



Vanhanen Sanni

“Työn merkityksellisyyden vois kiteyttää silleen, että tätä työtä mun on tarkoituskin tehdä.” –

Kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä

Pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Opetus- ja kasvatusalan tutkinto-ohjelma, Kasvatustieteet

2023

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

“Työn merkityksellisyyden vois kiteyttää silleen, että tätä työtä mun on tarkoituskin tehdä.” –  
Kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä (Sanni Vanhanen)

Pro gradu -tutkielma, 100 sivua, 1 liitesivu

Toukokuu 2023

---

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tarkastella kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Merkityksellisen työn tutkimus on lisääntynyt huomattavasti ja sen merkitys on nousemassa yhä suurempaan rooliin työelämän muutoksen keskellä. Tutkimukset ovat osoittaneet työn merkityksellisyyden olevan keskeisessä asemassa työhön liittyvässä motivaatiossa, sitoutumisessa ja hyvinvoinnissa sekä lisäävän elämäntyytyväisyyttä. Näin ollen työelämän kehittäminen yhä merkityksellisemmäksi voi edistää ihmisten yleistä hyvinvointia ja elämänlaatua, ja siksi tämä on myös merkittävä tutkimuskohde.

Tutkielman teoreettisena viitekehyksenä toimii Martelan ja Pessin näkemys työn merkityksellisyydestä sekä Stegerin ja kollegoiden WAMI-malli. Tutkimuksen keskeinen käsite on merkityksellinen työ, joka tarkoittaa itsessään arvokasta ja tekemisen arvoista työtä. Merkityksellinen työ toteuttaa yksilön etujen ohella yhteisiä etuja ja jotain suurempaa tarkoitusta, ja työn kautta yksilö voi aidosti toteuttaa ja ilmaista itseään sekä löytää merkitystä elämäänsä. Työn merkityksellisyyden kokemus viittaa yksilön kokonaisarvioon näiden tekijöiden toteutumisesta.

Tutkimuksen empiirinen vaihe on toteutettu kvalitatiivisesti, ja tutkimusaineisto koostuu kuudesta kasvatustieteilijälle tehdystä teemahaastattelusta. Tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä työn merkityksellisyydestä kokonaisvaltaisesti ja verrata tuloksia aikaisempaan tutkimukseen ja lähdekirjallisuuden tutkittavien yksilöllisyys huomioiden. Täten aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teoriasidonnaista sisällönanalyysia.

Kasvatustieteilijöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä rakentuivat itsensä toteuttamisesta, työn laajemmasta päämäärästä, yhteenkuuluvuudesta ja työn tuottamista positiivista merkityksistä laajemmin yksilön elämään. Tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta osoittaen työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentuvan yksilö-, työ- ja työyhteisötason tekijöiden dynaamisesta kokonaisuudesta. Tutkimus tarjoaa tietoa avaintekijöistä, joiden kautta kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemusta voidaan edistää ja ylläpitää. Tuloksia voi hyödyntää esimerkiksi työpaikoilla työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksen tukemiseen sekä uraohjauksen tukena ja sen käytäntöjen edistämisessä.

Avainsanat: työn merkityksellisyys, työn mielekkyys, merkityksellinen työ

University of Oulu  
Faculty of Education

“The meaningfulness of work can be summed up by the fact that this work is what I am meant to do.” – Educational scientists’ experiences of the meaningfulness of work (Sanni Vanhanen)  
Master’s thesis, 100 pages, 1 appendix  
May 2023

---

The purpose of this master's thesis is to examine the experiences of educational scientists regarding the meaningfulness of work. Research on meaningful work has increased considerably, and its importance is rising to play a greater role during changes in working life. Studies have shown that the meaningfulness of work plays a central role in work-related motivation, commitment and well-being as well as increasing life satisfaction. Making working life more meaningful can promote people's general well-being and quality of life, therefore this is a significant topic to research.

Martela and Pessi's view of the meaningfulness of work and the background theory of Steger and colleagues' WAMI model serve as the theoretical framework of the thesis. The central concept of the study is meaningful work, which refers to work that is valuable in itself and worth doing. Meaningful work realizes common interests and a greater purpose, and through work, the individual can truly realize and express themselves and find meaning in their life. The experience of job meaningfulness refers to an individual's overall assessment of the realization of these factors.

This study is qualitative, and the data consists of six thematic interviews conducted with educational scientists. The goal of the study is to deepen the understanding of the meaningfulness of work and to compare the results with earlier research and source literature while considering the individuality of the subjects. The data were analyzed using abductive content analysis.

The educational scientists’ experiences of the meaningfulness of work were built on self-realization, the broader goal of work, cohesion, and the positive meanings that work brings to the broader individual's life. The results of the study support previous research, showing that the experience of the meaningfulness of work is formed by the dynamic whole of individual, work, and work community level factors. The study provides information on the key factors through which the experience of the meaningfulness of work of educational scientists can be promoted and maintained. The results can be used, for example, in workplaces to support employees' experience of meaningfulness, as well as to support career guidance and promote its practices.

Keywords: meaningfulness of work, meaning in work, meaningful work

# Sisältö

<b>Johdanto</b> .....	<b>5</b>
<b>Työ – toimeentulona, urana ja kutsumuksena</b> .....	<b>10</b>
2.1 Työ toimeentulona ja urana .....	11
2.2 Työ kutsumuksena .....	13
<b>Työn merkityksellisyys</b> .....	<b>16</b>
3.1 Merkitys ja merkityksellisyys .....	16
3.2 Mitä merkityksellinen työ on? .....	19
3.2.1 Työn arvokkuus .....	20
3.2.2 Laajempi päämäärä .....	22
3.2.3 Itsensä toteuttaminen.....	23
3.3 Merkityksellisyyden mittaaminen: WAMI-malli.....	25
3.4 Merkityksellisyyden lähteet työssä .....	28
3.4.1 Työkonteksti merkityksellisyyden lähteenä.....	30
3.4.2 Yksilötason tekijät merkityksellisyyden lähteenä.....	34
3.4.3 Sosiaalisen tason tekijät merkityksellisyyden lähteenä .....	37
3.5 Merkityksellisenä koetun työn positiiviset vaikutukset .....	39
<b>Tutkimuskysymys</b> .....	<b>41</b>
<b>Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>42</b>
5.1 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen lähtökohdat.....	42
5.2 Aineistonkeruu.....	43
5.3 Aineiston kuvaus .....	46
5.4 Aineiston analyysimenetelmän esittely.....	46
5.5 Aineiston analyysiprosessi.....	48
<b>Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>52</b>
6.1 Itsensä toteuttaminen merkityksellisyyden kokemuksen rakentajana.....	53
6.2 Työn laajempi päämäärä merkityksellisyyden kokemuksen rakentajana .....	63
6.3 Yhteenkuuluvuuden tunne merkityksellisyyden kokemuksen rakentajana.....	67
6.4 Työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämäntilannetta.....	73
<b>Pohdinta</b> .....	<b>78</b>
7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	86
<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>90</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>93</b>

## Johdanto

Tänä päivänä kuullaan paljon puhuttavan työelämän ja -olojen muutoksesta ja voidaankin sanoa työn olevan murrosvaiheessa. Megatrendit, kuten globalisaatio, digitalisaatio ja väestön ikääntyminen, ovat johtaneet suomalaisen työn muutokseen, jonka seurauksena sekä työtehtävien luonne että työpaikkojen määrä muuttuvat (Blom & Hautaniemi, 2009a; Dufva ym., 2017; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019). Nämä yhteiskunnalliset trendit merkitsevät organisaatioille nopeasti muuttuvia työympäristöjä, joihin organisaatioiden ja työntekijöiden tulee jatkuvasti mukautua (Blom & Hautaniemi, 2009a). Lisäksi yksilön laaja osaaminen näyttää nousevan substanssiosaamisen edelle, jolloin työssä vaaditaan yhä enemmän metataitoja, kuten ajanhallintaa, kykyä oppia ja omaksua uutta tietoa, kriittistä ajattelua ja vuorovaikutustaitoja (Dufva ym., 2017). Uudenlainen organisaatio vaikuttaa asettavan fyysisen kuormituksen sijasta haasteita etenkin ihmisen mielelle (Blom & Hautaniemi, 2009a; Dufva ym., 2017).

Työn tulevaisuuteen liitetään täten paljon epävarmuutta, mikä näyttäytyy lisääntyneinä tutkimuksina ja erilaisina hankkeina tulevaisuuden työn suhteen (Melin, Blom & Kiljunen, 2007; Dufva ym., 2017). Tärkeinä teemoina esiin ovat nousseet muun muassa merkityksellinen työ, yritysten toiminnan merkityksellisyys ja suurempi tarkoitus (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020; Dufva ym., 2017). Myös Suomessa keskustelu työn merkityksellisyydestä on kasvanut ja ilmiön tutkiminen on melko aktiivista (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019). Dufvan ja kollegojen (2017) mukaan työn merkityksellisyyden ja työn uudelleen määrittelyn korostuminen ovat seurausta etenkin digitalisaatiosta ja sen tuottamasta automaatiosta ja tietotyön muutoksesta. Työn digitalisoituminen korvaa rutiini- ja tietointensiivisiä töitä, ja tämä muuttaa työn sisältöä tulevaisuudessa entistä enemmän verkostomaisen vuorovaikutuksen suuntaan. Tämä herättää kysymyksen siitä, miten tällainen muutos edistää ihmisiä tekemään työssään jotain merkityksellisempää (Dufva ym., 2017).

Ihmiset vaikuttavatkin olevan entistä kiinnostuneempia työn merkityksellisyydestä (Steger, Dik & Duffy, 2012), ja näyttää siltä, että se on nousemassa yhä keskeisempään rooliin työelämän murroksessa ja osoittautumassa tulevaisuuden työelämän menestystekijäksi (Aaltonen ym., 2020; Dufva ym., 2017). Työn arvon voidaan nähdä olevan siirtymässä asioiden ja palveluiden tuottamisesta työn merkityksellisyyteen (Dufva ym., 2017), jolloin työn sisällön merkityksellisyys on yhä tärkeämpi vaihtosuhdetta määrittävä tekijä palkan ohella (Sutela ym., 2019). Suo-

malaisen työolotutkimuksen mukaan ansiotyön merkitys on suurempi kuin koskaan aikaisemmin: ”63 prosenttia palkansaajista piti ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänsisältönä vuonna 2018” (Sutela ym., 2019, s. 31). Näin ollen merkityksellisenä koetun työn voidaan ajatella vaikuttavan laajemminkin oman elämän merkityksellisenä pitämiseen. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että merkityksellisessä työssä työskentelevät työntekijät omaavat organisaatiolle suotuisia ja toivottavia ominaisuuksia, kuten vahvempaa sitoutumista organisaatioon ja organisaatiokäyttäytymiseen (Allan ym., 2019; Sahimaa, 2017; Steger ym., 2012).

Merkityksellisyyden ilmiön korostuessa yhä enemmän työelämässä, haluan myös omassa tutkielmassani syventyä kyseiseen ajankohtaiseen aiheeseen. Pro gradu -tutkielmani tavoitteena on tarkastella kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja selvittää mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu. Tutkimuksessani käytän termiä ”kasvatustieteilijä”, jolla viitataan generalisteiksi lukeutuviin ja yleisen kasvatustieteen koulutustaustan omaaviin työntekijöihin. Generalisteilla tarkoitetaan akateemisilta aloilta valmistuvia, joiden opinnot eivät tarjoa spesifiä ammattipätevyyttä vaan edistävät pikemminkin erilaisia yleisakateemisia taitoja ja laaja-alaisia valmiuksia työelämään (Rouhelo, 2008). Näiden taitojen voidaan nähdä korostuvan myös työn muutoksen keskellä.

Generalistialoilta valmistuneet voivat hakeutua monipuolisesti erilaisiin tehtäviin (Rouhelo, 2008), ja kasvatustieteilijöille yleistä on valmistuminen moninlaisiin asiantuntijatehtäviin (Specia, 2022). Generalistialoilta valmistuvien työmarkkinoille siirtyminen näyttää kuitenkin olevan vaikeampaa kuin muiden alojen tutkinnon suorittaneiden (Tuominen, Rantapuro & Puhakka, 2011; Sainio, 2011). Esimerkiksi Tuomisen ja kollegojen (2011) tutkimuksen mukaan noin puolet generalisteista kokee työllistymisvaikeuksia työmarkkinoille siirtyessä, kun taas professiotutkinnon suorittaneista vain kolmannes kokee vastaavia vaikeuksia. Generalistitutkinto näyttäisi olevan tekijä, joka vaikeuttaa työllistymistä (Tuominen ym., 2011). Tämä voi johtua siitä, että generalistitutkinnon suorittaneet voivat kokea haasteita oman osaamisen sanoittamisessa ja omaa kiinnostustaan ja koulutustaan vastaavan työn löytämisessä (Peteri, 1999; Ursin, 2011). Opintojen aikana ei välttämättä painoteta tarpeeksi työmarkkinakeskeistä ajattelua, minkä vuoksi generalistitutkinnon suorittaneilla voi olla vaikeuksia hahmottaa, millaisiin ammatteihin ja työtehtäviin tutkinnolla voi hakeutua (Peteri, 1999). Monilla valmistuneilla työttömyys ajoittuikin heti valmistumisen jälkeiseen aikaan (Sainio, 2011). Koska generalistialan koulutus ei tarjoa valmiiksi määriteltyä ammattia, voi oman paikan löytäminen työelämässä tuntua paikoin haasteelliselta. Tämä puolestaan voi uhata myös merkityksellisyyden kokemusta.

Aikaisemmat tutkimukset ovat tarkastelleet etenkin opetus- ja ohjaushenkilöstön (esim. Salonen & Tapani, 2020) kokemuksia työn merkityksellisyydestä. On kuitenkin hyödyllistä selvittää myös muiden alojen, kuten generalisti- ja asiantuntija-alojen, työn merkityksellisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tällä tavoin voimme jatkossa tukea paremmin merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä myös näillä aloilla. Valitsin tutkimuskohteekseni kasvatustieteilijät, sillä alan opiskelijana tutkimus tukee samalla omaa ammatillista kehitystäni tarjoamalla tietoa siitä, miten voin edistää ja tukea merkityksellisyyden kokemusta tulevaisuudessa omassa työssäni.

Työn merkityksellisyyttä tarkastellaan yleensä yksittäisen toimijan näkökulmasta (Dufva ym., 2017; Martela & Pessi, 2018; Mauno ym., 2019; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012) ja valitsin tämän näkökulman myös omaan tutkielmaani. Tarkoituksena on perehtyä nimenomaan yksilöiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä, sillä eri ihmisille merkityksellisyyden kokemukset voivat olla peräisin eri asioista ja ihmiset kokevat erilaiset työt mielekkäiksi. Tutkimuksen aineisto edustaa ikäjakaumaltaan Y-sukupolvea, joten kiinnitän myös erityisesti huomiota tähän ikäryhmään tutkimuksessani. Tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä työn merkityksellisyydestä kokonaisvaltaisesti ja verrata tuloksia aiempiin tutkimuksiin ja lähdekirjallisuuteen. Samalla pyrin kuitenkin huomioimaan tutkittavien yksilöllisyyden ja kunnioittamaan heidän ainutlaatuisia kokemuksiaan.

Tutkimusaiheen valinnan lähtökohtana on toiminut oma henkilökohtainen kiinnostukseni työhyvinvoinnin eri teemoihin, joista työn merkityksellisyyden näkökulma nousi mielenkiintoisena ja ajankohtaisena osa-alueena esille. Esimerkiksi Suomessa toteutetun CoPassion- eli Myötätuntohankkeen tulokset osoittavat, että työntekijöiden hyvinvointi ja työn tuloksellisuus kohoavat merkittävästi, kun työn merkityksellisyyden lähteet huomioidaan (Aaltonen ym., 2020). Kiinnostusta aiheeseen lisäsivät tutkimukset, joiden mukaan yksilön hyvinvoinnissa korostuvat emotionaalinen hyvinvointi ja yksilön oma arvio elämäntyytyväisyydestä eivätkä niinkään materiaaliset tekijät (Diener, Ng, Harter & Arora, 2010; Kahneman & Deaton, 2010). Esimerkiksi Kahnemanin ja Deatonin (2010) tutkimuksessa osoitettiin, että 75 000 dollarin vuositulojen ylittyessä lisätulot eivät enää lisänneet yksilön hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että tietyn tulotason saavuttamisen jälkeen yksilön emotionaalista hyvinvointia ja onnellisuutta rajoittavat muut tekijät ympäristössä tai yksilössä (Kahneman & Deaton, 2010). Lisäksi tutkimuksissa on havaittu, että pitkällä aikavälillä hyvinvointi ei rakennu niinkään hedonistisista tavoitteista, kuten oman onnen tavoittelusta, vaan pikemminkin eudaimonisista tekijöistä, kuten muiden ihmisten auttamisesta, omien arvojen pohdinnasta ja itsensä kehittämiseen liittyvistä tekijöistä (Huta & Ryan, 2010).

Viime vuosien aikana tehdyn lisääntyneen tutkimuksen mukaan työn merkityksellisyydellä on keskeinen rooli työhön liittyvässä motivaatiossa, sitoutumisessa ja hyvinvoinnissa (Allan ym., 2019; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Esimerkiksi Allanin ja kollegojen (2019) meta-analyysin tulokset osoittavat vahvan yhteyden työn merkityksellisyyden, työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen välillä. Tutkimukset ovat myös osoittaneet työn merkityksellisyyden liittyvän useisiin hyvinvointitekijöihin, kuten elämäntyytyväisyyteen (Allan ym., 2019; Steger ym., 2012). Näin ollen, kehittämällä työelämää merkityksellisemmäksi, tulisi sen samalla edistää ihmisten yleistä hyvinvointia ja elämänlaatua, mikä tekee tästä aiheesta myös merkityksellisen tutkimuskohteen. Haluan tutkimuksen avulla korostaa erityisesti työn aineettomia resursseja, sillä taloudellinen menestys vaikuttaa edistävän yksilön hyvinvointia ja elämäntyytyväisyyttä vain rajallisesti. Lisäksi työllä on suuri rooli useimpien aikuisten ihmisten elämässä ja sen parissa vietetään jopa yli kolmannes valveillaolosta (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). Vietämme siis suuren osan elämästämme työn parissa, jolloin työn merkityksellisyyden kokemus voi edistää myös kokonaisvaltaisesti yksilön kokemusta oman elämänsä merkityksellisyydestä. Ihmiset haluavat tehdä merkityksellisestä, mielekästä ja tekemisen arvoista työtä (Aaltonen ym., 2020; Dufva ym., 2017; Steger ym., 2012).

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii merkityksellisen työn aiempi tutkimus, josta nostan esiin etenkin Martelan ja Pessin (2018) ja Stegerin ja kollegoiden (2012) näkemykset työn merkityksellisyydestä. Lähden tutkielmassa liikkeelle työn tarkoituksesta, viitaten yksilön lähestymistapaan omaa työtään kohtaan. Lähestymistapoina esittelen työn toimeentulon, uran ja kutsumuksen näkökulmista, sekä miten nämä liittyvät työn merkityksellisyyteen. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään merkityksellisyyden ilmiötä yleisesti ja tarkemmin vielä työn näkökulmasta. Esittelen työn merkityksellisyyden rakenteen Martelan ja Pessin (2018) artikkelia mukaillen, jossa merkityksellinen työ on jaettu kolmeen osaan: 1) työn arvokkuus, 2) työn laajempi päämäärä, ja 3) itsensä toteuttaminen. Laajimmillaan merkityksellisyys viittaa yksilön kokonaisarvioon työstä sen suhteen, näyttävätkö työ itsessään arvokkaana ja tekemisen arvoisena (Martela & Pessi, 2018; Martela & Riekkö, 2018). Lisäksi nostan esiin Stegerin ja kollegoiden (2012) WAMI-mallin, jonka pohjalta on kehitetty yksi käyteytyimmistä työn merkityksellisyyttä mittaavista kyselyistä. Esittelen myös aikaisempaa tutkimusta työn merkityksellisyyden lähteistä ja merkityksellisenä koetun työn positiivisista vaikutuksista. Tämän jälkeen siirryn esittelemään tutkimusmetodini, aineiston analyysiprosessin, ja tutkimuksen tulokset.



Toteutan tutkimuksen kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä tavoitteena on tutkittavien omien näkökulmien esille tuominen, mikä on erityisesti laadulliselle tutkimukselle ominainen piirre (Hakala, 2018; Juuti & Puusa, 2020a). Aineiston kerään puolistrukturoitua teema-haastattelua hyödyntäen. Puolistrukturoitu haastattelu soveltuu hyvin tutkimusaiheisiin, joissa pyritään selvittämään esimerkiksi abstrakteja ilmiöitä tai heikosti tiedostettuja asioita, kuten arvostuksia ja perusteluita (Metsämuuronen, 2008; Puusa, 2020a). Tämä menetelmä sopii hyvin tutkimusongelmaani, sillä tutkittavat eivät välttämättä tule tietoisesti ajatelleeksi merkityksellisyyden kokemusta työssään. Aineiston analyysissä käytän teoriasidonnaista sisällönanalyysia. Tarkoitukseni on selvittää teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja yhteneväisyyksiä aiempaan tutkimukseen.

## Työ – toimeentulona, urana ja kutsumuksena

Työn merkityksellisyyttä pohdittaessa on tarpeen esitellä erilaisia lähestymistapoja työhön ja määritellä, mitä työ on ja mikä sen tarkoitus on yksilölle. Eri ihmiset antavat työlleen luonnollisesti erilaisia merkityksiä. Toiset saattavat nähdä työn pelkkänä keinona ansaita palkka, kun taas toiset pitävät sitä status- ja ylennyspelinä, joka johtaa menestyksekkääseen uraan (Martela & Pessi, 2018; Wrzesniewski ym., 1997). Toiset puolestaan näkevät työnsä kutsumuksen kaltaisena, jolloin työ itsessään on yksilölle mielekästä ja arvokasta (Dik & Duffy, 2009; Duffy, Allan, Autin & Douglas, 2014; Duffy, Dik, Douglass, England & Velez, 2018; Duffy & Dik, 2013; Wrzesniewski ym., 1997). Näin tarkasteltuna, työtä voidaan lähestyä kolmesta näkökulmasta käsin: toimeentulona, urana ja kutsumuksena (Wrzesniewski ym., 1997).

Nämä kolme lähestymistapaa työtä kohtaan ilmenevät myös Dufvan ja kollegojen (2017) näkemyksessä kahdesta työtyypistä. Heidän mukaansa käsitys työstä on jo pitkään jakautunut kahteen erilaiseen näkemykseen: tyyppin 1 ja tyyppin 2 työhön. Näissä kahdessa työtyypissä yksilön suhtautuminen työhön näyttäytyy laadullisesti erilaisina toimintoina (Dufva 2017; Melin ym., 2007). Yksilö voi suhtautua työhön joko välineellisesti, jolloin työtä tehdään palkan takia, tai yksilö voi tehdä työtä sen itsensä takia, jolloin hän on orientoitunut työn sisältöihin (Melin ym., 2007).

Esittelen seuraavaksi hieman tarkemmin näitä kahta erilaista käsitystä työstä. Työ toimeentulona ja urana kuvastaa tyyppin 1 näkökulmaa, jossa työ nähdään jonkin asian saavuttamisen välineenä. Työ kutsumuksena puolestaan kuvastaa tyyppin 2 näkökulmaa, jossa työ nähdään itsessään arvokkaana. Korostan erityisesti tyyppin 2 näkökulmaa työstä, sillä työn kokeminen kutsumuksena sisältää läheisesti myös työn merkityksellisyyden kokemuksen (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2018; Duffy & Dik, 2013; Hirschi, 2012; Steger ym., 2012), ja vaikuttaa siltä, että työn merkityksellisyys on osaltaan luomassa pohjaa kutsumuksen kokemuksen synnylle ajan myötä (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2018; Duffy ym., 2011; Hirschi, 2012). Stegerin ja kollegojen (2012) mukaan tarkempaan käsitteenä kutsumus lukeutuu merkityksellisen työn käsittekirjon alle.

## 2.1 Työ toimeentulona ja urana

Yksinkertaisesti määriteltynä työ on toimeentulon ja elannon hankkimisen vuoksi tehtyä vaihdantaa, jossa työntekijä antaa tietyn työpanoksen työnantajalle sovittua korvausta vastaan (Aaltonen ym., 2020). Tällaisessa tyypin 1 työssä työ nähdään vaihdon välineenä, jolla yksilö turvaa oman toimeentulonsa (Dufva ym., 2017) ja jolla on merkittävä rooli hyvinvointiyhteiskunnan mahdollistamisessa palveluiden tuottamisen kautta (Aaltonen ym., 2020). Työ nähdään palkan, urakehityksen ja sosiaalietuuksien muodossa yhteiskunnallisesti hyväksyttynä ja korvattavana työnä (Dufva ym., 2017). Työntekijälle tällainen työ voi kuitenkin näyttäytyä suorittamisena, jossa painottuu toimeentulon jatkuvuuden varmistaminen työnteon kautta, usein ilman mielekästä työn sisältöä ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutta (Dufva ym., 2017; Wrzesniewski ym., 1997). Tutkimuksen mukaan noin joka kolmas kokee työnsä vain välineellisenä keinona ansaita rahaa (Melin ym., 2007). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työ vaikuttaa olevan välttämätön ”paha” ja velvollisuus niin yksilön kuin yhteiskunnan taloudellisen vakauden saavuttamiseksi.

Wrzesniewski ja kollegat (1997) tutkivat moniammatillisessa kyselytutkimuksessaan työntekijöiden suhtautumista työhönsä. Tulosten mukaan työ, jossa taloudelliset palkkiot ja työn välttämättömyys ovat keskeisessä roolissa ei tuota yhtä suurta positiivista vaikutusta yksilön elämään verrattuna työhön, joka koetaan kutsumuksena. Työntekijät, jotka näkivät työnsä toimeentulona raportoivat huomattavasti matalampaa elämäntyytyväisyyttä ja työtyytyväisyyttä verrattuna kutsumuksellisesti työhönsä suuntautuneisiin työntekijöihin. Tutkijat perustelevat tätä sillä, että ihmiset, jotka näkevät työnsä toimeentulona ovat kiinnostuneita vain työn aineellisista hyödyistä eivätkä saa työstä muuta palkkiota. Työ nähdään keinona, jonka avulla voidaan hankkia tarvittavat resurssit elämästä nauttimiseen vapaa-ajalla (Wrzesniewski ym., 1997). Tällaisessa työssä yksilön toimintaa näyttää motivoivan ulkoiset tekijät, kuten työstä saatava korvaus. Gagnén ja Decin (2005) tarkoittavat ulkoisella motivaatiolla tilannetta, jossa motivaatio osallistua toimintaan johtuu yksilön halusta saavuttaa jokin ulkoinen tavoite tai palkinto, ei niinkään toiminnasta itsestään nauttimisesta tai kiinnostuksesta siihen, mikä on puolestaan sisäiselle motivaatiolle ominainen piirre. Wrzesniewskin ja kollegojen (1997) mukaan välineellisesti työhönsä suhtautuvien ihmisten tärkeimmät mielenkiinnonkohteet, tavoitteet ja kunnianhimo eivät näin ollen välttämättä toteudu heidän työssään. Tätä ajatusta tukee tutkimukset, joiden mukaan nimenomaan yksilön sisäinen motivaatio, kuten kiinnostus työn sisältöön, edistää itsensä toteuttamista ja tyytyväisyyttä työssä (Baard, Deci & Ryan, 2004; Gagnén & Deci, 2005;

Ryan & Deci, 2000). Vaikuttaa siltä, että yksilön itsensä toteuttaminen ei toteudu täysin tällaisessa työssä, jossa korostuvat ulkoiset tekijät, kuten työstä saatava rahallinen korvaus, motivaation taustalla.

Uraorientoituneen näkökulman mukaan työn keskiössä ovat puolestaan uran edistäminen, ammatillinen kehittyminen ja menestyminen (Wrzesniewski ym., 1997). Tämä ammatillinen eteneminen voi luoda yksilölle usein myös korkeamman yhteiskunnallisen aseman sekä lisätä yksilön itsetuntoa ja valtaa ammatissaan (Wrzesniewski ym., 1997). Duffyn ja kollegojen (2014) pitkittäistutkimuksen (n=1044) mukaan uraansa sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä ja kokevat työssään merkityksellisyyttä, jolloin he ajan kanssa todennäköisesti kokevat myös kutsumusta työssään. Tätä tutkijat perustelevat sillä, että työhön sitoutuminen vaatii työntekijältä henkilökohtaista investointia tulevaisuuteen, jolloin se voi toimia osatekijänä kutsumuksen havaitsemisen ja lopulta sen toteuttamisen välillä (Duffy ym., 2014). Tätä tulosta tukee myös Duffyn, Dikin ja Stegerin (2011) kyselytutkimus, joka koostui 370 eri ammattissa työskentelevistä yliopiston työntekijöistä. Tutkimuksessa uraan sitoutuminen osoitti välittävää roolia kutsumuksen kokemuksen ja työtyytyväisyyden välillä. Myös Hirschin (2012) kyselytutkimuksessa (n=529) havaittiin kutsumuksen kokemuksen olevan yhteydessä korkeampaan työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen.

Wrzesniewskin ja kollegojen (1997) tutkimuksen mukaan alemman tason ammattien työntekijät todennäköisesti kokevat työnsä toimeentulona tai urana. Tätä tulosta tukee myös vuoden 2005 maailmanlaajuisen yhteiskuntatieteellisen vertailututkimuksen (ISSP) Suomen aineisto, jonka mukaan työttömät ja vähän koulutetut suhtautuvat välineellisemmin työhönsä kuin korkeammassa asemassa olevat ja akateemisesti koulutetut (Melin ym., 2007). Wrzesniewskin ja kollegojen (1997) mukaan uraorientoituneen näkökulman yleisyyttä alemman tason ammattissa voi osaltaan selittää ikä: uraorientoituneet vastaajat ovat yleensä nuorimpia. Tätä tutkijat selittävät sillä, että nuoremmat työntekijät saattavat olla valmiimpia työskentelemään ahkerammin kuin vanhemmat kollegat menestyäkseen ja edetäkseen organisaatiossaan. Iän ja uran välinen yhteys ei kuitenkaan suoraan tarkoita nuorten halukkuutta tehdä työtä kovemmin, vaan se voi pikemminkin kuvastaa nuorten odotuksia oman aseman edistämisestä (Wrzesniewski ym., 1997). Tätä ajatusta tukee myös ISSP-aineisto, jonka mukaan nuoret kokevat työnsä raskaammaksi ja etenemismahdollisuutensa suuremmiksi verrattuna muihin ikäryhmiin (Melin ym., 2007). Lisäksi voimakkaimmin työorientoituneita ovat aktiivisessa työiässä olevat 26–35-vuotiaat (Melin ym., 2007). Myös Studentworkin (2018) ”Nuoret osaajat työelämässä” -kyselytutkimuksen (n=2453) mukaan nuoret arvostavat erityisesti kehittymismahdollisuuksia työssä ja

haluavat urakehityksestään nousujohteisen. Kyselyyn vastanneista jopa 80 % koki jatkuvan etenemisen työuran aikana tärkeänä (Studentwork, 2018).

## 2.2 Työ kutsumuksena

Dufvan ja kollegojen (2017) mukaan tyypin 2 työssä korostuu työn hyötyjen tuottaminen itselle ja läheisilleen. Heidän mukaansa tällainen työ tapahtuu monesti esimerkiksi perhepiirissä, urheiluseuroissa, erilaisissa kerhoissa ja muissa vastaavanlaisissa toiminnoissa, ja työ itsessään edustaa mielekästä ja tarkoituksenmukaista toimintaa. Tyypin 2 työ ei välttämättä edusta yhteiskunnallisesti korvattavaa ja tunnustettua työtä, sillä työ merkitsee mielekästä toimintaa (Dufva ym., 2017). Tällaisessa työssä yksilön työnteon taustalla korostuu sisäinen motivaatio, jossa toiminta itsessään näyttyy kiinnostavana ja mielekkäänä (Gagnén & Deci, 2005). Tämänkaltaisen työ viittaa paljolti kutsumuksen kaltaiseen työhön. Kutsumusta kokeva yksilö ei työskentele taloudellisen hyödyn tai uralla etenemisen vuoksi, vaan ”täyttymyksen” (*engl. fulfillment*) vuoksi, jota työn tekeminen aikaansaa yksilössä (Wrzesniewski ym., 1997).

Wrzesniewskin ja kollegojen (1997) mukaan kutsumus sanaa on alun perin käytetty etenkin uskonnollisessa kontekstissa, sillä Jumalan uskottiin ”kutsuneen” ihmiset tekemään moraalisesti ja sosiaalisesti merkityksellistä työtä. Moderni kutsumuksen käsite ei niinkään enää viittaa tähän uskonnolliseen yhteyteen, mutta myös nykyään kutsumuksen kaltainen työ nähdään usein sosiaalisesti arvokkaana ja päämääränä itsessään (Wrzesniewski ym., 1997). Yhä edelleen ihmiset kokevat tärkeänä mahdollisuuden auttaa työnsä kautta muita ihmisiä (Melin ym., 2007). Työn kutsumuksen käsitteessä korostuu työn mielekkyys, tarkoituksenmukaisuus ja sosiaalisesti hyödyllinen työ (Dik & Duffy, 2009; Duffy ym., 2018; Duffy & Dik, 2013; Wrzesniewski ym., 1997). Kutsumusta kokeville ihmisille työ näyttyy monesti erottamattomana osana elämää (Dik & Duffy, 2009; Duffy ym., 2018; Wrzesniewski ym., 1997).

Tutkijoiden mukaan, missä tahansa ammatissa voidaan kokea kutsumusta (Dik & Duffy, 2009; Wrzesniewski ym., 1997) ja missä tahansa ammatissa voidaan löytää yksilöiden keskuudesta kaikki kolme suhtautumistapaa työhön (toimeentulo, ura ja kutsumus) (Wrzesniewski ym., 1997). Näin ollen, kutsumus voidaan löytää myös ammasteista, jotka eivät vaikuta edistävän yhteiskunnan hyvinvointia millään ilmeisellä tavalla (Dik & Duffy, 2009; Wrzesniewski ym., 1997). Tutkijoiden mukaan kutsumus tuleekin nähdä ihmisen lähestymistapana omaa työtään kohtaan, eikä niinkään työn sisältöön liittyvänä tekijänä (Dik & Duffy, 2009; Duffy ym., 2018). Wrzesniewskin ja kollegojen (1997) tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että kutsumuksellisen

suhtautumisen ja korkeamman ammatillisen aseman välillä oli yhteys. Tutkijat arvioivat yhteyden johtuvan mahdollisesti siitä, että korkeammassa asemassa olevat työntekijät usein kokevat työnsä positiivisemmin ja heillä on mielenkiintoisempia ja haastavampia työtehtäviä kuin matalammassa asemassa olevilla työntekijöillä (Wrzesniewski ym., 1997). Tätä ajatusta tukee vuoden 2005 ISSP:n tulokset, joiden mukaan korkeasti koulutetut, esimiesasemassa olevat ja yrittäjät samaistuvat eniten työnsä sisältöihin, ja noin puolet heistä uskoo nauttivansa työstään, vaikka eivät tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa (Melin ym., 2007).

Tutkimukset ovat osoittaneet kutsumuksen havaitsemisen ja toteuttamisen yhteyden työn merkityksellisyuden kokemukseen työssäkäyvien aikuisten kohdalla (Duffy ym., 2014; Duffy & Dik, 2013; Hirschi, 2012; Steger ym., 2012). Esimerkiksi Duffy ja Dik (2013) tarkastelevat tutkimusartikkelissaan kutsumusta koskevaa tutkimusnäyttöä 40:n olemassa olevan tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksissa on havaittu korkeakouluopiskelijoiden ja työssäkäyvien aikuisten otoksissa kutsumuksen kokemuksen olevan yhteydessä lisääntyneeseen työhön sitoutumiseen, merkityksellisyuden kokemukseen ja tyytyväisyyteen omassa työssä, urassa ja elämässä. Nämä positiiviset vaikutukset ovat vahvimpia, kun ihmisillä on mahdollisuus elää ja toimia kutsumuksensa mukaan (Duffy & Dik, 2013). Myös Hirschin (2012) tutkimus osoitti kutsumuksen kokemuksen yhteyden korkeampaan työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Tutkimuksen mukaan yksi syy tähän yhteyteen on kutsumusta kokevien henkilöiden korkeampi työn merkityksellisyuden ja ammatillisen identiteetin kokemus (Hirschi, 2012). Näitä tuloksia tukee myös Duffyn ja Sedlacekin (2007) ensimmäisen vuoden yliopisto-opiskelijoille suunnattu kyselytutkimus (n=3091), jossa kutsumuksen kokemus oli positiivisesti yhteydessä opiskelijan urakehitykseen, työtyytyväisyyteen ja itsetuntemukseen.

Kutsumuksen kokemus työssä on tutkimusten mukaan yhteydessä useisiin positiivisiin työ- ja hyvinvointimuuttujiin, kuten korkeampaan työtyytyväisyyteen (Duffy ym., 2011; Duffy & Sedlacek, 2007; Hirschi, 2012; Wrzesniewski ym., 1997) ja elämäntyytyväisyyteen (Duffy & Dik, 2013; Wrzesniewski ym., 1997), lisääntyneeseen ymmärrykseen oman uran merkityksestä (Duffy & Dik, 2013; Duffy & Sedlacek, 2007), työhön sitoutumiseen (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2011; Hirschi, 2012) ja merkityksellisyuden kokemukseen (Duffy ym., 2014; Duffy & Dik, 2013; Hirschi, 2012; Steger ym., 2012). Wrzesniewskin ja kollegojen (1997) tutkimuksessa kutsumusta kokevat raportoivat muun muassa korkeampaa tyytyväisyyttä elämään ja työhönsä sekä vähemmän poissaoloja töistä verrattuna työn toimeentulona tai urana kokeviin. Fouchén, Rothmannin ja van der Vyverin (2017) tutkimus on puolestaan tarjonnut näyttöä siitä, että kutsumuksen puute voi osaltaan ennustaa työuupumusta ja aikomusta lähteä työpaikasta.

Näin ollen, työn mieltäminen kutsumuksen kaltaisena ja sen mukaiseen työhön osallistuminen voi toimia yksilön hyvinvoinnin edistämisen keinona (Duffy ym., 2018; Duffy & Dik, 2013).

Työkokemukset ovat avaintekijöitä, jotka saavat ihmiset tuntemaan toteuttavansa kutsumustaan (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2018). Tällä hetkellä työn merkityksellisyys ja työhön sitoutuminen näyttävät olevan olennaisia tekijöitä kutsumuksen havaitsemisen ja sen toteuttamisen välillä (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2018; Duffy ym., 2011; Hirschi, 2012). Duffyn ja kollegojen (2014) pitkittäistutkimuksen mukaan työn merkityksellisyys ja työhön sitoutuminen ennustavat vahvemmin kutsumuksen kokemista työssä kuin kutsumuksen kokemus työn merkityksellisyyttä ja työhön sitoutumista. Vaikuttaa siltä, että työhyvinvoinnin osatekijät – työn merkityksellisyys ja työhön sitoutuminen – luovat pohjan kutsumuksen kokemuksen synnylle ajan myötä (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2018; Duffy ym., 2011; Hirschi, 2012).

Yhteenvedona voidaan todeta kutsumuksen kokemuksen olevan yhteydessä useisiin hyvinvointitekijöihin, kuten korkeampaan työhön sitoutumiseen, työn merkityksellisyyteen, ja työtyytyväisyyteen (Duffy ym., 2018; Duffy & Dik, 2013; Duffy ym., 2011; Fouché ym., 2017; Hirschi, 2012; Steger ym., 2012; Wrzesniewski ym., 1997). Kutsumuksen kokemus voidaan saavuttaa parhaiten työn tarjoamien myönteisten kokemusten, kuten merkityksellisyyden kautta (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2018; Duffy ym., 2011; Hirschi, 2012). Stegerin ja kollegojen (2012) mukaan tarkempana käsitteenä kutsumus lukeutuu merkityksellisen työn käsittekirjon alle, joten ei ole yllättävää, että tulokset ovat samankaltaisia tarkasteltaessa yksilön kokemuksia kutsumuksesta ja työn merkityksellisyydestä.

## Työn merkityksellisyys

Tässä kappaleessa käsittelen yleisesti, miten yksilöt luovat merkityksiä omassa elämässään, ja mitkä tekijät vaikuttavat merkitysten luomisen taustalla. Lisäksi esittelen työn merkityksen ja merkityksellisyyden yhteyttä, ja mikä näiden eroavaisuus on käsitteinä. Työn merkityksellisyyden rakenteen esittelen Martelan ja Pessin (2018) näkemyksen mukaan. Tämän jälkeen siirryn esittelemään WAMI-mallin, johon perustuu yksi käytetyimmistä merkityksellisyyden kokemuksen mittareista. Lopuksi esittelen vielä aikaisempia tutkimustuloksia työn merkityksellisyyden kokemuksen taustalla vaikuttavista tekijöistä ja merkityksellisenä koetun työn positiivisia vaikutuksia.

### 3.1 Merkitys ja merkityksellisyys

Merkityksellisyydestä puhuttaessa voidaan tarkoittaa useita eri asioita: voidaan puhua oman elämän tarkoituksesta ja sen suunnasta, mutta myös yksilön omista arvoista, identiteetistä, kutsuksesta ja mielekkyyden kokemuksesta (Aaltonen ym., 2020; Leiviskä, 2011). Ihmiset etsivät ja haluavat aktiivisesti löytää merkityksellisyyttä sekä omasta elämästään että työstään (Aaltonen ym., 2020; Heinzelman & King, 2014; Martela & Steger, 2016; Pratt & Ashfort, 2003) Yeomanin (2014) mukaan merkityksellinen ja mielekäs työ tulisi ymmärtää ihmisen perustarpeena, joka mahdollistaa autonomian, vapauden ja ihmisarvon tunteen. Heinzelmanin ja Kingin (2014) mukaan merkityksellisyyden kokemus nähdäänkin laajasti hyvinvoinnin kulmakivenä ja yhtenä keskeisenä ihmisen motivaation lähteenä. Merkityksellisyys on sitä, mikä ohjaa, suuntaa ja antaa arvoa yksilön pyrkimyksille (Heinzelman & King, 2014). Ihmisten pyrkimys löytää merkityksellisyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta elämästä liittyy heidän tarpeisiinsa löytää teoilleen oikeutusta, luoda kestäväää perustaa omalle arvolle, ja löytää tulevaisuuteen ulottuvia arvokkaita tavoitteita ja tapoja elää (Martela & Steger, 2016). Pohjimmiltaan merkityksellisyydessä on kyse yksilön halusta löytää itselleen tärkeitä syitä elämään (Martela & Rieki, 2018).

Ihmiset nähdään merkityksiä luovina organismeina, jotka tietoisesti ja alitajuntaisesti muodostavat erityisiä merkityksiä elämäkokemuksilleen (Dik & Duffy, 2009). Merkitykset ovat odotettuja suhteita ja assosiaatioita, joita ihmiset rakentavat ja näkevät maailmassa (Martela & Pessi, 2018; Martela & Steger, 2016). Merkitykset syntyvät siitä, että yksilöt löytävät toiminnalleen tarkoituksen ja muodostavat tavoitteet sen saavuttamiseksi (Leiviskä, 2011). Martelan ja Stegerin (2016) mukaan nimenomaan ihmisen kyky reflektiiviseen ajatteluun mahdollistaa



merkitysten muodostamisen. Reflektiivisenä olentona ihminen kykenee nousemaan passiivisen kokemuksen yläpuolelle ja tarkastelemaan elämäänsä kokonaisuutena, ymmärtämään ja suuntaamaan elämäänsä ja löytämään arvoa siitä (Martela & Steger, 2016).

Ihmisten tapa nähdä ja ymmärtää maailma rakentuu sosiaalisesti, yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti muotoutuneiden merkitysjärjestelmien perusteella (Geroge & Park, 2016; Martela & Pessi, 2018; Pratt & Ashfort, 2003). Merkitysjärjestelmät toimivat kognitiivisina työkaluina, jotka auttavat ihmisiä ymmärtämään kokemuksiaan, suuntaamaan tavoitteitaan, sekä opastavat siinä, mikä on arvokasta ja oikeasti merkityksellistä elämässä (George & Park, 2016). Merkitysjärjestelmät muotoutuvat pääasiassa 1) yleistyksistä, jotka perustuvat yksilöiden aikaisempiin kokemuksiin, ja 2) yhteiskunnan, kulttuurin ja kasvatuksen vaikutuksesta, joihin yksilön arvot ja tapa ymmärtää maailmaa paljolti pohjautuvat (Martela & Pessi, 2018). Kokonaisuudessaan merkitysten luominen on integroiva prosessi, jossa yhdistyvät yksilön kokemukset, ymmärrykset ja arvostukset, joiden kautta yksilö muodostaa kognitiivisen käsityksen elämän peruskysymyksistä (Martela & Steger, 2016) ja joka on sosiaalisesti konstruoitu prosessi (Geroge & Park, 2016; Pratt & Ashfort, 2003). Työn merkitys muotoutuu siis vuorovaikutuksessa ihmisten sisäisten ja ulkoisten asioiden välillä (Leiviskä, 2011).

Työn merkityksellisyyttä on käsitteellistetty monin tavoin, mutta useimpiin ilmiön määritelmiin ja ilmiötä mittaaviin kyselyihin sisältyy näkökulma työn merkityksellisyyden ulottuvuudesta, joka keskittyy nimenomaan siihen, kuinka merkittävänä yksilö kokee oman työnsä (Dufva ym., 2017; Martela & Pessi, 2018; Mauno ym., 2019; Steger ym., 2012). Tutkijat ovat laajalti yksimielisiä siitä, että merkityksellinen työ on subjektiivinen kokemus, tunne tai arvio, eikä jonkinlainen objektiivinen ominaisuus työssä (Leiviskä, 2011; Martela & Pessi, 2018; Martela & Riekkö, 2018; Pratt & Ashfort, 2003; Rosso ym., 2010), jolloin missä tahansa tehtävässä tai työssä voidaan kokea merkityksellisyyttä (Pratt & Ashfort, 2003; Wrzesniewski ym., 1997). Merkityksellisyyden subjektiivinen tulkinta yhdistää merkityksellisen työn tutkimuksen psykologiseen näkökulmaan ja elämän merkityksen tutkimukseen (Martela & Pessi, 2018). Merkityksellisellä työllä nähdäänkin olevan keskeinen rooli yksilön kokonaisvaltaisessa elämän merkityksellisyyden kokemisessa (Bailey ym., 2019).

Psykologista näkökulmaa merkityksellisyydestä on tutkittu monilla tieteenaloilla (esim. käyttäytymis-, sosiaali-, ja taloustiede), mutta etenkin positiivisen psykologian alan tutkimuksissa on korostettu hyvän elämän edellytyksiä ja merkityksellisyyttä (Aaltonen ym., 2020). Useimmiten merkityksellisyyden käsitteeseen liitetään positiivinen valenssi eli merkityksellinen työ

viittaa mielekkääseen työhön, johon yksilö liittää positiivisia tunteita (Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Työ- ja organisaatiopsykologian piiriin sijoittuvissa merkityksellisyyden tutkimuksissa merkityksellisyys nähdään motivoivana asenteena tai käsityksenä, johon todennäköisesti vaikuttavat sekä persoonallisuustekijät että työpaikkakohtaiset tekijät, kuten työpaikan suhteet, esihenkilön tuki tai työn suunnitteluun liittyvät tekijät (Bailey ym., 2019). Merkityksellisen työn tutkimus käsittelee kysymyksiä, kuten mistä työntekijät löytävät merkityksellisyyttä työhönsä, kuinka samankaltaisista töistä löydetään erilaisia merkityksiä, ja miten työn merkityksellisyys on ajan kuluessa muuttunut (Rosso ym., 2010). Tässä tutkielmassa tarkoituksena on keskittyä merkityksellisyyden psykologiseen näkökulmaan, ja löytää vastauksia etenkin kysymykseen siitä, mistä yksilöt löytävät merkityksellisyyttä työhönsä eli mistä tekijöistä merkityksellisyyden kokemus syntyy.

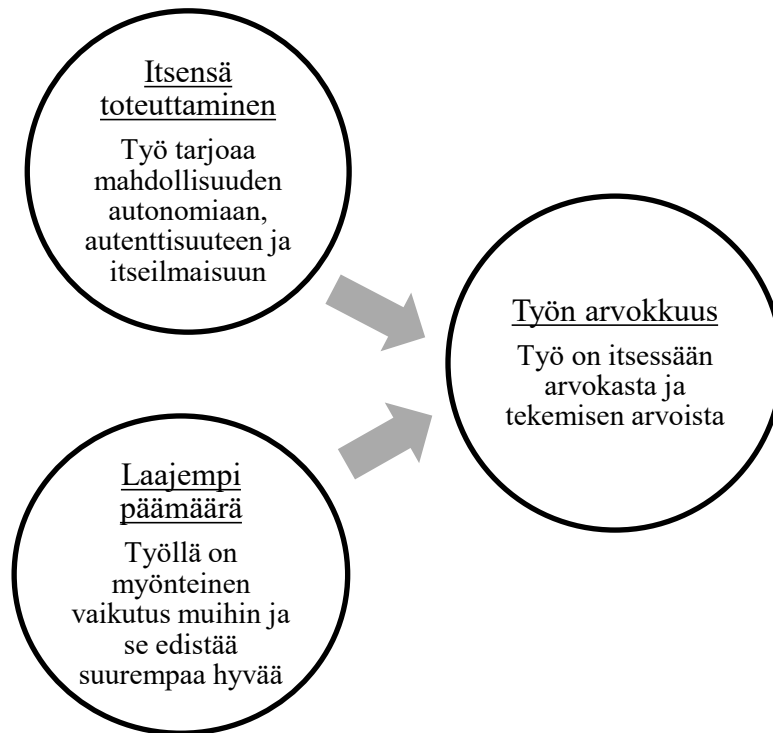
Edellisessä luvussa esitelty kysymys työn tarkoituksesta (*engl. meaning of work*) eroaa siis työn merkityksellisyydestä (*engl. meaningfulness of work*) (Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Työn tarkoitus viittaa tiettyyn suhtautumis- ja lähestymistapaan, jonka yksilö liittää työhönsä (Martela & Pessi, 2018; Pratt & Ashforth, 2003; Rosso ym., 2010). Toisin sanoen työn tarkoitus viittaa siihen, millainen rooli työllä on yksilön elämässä: yksilö voi esimerkiksi lähestyä työtään toimeentulon, uran tai kutsumuksen näkökulmista (Wrzesniewski ym., 1997). Työn merkityksellisyys puolestaan viittaa yksilön arvioon ja kokemukseen omasta työstään perustuen siihen, kuinka hyvin työ toteuttaa tiettyjä arvoja tai piirteitä (Martela & Pessi, 2018; Martela & Riekk, 2018; Pratt & Ashforth, 2003). Työn merkityksellisyyttä arvioidessa yksilö tarkastelee kokemustaan siitä, kokeeko hän työnsä tärkeänä, tarkoituksellisena tai arvokkaana (Rosso ym., 2010). Työn tarkoitus viittaa siis yksilön lähestymistapaan työtään kohtaan, kun taas merkityksellisyys on jonkun asian arvioimista sen negatiivisen tai positiivisen arvon määrittelemiseksi (Martela & Steger, 2016). Martelan ja Pessin (2018) mukaan merkityksellisyys on ensisijaisesti yksilön tunne, joka syntyy työtä ajatellessa ja arvioidessa kognitiivisesti. Heidän mukaansa yksilön arvioidessa tätä aspektia työstään, on tyypillistä etsiä työkokemuksista sitä, kuinka vahvana kyseinen merkityksellisyyden tunne ilmenee. Merkityksellisyyden luominen vaikuttaa näin ollen sisältävän sekä emotionaalisia että kognitiivisia prosesseja (Martela & Pessi, 2018; Park, 2010).

Työn tarkoitus saattaa monille olla palkan saaminen ja toimeentulon takaaminen, mutta harvemmin nämä ulkoiset tekijät tekevät työstä tarkoituksenmukaista ja merkityksellistä (Martela & Pessi, 2018). Työn merkityksellisyyden kokemus voi kuitenkin perustua tiettyyn työn tarkoitukseen, jonka yksilö liittää työhönsä – eli työn tarkoitus voi olla tärkeä merkityksellisyyden

kokemuksen lähde (Martela & Steger, 2016). Esimerkiksi kutsumuksellisesti työhönsä orientoitunut henkilö voi kokea enemmän merkityksellisyttä ja mielekkyyttä työssään kuin henkilö, joka ei koe kutsumusta työhönsä (Duffy ym., 2014; Duffy & Dik, 2013; Fouché ym., 2017; Steger ym., 2012; Wrzesniewski ym., 1997). Tutkijoiden mukaan työ pelkkänä selviytymiskeinona ja toimeentulon varmistamisen välineenä ei siis riitä tekemään siitä merkityksellistä (Leiviskä, 2011; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Martelan ja Pessin (2018) mukaan työn merkityksellisyys liittyy niihin motiiveihin ja arvoihin, jotka ylittävät pelkän selviytymisen tarpeen. Toimeentulon takaaminen voi olla tärkeä syy työntekoon, mutta kysymys merkityksellisyydestä viittaa työnteon syihin, jotka ylittävät nämä työn ulkoiset edut. Työn merkityksellisyys viittaa siihen, onko työ arvokasta ja tekemisen arvoista muista syistä kuin pelkästään työn ulkoisista hyödyistä katsottuna (Martela & Pessi, 2018).

### **3.2 Mitä merkityksellinen työ on?**

Martela ja Pessi (2018) ovat tarkastelleet laajasti työn merkityksellisyyden määritelmiä eri tutkimuksissa keskeisten teemojen ja toistuvien elementtien tunnistamiseksi ja muodostaneet näiden pohjalta näkemyksen merkityksellisen työn rakentumisesta. Heidän mukaansa määritelmistä on havaittavissa kolme pääteemaa: 1) työn arvokkuus (*engl. work significance*), 2) laajempi päämäärä (*engl. broader purpose*), ja 3) itsensä toteuttaminen (*engl. self-realization*) (Kuvio 1.). Tutkijoiden mukaan työn arvokkuus on laajin tapa ymmärtää työn merkityksellisyttä, ja tämä toimii myös käsitteen pääulottuvuutena. Toisin sanoen työn merkityksellisyyden kokemus viittaa laajimmillaan yksilön kokonaisarvioon työn luontaisesta arvosta. Lisäksi Martela ja Pessi (2018) ehdottavat määritelmän sisältävän myös kaksi keskeistä alulottuvuutta, laajemman päämäärän ja itsensä toteuttamisen, jotka ovat itsessään arvokkaita ja joiden kautta kokonaisarvio työstä voidaan tehdä ja työ kokea merkittävänä. Itsensä toteuttamisen ja laajemman päämäärän kautta työ voidaan täten kokea arvokkaana ja merkityksellisenä. Tutkijoiden näkemyksen mukaan työn merkityksellisyys näyttäytyy subjektiivisena kokemuksena, johon sisältyy kognitiivisia ja emotionaalisia tekijöitä. Merkityksellinen työ viittaa paljolti työn tekemisen mielekkyyteen eli siihen asteeseen, missä työ on mielekästä ja arvokasta (Martela & Pessi, 2018).



**KUVIO 1.** Työn merkityksellisuuden ulottuvuudet ja niiden väliset suhteet Martelan ja Pessin (2018) artikkelia mukaillen.

Merkityksellisen työn tutkimus on kuitenkin kärsinyt tutkijoiden yksimielisyyden puutteesta koskien merkityksellisuuden kokemusta itsessään, sen syitä tai lähteitä sekä käsitteen operationalisointia (Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Merkityksellisen työn rakenteen epäselvyyden takia useat tutkijat ovat käyttäneet osittain päällekkäisiä ja erilaisia käsitteitä (Bailey ym., 2019; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Martelan ja Pessin (2018) mukaan aiemmat merkityksellisen työn määritelmät ovat sisältäneet tyypillisesti yhden tai kaksi edellä esitetystä pääteemoista, mutta tulevaisuudessa tulisi tunnustaa selkeästi kaikki kolme elementtiä merkityksellisen työn määritelmässä ja operationalisoinnissa. (Martela & Pessi, 2018). Seuraavaksi esitelen tarkemmin näitä kolmea merkityksellisen työn ulottuvuutta.

### 3.2.1 Työn arvokkuus

Martelan ja Pessin (2018) määritelmän mukaan työn arvokkuus viittaa siihen, kuinka paljon ihmiset antavat luontaista arvoa työlleen tai pystyvät löytämään arvoa työstään. Työn arvokkuus tarkoittaa siis työntekijän kokemusta ja arviota siitä, että työ on itsessään arvokasta ja tekemisen arvoista eli työ ei toimi pelkästään välineellisenä arvona, kuten palkan saamisen vä-

lineenä. Useissa määritelmässä käsite tiivistyy nimenomaan tähän yksilön tunteeseen työn luontaisesta arvosta ja hyödyllisyydestä, eli työ on tekemisen arvoista (Martela & Pessi, 2018). Esimerkiksi Geldenhuys ja Johnson (2021) määrittelevät merkityksellisenä koetun työn työksi, jonka yksilö kokee henkilökohtaisesti merkittävänä ja vaivan arvoisena.

Myös Pratt ja Ashfort (2003) viittaavat merkityksellisyydellä yksilön kokemukseen työkontekstin tarkoituksenmukaisuudesta ja merkittävydestä. Tämä yksilön kokemus voi johtua työn sisäisistä ominaisuuksista, tavoitteista, arvoista ja uskomuksista, joita työn uskotaan palvelevan, tai organisaatioyhteisöstä, jossa työtä tehdään (Pratt & Ashfort, 2003). Rosso ja kollegat (2010) ovat myös esittäneet, että työn tarkoituksellisuuden tunne on välttämätön tekijä työn merkityksellisyyden kokemisessa. Tämä johtuu siitä, että tarkoituksellinen toiminta edustaa yksilön suuntautumista tai etenemistä kohti jotain itselle tai muille arvokasta. Lisäksi Rosso ja kollegat (2010) ovat ehdottaneet yksilöllistämistä (*engl. individuation*) yhdeksi työn merkityksellisyyden kokemuksen osatekijäksi, joka viittaa läheisesti Martelan ja Pessin (2018) työn arvokkuuden ulottuvuuteen. Tutkijat viittaavat yksilöllistämällä toimintoihin, jotka määrittelevät ja erottavat yksilön arvokkaana (Rosso ym., 2010). Lisäksi Rosso ja kollegat (2010) määrittelevät merkityksellisenä koetun työn sellaiseksi, johon yksilö liittyy positiivisia tunteita ja jonka yksilö kokee erityisen merkityksellisenä.

Työn arvokkuuden ulottuvuus korostuu myös Stegerin ja kollegoiden (2012) työn merkityksellisyyttä kuvaamassa WAMI-mallissa. WAMI-mallin työn positiivisen merkityksen ulottuvuus viittaa läheisesti Martelan ja Pessin (2018) työn arvokkuuden ulottuvuuteen. Molemmissa ulottuvuuksissa korostetaan sitä, että yksilö kokee työnsä merkityksellisenä ja tekemisen arvoisena, ja työ mahdollistaa positiivisia merkityksen kokemuksia. Steger ja kollegat (2012) ovat myös määritelleet merkityksellisen työn tunnearvoltaan positiiviseksi ja merkitykselliseksi, ja jossa positiivinen arvo on eudaimoninen. Eudaimonia painottaa kasvu- ja päämääräorientoituneita tekijöitä, kuten oman potentiaalin löytämistä ja ihmisenä kasvamista (Aaltonen ym., 2020; Steger ym., 2012).

Myös Hackmanin ja Oldmanin (1975), Martelan ja Riekin (2018) ja Lepistön ja Prattin (2017) työn merkityksellisyyden määritelmässä voidaan havaita työn arvokkuuden ulottuvuus. Hackmanin ja Oldmanin (1975) mukaan työn merkityksellisyys viittaa tiettyyn ”asteeseen”, jolla yksilö kokee työnsä mielekkäänä, arvokkaana ja tekemisen arvoisena. Martela ja Rieki (2018) puolestaan ovat määritelleet työn merkityksellisyyden subjektiiviseksi kokemukseksi koskien sitä, kuinka tärkeänä ja luonnostaan arvokkaana yksilö kokee työnsä. Merkityksellisyys viittaa

siis kokonaisarvioon työstä sen suhteen, näyttäytyykö työ itsessään arvokkaana ja tekemisen arvoisena (Martela & Riekkö, 2018). Lepistö ja Pratt (2017) puolestaan esittelevät merkityksellisen työn katsauksessaan perustelun näkökulman (*engl. justification perspective*), jossa ilmenee työn arvokkuuden ulottuvuus. Lepistö ja Pratt (2017) viittaavat perustelun näkökulmalla ihmisen tarpeeseen kehittää perustelu sille, miksi heidän työnsä arvokasta ja merkityksellistä. Heidän mukaansa yksilöt haluavat perustella työnsä positiivisesti arvokkaana, jolloin työstä ja siihen liittyvistä toiminnoista pyritään löytämään sisäisiä arvoja, jotka saavat työn tuntumaan tekemisen arvoiselta – eli työn merkityksellisyys viittaa yksilön yleisarvioon koskien oman työnsä arvoa (Lepistö & Pratt, 2017).

Työn arvokkuuden ulottuvuus on yhteydessä myös elämän merkityksen tutkimukseen (Martela & Pessi, 2018). Arvokkuuden kokemus – eli elämä koetaan arvokkaaksi ja elämisen arvoiseksi – on tunnistettu keskeiseksi osaksi elämän merkityksellisyyden kokemuksessa (Martela & Steger, 2016). Työhön sovellettuna arvokkuus viittaa siis yksinkertaisesti siihen, että työ koetaan arvokkaana ja tekemisen arvoisena työnä.

### 3.2.2 Laajempi päämäärä

Martelan ja Pessin (2018) mukaan laajempi päämäärä viittaa työntekijän kokemukseen työn suuremmasta tarkoituksesta ja sen tuottamasta positiivisesta vaikutuksesta laajemmin maailmaan. Työn tulee näin ollen edistää jotain suurempaa hyvää ja palvella yksilön oman edun ohella myös yhteistä etua ja prososiaalisia tavoitteita. Ydinajatuksena on, että työn tulee edistää samalla itsensä ylittämistä (Martela & Pessi, 2018). Itsensä ylittäminen viittaa itsestään antamiseen ja muiden palvelemiseen eli oman tarpeen ylittävään toimintaan (Aaltonen ym., 2020). Prososiaalisille teoille on ominaista juuri se, että niitä ei tehdä ulkoisten palkkioiden vuoksi, vaan yksilö haluaa toimia pyyteettömästi muiden hyväksi (Martela & Ryan, 2010). Prososiaalinen käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi hyväntahtoisina tekoina, vapaaehtoistyönä ja rahan käyttämisenä muiden hyödyksi (Martela & Ryan, 2010). Martela ja Riekkö (2018) näkevät hyvän tekemisen yhtenä merkityksellisen työn peruspilarina.

Rosson ja kollegojen (2010) merkityksellisen työn määritelmässä tämä ulottuvuus ilmenee ”myötävaikuttamisena” eli kontribuutiona (*engl. contribution*). Kontribuutiolla tutkijat viittaavat yksilön kokemukseen oman työnsä vaikutuksesta ja sellaisen työn tekemiseen, joka edistää jotain itseä suurempaa ja yhteistä hyvää. Kontribuution ulottuvuus heijastaa siis merkitykselliseksi katsottujen ja itseään suurempaa palvelevien tekojen mielekkyyttä (Rosso ym., 2010).

Myös Stegerin ja kollegojen (2012) merkityksellisen työn määritelmässä korostetaan työn positiivista tunnearvoa, jossa painopiste on eudaimonisissa eli kasvu- ja päämääräorientoituneissa tekijöissä verrattuna hedonistisiin eli nautintoon suuntautuneisiin tekijöihin. Työn laajempi päämäärä korostuu myös heidän laatimassaan WAMI-mallissa, jossa yksilön merkityksellisyyden kokemus koostuu osaltaan työn tuottamasta suuremmasta positiivisesta vaikutuksesta maailmaan (Steger ym., 2012).

Merkityksellisenä koetun työn yhteydessä korostuu usein keskeisenä tekijänä yksilön halu vaikuttaa myönteisesti muihin ja edistää työn suurempaa hyvää (Martela & Pessi 2018; Martela & Rieki, 2018; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Martelan ja Pessin (2018) mukaan tämä positiivinen suuremman hyvän tavoittelu voi tarkoittaa suuria tavoitteita, kuten ympäristön suojelemista, poliittisen muutoksen aikaansaamista tai sairauksien torjuntaa, mutta myös jokapäiväisiä pieniä tavoitteita, kuten oman perheen tai asiakkaiden auttamista ja heidän tyytyväisyytensä edistämistä (Martela & Pessi, 2018)

Yhteenvedona voidaan todeta, että laajempi päämäärä työssä voidaan määritellä yksilön kokemukseksi siitä, että työ palvelee jotain suurempaa ja itseään ylittävää, ja yksilö kokee pystyvänsä vaikuttamaan työnsä avulla positiivisesti maailmaan (Martela & Pessi, 2018). Työn laajempi päämäärä ei voi koostua pelkästään työn ulkoisista tuloksista (Arnold ym., 2007) ja sen on oltava merkittävämpää kuin pelkkä rahan tavoittelu (Sparks & Schenk, 2001). Työ koetaan mielekkäämpänä ja merkityksellisempänä, jos työllä on myönteinen vaikutus muihin (Steger ym., 2012). Työn kautta tavoiteltava laajempi päämäärä voi merkitä monia asioita asiakkaiden auttamisesta tai ympäristön suojelemisesta aina perheen elättämiseen asti (Martela & Pessi, 2018).

### 3.2.3 Itsensä toteuttaminen

Martelan ja Pessin (2018) mukaan itsensä toteuttaminen viittaa työntekijän autonomian, itseilmaisun ja autenttisuuden kokemukseen työssä. Itsensä toteuttamisen ulottuvuudessa olennaista on yksilön kokemus siitä, että hän pystyy toteuttamaan ja ilmaisemaan itseään aidosti työnsä kautta (Martela & Pessi, 2018). Autenttisuus viittaa yksilön kykyyn ilmaista todellista itseään ja olla rehellinen omien arvojen, tunteiden ja motiivien suhteen (Erickson, 1995). Autenttisuutta kuvataan usein keskeiseksi motivaation lähteeksi, joka auttaa yksilöä säilyttämään merkityksen ja järjestyksen tunteen elämässä (Rosso ym., 2010). Yksilön tulee pystyä kokemaan tekojensa olevan lähtöisin hänestä itsestään ja heijastavan sitä, kuka hän todellisuudessa on, sen sijaan,

että teot olisivat seurausta ulkoisista paineista (Martela & Rieki, 2018). Itsensä toteuttaminen työssä liittyykin etenkin yksilön sisäisen motivaation kokemukseen (Baard ym., 2004; Gagnén & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Myös yksilön henkilökohtainen kasvu voidaan nähdä osana laajempaa itsensä toteuttamisen käsitettä (Martela & Pessi, 2018), jota merkityksellinen työ voi edesauttaa (Steger ym., 2012).

Martelan ja Pessin (2018) mukaan erityisesti tutkijat, jotka korostavat merkityksellisen työn eettistä näkökulmaa, ovat painottaneet autonomisuuden ja itsensä toteuttamisen tunnetta merkityksellisen työn perustana. Esimerkiksi Yeomanin (2014) mukaan merkityksellinen työ tulee ymmärtää ihmisen perustarpeeksi, jota ihmiset tarvitsevat täyttääkseen välttämättömät autonomian, vapauden ja ihmisarvon tarpeensa. Samoin Schwartzin (1982) näkemyksen mukaan merkityksellisyyttä edistävässä työssä ihmiset saavat toimia itsenäisinä ja autonomisina toimijoina työtehtäviä suorittaessaan. Autonomiset toimijat ottavat itse vastuun päätöksistä ja tekevät rationaalisesti tavoitteensa mukaiset toiminnot. Autonomia viittaa siis yksilön mahdollisuuteen rationaalisesti laatia, toteuttaa ja muokata omia suunnitelmiaan (Schwartz, 1982).

Autonomian tarve on myös Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteorian mukaan yksi ihmisen universaaleista psykologisista perustarpeista, joka on kulttuurisesta kontekstista riippumaton. Autonomian tarpeella viitataan siihen, että jokaisella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin päätöksiin (Ryan & Deci, 2000). Merkityksellisen työn kontekstissa autonomia tarkoittaa yksilön mahdollisuutta hyödyntää vapautta, riippumattomuutta ja harkintavaltaa koskien oman työn aikataulutusta ja työn suorittamisessa käytettyjä menetelmiä (Hackman & Oldham, 1975). Lisäksi työn vaatimien taitojen moninaisuus, eli yksilön mahdollisuus hyödyntää useita erilaisia taitoja ja kykyjä työssään, mahdollistaa laajemmin yksilön vahvuuksien hyödyntämisen työsuorituksen aikana (Martela & Pessi, 2018). Tällöin työn vaatimien taitojen moninaisuuden ja autonomian pitäisi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsensä toteuttamisen tunteeseen (Martela & Pessi, 2018). Myös Martelan ja Riekin (2018) mukaan yksilön kokemukset kompetenssista eli pystyvyydestä ja autonomiasta ovat merkityksellisenä koetun työn keskeisiä piirteitä. Autonomisuudessa korostuu yksilön kokemus siitä, että hän pystyy vaikuttamaan itseään koskeviin päätöksiin (Ryan & Deci, 2000).

Rosso ja kollegat (2010) esittelevät yhteyden itseen (*engl. self-connection*) yhdeksi työn merkityksellisyyden osatekijäksi, joka viittaa läheisesti Martelan ja Pessin (2018) itsensä toteuttamisen ulottuvuuteen. Yhteydessä itseen korostetaan autenttisuutta, aitoutta ja yksilön koherens-



sin kokemusta itsen ja käyttäytymisen välillä. Rosso ja kollegat (2010) ovat määritelleet autenttisuuden koherenssin tunteeksi yksilön käyttäytymisen ja minäkäsityksen välillä. Heidän mukaansa merkityksellisyyden tunteet ovat seurausta tämän koherenssin tunteen toteutumisesta. Toisin sanoen, autenttisuuden kokemus herättää merkityksellisyyden tunteita. Autenttisuus on myös yksi merkityksellisen työn taustatekijöistä, johon kirjallisuudessa useimmin vedotaan (Rosso ym., 2010).

Myös Lepistö ja Pratt (2017) nostavat esiin itsensä toteuttamisen näkökulman. Lepistö ja Pratt (2017) käsittelevät itsensä toteuttamisen ulottuvuutta toteutuksen näkökulmasta (*engl. the realization perspective*). Heidän mukaansa keskeistä on itsensä toteuttamiseen liittyvien tarpeiden, motivaatioiden ja halujen toteuttaminen, jota rajoittavat ja kapeat työolosuhteet heikentävät (Lepistö & Pratt, 2017). Myös Prattin ja Ashfortin (2003) näkemys identiteetin merkityksestä voidaan nähdä liittyvän läheisesti itsensä toteuttamisen ulottuvuuteen. Heidän mukaansa polku merkityksellisyyteen kulkee yksilön identiteetin kautta: merkityksellisyyden kokemus syntyy identiteetin integroimisesta työrooleihin (Pratt & Ashfort, 2003).

Yhteenvedona voidaan todeta, että työn on oltava yhteydessä yksilön ymmärrykseen ja tunteeseen siitä, kuka hän on ja mahdollistettava riittävä autonomisuus, jotta työ tuntuisi tekemisen arvoiselta ja merkitykselliseltä (Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Autonomialla viitataan yksilön mahdollisuuteen toteuttaa omia suunnitelmia ja vaikuttaa itseä koskeviin päätöksiin, kuten oman työn aikataulukseen ja työtapojen valintaan (Hackman & Oldman, 1975; Schwartz, 1982).

### **3.3 Merkityksellisyyden mittaaminen: WAMI-malli**

Steger ja kollegat (2012) ovat kehittäneet WAMI-mallin ja sen pohjalta WAMI-mittarin (*engl. The Work and Meaning Inventory*) mittaamaan työn merkityksellisyyttä. WAMI-mallin taustateoria toimii yhtenä keskeisenä merkityksellisen työn mallina (Kuvio 2.). WAMI-mallin teoreettisessa näkemyksessä voidaan havaita yhtäläisyyksiä edellä esiteltyyn Martelan ja Pessin (2018) näkemykseen työn merkityksellisyyden rakenteesta. Molemmissa näkemyksissä korostetaan yksilön kokemusta työn arvokkuudesta ja positiivisesta merkityksestä sekä työn laajempaa päämäärää ja suuremman hyvän tavoittelua. Lisäksi Martelan ja Pessin (2018) näkemys nostaa esiin itsensä toteuttamisen ulottuvuuden ja Steger ja kollegat (2012) liittävät tämän selkeästi myös yksilön laajempaan elämäntilanteeseen. Merkityksellisenä koettu työ tuottaa posi-

tiivisia merkityksiä myös yksilön muihin elämän osa-alueisiin (Steger ym., 2012). Myös Stegerin ja kollegojen (2012) moniulotteisessa työmallissa korostetaan yksilön subjektiivista merkityksellisyyden kokemusta. WAMI-mittari soveltuukin erityisesti tutkimuksiin, joiden tavoitteena on tarkastella työssä koettua subjektiivista merkityksellisyyttä.

Steger ja kollegat (2012) suorittivat perusteellisen kirjallisuuskatsauksen, jossa he tarkastelivat aiempia työn merkityksellisyyden tutkimuksia ja sen yhteyksiä eri tekijöihin, kuten hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Tämän pohjalta tutkijat hahmottivat WAMI-mallin kehityksen perustan. WAMI-mallin mukaan yksilön merkityksellisyyden kokemus koostuu 1) työn mahdollistamista positiivisista merkityksen kokemuksista (*engl. Positive Meaning*) sekä 2) ymmärryksestä, että työ on keskeinen keino luoda merkityksellisyyttä elämään (*engl. Meaning Making*) ja, että 3) työn kautta voidaan vaikuttaa suurempaa hyvään (*engl. Greater Good*). Stegerin ja kollegojen (2012) mukaan nämä kolme ulottuvuutta tulee sisällyttää merkitykselliseen työhön, sillä positiivisten merkitysten kautta ihmiset käsittävät työnsä arvokkaana ja merkityksellisenä, merkitysten luominen työn kautta nivoo työn yksilön laajempaan elämäntilanteeseen, ja työ koetaan mielekkäämpänä ja merkityksellisempänä, jos sillä on myönteinen vaikutus muihin. Näiden ulottuvuuksien pohjalta tutkijat ovat kehittäneet mittauslähestymistavan eli WAMI-mittarin, joka on suoraan rinnakkainen esiteltyjen ulottuvuuksien kanssa (Steger ym., 2012) ja, joka on käytetyin merkityksellisen työn mittari maailmalla (Aaltonen ym., 2020).



**KUVIO 2.** WAMI-malli työn merkityksellisyydestä (mukaillen Aaltonen ym., 2020, s. 91).

Stegerin ja kollegoiden (2012) WAMI-mittarin lopullinen versio testattiin eri ammattiryhmiin kuuluvilla yliopiston työntekijöillä, ja tutkimukseen osallistui 370 henkilöä. Kyselylomakkeen avulla kerättiin tietoa työn merkityksellisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä. WAMI-mittari sisältää kymmenen kysymystä, jotka muodostavat edeltävät kolme faktoria (Kts. Taulukko 1.). Kysymykset 1,4,5 ja 8, mittaavat työn myönteistä merkitystä. Kysymykset 2,7 ja 9, mittaavat merkitysten luomista työn kautta, ja kysymykset 3 ja 6, mittaavat työn suurempaa hyvää. Vastajat arvioivat kysymysten paikkansapitävyyttä 5-portaista Likert-asteikkoa hyödyntäen (ei lainkaan totta – täysin totta) (Steger ym., 2012).

**TAULUKKO 1.** WAMI-mittari (Steger ym., 2012)

1. Olen löytänyt merkityksellisen uran
2. Työni tukee henkilökohtaista kehitystäni
3. Työlläni ei ole mitään merkitystä maailmassa
4. Ymmärrän, miten työni vaikuttaa elämän tarkoitukseen
5. Minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työni merkitykselliseksi
6. Tiedän, että työlläni on myönteinen vaikutus maailmaan
7. Työni auttaa minua ymmärtämään itseäni paremmin
8. Olen löytänyt työn, jolla on minulle mieleinen tarkoitus
9. Työni auttaa minua ymmärtämään maailmaa ympärilläni
10. Työlläni on suurempi tarkoitus

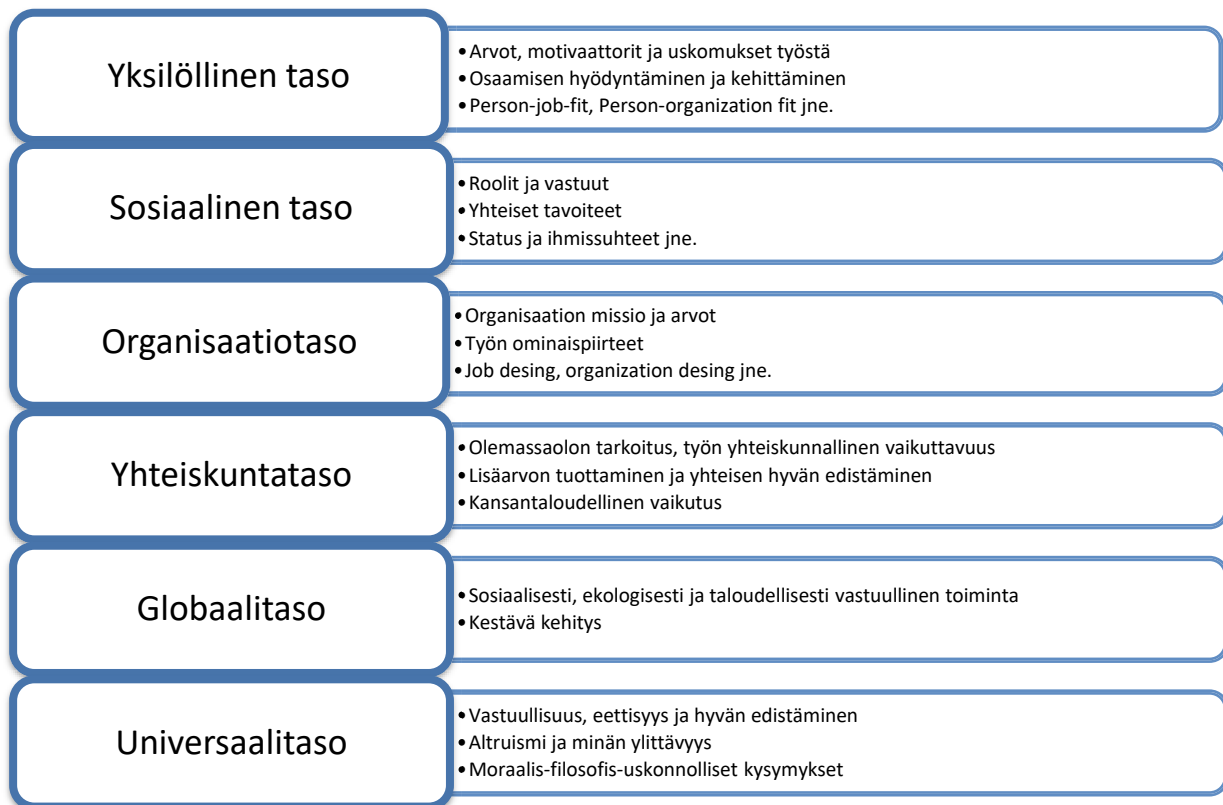
Stegerin ja kollegoiden (2012) tutkimus osoitti WAMI-mittarin ulottuvuuksien olevan ennustetulla tavalla yhteydessä sekä työ- että hyvinvointimuuttujiin. Tutkimus osoitti positiivinen yhteyden toivottaviin työmuuttujiin, kuten organisaation kansalaiskäyttämiseen, työhön ja organisaatioon sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja sisäiseen työmotivaatioon. Tutkimus osoitti myös ulottuvuuksien negatiivisen yhteyden epäsuotuisiin työmuuttujiin, kuten ilmoitettuihin poissaoloihin, eroamisaikomuksiin ja ulkoiseen työmotivaatioon. Ihmiset, jotka kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä, vaikuttavat tutkimuksen mukaan olevan tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä. Tutkimus osoitti myös positiivisia yhteyksiä hyvinvointiin, kuten elämän merkitykseen ja elämäntyytyväisyyteen, ja negatiivisia yhteyksiä psyykkiseen ahdinkoon, kuten vihamielisyyteen ja masennukseen. Merkityksellisen työn ulottuvuuksista erityisesti työn positiivinen merkitys toimii käsitteen pääindikaattorina ja se myös osoitti tutkimuksessa jatkuvasti vahvempaa korrelaatiota työ- ja hyvinvointimuuttujien kanssa. Poikkeuksena tähän oli

ainoastaan sisäisen työmotivaation vahvempi yhteys toisiin ulottuvuuksiin. Tutkijoiden mukaan kaikki kolme ulottuvuutta tulee kuitenkin huomioida, jotta voidaan tunnistaa yksilötasolla työkokemukseen liittyvät tyytyväisyydet ja puutteet (Steger ym., 2012).

Useat tutkijat ovat hyödyntäneet WAMI-mittaria merkityksellisen työn tutkimuksissa (esim. Mauno ym., 2019). Mauno ja kollegat (2019) käyttivät tutkimuksessaan WAMI-mittarin työn positiivista merkitystä käsittelevää alaulottuvuutta ja siihen liittyviä väittämiä, kuten esimerkiksi: ”Olen löytänyt työn, jolla on minulle mieleinen tarkoitus”. Työn positiivinen merkitys on WAMI-mittarin yleisimmin käytetty ulottuvuus työn merkityksellisyyttä tarkastelluissa itsearviointikyselyissä (Bailey ym. 2018). Stegerin ja kollegoiden (2012) työn positiivisen merkityksen ulottuvuus viittaa läheisesti Martelan ja Pessin (2018) työn arvokkuuden ulottuvuuteen. Molemmissa ulottuvuuksissa korostetaan sitä, että yksilö kokee työnsä merkityksellisenä ja tekemisen arvoisena. Sekä Stegerin ja kollegojen (2012) että Martelan ja Pessin (2018) näkemyksissä tämä ulottuvuus myös näyttäytyy käsitteen pääindikaattorina.

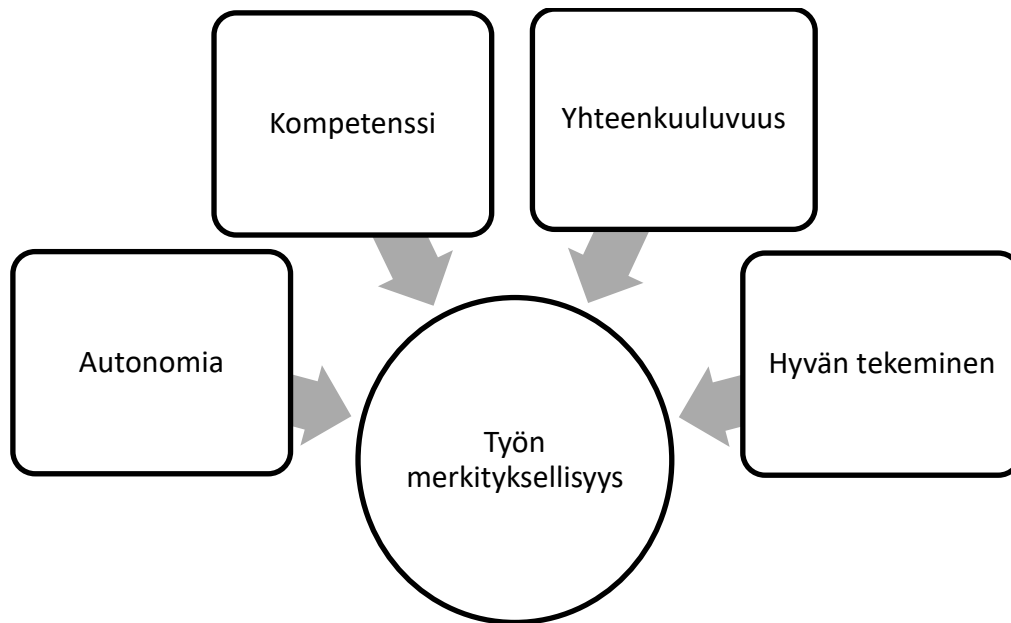
### **3.4 Merkityksellisyyden lähteet työssä**

Merkityksellisen työn tutkimuksissa on esitetty useita tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilöiden kokemuksiin työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Merkityksellisyyden kokemuksen taustalta on löydetty selityksiä yksilön asenteista aina organisaation arvoihin ja hengellisiin yhteyksiin asti (Rosso ym., 2010). Rosso ja kollegat (2010) löysivät laajan kirjallisuusanalyysin pohjalta neljä merkittävää työn merkityksellisyyden kokemuksen lähdeä: 1) yksilö itse, 2) muut ihmiset, 3) työkonteksti, ja 3) henkinen elämä. Aaltonen ja kollegat (2020) ovat laajentaneet näkemystä kuudelle tasolle, jotka vaikuttavat merkityksellisenä koetun työn taustalla (Kts. Kuvio 3.) Leiviskä (2011) on puolestaan tunnistanut tieteellisten artikkelien ja teosten pohjalta seitsemän keskeistä työn merkityksellisyyden lähdeä, jotka ovat 1) ihminen itse, 2) ihmisen kasvu, 3) henkisyys, 4) sosiaalisuus, 5) työ, 6) johtaminen, ja 7) elämän tasapaino.



**KUVIO 3.** Merkityksellisyys eri tasoilla (mukaillen Aaltonen ym., 2020, s. 99)

Martela ja Riekk (2018) sen sijaan näkevät neljän psykologisen perustarpeen täyttymisen johtavan merkityksellisyyden kokemukseen (Kuvio 4.). Nämä perustarpeet ovat Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteoriasta johdetut autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus, ja näiden lisäksi hyvän tekeminen (Martela & Riekk, 2018). Tutkimuksen mukaan näiden neljän tarpeen toteutuminen selittää osaltaan merkityksellisenä koettua työtä (Martela & Riekk, 2018; Sahimaa, 2017). Erityisesti autonomia ja hyvän tekeminen ennustavat vahvasti työn merkityksellisyyden kokemusta (Martela ym., 2021).



**KUVIO 4.** Polkuja työn merkityksellisyyteen Martelan ja Riekin (2018) artikkelia mukailten.

Merkityksellisyyden lähteitä voidaan tarkastella useista näkökulmista ja eri tasoista käsin. On tärkeä kuitenkin muistaa, että eri ihmiset kokevat eri työt merkityksellisiksi ja itselleen mielekkäiksi, jolloin luonnollisesti myös merkityksellisyyden kokemukset syntyvät monista eri lähteistä. Tutkimukseni aineisto edustaa ikäjakaumaltaan Y-sukupolvea, joten pyrin nostamaan esille myös nuorten osaajien näkökulmaa merkityksellisen työn taustatekijöissä. Seuraavaksi esittelen tarkemmin työkontekstin, sekä yksilö- ja sosiaalisen tason tekijöitä, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat merkityksellisyyden kokemuksen taustalla.

### 3.4.1 Työkonteksti merkityksellisyyden lähteenä

Työkonteksti on yksi tärkeä työn merkityksellisyyden lähde, jota kirjallisuudessa on monipuolisesti käsitelty ja korostettu. Kun yksilö arvioi omaa työtään ja sen merkityksellisyyttä, niin tapahtuu se tietyn työympäristön kontekstissa, jolloin tutkijoiden kiinnostus on ollut nimenomaan näiden työkontekstien vaikutuksessa merkityksellisyyden kokemukseen (Rosso ym., 2010). Tutkimuksissa ovat korostuneet erityisesti autonomian (Martela & Rieki, 2018), työn tuunaamisen (*engl. job crafting*) (Wrzesniewski & Dutton, 2001) ja työn uudelleensuunnittelun (*engl. job design*) (Pratt & Ashfort, 2003) mahdollisuus, yksilön ja työn yhteensopivuus (*engl. person-job-fit*) (Tims, Derks & Bakker, 2016) ja työn vaikutuksen ymmärtäminen (Grant ym., 2007) työn merkityksellisyyttä edistävinä tekijöinä. Myös Hackmanin ja Oldmanin (1975) työn

merkityksellisyyden pioneeriteorian eli työn ominaispiirteiden teorian (*engl. The Job Characteristics Model*) mukaan merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat erityisesti työn ominaispiirteet, kuten työn vaatimien taitojen ja työtehtävien monipuolisuus, työtehtävien sisällöllinen mielekkyys, työtehtävien merkitys ja vaikutus kokonaisuuteen, sekä palaute ja autonomia (Hackman & Oldman, 1975). Nuorten osajien keskuudessa etenkin arvostus työn joustavuutta, autonomiaa ja oppimismahdollisuuksia kohtaan korostuu (Studentwork, 2018).

Pratt ja Ashfort (2003) korostavat työn uudelleensuunnittelun mahdollisuutta merkityksellisyyden kokemusta edistävänä tekijänä. Työn uudelleensuunnittelulla viitataan yksilön mahdollisuuksiin hyödyntää omia taitojaan monipuolisemmin ja itselleen sopivammin työtehtäviä suorittaessaan (Pratt & Ashfort, 2003). Wrzesniewski & Dutton (2001) puolestaan korostavat yksilön mahdollisuutta työn tuunaamiseen, joka täydentää työn suunnittelun näkökulmaa korostaen työntekijän aktiivista roolia. Työn tuunaamisessa työntekijä jatkuvasti itse muokkaa ja vaikuttaa työnsä suunnitteluun työtä suorittaessaan, jolloin yksilö pääsee hyödyntämään omia kykyjään ja muuttamaan työtehtäviin liittyviä rajoja itselleen mielekkäimmiksi. Työn tuunaamisella viitataan siis työntekijän työhönsä tekemisiin oma-aloitteisiin muutoksiin. Nämä muutokset voivat liittyä työtehtäviin, työn sosiaalisiin ominaisuuksiin ja siihen, miten yksilö ajattelee työstään (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Timsin ja kollegoiden (2016) mukaan työtehtävien tuunaamista ovat esimerkiksi lisätehtävien ottaminen sekä työtehtävien suoritustapojen ja laajuuden muuttaminen. Työn sosiaalisia ominaisuuksia voidaan puolestaan muokata vaikuttamalla työskentelyyn sisältyvän vuorovaikutuksen määrään ja laatuun (Tims ym., 2016).

Schwartz (1982) korostaa työntekijöiden mahdollisuutta osallistua organisaation käytäntöjen muokkaamiseen ja työtehtävien muokkaamista siten, että työtehtävät ovat moninaisia eivätkä rutiininomaiset työtehtävät ole pääasiallisia työtehtäviä. Työn tuunaamista auttaa se, että yksilö tunnistaa itselleen merkitykselliset työtehtävät, jolloin hänen työtään voidaan muokata korostaen mieluisia työtehtäviä ja sisällyttäen ne kokonaisvaltaisemmin päivittäiseen työhön (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Myös Salosen ja Tapanin (2020) tutkimustulosten mukaan merkityksellisenä koetun palkkatyön keskeisenä tekijänä nousi esiin työntekijän kokemus omannäköiseksi räätälöidystä työstä, joka toimii rakentavasti osana työyhteisöä ja yhteiskuntaa.

Työn tuunaaminen on yhteydessä myös parempaan yksilön ja työn yhteensopivuuteen (Wrzesniewski & Dutton, 2001), joka on myös yksi merkityksellisyyden kokemuksen taustalla vaikuttava tekijä (Tims ym., 2016). Tutkimukset ovat osoittaneet yksilön ja työn yhteensopivuuden edistävän työntekijän hyvinvointia (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005) ja olevan

epäsuorasti yhteydessä myös työn merkityksellisyyteen (Tims ym., 2016). Yhteensopivuus viittaa siihen, että työ vastaa muun muassa yksilön ominaisuuksiin, tarpeisiin, kykyihin, mieltymyksiin, arvoihin ja asenteisiin, eli yhteensopivuus johtuu henkilökohtaisten ja ympäristöllisten tekijöiden yhteensopivuudesta (Kristof-Brown ym., 2005). Timsin ja kollegoiden (2016) tutkimus osoitti työntekijän ja työtehtävän yhteensopivuuden olevan työn tuunaamisen kautta yhteydessä työn merkityksellisyyteen. Tutkimuksen mukaan työntekijät pystyvät parantamaan sopivuuttaan työhönsä muokkaamalla proaktiivisesti työtään ja tätä kautta vaikuttamaan kokeemaansa työn merkityksellisyyteen. Työn tuunaamisen kautta pystytään siis luomaan uusia tapoja löytää merkityksellisyyttä työstä, esimerkiksi muuttamalla työtehtäviä tai luomalla mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin. Tutkimuksen mukaan työntekijät pystyvät parantamaan sopivuuttaan työhönsä erityisesti lisäämällä omia työresurssejaan, kuten tuen saantia ja autonomiaa, ja työn haastevaatimuksia, kuten osallistumalla uusiin projekteihin. Työntekijät voivat parantaa sopivuuttaan työhönsä myös vähentämällä työn haitallisia vaatimuksia, kuten työn emotionaalisia vaatimuksia (Tims ym., 2016).

Työntekijöiden tulee siis toimia aktiivisina toimijoina työssään (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims ym., 2016). Tuunaamalla työn vaatimuksia ja resursseja, työntekijät pystyvät proaktiivisesti optimoimaan itsensä ja työn yhteensopivuutta ja lisäämään näin työnsä merkityksellisyyttä (Tims ym., 2016). Bakkerin ja Demeroutin (2007) mukaan työn vaatimukset voivat liittyä muun muassa työn suureen työmäärään ja emotionaaliseen kuormittavuuteen, epäselvään roolijakoon, ja puutteisiin fyysisessä työympäristössä. Työn resurssit voivat puolestaan liittyä esimerkiksi työn etenemis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, kollegoiden ja esihenkilön tukeen, työtehtävien mielekkyyteen ja moninaisuuteen, sekä autonomiaan (Bakker & Demerouti, 2007). Työn vaatimukset ennustavat työuupumusta ja voimavarat puolestaan ennustavat työhön sitoutumista (Bakker & Demerouti, 2007; Crawford, LePine & Richi, 2010). Tutkimusten mukaan esimerkiksi kiireen tuntu, työtehtävien päällekkäisyydet ja työtahdin nopeutuminen heikentävät työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyden kokemusta (Mauno ym., 2019; Salonen & Tapani, 2020).

Maunon ja kollegojen (2019) tutkimustulosten mukaan merkityksellisyyden kokemusta voidaan edistää lisäämällä kohtuullisia oppimisvaatimuksia. Työn oppimisvaatimukset viittaavat työn tieto- ja taitovaatimuksiin. Oppimisvaatimusten tulee kuitenkin olla kohtuullisia, jotta työn merkityksellisyyden kokemus on korkeaa, sillä hyvin alhaiset tai hyvin korkeat oppimisvaatimukset ovat yhteydessä matalampaan työn merkityksellisyyden kokemukseen (Mauno ym.,



2019). Crawfordin ja kollegoiden (2010) mukaan oppimisvaatimuksia voidaan luonnehtia sel-laisiksi työn haastevaatimuksiksi, jotka edistävät työntekijän kasvua, kehittymistä ja sisäistä motivoitumista, ja voimistavat työn merkityksellisyyden kokemusta. Työn haastevaatimukset lisäävät työntekijän positiivisia tunteita, kuten innostuneisuutta, ja edistävät työntekijän aktii-visia tai ongelmanratkaisukeskeisiä selviytymistyyliä, jotka lisäävät yksilön halukkuutta in-vestoida energiaa näiden vaatimusten täyttämiseen. Työn kohtuulliset haastevaatimukset vai-kuttavat positiivisesti työntekijän työhön sitoutumiseen (Crawford ym., 2010) ja työn merki-tyksellisyyden kokemukseen (Mauno ym., 2019). Myös nuoret osaajat näkevät työn erityisesti keinona kehittää henkilökohtaista osaamista, jolloin työnantajien kannattaa panostaa organisaa-tiossa kehittymisen ja elinikäisen oppimisen kulttuuriin (Studentwork, 2018).

Kokonaisuudessaan autonomian kokemus työssä nousee merkittäväksi merkityksellisyyden ko-kemuksen edistäjäksi (Hackman & Oldman, 1975; Martela ym., 2021; Martela & Riekk, 2018; Sahimaa, 2017) ja puutteet merkityksellisyyden kokemuksessa puolestaan johtuvat osaltaan työn kyvyttömyydestä tyydyttää ihmisen autonomian, vapauden ja ihmisarvon perustarpeita (Yeoman, 2014). Nuoret osaajat arvottavat työn joustavuuden tärkeäksi, esimerkiksi työaikojen ja etätyöskentelymahdollisuuksien suhteen (Studentwork, 2018). Merkityksellisyyden koke-musta voidaan siis lisätä mahdollistamalla riittävä itsenäisyys työnteossa (Martela ym., 2021; Martela & Riekk, 2018; Sahimaa, 2017; Pratt & Ashfort, 2003). Martelan ja Riekin (2018) mu-kaan autonomia on avainasemassa myös merkityksellisenä koetun työn ja ammatillisen aseman välisen yhteyden selittäjänä. Tulokset viittaavat siihen, että organisaatiohierarkiassa korkeam-massa asemassa olevat henkilöt kokevat enemmän merkityksellisyyttä työssään mahdollisesti siksi, että korkeamman asemassa olevat henkilöt omaavat enemmän autonomiaa työssään (Mar-tela & Riekk, 2018; Melin ym., 2007).

Työn positiiviset vaikutukset ja tulokset näyttävät myös osaltaan selittävän merkityksellisyyden kokemusta työssä. Toisten auttaminen, hyvän tekeminen ja prososiaalinen toiminta työssä ovat osoittautuneet tärkeiksi merkityksellisyyden lähteiksi (Martela ym., 2021; Martela & Riekk, 2018; Rosso ym., 2010; Sahimaa, 2017; Steger ym., 2012). Martelan ja Ryanin (2010) mukaan prososiaalisille teoille on ominaista se, että niitä ei tehdä ulkoisten palkkioiden vuoksi, vaan sen sijaan teot ovat ihmisen käyttäytymiselle ominaisia, sillä ne lisäävät yksilön hyvinolon -ja hyvinvoinnin tunnetta. Prososiaalinen käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi hyväntahtoisina tekoina, vapaaehtoistyönä ja rahan käyttämisenä muiden hyödyksi (Martela & Ryan, 2010). Hyvän tekemisellä tutkijat viittaavat puolestaan yksilön tunteeseen siitä, että hän voi vaikuttaa

myönteisesti muihin (Martela & Riekkö, 2018). Hyvän tekeminen (*engl. beneficence*) on yhteydessä yksilön prososiaaliseen toimintaan ja hyvinvointiin (Martela & Ryan, 2010).

Oman työn vaikutuksen ja tarkoituksen ymmärtäminen on tutkitusti edistänyt merkityksellisyyden kokemusta (Grant ym., 2007; Geldenhuys & Johnson, 2021). Esimerkiksi Grantin ja kollegojen (2017) tutkimuksessa havaittiin, että työn vaikutuksen ja tulosten konkretisointi lisäsi työntekijöiden motivaatiota ja käsitystä oman työn merkityksestä sekä paransi työssä suoriutumisista. Mengesin ja kollegojen (2017) tutkimuksessa puolestaan todettiin, että yksilöt voivat kokea vahvaa motivaatiota työn laajemman päämäärän, kuten perheen elättämisen vuoksi, mikä voi tehdä jopa epämieluisasta työstä motivoivaa ja merkityksellistä. Lisäksi ihmiset, jotka kokevat työnsä palvelevan korkeampaa tarkoitusta, raportoivat yleensä suurempaa työtyytyväisyyttä ja yhteenkuuluvuutta työyhteisöön (Sparks & Schenk, 2001).

### 3.4.2 Yksilötason tekijät merkityksellisyyden lähteenä

Tutkimukset osoittavat yksilön ”minän” olevan arvokas työn merkityksellisyyden lähde (Rosso ym., 2010). Se, miten yksilö ymmärtää maailmaa on väistämättä sidottu yksilön identiteettiin, jolloin organisaatiot voivat edistää työntekijöidensä merkityksellisyyden kokemusta työssä vaikuttamalla niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat positiivisesti yksilön identiteettiin (Pratt & Ashfort, 2003). Keskiöön nousevat yksilön arvot, motivaatiot ja uskomukset, jotka vaikuttavat siihen, kuinka yksilö tulkitsee työnsä merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä (Aaltonen ym., 2020; Rosso ym., 2010). Se, miten yksilö näkee itsensä ja miten hän on orientoitunut työhön vaikuttaa olennaisesti työn merkityksellisyyteen (Rosso ym., 2010). Yksi keskeinen työn merkityksellisyyttä edistävä tekijä on itsensä toteuttamiseen liittyvien tarpeiden, motivaatioiden ja halujen toteuttaminen (Leiviskä, 2011).

Merkityksellisyyden kokemus syntyy siis suhteessa omiin arvoihin ja uskomuksiin (Aaltonen ym., 2020; Geldenhuys & Johnson, 2021; Leiviskä, 2011; Rosso ym., 2010). Aaltonen ja kollegojen (2020) mukaan arvot ovat eräänlainen tavoitetilä tai visio, jotka ohjaavat kohti arvostettuja päämääriä. Arvot ohjaavat yksilön valintoja ja motivoivat ihmisiä toimimaan eri tavoin (Aaltonen ym., 2020). Nuoret osaajat näyttävät arvostavan työpaikan ja henkilökohtaisen arvojen yhteensopivuutta (Studentwork, 2018). Kasvatustieteilijöitä monesti yhdistää niin sanottujen pehmeiden arvojen ja ihmislähtöisen näkökulman merkityksen korostuminen (Pajari, 2019), jolloin näiden arvojen voidaan ajatella osaltaan myös motivoivan ja luovan merkityksellisyyttä kasvatustieteilijän työhön.

Lisäksi Prattin ja Ashfortin (2003) mukaan polku merkityksellisyyteen kulkee yksilön identiteetin kautta. Merkityksellisyyden kokemus syntyy identiteetin integroimisesta työrooleihin tai organisaation jäsenyyteen. Identiteettiin vaikuttaa siis ensisijaisesti se, mitä ihminen tekee, kuten erilaiset työroolit, ja ryhmät, joihin yksilö kokee kuuluvansa (Pratt & Ashfort, 2003). Työn merkityksellisyyden kokemuksen saavuttaminen edellyttää yksilön identiteetin hyödyntämistä siten, että yksilö kokee työtehtäviään kohtaan sisäistä motivaatiota ja tarkoituksenmukaisuutta (Aaltonen ym., 2020; Pratt & Ashfort, 2003). Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että yksilö kokee innostusta ja aitoa kiinnostusta työtehtäviä kohtaan sekä haluaa tehdä parhaansa onnistuakseen tehtävissä (Aaltonen ym., 2020; Gagnén & Deci, 2005). Tutkimusten mukaan yksilön itsensä toteuttaminen liittyy etenkin sisäisen motivaation kokemukseen (Baard ym., 2004; Gagnén & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) ja vaikuttaa siltä, että yksilön itsensä toteuttaminen ei toteudu yhtä hyvin työssä, jossa korostuvat ulkoiset tekijät, kuten raha, työmotivaation taustalla. Esimerkiksi Decin, Koestnerin ja Ryanin (1999) meta-analyysin tulokset osoittavat että, ulkoiset palkkiot voivat vaikuttaa jopa negatiivisesti yksilön sisäiseen motivaatioon. Meta-analyysissa havaittiin, että konkreettisilla palkkioilla oli merkittävä negatiivinen vaikutus yksilön sisäiseen motivaatioon mielenkiintoisissa tehtävissä. Toisin sanoen, kun ihmiset tekevät jotain palkkion saamiseksi, he saattavat menettää kiinnostuksensa tekemiseen, jos palkkio ei ole riittävän motivoiva tai jos he kokevat menettäneensä kontrollin tekemisestä (Deci ym., 1999).

Tutkimukset ovat nostaneet esille myös iän ja työkokemuksen vaikutuksen merkityksellisyyden kontekstissa. Yksilöiden vertailukohtat muuttuvat elämäntilanteiden mukaan, jolloin uransa alussa oleva työntekijä voi esimerkiksi nostaa työkokemuksen palkkaa tärkeämmäksi tekijäksi (Aaltonen ym., 2020). Urakehitys vaikuttaa olevan nuorille osaajille tärkeä motivationaalinen tekijä työelämässä (Studentwork, 2018). Nuoret vaikuttavat arvostavan erityisesti työn sisältöä, jolloin työltä odotetaan itsensä toteuttamisen ja kehittämisen mahdollisuutta sekä edellytystä tehdä itselle merkityksellisiä ja mielekkäistä asioita (Studentwork, 2018; Sutela ym., 2019). Studentworkin (2018) kyselyssä ilmeni työn merkityksellisyyden, joustavuuden, kehittymismahdollisuuksien ja työyhteisön arvostuksen korostuvan nuorten osaajien keskuudessa. Kyselyn mukaan 87 % vastanneista arvotti työn merkityksellisyyden korkeammalle kuin palkan. Nuoret osaajat haluavat päästä toteuttamaan itseään, ratkomaan ongelmia, käyttämään luovuuttaan ja kehittämään työntekotapoja. 94 % vastaajista korosti työn olevan keino kehittää henkilökohtaista osaamista (Studentwork, 2018). Tutkimus on tarjonnut näyttöä siitä, että stimulaatio ja luovuus edistävät merkityksellisenä koettua työtä (Geldenhuis & Johnson, 2021).

Tutkimusten mukaan myös yksilön kokemus omasta kompetenssista suoriutua työtehtävistään vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen (Martela & Riekk, 2018; Sahimaa, 2017; Salonen & Tapani, 2020). Kompetenssi viittaa yksilön pystyvyyden kokemukseen eli yksilö kokee pystyvänsä hyödyntämään omia kykyjään ja taitojaan tavoitteidensa saavuttamiseksi (Martela & Riekk, 2018; Ryan & Deci, 2000). Työelämässä kasvatustieteilijät ovat nostaneet tärkeimmiksi kompetensseikseen henkilökohtaisen organisoitumisen ja ajanhallinnan, omat vahvuudet, vuorovaikutustaidot, käsitteellistämisen sekä ongelmanratkaisukyvyn ja analyyttisyyden (Puska, 2019). Yksilön mahdollisuus hyödyntää omia taitoja ja kykyjä työssään, mahdollistaa laajemmin yksilön vahvuuksien hyödyntämisen työsuorituksen aikana, jonka puolestaan pitäisi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsensä toteuttamisen tunteeseen (Martela & Pessi, 2018). Tätä tukee myös Salosen ja Tapanin (2020) tutkimustulos, jonka mukaan merkityksellisyyden kokemusta työssä heikentää yksilön kokemus heikosta työn hallinnasta ja omasta riittämättömyydestä suoriutua työstä.

Rosso ja kollegat (2010) nostavat tutkimuskatsauksessaan esiin myös minäpystyvyyden tunteen yhtenä merkityksellisyyden kokemuksen taustatekijänä, jota tutkimuskirjallisuudessa käsitellään usein yksilön kompetenssin kokemuksen yhteydessä. Myös Martela ja Pessi (2018) esittelevät minäpystyvyyden tunteen merkityksellisyyden kokemuksen edistäjänä, joka parhaimmillaan vahvistaa itsensä toteuttamisen tunnetta ja laajemmän päämäärän löytämistä työstä. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön luottamusta omiin kykyihinsä suoriutua tietyistä tehtävistä ja uskoon siitä, että hän omaa valmiudet selviytyä erilaisista tilanteista (Rosso ym., 2010). Rosson ja kollegojen (2010) katsauksessa ilmenee, että yksilön kokemus minäpystyvyydestä lisää työn merkityksellisyyttä, koska se mahdollistaa yksilölle kokemuksen omasta pystyvyydestä vaikuttaa ja muuttaa ympäristöään. Esimerkiksi yksilön käsitys siitä, että hän pystyy vaikuttamaan työllään positiivisesti muihin lisää minäpystyvyyden kokemusta, mikä puolestaan edistää merkityksellisyyden kokemusta (Rosso ym., 2010).

Tutkimukset ovatkin osoittaneet, että yksilöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä ovat yhteydessä heidän kokemuksiinsa siitä, saavatko he työllään jotain tärkeää aikaan (Sutela ym., 2019) ja miten he ymmärtävät työnsä tarkoituksen (*engl. purpose*) (Geldenhuis & Johnson, 2021). Sutelan ja kollegojen (2019) tutkimus osoitti erityisesti ihmissuhdeammattien ja sosiaali- ja terveystieteiden olevan selkeästi yhteydessä oman työn tärkeänä pitämiseen. Sen sijaan, oman työn arvostus vaikuttaa liittyvän toimihenkilöasemaan ja korkeasti koulutettuihin henkilöihin (Sutela ym., 2019). Geldenhuis ja Johnson (2021) tarkastelivat puolestaan itsenäisten ammattinharjoittajien merkityksellisyyden kokemusta. Tutkijat tarkastelivat muun muassa tutkittavien

asenteita, arvoja ja tunteita työtään kohtaan ja mikä heitä motivoi, sekä heidän käsityksiään merkityksellisestä työstä. Tutkimus osoitti työn tarkoituksen olevan tärkein tekijä tutkittavien työn merkityksellisyyden kokemukselle. