käytin tutkimusaineistona tutkittavan yrityksen kahdeksalta (8) työntekijältä kerättyä materiaalia. Rajasin työntekijöistä yrityksen johtoryhmä tutkimuksen ulkopuolelle, sillä olin kiinnostunut nimenomaan työntekijöiden kokemuksista. En asettanut muita kriteerejä haastateltavien valintaan liittyen, vaan jokaisella työntekijällä oli yhtäläiset mahdollisuudet osallistua tutkimukseen ja jokainen kiinnostuksensa ilmaissut haastateltiin. Haastatelluista naisia oli kaksi (2) ja miehiä kuusi (6), mikä vastaa yrityksen miesvaltaista sukupuolijakaumaa ylipäätään. Tutkimusaineistossa kumpikaan sukupuoli ei siis ollut tutkimuksen kohteena olevaan yritykseen suhteutettuna yliedustettuna. Tutkittavat olivat olleet työelämässä keskimäärin noin 18 vuotta ja nykyisessä työtehtävässään neljästä vuodesta alle yhteen vuoteen. Suurella osalla tutkittavista oli takanaan siis jo vuosien työkokemus. Suurin osa haastateltavista sijoittui samaan ikähaarukkaan alle kymmenen vuoden sisään ja haastateltavien ikä oli keskiarvoltaan 39 vuotta.

Haastateltavat työskentelivät joko yrityksen tuotannon tai myynnin puolella. Tuotannon puolen työtehtäviin kuuluu tuotteiden valmistaminen puuraaka-aineesta, maalaaminen ja osakokoonpanojen tekeminen. Lisäksi tuotannon puolella on työntekijöitä varaston puolella ottamassa saapuvia kuormia vastaan ja pakkaamassa valmiita tuotteita. Tuotannon työntekijöistä osan työtehtäviin kuuluu lisäksi valmistettavien tuotteiden asentaminen asiakaskohteissa ja tarpeen mukaan jo asennettuihin tuotteisiin huoltojen tekeminen. Tuotannon puolen työntekijät voivat siis työtehtävistään riippuen päästä työskentelemään myös asiakasrajapinnassa tuotteita asennettaessa. Tuotteiden asentajat ovat merkittävässä osassa yrityksen asiakastyytyväisyydessä. Suurin osa tuotannon työntekijöistä ei asennuksia kuitenkaan tee. Työnimikkeitä tuotannon puolella ovat esimerkiksi puuseppä, ruiskumaalari, verhoilija ja asentaja.

Yrityksen myynnin puolen työtehtäviin kuuluu koko myynnin prosessi uusasiakashankinnasta alkaen. Myynnin työtehtäviin sisältyy paljon mahdollisten uusien asiakkaiden etsimistä, puhelinsoittoja, asiakastapaamisia ja tarjousten tekemistä. Asiakastapaamiset tapahtuvat usein videopuhelun välityksellä tai paikan päällä joko asiakkaan omissa tiloissa tai yrityksen

toimistossa, jossa tuotteita on mahdollista näyttää asiakkaille. Lisäksi asiakassuhteita on tärkeää ylläpitää myös tuotteen toimittamisen jälkeen. Yrityksen myynnin puolen työntekijät asuvat eri paikkakunnilla ja ovat vastuussa suurimmaksi oman alueensa myyntityöstä. Osa myyjistä tekee suurimmaksi osaksi etättyötä välimatkojen takia.

Haastatelluista neljä (4) työskenteli yrityksen tuotannon ja neljä (4) myynnin parissa. Kaikki haastatellut olivat yrityksen työntekijöitä eikä kukaan heistä kuulunut johtoryhmään, sillä rajasin johtoryhmään kuuluvien kokemukset tutkimuksen ulkopuolelle. Haastatelluista kolme (3) ilmaisi kiinnostuksensa ja vapaaehtoisuutensa tutkimukseen osallistumisesta jo ennen virallista haastattelukutsun lähettämistä. Tämä tapahtui normaaleissa arkipäivän tilanteissa, kun työn ohessa tuli puheeksi opinnäytetyö ja sen aihe. Lähetin haastattelukutsun toukokuun 2021 alussa työntekijöiden sähköpostilistalle, jonka sähköpostiosoitteen olin saanut tutkimuksen kohteena olevalta yritykseltä. Kutsuin siis jokaisen yrityksen työntekijän haastatteluun ja haastattelin kaikki kiinnostuksensa ilmaisseet. Haastattelut toteutin työntekijöiden työajalla, joten tutkimuksen ulkopuolelle ei jäänyt ketään, joka ei olisi halunnut käyttää vapaa-aikaansa haastatteluun osallistumiseen.

Sovin haastatteluajat jokaisen haastateltavan kanssa kahden kesken eikä yrityksen johdolla ollut tarkempaa tietoa, keitä haastatteluihin osallistui. Tunsin kaikki haastateltavat jo ennalta, sillä olen töissä samassa yrityksessä. Osan haastateltujen kanssa työskentelen enemmän yhteistyössä kuin toisten, mutta en tee kenenkään haastattelun kanssa samoja työtehtäviä enkä työskentele kenenkään haastattelun alaisuudessa. Koen, että yhteinen ymmärrys yritykseen liittyvistä asioista ja jo työnteon yhteydessä syntynyt keskinäinen luottamus mahdollisti avoimen ja rennon haastattelutilanteen.

5.3.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Tutkimuksessa pyrin selvittämään, millä tavoin työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy. Tutkimuskysymyksen vuoksi olin kiinnostunut haastatteluiden sisällöstä eikä muodosta, joten tutkimusmetodi tuki tätä (Alasuutari 2011). Haastatteluissa oli merkityksellistä nähdä haastateltavat aktiivisina ja merkityksiä luovina subjekteina. Heillä oli mahdollisuus tuoda esille omia ja itseään koskevia asioita niin vapaasti kuin mahdollista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010; Hirsjärvi & Hurmes 2008.)

Toteutin aineistonkeruun puolistrukturoituna yksilö- ja teemahaastatteluina.

Puolistrukturoidut teemahaastattelut ovat laadullisen tutkimuksen yksi yleisemmin käytettyjä

aineistonkeruumenetelmiä. Haastattelun etuna nähdään sen joustavuus, sillä aineiston keruuta voidaan säädellä tilanteen mukaan nimenomaan haastateltavien kuuntelemiseen keskittyen. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa käsiteltävien teemojen järjestystä voidaan siis muuttaa haastattelurungon mukaisesta järjestyksestä. Lisäksi haastattelija pystyy itse haastattelutilanteessa vielä pyytämään selvennystä tai syvennystä saamiinsa vastauksiin. Haastattelija voi esimerkiksi varmistaa ymmärtäneensä haastateltavan vastauksen oikein tai pyytää perusteluja haastateltavan mielipiteelle. (Hirsjärvi ym. 2010; Hirsjärvi & Hurme 2008.)

Haastattelun etuina voidaan joustavuuden lisäksi nähdä myös sen tuoma hyvä edustavuus, sillä kieltäytymisprosentti on pienempi kuin käytettäessä esimerkiksi kyselylomaketta. Tutkimuksen aiheen omakohtaisuus ja mahdollisesti jopa arkuus tukee aineistonkeruumenetelmän valintaa. Haastatteleamalla saadaan kuvaavia esimerkkejä ja lisäksi sen avulla voidaan kattaa alueita, joista ei ole mahdollista saada tietoa objektiivisten testien avulla. Haastattelututkimuksen validiutta voidaan tarkistaa havainnoimalla esimerkiksi tutkittavien kehonkieltä, ilmeitä ja eleitä. (Hirsjärvi & Remes 2008.)

Haastattelututkimuksen huonona puolena voidaan nähdä kerätyn aineiston analysoinnin, tulkinnan ja raportoinnin ongelmallisuus, sillä tarjolla ei ole valmiita malleja, vaan jokaiselle tutkimukselle on kehitettävä omansa, joka vastaa juuri kyseisen tutkimuksen tutkimusongelmaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan saada tutkimusongelman kannalta paljon epärelevanttia aineistoa. (Hirsjärvi & Hurme 2008.) Koinkin tärkeäksi mieltää huolellisesti haastattelurungon valmiiksi ennen haastatteluiden aloittamista, jotta haastatteluissa säilyi fokus tutkimuksen kannalta olennaisissa teemoissa.

Puolistrukturoitu (puolistandardoitu) haastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin. Haastattelukysymykset ovat kaikille samat, mutta niiden järjestystä tai sanamuotoa voidaan vaihtaa haastattelun kulun mukaan. Haastateltavien vastauksia ei myöskään sidota valmiisiin vaihtoehtoihin, vaan tutkittavat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin. Niin oli myös tässä tutkimuksessa. Teemahaastattelussa keskustellaan nimensä mukaisesti tutkimuksen kannalta keskeisistä teemoista ja edetään niiden varassa. Haastattelu korostaa haastateltavien ääntä ja sen avulla on mahdollista ottaa huomioon tulkintojen ja merkitystenannon keskeisyys. Olennaista on huomioida vuorovaikutus merkitysten synnyttäjänä. (Eskola & Suoranta 2003; Hirsjärvi & Hurme 2008.)

5.3.3 Aineiston keruu

Toteutin tutkimuksen aineistonkeruun haastattelemalla tutkimuksen kohteena olevan yrityksen työntekijöistä yhteensä kahdeksaa (8) henkilöä. Ennen haastatteluita tein käytännön järjestelyihin liittyviä päätöksiä haastatteluiden 1) ajankohdasta 2) paikasta 3) likimääräisestä kestoista sekä 4) välineistöstä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 73). Toteutettiin haastattelut kahdenkeskeisinä yksilöhaastatteluina toukokuussa 2021 haastateltavien työpäivän aikana. Järjestin haastattelut joko tutkimuksen kohteena olevan yrityksen hiljaisissa neuvottelutiloissa tai GoogleMeet-videopalaveritilassa, sillä osa haastatteluun osallistuneista työskenteli etänä. Yhden haastatteluista toteutin puhelun välityksellä, sillä se oli haastateltavalle kyseisellä hetkellä helpoin vaihtoehto. Pidin huolen, ettei haastattelutilanteissa ollut kuuloetäisyydellä ketään muuta. Näin varmistin haastatteluiden luottamuksellisuuden ja haastateltavien anonymiteetin säilymisen. Pyysin haastateltuja varaamaan aikaa noin 45 minuutin verran haastattelua varten.

Kaikkien haastatteluiden tallentamiseen käytin Turun yliopistolta saatua nauhuria. Aloitin haastattelut pienellä kuulumisten kysymisellä ja aiheeseen johdattavilla kysymyksillä rennomman ja vapaamman ilmapiirin luomiseksi ennen varsinaista aihetta. Erityisesti kuulumisten kysymisen totesin hyväksi tavaksi saada haastateltavien ajatuksia muualle siitä, että he ovat haastateltavina ja nauhuri tallentaa tilanteen. Kuulumisten kyselyn ajan esiinnyin enemmän työkaverin roolissa ilmapiirin vapauttamiseksi, mutta tämän jälkeen otin tietoisesti objektiivisemmän tutkijan roolin.

Käytin haastatteluissa apuna valmiiksi miettimääni haastattelurunkoa, jonka avulla varmistin, että jokainen haastateltava vastasi ainakin osittain samoihin kysymyksiin ja teemoihin. Haastatteluiden aikana kirjoitin itselleni ylös muutamia kommentteja ja huomioita haastattelurungon ja -kysymysten toimivuudesta. Muistiinpanojen tekeminen oli kuitenkin toissijaista enkä antanut sen häiritä haastatteluiden kulkua, vaan ensisijalla oli välitön läsnäoloni ja haastateltavien kuunteleminen. Muokkasin haastattelurunkoa ensimmäisen haastattelun perusteella muuttamalla yhden kysymyksen muotoilua teemaan paremmin sopivaksi. Lisäksi lisäsin haastattelurunkoon yhden kysymyksen, jonka huomasin sitovan kaksi teemaan liittyvää aihetta yhteen.

Haastattelut vaihtelivat kestoltaan neljästäkymmenestä (40) minuutista lähes puoleentoista tuntiin. Haastatteluiden keston keskiarvo oli 56 minuuttia. Nauhoitin haastattelut, josta materiaalia syntyi yhteensä 445 minuuttia. Haastatteluiden jälkeen litteroin nauhoitetun

aineiston lähes sanatarkasti. Täysin sanatarkkaa litterointia en kokenut tutkimustehtävän ja tutkimusotteen perusteella tarpeelliseksi. Litteroinnissa jätin täytesanoja, kuten ”tuota”, ”no”, ”hmm”, kirjoitetun aineiston ulkopuolelle tai korvasin ne kuvailulla, kuten esimerkiksi ”(mieltii)”. Lisäksi muutin selkeitä murre sanoja kirjakieleksi haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi. Litteroinnissa oli olennaista ottaa mukaan kaikki tutkimuksen aiheeseen, eli työn merkityksellisyyteen, liittyvä haastattelumateriaali. Muutoksia tehdessä otin siis erityisen tarkasti huomioon, ettei lauseen sisältö ja merkitys muuttunut samalla.

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston analyysitapa perustui tutkimuskysymykseen sekä tutkimuksen laadulliseen aineistoon. Vaikka aineisto koostui yksilöhaastatteluissa, laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tarkastelin aineistoa kuitenkin yhtenä kokonaisuutena. Tutkimuksessa en pyrkinyt empiiriseen yleistettävyyteen, vaan tarkoitukseni oli selvittää yksittäistapaus.

Kvalitatiivisen tutkimuksen analyysille on luonteenomaista pyrkimys absoluuttisuuteen, eli kaikki tutkimusmateriaalissa ilmenevät seikat on sisällytettävä esitettyyn tulkintaan.

Laadullinen analyysi ei siis perustu tilastollisiin todennäköisyyksiin kuten tilastollinen analyysi. (Alasuutari 2011.) Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisesti analyysi tehtiin ”lähellä” aineistoa, eli sitä ei muutettu numeraaliseen muotoon vaan säilytettiin sanallisessa muodossaan (Hirsjärvi & Hurme 2008).

Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä eli tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyyden kokemusta. Analyysin tavoitteena on tuottaa ilmiöstä selkeä kuvaus sanallisessa muodossa. Analyysin myötä tutkittavasta ilmiöstä voidaan tutkimusaineiston perusteella tehdä johtopäätöksiä, jotka ovat selkeitä ja luotettavia. (Alasuutari 2011.) Tässä tutkimuksessa käytin sisällönanalyysia, jonka avulla sain aineistoa tiivistettyä ja selkeytettyä kuitenkin hävittämättä siitä oleellista informaatiota. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä tekijöistä työntekijöiden kokemus työnsä merkityksellisyydestä syntyy. Analyysin eri vaiheissa käytettiin sekä aineistolähtöistä että teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tässä tutkimuksessa toteutin itse analyysin teoriaohjaavaa ja aineistolähtöistä analyysitapaa yhdistelemällä. Haastattelurunko perustui Rosson ym. (2010) työn merkityksellisyyden tekijöiden jaottelulle. Haastattelurungon tarkoituksena oli siis kattaa mahdollisimman laajasti merkityksellisyyden tunteen tekijät. Myös itse analyysin pääteemat rakentuivat Rosson ym. (2010) teorian mukaisesti, mutta nimesin ja sovitin ne juuri tämän tutkimuksen aineistoon

sopiviksi, sillä tarkoituksenani oli tutkia juuri tätä yksittäistä tapausta ja saada tulokset vastaamaan kerättyä aineistoa. Teoria heijastui kuitenkin tutkimuksen tuloksiin.

Itse kerätyn aineiston etuna oli, että aineisto oli tullut tutuksi jo haastatteluista pitäessä ja litteroitaessa. Haastattelututkimuksissa aineiston analyysi alkaa usein jo haastatteluissa (Hirsjärvi & Hurme 2008). Huomasikin jo haastatteluiden aikana tiettyjen teemojen nousevan toisia enemmän esille. Pysin kuitenkin tietoisesti siihen, ettei tämä ohjaisi haastatteluista, vaan annoin jokaisen haastateltavan itse määrittellä ne tekijät, jotka tekevät juuri hänen työstään merkityksellisen.

Tutkimusaineiston analyysi muodostui kolmesta vaiheesta:

- 1) pelkistäminen eli redusointi
- 2) ryhmittely eli klusterointi
- 3) teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2009).

Tutkimuksen analyysi lähti liikkeelle huolellisesta tutustumisesta tutkimusaineistoon eli litteroituihin haastatteluihin. Tulostin litteroidun haastatteluaineiston, sillä aineiston käsittely tuntui helpommalta fyysisesti kuin tietokoneen näytöltä. Aineiston redusoinnin ensimmäisessä vaiheessa etsin aineistosta kaikki kohdat, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen, eli mitkä tekijät määrittelevät työntekijöiden kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä. Merkkasin kaikki tutkimuskysymykseen vastaavat kohdat paperiseen aineistoon yliviivaustussilla. Tutkimuskysymys ohjasi huomiotani tutkimuksen kannalta olennaiseen, jonka myötä tutkimusaineisto pelkistyi helpommin hallittavaksi (Alasuutari 2011).

Otin aineistosta analyysiin mukaan myös tutkimuskysymykseen epäsuorasti viittaavat kohdat. Tutkimuskysymykseen epäsuorasti viittaavat ilmaisut vaativat useamman lukukerran koko kontekstissaan, jotta ymmärsin niiden merkityksestä tutkimukselle. Haastatellut käyttivät merkityksellisen synonyymina usein esimerkiksi sanaa ”tärkeä” tai ”merkittävä”. Haastatellut saattoivat viitata yhdessä virkkeessä myös useampaan kuin yhteen merkityksellisyyden kokemukseen tekijään. Olennaiset kohdat etsimällä sain karsittua aineistosta pois tutkimukselle epäolennaista informaatiota. Karsintaa tehdessä oli tärkeää pitää tutkimuskysymys mielessä koko ajan, jottei aineistosta vahingossa karsiutunut tutkimukselle olennaista tietoa pois. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Analyysin redusoinnin toisessa vaiheessa pelkistin, eli tiivistin, aineistosta löydetty alkuperäiset ilmaisut muutaman sanan mittaisiksi ilmauksiksi, jotka sisälsivät alkuperäisen ilmauksen ytimen. Alkuperäisten ilmausten pelkistäminen lyhyempään muotoon ja epäolennaisen karsiminen pois tiivisti tutkimusaineistoa entisestään, mikä helpotti analyysin seuraavia vaiheita. Alkuperäisten ilmaisujen pelkistämässä oli olennaista, ettei ilmauksen merkitys kuitenkaan muuttunut ja tähän kiinnitinkin erityistä huomiota. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia ilmauksia, jotka pelkistin, oli aineistossa yhteensä 182 kappaletta.

Analyysin toisessa vaiheessa eli klusteroinnissa Tuomen ja Sarajärven (2009) analyysiprosessin mukaan kävin läpi tutkimusaineistosta luodut pelkistykset ja etsin samankaltaisuuksia ja eroavuuksia kuvaavia käsitteitä. Ryhmittelin samaan asiaan, eli merkityksellisyyttä tuottavaan tekijään, viittaavat pelkistetyt ilmaukset alaluokkiin, jotka nimesin niitä kuvaavilla käsitteillä. Luokittelun tarkoituksena oli tiivistää aineistoa luomalla käsitteet yksittäisille tekijöille. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Pelkistetyistä 182 ilmauksesta syntyi analyysin klusterointivaiheessa 22 alaluokkaa. Aineisto alkoi siis selkeästi kumuloitua, kuten jo haastatteluissa huomasin tiettyjen teemojen nousevan esille.

Klusterointivaiheen jälkeen sain osan alaluokista yhdistettyä vielä toisiinsa, minkä seurauksena analyysissä syntyi 11 yläluokkaa. Yhdistämisen seurauksena nimesin osan yläluokista uudelleen, esimerkiksi ”positiivinen vaikutus asiakastyytyväisyyteen” ja ”positiivinen vaikutus yrityksen toimintaan” yhdistettiin yhdeksi samaksi yläluokaksi ”positiivinen vaikutus yrityksen menestykseen”. Osassa tapauksissa sisällytin yhden alaluokan käsitteen toiseen, esimerkiksi sisällytin alaluokan ”perheen tuki” alaluokkaan ”työn ja vapaa-ajan yhdistäminen”. Yläluokat kuvasivat tässä tutkimuksessa tekijöitä, joiden haastateltavat kokivat lisäävän merkityksellisyyden kokemuksia työssään. Toteutin klusterointivaiheen aineistolähtöisesti ainoastaan aineiston ehdoilla, eli teoria ei ollut vaikuttamassa klusteroinnissa syntyviin ala- ja yläluokkiin eli teemoihin.

Analyysin kolmannessa ja viimeisessä vaiheessa yhdistin jäljelle jääneet 11 yläluokkaa neljään yleisempään käsitteeseen Rosson ym. (2010) teorian mukaisesti. Tuomen ja Sarajärven (2009) analyysitavan mukaan kyseessä on aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää työn merkityksellisyyden kokemuksia määritteleviä tekijöitä, jotka ovat konkreettisia, helposti ymmärrettävissä ja sopivat aineistoon. Tässä vaiheessa aineistolähtöisesti löydetty teemat ja

kirjallisuuskatsauksessa esiin tuodut teoreettiset mallit ja käsitteet olivat vuoropuhelussa keskenään. Tämä vaihe oli siis teoriaohjaavaa. En kuitenkaan halunnut tehdä teoretisointia liian abstraktisti, vaan tarkoitukseni oli pitää tutkimuksen tulos lähellä aineistoa. Täten nimesin yläluokat sekä tuloksena syntyneet päätekijät aineistoa kuvaavain käsittein. Tutkimuksen tuloksena syntyi neljä (4) päätekijää, jotka määrittivät työntekijöiden kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä: 1) työn henkilökohtainen tärkeys, 2) työyhteisö, 3) työorganisaation toiminta ja 4) työn suurempi hyvä. Taulukko 1 kuvastaa analyysin abstrahointivaihetta, eli analyysissä löytämiäni yläluokkien yhdistämistä yleisempiin teoreettisiin käsitteisiin, jotka kuvastavat työn merkityksellisyyden päätekijöitä.

Taulukko 1. Työntekijöiden kokemukset työn merkityksellisyyden tekijöistä abstrahoituna, n=182

Työn henkilökohtainen tärkeys (n = 45)	Työyhteisö (n = 46)	Työorganisaation toiminta (n = 52)	Suurempi vaikutus (n = 39)
Onnistumisen kokemukset (n = 15)	Työyhteisön toimivuus (n = 22)	Yrityksen ja omien arvojen yhteensopivuus (n = 11)	Positiivinen vaikutus yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin (n = 25)
Henkilökohtainen kasvu (n = 12)	Joukkuehenki (n = 24)	Organisaatio-kulttuuri (n = 17)	Positiivinen vaikutus yrityksen menestykseen (n = 14)
Taloudellinen vapaus (n = 6)		Autonomia ja vaikutusmahdollisuudet työssä (n = 24)	
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (n = 12)			

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Aineistonkeruutapana haastattelussa on monia etuja kuten joustavuus ja hyvä edustavuus. Haastattelussa tutkittavilta voidaan kysyä suoraan heidän kokemuksiaan tutkittavasta asiasta, eli tässä tapauksessa työn merkityksellisyyden kokemisesta. Haastattelun huonona puolena sen voidaan nähdä sisältävän paljon mahdollisia virhelähteitä, jotka ovat tärkeä tiedostaa tutkimusta tehdessä ja sen luotettavuutta arvioidessa. Nämä virheet aiheutuvat haastattelijasta sekä haastateltavasta. Yksi aineiston luotettavuuteen mahdollisesti asioista on haastateltavan taipumus vastata enemmän sosiaalisesti suotavasti kuin täysin totuudenmukaisesti.

Haastateltava voi tehdä näin yrittämällä esiintyä esimerkiksi hyvänä, yhteiskunnan velvollisuudet täyttävänä ja sivistyneenä kansalaisena. (Hirsjärvi ym. 2010.)

Tässä tutkimuksessa tunsin tutkittavat jo etukäteen, sillä työskentelemme samassa työpaikassa. Työskentelen yrityksen hallinnon puolella ja haastatellut työskentelevät myynnin tai tuotteiden valmistuksen puolella. Emme siis työskentele samoissa työtehtävissä. En myöskään toimi yrityksessä kenenkään esihenkilönä eivätkä haastateltavat ole minun esihenkilöitäni. Koen, että tuttuus mahdollisti haastattelutilanteessa avoimemman ja rennomman ilmapiirin kuin jos olisimme tavanneet haastattelutilanteessa vasta ensimmäistä kertaa.

Haastattelijan ja haastateltavien välinen jo aiempi tuttavallinen suhde saattaa kuitenkin näyttäytyä tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä seikkana. Tutkijan henkilökohtainen suhde tutkittavaan voi saada tutkittavan miettimään vastauksiaan ja kuinka ne vaikuttavat tutkijan kuvaan heistä. Lisäksi vastauksiin voi vaikuttaa tutkittavien oletus, miten heidän kuuluisi vastata ja mitä he uskovat tutkijan haluavan kuulla. Nämä saattavat olla tutkittavien itsensä tiedostamattomissa. Toisaalta myös tutkijan on oltava tutkijan roolissa ja henkilökohtaisesta suhteestaan huolimatta pystyttävä tulkitsemaan ja analysoimaan tutkittavien sanoja objektiivisesti ja olla ajattelematta heitä tilanteessa työkavereina, vaan oltava tutkijan roolissa. (Grönfors & Vilka 2011.)

Laadullisen tutkimuksen keskipisteenä on kuitenkin aina ihminen ja tutkimuksessa tärkeintä on tavoittaa haastateltavien näkemys, jonka saavuttamiseksi tutkijan ja tutkittavien läheinen suhde on hyödyksi (Puusa & Juuti 2020). Lopulta tutkijan ja tutkittavan henkilökohtaisella suhteella voi olla tutkimuksessa enemmän hyötyä kuin haittaa. Rennomman ja avoimemman haastatteluilmapiirin lisäksi tutkijan on mahdollista saada todellista ja merkittävää tietoa tutkittavien elämästä, kun tietynlainen luottamus tutkijan ja tutkittavan on syntynyt jo aiemmin. Lisäksi tutkijan ymmärrys tutkittavien kielenkäytöstä mahdollistaa täsmällisemmän tiedon ja ymmärryksen, mitkä helpottavat aineiston analysointia ja tulkintaa. (Grönfors & Vilka 2011.) Kontekstia ymmärtämällä myös aineiston tulkinta ja ymmärrys on helpompaa. Tämän tutkimuksen liittyessä työhön ja yhteiseen työpaikkaan samaistumiseni tutkittaviin auttoi tutkimuksen teossa, sillä minulla oli valmiina tieto ja ymmärrys työorganisaatiosta, sen käytännöistä, toiminnasta ja sisäisistä suhteista. Kun elämäntilanteet olivat jollakin tasolla samankaltaiset, myös keskusteleminen ja haastattelemisen helpottuivat.

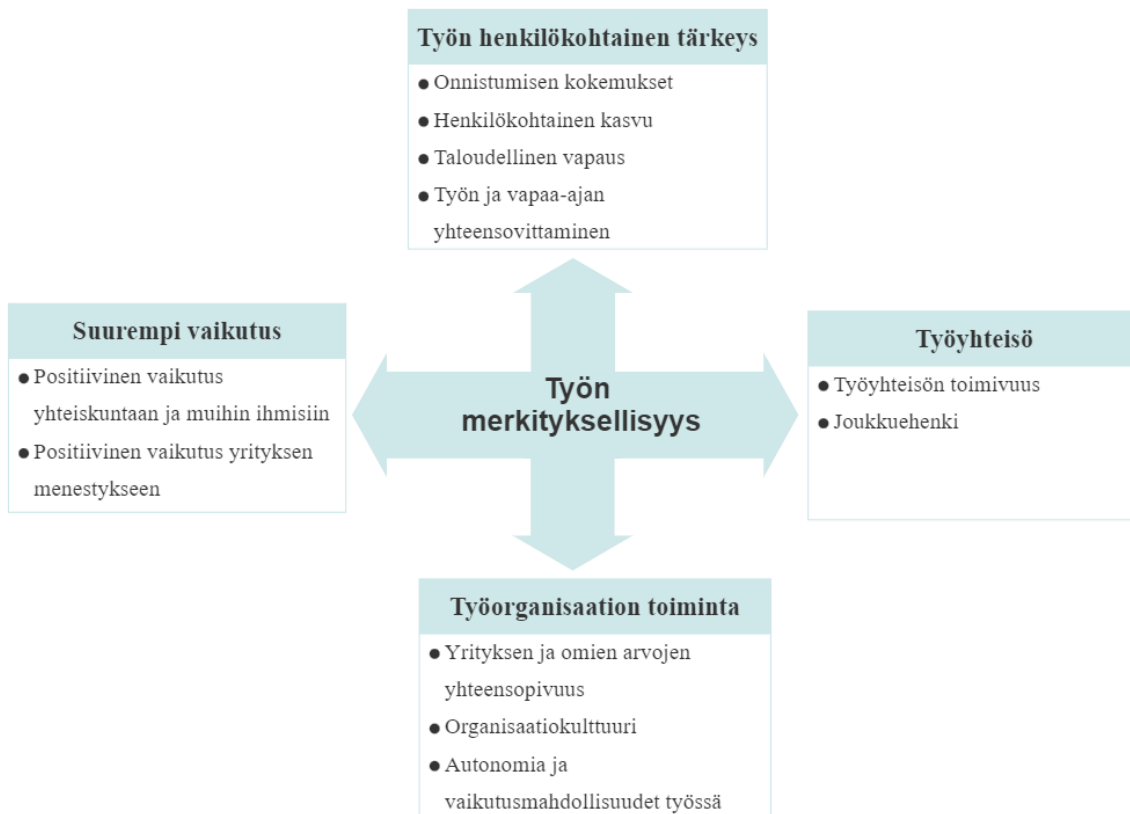
Yleisesti ottaen luottamus ja eettisyys ovat tutkimuksenteon peruskulmakiviä (Puusa & Juuti 2020). Myös tässä tutkimuksessa luottamuksen ja eettisyyden varmistamiseen kiinnitin erityisesti huomiota. Koska tutkimuksessa pyrin avaamaan tutkittavien kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja näihin kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä, käsittelem tutkimuksessa henkilökohtaisia ja jopa arkaluonteisia aiheita. Nauhoitin haastattelut, mutta luottamuksen ja anonymiteetin varmistamiseksi tuhosin nauhoitteet heti, kun olin saanut aineiston litteroitua kirjalliseen muotoon. Tutkittavien anonymiteetin varmistamiseksi keräsin henkilökohtaisia tietoja haastatteluissa mahdollisimman vähän ja muutin tutkittavien nimet koodeiksi, esimerkiksi H1, H2. Näin varmistin, etteivät arkaluontoiset asiat tule julkisiksi eikä haastatteluiden sisältöjä voida yhdistää tiettyihin henkilöihin.

6 Tulokset

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, millä tavoin valmistavan teollisuuden yrityksen työntekijöiden kokemukset työnsä merkityksellisyydestä syntyvät. Tutkimuksen haastattelurunko perustui Rosson ym. (2010) teorialle työn merkityksellisyyden tekijöistä. Tämän avulla varmistin, että aineisto kattaa mahdollisimman laajasti eri merkityksellisyyden kokemuksen osa-alueet. Tutkimuksen analyysissä yhdistelin teoriaohjaavaa ja aineistolähtöistä analyysitapaa, jotta tulokset vastaavat parhaalla mahdollisella tavalla juuri tätä tutkimuksen kohdetta. Tutkimuksen tulokseksi sain neljä (4) päätekijää, joista haastateltavat kokivat työnsä merkityksellisyyden syntyvän:

- 1) työn henkilökohtainen tärkeys
- 2) työyhteisö
- 3) työorganisaation toiminta
- 4) suurempi vaikutus.

Lisäksi tutkimustulokset osoittivat, kuinka työn merkityksellisyyden kokemus syntyy näiden tekijöiden luomasta kokonaisuudesta ja tasapainotilasta. Työntekijät liittivät työn heitä itseään suurempiin kokonaisuuksiin ja merkityksellisyyden kokemus syntyi, kun he kokivat olevansa aktiivisia tekijöitä näissä kokonaisuuksissa. Kuvio 2 havainnollistaa tutkimuksesta saatuja tuloksia.



Kuvio 2. Työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyminen neljän tekijän kokonaisuudesta

6.1 Työn henkilökohtainen tärkeys

Tutkimuksen tuloksissa määriteltiin työn henkilökohtainen tärkeys yhtenä merkityksellisyyden kokemuksen päätekijänä. Työn henkilökohtaiseen tärkeyteen liitettiin 1) onnistumisen kokemukset työssä, 2) henkilökohtainen kasvu sekä 3) taloudellinen vapaus sekä 4) työn ja vapaa-ajan yhdistäminen. Työn siis teki henkilökohtaisesti tärkeäksi työntekijän onnistumisen kokemukset työssä, mikä mahdollisti myös yksilön henkilökohtaisen kasvun. Toisaalta henkilökohtaista kasvua oli mahdollistamassa myös riittävä haastavuus työtehtävissä. Omat onnistumiset ja toisaalta työn sopiva haastavuus kasvattivat yksilön sisäistä motivaatiota työhön. Työn teki henkilökohtaisesti tärkeäksi myös sen tuoma taloudellinen vapaus työn ulkopuolisessa elämässä sekä perheen antama tuki, joka näyttäytyi ensisijaisesti henkisenä tukena. Työn siis nähtiin tuovan merkityksellisyyttä myös vapaa-aikaan. Työn henkilökohtaiseen tärkeyteen viitattiin aineistossa yhteensä 45 kertaa.

Onnistumisen kokemukset. Työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä synnytti erityisesti kokemukset työssä onnistumisen tunteista. Onnistumisen kokemuksiin liitettiin yhtäältä, että oma osaaminen vastasi työn vaatimuksia ja toisaalta, että työtehtävät tarjosivat

sopivasti haastetta. Onnistumisen kokemukset ja työtehtävien sopiva haastavuus pitivät työtehtävät mielenkiintoisina ja mielekkäinä sekä kasvattivat työntekijöiden sisäistä motivaatiota. Haastateltavista jokainen viittasi siihen, kuinka onnistumisen kokemukset ja työn riittävä haastavuus luovat työhön merkityksellisyyttä. Alkuperäisiä ilmauksia aineistosta löytyi yhteensä 15 kappaletta.

Aineistossa nousi esille, kuinka jo se, että työntekijä kokee onnistumisia työssään, saa oman työn tuntumaan merkityksellisemmältä. Onnistumisen kokemukset loivat työntekijälle tunteen siitä, että hän on työssään hyvä, ja työ sopii hänelle. Tätä havaintoa tukee myös Leiviskän (2011) huomio siitä, että kun yksilö kokee työtehtävissään onnistumisen tunteita, tuntuu työ sopivan yksilölle. Rosson ym. (2010) mukaan kokemus työn ja yksilön yhteensopivuudesta taas lisää koettua merkityksellisyyden tunnetta. Onnistumisen kokemuksista ja yhteensopivuudesta voidaan tulkita, että työntekijät kokivat myös suuremmassa kuvassa tehneensä oikeita valintoja sekä ammatin- että työpaikanvalinnan suhteen, mikä loi työn henkilökohtaista merkityksellisyyttä.

Veera: ”Tuleeko mieleen jotakin, mikä voisi vielä lisätä työsi merkityksellisyyden tunnetta?”

H2: ”Omat onnistumiset. Se, että itse onnistuu työssään enemmän ja useammin, se tuo onnellisuuden tunnetta vielä enemmän. En keksi muuta, se on ainut. Jos miettii, mikä omaa fiilistä laskee, niin on se, jos onnistumisia ei tule”

Työtehtävien haastavuus ja onnistumisen kokemukset kulkivat haasteltavien työssä rinnakkain tukien toisiaan. Onnistumisen kokemukset ovat yksilön subjektiivisia kokemuksia, jotka kasvattavat työntekijän sisäistä työmotivaatiota. Onnistumisen kokemukset osoittavat työntekijälle, että hänen oma osaamisensa vastaa työn vaatimuksia. Tämä taas motivoi työntekijää haastamaan ja siten myös kehittämään itseään lisää uusien onnistumisten halussa. Alla olevassa tekstikatkelmasta huomataan, kuinka työntekijä koki jo pientenkin onnistumisten ja välitavoitteiden saavuttamisen luovan motivaatiota ja pitävän työn mielekkäänä. Työn haastavuutta ei siis nähty negatiivisena asiana, vaan enemmänkin tuovan lisää onnistumisen kokemuksia ja motivaatiota työntekoon.

Tää on sellaista myyntityötä, että tässä on pitkiä projekteja. Ne on aika haastavia, ei kaikki, mutta suuri osa. Sehän tässä työssä viehättää, mutta siellä on aina palkinto. -- Rahanhan takia tätä tehdään. Mutta saan erikoisella tavalla innostusta onnistumisista, mitkä on niitä kaappoja. Tässä onnistumiset on välivaihteita. Kun aloitat projektin, siihen mahtuu monta steppiä väliin. Siitä tulee hyvä fiilis, kun aina saa asian yhden askeleen eteenpäin. -- Sehän motivoi tosi paljon. – H3

Henkilökohtainen kasvu. Aineistossa korostui työn merkitys myös yksilön henkilökohtaisen kasvun mahdollistajana. Työntekijät kokivat, että työn kautta oli mahdollista kehittää itseään kokonaisvaltaisesti ja kasvaa ihmisenä kehittämällä muussakin kuin työelämässä tarvittavia taitoja kuten vuorovaikutus- tai viestintätaitoja. Työn nähtiin mahdollistavan yksilön ammatillisen kehittymisen lisäksi itsensä kehittämisen ylipäättään. Työn henkilökohtaiseen tärkeyteen liitettiin siis analyysissa alakategoria ”Henkilökohtainen kasvu”, johon haastatellut viittasivat alkuperäisessä aineistossa 12 kertaa.

Tutkimuksessa haastateltavista jokainen koki, että mahdollisuus kehittää itseään työn kautta vaikutti positiivisesti työn merkityksellisyyden kokemukseen. Tätä tutkimuksen tulosta merkityksellisyyden kokemisessa tukee Leiviskän (2011) ajatus siitä, että työn merkityksellisyys syntyy osittain myös yksilön kasvusta, joka on seurausta jatkuvasta oppimisesta. Yksilö kokee työnsä merkitykselliseksi, kun hän pystyy työssään käyttämään kykyjään ja oppimaan uutta. (Leiviskä 2011.) Myös esimerkiksi Steger ym. (2012) määrittelevät henkilökohtaisen kasvun yhdeksi työn merkityksellisyyden kolmesta tekijästä.

