

Media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä

Kasvatustieteiden tiedekunta
pro gradu -tutkielma

Laatijat:
Roosa Leppänen
Viviana Muranen

29.1.2025
Turku

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijät: Roosa Leppänen ja Viviana Muranen

Otsikko: Media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä

Ohjaajat: Professori Päivi Siivonen ja professori Heikki Silvennoinen

Sivumäärä: 65 sivua, 12 liitesivua

Päivämäärä: 29.1.2025

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, miten jatkuvien muutosten keskellä olevat media-alan tietotyöntekijät kokevat työn merkityksellisyyden. Lisäksi selvitettiin, miten työn merkityksellisyyden subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus suhteutuvat kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Lopuksi tutkittiin, miten sukupuoli, asema organisaatiossa, organisaation koko, kokemus leanista organisaatiossa ja media-alan uran pituus ovat yhteydessä kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Tutkimus toteutettiin osana Työsuojelurahaston rahoittamaa LeanTieto-tutkimushanketta (2023–2025).

Työn merkityksellisyys on noussut työn murroksen myötä kiinnostuksen kohteeksi työelämäkeskustelussa. Työn merkityksellisyyttä on tutkittu laajasti eri näkökulmista, mutta media-alan tietotyössä tutkimusta on vasta hyvin vähän, eikä lean-ajattelua ja työn merkityksellisyyttä yhdistelevää tutkimusta ole vielä tehty. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä media-alan tietotyöntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksista. Lisäksi tavoitteena on syventää tarkastelua luomalla työn merkityksellisyyden viitekehys, jossa yhdistetään aiemmassa tutkimuksessa usein toisistaan erillisinä pidetyt työn merkityksellisyyden subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus.

Tutkimus on otteeltaan kvantitatiivinen. Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyllä keväällä 2024 yhteistyössä Medialiiton kanssa. Kyselyssä kartoitettiin Medialiiton tavoittamien media-alan tietotyöntekijöiden (N=127) kokemuksia työn merkityksellisyydestä sekä työn tehostamista ja jatkuvaa parantamista ilmentävästä lean-ajattelusta. Tutkimuksessa hyödynnettiin tilastollisia menetelmiä ja aineistoa käsiteltiin IBM SPSS Statistics -ohjelmistolla.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan media-alan tietotyöntekijät kokevat työnsä melko merkitykselliseksi media-alan murroksen keskellä. Kokemuksissa korostuu työn merkityksellisyyden subjektiivinen ulottuvuus suhteessa objektiiviseen ulottuvuuteen ilmentäen työn merkityksellisyyden subjektiivista luonnetta. Tulosten mukaan media-alan tietotyöntekijän asema organisaatiossa ja uran pituus alalla ovat yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen. Johtoasemassa työskentelevät kokevat työnsä merkityksellisemmäksi kuin työntekijät ja työn merkityksellisyyden havaitaan heikentyvän media-alan uran pituuden kasvaessa.

Avainsanat: työn merkityksellisyys, mediatyö, mediatyöntekijä, media-alan murros, työn murros, tietotyö, lean

Master's thesis

Subject: Educational Sciences

Authors: Roosa Leppänen and Viviana Muranen

Title: The Meaningfulness of Work as Experienced by Media Knowledge Workers

Supervisors: Professor Päivi Siivonen and Professor Heikki Silvennoinen

Number of pages: 65 pages, 12 attachments

Date: 29.1.2025

The purpose of this research was to examine how media knowledge workers experience the meaningfulness of work in the ever-changing media landscape. Furthermore, the relationship between the subjective and the objective dimension of the meaningfulness of work was approached. Finally, it was studied how gender, position in the organization, size of the organization, experience of lean thinking and length of the career in the media industry were correlated to the meaningfulness of work. This thesis was conducted as a part of the LeanTieto research project (2023–2025) funded by the Finnish Work Environment Fund.

Due to the transformation of work, the meaningfulness of work has emerged as a point of interest. The meaningfulness of work has been studied widely and approached from various perspectives, but the field is lacking research in the context of media knowledge work. Research combining both lean thinking and meaningfulness of work has not been conducted yet. This research aims to provide deeper insights into the media knowledge workers' experiences on the meaningfulness of work. In addition, the purpose is to create a more cohesive framework of meaningfulness by bringing its subjective and objective dimensions closer together.

The approach of this research is quantitative, and the data was collected through an online survey during the spring 2024 in collaboration with Medialiitto (Finnmedia). In the survey, the media knowledge workers reached by the questionnaire were asked about their perceptions of meaningful work and their experiences of continuous improvement of work efficiency, also known as lean thinking. The data was analyzed with the IBM SPSS Statistics program by utilizing statistical analysis methods.

According to the results, the media knowledge workers experience their work relatively meaningful amid the transformation of the media industry. Within these experiences, the subjective dimension of the meaningfulness of work is emphasized compared to the objective dimension. The result reflects the subjective nature of the meaningfulness of work. The results imply that the position in the organization, and the length of the career are correlated to the experience of the meaningfulness of work. Media professionals working in managerial positions experience their work more meaningful than those working in non-managerial positions, and the meaningfulness of work is found to decrease as the length of the career in media industry increases.

Key words: meaningfulness of work, media work, media professional, transformation of the media industry, transformation of work, knowledge work, lean

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Media-alan murros	9
3	Tietotyö	13
3.1	Mediatyö tietotyönä.....	14
3.2	Jatkuva parantaminen ja työn tehostaminen (<i>lean</i>) mediatyössä	16
4	Työn merkityksellisyys	20
4.1	Työn merkityksellisyyden viitekehyksiä.....	21
4.2	Työn merkityksellisyys media-alalla ja tietotyössä	26
5	Tutkimuksen toteuttaminen	30
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	30
5.2	Tutkimusaineiston kuvailu	30
5.3	Tutkimusmenetelmät ja aineiston käsittely.....	33
5.3.1	Muuttujien uudelleenluokittelu	35
5.3.2	Summamuuttujien luominen	36
6	Tulokset	39
6.1	Kokemukset työn merkityksellisyydestä.....	39
6.2	Sukupuolen, aseman organisaatiossa, organisaation koon, kokemuksen leanista ja media-alan uran pituuden yhteys työn merkityksellisyyteen	43
7	Pohdinta	46
7.1	Johtopäätökset.....	46
7.2	Yhteenveto.....	52
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	53
7.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	57
	Lähteet	58
	Liitteet	66
	Liite 1. Kyselylomake.....	66
	Liite 2. Tutkimusdatan tietosuojailmoitus	71

Liite 3. Erotusmuuttujan normaalisuus	76
Liite 4. Muuttujien normaalijakaumat	77

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1. Työn merkityksellisyyden viitekehys (mukaillen Lips-Wiersma & Morris 2009; Martela & Riekkilä 2018; Laaser & Karlsson 2022, 2023; ks. myös Rosso ym. 2010)	26
Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot	32
Taulukko 2. Tutkielman tutkimuskysymykset ja analyysimenetelmät.....	33
Taulukko 3. Uudelleenluokitellut taustamuuttujat.....	36
Taulukko 4. Summamuuttujat.....	38
Taulukko 5. Työn merkityksellisyyttä mittaavien muuttujien jakaumat ja tunnusluvut.	40
Taulukko 6. Vastausten prosenttiosuusselitykset työn merkityksellisyyttä mittaavissa väittämissä.....	42
Taulukko 7. Riippuvien otosten t-testin tulokset	43
Taulukko 8. T-testien tulokset	44
Taulukko 9. Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset.....	45

1 Johdanto

Mediasta on muodostunut 2000-luvun alun digitaalisen kehityksen myötä yhä keskeisempi osa ihmisten jokapäiväistä elämää ja arkea (Malmelin 2015b, 17; Deuze 2007, 13). Mediaa on mahdollista käyttää yhä kokonaisvaltaisemmin, lähes reaaliaikaisesti, tauotta ja vuorovaikutteisesti (Deuze & Steward 2011, 1). Digitalisaation ja median roolin muutoksen lisäksi ala on ollut jo pitkään jatkuneiden yhteiskunnallisten, liiketoimintaympäristön sekä kilpailukentän muutosten keskellä niin kansainvälisesti kuin Suomessakin. Käytännössä liiketoiminnan tuloksellisuuden ja toiminnan tehostamisen tarve haastavat sekä perinteisten mediasisältöjen laatua, median tiedonvälitystehtävää, että yhteiskunnallista vaikuttavuutta. (Malmelin 2015a, 135–136.) Selviytyäkseen alan murroksesta pitkälti kutsumusammattina työtään pitävät media-alan ammattilaiset joutuvat jatkuvasti etsimään uusia keinoja toimeentulolleen ja uudelleenarvioimaan itseään sekä rooliaan työntekijänä (Malmelin 2015a, 152; Deuze & Steward 2011, 1).

Työ on viime vuosikymmeninä tietoisunut, monipuolistunut ja muuttunut vaativammaksi. Nämä alati muuttuvan työn vaatimukset heijastuvat yhä enemmän suoraan työntekijään. (Julkunen 2008, 10–11.) Kun puhutaan työelämän murroksesta, tarkoitetaan siirtymää työn tekemisen vanhasta tavasta useaan erilaiseen tapaan. Työn murros koskettaa myös media-alaa. Työmarkkinoihin sekä työn tekemisen tapoihin vaikuttava murros vaatii työntekijältä asenteiden ja näkemysten uudelleen haastamista (Dufva, Halonen, Kari, Koivisto, Koivisto & Myllyoja 2017, 2). Muuttunut työ on piirteiltään aiempaa itsenäisempää ja sisällöllisesti monipuolisempaa, mutta samalla tehostamisen tarve on kasvanut tietotyössä kiireen ja aikapaineiden seurauksena (Pyöriä 2001b, 112).

Tietotyön yleistyttyä työntekijöillä on aiempaa korkeammat odotukset työnsä luonteesta ja sen sisällöllisestä mielekkyydestä (Pyöriä 2001b, 114). Työtä ei enää nyky-yhteiskunnassa nähdä vain pakollisena toimeentulon välineenä, vaan sitä pidetään myös ihmisen itseoivalluksen ja kukoistuksen lähteenä (Yeoman, Bailey, Madden & Thompson 2019). Työntekijät hakeutuvat yhä mieluummin itselleen merkityksellisten asioiden pariin, kun työn arvon ajatellaan siirtyneen tuotteista ja palveluista ihmisen kannalta merkitykselliseen toimintaan sekä tuotoksiin (Dufva ym. 2017, 17). Lisäksi työltä kaivataan enemmän kokemusta merkityksellisenä osana yhteiskuntaan ja työyhteisöön kuulumisesta (Martela 2020, 14). Vaikka työtehtävien sisällöllinen mielekkyys sekä keskimääräistä suurempi itsenäisyys kompensoivat pitkälti tietotyön kuormittavuutta, on keskusteluun nostettu myös

kysymys siitä, riittävätkö edellä mainitut tietotyön edut enää työelämässä kiristyneiden vaatimusten vastapainoksi (Pyöriä 2001a, 212).

Media-alan tietotyötä luonnehditaan perinteisesti kutsumusammattiksi, ja työtä kuvaa mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin sekä keskimääräistä vahvempi autonomia työssä (Deuze 2007; Malmelin 2015a). Yhteiskunnallisessa keskustelussa kutsumus määritellään perinteisesti voimakkaaksi henkilökohtaiseksi kokemukseksi siitä, että yksilö on tarkoitettu tekemään jotain tiettyä työtä. Luovat alat on nähty kutsumusammattina, joihin hakeutuville yhteisenä pidetään vahvaa sisäistä motivaatiota sekä intohimoa ammattia kohtaan. Kutsumuksen on tutkimuskirjallisuudessa mielletty vaikuttavan positiivisesti työn merkityksellisyyden kokemukseen ja on havaittu, että kutsumuksena työtään pitävät ovat keskimäärin tyytyväisempiä elämäänsä, terveyteensä ja työhönsä (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz 1997, 29, 31).

Työelämän muutosten keskellä työn merkityksellisyys on noussut kiinnostavaksi kohteeksi työelämäkeskustelussa. Työn merkityksellisyydellä on tunnistettu tärkeä yhteys työntekoon liittyvään motivaatioon, sitoutumiseen ja yksilön yleiseen hyvinvointiin työn merkityksellisyyden kokemuksen kytkeytyessä myös yleisesti ihmisen tarpeeseen merkityksellisyyden kokemuksesta (Martela & Riekkilä 2018, 2). Kriittisenä merkityksellisen työn toteutumiseksi pidetään paitsi myönteisen vaikutuksen aikaansaamista omalla työllä, mutta myös itsensä toteuttamisen ja autonomian kokemisen mahdollisuutta työssä (Martela 2020, 14). Työn tehokkuuden ja innovatiivisuuden voidaan nähdä kumpuavan pitkälti juuri työntekijöiden merkityksellisyydestä sekä mielekkyydestä (Dufva ym. 2017, 33). Media-alalla työn merkityksellisyyden toteutumista kuitenkin haastavat liiketoiminnan kannattavuuden haasteiden myötä tehokkuustarpeista heijastuvat uudet osaamisvaatimukset, yhteiskunnallisen vaikuttavuuden roolin pienentyminen sekä erilaiset organisaatioon ja johtamiseen liittyvät tekijät.

Tämä pro gradu -tutkielma on osa kansallista Työsuojelurahaston rahoittamaa LeanTieto-tutkimushanketta (2023–2025). Hankkeen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa työn tehostamisesta ja sujuvoittamisesta tavoittelevan lean-ajattelun suhteesta tietotyöntekijöiden kokemaan työn merkityksellisyyteen media-alalla (LeanTieto-tutkimushanke n.d.). Tutkielmassa käytetään LeanTieto-hankkeen ja Medialiiton keväällä 2024 verkkokyselyllä keräämän aineiston (N=127) kvantitatiivista osaa.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä hyödyntämällä kvantitatiivisia menetelmiä. Tutkielmassa muodostetaan aiempaa tutkimusta mukaileva työn merkityksellisyyden viitekehys, jossa huomioidaan työn merkityksellisyyden kokemuksen muotoutuvan jatkuvassa vuorovaikutuksessa sekä yksilön sisäisten että ulkoisten tekijöiden summana. Työn merkityksellisyyden tarkastelussa pyritään siten huomioimaan sen subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus, tuoden samalla tutkimuskentällä pitkälti pirstaloituneita näkemyksiä lähemmäs toisiaan (ks. Laaser & Karlsson 2022). Tutkielmassa huomioidaan myös erilaisten taustatekijöiden yhteys työn merkityksellisyyden kokemukseen. Työn merkityksellisyyden ohella ollaan kiinnostuneita siitä, miten työn tehostaminen näyttäytyy alan työntekijöillä. Tutkimusaihe on erityisen mielenkiintoinen ja ajankohtainen, sillä media-ala on jatkuvan toimintaympäristön murroksen keskellä ja työn merkityksellisyyttä sekä työn tehostamista on vain sivuttu aiemmassa tutkimuksessa (ks. Rantanen, Koivula, Hiltunen, Niemi, Saari, Tammelin, Parviainen & Villi 2020).

Tutkielman teorialuvuissa käsitellään media-alan murrosta, media- ja tietotyötä, lean-ajattelun kaltaista jatkuvaa parantamista ja työn tehostamista sekä työn merkityksellisyyttä. Teoreettisesta viitekehyksestä edetään tutkimuksen toteutukseen ja menetelmiin sekä esitellään tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen esitellään tutkimustulokset, joista siirrytään johtopäätöksiin. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen ja sen tulosten luotettavuutta sekä esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

2 Media-alan murros

Digitaalisen aikakauden pioneereina pidetyt mediatoimialat ovat jatkuvassa murroksessa yhteiskunnassa, liiketoimintaympäristössä ja kilpailukentällä tapahtuvien muutosten keskellä (Deuze 2007; Malmelin 2015a, 135). Merkittävän media-alaa ja mediatyötä käsittelevän *Media Work* -teoksen (2007) julkaissut Deuze on nostanut media-alan murroksen kansainväliseen keskusteluun myös kriittisistä näkökulmista, etenkin sen heijastumisesta mediatyöntekijöiden arkeen. Vastaavan keskustelun ovat Suomessa avanneet mediajohtamista ja -työtä käsittelevässä teoksessaan Malmelin ja Villi (2015). Alalla muutoksille on tyypillistä niiden nopea eteneminen sekä median eri toimialoilla muutosten epätasaisuuteen liittyvät haasteet (Malmelin 2015b, 17; Hellman & Nieminen 2015, 37). Media-alan Tutkimussäätiön ja Capfulin tulevaisuus selvityksen (2024) mukaan alan kilpailukentän nopeiden muutosten ja siten myös murroksen taustalla on muun muassa teknologian kehittyminen, ilmastonmuutos, geopoliittinen kehitys sekä muutokset kuluttajakäyttäytymisessä.

Kun media-alaa on aiemmin jäsennelty itsenäisiin toimialoihin paino-, sähköiseen-, tele- ja tallenneviestintään, on viimeisen vuosikymmenen aikana osaksi nykypäivän media-alaa käsitetty myös elokuva- ja musiikkiteollisuus, digitaaliset liiketoimintamuodot, sosiaalisen median yrityksiä sekä peliteollisuus (Malmelin 2015b, 17; Hellman & Nieminen 2015, 35). Painoviestintään kuuluvat sanoma- ja aikakauslehdistö sekä kirjakustannus ja sähköiseen viestintään radio- sekä televisio toiminta. Televiestintä puolestaan kattaa nykyisin puhelintoiminnan sekä internetpohjaisen informaationvälityksen alat (Hellman & Nieminen, 2015, 35.) Aiemmin toisistaan selkeästi eriytyneet ja samalla keskenään hyvin erilaiset media-alan ammatit ja toimenkuvat ovat digitalisoitumisen myötä osittain sulautuneet toisiinsa (Hellman & Nieminen 2015, 35). Toimialojen lähentyessä alan ammattilaisilta vaaditaan uudenlaista osaamista sekä monialaisempia tietoja ja taitoja. Esimerkiksi journalisteilta odotetaan yhä enemmän kykyä ajatella kaupallisesti, kun taas markkinoinnin ammattilaisilta odotetaan parempaa sisältöosaamista. (Malmelin & Villi 2015, 60.)

Alan suurin muutos on kuitenkin Hellmanin ja Niemisen (2015) mukaan nähtävissä siinä, millaisessa roolissa media on kansalaisten arjessa ja millaisia odotuksia mediaan nykypäivänä liittyy. Media-alan tuotteille sekä -palveluille on perinteisesti keskeistä ja yhteistä niiden yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Suomessa viestintäalan yhtiöillä on ollut historiassa myös hyvin aatteellinen rooli esimerkiksi eri puolueiden ja aatteiden tukijoina (Hellman & Nieminen 2015, 34). Kuitenkin siinä missä mediatyön aiempi yhteiskunnallinen rooli on

vähentynyt, on sen uudempi liiketoiminnallinen ulottuvuus laajentunut. Nykypäivänä median vastuullista tiedonvälitystehtävää jopa tärkeämpänä pidetään sen roolia viihteen tarjoajana sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja itseilmaisun väylänä. (Hellman & Nieminen 2015, 35–36.)

Myös tuoreen Media Work 2030 -tutkimushankkeen (2019–2022) alustavien tulosten voidaan nähdä ilmentävän kuvattuja media-alan muutoksia. Monitieteisessä tutkimushankkeessa tutkittiin mediatyötä ja sen digitalisoitumista suomalaisissa mediaorganisaatioissa. Suurin osa media-alan ammattilaisista koki media-alan ja työn osaamisvaatimusten muuttuneen merkittävästi kymmenen vuoden aikana. Mediatyön laadun koettiin kärsineen muuttuneiden vaatimusten aiheuttamien paineiden seurauksena. Puolestaan digitalisaation vaikutukset työhön nähtiin sekä positiivisina että negatiivisina – sen koettiin helpottavan työprosesseja, mutta toisaalta digitalisaatiosta seuranneen tehostamisen koettiin myös esimerkiksi lisäävän työmäärää, vaikeuttaneen keskittymistä ja työstä palautumista. (Rantanen ym. 2020, 35, 24.)

Media-alan muutoksia voidaan tarkastella myös mediakonvergenssin ilmiön avulla, jonka yhtenä piirteenä pidetään median tuotannon ja kulutuksen rajan hälvemistä (Deuze 2007; Malmelin & Villi 2015). Mediakonvergenssia voidaan Malmelinin ja Villin (2015) mukaan tarkastella niin teknisestä, taloudellisesta, kuin kulttuurisesta lähtökohdasta. Kun mediakonvergenssia tarkastellaan teknisestä lähtökohdasta, tarkoitetaan lähinnä erilaisten medioiden vuoropuhelua ja toisiinsa vaikuttamista. Viestintäjärjestelmien ja median muotojen samankaltaistuminen sekä mahdollisuus levittää samaa materiaalia yhteisen kanavan (internet) kautta ovat muovanneet media-alaa. Taloudellisella lähtökohdalla viitataan median omistuksen keskittymiseen sekä yritysten välisen yhteistyön tiivistymiseen. Kulttuurisesta lähtökohdasta mediakonvergenssi liitetään nimenomaan kuluttajan rooliin median tuotannossa. Median tuotantoa voidaan pitää uudella tavalla ammattilaisia ja yleisöään osallistavana prosessina, jossa etenkin sosiaalinen media on keskiössä. (Deuze 2007, 59; Malmelin & Villi 2015, 61–64.)

Edellä kuvattu konvergenssikehitys on asettanut tarpeen edelleen kehittää alan toimintatapoja ja tarkastella nykyisiä toimintamalleja, jotka ovat ohjanneet mediaorganisaatioiden ja mediatyöntekijöiden toimintaa. Media-alan laajemmat muutokset vaikuttavat siten myös työn perinteisiin käytäntöihin ja autonomisiin piirteisiin. Mediatyö ei siis ole tänä päivänä rajoittunut vain sisällön tuottamiseen, vaan media-alan tehtävänä on tuottaa sisällön lisäksi alustoja vuorovaikutukselle sekä yhteisöille yhdessä asiakkaiden kanssa (Deuze 2007, 81).

Deuze (2007) kuvaa kuluttajaa median yhteistuottajaksi (engl. co-producer), minkä myötä myös media-ammattilaisten työ on saanut uudenlaisia merkityksiä.

