



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Henna-Maria Lehto

Merkityksellinen työ nuorten aikuisten näkökulmasta

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2022

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

| | | | |
|--------------------------|---|-------------------|----|
| Tekijä: | Henna-Maria Lehto | | |
| Tutkielman nimi: | Merkityksellinen työ nuorten aikuisten näkökulmasta | | |
| Tutkinto: | Kauppatieteiden maisteri | | |
| Oppiaine: | Henkilöstöjohtaminen | | |
| Työn ohjaaja: | Paula Naumanen | | |
| Valmistumisvuosi: | 2022 | Sivumäärä: | 91 |

TIIVISTELMÄ:

Yhä useampi haluaa kokea työnsä merkityksellisenä sen sijaan, että työ nähdään pelkästään tulonlähteenä. Kiinnostus merkityksellistä työtä kohtaan onkin kasvanut ja aihetta on tutkittu useilla eri tieteenaloilla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä merkityksellinen työ tarkoittaa nuorille aikuisille. Tarkoitusta tukevat seuraavat tutkimustehtävät: Miten merkityksellinen työ määritellään? Mitä ominaisuuksia merkityksellisellä työllä on? Mitä edellytyksiä merkityksellisen työn kokemiselle on? Mitkä tekijät edistävät ja estävät merkityksellisen työn kokemista? Mitä seurauksia merkityksellisen työn kokemisella on? Näihin kysymyksiin ja tutkimuksen tarkoitukseen lähdettiin vastaamaan haastatteleamalla teknologiateollisuuden alan yrityksessä työskenteleviä alle 30-vuotiaita toimihenkilöitä. Haastatteluista kerätty aineisto luokiteltiin laadullisesti induktiivisella ja deduktiivisella sisällön analyysillä tutkimustehtävittäin alaja yläluokkiin. Tulokset kertoivat, että nuorten aikuisten näkökulmasta merkitykselliselle työlle on tärkeää työn vaikuttavuus, yhteisöllisyys sekä palaute. Haastateltavat kokivat, että työn tulee vaikuttaa johonkin, joko kollegoiden ja tiimin työntekoon tai laajemmin yritykseen, ympäristöön tai ilmastoon. Myös yhteisöllisyyttä pidettiin tärkeänä merkityksellisen työn edellytyksenä, minkä lisäksi palautteella ja kiitoksella nähtiin olevan tärkeä merkityksellisyyden kokemusta edistävä vaikutus. Jatkossa työpaikoilla tulisikin panostaa yhteisöllisyyteen ja palautteenantamiseen sekä vahvistaa yksilöiden kokemusta siitä, että heidän työllään on vaikutusta. Näin voidaan edistää erityisesti nuorten toimihenkilöiden merkityksellisen työn kokemusta.

AVAINSANAT: Merkityksellinen työ, merkityksellisyys, nuoret aikuiset

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 1.1 | Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät | 8 |
| 1.2 | Tutkimuksen hyödyt | 8 |
| 2 | Merkityksellinen työ | 10 |
| 2.1 | Merkityksellisen työn määritelmä | 10 |
| 2.2 | Merkityksellisen työn ominaisuudet | 15 |
| 2.3 | Merkityksellisen työn kokemisen edellytykset | 19 |
| 2.4 | Merkityksellistä työtä edistävät ja estävät tekijät | 30 |
| 2.5 | Merkityksellisen työn kokemisen seuraukset | 37 |
| 2.6 | Yhteenveto | 42 |
| 3 | Tutkimuksen toteuttaminen | 44 |
| 3.1 | Tutkimusmenetelmä | 44 |
| 3.2 | Aineisto ja aineiston keruu | 45 |
| 3.3 | Aineiston analysointi | 46 |
| 3.4 | Tutkimuksen eettisyys | 47 |
| 4 | Tulokset | 48 |
| 4.1 | Merkityksellisen työn määritelmä | 48 |
| 4.2 | Merkityksellisen työn ominaisuudet | 49 |
| 4.3 | Merkityksellisen työn edellytykset | 51 |
| 4.4 | Merkityksellisen työn edistäjät ja esteet | 54 |
| 4.4.1 | Merkityksellistä työtä edistäviä tekijöitä | 55 |
| 4.4.2 | Merkityksellistä työtä estäviä tekijöitä | 56 |
| 4.5 | Merkityksellisen työn seuraukset | 59 |
| 4.6 | Yhteenveto tutkimustuloksista | 61 |
| 5 | Pohdinta | 63 |
| 5.1 | Tutkimustulosten vertailu | 63 |
| 5.2 | Tutkimuksen luotettavuus | 68 |
| 5.3 | Johtopäätökset ja suositukset | 69 |

| | | |
|-----|---|----|
| 5.4 | Jatkotutkimusaiheet | 71 |
| | Lähteet | 73 |
| | Liitteet | 80 |
| | Liite 1. Tutkimuslupa | 80 |
| | Liite 2. Haastattelurunko. | 81 |
| | Liite 3. Esimerkki aineiston analyysistä. | 82 |

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Merkityksellisen työn määritelmä, ominaisuudet, edellytykset, edistäjät, esteet ja seuraukset. | 42 |
| Taulukko 2. Yhteenveto tutkimustuloksista tutkimustehtävittäin. | 62 |

1 Johdanto

Ihmisten kiinnostus merkityksellistä työtä kohtaan on kasvanut merkittävästi 2000-luvulla. Yhä useampi haluaa, että heidän työllään on syvempi ja laajempi merkitys sen sijaan, että työ nähdään vain tulonlähteenä (Lips-Wiersma ja muut, 2016). Ihmiset ovat valmiita jopa matalampaan palkkaan, jos he saavat siten merkityksellisemmän työn (Hu & Hirsh, 2017). Chalofsky (2003) toteaaakin, että merkityksellinen työ tarjoaa ihmiselle tekemisen ytimen ja täyttymyksen tunteen hänen elämäänsä. Martela ja Riekkö (2018) jatkavat, että merkityksellisyyden etsimisen tarkoituksena on viime kädessä etsiä olennaisia syitä elää. Merkityksellinen työ voikin olla hyvin merkittävä tekijä, kun ihminen etsii tarkoitusta elämäänsä (Chalofsky, 2003).

Myös yhä useammat organisaatiot ovat tunnistaneeet merkityksellisen työn tärkeyden työntekijöiden sitouttamisessa (Lysova ja muut, 2019). Jotta työntekijät saadaan sitoutumaan organisaatioon, olisikin tärkeää panostaa heidän työhyvinvointiinsa ja investoida sellaisiin käytäntöihin, joilla voidaan mahdollistaa yksilöiden merkityksellisyyden kokemus työssä (Saari ja muut, 2022). Kuitenkin etenkin etätyön kasvaessa työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen voi olla organisaatioille haasteellista, kun työntekijät työskentelevät kotoa käsin, eivätkä esihenkilöt eivät näe heitä yhtä usein kuin aiemmin. Merkityksellisen työn kokemuksen mahdollistaminen ja edistäminen voisivat auttaa tässä haasteessa, sillä tutkimukset ovat osoittaneet, että merkityksellinen työ on tärkeä työhyvinvoinnin edistäjä (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela ja muut, 2021).

Tutkijoiden kiinnostus merkityksellistä työtä kohtaan on kasvanut 1990-luvulta lähtien (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Merkityksellistä työtä on tutkittu useilla eri aloilla – esimerkiksi johtamisen, psykologian, henkilöstöjohtamisen, teologian ja etiikan alat ovat kiinnostuneet merkityksellisestä työstä (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Aiheesta löytyy sekä teoreettisia että empiirisiä tutkimuksia. Empiirisistä tutkimuksista suurin osa on ollut kvantitatiivisia: esimerkiksi Baileyn, Yeomanin ja muiden empiiristen tutkimusten katsauksessa (2019) 56 tutkimuksessa oli käytetty määrällisiä menetelmiä, kun taas 14 tutkimusta perustuivat täysin laadullisiin menetelmiin. Bailey ja muut (2017)

toteavatkin, että merkityksellisen työn tutkimus kaipaa enemmän laadullisia tutkimuksia, joissa selvitetään yksilöiden kokemuksia merkityksellisestä työstä erilaisissa ympäristöissä ja ammateissa.

Suomessa merkityksellistä työtä on kuitenkin tutkittu melko vähän. Tutkimukset ovat olleet pääsääntöisesti laadullisia ja julkaistu 2010-luvulla tai myöhemmin. Kohderyhminä ovat olleet esimerkiksi hoitajat (Utriainen ja muut, 2014), iäkkäämmät naisryttäjät (Lindström ja muut, 2022) sekä yleisurheiluvallmentajat (Ronkainen ja muut, 2022). Lisäksi esimerkiksi Saari ja muut (2022) ovat tutkineet merkityksellistä työtä siivoojien ja tuotannon työntekijöiden näkökulmasta. Martelan ja Riekin tutkimuksessa (2018) oli taas mukana teknologia-alan yrityksen, muovituotteita valmistavan yrityksen sekä usean muun organisaation henkilöstöä Suomesta. Kyselylomakkeella toteutetussa tutkimuksessa oli mukana myös asiantuntija- tai toimihenkilötehtävissä toimivia henkilöitä, mutta myös muiden henkilöstöryhmien edustajia (Martela & Rieki, 2018).

Suomessa ei siis tietävästi ole tutkittu merkityksellistä työtä nuorten aikuisten näkökulmasta tai pelkästään toimihenkilöiden näkökulmasta. Esimerkiksi Martelan ja Riekin (2018) tutkimuksessa oli mukana myös toimihenkilöitä, mutta ikäjakauman perusteella voidaan olettaa, että heidän ikänsä saattoi vaihdella merkittävästi – noin puolet osallistujista oli iältään 41–60-vuotiaita ja 39 % 26–40-vuotiaita. Tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan alle 30-vuotiaiden toimihenkilöiden näkemyksiin merkityksellisestä työstä. Niinpä tutkimus tarjoaa uutta tutkimustietoa suomalaiselle merkityksellisen työn tutkimukselle. Laadullisena tutkimuksena se vastaa myös esimerkiksi Baileyn ja muiden (2017) esittämään toiveeseen siitä, että merkityksellisen työtä tutkittaisiin enemmän kvalitatiivisin keinoin.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä merkityksellinen työ tarkoittaa nuorten aikuisten näkökulmasta. Tarkoitusta tukevat tutkimustehtävät:

- Miten merkityksellinen työ määritellään?
- Mitä ominaisuuksia merkityksellisellä työllä on?
- Mitä edellytyksiä merkityksellisen työn kokemiselle on?
- Mitkä tekijät edistävät ja estävät merkityksellisen työn kokemista?
- Mitä seurauksia merkityksellisen työn kokemisella on?

1.2 Tutkimuksen hyödyt

Suurin osa aiemmista empiirisistä tutkimuksista on toteutettu Pohjois-Amerikassa (Bailey, Yeoman ja muut, 2019), joten tämä tutkimus tarjoaa erilaisen näkökulman merkityksellisen työn tutkimuksiin hyödyntämällä suomalaista kohderyhmää. Lisäksi tutkimus valottaa erityisesti nuorten aikuisten näkemyksiä merkityksellisestä työstä; etenkin Suomessa ei ole tiettävästi tutkittu aiemmin sitä, miten alle 30-vuotiaat työuransa alussa olevat aikuiset määrittelevät merkityksellisen työn. Lisäksi tutkimuksessa keskitytään pelkästään toimihenkilöinä työskenteleviin henkilöihin, mikä myös tarjoaa uuden näkökulman suomalaiselle merkityksellisen työn tutkimukselle.

Tutkimus tarjoaa useita hyötyjä myös käytännölle. Halu tehdä merkityksellistä työtä kiinnostaa yhä useampia ihmisiä, ja tämä tutkimus auttaa organisaatioita keskittymään ja panostamaan niihin asioihin, joita erityisesti nuoret aikuiset pitävät työssä merkityksellisenä. Näin organisaatiot voivat sekä houkutella uusia työntekijöitä että sitouttaa nykyisiä työntekijöitä, kun työpaikalla korostetaan jokaisen työn merkityksellisyyttä ja edistetään merkityksellisyyden kokemista. Samalla edistetään myös työntekijöiden työhyvinvointia ja yleistä hyvinvointia, jotka ovat tutkimusten mukaan merkityksellisen työn seurauksia. Toisaalta tutkimus auttaa organisaatioita ymmärtämään, mitkä tekijät voivat heikentää

tai estää merkityksellistä työtä, jolloin organisaatiot voivat pyrkiä eroon tällaisista merkitykselliselle työlle haitallisista tekijöistä.

Tutkimus tarjoaa hyötyjä myös johtamiselle. Tutkimus keskittyy alle 30-vuotiaisiin, joten se auttaa ymmärtämään, mitä asioita nuoret aikuiset pitävät työssään tärkeinä ja merkityksellisinä. Johto ja esihenkilöt voivat tukea paremmin erityisesti nuorempia työntekijöitään, kun he ymmärtävät paremmin työntekijöitään, ja he voivat panostaa niihin johtamistyyliin ja -keinoihin, jotka tukevat ja edistävät työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta.

2 Merkityksellinen työ

Tässä luvussa käsitellään merkityksellisen työn erilaisia määritelmiä ja kerrotaan, mitä merkityksellinen työ tarkoittaa tässä tutkielmassa. Luvussa tarkastellaan myös merkityksellisen työn ominaisuuksia ja edellytyksiä sekä merkityksellisen työn kokemusta edistäviä ja estäviä tekijöitä. Lopuksi käsitellään merkityksellisen työn seurauksia yksilölle sekä organisaatiolle ja kootaan tämän luvun sisältö yhteen.

2.1 Merkityksellisen työn määritelmä

Ihmiselle tyypillinen piirre on halu elää merkityksellistä elämää (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Ihminen etsii merkityksellisyyttä, jotta hän tuntisi oman elämänsä olevan elämisen arvoista (Martela & Rieki, 2018). Ihmiset ympäri maailmaa tavoittelevatkin merkityksellisyyden kokemusta työnsä kautta. Monet asiat omassa työssä voivat tuoda tyydytystä, mutta kun työ on merkityksellistä, se tarjoaa yksilölle jotakin sellaista, joka tukee hänen arvojaan. (Martela & Rieki, 2018.) Työtä ei nähdäkään enää pelkkänä tulonlähteenä, minkä takia organisaatioiden tulisi panostaa merkityksellisen työn mahdollistamiseen työpaikoilla, jotta työntekijät saataisiin sitoutumaan työhönsä (Lysova ja muut, 2019).

Kiinnostus merkityksellistä työtä kohtaan alkoi kasvaa 1990-luvulta lähtien (Lips-Wiersma & Morris, 2009). 2000-luvulla myös monet johtamisteoriat tunnustivat merkityksellisen työn arvon (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Kuitenkin etenkin tutkimuksen alkuaikoina keskityttiin tutkimaan erilaisia keinoja, joilla merkitystä voi johtaa ja hallita. Vain pieni osa tutkimuksista keskittyi merkityksellisen työn lähteisiin. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.) Myöhemmin tutkimuksessa alettiin keskittyä enemmän myös merkityksellisen työn lähteisiin ja merkityksellisen työn määrittelyyn. Kuitenkin Rosson ja muiden merkityksellisen työn katsauksessa (2010) kävi ilmi merkityksellisen työn kentän hajaisuus. He toteavat, että merkityksellisen työn kenttä vaatii yhtenäisen rakenteen, joka

mahdollistaisi tutkimuksen integraation ja jatkuvuuden. Both-Nwabuwe ja muut (2017) taas huomauttavat, ettei merkityksellisen työn käsitteestä myöskään olla yhtä mieltä.

Myös Bailey, Yeoman ja muut (2019) toteavat, että merkityksellisen työn määritelmät poikkeavat toisistaan todella paljon, mikä osoittaa sen, ettei merkityksellisen työn määritelmästä ole yhtenäistä näkemystä. Heidän katsaukseen tarkasteltiin yhteensä 71 empiiristä tutkimusta merkityksellisestä työstä, eikä selkeää ja yhtenäistä määritelmää ollut havaittavissa. Ongelma korostui entisestään, kun he tarkastelivat kvantitatiivisia tutkimuksia: 56 tutkimuksesta 28 oli hyödynnetty toisistaan poikkeavaa merkityksellistä työtä mittavaa asteikkoa. Tämä herättää kysymyksen myös siitä, kuinka moni näistä mittareista oikeasti kuvaa merkityksellistä työtä (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Both-Nwabuwe ja muut (2017) toteavatkin, että jos merkityksellisen työn määritelmä on epämääräinen, myös sen mittaaminen on epämääräistä. Tämä johtaa taas siihen, että tutkimustulokset voivat vaihdella paljon ja niitä on vaikea vertailla keskenään (Both-Nwabuwe ja muut, 2017).

Huolimatta Rosson ja muiden (2010) sekä muiden tutkimusten (Steger ja muut, 2012; Lysova ja muut, 2019) samankaltaisista huomioista, on merkityksellisen työn kenttä edelleen hyvin hajanainen, eikä esimerkiksi yhtenäistä, laajalti käytössä olevaa määritelmää ole. Ongelmana on se, että merkityksellinen työ voidaan ymmärtää, käsitteellistää ja operationalisoida niin eri tavoin, että erilaiset teoreettiset mallit ja empiiriset tutkimukset voivat aiheuttaa hämmennystä ja väärinymmärryksiä. Ilman yhtenäistä näkemystä merkityksellisestä työstä on sen tutkimuksen edistäminen haasteellista. (Martela & Pessi, 2018.)

Suurin osa merkityksellisen työn tutkimuksesta keskittyy yksilön näkemykseen siitä, mikä on merkityksellistä: henkilökohtaiset kokemukset, tunteet ja ajatukset määrittävät merkityksellisyyden. Pienempi osa tutkijoista painottaa taas näkemystä, jonka mukaan ihmisiä ympäröivät sosiaaliset ja kulttuurilliset järjestelmät luovat arvoa heidän työlleen. (Rosso ja muut, 2010.) Florian ja muut (2019) toteavatkin, että laajemman sosiaalisen

kontekstin vaikutusta merkityksellisen työn kokemiseen aliarvioidaan tutkimuksissa liian helposti, kun keskitytään niin vahvasti yksilön ja hänen työnsä väliseen suhteeseen.

Michaelson (2021) tuo taas esille edellisistä eroavan normatiivisen näkökulman. Hänen mukaansa merkityksellinen työ sisältää myös jotakin sellaista, joka on itsenäisesti merkityksellistä – siihen ei siis vaikuta subjektiivinen kokemus tai laajempi sosiaalinen näkemys. Michaelson (2021) toteaaakin, että merkityksellinen työ on tarkoituksellista työtä, jota yksilö voi pitää merkityksellisenä ja jota muut voivat pitää sosiaalisesti hyödyllisenä, minkä lisäksi työ on myös itsenäisesti merkityksellistä. Niinpä merkityksellisyyttä ei voi luoda, vaan sen voi löytää tekemästään työstä. Tämä kuitenkin vaatii sen, että työssä on jokin objektiivisesti merkityksellinen ominaisuus, joka oikeuttaa yksilön kokemaan merkityksellisyyttä työssään. Tästä seuraa se, että osa ammateista tai töistä on lähtökohtaisesti merkityksellisempiä kuin toiset. (Michaelson, 2021.)

Merkityksellisen työn tutkimuksessa käytetään käsitteitä merkityksellisyys (meaningfulness) sekä merkitys (meaning). Usein niitä käytetään synonyymeinä, minkä takia ei aina ole selvää, miten ne eroavat toisistaan ja miten ne liittyvät toisiinsa. (Rosso ja muut, 2010) Työn merkitys ei kuitenkaan ole sama asia kuin merkityksellinen työ. Kun yksilö antaa jollekin asialle merkityksen, hän määrittelee sen (Pratt & Asforth, 2003). Ihmisten on luontaista antaa merkityksiä asioille – näin he liittyvät ne osaksi omaa maailmaansa. Esimerkiksi toinen voi määritellä työnsä tapana saada rahaa, kun taas toinen määrittelee sen osaksi peliä, joka johtaa korkeaan statukseen ja menestyksekkääseen uraan. (Martela & Pessi, 2018.)

Kun taas jokin asia on yksilölle merkityksellinen, on sillä henkilökohtaista arvoa henkilölle (Pratt & Asforth, 2003). Merkityksellisyyden kokemus on siis yksilön oma arvio siitä, onko hänen työnsä arvokasta ja täyttääkö se tietyt yksilön itse sille asettamat piirteet tai arvot (Martela & Pessi, 2018). Kyseessä on eksistentiaalinen ongelma: kokeeko yksilö, että hänen työnsä on tarpeeksi arvokasta tai tärkeää (Lepisto & Pratt, 2017). Koetun merkityksellisyyden määrä voi myös vaihdella merkittävästi. Sen takia toinen voi kokea työnsä

todella merkityksellisenä, kun taas toinen täysin samaa työtä tekevä ei koe lainkaan merkityksellisyyttä. Niinpä työ ei välttämättä ole merkityksellistä, vaikka sillä olisi tietty merkitys. (Rosso ja muut, 2010.)

Merkityksellisestä työstä puhuttaessa on tärkeää myös määritellä, mitä työ tarkoittaa. Lepisto ja Pratt (2017) kuitenkin toteavat, että tutkimuksissa ei usein määritellä työtä, vaikka se onkin tärkeä osa käsitettä. Myös Both-Nwabuwe ja muut (2017) vertailivat tutkimuksessaan eri merkityksellisen työn määritelmiä, ja hyvin harvassa oli määritelty, mitä työllä tarkoitetaan. Lepisto ja Pratt (2017) kuitenkin huomasivat kaksi työhön liittyvää piirrettä, jotka nousivat esiin heidän vertaillessa eri tutkimuksia ja määritelmiä: työllä viitattiin työhön, josta saa palkkaa, mutta usein työllä viitattiin myös laajemmin yksilön tämänhetkiseen työelämään. Niinpä työn nähdään kattavan yksilön työtehtävien lisäksi myös työolot, jossa töitä tehdään (Lepisto & Pratt, 2017).

Both-Nwabuwe ja muut (2017) taas määrittelevät työn ensinnäkin eettisestä näkökulmasta: työn tulee olla laillista ja moraalisesti hyväksyttävää. Lisäksi, kuten Lepisto ja Pratt (2017), he toteavat työn olevan palkallista työtä. Heidän mielestään vapaaehtoistyö sekä omasta perheenjäsenestä huolehtiminen tulee jättää työn määritelmän ulkopuolelle, koska esimerkiksi henkilökohtaisuus ja autonomisuus voivat erota merkittävästi palkkatyöstä ja vääristää siten vertailua merkityksellisen työn kokemisesta.

Bailey, Lips-Wiersma ja muut (2019) kuitenkin huomauttavat, että kun tutkijat valitsevat tutkimuksiinsa ammatteja, joissa on suurempi potentiaali kokea merkityksellisyyttä, on helpompaa testata ja haastaa nykyisiä teorioita. Näin saadaan kyseenalaistettua tällä hetkellä selvänä pidettyjä oletuksia ja vietyä merkityksellisen työn tutkimusta eteenpäin (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Florian ja muut (2019) jatkavat, että esimerkiksi vapaaehtoistyö on erityisen mielenkiintoinen alue tutkia merkityksellistä työtä, koska oletuksena on, että vapaaehtoistyö on merkityksellistä, kun esimerkiksi taloudellisia paineita ei ole. Toisaalta tutkimus on osoittanut, että vapaaehtoistyöhön voi myös liittyä hyväksikäyttöä, konflikteja ja epätasa-arvoisuutta, joita pidetään liiallisen

merkityksellisyyden negatiivisina seurauksina (Florian ja muut, 2019). Tämän takia tässä työssä huomioidaan myös vapaaehtoistyö, koska se tarjoaa uudenlaisen näkökulman merkitykselliseen työhön.

Rosso ja muut (2010) määrittelevät merkityksellisen työn työksi, jonka yksilö kokee erityisen merkittävänä ja jolla on positiivinen merkitys yksilölle. Lysova ja muut (2019, s. 375) määrittelevät merkityksellisen työn taas seuraavasti: merkityksellinen työ on ”työtä, joka on henkilökohtaisesti merkittävää ja hyödyllistä”. Työn henkilölle tuoma arvo tai tärkeys onkin yksi useimmin toistuva tekijä eri määritelmässä (Martela & Pessi, 2018). Myös Saari ja muut (2022) korostavat määritelmässään henkilökohtaista tärkeyttä: he määrittelevät merkityksellisen työn yksilön subjektiiviseksi kokemukseksi siitä, että hänen työnsä on hänelle henkilökohtaisesti arvokasta – se ei ole ainoastaan tapa ansaita rahaa tai muita aineellisia tavoitteita.

Lips-Wiersma ja Wright (2021) taas toteavat, että kun yksilö kokee hänen työnsä merkityksellisenä, on kyseessä yksilöllinen subjektiivinen kokemus oman työn eksistentiaalisesta tärkeydestä tai tarkoituksesta. Myös Both-Nwabuwen ja muiden (2017) määritelmässä toistuu eksistentiaalinen tärkeys. Heidän mukaansa merkityksellinen työ on ”subjektiivinen kokemus eksistentiaalisesta tärkeydestä, joka syntyy yksilön ja työn välisestä yhteensopivuudesta” (s. 12). Chalofsky (2003) taas toteaa, että merkityksellisessä työssä on kyse yhtenäisestä kokonaisuudesta: ihmisen tarkoitus, arvot, ihmissuhteet ja aktiviteetit, joihin myös työ lasketaan, ovat tasapainossa keskenään.

Bailey ja muut (2017) määrittelevät tutkimuksessaan neljä merkityksellisen työn lähdettä. Heidän mukaansa merkityksellisyyden kokemus voi syntyä itse työtehtävistä, yksilön roolista, vuorovaikutuksesta työpaikalla tai organisaatiosta, jossa yksilö on töissä. Rooliin liittyy kaikki ne käyttäytymistä ja identiteettiä koskevat normit ja odotukset, jotka kohdistuvat yksilöön (Bailey ja muut, 2017). Pelkästään jo jonkin roolin saaminen voi olla tärkeä merkityksellisyyden lähde, koska tällöin yksilö näkee itsensä aktiivisena henkilönä,

eikä esimerkiksi juuri opiskelut lopettaneena tai työnsä menettäneenä henkilönä (Florin ja muut, 2019).

Jotkin käsitteet ovat myös melko lähellä merkityksellisen työn käsitettä esimerkiksi käsitteeseen yhdistettävän positiivisuuden takia. Nämä käsitteet kuitenkin eroavat merkityksellisestä työstä useimmiten sen takia, että ne eivät kuvaa, mikä on merkityksellistä. Esimerkiksi työhön sitoutuminen kuvaa yksilön mielentilaa omaa työtä kohtaan. Sisäinen motivaatio taas on yksilöllinen ja sisäisesti rakentuva, kuten merkityksellinen työ. Sisäinen motivaatio ja siihen liittyvän itseohjautuvuusteorian muut motivaatiokäsitteet ovat kuitenkin enemmän merkityksellistä työtä edistäviä tekijöitä, eivätkä ne suoraan määritä, mikä tekee työstä merkityksellistä. Kutsumuksella taas tarkoitetaan yleensä yhtä kaikenkattavaa tarkoitusta, jonkin suuremman palvelua, joka synnyttää merkityksellisyyden kokemuksen. Merkityksellinen työ taas syntyy arkipäiväisistä kokemuksista ja merkityksellisyyden lähteitä voi olla monia. (Lips-Wiersma & Wright, 2012.)

Tässä tutkielmassa merkityksellisellä työllä tarkoitetaan yksilön subjektiivista ja henkilökohtaista kokonaisvaltaista näkemystä oman työnsä tärkeydestä tai tarkoituksesta. Näkemys muodostuu yksilön omien kokemusten pohjalta reflektoinnin ja merkityksen luomisprosessin kautta, mutta siihen vaikuttaa myös laajempi sosiaalinen konteksti, kuten yhteiskunnan mielipide kyseisestä työstä. Työllä taas tarkoitetaan henkilön tekemää työtä sekä työpaikkaa laajemmin, koska esimerkiksi kollegat ja esihenkilö voivat vaikuttaa henkilön merkityksellisyyden kokemukseen.

2.2 Merkityksellisen työn ominaisuudet

Vaikka merkitykselliselle työlle on luotu useita eri määritelmiä ja asteikkoja, jotkin ominaisuudet toistuvat silti: merkityksellinen työ nähdään yleensä subjektiivisena ja yksilöllisenä kokemuksena (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Martela ja Pessi (2018) listasivat tutkimuksessaan useita eri merkityksellisen työn määritelmiä, ja subjektiivisuus nousi esille suurimmassa osassa. Merkityksellistä työtä kuvattiin subjektiiviseksi kokemukseksi,

tunteeksi tai arvioksi omasta työstä. Yksilö joko kokee työnsä merkityksellisenä tai ei koe. (Martela & Pessi, 2018.) Myös Bailey ja Madden (2016) toteavat tutkimuksessaan, että yksilö kokee työnsä usein merkityksellisenä, kun oman työn pystyy yhdistämään työn ulkopuolisiin, itselle tärkeisiin ja henkilökohtaisiin asioihin.

Symon ja Whiting (2019) kuitenkin huomauttavat, että merkityksellisyys ei ole täysin yksilön sisäiseen kokemukseen perustuva. Myös ulkopuolisella kontekstilla on merkitystä: yhteiskunnan mielipiteet siitä, mikä hyväksytään tai sallitaan merkitykselliseksi työksi vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee työnsä merkityksellisyyden (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Yksilön kokemaan työn tärkeyteen vaikuttaakin yhteiskunnallinen, kulttuurillinen ja institutionaalinen konteksti, koska yksilön arvoon ja tärkeyteen yhdistämät merkitykset ovat muovautuneet näiden kautta (Lepisto & Pratt, 2017). Joskus yleinen mielipide voi aiheuttaa jopa merkityksellisyyden tulvan: jostakin alasta tai työstä muotoutuu yleisön silmissä erityisen merkityksellinen. Tällöin kyseiseen työhön hakeutuu myös uusia ihmisiä, kun he haluavat tehdä jotakin merkityksellistä. (Florian ja muut, 2019.)

Kun yksilö kokee saaneensa hyväksynnän työnsä tärkeydelle muulta maailmalta, hän kokee työnsä todennäköisemmin merkityksellisenä (Bailey ja muut, 2017). Muilta saatu arvostus ja tunnustus omasta työstä edistääkin usein merkityksellisyyden kokemusta (Bailey & Madden, 2016). Kuitenkin jos itse työ tai työtehtävät eivät ole muiden silmin merkityksellisiä, voi yksilö pyrkiä etsimään merkityksellisyyttä joltakin toiselta työn osa-alueelta (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019).

Merkityksellistä työtä pidetään lähes poikkeuksetta positiivisena ilmiönä (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Käsitteenä merkityksellisyys saakin kirjallisuudessa yleensä positiivisen sävyn. Sen takia ajatellaan, että mitä enemmän yksilö kokee merkityksellisyyttä, sitä positiivisempi kokemus on. (Rosso ja muut, 2010.) Kuitenkin osa tutkijoista on huomannut, ettei merkityksellisen työn kokemus ole välttämättä aina positiivinen. Esimerkiksi Bailey ja Madden (2016) huomaavat tutkimuksessaan, että merkityksellisyyden kokemukseen

liittyy useasti kipu: työhön liittyvät haastavat ja vaikeat tilanteet saavat yksilön kokemaan työnsä merkityksellisenä. Pelkkä työstä motivoituminen tai iloisuus työssä eivät yleensä johtaneet samaan (Bailey & Madden, 2016). Toisaalta Lepisto ja Pratt (2017) toteavat, että merkityksellisen työn positiivisuus syntyy siitä, kun yksilö pystyy olemaan itsensä ja toteuttamaan itseään työnsä kautta tai kun hän näkee työssään positiivista arvoa.

Merkityksellisen työn yksi piirre on pysyvyys: merkityksellisyys nähdään jatkuvana ja kokonaisvaltaisena käsityksenä omasta työstä. Toisaalta itse merkityksellisyyden kokemus voi olla väliaikainen tai episodinen. (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019.) Esimerkiksi Bailey ja Madden (2016) huomasivat haastatellessaan 135 henkilöä, että yksilöt kertoivat yleensä yksittäisistä hetkistä ja tilanteista, joissa he olivat kokeneet työnsä erittäin merkityksellisenä. Kukaan ei kokenut työtään jatkuvasti merkityksellisenä, vaan kokemus iski yksittäisinä huippuina yleensä vahvasti tunteellisten ja henkilökohtaisten kokemusten myötä (Bailey & Madden, 2016). Myös toinen Baileyn ja Maddenin tutkimus (2017) osoitti, että merkityksellisen työn kokemukset olivat enemmän väliaikaisia ja episodisia kuin pitkäaikaisia ja jatkuvia.

Merkityksellinen työ ei olekaan jatkuva kokemus, vaan se koostuu jaksottaisista merkityksellisyyden tai merkityksettömyyden kokemuksista, joiden pohjalta yksilö luo kokonaisvaltaisen käsityksen oman työnsä merkityksellisyydestä (Allan ja muut, 2019). Siitä ei kuitenkaan olla varmoja, kuinka usein oma työ tulisi kokea merkityksellisenä, jotta käsitys työn merkityksellisyydestä säilyy. (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019.)

Merkitykselliselle työlle ominaista on myös reflektointi. Bailey ja Madden (2016) toteavat, että yksilö usein ymmärtää työnsä merkityksellisyyden vasta jälkeenpäin mieltiesään työtään ja sen vaikutusta muuhun yhteiskuntaan. Itse tapahtuman hetkellä yksilö ei yleensä koekaan merkityksellisyyttä, vaan merkityksellisyyden tajuaa vasta myöhemmin (Bailey & Madden, 2016). Tyypillistä onkin se, että yksilö pohtii saavutuksiaan välittömässä ja kaukaisessa menneisyydessä ja ymmärtää samalla myös työnsä laajemman vaikutuksen ja merkityksen. Voidaankin ajatella, että merkityksellisyyttä ei voi kokea vain

nykyisyydessä, vaan sen kokeminen vaatii aina myös sen, että aikaa on kulunut. (Bailey & Madden, 2017.) Tämän toteavat myös De Boeck ja muut (2019): merkityksellisen työn kokemus muuttuu herkästi ajan kuluessa, ja merkityksellisyys voi joko kasvaa tai vähentyä.

Lepisto ja Pratt (2017) nostavat esille myös sen, että yksilö kokee tarvetta oikeuttaa oman työnsä arvo tai tärkeys eli se, miksi hän voi kokea työnsä merkitykselliseksi. Yksilön tulee kokea, että oma työ on merkittävää ja kannattavaa, jotta siihen voi sitoutua. Tämä tulkinna ja oman työn arvon määrittely – merkityksen luominen – tulee tehdä itse. (Lepisto & Pratt, 2017.) Yksilö ei voi siis löytää merkityksellisyyttä, vaan hänen tulee luoda merkityksellisyyden merkitys itse (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Yksilö rakentaakin oman merkityksellisen työn kokemuksensa hyödyntämällä kontekstia: merkityksellisyys syntyy prosessissa, jossa yksilö yhdistää puheet merkityksellisestä työstä omiin jokapäiväisiin työtehtäviinsä (Florian ja muut, 2019). Myös eriäviä mielipiteitä löytyy. Esimerkiksi Michaelson (2021) toteaa, että merkityksellinen työ löydetään, eikä yksilö rakenna merkityksellisyyden kokemusta sisäisesti.

Suurin osa tutkijoista pitää merkityksellistä työtä moniulotteisena ilmiönä (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Esimerkiksi Martela ja Pessi (2018) tunnistavat henkilökohtaisen tärkeyden, itsensä toteuttamisen ja suuremman tarkoituksen merkityksellisen työn ulottuvuuksiksi. He myös korostavat sitä, että merkityksellistä työtä määriteltessä on tärkeää huomioida kaikki ulottuvuudet yhden tai kahden sijasta, sillä jokainen ulottuvuus kuvaa merkityksellistä työtä hieman eri näkökulmasta. Myös Chalofsky (2003) toteaa, että merkityksellisen työn ulottuvuudet eivät ole riippumattomia, eikä toinen toistaan parempia, vaan merkityksellinen työ vaatii kaikkia elementtejä ja niiden välistä vuorovaikutusta. Hän kuitenkin toteaa, että vaikka ulottuvuudet ovat toisistaan riippuvaisia, voidaan niitä tutkia erikseen.

Moniulotteisuus ja ulottuvuuksien riippuvaisuus toisistaan aiheuttaa myös merkityksellisen työhön yhdistettävän ristiriitaisuuden. Esimerkiksi Lips-Wiersma ja Wright (2012)

toteavat, että merkityksellisuuden etsimiseen liittyy vahvasti jännitteisyys, koska merkityksellisuuden kokemus edellyttää sekä omien tarpeiden että muiden tarpeiden toteutumista. Myös Florian ja muut (2019) toteavat, että merkityksellisyys voi olla luonteeltaan ristiriitaista tai vastakkaista etenkin, kun työskentelyolosuhteet muuttuvat. Yksilö voi kokea haasteelliseksi yhtenäistää käsityksensä merkityksellisestä työstä muuttuneissa olosuhteissa. (Florian ja muut, 2019.) Merkityksellisen työn ristiriitaisuus ja sisäiset jännitteet liittyvät vahvasti merkityksellisen työn ulottuvuuksiin tai toisin sanoen edellytyksiin, minkä takia niistä keskustellaan tarkemmin seuraavan alaluvun lopussa.

2.3 Merkityksellisen työn kokemisen edellytykset

Kun organisaatiot pyrkivät edistämään työntekijöiden työhyvinvointia esimerkiksi mahdollistamalla merkityksellisen työn kokemuksen, työntekijät sitoutuvat todennäköisemmin organisaatioon (Saari ja muut, 2022). Organisaatioiden tulisikin keskittyä ymmärtämään merkityksellisen työn kokemisen mahdollistavia tekijöitä. Kun organisaatiot tiedostavat, mikä edistää merkityksellistä työtä, ne voivat muokata toimintatapojaan ja käytäntöjään vastaamaan paremmin näitä edellytyksiä. Tällöin työntekijöiden on helpompi kokea merkityksellisyyttä työssään. (Martela & Riekk, 2018.)

Martela ja muut (2021) tutkivat merkityksellisen työn edellytyksiä käyttäen itseohjautuvuusteoriaa. Heidän mukaansa itseohjautuvuusteoriassa käytetyt psykologiset tarpeet – autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus – sekä hyväntekeväisyys voisivat olla potentiaalisimpia merkityksellistä työtä edistäviä tekijöitä. Samaa jaottelua käyttävät myös Saari ja muut (2022), kun he tutkivat suomalaisten kiinteistöalan ja teollisuuden työntekijöiden kokemuksia merkityksellisestä työstä. Myös Nikolova ja Cnossen (2020) toteavat tutkimuksessaan, että autonomialla, kyvykkyydellä ja yhteenkuuluvuudella on jopa 4,6 kertaa suurempi vaikutus kuin rahallisilla tekijöillä tai työolosuhteilla.

Lips-Wiersma ja Morris (2009) sekä myöhemmin Lips-Wiersma ja Wright (2012) jakoivat merkityksellisen työn ulottuvuudet taas seuraaviin neljään kategoriaan:

itseuskollisuuteen, oman potentiaalin ilmaisemiseen, yhteisöllisyyteen ja suurempaan tarkoitukseen. Nämä vastaavat melko hyvin Martelan ja muiden (2021) sekä Saaren ja muiden (2022) esittämiä tekijöitä. Myös Rosso ja muut (2010) jaottelevat merkityksellisen työn edellytykset neljään alueeseen, jotka lähentelevät edellä olevaa jaottelua: yhteys itseen, yksilöityminen, yhdentyminen ja avustaminen. Myös muissa tutkimuksissa (kts. Both-Nwabuwe ja muut, 2017; Both-Nwabuwe ja muut, 2020) on hyödynnetty Lips-Wiersman ja Wrightin jaottelua tai psykologisia tarpeita mukaan lukien hyväntekeväisyys. Seuraavaksi tutustutaan näihin neljään merkityksellistä työtä edistävään tekijään.

Autonomia ja itsensä toteuttaminen. Etenkin eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna itsensä toteuttaminen sekä autonomia ovat korostuneet merkityksellisen työn edellytyksinä. Itsensä toteuttaminen viittaa aitouteen, siihen, että yksilö on yhteydessä itseensä ja pystyy toteuttamaan itseään työnsä kautta. (Martela & Pessi, 2018.) Aitoudella on suora yhteys siihen, että yksilö kokee työnsä merkityksellisenä (Symon & Whiting, 2019). Henkilön tulee kuitenkin ensin tunnistaa omat arvonsa ja uskomuksena, jotta hän voi toteuttaa itseään (Chalofsky, 2003). Kun yksilö voi yhdistää työnsä hänelle tärkeisiin asioihin, hän kokee työnsä merkityksellisenä, kun taas arvoista eriytyminen johtaa helposti merkityksettömyyden tunteeseen (Bailey & Madden, 2016).

Lepisto ja Pratt (2017) määrittelevät merkityksellisen työn kahden eri ulottuvuuden kautta, ja näistä toinen on toteuttaminen. Tällä viitataan siihen, että merkityksellisyyden voi tavoittaa toteuttamalla itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet ja halut omassa työssään (Lepisto & Pratt, 2017). Esimerkiksi Symonin ja Whitingin (2019) haastattelemat sosiaaliset yrittäjät kokivat, että he voivat olla omia itsejään työssä, mikä oli heille hyvin merkityksellistä. Rajoittavat työolosuhteet aiheuttavat taas helposti yksilön vieraantumisen työstään, minkä takia työtä tulisi rikastuttaa, jotta yksilö voi toteuttaa itseään työnsä kautta (Lepisto & Pratt, 2017). Yksilö kokeekin työnsä merkityksellisenä, jos hän on sisäisesti motivoitunut (Allan ja muut, 2016) eli hän kokee täyttymystä työssään.

Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) neljästä ulottuvuudesta itsensä kehittäminen ja itseksi tuleminen – itseuskollisuus – on lähimpänä autonomiaa ja itsensä toteuttamista. Heidän tutkimuksessaan työ koettiin merkityksellisenä, kun työssä pystyi kehittymään moraalisesti esimerkiksi päätöksiä tehdessä. Itseuskollisuuteen liittyy myös itsetietoisuus (Lips-Wiersma ja muut, 2016), minkä lisäksi myös henkinen kasvu ja itselle uskollisena pysyminen edistivät merkityksellisen työn kokemusta (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Itseuskollisuus tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että henkilö pitää siitä, millainen hän on tai millaiseksi hän tulee työssään (Lips-Wiersma ja muut, 2016).

Autonomiasta voidaan käyttää myös termiä itseohjautuvuus. Se viittaa kokemukseen vapaasta tahdosta ja siitä, että omilla teoilla voi vaikuttaa siihen, mitä tapahtuu. Tällöin yksilön teot ovat hänestä johtuvia ja hänen olemustaan kuvastavia, eivätkä ulkopuolisen paineen seurausta. (Martela ja Rieki, 2018.) Yksilön toimiessa autonomisesti, hän kokee itse kontrolloivansa ja ohjaavansa toimintaansa (Allan ja muut, 2016). Autonomiaan liittyy esimerkiksi vastuun ottaminen ja vastuusta nauttiminen, oman vaikutusvallan käyttö työpaikalla sekä työstä selviäminen ilman esihenkilöiden kontrollia (Saari ja muut, 2022). Eettisestä näkökulmasta autonomian antaminen tarkoittaa sitä, että yksilön työtehtävät järjestetään siten, että hän voi harjoittaa omia taitojaan ammatissaan (Both-Nwabuwe ja muut, 2020).

Autonomiaa voi olla itsenäisyys tai vapaus omassa työssä, ja sitä voi kokea, vaikka työhön liittyisikin joitakin sääntöjä tai rajoituksia. Esimerkiksi suomalaiset tuotannon ja kiinteistöalan työntekijät kertoivat heidän työnsä olevan autonomista siinä ympäristössä, jossa he tekevät työtä. Jo se, ettei esihenkilö ole koko ajan vahtimassa työntekoa tai että yksilö saa päättää omasta työajastaan tai -kalenteristaan, luo autonomian tunteen. (Saari ja muut, 2022.) Myös se, että yksilö voi vaikuttaa siihen, miten hän käyttää työaikansa, voi auttaa yksilöä kokemaan työnsä merkityksellisenä. Esimerkiksi Baileyn ja Maddenin (2017) haastattelemat roskakuskit kertoivat, että heille merkityksellistä on se, että he saavat itse päättää, missä järjestyksessä he etenevät työpäivänsä aikana, vaikka muuten heillä ei ole kovin paljoa autonomiaa päättää työnsä sisällöstä. Myös akateemikot

arvostivat työssään vapautta valita, mitä projekteja he tekevät ja miten he järjestävät työaikansa (Bailey & Madden, 2017). Autonomia kasvattaakin yksilön itseluottamusta ja sitä kautta edistää merkityksellisyyden kokemusta (Lepistö & Pratt, 2017). Tärkeintä onkin se, että mahdollistetaan autonomian kokemus ja vapaus tehdä päätöksiä myös silloin, kun olosuhteet on rajatummalla (Saari ja muut, 2022).

Martela ja Rieki (2018) tutkivat autonomian vaikutusta merkitykselliseen työhön Suomessa, Intiassa ja Yhdysvalloissa. Jokaisessa maassa autonomialla oli merkittävä vaikutus merkityksellisen työn kokemukseen myös muita tekijöitä kontrolloitaessa. Autonomian vaikutus oli huomattavin myös vertailtaessa yksilön aseman ja merkityksellisen työn yhteyttä. Tämä luultavasti johtuu siitä, että mitä korkeammassa asemassa henkilö on, sitä enemmän hän kokee autonomiaa työssään. (Martela & Rieki, 2018.) Myös Martela ja muut (2021) huomaavat tutkimuksessaan, että autonomia on yksi vahvimpia merkityksellisen työn ennustajia, kun he tutkivat chileläisiä työntekijöitä kolmen vuoden mittaisessa tutkimuksessa. Autonomialla oli keskivahva vaikutus merkitykselliseen työhön myös silloin, kun muita tutkimuksen vaikutuksia kontrolloitiin (Martela ja muut, 2021).

Nikolova ja Cnossen (2020) löysivät tutkimuksessaan myös positiivisen yhteyden autonomian ja merkityksellisen työn välillä. He myös toteavat, että autonomian vaikutus merkitykselliseen työhön on suurempi itsensä työllistävillä henkilöillä. Kuitenkin myös eriäviä tutkimustuloksia löytyy. Esimerkiksi Autin ja muut (2021) eivät löytäneet tutkimuksessaan suoraa yhteyttä autonomian ja merkityksellisen työn välillä. He kuitenkin totesivat, että autonomialla oli epäsuora vaikutus merkitykselliseen työhön autonomisen motivaation kautta.

Kyvykkyys. Kyvykkyys viittaa mestariuden ja tehokkuuden tunteeseen jotakin tehdessä. Yksilö kokee, että hän kykenee tekemään työnsä ja saavuttamaan tavoitteensa. (Martela & Rieki, 2018.) Jos yksilö kokee, ettei hän koskaan saavuta omassa työssään mitään, voi se vahingoittaa myös hänen merkityksellisyyden kokemustaan. Toisaalta jos yksilö kokee

olevansa taitava ja tehokas työssään, hän voi nähdä työnsä vaikutuksen ja kokea työnsä henkilökohtaisesti merkitykselliseksi. (Martela ja muut, 2021.)

Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) neljästä merkityksellisen työn ulottuvuudesta oman potentiaalin ilmaiseminen on hyvin lähellä kyvykkyyttä. Myös Chalofsky (2003) listaa oman potentiaalin tunnistamisen ja toteuttamisen yhdeksi merkityksellistä työtä edistäväksi tekijäksi. Oman potentiaalin ilmaisemisella viitataan siihen, että yksilö voi ilmaista oman täyden potentiaalinsa työnsä kautta joko luomalla uutta, saavuttamalla jotakin tai vaikuttamalla johonkin. Esimerkiksi kun yksilö keksii jotakin uutta, hän kokee yleensä merkityksellisyyttä. Saavuttaminen taas viittaa mestariuteen jossakin: henkilö tietää voitavansa saavuttaa tavoitteensa. Vaikuttamisen kautta voi taas kokea merkityksellisyyttä esimerkiksi silloin, kun yksilö saa vaikuttaa asioihin muuttamalla tarkasteltavaa näkökulmaa tai tilannetta. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.)

Oman potentiaalin ilmaisemiseen liittyy myös yksilön tämänhetkinen minuus, jota halutaan toteuttaa oman työn kautta. De Boeck ja muut (2019) huomauttavat, että yksilöllä voi olla useita identiteettejä, jotka voivat liittyä nykyisyyteen, menneisyyteen tai tulevaisuuteen. Ihmiset arvostavat suuresti tulevaisuuden potentiaaliaan, ja sen takia he vertaavat usein tulevaisuuden minäänsä nykyisyyden tilanteeseen. Jos nykyisyyden tilanne on lähellä ihannekuvaa, henkilö kokee pystyvänsä hyödyntämään taitojaan työssään, mikä vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen positiivisesti. Jos ihannekuvan ja nykyisyyden välillä on suuri kuilu – yksilö kokee omaavansa paljon hyödyntämätöntä potentiaalia – se voi vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen negatiivisesti. Kuitenkin jos yksilö kokee, että hänellä on mahdollisuus ottaa tämä potentiaali käyttöön tulevaisuudessa, voi hän kokea työnsä merkityksellisenä. (De Boeck ja muut, 2019.)

Saaren ja muiden tutkimuksessa (2022) kyvykkyys taas edisti merkityksellisen työn kokemusta kolmella eri tavalla: tiedostamalla omat kykynsä, saamalla tunnustusta niistä ja sopeutumalla työn vaatimuksiin. Kyvykkyyteen liittyi myös ammatilliset taidot ja se, että osaa hyödyntää niitä omassa työssä ja työympäristössä saavuttaen asetetut tavoitteet.

Tutkimuksessa haastatellut työntekijät kokivatkin työnsä merkityksellisenä silloin, kun he pystyivät päivittäin hyödyntämään ja kehittämään ammatillisia taitojaan sekä muita kyvykkyyksiään tiedostaen samalla, miten oma työ vaikuttaa laajemmin koko tuotantoon. Kun työntekijä näki oman työnsä tulokset, hän koki ylpeyttä osaamisestaan. (Saari ja muut, 2022.)

Baileyn ja Maddenin (2017) tutkimuksessa nousi myös esille yksilön ylpeys omasta osaamisestaan ja oman työn tulosten näkemisestä. Heidän tekemistään haastatteluista kävi ilmi, että merkityksellisyyden kokemus oli usein voimakkain silloin, kun henkilöt pääsivät juhlistamaan saavutettua tulosta ja näkivät työnsä tuloksen ensimmäistä kertaa. Esimerkiksi kivenhakkaajat juhlistivat aina sitä, kun heidän työnsä vihdoinkin paljastettiin ja kaikki pääsivät näkemään heidän teoksensa (Bailey & Madden, 2017).

Tutkimuksissa kyvykkyyden vaikutus merkitykselliseen työhön kuitenkin vaihtelee. Autinin ja muiden tutkimuksessa (2021) kyvykkyydellä oli suora vaikutus merkitykselliseen työhön. Myös Nikolova ja Cnossen (2020) toteavat, että kyvykkyydellä on positiivinen vaikutus merkityksellisen työn kokemiseen. Martela ja Riekkä (2018) taas huomaavat tutkimuksessaan, että kyvykkyyden vaikutus merkityksellisen työn kokemukseen oli merkittävä Suomessa ja Intiassa kontrolloitaessa muita tekijöitä. Yhdysvalloissa vaikutus ei kuitenkaan ollut merkitsevää, kun muiden tekijöiden vaikutusta kontrolloitiin (Martela & Riekkä, 2018).

Saman huomion tekevät Martela ja muut (2021): heidän tutkimuksessaan kyvykkyyden vaikutus merkitykselliseen työhön ei ollut merkittävä. He kuitenkin toteavat, ettei tämä poissulje mahdollisuutta heikkoon positiiviseen vaikutukseen. Toisaalta he myös huomaavat, että kyvykkyydellä saattaa olla vaikutusta merkitykselliseen työhön välillisesti: kyvykkyys vahvistaa yksilön kokemusta autonomiasta, joka taas vaikuttaa positiivisesti merkityksellisen työn kokemukseen.

Yhteisöllisyys. Autonomia ja kyvykkyys ovat yksilökeskeisiä merkityksellisen työn edellytyksiä, kun taas yhteisöllisyys keskittyy ihmisten välisiin suhteisiin (Martela & Rieki, 2018). Yhteisöllisyydellä viitataan yksilön kokemukseen siitä, että hän tuntee yhteyttä toisiin ihmisiin, hänellä on läheisiä ihmissuhteita ja hän on osa yhteisöä (Martela ja muut, 2021). Kun yksilöt jakavat samat arvot tai heillä on yhteinen tarkoitus, he hakevat helpommin tukea toisistaan saadakseen sosiaalista hyväksyntää. Yksilöt voivat myös hakea tukea toisilta, jotka ovat jo ymmärtäneet työnsä merkityksellisyyden ja arvon, ymmärtääkseen myös oman työnsä tärkeyden. (Lepisto & Pratt, 2017.)

Myös Lips-Wiersma ja Morris (2009) toteavat, että yhtenäisyys muiden kanssa on yksi merkityksellisen työn ulottuvuus. Arvojen jakaminen, kuulumisen tunne ja yhdessä työskentely edistävät merkityksellisyyden kokemusta. Kuulumisen tunne viittaa taas siihen, että ihmiset tuntevat olevansa riippuvaisia toisistaan, heistä huolehditaan ja he huolehtivat muista. Yhdessä työskentely taas luo siteen ihmisten välille ja tarjoaa yhteisen tarkoituksen, joten se on jo itsearvoisesti merkityksellistä. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.) Lisäksi mitä tietoisempia yksilöt ovat toistensa panoksesta, sitä vahvemmin he kokevat, että yhteistyöllä voidaan saavuttaa enemmän, mikä lisää yhteisöllisyyden ja sitä kautta merkityksellisyyden kokemusta (Both-Nwabuwe ja muut, 2020).

Yhteisöllisyyden rakentaminen ja työntekijöiden kuulumisen tunteen vahvistaminen vahvistavat yksilöiden kokemusta siitä, että he ovat yhtä muiden kanssa, mikä taas mahdollistaa myös merkityksellisyyden kokemuksen (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Esimerkiksi Baileyn ja Maddenin (2017) tutkimuksessa kävi ilmi, että yksilöt kokivat työnsä merkityksellisenä usein silloin, kun he saivat juhlistaa saavutuksia yhdessä kollegoidensa kanssa. Jos taas yksilö kokee olevansa eristettynä tai hän ei koe yhteyttä tiimiinsä tai kollegoihinsa, häneltä jää puuttumaan tukea tuovat ihmissuhteet, mikä voi johtaa merkityksettömyyden kokemukseen (Bailey & Madden, 2016).

Saari ja muut (2022) tutkivat yhteisöllisyyttä ja merkityksellistä työtä tuotanto- ja kiinteistöalan työntekijöiden keskuudessa. Merkityksellisyyden kannalta tärkeitä olivat

erityisesti sosiaaliset suhteet, jotka ilmenivät monin eri tavoin. Erityisesti huolehtivia suhteita työtovereihin pidettiin tärkeinä, mutta myös matala organisaatio ja hyvä ilmapiiri työntekijöiden sekä esihenkilöiden kanssa koettiin merkityksellisyyden kannalta olennaisina. Siivoojat taas saattoivat työskennellä usein kaukana omasta organisaatiossaan, jolloin asiakassuhteista tuli heille arvokkaampia ja merkittävämpiä. (Saari ja muut, 2022.)

Yleisesti yhteisöllisyydellä oli hyvin merkittävä vaikutus merkityksellisyyden kokemiseen, ja hyvä työyhteisö saattoi korvata jopa muuten tylsän työn ja tehdä siitä yksilölle merkityksellistä. Yhteisöllisyys auttoi myös selviämään haastavasta työkuormasta, kun sen pystyi jakamaan kollegoiden kanssa. Yhteisöllisyyteen liittyi myös kokemus tasa-arvosta ja siitä, että muut organisaation jäsenet arvostavat yksilöä. Jopa haastavissa työolosuhteissa työntekijät pyrkivät löytämään mahdollisuuden sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen ajan puutteesta ja etäisyydestä huolimatta. (Saari ja muut, 2022.)

Toraldo ja muut (2019) tutkivat merkityksellistä työtä festivaalien vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa. He huomasivat, että työ koettiin merkityksellisenä siitä huolimatta, että itse työ oli tylsää, koska työntekijät kokivat yhteenkuuluvuutta, he tukivat toisiaan ja työskentelivät harmoniassa. Työntekijät kokivat olevansa osa jotakin, kun he työskentelivät yhdessä festivaaleilla (Toraldo ja muut, 2019). Myös Florian ja muut (2019) tutkivat vapaaehtoistyöntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta, mutta kontekstina oli saksalainen pakolaissuoja. Vapaaehtoistyöntekijöiden väsymätön työskentely yhdessä loi vahvan yhteisöllisyyden tunteen, mikä synnytti merkityksellisyyden kokemuksen. Suojassa vallitsi aivan omanlaisensa ilmapiiri, joka motivoi ja vahvisti merkityksellisyyden kokemusta. (Florian ja muut, 2019.)

Martela ja Rieki (2018) huomasivat taas tutkimuksessaan, että yhteisöllisyydellä on merkittävä vaikutus merkitykselliseen työhön sekä Suomessa, Intiassa että Yhdysvalloissa. Vaikutus säilyi merkittävänä myös muita tekijöitä kontrolloitaessa (Martela & Rieki, 2018). Myös useissa muissa tutkimuksissa on huomattu sosiaalisen yhteyden

edistävän merkityksellisyyden kokemusta työssä (Allan, Autin ja muut, 2020). Allanin, Autinin ja muiden (2020) tutkimustulokset osoittivat myös, että erityisesti yhteisöön kuuluminen voi olla vahva merkityksellisen työn ennustaja. Nikolovan ja Cnossenin tutkimuksessa (2020) yhteisöllisyydellä oli taas tutkittavista tekijöistä suurin vaikutus merkityksellisyyden kokemiseen työssä.

Martelan ja muiden vuonna 2021 julkaistussa tutkimuksessa yhteisöllisyydellä ei kuitenkaan ollut merkittävää vaikutusta merkitykselliseen työhön. Toisaalta he toteavat, että yhteisöllisyys voi olla hyväntekeväisyyteen ja prososiaalisuuten kannustava tekijä, koska yksilö haluaa auttaa heitä, joihin kokee yhteyttä. Hyväntekeväisyys taas vaikuttaa merkityksellisen työn kokemukseen, joten näin myös yhteisöllisyydellä voi olla vaikutusta merkitykselliseen työhön, vaikkei heidän tutkimuksessaan suora vaikutus ollutkaan merkittävä. (Martela & muut, 2021.) Myös Autinin ja muiden tutkimuksessa (2021) yhteisöllisyydellä oli epäsuora vaikutus merkitykselliseen työhön, mutta suoraa vaikutusta heidän eivät löytäneet.

Suurempi tarkoitus. Suuremmalla tarkoituksella viitataan siihen, että työn tulee palvella yhteistä hyvää, ei vain yksilön omia etuja. Ajatuksena on itsensä ylittäminen: työn kautta yksilö on osa jotakin suurempaa tai palvelee jotakin suurempaa kuin vain itseään. (Martela & Pessi, 2018.) Itsensä ylittäminen voi liittyä yksilön kokemukseen siitä, että hänen työllään on yhteiskunnallista tai taloudellista hyötyä, tai vaihtoehtoisesti yksilö voi kokea palvelevansa jotakin suurempaa esimerkiksi uskonnollisesta tai henkisestä näkökulmasta (Bailey & Madden, 2017). Yksilö voi etsiä ratkaisua johonkin sairauteen, suojella luontoa tai yksinkertaisesti vain auttaa asiakkaita. Toisaalta suurempi tarkoitus voi myös viitata oman perheen palveluun: elannon tarjoaminen perheelle voi saada kokemaan merkityksellisyyttä normaalisti hyvin tylsistyttävässä työssä. (Martela & Pessi, 2018.)

Bailey ja Madden (2016) huomasivat haastatellessaan eri alojen ammattilaisia, että itsensä ylittäminen oli yksi merkityksellistä työtä ennustava tekijä. Heidän mukaansa yksilöt kokivat työnsä merkityksellisenä useasti silloin, kun he huomasivat työnsä

vaikuttavan myös muihin tai auttavan muita. Myös Allan, Autin ja muut (2020) toteavat tutkimuksessaan, että toisten auttaminen voi edistää kunnollisen työn muuttumista merkitykselliseksi työksi. Lips-Wiersma ja muut (2016) lisäävät, että psykologinen läheisyys auttaa työntekijää kokemaan vahvemmin palvelunsa arvon ja sitä kautta myös merkityksellisyyden kokemus on myös todennäköisempi.

Lips-Wiersma ja muut (2020) tutkivat arvokkaan työn vaikutusta merkitykselliseen työhön. Kun henkilöt tuntevat, että he tekevät työtä, joka on arvokasta ja joka auttaa yhteisöä ja ympäristöä, he kokevat työnsä helpommin merkityksellisenä (Lips-Wiersma ja muut, 2020). Myös Steger ja muut (2012) toteavat, että työ on usein merkityksellisintä, kun se vaikuttaa laajemmin muihin. Hyväntekeväisyydellä oli merkittävä vaikutus merkityksellisen työn kokemukseen myös Martelan ja Riekin tutkimuksessa (2018): hyväntekeväisyys selitti merkityksellistä työtä sekä Suomessa, Intiassa että Yhdysvalloissa.

Myös Martela ja muut (2021) listaavat hyväntekeväisyyden tai toisin sanoen prososiaalisuuden yhdeksi merkityksellisen työn ennustajaksi. Heidän tutkimuksessaan kävi ilmi, että vaikka prososiaalisuus voi vaikuttaa merkitykselliseen työhön myös välillisesti psykologisten tarpeiden kautta, toisten auttamisella on myös suora ja huomattava vaikutus merkityksellisen työn kokemiseen. Autonomian rinnalla hyväntekeväisyys nähtiin yhtenä potentiaalisimpana merkityksellisen työn edellytyksenä (Martela ja muut, 2021).

Myös Lips-Wiersman ja Morrisin tutkimuksessa (2009) yksi merkityksellisen työn ulottuvuus koski muiden palvelua. Kun yksilöt kokivat, että heidän työllään on vaikutusta – heidän ideoitansa kuunnellaan ja toteutetaan – he kokivat työnsä merkityksellisenä. Toisaalta tärkeää oli myös toteuttaa inhimillisyyden tarve ja yhdistää oma työ johonkin ylimaalliseen ja hyvään: oma työ voi esimerkiksi auttaa jossakin laajemmassa ongelmassa, joka liittyy talouteen, yhteiskuntaan tai ympäristöön. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.) Myös Symon ja Whiting (2019) huomaavat muiden palvelun vaikutuksen tutkimuksessaan: sosiaaliset yrittäjät kokivat, että heidän sitoutumisensa paikallisiin yhteisöihin ja yhteisöille antaminen tekivät työstä merkityksellistä.

Saaren ja muiden tutkimuksessa (2022) työntekijät taas kokivat työnsä merkityksellisenä, kun he pystyivät auttamaan kollegojaan tai organisaatiotaan, asiakkaitaan tai koko yhteiskuntaa. Yksinkertaisimmillaan työtoverien auttaminen teki omasta työstä merkityksellistä. Toisaalta esimerkiksi siivoojille oli tärkeää nähdä myös, että asiakkaat olivat tyytyväisiä. Tuotannon työntekijät taas kokivat merkityksellisyyttä, kun he tiesivät, millainen vaikutus heillä on jonkin tuotteen valmistuksessa ja miten he voivat varmistaa tuotteen turvallisuuden. Molemmat ryhmät ymmärsivät myös sen, että heidän työllään on laajempi vaikutus yhteiskuntaan, mikä osaltaan edisti merkityksellisyyden kokemusta. (Saari ja muut, 2022.)

Ristiriidat ja jännitteet. Bailey, Yeoman ja muut (2019) huomauttavat, että tutkimuksissa on keskitytty enemmän organisaatiotason tekijöihin, jotka edistävät merkityksellisyyden kokemusta, kuin yksilöllisiin tekijöihin, minkä takia yksilöllisten erojen ymmärtäminen ei ole täysin mahdollista. Kuitenkin esimerkiksi ammatilla voi olla vaikutusta siihen, kuinka helposti oma työ koetaan merkityksellisenä – autonomian mahdollistavat työt edistävät paremmin merkityksellisyyttä – minkä takia merkityksellisen työn interventiot tulisi suunnitella aina työntekijä- tai ryhmäkohtaisesti (Bailey, Yeoman ja muut, 2019).

Merkityksellisen työn edellytyksissä näkyy myös Lips-Wiersman ja Wrightin (2012) esittämä ongelma merkityksellisen työn edellytysten tai toisin sanoen ulottuvuuksien ristiriidasta: merkityksellisen työn edellytykset liittyvät vahvasti yksilöön, itsensä toteuttamiseen ja täyttymykseen, mutta myös yhteisöllisyyteen ja suurempaan tarkoitukseen tai merkitykseen. Bailey, Lips-Wiersma ja muut (2019) jatkavat, että merkityksellisen työn kokemuksen tärkeimpiä edellytyksiä onkin kokemus siitä, että omasta työstä löytää täyttymyksen ja sen kautta voi toteuttaa itseään. Toisaalta merkityksellisyyden kokemus vaatii myös muita toteutuakseen (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019).

Yksilön pitäisi siis toteuttaa sekä itseensä liittyvät tarpeet sekä muiden tarpeet kokeakseen merkityksellisyyttä (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Kun yksilö kokee merkityksellisyyttä useiden eri edellytysten täytyessä, on merkityksellisyyden kokemus vahvempi,

kuin jos yksi tekijä hallitsee niin vahvasti, että se sulkee muiden kokemisen pois (Lips-Wiersma ja muut, 2020). Bailey, Lips-Wiersma ja muut (2019) nostavatkin tämän ristiriidan yhdeksi merkityksellisen työn paradoksiksi, johon tulevaisuuden tutkimuksen tulisi keskittyä.

Myös Rosso ja muut (2010) ottavat mallissaan huomioon sen, että merkityksellisyyttä edistävät toiminnot jakautuvat yksilöön itseensä ja muihin vaikuttaviin tekijöihin. Martelan ja muiden (2021) tutkimus tukee tätä huomiota: heidän tutkimuksessaan kahdeksi vahvimaksi merkityksellisen työn edellytykseksi nousi autonomia ja hyväntekeväisyys. Näistä ensimmäinen on vahvasti yksilöön liittyvä – se tekee työstä yksilölle itselleen arvokkaampaa – ja jälkimmäinen taas muihin liittyvä – työ on arvokasta myös muille. Martela ja muut (2021) kuitenkin toteavat, että näiden tekijöiden vaikutus on toisistaan riippumaton, joten merkityksellisen työn kokemus edellyttää sekä autonomiaa että hyväntekeväisyyttä.

Lips-Wiersma ja Wright (2012) taas toteavat, että ulottuvuuksien välinen jännite on tyyppillistä merkitystä etsittäessä, ja juuri tasapainon etsiminen auttaa myös merkityksellisyyden löytämisessä. Organisaatioiden tulisikin auttaa työntekijöitä hyväksymään merkityksellisen työn ulottuvuuksien välinen jännite, jotta niiden synnyttämä negatiivisuus ei este merkityksellisyyttä (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Merkityksellisyyden kokemus syntyykin silloin, kun yksilö oppii ymmärtämään ulottuvuuksien väliset jännitteet, hyväksyy sen, että välillä joku alue voi olla dominoiva, sekä pyrkii etsimään itselleen sopivaa tasapainoa (Symon & Whiting, 2019).

2.4 Merkityksellistä työtä edistävät ja estävät tekijät

Bailey, Yeoman ja muut (2019) toteavat katsauksessaan, että tutkimukset painottavat eniten työn muotoilun roolia merkityksellisen työn edistäjänä: työn rikastaminen ja sisältö, yksilön ja työn yhteensopivuus sekä työn piirteet edistävät merkityksellisen työn kokemista. Työn muotoilulla tulisikin mahdollistaa voimaannuttaminen, työn

rikastuttaminen, tehtävien merkitsevyys ja erilaisten taitojen laaja hyödyntäminen, koska nämä voivat auttaa merkityksellisyyden kokemisessa (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Työn rikastuttamisessa tulisi keskittyä erityisesti siihen, että työolosuhteet edistävät autonomiaa, aitoutta ja tehokkuutta, jotka taas edistävät merkityksellisyyden kokemusta (Lepisto & Pratt, 2017).

Myös Boeck ja muut (2019) toteavat, että työn muotoilulla on tärkeä rooli merkityksellisen työn edistäjänä. Heidän mukaansa työn muotoilulla voidaan auttaa työntekijöitä toteuttamaan heidän koko potentiaalinsa, kun työntekijät voivat hyödyntää laajasti erilaisia taitoja työssään, osaavat arvioida, miten ja milloin suorittaa jokin työtehtävä, ja saavat säännöllisesti palautetta suoriutumisestaan. Tämän lisäksi on tärkeää keskustella työntekijöiden kanssa, vastaako työ heidän näkemyksiään ja tulevaisuuden toiveitaan (De Boeck ja muut, 2019).

Työn muotoilun lisäksi Bailey, Yeoman ja muut (2019) nimesivät johtajuuden ja johtamisen, organisaatiotason tekijät sekä työpaikan suhteet merkityksellisyyden kokemusta edistäviksi tekijöiksi. Organisaatioiden tulisi keskittyä tukemaan työntekijöidensä sosiaalisia suhteita mahdollisimman paljon. Työpaikan ihmissuhteet ovat monille hyvin tärkeitä ja niille pyritään löytämään aikaa tilanteesta riippumatta, minkä takia myös organisaatioiden tulisi edistää näitä suhteita. (Saari ja muut, 2022.) Lisäksi esimerkiksi johtajuuteen liittyen on huomattu, että tietynlaiset johtamistyyli, kuten transformationaalinen tai hengellinen johtajuus, mahdollistavat alaisten merkityksellisen työn kokemuksen, minkä takia johtajia tulisi myös kouluttaa tähän suuntaan (Bailey, Yeoman ja muut, 2019).

Lips-Wiersma ja muut (2020) kertovat, että myös vastuullisella johtamisella – joka sisältää eettisen, transformationaalisen, aidon sekä jaetun johtamisen muodot – voidaan edistää merkityksellisyyden kokemusta. Lisäksi työntekijöitä tulee kohdella reilusti, ja esimerkiksi työkuorman jakaminen sekä palkkaus tulee olla tasapuolista (Lips-Wiersma ja muut, 2020). Esihenkilöt voivat edistää työntekijöidensä merkityksellisyyden kokemusta myös osoittamalla luottavansa kyvykkäisiin työntekijöihinsä ja antamalla heille

mahdollisuuden vastuunottamiseen ja vaikuttamiseen. Näin he voivat tukea työntekijöiden autonomian tunnetta ja sitä kautta merkityksellisyyden kokemusta (Saari ja muut, 2022).

Myös työntekijöiden autonomian tunnetta voidaan parantaa monin eri keinoin. Organisaatioiden tulisi esimerkiksi selvittää työntekijöilleen, miksi tietyt säännöt ja tavoitteet ovat olemassa, minkä lisäksi työntekijöitä tulisi kohdella vastuuta kantavina yksilöinä, jotka saavat itse tehdä valintoja tavoitellessaan asetettuja tavoitteita. Myös rakentavan palautteen antaminen sekä kontrolloivan kielen välttäminen edistävät yksilöiden autonomian tunnetta. (Martela ja muut, 2021.) Kun yksilö näkee työnsä kunnollisena, hän kokee työnsä todennäköisemmin myös merkityksellisenä. Lisäksi jos kunnollinen työ muuttuu positiiviseen suuntaan, nostaa se myös merkityksellisen työn todennäköisyyttä. (Allan, Autin ja muut, 2020.)

Lepisto ja Pratt (2017) toteavat, että työpaikoilla pitäisi myös edistää yksilön merkityksen luomisen prosessia tarjoamalla rikkaampia sosiaalisia tarkoituksia työympäristössä, jotta yksilön on helpompi nähdä työnsä arvo ja sitä kautta kokea merkityksellisyyttä. Organisaation tulisi tukea myös itse merkityksen luomista ja auttaa yksilöitä pääsemään yli epävarmuudesta liittyen oman työn arvoon (Lepisto & Pratt, 2017). Martela ja muut (2021) toteavatkin, että organisaatioiden tulee näyttää työntekijöilleen konkreettisemmin, ketä heidän työnsä hyödyttää ja auttaa. Esimerkiksi työntekijöiden voisi antaa kohdata asiakkaita ja organisaatiossa voitaisiin jakaa tarinoita siitä, miten asiakkaiden auttaminen on kasvattanut työntekijöiden kokemusta siitä, että he tekevät jotain hyvää (Martela ja muut, 2021).

Johdolla on rooli merkityksellisen työn edistäjänä myös siten, että heidän tulee kommunikoida työntekijöille organisaation tavoitteet, arvot ja panostukset organisaation ulkopuolelle selkeästi (Van Wingerden ja Van der Stoep, 2018). Ihmiset ovat yhä tietoisempia ympäristöön ja epätasa-arvoisuuden liittyvistä ongelmista, minkä takia he haluavat tietää, miten heidän työnsä ja koko organisaation tekemä työ auttaa ihmisiä ja planeettaa

muuten kuin vain rahan tuottamisen näkökulmasta (Lips-Wiersma ja muut, 2020). Kun organisaatio kertoo näistä tavoitteista, he tukevat samalla työntekijöitään heidän pohdissa työnsä merkityksellisyyttä (Van Wingerden ja Van der Stoep, 2018). Työntekijöille tulisi lisäksi tuoda selkeästi esille, mitkä ovat heidän oman työnsä tavoitteet, ja mikä on heidän työtehtäviensä merkitys yleisen tavoitteen saavuttamisessa. Tarkoituksen luomisen lisäksi tunnustuksen antaminen voi mahdollistaa yksilön merkityksellisyyden kokemuksen. Esimerkiksi esihenkilön työnvalvonta yhdistettynä tarkoituksen korostamiseen voi toimia merkityksellisyyden edistäjänä, koska se osoittaa työntekijälle, että hänen työstään ollaan kiinnostuneita. (Ariely ja muut, 2008.)

Stein ja muut (2019) tuovat myös esille, että työssä käytettävät työntekemisen seuranta-järjestelmät voivat edistää merkityksellisyyden kokemusta. Tällöin järjestelmien tulee kuitenkin olla joustavia ja kyseisen organisaation tarpeet huomioonottavia, minkä lisäksi työntekijöille tulee myöntää riittävästi mahdollisuuksia hallita järjestelmään lisäämäänsä dataa. Lisäksi seurantajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä on tärkeää korostaa järjestelmän hyötyjä niin, että henkilöstön arvot ovat sen kanssa linjassa (Stein ja muut, 2019). Tällöin datifikaatiotyö – eli työntekemisen ja sen tulosten tallentaminen järjestelmään – tarjoaa yksilölle mahdollisuuden oman työn ja saavutusten reflektoinnille ja itsensä kehittämiseksi, milloin myös henkilön kokemus työnsä merkityksellisyydestä kasvaa (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019).

Merkityksellisen työn kokemista on tärkeää edistää, mutta merkityksellisen työn johtaminen väärin keinoin voi johtaa huonoihin lopputuloksiin. Lips-Wiersma ja muut (2020) esimerkiksi toteavat, että jos organisaatio näkee merkityksellisen työn yksinkertaisesti panos-tuotos-mallin kaltaisesti, resurssien vähäisyys tai senhetkinen valloillaan oleva johtamismalli voivat helposti aiheuttaa sen, että keskitytään vain yhteen merkityksellisyyttä edistävään käytäntöön ja unohdetaan muut merkityksellisyyttä edistävät käytännöt. Merkityksellinen työ on kuitenkin moniulotteinen kokonaisuus, joten yhteen käytäntöön keskittyminen ei auta edistämään kaikkia merkityksellisen työn ulottuvuuksia (Lips-Wiersma ja muut, 2020).

Bailey ja muut (2017) tuovat esille myös merkityksellisen työn johtamiseen liittyvän vaaran. He kertovat, että jos työntekijät kokevat, että heidän merkityksellisyyden kokemusta pyritään johtamaan heidän mielestään epäaidoilla keinoilla, joiden noudattamatta jättämisestä voi kuitenkin seurata mahdollisia negatiivisia vaikutuksia, voivat he esittää hyväksyvänsä nämä keinot, vaikka eivät niihin todella usko. Toisaalta jos työntekijät kokevat, että he voivat edistää esimerkiksi omaa uraansa tai työtään esittämällä tietynlaista kuvaa itsestään, he voivat esittää merkityksellisyyden kokemusta. Tätä voidaan myös kutsua eksistentiaaliseksi työksi, jolla tarkoitetaan kaikki niitä toimintoja, käyttäytymistä ja asenteita, joita työntekijät esittävät omaksuneensa, kun organisaatio pyrkii johtamaan heidän työssään kokemaansa merkityksellisyyttä. (Bailey ja muut, 2017.)

Epäaitouden lisäksi myös teknologian sekoittuminen työhön voi johtaa merkityksettömyyteen. Symon ja Whiting (2019) tutkivat sosiaalisten yrittäjien, johon lukeutuu esimerkiksi sosiaalisen median vaikuttajat, merkityksellisyyden kokemusta työssään. Vaikka yrittäjät olivat hyvin sitoutuneita työhönsä ja se oli heille hyvin rakasta, teknologian aiheuttama ”käytännön mankeli” saattoi johtaa keskeytyksiin, ylityöhön ja merkityksettömyyteen, kun yrittäjät miettivät jatkuvasti vastaamattomia sähköposteja tai sitä, onko heidän vuorovaikutuksensa tarpeeksi aitoa. Teknologia saattoi aiheuttaa myös tarpeen johtamiselle ja altistumisen kapitalismille, vaikka yrittäjät olivat alun perin valinneet alan näitä välttääkseen. Tämä saattoi myös heikentää merkityksellisyyden kokemusta. (Symon & Whiting, 2019.)

Myös Stein ja muut (2019) tutkivat teknologian ja erityisesti datifikaation (datification) vaikutusta merkityksellisen työn kokemiseen. Datifikaatio tarkoittaa prosessia, jossa jokin toiminto tai tapahtuma koodataan ja muutetaan dataksi. Datifikaatiotyö taas viittaa prosessiin, jossa yksilö pitää tiliä omista tehtävistä, panoksista ja tuotoksista tallentamalla ne johonkin järjestelmään manuaalisesti. Jos datifikaatiotyöhön liittyy paljon rajoituksia, se johtaa yleensä merkityksellisyyden puuttumiseen. Lisäksi datifikaation heikko ymmärtäminen sekä standardisointia, rakennetta ja määrällistä ilmaisua korostava järjestelmä voivat heikentää yksilön merkityksellisyyden kokemusta, kun hän ei koe

hyötyvänsä järjestelmästä tai hän kokee, ettei järjestelmä tuo esille oikeita asioita. (Stein ja muut, 2019.)

Allanin ja muiden tutkimuksen (2016) tulokset taas osoittivat, että ulkoisella motivaatiolla ja amotivaatiolla on negatiivinen vaikutus merkityksellisen työn kokemiseen. He tutkivat, miten itseohjautuvuusteorian mukaiset motivaatiotyypit vaikuttavat merkitykselliseen työhön. Jos yksilön motivaatio oli ulkoinen – hän teki töitä vain rahan tai turvallisuuden takia – tai jos hänellä ei ollut lainkaan motivaatiota, hän koki työnsä epätodennäköisemmin merkityksellisenä (Allan ja muut, 2016).

Allan ja muut (2016) toteavat myös, että jos henkilöllä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja uraansa, hänen sisäisen säätelyn kokemus on todennäköisemmin matala. Tämä johtaa helposti motivaation menettämiseen ja sitä kautta työn merkityksettömyyden kokemukseen (Allan ja muut, 2016). Merkityksellisyyden vähenemiseen tai katoamiseen voi johtaa myös se, että henkilö huomaa, ettei hän pysty hyödyntämään potentiaaliaan työssään tai että hyödyntämättömän potentiaalimäärä on kasvanut ajan kuluessa. (De Boeck ja muut, 2019). Niinpä jos yksilö kokee tekevänsä työtä, johon hän on ylikoulutettu, voi tämä tunne estää merkityksellisen työn kokemisen (Allan, Rolniak ja Bouchard, 2020).

Autin ja Allan (2020) tutkivat taas merkityksellisen työn kokemuksen ja yhteiskunnallisen luokan välistä yhteyttä. Heidän tutkimuksensa osoitti, että korkeaan yhteiskuntaluokkaan kuuluvat henkilöt kokivat työnsä useammin merkityksellisenä kuin keski- tai matalaan yhteiskuntaluokkaan kuuluvat. Korkeaan yhteiskuntaluokkaan kuuluvat pystyvät paremmin toteuttamaan selviytymiseen liittyvät ja psykologiset tarpeensa, koska heillä on enemmän taloudellisia, koulutuksellisia sekä yhteiskunnallisia resursseja. Heikommassa asemassa olevien voi olla vaikeampaa kokea merkityksellisyyttä työssä, koska he eivät pysty toteuttamaan tarpeitaan riittämättömien resurssien takia. (Autin ja Allan, 2020.)

Bailey ja Madden (2016) taas huomasivat, että johtajat saattoivat helposti tuhota työntekijöiden merkityksellisen työn kokemuksen. He nimesivät seitsemän merkityksellisen työn kuolettavaa syntiä, joista pahin on yksilön erottaminen hänen arvoistaan. Useimmiten kyse oli siitä, että yksilön arvot olivat ristiriidassa organisaation arvojen kanssa, mikä aiheutti merkityksettömyyden kokemuksen. Toiseksi eniten merkityksettömyyden tunnetta aiheutti se, että työntekijöitä pidetään itsestäänselvyytenä: työntekijöiden uuras-tusta ei arvosteta, eivätkä he saa tunnustusta tai huomiota tekemästään työstä. (Bailey & Madden, 2016.)

Toisaalta jos henkilölle annetaan tehtäväksi jotain sellaista, joka ei hänen mielestään kuulu hänen työhönsä, työ saatetaan kokea merkityksettömänä (Bailey & Madden, 2016). Etenkin jos työtehtävä tuntuu turhalta tai järjettömältä, se saa yksilön helposti kyseenalaistamaan, miksi hän tekee kyseistä työtä. Tätä tunnetta vahvistaa entisestään se, jos esimerkiksi esihenkilö tietoisesti määrää henkilön tekemään turhaa työtä. (Ariely ja muut, 2008.) Henkilö voi myös kokea, että hänellä on paljon hyödyntämätöntä potentiaalia, jota hän ei pääse käyttämään esimerkiksi oman esihenkilönsä takia. Tällöin henkilö näkee vain tämän esteen hyödyntämättömän potentiaalinsa edessä, minkä takia hän kokee potentiaalin negatiivisesti. Tämä taas heikentää hänen merkityksellisyyden kokemustaan. (De Boeck ja muut, 2019.)

Bailey ja Madden (2016) huomasivat myös, että työntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu tai heidän tietämyksensä ohittaminen aiheuttivat usein merkityksellisyyden tunteen menettämisen. Esimerkiksi jos palkankorotus annettiin vain osalle tai kaikille ei tarjottu samanlaisia urakehitysmahdollisuuksia, koki moni merkityksettömyyttä työssään. Johto saattaa myös lannistaa työntekijöitä, kun he eivät kuuntele työntekijöitä tai välitä siitä, mitä mieltä he ovat jostakin, vaan työntekijöiden mielipiteet vain ohitetaan. (Bailey & Madden, 2016.) Autonomian ja oman määräysvallan heikentyminen sekä kokemus esihenkilön liiallisesta hallinnasta johtavatkin helposti omasta työstä etääntymiseen, mikä taas voi johtaa merkityksettömyyden kokemukseen (Lepisto & Pratt, 2017). Esimerkiksi Bailey ja Madden (2017) huomasivat tutkimuksessaan, että jos yksilöt eivät saaneet

vaikuttaa työaikansa järjestelyyn tai työtehtäviin käytettävään aikaan, koettiin usein merkityksettömyyttä autonomian puutteen vuoksi.

Lisäksi jos työntekijä kokee olevansa väheksytty tai eristetty muista, voi tämä aiheuttaa merkityksettömyyden kokemuksen. Pahimmillaan esihenkilö saattaa sulkea henkilön ryhmän ulkopuolelle. (Bailey & Madden, 2016.) Toisaalta myös tiimissä työskentely voi johtaa merkityksellisuuden katoamiseen, jos tiimin sisäiset normit ovat yksilön omien arvojen ja moraalisten näkemysten vastaisia. Jos yksilö kokee painetta hyväksyä tiimin sisäiset normit, vaikka hän olisi oikeasti niitä vastaan, voi hän menettää merkityksellisuuden kokemuksen. (Both-Nwabuwe ja muut, 2020.) Lisäksi turha riskeille altistaminen heikentää työntekijöiden merkityksellisuuden kokemusta. Työt saattavat usein sisältää jotakin fyysisiä tai emotionaalisia riskejä, mutta turha altistuminen riskeille aiheuttaa helposti merkityksellisuuden menettämisen. (Bailey & Madden, 2016.)

2.5 Merkityksellisen työn kokemuksen seuraukset

Kun työ koetaan merkityksellisenä, seuraukset ovat pääsääntöisesti positiivisia (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Michaelson (2021) toteaa, että merkityksellinen työ edistää luonnostaan yksilön hyvinvointia ja auttaa tätä kukoistamaan. Merkityksellinen työ vaikuttaa moniin yksilön työhyvinvointiin liittyviin sekä työhön liittyviin seurauksiin (Allan, Rolniak & Bouchard, 2020). Ajatus siitä, että merkityksellinen työ auttaa yksilöitä voimaan paremmin ja työskentelemään paremmin, pitää siis melko hyvin paikkansa (Allan ja muut, 2019).

Monissa tutkimuksissa on todettu, että merkityksellinen työ parantaa yksilön työelämän laatua (Martela ja muut, 2021). Erilaiset merkityksellisen työn mittarit ovat osoittaneet, että merkityksellinen työ vaikuttaa merkittävästi yksilön motivaatioon ja työhyvinvointiin (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Se vaikuttaa myös yksilön sitoutumiseen ja yleiseen hyvinvointiin, mutta sillä on positiivisia vaikutuksia myös organisaatiolle: se vaikuttaa henkilöstön vaihtuvuuteen, organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen sekä

asiakastyytyväisyyteen (Martela ja muut, 2021). Baileyn, Yeomanin ja muiden (2019) suorittaman katsauksen mukaan merkityksellisen työn seuraukset voidaan jakaa seuraavasti: työhön liittyvät asenteelliset ja käyttäytymiseen liittyvät seuraukset, suoritukseen liittyvät seuraukset sekä yksilölliset seuraukset.

Allanin ja muiden meta-analyysin (2019) tulokset paljastavat, että merkityksellisellä työllä on suuri vaikutus työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Nämä taas vaikuttavat yksilön suoritukseen, organisaatiokansalaiskäyttämiseen sekä aikomukseen lähteä työstä. Merkityksellinen työ johtaa siis ensin positiiviseen muutokseen yksilön asenteissa tai motiiveissa, mikä taas aiheuttaa positiivisen muutoksen myös käytöksessä. (Allan ja muut, 2019.) Merkityksellinen työ on yhdistetty myös muissa tutkimuksissa useisiin positiivisiin seurauksiin, kuten korkeaan sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, suoritukseen, sisäiseen motivaatioon ja hyvinvointiin (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Merkityksellinen työ ehkäisee myös loppuun palamista: burnoutista kärsivät yksilöt kokevat yleensä, ettei heidän työllään ole mitään merkitystä (Lips-Wiersma & Wright, 2012).

Nikolovan ja Cnossenin (2020) mukaan merkityksellinen työ vaikuttaa positiivisesti henkilön ponnisteluihin, joilla viitataan poissaolojen vähäisyyteen, koulutukseen osallistumisen todennäköisyyteen sekä haluun jäädä eläkkeelle. He kertovat, että henkilön kokiessa työnsä merkityksellisenä, hän on todennäköisemmin vähemmän pois töistä. Myös Bailey, Yeoman ja muut (2019) toteavat, että merkityksellinen työ on yhdistetty vähempiin poissaoloihin. Poissaolojen vähyyks ei kuitenkaan viittaa siihen, että henkilöt olisivat sairaana töissä, vaan merkityksellistä työtä tekevät jäävät todennäköisemmin kotiin sairaana. Lisäksi kun henkilö kokee työnsä merkityksellisenä, hän osallistuu myös todennäköisemmin omia taitoja kehittävään koulutusohjelmaan ja hän jää todennäköisesti myöhemmin eläkkeelle. (Nikolova & Cnossen, 2020.)

Van Wingerden ja Van der Stoep (2018) taas huomaavat tutkimuksessaan, että merkityksellinen työ edistää vahvuuksien käyttöä työssä sekä parantaa työhön sitoutumista. Näiden kautta merkityksellinen työ parantaa myös työssä suoriutumista. Kun yksilö tekee

merkityksellistä työtä, hän on motivoituneempi käyttämään myös omia vahvuuksiaan työssä. Vahvuuksien käyttäminen taas vahvistaa sitoutumista tehokkuuden ja aitouden tunteen kautta. Kun yksilö kokee merkityksellisyyttä työssään, he tuntevat myös yhteyttä työhönsä sekä työnsä tuloksiin. Tätä kautta merkityksellisen työn kokemus motivoi yksilöä ja edistää hänen suoriutumistaan työssä. (Van Wingerden ja Van der Stoep, 2018.) Kun yksilö kokee työnsä merkityksellisenä, hän työskentelee tehokkaammin ja tätä kautta hänen tarjoama panoksensa vahvistuu (Ariely ja muut, 2008).

Fürstenberg ja muut (2021) huomasivat tutkimuksessaan, että merkityksellisellä työllä on positiivinen vaikutus myös esihenkilön raportoimaan suoritukseen. Heidän mukaansa tutkimukset käsittelevät usein yksilön omaa arviota suorituksesta, mutta heidän tutkimuksensa osoitti, että merkityksellisyyden kokemus edistää myös esihenkilön mielestä henkilön suoritusta. Henkilön kokiessa työnsä merkityksellisenä, hän kokee enemmän luovuutta ja tuo esiin rakentavia parannusehdotuksia, jotka parantavat esihenkilön arviota suorituksesta. Vaikutus vahvistuu entisestään, jos henkilöllä on hyvä suhde esihenkilöönsä. (Fürstenberg ja muut, 2021.)

Merkityksellinen työ vaikuttaa myös joihinkin tekijöihin varsinaisen työn ulkopuolella. Esimerkiksi Allan, Rolniak ja Bouchard (2020) toteavat, että merkityksellisellä työllä on itsenäinen positiivinen vaikutus elämään tyytyväisyyteen. Myös Allan ja muut (2019) toteavat, että merkityksellisellä työllä on melko suuri vaikutus yleiseen tyytyväisyyteen elämässä, mutta sen lisäksi sillä on melko suuri vaikutus elämän merkityksellisyyteen ja terveyteen sekä keskimääräinen tai pieni vaikutus negatiivisiin tunteisiin. He kuitenkin huomauttavat, että merkityksellinen työ saattaa ennemmin parantaa hyvinvointia kuin suoraan vähentää negatiivisia tunteita.

Merkitykselliseen työhön on kuitenkin yhdistetty myös joitakin negatiivisia seurauksia. Esimerkiksi Bailey, Lips-Wiersma ja muut (2019) huomauttavat, että merkityksellinen työ ei välttämättä johda merkitykselliseen elämään. Lisäksi merkityksellisen työn tavoittelu voi johtaa myös haitallisiin vaikutuksiin (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Esimerkiksi

Florian ja muut (2019) kertovat siitä, kuinka merkityksellisyyden kokemuksen ylläpitäminen muuttuneessa tilanteessa voi johtaa useisiin ongelmallisiin seurauksiin, kun yksilö ei muuta merkityksellisyyden käsitystään muuttuneiden olosuhteiden mukaisesti, vaan hän muotoilee työnsä uudelleen, jotta merkityksellisyyden kokemus säilyisi.

Florian ja muut (2019) kertovatkin useista ympäristön muutoksista, jotka lopulta aiheuttivat haittaa työntekijöille tai organisaatiolle, koska merkityksellisyyden kokemuksesta ei haluttu luopua. Esimerkiksi kun yhteisöllisyys alkoi rakoilla palkkaa saavien ja palkattomien vapaaehtoistyöntekijöiden välillä, alkoivat palkattomat vapaaehtoistyöntekijät työskennellä palkkaa saavia vastaan ja järjestää omia kokouksiaan, jotta yhteisöllisyys ja sitä kautta merkityksellisyyden tunne säilyisi. Tämä kuitenkin vahvisti eroa palkallisten ja palkattomien välillä, hankaloitti yhteistyötä ja johti epäluottamukseen. (Florian ja muut, 2019.)

Toinen Florianin ja muiden (2019) esimerkki liittyi töiden uudelleenjärjestelyyn. Kun työntekijöiden määrä väheni, vaadittiin tehtävien uudelleenjärjestelyä. Tehtävien jatkuva uudelleenjärjestely ja kommunikaatio-ongelmat herättivät osassa tunteen, että työssä kasvava ammatillistuminen esti nopean ja suoran avun pakolaisille. Tämä aiheutti ammattimaistumisen vastustamista – esimerkiksi asiat tehtiin edelleen vanhalla tavalla uusista ohjeista huolimatta – mikä taas johti tehottomuuteen ja turhautuneisuuteen. (Florian ja muut, 2019.) Olosuhteiden muuttuessa merkityksellisyyden kokemus siis säilyi, mutta siitä seurasi useita haitallisia tekijöitä – edellä mainittujen lisäksi konflikteja, jousitamattomuutta ja ylityötä (Florian ja muut, 2019) sekä ahdistuneisuutta, stressiä, loppuun palamista ja ylivertaisuuden asennetta pakolaisia kohtaan (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019).

Allan, Rolniak ja Bouchard (2020) tutkivat taas merkityksellisen työn, hyvinvoinnin ja alityöllisyyden vaikutuksia toisiinsa. He viittasivat alityöllisyydellä tilanteeseen, jossa henkilö kokee olevansa ylikoulutettu työhönsä. Toisin kuin he olettivat, merkityksellisen työn kokemus johti negatiiviseen alityöllisyyden ja hyvinvoinnin suhteeseen. Tutkijat uskovat

tämän johtuvan siitä, että alityöllistetyssä työssä olevat henkilöt, jotka kokevat työnsä erittäin merkityksellisenä, tuntevat turhautuneisuutta ja pettymystä siitä, etteivät voi hyödyntää kykyjään työssä, joka on heille niin tärkeää. Tämä voi johtaa negatiivisiin tunteisiin, masennukseen ja stressiin (Allan, Rolniak ja Bouchard, 2020).

Oelberger (2019) tutki taas kansainvälisten avustustyöntekijöiden merkityksellisen työn kokemusta ja sen vaikutusta läheisiin ihmissuhteisiin. Hän määritteli ensin syvästi merkityksellinen työn työksi, joka sisältää sekä itsensä toteuttamisen ulottuvuuden että sosiaalisen ulottuvuuden eli itsensä ylittämisen. Tällaista syvää merkityksellisyyttä kokevat avustustyöntekijät olivat hyvin sitoutuneita työhönsä ja sen takia halukkaampia osallistumaan ylityöhön ja epäsäännölliseen työhön kuin ne avustustyöntekijät, jotka eivät kokeneet työtään syvästi merkityksellisenä. He kokivat vaikeaksi sanoa ei yllättävän työmahdollisuuden ilmaantuessa, minkä lisäksi työstä irtautuminen koettiin haasteelliseksi. (Oelberger, 2019.)

Samankaltaisia tuloksia ilmeni Bundersonin ja Thompsonin (2009) tutkiessa eläintarhan eläintenhoitajien suhtautumista työhönsä. Eläintenhoitajat näkivät työnsä kutsumuksena, ja myös he kokivat syvää merkityksellisyyttä työssään. Jos heidät kutsuttiin töihin keskellä yötä tai vapaapäivänä, he lähtivät töihin. Lisäksi he olivat valmiita uhraamaan hyvinvointinsa, rahansa, aikansa ja fyysisen mukavuuden työnsä takia, koska he kokivat työnsä syvästi merkityksellisenä. Niinpä he olivat myös alttiimpia johdon mahdolliselle hyväksikäytölle. Toisaalta koska he näkivät työnsä myös moraalisen vastuuna, he myös vaativat samaa vastuuta johdolta, minkä takia heidän työsuhteensa kärsi esimerkiksi epäilysten takia. (Bunderson & Thompson, 2009.)

Syvästi merkityksellinen työ voi myös rasittaa ihmissuhteita, kun pitkät työpäivät vievät henkilön kaiken ajan ja hänen jatkuvasti muuttuvat aikataulunsa heikentävät hänen luottavuuttaan. Henkilö on siis valmiimpi uhraamaan terveellisen työ- ja muun elämän suhteen työnsä takia. Lisäksi jos läheiset eivät arvosta henkilön työtä, saattavat vaikutukset olla vielä laajemmat ja esimerkiksi romanttiset suhteet saattavat lopulta päättyä

eroon. (Oelberger, 2019.) Esimerkiksi eräs eläintenhoitaja kertoi, että hänen työnsä maksoi hänelle avioliiton (Bunderson & Thompson, 2009). Myös suhteet perheen ja läheisten ystävien kanssa saattavat rikkoutua, ja henkilö voi kokea vaikeaksi muodostaa uusia suhteita, jos hän kokee, ettei hänen työtään arvosteta (Oelberger, 2019).

Bunderson ja Thompson (2009) toteavatkin, että syvästi merkityksellinen työ on sisäisesti jännitteinen: jos henkilö kokee työssään syvää merkityksellisyyttä, hän kokee myös suurta vastuuta. Esimerkiksi eläintenhoitajat kokevat työnsä usein kutsumustyönä, jossa yleensä koetaan syvää merkityksellisyyttä, mutta joka myös synnyttää henkilölle moraalisen vastuun työntekemiseen ja sitä kautta sitoo henkilön työhönsä (Bunderson & Thompson, 2009). Syvästi merkityksellinen työ voikin olla kuin kaksiteräinen miekka: työ tarjoaa henkilölle paljon positiivista, mutta tuo mukanaan kustannuksia ja uhrauksia (Bunderson & Thompson, 2009; Oelberger, 2019).

2.6 Yhteenveto

Taulukkoon 1 on tiivistetty edellisten lukujen aiheet: merkityksellisen työn määritelmä, ominaisuudet, edellytykset, edistäjät ja esteet sekä seuraukset.

Taulukko 1. Merkityksellisen työn määritelmä, ominaisuudet, edellytykset, edistäjät, esteet ja seuraukset.

| | |
|---------------------|---|
| Määritelmä | Subjektiiivinen ja henkilökohtainen kokonaisvaltainen näkemys oman työn tärkeydestä tai tarkoituksesta. |
| Ominaisuudet | Subjektiiivisuus, kontekstin vaikutus, positiivisuus, pysyvä näkemys, episodiset kokemukset, reflektointi, merkityksen luominen, moniulotteisuus ja ristiriitaisuus. |
| Edellytykset | Autonomia ja itsensä toteuttaminen: aitous, itsetietoisuus, -uskollisuus ja -ohjautuvuus, itsenäisyys, päättämisen- ja vaikutusvalta. Kyvykkyys: mestarius, tehokkuus, tavoitteiden saavuttaminen, oman potentiaalin ilmaiseminen, omien taitojen hyödyntäminen ja kehittäminen. Yhteisöllisyys: kuuluvuuden tunne, läheiset ja tukea antavat ihmissuhteet, yhteenkuuluvuus. |

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>Suurempi tarkoitus: jonkin itseä suuremman palvelu, yhteinen hyvä, muiden auttaminen ja palvelu, prososiaalisuus.</p> |
| Edistäjät ja esteet | <p>Edistäjät: työn muotoilu, työn rikastaminen, johtajuus, sosiaalisten merkitysten tarjoaminen, tavoitteiden kommunikointi, tunnustuksen antaminen, seurantajärjestelmien merkityksellisyys, sosiaalisten suhteiden tukeminen.</p> <p>Esteet: merkityksellisyyden johtaminen, epäaitous, teknologiasta johtuvat haitat, ulkoinen motivaatio, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, työn rajoitukset, turha työ, resurssien riittämättömyys, arvokonflikti, epätasa-arvoinen kohtelu, väheksyminen, muista eristäminen, tiimin sisäinen paine.</p> |
| Seuraukset | <p>Yksilö: työhyvinvointi, yleinen hyvinvointi, motivaatio, yleinen tyytyväisyys elämässä, terveys.</p> <p>Organisaatio: sitoutuminen, työtyytyväisyys, parempi työssä suoriutuminen, matalampi henkilöstön vaihtuvuus, vähemmän sairauspoissaoloja.</p> <p>Mahdolliset negatiiviset seuraukset: konfliktit, joustamattomuus, ahdistuneisuus, turhautuneisuus, stressi, ylityö ja epäsäännöllinen työ, ihmissuhteiden kärsiminen, altistuminen hyväksikäytölle.</p> |

3 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa kerrotaan, miten tutkimus on toteutettu. Ensin käsitellään laadullista tutkimusmenetelmää, minkä jälkeen tarkastellaan aineistoa ja aineiston keruuta. Luvussa kerrotaan myös, miten aineiston analyysi toteutettiin, ja lopuksi tarkastellaan tutkimuksen eettisyyttä.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkielman tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen lähestymistapa, koska se sopi parhaiten tutkimuksen tarkoitukseen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kerätä aineisto luonnollisissa ja todenmukaisissa tilanteissa, mutta tutkimuskohde tai -kohdeet valitaan kuitenkin tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksena. Lisäksi tiedon ja aineiston keruussa luotetaan enemmän tutkijan tekemiin havaintoihin ja tutkittavien kanssa käytyihin keskusteluihin. Tämän takia tutkimusmenetelmät valitaan usein sen perusteella, että ne tuovat esille tutkittavien henkilöiden näkökulman ja heidän äänensä. (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita kielen piirteistä, säännönmukaisuuksien löytämisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen löytämisestä tai reflektiosta. Tavoitteena on pyrkiä kuvaamaan tutkimuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen tulokset ovat aina aikaan ja paikkaan sidottuja – jokainen tapaus on ainutlaatuinen. Tutkimuksen tavoitteena ei siis ole olemassa olevien totuuksien todentaminen tai hypoteesien ja teorioiden testaaminen, vaan tosiasioiden paljastaminen yksityiskohtaisen aineiston tarkastelun avulla. (Hirsjärvi ym. 2013, s. 161–165.) Nämä seikat tukivat laadullisen lähestymistavan valintaa, sillä tarkoituksena oli selvittää, miten nuoret aikuiset määrittelevät merkityksellisen työn.

3.2 Aineisto ja aineiston keruu

Aineisto kerättiin haastatteluilla, jotka toteutettiin heinä-elokuussa 2022. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan ja kaikki työskentelivät samalle työnantajalle, jonka toimialana on teknologiateollisuus. Ennen haastatteluja työnantajalta pyydettiin tutkimuslupa (kts. Liite 1), minkä jälkeen haastattelumahdollisuudesta keskusteltiin henkilöstöpäälliköiden kanssa ennen kuin kohderyhmään sopivia henkilöitä lähestyttiin sähköpostitse. Lopulta 10 henkilöltä kysyttiin halukkuutta osallistua haastatteluun. Yksi henkilö kieltäytyi ja yksi henkilö ei vastannut hänelle lähetettyyn sähköpostiin. Loput 8 henkilöä olivat halukkaita osallistumaan haastatteluun.

Haastateltavat olivat haastattelujen aikaan 25–27-vuotiaita. Haastateltavista viisi oli miehiä ja kolme naista. He olivat työskennelleet kyseisellä työnantajalla toimihenkilöinä tai ylempinä toimihenkilöinä enintään 1,5 vuotta. Työsuhteet olivat luonteeltaan määräaikaisia tai toistaiseksi voimassa olevia. Tehtävänimikkeitä olivat tuotekehitysinsinööri, koneinsinööri, tuoteinsinööri, ostaja, projektikoordinaattori, asiakaspalveluasiantuntija ja analyytikko.

Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -viestintätyökalulla. Haastattelut nauhoitettiin, jotta tutkija pystyi palaamaan niihin myöhemmin litteroinnin ja luokittelun yhteydessä. Haastatteluajankohdat sovittiin erikseen jokaisen haastateltavan kanssa sähköpostitse. Haastatteluissa hyödynnettiin etukäteen tehtyä haastattelurunkoa (kts. Liite 2). Haastattelurunko koostui viidestä pääkysymyksestä, jotka liittyivät tutkielman tutkimustehtäviin. Pääkysymysten tukena oli apukysymyksiä noin 2–3 kappaletta pääkysymystä kohden. Haastatteluihin varattiin aikaa puoli tuntia ja kaikki haastattelut pysyivät tässä aikaikkunassa. Haastatteluista kertyi aineistoa noin 50 sivua.

3.3 Aineiston analysointi

Jokainen haastattelu litteroitiin mahdollisimman pian haastattelun pitämisen jälkeen. Litteroinnissa hyödynnettiin haastattelujen nauhoituksia, joihin palattiin myös luokittelun aikana, jos jonkin kohdan ymmärtäminen sitä vaati. Aineistoon perehdyttiin litteroinnin yhteydessä ja sen jälkeen ennen kuin aloitettiin varsinainen aineiston luokittelu. Luokittelu aloitettiin jakamalla aineisto tutkimustehtävittäin omiin taulukoihinsa. Laadullisen tutkimuksen analyysissä tulee keskittyä tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen sekä esitettyjen kysymysten kannalta olennaisiin asioihin, jolloin aineistosta saadaan muodostettua yksittäisiä raakahavaintoja (Alasuutari, 2011, s. 32).

Tämän jälkeen aineiston jokaisesta alkuperäisestä ilmauksesta muotoiltiin pelkistetty ilmaus. Pelkistettyjen ilmausten perusteella aineisto luokiteltiin aiheittain tutkimustehtävien sisällä. Tässä käytettiin apuna havaintojen yhdistämistä: aineistosta kerättyjä raakahavaintoja yhdisteltiin yhdeksi havainnoksi esimerkiksi niissä löytyvien yhteisten piirteiden perusteella (Alasuutari, 2011, s. 32). Näin muodostuneet luokat nimettiin luokkaa kuvaavilla otsikoilla. Alkuperäiset ilmaukset jätettiin myös taulukkoon, jotta niihin pystyi helposti palaamaan luokittelun aikana.

Aineisto luokiteltiin laadullisesti induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällön analyysillä, jolloin samaan ryhmään kuuluvia alaluokkia ryhmiteltiin yläluokiksi ja nimettiin niiden sisällön mukaan. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin myös deduktiivista eli teorialähtöistä sisällön analyysiä merkityksellisen työn edellytysten luokittelussa, jolloin alaluokkien nimet tulivat teoriasta (Lips-Wiersma & Morris, 2009; Lips-Wiersma & Wright, 2012). Joitakin luokkia saatettiin myös muokata tai yksittäisiä ilmauksia siirtää toiseen alaluokkaan, jos jokin ilmaisu sopikin paremmin toisen otsikon tai pääluokan alle. Näin lopulta muodostui aineiston luokittelu, joka oli jaettu tutkimustehtävittäin ja josta näki alkuperäisen ilmauksen, pelkistetyn ilmauksen, alaluokan ja mahdollisen pääluokan (kts. Liite 3).

3.4 Tutkimuksen eettisyys

Haastateltavia lähestyttiin sähköpostilla, jossa oli kerrottu tutkimuksen tarkoitus ja haastatteluun osallistumiseen liittyvät käytännön asiat. Sähköpostissa kerrottiin, että kyseessä on pro gradu -tutkielmaan liittyvä haastattelu, ja tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä merkityksellinen työ tarkoittaa nuorille aikuisille. Sähköpostissa kerrottiin myös, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää milloin vain. Lisäksi kerrottiin, että haastatteluista saatu aineisto käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti ja tulokset esitetään niin, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa.

Anonymiteetistä huolehdittiin aineistoa käsitellessä siten, että aineistoista ei käynyt ilmi henkilön tietoja tai sellaisia tietoja, jotka voitaisiin yhdistää tiettyyn henkilöön. Lisäksi haastateltavien kanssa käyty sähköpostikeskustelut liittyen haastatteluun osallistumiseen ja ajan sopimiseen olivat kahdenkeskisiä. Haastattelujen nauhoitukset ja aineisto säilytettiin tutkijan omilla laitteilla siten, että vain tutkijalla oli niihin pääsy. Nauhoitukset tuhottiin sen jälkeen, kun aineiston analyysi oli valmis ja tutkija oli varmistunut siitä, ettei tarvitse enää nauhoituksia. Myös tutkimuksen aineisto tuhottiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

4 Tulokset

Tulokset käsittelevät merkityksellisen työn määrittelyä, ominaisuuksia, edellytyksiä, merkityksellisen työn edistäjiä ja esteitä sekä seurauksia.

4.1 Merkityksellisen työn määritelmä

Merkityksellistä työtä määriteltiin itselle, muille ihmisille, yritykselle ja yhteiskunnalle kohdistuvan merkityksellisyyden, työn vaikuttavuuden ja tuottavuuden avulla. Se on työtä, josta myös itse pitää.

Työn merkitys itselle, muille, yritykselle ja yhteiskunnalle. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että työ on merkityksellistä heille itselleen ja tarjoaa jotain suurempaa kuin pelkästään palkan. Se tuntuu tärkeältä ja voi tarjota jopa sisältöä koko elämään. Lisäksi työn tulisi olla sellaista, jolla on merkitystä muille ihmisille. Työllä halutaan saada aikaan joi-tain merkityksellistä myös yritykselle ja yhteiskunnalle – omalla työllään voi kantaa kor-tensa kekoon.

Työ on vaikuttavaa. Työn tulisi olla sisällöltään sellaista, että sillä saadaan asioita aikaan, työtä kehitetään, siihen liittyviä ongelmia ratkaistaan, ollaan mukana muutoksessa ja tuotetaan jotain uutta. Vaikutukset voivat kohdistua omaan, kollegan, tiimin tai työyksikön toimintaan sekä sidosryhmiin. Vaikutukset voivat olla ympäristöä ja ilmastoja parantavia ja mahdollisesti myös globaalisti merkittäviä. On tärkeää, että tehdään jotain sellaista, joka tuo taloudellista hyötyä.

Työ on tuottavaa. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että työ on tuottavaa. Työn tulisi olla sellaista, että se parantaa tehokkuutta, sen lopputuloksella on suuri tarve tai siinä tutkitaan jotain uutta. Tällaisen työtehtävän tekeminen ja valmiiksi saaminen koettiin erittäin tärkeäksi. Lisäksi jos työssä rakennetaan jotakin, tulee valmis tuote ottaa myös käyttöön, ettei tehty työ mene hukkaan.

Työ, josta itse pitää. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työ on sellaista, josta itse pitää. Työn tulisi sisältää jotain sellaista, joka kiinnostaa itseä. Lisäksi omasta työstä tulisi voida olla ylpeä. Työn koettiin myös tarjoavan itselle jotakin tärkeää tekemistä.

Näihin liittyviä asioita kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Kokee itse omalla työllään tekevän, saavan jotain aikaiseksi jollekin toiselle tai itselleen, jolla on niinku merkitystä loppupeleissä.”

”Se ei vaan ole mikään sellainen rahan tekokeino tai sellainen – että sä saat itsekin siitä jotain niinku isompaa.”

”Tosi merkityksellistä nyt on semmoinen, missä sä voit oikeasti vaikuttaa asioihin ja tehdä muutosta esim. ympäristöön ja maailmaan ja tommoiseen.”

”Sen työn pitäisi pitää sisällä varmaan jotain, ainakin henkilökohtaisesti ajattelen, että se pitäisi sisällään jotain asioita, jotka minuu niinku kiinnostaa.”

4.2 Merkityksellisen työn ominaisuudet

Merkityksellisen työn ominaisuuksia olivat subjektiivisuus, positiiviset tunteet ja kokemuksen pituuden vaihtelevuus. Myös muiden mielipiteiden ja kontekstin vaikutus nousivat esille.

Subjektiivisuus. Merkityksellinen työ nähtiin henkilökohtaisesti tärkeänä ja yksilöllisenä kokemuksena. Työ on henkilökohtaisesti tärkeää, kun työstä pidetään ja siitä voidaan olla ylpeitä, ja kun se sisältää jotain itselle merkityksellistä. Työn tulee tarkoittaa itselle jotakin ja se voi jopa tarjota itselle tarkoituksen. Lisäksi työn tulee sisältää jotakin sellaista, joka tukee omaa ajatusmaailmaa ja omia lähtökohtia. Yksilölliseen kokemukseen liittyy

taas se, että merkityksellisyys voidaan kokea ihan eri tavoin. Jollekin merkityksellinen työ voi tarkoittaa täysin eri asiaa kuin jollekin toiselle.

Positiiviset tunteet. Haastateltavat kertoivat merkityksellisen työn tuovan onnistumisen tunteita, hyvää oloa sekä itsevarmuutta. Kun työssä koki merkityksellisyyttä, onnistumisen tunne oli vahvasti läsnä. Onnistumisen ja ilon tunteita koettiin, kun työtehtävä saatiin onnistuneesti valmiiksi, pystyttiin auttamaan toista tai saatiin hyvää palautetta.

Hyvään oloon ja tyytyväisyyteen liittyivät tilanteet, joissa onnistuttiin, voitiin edistää kollegan työntekoa tai päästiin näkemään itse suunniteltu tuote tai osa toiminnassa. Lisäksi hyvä palaute ja kannustava ilmapiiri toivat hyvää oloa ja tyytyväisyyttä.

Itsevarmuutta, ylpeyttä ja motivaatiota koettiin, kun saatiin jokin tärkeä asia valmiiksi: omasta osaamisesta koettiin ylpeyttä ja saatiin itsevarmuutta ja motivaatiota tuleviin tehtäviin. Kun oma työ koettiin merkitykselliseksi, myös se itsessään toi itsevarmuutta ja motivaatiota.

Kokemuksen pituuden vaihtelevuus. Merkityksellisen työn kokemusta kuvasivat kokemuksen pituus ja tilannekohtaisuus. Kun työ koettiin merkityksellisenä, kyseinen tilanne muistettiin pidempään, eikä kokemus ollut vain hetkessä ohi. Vaikka tilanteesta olisi jonkun verran aikaa, merkityksellisyyden kokemus saattoi jatkua edelleen.

Toisaalta kokemuksen pituuteen vaikutti merkityksellisyyden kokemuksen synnyttänyt tilanne: jos tilanne oli kestänyt vain hetken, myös tunne hävisi nopeammin kuin silloin, kuin jos jonkin asian eteen olisi tehnyt pidempään töitä.

Muiden mielipiteiden ja kontekstin vaikutus. Haastateltavien merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttivat myös muiden mielipiteet ja konteksti. Muiden mielipiteet vaikuttivat merkityksellisen työn kokemukseen silloin, jos muut eivät nähneet omaa työtä

merkityksellisenä, vaikka sen itse koki merkityksellisenä. Myös monet ulkopuoliset asiat saattoivat vaikuttaa omaan merkityksellisyyden kokemukseen.

Näihin liittyviä asioita kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Tää on myös tosi yksilöllinen niinku jollain tasolla, että ihmisethän kokee sen merkityksellisyyden niin eri tavalla, että et joillekin se on ihan jotain muuta.”

”Onkin semmoinen niinku tosi, niinku itsevarma ja hyvä fiilis, että on niinku kun semmoinen merkityksellinen työ, missä niinku viihtyy ja on niinku hyvä olla.”

”Mä sain siitä (projektista) motivaatiota pidemmäksikin aikaa, että se ei kestäny pelkättään yhtä iltapäivää.”

”Jos itse vaikka, itse tekisi kuinka jotain työtä, minkä kokee merkitykselliseksi, niin sitten jos muut ei näe sitä merkilliseksi, niin silloin se kyllä, se niinku vaikuttaa siihen varmasti siihen omaan, miten sen kokee”

4.3 Merkityksellisen työn edellytykset

Merkityksellisen työn edellytykset liittyivät sekä itseen että muihin. Itseen liittyviä edellytyksiä olivat autonomia ja itsensä toteuttaminen työn kautta sekä kyvykkyys. Muihin liittyviä edellytyksiä olivat yhteisöllisyys ja suurempi tarkoitus.

Autonomia ja itsensä toteuttaminen. Haastateltavat kertoivat, että työn tulisi tukea omia arvoja ja tavoitteita ja itsellä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, jotta työn voi kokea merkitykselliseksi. Omien arvojen ja tavoitteiden tukemiseen liittyi se, että yrityksen edustamat arvot ovat linjassa omien arvojen kanssa. Tämän lisäksi työssä tulisi olla jotakin sellaista, joka tukee omaa arvomaailmaa ja omia tavoitteita, ja joka tuntuu omalta ja itselle sopivalta.

Mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön liittyvät kuulluksi tuleminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan ja -tehtäviin ja mahdollisuus ilmasta omia mielipiteitä ilman muiden vähättelyä. On tärkeää, että omia toiveita ja ideoita kuunnellaan ja ne otetaan vakavasti.

Kyvykkyys. Kyvykkyyteen liittyivät uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen sekä työn valmiiksi saaminen. Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen koostuivat oppimisesta, itsensä kehittämisestä, sopivan haastavista työtehtävistä, uuden kehittämistä ja tutkimuksen tekemisestä. Haastateltavat kertoivat esimerkiksi, että työssä tulisi voida kehittää itseään ja omaa osaamistaan, minkä lisäksi työn tulisi olla sopivan haastavaa.

Työn valmiiksi saamiseen taas liittyivät työn tulosten näkeminen sekä työn valmiiksi saaminen pitkän uurastuksen jälkeen. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että välillä pääsee näkemään oman työnsä tuloksen käytännössä tai kuulee, että oma työ on johtanut johonkin konkreettiseen. Kun jonkin työn eteen oli nähty paljon vaivaa ja sen sai vihdoinkin valmiiksi, koettiin tilanne erittäin merkityksellisenä.

Yhteisöllisyys. Haastateltavat pitivät tärkeinä hyviä kollegoja ja tiimiä, hyvää ilmapiiriä ja kulttuuria työpaikalla, yhteistyötä, apua ja tukea sekä sitä, että tuntee olevansa osa yhteisöä. Hyvät kollegat ja tiimi ovat tärkeitä, koska työ ei yleensä ole yksilösuoritus, vaan siinä tarvitaan myös muita. Tiimissä tulisi kaikilla olla hyvä mieli ja kollegoiden tulisi olla mukavia toisilleen ja kannustaa toisiaan. Tiimi toi työhön myös sosiaalista merkityksellisyttä ja jos työn oli kokenut hyvin merkityksellisenä, olivat kollegat olleet aina mukana.

Hyvään ilmapiiriin ja kulttuuriin työpaikalla liittyivät taas innovatiivinen ympäristö ja innostava ilmapiiri, jossa annetaan tilaa uusille ideoille ja kannustetaan. On tärkeää, että työilmapiiri ja -ympäristö ovat kunnossa.

Yhteistyö, apu ja tuki koostuivat taas yhteistyöstä kollegoiden kanssa sekä siitä, että kollegat auttavat ja tukevat omassa työssä. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että

kollegoiden kanssa pääsee ratkaisemaan yhdessä vaikeita tapauksia ja juhlimaan yhdessä saavutettuja onnistumisia. Heiltä tulee myös saada tukea ja apua, jos sitä tarvitsee.

Haastateltavat kokivat myös, että on tärkeää tuntea olevansa osa yhteisöä. Yhteisön tulisi olla mukana omassa työssä, jotta yksilö voi kokea olevansa osa yhteisöä tai omaa tiimiä. Lisäksi yhteisön tulisi arvostaa yksilöä ja hänen työpanostaan sekä tukea häntä, jotta hän voi saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet.

Suurempi tarkoitus. Suurempaan tarkoitukseen liittyivät muiden auttaminen ja työn vaikutus muihin. Muiden auttaminen koostui kollegoiden ja asiakkaiden auttamisesta. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että muita pystyy auttamaan pienissäkin tai itselle helppoissa asioissa, jos siten pystyi edistämään muiden työntekoa. Auttaminen ilmeni esimerkiksi siten, että jaettiin omia tietoja tai omaa osaamista kollegalle, esitettiin uusi näkökulma johonkin haasteeseen tai osallistuttiin kiireellisen ja tärkeän työtehtävän tekemiseen. Auttaminen saattoi jopa itsessään tuoda merkityksellisyyden kokemuksen.

Työn vaikutus muihin sisälsi työn vaikutuksen kollegoiden työntekoon, sidosryhmiin, yritykseen, ympäristöön ja ilmastoon. Työllä tulisi olla vaikutusta johonkin, sillä tulisi kehittää jotakin tai sillä tulisi ratkaista ongelmia. Omalla työllä olisi hyvä olla positiivinen vaikutus esimerkiksi kollegoiden, tiimin tai koko yksikön toimintaan. Toisaalta omalla työllä pitäisi olla vaikutusta myös sidosryhmiin tai laajemmin ympäristöön tai ilmastoon. Työllä tulisi olla vaikutusta johonkin, jotta sen voi kokea merkityksellisenä.

Näihin liittyviä asioita kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Jos haluaisi jotain muunlaisia työtehtäviä, niin niitäkin niinku ehkä kuunneltaisiin, että esimerkiksi millaiseen suuntaan niinku itse haluaisi omaa työtä viedä, että sitä niinku kuunneltaisiin ja olisi niinku mahdollisuudet niinku vaikuttaa niinku omiin töihin”

”Sitten kun tehtaalla viimein näkee semmoisen jonkun muutoksen, mikä on omaa ansiota, että johonkin koneeseen onkin nyt tehty tällöinen muutos, se tuo siihen ainakin omasta mielestäni semmoisen tunteen, että sillä on jotain merkitystä, on saanut jotain näkyvää aikaiseksi.”

”Jos on niinku kokenut työn tosi merkitykselliseksi, niin kyllä siihen aina liittyy se, että on niinku työkaverit jotenkin mukana.”

”Tulee just semmoisia niinku fiiliksiä, että on pystynyt niinku auttamaan muita, että pystyy auttamaan vaikka asiakkaita tai työkavereita ja muita.”

”Tosi merkityksellistä nyt on semmoinen, missä sä voit oikeasti vaikuttaa asioihin ja tehdä muutosta esim. ympäristöön ja maailmaan ja tommoiseen.”

4.4 Merkityksellisen työn edistäjät ja esteet

Merkityksellisen työn edistäjiä olivat kiittäminen ja palaute sekä esihenkilöiden avoin ja selkeä viestintä. Lisäksi toimivat työvälineet sekä riittävä palkka ja palkitseminen edistivät merkityksellistä työtä.

Merkityksellisen työn esteitä olivat työvälineiden toimimattomuus, vaikutusmahdollisuuksien sekä avun ja tuen puuttuminen ja olematon tai vääränlainen palaute. Myös toistuvat tai liian suuret ongelmat, turhat tai toteutumattomat työt, välinpitämättömyys ja huono työkuultuuri estivät merkityksellisen työn kokemista. Esteisiin kuuluivat myös ristiriita oman suorituksen ja odotusten välillä sekä työnkuvaan nähden liian matala palkka.

4.4.1 Merkityksellistä työtä edistäviä tekijöitä

Kiittäminen ja palaute. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että omasta työstä saa palautetta ja kiitosta. Kun onnistuu tai tekee jonkin työn hyvin, on erittäin tärkeää saada siitä hyvää palautetta, kannustusta tai kiitosta kollegoilta ja esihenkilöltä. Palaute motivoi ja antaa vahvistuksen sille, että oma työ todella on tärkeää ja merkityksellistä. Toisaalta myös rakentava ja kehittymistä edistävä palaute nähtiin tärkeänä.

Esihenkilöiden avoin ja selkeä viestintä. Esihenkilöiden avoin ja selkeä viestintä edistivät merkityksellisen työn kokemusta. Esihenkilöiden kanssa tulisi voida keskustella avoimesti ja myös nostaa esille mahdollisia epäkohtia, jos jokin asia ei toimi. Esihenkilöiden tulisi myös kommunikoida yksilöille asetetut tavoitteet mahdollisimman selkeästi, minkä lisäksi esihenkilöiden viestinnän ja kommunikaation omalle tiimille tulee muutenkin olla kunnossa.

Toimivat työvälineet. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että työvälineet toimivat, jotta omaa työtä voi tehdä. Työvälineiden, erilaisten ohjelmistojen ja työntekopuitteiden tulee olla kunnossa ja niiden tulee olla sopivia omaan työhön. Lisäksi työssä käytettävien ohjeiden tulee olla sellaiset, että niistä saa hyvin neuvoja ja apua omaan työhön.

Riittävä palkka ja palkitseminen. Merkityksellisen työn kokemusta edisti myös sopiva palkka ja palkitseminen. Palkka ja palkitseminen toivat työhön lisää motivaatiota ja sisältöä. Lisäksi palkan tulisi olla linjassa sen kanssa, miten tärkeänä itse työn kokee.

Näihin liittyviä asioita kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Jos tekee jonkun työn tosi hyvin, että siitä saa myös niinku kiitosta tai jotain kannustusta, niin siitä tulee ehkä semmoinen olo, että että se oli niinku oikeasti, oikeasti kaikille merkityksellistä, jos siitä niinku kiitetään tai kannustetaan jollain tapaa.”

”Se, että esimiesten kanssa on myös niinku tosi, tavallaan se on avoin keskusteluilmapiiri, ja tavallaan tuodaan ne niinku tavoitteet tosi sille selvästi esille, mutta sitten myös niinku, että tavallaan on itsellä tavallaan myös varaa sanoa sitten, jos kokee, että joku asia pielessä tai niinku joku voisi olla paremmin tai näin.”

”Työvälineet, ne, mitä työssä tarvitsee, niin kyllä niiden pitää olla ehdottomasti kunnossa että siitä työstä ylipäänsä tulee mitään.”

”Kyllähän tavallaan niinku myös palkka ja niinku semmoinen palkitseminen on myös tavallaan niinku semmoinen merkityksellisyyden, tai niinku tuo vielä lisää ehkä motivaatioo ja sisältöä siihen työhön.”

4.4.2 Merkityksellistä työtä estäviä tekijöitä

Työvälineiden ja ohjelmistojen toimimattomuus. Haastateltavat kokivat, että työvälineiden tai ohjelmistojen toimimattomuus estää merkityksellisyyden kokemuksen tai tekee työstä vähemmän merkityksellistä. Kun joutuu taistelemaan saadakseen työvälineet toimimaan, se heikentää omaa motivaatiota ja intoa. Merkityksellisyyttä estää myös toisten välinpitämättömyys korjata toimimattomia ohjelmia.

Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen. Merkityksellisen työn kokemista esti myös vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen. Tämä voi ilmetä siten, että omia ajatuksia tai ideoita ei oteta vakavasti, omat sanomiset tyrmätään välittömästi tai jos itse ei voi vaikuttaa mihinkään.

Olematon tai vääränlainen palaute. Haastateltavat kertoivat, että jos omasta työstä ei saa minkäänlaista palautetta tai kannustusta, se vaikuttaa suoraan siihen, miten oman työn kokee. Vaikka olisi auttanut toista tai jokin työ olisi onnistunut, voi olo tuntua tyhjältä, jos siitä ei saa mitään palautetta tai kiitosta. Toisaalta siitäkään ei pidetty, jos

saadaan pelkästään negatiivista palautetta omista virheistä. Lisäksi asiaton tai epäasialliseen sävyyn esitetty palaute aiheuttivat huonoa fiilistä ja estivät merkityksellisyyttä.

Avun ja tuen puuttuminen. Avun ja tuen puuttuminen estivät myös merkityksellisyyden kokemusta. Koettiin, että esimerkiksi yhteistyö ei toiminut tai oma tiimi ei auttanut tai välittänyt omasta työstä. Merkityksellisyyden kokemusta heikensi sekin, jos ei saanut tarvitsemiaan vastauksia, koska kukaan ei tuntunut osaavan auttaa. Työ saattoi tuntua jopa yksin puurtamiselta, jos mistään ei saanut tukea.

Liian suuret tai jatkuvasti toistuvat ongelmat. Haastateltavat kertoivat, että liian suuret tai jatkuvasti toistuvat ongelmat aiheuttivat merkityksellisyyden kyseenalaistamista. Omaa työtä vastaan saattoi olla erilaisia houkuttimia tai muita asioita, jotka vievät motivaation omaan työhön. Esimerkiksi jos omassa työssä kehitetään ilmastoystävällisiä tuotteita, mutta toiset yritykset eivät välitä ilmastosta ja vievät pahimmillaan asiakkaita, tuntuu helposti siltä, ettei ole järkeä edes yrittää taistella vastaan. Toisaalta myös omassa työssä saatettiin kohdata toistuvasti samoja ongelmia, mikä aiheutti helposti tunteen, ettei mikään muutu saaden kyseenalaistamaan oman työn merkityksellisyyden.

Turhat, toteutumattomat ja ikävät työt. Turhat tai toteutumattomat työt estivät myös merkityksellisyyden kokemista, kun jouduttiin tekemään sellaisia työtehtäviä, jotka pitää tehdä, mutta joita kukaan ei halua tehdä. Lisäksi työt, joista tiedettiin jo lähes varmasti, etteivät ne tule toteutumaan, ja jonkin pienen monotonisen työn jatkuva tekeminen estivät merkityksellisyyttä. Toisaalta, jos oma työ on täysin vastakkaista kuin jonkun toisen työ, ei kumpikaan saa mitään aikaan, jolloin työ nähtiin merkityksettömänä.

Välinpitämättömyys. Muiden välinpitämättömyys itseä ja omaa työtä kohtaan aiheuttivat myös merkityksellisyyden kyseenalaistamisen. Haastateltavat kokivat, että sillä ei ole mitään väliä, mitä tekee, jos kukaan ei kuitenkaan huomaa omaa panosta. Ilman yhteisön tukea ja kontakteja tuntee olonsa helposti yksinäiseksi ja työn turruttavaksi. Lisäksi saatettiin kokea, että muut eivät arvostaneet omaa työtä tai eivät luottaneet itseän. Se

saattoi aiheuttaa jopa tunteen, että ehkä joku muu tekisi tämän työn paremmin, kun oma työ ja ylipäänsä työpaikalla oleminen kyseenalaistettiin.

Huono työkuulttuuri. Haastateltavat kertoivat, että myös huono työkuulttuuri heikensi työn merkityksellisyyttä esimerkiksi silloin, jos työkuulttuuri koettiin heikoksi ja esihenkilöiden päätökset veivät tilannetta vielä huonompaan suuntaan tai päätökset tuntuivat yksilöstä vääriä.

Ristiriita suorituksen ja odotusten välillä. Kun oma suoritus ei vastannut odotuksia, saattoi se estää merkityksellisyyden kokemuksen. Tällainen tilanne saattoi syntyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä yritti tehdä parhaansa, mutta lopputulos ei ollutkaan onnistunut tai saatiin jälkeenpäin huonoa palautetta. Sekin vähensi oman työn merkityksellisyyttä, jos ei ollut mahdollista osallistua johonkin yhteiseen projektiin niin paljon tai niin hyvin kuin olisi halunnut.

Työnkuvaan nähden liian matala palkka. Myös matala palkka voisi saada kyseenalaistamaan oman työn merkityksellisyyden. Jos työstä maksetaan hyvin vähän, voi se aiheuttaa tunteen, että oma työ on arvotonta tai sillä ei ole mitään väliä. Jos palkka ei ole linjassa omien palkkatoiveiden kanssa, johtaa se oman työn merkityksellisyyden kyseenalaistamiseen.

Näihin liittyviä asioita kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Ja sitten että joskus jos tekee hyvin jotain, niin ei ikinä niinku kannustettaisiin, niin kyllä se niinku tosi paljon latistaisi sitä, että miten sen työn kokee.”

”Voi tulla semmoinen, että onko järkeä sitten edes yrittää, jos niinku on, ihan tuntuu joku, vähän niinku painii liian suurten ongelmien kanssa.”

”Kyllähän se on sitten aina välillä tavallaan kyseenalaistanut sitä, että mitä mä nyt niinku edes täällä teen tai että miksi mä oon täällä, että tuntuu, ettei tavallaan arvosteta, eikä silleen työllä sitten, tai sillä omalla työllä sitten, välttämättä olekaan niin paljon merkitystä... että ehkä joku muu hoitaa tän paremmin tai tai jotain tällaista.”

”Se on kyllä kanssa semmoinen, mikä itsellä vaikuttaa tosi paljon, että semmoinen niinku yleinen ehkä työkulttuuri; jos se on niinku huono, niin se vaikuttaa tosi paljon.”

4.5 Merkityksellisen työn seuraukset

Merkityksellisen työn seuraukset kohdistuivat yksilöön työssä ja työn ulkopuolella, työyhteisöön sekä yritykseen.

Seuraukset yksilölle työssä. Yksilöön kohdistuvia seurauksia työssä olivat parempi olo ja mieliala, töissä viihtyvyys, korkeampi itseluottamus ja ylpeys sekä korkeampi motivaatio ja työteho. Parempaan oloon ja mielialaan liittyivät positiivisuus, energian saaminen, iloisuus ja onnellisuus sekä into oman työn tekemiseen. Kun työ koettiin merkityksellisenä, haastateltavat kokivat parempaa mieltä ja saivat lisää energiaa ja intoa oman työn tekemiseen. Koettiin, että merkityksellisyys ruokkii positiivista kehää: kaikki tuntuu onnistuvan ja töitä on mukava tehdä.

Töissä viihtyvyyteen yhdistettiin se, että töihin on mukava tulla aamulla, töitä tehdään mielellään ja töissä viihdytään. Kun työ koettiin merkityksellisenä, töissä oli hyvä olla ja oltiin tyytyväisiä omaan työhön.

Korkeampi itseluottamus ja ylpeys koostuivat ammattilypeydestä, ylpeydestä omaa työtä kohtaan, itseluottamuksesta ja itsevarmuudesta. Merkityksellisyyden kokemus lisäsi itseluottamusta ja ammatillista itsevarmuutta sekä itsetuntoa. Kun työnsä kokee merkityksellisenä, voi siitä myös kokea ylpeyttä.

Korkeampaan motivaatioon ja työtehoon liittyivät taas parempi motivaatio, tehokkaampi ja huoleellisempi työskentely sekä parempi työn jälki. Haastateltavat kokivat, että merkityksellisyyden kokemus paransi merkittävästi motivaatiota tehdä oma työnsä hyvin. Lisäksi haastateltavat kokivat olevansa tehokkaampia, ja työhön ja työn jälkeen jaksettiin panostaa enemmän. Yksinkertaisesti oltiin parempia työntekijöitä, kun työ koettiin tärkeänä ja merkityksellisenä.

Seuraukset yksilölle työn ulkopuolella. Seurauksiin yksilölle työn ulkopuolella liittyivät hyvä olo, läheisten kanssa oleminen, onnellisuus ja turvallisuuden tunne. Hyvä olo ilmeni yleisesti hyvänä ja positiivisena mielialana vapaa-ajalla.

Työssä koettu hyvä olo jatkui yleensä työn ulkopuolelle. Tämä ilmeni esimerkiksi siten, että läheisille ja ystäville kertoi mielellään omasta työstä ja millainen oli heidän seurassaan vapaa-aikana.

Onnellisuus koostui yleisestä iloisuudesta ja onnellisuudesta, jota kokee omassa elämässä työn ollessa merkityksellistä. Turvallisuuden tunnetta vahvisti se, että tietää elämän menevän oikeaan suuntaan ja että kaikki on hyvin.

Seuraukset työyhteisölle ja yritykselle. Seurauksia työyhteisölle ja yritykselle olivat kollegoiden tukeminen, parempi ilmapiiri sekä matalampi vaihtuvuus ja paremmat työntulokset. Kollegoiden tukeminen ilmeni heidän auttamisena ja kannustamisena. Kollegoille oltiin myös mukavampia ja omaa innostusta pyrittiin jakamaan muille.

Merkityksellinen työn kokemus paransi työyhteisön ilmapiiriä, vähensi tiimiläisten kokemaa stressiä, sujuvoitti yhteistyötä ja paransi yhteisöllisyyden tunnetta. Jos kaikki tiimissä kokivat työnsä merkityksellisenä, koettiin sen vaikuttavan koko tiimin toimintaan positiivisesti, kun taas yksikin eriävä näkemys saattoi heikentää sitä.

Matalampi vaihtuvuus ja paremmat työntulokset olivat selkeästi yritykselle kohdistuvia seurauksia. Kun yrityksessä vallitsee hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys, nähtiin sen tuovan lisäarvoa yritykselle. Työntekijöiden kokiessa, että heidän työllään on merkitystä, he tekevät työnsä hyvin, mikä myös auttaa yritystä. Lisäksi tyytyväisyys omaan työhön ja työssä viihtyvyys saavat työntekijät jäämään yritykseen, joten myös työntekijöiden vaihtuvuus on matalampi.

Näihin liittyviä asioita kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Jos niinku on tosi hyvä päivä ja sä tunnet onnistuvas, ja tunnet, et menee, tekeväs merkityksellistä duunia, niin kyllä nyt on, kun ylipäätänsäkin oot sä sitten töissä tai vapaaajalla, niin on, sanotaan onnellisempi ja silleen niinku iloisempi.”

”Mä koen olevani paljon parempi työntekijä yleensäkin, jos mä koen niinku mun työn merkitykselliseksi ja tärkeäksi.”

”Varmasti se, että se tulos on semmoista mieleistä tai merkityksellistä, saadaan jotain aikaan, niin tuo semmoista positiivisempaa ilmapiiriä työyhteisössä ja vähemmän stressiä ehkä työntekijöille.”

”Tietysti myös se, että ei lähde hakemaan luultavasti muita työpaikkoja herkästi, että on tyytyväinen sitten siinä omassa omassa pestissään mikä tietysti sitten on myös työnantajalle niinku hyvä, että jos niinku hyvät työntekijät lähtökohtaisesti viihtyy, että ei lähde etsimään muita hommia.”

4.6 Yhteenveto tutkimustuloksista

Taulukkoon 2 on tiivistetty tutkimuksen tulokset tutkimustehtävittäin: merkityksellisen työn määritelmä, ominaisuudet, edellytykset, merkityksellistä työtä edistävät ja estävät tekijät sekä merkityksellisen työn seuraukset.

Taulukko 2. Yhteenveto tutkimustuloksista tutkimustehtävittäin.

| | |
|----------------------------|--|
| Määritelmä | Työn merkitys itselle, muille, yritykselle ja yhteiskunnalle. |
| | Työ on vaikuttavaa. |
| | Työ on tuottavaa. |
| | Työ, josta itse pitää. |
| Ominaisuudet | Subjektiivisuus: henkilökohtaisesti tärkeä, yksilöllinen kokemus. |
| | Positiiviset tunteet: onnistumisen tunne, hyvä olo ja tyytyväisyys, itsevarmuus, ylpeys ja motivaatio. |
| | Kokemuksen pituuden vaihtelevuus: kokemuksen pituus, tilannekohtaisuus. |
| | Muiden mielipiteiden ja kontekstin vaikutus: muiden mielipiteiden vaikutus, ulkopuolisten asioiden vaikutus. |
| Edellytykset | Autonomia ja itsensä toteuttaminen: omien arvojen ja tavoitteiden tukeminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. |
| | Kyvykkyys: uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen, työn valmiiksi saaminen. |
| | Yhteisöllisyys: hyvät kollegat ja tiimi, hyvä ilmapiiri ja kulttuuri työpäikällä, yhteistyö, apu ja tuki, osa yhteisöä. |
| | Suurempi tarkoitus: muiden auttaminen, työn vaikutus muihin. |
| Edistäjät ja esteet | Edistäjät: kiittäminen ja palaute, esihenkilöiden avoin ja selkeä viestintä, toimivat työvälineet, riittävä palkka ja palkitseminen. |
| | Esteet: työvälineiden ja ohjelmistojen toimimattomuus, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, olematon ja vääränlainen palaute, avun ja tuen puuttuminen, liian suuret tai jatkuvasti toistuvat ongelmat, turhat, toteutumattomat ja ikävät työt, välinpitämättömyys, huono työ-kulttuuri, ristiriita suorituksen ja odotusten välillä, työnkuvaan nähden liian matala palkka. |
| Seuraukset | Seuraukset yksilölle työssä: parempi olo ja mieliala, töissä viihtyvyys, korkeampi itseluottamus ja ylpeys, korkeampi motivaatio ja työteho. |
| | Seuraukset yksilölle työn ulkopuolella: hyvä olo, läheisten kanssa oleminen, onnellisuus, turvallisuuden tunne. |
| | Seuraukset työyhteisölle ja yritykselle: kollegoiden tukeminen, parempi ilmapiiri, matalampi vaihtuvuus ja paremmat työntulokset. |

5 Pohdinta

Tässä luvussa kerrataan lyhyesti tutkimuksen tulokset ja verrataan niitä aikaisempiin tutkimuksiin. Lisäksi luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi esitetään johtopäätökset ja suositukset sekä jatkotutkimusaiheet.

5.1 Tutkimustulosten vertailu

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä merkityksellinen työ tarkoittaa nuorille aikuisille. Tavoitetta tukivat seuraavat tutkimustehtävät: Miten merkityksellinen työ määritellään? Mitä ominaisuuksia merkityksellisellä työllä on? Mitä edellytyksiä merkityksellisellä työllä on? Mitkä tekijät edistävät ja mitkä tekijät estävät merkityksellistä työtä? Mitä seurauksia merkityksellisen työn kokemisella on? Tutkimustehtäviin vastattiin haastattelujen ja niiden pohjalta kertyneen aineiston pohjalta.

Merkityksellisen työn määritelmä. Haastateltavat määrittelivät merkityksellistä työtä työksi, jolla on merkitystä itselle, muille, yritykselle tai yhteiskunnalle. Työn pitää olla vaikuttavaa ja tuottavaa, minkä lisäksi työstä tulee itse pitää. Nämä tulokset ovat melko hyvin linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa. Merkityksellisen työn määritelmässä toistuu työn merkittävyys (Rosso ja muut, 2010; Lysova ja muut, 2019) ja eksistentiaalinen tärkeys (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Both-Nwabuwe ja muut, 2017).

Määritelmässä ei kuitenkaan suoraan mainita, että työn tulisi olla vaikuttavaa, tuottavaa tai sellaista, josta itse pitää. Toisaalta esimerkiksi Lysova ja muut (2019) toteavat merkityksellisen työn olevan työtä, joka on myös hyödyllistä. Lisäksi kun on tutkittu esimerkiksi merkityksellisen työn ulottuvuuksia tai edellytyksiä, on niissä usein mainittu suurempi tarkoitus (Martela & Pessi, 2018) tai muiden palvelu (Lips-Wiersma & Morris, 2009), jotka voidaan yhdistää työn vaikuttavuuteen. Rosson ja muiden (2010) määritelmässä mainitaan myös, että merkityksellinen työ on työtä, jolla on positiivinen merkitys yksilölle, mikä voidaan tulkita niin, että työ on sellaista, josta yksilö itse pitää.

Merkityksellisen työn ominaisuudet. Haastateltavat yhdistivät merkitykselliseen työhön subjektiivisuuden ja positiiviset tunteet. Merkityksellisen työn kokemukseen liittyivät esimerkiksi onnistumisen tunne, hyvä olo sekä itsevarmuus ja ylpeys. Lisäksi haastateltavat kertoivat, että merkityksellisyyden kokemuksen pituus voi vaihdella ja kokemus on tilannekohtainen. Toisaalta todettiin, että muiden mielipiteet ja konteksti voivat vaikuttaa omaan näkemykseen siitä, onko oma työ merkityksellistä.

Nämä tulokset ovat osittain hyvin samansuuntaisia kuin aiemmat tutkimustulokset. Merkityksellisen työn määritelmässä mainitaan lähes aina subjektiivisuus (Martela & Pessi, 2018), mutta osa tutkijoista tunnistaa myös yhteiskunnan mielipiteiden ja kontekstin vaikutuksen (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019). Esimerkiksi Bailey ja muut (2017) toteavat, että yksilön saadessa yhteiskunnalta hyväksynnän oman työnsä tärkeydelle hän myös kokee työnsä todennäköisemmin merkityksellisenä. Aiemmissä tutkimustuloksissa puhutaan myös merkityksellisyyden kokemuksen väliaikaisuudesta ja episodisuudesta (Bailey, Lips-Wiersma ja muut, 2019) sekä kokemusten jaksottaisuudesta (Allan ja muut, 2019), mikä on linjassa tämän tutkimusten tulosten kanssa.

Toisaalta haastatteluisissa merkitykselliseen työhön yhdistettiin vain positiivisia tunteita, kun taas aiemmissä tutkimuksissa merkityksellisyyden kokemukseen on yhdistetty myös kipua ja vaikeita tilanteita (Bailey & Madden, 2016). Tämä saattaa johtua esimerkiksi siitä, että jälkikäteen ajatellen tilanteen saattaa helposti nähdä vain positiivisen tuloksen kautta, vaikka itse tilanteeseen ja merkityksellisyyden kokemukseen johtaneet asiat olisivat olleet haasteellisia tai vaikeita. Toisaalta haastateltavat eivät myöskään työskennelleet sellaisissa työtehtävissä, joissa voisi todennäköisemmin kohdata tällaisia tilanteita. Esimerkiksi sairaalan hoitajat ovat yhdistäneet merkityksellisyyden kokemukseen usein haasteellisia ja jopa kipeitä tunteita (Bailey & Madden, 2016).

Merkityksellisen työn edellytykset. Merkityksellisen työn edellytykset liittyivät autonomiaan ja itsensä toteuttamiseen, kyvykkyyteen, yhteisöllisyyteen ja suurempaan tarkoitukseen. Autonomia ja itsensä toteuttaminen koostui mahdollisuudesta vaikuttaa

omaan työhön, minkä lisäksi oman työn tulisi tukea omia arvoja ja tavoitteita. Kyvykkyyteen liittyivät uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen sekä työn valmiiksi saaminen. Haastateltavat pitivät tärkeänä hetkiä, jolloin omia työntuloksia pääsee näkemään käytännössä tai kun jokin pitkään työn alla ollut tehtävä saatiin valmiiksi.

Myös yhteisöllisyyttä pidettiin tärkeänä: haastateltavat puhuivat hyvistä kollegoista ja tiimistä, hyvästä ilmapiiristä ja kulttuurista työpaikalla, yhteistyöstä, avun ja tuen saamisesta sekä tunteesta, että on osa yhteisöä. Suurempaan tarkoitukseen liittyivät taas muiden auttaminen ja se, että työllä on vaikutusta muihin. Työllä nähtiin olevan vaikutusta esimerkiksi kollegoiden työntekoon, sidosryhmiin, yritykseen, yhteiskuntaan tai ilmastoon.

Myös nämä tulokset ovat samankaltaisia kuin aiemmat tutkimustulokset. Autonomian tärkeys ja yhteys merkitykselliseen työhön on huomattu useissa tutkimuksissa (Martela & Riekk, 2018; Saari ja muut, 2022; Nikolova & Cnossen, 2020) ja etenkin eettisestä näkökulmasta autonomiaa ja itsensä toteuttamista pidetään tärkeinä merkityksellisen työn edellytyksinä (Martela & Pessi, 2018). Aiemmissa tutkimuksissa on myös huomattu kyvykkyyden vaikutus merkitykselliseen työhön: esimerkiksi Saari ja muut (2022) toteavat, että omien ammatillisten taitojen kehittäminen edistää merkityksellisyyden kokemusta, ja Bailey ja Madden (2016) kertovat, että oman työn tuloksen näkeminen herättää usein hyvin voimakkaan merkityksellisyyden kokemuksen.

Myös yhteisöllisyyteen ja suurempaan tarkoitukseen liittyvät tulokset ovat hyvin samankaltaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa. Yhteisöllisyydellä on todettu olevan merkittävä vaikutus merkitykselliseen työhön (Martela & Riekk, 2018; Nikolova & Cnossen, 2020), ja esimerkiksi yhdessä työskentely (Lips-Wiersma & Morris, 2019), hyvä ilmapiiri ja huolehtivat suhteet kollegoihin (Saari ja muut, 2022) sekä kuuluvuuden tunne (Bailey, Yeoman ja muut, 2019) mahdollistavat merkityksellisyyden kokemuksen. Aiemmissa tutkimuksissa suurempaan tarkoitukseen on yhdistetty itsensä ylittäminen eli jonkin suuremman palvelu (Martela & Pessi, 2018), muiden palvelu (Lips-Wiersma & Morris, 2009) ja

työn vaikutus muihin (Steger ja muut, 2012). Työ koetaan merkityksellisenä, kun sillä nähdään olevan laajempi vaikutus yhteiskuntaan (Saari ja muut, 2022).

Merkityksellistä työtä edistävät ja estävät tekijät. Haastateltavat kertoivat, että merkityksellistä työtä edistävät omasta työstä saatu kiitos ja palaute, toimivat työvälineet sekä riittävä palkka ja palkitseminen. Lisäksi esihenkilöiden avoin ja selkeä viestintä nähtiin tärkeänä: esihenkilöiden tulee esittää tavoitteet selvästi ja heidän kanssaan pitää voida keskustella myös epäkohdista. Tässä kohtaa tämän tutkimuksen tulokset ja aiemmat tutkimustulokset eroavat jonkin verran. Aiemmat tutkimukset korostavat myös, että tavoitteiden selvä kommunikointi työntekijöille on tärkeää (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018) ja työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti esimerkiksi palkkauksen osalta (Lips-Wiersma ja muut, 2020). Lisäksi johtamisella on huomattu olevan merkittävä rooli merkityksellistä työtä edistävänä tekijänä (Bailey, Yeoman ja muut, 2019).

Tutkimuksissa todetaan myös, että rakentava palaute (Martela ja muut, 2021) sekä tunnustuksen antaminen (Ariely ja muut, 2008) voivat edistää yksilön merkityksellisen työn kokemusta joko välillisesti tai suoraan. Nämä eivät kuitenkaan ole täysin verrattavissa kiitoksen tai positiivisen palautteen saamiseen, joista tämän tutkimuksen haastateltavat kertoivat. Tämä voi johtua siitä esimerkiksi siitä, että haastateltavat ovat vielä nuoria ja työuransa alussa, minkä takia kiitos ja positiivinen palaute koetaan tärkeänä oman osaamisen ja työidentiteetin vahvistajana. Toisaalta ero voi olla myös kulttuurillinen: suomalaiset saattavat kokea haasteelliseksi antaa ja vastaanottaa kehuja ja positiivista palautetta, kun taas muissa maissa sitä voidaan pitää täysin arkipäiväisenä ja itsestään selvänä asiana.

Aiemmissa tutkimuksissa ei myöskään mainittu toimivien työvälineiden tärkeyttä, mikä saattaa johtua siitä, että toimivia työvälineitä pidetään myös itsestään selvinä. Toisaalta merkityksellistä työtä edistäviä tekijöitä tutkitaan usein johtajuuden ja työn muotoilun kautta (Bailey, Yeoman ja muut, 2019), jolloin työvälineet jäävät tutkittavien tekijöiden

ulkopuolelle. Lisäksi tutkittaessa merkityksellisen työn esteitä teknologian aiheuttamat haitat on kuitenkin tunnistettu (esim. Symon & Whiting, 2019; Stein ja muut, 2019).

Työvälineiden toimimattomuuden lisäksi haastateltavat kertoivat, että merkityksellisen työn esteitä ovat vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, olematon ja vääränlainen palaute, välinpitämättömyys sekä avun ja tuen puuttuminen. Myös liian suuret tai jatkuvasti toistuvat ongelmat, turhat ja ikävät työt sekä huono työkuulttuuri estivät haastateltavien mielestä merkityksellisen työn kokemista. Nämä tulokset vastasivat melko hyvin aiempia tutkimustuloksia. Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen on ilmennyt tutkimuksissa esimerkiksi siten, että yksilö ei ole voinut vaikuttaa omaan työhönsä (Allan ja muut, 2016) tai siten, ettei johto kuuntele työntekijöitään ja ohittaa heidän mielipiteensä (Bailey & Madden, 2016), mikä heikentää työntekijöiden kokemusta omasta määräysvalasta (Lepisto & Pratt, 2019). Aiemmissä tutkimuksissa on myös todettu, että työ voidaan nähdä merkityksettömänä ilman tunnustusta ja huomiota tehdystä työstä tai jos yksilö tuntee olevansa eristetty muista (Bailey & Madden, 2016).

Huonoon työkuulttuuriin ei ole suoraan viitattu aiemmissä tutkimuksissa, mutta johdon tai esihenkilön epätasa-arvoiseen toiminnan (Bailey & Madden, 2016) ja tiimin sisäiseen paineen (Both-Nwabuwe ja muut, 2020) on huomattu vaikuttavan merkityksellisyyttä vähentävästi. Esihenkilö ja tiimi ovat merkittävässä roolissa henkilön arvioidessa työkuulttuuria, joten voidaan todeta, että siltä osin nämä tulokset ovat verrattavissa toisiinsa. Haastatteluissa puhuttiin myös suurista tai jatkuvasti toistuvista ongelmista, jotka heikentävät merkityksellisyyden kokemista: esimerkiksi kun yrityksessä panostettiin ilmastoystävällisyyteen ja tämän mukaiseen kehitykseen, eivät kaikki muut yritykset toimi samoin. Aiemmistä tutkimuksista ei löydy suoraan näihin verrattavia tuloksia, vaikka erilaisten ilmiöiden vaikutusta merkityksellisen työn kokemiseen on tutkittu.

Merkityksellisen työn seuraukset. Merkityksellisen työn seuraukset jakoutuivat seurauksiin yksilölle työssä, seurauksiin yksilölle työn ulkopuolella sekä seurauksiin työyhteisölle ja yritykselle. Yksilöön kohdistuvia seurauksia työssä olivat parempi olo, töissä

viihtyvyyden, korkeampi itseluottamus sekä korkeampi motivaatio ja työteho, kun taas työn ulkopuolella niitä olivat hyvä olo, onnellisuus ja turvallisuuden tunne. Työyhteisöön ja yritykseen kohdistuvia seurauksia olivat kollegoiden tukeminen, parempi ilmapiiri, matalampi vaihtuvuus sekä paremmat työntulokset.

Nämä tulokset ovat hyvin samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa. Aiemmissä tutkimuksissa on myös todettu, että merkityksellinen työ parantaa yksilön työhyvinvointia ja motivaatiota (Lips-Wiersma & Wright, 2012) sekä sitoutumista, sisäistä motivaatiota ja työtyytyväisyyttä (Bailey, Yeoman ja muut, 2019). Merkityksellisen työn kokemus johtaa myös tehokkaampaan työskentelyyn ja tätä kautta hänen tarjoamansa panos yritykselle paranee (Ariely ja muut, 2008).

Aiemmissä tutkimuksissa on myös todettu, että merkityksellisen työn seurauksia ovat matalampi henkilöstön vaihtuvuus sekä organisaatiokansalaiskäyttäytyminen (Allan ja muut, 2019), johon sisältää myös muiden auttamisen. Myös työn ulkopuoliset seuraukset on huomattu: merkityksellinen työ vaikuttaa positiivisesti yleiseen tyytyväisyyteen elämässä (Allan ja muut, 2020) sekä yksilön hyvinvointiin (Martela ja muut, 2021). Huomattavaa on kuitenkin se, että vaikka aiemmissä tutkimuksissa on kerrottu myös merkityksellisen työn mahdollisista negatiivisista seurauksista, ei tämän tutkimuksen tuloksissa esiintynyt negatiivisia seurauksia. Tämä voi johtua siitä, että negatiiviset seuraukset on yhdistetty usein hyvin merkityksellisiin töihin, kuten eläintenhoito- tai avustustyöhön (Bunderson & Thompson, 2009; Oelberger, 2019).

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen vahvuutena on se, että tutkija on itse toteuttanut jokaisen tutkimuksen vaiheen, jolloin esimerkiksi aineistoon perehtyminen on ollut syvällistä. Lisäksi aineistoa kerätessä tutkija pyrki olemaan mahdollisimman neutraali, jotta haastateltavat saivat kertoa omista näkemyksistään mahdollisimman vapaasti ilman ohjailua. Haastateltavia lähestyttiin samalla tavoin ja jakamalla samat ennakkotiedot työstä, eikä tutkija tuntenut

heitä etukäteen, mikä olisi voinut vaikuttaa aineiston keruuseen. Myös aineiston analyysiin perehdyttiin syvällisesti ja tarvittaessa palattiin aina alkuperäisiin ilmauksiin tai haastattelujen nauhoituksiin, jotta haastateltavien kertomukset ymmärrettäisiin mahdollisimman totuudenmukaisesti.

Tutkimuksen heikkoutena on suhteellisen kapea aineisto, joka keskittyi yhdelle työnantajalle työskentelevien henkilöiden näkemyksiin. Eri aloilla tai vain eri työnantajilla työskentelevät henkilöt olisivat voineet lisätä aineiston monimuotoisuutta ja tarjota kokonaan erilaisia näkemyksiä aiheeseen. Lisäksi tutkimuksen aihe, merkityksellinen työ, voi olla haastava käsitteellistä, mikä saattoi osaltaan johtaa aineiston kapeuteen. Vaikka tutkija pyrki pitämään haastattelukysymykset mahdollisimman neutraaleina, saattoivat ne kuitenkin ohjailla haastateltavia, jos he tarttuivat jonkin kysymyksen asetteluun liian voimakkaasti. Myös aineiston analyysiin on voinut vaikuttaa tutkijan tiedot aiemmista tutkimuksista, vaikka hän pyrki käsittelemään aineistoa objektiivisesti.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa vastataan sille asetettuihin tavoitteisiin ja työn tarkoitukseen. Tarkoituksena oli selvittää, miten nuoret aikuiset kokevat merkityksellisen työn, ja tähän tutkimus pystyi vastaamaan mahdollisista heikkouksista huolimatta.

5.3 Johtopäätökset ja suositukset

Haastatteluissa korostuivat työn vaikuttavuuden, yhteisöllisyyden sekä palautteen merkitys. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että työllä on vaikutusta johonkin. Omalla työllä voitiin edistää esimerkiksi kollegoiden työntekoa tai auttaa omaa tiimiä tai liiketoimintayksikköä. Työllä nähtiin olevan vaikutusta myös yritykseen ja sidosryhmiin tai vielä laajemmin yhteiskuntaan, ympäristöön ja ilmastoon.

Nämä tulokset kertovat siitä, että nuorille aikuisille on tärkeää, että omalla työllä voidaan vaikuttaa johonkin. Työtä ei nähdä pelkästään keinona saada rahaa, vaan halutaan kokea, että omalla työllä voidaan oikeasti vaikuttaa, jotta työn voi kokea merkityksellisenä.

Yksinään muiden auttaminen voi esimerkiksi luoda tunteen, että omalla työllä on vaikutusta, mutta työn vaikutus voi kohdistua myös laajemmalle. Kun nähdään, että omalla työllä on ollut vaikutusta johonkin, koetaan hetki usein merkityksellisenä. Organisaatioiden tulisikin pohtia keinoja, joilla he voivat vahvistaa työntekijöidensä kokemuksia siitä, että heidän työnsä on merkityksellistä. Lisäksi kun etsitään uusia työntekijöitä, tulisi myös silloin korostaa työn vaikuttavuutta ja kertoa konkreettisin esimerkein, mitä vaikutuksia työllä on.

Haastateltavat pitivät tärkeänä myös yhteisöllisyyttä: hyvät kollegat ja tiimi, hyvä ilmapiiri, yhteistyö ja tuki sekä kuulumisen tunne olivat asioita, joiden koettiin mahdollistavan merkityksellisyyden kokemuksen. Eräs haastateltava jopa totesi, että kollegat ovat aina olleet mukana, jos työn on kokenut todella merkityksellisenä. Toisaalta haastateltavat kertoivat myös, että huono ilmapiiri, kollegoiden tuen ja avun puuttuminen sekä arvostuksen puuttuminen estivät merkityksellisyyttä.

Voidaankin todeta, että nuoret aikuiset pitävät tärkeänä yhteisöllisyyttä työpaikalla ja se vaikuttaa myös siihen, koetaanko oma työ merkityksellisenä. Nuoret aikuiset ovat vasta työuransa alkupuolella, joten yhteisön tuella ja arvostuksella voi olla suuri merkitys ja ne voivat lisätä yksilön itsevarmuutta ja vahvistaa ammatti-identiteettiä. Niinpä etenkin etätöiden mahdollisuuksien kasvaessa olisi tärkeää panostaa myös yhteisöllisyyteen ja tukeksi esimerkiksi yhteistyötä, ettei työstä tule yksin puurtamista, mikä taas voi heikentää työn merkityksellisyyttä. Johdon ja esihenkilöiden tulisikin varmistaa, että kaikki kokevat olevansa osa yhteisöä. Olisi myös tärkeää edistää työpaikan yhteisöllisyyttä esimerkiksi järjestämällä säännöllisesti yhteisiä kahvitteluhetkiä, jolloin voidaan vain viettää aikaa yhdessä. Kahvittelu onnistuu myös etänä, mutta kokoontuminen aika ajoin myös kasvotusten parantaisi varmasti tiimin yhteishenkeä.

Haastatteluissa korostui myös palautteen ja kiittämisen tärkeys. Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on todettu esimerkiksi tunnustuksen saamisen merkitys (Ariely ja muut, 2008), tämän tutkimuksen tuloksissa palaute ja kiittäminen korostuivat aiempaa enemmän.

Haastateltavat pitivät palautteen saamista tärkeänä, sillä se tuo motivaatiota ja vahvistaa omaa näkemystä siitä, että oma työ todella on merkityksellistä. Sekä hyvä palaute ja hyvin tehdystä työstä kiittäminen että rakentava palaute koettiin tärkeiksi, kun taas vääränlaisen palautteen nähtiin estävän merkityksellisyyden kokemusta. Myös jos palautetta ei saa ollenkaan, vaikuttaa se suoraan siihen, miten oman työn kokee.

Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että palautteella on suuri merkitys nuorille aikuisille. Etenkin hyvä palaute ja työstä saatu kiitos tukevat yksilön kokemusta siitä, että hän tekee tärkeää työtä. Jos taas työstä ei saa minkäänlaista palautetta tai palaute on epäasiallista, voi se saada pohtimaan, onko omalla työllä sittenkään merkitystä. Sen takia organisaatioissa tulisikin keskittyä palautteen antamiseen ja sen mahdollistamiseen. Esihenkilöitä tulisi kehottaa antamaan palautetta, ja heitä voidaan myös kouluttaa antamaan palautetta, jos esimerkiksi rakentavan palautteen antaminen koetaan haastavaksi. Lisäksi työpaikalla olisi hyvä korostaa, että kaikki saavat antaa palautetta ja että hyvästä työstä muistettaisiin kiittää. Kun työntekijät saavat säännöllisesti työstään palautetta ja kiitosta, heidän on helpompi nähdä oman työnsä tärkeys ja siten myös kokea työnsä merkityksellisenä.

5.4 Jatkotutkimusaiheet

Tulosten pohjalta voidaan esittää useita jatkotutkimusaiheita. Esimerkiksi voitaisiin tutkia, onko työn vaikutuksen kohteella merkitystä siihen, miten merkityksellisenä työ koetaan. Tämän pro gradu -tutkielman tulosten perusteella vaikutus voi kohdistua erilaisiin tekijöihin, mutta tulokset eivät kerro, johtaako laajemmalle vaikuttava työ syvempään merkityksellisyyden kokemukseen vai voiko kokemus olla yhtä vahva vaikutuksen laajuudesta riippumatta. Voitaisiin esimerkiksi vertailla erilaisia töitä keskenään: koetaanko merkityksellisyyttä enemmän työssä, jossa kehitetään ympäristöystävällisiä tuotteita, kuin hallinnollisessa työssä, joka keskittyy yrityksen sisäisiin toimintoihin?

Toinen jatkotutkimusaihe liittyy yhteisöllisyyteen. Voitaisiin tutkia, millä eri keinoin voidaan edistää yhteisöllisyyttä ja miten nämä keinot vaikuttavat yksilöiden merkityksellisuuden kokemukseen. Tässä tutkimuksessa voitaisiin myös verrata yhteisöllisyyden edistämistä etä- ja lähityössä etätöiden yleistymisen vuoksi. Toisaalta voitaisiin tutkia, miten eri uran vaiheissa olevat henkilöt kokevat yhteisöllisyyden vaikuttavan merkityksellisuuden kokemukseen. Kokevatko esimerkiksi nuoret aikuiset työelämässä pidempään olleita useammin, että yhteisöllisyydellä on merkitystä?

Kolmas jatkotutkimusaihe liittyy palautteen antamiseen ja siihen, miten se vaikuttaa yksilön merkityksellisen työn kokemukseen. Tämän tutkielman tulokset kertovat, että nuoret aikuiset pitävät tärkeänä palautetta, koska se tukee heidän kokemustaan työn tärkeydestä. Voitaisiinkin tutkia, onko palautteen merkitys kaikille yhtä tärkeää. Lisäksi voitaisiin selvittää, koskeeko palautteen tärkeys myös muilla aloilla työskenteleviä nuoria aikuisia ja miten palaute vaikuttaa heidän merkityksellisuuden kokemukseen.

Lähteet

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino 2011. 978-951-768-385-2.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology, 7*:71. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 67*(6), 669–679. <https://doi.org/10.1037/cou0000432>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies, 56*(3), 500–528. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and Well-Being: Exploring the Dark Side of Meaningful Work. *Journal of Career Development, 47*(1), 111–125. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior & Organization, 67*, 671–677. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.01.004>
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment, 28*(2) 241–256. <https://doi.org/10.1177%2F1069072719856307>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2021). Basic Psychological Need Satisfaction, Autonomous Motivation, and Meaningful Work: A Self-

Determination Theory Perspective. *Journal of Career Assessment*.
<https://doi.org/10.1177/10690727211018647>

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue 'Meaningful Work: Prospects for the 21st Century'. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481–499. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12422>

Bailey, C., & Madden, A. (2016). What Makes Work Meaningful – Or Meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4) 52–61. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/what-makes-work-meaningful-meaningless/docview/1802194552/se-2?accountid=14797>

Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, employment and society*, 31(1), 3–18. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1177/0950017015604100>

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, 416–430. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1177%2F1534484318804653>

Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers of Psychology*, 8:1658, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>

- Both-Nwabuwe, J. M. C., Lips-Wiersma, M., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2020). Understanding the autonomy – meaningful work relationship in nursing: A theoretical framework. *Nursing Outlook*, 68(1), 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.05.008>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- De Boeck, G., Dries, N., & Tierens, H. (2019). The Experience of Untapped Potential: Towards a Subjective Temporal Understanding of Work Meaningfulness. *Journal of Management Studies*, 56(3), 529–557. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12417>
- Florian, M., Costas, J., & Kärreman, D. (2019). Struggling with Meaningfulness when Context Shifts: Volunteer Work in a German Refugee Shelter. *Journal of Management Studies*, 56(3), 589–616. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12410>
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/hrm.22041>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita*. Bookwell Oy.

- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8:1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Lindström, S., Ansio, H., & Steel, T. (2022). Meaningfulness and self-integrity at work amongst older, self-employed women entrepreneurs. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, (14)3, 435–452. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1108/IJGE-11-2021-0182>
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 161:35–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating Between ‘Meaningful Work’ and the ‘Management of Meaning’. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491–511. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1177/1059601112461578>
- 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. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>

- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110B, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martela, F., & Riekk, T. J. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- Michaelson, C. (2021). A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 170, 413–428. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101847>
- Oelberger, C. R. (2019). The Dark Side of Deeply Meaningful Work: WorkRelationship Turmoil and the Moderating Role of Occupational Value Homophily. *Journal of Management Studies*, 56(3), 558–588. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12411>

- Pratt, M. P., & Asforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa K. Cameron, J. Dutton & R. Quinn (Toim.), *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline* (s. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Ronkainen, N. J., Ryba, T. V., McDougall, M., Tod, D., & Tikkanen, O. (2022). Hobby, career or vocation? Meanings in sports coaching and their implications for recruitment and retention of coaches. *Managing Sport and Leisure*, 27(4), 381–396. 10.1080/23750472.2020.1803108
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Saari, T., Leinonen, M., & Tapanila, K. (2022). Sources of Meaningful Work for Blue-Collar Workers. *Social Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/socsci11010002>
- 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.proxy.uwasa.fi/10.1177/1069072711436160>
- Stein, M-K., Wagner, E., Tierney, P., Newell, S., & Galliers, R. (2019). Datification and the Pursuit of Meaningfulness in Work. *Journal of Management Studies*, 56(3), 685–717. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12409>
- Symon, G., & Whiting, R. (2019). The Sociomaterial Negotiation of Social Entrepreneurs' Meaningful Work. *Journal of Management Studies*, 56(3), 655–684. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12421>

Toraldo, M. L., Islam, G., & Mangia, G. (2019). Serving Time: Volunteer Work, Liminality and the Uses of Meaningfulness at Music Festivals. *Journal of Management Studies*, 56(3), 617–654. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/joms.12414>

Utriainen, K., Ala-Mursula, L., & Kyngäs, H. (2014). Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. *Journal of Nursing Management*, 23(6), 736–743. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/jonm.12203>

Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6). e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>

Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupa

Teen pro gradu -tutkielmani merkityksellisestä työstä. Tavoitteeni on selvittää, mitä on merkityksellinen työ. Tutkimustehtäväni ovat seuraavat: Mistä tekijöistä merkityksellinen työ koostuu? Mitä ominaisuuksia merkityksellisellä työllä on? Millä edellytyksillä henkilö voi kokea työnsä merkityksellisenä? Mitä seurauksia merkityksellisen työn kokemisella on? Tutkimusmenetelmä on laadullinen ja aineisto kerätään haastattelemalla.

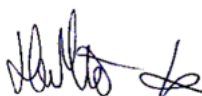
Haluan tutkia merkityksellistä työtä erityisesti nuorten aikuisten näkökulmasta. Haluaisin haastatella nuoria aikuisia, jotka ovat hiljattain siirtyneet täysipainotteisesti työelämään. He voivat olla hiljattain valmistuneita tai kohta valmistumassa olevia alle 30-vuotiaita henkilöitä, jotka käyvät kokoaikaisesti töissä.

Tutkimukseen osallistumiseen kuuluu haastateltavien informointi tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuus ja anonymiteetti. Tutkimukseen osallistuva voi missä tahansa vaiheessa peruuttaa osallistumisensa. Haastatteluissa kerätty aineisto käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti, ja tutkimustulokset esitetään niin, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa.

Haastattelun vastauksia käytetään pro gradu -tutkielman tutkimusosioon. Haastatteluissa kerätty aineisto analysoidaan ja luokitellaan tuloksia varten.

Tutkielman ohjaajana toimii dosentti Paula Naumanen Vaasan yliopistosta, paula.naumanen@uwasa.fi.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksesta.



Henna-Maria Lehto

Sähköposti:

Puh:

Annan suostumukseni tutkimukselle

En anna suostumustani

Päiväys

Liite 2. Haastattelurunko.

Haastattelukysymykset:

1. Mitä mielestäsi on merkityksellinen työ?
 - Mistä tekijöistä merkityksellinen työ mielestäsi koostuu?
 - Mitä työn tai siihen liittyvän asian tulee pitää sisällään, jotta voit kokea työn merkityksellisenä?

2. Kuvaile tilannetta, jossa koit työsi merkityksellisenä. Mitä sille oli ominaista?
 - Minkälaisia tunteita koit tilanteessa?
 - Kestikö kokemus pitkään vai oliko se hetkellinen oivallus?
 - Mistä uskoit tämän tunteen johtuvan?

3. Mitkä tekijät edistävät merkityksellisen työn kokemista työssäsi? Työllä voidaan tarkoittaa itse työtehtäviä tai laajemmin työympäristöä.
 - Minkä tekijöiden tulee toteutua tai olla kunnossa, jotta voit kokea työsi merkityksellisenä?
 - Mitä tekijöitä ilman et voi kokea merkityksellistä työtä?

4. Mitkä tekijät estävät merkityksellisyyden kokemista työssä?
 - Onko jokin asia tai tapahtuma saanut sinut kokemaan työsi vähemmän merkityksellisenä?

5. Kun koet työsi merkitykselliseksi, mitä seurauksia sillä on?
 - Koetko, että sillä on ollut vaikutusta sinuun tai työskentelyysi? Esimerkiksi motivaatioon tai tunteisiin. Entä johonkin muuhun tai työn ulkopuolelle?
 - Koetko, että sillä on ollut vaikutusta kollegoihisi tai työyhteisösi? Entä läheisiisi, ystäviisi?
 - Ovatko seuraukset olleet positiivisia vai negatiivisia?

Liite 3. Esimerkki aineiston analyysistä.

| Merkityksellisen työn edistäjät | | | |
|---|--|---|------------------------------------|
| Alkuperäinen ilmaus | Pelkistetty ilmaus | Alaluokka | Pääluokka |
| "kyllä siinä pitää jotain niinku itsestäkin, omasta ajatusmaailmasta ja lähtökohdasta olla niinku, että mitä itse kokee merkitykselliseksi, jotain pitää niinku sieltäkin tulla" | työssä pitää olla jotain sellaista, joka tukee itseä, omaa ajatusmaailmaa ja lähtökohtia | omien arvojen ja tavoitteiden tukeminen | autonomia ja itsensä toteuttaminen |
| "jotain omista, omasta arvomaailmasta, jostain muustakin pitää jotain tulla semmoista niinku pientä siihen, että sen voi kokea merkitykselliseksi" | työssä pitää olla jotain sellaista, joka tukee omaa arvomaailmaa | | |
| "se, että niinku ehkä... että mitä niinku, millaisessa firmassa on töissä, millaisia niinku arvoja tietysti se firma edustaa, missä on itse töissä, ja niinku miten nää on sitten niinku linjassa niinku jotenkin omien ajatusten kanssa" | yritysten edustamien arvojen tulee olla linjassa omien ajatusten kanssa | | |
| "kyllä mun mielestä sekin on tosi tärkeää, että sä oot niinku oikeasti valinnut sellaisen työn, mistä sä tiedät et sä niinku tykkäät ja mikä palvelee tavallaan niitä sun tarkoituksia ja sun tavoitteita" | omasta työstä tykkää ja se palvelee omaa tarkoitusta ja omia tavoitteita | | |
| "vaikka mä koen niitä merkityksellisyyden tunteita myös niinku tässä työssä, niin mä en ehkä koe niitä niin vahvasti, mitä mä voisin kokea niitä jossain, niinku toisella työssä, mikä olisi sitten ihan niinku sitä mun omaa niin sanotusti" | oman työn pitää tuntua omalta ja sellaiselta, mitä haluaa oikeasti tehdä | | |

| | | | |
|--|--|--|------------------|
| <p>”jos haluaisi jotain muunlaisia työtehtäviä, niin niitäkin niinku ehkä kuunneltaisiin, että esimerkiksi millaiseen suuntaan niinku itse haluaisi omaa työtä viedä, että sitä niinku kuunneltaisiin ja olisi niinku mahdollisuudet niinku vaikuttaa niinku omiin töihin”</p> | <p>omia mielipiteitä ja toiveita kuunnellaan</p> | <p>mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön</p> | |
| <p>”nuorikin henkilö otetaan vakavasti, jos sillä on vaan jotain järkevää sanottavaa”</p> | <p>on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin tai työnkuvaan</p> | | |
| <p>”se ei menis niinku sellaseen noiden vakkareiden tai vanhempien puolelta että ”noni poika, et et sä mitään tästä tiedä””</p> | <p>nuorikin henkilö otetaan vakavasti</p> | | |
| <p>”mut on otettu tosi vakavasti, mun sanomisilla on paljon merkitystä”</p> | <p>vanhemmat työntekijät eivät vähättele</p> | | |
| <p>”periaatteessa nyt kaikki työ on merkityksellistä, siis se on nyt semmoista, mikä niinku, missä sä voit vaikuttaa...”</p> | <p>omat sanomiset otetaan vakavasti ja niillä on merkitystä</p> | | |
| <p>”sitten itsekkin oppii siinä samalla (töitä tehdessä)”</p> | <p>työ on merkityksellistä, jos siinä voi vaikuttaa</p> | | |
| <p>”just sellanen että pääsee niinku kehittää itseään ja oppimaan uutta”</p> | <p>opitaan työtä tehdessä</p> | <p>uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen</p> | <p>kyvykkyys</p> |
| <p>”se (työ) on niinku sopivan haastava, mut ei niinku liian haastava myöskään”</p> | <p>työssä pääsee kehittämään itseään ja oppimaan uutta</p> | | |
| <p>”myös se, että on niinku sopivat työtehtävät”</p> | <p>työ on sopivan haastavaa, mutta ei liian haastavaa</p> | | |
| <p>”sitten siinä samalla pääsin itse tekemään itseni kiinnostavaa tutkimusta ja kehittämään uutta ja</p> | <p>sopivat työtehtävät</p> | | |
| <p>”sitten siinä samalla pääsin itse tekemään itseni kiinnostavaa tutkimusta ja kehittämään uutta ja</p> | <p>tehdään itseä kiinnostavaa tutkimusta ja kehitetään uutta</p> | | |

| | | | |
|---|---|-------------------------|--|
| tekemään tämmöistä, näkemään, oppimaan uutta” | nähdään ja opitaan uutta | | |
| ”se, että olis ylipäättään jotain tekemistä, jotain tärkeätä ja uuden oppimista” | päästään oppimaan uutta | | |
| ”sä teet jonkun homman ja sä tiedät et sä teit sen hyvin, ja sit se tulee valmiiks ja sit se otetaan käyttöön” | tehdään työ hyvin ja työn tulos otetaan käyttöön | työn valmiiksi saaminen | |
| ”se varmasti ainakin siitä itse työstä että... tota... niinku saa valmista aikaseksi” | työssä saadaan tehtyä valmiiksi asioita | | |
| ”kyllä se aina tuntuu hyvältä, jos tavallaan hommat onnistuu ja menee putkeen ja tulee valmista...” | työssä onnistuu ja työt tulee valmiiksi | | |
| ”joskus pitäisi nähdä sitä, että se oikeasti menee tota, että siinä tehdään jotain merkityksellistä eli jonkinnäköisiä tuloksiakin pitäisi välillä nähdä” | pitää välillä nähdä myös tuloksia, jotta tietää tekevänsä jotain merkityksellistä | | |
| ”kun mä olin diplomityöntekijä, niin erittäin merkitykselliseksi koin oman työn siinä vaiheessa, kun mä sain palautettua sen työn” | erittäin merkityksellisen kokemus syntyy, kun työn saa valmiiksi | | |
| ”saattaa olla tosi niinku pitkiäkin, että me niinku monia viikkojakin väännetään tavallaan joidenkin tiettyjen tilausten kanssa, koska niissä on niin paljon epäselviä asioita, niin tavallaan se on kyllä niinku sitten tosi mukavaa, kun se tavallaan keissi vihdoon tulee niin sanotusti päätökseen” | saadaan pitkään työn alla ollut tapaus valmiiksi | | |
| ”ihan viimeisin, niin viime viikolla tota yksi myyjä laittoi, että ne sai | saadaan tietää, että omalla työllä on ollut | | |

| | | | |
|--|---|----------------------------|----------------|
| niinku sopimuksen niin, että kyl- lähän siinä nyt tulee hyvä fiilis, saa tietää niin, että... Niinku on tehnyt kustannuslaskelmat sem- moiseen tapaukseen, missä on tota saatu sitten sopimus, että se on sitten, se on sitten kauppa ja se sitten tehdään joku päivä” | merkitystä ja se joh- taa johonkin | | |
| ”tavallaan on saatu ne kaikki tie- dot, ja sä oot tavallaan tehnyt paljon töitä eri ihmisten kanssa ja selvittänyt sitä asiaa, että sitten tavallaan loppujen lopuksi sä tie- dät et okei, että nyt niinku, nyt kaikki on kunnossa, ja nyt niinku tää homma on niinku paketissa” | ollaan tehty paljon töitä jonkin asian eteen ja vihdoon saa- daan se valmiiksi | | |
| ”se, että näkee et on saanu jotain konkreettista aikaan” | nähdään, että on saatu jotain konk- reettista aikaan | | |
| ”sitten kun tehtaalla viimein nä- kee semmoisen jonkun muutok- sen, mikä on omaa ansiota, että johonkin koneeseen onkin nyt tehty tämmöinen muutos, se tuo siihen ainakin omasta mielestäni semmoisen tunteen, että sillä on jotain merkitystä, on saanut jo- tain näkyvää aikaiseksi” | saadaan jotain näky- vää aikaiseksi ja päästään näkemään se | | |
| ”kyllä sen porukankin pitää olla kunnossa, et ei tuo nyt pelkäs- tään yksilösuoritus oo” | työporukka on hyvä | hyvät kollegat ja tiimi | yhteisöllisyys |
| ”kyllä se just on hyvät kollegat” | hyvät kollegat | | |
| ”eniten niinku ihmiset, että niinku työkaverit, esihenkilö” | ihmiset, työkaverit ja esihenkilö | | |
| ”se että on niinku hyvä tiimi, jonka kanssa sitä työtä tehdään” | hyvä tiimi, jonka kanssa tehdään töitä | | |
| ”ihmisillä tai just et tiimillä on hyvä fiilis, meitä on neljä henki- löö tässä tiimissä ja tosi mukavia | tiimissä kaikilla on hyvä fiilis ja kaikki ovat mukavia | | |

| | | | |
|---|---|---|--|
| kaikki, niin just sillä, että kaikki on hyvällä fiiliksellä” | | | |
| ”jos on niinku kokenut työn tosi merkitykselliseksi, niin kyllä siihen aina liittyy se, että on niinku työkaverit jotenkin mukana” | työkaverit ovat aina jotenkin mukana, jos työn koee todella merkityksellisenä | | |
| ”se, että se niinku tuo myös sellaista niinku sosiaalista merkityksellisyyttä sen tiimin kautta, että on niinku hyvät kollegat ja se tuo niinku sellaista muutakin kuin vaan nyt sitten se, että palkka tulee tilille kerran kuukaudessa” | tiimi ja hyvät kollegat tuovat työhön sosiaalista merkitystä | | |
| ”jos on sitten, on just niinku kannustava työporukka, niin kyllä se tekee tosi paljon” | kannustavalla työporukalla on suuri vaikutus | | |
| ”meillä on mun mielestä tosi hyvä porukka tuolla meidän osastolla, että niinku kaikki tukee toisiaan ja on jotenkin tavallaan tosi helppoa kommunikoida ja muutenkin kaikki on niinku tosi kivasti, ja pystyy välillä niinku puhua muistakin asioista kun vaan siitä työstä, mikä mun mielestä on myös niinku tosi mukavaa” | hyvä työporukka, jossa kaikki tukevat toisiaan ja jossa on helppo kommunikoida mistä vaan | | |
| ”jonkinnäköinen niinku ilmapiiri... jos noille uusille ideoille annetaan ihan niinku tilaa”” | ilmapiiri, jossa annetaan tilaa uusille ideoille | hyvä ilmapiiri ja kulttuuri työpaikalla | |
| ”jonkinnäköinen semmoinen innovatiivinen ympäristö” | innovatiivinen ympäristö | | |
| ”se kulttuuri, mikä niinku työpaikalla tai tiimissä on” | työpaikan tai tiimin kulttuuri | | |
| ”just se koko niinku työ, työkulttuuri ja se ympäristö, että siinä pitää niinku olla, niinku olla asioiden kunnossa” | työkulttuurin ja -ympäristön tulee olla kunnossa | | |
| ”se on niinku kannustava ilmapiiri” | kannustava ilmapiiri | | |

| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| "se edistää se, jos on vaikka on semmoinen, no työilmapiiri" | työilmapiiri edistää | | |
| "on semmoinen innostava ilma- piiri, jossa niinku kannustetaan tekemään jotain juttuja" | innostava ilmapiiri, jossa kannustetaan | | |
| "pystyy tekemään niinku yhteis- työtä vaikka työkavereitten kanssa" | voi tehdä yhteistyötä työkavereiden kanssa | yhteistyö, apu ja tuki | |
| "kollegat ainakin siinä mielessä, että kun sitten sieltä saa sitä hy- vää apua siihen omaan työhön" | kollegat auttavat omassa työssä | | |
| "sitten ollaan saatu semmoinen niinku hyvä onnistuminen niinku myös yhdessä" | saadaan hyvä onnis- tuminen yhdessä (työkavereiden kanssa) | | |
| "ettei kukaan nyt periaatteessa sitten silleen jää... niinku no ig- nooraa sua, jos lähtee kysele- mään jotain, meillä on suunnitte- lupuolen kanssa, paljon tehdään yhteistyötä" | ei jätetä huomiotta, jos pyydetään apua | | |
| "sellainen, että on pystytty niinku yhdessä ratkaiseen joku juttu" | saadaan yhdessä rat- kaistua jokin asia | | |
| "muutenkin siis semmoinen kommunikaatio, viestiminen, etenkin just oman esimiehen niinku suunnalta, mutta toki myös muilta kollegoilta" | kommunikaatio ja viestintä kollegoilta | | |
| "se, että sä oot ollut niin monien ihmisten kanssa yhteydessä, että tavallaan nekin on niinku tukenut sitä sun työtä ja siinä on tavallaan se niinku yhteisö mukana" | saadaan muilta tukea omaan työhön yhteisö on mukana omassa työssä | osa yhteisöä | |
| "sillä on myös semmoinen, niinku ehkä itsetunnollinen ja so- siaalinen merkitys ja semmoi- nen, että on myös niinku tärkeä | ollaan tärkeä osa tii- miä tai yhteisöä | | |

| | | | |
|---|--|-------------------|--------------------|
| ja on silleen osa, niinku, tiimiä tai yhteisöä” | | | |
| ”tuntee olevansa just osa niinku yhteisöä tai työyhteisöä” | tunnetaan olevansa osa yhteisöä tai työyhteisöä | | |
| ”sulla on myös sellainen niinku yhteisö ympärillä, mikä niinku tukee sua ja tukee niitä tavoitteita, että sä pääset niihin tavoitteisiin” | ympärillä on yhteisö, joka tukee itseä ja omiin tavoitteisiin pääsyä | | |
| ”ensinnäkin, että sua niinku arvostetaan töissä ja sä niinku koet myös sillä sitten, että sua arvostetaan, että sun työllä on niinku merkitystä sitä kautta” | koetaan, että itseä arvostetaan työssä ja sitä kautta omalla työllä on merkitystä | | |
| ”saa autettua sitten muita” | autetaan muita | muiden auttaminen | suurempi tarkoitus |
| ”pystyy niinku olemaan myös avuksi niinku muille” | voidaan olla avuksi muille | | |
| ”tulee just semmoisia niinku fiiliksiä, että on pystynyt niinku auttamaan muita, että pystyy auttamaan vaikka asiakkaita tai työkavereita ja muita” | tulee tunne, että on voinut auttaa muita, kuten asiakkaita tai työkavereita | | |
| ”niinku on pystynyt jollain tapaa niinku auttaa muita... muita niinku jollain hyvällä tiedolla, mitä on kanssa itse osannut, ja muut on osannut” | voidaan auttaa muita omilla tiedoilla | | |
| ”pystyi niinku auttamaan ja edistämään tilannetta, jossa on oikeasti niinku tarvittiin jotain, ja se, mitä tarvittiin, oli tosi tärkeitä, ja sitten pystyi niinku jeesaa siinä” | pystytään auttamaan jossakin tärkeässä asiassa ja edistämään sitä | | |
| ”jos pystyy ihan niinku päivittäisessä työssä auttamaan kollegaa, että sillä on vaikka joku tosi helppo kysymys, tosi simppele kysymys niinku mulle, mut se | pystyy auttamaan kollegaa pienissäkin asioissa, jotka vaikeuttavat hänen työntekoaan | | |

| | | | |
|--|---|----------------------|--|
| niinku vaikeuttaa hänen työntekoa ja sitten pystyy tarjoamaan vastauksen, niin sitten se, että kun toinen on aidosti selkeästi helpottunut ja kiitollinen siitä, että sai apua ja nyt pääsee omassa työssään eteenpäin” | | | |
| ”pystyy auttamaan jotakuta toista, että on jo joku kulma ja sitten saadaan se tavalla tai toisella ratkaistua” | pystyy auttamaan toista kertomalla oman näkökulmansa | | |
| ”ehkä just se tunne, että okei, minä olen merkityksellinen, koska, tai minä tein merkityksellistä työtä, koska pystyin auttamaan, niin kyllähän se on tosi silleen merkittävää” | se, että on voinut auttaa | | |
| ”ois jotain vaikutusta ja ehkä tuottais jotain uutta tai jotain muuta” | työllä on vaikutusta työllä tuotetaan jotain uutta | työn vaikutus muihin | |
| ”tehdään jotakin, joka parantaa... no vaikkapa esimerkiksi ympäristöasioita” | tehdään jotakin selaista, joka parantaa ympäristöä | | |
| ”se, että saa olla mukana siinä niinku kehittämässä ja ratkomaan tavallaan ongelmia” | ollaan mukana kehittämässä ja ratkomaan ongelmia | | |
| ”sillä on vaikutusta, mitä mä teen, ja mä pystyn niinku positiivisesti hyödyttää heidän niinku työntekoaan” | omalla työllä on vaikutusta ja sillä pystyy positiivisesti hyödyttämään muiden työntekoa | | |
| ”sitten ne pienetkin onnistumiset ja pienetkin tehtävät, niin sitten kokee ehkä ne merkitykselliseksi sitten niinku isossa kuvassa, kun se pieni tehtävä on, jollain tavalla vaikuttaa positiivisesti sitten sen niinku koko tiimin tai vaikka yksikön tekemiseen” | pienet tehtävät ja onnistumiset tuntuvat myös merkityksellisiltä, kun tietää niiden vaikuttavan positiivisesti koko tiimin tai yksikön toimintaan | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>”sitten niinku puhutaan isossa maailman mittakaavassakin tää sähköistyminen ja vihreä energia esimerkiksi, niin yksinkertaisesti, että pääsee tekemään niihin supertrendeihin juttuja, niin, ja huomaa, että siihen on niinku kysyntää ja halutaan keksiä ratkaisuja tämmöiseen niinku eri ongelmiin, niin sieltäkin minä saan henkilökohtaisesti semmoisen merkityksen”</p> | <p>päästään edistämään omassa työssä asioita, jotka ovat globaalisti merkittäviä ja joihin halutaan löytää ratkaisuja</p> | | |
| <p>”mikä mun käsitys työstä on ylipäätään, niin se, että se ois tuotavaa ja tuottais jotain taloudellista hyötyä ehkä ja sit esimerkiksi muunlaista hyötyä... miettii vaikka jotain ilmastojuuttuja sun muuta”</p> | <p>työ hyödyttää ilmastoa</p> | | |
| <p>”merkityksellinen työ nyt on periaatteessa semmoista, missä voi niinku vaikuttaa asioihin ja päästä muutokseen mukaan”</p> | <p>päästään vaikuttamaan asioihin ja päästään mukaan muutokseen</p> | | |
| <p>”jos nykyinen trendi on vaikka, on kiinnostusta tehdä asioita vaikka että energiatehokkuuden ja ympäristöystävällisyyden eteen, niin sitten sillä tavalla ehkä kokee sen työn merkitykselliseksi, jos sie pystyt jollain tavalla vaikuttaa työlläs vaikka semmoseen niinku isompiin kokonaisuuksiin”</p> | <p>työssä voidaan vaikuttaa isompiin kokonaisuuksiin, kuten energiatehokkuuteen tai ympäristöystävällisyyteen</p> | | |
| <p>”tosi merkityksellistä nyt on semmoinen, missä sä voit oikeasti vaikuttaa asioihin ja tehdä muutosta esim. ympäristöön ja maailmaan ja tommoiseen”</p> | <p>työllä voidaan vaikuttaa asioihin</p> <p>työllä voidaan auttaa ympäristöä tai maailmaa</p> | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>”kyllä mulle henkilökohtaisesti se merkityksellisyys tulee niinku siitä, niinku oman työn vaikutuksesta niinku ympärillä oleviin ja sidosryhmiin”</p> | <p>työllä on vaikutusta ympärillä oleviin ja sidosryhmiin</p> | | |
| <p>”konkreettisesti se, mitä mun niinku työ saa aikaan tai mihin mä mun työlläni silleen osallistun... että niinku se ensinnäkin on mun mielestä tosi tärkeitä tai ainakin itselle, että mä huomaan, että sillä, mitä mä teen, on vaikutusta mun niinku sidosryhmien ja kollegoiden niinku työntekoon”</p> | <p>se, mitä työllä saadaan konkreettisesti aikaan tai mihin työllä osallistutaan</p> | | |
| | <p>omalla työllä on vaikutusta sidosryhmiin ja kollegoiden työntekoon</p> | | |