Työntekijät kokivat työnsä merkityksellisyyden lisääntyvän mahdollisuudesta kehittyä ja kehittää itseään työssä jatkuvasti. Työssä oli mahdollista kehittää sekä työssä vaadittavia taitoja, kuten myyntiä tai teknisiä taitoja, kuin myös omia piirteitään ylipäättään. Työntekijät kokivat esimerkiksi pitkäjänteisyytensä, paineensietokykynsä ja ongelmanratkaisutaitojensa kehittyneen. Merkityksellisyyttä loi myös se, että itsensä kehittymisen pystyi näkemään työssä konkreettisesti, oli se sitten tuotannon puolella mekaanista työtä tai asiakkaiden kanssa vuorovaikutusta. Kuten alla olevasta tekstikatkelmasta voidaan tulkita, itsensä kehittäminen loi ylipäättään mielenkiintoa työtä kohtaan. Alla oleva katkelma osoittaa myös, kuinka henkilökohtainen kasvu sekä työtehtävien autonomia liitettiin yhteen. Työn autonomia ja vaikutusmahdollisuudet olivat edistämässä yksilön sisäistä kasvua, kun hän sai suorittaa työtään haluamallaan tavalla ja keskittyä itsensä kehittämiseen.

Toisaalta tämä on huipputilanne, kun ei tarvitse vastata kuin itsestään eli se antaa uutta intoa työhön, että voin tehdä kuten haluan eikä tarvitse kantaa tässä tehtävässä muiden työstä huolta, vaan voi keskittyä itsensä kehittämiseen. On hyvin tervetullut tämä tilanne – H1

Työntekijät kokivat, että henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen tapahtui jatkuvasti omaa työtä tehdessä. Alla olevasta tekstikatkelmasta tulee ilmi, kuinka yksilö voi samoissa työtehtävissä tietyissä asioissa tiettyyn rajaan asti kehittää itseään, esimerkiksi asiakasrajapinnassa työskentelevän työntekijän on mahdollista kehittää jatkuvasti

vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojaan. Kuitenkin myös työnkuvan kehittymisellä on merkittävä rooli siinä, kuinka työntekijällä on mahdollisuuksia kehittää itseään ja omia piirteitään työuransa aikana. Tästä voidaan tulkita, että työnantaja voi merkittävästi vaikuttaa työntekijän kokemukseen työnsä merkityksellisyydestä tarjoamalla hänelle tilaisuuksia itsensä kehittämiseen esimerkiksi tuunaamalla työnkuvaa tai ottamalla mukaan erilaisiin kehitysprojekteihin. Työn tuunaamisella voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijän merkityksellisyyden, motivaation, työuupumuksen ja työnimun kokemuksiin (Seppälä & Hakanen 2017). On kuitenkin tärkeää, että työssä säilyy tietty pysyvyys eikä muutoksia tule liikaa, sillä liiallisena muutokset ovat stressitekijä (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017). Myös tämä tulee ilmi alla olevasta katkelmasta.

-- Uskon, että pystyn kehittämään (henkilökohtaisia piirteitä ja ominaisuuksia). Kasvuprosessi tapahtuu sisäisesti, koska se ei ole mitään, mikä kuuluu työhön. Se ei ole työnkuvauksessa, että tehtävänä on kehittyä ihmisten kanssa ja tulla ihmisten kanssa toimeen ja ymmärtää ihmisiä. Oon itse niin kiinnostunut, että teen sitä automaattisesti. Uskon, että voin kehittää ja voin kehittää sitä työssä, missä vaan. Kuinka paljon pystyy kehittämään, riippuu, kuinka työnkuva kehittyy ja muuttuu ajan saatossa. Jos pääsen kehittämään toimintaan tai tekemään uutta ja erilaista, uskon kehittyväni vielä enemmän. --- Se on merkityksellistä, mutta muutosta ei voi olla loputtomiin ja koko ajan jatkuvasti. Täytyy olla tasapainossa, että saa tehdä, mitä osaa ja missä on hyvä. Samalla saa kehittää itseään ja kehittyä ja kehittää yritystä ja mennä tuntemattomille vesille ja testailla ja kokeilla. – H7

Taloudellinen vapaus. Tutkimuksessa nousi esille myös työn taloudellisen näkökulman merkitys yksilölle ja sen henkilökohtainen tärkeys. Työstä saatu palkka nähtiin yhtäältä välttämättömyytenä toimeen tulemiselle ja toisaalta suuremman vapauden mahdollistajana. Palkan takia töitä toki tehtiin, mutta yksikään haastateltava ei maininnut rahan olevan suurin merkityksellisyyden tekijä omassa työssään. Rahan nähtiin olevan ennemminkin sivujuonne merkityksellisyyden kokemisessa. Palkkaan ja työn taloudelliseen näkökulmaan viittavia alkuperäisiä ilmauksia aineistosta löytyi yhteensä kuusi (6) kappaletta.

Tutkimusaineistossa raha koettiin perimmäiseksi syyksi, miksi työtä tehdään. Rahan arvo nähtiin nimenomaan oman toimeentulon turvaajana, kuten myös Leiviskä (2011) määrittelee rahan roolin työn merkityksellisyydessä. Haastateltavat eivät kokeneet rahan itsessään olevan suurin syy työn merkityksellisyydelle, vaan sen vaikutus työn merkityksellisyyteen syntyi toimeentulon turvaamisen kautta. Rahan välineellisestä arvosta kertoi myös se, että haastateltavista suuri osa uskoi jatkavansa työntekoa, vaikka voittaisi lotossa sen suuruisen summan, ettei työtä tarvitsisi tehdä enää rahan takia. Kuten alla olevasta tekstikatkelmasta voidaan tulkita, työn tuoma palkka toi työntekijöille kuitenkin turvallisuuden ja varmuuden

tunnetta omasta toimeentulosta, mikä vaikutti positiivisesti myös työn merkityksellisyyden kokemukseen.

Vaikuttaa, jos pohjapalkalla tekisi vuodesta toiseen töitä, niin vaikuttaisihan se työmotivaatioonkin. Totta kai toimeen pitää tulla. Ei se ole kivaa, jos tästä työstä joutuisi illaksi lähteä esimerkiksi siivoamaan. Pitää palkankin olla sen mukainen, että työ on mielekästä tehdä. Kyllähän se palkitsee. Palkka on aina palkka ja se on fakta, että ilman rahaa ei tässä maailmassa pärjää. – H4

Työn mielekkyys on niin hemmetin tärkeää. Uran alkuvaiheessa olevat eivät aina sitä tajua. Se ei ole pelkästään raha. Vaikka raha on suurin, miksi töitä tehdään, jotta pystyy maksamaan laskut, elättämään perheen ja ostamaan kivoja juttuja. Se on yksi asia. Mulle tärkein on, että voi hyvin töissä, suhun luotetaan, itse luotat prosesseihin ja muihin, on hyvä työporukka ympärillä. Hyvinvointi tuo sen rahan. – H3

Aineistossa ilmeni myös toinen näkökulma rahan merkitykseen ja merkityksellisyyteen liittyen rahan tuomaan taloudelliseen vapauteen, joka yhdistettiin erityisesti työntekijöiden vapaa-aikaan. Työstä saatava palkka toi laatua työntekijän vapaa-aikaan ja antoi hänelle enemmän vapautta ja mahdollisuuksia toteuttaa itseään myös työn ulkopuolella. Palkan ansiosta työntekijöillä oli laajemmat mahdollisuudet esimerkiksi harrastaa tai matkustella vapaa-aikanaan. Haastatellut kokivat siis työn vaikuttavan merkittävästi heidän muuhun elämäänsä, mikä taas heijasti merkityksellisyyden tunnetta takaisin myös työhön. Työn tuoma taloudellinen vapaus onkin erityisen merkityksellistä niille, jotka ovat tahtomattaan olleet työttöminä ja vähätuloisia (Brief ym. 1995). Voidaankin tulkita, että työntekijät näkivät työn vain yhtenä osa-alueena elämäkokonaisuudessaan, ja myös muut elämän osa-alueet voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee merkityksellisyyttä työssään. Esimerkiksi henkilön historia, kuten aiemmat työttömyyskaudet, vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee rahan arvon ja kuinka se vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemiseen.

Kyllähän sitä loppujen lopuksi rahan takia tai en tätä tekisi, jos en tästä penniäkään saisi, vaikka se mieluista onkin. Se korvauskin tuo laatua vapaa-aikaan. – H2

Työn ja vapaa-ajan yhteensopivuus. Työn ja vapaa-ajan yhteensopivuus oli neljäs yläluokka, joka yhdistettiin työn henkilökohtaisen tärkeyteen osana merkityksellisyyden kokemusta. Yläluokka koostui sekä perheen antamasta tuesta että työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä, eli työntekijät kokivat työn ja vapaa-ajan vaikuttavan toisiinsa ja tuovan myös merkityksellisyyden kokemuksia toisiinsa. Työ siis liitettiin yksilöä itseään suurempaan kokonaisuuteen, hänen elämäänsä ylipäätään. Työn ja vapaa-ajan yhteensopivuuteen viitattiin aineistossa yhteensä 12 kertaa.

Tutkimuksen mukaan perhe vaikutti positiivisesti työn merkityksellisyyden kokemukseen ensisijaisesti siinä, että perhe piti työntekijän työtä tärkeänä. Perheen positiivinen näkemys työstä ja työntekoa tukevat arvot vaikuttivat positiivisesti myös työntekijän itsensä näkemyksiin oman työnsä henkilökohtaisesta tärkeydestä ja merkityksellisyydestä.

Haastateltavat kokivat myös, että perhe auttoi palautumaan työpäivän rasituksesta, mikä tuntui merkitykselliseltä. Tätä tutkimuksen tulosta tukee esimerkiksi Brief & Nord (1990), joiden mukaan perhe voi vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemiseen vahvistamalla työntekijän positiivisia näkemyksiä työstään tarjoamalla tukea ja rentouttavan ympäristön, jossa työntekijä pystyy palautumaan työpäivän jälkeen.

Alla olevasta tekstikatkelmasta, jossa pohditaan perheen vaikutusta merkityksellisyyden kokemiseen, voidaan tulkita perheen tuen näyttäytyvän työntekijälle ensisijaisesti henkisenä eli keskusteluapuna ja kiinnostuksena työntekijän työasioita kohtaan. Perheen kiinnostus osoitti työntekijän työn olevan perheenjäsenten mielestä merkityksellistä, mikä syvensi myös työntekijän itsensä kokemusta oman työnsä merkityksellisyydestä. Alle puolet haastateltavista toi esille perheen tuen vaikutuksen työn merkityksellisyyteen. Perheen antaman tuen merkitys näkyi kuitenkin erityisesti siinä, että työ vaikutti merkittävästi yksilön yksityiseen elämään ja sai työn tuntumaan henkilökohtaisesti merkitykselliseltä

H2: Jonkin verran puolison kanssa keskustellaan. --

Veera: Millaista tukea koet saavasi perheeltäsi?

H2: Hyvää, niin hyvää kuin mihin hänen rahkeensa riittävät. Just voi vinkata asiakkaista tai mikä segmentti voisi olla hyvä kontaktoida. Sitä se pääasiassa on.

Aineistossa perhe liitettiin tukea useammin esimerkiksi työhön liittyvään taloudelliseen vapauteen ja siihen, että työ mahdollisti perheen elättämisen. Lisäksi perhe liitettiin siihen, että työ mahdollisti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen, mikä helpotti erityisesti perhe-elämän yhdistämistä työhön. Aineistossa ilmeni useampaan kertaan, kuinka työn ja vapaa-ajan yhdistäminen oli saanut erityisen merkityksen oman perheen perustamisen jälkeen. Työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyen aineistossa ilmeni kaksi eri näkökulmaa: yhtäältä joustavan työajan nähtiin helpottavan omien menojen ja työn yhdistämistä ja toisaalta kiinteän työajan työntekijät kokivat, että kiinteä työaika mahdollisti työn jättämisen työpaikalle.

Kuten alla olevasta tekstikatkelmasta voidaan tulkita, työn ja vapaa-ajan yhdistämistä tuki merkittävästi työtehtävien autonomia, mikä mahdollisti omien aikataulujen joustavan yhdistämisen työhön. Jokainen haastateltava koki työajan ja vapaa-ajan sopivan hyvin yhteen,

mikä edisti myös työpäivästä palautumista. Vapaa-ajan ja työn yhdistämistä edisti osalla haastatelluista etätyöskentelyn mahdollisuus, kun työntekijä sai itse päättää missä, milloin ja miten työtään teki. Tämä korostui erityisesti kauempana asuvilla työntekijöillä, joiden ei etätyöskentelyn ansiosta tarvinnut käyttää ylimääräistä aikaa työmatkoihin. Työhön merkityksellisyyttä loi kokemus, että työ sopi työntekijän muuhun elämään eikä työtä nähty muusta elämästä irrallisena, vaan osana työntekijän elämän kokonaisuutta. Työn ja vapaa-ajan vaikutukset toisiinsa olivat molemminsuuntaiset ja näiden kahden elämän osa-alueen nähtiin enemmän täydentävän toisiaan kuin olevan ristiriidassa.

Työn tuoma vapaus ja vastuu, pystyn suunnittelemaan niin hyvin. Itsensä johtaminen kiteyttää kaiken. Pystyn tekemään työtä niin, että muut elämän osa-alueet eivät kärsi. Se on tosi iso juttu. – H3

6.2 Työyhteisö

Tutkimuksessa ilmeni, kuinka tärkeää työn sosiaalinen puoli on työntekijöille ja merkityksen luonnille työssä. Työn sosiaalisista tekijöistä eniten nousi esille työyhteisö ja sen positiivinen vaikutus yksilön kokemaan merkityksellisyyteen työssään. Työ siis liitettiin yksilöä itseään suurempaan, muihin ihmisiin vaikuttavaan, sosiaaliseen kokonaisuuteen. Työyhteisössä merkityksellisyyttä loi 1) ylipäätään toimiva työyhteisö sekä 2) joukkuehenki työtovereiden kesken. Työyhteisön toimivuus liitettiin aineistossa ylipäätään työyhteisön toimivuuden merkitykseen työpaikasta riippumatta. Työyhteisön toimivuudesta pidettiin analyysissa erillisenä alakäsite ”joukkuehenki”, joka liitettiin aineistossa juuri tähän nykyiseen työpaikkaan. Työyhteisöön liittyviä ilmauksia aineistossa löytyi yhteensä 46 kappaletta.

Työyhteisön toimivuus. Hyvän työyhteisön koettiin tuovan merkityksellisyyden tunnetta työhön kuin työhön. Haastateltavat liittivät työyhteisön toimivuuteen hyvän ilmapiirin lisäksi muun muassa syvällisemmät ystävyys-suhteet lähimpiin työkavereihin. Työyhteisön toimivuuteen liittyviä ilmauksia aineistosta löytyi yhteensä 22 kappaletta. Teema siis toistui aineistossa jokaisen haastateltavan kohdalla, mikä korostaa työyhteisön roolia työn merkityksellisyyden kokemuksen synnyssä.

Toimivan työyhteisön kannalta haastateltavat liittivät itsensä ja oman työnsä itseään suurempaan sosiaaliseen kokonaisuuteen työpaikalla. Haastateltavat kokivat roolinsa työyhteisössä aktiivisina tekijöinä ja pystyvänsä vaikuttamaan työpaikan hyvään ilmapiiriin omalla käytöksellään, asenteellaan ja tekemisellään. Työntekijöiden kokemaa työn merkityksellisyyttä vahvasti toimiva työyhteisö jo itsessään, mutta myös oman aktiivisen

toimijuuden tunnistaminen osana työyhteisöä. Työpaikalla koettiin olevan positiivisen ilmapiirin kierre, jossa oman myönteisen asenteen ja käytöksen nähtiin heijastuvan muiden myönteisen vastareaktion kautta takaisin yksilöön itseensä, kuten myös alla olevasta tekstikatkelmasta tulee ilmi. Tätä tutkimuksen tulosta tukee huomio, kuinka työntekijät havainnoivat työpaikalla toisiaan ja rakentavat sen kautta työssään merkityksiä ja merkityksellisyyttä (Wrzesniewski ym. 2003). Rosson ym. (2010) mukaan työkaverit voivatkin olla merkittävässä roolissa siinä, kuinka yksilö kokee työssään merkityksellisyyttä.

”Kyllä tänne hyvin mielin tulee töihin. Ei hirveesti nyrpeitä naamoja näy. -- jos kaikilla on hyvä fiilis niin se jakautuu muillekin” – H5

Merkityksellisyyttä työyhteisössä koettiin luovan myös mahdollisuus syvempiin suhteisiin läheisimpien työkavereiden kanssa, kuten myös alla olevista tekstikatkelmista tulee ilmi. Haastateltavista jokainen mainitsi, kuinka tärkeää työpaikalla on myös se, että tietää työkavereistaan muutakin kuin pelkän työnimikkeen ja etunimen. Syvempien työkaverisuhteiden koettiin lisäävän keskinäistä luottamusta ja vaikuttavan positiivisesti ylipäätään työyhteisön toimivuuteen. Läheisimmissä työkaverisuhteissa yksilöt uskaltavat ilmaista itseään vapaammin, jolloin yksilö myös saa muilta positiivista vahvistusta omalle aidolle identiteetilleen, mikä taas lisää koettu merkityksellisyyttä sekä työstä itsestään että ympäröivästä työyhteisöstä (Kahn 2017; Leiviskä 2011). Tässäkin tutkimuksessa voidaan tulkita, että syvällisemmät työkaverisuhteet ja luottamus loivat työntekijöille merkityksellisyyttä myös siinä mielessä, että työntekijät uskalsivat paremmin olla omia itsejään työssä ja näyttää todellisen identiteettinsä sekä saada sille vahvistusta.

Kaikista tärkeintä on yhteisöllisyys oli sitten tehtävä kuin tehtävä niin se tuntuu merkitykselliseltä silloin, kun ihmisten kanssa menee hyvin ja että ne tietyt ihmissuhteet on vähän syvällisempiä. Se ei oo pelkästään, että soitellaan lyhyitä puheluita kerran elämässä jollekin tietylle asiakkaalle. – H7

Se on varmaan syvällisyys ja se on niin iso aika, minkä työssä viettää. On se niin iso aika vuorokaudesta, niin täytyy olla lämmin ja se luottamus. Se luottamus perustuu siihen, että tiedän ihmisestä jotain. Lähtökohtaisesti kaikkiin luotan, mutta luottamus syvenee totta kai, kun tuntee ihmisiä paremmin. – H2

Osa haastatelluista nosti esille toimivan työyhteisön merkityksen myös koronapandemian luomassa yhteiskunnan poikkeustilassa. Osa haastatelluista työskenteli suurimmaksi osaksi etänä eikä tavannut muita työntekijöitä läheskään päivittäin. Etätyöskentely ja korona korostivat heille kuitenkin työyhteisön merkityksellisyyttä ja niiden hetkien arvoa, kun on työkavereiden kanssa yhteydessä, oli se sitten etänä tai kasvokkain. Työntekijät kokivat

merkitykselliseksi sen, että näinä hetkinä pystyi olemaan läsnä ja keskittymään itse vuorovaikutustilanteeseen. Aineistosta voidaan tulkita, että työyhteisö korostui merkityksellisyyden tekijänä koronapandemian aikana osittain siksi, että työkavereita tapasi kasvokkain harvemmin. Työkavereiden tapaamista ei pidetty enää samalla tavalla itsestäänselvyytensä kuin aiemmin, vaan kohtaamiset tuntuivat merkityksellisimmiltä. Nämä sosiaaliset kohtaamiset taas lisäsivät koettua työn merkityksellisyyttä, sillä ne muistuttivat työntekijää siitä, että työyhteisö pysyi ja oli olemassa työntekijän taustalla ja tukena siitä huolimatta, vaikei muita päivittäin nähnytkään. Etätyöstä huolimatta työntekijän oma merkittävä rooli työyhteisössä säilyi.

Etenkin näin etäaikana, kun ollaan fyysisesti pois. Aina kun on mahdollisuus, niin pitää pysähtyä siihen. Kun kollegoita tapaa, pitää keskittyä siihen hetkeen ja pyrkiä olemaan läsnä. Vaikka ollaan etänä, niin ollaan läsnä. Keskitytään siihen kohtaamiseen. – H1

Joukkuehenki. Tutkimusaineiston perusteella työn merkityksellisyyttä oli yksittäisten työkavereiden ohessa luomassa myös koko työyhteisö, johon työntekijä kokee kuuluvansa. Työntekijät kokivat nykyisessä työssään merkityksellisyyttä erityisesti yhdessä oppimisesta ja organisaatioissa vallitsevasta joukkuehengestä ja yhteenkuuluvuudesta. Haastatellut yhdistivät työyhteisön joukkuehengen nimenomaan nykyiseen työpaikkaansa tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä. Työyhteisössä vallitsevaan joukkuehenkeen liitettiin analyysissa 24 alkuperäistä ilmausta aineistosta.

Joukkuehenkeen ja ”meihin” yhdistettiin analyysissa yhdessä oppiminen, jonka haastatellut nostivat esille työnsä merkityksellisyyttä määritellesään. Alla olevassa tekstikatkelmassa työntekijä kokee olevansa osa tiimiä, joka erilaisilla piirteillään täydentää toisiaan, ja joka mahdollistaa myös yhdessä oppimisen. Tästäkin voidaan tulkita, kuinka yksilön kokemaan merkityksellisyyteen vaikuttaa ”meihin” kuuluminen. Sen lisäksi, että työntekijä saa itse muilta mahdollisuuksia oppia, hän myös itse pystyy opettamaan muita omalla erilaisuudellaan. Työntekijä siis kokee olevansa osa itseään suurempaa kokonaisuutta, johon pystyy tuomaan oman panoksensa.

Henkilökohtaisista piirteistä on aina hyötyjä, mutta meillä on aika hyvä porukka, niin tässä oppii myös muilta koko ajan niitä asioita, jotka eivät ole itsellä niin vahvoja puolia. – H5

Haastateltujen kokemuksia työpaikalla vallitsevasta joukkuehengestä leimasi myös positiivinen kokemus työn suorittamisesta yhdessä muiden kanssa. Työntekijät kokivat, että

vaikka työtä tehdään yksilöinä, sitä tehdään koko työyhteisön voimin ja yhteisten tavoitteiden eteen. Erityisessä pienessä organisaatiossa yhdenkin työntekijän työpanos on merkittävä, minkä myös jokainen haastateltavista oli ymmärtänyt, kuten alla olevista tekstikatkelmista huomataan. Voidaankin tulkita, että työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta oli vahvistamassa oman itsensä ja työpanoksensa näkeminen osana suurempaa dynaamista kokonaisuutta. Tätä tutkimuksen tulosta tukee Himasen (2010) ajatus, että yksi ihmisyyden palkitsevimista ja perustavanlaatuisimmista kokemuksista on kuulua johonkin itseään laajempaan, eli ”Meihin”. Yhteenkuuluvuuden tunne ”Meihin” saa yksilön suorittamaan paremmin kuin yksin ja ylittämään omat rajansa työssään. (Himänen 2010, 145.) Myös Leiviskän (2011) mukaan työyhteisön jäsenten välinen yhteistyö ja yhdessä tekeminen on yksilölle merkityksellistä, sillä se mahdollistaa työyhteisön jäsenten välille yhteyden, yhteisen päämäärän ja muiden kanssa jaettuja kokemuksia.

Työkavereiden kanssa toimitaan tiiminä. Meillä on pieni porukka, joten yhteen hiileen puhaltamisen kaikki on ymmärtänyt. Toimitaan tiiminä eikä jätetä ketään oman onnensa ojaan. Tehdään tiiminä töitä ja tuetaan toinen toisiamme. -- Plus että pystyy luottamaan työkavereihin, että tietyt hommat hoituu. -- Hyvä tekemisen meininki täällä on aina ollut. – H4

Tuntuu, että ollaan yhtä joukkuetta koko porukka. Se on osa meidän visiotamme ja on tärkeää myös pyrkiä siihen. Jokaisella on vastuu edistää sitä asemaa. Ei se itsestään synny tai ylläpidä se joukkuehenki. Jokaisella on vastuu sen rakentamisesta. – H1

Haastatellut työntekijät nostivat esille myös tuen saamisen yhtenä työyhteisöön liittyvänä merkityksellisyyden tekijänä. Työyhteisön tukeen liitettiin aineistossa, että työntekijät kokivat saavansa muilta tukea työnsä tekemiseen, mutta myös olevansa itse merkityksellisessä osassa antamassa muille tukea ja apua. Työntekijät kokivat siis olevansa itse aktiivisia toimijoita ja pystyvänsä tukea antamalla vaikuttamaan positiivisesti työyhteisön muiden jäsenten työssä onnistumiseen. Työyhteisöön pystyi luottamaan ja muilta avun pyytämiseen ei pääosin koettu olevan kynnystä.

Työntekijät kokivat työyhteisön tuen näkyvän muiden aidossa kiinnostuksessa, läsnäolossa ja halussa auttaa. Työntekijät kokivat saavansa muilta työyhteisön jäseniltä keskustelu- ja ideointiapua sekä ylipäättään tietoa, joka auttoi työn suorittamisessa. Muilta saatavan tuen avulla työntekijät kokivat pystyvänsä myös kehittämään itseään paremmin. Aineistosta voidaan tulkita, että työyhteisön antama tuki kasvatti työntekijöiden kokemaa merkityksellisyyttä työssään, sillä muilta saatava tuki sai sekä oman työn että työntekijän oman olon tuntumaan tärkeämmältä ja merkityksellisemmältä. Tukea saamalla työntekijä koki

olevansa muiden ajan ja kiinnostuksen arvoinen, mikä vahvisti hänen omaa identiteettiään ja itsetuntoaan.

6.3 Työorganisaation toiminta

Aineistossa nousi esille, kuinka yrityksen toimintaan liittyen merkitykselliseksi koettiin, että 1) yrityksen arvot sopivat työntekijöiden henkilökohtaisiin arvoihin, 2) organisaatiokulttuuri tukee yksilön työntekoa sekä 3) työtehtävät ovat riittävän autonomisia ja työntekijöillä on mahdollisuus toteuttaa itseään työssään. Työorganisaation tekemät valinnat toiminnassaan tukivat työntekijöiden merkityksellisiksi kokemia aspekteja ja vahvistivat siten merkityksellisyyden kokemuksia. Haastatelluista jokainen mainitsi kaikki kolme yrityksen toimintaan liittyvää tekijää osana koettua merkityksellisyyttä. Alkuperäisiä ilmaisuja löytyi aineistosta yhteensä 52 kappaletta. Tutkimuksen tuloksissa määritellyistä neljästä merkityksellisyyden päätekijästä yrityksen toimintaan liittyi eniten alkuperäisiä ilmauksia aineistosta.

Yrityksen ja omien arvojen yhteensopivuus. Haastatelluista jokainen mainitsi arvojensa olevan sopusoinnussa työnsä ja työorganisaation kanssa. Yrityksen arvot näkyivät kaikkialla yrityksen toiminnassa muun muassa missiossa, johtamisessa, toimintatavoissa sekä työntekijöiden keskuudessa. Arvojen yhteensopivuus heijastuu siis myös muissa määritellyissä työn merkityksellisyyden kokemuksen lähteissä. Työn merkityksellisyyden tunnetta kasvatti, että työntekijät kokivat sekä yrityksen mission että toimintatapojen osoittavan arvoja, jotka he kokivat itselleen merkityksellisiksi ja tärkeiksi. Yrityksen ja työntekijän henkilökohtaisten arvojen yhteensopivuuteen viittasi 11 alkuperäistä ilmausta aineistossa.

Arvojen yhteensopivuus on luomassa merkityksellisyyden kokemusta sekä suoraan että epäsuorasti. Jo itsessään arvojen yhteneväisyys loi työntekijöille kokemuksen, että työ vastaa heidän identiteettiään, ja työntekijöiden toiminta töissä perustuu niille arvoille, jotka määrittelevät heidän toimintaansa myös vapaa-ajalla. Tästä voidaan tulkita, etteivät työntekijät kokeneet rooliristiriitaa todellisen ja työminänsä välillä, vaan he pystyivät töissä olemaan aidosti omia itsejään. Tutkimuksen tulosta tukee muun muassa Steger ym. (2012), joiden mukaan työorganisaation ja työntekijän henkilökohtaisten arvojen yhteensopivuudesta työ saa henkilökohtaisen merkityksen, mikä vahvistaa työntekijän kokemusta työn merkityksellisyydestä. Arvojen yhteensopivuuden tärkeydestä ja sen roolista merkityksellisyyden tekijänä korosti muun muassa se, että yksi työntekijä kertoi

irtisanoutuneensa eräästä aiemmasta työpaikastaan sen takia, sillä oli kokenut arvojen olevan ristiriidassa ja joutuneen toimimaan omia arvojaan vastaan.

Kuten alla olevasta tekstikatkelmasta voidaan tulkita, työntekijät kokivat, että kaikessa yrityksen toiminnassa heijastuivat arvot, joita he myös itse arvostivat. Työntekijät kokivat pystyvänsä seisomaan henkilökohtaisesti paitsi yrityksen mission myös sen toimintatapojen takana. Arvoja ei ollut kerrottu työntekijöille suoraan kohta kohdalta, mutta haastateltavat kokivat tuntevansa yrityksen arvot sen toimintatapojen ja mission perusteella. Yrityksen arvoiksi koettiin muun muassa työrauhan edistäminen, laatu, rehellisyys, luottamus, toisten arvostaminen ja ihmisenä kohtaaminen. Tekstikatkelma osoittaa myös, ettei työntekijä kokenut ristiriitaa yrityksen ja omien arvojensa takana, vaan pystyi tekemään työtään aidosti myös omien arvojensa mukaisesti.

H1: Ollaan todistettu, että niiden (arvojen) mukaan eletään yrityksenäkin. Jos jotain tarvitsee, niin ollaan se aina tehty. Tässä on luottamus, huolenpito asiakkaasta ja tinkimätön hoitaminen asiakkuudessa. Kun luvataan työrauhaa, niin pystytään se toimittamaan. -- Mitä luvataan, niiden mukaan eletään ja ollaan hyviä siinä, esim. nopeudessa, ja asiakaskokemus on myyjän kontaktista tuotteen luovutukseen ehyt ja hyvä. Sillä on merkitystä, että miten asiakkuuden hoitaa. Tietenkin tuotteenkin on oltava hyvä. Reklamaatiot ja kaikki, ollaan nopeita ja suoraselkäisiä ja rehellisiä.

Veera: Kuinka koet sen, että yrityksen arvot vastaavat omia vaikuttavan kokemukseesi työsi merkityksellisyydestä?

H1: Vaikuttaa se. Olisi vaikeaa valehdella kenellekään, ei se onnistuisi. On se siinä mielessä tärkeä. -- Tässä työssä pystyy kuitenkin toimimaan sen mukaan, että suoraselkäinen ja rehellinen ja pystyy pitämään sen, minkä lupaa. Se on tärkeää.

Organisaatiokulttuuri. Aineistossa ilmeni, kuinka organisaatiokulttuuri oli yhtenä tekijänä luomassa työn merkityksellisyyttä. Haastatellut kokivat, että organisaatiossa arvostetaan työntekijöitä ja heidät kohdataan ihmisinä. He tulivat kuulluiksi ja ymmärretyiksi omina itsenään. Työntekijät tunsivat siten olonsa ja työpanoksensa tärkeiksi koko työorganisaation ja yrityksen toiminnan kannalta. Organisaatiokulttuuriin viittaavia alkuperäisiä ilmauksia löytyi aineistosta yhteensä 17 kappaletta.

Merkityksellisyyttä tukeva organisaatiokulttuuri liitettiin aineistossa erityisesti työnantajan ansioksi, mutta kuten alla olevasta tekstikatkelmasta huomataan, sen vaikutus näkyi koko työorganisaation jäsenten toiminnassa. Haastatellut kokivat, että heitä arvostettiin sekä johdon että muidenkin työntekijöiden osalta. Arvostuksen tunne antoi työntekijöille luottamusta ja

varmuutta omaan tekemiseen ja osaamiseen. Tätä tutkimuksen tulosta tukee muun muassa Leiviskä (2011), joka korostaa organisaatiokulttuurin merkitystä osana merkityksellisyyden kokemusta. Hänen mukaansa organisaatiokulttuurilla, jossa yksilö kohdataan ihmisenä ja huomioidaan kokonaisvaltaisesti, organisaation on mahdollista saavuttaa kasvun ja tuottavuuden lisäksi myös tasapainoa. (Leiviskä 2011.)

H2: Se, että tiedät, että arvostetaan silti ja muut tietää, että teet kaiken oikein, niin muuten tulee huijarisyndrooma itselle että enkö osaakaan ja alkaa kyseenalaistamaan omaa osaamista. Se on todella tärkeää ja aina on kerrottu, että kaikki on ja menee hyvin, kun jaksaa luottaa omaan tekemiseen, niin onnistumisia tulee varmasti.

Veera: Millaisen vaikutuksen koet sillä olevan merkityksellisyyden kokemiseen?

H2: Todella iso

Täysin sieluton liukuhihnatyö ei hirveesti innosta, missä on yhdentekevää ja jos vähänkään jää jälkeen, niin ne voi antaa kenkää ja ottaa jonkun tehokkaamman tilalle. Tuntuu siltä, että omalla panoksella on merkitystä siihen hommaan – H6

Haasteltavat nostivat esille, kuinka työyhteisössä vallitsi avoin keskusteluilmapiiiri ja he kokivat pystyvänsä toimimaan työpaikalla omina itsenään. He uskalsivat tehdä ehdotuksia ja heidän ideoitaan kuunneltiin. Työntekijät kokivat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia yrityksen toimintaan. Lisäksi haastatellut korostivat, kuinka virheistä opittiin yhdessä eikä niitä tarvinnut liikaa pelätä. Tästä voidaan käyttää myös käsitettä psykologinen turvallisuus, jonka myös yksi haastatelluista mainitsi suoraan merkityksellisyyden kokemukseensa vaikuttavana tekijänä, kuten alla olevasta tekstikatkelmasta huomataan. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan työntekijöiden yhteistä kokemusta siitä, että työyhteisössä on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä: olla oma itsensä, tuoda omat mielipiteensä esille, kysyä kysymyksiä ja esittää ideoita (Edmondson 1999). Tämän tutkimuksen tuloksena voidaankin tulkita, että psykologisen turvallisuuden tila työorganisaatiossa vahvistaa yksilöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä.

H1: Terminä psykologinen turvallisuus on oltava ja meillä on hyvä se. Pitää olla rehellinen ja sanoa, jos... Pystytään luottamaan työkavereihin, että ne eivät kyräile tai muuta. Se on tärkeää. Johtamisen näkökulmasta on hyvä, että on psykologinen turvallisuus. Jos sössin jotain, voin sanoa sen ja katsotaan, mitä siitä opitaan. Ei tarvitse pelätä esimiehen reaktiota eikä kenenkään muun reaktiota tarvitse pelätä. Pystytään olemaan avoin ja luottamaan. Jos alkaa peittelemään tekemisiä, johdolla ei ole oikeaa tilannekuvaa. Se on tärkeää ylläpitää. Virheitä saa ja pitääkin tehdä, koska niistä oppii ja kehittyy

Veera: --

H1: Totta kai se lisää (koettua työn merkityksellisyyttä). Kun kokee, että on arvostettu osa yhteisöä ja saa olla oma itsensä eikä tarvitse esittää tai pelätä mitään

Autonomia ja vaikutusmahdollisuudet työssä. Haastatellut kokivat, että heidän kokemuksiinsa työn merkityksellisyydestä vahvisti työtehtävien autonomia ja kokemus, että heillä oli vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään. Autonomialla tarkoitetaan, että työntekijät kokivat pystyvänsä suorittamaan työtään tiettyyn rajaan asti vapaasti ja parhaaksi kokemallaan tavalla. Haastatelluista jokainen mainitsi työntehtävien autonomian ja vaikutusmahdollisuudet työssä. Niihin viitattiinkin aineistossa yhteensä 24 kertaa, mikä on suurin määrä kaikista yläluokista. Tämä tutkimuksen tulos on saanut paljon tukea aiemmasta työn merkityksellisyyden tutkimuskirjallisuudesta. Työtehtävien autonomian ja itsensä toteuttamisen merkitystä ovat korostaneet erityisesti muun muassa Martela ja Pessi (2018), jotka ovat määritelleet autonomian ja itsensä toteuttamisen yhdeksi kolmesta työn merkityksellisyyden tekijästä. Myös Hackman ja Oldham (1976, 1980) ovat työn piirreteoriassaan nostaneet autonomian yhdeksi työn merkityksellisyyden tekijäksi, joka liittyy erityisesti työtehtäviin.

Autonomia oli yhteydessä myös siihen, että työntekijät kokivat saavansa työssään keskittyä niihin työtehtäviin, jotka he itse kokivat tärkeinä ja tekemisen arvoisina. Kuten alla olevasta ensimmäisestä tekstikatkelmasta huomataan, työntekijän kokemus, että hän sai tehdä mielestään tuottavia työtehtäviä, oli suoraan yhteydessä työn merkityksellisyyteen. Toki yritys oli antanut työntekijöiden työnteolle suuntaviivat, prosessin ja tavoitteet, mutta työtä sai toteuttaa vapaasti ja osin omalla tavallaan. Lisäksi työnteosta oli pyritty karsimaan ylimääräinen byrokratia ja merkityksettömät tehtävät, joten työntekijät kokivat saavansa keskittyä aidosti tuottaviin ja merkittäviin työtehtäviin. Alla olevasta toisesta tekstikatkelmasta voidaan tulkita myös, että toiminnan kehittäminen oli vahvasti yhteydessä työssä koettuun autonomiaan. Kun työtä sai suorittaa omalla tavalla, sai myös kokeilla uutta ja tuoda uusia toimintatapoja ja ehdotuksia yritykselle. Autonomia ja vaikutusmahdollisuudet kulkivatkin aineistossa rinnakkain ja tukivat toisiaan sekä koettua työn merkityksellisyyttä.

Tässähän ei ole sellaisia asioita, joilla en koe olevan merkitystä ja se on hyvä asia. Aina kun teen jotain, pyrin ymmärtämään, minkä takia se tehdään. Jos se ei olisi tekemisen arvoista, en tekisi sitä. Edellisessä ammatissani oli paljon mielestäni turhanpäiväistä höttöä, mutta koska niin on aina tehty ja niin on käsketty tehdä, niin se oli tehtävä. Jos miettii työn merkityksellisyyttä, niin se on iso asia. –H1

Se, että pääsee itse kehittämään toimintaa, on todella tärkeää. Tämä on ensimmäinen työ, jossa on annettu itse tehdä, kuten kokee parhaaksi. Kukaan ei ole sanonut, että täytyisi tehdä tietyllä tavalla. On prosessi, jota noudatetaan, mutta yksityiskohdat saa itse omaan tyyliin tehdä. Siitä olen pitänyt. – H7

Koettu autonomian määrä vaihteli työtehtävistä riippuen, mutta haastatteluista jokainen koki, että työtä sai suorittaa vapaasti ilman, että kukaan oli hengittämässä niskaan tai jatkuvasti vahtimassa. Apua sai esihenkilöiltä ja muilta työntekijöiltä aina, kun pyysi, mutta muuten töitä sai tehdä rauhassa. Kuten alla olevasta tekstikatkelmasta huomataan, tämä oli yrityksen osoitus luottamuksesta ja arvostuksesta työntekijöihin. Vastavuoroisesti työntekijät halusivat lunastaa yrityksen luottamuksen ja osoittaa olevansa autonomian ja vapauden arvoisia, jotta heidän itsenäiseen työskentelyynsä voitaisiin jatkossakin luottaa. Toisin sanoen luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiri näyttäytyi vapauden antamisena ja vahvasti työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä.

Tosin on kivaa, kun osoittaa osaavansa jonkin homman eikä ole jatkuvasti hengittämässä joku niskaan. On hyvä, että alussa joku valvoo, kertoo ja neuvoa ja määrittelee rajat. Kun on osoittanut pystyvänsä hoitamaan homman yksin, on hyvä, ettei ole ketään. Siinä on hyvä, että vastuuta annetaan enemmän eikä hengitetä niskaan. – H6

Pitää olla sulavuutta tekemisessä ja on tarpeeksi vapautta toteuttaa työtä sellaisella tavalla kuin itse näkee parhaaksi, mut samalla on kuitenkin joku, jonka puoleen kääntyä, jos tulee tilanne, jos tarvitsee tukea. -- Joku ei oo koko ajan huohottamassa niskaan, vaan saa itse suht itsenäisesti työskennellä ja päättää, miten asiat tehdään. On jotain päätösvaltaa asioissa. -- On ollut niin pitkään työelämässä, että on sen verran kokemusta, että tietää pystyvänsä tekemään tiettyjä päätöksiä ja että joku arvostaa niitä päätöksiä, se on tärkeää. – H7

Autonomian merkitys näkyi vahvasti myös muissa määritellyissä merkityksellisyyden tekijöissä, kuten henkilökohtaisen kasvuun, organisaatiokulttuuriin tai työ ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyen. Autonomian ansiosta työntekijät kokivat, että he pystyivät haastamaan itseään ja kokeilemaan uutta työssään, mikä oli yhteydessä itsensä kehittämiseen ja työntekijän henkilökohtaiseen kasvuun. Organisaatiokulttuurissa vallitsi luottamuksen ilmapiiri, mikä ylipäättään mahdollisti työntekijöille annetun vapauden työn suorittamisessa. Lisäksi vapaus tehdä työtä omalla tavalla mahdollisti osalla haastatteluista myös työnteon aikataulutuksen työntekijän muun elämän kanssa yhteensopivasti, mikä vahvasti sekä autonomian että työn ja vapaa-ajan yhteensopivuuden vaikutuksia koettuun työn merkityksellisyyteen.

6.4 Suurempi vaikutus

Työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydessä oli luomassa suuremman hyvän tuottaminen oman työn kautta. Merkityksellisyys syntyi kokemuksesta, että omalla työllä oli positiivinen vaikutus 1) yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin sekä 2) yrityksen menestykseen. Työntekijät näkivät työnsä arvon suuremmassa yhteiskunnallisessa kuvassa ja kokivat merkityksellisyyden syntyvän juuri oman työnsä positiivisesta vaikutuksesta muuhun maailmaan. Oman työn tulos pystyttiin siis näkemään konkreettisesti. Aineistosta löytyi yhteensä 39 alkuperäistä ilmausta, jotka viittasivat työn mahdollistamaan suuremman hyvän tuottamiseen.

Positiivinen vaikutus yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin. Tutkimuksessa yksi merkittävimmistä työn merkityksellisyyttä tuottavista tekijöistä oli oman työn positiivinen vaikutus yhteiskuntaan. Tähän yhteiskunnalliseen vaikutukseen kuului myös yleinen positiivinen vaikutus muihin ihmisiin oman toiminnan kautta. Haastatelluista jokainen mainitsi, kuinka merkityksellisyyden kokemus syntyi positiivisesta vaikutuksesta yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin. Yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin viitattiin aineistossa yhteensä 25 kertaa.

Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että oman työn kautta pystyi vaikuttamaan positiivisesti asiakkaaseen, asiakkaan toimintaan ja sitä kautta ylipäätään hiljalleen koko yhteiskuntaan. Tätä edisti, että työntekijät kokivat yrityksen mission myös henkilökohtaisesti tärkeäksi, jonka myötä he myös itse kokivat pystyvänsä vaikuttamaan positiivisesti ympäröivään yhteiskuntaan. Kuten alla olevista tekstikatkelmista voidaan tulkita, merkityksellisyyttä loi kokemus, että oman työn kautta työntekijä pystyi auttamaan muita ihmisiä, eli tuottamaan hyvää. Tätä tutkimuksen tulosta tukevat muun muassa Martela ja Pessi (2018), joiden mukaan yksilö kokee työnsä merkityksellisemmäksi, kun työllä on suurempi päämäärä, johon hän pystyy positiivisesti vaikuttamaan. Merkityksellisyyttä luo se, että yksilö pystyy työnsä kautta auttamaan toisia tai muuten tekemään maailmasta parempaa. (Martela & Pessi 2018.)

Merkityksellisyys tulee sitä kautta, kun kontaktoi asiakkaita ja heillä on selkeästi jokin haaste ja pystyy sitä ratkomaan. Se on suurin merkityksellisyys. Ylipäätään kun pystyy muutenkin luomaan uutta ajatusta asiakkaisiin, uusia toimintatapoja ja ravistelemaan niitä ja avaamaan omaa ajatusmaailmaa, missä voitaisiin auttaa. Se on aika merkityksellistä. Oppimisympäristöissäkin on merkityksellistä päästä vaikuttamaan ja helpottamaan niiden toimintaa. Tässä on paljon, että työllä on oikeasti merkitystä, mitä teet ja kenelle myyt. – H2

Merkityksellisyys on sitä, että näen työni arvon muutenkin kuin palkkakuitissa. Jos ajatellaan, että asiakasyrityksessä sairaspotilaat vähenee ja työn tuottavuus paranee, pienemmällä euroilla saadaan parempi tulos. Kun ajatellaan yrityksen henkilökunnan näkökulmasta, heidän työssä jaksaminen paranee, työn kuormittavuus pienenee ja sitä kautta työhyvinvointi paranee. Jos ainoastaan tulos paranisi, mutta työntekijöiden olot eivät paranisi, ei olisi mitään merkityksellisyyttä. – H7

Ei se nyt pelkkä työ ole koskaan, kun näkee merkityksen asiakkaalle. Se tuo hyvää fiilistä muillekin, pystyy mahdollistamaan merkityksen myös muille. – H5

Tässä yhteiskunnallisen vaikutuksen yhteydessä haastateltavista kolme mainitsi myös koronan. Koronan nähtiin tuoneen yhden merkityksellisen lisäulottuvuuden yrityksen tuotteille, jonka myötä myös yrityksen toiminnan merkityksen nähtiin lisääntyneen koronapandemian aikana. Tuotteiden ansiosta eri organisaatioiden toiminta ja yksilöidenkin työnteke koronapandemian keskellä mahdollistui tai vähintäänkin helpottui. Koronapandemia oli vauhdittamassa uuden työntekotavan ja -kulttuurin leviämistä (Onali 2021), jossa myös yrityksen toiminta ja tuotteet ovat merkittävässä roolissa. Korona siis vahvisti työntekijöiden kokemuksia työnsä yhteiskunnallisesta merkityksestä ja toi tähän yhteiskunnalliseen vaikutukseen yhden ulottuvuuden lisää, mikä vahvisti myös koettua merkityksellisyyden tunnetta.

-- Etenkin koronan myötä aloin ymmärtämään näiden tehtävän. Ne sai vielä yhden ulottuvuuden niiden hyödyllisyydessä ja paikassa nyky-yhteiskunnassa. Koen sen hyväksi ideaksi, yhteiskunnassa tarvittavaksi asiaksi. On mielenkiintoista olla mukana, kun tämä on uusi juttu ja ilmiö on leviämässä. Saa olla mukana tekemässä uraauurtavaa tuotetta ja kehittää sitä. – H6

Työn suurempaan yhteiskunnalliseen vaikutukseen liittyen työntekijät kokivat työssään merkitykselliseksi ylipäättään ihmisten kanssa toimimisen ja kuinka he toimivat näissä tilanteissa. Kuten alla olevasta tekstikatkelmista huomataan, kyse ei välttämättä ole edes asiakkaista, vaan merkityksellisyyttä loi jokaisen ihmisen kohtaaminen ja vuorovaikutustilanne, jossa työntekijä koki pystyvänsä vaikuttamaan toiseen ihmiseen positiivisesti. Työntekijät kokivat pystyvänsä tuottamaan omalla toiminnallaan hyvää maailmaan yksi ihminen kerrallaan ja toivoivat saavansa aikaan positiivisen kierteen päivän aikana sattuneista kohtaamisista. Merkityksellisyyden kokemus syntyi siten myös työntekijän oman toiminnan kautta.

Haluan ajatella, että kaikki ne ihmiset, joiden kanssa olen päivän mittaan ollut tekemisissä, saisi niistä kohtaamisista energiaa tai virtaa tai hyvän mielen. – H8

Koen, että isoin merkityksellisyys tulee ja on aina tullut ihmisten kohtaamisesta. Se on aina ollut se ykkösasia, olisi se tekeminen mitä tahansa, niin se on ihan prioriteetti. Ei se asia, vaan ihmisten kohtaaminen. Se on työssä kuin työssä tuonut sitä merkityksellisyyttä. – H7

Positiivinen vaikutus yrityksen menestykseen. Aineistossa koettiin merkitykselliseksi oman työn suuremman vaikutuksen näkeminen suoraan koko yrityksen toiminnassa ja sen kannattavuudessa. Haastatellut nostivat esille heidän vaikutusmahdollisuutensa sekä yrityksen asiakastyytyväisyyteen että myyntituloksiin, joista molemmat olivat suoraan yhteydessä myös yrityksen maineeseen, menestykseen ja talouteen. Työntekijöistä jokainen koki pystyvänsä vaikuttamaan yrityksen toimintaan positiivisesti ja näkemään tämän vaikutuksen konkreettisesti. Yrityksen menestykseen vaikuttamiseen viitattiin aineistossa 14 kertaa.

Haastatellut kokivat, että heidän tekemällään työllään oli vaikutus asiakkaiden tyytyväisyyteen. Asiakkaita haluttiin palvella erinomaisesti, jotta he ostaisivat yrityksen tuotteita jatkossakin eli asiakastyytyväisyyden koettiin olevan suoraan yhteydessä yrityksen toimintaan. Oma työ nähtiin siis osana suurempaa kokonaisuutta, jolla oli työntekijää itseään suurempi positiivinen vaikutus. Korkean asiakastyytyväisyyden ja erinomaisen asiakaspalvelun merkitystä oli korostettu yrityksessä, ja työntekijät seisoivat myös itse tämän takana. Asiakkailta tullut positiivinen palaute lisäsi työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä, sillä he olivat omalla toiminnallaan pystyneet vaikuttaneet positiivisesti sekä asiakkaisiin että koko yrityksen toimintaan.

Kun näkee asiakkaan ja asiakas on oikeasti tyytyväinen tuotteeseen, jota valmistetaan ja kokonaisuus, miten hoidetaan asiakastapaaminen ja toimitus ja kasaaminen ja asiakkaalle kertominen tuotteesta. Kun näkee oikeasti, että asiakas on tyytyväinen. – H4

Haastatellut kokivat pystyvänsä vaikuttamaan yrityksen menestyksen kautta sekä omaan että muiden työntekijöiden työllistymiseen. Kun asiakkaat ovat tyytyväisiä ja haluavat ostaa lisää, yrityksessä riittää tilauksia, joiden toimittamiseen tarvitaan työntekijöitä. Kuten alla olevasta katkelmasta voidaan tulkita, merkityksellisyyttä loi, että työntekijä pystyi näkemään työnsä vaikutukset suuremmassa kuvassa liittyen yrityksen toiminnan kautta myös työkavereiden töiden jatkumisen mahdollistamiseen. Työntekijä koki olevansa vastuullisessa roolissa työkavereidensa työllistämässä, mikä vaikutti positiivisesti myös työn merkityksellisyyden kokemukseen. Merkityksellisyyden kokemusta vahvisti erityisesti se, että kaikki työntekijät tunsivat toisensa eli he pystyivät konkreettisesti näkemään työnsä tuloksen työkavereiden työllisyydessä.

Kun on matala hierarkia ja pieni yritys, koetaan merkityksellinen rooli koko yrityksen suunnan näkökulmasta. Onhan sillä merkitystä. Meidän myyntitulokset vaikuttavat hyvin suoraan yrityksen tulokseen. Jos tulee iso kauppa, se näkyy. Itse merkityksellisyyteen liittyen, niin myyjäthän kokevat isoa vastuuta yrityksen muiden henkilöstön työstä. Ymmärretään vastuu, että jos ei saada tehtyä myyntiä, niin eihän tuotannolla ole tilauksia eli tuotannolla ei ole työtä. -- On merkityksellistä työtä siinä, että jos sössitään asiakkaiden kanssa, niin ei ole tuotantoa enää. Se on raadollista, mutta on merkityksellinen vastuu siinä, että voidaan työllistää ihmisiä. – H1

6.5 Työn merkityksellisyys osiensa summana

Tutkimuksessa selvitin, millä tavoin valmistavan teollisuuden työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy. Tutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka työntekijät yhdistivät työn osaksi laajempia kokonaisuuksia ja näkivät työnsä vaikutukset itseään suuremmassa kuvassa. Työ yhdistettiin yksilön henkilökohtaisen elämään, työyhteisöön sekä yhteiskuntaan liittyviin viitekehyksiin, jotka saivat työn tuntumaan merkitykselliseltä. Toisin sanoen työn merkityksellisyys syntyi työntekijän kokiessa itsensä ja oman työnsä osana suurempaa kokonaisuutta, johon hän koki pystyvänsä vaikuttamaan oman toimintansa kautta.

Tämän tutkimuksen perusteella työn merkityksellisyys syntyy siis sekä yksilön sisäisistä että ulkoisista tekijöistä, kuten myös aiheen tutkimuskirjallisuudessa on painotettu viime vuosikymmenenä (ks. Martela & Pessi 2018; Pratt & Ashford 2003; Rosso ym. 2010). Tästä tutkimuksesta johtopäätöksenä voidaankin tehdä, että työn merkityksellisyyden kokemus tulee nähdä kokonaisvaltaisesti dynaamisena kokonaisuutena, jossa merkityksellisyyden kokemuksen tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa. Vaikka olen esitellyt tutkimuksessa esille nousseet työn merkityksellisyyden kokemuksen tekijät yksittäisinä, merkityksellisyys syntyy yksittäisten tekijöiden luomasta kokonaisuudesta ja tasapainosta ennemmin kuin toisistaan irrallisista tekijöistä, kuten myös alla olevista tekstikatkelmista voidaan tulkita. Työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät ovatkin todellisuudessa nivoutuneina yhteen ja tukevat toisiaan, mistä syntyy työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä. Havaintoa yksittäisten tekijöiden dynaamisuudesta tukee myös aiempi työn merkityksellisyyteen keskittynyt tutkimuskirjallisuus (ks. Dutton & Ragins 2007; Leiviskä 2011; Martela & Pessi 2018; Rosso ym. 2010; Steger ym. 2012).

En pysty sanomaan, että jokin olisi selvästi korostuneempi tai tärkeämpi. Ne on just niitä asioita, mitkä vaikuttavat omaan viihtyvyyteen ja tää on se oma unelmaduuni. Ne kaikki yhdessä oikeastaan luo sen. Ne on kaikki keskenään tasapainossa. En pysty määrittelemään, että olisi mikään selkeästi erillinen tai nousisi esille eniten. -- Ne kaikki on niin balanssissa. Varmasti jotkin muuttuukin

välillä ja muutoksia tulee varmasti jossain vaiheessa ja kuuluukin tulla, ettei ihan leipäännytä. -- jos jokin niistä selkeästi puuttuisi, niin oma työ ei tuntuisi niin merkitykselliseltä. Sen varmaan huomaisi. – H2

En nostaisi sieltä mitään yksittäistä. Se on kokonaisuus ja sen kokonaisuuden tasapainossa merkityksellisyys on läsnä. Jos se menee epätasapainoon, niin merkityksellisyys häviää. Kokonaisuus on tärkeä ja kokonaisuus on osiensa summa. –H8

Yksittäisten tekijöiden yhteennivoutuneisuus oli huomattavissa läpi koko tutkimusprosessin aina teoriasta, tutkimusaineistoon ja sen analyysiin sekä tutkimuksen tuloksiin.

Merkityksellisyyden kokemusta voi edistää yksilö itse, häntä ympäröivät ihmiset niin työyhteisössä kuin muussa elämässä, työorganisaation johto, työorganisaation toiminta sekä työntekijää ympäröivä yhteiskunta ja sen työnteon kulttuuri. Tätä huomiota ei ole juuri korostettu työn merkityksellisyyden aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa, jossa työn merkityksellisyyden on nähty syntyvän suurelta osin vain yksilöstä itsestään ja hänen sisäisistä tekijöistään riippuen (Rosso ym. 2010). Tässä tutkimuksessa myös yksilön ulkoisten tekijöiden merkitys on huomioitu ja tulosten perusteella organisaatioissa olisikin syytä ottaa paremmin huomioon työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksia tukevia tekijöitä.

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset tutkimustuloksista

Tutkimuksen tulokset vastaavat suurelta osin työn merkityksellisyyden aiempaa tutkimuskirjallisuutta. Työntekijät kokivat työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyvän suuremmista kokonaisuuksista kuin vain yksittäisistä tekijöistä. Lisäksi työn merkityksellisyyttä leimasi vahvasti halu tehdä työn kautta hyvää ja vaikuttaa positiivisesti sekä muihin ihmisiin että ympäröivään yhteiskuntaan. Ihmisellä on luontainen tarve saada aikaan, tehdä hyvää ja merkityksellistä elämässään (Martela & Pessi 2018). Tämän tutkimuksen perusteella tämä hyvän ja merkityksellisen tuottamisen tarve määrittää vahvasti myös yksilön työntekoa.

Työntekijät liittivät työn osaksi muuta elämäänsä sekä sisäistä kehitystään ja kasvuaan kuten myös Salosen ja Tapanin (2020) tutkimuksessa huomattiin. Työn sopiva haasteellisuus ja työtehtävien autonomia saivat työn tuntumaan mielenkiintoiselta ja mielekkäältä. Nämä olivat lisäksi mahdollistamassa työntekijän henkilökohtaista kasvua ja kasvattivat omalta osaltaan työntekijän työmotivaatiota. Työn mielekkyys ja työntekijän mielenkiinto työtehtäviään kohtaan oli yksi merkityksellisyyden päätekijöistä myös Scanlanin ja Hazeltonin (2019) tutkimuksessa. Työtehtävissä koettujen onnistumisten ja haasteiden tasapainotilaa, johon yhdistyy yksilön sisäinen motivaatio, kutsutaan työn imuksi eli flow-tilaksi. Työn imun kokemus syntyy, kun kiinnostava työtehtävä vie työntekijän mukanaan. Yksilö kokee työtehtäviensä vastaavan täysin kiinnostustaan ja taitojensa vastaavan työtehtävissä vaadittavia haasteita. (Csíkszentmihályi 2002.) Kun yksilö tulkitsee onnistumisen kokemuksista syntyneen sisäisen motivaation merkinä työn ja yksilön itsensä yhteensopivuudesta, tuntuu myös työ itsessään merkityksellisemmältä (Hackman & Oldham 1976, 1980). Lisäksi Leiviskä (2011) on tehnyt huomion, että yksilö kokee erityistä palkitsevuutta onnistuessaan työtehtävässään, jonka hän kokee itselleen merkitykselliseksi.

Onnistumisen kokemusten yläkäsitteeksi olisi analyysissa voinut nimetä motivaation, kuten Rosso ym. (2010) olivat määritelleet sen yhdeksi merkityksellisyyden kokemuksen päätekijäksi. Motivaatio liittyy kuitenkin muihinkin merkityksellisyyden osa-alueisiin, kuten sosiaaliseen tukeen, mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön ja monipuolisiin työtehtäviin (Seppälä & Hakanen 2017). Myös tässä tutkimuksessa motivaatio nousi esille useamman eri alakäsitteen kuin vain onnistumisten yhteydessä, minkä takia motivaatiota ei nostettu yhdeksi

erilliseksi työn merkityksellisyyden kokemuksen tekijäksi. Tätä analyysissä tehtyä valintaa tukee muun muassa Leiviskän (2011) ajatus, että motivaation voidaan nähdä olevan enemmän merkityksellisyyden rinnakkais- kuin alakäsite. Myös Martelan (2020) mukaan merkityksellisyyden kokemusta voidaan pitää yhtenä muotona voimakkaasta sisäisestä motivaatiosta, eli motivaatio ja merkityksellisyys ovat rinnakkaiskäsitteet.

Rosso ym. (2010) teoriassa henkilökohtaista kasvua ei määritelty omaksi ja itsenäiseksi merkityksellisyyden kokemuksen tekijäksi, vaan se sisällytettiin muihin merkityksellisyyden tekijöihin, kuten yksilön uskomuksiin ja motivaatioon sekä työtehtäviin. Lehto ja Sutela (2008) ovat tutkineet suomalaisia työolotutkimuksia ja heidän mukaansa suomalaiset palkansaajat pitävät itsensä kehittämistä työssä tärkeämpänä kuin etenemistä työorganisaation hierarkiassa. Tämä ilmeni myös tässä tutkimuksessa, kun haastatellut kokivat oman työnsä kehitysmahdollisuudet tärkeämmäksi kuin työorganisaation hierarkiaportaikossa etenemisen. Itsensä kehittämisen koettiin lisäävän sekä merkityksellisyyden tunnetta että työn mielekkyyttä ja sisäistä motivaatiota. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työntekijän mahdollisuus henkilökohtaiseen kasvuun on yksi työn merkityksellisyyden kokemuksen päätekijöistä. Työntekijöiden henkilökohtaisen kasvun mahdollistaminen tulisikin ottaa huomioon jokaisessa työorganisaatiossa, ja johdon tulisi nähdä työntekijöiden osaamisen kehittäminen niin organisaation kilpailutekijänä kuin myös työntekijöiden hyvinvointitekijänä.

Työn kautta on mahdollista kasvaa myös ihmisenä, kuten Steger ym. (2012) painottavat. Tällöin kyse on yksilön henkilökohtaisesta kasvusta, joka mahdollistuu, kun yksilö kokee työnsä merkitykselliseksi. Toisaalta henkilökohtainen kasvu auttaa myös tunnistamaan tekijöitä, jotka tekevät yksilölle hänen työnsä merkitykselliseksi, ja siten edesauttaa merkityksellisyyden kokemista. Merkityksellisyyden kokeminen voi syventää yksilön ymmärrystä sekä itsestään että maailmasta. (Steger ym. 2012.) Myös Leiviskän (2011) mukaan psykologisen pääoman kasvattaminen työssä kasvattaa ihmistä itseään ja auttaa häntä tunnistamaan itselleen merkitykselliset asiat työssä. Leiviskän (2011) määrittelemistä psykologisista pääomaa kasvattavista asioista tässä tutkimusaineistossa oli havaittavissa muun muassa onnistumisen kokemukset työssä, muista mallintaminen ja muilta oppiminen, positiivinen palaute, positiiviseen tulokseen tähtäävät strategiat sekä osatavoitteet ja niiden saavuttaminen.

Työn taloudellisen puolen ja työn merkityksellisuuden välistä suhdetta on tarkasteltu työn merkityksellisuuden aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa lähinnä motivaation ja työn merkityksen kautta, mutta ei suoranaisesti merkityksellisuuden lähteenä (ks. Brief ym. 1995; Vohs, Mead, & Goode 2006). Aaltonen ym. (2020) tuovat esille, kuinka suhtautuminen työhön on muuttunut erityisesti yhä nuoremmilla sukupolvilla: palkkatyösuhdetta ei nähdä enää samalla tavalla itseisarvona. StudentWorkin (2018) tekemän tutkimuksen mukaan nuorista jopa 87 prosenttia pitää työn merkityksellisyyttä tärkeämpänä kuin palkkaa. Tutkimuksen mukaan työn merkityksellisyys ja palkka nähtiin toisistaan irrallisina tekijöinä ennemmin kuin toisiinsa vaikuttavina tekijöinä. Työn merkityksellisuuden taloudellista puolta ei ole käsitelty laisinkaan myöskään esimerkiksi Leiviskän (2011) teoksessa. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työn merkityksellisuuden ja palkan välistä suhdetta tulisi kuitenkin tarkastella erityisesti sen kautta, että palkka mahdollistaa yksilölle merkitykselliseltä tuntuvan vapaa-ajan, mikä voi lisätä myös työn merkityksellisyyttä.

Työntekijät liittivät työnsä osaksi laajempaa kokonaisuutta myös työyhteisöön yhteenkuuluvuuden kannalta. Työpaikan joukkuehenki ja siten yksilön kokemus siitä, että hän kuuluu itseään laajempaan yhteisöön, eli ”Meihin”, on yksi ihmisyyden perustavanlaatuisimmista tarpeista ja palkitsevimista kokemuksista (Himanen 2010, 145). Haastateltavat kokivat merkitykselliseksi oman osansa pienessä työyhteisössä, ja pienen organisaation mahdollistaman jokaisen työntekijän tuntemisen. Pienessä työyhteisössä korostuivat erityisesti me-henki ja keskinäinen luottamus. Työyhteisössä, jossa yksilö tuntee olevansa osa ”Meitä” ja saa tunnustusta omasta panoksestaan, yksilö saa myös enemmän itsestään irti. Tällaisessa rikastavassa työyhteisössä yksilö saa enemmän tuloksia aikaan sekä samalla kokee oman työnsä mielekkäämmäksi. (Himanen 2010, 145.) Yhteenkuuluvuuden tunne sekä menestymiseen liittyvä jaetun vastuun kokemus ovat myös Aallon ym. (2020) mukaan keskeisiä tekijöitä merkityksellisuuden kokemuksessa tiimitasolla.

Rosson ym. (2010) kirjallisuuskatsauksessa työn merkityksellisuuden sosiaalisissa tekijöissä on jaoteltuna työkaverit omana kategorianaan ja koko työyhteisön merkitystä on käsitelty osana muita ryhmiä ja tiimejä. Työyhteisön merkitystä ei ole sen erityisemmin painotettu. Tämän tutkimuksen perusteella olisi kuitenkin syytä korostaa nimenomaan työyhteisön merkitystä merkityksellisuuden kokemuksen lähteenä. Sosiaalisena olentona ihmisellä on luonnollinen tarve kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta ympäröivään yhteisöön. Kokemus yhteenkuuluvuudesta luo paitsi yksilölle merkityksellisyyttä mutta myös parantaa koko

työorganisaation suorituskykyä rohkaisemalla yksilöitä ylittämään omat rajansa. (Himanen 2010; Aaltonen 2020.)

Arvot vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen myös epäsuorasti yksilön sisäisen motivaation kautta. Kun työ kytkeytyy yksilölle itselleen tärkeisiin päämääriin ja arvoihin, tuntuu työn tekeminen arvokkaammalta, mikä itsessään lisää myös yksilön sisäistä työmotivaatiota (Martela & Jarenko 2014). Tutkimusaineistossa nousi erityisesti esille tämä näkökulma, jossa yksilön henkilökohtaiset arvot kasvattavat merkityksellisyyden kokemusta omassa työssä, sillä työ tuntuu henkilökohtaisesti tärkeämmältä ja merkittävämmältä. Toisaalta taas yksilön henkilökohtaiset arvot ja työn merkityksellisyyden kokemus voivat vaikuttaa myös toiseen suuntaan. Tällöin merkitykselliseksi koettu työ vaikuttaa yksilön arvoihin ja yksilö voi siis omaksua joitakin työssä vastaantulevia arvoja myös itselleen. (Rosso ym. 2010.)

Yksilön henkilökohtaisten arvojen yhteensopivuus työorganisaation arvojen kanssa liittyy siis vahvasti työorganisaation toimintaan. Arvoja ja työn merkityksellisyyttä käsittelevien tutkimusten mukaan yksilöt, tietoisesti tai tiedostamatta, päätyvät ammatteihin ja työtehtäviin, jotka ovat heidän henkilökohtaisten arvojensa mukaisia (Gandal, Roccas, Savig & Wrzesniewski 2005). Työpaikan vaihtaminen omaan arvomaailmaan sopivaksi on helpompaa kuin vaikuttaminen työorganisaation perustavanlaatuisiin arvoihin saadakseen ne sopimaan yhteen omiensa kanssa. Tämä oli nähtävissä myös syksyn 2021 suuressa irtisanoutumisaallossa, jonka taustalla oli vaikuttamassa ihmisten halu vaihtaa työpaikkaan, joka sopi heidän omaan arvomaailmaansa entistä työpaikkaa paremmin (Christian 2021). Työorganisaatioiden on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää tunnistaa arvojensa vaikutus, sillä sekä yksilön että työorganisaation hyvinvointi, motivaatio ja toimintakyky vahvistuvat, kun yksilön henkilökohtainen kehittyminen ja kasvu ovat yhteneväisiä työorganisaation päämäärien kanssa (Leiviskä 2011; Schein 1992).

Tämän tutkimuksen tulos työn tuottamasta suuremmasta vaikutuksesta merkityksellisyyden kokemuksen lähteenä on myös linjassa aiheen aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. Rosso ym. (2010) käsittelevät työn suurempaa hyvää lähinnä kutsumuksen käsitteen ja suuremman hyvän palvelemisen kautta korostaen sen henkisyttä ja merkitystä yksilölle. Sen sijaan suomalaistutkijat ovat käsitelleet työn suurempaa hyvää enemmän maallisesta näkökulmasta, mikä sopii paremmin suomalaiseen yhteiskuntaan. Tämän tutkimuksen tulos vastaa esimerkiksi Tapanilan (2020) tutkimuksen tulosta, jonka mukaan yliopiston tutkijaopettajat

kokivat työn merkityksellisyyden syntyvän erityisesti työn yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta. Myös tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyyden kokemuksia määrittä mahdollisuudet vaikuttaa positiivisesti muihin ihmisiin, yhteiskuntaan ja työorganisaation menestykseen.

Työn merkityksellisyyden aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa työn merkityksellisyyden kokemusta on tarkasteltu Ryanin ja Decin (2000) tunnetun itseohjautuvuusteorian näkökulmasta (ks. esim. Aaltonen ym. 2020; Rosso ym. 2010; Salonen & Tapani 2020). Myös tämän tutkimuksen tuloksissa on havaittavissa samoja piirteitä kuin itseohjautuvuusteoriassa, jossa on määritelty kolme ihmisen psykologista perustarvetta. Näistä perustarpeista ensimmäinen on autonomia, eli yksilön kokemus siitä, että hän pystyy vapaasti päättämään omista asioistaan ja tekemisen taustalla on sisäinen motivaatio. (Ryan ja Deci 2000.) Tämän tutkimuksen tuloksissa autonomia liitettiin erityisesti yrityksen toimintaan ja työntekijän työtehtäviin. Autonomian kokemista tuki organisaatiokulttuuri, jossa työntekijöihin luotettiin ja heidän annettiin suorittaa työtään vapaasti ja kokeilla.

Kompetenssi viittaa yksilön positiiviseen uskomukseen omasta kyvykkyydestä selviytyä annetuista tehtävistä. Kyvykkyyteen liittyy siten myös tarve saada muilta tunnustusta ja arvostusta, sillä ihmisellä on luontainen tarve osata ja saada asioita aikaiseksi. (Ryan ja Deci 2000.) tutkimuksessa kompetenssiin viittasi yksilötasolla työn mahdollistama henkilökohtainen kasvu ja onnistumisen kokemukset, sosiaalisella tasolla työyhteisön tuki sekä työorganisaatioon liittyen työtehtävien autonomia sekä organisaatiokulttuuri, jossa työntekijät kokevat tulevansa huomioiduiksi ja arvostetuiksi omina itsenään.

Tutkimustulosten kompetenssiin viittaavat tekijät liittyivät aineistossa niin työntekijän ammatilliseen osaamiseen kuin muihin taitoihin tai piirteisiin. Lisäksi työ tarjosi työntekijöille mahdollisuuden kehittää itseään kokonaisvaltaisesti, mikä omalta osaltaan tuki kompetenssin kokemuksia.

Kolmas ihmisen perustarve on yhteenkuuluvuus eli tarve tuntea yhteyttä muihin ihmisiin ja olla osana suurempaa joukkoa sekä tulla hyväksytyksi omana itsenään (Ryan & Deci 2000). Tässä tutkimusaineistossa työn merkityksellisyyden kokemuksia vahvisti erityisesti yhteenkuuluvuus työyhteisöön. Työntekijät kokivat, että heidän kokemuksiaan työn merkityksellisyyttä vahvisti tunne omasta aktiivisesta toimijuudesta osana työyhteisöä, tuen saaminen muilta, syvemmat ystävyysuhteet työkavereihin sekä yhteisössä vallitseva joukkuehenki. Toisaalta tärkeänä koettiin myös se, että työntekijän perhe tuki hänen

työntekoaan, sillä siten työntekijät kokivat tulevansa hyväksytyiksi omina itsenään (Rosso ym. 2010).

Nämä itseohjautuvuusteorian määrittelemät ihmisen kolme perustarvetta huomioimalla työorganisaatiossa voidaan tukea työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Erityisesti esihenkilöiden on tärkeää pitää mielessä ja ymmärtää näiden perustarpeiden tukemisen merkitys. Työntekijöille on annettava sopivassa tasapainossa vapautta ja vastuuta sekä tarjottava riittävästi haasteita, jotta itsensä kehittäminen mahdollistuu. Kompetenssin kokemuksia voidaan tukea systemaattisella palautteen, kiitoksen ja arvostuksen annolla. Vaikka palaute ja kehuminen mielletään ulkopuolelta tulevaksi palkinnoksi, se kuitenkin lisää työntekijän sisäistä motivaatiota. (Aaltonen ym. 2020.) Positiivinen palaute tukee työntekijän onnistumisen kokemuksia ja saa työn tuntumaan itselleen sopivalta. Näin työ tuntuu henkilökohtaisesti tärkeämmältä ja merkityksellisemmältä. Lisäksi esihenkilöstö pystyy merkittävästi vaikuttamaan organisaation ilmapiiriin avoimella, oikeudenmukaisella ja reilulla käytöksellä, joka osoittaa työntekijöille heidän arvonsa (Cunha ym. 2009).

Sekä itseohjautumisteoriaan kuin myös tämän tutkimuksen tuloksiin voidaan liittää käsite psykologisesta turvallisuudesta. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan työyhteisön tai tiimin yhteistä uskomusta, että ryhmän kesken on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä ja olla oma itsensä. Psykologista turvallisuuden tilaa määrittää siis yhteenkuuluvuuden tunne sekä turvallisuus oppia, osallistua, kertoa oma mielipide ja tehdä ehdotuksia. (Edmondson 1999.) Aiemmassa työn merkityksellisyyden tutkimuksessa psykologisen turvallisuuden käsitettä ei ole suoranaisesti käsitelty merkityksellisyyden kokemuksen tekijänä, mutta tässä tutkimuksessa se nousi esiin. Psykologinen turvallisuus liitettiin erityisesti organisaatiokulttuuriin ja työyhteisöön, jotka tarjosivat työntekijöille turvallisen tilan esiintyä omina itsenään ja vaikuttivat siten positiivisesti koettuun työn merkityksellisyyteen.

Työn merkityksellisyyden kokemuksen tekijöistä erityisesti työyhteisössä, työtehtävien autonomiassa sekä suuremmassa tarkoituksessa heijastui myös osallisuuden kokemisen merkitys ja vaikutus. Osallisuuden kokemus syntyy, kun työntekijöitä osallistetaan, ja he pääsevät aktiivisesti osallistumaan erityisesti työntekoa koskevaan päätöksentekoon. Lisäksi olennaista on, että työntekijällä on sopiva vapaus toteuttaa työtään omalla tavallaan. Osallisuuteen liitetään rinnakkaisina käsitteinä osallistuminen, vaikuttaminen ja autonomia. (Laine 2013.) Osallisuudessa on kyse työntekijän aktiivisesta toimijuudesta. Osallisuuden kokemuksella on tutkimuksissa todettu olevan positiivisia vaikutuksia sekä yksilön

hyvinvointiin että organisaatioon. Esimerkiksi Pertti Laine (2013, 149) sijoittaa työhyvinvoinnin mallinnuksessaan osallisuuden kokemuksen lähelle työhyvinvoinnin ydintä.

Tämän tutkimuksen perusteella osallisuuden kokemus on merkittävä tekijä myös työn merkityksellisyyden kokemisessa. Työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksiin vaikuttaa osallisuuteen viittaavia tekijöitä, joita ovat muun muassa arvostuksen saaminen, oma positiivinen vaikutus työyhteisöön, autonomia omissa työtehtävissä, toiminnan kehittämiseen osallistuminen sekä oman osaamisen kehittäminen työssä. Aiemmassa työn merkityksellisyyden tutkimuskirjallisuudessa osallisuuden käsitettä ei suoranaisesti ole mainittu, vaan siihen on viitattu ennemminkin epäsuorasti tai rinnakkaisilla käsitteillä. Leiviskän (2011) mukaan työntekijän kokemukseen työn merkityksellisyydestä vaikuttaa positiivisesti hänen tekemänsä havainto siitä, että hän pystyy vaikuttamaan työorganisaatiossa muita hyödyttävällä tavalla. Myös esimerkiksi Martela ja Pessi (2018) korostavat autonomian merkitystä työn merkityksellisyyden kokemuksen tekijänä. Osallisuus on käsitteenä kuitenkin esimerkiksi autonomiaa laajempi ja sisältää työtehtävien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työntekijän aktiivisen roolin osana työyhteisöä.

Baumeisterin (1991) mukaan elämän kriisi- ja muutostilanteissa, joissa kokemus merkityksellisyydestä horjuu, yksilö pyrkii löytämään uusia merkityksellisyyden lähteitä tai korostaa jo olemassa olevien merkityslähteiden arvoa. Tämä oli huomattavissa myös tässä tutkimuksessa, jossa työntekijät havaitsivat koronan tuoneen yhden lisäulottuvuuden yrityksen tuotteelle. Työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä korosti tämä huomio siitä, kuinka yrityksen tuote koettiin uudella tavalla hyödylliseksi. Tämä oli havaittavissa erityisesti työntekijöillä, jotka olivat olleet yrityksessä töissä jo ennen pandemiaa. Lisäksi työntekijät nostivat esille merkityksellisyyden lähteenä työyhteisön, joka oli jo ollut olemassa, mutta jonka merkitys korostui koronapandemian aikana.

7.2 Tutkimuksen arviointia

Laadullista tutkimusta ja sen luotettavuutta arvioitaessa on tiedostettava, että analyysi on tutkijan oma tulkinta. Näin ollen tutkijan tausta, ajatukset ja ennako-oletukset voivat analyysissa tehtyihin valintoihin ja tulkintoihin. (Eskola & Suoranta 2003.) Niin on myös tässä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu kiteytyy kolmeen käsitteeseen: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Vaikka objektiivisuus on yksi tieteellisyyden peruskulmakivistä ja ihanteista, käytännön tasolla ihmistieteissä on mahdotonta saavuttaa täydellistä objektiivisuutta, sillä tutkittavat ilmiöt ovat usein abstrakteja

ja perustuvat ihmisten subjektiivisiin kokemuksiin. (Puusa & Juuti 2020.) Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, miten valmistavan teollisuuden yrityksen työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy. Merkityksellisyyden ollessa ihmisen subjektiivinen kokemus myöskään sen tutkimuksessa ei voida saavuttaa täydellistä objektiivisuutta tai tuloksen absoluuttisuutta.

Tutkimuksen arvioinnissa uskottavuus viittaa siihen, että tutkimusraportti ja siinä kuvatut tulkinnat ovat oikeellisia ja perusteltuja. Laadullisessa tutkimuksessa uskottavuutta lisää tutkijan tietoisuus subjektiivisuudestaan, sen tunnistaminen sekä esille nostaminen. (Puusa & Juuti 2020.) Myös tässä tutkimuksessa olen tutkimuksen aikana tietoisesti pohtinut omaa vaikutustani läpi koko tutkimusprosessin liittyen esimerkiksi haastateltavien valintaan, haastatteluiden toteutukseen sekä tutkimusaineiston analyysiin ja siitä tehtyihin tulkintoihin. Tutkimuksen uskottavuus perustuu hyvän tieteellisen käytännön toteuttamiseen eli se liittyy vahvasti tutkijan tekemiin eettisiin ratkaisuihin (Tuomi & Sarajärvi 2009).

Myös laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on syytä huomioida tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät käsitteet validiteetti ja reliabiliteetti, joskin ne eivät vastaa täysin samaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetilla viitataan siihen, kuinka tutkimustulos vastaa todellisuutta. Luotettavuudella, eli tutkimuksen reliabiliteetilla, viitataan siihen, että tutkimustulokset ovat riippumattomia satunnaisista tekijöistä. (Heikkinen 2010.) Tutkimuksen luotettavuus ja sen arvioiminen ovat oleellisia hyvässä tutkimuskäytännössä. Näin ollen tutkijan on syytä esittää perusteita, joiden mukaan hänen tekemänsä tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan ja perustellaan sen mukaan, millaisia tutkimusmenetelmiä on hyödynnetty. (Puusa & Juuti 2020.)

Tämä tutkimuksen validiteettia tukee, etten ollut valinnut tai painottanut työn merkityksellisyyden tekijöistä yhtä tiettyä tekijää, vaan annoin haastateltavien itse luoda omaa merkityksellisyyttään. Tarkoitukseni oli saada työn merkityksellisyydestä kokonaisvaltainen ymmärrys, joten en rajannut aihetta sen tarkemmin tutkimuksen tarkoituksen vuoksi. Lisäksi se, että rajasin yrityksen johtoryhmän tutkimusaineiston ulkopuolelle, takasi, ettei johtajuus vaikuttanut haastateltavien merkityksellisyyden kokemuksiin. Täten tutkimuksen tulokset perustuvat aidosti yrityksen työntekijöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. En rajannut haastateltavia kuitenkaan sen enempää, jotta tutkimusaineisto vastaisi mahdollisimman kokonaisvaltaisesti kohteena olevan yrityksen

tilannetta. Lähetin haastattelukutsu kaikille tutkimuksen rajaukseen sopiville henkilöille, joten jokaisella oli yhtäläinen mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Tasavertaista osallistumisen mahdollisuutta tuki lisäksi se, että toteutin haastattelut tutkittavien työaikana ja tutkittaville parhaalla mahdollisella tavalla eli tarpeen mukaan myös etäyhteyksin. Haastattelin kaikki osallistumishalunsa tutkijalle ilmoittaneet, eli yhtäkään halukasta osallistujaa ei jäänyt tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on otettava huomioon, että haastatteluihin ovat todennäköisesti osallistuneet ne työntekijät, joilla oli sanottavaa tutkimuksen aiheesta. Tämän otin huomioon kuitenkin jo tutkimuksen näkökulmaa ja tutkimuskysymystä pohtiessani. Tarkoitukseni oli, että tutkimukseen osallistuu henkilöitä, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi. Voi olla mahdollista, etteivät kaikki työntekijät edes koe työtään merkitykselliseksi. Nämä henkilöt tuskin olisivat kuitenkaan osallistuneet haastatteluihin, joten heidän kokemuksensa jäivät tutkimusaineiston ulkopuolelle. Tutkimukseni tarkoituksena ei ollut selvittää erilaisia mielipiteitä tai asenteita työntekoa kohtaan taikka tekijöitä, jotka estävät työn merkityksellisyyden kokemuksia, vaan millä tavoin työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy.

Tutkimuksessani on syytä huomioida tutkimusaineiston suppeus, sillä haastattelin vain kahdeksaa henkilöä. Laadullisena tutkimuksena tarkoitus ei kuitenkaan ole pyrkiä tutkimustulosten yleistettävyyteen, vaan tulkinnan luomiseen juuri tästä tutkimuskohteesta (Puusa & Juuti 2020). Toisin sanoen olen keskittynyt tutkimuksessa juuri tähän tutkittavaan tapaukseen, eli olen valinnut ja luonut myös tutkimuskysymykset, -asetelman ja aineiston analyysin tämän yksittäistapauksen pohjalta. Tarkoitukseni ei ollut myöskään etsiä syy-seuraussuhteita, vaan saada kokonaisvaltainen ymmärrys haastateltujen kokemuksista ja luoda näille kokemuksille yhteinen teoreettinen selitys. Haastateltavien pieni määrä mahdollisti tutkittavan ilmiön syvemmän käsittelyn. Vaikkei tutkimuksen tulos ole sinänsä yleistettävissä, ovat tutkimuksessa esiintyneet havainnot ja kokemukset vähintäänkin haastatelluille itselleen tosia, ja tutkimusraportissa esiintyvät lainaukset ovat työntekijöiden aitoja kokemuksia ja mielipiteitä.

Yksilöhaastattelut sopivat tämän tutkimuksen toteutukseen hyvin, sillä työn merkityksellisyyden kokemukset ovat subjektiivisia ja henkilökohtaisia. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi en koe, että esimerkiksi ryhmähaastattelut olisivat olleet tutkimukselle yhtä antoisia. Ilmiön ymmärtäminen vaati kokemusten jakamisen

syvällisemmin, minkä haastattelut mahdollistivat. Suhteellisen vapaamuotoinen haastattelutilaisuus tarjosi työntekijöille mahdollisuuden pohtia ja luoda juuri omaa merkityksellisyyttään ilman, että haastattelun kulkua olisi ankkuroitu liian vahvasti esimerkiksi aiheen aiemmasta tutkimuksesta syntyneisiin teorioihin.

En ollut rajannut tutkimuksen näkökulmaa myöskään yhteen merkityksellisyyden tekijään, esimerkiksi sosiaalisiin suhteisiin tai työn kontekstiin, vaan pyrin ymmärtämään ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Rosson ym. (2010) teoriaa käytettiin haastattelurungon perustana vain varmistamaan, että haastatteluissa otetaan kattavasti huomioon eri merkityksellisyyden lähteet. Valitsin haastattelurunkoon myös kysymyksiä, jotka eivät perustuneet Rosson ym. (2010) teorian tekijöihin. Ne antoivat haastatelluille mahdollisuuden tuoda ilmi teorian ulkopuolisia merkityksellisyyden tekijöitä ja siten luoda juuri omaa merkityksellisyyttään. Toisaalta näkökulman rajautumattomuus teki tutkimuksen tuloksesta melko laajan, eikä yksittäisiin tekijöitä käsitelty sen syvällisemmin. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuitenkin luoda kokonaiskuva työn merkityksellisyydestä ilmiönä, joten onnistuin saavuttamaan sen tavoitteen tällä tavoin.

Haastatteluiden kulkuun ja siten tutkimuksen tuloksiin on voinut vaikuttaa kokemattomuuteni haastattelutilanteista. Tiedostin kuitenkin oman kokemattomuuteni ja sen mahdolliset vaikutukset haastattelutilanteisiin, joten pystyin valmistautumaan haastatteluihin jo etukäteen. Ennen varsinaisen aineiston keräämisen aloittamista tein harjoitushaastattelun henkilölle, joka ei osallistunut tutkimukseen. Harjoitteluhaastattelu toteutettiin todentuntuisesti, joten sain siten arvokasta kokemusta haastattelusta, harjoiteltua lisäkysymysten esittämistä sekä hiottua haastattelurunkoa. Lisäksi sain palautetta koko haastattelutilanteesta, mikä tuki itsereflektiotani harjoitteluhaastattelusta ja valmistautumista varsinaisiin haastatteluihin. Ennen haastatteluita olin tutustunut kirjallisuuteen, joka käsitteli haastattelua menetelmänä, sekä sain haastatteluiden pitämiseen vinkkejä kokeneemmilta. Huomasin harjaantuvani haastatteluiden pitämisessä nopeasti ja koinkin sen opettavaiseksi vaiheeksi osana opinnäytetyön prosessia.

Suomen Akatemian Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan tutkimuksen yksityiskohtainen suunnittelu, toteutus ja raportointi on myös hyvän tieteellisen käytännön mukaista. Myös tässä tutkimuksessa olen noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä kuvailemalla koko tutkimusprosessi seikkaperäisesti. Tutkimusprosessin yksityiskohtainen kuvailu tukee siten tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta ja mahdollistaa lukijalle

tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin (Heikkinen 2010). Seikkaperäisen raportoinnin ansiosta toisen tutkijan on mahdollista toistaa tutkimus tarkasti.

Toteutin tutkimusaineiston analyysin sisällönanalyysin keinoin yhdistelemällä aineistolähtöistä ja teoriaohjaavaa analyysitapaa. Olen kuvannut avoimesti analyysin toteutuksen ja teorian vaikutuksen siihen. Aineistosta otin analyysiin mukaan myös kohdat, jotka viittasivat epäsuorasti tutkimuskysymykseen, vaikkakin koin välillä haastavaksi näiden ilmausten tunnistamisen rivien välistä. Lisäksi huomioin ja ryhmittelin omikseen useammat eri tekijät, jotka ilmenivät alkuperäisessä aineistossa samassa ilmauksessa. Täten analyysistä ei jäänyt pois mitään tutkimuksen kannalta olennaista informaatiota, vaan pyrin huomioimaan syvemmät merkitykset haastateltujen ilmaisujen takana. Analyysissa tehdyt valinnat ovat perusteltuja ja olen lisännyt tutkimusraporttiin suoria lainauksia aineistosta sekä aiempaa tutkimustietoa tukemaan aineistosta tekemiäni havaintoja ja tulkintoja.

Analyysissa koin haastavaksi yksittäisten merkityksellisyyden tekijöiden yhteen kietoutuneisuuden. Esimerkiksi työtehtävien autonomia oli osaltaan mahdollistamassa työntekijöille henkilökohtaista kasvua ja onnistumisten kokemuksia, mutta joita kuitenkin oli tukemassa myös työyhteisö ja siltä saatava tuki. Erityisesti ryhmittelyssä oli joidenkin yksittäisten tekijöiden välillä pohdittava, mihin tekijään pelkistetty ilmaus eniten yhdistyi. Näissä tapauksissa tein valinnan palaamalla tarkastelemaan alkuperäistä ilmausta sen kontekstissa, eli alkuperäisessä tutkimusaineistossa, ja pyrin ymmärtämään ilmauksen syvällisemmän merkityksen. Havainto yksittäisten tekijöiden yhteenliittymisestä toki vahvisti tutkimuksen tulosta siitä, että työn merkityksellisyydessä on kyse usean yksittäisten tekijän luomasta tasapainoisesta ja harmonisesta kokonaisuudesta.

Aineisto koostui ainoastaan tämän yhden yrityksen työntekijöiden haastatteluista, joten myös sen tulokset vastaavat vahvasti tämän yrityksen kontekstia. Kyseessä oli suomalainen pk-yritys, joka toimi valmistavan teollisuuden alalla. Tutkimusta tai sen tuloksia ei voida siis sinänsä suoraan viedä toiseen kontekstiin, esimerkiksi toiseen organisaatioon. Kuten tutkimukseni tuloksista voidaan todeta, työorganisaation toiminta voi tukea merkittävästi työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Tutkimalla jotakin toista organisaatiota, ja vielä erityisesti muualla kuin Suomen kontekstissa olisi voitu saada erilaisia tuloksia.

Tutkimuksessa en myöskään tutkinut tekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti koettuun työn merkityksellisyyteen. Tutkimuksen tulokset vastaavat siis ainoastaan kysymykseen, millä

tavoin kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy eli tuloksissa ilmenee tekijöitä, jotka vahvistavat tutkimuksen kohteena olevan yrityksen työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Yrityksessä voi olla myös asioita, jotka vaikuttavat negatiivisesti koettuun merkityksellisyyteen, mutta tässä tutkimuksessa niitä ei suoranaisesti ilmennyt eikä niitä ollut tarkoituskaan tutkia. Tutkimustulosten kuvatessa tekijöitä, jotka määrittelevät työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä, niiden puutteen tai vastakohtien voidaan päätellä vaikuttavan merkityksellisyyteen negatiivisesti. Esimerkiksi Tapanin ja Salosen (2020) tutkimuksen mukaan merkityksellisyyden kokemuksia estävät sosiaaliset tekijät kuten yhteenkuulumattomuuden ja irrallisuuden tunne sekä rakenteelliset tekijät kuten heikko työnhallinta, kiire ja johtamisen laatu.

Tutkimusaineisto koostui mies- ja naissukupuolisten haastatteluista, joten tutkimustulos sisältää näiden sukupuolien käsitykset työn merkityksellisyyden tekijöistä. Rajaamalla aineiston esimerkiksi vain yhden sukupuolen edustajiin olisin voinut myös saada erilaisia tuloksia. Esimerkiksi Brass (1985) on tehnyt aikoinaan havainnon siitä, kuinka miehet ja naiset saattavat luoda työpaikoilla sosiaalisia suhteita eri perustein, mikä taas voi vaikuttaa epäsuorasti myös työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Lisäksi tutkimusaineisto koostui sekä yrityksen myynnin että tuotannon puolen työntekijöiden kokemuksista, mutta näitä ei tutkimuksessa vertailtu tai eritelty toisistaan, vaan aineistoa käsiteltiin yhtenä kokonaisuutena. Näin onnistuin saavuttamaan tutkimuksen tavoitteen, eli kokonaiskuvan yrityksen työntekijöiden kokemasta työn merkityksellisyydestä. Tutkimusongelma ei vaatinut kokemusten erittelyä työntekijäryhmän mukaan ja näin ollen tutkimustulokset koostuvat molempien työntekijäryhmän edustajien kokemuksista. Jatkotutkimusta ajatellen olisi kuitenkin mielenkiintoista selvittää, kokevatko kaikki saman yrityksen työntekijät työn merkityksellisyyden samalla tavoin vai onko eri työntekijäryhmien välillä eroja.

Työn merkityksellisyyden hajanainen tutkimushistoria näkyy aiheesta tehdyssä kirjallisuudessa. Aihetta on tutkittu sen historian aikana monilla eri tieteenaloilla ja koulukunnissa eri näkökulmista ja eri asioita korostaen. Kasvatustieteellisestä näkökulmasta aihetta on tutkittu suhteellisen vähän, mikä tukee tämänkin tutkimuksen tarpeellisuutta. Tässä tutkimuksessa olen kuitenkin pyrkinyt korostamaan ja käyttämään erityisesti kasvatustieteellistä lähdekirjallisuutta, josta merkittävimpiä ovat Leiviskän (2011), Tapanilan (2020) sekä Tapani ja Salosen (2020) teokset. Tutkimuksen tukena olen mahdollisuuksien mukaan käyttämään näitä lähteitä, jotka käsittelevät aihetta erityisesti kasvatustieteellisestä näkökulmasta. Ihmistuntemuksen, koulutuksen ja elinikäisen oppimisen asiantuntijoina sekä

kasvatustieteellisessä tutkimuksessa kuin opinnoissakin olisi syytä perehtyä työn merkityksellisyyteen yhtenä ihmisen oppimiseen, kehitykseen ja motivaatioon positiivisesti vaikuttavana tekijänä.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset ja yhteenveto

COVID-19-pandemiasta johtuvien poikkeusolojen aikana ihmiset ovat alkaneet tarkastelemaan työtään ja sen merkitystä tietoisemmin kuin aiemmin, kuten Yhdysvaltojen ja Iso-Britannian syksyn 2021 irtisanoutumisaallosta voidaan huomata. Yksilöille on yhä tärkeämpää, että työ voidaan yhdistää mutkattomammin osaksi heidän muuta elämäänsä enemmän kuin, että muu elämä on yhdistettävä työhön. (Chugh 2021; Christian 2021.) Työn merkityksellisyyden etsimisen voidaan siis olettaa kasvavan entisestään myös tulevaisuudessa, mikä myös työorganisaatioiden olisi hyvä tiedostaa, mikäli haluavat pitää työntekijänsä talossa.

Uudenlainen työelämä ja yhteiskunta vaatii tuekseen myös uutta todistettua tutkimustietoa. Työn merkityksellisyyden tutkimista olisi mielenkiintoista jatkaa vertailemalla eri sukupuolien kokemuksia työn merkityksellisyyden tekijöistä ja selvittää, korostuuko niissä eri asioita. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin tuotannon ja myynnin työtehtävissä olevien henkilöiden kokemuksia yhtenä kokonaisuutena, mutta olisi mielenkiintoista tehdä myös vertailevaa tutkimusta eri ammattiryhmien välillä, ovatko esimerkiksi tuotannon työntekijöiden ja myyjien kokemukset työn merkityksellisyydestä keskenään yhteneväisiä. Teollisuuden toimiala tulisi ottaa tutkimuksen kohteena enemmän huomioon, sillä se on jatkuvassa muutoksessa muun muassa teknologian kehittymisestä, globalisaatiosta ja palvelullistumisesta johtuen (Ojala & Pyöriä 2021). Teollisuus työllisti Suomessa vuonna 2021 noin 359 000 henkilöä (Tilastokeskus 2021a), joten toimiala on merkittävä työllistäjä, ja siihen kohdistetut tutkimukset ja innovoinnit koskettaisivat suurta osaa kansasta palvelen näin myös koko yhteiskunnan etua.

Tämä tutkimus avaa suomalaisen valmistavan teollisuuden alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja herättää ideoita myös mahdolliseen jatkotutkimukseen. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta työn merkityksellisyyden olevan monitasoinen ilmiö, joka syntyy sekä yksilön sisäisten että ulkoisten tekijöiden keskinäisestä dynamiikasta. Vaikka merkityksellisyyden yksittäisiä tekijöitä on useita ja merkityksellisyys syntyy näiden tekijöiden tasapainotilasta, pohjimmiltaan kyse on työn kokemisesta osana yksilöä itseään suurempaa kokonaisuutta. Työ yhdistetään sekä yksilön

itsensä elämän kokonaisuuteen tai suurempaan yhteiskunnalliseen viitekehykseen, jossa oman työn merkitys ja vaikutus nähdään muissa ihmisissä ja yhteiskunnassa.

Vaikka työn merkityksellisyys on jokaiselle henkilökohtainen ja subjektiivinen kokemus, siihen vaikuttavat myös yksilön ulkopuoliset tekijät. Työn merkityksellisyyden kokemista voi tukea yksilön itsensä lisäksi myös häntä ympäröivät ihmiset. Vastuu ei ole yksin yksilöllä. Työorganisaation luottamuksellinen, osallistava ja avoin työkuulttuuri, joukkuehenki tiimin kesken ja psykologisen turvallisuuden tila ovat merkittäviä yksilön merkityksellisyyden kokemuksen synnyssä. Jokainen työntekijä, oli työorganisaatiossa päättävässä roolissa tai ei, voi siten vaikuttaa paitsi omaan myös muiden kokemaan työn merkityksellisyyteen. Lisäksi työorganisaatioiden on tärkeää tietoisesti pyrkiä osoittamaan työntekijöilleen, millainen heidän työpanoksensa rooli on suuremmassa kuvassa sekä organisaation että yhteiskunnan toiminnan kannalta. Kasvatustieteilijät ovat työorganisaatioissa johdon ohella merkittävässä roolissa rakentamassa ja kehittämässä organisaatiokulttuuria, joka tukee työn merkityksellisyyden kokemista työssä. Merkityksellisyyden kokemus syntyy, kun yksilö kokee olevansa työssään osana suurempaa kokonaisuutta ja pystyy työnsä kautta vaikuttamaan tähän suurempaan kokonaisuuteen. *Merkityksellisyys on sitä, että näen työni arvon muutenkin kuin palkkakuitissa.*

Lähteet

- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. (4. painos) Tampere: Vastapaino.
- Bandura, A. 1989. Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist* 44 (9), 1175—1184.
- Baumeister, R. F. 1991. *Meanings of Life*. New York: The Guilford Press.
- Both-Nwabuwe, J., Dijkstra, M., & Beersma, B. 2017. Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in psychology* 8:1658.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. 2003. Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal* 46 (5), 554—571.
- Brass, D. J. 1985. Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influences on organizations. *Academy of Management Journal* 28 (2), 327—343.
- Brief, A. P. & Nord, W. R. 1990. *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books.
- Brief, A. P., Konovsky, M. A., George, J., Goodwin, R., & Link, K. 1995. Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Social Psychology* 25 (8), 693—711.
- Cerasoli, C. P. & Nicklin, J. M. 2014. Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin* 140 (4), 980—1008.
- Christian, A. 2021. How the Great Resignation is turning into the Great Reshuffle. *Bbc.com*. Saatavilla: <https://www.bbc.com/worklife/article/20211214-great-resignation-into-great-reshuffle>. (Luettu 14.1.2022.)
- Chugh, A. 2021. What is the 'Great Resignation?' An expert explains. *World Economic Forum*. Saatavilla: <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/what-is-the-great-resignation-and-what-can-we-learn-from-it/>. (Luettu 14.1.2022.)
- Csikszentmihályi, M. 2002. *Flow: The classic work on how to achieve happiness*. Lontoo: Random House.
- Cunha, M., Cunha, R.C. & Rego, A. 2009. Exploring the role leader-subordinate interactions in the construction of organizational positivity. *Leadership* 5 (1), 81—101.

- D'Abate, C. P. 2005. Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human Relations* 58 (8), 1009—1032.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. 2009. Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist* 37 (3), 424—450.
- Dutton, J. E. & Ragins, B. R. 2007. Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Edmondson, A. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly* 44 (2), 350—383.
- England, G. W., & Whitley, W. T. 1990. Cross-national meanings of working. Teoksessa A. Brief & W. Nord (toim.) *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books, 65—106.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisuja 4/2005. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Fouché, E., Rothmann, S. S. & van der Vyver, C. 2017. Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology* 43 (1): 1398.
- Gandal, N., Roccas, S., Sagiv, L., & Wrzesniewski, A. 2005. Personal value priorities of economists. *Human Relations* 58 (10), 1227—1252.
- Giacalone, R. & Jurkiewicz, C. 2010. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. Armonk: M.E. Sharpe.
- Grönfors, M. & Vilkkä, H. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätutkimusmenetelmät. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä. Saatavilla: http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf. (Luettu 20.4.2021.)
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 16 (2), 250—279.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1980. *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hardy, L. 1990. *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice and the design of human work*. Grand Rapids: Wm B Eerdmans Publishing Co.
- Heikkinen, H. 2010. Narratiivinen tutkimus – Todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (4. painos) Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 143—159.

- Heinilä, E. 2018. Henkilökohtaiset työtavoitteet nuorten aikuisten suuntana kohti työn merkityksellisyyttä. Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto.
- Helin, M. 2020. Työn merkityksellisyys – Sosiaalisten suhteiden vaikutus työn merkityksellisyyteen. Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto.
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. 2003. Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. *American Psychologist* 58 (1), 64—74.
- Himanen, P. 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. (15. painos) Helsinki: Tammi.
- Hogg, M. A. 1992. The social psychology of group cohesiveness: From attraction to social identity. New York: Harvester-Wheatsheaf.
- Howell, B. M. & Avolio, B. J. 1993. Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology* 78 (6), 891—903.
- Hu, J. & Hirsh, J. B. 2017. Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in psychology* 8:1649.
- Kahn, W. A. 2007. Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. Teoksessa J. E. Dutton & B. R. Ragins (toim.) *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 189—206.
- Kansallinen Nuorisotutkimus. 2011. 15/30 Research. Tiivistelmä saatavilla: <https://www.slideshare.net/1530research/kansallinen-nuorisotutkimus-2011-yrityksist-supersankareiksi>. (Luettu 15.11.2021.)
- Kelly, E. 2008. Work in the 21st century: Changing our mindsets. *People and Strategy* 31 (4), 20—24.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen: hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Väitöskirja, Turun yliopisto.
- Lehto A. & Sutela H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977—2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Helsinki: Tietosanoma.

- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. 2012. Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management* 37 (5), 655—685.
- Locke, E. A. & Taylor, M. S. 1990. Stress, coping, and the meaning of work. Teoksessa A. P. Brief & W. R. Nord (toim.) *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books, 135—170.
- Luthans, F., Luthans K. & Luthans, B. 2004. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 47 (1), 45—50.
- Martela, F. 2020. Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? *Työn tuuli* 29 (1), 8—16.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. *Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014*. Saatavilla: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf. (Luettu 5.2.2022.)
- Martela, F. & Pessi, A. B. 2018. Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology* 9: 363.
- Martela, F. & Steger, M. 2016. The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology* 11 (5), 531—545.
- Maslow, A. H. 1968. *Toward a psychology of being*. (2. painos) New York: Van Nostrand Reinhold.
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Mäkinen, A. 2014. Merkityksellisen työn tekijät: akateemisten nuorten naisten kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä. Pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M. & Doherty, E. M. 1990. Studying meanings of work: The case of work values. Teoksessa A. P. Brief & W. R. Nord (toim.) *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books, 21—64.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2020. Teknologian työllisyys- ja työuravaikutukset - Teknologian työllisyys- ja työuravaikutukset - Paljon populaareja oletuksia, vähemmän empiiristä tietoa. Teoksessa S. Ojala & P. Pyöriä (toim.) *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press, 15—40.

- Onali, A. 2021. ”Palaamme tulevaisuuteen, joka on erilainen kuin ennen epidemiaa” – Korona-aika muuttaa suomalaista työ-kulttuuria pysyvästi, asiantuntijat sanovat. Helsingin Sanomat. Saatavilla: <https://www.hs.fi/talous/art-2000008253085.html>. (Luettu 11.10.2021.)
- Penttilä, S. 2021. ”Haluatko tehdä yhteiskunnallisesti vaikuttavaa työtä?”: Tarkastelussa työn merkityksellisyys viestintäalalla. Pro gradu -tutkielma, Vaasan yliopisto.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. 2003. Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (toim.) Positive organizational scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 309—327.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30 (1), 91—127.
- Ruiz-Quintanilla, S. A. & Claes, R. 2000. MOW research programs. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship. Tiivistelmä saatavilla: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1511527. (Luettu 5.2.2022.)
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55 (1), 68—78.
- Saarelainen, S.-M., Inkilä, H., Oviedo, L., Anthony, F.-V., Seryczynska, B., Roszak, P. & Torralba Albaladejo, J. 2021. Elämän merkityksellisyyden ulottuvuudet ensimmäisen korona-aallon aikana. *Diakonian Tutkimus* (2), 7—34.
- Sahimaa, J. 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä? Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.
- Salonen, A. O. & Tapani, A. 2020. Palkkatyön merkityksellisyys: Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän tutkimus* 18 (1), 30—43.
- Scanlan, J. N. & Hazelton, T. 2019 Relationships between job satisfaction, burnout, professional identity and meaningfulness of work activities for occupational therapists working in mental health. *Australian occupational therapy journal* 66 (5), 581—590.
- Schein, E. 1992. *Organizational culture and leadership*. (2. painos) San Francisco: Jossey-Bass.

- Senge, P., Scharmer, C.O., Jaworski, J. & Sue, B. 2005. Presence: Human purpose and the field of the future. Cambridge, MA: SoL.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: P-Kustannus.
- Signi. 2017. 10 totuutta suomalaisesta työelämästä. Saatavilla: <https://www.signi.fi/wp-content/uploads/2018/05/signi-10-totuutta-2018-v5.pdf>. (Luettu 5.2.2022.)
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja, Oulun yliopisto.
- Silvennoinen, H. 2013. Työn merkityksellisyys on työelämän laatua. *Aikuiskasvatus* 33 (4), 250—251.
- Steger, M.F., Dik, B.J. & Duffy, R.D. 2012. Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20 (3), 322—337.
- Studentwork. 2018. Nuoret osaajat työelämässä. Saatavilla: <https://www.clevry.com/fi-fi/tyonantajille/nuoret-osaajat-tyoelamassa-tutkimus-2018>. (Luettu 11.11.2021.)
- Suomen Pankki. 2020. Marraskuun 2020 talouskatsaus: Suhdannenäkymä heikentynyt kesän jälkeen. *Euro & Talous – Ajankohtaisia artikkeleita taloudesta*. Saatavilla: <https://www.eurojatalous.fi/fi/2020/artikkelit/marraskuun-2020-taloukskatsaus-suhdannenakyma-heikentynyt-kesan-jalkeen/>. (Luettu 20.1.2021.)
- Tajfel, H. & Turner, J. C. 1985. The social identity theory of intergroup behavior. Teoksessa S. Worchel & W. G. Austin (toim.) *Psychology of Intergroup Relations*. (2. painos) Chicago: Nelson-Hall, 7—24.
- Tapanila, K. 2020. Akateemisen työn merkityksellisyys ja yliopiston muuttuvat vaatimukset. *Aikuiskasvatus* 40 (1), 36—51.
- Teollisuusliitto. 2020. Palvelutyöt ja -tuotteet yleistyvät teollisuudessa – Teollisuuden toimialakatsaus 2020. Tutkimusyksikön julkaisuja 1/2020. Saatavilla: <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/05/Teollisuusliiton-toimialakatsaus-2020.pdf>. (Luettu 18.11.2021.)
- Thompson, J. A. & Bunderson, J. S. 2003. Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review* 28 (4), 571—586.
- Tienari, J., Meriläinen, S. & Sinivuori, E. 2013. Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa. Helsinki: WSOYpro.
- Tilastokeskus. 2020. Teollisuusyritysten toimipaikat 2019. Saatavilla: https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_teollisuus.html. (Luettu 18.11.2021.)

- Tilastokeskus. 2021a. Tilastokeskus – Työmarkkinat. Saatavilla:
https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tyoelama.html. (Luettu 18.11.2021.)
- Tilastokeskus. 2021b. Työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän vuoden takaiseen verrattuna. Saatavilla:
https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2021/02/tyti_2021_02_2021-03-30_tie_001_fi.html. (Luettu 18.11.2021.)
- Tilastokeskus. 2021c. Vuoden 2020 teollisuustuotannon arvo 84 miljardia euroa. Saatavilla:
https://www.stat.fi/til/tti/2020/tti_2020_2021-07-01_tie_001_fi.html. (Luettu 18.11.2021.)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (9. painos) Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Saatavilla:
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. (Luettu 5.2.2022.)
- Unruh, A.M., Versnel, J. & Kerr, N. 2004. Spirituality in the Context of Occupation: A Theory to Practice Application. Teoksessa M. Molineux (toim.) Occupation for occupational therapists. Oxford: Blackwell Publishing, 32—45.
- Vohs, K. D., Mead, N., & Goode, M. 2006. The psychological consequences of money. *Science* 314, 1154—1156.
- Weick, K. E. 1995. Sensemaking in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- WHOa. 2020. Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Situation Report 72. Saatavilla:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331685/nCoVsitrep01Apr2020-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Luettu 22.4.2021.)
- WHOb. 2020. Timeline of WHO’s response to COVID-19. World Health Organization. Saatavilla: <https://www.who.int/news/item/29-06-2020-covidtimeline>. (Luettu 3.1.2021.)
- Wrzesniewski, A. 2003. Finding positive meaning in work. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (toim.) Positive organizational scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 296—308.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26 (2), 179—201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. 2003. Interpersonal sensemaking and the meaning of work. Teoksessa R. M. Kramer & B. M. Staw (toim.) Research in Organizational Behavior 25 (3), 93—135.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

TAUSTATIETOJA

Minkä ikäinen olet?

Mikä on ammattinimikkeesi ja millaista työtä teet?

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työtehtävässasi?

Kuinka paljon sinulla on työkokemusta kaikkiaan?

YLEISTÄ

Millaiset asiat ovat sinulle työn teossa tärkeitä?

Mistä syystä teet juuri tätä työtä?

Viihdytkö työssäsi?

Muistele sellaista kokemusta nykyisessä työssäsi, kun koit työsi olevan erityisen merkityksellistä. Kuvaile tällaista kokemusta.

YKSILÖ

Millaisina hetkinä koet olevasi parhaimmillasi töissä?

Millaisen roolin koet työlläsi olevan elämässäsi kokonaisuudessaan. Kuinka paljon arvioit sen tuovan elämääsi merkitystä ja sisältöä?

Tunnetko yrityksen arvot? Koetko nämä arvot sinulle henkilökohtaisesti sinulle tärkeäksi?

Miten koet työsi tukevan henkilökohtaista kehitystäsi? Entä osaamisesi kehittämistä?

Kuinka merkitykselliseksi koet oman osaamisen kehittämisen?

SOSIAALISET SUHTEET

Koetko, että sinua arvostetaan työpaikalla? Kuinka merkitykselliseksi koet sen?

Millaiseksi koet ilmapiirin työyhteisössäsi?

Millaiseksi koet kynnyksen pyytää apua? Kuinka merkitykselliseksi koet avun saamisen?

Koetko saavasi tukea työkavereilta ja esihenkilöltäsi itse työntekemiseen? Millaista tukea?

Voitteko keskustella työkavereidesi kanssa myös henkilökohtaisista asioista? Koetko luoneesi työpaikalla myös ystävyysuhteita?

Mikä auttaa sinua palautumaan työpäivästä?

TYÖN KONTEKSTI

Pystytkö näkemään työsi konkreettisen vaikutuksen (esim. yrityksen toiminnassa)?

Ajatteletko koskaan omaa työtäsi suuremmassa kuvassa eli ketjun loppupäähän asti?

Jos saisit tehdä yhden muutoksen nykyisessä työssäsi, niin mikä se olisi?

Kuinka vapaasti koet pystyväsi itse määräämään, miten suoritat työtäsi? Millaiseksi kuvailisit omaa kontrolliasi työn tekoon liittyen?

Millaiseksi koet mahdollisuutesi kehittyä työssäsi? Onko työssäsi mahdollisuus edetä?

SUUREMPI TARKOITUS

Koetko työlläsi olevan jokin suurempi merkitys?

Koetko, että olet löytänyt itsellesi merkityksellisen uran/urapolun, miksi/miksi et?

Uskotko jonkin itseäsi suuremman tahon vaikuttaneen urapolkuusi ja sen kehittymiseen?

Jos voittaisit lotossa summan, jolla voisit elää mukavasti käymättä enää töissä, tekisitkö silti edelleen töitä?

LOPUKSI

Tuleeko mieleesi jotakin, mitä haluaisit vielä lisätä?

Olemme käsitelleet merkityksellisyyden tunteen syntyä itsesi, sosiaalisten suhteiden, työn kontekstin ja suuremman tarkoituksen näkökulmista. Koetko jonkin näistä muita merkityksellisemmäksi tai millaisena koet näiden tekijöiden suhteen?

Liite 2. Haastattelukutsu

Moikka,

Olen opintojeni loppusuoralla ja tekemässä pro gradu -tutkielmaani Turun yliopistossa kasvatustieteiden laitoksella.

Tarvitsisin nyt apuasi: tulisitko jakamaan kokemuksiasi oman työsi merkityksellisyyden kokemisesta. Tutkimustehtävänäni on selvittää, kuinka yrityksen työntekijät kokevat oman työnsä merkityksellisyyden ja mistä kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy. Haastattelut tehdään työajalla.

Tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Haastattelut kestävät noin 45 minuuttia. Haastatteluiden sisältö ei tule julki työnantajalle eikä haastateltavia pysty yhdistämään tutkimukseen. Myöskään yrityksen nimi ei tule tutkimuksessa ilmi. Lisätietoja löydät liitteenä olevasta tietosuojailmoituksesta.

Ilmoitathan kiinnostuksestasi osallistua ottamalla yhteyttä esimerkiksi vastaamalla tähän sähköpostiin, puhelimitse, laittamalla viestiä Slackissa tai ilmoittamalla kasvotusten pajalla.

Haastattelut suoritetaan toukokuussa 2021 pääkonttorin yläkerran neuvottelutiloissa tai Google Meetissä.

Jokainen haastattelu on minulle arvokas ja askel eteenpäin. Kaikki kokemukset ja näkemykset ovat tärkeitä tutkimukseni kannalta. Kiitos siis avustasi jo etukäteen!

Tutkielman ohjaajana toimii Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksen professori Ulpukka Isopahkala-Bouret (ulpukka.isopahkala-bouret@utu.fi).

Mukavaa viikon jatkoa toivotellen,

Veera

Liite 3. Tietosuojailmoitus

1. Rekisterin nimi	Työn merkityksellisyyden kokeminen valmistavan teollisuuden yrityksessä
2. Rekisterinpitäjä	Veera Särkkä, visark@utu.fi +358406117712
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	Veera Särkkä visark@utu.fi, +358406117712
4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot	DPO@utu.fi +358 29 450 4361
5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Aineistoa kerätään Pro gradu -tutkielmaa varten. Tutkimuksessa kerätään haastatteluista, joissa kysytään valmistavan teollisuuden yrityksen työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä oman työnsä merkityksellisyydestä. Haastatteluissa kerätään tietoa työntekijöiden kokemuksista ja käsityksistä esimerkiksi yksilön itsensä, sosiaalisten suhteiden, työn kontekstin ja suuremman merkityksen vaikutuksista työn merkityksellisyyden kokemuksiin.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu mikä</p>
6. Käsiteltävät henkilötietoryhmät	Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja Ammatti, ikä, työtehtävät, koulutus, aiempi työkokemus, työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä oman työnsä merkityksellisyydestä
7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

8. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
9. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelut nauhoitetaan, mutta litteroinnin ja anonyymisoinnin jälkeen äänitiedostot tuhoetaan asianmukaisella tavalla. Lisäksi tutkimustulokset julkaistaan siinä muodossa, ettei yksittäinen henkilö ole yleisesti tunnistettavissa. Litteroitu tutkimusaineisto hävitetään viimeistään vuoden päästä tutkimuksen valmistumisesta. Haastatteluaineistoa käytetään vain tätä tutkimusta varten. Haastateltavien henkilöllisyys tai yrityksen nimi ei tule paljastumaan tutkimuksesta.
10. Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Yhteyshenkilö rekisteröidyn oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvissä asioissa on Turun yliopiston tietosuojavastaava, yhteystiedot ilmoituksen alussa.</p>
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Haastattelukutsujen lähettämiseksi pyydetään sähköpostiosoitteita tutkittavalta yritykseltä. Muut tiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta.
12. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.