



Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede

**Tekijä:** Virve Ahopelto

**Otsikko:** Työn merkityksellisyyden rakentuminen yksilön toiveiden ja työllistettävyyden ihanteiden jännitteessä – nuorten kauppatieteilijöiden kokemuksista

**Ohjaaja:** professori Päivi Siivonen

**Sivumäärä:** 77 sivua

**Päivämäärä:** 19.4.2026

Tämän Pro Gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten nuoret vastavalmistuneet kauppatieteilijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä suhteessa vallalla oleviin työllistettävyyden ihanteisiin. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, (1) Millä tavoin vastavalmistuneet nuoret kauppatieteilijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä ja merkitystä? (2) Miten työn merkityksellisyyttä rakennetaan suhteessa työllistettävyyden ihanteisiin?

Aiemmin työn merkityksellisyyden on todettu olevan kompleksisesti rakentuva kokonaisuus, joka on yhteydessä niin työn imuun, työtyytyväisyyteen kuin yksilön laajempaan hyvinvointiin. Nuori sukupolvi tutkitusti etsii työltään yhä enemmän merkityksellisyyden kokemuksia. Työllistettävyyden ihanteet puolestaan korostavat aktiivista, yrittäjämäistä yksilöä, joka ottaa jatkuvaa vastuuta omasta kehityksestään. Tutkimuksen viitekehys etenee työllistettävyyden teoriasta kohti merkityksellisyyden rakentumisen ja työn merkityksen aiempaa tutkimustietoa.

Tutkielman aineistona käytettiin Suomen Akatemian rahoittaman HighEmploy-hankkeen (2018–2022) narratiivisia haastatteluja. Alkuperäisessä tutkimuksessa selvitettiin yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyttä pian valmistumisensa jälkeen. Tässä tutkimuksessa yhteensä 11 vastavalmistuneen kauppatieteilijän haastatteluja analysoitiin narratiivista temaattista analyysitapaa hyödyntäen ja analyysissa muodostuneet neljä pääteemaa olivat: (1) Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalın hyödyntäminen, (2) Yksilön ja työn yhteensopivuus, (3) Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina sekä (4) Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetetyt ehdot. Teemat havainnollistivat erityisesti merkityksellisyyden rakentumisen moniulotteisuutta ja toisaalta sen yksilöllistä muodostumista, sillä eri teemojen sisällä esiintyi useita toisistaan eroavia kertomuksia.

Tulokset osoittivat vastavalmistuneiden kauppatieteilijöiden työn merkityksellisyyden rakentuvan pitkälti työn yksilöllisten tekijöiden kautta. Merkityksellisyyden rakentumisessa korostuivat erityisesti mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja oman osaamisen hyödyntämiseen sekä työn sopivuus itselle ja omaan elämään. Jonkin verran puhetta esiintyi omien arvojen mukaisesta työstä sekä työympäristön roolista merkityksellisyyden synnyssä. Samalla työmarkkinoiden, taloudellisten realiteettien sekä sisäistettyjen odotusten muodostamat reunaehdot ohjasivat ja rajasivat kauppatieteilijöiden merkityksellisyyden rakentumista ja työlle annettuja merkityksiä. Tutkimuksen perusteella voidaan merkityksellisyyden ja työllistettävyyden ihanteiden välillä nähdä jännite, jossa nykypäivän ihanteet eivät aina mahdollista vastavalmistuneille merkityksellisen työn tekemistä.

**Avainsanat:** työllistettävyys, työn merkityksellisyys, työn merkitys, sosiaalinen konstruktionismi, narratiivinen temaattinen analyysi

## **Abstract**

The purpose of this Master's thesis was to explore how young, recent graduates in business studies construct the meaningfulness of their work in relation to prevailing employability ideals. The study focused on two main questions: (1) In what ways do recent graduates in business studies construct the meaningfulness and meaning of their work? (2) How is work meaningfulness constructed in relation to employability ideals?

Previous research has shown that work meaningfulness is a complex construct connected to factors such as work engagement, job satisfaction, and the individual's broader well-being. The younger generation has been shown to increasingly seek meaningfulness in their work. In addition, employability ideals emphasize an active, entrepreneurial individual who takes responsibility for personal development. The theoretical framework of this study progresses from employability theories towards prior research on the construction of meaningfulness and the meaning of work.

The data for this thesis consisted of narrative interviews from the HighEmploy project (2018–2022) funded by the Research Council of Finland. The original study explored the employability of university and polytechnic graduates shortly after graduation. 11 interviews with recent graduates in business studies were analyzed using narrative thematic analysis. Four main themes were identified in the analysis: (1) Developing and utilizing one's potential, (2) Alignment between individual and work, (3) Organizational culture and work environment as constructors of meaningfulness and (4) External and internalized conditions shaping meaningful work. These themes illustrated both the multidimensionality of meaningfulness and its individual construction, as multiple divergent narratives emerged within each theme.

The results indicated that the meaningfulness of work for recent business graduates was largely constructed through individual-level factors. Key aspects included opportunities for self-development, the utilization of one's skills, and alignment of work with one's life and personal preferences. Participants also discussed values-aligned work and the role of the work environment in constructing meaningfulness. At the same time, labor market conditions, economic constraints, and internalized expectations shaped and limited how business graduates constructed meaningfulness and the meanings they attributed to their work. Overall, the findings suggest a tension between meaningfulness and employability ideals, whereby contemporary ideals do not always fully enable recent graduates to engage in meaningful work.

**Keywords:** employability, meaningfulness of work, meaning of work, social constructionism, narrative thematic analysis

## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Työllistettävyys kulttuurisena mallitarinana</b>	<b>7</b>
2.1	Ihanteiden muodostuminen työelämässä ja korkeakoulutuksessa	8
2.2	Ihanteet kauppatieteiden kulttuurissa	10
<b>3</b>	<b>Työn merkityksellisyys ja koettu merkitys</b>	<b>13</b>
3.1	Työn merkityksellisyyden teoreettisia malleja	15
3.2	Työn merkityksellisyys tietotyöläisillä ja vastavalmistuneilla	20
3.3	Työn merkitys	22
<b>4</b>	<b>Tutkimuskysymykset</b>	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat</b>	<b>25</b>
5.1	Sosiaalinen konstruktionismi	25
5.2	Narratiivinen temaattinen analyysi	26
<b>6</b>	<b>Tutkielman toteutus</b>	<b>29</b>
6.1	Tutkimusaineisto	29
6.2	Aineiston hankintamenetelmä	31
6.3	Analyysin eteneminen	32
6.4	Tutkimuksen ja aineiston etiikka	34
<b>7</b>	<b>Tulokset</b>	<b>37</b>
7.1	Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalin hyödyntäminen	38
7.2	Yksilön ja työn yhteensopivuus	45
7.3	Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina	54
7.4	Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetyt ehdot	56
<b>8</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>65</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>73</b>

# 1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa tutkin vastavalmistuneiden kauppatieteilijöiden työn merkityksellisyyden rakentumista suhteessa työllistettävyyden ihanteiden luomaan mallitarinaan. Tutkielmani tarkoituksena on tuoda merkityksellisyyden tutkimuksen kentälle uutta tietoa kauppatieteistä valmistuneiden nuorten aikuisten kokemuksista oman työnsä merkityksellisyyden rakentumisesta pian valmistumisen jälkeen. Tutkimukseni laajempuna viitekehystenä toimivat työllistettävyyden ihanteet, joiden valossa merkityksellisyyttä tarkastelen. Pyrkimyksenäni on peilata merkityksellisyyden rakentumista nykypäivän työllistettävyyden vaateisiin ja selvittää miten merkityksellisyyttä rakennetaan työelämän ideaalien asettamien vaatimusten keskellä.

Työn merkityksellisyyden rakentuminen on alkanut viime vuosina kiinnostaa tutkijoita yhä enemmän ja siihen on alettu kiinnittää systemaattisemmin huomiota myös esimerkiksi johtamiseen, organisaatioiden kulttuuriin ja työhön sitoutumiseen liittyvissä tutkimuksissa (Lips-Wiersma & Morris 2009). Ilmiön taustalla vaikuttaa merkittävästi yleinen työn luonteen muuttuminen (Julkunen 2008) ja yksilöiden halu tehdä paitsi elämällään, myös työllään merkityksellisiä asioita (Lips-Wiersma & Morris 2009). Yksilön oma suhtautuminen työhön ja työntekoon on muuttunut eikä enää motivoiduta vain palkan tai työsuhte-etujen kautta, vaan enemmän painoarvoa saa mielenkiintoinen, haasteellinen ja kehittymismahdollisuuksia sisältävä työ (Varje 2018).

Mellanen ja Mellanen (2020) toteavat erityisesti nuorten aikuisten, milleniaalien, työelämää koskevien ajatusten muuttuneet merkittävästi viime vuosina. Useimpien jaotteluiden mukaan milleniaaleiksi kutsutaan karkeasti vuosien 1980 ja 2000 välillä syntyneitä, ja vuonna 2020 nämä ikäluokat käsittivätkin jo yli puolet koko Suomen työvoimasta. Uuden sukupolven työntekijät hakevat työltään entistä enemmän merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, joten on olennaista ymmärtää, millaisista tekijöistä se heillä rakentuu. (Mellanen & Mellanen 2020.) Merkityksellinen työ muodostuu yksilöllisesti, eli eri ihmisille eri asioista, mutta samaan aikaan se rakentuu tiiviissä yhteydessä yksilön muuhun elämään ja esimerkiksi sosiaaliseen ympäristöön (Bailey ym. 2019a). Mielenkiintoista onkin, miten toiselle merkityksellinen työ voi toiselle tuntua paljon merkityksettömämmältä.

Työn merkityksellisyyden on aiemmissa tutkimuksissa todettu edistävän merkittävästi esimerkiksi työn imua, motivaatiota, työhön kiinnittymistä (May, Gilson & Harter 2004) ja työtyytyväisyyttä (Sparks & Schenk 2001; Steger, Dik & Duffy 2012). May ja kumppanit (2004) ovat todenneet työn psykologiseen turvallisuuteen, käytettävyyteen ja merkityksellisyyteen liittyvässä tutkimuksessaan

merkityksellisyyden olevan näistä suurin työn imuun vaikuttava tekijä. Itselleen merkityksellisen työn on lisäksi todettu olevan yhteydessä laajempiinkin uraa koskeviin teemoihin kuten ammatti-identiteettiin (Bunderson & Thompson 2009), itsensä toteuttamiseen (Salonen & Tapani 2020), urasitoutuneisuuteen ja tunneperäiseen hyvinvointiin (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee 2007). Vastakohtana merkityksetön työ puolestaan saattaa aiheuttaa uupumusta, apaattisuutta ja työstä irtautumista (May ym. 2004).

Edellä mainittujen elämän osa-alueiden lisäksi työn merkityksellisyyden on todettu edistävän myös laajempaa henkilökohtaista kasvua ja tyytyväisyyttä omaan elämään (Steger ym. 2012). Oppimalla lisää työn merkityksellisyydestä, voidaan näin ollen paitsi kehittää työelämää, myös auttaa työntekijöitä voimaan sekä työssään että elämässään yleensäkin paremmin.

Työllistettävyyden ihanteet luovat nykypäivänä tietynlaiset raamit sille, millaista työntekijää pidetään yleisesti hyvänä ja millaiset yksilöt pärjäävät työmarkkinoilla. Nämä ihanteet saattavat haastaa työn kokemista merkityksellisenä ja osaltaan aiheuttaa ristiriitaa, kun yksilöt pyrkivät yhtä aikaa sekä vastaamaan ihanteisiin että tekemään itselleen merkityksellistä työtä. Aiempaa tutkimusta näiden kahden teeman yhdistämisestä ei ole ja näin ollen tutkimukseni täyttääkin aukkoa aiheiden yhdistämiseen liittyvässä tutkimuksessa, syventäen samalla ymmärrystä sekä merkityksellisyydestä ilmiönä että työllistettävyyshanteiden roolista sen synnyssä. Mielenkiintoista on, miten työllistettävyys ja merkityksellisyys nivoutuvat toisiinsa ja miten yksilöt kuvailevat merkityksellisyyden kokonaisvaltaista muotoutumista. Luodaanko merkityksellisyys lopulta yhteiskunnan ihanteita peilaten?

Tutkimuksessani käytän *Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille* -hankkeeseen (lyhyemmin HighEmploy-hanke) kerättyä haastatteluaineistoa. Aineisto on kerätty vuosina 2018–2022 ja valikoin siitä analysoitavaksi tutkimuskysymyksiini sopivat 11 haastattelua, joita analysoin narratiivista temaattista analyysitapaa käyttäen. Tutkielmani etenee perinteisen tutkimusraportin rakenteen mukaisesti: Toisessa luvussa käyn läpi tutkielman viitekehystä eli paneudun työllistettävyyden käsitteeseen ja hahmottelen sen roolia tutkimukseni laajempaan kontekstiin. Lisäksi tutustutaan merkityksellisyyden käsitteeseen ja siihen liittyviin erilaisiin malleihin, jotka havainnollistavat aiempaa tutkimusta merkityksellisyyden kokemusten synnyssä. Viitekehysten jälkeen siirryn kuvaamaan tutkimuksen menetelmävalintoja ja esittelen aineiston sekä tutkimuksen etiikkaan liittyviä pohdintoja. Aineiston analyysin kuvailun jälkeen käyn läpi tulokset. Lopulta pohdinnassa liitän tutkimukseni tulokset osaksi aiheen laajempaan viitekehystä, käyn läpi mahdolliset jatkotutkimusaiheet sekä perehdyn tutkimuksen luotettavuuteen.

## 2 Työllistettävyys kulttuurisena mallitarinana

Nykypäivän työmarkkinoilla kilpailu on kiristynyt. Enää pärjäämisen mittareita eivät ole vain meriitit tai tutkinnot, vaan olennaiseen asemaan nousevat ne muut ominaisuudet, joita ei ole aina mahdollista hankkia kouluttautumalla, vaan jotka pikemminkin pohjautuvat yksilön persoonaan ja kykyihin. (Siivonen 2023; Laalo, Kinnari & Silvennoinen 2019.) Yksilön työllistettävyys rakentuu kaikista niistä taidoista, kyvyistä ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, joita yksilöllä on ja jotka edesauttavat menestystä työmarkkinoilla (Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016) tai rakentavat arvokasta työntekijyyttä (Korhonen, Siivonen, Isopahkala-Bouret, Mutanen & Komulainen 2022b). Tällaisia taitoja voidaan kutsua työmarkkinoilla myös ”pehmeäksi valuutaksi” (Tomlinson 2012). Käsitteiden samankaltaisuudesta huolimatta *työllistettävyys* eroaa merkitykseltään merkittävästi *työllisyydestä*, sillä työllistettävyys ei välttämättä takaa yksilölle työllistymistä (Brown, Hesketh & Williams 2003).

Nykypäivän työelämässä yksilöltä vaaditaan jatkuvaa halua vastata työmarkkinoiden vaateisiin, kehittyä ja etsiä uusia haasteita sekä ilmaista omistautumistaan työlle (Siivonen, Isopahkala-Bouret, Tomlinson, Korhonen & Haltia 2023, 2). Yleisesti arvostettavia piirteitä työelämässä ovat esimerkiksi luovuus, innovatiivisuus, itsenäisyys, aktiivisuus ja riskinottokyky (Laalo ym. 2019). Varje (2018) puolestaan nostaa esiin yhteistyökyvyt, aloitteellisuuden ja kehittymishalun. Aiemmissa tutkimuksissa nykypäivän ideaalityöntekijää kuvaillaan usein myös resilientiksi, sitkeäksi ja optimistiseksi. Työelämän asettamiin vaatimuksiin tulee kyetä vastaamaan omaa palautumiskykyään ja ratkaisukeskeisyyttään parantamalla. Hyvä työntekijä pystyykin säätelemään esimerkiksi työhön liittyviä tunteitaan ja pitämään laajemminkin hyvinvoinnistaan huolta saadakseen tunnustusta. (Korhonen, Siivonen & Isopahkala-Bouret 2022a.)

Edellä mainittuja piirteitä käytetään usein tutkimuksissa havainnollistamaan työllistettyyyttä, mutta ne risteävät merkittävästi myös yrittäjämäisten piirteiden kanssa, sillä molemmissa keskiössä ovat yksilön henkilökohtaiset kyvyt ja ominaisuudet (Laalo ym. 2019). Näitä yrittäjämäisiä piirteitä korostavat ihanteet asettavat erityisesti vastavalmistuneille erilaisia vaateita, joiden valossa omaa työllistettyyyttään tulee jatkuvasti kehittää ja sopivuutta työhön korostaa (Siivonen 2023). Erityisesti työllistettyyyden paineet kohdistuvat nuoriin naisiin ja naissukupuolta pitää ikään kuin kompensoida huippuosaamisella, jaksamisella ja hyvällä suorituskyvyllä (Korhonen ym. 2022a; Siivonen 2023). Erilaiset työllistettyyyden ja yrittäjämäisen asenteen ihanteet saattavat näin ollen myös lisätä epävarmuutta, uupumusta ja ahdistusta (Siivonen 2023).

Ideaali subjekti muovautuu jatkuvasti yhteiskunnan vaikutuksen alaisena. Tässä tutkimuksessa työllistettävyyshanteet käsitetäänkin kulttuuriseksi mallitarinaksi, joka rakentuu suhteessa yhteiskunnan ihanteisiin ja ideaaleihin. Hänninen (1999, 143) määrittelee mallitarinan tarinaksi, jonka mukaan eri kulttuureissa tai yhteisöissä hahmotellaan tiettyä tilannetta. Mallitarinat muokkaavat yleisiä käsityksiä siitä, miten tietyssä tilanteessa tulisi ajatella tai toimia. (Hänninen 1999, 143.) Vaikka työllistettävyyshanteissa kyse onkin pitkälti yksilöön kohdistuvista ihanteista, ei niiden muodostumista voida jäljittää pelkästään tiettyihin yksilön piirteisiin, vaan kyse on yksilön koko identiteetin rakentumisesta osana laajempaa työmarkkinoiden ja koulutusihanteiden kontekstia (Siivonen ym. 2023, 4).

Seuraavaksi perehdyn tarkemmin työllistettävyyden ihanteiden ja vaateiden muodostumiseen yhteiskunnallisten käsitysten ohjaama. Lisäksi liitän työllistettävyyden osaksi tutkimuksen kauppatieteellistä kontekstia tarkastelemalla, millaisia ihanteita kauppatieteen opiskelijat ovat aiempien tutkimustulosten valossa omaksuneet.

## **2.1 Ihanteiden muodostuminen työelämässä ja korkeakoulutuksessa**

Varje (2018) toteaa väitöskirjassaan ideaalityöntekijän heijastelevan vahvasti taloudellisten ja sosiaalisten kehityskulkujen mukana muuttuvia työelämän vaatimuksia. 1980-luvulta alkaen ideaalityöntekijää on hiljalleen alettu määrittelemään yksilön persoonan, luonteenpiirteiden ja sosiaalisten kykyjen kautta. (Varje 2018.) Näiden Varje (2018) esittää olleen osa työntekoa jo vuosikymmeniä, vaikkakaan niitä ei ole nostettu näkyviksi yhtä systemaattisesti kuin nykypäivänä.

Työelämä on käynyt läpi selkeitä muutoksia: Organisaatioiden rakenteet, työn suunnittelu, työtavat ja työntekijöiden vaatimukset työympäristölle ovat muuttuneet samalla kun työtehtävät ovat yhä luovempia, kompleksisempia ja laajempia (Mellanen & Mellanen 2020). Julkunen (2008) mukaan ”uusi työ” voidaan käsittää joustavaksi, yksilölliseksi ja tietoistuneeksi. Yksi merkittävimmistä työvoiman rakennemuutoksen seurauksista on työn subjektivoituminen, jonka myötä työntekijän omaa osaamista, taitoja ja tunteita hyödynnetään työssä entistä enemmän. Voidaan puhua myös työn yksilöllistymisestä, jolla puolestaan viitataan yksilön kasvavaan vastuuseen itsestään. Muun elämän ohella työssäkkin tulee valita omat sitoumuksensa ja samalla identiteetit saattavat rakentua enemmän tai vähemmän työkeskeisiksi. Yksilöiden nähdään olevan vastuussa omasta menestyksestään, työhyvinvoinnistaan ja rajoistaan. (Julkunen 2008, 120–123.) Näin ollen työn murroksen myötä myös työntekijöihin kohdistuvat ihanteet ovat muuttuneet ja uudet työn teon tavat ovat tuoneet mukanaan uudenlaisia vaateita työntekijöille.

Käsitystä ja puhetta ihannekansalaisesta – ja samalla ihannetyöntekijästä – rakennetaan laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa. Uuden ajan ihanteiden taustalla vaikuttaa vahvasti uusliberalistinen politiikka, jonka perusajatuksena on vapaisiin markkinoihin perustuva talous (Laalo ym. 2019). Uusliberalistisiin piirteisiin lukeutuu käsitys vapaita päätöksiä tekevästä aktiivisesta ja yrittäjämäisestä subjektista (Varman, Biswatosh & Skålen 2011), joka on samalla vastuussa omasta hyvinvoinnistaan (Gill & Orgad 2018) ja osaltaan edistää laajempaa yhteiskunnan taloudellista kasvua (Laalo ym. 2019). Uusliberalismi ohjaa yksilöitä kilpailemaan resursseista, asemista ja menestyksestä (Julkunen 2008, 122). Uusliberalistinen eetos on näin ollen osaltaan muokannut myös työllistettävyyden ihanteita (Laalo ym. 2019; Handley & Millar 2023) suuntaan, jossa yksilön tulee ottaa vastuuta omasta potentiaalistaan (Vallas & Christin 2018). Alati muuttuva työelämä vaatii jatkuvaa itsensä kehittämistä, jonka myötä yksilöön kohdistuvat paineet erottua kasvavat.

Muutosten myötä työelämässä ollaan tilanteessa, jossa työn myönteisten ja kielteisten kehityspiirteiden yhtäaikaisuus aiheuttaa ristiriitaa. Kokeakseen työssään monipuolisuutta, autonomiaa ja vastuullisuutta, joutuu yksilö usein sietämään loputonta stressiä ja kuormitusta. (Julkunen 2008, 215.) Blom, Pyöriä ja Melin (2001, 146) ovat todenneet erityisesti tietotyössä saatavan aiempaa parempia palkkioita sekä koettavan enemmän autonomiaa. Samalla ovat kuitenkin lisääntyneet aika- ja tulospaineet sekä henkinen rasitus, jolloin hyvien tulojen hinta maksetaan usein stressinä ja suorituspainena. (Blom ym. 2001, 146.)

Työllistettävyyden ihanteiden kulttuurisessa mallitarinassa korkeakoulutus voidaan nähdä sijoituksena, jonka tarkoitus on lopulta maksaa itsensä takaisin työmahdollisuuksina, palkkana ja statuksena. Korkeakoulutuksen odotetaan tuottavan työelämän vaatimuksiin vastaavaa relevanttia koulutusta, jolloin työelämän vaatimusten muuttuessa myös korkeakoulutuksen on muututtava. Näin uusliberalismi on muokannut myös yliopistomaailmaa, jossa erilaiset talouden päämäärät ohjaavat enenevässä määrin arvoja ja valintoja. (Komulainen, Hirvonen, Kaskes, Kasanen & Siivonen 2019.)

Koulutuksen rooli on muovautunut sivistyksen edistäjästä kohti työelämän tarpeisiin vastaavan työvoiman rakentajaa (Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016) ja nykyään korkeakoulut pyrkivät edistämään erityisesti sellaisia taitoja, jotka palvelevat opiskelijoiden työllistettävyyden rakentumista (Korhonen ym. 2022b). Aiemmissä tutkimuksissa on lisäksi havaittu yliopisto-opiskelijoiden varmistavan asemaansa työmarkkinoilla esimerkiksi työskentelemällä opintojen ohessa, kouluttautumalla useammalle alalle tai ylipäättään valitsemalla alan, jonka uskovat lisäävän

heidän työllistettävyyttään (Lindberg 2009). Nykypäivänä yhä useammat opiskelijat pitävätkin yliopistosta saatavia työelämään valmistavia taitoja itselleen tärkeämpinä kuin varsinaista akateemista eetosta (Komulainen ym. 2019).

Tämän kaiken perusteella voidaan työllistettävyyshanteiden todeta olevan niin yhteiskunnallisten käsitysten tuotos kuin myös niihin osaltaan vaikuttava tekijä. Tutkimukseni taustalla vaikuttaa ajatus siitä, miten nykypäivänä työelämän ja työllistettävyyden ideaalit vaativat kokonaisuudessaan paljon yksilöltä, eivätkä aina välttämättä mahdollista kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Tutkimukseni pyrkii hahmottamaan näiden kahden käsitteen välistä ristiriitaa ja luomaan kuvaa siitä, miten vastavalmistuneet vastaavat työllistettävyyden asettamiin vaatimuksiin, rakentaen samalla työlleen merkityksellisyyttä.

## **2.2 Ihanteet kauppatieteiden kulttuurissa**

Tutkimukseni kohderyhmänä on vastavalmistuneet kauppatieteilijät, jolloin fokuksessa ovat tietyn koulutuksen saaneiden kokemukset. Täten on mielekäästä tarkastella viitekehyksessä nimenomaisen koulutuksen omaavien tyypillistä tapaa hahmottaa heihin kohdistuvia työllistettävyyden ihanteita.

Vuosina 2018–2022 toteutetussa HighEmploy-hankkeessa on tutkittu laajalti kauppatieteelliseltä alalta valmistuneiden käsityksiä omasta työllistettävyydestään. Hankkeen pohjalta tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet kaupalliselta alalta valmistuneiden pitkälti omaksuneen tietynlaiset yrittäjämäiset ja yksilökeskeiset toimintatavat työllistettävyyttä parantavana tekijänä. (Siivonen 2023.) Erityisesti nuoret, alle 30-vuotiaat, suhtautuvat työllistettävyyden ihanteisiin melko kriitikittömästi ja kuvailevat itseään valmiina vastaamaan työelämän vaateisiin itsevarmasti. Kauppatieteelliseltä alalta valmistuneiden onkin havaittu esittävän itsensä tarkoituksenmukaisesti sopiviksi ja valmiiksi heihin kohdistuviin laajempiin, työnhaussakin havaitsemiinsa odotuksiin. (Korhonen ym. 2022b.) Hankkeen aiemmista tutkimuksista käy ilmi, että usein omaa asiantuntijuutta ja arvoa työntekijänä joudutaan todistelemaan ja erityisesti nuorta ikää ja naissukupuolta pyritään kompensoimaan osoittamalla esimerkiksi innokkuutta, kunnianhimoisuutta ja sosiaalisuutta (Siivonen 2023). Kokemattomuutta paikataan erityisesti itsevarmuudella, omiin kykyihin uskomisella, henkilökohtaisilla vahvuuksilla sekä omalla asenteella (Korhonen ym. 2022b).

Optimistinen suhtautuminen ihanteisiin pohjaa vahvasti kauppatieteellisten alojen yleisempään kulttuuriin ja siihen liittyvään mallitarinaan. Gandalin, Roccasin, Savigin ja Wrzesniewskin (2005) tutkimuksen mukaan kauppatieteellisen alan opiskelijoilla on keskimääräistä yksilökeskeisemmät

arvot verrattuna muiden alojen opiskelijoihin, ja he usein arvottavat esimerkiksi saavutuksia, hedonismia ja valtaa. Tutkimuksen perusteella kauppatieteilijät kannattavat yleisesti ottaen enemmän hyvántahtoisia (*engl. benevolence*) arvoja silloin, kun kyse on heidän läheisistään, mutta eivät niinkään kannata universalismin arvoja, jotka kattavat laajemmin koko yhteiskunnan hyvinvoinnin. Näiden arvojen on todettu olevan yksilöllä usein jo ennen kauppatieteellisten opintojen aloitusta, eikä kyse näin ollen ole vain opintojen muokkaamasta arvomaailmasta. (Gandal ym. 2005.)

Kauppatieteellisen alan kulttuurin omaksuminen ja siihen liittyvä sosialisatio eivät kuitenkaan ole asioita, joihin opiskelijat passiivisesti osallistuvat, vaan heillä on jatkuvasti mahdollisuus rakentaa opintojensa merkitystä uudelleen. Päiviö (2008) määrittääkin opintojen moraalisen järjestyksen kehykseksi, jonka puitteissa opiskelijat jokapäiväisessä elämässään kehittävät opiskeluun liittyviä päätöksiä ja taktiikoita. Hän esittää opiskelualan moraalisen järjestyksen vaikuttavan siihen, missä määrin opiskelijat samaistuvat muihin. (Päiviö 2008.)

Päiviö (2008) jäsentee kauppatieteelliseen mallitarinaan liittyviä narratiiveja graduunsa (Leppälä & Päiviö 2001) pohjautuvassa artikkelissaan. Päiviö ja Leppälä (2001) tunnistavat tutkimuksessaan kuusi erilaista narratiivia kuvaamaan kauppatieteellisen alan ihanteellista opiskelijaa. Ensimmäinen narratiivi nostaa esiin yleisiä kaupalliseen alaan liittyviä elementtejä, jotka luovat kuvaa ”oikeanlaisesta” tavasta olla ja käyttäytyä opiskelijana. Tässä ihanteiden narratiivissa kaikki kytkeytyy siihen, miten ideaali kauppatieteellisen alan opiskelija on jatkuvasti valmis vastaamaan työmarkkinoiden ihanteisiin; hän tekee päätöksiä todelliselle liike-elämälle sopivimmalla tavalla ja rakentaa omia mielenkiinnonkohteitaan yritysmaailman mukaisiksi sen sijaan, että pyrkisi vastaamaan niinkään opettajien tai tutkijoiden asettamiin ihanteisiin. Tutkinto nähdään sijoituksena, jonka lopullinen pyrkimys on kyetä vaihtamaan saatu tutkinto mahdollisimman hyvään ammattiin työmarkkinoilla. Kauppatieteiden opiskelijat usein arvostavat sosiaalisuutta ja jo opiskeluaikana he pyrkivät luomaan työelämäyhteyksiä. (Päiviö 2008.)

Muut tutkimuksen viisi narratiivia keskittyvät tietyn tutkimusalan pääaineopiskelijoihin: rahoitus, taloustiede sekä organisaatiot ja johtaminen, joista viimeiseen liittyi yhteensä kolme eri narratiivia. Erityisesti rahoituksen opiskelijoihin kiteytyy pyrkimys tietynlaiseen ”menestystarina”, kun opiskelijoille asetetaan paineita saavuttaa menestystä jo hyvin varhaisessa vaiheessa ja heidän keskuudessaan esiin nousikin suuresti stressin ihannoiti. Stressiä pidettiin ikään kuin menestyksen mittarina ja se usein kumpusi tarpeesta omistautua opiskelulle ja oppia paljon asioita lyhyessä

ajassa. Taloustieteeseen puolestaan liittyi ajatus siitä kauppatieteellisen ”ainoana ja oikeana, vanhana tieteenalana”. (Päiviö 2008.)

Organisaatioita ja johtamista pääaineenaan opiskelevat kohtasivat tutkimuksen mukaan jonkin verran paineita siitä, miten heidän ei välttämättä ajatella täyttävän ihanteellisen kauppatieteiden opiskelijan kriteereitä pääaineen ”pehmeiden” vuoksi. Pääaineeseen liittyi myös narratiivi, joka puolusti pehmeitä arvoja ja korosti niitä valttikorttina kovassa bisnesmaailmassa. Lisäksi organisaatioiden ja johtamisen pääaineen opinnot koettiin melko helpoiksi ja näin ollen moni päätyi pääaineeseen päästäkseen vähemmällä. Erityisesti korostettiin verkostoitumista sekä yhteistyön tekemistä niin relevanttien tahojen kuin muiden opiskelijoidenkin kanssa. (Päiviö 2008.)

Päiviön (2008) esiin nostamat kauppatieteilijöiden erilaiset narratiivit kuvastavat sitä, miten kauppatieteiden opiskelijoiden käsitys omasta alastaan ja siinä tarvittavista piirteistä rakentuu. Julkaisu on kuitenkin aiheuttanut jonkin verran keskustelua kauppatieteen opiskelijoiden keskuudessa siitä, miten osa ei allekirjoita tutkimustuloksia ja sen sijaan osoittaa kritiikkiä niiden yleistettävyyttä kohtaan (Päiviö 2008). Näin ollen on olennaista muistaa, miten Leppälän ja Päiviön (2001) tutkimuksen pyrkimys ei suinkaan ole luoda yleispäteviä totuuksia kauppatieteiden opiskelusta vaan ennemminkin tehdä näkyväksi kulttuurista mallitarinaa ja moraalista järjestystä, joka kauppatieteiden opiskelijoiden keskuudessa yleisesti esiintyy.

Kauppatieteellisen alan kulttuurin ymmärtäminen on keskeisessä asemassa, kun tutkimusta tehdään sen kontekstissa. Näin ollen tähänkin tutkimukseen mielenkiintoisen ulottuvuuden tuovat kaikki ne odotukset, joita nimenomaan kauppatieteilijöihin työmarkkinoilla kohdistuu ja miten he jo opiskeluaikana saattavat pyrkiä tietoisesti tai tiedostamattaankin menemään niitä kohti ympäristön asettamien odotusten mukaisesti.

### 3 Työn merkityksellisyys ja koettu merkitys

Tässä luvussa paneudun merkityksellisyyden käsitteeseen ja käyn läpi sen laajaa tutkimuskenttää erilaisten teoreettisten viitekehysten valossa. Vedän yhteen aiempien tutkimusten esittämiä näkemyksiä merkityksellisyydestä ja luon viitekehysten tutkimukselleni. Lisäksi tutustutaan merkityksellisyyteen tietotyössä ja vastavalmistuneilla sekä työn merkityksen käsitteeseen.

Työn merkityksellisyyteen liittyvät kysymykset koskevat usein sitä, *mikä* tekee työstä merkityksellistä tai *miksi* merkityksellisyys tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Vaikka esimerkiksi raha voi monelle olla työnteon syy, motiivi ja merkitys, on merkityksellisyydestä puhuttaessa kyse tätä syvemmälle menevistä syistä tehdä työtä (Martela & Pessi 2018). Merkityksellisyyden kokemus saattaa usein olla yksilölle jopa palkkaa ja turvaa tärkeämpi asia työssä (Pratt & Ashforth 2003). Lisäksi tutkijat ovat laajalti kiinnostuneet merkityksellisen työn seurauksista: Miten merkityksellisyys lopulta vaikuttaa ihmisten tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymiseen? (Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010.)

Aiemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Rosso ym. 2010; May ym. 2004; Steger ym. 2012) merkityksellisyyttä on määritelty useilla tavoilla esimerkiksi työn merkitsevyyden ja tarkoituksen tai yksilön omien moraalien ja arvojen kautta. Bunderson ja Thompson (2009) määrittelevät merkityksellisen työn kaikessa yksinkertaisuudessaan työn tärkeyden (*engl. significance*) kautta. Saman ajatuksen jakavat myös Bailey, Yeoman, Madden, Thompsin ja Kerridge (2019b), jotka näkevät merkityksellisyyttä syntyvän, kun yksilö kokee työnsä tärkeäksi ja pääsee hyödyntämään taitojaan monipuolisesti. Sparks ja Schenk (2001) puolestaan näkevät merkityksellisyyden syntyvän, kun työn päämäärät yltyvät rahan ja varallisuuden tavoittelua pidemmälle. Baileyn ja kumppaneiden (2017) mukaan työ on merkityksellistä, kun sitä pidetään erityisen tärkeänä, arvokkaana, mielekkäänä ja elämää rikastuttavana. Olennaista on, että työn koetaan vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin. (Bailey, Madden, Alfes, Shantz & Soane 2017; suom. Martikainen & Oikarinen 2023.)

Erityisesti se, millaiset tekijät merkityksellisyyttä rakentavat, ovat olleet runsaan tutkimuksen kohteena. Rosso ym. (2010) korostavat yksilön motivaation, arvojen ja työtä koskevien uskomusten roolia merkityksellisyyden rakentumisessa. May ja kumppanit (2004) puolestaan näkevät merkityksellisyyden rakentuvan, kun työn tavoitteet ja päämäärät vastaavat yksilön omia ihanteita ja standardeja. Työntekijä arvioi tällöin työtään omiin subjektiivisiin lähtökohtiin nojaten ja työn merkityksellisyys edellyttää subjektiivista kokemusta työn laajemman tarkoituksen saavuttamisesta.

(May ym. 2004.) Pratt ja Ashforth (2003) tuovat mukaan identiteettikysymyksen; kysymyksen siitä, kuka yksilö näkee ja kokee olevansa. Merkityksellisyys hahmottuu tällöin vastauksesta kysymykseen ”*miksi olen täällä?*”.

Vaikka merkityksellisyydestä on olemassa runsaasti aiempaa tutkimusta, eivät tutkijat siitä huolimatta ole onnistuneet luomaan merkityksellisyyden käsitteelle yksiselitteistä määritelmää. Toki se ei välttämättä olekaan realistinen pyrkimys, sillä kyseessä on hyvin moniulotteinen käsite, jolle on luonnollistakin monet eri määritelmät riippuen siitä, millaisessa kontekstissa siitä puhutaan. Käsitteenä työn merkityksellisyys siis pitkälti pakenee yleispäteviä määrittely-yrityksiä.

Monista erilaisia painostuksia sisältävistä määritelmistä huolimatta keskeistä merkityksellisyyden kokemukselle on selkeästi sen syntyminen henkilökohtaisena kokemuksena, jollain tapaa suhteessa yksilön omiin näkemyksiin, arvoihin ja ihanteisiin. Tällöin puhutaan merkityksellisyyden subjektiivisesta rakentumisesta. Objektiiivisesti tarkasteltaessa työn merkityksellisyyttä puolestaan rakennetaan nojaten sosiaalisesti opittuihin arvoihin ja normeihin. Merkityksellisyys on tulkittavissa sen kautta, paljonko työllä on yleispätevästi arvokasta merkitystä. Tällöin korostuvat työn, organisaation ja yhteiskunnan vaikutukset merkityksellisyyden kokemusten syntyyn. (Martikainen & Oikarinen 2023.)

Useat tutkimukset keskittyvät joko merkityksellisyyden objektiiviseen tai subjektiiviseen rakentumiseen, mutta esimerkiksi Bailey ja kumppanit (2019a) ovat pehmentäneet jyrkkää kahtiajakoa ja esittäneet näkemyksen, jossa merkityksellisyyden ajatellaan muovautuvan yksilöllisesti, mutta kuitenkin normatiivisten, sosiaalisten ja kulttuuristen käsitysten ohjaamana. Työn merkityksellisyyttä tutkittaessa keskeistä onkin ymmärtää sen rakentuminen usean eri tekijän summana sekä onnistua näkemään merkityksellisyyden tavoittelu ihmisluonteelle laajalti tyypillisenä, eikä vain työhön sidonnaisena asiana (Lips-Wiersma & Morris 2009).

Nimenomaan merkityksellisyyden subjektiivisen ja objektiivisen rakentumisen suhde sekä ilmiön moniulotteisuus luovat mielenkiintoisen vastakkainasettelun tutkimukseen, jossa merkityksellisyyden yksilöllistä muodostumista peilataan laajempiin yhteiskunnan muodostamiin työllistettävyyshanteisiin. Kahden teeman välille syntyy jännite; voiko samaan aikaan sekä vastata työllistettävyyshanteisiin että tehdä itselleen merkityksellistä työtä? Sulkevatko ne toisiaan pois vai kulkevatko kenties rinnakkain? Aiemmassa luvussa käsitelty työllistettävyys kulttuurisena mallitarinana luo todellisuutta, joka saattaa asettaa rajoitteita merkityksellisyyden kokemuksille.

### 3.1 Työn merkityksellisuuden teoreettisia malleja

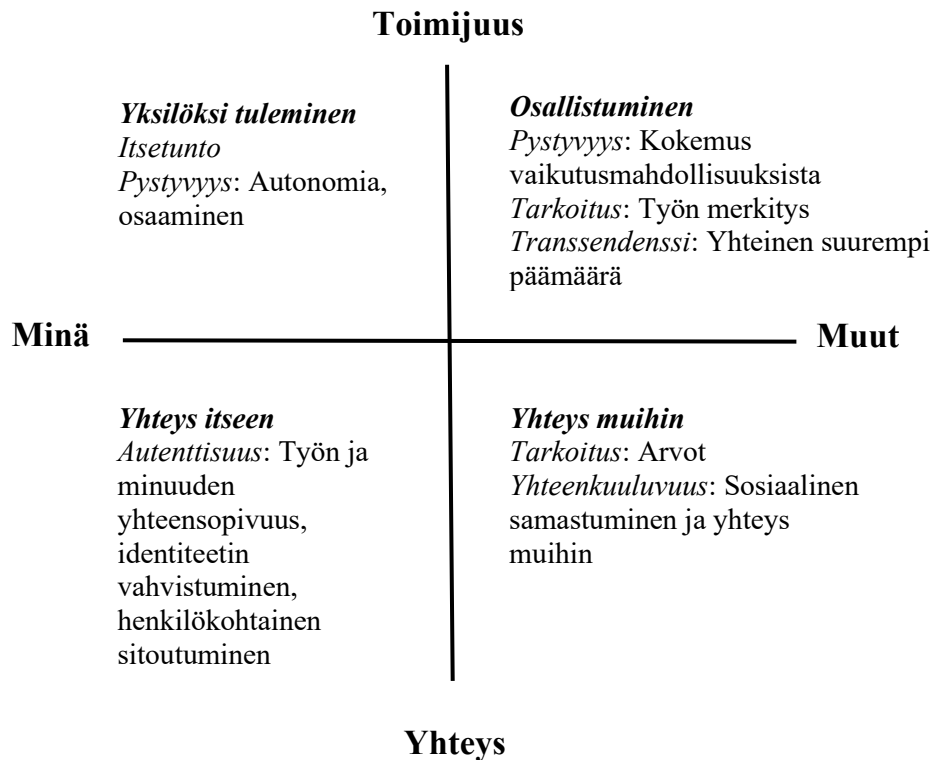
Merkityksellisuuden pitkän tutkimushistorian aikana on luotu useita malleja havainnollistamaan sen monimutkaista syntymekanismia. Yksi merkittävimmistä malleista syntyi vuosien 2002–2008 aikana, kun Lips-Wiersma kumppaneineen perehtyi merkityksellisuuden käsitteeseen, merkityksellisuuden lähteisiin ja merkityksettömään työhön. Laajan empirisen tutkimustyönsä pohjalta he loivat mallin havainnollistamaan työn merkityksellisuuden syntyä ja sen eri ulottuvuuksia. (Lips-Wiersma 2002a, 2002b; Lips-Wiersma & Morris 2009.)

Lips-Wiersma ja Morris kokosivat yhteen runsaan tutkimustiedon pohjalta holistisen mallin kuvaamaan merkityksellisuuden syntyä. Mallin pohjana toimi ajatus minän ja muiden sekä olemisen ja tekemisen ulottuvuuksista, joiden risteytyessä muodostuu merkityksellisuuden syntyä havainnollistava nelikenttä. Kentän alueet ovat kehittyminen ja itseksi tuleminen (*engl. developing and becoming self*), yhteys muihin (*engl. unity with others*), täyden potentiaalil ilmaiseminen (*engl. expressing the self*) sekä muiden palveleminen (*engl. serving others*). Näiden tasapaino on olennaista merkityksellisuuden synnyssä. (Lips-Wiersma & Morris 2009.)

Rosso kollegoineen (2010) on nostanut esiin merkityksellisuuden tutkimuksen hajanaisuuden. He esittävät, että vaikka työn merkityksellisyyteen liittyvä tutkimus on ollut runsasta, on se koostunut pitkään useista irrallisista teorioista ja malleista. Ne eivät täysin ole ottaneet huomioon ilmiön moninaisuutta ja holistisuutta, mikä on johtanut merkityksellisuuden käsitteen epäkoherenttiin rakentumiseen. Moninaisista näkökulmista muodostuva hajanainen tutkimuskenttä on näin ollen saanut aikaan epäselkeyttä merkityksellisuuden teeman ympärille. (Rosso ym. 2010.) Luodakseen koherentimpaa kuvaa laajasta ilmiöstä, yhdistivät Rosso ja kumppanit (2010) useita aiempia teorioita metatutkimuksellisessa artikkelissaan ja loivat aiemman tutkimustiedon pohjalta mallin havainnollistamaan, selkeyttämään ja kiteyttämään merkityksellisuuden tutkimuskenttää.

Tutkimuksessaan Rosso ym. (2010) ovat tunnistaneet kuusi mekanismia (itsetunto, pystyvyys, tarkoitus, transsendenssi, autenttisuus ja yhteenkuuluvuus), joiden kautta työn merkityksellisyys rakentuu. He jakavat nämä kuusi mekanismia toimijuuden ja yhteyden sekä minuuden ja muiden ulottuvuuksien muodostamalle nelikentälle kuvion 1 mukaisesti. Nelikenttään muodostuu Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) tutkimuksen tapaan neljä polkua, joiden kautta Rosso ym. (2010) esittävät merkityksellisen työn rakentuvan: Yksilöksi tuleminen (*engl. individuation*), osallistuminen (*engl. contribution*), yhteys itseen (*engl. self-connection*) ja yhteys muihin (*engl. unification*). Esimerkiksi kokiessaan työssään tasaisesti itseen kohdistuvaa toimijuutta (yksilöksi tuleminen), saa yksilö helpommin hyvän itsetunnon ja pystyvyyden kokemuksia, jotka osaltaan ovat

vaikuttamassa merkityksellisyiden kokemusten syntyyn. Kokiessaan puolestaan riittävästi yhteyttä muihin, pääsee yksilö käsiksi tarkoituksen ja yhteenkuuluvuuden tunteisiin. (Rosso ym. 2010.)



Kuvio 1. Työn merkityksellisyiden rakentuminen (perustuu Rosso ym. 2010)

Muodostaessaan laajaa kuvaa merkityksellisyiden synnystä, tunnistivat ja kokosivat Rosso ja kumppanit (2010) samalla aiempien tutkimusten pohjalta yhteen neljä työn merkityksellisyiden ja merkityksen lähdettä: minä, muut, työn sisältö ja työympäristö sekä henkisyys.

*Minä* pitää Rosson ym. (2010) jaottelun mukaan sisällään yksilön arvot, motivaation ja uskomukset, jotka vaikuttavat yksilön kokemukseen siitä, mikä merkityksellisyttä rakentaa suhteessa yksilön näkemyksiin itsestään. Tutkimukset osoittavat esimerkiksi, että ihmiset usein päätyvät ammatteihin, jotka vastaavat heidän henkilökohtaisia arvojaan (Gandal ym. 2005). Myös Mellanen ja Mellanen (2020) korostavat merkityksellisyiden rakentuvan ennen kaikkea yksilön arvomaailmaa heijastellen; työpaikan ja yksilön arvojen on oltava samansuuntaisia ja omien arvojen vastainen työ saattaa tuntua ahdistavalta ponnistelulta. Kokonaisuudessaan *minä* merkityksellisyiden lähteenä kattaa jokaisen henkilökohtaisten tekijöiden kautta rakentuvan merkityksellisyiden kokemuksen, jota jokainen tulkitsee nimenomaan omien arvojensa, motivaationsa ja uskomustensa pohjalta (Rosso ym. 2010).

*Muut* puolestaan kuvastaa merkityksellisyyden sosiaalista rakentumista ja avaa esimerkiksi sitä, millaiset sosiaaliset suhteet saavat aikaan merkityksellisyyttä ja miten. Työkaverit, työpaikan johtajat sekä muut työn kontekstissa rakentuvat ryhmät vaikuttavat toiminnallaan merkityksellisyyden syntyyn. Toisaalta myös työn ulkopuolisilla sosiaalisilla suhteilla, kuten perheellä, on merkitystä esimerkiksi ajallisten ja rahallisten vaateiden muodossa tai positiivisesti tarjoamalla tukea ja paikan palautumiselle. (Rosso ym. 2010.) Aiemmissä tutkimuksissa on esitetty erityisesti johtajuuskäyttäytymisellä voitavan vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työn merkityksellisyyteen esimerkiksi edistämällä vahvaa, kuulumista korostavaa organisaatiokulttuuria (May ym. 2004). Myöhemmissä tutkimuksissa esimerkiksi Bailey ja kumppanit (2019a) sekä Oikarinen ja Martikainen (2023) ovat esittäneet sosiaalisilla suhteilla olevan merkittävästi vaikutusta siihen, paljonko merkityksellisyyttä työntekijä työssään kokee.

*Työn sisältö ja työympäristö* pitävät Rosson ym. (2010) jaottelussa sisällään työtehtävien suunnittelun, organisaation mission, taloudellisen tilanteen, työn ulkopuolisen elämän ja työhön liittyvän kulttuurin. Alun perin jo vuonna 1976 Hackman ja Oldham esittivät työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavan työtehtävien osalta niiden monipuolisuus, tärkeys ja vaikutus lopputulokseen sekä kokonaisuuteen (Hackman & Oldham 1976). Lisäksi erityisesti Pratt ja Ashfort (2003) ovat nostaneet esiin laajemman työkulttuurin roolin merkityksellisyyden kokemusten synnyssä. He ovat tutkimuksissaan nimenneet erilaisia merkityksellisyyttä kasvattavia organisatorisia piirteitä ja korostavat merkityksellisyyden syntyvän kolmen eri ulottuvuuden kautta: merkityksellisyys työssä (*engl. meaningfulness in work*), merkityksellisyys työpaikalla (*engl. meaningfulness at work*) ja yksilön itsensä ylittävän merkityksen aikaansaaminen (*engl. transcendence*). (Pratt & Ashfort 2003.)

Olellaisiksi merkityksellisyyttä rakentaviksi tekijöiksi Pratt & Ashfort (2003) nimeävät itse työn osalta työn suunnittelun, tavoitteellisen johtamisen, henkilöstön osallistamisen ja kutsumusten vaalimisen. Työpaikan osalta olennaista on heidän mukaansa visionäärinen, karismaattinen johtaminen, yhteisö sekä kulttuurin, ideologian ja identiteettien rakentaminen. Näiden osa-alueiden edistäminen työssä hälventää samalla työn ja vapaa-ajan välistä rajaa ja edistää siten yksilön mahdollisuutta tuoda itsestään enemmän työpaikalle. (Pratt & Ashfort 2003.)

Tims, Derks ja Bakker (2015) vastaavasti ovat havainneet työn merkityksellisyyden kokemusten lisääntyneen niillä työntekijöillä, joilla on mahdollisuuksia muokata työtään itselle sopivammaksi ja siten edistää yksilön ja työn yhteensopivuutta (*engl. person-job fit*). Myös Mayn ja kumppaneiden (2004) tutkimus tukee ajatusta yksilön ja työn koetun yhteensopivuuden roolista

merkityksellisyyden synnyssä. Näin ollen organisaatiot voivat edistää työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksia luomalla työssä mahdollisuuksia itsensä ohjaamiselle ja toteuttamiselle (Tims ym. 2015) sekä kiinnittämällä huomiota työn sisältöön ja siihen, millaisessa fyysisessä ja sosiaalisessa ympäristössä työ tapahtuu (Pratt & Ashforth 2003). Tähän liittyen Mellanen ja Mellanen (2020) ovat esittäneet, että mikäli työn sisältö ei vastaa yksilön omia mielenkiinnonkohteita, voi se johtaa jopa työuupumukseen.

*Henkisyys* pitää Rosson ja kumppaneiden (2010) tutkimuksessa sisällään työhön liittyvän henkisyuden sekä työn koetun kutsumuksen. Henkisyydellä viitataan merkityksellisyyden syntyyn silloin, kun työllä on yksilölle itseä suurempi merkitys ja hän uskoo tekevänsä työtä suuremman hyvän eteen. Kutsumukseen puolestaan liittyy vahvasti kokemus siitä, että yksilö tekee työtä, koska uskoo niin olevan tarkoitettu. (Rosso ym. 2010.) Prattin ja Ashforthin (2003) tutkimuksessa sama ilmiö käsitettiin yksilön itsensä ylittävän merkityksen aikaansaamiseksi (*eng. transcendent*). Tämä pitää sisällään työn psykologisen turvallisuuden, kosmologian ja omien arvojen ja työn arvojen välisen eheyden (*engl. enacting with integrity*).

Myös Martela ja Pessi (2018) ovat koonneet yhteen kirjallisuuskatsauksen, jonka pyrkimyksenä on havainnollistaa merkityksellisyyden moninaista tutkimuskenttää. Jopa 61 aiemman tutkimuksen pohjalta he esittävät työn merkityksellisyyden syntyvän kolmen ulottuvuuden kautta: työn merkitys (*engl. work significance*), itsensä toteuttaminen (*engl. self-realization*) ja työn laajempi tarkoitus (*engl. broader purpose*). Aiemmat tutkimukset ovat pitkälti painottuneet johonkin kolmesta osa-alueesta, mutta Martela ja Pessi (2018) korostavat erityisesti niiden välisiä suhteita ja yhteisvaikutusta. He esittävät, että työn merkitys voidaan nähdä laajempaan yläkäsitteenä työn merkityksellisyyden arvioinnissa. Merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa tällöin se, millaiseksi yksilö määrittelee työnsä arvon ja pitääkö sitä ylipäätään tekemisen arvoisena. Olennaista on nähdä ja löytää syy sille, miksi työtä tekee. Itsensä toteuttaminen ja työn laajemman tarkoituksen löytäminen ovat tapoja jakaa merkityksen yläkäsite vielä kahteen ulottuvuuteen, jotka molemmat luovat hieman eri näkökulman merkityksellisyyteen. (Martela & Pessi 2018.)

Itsensä toteuttamisen kautta työn nähdään tuovan jotain lisäarvoa yksilölle itselleen. Olennaista on, missä määrin yksilöllä on työssään autonomiaa, autenttisuutta ja itseilmaisua. Autonomian kokemukset mahdollistavat itsensä toteuttamisen ja kokemuksen siitä, että työntekijä on muutakin kuin ”osa koneistoa”. Samalla työ on keino kasvaa ihmisenä, heijastella ja tutkailla, ketä olemme ja mitä todellisuudessa osaamme. Merkityksellisyyttä syntyy, kun työ on linjassa yksilön omien vahvuuksien, arvojen ja intohimojen kanssa. (Martela & Pessi 2018.)

Työn aikaansaaman laajemman tarkoituksen kohdalla ilmiötä puolestaan lähestytään siitä näkökulmasta, millaista arvoa työ luo muuten, kuin vain sitä tekevälle yksilölle. Tällöin työn nähdään palvelevan yhteiskuntaa, asiakkaita tai omia läheisiä tavalla, joka ylittää yksilön saaman henkilökohtaisen hyödyn. (Martela & Pessi 2018.) Vastaavasti myös Martikainen ja Oikarinen (2023) ovat esittäneet työn merkityksellisyyden muodostuvan, kun työssä päästään vaikuttamaan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin.

Olen tutkimukseni viitekehystä (kuvio 2) hahmotellessani pyrkinyt tunnistamaan aiemmista tutkimuksista joko yksilöllisiä tai yhteisöllisiä merkityksellisen työn lähteitä ja luomaan näistä kaksijakoisen kokonaisuuden. Viitekehys mukailee vahvasti paitsi Martelan ja Pessin (2018) luomaa jaottelua, myös esimerkiksi Rosson ym. (2010) sekä Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) esittämiä *minä-muut*-ulottuvuuksia. Kahtiajako on tehty havainnollistamaan laajan tutkimuskentän olennaisimpia tuloksia tätä tutkimusta ajatellen.

Tekemästäni jaosta huolimatta on tärkeää pitää mielessä merkityksellisyyden rakentuminen sen eri osatekijöiden tiiviissä yhteisvaikutuksessa (ks. esim. Martela & Pessi 2018). Olennaista merkityksellisyyden tutkimuksessa onkin ymmärtää eri osa-alueiden keskinäinen yhteys ja vaikutus toisiinsa. Eri osa-alueiden tulee olla tasapainossa, jotta yksilö voi kokea työnsä merkitykselliseksi (Lips-Wiersma & Morris 2009). Tutkimuksessani pyrin ennen kaikkea huomioimaan tämän osa-alueiden limittyvyyden ja käsittelemään merkityksellisyyttä usean tekijän kokonaisuutena.

## Merkityksellisen työn rakentuminen



Kuvio 2. Työn merkityksellisuuden rakentumisen kaksijakoinen viitekehys (mukaillen Lips-Wiersma & Morris 2009; Rosso ym. 2010; Martela & Pessi 2018)

### 3.2 Työn merkityksellisyys tietotyöläisillä ja vastavalmistuneilla

Aiempaa tutkimusta työn merkityksellisyydestä kaupallisella alalla on tehty melko vähän. Seuraavaksi pyrin kuitenkin hahmottamaan aiempaa tutkimuskenttää käymällä läpi muutamia tietotyöläisten ja vastavalmistuneiden merkityksellisyyden kokemuksia käsitteleviä tutkimuksia.

Tapanila (2022) on tutkinut akateemisen työn merkityksellisyyden rakentumista väitöskirjassaan, jonka tulosten voidaan nähdä heijastelevan kaupallisellakin alalla työskentelevien tietotyöläisten työn merkityksellisyyden keskeisiä elementtejä. Akateeminen konteksti voidaan nähdä osittain hyvinkin yrittäjämäisenä, sillä siihen liittyy selkeästi samankaltaisia piirteitä ja vaatimuksia kuin voittoa tavoittelevilla tahoilla. Aiempien tutkimusten mukaan yliopistoissa korostetaan yhä enemmän yrittäjämäisiä arvoja ja asenteita, jotka juontavat juurensa suoraan yliopistojen pyrkimyksestä vahvistaa asemaansa taloudellisesti. Nykypäivän työelämä myös edellyttää työllistettävyyshanteiden korostamaa yrittäjämäistä asennetta, jolloin yliopistot ovat siirtyneet

ujuttamaan sen periaatteita omiin toimintatapoihinsa. (Eriksson, Henttonen & Montonen 2020.) Tapanila (2022) tulkitsee tutkimuksensa tuloksia yksilön ammatillisen kasvun kontekstissa, jonka keskeisiksi elementeiksi hän tunnistaa itseytymisen, kuulumisen ja toisten palvelemisen.

Itseytymisen elementti koostuu moraalaisesta kehyksestä, yksilön omista suhtautumistavoista sekä omalle työlle annetuista merkityksistä. Tutkimuksessa esimerkiksi havaittiin, että työhyvinvointi heikkenee merkittävästi, mikäli työssä joudutaan toimimaan omien arvojen kanssa ristiriidassa. Lisäksi, jos omien arvojen mukaan tehdystä työstä ei saada arvostusta, koetaan sen heikentävän työhyvinvointia merkittävästi. (Tapanila 2022.) Kuulumisella Tapanila (2022) tarkoittaa kaikkia työhön liittyviä kollektiivisia osatekijöitä, kuten yhteisöllisyyttä, yhteen kuulumista ja yhteisten arvojen jakamista. Toisten palvelemisella hän puolestaan viittaa opiskelijoiden, tieteen ja yhteiskunnan palvelemiseen. (Tapanila 2022.)

Lips-Wiersma, Wright ja Dik (2016) ovat tutkineet, millaisia eroja työn merkityksellisyyden saavuttamisessa esiintyy eri ammattiryhmien välillä. Tutkimuksessa tietotyöläisten (*engl. white-collar workers*) todettiin saavuttavan fyysisistä työtä tekeviä ja palvelualalla työskenteleviä (*engl. blue- and pink-collar workers*) enemmän merkityksellisyyden kokemuksia työssään kaikilla merkityksellisyyttä tuottavilla osa-alueilla (perustuen Lips-Wiersma & Morris 2009). Erityisesti tietotyöläiset arvostavat oman potentiaalinsa hyödyntämistä sekä muiden hyväksi työskentelyä ja kokevatkin näitä työssään tutkimuksen kolmesta ammattiryhmästä eniten. Lisäksi he kokevat työssään enemmän yhteyttä muihin, mikä saattaa kuitenkin tutkijoiden mukaan selittyä tietotyöläisten suuremmalla mahdollisuudella vaikuttaa siihen, keiden kanssa ovat vuorovaikutuksessa työssään. (Lips-Wiersma ym. 2016.)

Aiempaa tutkimusta työn luonteen ja merkityksellisyyden yhdistämisestä ovat tehneet Laaser ja Karlsson (2022) osoittaessaan työn jatkuvien tehokkuus-, tuottavuus- ja tuottotavoitteiden korostumisen vaikeuttavan merkityksellisyyden kokemusten saavuttamista, mikäli niiden välille muodostuu liian suuri ristiriita. Kauppatieteilijät puolestaan ovat tutkimusten mukaan omaksuneet vahvasti uusliberalistista ideologiaa mukailevat, taloudelliseen kasvuun pyrkivät tavoitteet ja vastaavat näihin lähes kriittittömästi (ks. Korhonen ym. 2022b). Ristiriita työn tuloskeskeisyyden ja merkityksellisyyttä tuottavien tekijöiden välillä saattaa aiheuttaa haasteita kauppatieteilijöiden työssä erityisesti, jos huomio kohdistuu liiaksi tehokkuuteen ja tuottavuuteen työn merkityksellisyyden kustannuksella.

Tuoretta tutkimusta vastavalmistuneiden merkityksellisyyden kokemuksista ovat tehneet Dhanpat, Medaso, Madiba, Malet ja Mashanye (2025), jotka esittävät vastavalmistuneiden

merkityksellisyyden muodostuvan usein eri tavalla kuin pidemmän työuran tehneillä, koska vastavalmistuneiden ammatti-identiteetti on vasta muovautumassa. Merkityksellisyyttä lisäävinä tekijöinä vastavalmistuneilla korostuivat tutkimuksessa erityisesti mahdollisuudet henkilökohtaiseen kasvuun, omien arvojen mukaiseen työhön ja kannustavien työsuhteiden rakentamiseen. Lisäksi vastavalmistuneet toivoivat, että työlle olisi asetettu selkeitä tavoitteita ja he saisivat paljon henkilökohtaista tukea ja palautetta tekemästään työstä. Tutkijat esittävät myös, että organisaatioiden tulisi systemaattisesti lisätä työhön merkityksellisyyttä tuottavia tekijöitä, sillä niillä on tutkitusti suora vaikutus työssä viihtymiseen ja organisaatioon sitoutumiseen. (Dhanpat ym. 2025.)

### 3.3 Työn merkitys

Työn merkityksellisyyden rinnalla mielenkiintoiseksi käsitteeksi nousee työn merkitys, jolla viitataan yksilön omaan tulkintaan siitä, millaiseksi hän näkee työnsä aseman omassa elämässään (Pratt & Ashforth 2003). George ja Park (2016) esittävät, että laajemmat käsitykset asioiden merkityksestä rakentuvat ensisijaisesti oppimiemme sosiaalisten ja kulttuuristen normien kautta. Niin kutsutut merkitysten viitekehykset auttavat meitä hahmottamaan millaisia asioita pidetään arvossa ja mitä kannattaa tavoitella. (George & Park 2016.) Martela ja Pessi (2018) puolestaan lisäävät sosiaalisten ja kulttuuristen vaikuttajien ohien yksilön omien kokemusten ja niistä tehtyjen laajempien yleistysten merkityksen. Myös Pratt ja Ashfort (2003) ovat yhtä lailla sitä mieltä, että merkityksiä syntyy niin yksilön omien subjektiivisten käsitysten kuin myös ulkoisten, sosiaalisten normien vaikutuksessa. Usein työn merkitykseen liittyvä tutkimus korostaakin yksilön omia kokemuksia, tunteita ja kognitioita suhteessa sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentuviin tulkintoihin merkityksestä (Rosso ym. 2010).

Prattin ja Ashforthin (2003) mukaan työ voi merkitä yksilölle toimeentulon hankkimisen lisäksi esimerkiksi kutsumusta, alistamista tai ajanvietettä. Näistä voidaan muodostaa erilaisia metaforia kuten työ 'harrastuksena', 'elämäntehtävänä' tai 'välttämättömänä pahana'. Metaforista on havaittavissa siis erilaisia positiivisia, negatiivisia tai neutraaleja konnotaatioita liittyen siihen, millaiseksi yksilö työnsä roolin elämässään näkee. (Pratt & Ashforth 2003.) Kauppatieteilijöiden arvomaailman on osoitettu korreloivan erityisesti urakeskeisten näkemysten kanssa niin, että työ nähdään välineenä vaurauteen ja hyvään statukseen (Gandal ym. 2005).

Aiemmin esiteltyjen kuuden merkityksellisyyttä tuottavan mekanismin lisäksi Rosso kumppaneineen (2010) tunnisti metatutkimuksessaan vielä seitsemännen mekanismin, joka auttoi ymmärtämään muita enemmän juuri työn merkityksen rakentumista. He esittävät, että työn

merkityksellistäminen tapahtuu pitkälti kulttuurisesti ja vuorovaikutuksellisesti (*engl. cultural and interpersonal sensemaking*). He korostavat, että yksilön käsityksiin työnsä merkityksestä vaikuttavat vahvasti hänen ympäristöstään poimimat käsitykset. (Rosso ym. 2010.)

Työn merkityksellisyyden tutkimuksen kannalta työn merkityksenkin käsite nousee kiinnostavaan asemaan. Vaikka työn merkityksellisyys ja merkitys eroavat käsitteinä toisistaan, on niiden välillä kuitenkin yhteys; jos yksilö arvottaa työnsä merkityksellisyyden korkealle, on oletettavasti työllä ja työn teolla hänelle myös suurempi merkitys ja rooli elämässä. Toisaalta, vaikka yksilö pitäisi työtä itselleen ja elämälleen isossa merkityksessä, ei se automaattisesti tarkoita, että hän kokisi sitä merkitykselliseksi. (Pratt & Ashforth 2003.) Bunderson ja Thompson (2009) esittävät, että yksilö, joka näkee työnsä kutsumuksena, kokee työnsä helpommin merkitykselliseksi, kuin sellainen yksilö, joka näkee työnsä ”vain työnä”.

## 4 Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni pyrkimyksenä on tuottaa lisätietoa kauppakorkeakoulun hiljattain suorittaneiden alle 30-vuotiaiden nuorten aikuisten kokemuksista oman työnsä merkityksellisyydestä ja sen rakentumisesta nykypäivän työelämän ihanteiden keskellä. Tutkimuksen kohteena on paitsi merkityksellisyyden kokonaisvaltainen rakentuminen, myös kokemuksia muokkaavat tekijät yksilön elämässä. Tarkoitus ei ole pyrkiä yleistettäviin totuuksiin, vaan luoda kuvaa pienen joukon kokemuksista ja ilmiön monimuotoisuudesta.

Aiempaa tutkimusta työn merkityksellisyyden ja työllistettävyyden ihanteiden yhdistämisestä ei ole juurikaan tehty. Suomen Akatemian rahoittama HighEmploy-tutkimushanke kauppakorkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyydestä antaa kuitenkin mielenkiintoisen pohjan tulkita siinä kerättyä aineistoa merkityksellisyyden näkökulmasta. Tutkimuksessa merkityksellisyyden rakentumista tulkitaan työllistettävyyden ihanteita vasten ja olennaista on näiden kahden käsitteen mahdollinen yhteentörmäys. Näin ollen tutkimus myös täyttää aukkoa kahden työelämään liittyvän käsitteen yhteensovittamisessa; miten työn merkityksellisyyttä rakennetaan samaan aikaan, kun pyritään kohtaamaan ulkoapäin tulevia työllistettävyyden ihanteita ja niiden asettamia vaatimuksia?

Tutkimukseni lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kaksi kysymystä:

1. Millä tavoin vastavalmistuneet nuoret kauppatieteilijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä ja merkitystä?
2. Miten työn merkityksellisyyttä rakennetaan suhteessa työllistettävyyden ihanteisiin?

## 5 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Tässä luvussa tarkastelussa ovat tutkimukseni metodologiset valinnat. Paneudun metodologisena viitekehyksenä toimivaan sosiaalisen konstruktionismin käsitteeseen sekä esittelen tutkimukseni analyysitavaksi tutkimusaineiston kerronnalliseen luonteeseen sopivaksi valikoituneen menetelmän, joka yhdistelee temaattista ja narratiivista analyysia. Käytännössä yksi tapa tehdä narratiivista analyysia on kerätä aineistosta tutkittavaa teemaa tai käsitettä ilmentäviä lausumia (Hänninen 2018, 203). Tutkimukseni analyysin toteutankin käytännössä etsimällä aineistosta pidempiä tekstinpätkiä, niin sanottuja kerronnallisia episodeja, joita luokittelen teemoittelun keinoin. Teemoittelu toimii tällöin apuvälineenä laajan kerronnallisen aineiston käsittelyssä.

### 5.1 Sosiaalinen konstruktionismi

Tutkimukseni metodologisena viitekehyksenä toimii sosiaalinen konstruktionismi. Sosiaalisen konstruktionismin peruskäsityksen mukaan yhteiskunnan vallitsevat normit ovat rakentuneet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa osana jokapäiväistä elämäämme. Näin ollen vallitsevat uskomukset sekä historiallinen ja kulttuurinen konteksti vaikuttavat siihen, miten ihmiset ajattelevat maailmasta ja tiedosta. (Burr 2015, 4.) Sosiaalinen konstruktionismi siis esittää ihmisten olevan sosiaalisten prosessien tuotos, ja vallalla olevien käsitysten muodostuvan kulttuuristen ja sosiaalisten tekijöiden vaikutuksessa sen sijaan, että tietomme olisi suora havainto todellisuudesta (Burr 2015, 9). Sosiaaliselle konstruktionismille tyypillistä on maailmaan ja itseemme liittyvien itsestänselvyyksien lähestyminen kriittisesti: ihmisten muodostamia käsityksiä todellisuudesta kyseenalaistetaan ja niihin suhtaudutaan jopa epäilevästi. (Burr 2015, 2–3.)

Tutkimuksessani pyrin tulkitsemaan haastateltavien puheessa rakentuvia merkityksiä sille, miten he rakentavat työnsä merkityksellisyyttä työllistettävyyshanteiden keskellä. Kuten jo aiemmin on esitetty, muodostuvat työllistettävyyden ihanteet laajemmassa sosiaalisessa ja yhteiskunnallisessa kontekstissa, jolloin haastateltavien puhetta on luontevaa lähestyä sosiaalisen konstruktionismin kehyksestä käsin. Burr (2015, 9) esittää, ettei asioille ole olemassa objektiivista totuutta, sillä jokainen tulkitsee todellisuutta omista lähtökohdistaan käsin. Näin ollen tutkimukseni keskiössä oleva merkityksellisyyskin rakentuu jokaisella haastateltavalla eri tavalla, kun he tulkitsevat omia kokemuksiaan omasta perspektiivistään.

Tutkimukseeni valikoitunut narratiivinen analyysitapa soveltuu erinomaisesti toteutettavaksi sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä, sillä haastateltavien narratiivit kuvastavat merkitysten sosiaalista rakentumista. Niska, Venäläinen, Olakivi ja Cañada (2024, 13) esittävät

sosiaalisen konstruktionismin saavan erilaisia painotuksia riippuen tutkimuksen metodologiasta. Narratiivisessa tutkimuksessa sosiaalisen konstruktionismin perusajatus kiteytyy siihen, että ihmisten asioille luomat merkitykset tulevat näkyviksi puheen kautta (Burr 2015, 10) ja merkityksiä ja todellisuutta tuotetaan kielellisessä vuorovaikutuksessa (Hyvärinen & Hatavara 2024, 139). Tutkittavien kertomukset nähdään ennen kaikkea todellisuuden tuottajina, rakentajina ja välittäjinä (Puusa, Hänninen & Mönkkönen 2020, 217).

## 5.2 Narratiivinen temaattinen analyysi

Narratiivisella tutkimusotteella ei viitata yksittäiseen metodiin vaan sillä tarkoitetaan laajempaa tutkimuksellista viitekehystä, joka yhdistelee erilaista kertomuksiin liittyvää tutkimusta ja auttaa näin ymmärtämään ja tulkitsemaan laajemmin ihmisten kokemuksia tietyssä kulttuurisessa kontekstissa (Puusa ym. 2020, 216–217). Tässä tutkimuksessa käytän termejä *narratiivinen* ja *kerronnallinen* rinnakkain toistensa synonyymeina.

Narratiivisessa analyysissä erilaiset narratiivit eli kertomukset asettuvat keskeiseen asemaan ja niiden nähdään olevan ensisijainen keino kommunikoida, selittää, järjestää ja ymmärtää inhimillisiä asioita. Kertomuksissa käytetään usein hyväksi omia aiempia kokemuksia ja kiteytyneitä uskomuksia sekä sosiaalisesti ja kulttuurisesti opittuja malleja. (Puusa ym. 2020, 216.) Erityisesti Hänninen (2018, 189–190) korostaa tapahtumista tehtävien erilaisten tulkintojen merkitystä kertomuksen muodostumisessa. Vaihtelevan kerronnallisen rakentumisensa vuoksi narratiivista tutkimusta usein tehdään sosiaalisen konstruktionismin viitekehuksesta käsin. Sosiaaliseen konstruktionismiin pohjautuvassa narratiivisessa tutkimuksessa keskitytäänkin narratiiveihin, jotka rakentuvat ennen kaikkea kielen ja vuorovaikutuksen kautta (Juhila 2004).

Tässä tutkimuksessa tunnistetut narratiivit eivät noudata jokseenkin perinteisenä pidettyä rakennetta, jossa kertomuksella olisi alku, keskikohta ja loppu. Sen sijaan narratiivit ovat fragmentaarisia kerronnallisia otteita haastateltavien laajasta puheesta. Ne kuvastavat sekä puheessa että kerronnallisuuden kautta rakentuvia merkityksiä, joita haastateltavat antavat työlleen. Kerronnallisuus ilmenee, kun haastateltavat rakentavat oman tarinansa kautta mielikuvaa siitä, millainen työ on heille merkityksellistä, miten työn merkityksellisyyden kokemukset ovat rakentuneet ja miten he haluaisivat merkityksellisen työn saavuttaa.

Tutkimuksessa analysoin narratiivisia otteita temaattisen analyysin keinoin. Braun ja Clarke (2006) esittävät temaattisen analyysin luovan pohjaa useille muille laadullisen tutkimuksen analyysitavoille. He nostavat esiin, että pohjimmiltaan useimmat analyysitavat omat temaattisia,

vaikka niitä ei siksi nimitettäisikään. Yksinkertaisesti temaattinen analyysi on metodi, jota käytetään tiedon tunnistamiseen ja analysoimiseen, tavoitteena löytää aineistosta jonkinlaisia toistuvia teemoja ja kaavoja. (Braun & Clarke 2006.) Tässä tutkimuksessa toteutankin teemoittelun etsimällä haastateltavien puheista toistuvia sisällöllisiä narratiivisia teemoja, jotka auttavat havainnollistamaan haastateltavien kokemuksia merkityksellisyyden rakentumisesta.

Temaattista analyysia voidaan toimivasti käyttää niin kokemusten, merkitysten kuin osallistujien todellisuudenkin raportoinnissa. Lisäksi sen avulla voidaan tutkia niihin liittyvää, yhteiskunnallisten diskurssien myötä tapahtuvaa sosiaalista rakentumista. (Braun & Clarke 2006.) Näin ollen temaattinen analyysitapa soveltuukin erinomaisesti tutkimukseen, jossa tarkoituksenani ei ole pyrkiä laajempiin yleistyksiin vaan selvittää yksilöllisiä kokemuksia sekä pyrkiä havainnollistamaan käsillä olevan ilmiön monimuotoisuutta. Temaattista analyysia voidaan toteuttaa erilaisista teoreettisista asetelmista, ja Braun ja Clarke (2006) korostavat sen selkeän rajaamisen olevan tärkeää. Heidän määrittelemistään teoreettisista asetelmista parhaiten tähän tutkimukseen sopii konstruktionismin lähestymistapa, jossa yksilön luomia merkityksiä tulkitaan niiden sosiaalisen rakentumisen kautta.

Braun ja Clarke (2006) nostavat esiin myös kysymyksiä, joiden huomioiminen ennen temaattisen analyysin tekemistä on tutkimuksen kannalta olennaista. Tutkijan tulee määritellä, mitkä asiat voidaan tunnistaa aineistossa toistuvaksi teemaksi sekä kuvata aineisto ja näkökulma, josta sitä tarkastellaan. Temaattisessa analyysissa teemoja voidaan tunnistaa alhaalta ylöspäin tapahtuvalla induktiivisella päättelyllä tai ylhäältä alas tapahtuvalla deduktiivisellä päättelyllä. Induktiivisessä päättelyssä tunnistetut teemat luodaan puhtaasti aineistosta, kun taas deduktiivisessä päättelyssä teemoittelu tapahtuu teorialähtöisesti ja teemoja peilataan jo olemassa olevaan teoriaan. (Braun & Clarke 2006.) Tässä tutkimuksessa lähestyn aineistoa induktiivisesti eli aineistolähtöisesti, mutta pitäen kuitenkin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja tutkittavan ilmiön tiiviisti mielessä. Haastateltavien puheista poimin kohtia, joista on tunnistettavissa merkityksellisyyteen liittyvää puhetta ja niiden avulla vastaan tutkielman ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellyttää aineiston laajempaa kokonaisvaltaista sisäistämistä ja haastateltavien puheen asettamista työllistettävyyden ihanteiden kontekstiin.

Temaattista analyysia voidaan lähestyä myös joko semanttisella tai latentilla tyylillä, joista ensimmäisessä aineistoa tulkitaan sellaisenaan, ikään kuin pintapuolisesti, kun taas latentissa analyysissa aineistosta pyritään löytämään syvempiä, piileviä merkityksiä, jotka eivät välttämättä ole havaittavissa heti ensimmäisellä lukukerralla. (Braun & Clarke 2006.) Kokonaisuudessaan

narratiivisessa temaattisessa analyysissä keskeistä on kiinnittää huomiota siihen ”mitä” sanotaan, eikä niinkään ”miten”, ”kenelle” tai ”miksi”, kuten narratiivisessa analyysissä usein on tapana (Riessman 2008, 53–54). Mielenkiinnon kohteena ei niinkään ole kieli, muotoseikat tai vuorovaikutus, vaikka ajoittain saatetaankin tarttua tiettyihin sanavalintoihin (Riessman 2008, 59).

## 6 Tutkielman toteutus

Tutkimukseni mielenkiinnon ja kohderyhmän rajauksen taustalla on erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa lisääntynyt halu tehdä mielekästä ja merkityksellistä työtä (ks. esim. Mellanen & Mellanen 2020). Seuraavaksi käyn läpi tutkimukseni aineistoa ja tarkemmin sen rajaukseen johtaneita valintoja. Lisäksi paneudun aineiston hankintamenetelmään ja analyysin etenemiseen sekä esitän aineiston eettisyyteen liittyviä pohdintoja.

### 6.1 Tutkimusaineisto

Tutkimuksessani olen hyödyntänyt valmista, osana HighEmploy-hanketta kerättyä haastatteluaineistoa. Alun perin hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa hiljattain kaupalliselta alalta valmistuneiden kokemuksista ja näkemyksistä omasta työllistettävyydestään sekä sosiaalisesta sijoittumisestaan työmarkkinoille (High Employ n.d.). Erityisesti hankkeessa on tarkasteltu sitä, miten haastateltavat itse mieltävät työllistettävyyden ihanteet ja pyrkivätkö he mukautumaan niihin vai erottautumaan niistä. Hankkeen keskeisenä tarkoituksena on ollut myös täydentää tutkimusaukkoa valmistuneiden työllistettävyyttä koskevien näkemysten sosiaalisesta rakentumisesta. (Korhonen ym. 2022b.)

Hanke on myös tuottanut uudenlaista tietoa eri korkeakoulututkintojen suhteellisesta arvosta. Siinä oli mukana opiskelijoita niin alemmilta kuin ylemmiltäkin korkeakouluasteilta, yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta, sekä kaikista ikäluokista parikymppisistä aina keski-ään ylittäneisiin saakka. (HighEmploy n.d.) Alkuperäinen tutkimusaineisto koostuu vuosien 2019–2020 aikana tehdyistä 76 alkuhaastattelusta ja 44 seuranta-haastattelusta. Haastateltavat opiskelivat kahdessa eri ammattikorkeakoulussa ja neljässä eri yliopistossa Suomessa. (Korhonen ym. 2022b.) Tutkimukseni aiheen ja kohderyhmän perusteella rajasin runsasta haastatteluaineistoa pienemmäksi ja tutkimukseeni valikoitui lopulta yhteensä 11 haastattelua. Tutkittava aineisto koostui ammattilaisten tekemistä litteroinneista, joiden pituus vaihteli 36 sivusta 132 sivuun. Valikoiduissa 11 haastattelussa aineistoa oli yhteensä 574 sivua.

Kuten viitekehyksessä esitettiin, kiinnostaa erityisesti nuoria aikuisia työnsä merkityksellisyys nykypäivänä entistä enemmän (ks. Mellanen & Mellanen 2020). Tämän vuoksi keskityn tutkimuksessani alle 30-vuotiaiden kokemuksiin ja tein rajauksen aineistoon ensisijaisesti tämän kriteerin perusteella. Iän lisäksi rajasin aineistoa myös valmistuneiden tutkintonimikkeen perusteella niin, että kaikki haastateltavat ovat opiskelleet kauppa- tai korkeakoulussa ja valmistuvat tai ovat jo valmistuneet joko kauppatieteiden kandidaateiksi tai maistereiksi. Tämä rajaus pohjautui

mielenkiintooni kartoittaa yksinomaan yliopistossa opiskelevien ja kauppakorkeakoulun suorittaneiden kokemuksia, jolloin niitä on mielekästä peilata paitsi toisiinsa, myös aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi tein rajauksen yhdestä suomalaisesta yliopistosta valmistuneisiin, jotta tutkimustulokset ovat maantieteellisesti yhdistettävissä tiettyyn paikkaan. Haastateltavia on useista erilaisista ammatillisista taustoista: He työskentelevät useissa erilaisissa tehtävissä ja eri ammattinimikkeillä, sillä halusin saada laajasti tietoa tietyltä alalta valmistuneista, enkä pelkästään tietyssä työympäristössä työskentelevistä. Tutkimuksessa käyttämäni 11 haastattelua on esitetty alla olevassa taulukossa 1.

<b>Pseudonyymi</b>	<b>Ikä</b>	<b>Tutkinto</b>
Alex	29	KTM
Jesse	29	KTM
Juulia	28	KTK
Katriina	29	KTM
Maria	27	KTM
Otto	25	KTK
Roope	25	KTK
Samuel	26	KTK
Sara	24	KTK
Tea	27	KTM
Sarianna	29	KTM

Taulukko 1. Haastatteluaineisto

Vaikka hankkeen tutkimusaineistoa ei ole alun perin kerätty vastaamaan työn merkityksellisyyttä koskeviin kysymyksiin, on merkityksellisyyden teema kuitenkin laaja ja työn murroksen myötä nuorilla aikuisilla nousee työstä puhuttaessa väistämättä esiin näkemyksiä myös sen merkityksellisyydestä. Haastateltavat tuovatkin puheessaan runsaasti esiin erilaisia merkityksellisyyteen liittyviä aiheita, minkä vuoksi haastatteluaineistoa on mielekästä analysoida myös merkityksellisyyden teemojen kautta ja tämänkin tutkimuksen tutkimuskysymysten näkökulmasta.

Aineistossa on paljon tutkimuksen kannalta epärelevanttiäkin sisältöä, mutta laaja kertomuksellinen aineisto onnistuu kuitenkin vastaamaan merkityksellisyyttä koskeviin tutkimuskysymyksiin riittävässä määrin. Toisaalta se, ettei aineistoa ole alun perin kerätty nämä tutkimuskysymykset mielessä, tuo tutkimukseen mielenkiintoisen vivahteen; vaikka haastateltavilta ei olekaan erityisesti

kysytty työn merkityksellisyydestä, nostavat he sitä silti esiin puheessaan ja rakentavat jatkuvasti identiteettiään työn ympärille. Tämä kuvastaa merkityksellisen työn laajempaa roolia yksilön elämässä.

## 6.2 Aineiston hankintamenetelmä

Alkuperäisen hankkeen tavoitteisiin sopivalla tavalla haastattelut on toteutettu temaattisina kertomushaastatteluina, jotka pohjautuvat haastattelijan asettamaan teemaan, mutta etenevät kuitenkin melko strukturoimattomasti. Tuomi ja Sarajärvi (2018) määrittelevätkin teemahaastattelun tilanteeksi, jossa keskustelu etenee tiettyjen ennalta määriteltyjen teemojen mukaisesti, mutta kysymysten järjestystä, muotoilua ja painotusta voidaan silti muuttaa tilanteen mukaan ja väliin voidaan esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastatteluiden tarkoitus on saada selville tutkittavien omia käsityksiä ja kokemuksia käsiteltävistä aiheista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.) Hankkeen haastatteluissa haastattelijalla onkin selkeästi asettunut rooliin, jossa antaa haastateltavien kertoa mahdollisimman vapaasti käsillä olevista teemoista.

Teemahaastattelun lisäksi hankkeen haastatteluista on havaittavissa myös kertomushaastattelun piirteitä. Hyvärinen (2017, 174) mukaan kertomushaastattelun perimmäinen tarkoitus on luoda kertomus jostain tutkimuksen kannalta olennaisesta teemasta, jotta tutkija voi käyttää sitä aineistonaan. Haastattelijan roolissa korostuu tällöin ennen kaikkea kuuntelu, haastateltavan puheen tiivistäminen sekä siihen sopivat ja peilaavat jatkokysymykset (Hyvärinen 2017, 189). Tutkija pyrkii ennen kaikkea hahmottamaan laajempaa tarinaa ja kertomusta käsillä olevasta teemasta eikä vain keskittymään yksittäisiin kysymyksiin (Hyvärinen 2017, 182).

Hankkeen haastattelut perustuvat haastattelurunkoon, jonka teemat lähtevät liikkeelle yleisesti tutkinnon, valmistumisen ja nykytilanteen kartoittamisesta. Toinen teema keskittyy korkeakoulutusta edeltävään aikaan, polkuun kohti korkeakoulutusta, opiskelukokemuksiin ja muuten valmistumista edeltävään aikaan. Kolmannessa teemassa käsitellään valmistumisen jälkeistä aikaa niin yleisen elämäntilanteen, työnhaun ja työllistymisen, työmarkkinakilpailun kuin sosiaalisten erojenkin näkökulmasta. Neljännessä teemassa suunnataan katse tulevaisuuteen vielä ennen haastattelun lopetusta. Kokonaisuuden hahmottamiseksi haastattelut on luettu kokonaisuuksina, mutta keskittyen kuitenkin tutkielman aiheen kannalta keskeisimpiin teemoihin eli pitkälti koulutuksen jälkeiseen aikaan ja työelämään liittyviin kokemuksiin.

### 6.3 Analyysin eteneminen

Braun ja Clarke (2006, 87) esittelevät kuusi temaattisen analyysin mahdollista vaihetta, joiden mukaan tämänkin tutkielman analyysi etenee. Nämä kuusi vaihetta on esitetty alla olevassa taulukossa 2.

Vaihe	Vaiheen kuvaus
1. Aineistoon tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Litterointi)</li> <li>• Tietojen lukeminen ja uudelleenlukeminen</li> <li>• Muistiinpanojen laatiminen</li> <li>• Ensimmäisten ideoiden kirjoittaminen ylös</li> </ul>
2. Ensimmäisten koodien luominen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koko aineiston mielenkiintoisten ominaisuuksien koodaaminen systemaattisesti</li> <li>• Kuhunkin koodiin liittyvien tietojen kokoaminen</li> </ul>
3. Teemojen etsiminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koodien kokoaminen mahdollisiksi teemoiksi ja tarvittavien tietojen kerääminen</li> </ul>
4. Teemojen tarkastaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teemojen toimivuuden tarkastaminen suhteessa koodattuihin otteisiin (taso 1) ja koko aineistoon (taso 2)</li> <li>• Temaattisen "kartan" luominen analyysistä</li> </ul>
5. Teemojen määrittely ja nimeäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarkempi analyysi kunkin teeman yksityiskohdista ja koko tarinasta, jonka analyysi kertoo</li> <li>• Kunkin teeman selkeiden määritelmien ja nimien keksiminen</li> </ul>
6. Raportin tuottaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otteiden valitseminen</li> <li>• Valittujen otteiden lopullinen analyysi</li> <li>• Analyysin peilaaminen tutkimuskysymyksiin ja kirjallisuuteen</li> <li>• Tieteellisen raportin tuottaminen analyysistä</li> </ul>

Taulukko 2. Temaattisen analyysin eteneminen Braunin ja Clarcken (2006, 87) mukaan.

Suhteellisen selkeistä vaiheista huolimatta temaattinen analyysi ei ole lineaarinen prosessi, joka tulee toteuttaa sokeasti vaiheiden mukaan. Eri vaiheita on sen sijaan hyvä soveltaa tutkimuksen mukaan ja nähdä analyysi ennen kaikkea ajan kanssa muotoutuvana prosessina. (Braun & Clarke 2006.) Kokonaisuudessaan pyrin tekemään aineistosta Braunin ja Clarcken (2006) jaottelun mukaan latenttia analyysia, jolloin tulkitsin sitä syvällisemmin ja piilomerkitysten kautta, eivätkä kaikki merkitykset olleet havaittavissa suoraan puheesta. Olenkin poiminut aineistosta myös tutkimuskysymykseen epäsuorasti viittaavia kohtia, joiden havaitseminen vaati useamman lukukerran ja aineiston tarkastelua koko kontekstissaan. Vaikka haastateltavat eivät puhuneet kaikissa kohdissa varsinaisesta työn merkityksestä tai merkityksellisyydestä, pyrin tunnistamaan puheesta merkityksellisyyden viitekehysessä esiintyviä teemoja, kuten puhetta arvoista,

työorganisaatiosta ja työn sisällöstä. Koska tutkimuksen kohteena ei ole ainoastaan merkityksellisuuden kokemukset, vaan sen kokonaisvaltaisempi rakentuminen, olen kiinnittänyt huomiota myös muihin löyhästi työhön ja sen merkitykseen liittyviin kohtiin. Huomioon otin esimerkiksi kohtia, joissa puhutaan työhön liittyvistä odotuksista.

Aloitin analyysiprosessin tutustumalla aineistoon ja lukemalla sitä vapaasti. Tavoitteenani oli luoda haastatteluista itselleni kokonaiskuva, sillä Aaltio ja Puusa (2020, 187) korostavat, että on tärkeää pyrkiä ymmärtämään kertomus osana sen laajempaa kerronnallista kontekstia. Samalla merkitsin aineistoon ensimmäisiä muistiinpanoja mielenkiintoisista kohdista. Tämän jälkeen luin aineiston uudelleen ja merkitsin siihen systemaattisemmin kohtia, joissa haastateltavat toivat tavalla tai toisella esiin merkityksellisyyttä tai työnsä merkitystä. Narratiiviselle tutkimukselle tyypillisesti etsin tekstistä merkityksellisyyttä ilmentäviä kokonaisuuksia, narratiivisia episodeja. Näiden lisäksi haastatteluista löytyi myös lyhyempiä narratiivisia elementtejä, joissa haastateltavat kuvasivat työn merkityksellisyyttä ja merkitystä sekä niiden rakentumista. Käsittelin haastatteluja tässä vaiheessa yksittäisinä enkä pyrkinyt vielä analysoimaan niitä suhteessa toisiinsa. Kuitenkin jo tässä vaiheessa aineistosta alkoi luontevasti hahmottumaan ensimmäisiä mahdollisia teemoja.

Merkintöjen pohjalta erottelin laajasta haastatteluaineistosta tutkimuksen kannalta olennaiset kertomukset ja kerronnalliset elementit. Aineistosta erilleen poimittuja, tutkimuksen kannalta olennaisia kohtia kertyi lopulta yhteensä 53 sivua. Luin kohdat uudelleen läpi ja aloin muodostamaan ensimmäisiä koodeja Braunin ja Clarken (2006, 87) teorian kohdan kaksi mukaisesti. Yliviivasin tekstistä selkeitä lainauksia tai vaihtoehtoisesti pelkistin pidemmän episodin ydinsanomaa lyhyemmäksi niin, että sen kerronnallisuus kuitenkin välittyi edelleen. Pidempien tekstipätkien tiivistäminen lyhyemmiksi mahdollisti käytännössä koodien helpomman käsittelyn ja teemoittelun. Yhdestä pidemmästä tekstiepisodista saatoinkin myös tunnistaa useampaan mahdolliseen teemaan sopivaa puhetta, jolloin yksi pidempi episodi sisälsi lopulta useita koodeja.

Tämän jälkeen siirryin analyysin kohtaan kolme (Braun & Clarke 2006, 87) ja aloitin varsinaisten teemojen etsimisen ja muodostamisen. Temaattiselle analyysille tyypillisesti pyrin löytämään aineistosta samankaltaisuuksia eri haastateltavien puheen välillä. Jotta pystyin analysoimaan suurta tekstimäärää helpommin, siirsin edellisessä vaiheessa tekstiepisodeista luodut koodit omaan taulukkoonsa, jossa sitten värikoodasin ne samankaltaisuuksien perusteella. Näin muodostin ensimmäisiä alateemoja yhteensä 12 kappaletta ja samalla nimesin ne alustavasti.

Ennen lopullisten pääteemojen luomista suoritin vielä Braunin ja Clarken (2006, 87) määrittelemän neljännen vaiheen ja tarkastelin hahmottelemiani alateemoja uudelleen, sillä halusin varmistua

niiden toimivuudesta. Vertasin alateemoja koodattuihin otteisiin ja pohdin niiden loogisuutta. Pyrkimyksenäni oli erityisesti tarkastella, kuvasivatko luodut teemat tarvittavalla tavalla sekä poimittuja koodeja (taso 1) että laajemmin koko aineistoa (taso 2).

Braunin ja Clarcken (2006) mukaan teemojen välillä tulisi olla selkeitä, havaittavissa olevia eroja ja otteita täytyy olla riittävästi, jotta teema voidaan niiden perusteella muodostaa. Ensin jaoin 12 alateemaa kolmeen pääteemaan: (1) yksilö, (2) organisaatio ja (3) ulkoiset tekijät. Työn edetessä tämä jaottelu ei kuitenkaan tuntunut enää palvelevan kokonaisuutta tavoitellusti, joten päädyin ottamaan askeleen taaksepäin ja tarkastelin kaikkia alateemoja uudelleen. Tavoitteenani oli kuvata loogisemmin aineiston olennaisimpia teemoja ja välttää päällekkäisyyksiä niiden sisällössä.

Alkuvaiheen analyysissä esimerkiksi organisaatiokulttuuriin liittyvät koodit hahmottuivat kahdeksi erilliseksi alateemaksi. Työn edetessä kuitenkin ilmeni, että organisaatioon liitetyt mielikuvat kietoutuvat vahvasti osaksi työympäristön ja -kulttuurin kokemista, eikä niiden erottaminen edes alateemavaiheessa olisi palvellut kokonaisuutta. Lopulta sijoitin koodit yhden pääteeman, *Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina*, alle erottelematta niitä sen sisällä kahdeksi erilliseksi alateemaksi. Kokonaisuudessaan lopullisen tarkastelun jälkeen alateemojen määrä supistui 12:sta yhdeksään.

Seuraavaksi etenin Braunin ja Clarcken (2006) vaiheista kohtaan viisi ja nimesin kaikki teemat. Olin jo analyysin aiemmissa vaiheissa pyrkinyt luomaan teemoille mahdollisimman kuvaavat työnimet, mutta käydessäni teemojen sisältöjä läpi useampaan kertaan, tarkensin nimiä vielä sisältöjä kuvaavimmiksi. Lopulta nimet elivät analyysin loppuun saakka ja varmistuivat vasta aivan viimeisenä.

Kuudes vaihe on toteutettu tutkimuksen seuraavassa luvussa, jossa kirjoitan auki tutkimuksen tulokset ja havainnollistan niitä haastatteluotteiden avulla. Kokonaisuudessaan poimin aineistosta yhteensä 168 merkityksellisyyteen liittyvää kohtaa. Näistä loin edellä mainitusti yhdeksän alateemaa, jotka puolestaan yhdistin neljäksi pääteemaksi: (1) *Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalin hyödyntäminen*, (2) *Yksilön ja työn yhteensopivuus*, (3) *Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina* sekä (4) *Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetyt ehdot*.

#### **6.4 Tutkimuksen ja aineiston etiikka**

Tässä alaluvussa käsittelen tutkimukseni eettisyyden kokonaisvaltaista huomioimista erityisesti sen aineiston ja analyysin näkökulmista. Eettisesti hyväksyttävä ja uskottava tutkimus edellyttää

menettelyä hyvän tieteellisen käytännön (HTK) mukaan. Sen peruseriaatteita ovat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. HTK koostuu kahdeksasta hyvästä tieteellisestä menettelytavasta: (1) toimintaympäristö, (2) koulutus, ohjaus ja mentorointi, (3) tieteellisen työn tekeminen, (4) eettisyys ja ennakointi, (5), tutkimusaineistojen käsittely ja hallinta, (6) yhteistyö, (7) tekijyys, julkaiseminen ja viestintä sekä (8) asiantuntija- ja arviointitehtävät. (Keiski ym. 2023, 11.)

Kohdan neljä, eettisyys ja ennakointi, mukaisesti tutkimuksessa tulee teettää tarvittavat luvat, suostumukset ja eettiset ennakoarvioinnit ennen tutkimusaineiston keräämistä. Lisäksi tulee osoittaa arvostusta työkavereita, tieteellisen toiminnan osapuolisia, tutkittavia, ekosysteemejä, yhteiskuntaa, kulttuuriperintöä ja ympäristöä kohtaan. (Keiski ym. 2023, 13.) Hänninen (2008, 123) puolestaan on esittänyt laadullisen ihmistutkimuksen eettisiä vaatimuksia olevan osallistuvien vapaa, informoitu suostumus, tiedon luottamuksellisuus ja raportoinnin anonymisyys, tutkittavan harhaanjohtamisen välttäminen sekä se, ettei tutkimus saa vahingoittaa tutkittavia. Erityisen tärkeää ihmistieteissä on tutkittavien luottamus tutkijoihin ja tieteeseen, mikä edellyttää osallistuvien ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittamista (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoof 2019, 8).

Koska alkuperäinen aineisto on kerätty osana High-Employ-hanketta, on sitä käsitelty hankkeen ohjeiden mukaisesti ja näin ollen koko tutkielma luonnollisesti noudattaa hankkeessa vallinneita tutkimuseettisiä periaatteita jo itsessään. Valmista aineistoa hyödyntäessä ei tarvinnut myöskään erikseen huolehtia haastateltavien ohjaamiseen tai haastattelutilanteeseen liittyvästä etiikasta. Hanke on saanut eettisen ennakoarviointilausunnon Itä-Suomen yliopiston tutkimuseettiseltä toimikunnalta (lausunto 10/2019). Omalta osaltani pyrin tutkimuksessani ennen kaikkea kirjoittamaan haastateltavista kunnioittavasti ja varmistamaan näin tutkittavia arvostavan kohtelun.

Yksi ihmistieteiden tunnetuimpia tutkimuseettisiä normeja on haastateltavien tunnistettavuuden estäminen (Kuula-Luumi 2011, 201) ja eniten käytetty aineiston anonymisoinnin keino on erisnimien muuttaminen peitenimiksi eli pseudonyymeiksi (Kuula-Luumi 2011, 215). Valmiin aineiston haastattelut olivat jo valmiiksi pseudonyymisoitu ja litteroitu, jolloin haastateltavien henkilöllisyydet pysyvät luotettavasti salassa. Alkuperäisessä tutkimuksessa haastateltavat ovat eri yliopistoista, mikä lisäsi anonymiteettia. Tutkimuksen edetessä pidin anonymiteetin tiiviisti mielessä jokaisessa vaiheessa, enkä esimerkiksi liittänyt tutkimukseeni haastateltavista tutkimuksen kannalta merkityksetöntä tietoa. Narratiivisessa tutkimuksessa anonymiteetin säilyttämistä vaikeuttaa kerronnallinen ote, jonka myötä haastateltavista saattaa piirtyä lukijalle hyvinkin kokonaisvaltainen kuva (Hänninen 2008, 133). Tutkimuksessani käytetyt otteet olivat kuitenkin

verrattain lyhyitä narratiiviselle tutkimukselle ja koska tutkimuksessa analysoitiin jopa 11 haastattelua, ei tuloksissa keskitytty rakentamaan vain muutaman ihmisen yksityiskohtaista tarinaa. Nämä tekijät osaltaan vahvistivat tutkittavien anonymiteetin säilymistä.

Valmista aineistoa hyödyntäessä aineiston analyysiin on liittynyt merkittäviä päätöksiä siitä, mikä tieto on tutkimuksen kannalta relevanttia ja mikä ei. Minulla ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa haastattelutilanteen vuorovaikutukseen tai esitettäviin kysymyksiin ja haastattelujen alkuperän vuoksi olenkin joutunut tekemään omia päätöksiä siitä, miten aineistoa lopulta tulkitseen. Hännisen (2008, 129) mukaan litteroidulla tekstillä onkin suuri merkitys siinä, miten puhe tutkijalle näyttäytyy. Alkuperäisissä litteroinneissa oli käytetty hyvin yksityiskohtaista tyyliä ja niihin oli onneksi merkitty haastateltavien naurahdukset, tauot ja pidemmät pohdinnat, mikä auttoi minua valmiin aineiston tutkijana haastattelutilanteiden tulkinnassa. Tutkimuksen edetessä tein kuitenkin päätöksen muokata tutkimukseeni tulevia haastatteluotteita hieman yksinkertaisimmiksi, jotta niiden luettavuus paranisi. Päätös perustui ajatukseen siitä, etteivät puheen pienet yksityiskohdat tässä tutkimuksessa näyttäytyneet tutkimustulosten kannalta olennaisina. Samalla haastateltavien anonymiteetti parani entisestään, kun puheesta häivyttiin persoonallisempaa ilmaisutyyliä.

Hyvien tieteellisten menettelytapojen kohdan viisi, tutkimusaineistojen käsittely ja hallinta, mukaan tulee tutkimusta tehdessä sopia aineistojen omistus- ja käyttöoikeuksista, käsittelystä, säilyttämisestä ja mahdollisesta avaamisesta (Keiski ym. 2023, 13). Vain hankkeen tutkijoilla ja aineistoa hyödyntävillä on pääsy haastatteluaineistoihin. Tutkielmaa tehdessäni käsittelin aineistoa luottamuksellisesti ja huolehdin osaltani sen oikeaoppisesta säilytyksestä sekä hävittämisestä tutkimukseni valmistuttua.

## 7 Tulokset

Analyysissa muodostetut pääteemat ilmentävät haastateltavien työn merkityksellisyyden kokemuksia ja niiden rakentumista neljän eri ulottuvuuden kautta. Muodostamani pääteemat sekä niihin sisältyvät alateemat on esitetty kootusti alla olevassa taulukossa 3.

Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalin hyödyntäminen	Yksilön ja työn yhteensopivuus	Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina	Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetyt ehdot
<p>Mahdollisuudet kehittyä ja edetä</p> <p>Oman osaamisen ja koulutuksen hyödyntäminen ja arvostus</p>	<p>Itselle sopiva ja mielekäs työ</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</p> <p>Omien arvojen mukainen työ</p>	<p>Organisaatiokulttuuri ja yrityksen imago</p>	<p>Taloudellisen realiteetit</p> <p>Työmarkkinoille siirtyminen uran alkuvaiheessa</p> <p>Sisäistetyn odotukset työurasta</p>

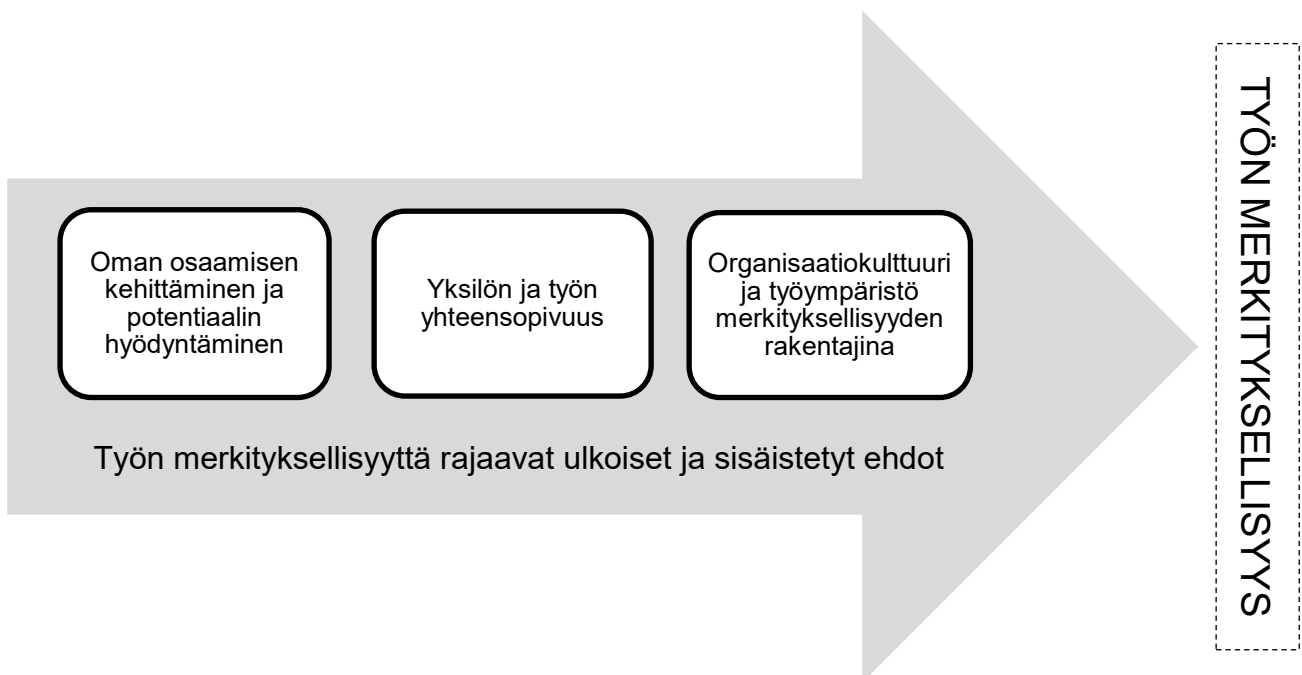
Taulukko 3. Analyysissa muodostetut ala- ja pääteemat

Teemat *Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalin hyödyntäminen* sekä *Yksilön ja työn yhteensopivuus* kuvastivat erityisesti merkityksellisyyden rakentumista yksilöllisten tekijöiden kautta. Kolmas pääteema, *Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina*, puolestaan painottui yhteisöllisiin ja työympäristöön liittyviin tekijöihin.

Neljännessä pääteemassa, *Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetyn ehdot*, erityiseen tarkasteluun nousee se, miten työn merkityksellisyys rakentuu työmarkkinoiden ja realiteettien muovaamien ehtojen puitteissa. Teema ei kuvasta erillistä merkityksellisyyden lähdettä, vaan pikemminkin erittelee ehtoja, jotka suuntaavat ja rajaavat muissa teemoissa kuvattuja kokemuksia. Analyysi osoittaa, että työmarkkinoiden rakenteet näyttäytyvät aineistossa pitkälti työn merkityksellisyyttä rajaavina tekijöinä.

Neljän pääteeman kautta vastataan yhteisesti tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen kauppatieteilijöiden työn merkityksellisyyden rakentumisesta ja työn merkityksestä. Toiseen tutkimuskysymykseen merkityksellisyyden ja työllistettävyyden suhteesta vastataan tarkastelemalla, miten merkityksellisyyden kokemukset rakentuvat suhteessa työllistettävyyden ihanteisiin ja niitä kehystäviin työmarkkinoiden reunaehtoihin.

Vaikka aineistosta muodostui selkeästi neljä laajaa teemaa, ei merkityksellisyys rakentunut haastateltavien keskuudessa yhtenäisesti, vaan teemojen sisällä esiintyi useita toisistaan eroavia kertomuksia ja kokemuksia. Tämä havainnollistaa sitä, ettei työn merkityksellisyyttä voida pelkistää yhdeksi yhtenäiseksi kokemukseksi eikä siitä voida tehdä yleistettäviä tulkintoja. Sen sijaan merkityksellisyys rakentuu erilaisista painotuksista ja yksilön henkilökohtaisista tulkinnoista. Analyysi tuo teemoittain näkyviin ilmiön moninaisuuden ja tulososiossa pyrin kuvaamaan erityisesti tätä moninaisuutta eri haastateltavien kertomusten kautta. Teemat toimivat ikään kuin kattokäsitteinä, joiden sisällä monenlaiset kertomukset muodostuvat. Tulokset on esitetty yhteisesti alla olevassa kuviossa 3 ja seuraavaksi käyn ne läpi pääteemoittain.



Kuvio 3. Työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentuminen.

## 7.1 Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalin hyödyntäminen

Haastateltavilla ilmeni erityisen suurta halua edetä urallaan ja ennen kaikkea kehittyä sen puitteissa. Lisäksi he halusivat tuntea sekä olonsa että koulutuksensa arvostetuiksi työssään. *Oman osaamisen kehittäminen ja potentiaalin hyödyntäminen* -teema käsittelee kahden alateeman kautta tätä yksilön halua kehitykseen ja oman koulutuksen hyödyntämiseen.

Monet haastateltavat kuvasivat merkityksellisyyden rakentuvan erityisesti suhteessa työn mahdollistamaan henkilökohtaiseen kasvuun. Alateemassa *Mahdollisuudet kehittyä ja edetä*

käsitellään sekä työn että työpaikan roolia yksilön kehittymisen tukijana. Haastateltavien puheessa ilmeni heidän arvostavan paitsi työtehtävien mahdollistamaa osaamisen kehittämistä, myös organisaatioiden tarjoamia ja luomia mahdollisuuksia kehitykselle, kasvulle ja oppimiselle.

Oman osaamisen kehittämismahdollisuuksien kanssa rinnakkain kulki jo olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen. Haastateltaville oli tärkeä päästä käyttämään hankkimaansa koulutusta ja työtä haluttiin tehdä ympäristössä, joka arvostaa sitä. Tätä käsitellään alateemassa *Oman osaamisen ja koulutuksen hyödyntäminen ja arvostus*.

### *Mahdollisuudet kehittyä ja edetä*

Useat haastateltavat kuvasivat erityisesti kehittymisen ja etenemisen mahdollisuuksia itselleen tärkeiksi, motivoiviksi ja merkityksellisyyttä lisääviksi tekijöiksi työssään. Esimerkiksi Tean otteesta ilmenee oivallisesti hänen haaveensa kehittyä ja kasvaa työssään:

Tea: [...] Mut toisaalta **mie haluun myös et, et se miun työ tuo miulle jatkuvasti haasteita ja mahollisuuksia kasvaa ja vie pois siit ep- niinku mukavuusalueelta**. Ni sen takia mie toivon et mie pystyn etenemään täällä firman sisällä, koska jos se on sit vaa et mie teen sitä samaa työtä, ni sit se, osa siitä niinku kärsii, et sitte ei oo ehkä niin mahdollista sitte olla, koko ajan siinä oppimassa ja kasvamassa.

Haastattelija: Aivan, aivan. No jos aattelet lähitulevaisuutta, niin toivotsä muutosta johonki?

Tea: [empii] En oikeestaan täl hetkellä.

Haastattelija: Onks jotain mikä sä toivot et pysyy muuttumattomana?

Tea: Ei. [nauraa] Ei sitäkää. Tavallaan, kylhän kaiken pitää niinku kehittyä. Mut ei oo mitää sellast mitä pitäs niinku merkittävästi muuttaa. Et en mie tarvii nyt tällä hetkellä uutta työtehtävää, mut emmie myöskään haluu et miun työtehtävät pysyy niinku samana.

Otteessa Tea ilmaisee unelmatyönsä sisältävän ensisijaisesti haasteita ja siten mahdollisuuksia kasvulle, mikä puolestaan luo työlle merkityksellisyyttä. Puheessaan hän rakentaa kuvaa työssä etenemisestä prioriteettinaan eikä näe jatkuvasti muuttumattoman työn mahdollistavan haluamaansa kasvua ja oppimista. Vaikka Tea ilmaisee olevansa jokseenkin tyytyväinen nykyiseen työhönsä, rakentuu puheessa samalla toive kehittymisestä tulevaisuudessa.

Haastateltavat rakensivat kuvaa oman osaamisen kehittämisestä uralla etenemisen mahdollistajana. Esimerkiksi Katriina puhuu jatkuvasta tarpeesta ”kahmia itselleen tietoa”, jotta pystyy laajentamaan omaa osaamistaan ja samalla keräämään itselleen uskottavaa työkokemusta. Hänen puheestaan on havaittavissa kokemuksia siitä, miten menestys tulee ansaita itse ja miten se vaatii paljon työtä.

Katriina: [...] **Ja sit taas mä oon semmonen, kuka niinku, mä vaan yritän kahmia kaikki sellaset ympäriltäni, et mä haluan nyt tietää ja oppia nää asiat, jotta mä voin sit joskus olla siin tilantees ja päättää, et okei, tää on se, mikä mua oikeesti täs hommas kiinnostaa**, ja nyt mä voin niinku tavallaan... **et mul on niin kova tarve koko ajan laajentaa sitä mun osaamista**, et mä haluan olla hirveen mones asias mukana, ja sit se tavallaan myös kostautuu silleen, et sit mä teen hirveesti töitä, koska kyl mulle niit töitä sit annetaan, tarjotaan, jos mä sanon, koska niitä riittää kyllä halukkaille

Haastattelija: Mm. Osaatsä arvioida, tai mist sä aattelet, et se kumpuaa sellanen, tai viriää tää halu laajentaa ja ehkä näyttää?

Katriina: Mul on ehkä aina ollu se, et mä oon tosi semmonen, et mä haluan itse, mä en ikinä esimerkiks vois elää kenenkään rahoilla tai olla vaan, et mä haluan olla semmonen, et mä itse olen ansainnut paikkani tässä, ja mä olen itse ansainnut omilla rahoillani nämä asiat, ja mun elämä on niin hyvää, ku mä oon ite sen elämäni tehny hyväksi, et tavallaan se, et mä en niinkun, kai se on sellasta, (--) kasvatettukki semmoseen, et niinku itse. Mä oon ollu kuitenkin ensimmäisessä työssä 14-vuotiaana, niin mul on ehkä vähän semmonen, et okei, sä ite teet, niin sä saat ite rahaa, jollon sä voit ite tehä sillä rahalla, mitä sä haluat, koska se on sun itse tienaamaa ja tämmöstä. Mut et nyt se on laajentunu toisaalt siihen, et **mä vaan niinku itse haluan oppia näit asioita, koska mä en haluu sit taas liikaa tukeutua muihin ihmisiin työssäni, vaan mä haluan niinku pärjätä siinä** ja [...] Itsenäisesti, kyllä, et vaikka kyl me saadaan, mä saan tukea mun kollegoilta ja mun esimieheltä ja, tavallaan mä huomaa, että kun mulle myös annetaan (--) tietenki, et mä osaan niitä asioita tehä, et ei mulle ehkä muuten niitä annettaiskaan, mut, että jotenki sit se on viel enemmän sitä, että mä **haluan olla se, kenen puoleen käännyään, kun jotain kysytään, koska mä jotenki haluan löytää sen paikkani, et mä haluan olla se asiantuntija tässä ja tässä asiassa ja näin**

Haastattelija: Onks siin myös jotain pyrkimystä uralla eteenpäin tai tämmöstä?

Katriina: On, on. **Kyl mä, kylhän mää koko ajan haluan ajattelen aina sitä, että okei, nyt jos mä teen näitä, niin ehkä mä sit viiden vuoden päästä**, ja vähän sillain, et mä en ehkä viel osaa pysähtyä siihen, että nyt hengitän vähän aikaa, teen näitä, vaan **koko ajan sit aina miettii, et näillä krediiteillä mä voin ehkä, et mitä, miltä tää näyttää mun CV:ssä**, se on aina jotenki semmonen jossain takaraivossa, et nyt mä oon tehny tätä, ja nyt mul on kokemusta tästä

Haastattelija: Vähän niinku täyttelet CV:tä siin sivussa?

Katriina: Niin, kyllä. Et vaik ei mul oo mikään tarve nykyisestä työstäni vielä lähteä pois välttämättä, mut et se semmonen henkinen CV siel taustalla, et mä, jotta mä itse olen tyytyväinen omaan osaamiseen ja sit taas, ku mul hirveen helposti tulee semmonen huijarisyndrooma, että, mä istun jossaki johtoryhmän pöydässä, ja multa kysytään asioita, ja sit mä mietin mielessäni, et miten sä oot ittes tähän pöytään saanu, et ooksä oikeesti muka os-, ymmärrätsä, vai minkä tak-, mi-, oonks mä niinku saanu uskoteltu nää ihmiset jotenki, että mä osaan nää jutut, vaikka mä osaisinki, mut mä en tavallaan suostu uskoo siihen, niin kauan, kunnes sit mä oon saanu tarpeeks sitä tehdä ja kaikkee, jotta mä voin olla varma siitä.

Katriinan puheessa oman osaamisen kehittäminen näyttäytyy jopa välttämättömytenä, jotta voidaan saavuttaa menestystä, rahallista hyötyä sekä ammatillista kyvykkyyttä ja itsenäisyyttä.

Nämä puolestaan lunastavat paikkansa työnteon motiiveina Katriinan puheessa. Motiiveista olennaisimmaksi Katriina asettaa puheessaan itsenäisen työssä pärjäämisen, minkä hän näkee varmistuvan vain omaa osaamista kehittämällä. Puheessa rakentuu kuva Katriinasta päämäärätietoisena ja tavoitteita omaavana tekijänä, joka haluaa ottaa vastuuta omasta työstään ja asemastaan.

Otteen loppupuolella Katriina kuvailee, miten hän jatkuvasti pyrkii kerryttämään ”henkistä CV:tä” työssään, jotta voi olla tyytyväinen osaamiseensa ja olla mahdollisimman arvokasta työvoimaa myös tulevaisuudessa. Hän ikään kuin ilmaisee jatkuvan kehittymisen olevan avain ammatilliseen itseluottamukseen. Työn merkityksellisyys rakentuu tällöin mahdollisuuksista kerryttää osaamista työssä ja hyödyntää sitä tulevaisuudessa sekä tuntee olonsa osaavaksi, tärkeäksi työntekijäksi.

Aina kasvu ja kehitys ei kuitenkaan tarkoittanut haastateltaville vertikaalista uralla etenemistä. Ura saatettiin liittää kehittymiseen ja itsensä kehittämiseen, mutta aina sen ei nähty tapahtuvan suoranaisesti ylemmälle tasolle etenemisenä, kuten Sarianna kuvaa alla:

Sarianna: Ja sitten myös se, että pääsee myös jollain tapaa kehittämään itteesä ja, tota, niin kehittämään itteesä ja kehittymään, et sen mie ehkä nään urana [...] Enemmänkin, et miul ei oo se eteneminen johonkin johtotasolle tai [...] niin se ei oo miulle kovin tärkeätä.

Otteessa Sarianna käsittelee kehittymistä ja uralla ylöspäin etenemistä toisistaan erillisinä asioina. Hän ilmaisee vertikaalisen urakehityksen olevan itselleen toissijaista ja arvostavansa lähinnä mahdollisuuksia ylipäätään kehittyä ja kehittää itseään. Kyse on enemmänkin henkilökohtaisesta kasvusta keinona saavuttaa merkityksellisyttä työssä. Alla olevassa otteessa myös Tea kuvailee etenemistä vertikaalisuuden sijaan ”siksakkuvioksi”:

Haastattelija: Nii just, joo. Ehkä [suuret yritykset] tarjoo sit niitä erityyppisii työtehtäviäki ja ehkä niinku sitä vaihtelevuutta ja jotai mahdollisuuksia.

Tea: Se just- tavallaan just se, se monipuolisuus, ainakin nytte ku on jo työelämässä, niin se mahdollisuus kehittyä ja, ehkä se et, **uskon et riittää niit haasteita ja niit pystytää tarjoamaan, et ei tarvi pelkästään vaa hakee töitä, vaan ehkä niitä myös tarjotaan jos on tarpeeks hyvä siinä työssä.**

Haastattelija: Aivan, et myös niinku tämmösten sisäisten siirtojen kautta sitte.

Tea: Nii. Ja, urakehitykseen ihan ylipäätään, että jos miettii et urakehitys ois muuten vaa sitä että, edetään tavallaan lineaarisesti siinä omassa positiossa, niin **koen et sellaset isot, yhtiöt pystyy ehkä tarjoaa sitä urakehitystä vähä enemmän niinku sellasena siksakkuviona.** Et, edetäksesi uralla sinu ei tarvi saada sinun pomosi työpaikkaa, vaan voit saada jotain muusta jostain ehkä vähän vastaavasta, joka on kuitenkin enemmän ku se aiempi työpaikka tai, tietynlainen eteneminen siitä.

Kuten Tean otteen myötä ilmenee, rakentui joidenkin haastateltavien puheessa kuva halusta tehdä töitä nimenomaan etenemismahdollisuuksia ja monipuolisuutta omaavissa yrityksissä eli organisaation haluttiin osaltaan mahdollistavan urakehitystä. Yllä olevassa otteessa Tea kuvailee suurten yritysten todennäköisemmin pystyvän vastaamaan hänen haluunsa kehittyä urallaan. Hän ilmaisee jopa uskovansa, että suuressa yrityksessä mahdollisuuksia etenemiseen saattaa aueta ilman, että uutta työtä täytyisi edes hakea. Tea siis liittyy suuriin yrityksiin tietynlaisia mielikuvia, jotka palvelevat hänen tarpeitaan ja mahdollistavat urakehitystä.

Erityisesti tällaisessa puheessa oli havaittavissa haastateltavien asema vastavalmistuneina kauppatieteilijöinä, sillä useat heistä rakensivat mielikuvaa unelmatyönantajastaan nimenomaan organisaation tarjoamien etenemismahdollisuuksien kautta ja tunnistivat joidenkin yritysten mahdollistava enemmän henkilökohtaista kasvua kuin toisten. Esimerkiksi Jesse kuvailee alla unelmayritystään ensisijaisesti sen kautta, miten se mahdollistaa kehittymisen uralla:

Haastattelija: Onks sulla ollu ihan mielessä tämmönen, et tämmönen olis kiinnostava yritys sulle, tämmönen sijoitusfirma?

Jesse: Ööö, no ei ehkä ennen viime kevättä. Mut, nyt, joo, kyllä. **Ei mul siitä mitään niinku pitkäaikaista, pitkä- montaa vuotta ollut semmosta fiilistä, että mä haluisin johonki sijoitusalan yritykseen töihin**, mutta.

Haastattelija: Onks sulla ollu sit jotain muita ajatuksii jostain toisen tyyppisist firmoista?

Jesse: On mulla ollu siinä mielessä, että ei mulla oo mitään tiettyä mieles, mut **kyl mä oon, aina ajatellu, et mä haluun semmoseen firmaan, joka kasvaa ja menestyy ja pääsis itekin sit tavallaan sen momentumin mukana sitten myös kasvamaan ja kehittymään** ja, et se on niinku, ollu semmonen tavoite [...]

Otteen alussa Jesse kertoo, ettei hänellä ole ollut pitkäaikaisia haaveita liittyen tiettyyn työpaikkaan. Jessen puheessa oli otetta laajemminkin havaittavissa, ettei hänellä ollut erityisiä toiveita uralleen vaan hän on pikemminkin mennyt sen mukaan, mikä milloinkin kiinnostaa. Tästä huolimatta hän kuitenkin kertoo, että toiveena on ollut päästä ”kasvavaan ja menestyvään” yritykseen. Puheessaan Jesse ei siis maalaa sen tarkempaa kuvaa unelmiensa työpaikasta, mutta kuitenkin nostaa esiin omia kasvua ja kehittymistä koskevia toiveitaan, jotka hän näkee saavutettaviksi ennen kaikkea näitä tukevassa organisaatiossa.

Mielenkiintoista on, miten haastateltavat loivat kuvaa etenemisestä ja kehittymisestä merkityksellisen työn mahdollistajina. Kokonaisuudessaan haastateltavien puheessa rakentui kunnianhimoinen kuva. He haluavat saavuttaa urallaan jotain, minkä nähdään olevan mahdollista ennen kaikkea jatkuvan kehityksen kautta.

Haastateltavat vaikuttivat pitkälti sisäistäneen jatkuvan oppimisen ja kehittymisen tarpeen tavalla, joka vastaa nykytyöelämän ihanteisiin voimakkaasti. Yleisesti haastateltavien kokemus jatkuvasta kehittämisestä ja kasvusta avaimena uralla etenemiseen sopii työllistettävyyden mallitarinaan, joka korostaa yrittäjämäistä, aktiivista (Laalo ym. 2019) ja jatkuvasti itseään kehittävää toimijaa (Varje 2018). Jotta yksilö voi pysyä relevanttina työvoimana, on jatkuvasti kehityttävä ja ylläpidettävä omaa osaamista. Tämän voidaan tulkita näyttäytyvät esimerkiksi Katriinan puheessa, jossa hän kuvailee jatkuvasti ”täyttävänsä henkistä CV:tä”. Työelämässä yksilön vastuu itsestään on kasvanut (Julkunen 2008) ja vastuu omasta potentiaalista on yhä enemmän yksilöllä itsellään (Vallas & Christin 2018). Korostaessaan halua kehittyä, pyrkivät haastateltavat mahdollisesti vastaamaan paineeseen erottua joukosta kiristyvillä työmarkkinoilla.

### *Hankitun koulutuksen ja osaamisen hyödyntäminen ja arvostus*

Kuten alussa mainittu, liittyi omaan osaamiseen myös halu päästä hyödyntämään sitä työssä. Haastateltavat halusivat ilmaista omaa potentiaaliaan käyttämällä hankkimaansa osaamista ja tekemällä omaa koulutustaan vastaavaa työtä. Oman osaamisen hyödyntäminen lisäsi esimerkiksi viihtyvyyttä työssä, kuten Jesse alla olevassa otteessa kuvailee:

Haastattelija: Mites sä sanoisit tän kaheksan viikon kokemuksen perusteella, et miten sä viihdyt tässä, tässä hommassa, mikä sul on nyt?

Jesse: Tosi hyvin. Se on tota, mulle antoisinta, mitä mä oon ikinä elä- tai työurallani tehnyt, et se on mulle niinkun, **mä pääsin eniten näkeen, eniten oppimaan, enemmän käyttään niitä mun taitoja, mitä mä oon hankkinu, ku missään ikinä ennen.** Mulla on jonkin verran niinkun, et mä saan tehdä ite ehdottaa tai luoda tai miettiä korjauksia tai prosessin muutoksia tai näin. Tai mitä tava- miten tehdään töitä, niin niitä miettiä uusiks. Ja just se itse, se substanssiosaaminen on huomattavasti monipuolisempi ja tavallaan tärkeempi kuin missään ikinä ennen.

Jesse kuvailee työtään hyvin antoisaksi ja hankkimaansa substanssiosaamista tärkeäksi nykyisessä työssään. Tämä luo Jessen puheessa kuvan työstä mielekkäänä ja merkityksellisenä tekemisenä, jossa oma potentiaali on päässyt käyttöön. Osa haastateltavista kuvasi laajemminkin työn merkityksellisyyden kokemuksi edistävän työssä saatavat onnistumisen kokemukset, joiden kautta oma osaaminen tuntui konkretisoituvan. Esimerkiksi Maria kuvailee onnistumisten luovan uskoa omaan osaamiseen:

Maria: **No on käyny pari kertaa niin, et mua ei käteltykään ollenkaan ja mun on oikeesti pitäny osoittaa se oma asiantuntijuus, mut se fiilis on ihan huikee kun mä oon pystyny osoittaa sen, jollakin asialla, jollakin argumentilla.** Ja yleensä se on ollu vielä semmonen, että me ollaan käyty strategisia vaihtoehtoja ja hallitus on ollu sitä mieltä et joo ihan tää B-vaihtoehto on ihan selkee ja mä oon ollu sitten konsulttina eri

mieltä ja mä oon haastanu lempeään sävyyn heidän päätöstään ja esittäny, et mun mielestä, itse asiassa ootteko miettiny tätä C-vaihtoehtoa, että jos katotaan tältä kulmalta niin nämä ja nämä asiat tapahtuu todennäköisemmin. Ja, sit se palaveri päättyy siihen, että me otetaankin sit se C-vaihtoehto. Et tavallaan et, mä tuun niin noviisina, mä oon heitä nuorempi ja sit ehkä tämmönen feministinäkökulma vielä, et no mitä tollasella nuorella tytöllä on tähän mitään sanottavaa.

Yllä olevassa otteessa Maria nostaa esiin nuoren ikänsä ja naissukupuolensa, jotka hän näkee onnistumisia jarruttavina tekijöinä, ja joita tulee paikata osoittamalla kyvykkyyttä muilla tavoin. Maria kuvaa tällöin työn merkityksellisyyden rakentuvan siitä saatujen onnistumisten kautta. ”Huikeaa fiilistä” syntyy, kun pääsee osoittamaan omaa asiantuntijuutta työssään.

Useat haastateltavat pyrkivät tavoitteellisesti etenemään urallaan yhä enemmän omaa potentiaalia vastaavaan suuntaan. Esimerkkinä tästä Jesse, joka oli vaihtanut työpaikkaan useamman kerran siinä toivossa, että hiljalleen pääsisi koulutustaan ja toiveitaan vastaavaan työpaikkaan:

Jesse: [...] Mä olin aika väsyny kyllä siellä [rahoituspalveluissa] siihen hommaan, ja siinä ois palanu kaikki lomat ja sillä lailla. (--) **aika vaatimaton mun koulutukseen ja tietyllä tavalla mun henkilökohtaseen potentiaalinkin nähen.**

Kuten otteesta ilmenee, on Jesse nähnyt työnsä melko vaatimattomana omaan osaamistasoonsa nähden ja halusi siksi lähteä tavoittelemaan uutta työpaikkaa. Myöhemmin haastattelussa Jesse jatkaa kertomustaan uudesta työstään:

Jesse: Joo, mää alotin siellä [koulutuksessa] hankekoordinaattorina. Ja pidinki siitä työstä, siihen sisälty ruotsin opetusta muutama tunti viikossa, sitte yritystalouden opetusta, **eli mää pääsin tätä niinku opettajakoulutusta ja ammattitaitoo ja ruotsin kielen taitoo tietyllä tavalla hyödyntään.** Sitten (--) oppilaitoksen päivittäisestä taloudesta, mää hyväksyin kaikki laskut siellä ja tein sitte tämmöstä hankintasuunnitelmia ja semmosta, niinkö semmosta päivittäistalouden, hommia tein, plus sitte (--) [koulutuksen] johtokunnalle ja johtoelimille, mää esittelin vaikka talousasiat ja tämmöset. Siinä oli kuitenkin tavallaan (talospä-) talouspäällikköpalvelut oli ostettu muualta. **(Että mä en päässy) kuitenkin talouspäällikön hommiin, et se oli vähän rassaava asia siinä, että ois ollu ehkä halua itellä tehdä myös ne talouspäällikön hommat.** Toki ne aika haastavia ois ollu mulle. [...] päätin, että mä haen [vakituista controllerin paikkaa omalta asuinpaikkakunnalta], ja sitte hain ja etenin siinä haasta-, siinä prosessissa eka puhelinhaastatteluun ja edelleen siitä sitte haastatteluun, ja sit mut valittiin sinne, ja siinä vaiheessa mun piti miettiä, tavallaan **ei ollu helppo lähtä siitä työpaikasta, mistä mä pidin ja missä oli tosi paljon hyvää, mutta mä sain sitte täysin oikeestaan koulutusta vastaavan, ja hyvät oppi- ja kehittymismahallisuudet (--) vakituisen työn,** (ja, niin, niin) päädyin sitten valitsemaan tän ja irtisanouduin viien kuukauden jälkeen siitä hankekoordinaattorin tehtävästä. [...] mä ensin mietin, että jääkö mää niinkö määräaikaisuuden loppuun (--) jatketaan uuella (--) työhön, josta mää pidän, työyhteisöön, josta mää pidän, **joka on jollain tavalla merkityksellinen, mutta mikään ei kuitenkaan vastaa sitä mun työ-, niinkö suoraan vastaa sitä, mitä mä oon opiskellu, eikä tavallaan solaha myöskään siihen, niihin odotuksiin, mitä mulla on ollu omasta työurasta.**

Kertomuksessa ilmenee, miten Jessellä oli edelleen vahva halu saavuttaa yhä enemmän koulutustaan ja osaamistaan vastaavaa työtä, vaikka nauttikin sen hetkisestä työstään paljon. Lopulta Jessen kertomuksessa käy ilmi, että hän päätyi valitsemaan oppi- ja kehittymismahdollisuuksia sisältävän paikan sen sijaan, että olisi jäänyt itselleen muuten mieluisaan työhön. Tarve jatkuvalle kehitykselle, oppimiselle ja oman potentiaalain hyödyntämiselle siis ohjasi voimakkaasti Jessen valintoja ja peitti alleen myös siinä hetkessä muuten mielekkäältä ja merkitykselliseltä tuntuvan työn.

Haastatteluissa ilmeni myös halua tehdä työtä organisaatiossa, joka aidosti arvosti yksilön tarjoamaa osaamista. Esimerkiksi Juulia kuvaa tähän liittyvää tahtotilaansa seuraavasti:

Juulia: [...] se oli kyl tosi tosi ammatillisesti oppikoulu itelleni ja yllättävänkin niinku, todella vaativaa, et siinä ehkä hämäs se, että ku he ei ehkä itekää ihan tienny ketä he tarvitsee, niin sitten jos he ois tienny, ni voi olla, että sitten myös hakijakunta ois ollu erilaista, mutta silloin pääsin ja kyl [...] tykkäsin siitä työstä mutta se minkä jossain vaiheessa tavallaan ehkä huomaa sen, et kun se on niin sosiaalialaryitys, ja ite kun tulee kaupallisesta, niin se **varsinkin alkuvaiheessa se suhtautuminen oli tosi nuivaa**, ja jotenkin aateltiin, että sieltä tulee joku konsultti, joka pistää kaiken säpäleiks ja unohetaan kokonaan se asiakas ja sit ruvetaan vaan kattoon lukuja ja, et se menee semmoseks, ni siinä oli itellä tosi työ saaha kaikki ymmärtämään se, ei et päinvastoin just toisinpäin, et katotaan, että miten, niinku saatas vielä paremmin ja karsittuu semmonen täysin, et miten saahaan teidänkin työtä nopeutettua [...] sosionomitaustasen henkilöstön, jotka sitten taas ohjas sitä, kenttätyötä, niin siinä oli ja sitten myös, minkä koin vähän ehkä ikäväksi, et ku **siellä ei kuitenkaan ymmärretty sitä omaa koulutustaustaa**, ni se sitten miellettiin aika semmoseks pinnalliseks, käytönnös varmaan suunnilleen, et joku mainonnan henkilö ja totta kai sitten pidem- tai kun sielä olin, ni kyllä totta kai sain sitä kiitosta myös, että, on se oma panos huomattu, mutta **kyl siinä aika pitkään meni, että alko tuntua sille, että oma työ on ns. merkityksellistä, ja et sitä silleen arvostetaan**. Niin se oli yks ja sitten, mutta työnä kyllä tykkäsin siitä ja vähän samantapaisiin nyt kyllä haluan sitten mielelläni jatkaakin.

Otteessa Juulia kuvailee työpaikallaan kokemaansa tilannetta, jossa arvostuksen puutteen myötä tuns olonsa ja asemansa hankalaksi. Hän kuvailee, miten työpaikalla ei alkuun arvostettu hänen koulutustaustaansa, mikä heikensi kokemusta työn merkityksellisyydestä ja sai oman työpanoksen tuntumaan vähemmän arvostetulta kuin hän olisi toivonut.

## 7.2 Yksilön ja työn yhteensopivuus

Yksi haastateltavien laajimmin esiin nostamista työn merkityksellisyyttä rakentavista teemoista oli *Yksilön ja työn yhteensopivuus*. Teeman sisällä haastateltavat rakensivat mielikuvaa työstä, jonka kokivat sopivan itselleen ja joka vastasi omia mielenkiinnonkohteita. Työn haluttiin sopivan paitsi omaan persoonaan, myös omaan elämäntilanteeseen ja osa haastateltavista arvostikin erityisesti

työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Osa haastateltavista nosti esiin, miten työn haluttiin olevan linjassa omien arvojen kanssa. Pääteema jakautuu kolmeen alateemaan: *Itselle sopiva ja mielekäs työ, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä omien arvojen mukainen työ.*

### *Itselle sopiva ja mielekäs työ*

Moni haastateltava rakensi kuvaa omasta unelmatyöstään sen kautta, miten työ sopisi omalle persoonalle ja miten se vastasi omia kiinnostuksen kohteita. Työltä haettiin siis yhteensopivuutta itsen kanssa. Haastateltavien puheessa rakentui usein kuva siitä, että työn sopivuutta itselle pidettiin hyvin tärkeänä osatekijänä mielekkäässä työssä ja esimerkiksi työllistettävyyden ihanteisiin vastaamisesta oltiin valmiita karsimaan, jotta saatiin tehdä itselle sopivaa työtä. Tästä esimerkkinä ote Juulian haastattelusta:

Haastattelija: Mistä sää oot tähän tulokseen tullut et [työsuhteiden pituuksia] voitais ruveta kattomaan?

Juulia: En mie, ehkä jossain on jotenkin siitä sanottu että tavallaan lyhyet työsuhteet, jos niitä on tosi paljon ni sitten et se voi vaikuttaa siltä et henkilö ei oo vaikka pitkäjänteinen tai muuta että ja siis **kyllä myönnän kyllästyn helposti mutta se on myös se minkä takia tommost projektiluontokset tehtävät ja määräaikaosuudet oiski se oma juttu eikä niinkään se pitkä työura, niinku vakituinen.**

Otteen alussa Juulian puheessa näyttäytyy hänen kokemuksensa siitä, millaisena pidetään yleisesti ”arvostettua” työuraa ja mitä esimerkiksi työsuhteiden pituuksien ajatellaan kertovan työntekijästä laajemmin. Hän nostaa esiin ennakkoluulon, jonka mukaan lyhyitä työsuhteita tekevät eivät olisi pitkäjänteisiä. Näin Juulia rakentaa kuvaa ihanteista, joiden hän käsittää olevan työelämässä vallalla. Siitä huolimatta hän ilmaisee puheessaan olevansa valmis jättämään laajemmat ihanteet syrjään ja tekemään ennemmin työtä, jonka kokee itselleen sopivaksi ja mieluisaksi. Tällöin Juulia ei etene vain laajempien työllistettävyyden ihanteiden ohjaamana vaan painottaa urallaan ennen kaikkea omia haaveitaan.

Osa haastateltavista rakensi ja hahmotteli itselleen mielekkäiden työtehtävien kautta työtä koskevia mielenkiinnonkohteitaan ja tavoitteitaan. Esimerkkinä halusta tehdä itselleen sopivaa työtä, voidaan tarkastella Teaa, joka tunnistaa oman unelmatyönsä tietynlaiseksi ja rakentaa siitä mielikuvaa työn luonteen kautta:

Tea: [...] Unelmatyö tulevaisuudessa ois... Sellanen työ mis saisi olla vastuussa jostain kokonaisuudesta, vaikuttaa niihin päätöksiin just, tai tehdä päätöksiä siihen liittyen. **Ja tehdä sellast kehitystyötä, et ei ehkä niinkään rutiininomaista työtä,** vaan sellast mis pystyy kattoo, sekä tulevaisuuteen ja sitte pyrkii sitä nykyisyyttä suuntaamaan kohti sitä tulevaisuutta. Mitä se sit tarkalleen ottaen on, ni... en tiedä. Mut kyl mie nään et

sellanen... No, **en ehkä välttämättä halua esimieheks, se ei oo miulle semmonen et haluisin niinku pomoks, vaan just se et olla vastuussa jostain kokonaisuudesta ja vastata, kattoo miten se pyörii.** [...] Ja sitähan mie jo tavallaan teen, mutta sit suuremmissa mittakaavassa. Ehkä myös sellast missä sitten on liiketoiminnallista kokonaisuutta alla, että, seurataan myös niitä mitä jää viivan alle niinsanotusti taloustermein.

Yllä olevassa otteessa Tea ilmaisee halunsa olla vastuussa kokonaisuuksista ja päästä vaikuttamaan päätöksiin työssään. Samalla hän tunnistaa rutiininomaisen työn itselleen epäsoivammaksi vaihtoehdoksi ja havittelee haastavampaa työtä. Tea tarkastelee nykyistä työnkuvaansa suhteessa siihen, mitä haluaisi tulevaisuudessa tehdä.

Tea mainitsee puheessaan vaikutusmahdollisuudet työssä. Moni haastateltava rakensikin itselleen mielekästä työtä sen kautta, paljonko työssä pääsi vaikuttamaan omaan työhön ja työkuvaan. Osa haastateltavista nosti omien vaikutusmahdollisuuksiensa tärkeyden esiin esimerkiksi toteamalla pitävänsä työstä, jossa ”pystyn sitte ite vaikuttaa talon, talon sisällä siihen [työhön], ja et onkse erilaista se työ” sekä ”pääsen niinku just ite ideoimaan aika paljon ja vaikuttamaan siihen työnkuvaan”. Osa haastateltavista siis piti omia vaikutusmahdollisuuksiaan tärkeinä tekijöinä työssä ja näin ollen he rakensivat merkityksellisyyttä osittain mahdollisuudesta räätälöidä omaa työtään.

Useille haastateltaville oli tärkeää saada tehdä työtä, jonka kokivat yksinkertaisesti *mielekkääksi*. He nostivat esiin esimerkiksi sen, miten työstä pitäisi saada ”palkkaa suurempaa nautintoa”. Alla olevassa otteessa Juulia kuvailee työn merkitystä itselleen:

Haastattelija: [...] mitä sulle ura merkitsee?

Juulia: No, tosi paljon, oon tosi urakeskeinen ihminen, et mie ite aattelen et ku työtä on pakko tehdä niin sen on sama olla sitten todella mielekästä et jos töissä ollaan se kaheksan tuntia päivässä niin **sen kyl oikeesti pitää tuoda iloa elämään eikä viedä sitä niin, siinä mielessä se työ on paljon paljon enemmän ku vaikka raha** et kyllä tota sen kannalta mietin ja kyl siis en nyt voi sanoo et ura on niinku tärkeimpiä asioita ihmisen elämässä mut tietyllä tapaa kylhän se on se mihin sie päiväs käytät et en tarkota tai siis jos sie tykkäät siivoomisesta ja sie teet siivousta ni se on tosi hieno juttu jos sie oikeesti haluat tehdä sitä mut sie teet sitä sillä et sie natiset ja nitiset kotona siitä ni sit taas se on tosi tyhmää tai sama jos sie oot joku Finnairin pääjohtaja tai joku vastaava ja sit ihan sama tilanne ni ihan yhtä tyhmää sekin o vaik sie saat siit tosi paljon palkkaa et kyl se miun mielestä, **haluankin löytää just sellasen et se on merkityksellistä mistä nyt paljon puhutaan että tää nuoret ... merkityksellisyydestä mutta kyl se on tärkeätä ja tietysti se et ku kuitenkin tietää et onhan sillä omalla työllä arvoa yritykselle ni totta kai siit haluu myös sen niinku on se sit rahallinen tai muu niin kun ns. korvaus ni totta kai seki on tärkeätä mut kyl se on tärkeempää se että siitä oikeesti nauttii.**

Otteessa Juulia myös rinnastaa uran ja mielekkään työn eikä tarkastele niitä toisensa poissulkevinä asioina. Ennemmin hän rakentaa kuvaa urasta mielekkäänä osana elämäänsä. Hän ei esimerkiksi aseta puheessaan tiettyä palkkaa tai urasta saatavaa statusta suoraan mielekkyyden mittariksi, vaan sen sijaan korostaa jokaisen henkilökohtaista kokemusta mielekkyydestä ratkaisevana sen kokemuksen rakentumisessa.

Osa haastateltavista kuvasi uransa mahdollisesti hidastuneen, sillä oli enemmän keskittynyt tekemään valintoja omien mielenkiinnonkohteidensa ohjaamana. Esimerkiksi Tea kuvailee uravalintojaan seuraavasti:

Tea: [...] Nii et mikä on estäny uralla etenemistä. Ehkä myös tietyllä tavalla valinnat, et mie oon nähny et, monet opiskelukaverit on valinnu sellasen uran missä saa just nopeesti vaikka parempaa tittelä ja pystyy sitte, ja et vaihtamalla useemmin pystyy tavallaan nostaa sitä omaa, sanoisinko niinku statustaan, tai sitä työ- miltä se työ näyttää ulospäin. **Ni ite en oo tehny sellasia valintoja, oon sit ihan vaan niinku asian- olen ihan vaan asiantuntija, mut tykkään siit työn sisällöstä, et se, en oo lähteny sil tittelillä- tai metsästäämään sitä et oisin menny sinne mistä saan parhaiten niinku nop- uran joka näyttää silt et se etenee nopeesti.**

Haastattelija: Et sä oot niinku enemmän menny se sisältö ja sun omat kiinnostuksen kohteet edellä sitte.

Tea: Joo.

Tea kuvailee olevansa mielellään ”ihän vain asiantuntija”. Hän ilmaisee tavoitelleensa ensisijaisesti mielekästä työtä nopeasti etenevän uran tai tittleiden sijaan. Tea myös vertaa itseään muihin korostaessaan mielekkyyden merkitystä itselleen. Samalla Tean puheessa rakentuu mielenkiintoinen vastakkainasettelu mielekkään työn ja menestyksekkään uran välille, sillä Tea kuvailee kokemustaan niin, että yksilön täytyy valita joko mielekäs työ tai uralla eteneminen sen sijaan, että ne olisivat saavutettavissa samanaikaisesti.

Kokonaisuudessaan itselle sopivaa ja mielekäs työ rakentui haastateltavien puheessa usein luovana, sosiaalisena, selkeänä ja alati muuttuvana. Työn haluttiin tuovan älyllisiä haasteita ja esimerkiksi mahdollisuuksia kansainvälistymiselle. Toisaalta samaan aikaan osalle oli tärkeää pysyä mukavuusalueellaan ja tärkeämpää oli, ettei työ sisältänyt juurikaan stressitekijöitä. Useampi haastateltava kaipasi kokemusta siitä, että hän ja työ ovat yhteensopivia. Yksinkertaisimmillaan työn haluttiin olevan viihtyisää.

### *Työn ja muun elämän yhteensovittaminen*

Aiemmin esimerkiksi Rosso ym. (2010) ovat tarkastelleet työn ulkopuolisen elämän roolia merkityksellisyyden synnyssä ja todenneet esimerkiksi perheellä ja elämäntilanteella olevan yhteys työn merkityksen ja merkityksellisyyden kokemusten muodostumiseen. Tässäkin tutkimuksessa yhdeksi merkityksellisen työn rakennuspalikoista muodostui haastateltavilla olevat mahdollisuudet sovittaa työ ja muu elämä sujuvasti yhteen. Moni haastateltava esimerkiksi kuvasi, miten työn ei haluttu vievän liikaa aikaa omasta elämästä. Esimerkiksi Maria piti työtään mieluisana silloin, kun se osaltaan mahdollisti tietynlaista vapautta omaan arkeen:

Maria: [Työn kantaminen kotiin] on ihan myös mun tietoinen päätös siitä, että mä myös tykkään tehdä semmosta kuus plus kaks-päivää. Et mä oon niinku ensin kuus tuntia vaikka toimistolla ja sitten lähen kahen aikaan töistä pois. Teen kaks kolme tuntia jotain ihan muuta ja sitten teen illalla vielä pari tuntia töitä. Et kun mä oon kaikista tehokkaimmillani sen aamuajan, ja niinku lounaan jälkeinen aika [...], en mä silloin pysty keskittyy. Niin **musta on tosi hienoa, että mun työ on semmosta et se mahdollistaa sen et mä voin tehdä neljä tuntii työajalla jotain ihan muuta ja sit mä voin vapaa-ajalla [...] kiritä kiinni mitä mä en oo tehny silloin päivällä.**

Yllä olevassa otteessa Maria rakentaa kuvaa mielekkästä työstä sen kautta, miten työ sopii omaan arkeen ja missä määrin se mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen itselle toimivalla tavalla. Maria ilmaisee näkevänsä positiivisessa valossa sen, miten työ itse asiassa osaltaan mahdollistaa muuta elämää. Marian kuvailusta on havaittavissa myös oman autonomian tärkeys yksilölle. Hän ilmaisee arvostavansa sitä, miten saa toimia työn käytäntöjen suhteen itselleen sopivimmalla tavalla. Vapaa-aika ja työ limittyvät melko luontevasti yhteen.

Alex puolestaan kuvailee työn roolia muun elämän tasapainottajana ja asettaa selkeämpää rajaa työn ja vapaa-ajan välille:

Alex: [...] keskiössä on perhe-elämä, että sen ympärillehän se kaikki muodostuu, ja sit sitä tukee liikunta ja kavereiden kaa ajan viettäminen, ja sitten tää... työelämä on sitten se yks neljäosapalikka tässä, et **siellä on omat tavoitteet, mut sitte, muuallakin pitää olla elämää, et se ei pyöri elämä vaan työn ympärillä. Et ne, myöshän nuo tasapainottaa kaikki toisiaan.** [...] mie toivoisin että työmäärä pysyy tossa kaheksasta neljään, kaheksasta viiteen... -akselilla, et illat en tee töitä et se on sitten muuta aikaa ja siitä en oo kyllä valmis tinkimään, et **mieluummin pysyn vanhassa työpaikassa ja pysyy näiden elementtien välillä tasapaino ku että lähen johonki huippupestiin, mut tiian että joudun tekee sen 50 tuntii viikossa töitä ja karsii muualta, ni siihen en oo sit valmis.**

Alex havainnollistaa työnsä roolia elämässään kuvaillessaan, ettei maksaisi vapaa-aikansa veroista hintaa edes ”huippupestistä”. Otteessa hän selkeästi asettaa työn ja muun elämän toistensa vastakohtiksi eikä halua sekoittaa niitä toisiinsa. Arvoasteikolla työ tulee siis selkeästi vasta muun

elämän jälkeen. Osa haastateltavista pohti enemmänkin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen hintaa suhteessa menestyksekkään uran saavuttamiseen. Esimerkiksi Jesse kuvailee työn roolia omassa elämässään seuraavanlaisesti:

Jesse: [...] ekonomillahan on mahdollista saada aika paljon palkkaa lisää ja [...] ei välttämättä samassa firmassa työskentelevä, samoissa tehtävissä, mutta vaihtamalla työpaikkaa, jopa samankaltasiin tehtäviin, niin palkkaahan voi (hivuttaa) vaikka satoja euroja tai vaikka tuhat euroa kerralla ylöspäin. En nää sitä nyt itelle ajankohtasena asiana, ja en tiä, miten jatkossa tulee olemaan. Tietenki ois mukava, että mun ura jatkus sillä lailla, että mä [...] pysyttelisin siinä mediaaniekonomina. **Et mulla on niin paljon muitaki tärkeitä asioita ko ura ja raha elämässä, mutta kuitenkin, että ei kuitenkaan jäis niinku jalkoihin (--)**

Haastattelija: Nii, et siis sul on tämmönen niinku viitepiste, mihin sie niinku peilaat, esimerkiksi tää mediaanipalkka tai?

Jesse: Kyllä mä [...] kaikkes oon aika lailla, niinkö tyydyn mediaaniin, tuntuu siltä, ainaki tässä vaiheessa tuntuu, että oishan se magee olla vaikka [...] kymmenen vuoden päästä tai aikasemmin jonku ison yrityksen talousjohtaja, joka tienaisi satojatuhansia euroja vuodessa (--). **en välttämättä näkis mun poikien kasvavan, enkä vois harrastaa musiikkia niin paljon, eikä sillain, että.**

Otteessa Jesse pohtii suuremman palkan ja nousujohteisen urakehityksen mahdollisuuksia suhteessa muuhun elämäänsä. Hän tunnistaa ekonomin uralla mahdollisuudet palkkatason kasvattamiseen, mutta kertoo samalla, ettei niiden tavoittelu ole hänelle ensisijainen päämäärä. Jesse kuvaa tyytyvänsä mediaanipalkkaan, koska arvostaa vapaa-aikaa, perhettään ja harrastuksiaan. Näin hänen puheessaan korostuu halu säilyttää tasapaino työn ja muun elämän välillä.

Osa haastateltavista ilmaisi, että halusi työn olevan itselle ”fiksua ja mukavaa tekemistä” eikä sen haluttu rajoittavan merkittävästi omaa vapaa-aikaa. Esimerkiksi Sarianna kuvailee itselleen sopivaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa seuraavasti:

Sarianna: Ja sit taas [johtotasolla] tulee niinku se vastuu ja sit taas niissä, jos on johtoasemassa ja muuta mitä niinku yleisesti aattelen urasta tai ku on kavereita kans, et ketkä tekee sitä oikeesti uraa, et sit ne on kuus päivää töissä, tekee viikonloppusin ja lomareissuillaki joutuu kantamaan sitä työkonetta ja -- mukana. Ja sitte niin en ehkä niin kun koe, että itelle se on sit niin tärkeätä, [...] et **mieluummin teen sen työn silleen, että on mukavaa ja sellasta fiksua tekemistä.** -- Ja sitte, et voi **myös jotain muutakin tehdä sellasella hyvällä fiiliksellä ja hyvällä hyvinvoinnilla enemmänkin myös.**

Haastattelija: Niin, miten sie oot ite kokenu tuon työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen?

Sarianna: [empii] No, kyllä se on vieny aikaa, että tottuu siihen, työn tekemiseen ja varsinkin työviikkoihin, että [hakee sanoja] **fyysisesti on niinku joutunu miettimään, että, millä tasapainottaa sen, et miten palautuu siitä työstä ja muuta. Ja et miten myös käsittelee sitä työtä työnä, että ei [...] henkilökohtasesti ota mitään juttuja.** Ja

-- Näin, että. Kyllä siihen on ihan pitänyt laittaa eforttiaki sillee tietosesti, että tasapainottaa sen työn ja -- muun elämän.

Sarianna luo puheessaan kuvaa johtopositiodien vaatimuksista kuvaillessaan ystäviensä tekemiä valintoja. Hän kertoo, kuinka hänen ”uraa tekevät ystävänsä” ovat jatkuvasti kiinni töissä ja samalla ilmentää näitä jatkuvia vaatimuksia uran rakentamisen edellytyksinä, joihin ei itse halua vastata. Otteen loppupuolella Sarianna nostaa esiin, miten on joutunut tietoisesti panostamaan siihen, että saa vapaa-ajan ja työelämän tasapainoon. Tällöin merkityksellisyyttä työlle luo selkeästi mahdollisuus nimenomaiseen tasapainotteluun, mutta nykypäivän työelämä vaateineen ei tee sitä helpoksi. Sariannan otteessa onkin havaittavissa kamppailua työllistettävyyden ihanteiden kanssa; työelämä vaatii yksilöltä yhä enemmän, mutta samaan aikaan työlle ei haluta antaa itsestä kaikkea, vaan myös vapaa-aikaa arvostetaan enemmän.

Haastateltavat pohtivat puheessaan melko paljon työn roolia elämässään ja suhteessa vapaa-aikaansa. Kantavaksi teemaksi muodostui itselle sopivan tasapainon saavuttaminen eikä työn yleisesti haluttu viedä liian suurta osaa omasta elämästä. Jälleen kuitenkin korostuivat yksilölliset erot, sillä haastateltavien välillä oli selkeästi eroa siinä, millaisia asioita he puheessaan nostivat esiin.

### *Omien arvojen mukainen työ*

Tutkimuksessa muutama haastateltava tunnisti merkityksellisen työn rakentuvan, kun työtä pääsi tekemään omien arvojensa mukaisesti. Tämä ei ollut aineistossa keskeisin teema, mutta on haluttu nostaa esiin tuloksissa, sillä otteiden esiintyminen – ja toisaalta myös esiintymättömyys – luo mielenkiintoisen näkökulman merkityksellisyyden rakentumiseen ottaen huomioon sen merkittävän roolin aiemmassa tutkimuksessa (ks. esim. Rosso ym. 2010; May ym. 2004). Esimerkiksi Sara kuvailee omia arvojaan ja niiden roolia työssään seuraavasti:

Sara: [...] Ku on kuitenkin se maanläheisyys ja semmonen luonnollisuus ja semmonen maanläheisyys, et ehkä siinä mielessä poikkean ehkä semmosesta jotenkin geneerisestä kauppatieteen opiskelijasta, koska **on sit tosi vahvat luonnonmukaset, sellaset luontoarvot. Et mä en oo semmonen rahastajaihminen tyyliin, et mä perustan jonkun yritystoiminnan, huijaan ihmisiä, rahastan ihmisiä ja tuotteistan asioita sillä lailla, että niistä saisi tosi paljon rahaa. Koska sit taas kaikki ne omat ympäristöarvot sotii vaan sitä vastaan.** Et enemmän sit näkee sen kaiken. No nythän on tosi pal tullu taas sit semmost kestävämmän kehityksen puolesta olevaa yritystoimintaa. Et siit mä oon sit enemmän kiinnostunu. [...] En mä oo semmonen ihminen, et mä oisin mikään aktivisti kuitenkaan siellä, mut **mä haluisin enemmän oikeesti vaikuttaa sitte asioihin** vaikka sieltä liiketoiminnan kautta sitte. Et sitä se ois mielenkiintosta.

Sara tarkastelee itseään ja arvojaan suhteessa muihin ”geneerisiin kauppatieteilijöihin”.

Kuvaillessaan omaa arvomaailmaansa, hän asettuu puheessaan tätä geneerisempää kauppatieteilijää vastaan ja samalla ilmentää kuvaa merkityksellisestä työstä omien luonnonmukaisten arvojensa ja niiden toteuttamismahdollisuuksien kautta. Hän ilmaisee pitävänsä tärkeänä sitä, ettei joudu työssään sotimaan omia arvojaan vastaan. Otteen loppupuolella Sara rakentaa kuvaa työstä ennen kaikkea keinona vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin.

Martela ja Pessi (2018) ovat nostaneet yhdeksi merkityksellisyyden kulmakivistä juuri työllä saavutettavan, yksilön henkilökohtaista etua suuremman hyödyn. Osa haastateltavista nosti esiin työn luomat mahdollisuudet saada aikaan laajempaa hyvää ja omien arvojen mukainen työ kulkikin usein käsi kädessä työn laajemman tarkoituksen kanssa. Alla olevassa otteessa Samuel kuvailee unelmatyötään laajemman hyvän saavuttamisen kautta seuraavasti:

Samuel: [...] siis ultimaattinen tavoite on, että, et se on semmonen, mis mä koen, että mä ehkä **jollain tavalla toteutan itseäni tai mulla on semmonen fiilis, että tää on mulle tärkeätä ja tällä on niinkun positiivinen kokonaisvaikutus mun ympärillä oleville ja muille ihmisille** – Mut kyl se ultimaattisesti varmaan kaikilla on se, et en mä osaa niinku, konkreettisesti sanoa, mut semmonen just, **missä on hyvä fiilis itsestänsä ja siit mitä tekee. Voi olla onnellinen siinä päivittäisessä plus sit vielä ylpee siitä, mitä ite tekee ja mitä muut tekee ympärillä.** Niin semmonen duunipaikka on, ei sen enempiä voi pyytää.

Otteessa Samuel korostaa omien arvojen mukaista työtä ja työn positiivisia vaikutuksia. Tärkeäksi Samuel kuvailee ”itsensä toteuttamista”, ”positiivista kokonaisvaikutusta” ja ”ylpeyttä siitä mitä tekee”. Työn merkityksellisyys rakentuu tällöin työn kautta saavutettavien laajempien vaikutusten kautta. Toisena esimerkkinä voidaan tarkastella alla olevaa otetta Tean haastattelusta. Hän korostaa, miten pääsee työssään olemaan osa koneistoa, joka tekee töitä paremman tulevaisuuden puolesta. Tällöin myös Tea rakentaa kuvaa työnsä laajemmasta tarkoituksesta ja sen merkityksestä itselleen:

Tea: Joo, siis tää on, mun työnantajana pidän ihan todella paljon ja just sellanen **työntekijöistään huolta pitävä ja yks Euroopan tasa-arvoisimmista, et se on miulle tosi tärkeätä, että miul on yhtäläiset mahdollisuudet naisena edetä**, täs firmassa ku kenellä tahansa muullaki. Ja, mut sitte myös se et minkälaisena mie nään sen firman tulevaisuuden, **just et vastaa tosi paljon niit omia arvoja** ja voit tulla töihin sillee et tietää et vaikkei se oma työ itsessään tuo kenellekään välttämättä suoranaisesti mitään hyvää tai pelasta maapalloa, **niin mie oon osa sitä koneistoa joka yrittää tehdä parhaansa tulevaisuuden puolesta.** Ni se on tosi tärkeet, miust on ihanaa et työ tuntuu merkitykselliseltä, niin kliseeltä ku se kuulostaaki, et **tälläset mille- tai 90-luvulla syntyneet halua työltä merkityksellisyyttä**, ni sit ku huomaa et **saa olla ylpee siitä omasta firmasta ja kaikest mitä tapahtuu**, ni se on oikeesti tosi tärkeet motivaatiotekijä ja se saa innostumaan siitä et hei et mie haluan olla mukana kasvattamassa tätä, tai pidemmällekki tukee sitä mitä, tää yhtiö tekee ja olla osa sitä.

Tea linkittää puheessaan organisaation arvot ja työn merkityksellisyyden vahvasti toisiinsa ja kuvailee monipuolisesti omien ja organisaation arvojen risteyskohtia. Hän kuvaa organisaation toimintaa omia arvojaan edistäväksi ja tunnistaa sen puolestaan itselleen hyvin merkittäväksi, merkityksellisyyttä lisääväksi tekijäksi. Tea nostaa esiin työntekijöistä huolehtimisen ja työpaikalla vallitsevan tasa-arvon, tarkemmin sukupuolten välisen tasa-arvon, itselleen tärkeinä arvoina. Näiden toteutumisen kautta hän jäsentää työnsä merkityksellisyyttä. Tea puhuu työnantajaorganisaatiostaan jopa ylpeydellä ja linkittää merkityksellisyyteen ylpeyden lisäksi sanat ”motivaatiotekijä” ja ”innostuminen”. Samalla Tea puheessaan liittää merkityksellisen työn tavoittelun erityisesti tiettyyn sukupolveen, 90-luvulla syntyneisiin.

Osa haastateltavista nostikin puheessaan esiin laajasti *organisaation* arvoja: siinä missä oman työn sisältöineen haluttiin vastaavan omaa arvomaailmaa, haluttiin arvojen olevan yhteensopivia myös koko organisaation kanssa. Toisaalta eräs haastateltava pohti organisaation arvomaailmaa siitä näkökulmasta, ettei organisaatio saa ainakaan edustaa arvoja, joiden takana ei pysty itse seisomaan:

Sara: [...] se onki semmonen juttu, että ei haluta toimia semmosessa organisaatioissa, yrityksissä, mitkä taistelee omia arvoja vastaan, et **se on oikeesti pahinta, mitä voi itelleki tehdä, että menee jonneki semmoseen, joka ei tue sitä, mitä sä yrität tehdä, et sillon sä et kyllä viihdy siellä ja ei se toimi silleen, semmoseen en näkiskään, että ikinä menisin**. Et no pankissa nyt viel silleen on, et siel nyt ei oo ainakaan mun mielest viel mitään semmost pahaa, mitä mä oisin sielt löytäny, et miksen siel voi työskennellä ja sillee on kiintoisaa aihetta

Sara nostaa puheessaan laajemmin esiin työpaikan arvomaailman ja kuvailee, ettei haluaisi tehdä töitä ainakaan organisaatiossa, joka ”taistelee omia arvoja vastaan”. Arvot asettuvat jälleen olennaiseen asemaan sen kannalta, ettei organisaatio saa edusta jotain, mitä itse vastustaa. Aiemmissakin tutkimuksissa (ks. esim. Tapanila 2022) on havaittu, että mikäli yksilön ja organisaation arvot ovat vahvasti ristiriidassa keskenään, heikentää se työhyvinvointia ja siten merkityksellisyyden kokemuksia.

Kokonaisuudessaan itselle sopiva työ rakentui työn piirteiden, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen sekä työn ja arvojen kohtaamisen kautta. Teema kuvastaa erityisen hyvin sitä, ettei työn mielekkyyden – aivan kuten ei merkityksellisyydenkään – voida käsittää muodostuvan vain yhdellä tavalla. Sen sijaan merkityksellisyys rakentuu pikemminkin subjektiivisena kokemuksena jokaisen omista henkilökohtaisista lähtökohdista käsin. Vaikka mielekäs työ tarkoittaakin eri ihmisille eri asioita, voidaan sen saavuttamisen kokonaisuudessaan nähdä edistävän laajasti työn merkityksellisyyden kokemuksia.

### 7.3 Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina

*Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina* -pääteemassa käsitellään haastateltavien puheissa esiintyneitä, työympäristöön liittyviä merkityksellisyyttä edistäviä tai heikentäviä tekijöitä. Haastateltavien puheesta oli tunnistettavissa puhetta esimerkiksi erilaisista organisaatiotason tekijöistä, jotka vaikuttivat viihtyvyyteen työpaikalla. Näiden on aiemmissakin tutkimuksessa tulkittu osaltaan rakentavan työn merkityksellisyyttä (ks. esim. Rosso ym. 2010).

Teema rakentuu vahvasti työn sosiaalisen kontekstin ympärille. Rosso ym. (2010) kuvailevat aiemmassa tutkimuksessaan, miten esimerkiksi työkaverit ja johtajat vaikuttavat toiminnallaan merkityksellisyyden syntyyn. Useat haastateltavat kuvailivatkin työpaikan yhteisöä itselleen tärkeänä ja rakensivat sen kautta viihtyvyyttä, mielekkyyttä ja laajemmin merkityksellisyyttä työlleen. Esimerkiksi työpaikan kulttuurilta ja omalta persoonalta toivottiin yhteensopivuutta, mistä esimerkkinä toimii ote Alexin haastattelusta:

Alex: koen että... omat luonteenpiirteet sun muut sopii sellaselle työnantajalle joka hakee... tällasta yhteistyöhenkistä, samaan hiileen puhaltavaa, että jos he sellasta hakee ni silloin oon oikeenlainen tyyppi, mut jos he hakee erityyppistä ni sit oon täysin väärä ja heidän pitää valita joku ihan muu henkilö siihen.

Alex kuvailee itseään ”yhteistyöhenkiseksi” ja ilmaisee toivovansa työnantajan arvostavan nimenomaan tällaista työntekijää. Puheessa rakentuu ymmärrys siitä, että jos oma persoona ei sovi työpaikan ympäristöön, se luultavasti ei ole oikea paikka itselle. Työn merkityksellisyyttä itselle rakennetaan tällöin organisaation kulttuurin ja omien piirteiden yhteensopivuuden kautta.

Osa haastateltavista puolestaan ilmaisee haluavansa tuntea työpaikalla vapautta ja autonomiaa. Esimerkiksi Sara kuvaili unelmatyönantajansa juuri työntekijälle annetun vapauden ja luottamuksen kautta:

Sara: [...] vaik ollaanki se asiallinen, et myös sitä vapautta olla itsensä, et ei enää ehkä olla kuitenkaan sit niin byrokraattisia. Mikä sit ehkä myös liittyy siihe, että toho ikä- ja sukupuolijuttuun, et ehkä ku yritetään siirtyä vähä organisempaan rakenteeseen, ni ehkä ne ei sit enää oo niin byrokraattisia asioita, et **ollaan kiinnostuttu siit työntekijästä ja siit työntekijän kuvasta siel työpaikas, et miten sillä työntekijällä on mukava olla ja sitä kautta ne rennommat piirteet ehkä sit tulee [...]** Et se ei oo niin määrättyä ja tarkkaa, et et pankissa sul pitää olla jakkupuku päällä, et sä tuut sinne. Ja kaikki tip top ja sitte myös se, et sä rentouttasit myös siihe, et sua ei vahita koko ajan. Et sua ei kytätä, ku sä teet sitä työtä. Et sul on se valta ite tehä ne pää-. Aika paljolti sul on nyt ite niit pienen tason päätöksiä totta kai tehä ja on rento itseohjautuvuus, mikä sit parantaa koko ajan sitä työntekijän kokemusta.

Puheessa rakentuu kuva, että Sara haluaa ennen kaikkea viihtyä työpaikalla ja sen toimintatapojen parissa. Hän kuvailee, miten työntekijöistä kiinnostumisen ja heille annetun vapauden kautta rakentuu positiivinen työilmapiiri, jossa työntekijä saa mahdollisuuksia myös itseohjautuvuuteen. Tällöin työn merkityksellisyys rakentuu mahdollisuudesta autonomiaan, minkä myös Martela ja Pessi (2018) tunnistavat olennaiseksi merkityksellisyyttä rakentavaksi tekijäksi.

Toisaalta organisaation epämiellyttävät toimintatavat saattoivat osaltaan heikentää merkityksellisyyden kokemuksia. Esimerkiksi organisaation myrkyllinen ilmapiiri ja omien kanssa ristiriidassa olevat näkemykset heikensivät työssä viihtymistä ja saivat haluamaan lähteä työstä.

Tästä esimerkkinä ote Tean kertomuksesta, jossa hän kertoo aiemmasta työpaikastaan:

Tea: Ja sit oli sellasta, et, ei ollu ehkä kommunikointi ja kaikki ihan kunnossa sielt johdosta ja, uusilt esimiehiltä vaa vähä sellasta, yritettiin jopa valehdella työntekijöille, eri tiimeille kertoo eri asioita, unohdettiin et työntekijätki keskustele keskenään. **Se oli ihan järkyttävää, halus ite vaan pois siitä.** [...] Vaikka se ois ollu helppo urapolku sit eteenpäi, että ois varmaan ollu mahdollisuutta sit saada joku, niin ku esimieheni sano sillon, joku kiva- tai joku projektipäällikkön positio tai joku tämmöne sitte. Niinku ei sieltä yksiköstä, mut [paikkakunnalta pääkaupunkiseudulla] ja, et se ois ollu mahdollisuus tavallaa käyttää tilanne hyväkseen, omaks hyväks. Mut mie olin ollu niin kauan siellä ja **se työyhteisö oli miulle tärkeä, ne ihmiset oli tärkeitä** että. Sit se semmonen itsekeskeisyys ei... **Enkä voi ees kuvitella et haluisin olla sellases firmassa töissä joka, sillä lailla peluuttaa.** Ja miust se oli myös kamalaa siitä näkökulmasta et mie olin kuitenkin opiskelija joka kaipas- tai tarvitsi sen et pitää saada hyvä työtodistus, niinku arvostelut ja suosittelija, et kuka on ollu miun entinen esimies ku haen seuraavaa paikkaa. Ni sitte luovii siinä, kun koko se työyhteisö oli sodassa sitä, sitä johtoo vastaa ja he kieltäyty auttamasta siinä työtehtävien siirrossa ja. Nii löytää siel semmonen et teen kuitenkin työni hyvin, mutta en mie oo tänne jäämässä. Oli onneks määräraikanen soppari ja pääsin sitte lähtemään sillee et jäi kaikille ihan hyvä mieli.

Otteessa Tea tunnistaa työpaikan negatiivisen ilmapiirin, eikä pidä sinne jäämistä edes sen arvoisena, että saisi organisaatiosta etenemismahdollisuuksia ja mahdollisesti uralleen positiivista nostetta. Tea ilmaisee puheessaan, etteivät työpaikan arvot ja toimintatavat vastanneet hänen omiaan. Tällöin kokemukset työpaikan ilmapiiristä asettuivat merkityksellisyyden synnyssä jopa kehittymismahdollisuuksia merkittävämpään asemaan. Merkityksellisyyttä työlle rakennettiin organisaation laajempiin tapoihin ja kulttuuriin nojaten.

Osana organisaatiokulttuuria koskevaa puhetta haastateltavat kuvasivat paitsi aitoja kokemuksiaan työyhteisöstä, myös mielikuvia organisaatioista ja työnantajista, joissa halusivat työskennellä. Nämä mielikuvat kietoutuivat osaksi kokemusta mielekkästä työympäristöstä ja kuvastivat haastateltavien organisaatiokulttuurille antamia merkityksiä mielekkyyden ja merkityksellisyyden rakentumisessa. Haastateltavat nostivat esiin mielikuvia, joita olivat – mahdollisesti jo ennen

työuran alkua – saaneet tietyistä ja tietynlaisista organisaatioista. Esimerkkinä ote Tean haastattelusta, jossa hän kuvailee unelmatyönantajansa:

Tea: Tietyl taval [...] olla osa sellast suomalaista menestystä, voisko sanoo. Isot yhtiöt on jollain tavalla aina ollu mun mielest kiehtovia, en tiedä miks. [naurahtaa] En oikeesti osaa sanoo et miks verrattuna pieniin yhtiöihin isot on kiinnostavii. **Ehkä se niitten semmonen tietynlainen vakaus, ja vaikutusmahdollisuus ja sitten, kyl brändit on aina vaikuttanu itseen, et just tälläset suomalaisuuteen ja sit vahvoihin brändeihin liittyvät mielikuvat että. Et kyl ku on tälläsiä et mihin firmoihin kauppatieteilijät haluu töihin, ni ihan samoja firmoja mie vois sinne laittaa et mihin ite haluais töihin.** Et kyl hyvin vahvasti ite koen vastaavani tätä tälläst stereotypiaa, että halutaan niihi suomalaisiin isoihin menestyviin yhtiöihin, niinku Kone tai Fazer tai Stora Enso.

Tea kuvailee haluavansa töihin ”isoihin, menestyviin yrityksiin” ja erityisesti niiden vakaus ja vaikutusmahdollisuudet kiehtovat häntä. Tällöin työn merkityksellisyyttä rakentavat ja edistävät organisaation positiiviseksi katsotut ominaisuudet. Merkityksellisyys rakentuu mahdollisuudesta työskennellä kiehtovassa organisaatiossa, jolla on positiivinen työnantajakuva. Otteen loppupuolella Tea ilmaisee, että haluaa töihin nimenomaan ”suomalaisiin yhtiöihin”, mistä voidaan ajatella Tean haluavan olla osa suomalaista menestystarinaa. Tällöin työn merkityksellisyys jälleen rakentuu, kun yksilö pääsee olemaan osa jotain laajempaa.

#### 7.4 Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetyt ehdot

Neljäs pääteema tarkastelee työmarkkinoiden, taloudellisten realiteettien sekä sisäistettyjen odotusten muodostamien reunaehtojen merkitystä työn merkityksellisyyden rakentumisessa. Teeman keskiössä on se, miten nämä tekijät kehystävät ja rajaavat yksilön mahdollisuuksia hahmottaa ja tavoitella itselle mielekästä työtä erityisesti uran alkuvaiheissa. *Työn merkityksellisyyttä rajaavat ulkoiset ja sisäistetyt ehdot* -pääteema koostuu kolmesta alateemasta: *Taloudelliset realiteetit*, *Työmarkkinoille siirtyminen uran alkuvaiheessa* sekä *Sisäistetyt odotukset työurasta*.

##### *Taloudelliset realiteetit*

Haastateltavien puheessa uravalintoja ohjasivat taloudelliset realiteetit. Ne ilmenivät sekä toimeentulon turvaamisen tarpeena että työmarkkinoilla tunnistettavan arvon ja sosiaalisen statuksen tavoitteluna. Taloudellinen hyöty ei näyttäytynyt ainoastaan yksilön valintaa ohjaavana tekijänä, vaan myös uramahdollisuuksia rajaavana rakenteena.

Haastateltavat liittivät tutkintoon odotuksia uralla etenemisestä ja tietyn aseman saavuttamisesta. He kuvasivat hakeutuneensa kauppatieteen alalle sen perusteella, millainen maine kauppatieteen

opiskelijoilla oli, toiveenaan pystyä tulevaisuudessa työskentelemään arvostetulla alalla. Eräs haastateltava kuvasi hakeutuneensa nimenomaan kauppatieteiden yliopistotutkinnon pariin, sillä ”ekonomi kuulostaa vähän hienommalta [kuin tradenomi]” ja on ”jollain tavalla hienompaa ja [yhteiskunnallisesti] arvostetumpaa olla kauppatieteen maisteri ku tradenomi”. Alla olevassa otteessa Katriina rakentaa työhön liittyviä motiivejaan juuri kauppatieteiden tutkinnolla saavutettavien ”hyvien töiden” kautta:

Katriina: [...] ehkä siihen aikaan oli jotenki hienoo aatella, et vois olla kauppatieteiden maisteri tai jotain, mutta myös se, että se jotenki, mä en tiiä, mistä kaikesta, mut kyl sen niinku huomaa, että **tavallaan monesti, ihmiset, ketkä oli hyvissä töissä, ja korkeesti koulutetut ihmiset, niin ne oli yleensä sit valinnu kauppatieteet ja lukenu sit kauppatieteiden maisteriks**, ja se on varmaan ollu semmonen, mikä on ohjannu sitä [omaa valintaa]

Otteessa Katriina kuvailee käsitystään kauppatieteilijöiden hyvästä asemasta työmarkkinoilla ja kertoo haluavansa itsekin tavoitella sitä. Haastateltavien puheessa koulutus ja työ usein näyttäytyivätkin sosiaalisen arvostuksen ja työmarkkina-aseman välineinä, mikä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa kauppatieteilijöiden on nähty hahmottavan ura välineenä vaurauden ja statuksen saavuttamiseen (Gandal ym. 2005). Samalla kauppatieteen koulutus nähtiin väylänä oman työllistettävyyden kasvattamiseen. Yliopisto-opiskelijoille onkin nykypäivänä yhä tyypillisempää valita ala, jonka he uskovat lisäävän omaa työllistettävyyttään (Lindberg 2009).

Taloudellisen turvan ja tietyn palkkatason saavuttaminen ohjasivat haastateltavien työelämään liittyviä valintoja laajasti. Tea kuvaa hyvin selkeästi omia työnteon rahallisia motiivejaan:

Tea: Et se oli niinku, se on ollu niis valinnois tosi paljon, et mie haluan tehdä jotain mikä takaa mulle hyvän työpaikat ja hyvät lähtökohdat ja, sen valmiuden selvitä itse ja olla just, selvitä taloudellisesti ja saada ehkä hyvää palkkaa.

Tean kertomuksessa työn rahallisesta hyödystä rakentuu kuva itsenäisen elämän mahdollistajana, jolloin taloudellinen turva asettuu keskeiseksi valintaa ohjaavaksi tekijäksi: hän kuvailee tehneensä valintoja, jotka takaavat ”hyvät lähtökohdat” ja ”hyvän palkan”, joiden kautta voi saavuttaa taloudellista itsenäisyyttä. Myös Maria kuvaa kauppatieteiden tutkintoa keinona taloudellisen turvan saavuttamiseen:

Maria: [...] hyvä, että tein molemmat tutkinnot loppuun. Toisen kautta, siis KTM:n kautta mä työllistyin, YTM:n kautta mä ehkä sain henkisen onnellisuuden, mutta KTM:n kautta mä sain sitten... rahaa.

Otteessa Maria ilmaisee saavuttaneensa tuplatutkinnon myötä sekä onnellisuutta että rahallista hyötyä ja rakentaa selkeän jaon näiden välille: YTM:n tutkinto tuottaa ”henkistä onnellisuutta”, kun

taas kauppatieteet mahdollistavat tietyn toimeentulon. Tällöin merkityksellinen, onnellisuutta tuottava työ ja taloudellinen turva eivät näyttäyty toisiaan tukevin, vaan rinnakkaisina ja osin kilpailevina tavoitteina. Marian kuvaus havainnollistaa laajemmin aineistossa toistuvaa tapaa jäsentää rahaa välinearvona, jonka avulla pyritään saavuttamaan tietynlainen elintaso.

Siinä missä edellä raha näyttäytyi yksilön valintoja ohjaavana tavoitteena, voidaan se nähdä myös ulkoapäin tulevana reunaehtona, joka rajoittaa vastavalmistuneiden mahdollisuuksia tehdä omien mieltymystensä mukaisia uravalintoja. Taloudellisen aseman tärkeys valinnoissa korostui, kun haastateltavilta kysyttiin urahaaveista. Osa haastateltavista haaveili yrittäjyydestä, sen tuomasta vapaudesta ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista, mutta pelko taloudellisesta hyvinvoinnista ajoi näiden haaveiden edelle. Esimerkkinä voidaan tarkastella otetta Saran haastattelusta, jossa hän nostaa esiin yrittäjyyden ja siihen liittyvät realiteetit:

Sara: [...] Välil must tuntuu, et ite kuulostaa siltä, et ois kiinnostunu vaikka jatkaa jotenki tosi korkeeta urakehitystä, mut ehkä tässä vaiheessa pitää sanoa, et ei, et mä en oo yhtään semmonen ihminen. Että loppujen lopuks mä oon tosi maanläheinen ihminen ja jos ois vaihtoehto, että ei tarteis tehdä töitä ollenkaan, ni mä oisin varmaan semmonen ihminen [...] [raha-asioissa neuvominen] on se, mikä ehkä motivoi mua tos töissä niinku olla siellä ja tehdä sitä työtä. Ja tietysti sit se paha, väistämätön paha se, et pitää olla siel, että saa sen lainan tähä. **Mut sit must tuntuu, et sit ku ei oo lainaa, ni sit varmaan mä teen ihan jotain muuta ja varmaan ehkä oonki sit yrittäjänä sit, ku ei ehkä oo semmost pakkoo, et sä oisit niinku riippuvainen jostain tasasesta palkasta.** Et sit mä vaan menisin silleen et. Ku väistämättä varmaan tässäkin työssä tulee se kohta, missä sä et enää voi niinku mennä eteenpäin, et sit se alkaa tuntuu tosi tylsältä ja sit se ei ehkä tuo sulle sitä enää.

Saran puheessa työ näyttäytyy ensisijaisesti taloudellisena välttämättömyytenä, vaikka hän tunnistaa myös työn sisällöllisiä motivaatiotekijöitä. Tällöin rahallinen hyöty ei ainoastaan asetu mielekkään työn rinnalle, vaan toimii samalla sitä rajaavana ehtona. Sara ilmaisee, että pakottavien rahallisten syiden poistuessa hän haluaisi työskennellä esimerkiksi yrittäjänä. Pohdinta osoittaa, kuinka taloudelliset realiteetit rajaavat käytännössä mahdollisuuksia valita mielekkäämpi työ.

Esimerkiksi Juulia ilmaisee puheessaan rahakkaan ja menestyksekkään työn olevan usein jollain tapaa ulkoapäin tulevien vaateiden ohjaama tavoite:

Juulia: [...] mie haluan [hakee sanoja] jatkuvasti tavallaan mieltä sitä et oonks mie nyt oikeesti sillä mitä mie haluan tehdä vai onks se nyt vaikka sitä, et mie oon nyt tekemässä tätä siks et tää kuullostaa hienolta ja sit lähipiiri arvostaa ja sitte palkkapussi on iso ja sitte on hieno auto ja kaikki on kateellisia niinku et se ei mee siihen ja sehän menee helposti siihen et otetaan nyten hyvä palkkanen vähintään isompi asunto ja no sit ku on isompi asunto ni sit on pakko jatkaa siinä työssä että saa sitä palkkaa ja sit havahtuukin siihen et, okei no minne se miun kirjailijaurahaave jäi tai minne se yrittäjyyshaave jäi että ku sitä vaan meni siihen oravanpyörään että saa koko ajan enemmän sitä rahaa millä

voi enemmän ostaa ja sitte pitää maksaa laskut ja ni täs on niinku ehkä se tienhaara nyt [...]

Otteessa Juulia avaa kokemustaan siitä, miten helposti ajautuu arvottamaan muiden luomia odotuksia siitä, mitä työllä pitäisi saavuttaa ja samalla unohtuu se, mitä itse aidosti haluaisi tehdä. Hän kuvaa, miten ulkopäin tulevien odotusten myötä saattaa luopua omista sisäisistä intohimoista. Juulian puhetta voidaankin tulkita niin, että näiden omien intohimojen tavoittelu loisi enemmän merkityksellisyyden kokemuksia, mutta usein niiden tavoittelu estyy tai jää taka-alalle taloudellisten vaateiden ja reunaehtojen vuoksi. Myös Jesse tuo esiin, ettei nykyinen työ vastaa hänen henkilökohtaisia kiinnostuksenkohteitaan, mutta taloudellinen riippuvuus rajoittaa mahdollisuuksia toimia toisin.

Jesse: [...] mulla on tietynlaiset ammatilliset ambitiot ja kunnianhimot korostuu oikeestaan tohon taiteeseen ja musiikkiin. Tietenki mä en tällä hetkel pysty harjoittelemaan enkä sillä lailla, että ne on vähän niinkö säästöliekillä, mutta mulla tuntuu, että mulla semmoset sisäiset kunnianhimot [...], niin se ei välttämättä sisälly tavallaan tähän niinku... **jos mä olisin täysin taloudellisesti riippumaton, niin emmä välttämättä istus tuolla toimistossa kaheksasta neljään tietokoneella laskemassa [...] kyllä mä varmaan niinkö soittasin ja laulasin. (--) se ois se, mille mun sydän oikeesti sykkii.**

Sekä Juulian että Jessen puheessa rakentuu selkeä jännite yksilön sisäisten toiveiden ja taloudellisten reunaehtojen välille, mikä havainnollistaa työn merkityksellisyyden ja työllistettävyyden ihanteiden välistä ristiriitaa.

Kokonaisuudessaan taloudellinen hyöty näyttäytyi aineistossa ennen kaikkea työn merkityksellisyyttä rajaavana tekijänä. Työllä voitiin samanaikaisesti tavoitella sekä merkityksellisyyttä että taloudellista turvaa, mutta niiden asettuessa ristiriitaan korostuivat taloudelliset hyödyt.

Rahaan viitattiin haastatteluissa paitsi selkeänä valintoja ohjaavana hyötynä, myös arkisena ja itsestään selvänä oletuksena, joka kulki mukana muussa puheessa. Muun puheen ohessa esiintyvät ilmaisut kuten "pitäis kuitenkin vuokra maksaa" tai "jollain se asuntolaina pitäisi maksaa", rakensivat rahasta kuvaa välttämättömyytenä, jonka kyseenalaistaminen ei näyttäytynyt realistisena vaihtoehdona. Tällöin taloudellinen turva ei rakentunut vain yksittäisten valintojen perusteluksi, vaan taustalla vaikuttavaksi, lähes itsestään selväksi reunaehdoksi, joka kehysti työn merkityksellisyyden rakentumista.

### *Työmarkkinoille siirtyminen uran alkuvaiheessa*

Haastateltavien vastavalmistuneisuus näkyi selkeästi siinä, että heillä oli ensisijaisesti paine saada ylipäättään töitä valmistumisensa jälkeen. Työhön ei vielä tällöin liittynyt niin kovia kriteerejä tai ensisijaisesti merkityksellisyyden tavoittelua, vaan nämä jäivät toissijaiseksi työmarkkinoiden asettamien reunaehtojen rinnalla. Jessen puheessa rakentuu selkeällä tavalla kuva sekä kauppatieteilijöihin kohdistuvista odotuksista että vastavalmistuneiden työnhaun realiteeteista:

Jesse: [...] varmaan tietyllä tavalla monella alalla on jonkinlaiset stereotypiat ja odotukset, että missä vaiheessa ja miten pitäis edetä. Ja tavallaan tulee semmoset standardit ja stereotypiat. Ja mihin sitten ihminen helposti vertaa, onko mulla oman alan kesätöitä tässä vaiheessa, onko mää päässy koulutusta vastaavaan työhön, onko mulla vakituinen työpaikka, ja niin edelleen, niin mulla tavallaan on tällä hetkellä kaikki ne, mitä niinku odotetaan [...] valmistuneelta ekonomilta olevanki. Niinkö tällä hetkellä, mulla ei ollut niitä, välttämättä opiskeluaikana, ei ollu niitä kesätyöpaikkoja, ja sillä lailla. Ja ei oo sillain... mutta nyt mää koen, että mulla on ne asiat, mitä tavallaan niinku stereotyyppisesti odotetaan olevan [...] Ekonomeilla, enkä mä puhu näistä statussymboleina missään nimessä, vaan ihan (--) **nykyään on tosi epävarmaa, et tuntuu, että, saako korkeakoulutettu ihminen työtä. Tosi paljon on (pätkätyöllistettyjä, tai uskon), musta tuntu itekki aika varmalta ja todennäköselä, että mää meen erilaisista määräaikausuksista määräaikaaisuuteen ja joudun tinkimään työn mielekkyydestä** ja niin edelleen, mutta hupskeikkaa, yhtäkkiä mä oon aika odottamattaki semmoses tilanteessa, että, vaikka mulla [...] sisäinen kokemus oli, että aika vaikeeta päästä niinku mukaan [...] siihen työelämään sillain koulutusta vastaavasti, niin yhtäkkiä mää oon aika täysin keskiössä siellä, missä [...] vois toivoa ja odottaa olevansa.

Otteessa Jesse kuvailee kauppatieteilijöiden työelämän paineita ja realiteetteja. Hän kuitenkin samalla käsittelee näitä realiteetteja itsestä erillisenä asiana ja niihin peilatussaan näkee itsensä olevan hyvässä asemassa. Hän kertoo, kuinka oli varautunut valmistuttuaan menemään ”määräaikausuksista määräaikaaisuuteen”, jolloin olisi todennäköisesti joutunut tinkimään työn mielekkyydestä. Tämä kuvastaa vastavalmistuneen työnhaun realiteetteja ja työmarkkinoiden reunaehtoja, joiden myötä työn mielekkyydestä ja siten myös merkityksellisyydestä tulee usein karsia uran alkuvaiheilla.

Työnhaun realismi tuli näkyväksi haastateltavien puheessa, kun he kuvasivat trainee-paikkoja ensisijaiseksi mahdollisuudeksi aloittaa ja lähteä liikkeelle omalla työuralla. Trainee-paikat nähtiin väylänä kasvattaa omaa asiantuntijuutta pikkuhiljaa, jotta myöhemmin oli mahdollisuus edetä uralla vaativampiin tehtäviin. Tea kuvailee kokemustaan trainee-paikoista seuraavasti:

Tea: [...] tiedän et esimerkiks noi isot tilintarkastusfirmat, niin kutsutut big four -firmat, kuten [Tilintarkastusorganisaatio X] ja [Tilintarkastusorganisaatio Y] ja [Tilintarkastusorganisaatio Z] ja nämä, niin siellä trainee-paikka saattaa sit taas olla sitä

että sul on aika pien palkka ja paljon töitä, et he on apukäsiä, et sinne palkataan monia ja sit niist parhaat valitaan jatkamaan siinä. **Et se ainut tapa päästä sisään, jos sul on yliopistotutkinto mut ei työkokemusta, on se trainee-paikka. Et ei sinne oikeestaan palkata muilla tavalla ihmisiä**

Yllä olevassa otteessa Tea rakentaa kuvaa trainee-paikasta lähes ainoana mahdollisuutena päästä töihin tiettyihin, arvostettuihin yrityksiin. Tällöin yksilölle ei jää vaihtoehdoksi kuin tehdä hieman matalapalkkaisempaa ja vähemmän arvostettua työtä, jotta voi myöhemmin edetä firmassa korkeampiin asemiin. Työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä joudutaan näin ollen karsimaan työuran alkuvaiheessa. Joidenkin haastateltavien puheessa esiintyi ajatuksia myös siitä, miten työ ei uran alkuvaiheilla aina vastannut edes omaa koulutustasoa. Esimerkiksi Sarianna kuvaili kokemuksiaan työhausta vastavalmistuneena seuraavasti:

Sarianna: [...] nyt tietysti on osaltaan sit taas myös se toinen ääripää, että, jos hakee, tai kun hain jotain [hakee sanoja] entry levelin paikkaa niin siinä taas sitten, että miksi haen maisterin tutkinnolla tämmöstä alemmaa tehtävätasoa mitä vois [...] Niinku jollain muullakin tutkinnolla tehdä. Että, sitten on joutunu sitäkin myös perustelevaan, että, jostain se on aloitettava, että, [...] saa jalan oven väliin

Otteessa Sarianna ilmaisee harjoittelupaikkojen olevan keino saada ”jalka oven väliin” ja ura siten alkuun. Otteen alkupuolella hän jopa hieman kyseenalaistaen toteaa, että alemmien entry-paikkojen hakeminen maisterina tuntuu epämukavalta, kun työ ei tunnu vastaavan omaa osaamistasoa. Saran ilmaus ”jostain se on aloitettava” voidaan kuitenkin tulkita työmarkkinoiden asettamien reunaehtojen hyväksymiseksi. Tällöin hän mukauttaa omia odotuksiaan vastaamaan työelämän rakenteellisia realiteetteja.

Haastateltavien rakentamat, omaa uraa koskevat realiteetit heijastelevat työllistettävyyden mallitarinaa, jossa pelkkä koulutus meriittinä ei riitä, vaan omaa asiantuntijuutta tulee lisäksi parantaa ja kasvattaa myös valmistumisen jälkeen erinäisin keinoin. Tämä työuran etenemistyyli oli hyväksytty haastateltavien keskuudessa osittain neutraalistikin. Roope kuvailee omia näkemyksiään työuralla etenemisestä seuraavasti:

Roope: Siis kyllähän mä suhtaudun [perushommista aloittamiseen] tosi hyvin, ja ei mulla oo mitään sitä vastaan. Lähinnä vaan sitä kans, että ku on tullu näitä hylkäyksiä, et pääsiskö sit - **pääsis ees loppujen lopuks jonnekin mieluisen paikkaan**, niin -

Haastattelija: Tota, mitä ne vois ne perushommat niinku sun kohalla olla?

Roope: Tota, no jos miettii vaikka esimerkiks pankkia, niin kyllä mä niinku mietin, et jos sielläkin on talousvastaava, niin kyllä se varmaan tarkoittaa, et lähtee kattomaan ruohonjuuritasolta, että mitä ne pankkivirkailijat siellä tekee, niin kyllä se varmaan sieltä lähtee.

Roope toteaa neutraalin oloisesti, että olisi tyytyväinen päästessään ”ees jonnekin mieluisaan paikkaan”, mikä jälleen kuvastaa ajatusta siitä, miten vastavalmistuneena oikeastaan mikä tahansa työ voi kelvata ja auttaa liikkeelle. Hän suhtautuu puheessaan hyvin neutraalisti tähän ”perushommista” aloittamiseen ja ikään kuin hyväksyy sen väistämättömänä tosiasiana. Työllistettävyyden vaateisiin lukeutuva jatkuva kokemuksen kartuttaminen on sisäistetty sitä kyseenalaistamatta.

Osa haastateltavista tunnisti vastavalmistuneen työnhaun paineen taustalla olevan taloudellisen kriisin, jota esimerkiksi Maria kuvailee alla olevassa otteessa.

Maria: [...] mä menin vaan myyjäks et mä sain tavallaan elätetty itteni täällä Suomessa, ja mähän silloin tein koko ajan sitä työnhakua, vaikka mulla oli silloin vielä molemmat gradut kesken. Mut mulla oli rahatilanne niin huono, et mun oli pakko oikeesti saada duunia. Ja tota, silloin se oli ihan toivotonta, et sillohan mä niinkun hain julkisessa, niinku, [Työnhakupalvelusta] ja [Rekrytointipalvelusta] ja perus nää paikat missä meillä on kaikki avoimet duunipaikat esillä. Ja silloin mä tein sitä työnhakua oikeestaan koko kevään ja kesän 2018. Ja sehän meni ihan penkin alle, et mä lähetin varmaan niinku 50 hakemusta.

Maria kuvailee, kuinka oli valmis hakemaan lähes mitä tahansa työtä ja menemään ”vaan myyjäks”, jotta saisi oman taloudellisen tilanteensa turvattua vastavalmistuneena. Hän rakentaa puheessaan kuvaa työnhaun ulkoisesta paineesta, jonka alla oli valmis tekemään myös itselleen vähemmän merkityksellistä työtä. Marian kuvailema tilanne havainnollistaa, miten merkityksellisen ja itselle mieluisan työn tekeminen ei aina ole itsestä kiinni, vaan sen saavuttaminen on enemmänkin ulkoisten yhteiskunnallisten tilanteiden sanelemaa.

Kokonaisuudessaan työmarkkinoille siirtyminen näyttäytyy aineistossa vaiheena, jossa työn merkityksellisyyttä joudutaan aktiivisesti sovittamaan työmarkkinoiden asettamiin reunaehtoihin. Tämän myötä työn ensisijaiseksi tavoitteeksi muodostuu työllistyminen ja merkityksellisyyden kokemukset jäävät toissijaiseksi.

### *Sisäistetyt odotukset työurasta*

Kolmannessa alateemassa tarkastellaan, kuinka työelämään liittyvät sosiaaliset ja kulttuuriset odotukset sekä varhaiset kokemukset muovaavat käsityksiä työstä ja ohjaavat työn merkityksellisyyden rakentumista. George ja Park (2016) ovat aiemmassa tutkimuksessaan todenneet sosiaalisten ja kulttuuristen normien vaikuttavan vahvasti siihen, millaisia merkityksiä asioille, kuten työlle tai uralle, annamme. Useat haastateltavat puhuivatkin perhetaustan merkityksestä tietylle alalle hakeutumisessa, mutta koska se ei varsinaisesti ollut tämän tutkimuksen

kohteena, rajautuivat nämä kohdat pois analyysistä. Sen sijaan mukaan analyysiin otettiin kohtia, joissa haastateltavat nostivat esiin perheen, aiempien kokemusten ja opittujen käsitysten merkitystä laajempien mielenkiinnonkohteidensa sekä arvojen muodostumisessa. Haastateltavien puheessa rakentui kuva siitä, kuinka varhaisessa vaiheessa omaksutut käsitykset työstä ja sen arvosta ovat jäsentäneet myöhempiä uravalintoja ja samalla määrittäneet sitä, millaiseksi työn merkityksellisyys voi myöhemmin rakentua. Näin nämä käsitykset toimivat eräänlaisina työn merkityksellisyyttä sekä uravalintoja rajaavina ja suuntaavina reunaehtoina.

Suuri osa haastateltavien uraan liittyvistä toiveista ja haaveista oli saanut vaikutteita jo varhaisemmasta elämästä. Kotoa oli opittu työnteosta sekä sen merkityksestä ja sieltä saadut mallit työn arvostamisesta ja “kovan työn” ihanteesta kantoivat osalla haastateltavista edelleenkin.

Esimerkiksi Sara kuvailee vanhempiansa roolia omien mielenkiinnonkohteidensa muodostumisessa seuraavasti:

Sara: No, siis nyt ehkä tuntuu jälkikäteen ajateltuna, et tosi vahva vaikutushan sil [perheellä] on nyt jälkikäteen aateltuna. Sillon [hakee sanoja] ei osannu ehkä ajatella eikä osannu ehkä kattoo taaksepäin, että vanhempien taustalla on merkitystä. Et ehkä siinä mielessä ollaan oikeessa, et ammatit voi periytyä, kun ensin ehkä ajatteli, et no mikä ois ite kiva tehdä ja mikä kiinnostaa. Mut sit lopulta jotenki ihmiset päätyy kuitenkin sitte sinne ehkä mitä vanhemmat on [...] Ja sit [vanhempien yrittäjyyden] kautta ehkä se yrittäjyys myös kiinnostaa ainaki mua. Ja ehkä muitaki mun siskoja pienet semmoset [hakee sanoja] yrittäjyyshenkiset toimenpiteet

Sara kuvailee puheessaan, miten hänen vanhempansa ovat lopulta vaikuttaneet hänen käsityksiinsä työstä, sen roolista ja merkityksestä. Lapsuudessa sisäistetyt työnteon mallit ja yrittäjyyteen liittyvät esimerkit ovat rakentuneet osaksi hänen tapaansa hahmottaa työuraa ja ohjanneet myöhempiä valintoja. Näin varhaiset kokemukset jäsentävät sitä, millaiset urapolut näyttäytyvät ylipäättään mahdollisina ja luontevina sekä millaisiksi työn merkityksellisyys näillä poluilla rakentuu.

Toisaalta varhaiset kokemukset rakensivat käsityksiä työstä myös rajoittavassa mielessä. Juulian puheessa yrittäjyyteen liittyy perheeltä omaksuttuja kielteisiä tulkintoja, jotka muovaavat hänen kokemustaan siitä, millainen työ on tavoiteltavaa. Näin yrittäjyyteen liitettyjen kokemusten kautta rakentuu kokemus sen epävarmuudesta ja kuormittavuudesta, mikä rajaa sitä pois omien mahdollisuuksien joukosta.

Haastattelija: [...] Eli sul on vähän niinku kielteinen kokemus tullu [vanhempien] kautta sit yrittäjyydestä?

Juulia: On joo, et, meil oli just näitä [Palveluyrityksen] kirjeitä ja sellasta, just näki et sit se on oikeesti kovaa työtä. Meiän äiti ei hirveesti pitäny lomina siinä, sinä aikana ku hän oli yrittäjä. **Et ku näki sen vaativuuden ja sit sen et kuinka pieni tavallaan oli se**

**hyöty tai palkinto siitä, ni se pisti miettimää et ainakaa sit jos joskus on yrittäjä, niin, minkälainen yrittäjä sit ehkä on, et en ainakaan tuollaselle alalle ehkä uskaltais lähteä.**

Juulia puhuu otteessa uskalluksesta, mikä luo kuvaa hänelle rakentuneesta yrittäjyyteen liittyvästä epävarmuudesta. Yrittäjyys näyttäytyy hänelle ennen kaikkea riskialttiina, vaativana ja epävarmana urapolkuna, eikä siten tuntuisi itselle mielekkäältä. Juulian puheessa varhaisten kokemusten muovaavat tulkinnat toimivat työn merkityksellisyyttä ja uramahdollisuuksien reunaehtoja jäsentävinä tekijöinä.

Erityisesti yksi haastateltavista nosti esiin yhteiskunnan ja jopa sukupolven roolin yksilön urapolun muodostumisessa. Katriina kuvailee haastattelussaan sukupolvisidonnaisia käsityksiä työn roolista yksilön elämässä ja rakentaa kuvaa nuoresta sukupolvesta, jonka urapolkuja määrittävät sekä korkeat odotukset omalle suoriutumislle että jatkuva tarve osoittaa omaa osaamistaan:

Katriina: [...] Ja must tuntuu, et se on ihan koko meiän sukupolven juttu, et (me joskus) puhuttiin siitä, että [hakee sanoja] ehkä meiät on sit kasvatettu niin, tai mä en tiää, mitenkä **se on yhteiskunta muokannu meist tämmösiä, mut et [...] meil on hirveen korkee työmoraali**, must tuntuu [hakee sanoja] et me tehään kovasti töitä, mut me myös [...] vaaditaan tosi paljon et nyt pitää tapahtua, ja nyt pitää päästä uralla eteenpäin nopeasti ja heti, mut [...], ei me tavallaan toivota, et se tulee annettuna, vaan **me myös tehään sit töitä vähän liikaakin, et meil on hirveen tarve näyttää, et me osataan nää asiat, me ollaan alamme parhaita ihmisiä**, jotenki [...] se voi olla myös toisaalt vähän se meidän sukupolven juttukin, että ku **meil on niin kova tarve olla niin hyviä siinä, mitä me tehään, ja me-, olla menestyviä ja tehä kovasti töitä, jotta se tuo sen sisällön siihen elämään**, niin sit siin t-, käy niin helposti, että me, alle kolmekymppisenä me ollaan jo ihan loppu tähän työelämään, joka on ihan hirveen ajatus, mut että se on oikeesti aika totuus monessa –

Haastattelija: Nii, et sä tunnistat, että, että tavallaan sun ikäsillä on niinku tämmöstä.

Katriina: Joo, kyllä.

Katriina kuvailee puheessaan sukupolvea, joka vaatii itseltään paljon ja tekee kovasti töitä. Samalla on kova tarve saavuttaa asiat itse sen sijaan, että ne annettaisiin suoraan. Puheessa sukupolven työmoraali ei kuitenkaan näyttäyty pelkästään yksilöllisenä ominaisuutena, vaan laajempaan työelämän normina, jossa menestyminen, nopea eteneminen ja oman osaamisen jatkuva todistaminen näyttäytyvät itsestään selvinä odotuksina. Tällöin työn merkityksellisyys rakentuu osittain työn kautta saatavista onnistumisen kokemuksista, mutta samalla nämä odotukset ohjaavat sitä, millaisena merkityksellinen työ ylipäättään näyttäytyy yksilölle. Katriinan puhe heijastaa työllistettävyyden ihanteita, joissa “hyvä työntekijyys” kytkeytyy jatkuvaan kehittymiseen ja asioiden saavuttamiseen.

## 8 Pohdinta

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, miten vastavalmistuneet kauppatieteilijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä ja millaisia merkityksiä he työlleen antavat. Lisäksi pyrin selvittämään, miten merkityksellisyyttä rakennettiin suhteessa työllistettävyyden ihanteisiin. Taustalla oli kiinnostus saada lisää tietoa nuorten kauppatieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksista ja niiden muotoutumisesta työllistettävyyden vaateiden valossa. Tavoitteena ei ollut saada aikaan yleispäteviä totuuksia vaan tutkia haastateltavien yksilöllisiä kokemuksia merkityksellisyyden ja työllistettävyyden keskinäisestä suhteesta.

Tässä luvussa vedän yhteen tutkimukseni tulokset ja pohdin niiden suhdetta aiempiin tutkimustuloksiin. Lisäksi pohdin tutkimuksen kokonaisvaltaista luotettavuutta ja esitän jatkotutkimusaiheita teemaan liittyen.

### *Yhteenveto ja yhteydet aikaisempaan tutkimustietoon*

Tutkimuksen kolme ensimmäistä pääteemaa kuvastivat sitä, miten merkityksellisyys rakentui haastateltavien puheessa. Kantaviksi teemoiksi tunnistettiin työn sopivuus suhteessa yksilöön itseensä ja hänen muuhun elämäänsä, mahdollisuus omien taitojen hyödyntämiseen ja kehittämiseen sekä mielekäs työympäristö. Samalla merkityksellisyyden kokemusten muovautumiseen nähtiin vaikuttavan omat aiemmat kokemukset ja esimerkiksi perheeltä opitut työn teon tavat. Neljäs pääteema kuvasi reunaehtoja, jotka työelämä asetti vastavalmistuneiden työn merkityksellisyyden rakentumiselle.

Merkityksellisyyden ohella toinen tutkimuksessa tarkasteltava teema oli työllistettävyys, sen luomat ihanteet ja erityisesti työllistettävyyden vaateisiin vastaaminen suhteessa työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Aiemmin kauppatieteilijöiden on tunnistettu vastaavan työllistettävyyden vaateisiin melko kritiikittömästi (Korhonen ym. 2022b). Yrittäjämäiset ja yksilökeskeiset piirteet, kuten aktiivisuus (Laalo ym. 2019) ja kehittymishalu (Varje 2018) ovat näyttäneet edellytyksinä, jotka kaupalliselta alalta valmistuneet ovat omaksuneet työllistettävyttä parantavana tekijänä (Siivonen 2023).

Tältä osin tutkimuksen tulokset näyttävät melko samankaltaisina suhteessa aiempiin tutkimuksiin, sillä haastateltavat pitkälti asemoivat itsensä niin, että työelämän vaateita täytettiin niitä juurikaan kyseenalaistamatta. Työllistettävyyden mallitarinaan liittyy vahvasti ajatus resilienssistä, jatkuvasti itseään kehittävästä yksilöstä (Korhonen ym. 2022a), ja tätä mallitarinaa haastateltavat heijastelivat osoittamalla erityisen suurta innokkuutta kehitykseen, kehittämiseen ja

jatkuvaan oppimiseen. Kun haastateltavat kuvasivat itseään kehittymistä arvostavina yksilöinä, rakensivat he samalla merkityksellisyyttä työlleen. Tällöin merkityksellisyys ja työllistettävyyden ihanteiden täyttäminen kulkivat pitkälti rinnakkain ja olivat olemassa samanaikaisesti.

Ensimmäinen pääteema käsittelikin haastateltavien oman osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen liittyviä toiveita. Haastateltavat nostivat pitkälti esiin haluaan kehittyä ja kasvaa urallaan, ja puheessaan he rakensivat työn merkityksellisyyttä kehittymismahdollisuuksien kautta. Moni haastateltava korosti uransa alkuvaiheilla olevan tärkeää juuri uuden oppiminen, mikä mahdollisti ammatillista kasvua ja uralla etenemistä. Tulokset olivat siltä osin linjassa erityisesti Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) aiempien havaintojen kanssa, sillä he ovat nimenneet merkityksellisen työn yhdeksi osa-alueeksi kehittymisen ja itseksi tulemisen, mikä saavutettiin, kun yksilöllä oli työssään mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja moraaliseen kehitykseen. Samoin Rosso ym. (2010) ovat tunnistaneet merkityksellisyyden lisääntyvän, kun yksilö pääsee oppimisen, kasvun ja uusien haasteiden kautta lisäämään osaamistaan.

Pääteema kuvasti myös, miten haastateltavat loivat kuvaa merkityksellisyyden synnystä sen kautta, paljonko he pääsevät käyttämään työssään jo olemassa olevaa osaamistaan. Moni heistä ilmaisi haluavansa työskennellä omaa osaamistaan arvostavassa ympäristössä, ja saada sitä kautta erityisiä onnistumisen kokemuksia. Myös tältä osin tutkimustulokset olivat pitkälti linjassa merkityksellisyyden tutkimuskirjallisuuden ja aiempien tutkimustulosten kanssa, jotka ovat esittäneet merkityksellisyyden usein syntyvän oman potentiaalin hyödyntämisen (Lips-Wiersma & Morris 2009) ja yksilön pystyvyyden kokemusten (Rosso ym. 2010) kautta. Yksilön itsetunnon kokemukset lisääntyvät, kun hän kokee itsensä osaavaksi ja tärkeäksi työssään (Rosso ym. 2010). Myös Bailey kumppaneineen (2019b) on esittänyt merkityksellisyyttä syntyvän, kun yksilö kokee työnsä tärkeäksi ja pääsee hyödyntämään laajasti oppimiaan taitoja. Tekemällä omaa koulutustaan vastaavaa työtä, saivat haastateltavat samalla mahdollisuuden edistää oman ammatti-identiteettinsä muotoutumista.

Toinen tutkimuksen pääteemoista koski monien haastateltavien tapaa rakentaa työlleen merkityksellisyyttä sen kautta, paljonko he kokivat yhteensopivuutta omaan työhönsä ja kuinka mielekästä se heille oli. Bailey ym. (2017) ovat aiemmin esittäneet työn olevan merkityksellistä silloin, kun se on mielekästä ja omaa elämää rikastuttavaa. On myös todettu, että mikäli työn sisältö ei vastaa omia mielenkiinnonkohteita, voi sillä olla laajempia negatiivisia vaikutuksia yksilön koko hyvinvointiin (Mellanen ja Mellanen 2020).

Rosso ym. (2010) puolestaan ovat todenneet merkityksellisen työn syntyvän, kun työssä koetaan autenttisuutta. Tällä viitataan yksilön kokemukseen siitä, että hänen omat arvonsa ja mielenkiinnonkohteensa ovat johdonmukaisesti linjassa tehdyn työn kanssa. Yksilön identiteetti vahvistuu, kun työssä pääsee käyttämään omia vahvuuksiaan tai työ muulla tapaa heijastelee yksilön ”todellista minää”. (Rosso ym. 2010.) Oman työn mielekkyys muotoutuikin kauppatieteilijöillä merkittäväksi merkityksellisyyttä edistäväksi tekijäksi. Haastateltavat hahmottivat melko pitkälti, millainen työ heille itselleen sopii ja he halusivat päämäärätietoisesti mennä sitä kohti. Toiselle mielekäs työ oli rutiininomaista, toisella se sisälsi muuttuvia mahdollisuuksia ja kolmannelle tärkeää oli päästä vaikuttamaan työssä. Teema kuvastaakin hyvin merkityksellisen työn yksilöllistä rakentumista, jota muovaavat jokaisen omat käsitykset, mielenkiinnonkohteet, haaveet ja tavoitteet. Merkityksellisyyden kokemusten voidaan näin ollen ajatella edellyttävän myös itsereflektiota sekä omien arvojen ja prioriteettien pohtimista. On kuitenkin muistettava, miten edellä mainitut puolestaan aina heijastelevat sosiaalista ympäristöä, kulttuurisesti opittuja normeja ja siten myös vallalla olevia työllistettävyyden ihanteita, jotka syntyvät laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Usea haastateltava piti tärkeänä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Moni halusi työn olevan hyvässä tasapainossa muun elämän kanssa, jotta työ ei veisi kaikkea aikaa vaan pikemminkin mahdollistaisi elämää. Aiemmin merkityksellisen työn lähteitä nimetessään, tunnistivat Rosso ym. (2010) yhdeksi merkittävistä tekijöistä juuri työn ulkopuolisen elämän. He esittävät työn merkityksellisyydenkin kokemusten lisääntyvän, mikäli yksilön työn ja vapaa-ajan kokonaisuus saumattomasti tukee yksilön omia arvoja. Rosso kumppaneineen (2010) sekä May kumppaneineen (2004) ovat nostaneet laajemminkin esiin yksilön omien arvojen, päämäärien ja tavoitteiden roolin merkityksellisyyden rakentumisessa. Muutama haastateltava ilmaisi, miten arvojen mukaan työskentely muodostui heille tärkeäksi tekijäksi uraa koskevissa valinnoissa, mutta kokonaisuudessaan arvoja vastaavan työn merkitys näyttäytyi haastateltavien keskuudessa melko vähäisenä.

Aiemmissa tutkimuksissa laajemman hyvän saavuttaminen on tunnistettu yhdeksi merkittävimmistä tekijöistä työn merkityksellisyyden synnyssä. Esimerkiksi Martikainen ja Oikarinen (2023) ovat esittäneet merkityksellisyydessä olevan kyse siitä, paljonko työn koetaan vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin. Myös Martela ja Pessi (2018) sekä Rosso ym. (2010) ovat todenneet oman työn laajemman tarkoituksen tunnistamisen yhdeksi keskeisimmistä työn merkityksellisyyttä lisäävistä tekijöistä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan kuitenkin todeta kauppatieteilijöiden antavan vähemmän merkitystä työn laajemmille hyödyille, sillä vain muutama haastateltava nosti osana arvojaan koskevaa puhettaan esiin laajemman hyvän saavuttamisen työllään. Eräskin haastateltava tunnisti poikkeavansa tällöin ”geneerisen kauppatieteilijän” muotista. Toki asiasta puhumattomuus ei automaattisesti tarkoita, etteikö arvojen mukainen tai laajempia hyötyjä saavuttava työ olisi haastateltaville lainkaan tärkeää. Kokonaisuudessaan tämä kuitenkin puoltaa aiempia tutkimustuloksia, joiden mukaan kaupalliselta alalta valmistuneet usein omaavat keskimääräistä yksilökeskeisemmät arvot. Aiemmissä tutkimuksissa kauppatieteilijät ovat näyttäneet yleiseltä arvomaailmaltaan melko egosentrisinä, valtaa ja saavutuksia arvostavina (Gandal ym. 2005).

Tutkimuksen viitekehyksessä esitettiin merkityksellisyyden tutkimuksen aiemmat tulokset jaoteltuina yksilöllisten ja yhteisöllisten tekijöiden alle (kuvio 2). Vaikka tutkimustuloksia ei esitetä täysin tämän jaottelun mukaisesti, on niitä silti mielekästä pohtia sen valossa. Edellä käsitelty kahden ensimmäisen pääteeman kokonaisuus syntyy yksilön potentiaalin kehittämisen ja valjastamisen sekä yksilön ja työn yhteensopivuuden kautta. Peilattaessa tätä kokonaisuutta tutkimuksen viitekehukseen ja erityisesti Rosson ym. (2010) sekä Lips-Wierman ja Morrisin (2009) luomiin merkityksellisyyden ulottuvuuksiin, huomataan haastateltavien merkityksellisyyden rakentuvan erityisesti minä-akseleille sijoittuvien yksilökeskeisempien tavoitteiden ja saavutusten kautta.

Dhanpatin ja kumppaneiden (2025) tuoreen tutkimuksen perusteella vastavalmistuneilla työn merkityksellisyys rakentui erityisesti mahdollisuuksista henkilökohtaiseen kasvuun, omien arvojen mukaiseen työhön ja kannustavien työsuhteiden rakentamiseen. Näistä tämä tutkimus korosti selkeästi eniten henkilökohtaisen kasvun mahdollisuuksia, mutta osa haastateltavista antoi merkityksiä myös arvojen mukaiselle työlle.

Vähemmälle huomiolle kauppatieteilijöiden puheessa jäivät Rosson ym. (2010) ja Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) jaottelun muut-akseleilla esiintyvät osallistuminen, yhteys muihin sekä muiden palveleminen, jotka korostivat merkityksellisyyden syntyä yhteenkuuluvuuden ja laajemman hyvän saavuttamisen sekä sosiaalisen samaistumisen kautta. Rosso kumppaneineen (2010) on tunnistanut merkityksellisen työn lähteiksi myös esimerkiksi työpaikan ympäristön ja kulttuurin, yhteisöt ja johtajat.

Vaikka merkityksellisyyden yhteisöllinen rakentuminen ei näyttänyt tutkimuksessa erityisen vahvana, puhuivat haastateltavat siitä joissain määrin nostaessaan esiin mielekkään työympäristön ja -kulttuurin merkitystä. Yhteisöllistä rakentumista kuvaavia teemoja käsiteltiin tutkimuksen

kolmannessa pääteemassa *Organisaatiokulttuuri ja työympäristö merkityksellisyyden rakentajina*. Työpaikan kulttuuri haluttiin kokea itselle sopivana, eikä työtä haluttu tehdä negatiivisessa ilmapiirissä. Lisäksi ympäristön toivottiin mahdollistavan autonomian ja itseohjautuvuuden kokemuksia. Haastateltavat näkivät tietynlaisten organisaatioiden todennäköisesti mahdollistavan näitä haaveita toisia todennäköisemmin ja tällöin kokemus merkityksellisyydestä kietoutui työympäristön luomiin mahdollisuuksiin. Aiemmin esimerkiksi Pratt ja Ashfort (2003) ovat kietoneet työkuulttuurin merkityksen osaksi merkityksellisyyden syntyä korostaessaan paitsi johtamista ja yhteisöä, myös työn fyysistä ja sosiaalista ympäristöä. Näiden avulla organisaatiollakin on vaikutusvaltaa yksilötason merkityksellisyyden syntyyn. (Pratt & Ashfort 2003.)

Tutkimuksessa ilmenee Baileyn ja kumppaneiden (2019a) esittämä näkemys siitä, että merkityksellisyys rakentuu sekä yksilön subjektiivisista tulkinnoista että ympäristöstä omaksutuista oletuksista. Subjektiivisiin kokemuksiin merkityksellisyydestä vaikuttavat vahvasti sosiaalisesti opitut arvot ja normit siitä, mikä ylipäättään koetaan tärkeäksi. Tätä näkemystä tukee Georgen ja Parkin (2016) tutkimus, joka korostaa asioiden merkitysten rakentuvan sosiaalisten ja kulttuuristen normien kautta. Yhtä lailla Rosso ym. (2010) ovat tunnistaneeet yksilön käsityksiin työnsä merkityksestä vaikuttavan pitkälti ympäristöstä omaksutut käsitykset.

Tutkimuksen neljäs pääteema käsittelee näitä ulkoisia ja sisäistettyjä reunaehtoja, jotka rajaavat ja suuntaavat sitä, millaiseksi työn merkityksellisyys vastavalmistuneiden kokemuksissa rakentuu. Tulokset osoittavat, että vastavalmistuneiden kauppatieteilijöiden valintoja rajaavat erityisesti työmarkkinoiden ja taloudellisen tilanteen muodostamat reunaehdot. Lisäksi puheessa ilmeni esimerkiksi perhetaustan ja vanhempien ammatillisten valintojen heijastuminen haastateltavien omiin käsityksiin työstä ja sen merkityksestä.

Monen haastateltavan puheessa kuitenkin ilmeni työn mielekkyyden ja taloudellisen hyödyn välinen jännite, eikä näiden välinen suhde ollut yksiselitteinen. Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty työn merkityksellisyydessä olevan kyse rahan ja varallisuuden tavoittelua pidemmälle yltävistä syistä tehdä työtä (ks. esim. Sparks ja Schenk 2001), mutta tutkimuksen tulosten valossa tämä ei näyttäydy kaikille vastavalmistuneille yhtä lailla saavutettavana mahdollisuutena.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei vastavalmistuneiden kauppatieteilijöiden aina ole varaa valita, vaan usein joudutaan aloittamaan esimerkiksi matalapalkkaisemmista töistä, joissa oma osaaminen ei ehkä pääse esiin halutulla tavalla. Tällöin työmarkkinat asettavat raameja merkityksellisyyden kokemusten saavuttamiselle ja todellisuus saattaa olla, että vastavalmistuneena

tulee ensin tehdä itselle vähemmän merkitykselliseltä tuntuva työtä, jotta myöhemmin olisi mahdollista tavoitella merkityksellisemmältä tuntuva työtä. Tätä ajatusta puoltavat tutkimustulokset siitä, miten moni haastateltava oli valmis uransa alkuvaiheilla ottamaan vastaan lähestulkoon mitä vain työtä. Tällöin itselle merkityksellisen työn tekeminen ei tuntunut yhteiskunnallisten ja taloudellisten realiteettien valossa mahdolliselta. Vaikka Pratt & Ashfort (2003) ovat esittäneet merkityksellisyyden olevan työssä monelle jopa palkkaa tärkeämpi asia, ei merkityksellinen työ tämän tutkimuksen tulosten valossa näyttäyty kaikille vastavalmistuneille saavutettavana.

Kokonaisuudessaan jännite yksilön omien toiveiden ja ulkoapäin tulevien realiteettien välillä havainnollistaa sosiaalisen konstruktionismin mukaista näkemystä siitä, ettei merkityksellisyys ole pysyvä kokemus, vaan rakentuu jatkuvassa neuvottelussa yksilöllisten toiveiden ja yhteiskunnallisesti tuotettujen ihannekertomusten välillä. Merkityksellisyys ei ollut kenelläkään haastateltavalle pysyvää tai yksiselitteistä vaan yksilöiden puheessa esiintyi ristiriitaisia näkemyksiä riippuen keskusteltavasta aiheesta. Haastateltavat puhuivat mielekkyyden, merkityksellisyyden ja arvojen tärkeydestä, ja samanaikaisesti heijastelivat vahvasti uusliberalistisia ihanteita jatkuvasta kehittämisestä, statuksesta ja taloudellisesta pärjäämisestä. Tämä mukailee aiempia tutkimuksia, joissa merkityksellisyyden on todettu rakentuvan sekä sisäisten kokemusten että sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettujen normien välisessä suhteessa (ks. esim. Bailey ym. 2019a).

Koska työn merkityksellisyys syntyy aina näiden sosiaalisesti ja kulttuurisesti opittujen normien vaikutuksen piirissä, on aiheellista pohtia, miten paljon yksilön henkilökohtaisiin käsityksiin merkityksellisyydestä ovat todellisuudessa vaikuttaneet työllistettävyyden luomat ihanteet. Jo johdannossa esitin kysymyksen siitä, luodaanko merkityksellisyys lopulta nimenomaan yhteiskunnan ihanteita peilaten. Voiko merkityksellisessä työssä usein olla kyse jopa siitä, paljonko päästään täyttämään työllistettävyyden ihanteita? Tutkimuksen tulokset tukevat tätä ajatusta, sillä monen haastateltavan puheessa rakentui kuva halusta olla enemmän, saavuttaa enemmän ja osoittaa omaa osaamistaan. Merkityksellisyys rakentui pitkälti yksilöllisten tavoitteiden ja itsensä kehittämisen kautta samoin, kuin uusliberalismin muokkaamat ihanteet, jotka korostavat yksilön vastuuta omasta potentiaalistaan ja jatkuvasta kasvustaan (Vallas & Christin 2018). Haastateltavat rakensivat työnsä merkityksellisyyttä täyttämällä niitä ihanteita, joita työelämä heiltä odottaa.

Toisaalta mielenkiintoista oli, miten moni haastateltava painotti ennen kaikkea työnsä mielekkyyttä ja sen sopivuutta itselleen. Monelle haastateltavalle oli tärkeää päästä tekemään itselleen sopivaa työtä, vaikka se ei aina tarkoittaisikaan uralla etenemistä. Tämä asettuu lievään ristiriitaan kehitystä

ja työelämälle antautumista korostavien ihanteiden kanssa ja muistuttaa siitä, ettei työllistettävyyden ihanteisiin vastaamista voida ajatella mustavalkoisena joko-tai-kysymyksenä. Sen sijaan jotkut yksilön valinnat saattoivat vastata yhteiskunnan normien luomiin ihanteisiin kriitikittömästi, kun taas osa pyrki vastustamaan niitä.

### *Tutkimuksen luotettavuus*

Narratiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa yleistettävyyden ja reliabiliteetti tai validiteetti eivät asetu erityisen olennaiseen asemaan, sillä laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole päätyä yleistettäviin faktoihin, vaan tutkia ilmiötä pienen otoksen kautta, pyrkien näin lisäämään ymmärrystä tutkittavien kokemuksista (Aaltio & Puusa 2020, 187–188). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta voidaan sen sijaan arvioida siirrettävyyden käsitteellä. Sillä tarkoitetaan, että ollakseen mahdollisimman luotettava ja uskottava, tulee tutkimus olla mahdollista toteuttaa uudelleen jossain toisessa ympäristössä, noudattaen alkuperäisen tutkimuksen vaiheita. Tämä edellyttää tutkimuksen eri vaiheiden ja tutkijan oman päättelyn tarkkaa kuvailua. (Aaltio & Puusa 2020, 180–181.) Koska laadullinen tutkimus on kuitenkin aina riippuvaista tutkijan omista päätelmistä, ei täydellinen siirrettävyys ole koskaan täysin mahdollista. Luotettavuus ja uskottavuus mielessä pitäen tutkimuksessa on pyritty avaamaan tarkasti sen eri vaiheita ja kuvaamaan, mitä kulloinkin on tehty.

Aineistoa ei ollut kerätty suoraan vastaamaan tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja tulokset voisivatkin olla erilaisia, mikäli kysymykset olisi räätälöity koskemaan juuri merkityksellisuuden rakentumista. Haastattelut kuitenkin sisälsivät laajasti puhetta vastavalmistuneiden työstä ja siihen liittyvistä toiveista, mikä mahdollisti aineiston tutkimisen myös merkityksellisuuden näkökulmasta. Työllistettävyyden näkökulma sen sijaan oli mukana jo alkuperäisessä tutkimushankkeessa, minkä vuoksi tulosten peilaaminen siihen oli erityisen mielekästä.

Alkuperäisiä haastatteluja oli paljon ja ei olisi ollut mielekästä lähteä lukemaan niitä kaikkia läpi, jolloin ensimmäiset rajaukset aineistoon täytyi tehdä puhtaasti tutkimusongelman ja kohderyhmän perusteella. Ulkopuolelle on saattanut siis jäädä haastatteluja, jotka olisivat voineet käsitellä työn merkityksellisyyttä runsaammin, mutta toisaalta ne eivät välttämättä olisi vastanneet tutkimusongelmaan tai sopineet kohderyhmään, jonka pohjalta tutkimuksen rajaus oli tehty. Nyt osa haastatteluista piti sisällään enemmän merkityksellisyyteen liittyvää puhetta, kun taas osa käytetyistä haastatteluista sisälsi vain muutamia soveltuvia otteita. Tutkimusongelman kannalta oli kuitenkin tärkeää ottaa jokainen haastattelu sellaisenaan huomioon eikä lähteä karsimaan niistä osaa

enää analyysivaiheessa pois. Valinnat pohjattiin tutkimusongelmaan ja tutkimuksen kohderyhmään tehtyyn rajaukseen, eikä niinkään haastatteluiden hedelmällisyyteen.

Aineiston analyysin ollessa suhteellisen pitkäaikainen prosessi, on se samalla mahdollistanut analysoijan ajattelun kehittymisen. Näin ollen eri ajankohtina aineistosta on noussut esiin erilaisia asioita ja aiemmin tehtyjä tulkintoja on pystytty tarkastelemaan kriittisesti. Oma roolini tutkijana onkin keskeinen osa tutkimuksen luotettavuutta. Koska narratiivisessa tutkimuksessa tehdään tulkintoja ihmisten rakentamasta sosiaalisesta todellisuudesta, on tutkijaa tällöin mahdoton erottaa täysin tutkimuksesta ja tulkinnoista erilliseksi subjektiksi (Heikkinen 2018, 184).

### *Jatkotutkimusaiheet*

Tutkimuksen aineisto on peräisin 5–6 vuoden takaa ja aineiston keräämisen jälkeen työmarkkinatilanne on heikentynyt merkittävästi 2020-luvun puoliväliin mennessä (Lyly-Yrjänäinen 2025). Ajantasaisemman tutkimustiedon saavuttamiseksi olisikin syytä tutkia merkityksellisyyden rakentumista 2020-luvun puolivälissä kerätystä aineistosta ja selvittää, miten työelämän muutostrendit kuten digitalisaatio, työttömyysasteen nousu ja työelämän epävarmuus (Lyly-Yrjänäinen 2025) mahdollisesti ovat yhteydessä merkityksellisyyden kokemuksiin ja työelämän prioriteetteihin erityisesti nuorilla asiantuntijoilla. Samalla työelämän muutossuunnat muokkaavat työllistettävyyden ihanteita entisestään, joten merkityksellisyyden tutkimuksen liittäminen osaksi työllistettävyyttä on aiheellista myös tulevaisuudessa.

Vuoden 2024 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2025) tulosten mukaan 18–34-vuotiaista 83 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi, mikä on vähiten kaikista ikäryhmistä.

Merkityksellisyyden kokemusten merkitys työelämässä on kuitenkin tutkitusti todistettu jo useaan otteeseen, joten jatkossa olisikin syytä tutkia tarkemmin, miten erityisesti tietotyössä nuorten työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksia voitaisiin edistää entistä tehokkaammin ja siten saavuttaa merkityksellisen työn hyötyjä työpaikalla. Nuoren sukupolven merkityksellisyydelle antama painoarvo suorastaan pakottaa työpaikat pohtimaan tulevaisuudessa yhä enemmän työntekijöidensä työn merkityksellisyyteen liittyviä kysymyksiä osana laajempaa työhyvinvointia ja esimerkiksi organisaatioon sitouttamista.

## Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. *Gaudeamus*, 177–188.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- 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.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. & Chalofsky, N. (2019a). 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.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. ja Kerridge, G. (2019b). A review of the empirical literature on meaningful work. Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113.
- Blom, R., Pyöriä, P. & Melin, H. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. *Gaudeamus*.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77–101.
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of education and work* 16(2), 107–126.
- Burr, V. (2015). *Social constructionism (Third edition.)*. Routledge.
- Dhanpat, N., Mabeso, L., Madiba, M., Malete, K., & Mashanye, L. (2025). Cultivating meaningful work for early-career professionals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51(1), 1–17.
- Eriksson, P., Henttonen, K., & Montonen, T. (2020). Yrittäjyys suomalaisissa yliopistoissa: suojeus, suppeus ja suunnan etsiminen. Tutkimusraportti, Itä-Suomen yliopisto, kauppatieteiden laitos.
- Gandal, N., Roccas, S., Sagiv, L., & Wrzesniewski, A. (2005). Personal value priorities of economists. *Human Relations*, 58(10), 1227–1252.

- George, L. S. & Park, C. L. (2016). Meaning in Life as Comprehension, Purpose, and Mattering: Toward Integration and New Research Questions. *Review of General Psychology*, 20(3), 205–220. <https://doi.org/10.1037/gpr0000077>
- Gill, R. & Orgad, S. (2018). The Amazing Bounce-Backable Woman: Resilience and the Psychological Turn in Neoliberalism. *Sociological Research Online*, 23(2), 477–495.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Handley, K & Millar, J. (2023). The Affective Life of Neoliberal Employability Discourse. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia. (toim.) *Rethinking Graduate Employability in Context*. Switzerland: Springer International Publishing AG, 95–112.
- Heikkinen, H. L. T. (2018). Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 170–187.
- HighEmploy. (n.d.) Higher education graduates' employability and social positioning in the labour market 2018-2022 (HighEmploy). University of Eastern Finland. <https://sites.uef.fi/highemploy/?lang=en> (viitattu 3.4.2024)
- Hyvärinen, M. & Hatavara M. (2024). Konstruktionismi kertomusten tutkimuksessa. Teoksessa M. Niska, S. Venäläinen, A. Olakivi & J.A. Cañada (toim.) *Sosiaalinen konstruktionismi: Miten tarkastella tulkintojen ja todellisuuden sosiaalista rakentumista*. Tampere: Vastapaino, 119–139.
- Hyvärinen, M. (2017). Kertomushaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 174–192.
- Hänninen, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hänninen, V. (2008). Narratiivisen tutkimuksen eettiset haasteet. Teoksessa A-M. Pietilä & H. Länsimies-Antikainen (toim.) *Etiikkaa monitieteisesti. Pohdintaa ja kysymyksiä*. Kuopion yliopiston julkaisuja, 121–137.
- Hänninen, V. (2018). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–208.
- Juhila, K. (2004). Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus. *Historiaa ja nykysuuntauksia*. *Janus* 12 (2), 155–183.
- Julkenen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

- Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Näreaho, S., Varantola, K., Spoofo, S-K., Tarkiainen, T., Kaila, E. & Aittasalo, M. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoofo, S. K. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Komulainen, K., Hirvonen, I., Kaskes, K., Kasanen K. & Siivonen, P. (2019). Asiantuntijoita, Monitaitoisia ja Akateemisia Yrittäjiä. *Aikuiskasvatus* 39(2), 122–137.
- Korhonen, M., Siivonen, P. & Isopahkala-Bouret, U. (2022a). Sinnikkään työntekijän ihanne ja haavoittuvuus naisten asiantuntijatyössä. Teoksessa E. Laakkonen, T. Sotkasiira, I. Lehto & M. Heikkilä (toim.) *Haavoilla – käsite ja kokemus. Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin*. Jyväskylän yliopisto: SoPhi, 109–134.
- Korhonen, M., Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Mutanen, H., & Komulainen, K. (2022b). Young and/but successful: business graduates performing themselves as valuable labouring subjects. *Journal of Youth Studies*, 1–17.
- Kuula-Luumi, A. (2011). *Tutkimuseetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*, 2. painos. Vastapaino.
- Laalo H., Kinnari H. & Silvennoinen H. (2019). Setting New Standards for Homo Academicus: Entrepreneurial University Graduates on the EU Agenda. *European Education*, 51(2), 93-110.
- Laaser, K. & Karlsson, J. C. (2022). Towards a sociology of meaningful work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798–81.
- Leppälä, K. & Päiviö, H. (2001). *Kauppatieteiden opiskelijoiden moraalijärjestys. Narratiivinen tutkimus kolmen pääaineen opiskelusta Helsingin kauppakorkeakoulussa. [Moral order among business students: A narrative approach to studying in three disciplines at the HSE]. Master's thesis, Helsinki School of Economics. (Publications B-34). Helsinki: The Helsinki School of Economics.*
- Lindberg, M. (2009). Student and Early Career Mobility Patterns among Highly Educated People in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom. *Higher education* 58(3), 339–358.
- Lips-Wiersma, M. (2002a). 'Analysing the Career Concerns of Spiritually Oriented People: Lessons for Contemporary Organizations'. *Career Development International*, 7(7), 385–397.
- Lips-Wiersma, M. (2002b). 'The Influence of Spirituality on Career Behavior'. *Journal of Management Development*, 21(7), 497–520

- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between “Meaningful Work” and the “Management of Meaning.” *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491–511.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5), 534–551.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2025). *Työolobarometri 2024*. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-686-4>
- Martela, F. & Pessi A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in psychology* 9: 363.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- Martikainen, S.-J., & Oikarinen, T. (2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä tapahtuu*, 41(2), 25–31.
- Mellanen & Mellanen (2020). *Hyvät, pahat, milleniaalit – Miten meitä tulisi johtaa*. Atena Kustannus Oy.
- Niska, M., Venäläinen S., Olakivi, A. & Cañada, J.A. (2024). Sosiaalisen konstruktionismin juuret ja versiot. Teoksessa M. Niska, S. Venäläinen, A. Olakivi & J.A. Cañada (toim.) *Sosiaalinen konstruktionismi: Miten tarkastella tulkintojen ja todellisuuden sosiaalista rakentumista*, Tampere: Vastapaino, 13–57.
- Pratt, M. G. & Ashfort, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton ja R. E. Quinn (toim.) *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 309–327.
- Puusa, A., Hänninen, V. & Mönkkönen K. (2020). Narratiivinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus. 216–227.
- Päiviö, H. (2008). The Moral Order of Business Studying. Teoksessa J. Välimaa & O-H. Ylijoki (toim.) *Cultural Perspectives on Higher Education*. 59–74.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127.  
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Salonen, A. O., & Tapani, A. (2020). Palkkatyön merkityksellisyys. *Työelämän Tutkimus* 18(1), 30–34. <https://doi.org/10.37455/tt.90571>

- Siivonen, P. (2023). Yrittäjämäisiä ja työllistettäviä korkeakoulutettuja kasvattamassa: menestyjiä vai uupuneita suorittajia? *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 25(4), 66–73.  
<https://doi.org/10.54329/akakk.142038>
- Siivonen, P. & Isopahkala-Bouret, U. (2016). Adult graduates' negotiations of age(ing) and employability. *Journal of Education and Work*, 29(3), 352-372.
- Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Tomlinson, M., Korhonen, M. & Haltia, N. (2023). Introduction: Rethinking Graduate Employability in Context. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia (toim.). *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice* Cham. Springer Nature Switzerland AG, 1–26.
- Sparks J. R., Schenk J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation on the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 849-869. Crossref.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.  
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tapanila, K. (2022). Työn merkityksellisuuden rakentaminen osana tutkija-opettajien ammatillista kasvua muuttuvassa yliopistossa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2015). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407–431.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vallas, S. P. & Christin, A. (2018). Work and Identity in an Era of Precarious Employment: How Workers Respond to ‘Personal Branding’ Discourse. *Work and occupations* 45(1), 3–37.
- Varje P. (2018). *Cracks in the mirror: The ideal worker and the labor process in Finnish working life after the Second World War*. Helsinki: University of Helsinki.
- Varman R., Biswatosh S. & Skålen P. (2011). Market subjectivity and neoliberal governmentality in higher education. *Journal of Marketing Management*, 27(11–12), 1163–1185.