Media-alan tulevaisuuden kehitys näyttäytyy Media-alan tutkimussäätiön ja Capfulin (2024) mukaan epävakaina ja monitulkintaisena. Myös Deuze (2007) kuvaa media-alaa ennalta-arvaamattomana ja monitasoisena vuoristoratana, joka vaatii työntekijöiltään kykyä sopeutua jatkuvasti muuttuviin toimintaympäristön vaateisiin. Mediaorganisaatioiden haasteena onkin tasapainoilla kulttuurin tuottamisen vapauden sekä strategisen taloudellisen voitontavoittelun välillä ja siten löydettävä uusia keinoja ratkoakseen luovuuden sekä luovien voimavarojen käyttämistä estäviä haasteita (Deuze 2007; Malmelin 2015a, 148, 133). Suomessa tästä haasteesta kertoo muun muassa alati mediaorganisaatioissa käynnissä olevat muutosneuvottelut, jotka ovat olleet alalla toistuva ilmiö jo 2010-luvulta alkaen. Vuoden 2024 aikana muutosneuvotteluja käytiin tai niitä käynnistettiin useissa media-alan organisaatioissa, kuten Sanoma Media Finlandilla, A-lehdissä, Alma Mediassa, Ylellä, Kaleva Mediassa, Etelä Suomen Mediassa ja Hilla Groupissa (Sanoma Media Finland 2024; Haapalainen 2024; Alma Media Oyj 2024; Kallionpää & Ahlroth 2024; Majjala 2024; Erho 2024; Marttinen 2024).

Media-alalla ei kuitenkaan voida vedota vain yhteiskunnallisiin muutoksiin murroksen aiheuttajina, vaan katse on käännettävä organisaatioiden omiin valintoihin. Media-alan organisaatiot ovat myös itse vastuussa muutoksesta muun muassa strategisten valintojensa, kuten hinnankorotusten, markkinoiden laajentamisen, verkossa uutissisältöjen ilmaisen tarjoamisen sekä jakeluun liittyvien logististen ratkaisujen myötä (Kivioja 2018, 261). Media-alalla myös työsuhteet ovat muuttuneet niiden ollessa yhä enenevässä määrin epätyypillisiä, määräaikaista ja yrittäjämäisiä (ks. Deuze & Steward 2011, 3). Alan epävarmuus, epätyypilliset työsuhteet ja tulevaisuuden vaikea ennustettavuus asettavat media-alan ammattilaiset eräänlaiseen selviytymistaisteluun, jossa heidän on neuvoteltava roolistaan ja työnkuvastaan muutosten keskellä.

Tutkimuskirjallisuudessa on huomioitu muutosneuvotteluista aiheutuneet seuraukset media-alan ammattilaisten näkemyksiin alan tulevaisuudesta ja toimintaympäristöstä. Harju, Koljonen ja Heinonen (2017) tarkastelivat media-alan murrosta työsuhteensa päättymisen kokeneiden toimittajien kokemuksen kautta. Haastatelluista toimittajista jopa 60 % oli irtisanottu, ja lopuista osa lähti itse, tai heidän määräaikaista työsopimustaan ei uusittu. Haastatellut toimittajat kuvailivat, ettei mediataloilla ole näkemystä siitä, minkälaisia uudistuksia uudenlainen toimintaympäristö vaatisi. Etenkin digitalisaatio on tuonut

toimittajien työnkuvaan paljon uutta opittavaa, mutta toimittajat eivät kokeneet turhauttavana jatkuvaa uuden opettelemista vaan sitä, kuinka heikosti muutosta on johdettu. (Harju ym. 2017, 138.)

3 Tietotyö

Tietotyöstä puhuttaessa viitataan työhön, jonka suorittamisen keskiössä on tieto (Drucker 1970, 1999; Iivari & Linger 1999; Davenport 2005; Pyöriä 2005; Staats, Brunner & Upton 2011). Tietotyön sellaisena kuin se nykypäivänä ymmärretään, on ensimmäisenä tutkimuskirjallisuudessa kattavasti määritelty Drucker (1970), jonka määritelmän mukaan tietotyöllä tarkoitetaan työtä, jossa päätehtävänä on tiedonhallinta. Samankaltaisen näkemyksen jakavat myös Iivari ja Linger (1999), jotka kuvailevat tietotyön perustuvan ”tiedon kokonaisuuteen” (engl. body of knowledge). ”Tiedon kokonaisuus” edellyttää ymmärrystä työn sisällöstä, tavoitteista ja tuloksista, joissa tieto on pääasiallisena aineksena (Iivari & Linger 1999, 2). Vastaavasti Davenport (2005) pitää tietotyönä sellaista työtä, jonka keskiössä on tieto, tunnistaen kaikkien töiden sisältävän jossain määrin tiedon hyödyntämistä. ”Työkseen ajattelevan” tietotyöntekijän päätehtäviksi hän luettelee tiedon luomisen, jakamisen ja hyödyntämisen (Davenport 2005, 10).

Ilman tietotyöntekijöitä organisaatioilla ei olisi tuotteita, palveluita tai mahdollisuutta kasvuun. Tietotyöntekijät ovat vastuussa organisaation innovaatiokehityksestä sekä organisaation kasvusta heidän kehittäessään uusia palveluita ja tuotteita sekä suunnitellessaan strategioita ja ollessaan vastuussa muun muassa markkinointisuunnitelmista. (Davenport 2005, 3,7.) Tietotyötä luonnehtii erityisesti sen sisältämä autonomia, joka voidaan ymmärtää niin tietotyöntekijälle itselleen takaamana etuna, kuin työn luonnetta kuvaavana välttämättömänä ominaisuutena (Davenport 2005, 16). Työn autonomia voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta päättää työtavoista ja työajoista sekä itse työn tekemisen prosessin järjestymisestä. Tietotyöntekijät vastustavat usein tavallisia rutiineja, ja autonomian kokemuksella on tutkittu olevan positiivinen yhteys työn tuloksiin. (Davenport, Järvenpää & Beers 1996, 55.)

Erona klassiseen ruumiilliseen työhön, tietotyö ei ”ohjelmoi” työntekijää, vaan tietotyöntekijän tulee määritellä työtehtävänsä itse (Drucker 1999, 85). Davenportin ja kollegojen (1996) mukaan tietotyölle on tunnusomaista sen vaihtelevuus ja poikkeavuus rutiinien sijaan. Muina tietotyötä kuvaavina tyypillisinä piirteinä pidetään luovuutta, työn haastavuutta, yksilökeskeisyyttä sekä hyvin tehdylle työlle yksilöllisesti tapauskohtaisesti määriteltäviä rajoja (Pyöriä 2005, 162). Yksilökeskeisenä pidetty tietotyö perustuu kuitenkin usein monen tietotyöntekijän yhteistyöhön, mikä tekee työn prosessien kuvaamisesta haastavaa (Davenport 2005, 16–17). Tietotyöntekijöiltä vaaditaan työn piirteiden vuoksi paitsi

itsenäistä ongelmanratkaisukykyä, myös sosiaalisia vuorovaikutustaitoja menestyäkseen työelämässä (Pyöriä 2005, 155).

Tietotyön yleistyminen ja työn tietoistuminen on kehityssuunta, josta voidaan puhua myös työn murroksena (ks. Julkunen 2008). Digitalisaatio ja sen ohjaamat talouden kehityssuunnat ovat tuoneet keskusteluun työn uudelleen määrittelyn sekä oletuksen työelämän tulevaisuudesta sellaisena, että kaikki ovat tavalla tai toisella tietotyöntekijöitä (Dufva ym. 2017, 10). Julkunen kuvaa tätä työn murroksen muovaamaa uutta työtä seuraavasti:

Työ on rutiinia ja liikkuvuutta, tylsyyttä ja kiinnostavuutta, valvottua ja vapaata, ositettua ja kokonaista, ammattien hajoamista ja ammattien jatkuvuuksia. Siinä viihdytään ja siinä kärsitään. (Julkunen 2008, 20.)

Työstä on Virenin ja Vähämäen (2015) mukaan tullut sen tietoistumisen seurauksena henkilökohtaisempaa, sen valjastaessa ihmisten kyvyt ja taidot taloudellisen hyödyntämisen kohteeksi. Työn tehokkuus ilmenee tällöin oppimis- ja innovaatioprosesseissa yksinkertaisten tuottavuushyötyjen sijaan (Viren & Vähämäki 2015, 36). Työ on yhä enenevässä määrin ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa organisaatio jää taka-alalle ja yksilölle merkityksellinen toiminta nousee keskiöön (Dufva ym. 2017, 10–11).

2000-luvun alussa urauurtavaa suomalaista tietotyön tutkimusta tehnyt Blom (2001) havaitsi selkeän ristiriidan tietotyön myönteisten ja kielteisten kehityspiirteiden välillä. Julkunen (2008) viittaa tähän ristiriitaan toteamalla, että uudella työllä on ”kahdet kasvot”. Myönteisinä kehityspiirteinä näyttäytyvät työn autonomia, työn mielenkiintoisuus ja siitä saatavat palkkiot, joiden kanssa ristiriitaan asettuvat kielteiset kehityspiirteet, kuten työn aiheuttama henkinen rasitus, aikapaineet ja tulosten valvonta (Blom 2001, 123). Työn ”kaksia kasvoja” kuvataan myös viittaamalla menestyksen hintaan, jonka mukaisesti työssä lisääntyvä kuormitus ja stressi ovat seurausta muun muassa työn monipuolistumisesta ja autonomiasta (Julkunen 2008, 214–215). Työn tehokkuuden ja tuloksellisuuden parantamisen seurauksena ovat usein työntekijään kohdistuvat, jatkuvasti kasvavat suorituspainet (Pyöriä 2001b, 108). Uuden työn ”kahdet kasvot” korostuvat etenkin tietotyöntekijöillä, vaikka ristiriitaisuus koskee laajasti koko työelämän murrosta (ks. Julkunen 2008; Blom 2001).

3.1 Mediatyö tietotyönä

Deuzen (2007) kansainväliseen keskusteluun tuomalla mediatyön (engl. media work) käsitteellä tarkoitetaan tässä tutkielmassa media-alan sisältöjen, palvelujen ja brändien

suunnitteluun, tuotantoon sekä markkinointiin kohdistuvaa media-alan organisaatioissa tehtävää tietotyötä (Malmelin & Villi 2015, 59). Tietotyön keskiössä on aina tieto, mutta tietotyöntekijät eroavat toisistaan huomattavasti toimiala- ja organisaatiokohtaisesti (Davenport 2005). Myös luovan toimialan mediatyötä koskettaa edellisessä luvussa esitellyt tietotyölle ominaiset peruspiirteet, kuten työn autonomia, vaihtelevuus, luovuus, yksilökeskeisyys sekä saman aikaisesti yhteistyöhön perustuva työtapa. Nämä tietotyön peruspiirteet hahmottuvat kuitenkin media-alan toimintaympäristössä hyvin eritavoin kuin monissa muissa tietotyötehtävissä.

Deuze (2007) kuvaa mediatyötä sen sisällön (engl. content), luovuuden (engl. creativity), kaupallisuuden (engl. commerce) ja yhdistävyyden (engl. connectivity) luomana kompleksisena kokonaisuutena, jonka kautta ja raameissa kulttuuria tuotetaan (Deuze 2007, 58, Figure 2.1). Mediatyö on siis kulttuurin tuottamista, joka tapahtuu selvästi kaupallisuuden määrittämässä raameissa. Mediatyössä tuotetaan paitsi sisältöä, mutta myös alustoja yhteisöllisyydelle. (Deuze 2007, 57–58.) Elämme nyky-yhteiskunnassa mediassa sen sijaan, että eläisimme sen rinnalla, jolloin myös media-alan ammattilaisten rooli mediasisällön tuottajina on erityinen ja yhteiskunnallisesti vaikuttava (Deuze & Steward 2011, 1). Mediatyön aiempi, tiedonvälitystehtävää korostava rooli on siten muuttunut ja työ on yhä enenevässä määrin viihteen tuottamista sekä yhdistävyyden kokemusten mahdollistamista kuluttajille.

Media-alan ammattilaisia yhdistää usein intohimo työtä kohtaan, ajatus ammatista kutsumuksena sekä työskentelyn pitäminen luovana ja merkityksellisenä. Työssä hyödynnetään omia taitoja ja luovuutta paitsi itselle mielekkäällä, myös yhteiskunnallisesti vaikuttavalla tavalla. Perinteisesti esimerkiksi toimittajien kokemuksia on luonnehtinut sekä mahdollisuus korjata yhteiskunnallisia vääryyksiä, edustaa riippumattomuutta, että työskennellä paremman maailman puolesta. Lisäksi media-alan tuotteiden ja palvelujen luomiseen kytkeytyy vahvasti niitä työstäneiden luovuus ja taidot, jolloin tuotteista koetaan myös voimakasta henkistä omistajuutta. Mediatyön kaltaisilla luovilla aloilla työn motiivi on usein palkan sijaan työntekijän sisäinen motivaatio ja luovan työn koetaan jo itsessään palkitsevan tekijänsä. (Malmelin 2015a, 144–145; ks. Hesmondhalgh & Baker 2011, 183.)

Työn autonomia on keskeisessä roolissa luonteeltaan pitkälti itseohjautuvuuteen ja riippumattomuuteen pohjautuvassa mediatyössä. Työn autonomialla voidaan tarkoittaa työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa luovan työskentelyn olosuhteisiin sekä työn sisältöjä

koskeviin päätöksiin (Malmelin 2015a, 141; ks. Hesmondhalgh & Baker 2011). Etenkin journalismin toimialalla itsenäisyys suhteessa organisaation sisäisiin sekä ulkoisiin paineisiin ja sidosryhmiin on keskeistä (Malmelin 2015a, 140; ks. Virkkunen 2013). Mediatyöntekijät arvostavat usein mahdollisuutta autonomiaan luovassa työskentelyssä, jossa he pääsevät hyödyntämään omia luovia kykyjään. Siten he perinteisesti suuntaavat myös työhönsä enemmän resursseja, kuin sen edellytykset välttämättä todellisuudessa vaativat. (Malmelin 2015a, 145.)

Mediatyö vaatii monialaista yhteistyötä eri ammattilaisten, ammattiryhmien sekä toimintojen välillä, sillä sisältöjen tuottaminen vaatii erilaista osaamista ja asiantuntemusta (Hellman & Nieminen 2015, 70). Mediatyötä tehdään pääosin vaihtuvissa tiimeissä, ulkoistettujen tai alihankittujen toimeksiantojen parissa. Työ on usein projektiluontoista, jolle ominaisesti yksilöt yhdistävät osaamisensa tietyn projektin tavoitetta palvelevaksi tiimiksi ja projektin valmistuttua siirtyvät seuraaviin tiimeihin ja projekteihin. Tiimien lyhytikäisyys voi heijastua muun muassa keskinäiseen luottamukseen sekä yhteishenkeen tiimissä ja tuottaa myös negatiivisia seurauksia. (Deuze 2007, 87, 66.)

Mediatyössä voidaan selvästi tunnistaa Blomin (2001) toteama ristiriita työn myönteisten ja kielteisten kehityspiirteiden välillä, minkä kanssa alan ammattilaiset tasapainoilevat. Media-alan liiketoiminnallisen ulottuvuuden korostuminen sekä talouspaineet ovat häivyttäneet yhteiskunnallisen vaikuttavuuden roolia. Digitalisaation tuomat uudistukset, asiakkaiden uusi rooli yhteistuottajina, muutoksen johtamisen haasteet mediaorganisaatioissa, työn autonomian kaventuminen sekä epävarmat olosuhteet niin työsuhteissa kuin alan tulevaisuuden suhteen ovat ristiriidassa media-alan ammattilaisten luovuuden, työn kautta tavoitellun yhteiskunnallisen vaikuttavuuden, intohimon ja kutsumuksen sekä omien kykyjen hyödyntämisen kanssa. Uudenlaiset vaatimukset ovat johtaneet jatkuvan parantamisen ja työn tehostamisen tarpeisiin myös media-alan organisaatioissa.

3.2 Jatkuva parantaminen ja työn tehostaminen (*lean*) mediatyössä

Tarve työn tehostamiselle on korostunut viime vuosikymmeninä useiden muiden alojen tavoin myös tietotyössä. Työympäristöissä alati kasvavan kilpailun, rahoituksen vaikeutumisen ja kuluissa säästämisen paineen myötä organisaatiot etsivät uusia keinoja kehittää työtapojaan. Työn tehostaminen vaatii muutoksia paitsi työntekijöiden, myös organisaatioiden asenteissa,

sillä tietotyön tehostaminen ei sellaisenaan istu perinteiseen tehokkuusajattelun muottiin. (Drucker 1999, 92; Davenport ym. 1996, 53.)

Työn tehostamiseen tähtäävä jatkuvan parantamisen tarve näkyy myös media-alalla. Media-alalla lean-hallintafilosofiaan perustuvaa työn tehostamista ja sujuvoittamista on jalkautettu useilla eri nimikkeillä. Tässä tutkielmassa työn tehostamiseen, jatkuvaan parantamiseen ja sujuvoittamiseen pyrkivistä systemaattisesti sovellettavista malleista ja työkaluista käytetään LeanTieto-tutkimushankkeen (2023–2025) linjaa noudattaen yhteisnimitystä *lean* (Siivonen 2023, julkaisematon tutkimussuunnitelma).

Alun perin autoteollisuudessa hyödynnetty lean-ajattelu on yksi maailman laajimmin käytetyistä ja menestyksekkäimmistä tuotantoparadigmoista, joka on myöhemmin levinnyt useille erilaisille, myös tietotyöhön rinnastettaville aloille (Hines, Holweg & Rich 2004, 1006; Kropsu-Vehkaperä & Isoherranen 2018, 430). Lean-ajattelu ja sen käytännöt perustuvat Taichii Ohnon johtamisfilosofiaan ja ajatukseen tuottaa ”enemmän ja enemmän, vähemmällä ja vähemmällä” (Womack & Jones 1996, 9). Ensisijaisesti lean-ajattelu nähdään moniulotteisena hallintafilosofiana, jonka avulla hukkaa, eli turhaa toimintaa (engl. waste) karsitaan jatkuvan parantamisen (engl. continuous improvement) kautta (Gupta, Sharma & Sunder 2016, 1026). Hukan karsimisen rinnalla leanin keskeisenä lähtökohtana on arvo (engl. value) ja arvon määrittäminen. Arvo on aina valmistajan tuottama, kuluttaja-asiakkaan määrittämä sekä merkityksellinen vain tietyn tuotteen tai palvelun yhteydessä sen kohdatessa asiakkaan tarpeet. (Womack & Jones 1996, 16.)

Nykyään leanin ajatellaan olevan myös työn kulttuurinen muutos, jossa keskitytään työntekijöiden hyödyntämiseen mahdollisimman tehokkaasti. Leanin tuloksena luvataan paitsi parempaa asiakaskokemusta, myös parempaa työympäristöä työntekijöille. Lean-käytäntöjen soveltaminen tietotyön tehostamiseksi vaatii aiemman tutkimuskirjallisuuden valossa työn erityisen luonteen ymmärtämistä sekä tietotyöntekijöiden roolin korostamista (Kropsu-Vehkaperä & Isoherranen 2018, 430). Lean-käytäntöjen hyödyntäminen voi Staatsin, Brunnerin ja Uptonin (2011) havaintojen mukaan onnistuessaan kehittää etenkin erilaisten ongelmien tunnistamista ja niiden ratkaisua tietotyössä. Leanin onnistunut käyttöönotto vaatii Jokisen ja kollegojen (2024) mukaan työntekijöiden motivointia, sillä toteuttamisprosessin aikana tiedot, vaikutelmat, taidot ja materiaalisuus yhdistyvät hyvin monimutkaisella tavalla. Samalla se vaatii työntekijän ajatusmaailman mukauttamista leaniin sopivaksi sekä

ajattelemaan ja tuntemaan uudella tavalla (engl. anew) työstään ja elämästään. (Jokinen, Hirvonen, Mankki, Aho & Lehto 2024, 2, 81.)

Vaikka lean ja sen käytännöt kehittyvät jatkuvasti, perusajatus arvon tarjoamisesta asiakkaille ja hukan poistamisesta on pysynyt ennallaan. Kun leania ja sen peruseriäiteitä on tarkasteltu tietotyön kontekstissa, hukan on havaittu olevan suhteellisen näkymätöntä ja siten haastavaa poistaa (Kropsu-Vehkaperä & Isoherranen 2018, 436). Lean-ajattelun jalkauttamisen haasteet tietotyössä ovat tutkimusten mukaan liittyneet usein tietotyölle tyypillisiin yhteistyöprosesseihin, toiston puutteeseen työtehtävissä ja hukan poistamisen vaikeuteen (Davenport 2005, 17; Staats ym. 2011, 388; Kropsu-Vehkaperä & Isoherranen 2018, 436). Leanin jalkauttamisen onnistumisiin ja epäonnistumisiin on myös pitkälti liitetty sekä työntekijöiden asenteet muutosta kohtaan että muutoksen johtamiseen liittyvät seikat (ks. Allaoui & Benmoussa 2020; Davenport ym. 1996, 59).

Suomalaisista mediataloista esimerkiksi Sanoma-konserni on pyrkinyt leanin avulla tehostamaan organisaatioissaan tehtävää tietotyötä. ”Arjen helpotus”- nimikkeellä jalkautettujen lean-kokeilujen käyttöönottoa on perusteltu asiakaskokemuksen parantamisella, mutta myös sekä asiakkaiden että työntekijöiden tyytyväisyyden lisäämisellä (Sanoma Media Finland 2020). Media-alalla sujuvan toimituksellisen työn keskeisiksi esteiksi on kuvailtu paitsi tietotyölle tyypillistä kognitiivista hukkaa, myös ylituottamista, jota syntyy, kun toimituksessa kirjoitettavaa juttua muokataan liikaa tai sen näkökulmaa vaihdetaan luomisprosessin aikana monesti. Käytännössä Sanoma-konsernin toimituksissa on pyritty puuttumaan kognitiivisen hukan syntymiseen korvaamalla mekaanista monivaiheisiin julkaisujärjestelmiin liittyvää työtä roboteilla. Uutistuotannossa toimittajien roolijakoa on puolestaan selkeytetty päällekkäisen turhan työn (hukan) vähentämiseksi. (Virranta 2020.)

Aiempaa tutkimusta leanista ja luovasta tietotyöstä media-alalla ei ole tehty, mutta lean-ajattelun ja -käytäntöjen soveltamista on tietotyön kontekstissa tutkittu kuitenkin esimerkiksi finanssi-, it-, hoito-, palvelu-, terveys ja sosiaali- sekä korkeakoulutuksen aloilla (ks. Leyer & Moormann 2014; Leyer, Reus & Moormann 2021; Staats ym. 2011; McDermott & Venditti 2015; Psomas, Keramida, Bouranta & Kafetzopoulos 2023; Allaoui & Benmoussa 2020; Jokinen ym. 2024). Leyer on koonnut yhdessä Moormannin, Müllerin ja Reusin kanssa tietotyöntekijöiden lean-tutkimukseen soveltuvan kyselyn, jota on hyödynnetty useissa tuoreissa empiirisissä työntekijöiden näkökulman huomioivissa lean-tutkimuksissa (ks. Leyer & Moormann 2014; Leyer, Reus & Moormann 2021; Müller & Leyer 2022; Psomas ym.

2023). Kyselyn elementtejä mukailtiin myös laadittaessa LeanTieto-tutkimushankkeen (2023–2025) lean-kysymyspatteria media-alan tietotyöntekijöiden lean-kokemusten kartoittamiseksi. On kuitenkin huomioitava, ettei tässä tutkielmassa käsitellä lean-kysymyspatterin tuloksia, sillä lean-ajattelua organisaatiossaan tunnustaneiden osuus kyselyyn vastanneista osoittautui tutkimuksen edetessä hyvin pieneksi.

4 Työn merkityksellisyys

Työstä on muodostunut sen murroksen myötä yksi keskeisimmistä ihmisen elämän merkityksellisyyden kokemusta rakentavista lähteistä perheen tai uskonnon kaltaisten, perinteisinä pidettyjen lähteiden rinnalle (Martela & Riekkö 2018, 1). Työn merkityksellisyyttä on tarkasteltu laajasti eri tieteenalojen näkökulmista sekä kansainvälisesti että Suomessa. Ilmiötä on aiemmin tutkittu muun muassa hallintotieteiden, psykologian, filosofian, teologian ja sosiologian lähtökohdista (Bailey, Lips-Wiersma, Madden, Yeoman, Thompson & Chalofsky 2019, 482).

Työn merkityksellisyyden määritelmiä on lähes yhtä monta kuin sitä tarkastelleita tutkijoita. Tämä on johtanut yhteisymmärryksen puuttumiseen siitä, miten merkityksellisyys tulisi määritellä ja mistä se ylipäättään koostuu (Laaser & Karlsson 2022, 798; Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010, 93; Bailey ym. 2019, 482). Vaikka työn merkityksellisyyttä on tutkittu lukuisista eri näkökulmista, Baileyn ja kollegojen (2019) mukaan tutkimusta kuitenkin yhdistää merkityksellisyyden ymmärtäminen moniulotteisena ilmiönä. Toisena yhdistävä tekijänä voidaan nähdä tutkimuksen rajautuminen suorasti tai epäsuorasti kahden keskeisen kysymyksen tarkasteluun; mistä työn merkityksellisyys kumpuaa ja miten työstä tulee merkityksellistä? (Rosso ym. 2010, 93).

Koherentin kuvan luomista tutkimuskirjallisuudessa haastaa myös termien ”merkitys” (engl. meaning) ja ”merkityksellisyys” (engl. meaningfulness) rinnakkainen sekä päällekkäinen käyttö. Termien välistä eroa ovat tarkastelleet muun muassa Pratt ja Ashforth (2003), joiden näkemyksen pohjalta erittelyä ovat jatkaneet myös Rosso ja kollegat (2010). Prattin ja Ashforthin (2003) mukaan merkitys kuvaa yksilön tulkintaa siitä, miten hän ajattelee ja ymmärtää jollain olevan merkitystä (engl. meaning). Työn merkitys voi olla sitä, millaisessa roolissa yksilö pitää työtä elämässään. Työn voidaan nähdä merkitsevän yksilölle esimerkiksi toimeentuloa, kutsumusta tai vain yksinkertaisesti tapaa kuluttaa aikaa. Työn merkityksellisyys puolestaan käsittää kokemuksen yksilölle tärkeästä ja positiivisia merkityksiä sisältävästä työstä. (Rosso ym. 2010, 94–95; ks. Pratt & Ashforth 2003.) Näin ollen muun muassa samassa roolissa työskentelevien kokemus työn merkityksellisyydestä voi olla merkittävästi erilainen, sillä se, että työllä on merkitys ei automaattisesti tee siitä merkityksellistä (Pratt & Ashforth 2003; Rosso ym. 2010).

Steger, Dik ja Duffy (2012) jakavat näkemyksen termien erottelusta. Heidän mukaansa työn merkityksellisyys sisältää kokemuksen siitä, että työllä on merkitys ja positiivinen tunnearvo, korostaen siten työn merkityksellisyyden kokemusta yksilölle (Steger ym. 2012, 323). Bailey ja kollegat (2017) määrittelevät työn merkityksellisyyden arvokkaaksi, tärkeäksi, mielekkääksi sekä elämää rikastavaksi koetuksi työksi, jonka koetaan vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin (Bailey, Madden, Alfes, Shantz & Soane 2017; suom. Martikainen & Oikarinen 2023). Tutkijat jakavat ymmärryksen siitä, että työn merkityksellisyyteen sitoutuu kokemus työn positiivisesta arvosta.

4.1 Työn merkityksellisyyden viitekehyksiä

Työn merkityksellisyyden tutkimuskentälle on viime vuosikymmeninä noussut useita erilaisia näkemyksiä ja viitekehyksiä työn merkityksellisyyden kokemuksesta sekä rakentumisesta. Viitekehyyksissä työn merkityksellisyyden tarkastelun näkökulma sekä käytetty termistö ovat vaihdelleet luoden tutkimuskentästä suhteellisen pirstaloituneen. Laaser ja Karlsson (2022) kuvailevat tutkimuskentän jakautuvan kahteen koulukuntaan sen suhteen, onko työn merkityksellisyyttä tarkasteltu täysin yksilön subjektiivisena kokemuksena vai objektiivisena, työn ominaisuuksiin keskittyvänä ilmiönä. Työn merkityksellisyyden ilmiöitä kuvaavaa tutkimuskirjallisuutta, viitekehyksiä ja määritelmiä tarkastellessa voidaan kuitenkin havaita, että kuvatut työn merkityksellisyyden ulottuvuudet sekä sitä muovaavat lähteet sisältävät keskenään hyvin samankaltaisia luokituksia.

Lips-Wiersma ja Morris (2009) ovat luoneet empiirisen tutkimustyön pohjalta mallin työn merkityksellisyyden neljästä lähteestä. Heidän mallissaan työn merkityksellisyyttä tarkastellaan itsen ja muiden sekä olemisen ja tekemisen ulottuvuuksista seuraavien työn merkityksellisyyden lähteiden kautta: kehittyminen ja itseksi tuleminen (engl. *developing and becoming self*), yhteisyys toisten kanssa (engl. *unity with others*), toisten palveleminen (engl. *serving others*) sekä oman täyden potentiaalin ilmaiseminen (engl. *expressing full potential*). (Lips-Wiersma & Morris 2009, 501; suom. Tapanila 2022.) Merkityksettömyyden tunnetta heidän mukaansa puolestaan aiheuttaa työ, jota ei arvosteta tai jonka ei koeta palvelevan jotain tiettyä tarkoitusta (Lips-Wiersma & Morris 2009, 507).

Lips-Wiersman ja Morriksen (2009) mukaan merkityksellisyyden kokemuksen mittaamista on lähestytty tutkimuskirjallisuudessa kysymällä liian laajoja kysymyksiä, joiden avulla ei voida tunnistaa yhteyksiä työn merkityksellisyyden kokemuksesta muokkaaviin, merkityksellisyyden

eri lähteisiin. He tunnistavat, että työhön kytkeytyvä merkityksellisyys on yhteydessä sekä subjektiivisiin että objektiivisiin tekijöihin, joiden painoarvon katsotaan vaihtelevan ajan kuluessa. Vaikka Lips-Wiersma ja Morris toteavat, että yksilö luo merkityksellisyyden, he eivät kuitenkaan kiellä sitä, ettei organisaatiokulttuurilla, johtamisella tai muilla organisaatioon liittyvillä tekijöillä olisi vaikutusta yksilön merkityksellisyyden kokemukseen. (Lips-Wiersma & Morris 2009, 505–506.)

Myös Rosso ja kollegat (2010) hahmottelevat kattavan tutkimuskirjallisuuden analyysin perusteella työn merkityksellisyyden lähteiksi ja ulottuvuuksiksi neljä päätekijää. Päätekijöiksi mielletään yksilö itse, eli tarve kokea yhteyttä itseensä, sosiaaliset suhteet, eli tarve olla yhteydessä toisiin, työn konteksti, eli tarve arvokkuuden kokemuksesta ja henkisyys, eli itsen ulkopuolelle suuntautuva vaikutus. Merkityksellisyyden katsotaan kumpuavan sen lähteistä ja syntyvän taustalla vaikuttavien psykologisten sekä sosiaalisten mekanismien seurauksena. (Rosso ym. 2010, 93.) Rosson ja kollegojen (2010) käsitys työn merkityksellisyydestä noudattaa siis suhteellisen samankaltaista linjaa Lips-Wiersman ja Morriksen (2009) kanssa.

Martela ja Pessi (2018) löysivät yhteensä 36 erilaista työn merkityksellisyyttä kuvaavaa määritelmää tarkastellessaan työn merkityksellisyyteen liittyvää tutkimuskirjallisuutta. Analyysin mukaan näissä määritelmässä useimmiten esiintyvät elementit olivat itsensä toteuttaminen (engl. self-realization), arvokkuus (engl. significance) sekä laajempi päämäärä (engl. broader purpose) (Martela & Pessi 2018, 6–7). Martela ja Pessi (2018) hahmottavat työn merkityksellisyyden subjektiivisena kokemuksena, eli yksilön tunteena, joka hänellä on ajatellessaan työtään.

Martela ja Riecki (2018) noudattavat myös työn merkityksellisyyden subjektiivista kokemusta korostavaa linjaa, sillä he näkevät työn merkityksellisyyden riippuvan siitä, vastaako se mitä työ tuottaa, yksilön arvoja. Martela ja Riecki (2018) ehdottavat, että motivaatiotutkimusta johtavassa Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriassa (engl. self-determination theory) esitetyt yksilölle elämän merkityksellisyyttä luovat tekijät: autonomia (engl. autonomy), kyvykkyys (engl. competence) ja yhteisöllisyys (engl. relatedness) ennustavat myös työn merkityksellisyyttä, korostaen samalla näiden merkityksellisyyteen kytkeytyvien ilmiöiden (elämä, työ) rinnakkaisuutta. Näiden kolmen tekijän rinnalle he esittävät aiemman tutkimuksen valossa myös prososiaalisen käytöksen, eli muiden hyväksi toimimisen (engl. beneficence) (Martela & Riecki 2018, 2). Empiirisen tutkimuksen

perusteella kaikkien neljän tekijän huomattiin selittävän työn merkityksellisyyttä; autonomian, yhteisöllisyyden ja prososiaalisuuden osalta myös kulttuurisesta kontekstista riippumatta (Martela & Riekkö 2018, 8).

Siinä missä ymmärrys työn merkityksellisyydestä on aiemmin pitkälti jakautunut ulottuvuuksien perusteella kahteen koulukuntaan, Laaserin ja Karlssonin (2022) muodostama työn merkityksellisyyden viitekehys rakentuu sekä objektiivisesta että subjektiivisesta tasosta. Tasoilla huomioidaan myös merkityksellisyyden yhteiskunnallinen, poliittinen ja organisationaalinen ulottuvuus perinteisen yksilöllisen ulottuvuuden rinnalla. Työn merkityksellisyys subjektiivisena kokemuksena korostaa ihmisen yksilöllistä käsitystä siitä, mitä merkityksellisyys on juuri hänelle. Puolestaan tälle vastaparina objektiivinen näkökulma käsittää siihen kytkeytyvän sosiaalisen merkityksellisyyden ulottuvuuden ja normit. (Martikainen & Oikarinen 2023, 27.)

Laaserin ja Karlssonin (2022, 799) viitekehys muodostuu autonomiasta (engl. autonomy), arvokkuudesta (engl. dignity) ja tunnustuksesta (engl. recognition), joiden kautta työn merkityksellisyyttä rakennetaan, koetaan ja puolustetaan yksilön toimijuustasolla, mutta muotoillaan laajemmin työn dynamiikan tai organisaation tasolla. Viitekehysten mukaan työn merkityksellisyyden objektiivinen ulottuvuus ei voi korvata puuttuvaa tai heikkoa, luonteeltaan autonomista subjektiivista ulottuvuutta. Heidän havaintojensa mukaan työnantajan rooli on siis edistää merkityksellistä työtä, mutta työntekijä rakentaa lopulta itse työnsä merkityksellisyyden (Laaser & Karlsson 2023, 235, 230).

Oikarisen, Martikaisen, Hyypiän ja Parjasen (2023) näkemysten mukainen työn merkityksellisyyden viitekehys yhdistää puolestaan työn merkityksellisyyden ja merkityksättömyyden kokemukset. Viitekehyksessä huomioidaan sekä yksilöllisen, työn, organisaation että yhteiskunnallisen ulottuvuuden vaikutukset työn merkityksellisyyden kokemuksiin (ks. Lysova, Allan, Dik, Duffy & Steger 2019). Työn merkityksellisyyden ja merkityksättömyyden mittaamiseksi käytetty Martikaisen aiempaan tutkimukseen perustuva 4C-malli koostuu myötävaikutuksen (engl. contribution), yhteenkuuluvuuden (engl. connection), muuntuvuuden (engl. conversion) ja kahlitsevuuden (engl. confinement) kokemusulottuvuuksista, joista viimeinen kuvastaa merkityksättömyyden kokemuksen ulottuvuutta (Oikarinen ym. 2023, 11).

Oikarisen ja kollegojen (2023) havaintojen mukaan työn merkityksellisyyttä syntyy, kun työtä tehdään yhdessä muiden kanssa, muita varten tai kun työhön sisältyy omaa elämää tai minäkuvaa positiivisesti muuttavia kokemuksia. Heidän mukaansa voidaan nähdä, että työn sosiaalinen arvo korostuu (Oikarinen ym. 2023; Martikainen & Oikarinen 2023, 26). Heidän voidaan tulkita jakavan Laaserin ja Karlssonin (2022, 2023) kaltainen näkemys siitä, että työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat sekä yksilön subjektiivinen että organisaationaalisen, yhteiskunnallisen ja poliittisen ulottuvuuden huomioiva, objektiivinen taso.

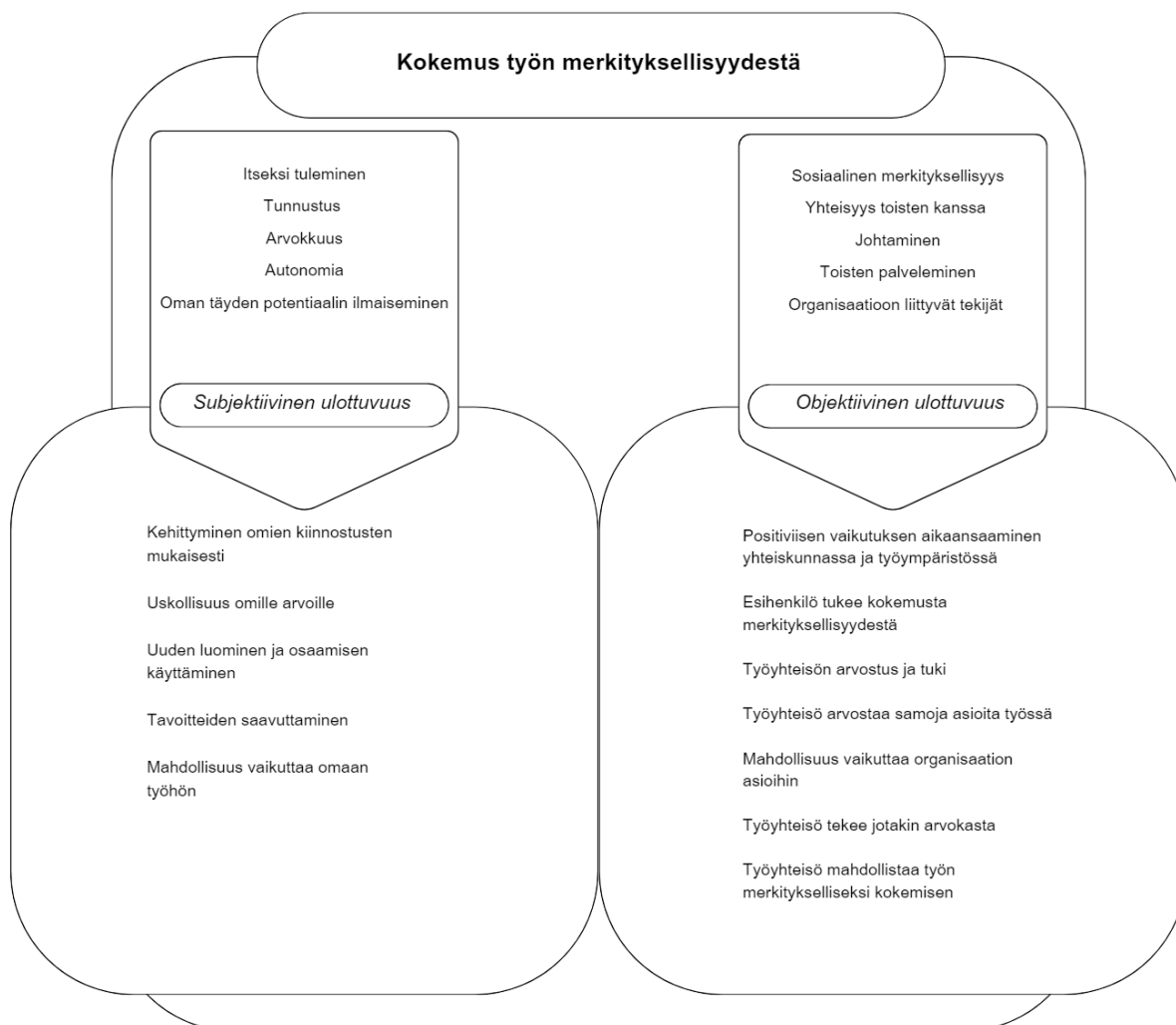
Myös osaltaan subjektiivista ja objektiivista ulottuvuutta yhdistäen työn merkityksellisyyden johtamista tarkastelleet Frémeaux ja Pavageau (2022) tutkivat sitä, kuinka johtamisen merkityksellisyys ja työntekijöiden työn merkityksellisyyden tukeminen voisivat täydentää toisiaan. He totesivat, että johtajalla on vaikutuksensa paitsi omaan, niin myös työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Johtajalla on siten mahdollisuus myös tukea työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta huomioimalla työn merkityksellisyyden ulottuvuudet (Frémeaux & Pavageau 2022, 64). Lips-Wiersman ja Morriksen (2009) havainnot ovat lisäksi osoittaneet, että lyhyen aikavälin tuloksiin, kuten tehokkuuteen keskittyvä johtaminen, voi aiheuttaa työn merkityksettömyyden kokemusta.

Tässä tutkielmassa työn merkityksellisyyttä tarkastellaan sekä sen subjektiivisesta että objektiivisesta ulottuvuudesta. Laaser ja Karlsson (2022) ovat korostaneet jatkotutkimuksen tarvetta juuri näiden ulottuvuuksien syvemmäksi ymmärtämiseksi ja kahden koulukunnan välisen kuilun pienentämiseksi työn merkityksellisyyden tutkimuskentällä. Työn merkityksellisyys ymmärretään tässä tutkielmassa Baileyn ja kollegojen (2017) määritelmän tavoin tarkoittavan työtä, joka koetaan arvokkaaksi, tärkeäksi, mielekkääksi sekä elämää rikastuttavaksi ja jonka koetaan vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin (suom. Martikainen & Oikarinen 2023). Työn merkityksellisyyden nähdään rakentuvan sekä yksilölähtöisesti että erilaisten työn ja sosiaalisen ympäristöön kytkeytyvien tekijöiden vaikutuksesta.

Tutkielmassa sanapari *subjektiivinen* ja *objektiivinen* on valittu kuvaamaan työn merkityksellisyyden ulottuvuuksia aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta (ks. Laaser & Karlsson 2022). Vastaavasti voitaisiin puhua esimerkiksi työn sisällöllisestä ulottuvuudesta ja työn ympäristön kattavasta ulottuvuudesta. Keskeistä työn merkityksellisyyden kokemusten tarkastelussa on se, että vaikka työn merkityksellisyyden kokemuksen muotoutumista voidaan

kuvata sekä subjektiivisen että objektiivisen ulottuvuuden kautta, on se todellisuudessa aina lopulta yksilön henkilökohtainen (subjektiivinen) kokemus. Merkityksellisyys on siis henkilökohtaista ja aidoimmillaan vain silloin, kun se on löydetty itse eikä ulkoapäin määrätty (Lips-Wiersma & Morris 2009, 494; ks. Frankl 1959). Objektiivista ulottuvuutta ei siten tule tässä yhteydessä ymmärtää yksilön kokemuspöiristä ja tuntemuksista irrallaan olevaksi asiaksi. Kokemus työn merkityksellisyydestä ei kuitenkaan ole koskaan täysin irrallaan yksilön muusta elämästä nyky-yhteiskunnassa, jossa työn rooli ja merkitys on ihmisen elämässä jatkuvassa muutoksessa. Laaser ja Karlsson (2023) ovat myös esittäneet, ettei palkkatyön olisi missään olosuhteissa mahdollista olla tasapainoisesti ja vahvasti merkityksellistä.

Tutkielmassa työn merkityksellisyyden viitekehys (kuvio 1) mukailee useita tässä luvussa kuvailtuja, työn merkityksellisyyden tutkimuskentällä esitettyjä näkemyksiä pyrkien samalla tuomaan aiemmin eriytyneitä näkökulmia lähemmäs toisiaan (Lips-Wiersma & Morris 2009; Martela & Riekkä 2018; Laaser & Karlsson 2022, 2023; ks. myös Rosso ym. 2010). Lisäksi viitekehukseen sisältää tutkimuksen kyselyssä mukana olleet työn merkityksellisyyttä mittaavat väittämät. Tarkastelemalla työn merkityksellisyyttä dynaamisena ja laajana, myös yksilön vaikutuspöirin ulkoiset, kuten organisaatioon, johtamiseen ja yhteiskunnallisiin muutoksiin liittyvät seikat huomioon ottavana ilmiönä pyrimme aiemman tutkimuksen valossa tarjoamaan uutta näkökulmaa työn merkityksellisyyden kokemuksista tietotyössä. Tunnistamme, että työn merkityksellisyys on alati muutoksessa myös esimerkiksi eri elämänvaiheiden, ja työkokemusten seurauksena, joten ulottuvuuksien jaottelulla ei tarkoiteta, että tekijät olisivat irrallisia tai riippumattomia toisistaan. Tutkielmassa tarkastelun kohteeksi nostetaan myös sellaisia yksilöön ja organisaatioon liittyviä tekijöitä (sukupuoli, uran pituus, lean-ajattelu, organisaation koko), joiden yhteyttä työn merkityksellisyyteen ei ole juurikaan aiemmin tutkittu (ks. esim. Burbano, Folke, Meier & Rickne 2023).



Kuvio 1. Työn merkityksellisyyden viitekehys (mukaiillen Lips-Wiersma & Morris 2009; Martela & Riekkilä 2018; Laaser & Karlsson 2022, 2023; ks. myös Rosso ym. 2010)

4.2 Työn merkityksellisyys media-alalla ja tietotyössä

Mediatyöntekijät antavat Deuzen (2007) mukaan sekä työlleen että itselleen työntekijänä merkitystä vuorovaikutuksessa mediatyön sisällön, luovuuden, kaupallisuuden ja yhdistävyyden kanssa. Tästä vuorovaikutuksesta syntyvien merkitysten voidaan nähdä yhdessä muovaavan media-alan ammattilaisten tuottaman sisällön merkityksellisyyttä eri toimialoilla. Vaikka yksittäinen työntekijä ei kokisi media-alan toimintaympäristöä täysin autonomiseksi, eli vapaaksi ulkoisista paineista, vaikutteista ja rajoitteista, ei mediatyö ole vain organisaation tai ihmisten mediankäytön hallitsemää (Deuze 2007, 82–83). Mediatyön kaltaisessa luovassa työssä autonomiaa voidaan tarkastella sekä työn (engl. autonomy at

work) että luovuuden (engl. creative autonomy) näkökulmasta (Hesmondhalgh & Baker 2011, 40). Media-alan työntekijä voi siten vaikuttaa työssään luovan työskentelynsä olosuhteisiin, mutta myös työn sisältöihin liittyviin valintoihin (Malmelin 2015a, 141).

Työn merkityksellisyys heijastuu myös media-alan johtamiseen. Mediajohtajilta vaaditaan työyhteisöissä yhä enemmän henkistä johtajuutta sekä työntekijöiden hyvinvoinnin huomioimista ja työntekijöiden kannustamista. (Malmelin 2015b, 57.) Media-alan työntekijät eroavat Deuzen (2007) mukaan toisistaan siinä, millaisia he ovat, mitä he tekevät ja mitä heidän työnsä heille merkitsee. Koska mediatyön kaltaisessa luovassa asiantuntijatyössä sen mielekkyys on pitkälti perustunut työntekijän sisäiseen motivaatioon, olisi työn johtamisessa erityisen keskeistä pyrkiä luomaan työntekijöille merkityksellisyyden tunnetta, samalla ylläpitäen keskustelua yrityksen päämääristä (Malmelin 2015a, 138).

Viime vuosina työn merkityksellisyys on ollut laajasti tarkasteltu ilmiö tutkimuksissa sekä opinnäytetöissä eri tieteenaloilla ja konteksteissa. Työn merkityksellisyydestä media-alan tietotyöntekijöillä tiedetään kuitenkin vasta suhteellisen vähän, eikä laajempaa alan tutkimusta ole vielä tehty. Pro gradu -tasolla työn merkityksellisyyttä media-alan tietotyössä ovat tarkastelleet viestintäalalla sen rakentumisen ja representaation näkökulmasta Penttilä (2021) sekä media-alalla ylisitoutumisen näkökulmasta Kivelä ja Puutio (2021). Media-alalla työn merkityksellisyyden rakentumista on myös sivuttu monitieteisen mediatyön digitalisoitumiseen keskittyvän Media Work 2030 -tutkimushankkeen (2019–2022) yhteydessä.

Media Work 2030 -hankkeessa työn merkityksellisyyttä mitattiin Stegerin ja kollegojen (2012) 5-portaisella Likert-asteikollisella WAMI-kyselyllä. Kyselyn työn merkityksellisyyttä mittaava osuus muodostui yhteensä kymmenestä kysymyksestä, jotka ilmensivät kolmea osa-aluetta: myönteinen merkitys, kasvu ja ymmärrys sekä hyvän tekeminen. Lisäksi kysymyksistä muodostettiin työn merkityksellisyyden kokonaiskuvaaja. Tutkimushankkeessa vastaajajoukko koostui pääosin naisista, jotka työskentelivät työntekijän asemassa. Vastaajilla oli keskimäärin 22 vuoden media-alan työkokemus ja heistä yli puolet työskenteli vähintään 100 henkeä työllistävissä organisaatioissa. (Rantanen ym. 2020, 15, 11.)

Tutkimushankkeen alustavissa tuloksissa kuvataan Journalistiliiton kanssa sähköisesti kerätyn aineiston perusteella media-alan työntekijöiden pitäneen työtään ”melko merkityksellisenä” (ka= 3.81, asteikko 1–5), ilmentäen osaltaan sitä, että monelle alalla työskentelevälle työ on

kutsumusammatti. Media-alan työntekijät kokivat, että he pystyvät jonkin verran vaikuttamaan työssään sen prosessiin, tahtiin ja määrään sekä työn aikatauluihin ja työmäärän jakamiseen työyhteisössä, etenkin kun oli kyse pienemmistä media-alan organisaatioista (Rantanen ym. 2020, 29). Vaikka työ koettiin melko merkitykselliseksi, Rantasen ja kollegojen (2020) mukaan oli huomattavaa ja osaltaan huolestuttavaa, että jopa kaksi kolmesta media-alan työntekijästä vaihtaisi työpaikkaa tai alaa samalla palkalla, mikäli se olisi mahdollista.

Tietotyön kontekstissa työn merkityksellisyyttä on tarkastellut Tapanila (2022), joka tutki väitöskirjassaan työn merkityksellisyyden rakentumista yliopistossa työskentelevillä tutkijaopettajilla. Tutkimuksessaan hän havaitsi tutkijaopettajien kohdalla työn merkityksellisyyden rakentuvan opiskelijoiden, tieteen sekä yhteiskunnan palvelemisen kautta (Tapanila 2022, 110). Keskeinen haaste tutkijaopettajien työn merkityksellisyyden rakentumiselle liittyi Tapanilan (2022) havaintojen mukaan itseytymiseen, johon kytkeytyy keskeisesti myös työn autonomia. Työn merkityksellisyyden kokemusta nähtiin kuitenkin haastaneen arvostuksen ja tunnustuksen puute yliopistossa. Tutkijaopettajien työn autonomian kokemusta heikensi tutkimuksen mukaan yliopiston johdon kasvanut kontrolli sekä mahdollisesti myös tehokkuuspaineiden ja byrokratian lisääntyminen. (Tapanila 2022, 112, 115.)

Oikarisen ja kollegojen (2023) toteuttamassa tutkimushankkeessa tarkasteltiin työn merkityksellisyyden sekä merkityksettömyyden kokemuksia hoiva-alalla ja peruskoulun opettajilla. Tutkimushankkeessa hoiva-alan muutoksiin ja työn merkityksellisyyteen liittyviksi haasteiksi kuvattiin työn vaatimusten kasvaminen, työvoimapulasta aiheutuva työn vapauden ja luovuuden hyödyntämisen mahdollisuuden vähentyminen sekä organisaatiotasolla tehdyt sirpaleiset muutokset. Opetusalalla työn merkityksellisyyden kokemusta haastavina tekijöinä avovastauksissa mainittiin esimerkiksi ylimääräiset turhalta tuntuvat tehtävät, ajankäyttöön liittyvät haasteet sekä riittämättömät resurssit. Kuitenkin moni hoiva-alan ammattilainen mainitsi avovastauksissa, ettei kokenut työtään merkityksettömäksi, ja peruskoulun opettajilla työn merkityksettömyyden kokemus oli haasteista huolimatta melko vähäistä.

Media-alan ammattilaisia, tutkijaopettajia, peruskoulun opettajia ja hoivatyötä tekeviä yhdistää pitkälti paitsi tietotyön piirteet, myös työn kutsumusluonne sekä tehtävän työn tärkeänä pitäminen. Kuten media-ala, myös yliopistomaailma on viime vuosikymmeninä ollut yhteiskunnallisten muutosten keskellä yliopistojen yritysmäistyessä ja tehokkuuspaineiden

kasvaessa. Myös koulumaailmassa yhteiskunnallisten muutosten koetaan pitkälti liittyvän opettajien työn vaatimusten kasvamiseen sekä resurssien vähenemiseen. Samankaltaiset muutokset ovat heijastuneet myös hoiva-alaan pitkälti yhteiskunnan rakenteellisten ja taloudellisten muutosten aiheuttamien tehokkuuspaineiden myötä. (Tapanila 2020; Oikarinen ym. 2023.) Pitkästi kutsumuksena pidetty työ sekä media-, opetus- että hoiva-alalla koetaan kuvattujen tutkimusten mukaan suhteellisen merkityksellisenä alojen muutoksiin liittyvistä haasteista huolimatta.

Vaikka työtä pidetään merkityksellisenä, työn merkityksellisyyden kokemuksen keskeiseksi haasteiksi ja esteeksi on kuvattu eri tietotyön alojen tutkimuksissa usein juuri organisaatioon ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Siinä missä Tapanila (2022) ehdottaa työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentumisen edistämiseksi muun muassa yhteisöllisyyden edistämistä, palkitsemisjärjestelmän luomista sekä riittävien resurssien tarjoamista, myös Oikarinen ja kollegat (2023) esittävät, että työn merkityksellisyyden kokemuksen tukemiseksi tarvittaisiin erityisesti työelämän eri tason toimijoiden huomioimista ja toiminnan kehittämistä. Media-alalla kaivattaisiin Rantasen ja kollegojen (2020) mukaan panostusta esimerkiksi työn johtamiseen, organisointiin ja resursointiin.

5 Tutkimuksen toteuttaminen

Tämä pro gradu -tutkielma on osa LeanTieto-tutkimushanketta (2023–2025), jossa pyritään case-tutkimuksen ja valtakunnallisen kyselytutkimuksen avulla tuottamaan tietoa lean-ajatteluun perustuvien käytäntöjen yhteydestä tietotyöntekijöiden kokemaan työn merkityksellisyyteen (LeanTieto-tutkimushanke n.d.). Tutkielmassa hyödynnetään tutkimushankkeen (2023–2025) valtakunnallisen kyselyaineiston kvantitatiivista osuutta. Tässä luvussa esitellään tutkielman tutkimustehtävä ja -kysymykset, aineisto sekä metodologiset lähtökohdat.

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkielmassa tarkastellaan media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Tutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä aiheesta, sillä media-alan tietotyötä ja työn merkityksellisyyttä tarkasteleva tutkimuskenttä on vielä hyvin suppea. Lisäksi sivutaan lean-ajattelun kaltaisen työn tehostamisen yhteyttä työn merkityksellisyyden kokemukseen, mitä ei ole aiemmin tutkittu media-alalla.

Tutkielmassa työn merkityksellisyyden kokemuksia tarkastellaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Miten media-alan tietotyöntekijät kokevat työn merkityksellisyyden?
 - a. Miten työn merkityksellisyyden subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus suhteutuvat kokemuksiin työn merkityksellisyydestä?
2. Miten sukupuoli, asema organisaatiossa, organisaation koko, kokemus leanista organisaatiossa tai media-alan uran pituus ovat yhteydessä media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä?

5.2 Tutkimusaineiston kuvailu

Tutkielman aineistona käytettiin Työsuojelurahaston rahoittamassa LeanTieto-tutkimushankkeessa keväällä 2024 Medialiiton kanssa yhteistyössä kerättyä sähköistä kyselyaineistoa. Osallistuimme kyselyn laadintaan osana hankkeen tutkimusryhmää. Medialiiton edustaja jakoi tutkimuskutsun sähköpostitse yhteensä noin 2000 tietotyötä tekeväälle media-alan ammattilaiselle. Anonyymien kyselyn yhteydessä toimitettiin tutkimushankkeen tietosuojailmoitus (liite 2). Kysely oli avoinna kuukauden ja vastaajat

saivat Medialiitolta kaksi muistutusviestiä tutkimukseen osallistumisesta. Kysely kohdennettiin tutkimuksen kohderyhmän mukaisesti tietotyötä tekeville media-alan ammattilaisille, joten tutkimuskutsun ulkopuolelle jätettiin esimerkiksi painotyötä tekevät työntekijät. Medialiitto on media-alan sekä graafisen teollisuuden yritysten edunvalvontajärjestö. Liitto edustaa yhteensä noin 600 alan yritystä, jotka puolestaan työllistävät suoraan noin 22 000 henkilöä. (Medialiitto 2024.)

Kysely (liite 1) koostui kuudesta taustakysymyksestä sekä työn merkityksellisyyttä ja leania käsittelevistä strukturoiduista kysymyspatteristoista. Lisäksi kyselyssä oli neljä avointa kysymystä, joihin vastaamalla osallistujalla oli halutessaan mahdollisuus kertoa laajemmin kyselyn aiheista. Kuuden virallisen taustakysymyksen lisäksi tulkitsimme aineiston käsittelyssä ja analyysissä taustatiedoksi kysymyksen työntekijöiden kokemuksista leanin kaltaisten jatkuvan parantamisen ja työn tehostamiseen liittyvien mallien tai työkalujen soveltamisesta organisaatiossa (liite 1, kysymys 8).

Tässä tutkielmassa oltiin kiinnostuneita media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksista työn merkityksellisyydestä. Työn merkityksellisyyttä mitattiin kysymyspatterissa 16 väittämällä, joihin media-alan työntekijät vastasivat viisiportaisella Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Kysymyspatteriin sisältyi myös kuudes vastausvaihtoehto (0=en osaa sanoa), joka koodattiin analyysivaiheessa puuttuvaksi arvoksi aineistossa (n=23). Yksittäisiä, satunnaisesti todettuja puuttuvia vastauksia työn merkityksellisyyden väittämien osalta aineistossa oli yhteensä kuusi.

Työn merkityksellisyyden kysymyspatteri laadittiin mukaillen Lips-Wiersman ja Morriksen (2009) sekä Martelan ja Riekin (2018) aiemmissa tutkimuksissa hyödyntämiä työn merkityksellisyyttä mittaavia kysymyspattereita. Lean-kysymyspatterin pohjana hyödynnettiin Müllerin ja Leyerin laatimaa lean-kyselyä (ks. Müller & Leyer 2022). Tämän tutkimuksen kyselylomakkeella lean-kysymyspatterin ensimmäisen väittämän yhteydessä vastaajalle pohjustettiin lyhyesti millaisia käytäntöjä *lean* tai vastaava työn tehostamisen malli sisältää. Lean-käytäntöjä koskevan kysymyspatterin muihin väittämiin vastaaja vastasi vain tunnistaessaan organisaatiossaan leanin kaltaisia käytäntöjä.

Kyselytutkimukseen osallistui lopulta 127 vastaajaa, jotka työskentelivät erilaisissa media-alan tietotyötehtävissä ja -organisaatioissa (taulukko 1). Vastaajamäärää voidaan pitää

tyypillisenä rinnastettuna Medialiiton aiemmin jakamiin tutkimuskutsuihin. Enemmistö vastaajista työskenteli pääasiallisesti toimituksellisissa työtehtävissä ja noin neljäsosa työskenteli muissa tehtävissä. Kyselyn vastaajat edustivat eri sukupuolia, ja noin kaksi kolmasosaa heistä ilmoitti sukupuolekseen nainen. Kyselyyn osallistui pääasiassa työntekijän asemassa työskenteleviä tietotyöntekijöitä, mutta myös johtotehtävissä työskentelevät olivat edustettuna. Vastaajat työskentelivät pääosin keskisuurissa ja suurissa yrityksissä, mutta vastaajia oli myös pienemmistä organisaatioista. Noin kolmasosa vastaajista tunnisti leanin kaltaisia työn tehostamisen käytänteitä olleen tai olevan vastaushetkellä käytössä organisaatiossa ja lähes yhtä suuri osa vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Valtaosalla vastaajista oli takanaan yli kymmenen vuoden ura media-alalla. Vastaajien taustatiedot on esitetty prosenttiosuuksittain taulukossa 1.

Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot

Vastaajien taustatiedot		f	%
Sukupuoli (N=126)	Nainen	84	66.70 %
	Mies	40	31.70 %
	Muu	0	0.00 %
	En halua kertoa	2	1.60 %
Asema organisaatiossa (N=124)	Työntekijä	69	55.60 %
	Keskijohto	37	29.80 %
	Ylin johto	11	8.90 %
	Muu asema	7	5.60 %
Organisaation koko (N=125)	Mikroyritys (alle 10 henkeä)	15	12.00 %
	Pieni yritys (10–49 henkeä)	19	15.20 %
	Keskisuuri yritys (50–250 henkeä)	41	32.80 %
	Suuri yritys (yli 250 henkeä)	50	40.00 %
Lean organisaatiossa (N=96)	Kyllä	35	27.60 %
	Ei	61	48.00 %
	En osaa sanoa	31	24.40 %
Ura media-alalla (N=124)	Alle 5 v	7	5.60 %
	5–9 v	10	8.10 %
	10–19 v	30	24.10 %
	20–29 v	43	34.70 %
	30 v tai yli	34	27.40 %

5.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston käsittely

Tutkielmassa hyödynnettiin kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, jotka mahdollistavat eri tekijöiden sekä ryhmien välisten riippuvuuksien ja yhteyksien tarkastelun (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 24;11). Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteeksi voidaan määritellä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön selittäminen ja kuvailu, mutta ei tule kuitenkaan poissulkea ilmiön ymmärtämistä, joka on usein mielletty vain laadullisen tutkimuksen ominaisuudeksi (Tähtinen ym. 2020, 13). Media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä tarkasteltiin kuvaamalla aineiston keskeisiä ominaisuuksia ja hyödyntämällä tilastollisia testejä. Tutkielmassa käytetyt menetelmät on esitetty tutkimuskysymyksittäin taulukossa 2. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen alakysymyksen sekä toisen tutkimuskysymyksen analyysin yhteydessä muodostettiin myös summamuuttujia.

Taulukko 2. Tutkielman tutkimuskysymykset ja analyysimenetelmät

Tutkimuskysymys	Analyysimenetelmät
1. Miten media-alan tietotyöntekijät kokevat työn merkityksellisyyden? a. Miten työn merkityksellisyyden subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus suhteutuvat kokemuksiin työn merkityksellisyydestä?	Frekvenssianalyysi, jakaumat ja kuvailevat tunnusluvut. a. Riippuvien otosten t-testi
2. Miten sukupuoli, asema organisaatiossa, organisaation koko, kokemus leanista organisaatiossa tai media-alan uran pituus ovat yhteydessä media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä?	Riippumattomien otosten t-testi ja yksisuuntainen varianssianalyysi

Tutkielman aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa hyödynnettiin IBM SPSS Statistics -tilasto-ohjelmiston versiota 29. Aineiston käsittely aloitettiin frekvenssianalyysillä, jotta voitiin muodostaa kokonaiskuva aineistosta ja tarkistaa mahdolliset virheet. Tämän jälkeen siirryttiin tarkastelemaan tarkemmin niitä muuttujia, jotka sisällytettiin tähän tutkimukseen. Aineisto säilytettiin ja käsiteltiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti ja pääsy aineistoon oli vain LeanTieto-tutkimushankkeen (2023–2025) tutkijoilla.

Tutkielmassa hyödynnettiin Studentin t-testiä ensimmäisen tutkimuskysymyksen alakysymyksen ja toisen tutkimuskysymyksen yhteydessä, sillä se sopii kahden ryhmän keskiarvojen arviointiin. Studentin t-testi soveltuu Tähtisen ja kollegojen mukaan (2020) pientenkin aineistojen analyysiin, kun normaalijakaumaoletus on voimassa. T-testiä voidaan hyödyntää kahden riippumattoman ryhmän vertailussa, jolloin yksi tutkittava kuuluu ainoastaan jompaankumpaan ryhmään, sekä toistomittausasetelmassa riippuvien otosten vertailussa, jossa mittaukset suoritetaan kahteen kertaan samoilta tutkittavilta (Nummenmaa 2023). Parametrisen, eli jakaumaoletuksia tekevän t-testin käytön edellytyksenä on kategorisen muuttujan kaksiluokkaisuus, muuttujan riittävä jatkuvuus, normaalijakaumaoletuksen täytyminen sekä ryhmien yhtä suuret populaatiovarianssit (Tähtinen ym. 2020, 120–121). Parametriset testit ovat herkempiä havaitsemaan ilmiöitä aineistosta verrattuna niiden epäparametrisiin vastineisiin, joten tutkielmassa käytettiin ensisijaisesti parametrisia testejä (Nummenmaa 2023, 153).

Tutkielmassa yksisuuntaista varianssianalyysiä hyödynnettiin ryhmien välisen yhteyden tarkasteluun toisen tutkimuskysymyksen yhteydessä. Parametrinen yksisuuntainen varianssianalyysi perustuu ryhmäkeskiarvojen mittaamiseen ja soveltuu t-testin tavoin tilastollisen yhteyden tai riippumattomuuden tarkasteluun (Tähtinen ym. 2020). Analyysimenetelmää voidaan käyttää, kun halutaan tarkastella useampien kuin kaksiluokkaisten muuttujien vaikutusta riippuvaan muuttujaan (Nummenmaa 2023, 184). Parametrisen yksisuuntaisen varianssianalyysin käytön edellytyksenä on riippumattoman muuttujan laatueroasteikollisuus ja riippuvan muuttujan vähintään välimatka-asteikollisuus, otoksen normaalijakaumaoletuksen täytyminen, riittävän suuret ryhmäkoot (väh. 20) sekä homogeeniset Levenen testin populaatiovarianssit (Nummenmaa 2023, 194; Tähtinen ym. 2020, 148). Mikäli varianssianalyysillä saadaan tilastollisesti merkitsevä tulos, voidaan menetelmän rinnalla usein hyödynnetyllä Bonferronin post hoc -testillä tarkastella, minkä eri luokkien välisistä keskiarvoeroista varianssianalyysin tilastollisesti merkitsevä ero johtuu (Tähtinen ym. 2020, 143).

Tässä tutkielmassa tilastollisen merkitsevyyden raja-arvona noudatetaan yleisesti sovittua 0.05:n riskitasoa, jota alemmaa testitulosta pidetään tilastollisesti merkitsevänä (Tähtinen ym. 2020, 42). Tutkielmassa muuttujien normaaliuutta testataan Kolmogorov-Smirnov- ja Shapiro-Wilk- testeillä, ja muuttujien jakauman normaaliuutta kuvaavan vinouden sekä huipukkuuden raja-arvona käytetään ± 2 (ks. Curran, West & Finch 1996; West, Finch & Curran 1995). Kasvatustieteen kaltaisilla tutkimusaloilla Likert-asteikollisten muuttujien

mitta-asteikosta ei ole vain yhtä tulkintaa, ja päätös on pitkälti tutkijan tulkinnan sekä tiedeyhteisön käytäntöjen varassa. Tässä tutkielmassa 5-portaisiin Likert-asteikollisiin väittämiin perustuvat muuttujat tulkitaan riittävän jatkuviksi, jolloin on mahdollista käyttää erilaisia keskiarvotesteihin perustuvia parametrisia tilastollisia testejä. (Tähtinen ym. 2020, 32.)

5.3.1 Muuttujien uudelleenluokittelu

Media-alan tietotyöntekijöiden sukupuolta, asemaa organisaatiossa, organisaation kokoa, kokemusta leanista organisaatiossa ja uran pituutta media-alalla mitattiin kyselyssä kategorisilla muuttujilla (ks. liite 1). Kun tarkasteltiin vastaajien taulukossa 1. esitettyjen taustatietojen luokkakokoja, havaittiin, ettei kaikissa muuttujien luokissa ollut riittävästi havaintoyksiköitä. Tämä on tavallista pienen tutkimusaineiston (N=127) kohdalla. Jotta muuttujien jokaisessa luokassa olisi useiden analyysimenetelmien käyttöehtojen mukaisesti riittävästi havaintoja, oli luokkia perusteltua tiivistää ja yhdistää. Uudelleenluokittelussa noudatettiin Kerlingerin luokkarajojen kriteerejä, eli uudet luokat olivat tyhjentäviä, toisensa poissulkevia ja ne perustuivat tutkielman tavoitteisiin (Tähtinen ym. 2020, 75).

Sukupuolimuuttujasta koodattiin pois vastausvaihtoehdot ”muu” ja ”en halua kertoa”, sukupuolen jakautuessa siten *naisiin* ja *miehiin*. Valinta kaksiluokkaisesta sukupuolimuuttujasta tehtiin, sillä kolmannessa luokassa oli liian niukasti havaintoja tilastollisten testien käyttämiseen. Työntekijän asema organisaatiossa luokiteltiin uudelleen niin, että ”työntekijät” muodostivat luokan *työntekijä*, ja ”keskijohto” ja ”ylin johto” yhdistettiin uuteen luokkaan *johto*. ”Muu asema” koodattiin aineistossa puuttuvaksi arvoksi. Organisaation koko luokiteltiin uudelleen luokkiin *pieni yritys*, joka sisälsi ”mikroyritykset” ja ”pienet yritykset” sekä *suuri yritys*, joka sisälsi ”keskisuuret yritykset” ja ”suuret yritykset”.

Leanin kaltaisten jatkuvan parantamisen ja työn tehostamiseen liittyvien mallien sekä työkalujen soveltamisesta organisaatiossa mittaavaa muuttujaa koodattiin uudelleen analyysia varten. Kokemusta *leanista* organisaatiossa mittaavan muuttujan vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa” koodattiin aineistossa puuttuvaksi arvoksi. Lean-kokemusta mittaava muuttuja on siis vastaajan subjektiivinen kokemus leanin tai sen kaltaisten mallien ja työkalujen esiintymisestä organisaatiossa, ei organisaatiotason muuttuja. Kerätyn datan pohjalta ei siten voida yksilöidä onko organisaatiossa, jossa tietotyöntekijä työskentelee, käytössä lean-käytäntöjä.

Myös uran pituutta media-alalla mittaava muuttuja luokiteltiin uudelleen kolmiluokkaiseksi, sillä osa alkuperäisistä luokista oli liian suppeita. Ensimmäinen luokka *alle 20 v* muodostettiin yhdistäen alle 5 vuotta, 5–9 vuotta ja 10–19 vuotta jatkuneet urat. *20–29 vuotta jatkuneet urat* muodostivat toisen ja *30 tai yli 30 vuotta jatkuneet urat* muodostivat kolmannen luokan.

Uudelleenluokitellut taustamuuttujat on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Uudelleenluokitellut taustamuuttujat

Taustamuuttuja	Uusi luokka	n
Sukupuoli	Nainen	84
	Mies	40
Asema organisaatiossa	Työntekijä	69
	Johto	48
Organisaation koko	Pieni yritys	34
	Suuri yritys	91
Lean organisaatiossa	Kyllä	35
	Ei	61
Uran pituus media-alalla	Alle 20 v	47
	20–29 v	43
	30 v tai yli	34

5.3.2 Summamuuttujien luominen

Aineistosta muodostettiin summamuuttujia, jotta työn merkityksellisyyttä mittaavien muuttujien määrää saatiin tiivistettyä aineistossa (Tähtinen ym. 2020, 80). Summamuuttujien muodostamisessa on ensiarvoisen tärkeää varmistua siitä, että summamuuttujaan yhdistettävät muuttujat mittaavat samaa ominaisuutta. Mitä useampi samaa ominaisuutta mittaava muuttuja yhdistetään, sitä luotettavampana voidaan pitää muodostettua summamuuttujaa (Nummenmaa 2023, 162, 375). Summamuuttujien reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla, jonka hyväksyttäväksi alarajaksi asetettiin 0.60 (Cohen, Manion & Morrison 2007, 506).

Työn merkityksellisyyttä mittaavan kysymyspatterin 16 väittämästä muodostettiin summamuuttuja *työn merkityksellisyys*. Aiempaa tutkimusta ja tämän tutkielman viitekehystä (ks. kuvio 1) mukaillen muodostettiin työn merkityksellisyyden subjektiivista ja objektiivista ulottuvuutta mittaavat summamuuttujat jaotteleamalla väittämät kategorioihin *subjektiivinen* ja *objektiivinen*. *Subjektiivinen*-summamuuttuja muodostettiin seitsemästä muuttujasta, joiden

katsottiin mittaavan subjektiivista työn merkityksellisyyden ulottuvuutta. *Objektiivinen-*summamuuttuja muodostettiin puolestaan yhdeksästä muuttujasta, joiden katsottiin mittaavan objektiivista työn merkityksellisyyden ulottuvuutta. (ks. taulukko 4.)

Summamuuttujissa huomioitiin myös ne vastaajat, joilla oli puuttuvia havaintoja, eli he eivät olleet vastanneet johonkin työn merkityksellisyyden 16 väittämästä. Puuttuvat havainnot olivat satunnaisia eikä niiden määrä ($n=6$) ollut merkittävä, joten todettiin, että niiden vastaajien poistaminen, joilla oli satunnainen puuttuva havainto pienentäisi jo valmiiksi suppeaa aineistoa. Näin ollen summamuuttujat muodostettiin olemassa olevien muuttujien keskiarvoa hyödyntävällä SPSS-ohjelmiston mean-funktiolla. Funktio muodosti mukaan tulevien muuttujien keskiarvon mukaisen uuden summamuuttujan ($N=127$) huomioiden myös vastaajat, joiden kohdalla oli puuttuvia havaintoja. (Tähtinen ym. 2020, 84.)

Summamuuttujia muodostaessa tarkasteltiin muuttujien keskinäisiä korrelaatiokerroimia, jotta voitiin varmistua, että muuttujat mittaavat samaa ominaisuutta ja todeta, ettei minkään osamuuttujan poistaminen summamuuttujasta parantaisi sen korrelaatiokerrointa. *Työn merkityksellisyys* -summamuuttujan osamuuttujien väliset korrelaatiot (engl. corrected item total correlation) vaihtelivat välillä 0.54–0.82. *Subjekttiivinen*-summamuuttujassa osamuuttujien väliset korrelaatiot vaihtelivat välillä 0.61–0.74 ja *objektiivinen*-summamuuttujassa välillä 0.53–0.80. Summamuuttujat, niiden osamuuttujat, keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfat on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Summamuuttujat

Summamuuttuja	Lomakkeen väittämät	Keskiarvo	Keskihajonta	Cronbachin alfa
Työn merkityksellisyys	1.Minulla on työssäni mahdollisuus kehittyä omien kiinnostusteni mukaisesti 2.Pystyn olemaan työssäni uskollinen omille arvoilleni 3.Työni antaa minulle kokemuksen työn merkityksellisyydestä 4.Esihenkilöni tukevat kokemustani työn merkityksellisyydestä 5a.Koen kuuluvani työyhteisöön...Jonka jäsenet tukevat toisiaan 5b.Koen kuuluvani työyhteisöön.... Jossa työtäni arvostetaan 5c.Koen kuuluvani työyhteisöön...Jonka jäsenet arvostavat samoja asioita työssä 5d.Koen kuuluvani työyhteisöön...Joka tekee jotain arvokasta 5e.Koen kuuluvani työyhteisöön...Joka mahdollistaa minulle työn kokemisen merkitykselliseksi 5f.Koen kuuluvani työyhteisöön... Jossa pystyn tiimini kautta vaikuttamaan organisaatiomme asioihin 6a.Pystyn työssäni... Luomaan jotain uutta 6b.Pystyn työssäni...Käyttämään osaamistani 6c.Pystyn työssäni... Saavuttamaan tavoitteeni 6d.Pystyn työssäni... Vaikuttamaan omaan työhöni 7a.Pystyn työni kautta saamaan aikaan... Positiivista vaikutusta työyhteisössäni 7b.Pystyn työni kautta saamaan aikaan... Positiivista vaikutusta yhteiskunnassa	3.74	0.72	0.94
Subjektiiivinen	1.Minulla on työssäni mahdollisuus kehittyä omien kiinnostusteni mukaisesti 2.Pystyn olemaan työssäni uskollinen omille arvoilleni 3.Työni antaa minulle kokemuksen työn merkityksellisyydestä 6a.Pystyn työssäni... Luomaan jotain uutta 6b.Pystyn työssäni...Käyttämään osaamistani 6c.Pystyn työssäni... Saavuttamaan tavoitteeni 6d.Pystyn työssäni...Vaikuttamaan omaan työhöni	3.88	0.76	0.88
Objektiiivinen	4.Esihenkilöni tukevat kokemustani työn merkityksellisyydestä 5a. Koen kuuluvani työyhteisöön...Jonka jäsenet tukevat toisiaan 5b.Koen kuuluvani työyhteisöön... Jossa työtäni arvostetaan 5c.Koen kuuluvani työyhteisöön...Jonka jäsenet arvostavat samoja asioita työssä 5d.Koen kuuluvani työyhteisöön...Joka tekee jotain arvokasta 5e.Koen kuuluvani työyhteisöön...Joka mahdollistaa minulle työn kokemisen merkitykselliseksi 5f.Koen kuuluvani työyhteisöön ... Jossa pystyn tiimini kautta vaikuttamaan organisaatiomme asioihin 7a.Pystyn työni kautta saamaan aikaan... Positiivista vaikutusta työyhteisössäni 7b.Pystyn työni kautta saamaan aikaan...Positiivista vaikutusta yhteiskunnassa	3.64	0.75	0.89

6 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymys kerrallaan edeten. Aluksi kuvaillaan, miten media-alan tietotyöntekijät kokevat työn merkityksellisyyden ja tarkastellaan työn merkityksellisyyden subjektiivisen ja objektiivisen ulottuvuuden suhteutumisesta merkityksellisyyden kokemuksissa. Lopuksi selvitetään miten sukupuoli, asema organisaatiossa, organisaation koko, kokemus leanista organisaatiossa tai media-alan uran pituus ovat yhteydessä media-alan työntekijöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä.

6.1 Kokemukset työn merkityksellisyydestä

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli muodostaa yleiskuva siitä, miten media-alan tietotyöntekijät kokevat työn merkityksellisyyden. Työn merkityksellisyyttä mittaavia muuttujia tarkasteltiin frekvenssi- ja prosenttiosuusselitysten, muuttujien jakaumien sijaintien sekä kuvailevien tunnuslukujen, kuten keskiarvojen ja -hajontojen avulla. Muuttujien jakaumat ja tunnusluvut on esitetty taulukossa 5.

Työn merkityksellisyyttä mittaavien väittämien vastauskohtaisten histogrammien tarkastelu osoitti vastausten painottuvan eniten samaa mieltä -vastausvaihtoehtoihin. Mediaani oli jokaisella muuttujalla 4, mikä vahvisti, että yli puolet vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä työn merkityksellisyyttä mittaavista väittämistä (ks. Nummenmaa 2023, 61). Media-alan työntekijät kokivat työnsä melko merkitykselliseksi väittämäkohtaisten keskiarvojen vaihdella välillä 3.30–4.30 ($kh=0.82-1.30$). Eniten yksilöiden välistä vaihtelua, eli toisistaan eroavia mielipiteitä havaittiin muuttujien keskihajontojen tarkastelun perusteella vastaajien *kokemuksissa esihenkilöltä saatavasta tuesta työn merkityksellisyyden kokemukseen* ($ka=3.32, kh=1.30$) ja *kokemuksissa tiimin kautta organisaation asioihin vaikuttamisesta* ($ka=3.30, kh=1.23$).

Taulukko 5. Työn merkityksellisyyttä mittaavien muuttujien jakaumat ja tunnusluvut

(*alakvartiili, **yläkvartiili)

Työn merkityksellisyyttä mittaavat väittämät	ka	kh	Vinous	Huipukkuus	Mediaani (*, **)
1. Minulla on työssäni mahdollisuus kehittyä omien kiinnostusteni mukaisesti (N=124)	3.61	1.01	-0.46	-0.91	4.00 (3,4)
2. Pystyn olemaan työssäni uskollinen omille arvoilleni (N=127)	4.02	0.95	-1.25	1.58	4.00 (4,5)
3. Työni antaa minulle kokemuksen työn merkityksellisyydestä (N=127)	3.80	1.05	-0.86	0.19	4.00 (3,5)
4. Esihenkilöni tukevat kokemustani työn merkityksellisyydestä (N=123)	3.32	1.30	-0.29	-1.10	4.00 (2,4)
5a. Koen kuuluvani työyhteisöön, jonka jäsenet tukevat toisiaan (N=126)	3.90	0.87	-0.92	0.81	4.00 (4,4)
5b. Koen kuuluvani työyhteisöön, jossa työtäni arvostetaan (N=125)	3.66	1.00	-0.36	-0.69	4.00 (3,4)
5c. Koen kuuluvani työyhteisöön, jonka jäsenet arvostavat samoja asioita työssä (N=126)	3.44	1.04	-0.44	-0.42	4.00 (3,4)
5d. Koen kuuluvani työyhteisöön, joka tekee jotain arvokasta (N=124)	3.99	0.96	-0.83	0.35	4.00 (3,5)
5e. Koen kuuluvani työyhteisöön, joka mahdollistaa minulle työn kokemisen merkitykselliseksi (N=127)	3.63	1.04	-0.59	-0.39	4.00 (3,4)
5f. Koen kuuluvani työyhteisöön, jossa pystyn tiimini kautta vaikuttamaan organisaatiomme asioihin (N=125)	3.30	1.23	-0.34	-0.98	4.00 (2,4)
6a. Pystyn työssäni luomaan jotain uutta (N=126)	4.01	0.95	-0.92	0.58	4.00 (4,5)
6b. Pystyn työssäni käyttämään osaamistani (N=127)	4.30	0.82	-1.57	3.09	4.00 (4,5)
6c. Pystyn työssäni saavuttamaan tavoitteeni (N=124)	3.60	1.03	-0.29	-0.85	4.00 (3,4)
6d. Pystyn työssäni vaikuttamaan omaan työhöni (N=126)	3.80	0.98	-0.68	-0.25	4.00 (3,4)
7a. Pystyn työni kautta saamaan aikaan positiivista vaikutusta työyhteisössäni (N=126)	3.93	0.85	-0.82	0.76	4.00 (4,4)
7b. Pystyn työni kautta saamaan aikaan positiivista vaikutusta yhteiskunnassa (N=120)	3.58	0.97	-0.19	-0.67	4.00 (3,4)

Muuttujien frekvenssi- ja prosenttiosuuksia sekä jakauman sijaintia ja hajontaa kuvaavia tunnuslukuja tarkastelemalla selvitettiin, mistä työn merkityksellisyyteen liittyvistä väittämistä media-alan työntekijät olivat eniten samaa tai täysin samaa mieltä. Taulukossa 6. on esitetty vastausten jakaumien prosenttiosuusselitykset jokaisen työn merkityksellisyyttä mittaavan väittämän osalta. Vastaajista suurin enemmistö (92.10 %) oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että he *pystyvät käyttämään omaa osaamistaan työssään* (ka=4.30, kh=0.82). Korostuneesti vastaajista 82.70 % oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että he *pystyvät työssään olemaan uskollisia omille arvoilleen* (ka=4.02, kh=0.95).

Kun tarkasteltiin, mistä media-alan työntekijät olivat eniten eri tai täysin eri mieltä suhteessa muihin työn merkityksellisyyttä mittaaviin väittämiin havaittiin, että vastaajista 31.80 % oli eri tai täysin eri mieltä siitä, että heidän *esihenkilönsä tukevat heidän kokemustaan työn merkityksellisyydestä* (ka=3.30, kh=1.30). Vastaajista 30.40 % oli eri tai täysin eri mieltä siitä, kokivatko he *kuuluvansa työyhteisöön, jossa pystyvät tiiminsä kautta vaikuttamaan organisaationsa asioihin* (ka=3.30, kh=1.23). Prosenttiosuuksien tarkastelussa on huomattava, että niidenkin väittämien kohdalla, joissa oli aineiston suurimmat eri mieltä -prosenttiosuudet, yli puolet vastaajista oli kuitenkin samaa tai täysin samaa mieltä väittämistä.

54.00 % vastaajista koki, että he *pystyvät työnsä kautta saamaan aikaan jotain positiivista yhteiskunnassa* (ka=3.58, kh=0.97), mutta samanaikaisesti 31.70 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämästä. Vastaajat suhtautuivat väittämään korostuneen neutraalisti verrattuna muihin väittämiin. Kuitenkin 77.00 % vastaajista koki *pystyvänsä työnsä kautta saaman aikaan positiivista vaikutusta työyhteisössään* (ka=3.93, kh=0.85), eikä tämän väittämän kohdalla havaittu vastaavaa korostunutta neutraalia suhtautumista.

Taulukko 6. Vastausten prosenttiosuusselitykset työn merkityksellisyyttä mittaavissa väittämässä

Työn merkityksellisyyttä mittaavat väittämät	Samaa mieltä / Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä / Täysin eri mieltä
1. Minulla on työssäni mahdollisuus kehittyä omien kiinnostusteni mukaisesti	66.10 %	12.10 %	21.80 %
2. Pystyn olemaan työssäni uskollinen omille arvoilleni	82.70 %	7.90 %	9.50 %
3. Työni antaa minulle kokemuksen työn merkityksellisyydestä	71.70 %	14.20 %	14.10 %
4. Esihenkilöni tukevat kokemustani työn merkityksellisyydestä	52.00 %	16.30 %	31.80 %
5a. Koen kuuluvani työyhteisöön, jonka jäsenet tukevat toisiaan	78.50 %	11.90 %	9.50 %
5b. Koen kuuluvani työyhteisöön, jossa työtäni arvostetaan	60.80 %	24.00 %	15.20 %
5c. Koen kuuluvani työyhteisöön, jonka jäsenet arvostavat samoja asioita työssä	54.00 %	26.20 %	19.90 %
5d. Koen kuuluvani työyhteisöön, joka tekee jotain arvokasta	73.40 %	19.40 %	7.20 %
5e. Koen kuuluvani työyhteisöön, joka mahdollistaa minulle työn kokemisen merkitykselliseksi	64.60 %	17.30 %	18.10 %
5f. Koen kuuluvani työyhteisöön, jossa pystyn tiimini kautta vaikuttamaan organisaatiomme asioihin	52.80 %	16.80 %	30.40 %
6a. Pystyn työssäni luomaan jotain uutta	76.20 %	15.90 %	7.90 %
6b. Pystyn työssäni käyttämään osaamistani	92.10 %	1.60 %	6.30 %
6c. Pystyn työssäni saavuttamaan tavoitteeni	58.10 %	24.20 %	17.70 %
6d. Pystyn työssäni vaikuttamaan omaan työhöni	71.40 %	14.30 %	14.30 %
7a. Pystyn työni kautta saamaan aikaan positiivista vaikutusta työyhteisössäni	77.00 %	15.90 %	7.10 %
7b. Pystyn työni kautta saamaan aikaan positiivista vaikutusta yhteiskunnassa	54.10 %	31.70 %	14.10 %

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen alakysymyksellä pyrittiin syventämään ymmärrystä työn merkityksellisyyden kokemuksesta. Riippuvien otosten t-testillä tarkasteltiin, miten työn merkityksellisyyden subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus suhteutuvat media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksissa työn merkityksellisyydestä. Analyysissä hyödynnettiin muodostettuja summamuuttujia *subjektiivinen* ja *objektiivinen* (ks. luku 5.3.2). Muuttujien

erotusmuuttujan jakauman todettiin olevan riittävän normaali Studentin riippuvien otosten t-testin suorittamiseksi (ks. liite 3).

T-testi antoi tilastollisesti merkitsevän positiivisen tuloksen $t(126)=5.581$; $p<0.001$. Työn merkityksellisyyden subjektiivinen ulottuvuus ($ka=3.88$, $kh=0.76$) korostui vastaajilla objektiiviseen ulottuvuuteen ($ka=3.64$, $kh=0.57$) verrattuna. Ryhmien välinen keskiarvoerotus oli 0.238 (95 % LV [0.153, 0.322]). Efektikokoa mittaava Cohenin d -suure viittasi noin keskisuureen vaikutuksen kokoon $d=0.48$ (95 % LV [0.310, 0.679]) (Cohen 1988, 26). Riippuvien otosten t-testin tulokset on tiivistetty taulukkoon 7.

Taulukko 7. Riippuvien otosten t-testin tulokset

Työn merkityksellisyys	ka	kh	t	vapausasteet	p-arvo
Subjektiivinen (N=127)	3.88	0.76	5.581	126	<0.001
Objektiivinen (N=127)	3.64	0.57			

6.2 Sukupuolen, aseman organisaatiossa, organisaation koon, kokemuksen leanista ja media-alan uran pituuden yhteys työn merkityksellisyyteen

Toisella tutkimuskysymyksellä selvitettiin riippumattomien otosten t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, miten sukupuoli, asema organisaatiossa, organisaation koko, kokemus leanista organisaatiossa tai media-alan uran pituus ovat yhteydessä media-alan tietotyöntekijöiden (N=127) kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Analyyseissä käytettiin muodostettua *työn merkityksellisyys* -summamuuttujaa (ks. luku 5.3.2). Testien käyttöehtojen kannalta riittävän normaalisti jakautuneiden muuttujien normaalijakaumat on raportoitu ryhmittäin liitteessä 4. Levenen testien p-arvot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, joten ryhmävariانسsit todettiin yhtä suuriksi sekä t-testin että yksisuuntaisen varianssianalyysin toteuttamiseksi (Tähtinen ym. 2020, 123, 148).

Studentin riippumattomien otosten t-testin tulos oli tilastollisesti merkitsevä, kun tarkasteltiin media-alan tietotyöntekijöiden asemaa organisaatiossa $t(115)=-3.315$, $p=0.001$.

Johtoasemassa olevat ($ka=3.98$, $kh=0.66$) kokivat työnsä merkityksellisemmäksi kuin työntekijät ($ka=3.55$, $kh=0.71$), ryhmien välisen keskiarvoerotuksen ollessa 0.432 (95 % LV [0.174, 0.691]). Cohenin d -suure viittasi keskisuureen vaikutuksen kokoon $d=0.69$ (95 % LV [0.245, 0.999]).

T-testi ei osoittanut tilastollisesti merkitsevää p-arvoa, kun tarkasteltiin sukupuolta $t(122)=0.040$, $p=0.968$ (eron 95 % LV [-0.266, 0.277]), organisaation kokoa $t(123)=-0.811$, $p=0.419$ (eron 95 % LV [-0.402, 0.168]) tai tietotyöntekijöiden kokemusta leanista $t(94)=0.191$, $p=0.849$ (eron 95 % LV [-0.277, 0.336]). T-testien tulokset sekä muuttujien ryhmäkohtaiset keskiarvot ja -hajonnat on raportoituina taulukossa 8.

Taulukko 8. T-testien tulokset

Työn merkityksellisyys		ka	kh	t	vapausasteet	p-arvo
Sukupuoli	Nainen (n=84)	3.74	0.72	0.040	122	0.968
	Mies (n=40)	3.74	0.70			
Asema organisaatiossa	Työntekijä (n=69)	3.55	0.71	-3.315	115	0.001
	Johto (n=48)	3.98	0.66			
Organisaation koko	Pieni yritys (n=34)	3.66	0.78	-0.811	123	0.419
	Suuri yritys (n=91)	3.77	0.69			
Lean	Kyllä (n=35)	3.78	0.79	0.191	94	0.849
	Ei (n=61)	3.75	0.69			

Media-alan uran pituuden ja työn merkityksellisyyden yhteyden tarkastelussa hyödynnettiin yksisuuntaista varianssianalyysiä, jonka tulokset on koottu taulukkoon 9. Levenen testi osoitti ryhmävariانسsien yhtäsuuruusoletuksen täyttyvän ($p=0.100$). Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulos osoitti tilastollisesti merkitseviä eroja tarkasteltavien ryhmien, eli eri pituisten media-alan urien välillä $F(2,121)=4.885$, $p=0.009$. Etan neliö ($\eta^2 = 0.075$, 95 % LV [0.005, 0.167]) viittasi puolestaan muuttujien välisen yhteyden keskisuureen voimakkuuteen (Cohen 1988, 284).

Ryhmien välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero työn merkityksellisyydessä, kun kyseessä oli alle 20 vuotta pitkä ura ja 30 vuotta tai sitä pidempi ura. Bonferronin post hoc -testin mukaan alle 20 vuotta media-alalla työskennelleet kokivat työnsä merkityksellisemmäksi kuin alalla 30 vuotta tai sitä pidempään työskennelleet (keskiarvojen ero=0.642, 95 % LV [0.138, 1.145], $p=0.007$). 20–29 vuotta pitkällä uralla ja alle 20 vuotta kestäneellä uralla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (eron 95 % LV [-0.084, 0.829], $p=0.150$). Tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei havaittu 20–29 vuotta pitkällä uralla ja 30 vuotta tai pidempään jatkuneella uralla (eron 95 % LV [-0.822, 0.622], $p=0.196$). Eri pituisten urien tarkastelussa havaittiin työn merkityksellisyyden ryhmäkohtaisten keskiarvojen pienentyvän uran pituuden kasvaessa.

Taulukko 9. Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset

Uran pituus media- alalla (vuosina)	ka	kh	ANOVA	
			F-testi	
Alle 20 (n=17)	4.13	0.57	F-testi	4.885
20-29 (n=73)	3.76	0.69	p-arvo	0.009
30 tai yli (n=34)	3.49	0.77	eta ²	0.075

7 Pohdinta

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä media-alan murroksen keskellä. Tässä luvussa esitellään tutkielman tuloksista tehdyt johtopäätökset. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella ja lisätä ymmärrystä media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksista työn merkityksellisyydestä. Olimme kiinnostuneita myös siitä, miten työn merkityksellisyyden subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus suhteutuvat työn merkityksellisyyden kokemuksissa. Lopuksi tarkastelimme, miten erilaiset taustatekijät kuten työntekijän sukupuoli, asema organisaatiossa, kokemus leanista organisaatiossa tai media-alan uran pituus ovat yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että media-alan tietotyöntekijät kokevat työnsä melko merkitykselliseksi, sillä yli puolet vastaajista oli vähintään samaa mieltä työn merkityksellisyyttä mittaavista väittämistä. Voimme siis tulkita tämän tutkielman viitekehyksen (ks. kuvio 1) raameissa, että media-alan ammattilaiset kokevat työssään suhteellisen paljon autonomiaa, arvokkuutta sekä tunnustusta. Heillä on työssään mahdollisuus ilmaista omaa täyttä potentiaaliaan ja kokea itseksi tulemistä. Voidaan nähdä, että työ tarjoaa heille mahdollisuuden palvella muita ja kokea sosiaalista merkityksellisyyttä sekä yhteisyyttä toisten kanssa. Myös organisaatioon ja johtamiseen liittyvät tekijät koetaan suhteellisen positiivisina.

Peilattaessa tutkimustuloksia asettamaamme viitekehykseen voimme tulkita, että media-alan tietotyöntekijöiden on työssään pääosin mahdollista kehittyä omien kiinnostuksenkohteidensa mukaisesti, olla uskollisia arvoilleen, luoda uutta hyödyntäen osaamistaan, saavuttaa tavoitteitaan sekä vaikuttaa omaan työhönsä. He kokevat pääasiassa myös pystyvänsä saamaan aikaan positiivista vaikutusta niin yhteiskunnassa kuin työympäristössään. Työyhteisön koetaan pääosin mahdollistavan työn kokemisen merkitykselliseksi; työyhteisössä koetaan saatavan arvostusta ja tukea, arvostetaan samoja asioita, tuottaen samalla jotain arvokasta. Pääosin media-alan tietotyötä tekevät kokevat, että he voivat vaikuttaa organisaationsa asioihin ja että heidän esihenkilönsä tukevat heidän kokemustaan työn merkityksellisyydestä. Työn melko merkityksellisenä kokemisen voidaan nähdä

heijastelevan Laaserin ja Karlssonin (2023) havaintoa siitä, että työn merkityksellisyyden täydellisen tasapainon saavuttaminen on ylipäätään palkkatyössä mahdotonta.

Tutkimuksen tulos mukaillee Rantasen ja kollegojen (2020) Media Work 2030 -hankkeen tuloksia, joihin rinnastettuna kokemus työn merkityksellisyydestä ei näytä juuri heikentyneen, vaikka ala on yhä suurten muutosten, kasvaneiden tehokkuuspaineiden ja yleisen epävarmuuden keskellä. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan suuri enemmistö työntekijöistä kokee pystyvänsä olemaan työssään uskollinen omille arvoilleen, mikä ilmentää osaltaan Martelan & Riekin (2018) ajatusta siitä, että työn merkityksellisyys riippuu yksilön arvojen toteutumisesta työssä. Tulos tukee myös yleistä käsitystä mediatyöstä kutsumusammattina, johon kytkeytyy intohimoa ja sisäistä motivaatiota työtä kohtaan. Vastaavanlaisia tuloksia on ilmennyt myös muiden kutsumusammattina pidettyjen alojen työntekijöiden työn merkityksellisyyttä tarkastelevissa tutkimuksissa, joissa työ koettiin toimintaympäristön muutosten ja haasteiden keskellä kuitenkin merkityksellisenä (Tapanila 2022; Oikarinen ym. 2023).

Vaikka media-alan osaamisvaatimukset ovat muuttuneet merkittävästi yli viimeisen kymmenen vuoden aikana (ks. Rantanen ym. 2020), lähes kaikki kyselyyn vastanneista alan ammattilaisista koki, että he pystyvät hyödyntämään omaa osaamistaan työssään. Tulosten perusteella on tulkittavissa, ettei media-alan ammattilaisilla näytä olevan haasteita päivittää ja kehittää omaa osaamistaan vastaamaan alan muutoskehitystä. Se, että media-alan ammattilaiset pystyvät hyödyntämään omaa osaamistaan työssään, tukee osaltaan myös oman täyden potentiaalin ilmaisemista, joka Lips-Wiersman ja Morriksen (2009) mukaan on puolestaan yksi työn merkityksellisyyden neljästä lähteestä.

Voimme myös pohtia, onko haaste muutoskehitykseen ja osaamisvaatimuksiin vastaamisessa ennemminkin media-alan organisaatioiden edellytyksillä ja kyvyillä luoda sellaiset olosuhteet, joissa mainittuihin vaatimuksiin vastaaminen ja ammatillinen kehittyminen olisi mahdollista alan työntekijöille (ks. esim. Deuze 2007; Malmelin & Villi 2015; Deuze & Steward 2011). Organisaatiokulttuuri ja muut organisaatioon kytkeytyvät seikat luovat lopulta ne olosuhteet, joissa työyhteisö ja tiimit toimivat. Harjun ja kollegojen (2017) havaintojen mukaan toimittajat ovat kokeneet alan murroksessa turhauttavana sen, ettei media-alan organisaatioissa olla osattu mukauttaa johtamista muuttuvaan toimintaympäristöön. Tämän tutkielman tuloksissa noin kolmasosa media-alan tietotyöntekijöistä oli sitä mieltä, etteivät he pysty tiiminsä kautta vaikuttamaan organisaationsa asioihin. Työn merkityksellisyyden

kokemuksen vahvistamiseksi sen subjektiivisessa ulottuvuudessa, tulisi työn olosuhteisiin olla mahdollista jollain tasolla vaikuttaa (kuvio 1). Voimme pohtia, olisiko työntekijöiden aktiivisempi osallistaminen eduksi organisaatioille alan muutoskehitykseen vastaamisessa.

Mediatyöntekijät olivat työn merkityksellisyyttä koskevista väittämistä eniten eri mieltä siitä, tukeeko esihenkilö heidän kokemustaan työn merkityksellisyydestä. Se, että kyselyyn vastasi mediatyöntekijöitä niin johto- kuin työntekijäasemasta ja laajasti erikokoisista organisaatioista voi heijastaa sitä, että media-alan muutoksen johtamisessa olisi parannettavaa koko toimialalla. Toisaalta olisi syytä kiinnittää huomiota siihen, että työn merkityksellisyyden kokemus on lopulta luonteeltaan subjektiivista, joten esihenkilöllä ei välttämättä koeta olevan keskeistä roolia merkityksellisyyden kokemuksen tukemisessa. Aiemmassa tutkimuksessa on kuitenkin tunnistettu, että esihenkilön olisi mahdollista vaikuttaa positiivisesti työntekijän merkityksellisyyden kokemukseen (ks. esim. Lips-Wiersma & Morris 2009; Laaser & Karlsson 2023).

Koska mediatyö on luonteeltaan yhteiskunnallisesti vaikuttavaa, on monella mediatyöntekijällä työn merkityksellisyyteen kytkeytyvä tarve kokea tekevänsä jotain, jonka koetaan vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin. Kun mediatyöntekijöiltä kysyttiin, kokevatko he saavansa työnsä kautta aikaan jotain positiivista vaikutusta yhteiskunnassa, noin kolmasosa vastaajista suhtautui väittämään neutraalisti. Tämä voi osaltaan ilmentää sitä, että mediatyöntekijät ovat alan murroksen myötä epävarmoja siitä, ohjaako heidän työnsä sisältöä lopulta he itse, yritys, asiakkaat, yhteiskunta vai vielä jokin laajempi tarkoitus tai kokonaisuus. Media-alan konvergenssikehitys ja liiketoiminnallisen ulottuvuuden korostuminen ovat osaltaan häivyttäneet mediatyön yhteiskunnallista merkittävyyttä ja asettaneet mediatyöntekijän autonomialle rajoituksia tuottamastaan sisällöstä muun muassa kuluttajan roolin muututtua median tuotannossa (ks. Deuze 2007; Malmelin & Villi 2015). Tämä kehityssuunta voisi selittää korostuneen neutraalia suhtautumista yhteiskunnallisen vaikutuksen aikaansaamiseen.

Tavoittelimme tutkimuksellamme laajempaa ymmärrystä työn merkityksellisyydestä ilmiönä tarkastelemalla sitä myös sen subjektiivisesta ja objektiivisesta ulottuvuudesta. Työn merkityksellisyyden subjektiivisen luonteen vuoksi (Laaser & Karlsson 2023) ei ole yllättävää, että tulostemme mukaan juuri subjektiivinen ulottuvuus korostuu media-alan tietotyöntekijöillä. Työn merkityksellisyyden nähdäänkin toteutuvan juuri silloin, kun se on löydetty itse, eikä sitä ole määrätty ulkoapäin (Lips-Wiersma & Morris 2009, 494). Voitaisiin

ajatella, että yksilön erityisen intohimoinen suhtautuminen (kutsumus) omaan työhönsä, voi osaltaan suojella merkityksellisyyden kokemuksen heikentymiseltä työyhteisön, organisaation tai yhteiskunnan aiheuttamien haasteiden keskellä (ks. Wrzesniewski ym. 1997).

Laaserin ja Karlssonin (2023) mukaan työn merkityksellisyyden objektiiviseen ulottuvuuteen kytkettävät seikat eivät voi paikata subjektiivisen ulottuvuuden puutteita tai heikkouksia. Voimmekin esittää kysymyksen, onko organisaatioon kytkeytyvillä seikoilla tai johtamisella lopulta merkittäviä vaikutusmahdollisuuksia tukea yksilön merkityksellisyyden kokemusta, mikäli hänen kokemuspäiressään on jotain, mikä estää merkityksellisyyden kokemista työssä. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työyhteisön tai -ympäristön koetaan olevan viihtyisä, ei työhön välttämättä sitoudu merkityksellisyyttä, mikäli työ ei vastaa omia arvoja (ks. Martela & Rieki 2018). Oikarisen ja kollegojen (2023) tutkimustuloksissa työn sosiaalisen ympäristön kokemusten todettiin tukevan ”minää”, mikä osaltaan kuitenkin puoltaa sitä, että organisaatioon liittyvät asiat ja johtaminen voivat vaikuttaa subjektiivista ulottuvuutta tukevasti. Myös Lips-Wiersma ja Morris (2009) ovat tunnistaneeet objektiivisina miellettyjen asioiden, kuten organisaatiokulttuurin ja johtamisen mahdollisen vaikutuksen yksilön työn merkityksellisyyden kokemukseen. Työn sosiaalisen ympäristön osallisuutta työn merkityksellisyyden kokemuksen ei voida siis sivuuttaa.

Tutkimustulosten mukaan sukupuolella, organisaation koolla tai leanilla organisaatiossa ei havaita yhteyttä media-alan tietotyöntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemukseen. Sukupuolta ja työn merkityksellisyyttä aiemmin tarkastelleiden Burbanon ja kollegojen (2023) tutkimustulokset osoittivat naisten kokevan työnsä keskimäärin merkityksellisemmäksi kuin miehet, kun kyse oli naisvaltaisista matalapalkkaisista aloista. Sukupuolen ja työn merkityksellisyyden yhteyttä ei ole juurikaan tarkasteltu muissa tutkimuksissa. Media-ala on sukupuolijakaumaltaan suhteellisen tasainen, eikä alaa yleisesti pidetä alipalkattuna. Siten aiemman tutkimuksen (ks. Burbano ym. 2023) perusteella ei ollut yllättävää, ettei tässä tutkimuksessa havaita työn merkityksellisyyden olevan sidoksissa sukupuoleen.

Tässä tutkimuksessa myöskään organisaation koon ei havaita olevan yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen. Työn merkityksellisyyttä on organisaatiotasolla pohdittu aiemmin erilaisista lähtökohdista, niinkään kiinnittämättä huomiota organisaation kokoon. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet esimerkiksi organisaatiokulttuurin ja johtamisen rooleihin työn merkityksellisyyden rakentumisessa (ks. Frémeaux & Pavageau 2022; Konsti,

Tossavainen, Rantanen, Mauno & Kinnunen 2023). Yliopistokontekstissa työn merkityksellisyyttä tutkinut Tapanila (2022) on kuitenkin esittänyt, että johdon vahvistunut rooli ja byrokratian kasvu voidaan yhdistää työn merkityksellisyyteen liittyvän autonomian heikentymiseen. Koska tässä tutkimuksessa organisaation koolla ei havaita yhteyttä työn merkityksellisyyteen, voidaan pohtia, suojaako keskimääräistä korkeampi autonomia mediatyöntekijää organisaation valtarakenteiden mahdollisilta vaikutuksilta.

Aiemmat havainnot ovat osoittaneet, että lyhyen aikavälin tuloksiin, kuten tehokkuuteen keskittyvä johtaminen, voi aiheuttaa työn merkityksettömyyden kokemusta työntekijöille (Lips-Wiersma & Morris 2009, 507). Media-alalla työn tehostamisen ja kasvaneiden suorituspainneiden ollessa yhä enemmän työntekijöiden arkipäivää, on yllättävää, ettei hierarkisesti ylhäältä määrättyllä leanilla havaittu yhteyttä työn merkityksellisyyteen. Huomion arvoista oli sen sijaan, ettei vastaajista noin neljännes osannut sanoa, oliko heidän organisaatiossaan hyödynnetty lean-ajattelun kaltaista työn tehostamista vai ei. Heistä enemmistö oli työntekijöitä, mikä voi osaltaan ilmentää leaniin liittyviä jalkauttamisen haasteita tietotyössä.

Lean-ajattelu on Kropsu-Vehkaperän ja Isoherrasen (2018) mukaan tietotyön aloilla vielä alkuvaiheessa, joten ilmiön tunnistaminen voidaan kokea haastavaksi. Lean-ajattelua on jalkautettu media-alalla useilla eri nimikkeillä, mikä voi myös osaltaan vaikeuttaa sen tunnistamista. Siten voidaan tulkita, että tutkimuksen tulos ilmentää osin myös lean-ajattelun kaltaisen työn tehostamisen jalkauttamisen haasteita, joiksi on aiemmissa tietotyöhön liittyvissä tutkimuksissa kuvattu muutoksen johtamiseen ja työntekijöiden asenteisiin liittyvät seikat (Allaoui & Benmoussa 2020; Davenport ym. 1996). Lean-ajattelun onnistunut käyttöönotto vaatii myös Jokisen ja kollegojen (2024) havaintojen mukaan työntekijän ajatusmaailman mukauttamista leaniin sopivaksi, ja parhaassa tapauksessa onnistuessaan leanin on todettu myös lisäävän työntekijän tyytyväisyyttä työhönsä (ks. Leyer ym. 2021).

Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyydellä ja työntekijän asemalla havaitaan olevan yhteys. Johtoasemassa olevat, eli keskijohdon sekä ylimmän johdon edustajat, kokevat työnsä merkityksellisemmäksi, kuin työntekijän asemassa työskentelevät. Aiemmissa media- tai tietotyötä tarkastelevissa työn merkityksellisyyden tutkimuksissa ei ole vertailtu vastaavasti työntekijän ja johdon merkityksellisyyden kokemuksia. Tulosta voi kuitenkin selittää sillä, että vaikka media-alan tietotyö on luonteeltaan pitkälti autonomista, on työntekijällä usein alasta riippumatta vähemmän omaan työhön liittyvää autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia

verrattuna johtoasemassa työskenteleviin (Martela & Rieki 2018, 9). Media-alalle tyypillinen työn jatkuvuuden epävarmuus ei välttämättä myöskään näyttäyty johtoasemassa samanlaisena kuin työntekijän asemassa.

Aiemman tutkimuksen mukaan työntekijöiden työn merkityksellisyyden tukeminen edellyttää johtajalta avoimuutta merkityksellisyydelle sen kaikissa ulottuvuuksissa (Frémeaux & Pavageau 2022, 56). Myös Lips-Wiersma ja Morris (2009) ovat esittäneet, että työntekijöiden työn merkityksellisyyden huomioiminen ja tukeminen voisi vapauttaa johtajat paineesta luoda ja ylläpitää työn sekä organisaation merkityksellisyyttä. Tähän viitaten on mahdollista, että johtoasemassa työskentelevät ovat saattaneet pysähtyä tietoisemmin pohtimaan työn merkityksellisyyttä heidän ollessaan jonkinlaisessa vastuussa sen luomisesta myös alaisilleen.

Toinen yhteys media-alan uran pituuden ja työn merkityksellisyyden tarkastelussa on havaittavissa alle 20 vuotta ja vähintään 30 vuotta media-alalla työskennelleiden välillä. Alle 20 vuotta media-alalla työskennelleet kokevat työnsä merkityksellisemmäksi kuin vähintään 30 vuotta alalla työskennelleet. Vähintään 30 vuotta media-alalla työskennelleiden kohdalla ala on ollut murroksessa oletettavasti koko heidän uransa ajan ja voidaan ajatella, että heidän kohdallaan on mahdollisesti tapahtunut jo jonkinlaista leipiintymistä työhön. Esimerkiksi Tapanilan (2022) tutkijaopettajien työn merkityksellisyyttä tarkasteleva tutkimus osoitti, että arvostuksen puute ja kynnistyminen liittyivät usein työn merkityksellisyyden kokemuksen heikentymiseen media-alan tavoin muutosten keskellä olevassa yliopistokontekstissa.

Eripituisten urien välisten yhteyksien lisäksi havaitaan, että uran pituuteen ja työn merkityksellisyyteen liittyy lineaarista työn merkityksellisyyden heikentymistä. Lyhyempi media-alan ura ilmentää tuloksissa vahvempaa työn merkityksellisyyttä ja pidempi ura puolestaan heikompaa työn merkityksellisyyttä. Havaitut erot työn merkityksellisyyden kokemuksissa eri pituisten urien välillä ja työn merkityksellisyyden kokemuksen heikentyminen uran pituuden kasvaessa voivat myös ilmentää sukupolvien välisiä eroja siinä, mikä on työn rooli heidän elämässään, ja mitkä ovat heille tärkeitä asioita työssä (ks. Yeoman ym. 2019). Media-alalla pitkät urat ovat tyypillisiä (ks. Rantanen ym. 2020) alan muutoskehityksestä huolimatta, mikä osaltaan kertoo mediatyöntekijöiden sitoutumisesta ammattiinsa sen havaituista epäkohdista ja epävarmuuksista huolimatta.

7.2 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työn merkityksellisyyden kokemus esiintyy media-alan tietotyöntekijöillä suhteellisen koherenttina ja työ koetaan melko merkityksellisenä media-alan jatkuvista ja nopeista muutossuunnista huolimatta. Tulokset tukevat ja täydentävät myös aiempien tutkimusten vastaavia tuloksia (ks. Rantanen ym. 2020). Tutkimuksemme tuloksissa korostuu työn merkityksellisyyden subjektiivinen ulottuvuus suhteessa sen objektiiviseen ulottuvuuteen. Subjektiivisen ulottuvuuden korostuminen heijastaa työn merkityksellisyyden kokemuksen subjektiivista luonnetta, johon kytkeytyy pitkälti myös työn ulkopuolinen, yksilön elämään ja olemassaoloon liittyvä laajempi merkityksellisyys (ks. Martela & Riekkö 2018). Havainto erosta eripituisten urien ja eri asemissa työskentelevien media-alan ammattilaisten välillä voi ilmentää, että myös usein objektiiviseen ulottuvuuteen mielletyt, työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät, olisi merkityksellisyyden subjektiivisesta luonteesta huolimatta keskeistä huomioida osana työn merkityksellisyyden tarkastelua.

Media-alan työ on ollut murroksessa 2000-luvun alusta lähtien mediakonvergenssikehityksen, digitalisaation, liiketoimintaympäristön ja työmarkkinoiden muutosten myötä. Murroksen seurauksena myös mediatyöntekijöiden asema ja rooli on muuttunut. Enemmistöllä media-alan tietotyöntekijöistä oli vastaamishetkellä takanaan yli kymmenen vuotta pitkä ura, joten työuraan on voinut mahtua ajallisesti paljon erilaisia edellä mainittuihin kehityskulkuihin liittyviä haasteita ja muutoksia, joihin työntekijän on pitänyt sopeutua.

Tulosten perusteella voitaisiin tulkita, että media-alan toimintaympäristön muutokset tai yleinen epävarmuus eivät juuri pääse horjuttamaan media-alan ammattilaisten kokemusta työn merkityksellisyydestä. Tämän voidaan osaltaan myös tulkita ilmentävän media-alan ammattilaisten vahvaa sisäistä motivaatiota kutsumusammattiinsa ja sitä, että mediatyöntekijät ovat usein valmiita panostamaan työhönsä tarvittaessa vaadittua enemmän resursseja (ks. Malmelin 2015a). Lopuksi tutkimustuloksiamme voidaan tarkastella murroksessa olevan tietotyön ”kaksien kasvojen” kautta, sillä myös mediatyössä myönteiset ja kielteiset kehityspiirteet asettuvat ristiriitaan (ks. Julkunen 2008). Voisimme jopa pohtia, että media-alan tietotyöntekijät valitsevat katsoa näistä kasvoista vain toisia, sillä alan ammattilaisten voitaisiin nähdä olevan valmiita sietämään keskimääräistä enemmän epämukavuutta sekä ulkopuolelta tulevia haasteita, luovan ja usein intohimona pidetyn työn toteuttamiseksi.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Reliabiliteetilla, eli tutkimuksen luotettavuudella, tarkoitetaan kvantitatiivisen tutkimuksen kontekstissa tutkimuksen johdonmukaisuutta ja toistettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan nähdä ehtona myös validiteetin toteutumiselle, jolla tarkoitetaan puolestaan tutkimuksen arviointia sekä sitä, mittaavatko tutkimuksessa hyödynnetyt mittarit sitä, mitä on ollut tarkoitus. (Cohen, Manion & Morrison 2007; Tähtinen ym. 2020, 90.) Kuten yleensäkin käyttäytymistieteissä, myös tässä tutkielmassa on tärkeää tarkastella tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia, sillä ihmisen mielen sisäisten toimintojen tai ominaisuuksien, kuten kokemusten ja mielipiteiden, suora mittaaminen on mahdotonta (Nummenmaa 2023, 347).

Tutkimusaineiston keruuta edeltävää suunnitteluvaihetta, aineiston keruuta sekä sen edustavuutta tulee arvioida reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmasta. Tutkimusaineisto kerättiin Työsuojelurahaston rahoittaman LeanTieto-tutkimushankkeen (2023–2025) yhteydessä laaditulla verkkokyselyllä. Kysely toteutettiin yhteistyössä Medialiiton kanssa, joka edustaa laajasti media-alan toimijoita Suomessa. Medialiitto lähetti kyselykutsun niille mediatyöntekijöille, joiden se katsoi tekevän tietotyötä. Tutkimuksen aineisto koostui lopulta 127 osallistujan vastauksesta. Tutkimuskutsu jaettiin yhteensä noin 2000 liiton tavoittamalle tietotyöntekijälle, joten kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi. Medialiiton edustajan mukaan tämä on tyypillistä Medialiiton välittämille kyselyille. Aineiston edustavuus tulee huomioida tulkittaessa tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia ja on huomattavaa, ettei meillä ollut riittävästi tietoa systemaattisen katoanalyysin tekemiseksi tutkielmassa. Olemme sen sijaan voineet suhteuttaa vastaajajoukkoamme muutamien taustamuuttujien osalta esimerkiksi Rantasen ja kollegojen (2020) media-alaa koskevan tutkimushankkeen vastaajajoukkoon.

Tutkimuksen validiteettia tukee se, että osallistuimme tutkimushankkeessa kyselylomakkeen laadintaan. Siten aineistonkeruussa pyrittiin huomioimaan hankkeen lisäksi tämän tutkielman tavoitteet. Tutkimuksen kohderyhmä pyrittiin huomioimaan jo kyselyn laadinnassa, ja kyselylomakkeesta saatiin palautetta LeanTieto-hankkeen ohjausryhmältä, johon myös media-alan asiantuntijoita. Kyselyä ei kuitenkaan validoitu ennen aineistonkeruuta.

Tutkimuksen vastaajajoukko edusti kumpaakin binääristä sukupuolta, enemmistönä naisia. Media-alan sukupuolijakaumasta ei ole saatavilla tarkkoja tilastoja, mutta kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma vastaa Rantasen ja kollegojen (2020) Journalistiliiton kanssa

yhteistyössä toteutetun, Media Work 2030 -tutkimushankkeen vastaajajoukkoa, jossa naisia oli vastaavasti noin kaksi kolmasosaa. Tämän tutkimuksen vastaajat työskentelivät suhteellisen tasaisesti erikokoisissa organisaatioissa ja edustivat asemaltaan sekä työntekijöitä että johtoa. Vastaajien media-alan työurat painoutuivat yli kymmenen vuotta pitkiin uriin. (ks. taulukko 1.)

Työn merkityksellisuuden kysymyspatterin väittämien laatimisessa mukailtiin aiempaa työn merkityksellisuuden tutkimusta ja teoriaa (ks. Lips-Wiersma & Morris 2009; Martela & Riekkö 2018). Työn merkityksellisuuden kysymyspatteri koostui yhteensä 16 työn merkityksellisyyttä mittaavasta kysymyksestä pyrkien siten tarjoamaan suhteellisen laajan kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Lean-kysymyspatteri laadittiin mukailemalla Leyerin ja kollegojen aiemmissa lean-ajattelua ja tietotyötä yhdistelevissä tutkimuksissa hyödynnettyjä kyselylomakkeita (ks. Leyer & Moormann 2014; Leyer ym. 2021; Müller & Leyer 2022). Lean-ajattelua koskevaan kysymyspatteriin vastasi vain alle kolmannes vastaajista. Tämän takia muutimme tutkielman näkökulmaa ja keskityimme työn merkityksellisuuden tarkasteluun sekä sisällytimme lean-ajattelun taustakysymyksenä tutkielman analyysiin.

Tutkittavia ilmiöitä tarkasteltiin mittaamalla vastaajien kokemuksia 5-portaisella Likert-asteikolla, jota hyödynnetään usein ihmistieteissä kokemusten mittaamiseen siitäkin huolimatta, että havaintojen tarkkaa etäisyyttä toisistaan ei pystytä määrittelemään. Työn merkityksellisyydestä ja leanista tarjottiin Likert-asteikollisten kysymysten lisäksi avokysymyksiä, joihin vastaajat saivat omin sanoin kertoa ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Avokysymysten vastauksia ei hyödynnetty tässä tutkimuksessa. On myös huomioitava, että mielipidettä mittaaviin kyselyihin voi liittyä sosiaalisen suotavuuden vinouma, minkä seurauksena vastaaja voi pyrkiä vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla.

Vastaajille annettiin kyselylomakkeella kuvaus siitä, mihin leanilla viitattiin, sillä työn tehostamisesta käytetään organisaatioissa useita eri nimikkeitä (ks. liite 1.). Lean-kokemusta mittaavaa muuttujaa tarkastellessa on huomioitava, ettei kyseessä ollut organisaatiotason muuttuja, vaan vastaajan kokemus leanin tai sen kaltaisten mallien ja työkalujen esiintymisestä organisaatiossa. Tutkimuksessa ei siten ollut mahdollista yksilöidä oliko organisaatiossa, jossa tietotyöntekijä työskenteli vastaushetkellä, todellisuudessa ollut käytössä lean-käytäntöjä vai ei. Työn merkityksellisyydestä vastaajalle ei annettu vastaavaa kuvausta. Työn merkityksellisuuden subjektiivinen luonne voi osaltaan heikentää tutkimuksen toistettavuutta, sillä yksilön kokemus työn merkityksellisyydestä on alati muutoksessa.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee tutkimuksessa käytettyjen testien käyttöehtojen ja valittujen raja-arvojen systemaattinen noudattaminen (ks. luku 5.3). Myös tutkimuksen vaiheiden eteneminen sekä metodologiset valinnat raportoitiin mahdollisimman tarkasti tutkimuksen luotettavuuden ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Pieni aineisto vaikutti tutkielman menetelmävalintoihin sekä tarpeeseen luokitella uudelleen osaa taustamuuttujista. Muuttujien uudelleenluokittelun vaarana on usein, että osa aineiston sisältämästä informaatiosta menetetään ja että rajojen asettaminen voi aiheuttaa epätarkkuutta tulkintaan (Tähtinen ym. 2020, 74). Tutkimuksessa luokiteltiin uudelleen kategorisia muuttujia, jolloin niiden yhdistämiseen ei liittynyt datan menetystä. On kuitenkin huomattava, että tulkintojen tarkkuus voi heikentyä luokkien yhdistämisen seurauksena.

Läpinäkyvyyden lisäämiseksi tutkimusaineiston esittelyn yhteydessä raportoitiin myös aineistosta puuttuvat, satunnaisiksi todetut havainnot. Summamuuttujien luomisessa käytettiin puuttuvat havainnot huomioivaa SPSS-ohjelmiston mean-funktiota, jotta aineistosta ei menetettäisi dataa. ”En osaa sanoa” -vastaukset koodattiin pois aineistosta, sillä vastausvaihtoehdon tulkitaan merkitsevän, ettei vastaaja tuntenut kysyttyä asiaa tai pystynyt ottamaan siihen kantaa (Tähtinen ym. 2020, 70, 29).

Myös summamuuttujien voidaan nähdä lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Summamuuttujat muodostettiin ensimmäisen tutkimuskysymyksen alakysymyksen ja toisen tutkimuskysymyksen tarkastelua varten. Tutkimuksessa muodostettujen kolmen summamuuttujan Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä 0.88–0.94. Alfa-kertoimet tukivat tutkimuksen reliabiliteettia, sillä korkeasti luotettavaksi käsitetään alfa-kertoimet välillä 0.80–0.90 (Cohen ym. 2007, 506). Siten voitiin tulkita, että summamuuttujat mittasivat riittävästi työn merkityksellisyyttä sekä sen subjektiivista ja objektiivista ulottuvuutta.

Tutkimuksen validiteettiin kytkeytyvät, luottamusvälit ja efektikoot raportoitiin tutkimuksen tulosten yhteydessä. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä laajemmin populaatiota koskevia päätelmiä, mutta raportoiduilla luottamusväleillä pyrittiin tukemaan saatuihin tuloksiin liittyvää p-arvotulkintaa. Luottamusvälien raportointi tukee p-arvojen tulkintaa, sillä se tuo näkyväksi, miten suuri epävarmuus arviointiin liittyy esimerkiksi ryhmäkeskiarvoerojen kohdalla. Jos arvo nolla ei sisälly luottamusvälille, voidaan ero tulkita tilastollisesti merkitseväksi valitulla merkitsevyystasolla (Tähtinen ym. 2020, 52).

Tutkimuksen luottamusvälitulkinnassa käytettiin 95 %:n luotettavuustasoa. Luotettavuustaso kuvaa sitä, että 95 tapauksessa todellinen arvioitavana oleva suure asettuisi luottamusvälin osoittamalle vaihteluvälille, kun tutkimus toistettaisiin täysin samanlaisena 100 kertaa (van de Schoot, Kaplan, Denissen, Asendorpf, Neyer & van Aken 2013, 849; Tähtinen ym. 2020, 50). Tutkimuksessa raportoidut ryhmäkeskiarvojen eron luottamusvälit kuvaavat sitä tarkkuutta, jolla ryhmäkeskiarvojen ero voidaan laskea vastaajajoukkomme perusteella. On huomattavaa, että tässä tutkimuksessa raportoidut tilastollisesti merkitsevien testitulosten luottamusvälit eivät sisältäneet nollaa. Nolla esiintyi vain niiden tulosten luottamusväleissä, jotka eivät olleet tilastollisesti merkitseviä noudattamallamme merkitsevyytasolla.

Tutkimuksessa havaitun vaikutuksen tai eron suuruuteen liittyvän tulkinnan epävarmuutta pyrittiin tuomaan esiin raportoimalla efektikoot ja niiden luottamusvälit. Tilastollisesti merkitsevien t-testien tulosten luotettavuutta tarkasteltiin hyödyntäen efektikokoa mittaavaa Cohenin d-suuretta (Tähtinen ym. 2020, 125). Riippuvien otosten t-testissä ryhmien (*subjektiivinen, objektiivinen*) välinen ero sijoittui efektikooltaan pienen ja keskisuuren eron väliin $d=0.48$, 95 % LV [0.310, 0.679]. Riippumattomien otosten t-testissä ryhmien (*työntekijä, johto*) välinen ero oli efektikooltaan keskisuuri $d=0.69$, 95 % [0.245, 0.999]. (Cohen 1988, 25–26.)

Yksisuuntaisen varianssianalyysin luotettavuuden arvioinnissa hyödynnettiin efektikoon η^2 -suuretta. Effektikoon $\eta^2 = 0.075$, 95 % LV [0.005, 0.167], jonka mukaan 7.5 % varianssista työn merkityksellisyydessä voidaan selittää ryhmien (*alle 20, 30 tai yli*) välisillä eroilla. Tulos viittaa siten ryhmien kohtalaiseen keskinäiseen eroon sen sijoituessa keskisuuren (0.06) ja suuren (0.14) efektikoon raja-arvon väliin (Cohen 1988, 284). Raportoidusta luottamusvälistä kuitenkin huomataan, että todellisuudessa eroa ei välttämättä juuri havaita edes vastaajajoukossamme, sillä luottamusvälin alaraja on hyvin lähellä nollaa.

Tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia tarkastellessa on kuitenkin otettava huomioon, ettei niihin negatiivisesti vaikuttavia seikkoja voida koskaan täysin poistaa (Cohen, Manion & Morrison 2007, 133). Tämän tutkimuksen aineisto voi olla vinoutunut tavoilla, jonka tutkimiseksi ja arvioimiseksi meillä ei ole tämän tutkielman tekijöinä menetelmää eikä riittävästi tietoa. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavista seikoista huolimatta olemme saaneet uutta tietoa työn merkityksellisyyden ilmiöstä ja vastaajajoukkomme työn merkityksellisyyden kokemuksista.

7.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen edetessä ilmeni tarve jatkotutkimukselle, jonka avulla voitaisiin syventää ymmärrystä työn merkityksellisyydestä media-alan tietotyössä. Laadullisella tutkimusotteella voitaisiin syventyä tarkemmin luonteeltaan subjektiiviseen työn merkityksellisyyteen.

LeanTieto-hankkeen (2023–2025) laadullisessa osatutkimuksessa analysoidaan vastauksia verkkokyselyn työn merkityksellisyyttä ja lean-ajattelua koskeviin avokysymyksiin. Myös hankkeen case-tutkimuksessa tarkastellaan laadullisilla tutkimusmenetelmillä media-alan tietotyöntekijöiden kokemaa työn merkityksellisyyttä ja sen suhteutumista lean-ajatteluun.

Jatkotutkimusta olisi tarpeellista toteuttaa myös laajemmin media-alalle yleistettävien tulosten saavuttamiseksi. Tutkimus tulisi toteuttaa erilaisella otantamenetelmällä, pyrkien suurempaan vastaajamäärään. Puolestaan sellaisella kvantitatiivisella tutkimusasetelmalla, jossa voidaan varmistua leanin kaltaisten mallien olevan organisaatioissa käytössä, saataisiin tarkempaa tietoa siitä, kuinka media-alalla leanin kaltainen tehostaminen suhteutuu työn merkityksellisyyden kokemukseen.

Tässä tutkimuksessa havaittiin ero työn merkityksellisyyden kokemuksissa johdon ja työntekijöiden välillä. Laajempaa tutkimusta kaivattaisiin niin media-alan, mutta myös muiden tietotyöalojen konteksteissa, jotta voitaisiin syventää ymmärrystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat mahdollisten erojen syntyyn eri asemissa olevilla vastaajilla. Tutkimuksen tulosten tarkastelun yhteydessä nousi esiin kehityskohteita myös työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksen edistämiseen liittyen. Työn merkityksellisyyden edistämällä voidaan saavuttaa etuja koko organisaatiolle, joten tulevaisuudessa olisi hyödyllistä tutkia, millaisilla konkreettisilla toimilla työn merkityksellisyyttä voitaisiin vahvistaa ja tukea. Myös seurantalutkimus näiden tukitoimien mahdollisista vaikutuksista organisaatioiden liiketoiminnalliseen tuloksellisuuteen olisi mielenkiintoista.

Media-alalla myös työurien elinkaarten yksityiskohtaisempi tarkastelu, kuten määräaikaisten työsuhteiden ja mahdollisten irtisanomisten työuran aikana huomioiminen tutkimuksessa, toisivat uutta näkökulmaa työn merkityksellisyyden tarkasteluun tällä murroksessa olevalla alalla. Tähän tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden media-alan työurat olivat keskimääräisesti hyvin pitkiä. Tulevaisuudessa olisi siis mielenkiintoista tutkia uransa alkuvaiheessa olevien tai vastavalmistuneiden media-alan tietotyöntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä.

Lähteet

- Allaoui, A. & Benmoussa, R. 2020. Employees' attitudes toward change with Lean Higher Education in Moroccan public universities. *Journal of Organizational Change Management*, 33(2), 253–288. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2018-0232>
- Alma Media Oyj. 2024. Alma Mediaratkaisujen muutosneuvottelut päätökseen. Lehdistöiedote 28.03.2024. Saatavilla: <https://www.almamedia.fi/blog/2024/03/28/alma-mediaratkaisujen-muutosneuvottelut-paatokseen/> (Luettu 26.10.2024.)
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. & Chalofsky, N. 2019. The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue 'Meaningful Work: Prospects for the 21st Century'. *Journal of Management Studies* 56(3), 481–499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. 2017. The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416–430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Blom, R. 2001. Tietotyön ristiriidat. Teoksessa Blom, R., Pyöriä, P., Melin, H. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.122–147.
- Burbano, V., Folke, O., Meier, S. & Rickne, J. 2023. The Gender Gap in Meaningful Work. *Management Science*, 70(10), 7004–7023. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01807>
- Cohen, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (Second Edition). New NY: Academic Press. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. 2007. *Research methods in education* (Sixth Edition). London u.a: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. 1996. The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Davenport, T. H. 2005. *Thinking for a living: how to get better performance and results from knowledge workers*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Davenport, T. H., Järvenpää, S. L., & Beers, M. C. 1996. Improving Knowledge Work Processes. *MIT Sloan Management Review*, 37(4), 53–65.
- Deuze, M. 2007. *Media work*. Cambridge: Polity.

- Deuze, M. & Steward, B. 2011. *Managing Media Work*. Teoksessa Deuze, M. (toim.) *Managing Media Work*. Los Angeles: Sage. 1–10.
- Drucker, P. F. 1970. *Muuttumisen aika* (suom. Mäkeläinen, O). Helsinki: Tammi.
- Drucker, P. F. 1999. *Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge*. *California management review*, 41(2), 9–94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160253/Kohti_jaettua_yymm%c3%a4rryst%c3%a4_ty%c3%b6n_tulevaisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Luettu 24.11.2023.)
- Erho, N. 2024. Etelä-Suomen Mediassa jälleen muutosneuvottelut uhan alla 15 työpaikkaa. *Journalisti* 12.8.2024. Saatavilla: <https://journalisti.fi/uutiset/2024/08/etela-suomen-mediassa-jalleen-muutosneuvottelut-uhan-alla-15-tyopaikkaa/> (Luettu 26.10.2024.)
- Frankl, V. E. 1959. *Man's Search for Meaning*. New York: Pocket Books.
- Frémeaux, S. & Pavageau, B. 2022. *Meaningful Leadership: How Can Leaders Contribute to Meaningful Work*. *Journal of Management Inquiry*, 31(1), 54–66. <https://doi.org/10.1177/1056492619897126>
- Gupta, S., Sharma, M., & Sunder M., V. 2016. *Lean services: a systematic review*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(8), 1025–1056. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2015-0032>
- Haapalainen, M. 2024. A-lehtien muutosneuvottelut ihmetyttävät henkilöstöä: ”Onko hyvien tekijöiden irtisanominen oikea tapa pärjätä kilpailussa? *Journalisti* 16.10.2024. Saatavilla: <https://journalisti.fi/uutiset/2024/10/a-lehtien-muutosneuvottelut-ihmetyttavat-henkilostoa-onko-hyvien-tekijoiden-irtisanominen-oikea-tapa-parjata-kilpailussa/> (Luettu 26.10.2024.)
- Harju, A., Koljonen, K. & Heinonen, A. 2017. *Yhteistä uuteen alkuun: Toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta*. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0491-1>
- Hellman, H. & Nieminen, H. 2015. *Mediayhtiönä yhteiskunnassa*. Teoksessa Malmelin, N. & Villi, M. (toim.) *Mediajohtaminen: näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus. 33–58.
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. 2011. *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*. London: Routledge.

- Hines, P., Holweg, M., & Rich, N. 2004. Learning to evolve: A review of contemporary lean thinking. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(10), 994–1011. <https://doi.org/10.1108/01443570410558049>
- Iivari, J. & Linger, H. 1999. Knowledge Work as Collaborative Work: A Situated Activity Theory View. *Proceedings of the 32nd Annual Hawaii International Conference on Systems Sciences 1999*. <https://doi.org/10.1109/HICSS.1999.772702>
- Jokinen, E., Hirvonen, H., Mankki, L., Aho, T., & Lehto, I. 2024. *Gender and Welfare Service Work in Biocapitalism: Lean in Action (First edition.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003309789>
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kallionpää, K. & Ahlroth, J. 2024. Työntekijöiden edustaja järkyttyi Ylen muutosneuvotteluiden historiallisesta koosta – irtisanominen uhkaa yli 370:tä. *Helsingin Sanomat* 6.11.2024. Saatavilla: <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000010813312.html> (Luettu 7.11.2024.)
- Kivelä, K. & Puutio, M. 2021. Tavoitettavuus ja työn imu työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen näkökulmasta mediatyöntekijöille. Pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202108304679>
- Kivioja, P. 2018. *Iltapäivälehtien evoluutio median murroksessa: Hiipuva printti, nouseva digitaalinen mahti ja ansaintamallin uusi asento*. Tampereen yliopiston väitöskirjat. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0904-6>
- Konsti, S., Tossavainen, A., Rantanen, J., Mauno, S. & Kinnunen, S. 2023. Työn merkityksellisyyden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon Tutkimus* 42(3), 360–375. <https://doi.org/10.37450/ht.116636>
- Kropsu-Vehkaperä, H. & Isoherranen, V. 2018. Lean approach in knowledge work. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, OmniaScience, Barcelona, 11(3), 429–444. <https://doi.org/10.3926/jiem.2595>
- Laaser, K. & Karlsson, J. 2022. Towards a Sociology of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798–815. <https://doi.org/10.1177/09500170211055998>
- Laaser, K., & Karlsson, J. 2023. *The Politics of Working Life and Meaningful Waged Work*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009089692>

- LeanTieto-tutkimushanke. n.d. Hankkeesta. Turun Yliopisto. Saatavilla:
<https://sites.utu.fi/lean/hankeesta/> (Luettu 30.11.2023.)
- Leyer, M., & Moormann, J. 2014. How lean are financial service companies really? Empirical evidence from a large scale study in Germany. *International Journal of Operations & Production Management*, 34(11), 1366–1388. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2013-0296>
- Leyer, M., Reus, M., & Moormann, J. 2021. How satisfied are employees with lean environments? *Production Planning & Control*, 32(1), 52–62.
<https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1711981>
- Lips-Wiersma, M. & Morris, L. 2009. Discriminating Between Meaningful Work and the Management of Meaning. *Journal of Business Ethics* 88, 491–511.
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations. A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior* 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Maijala, J. 2024. Kaleva Media aloittaa muutosneuvottelut yrityspalveluissa ja Lapin varhaisjakelussa. Kaleva 23.04.2024. Saatavilla: <https://www.kaleva.fi/kaleva-media-aloittaa-muutosneuvottelut-yrityspalv/6311175> (Luettu 26.10.2024.)
- Malmelin, N. & Villi, M. 2015. Mediatyön aika. Teoksessa Malmelin, N. & Villi, M. (toim.) *Mediajohtaminen: näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus. 59–76.
- Malmelin, N. 2015 *Mediajohtaminen muutoksessa*. Teoksessa Malmelin, N. & Villi, M. (toim.) *Mediajohtaminen: näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus. 133–154.
- Malmelin, N. 2015. *Mediajohtaminen oppialana*. Teoksessa Malmelin, N. & Villi, M. (toim.) *Mediajohtaminen: näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus. 11–32.
- Martela, F. & Pessi, A. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martela, F. & Riekkari, T. 2018. Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers Psychology*, 9, Article 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>

- Martela, F. 2020. Merkityksellinen työ - Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? *Työn Tuuli* 1/2020, 8–16. Saatavilla: https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf#page=8 (Luettu 16.10.2024.)
- Martikainen, S-J. & Oikarinen, T. 2023. Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä tapahtuu* 41(2), 25–31. Saatavilla: <https://journal.fi/tt/article/view/129068> (Luettu 24.11.2023.)
- Marttinen, M. 2024. Hilla Groupin muutosneuvottelut: Kainuun Sanomien toimitus pieneni kolmanneksella – toimituksen tunnelmat kaoottiset. *Journalisti* 25.10.2024. Saatavilla: <https://journalisti.fi/uutiset/2024/10/hilla-groupin-muutosneuvottelut-kainuun-sanomien-toimitus-pieneni-kolmanneksella-toimituksen-tunnelmat-kaootiset/> (Luettu 26.10.2024.)
- McDermott, C.M., & Venditti, F.J. 2015. Implementing lean in knowledge work: Implications from a study of the hospital discharge planning process. *Operations Management Research*, 8(3–4), 118–130. <https://doi.org/10.1007/s12063-015-0103-7>
- Media Work 2030 -tutkimushanke. n.d. Suomeksi: Media Work 2030. Saatavilla: <https://mediawork.fi/media-work-2030-2/> (Luettu 26.10.2024.)
- Media-alan tutkimussäätiö & Capful. 2024. Media-alan tulevaisuus selvitys: Media 2035: Neljä skenaariota median tulevaisuudesta. Saatavilla: <https://www.mediaalantutkimussaatio.fi/wp-content/uploads/Media-2035-Nelja-skenaariota-median-tulevaisuudesta.pdf> (Luettu 30.10.2024.)
- Medialiitto 2024. n.d. Esittely. Saatavilla: <https://www.medialiitto.fi/medialiitto/medialiiton-esittely/> (Luettu 30.11.2023.)
- Müller, W., & Leyer, M. 2022. Lean and job satisfaction: the mediating role of how employees perceive implemented lean methods. *Production Planning & Control*, 35(4), 335–351. <https://doi.org/10.1080/09537287.2022.2080126>
- Nummenmaa, L. 2023. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Oikarinen T., Martikainen S-J., Hyypiä M. ja Parjanen S. 2023. Työn m&m - merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia, konteksteja, mittaamista ja käytännön implikaatioita. LUT Scientific and Expertise Publications, Tutkimusraportit – Research Reports, 157. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-412-045-6>
- Penttilä, S. 2021. “Haluatko tehdä yhteiskunnallisesti vaikuttavaa työtä?": Tarkastelussa työn merkityksellisyys viestintäalalla. Pro gradu- tutkielma. Vaasan Yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021041510546>

- Pratt, M. & Ashforth, B. 2003. Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa Cameron, K., Dutton, J. & Quinn, R. (toim.) Positive organizational scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. 309-327.
- Psomas, E., Keramida, E., Bouranta, N., & Kafetzopoulos, D. 2023. The adoption of Lean in the Greek public sector. An employee perspective. *International Journal of Lean Six Sigma*, 14(7), 1518–1543. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-02-2022-0022>
- Pyöriä, P. 2001. Tietotyön lumo ja todellisuus. Teoksessa Blom, R., Pyöriä, P., Melin, H. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 210–223.
- Pyöriä, P. 2001. Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät. Teoksessa Blom, R., Pyöriä, P., Melin, H. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 101–121.
- Pyöriä, P. 2005. Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Kasvio, A., Inkinen, T. & Liikala H. (edit.) Tietoyhteiskunta: Myytit ja todellisuus. Tampere: Tampere University Press.
- Rantanen, J., Koivula, M., Hiltunen, P., Niemi, L., Saari, T., Tammelin, M., Parviainen, T. & Villi, M. 2020. Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä. *Media Work 2030 – kyselyn alustavat tulokset*. Työraportteja 109/2020. Tampereen yliopisto ja Työelämän tutkimuskeskus. Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120374/978-952-03-1549-8.pdf?sequence=5> (Luettu 8.10.2024.)
- Rosso, B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behaviour* 30/2010, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sanoma Media Finland. 2020. Lean lead Topi Hirvonen: Oikaise, niin ei tarvitse juosta kovempaa. *Lehdistötiedotteet 2.4.2020*. Saatavilla: <https://www.sanoma.com/fi/news/2020/wp/lean-lead-topi-hirvonen-oikaise-niin-ei-tarvitse-juosta-kovempaa/> (Luettu 19.10.2024.)
- Sanoma Media Finland. 2024. Sanoma Media Finland järjestelee toimintojaan. *Lehdistötiedotteet 27.03.2024*. Saatavilla: <https://www.sanoma.com/fi/news/2024/cision/sanoma-media-finland-jarjestelee-toimintojaan/> (Luettu 26.10.2024.)
- Siivonen, P. 2023. LeanTieto-tutkimushanke. Julkaisematon tutkimussuunnitelma. Turun Yliopisto.

- Staats, B. R., Brunner, D. J. & Upton, D. M. 2011. Lean Principles, Learning, and Knowledge Work: Evidence from a Software Services Provider. *Journal of operations management* 29(5), 376–390. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2010.11.005>
- Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. 2012. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. *Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 22, 2. uudistettu painos*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>
- Tapanila, K. 2022. Työn merkityksellisyyden rakentaminen osana tutkijaopettajien ammatillista kasvua muuttuvassa yliopistossa. *Tampereen yliopiston väitöskirjat* 614. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2433-9>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa – tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja* 2/2023. Helsinki. ISBN 978-952-5995-82-4
- Van de Schoot, R., Kaplan, D., Denissen, J., Asendorpf, J., Neyer, F. & van Aken, M. 2014. A Gentle Introduction to Bayesian Analysis: Applications to Developmental Research. *Child Development* 85(3), 842–860. <https://doi.org/10.1111/cdev.12169>
- Viren, E. & Vähämäki, J. 2015. Mitä on tietokykykapitalismi? Teoksessa *Koko elämä töihin – koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino. 25–57.
- Virkkunen, J. 2013. *Päivälehdän mies*. Helsinki: WSOY.
- Virranta, R. 2020. Prosessit suoriksi. *Suomen Lehdistö* 1.10.2020. Saatavilla: <https://suomenlehdisto.fi/toimitustyon-rutiineissa-on-hukkaa-ja-ongelmia-joista-sanoma-haluaa-eroon/> (Luettu 19.10.2024.)
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. 1995. Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, 56–75. Sage Publications. DOI: 10.1037/1082-989X.1.1.16
- Womack, J. & Jones, D. 1996. *Lean thinking – Banish waste and create wealth in your corporation*. Simon & Schuster: New York.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. 1997. Jobs, Careers, and Callings: People’s Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. 2019. *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (First edition). Oxford: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198788232.001.0001>

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Kysely työn merkityksellisyydestä ja työn tehostamisesta media-alalla

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn koskien työn merkityksellisyyttä ja työn tehostamista media-alalla!

Taustatiedot:

Sukupuolesi:

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

Ylin koulutusasteesi:

- Peruskoulu / kansakoulu
- Ammatillinen perustutkinto / ammattitutkinto
- Erikoisammattitutkinto
- Ylioppilastutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

Kuinka pitkään olet työskennellyt media-alalla:

- Alle 5 vuotta
- 5–9 vuotta
- 10–19 vuotta
- 20–29 vuotta
- 30 vuotta tai pidempään

Pääasiallinen tehtävä, jossa työskentelet tällä hetkellä:

- Toimituksellinen työ
- Myynti (B2B, B2C)
- Asiakaspalvelu
- Markkinointi
- Sisällöntuotanto
- Muu tehtävä

Kuvaa tehtäväsi sisältöä lyhyesti omin sanoin:**Asemasi organisaatiossanne tällä hetkellä:**

- Työntekijä
- Keskijohto
- Ylin johto
- Muu asema

Organisaationne koko:

- Mikroyritys (alle 10 henkeä)
- Pieni yritys (10–49 henkeä)
- Keskisuuri yritys (50–250 henkeä)
- Suuri yritys (yli 250 henkeä)

Seuraavat väittämät koskevat työn merkityksellisyyttä. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? (Täysin eri mieltä, eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä, en osaa sanoa)

1. Minulla on työssäni mahdollisuus kehittyä omien kiinnostusteni mukaisesti.
2. Pystyn olemaan työssäni uskollinen omille arvoilleni.
3. Työni antaa minulle kokemuksen työn merkityksellisyydestä.
4. Esihenkilöni tukevat kokemustani työn merkityksellisyydestä.
5. Koen kuuluvani työyhteisöön...

Jonka jäsenet tukevat toisiaan

Jossa työtäni arvostetaan

Jonka jäsenet arvostavat samoja asioita työssä

Joka tekee jotain arvokasta

Joka mahdollistaa minulle työn kokemisen merkitykselliseksi

Jossa pystyn tiimini kautta vaikuttamaan organisaatiomme asioihin

6. Pystyn työssäni...

Luomaan jotain uutta

Käyttämään osaamistani

Saavuttamaan tavoitteeni

Vaikuttamaan omaan työhöni

7. Pystyn työni kautta saamaan aikaan...

Positiivista vaikutusta työyhteisössäni

Positiivista vaikutusta yhteiskunnassa

Seuraavat väittämät koskevat työn tehostamista. Nykyisin monissa organisaatioissa on käytössä työn tehostamiseen, jatkuvaan parantamiseen ja sujuvoittamiseen pyrkiviä systemaattisesti sovellettavia malleja tai työkaluja. Käytämme niistä yhteisnimitystä ”lean”.

8. Onko organisaatiossanne tällä hetkellä tai onko siellä aiemmin ollut käytössä tällainen malli tai työkalu, joka vaikuttaa sinun työhösi? (Kyllä, ei, en osaa sanoa) Jos vastasit ”ei” tai ”en osaa sanoa”, siirry kysymykseen 13.

9. Mitkä seuraavista lean-menetelmistä organisaatiossanne ovat tällä hetkellä tai ovat aiemmin olleet käytössä: (voi valita kaikki pätevät)

- Visualisointi
- Kalanruotokaavio
- Kaizen (jatkuva parantaminen)
- A3
- Arvovirtakartta
- 5S (5 x Miksi-kysymys)
- Kanban-taulu
- Muu menetelmä

- Mikä muu lean-menetelmä organisaatiossanne on käytössä?

10. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Lean on...

(Täysin eri mieltä, eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä, en osaa sanoa)

Vaikuttanut vahvasti omaan työhöni

Muuttanut työtäni myönteiseen suuntaan

Parantanut prosesseja omassa työssäni

Parantanut oman työni laatua

Vähentänyt turhaa työtä omassa työssäni

Parantanut mahdollisuuksiani osallistua päätöksentekoon organisaatiossamme

Parantanut yhteistyötä

Tuonut lisäarvoa asiakkaillemme

Parantanut työni tuloksia

Vähentänyt hierarkkisuutta organisaatiossamme

Parantanut johtamista

Lisännyt omaa vastuutani työssäni

Lisännyt halukkuuttani kehittää työtäni

Lisännyt halukkuuttani osallistua organisaatiomme kehittämiseen

Tuottanut pysyvää hyötyä organisaatiossamme

Heikentänyt vaikutusmahdollisuuksiani omassa työssäni

Lisännyt ristiriitoja työnjohdon ja henkilöstön välillä

Aiheuttanut minulle stressiä

Saanut minut harkitsemaan työpaikan vaihtoa

11. Olen halukas osallistumaan lean-koulutuksiin (Täysin eri mieltä, eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä, en osaa sanoa)

12. Kerrotko tarkemmin leanin tai työn tehostamisen vaikutuksista työhösi?

13. Mitkä asiat tekevät työstäsi sinulle merkityksellistä?

14. Halutessasi voit kertoa lisää merkityksellisyydestä ja/tai tehostamisesta työssäsi:

Halutessasi voit antaa palautetta kyselystä:

Lämmin kiitos vastauksestasi! Paina vielä ”Lähetä”, niin vastauksesi tallentuvat.

Liite 2. Tutkimusdatan tietosuojailmoitus

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Turun yliopisto, FI-20014 Turku

2. Yhteistyöhankkeena tehtävän tutkimuksen osapuolet ja vastuunjako

Kyselyaineiston tuottamisessa päävastuu on Katriina Tapanilalla. Aineiston käsittelyyn ja analysointiin osallistuvat hänen lisäksi Päivi Siivonen, Meri Kotamäki, Heikki Silvennoinen, Roosa Leppänen ja Viviana Muranen.

3. Tutkimuksen vastuullinen johtaja

Päivi Siivonen, paivi.siivonen@utu.fi

4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Turun yliopiston tietosuojavastaavan yhteysosoite: dpo@utu.fi

5. Tutkimuksen suorittajat

Katriina Tapanila, katriina.tapanila@tuni.fi

Päivi Siivonen, paivi.siivonen@utu.fi

Heikki Silvennoinen, heikki.silvennoinen@utu.fi

Meri Kotamäki, merkot@utu.fi

Roosa Leppänen, roosa.e.leppanen@utu.fi

Viviana Muranen, viviana.m.muranen@utu.fi

6. Yhteyshenkilö tutkimusrekisteriä koskevissa asioissa

Katriina Tapanila, katriina.tapanila@tuni.fi

7. Tutkimusrekisterin nimi

Lean tietotyössä, valtakunnallinen kyselytutkimus

8. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Lean tietotyössä, valtakunnallinen kyselytutkimus

9. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyn peruste on EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artikla 6 tai artikla 9.

EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikla 6, kohta 1 (valitse yksi peruste kuhunkin käyttötarkoitukseen):

x rekisteröidyn suostumus

rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen

säädökset:

x yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö

x tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

tutkimusaineistojen ja kulttuuriperintöaineistojen arkistointi

rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen

mikä oikeutettu etu on kyseessä:

EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikla 9 (erityiset henkilötietoryhmät):

rekisteröidyn suostumus

yleisen edun mukainen arkistointitarkoitus, tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi

10. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

sukupuoli, koulutusaste, työuran pituus, työtehtävä, asema, organisaation koko

11. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä.

12. Tietojen siirto tai luovuttaminen tutkimusryhmän ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

13. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

14. Automatisoitu päätöksenteko

Henkilötietojen käsittelyä ei käytetä osallistujia koskevaan päätöksentekoon.

15. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä

Salassapitoperuste:

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Tietojärjestelmissä käsiteltäviä tietoja suojataan seuraavin keinoin:

käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta

muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

Aineisto analysoidaan suoraan tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

16. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään

Tutkimusrekisteri arkistoidaan ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

Aineistoa säilytetään Turun yliopiston palvelimella hankkeen päättymiseen asti, minkä jälkeen se siirretään yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon.

17. Rekisteröidyn oikeudet ja niiden mahdollinen rajoittaminen

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista voidaan poiketa tieteellisessä tutkimuksessa seuraavin suojatoimin:

- *Henkilötietojen käsittely perustuu tutkimussuunnitelmaan.*
- *Tutkimuksella on vastuhenkilö tai siitä vastaava ryhmä.*
- *Henkilötietoja käytetään ja luovutetaan vain historiallista tai tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten sekä muutoinkin toimitaan niin, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.*
- *Jos tutkimuksessa käsitellään tietosuoja-asetuksen artiklan 9 kohdassa 1 (erityiset henkilötietoryhmät) ja artiklassa 10 (rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvät henkilötiedot) tarkoitettuja henkilötietoja, niin em. kohtien 1–3 noudattamisen lisäksi tulee tehdä tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukainen tietosuojan vaikutustenarviointi ja toimittaa se tietosuojavaltuutetun toimistoon 30 päivää ennen tutkimuksen aloittamista.*

Seuraavista rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista poiketaan tässä tutkimuksessa seuraavilta osin:

Valitse ne kohdat, joiden osalta on päätetty rajoittaa rekisteröidyn oikeuksia. Kirjaa tekstikenttään perustelut, miksi näin on tarpeellista tehdä.

Rekisteröidyllä on oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot (artikla 15).

Rekisteröidyllä on oikeus tietojensa oikaisemiseen (artikla 16).

Rekisteröidyllä on oikeus tietojensa poistamiseen (artikla 17). Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa

tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.

- Rekisteröidyllä on oikeus vaatia käsittelyn rajoittamista (artikla 18).
- Rekisteröidyn oikeus vastustaa henkilötietojensa käsittelyä (artikla 21).

Liite 3. Erotusmuuttujan normalisuus

Erotusmuuttujan normalisuus	Vinous	Huipukkuus	Kolmogorov-Smirnov
Subjektiiivinen - Objektiiivinen	0.44	0.39	0.078

Liite 4. Muuttujien normaalijakaumat

Työn merkityksellisyys		Vinous	Huipukkuus	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
Sukupuoli	Nainen (n=84)	-0.35	-0.50	0.200	0.414
	Mies (n=40)	-0.07	-0.75		
Asema organisaatiossa	Työntekijä (n=69)	-0.20	-0.71	0.036	0.104
	Johto (n=48)	-0.20	-0.96		
Organisaation koko	Pieni yritys (n=34)	-0.21	-0.96	0.034	0.201
	Suuri yritys (n=91)	0.27	-0.46		
Lean	Kyllä (n=35)	-0.25	-1.02	0.200	0.145
	Ei (n=61)	-0.19	-0.73		
Media-alan uran pituus	Alle 20 v (n=17)	-0.34	0.82	0.200	0.238
	20- 29 v (n=73)	-0.23	-0.60		
	30 v tai yli (n=34)	0.03	-0.99		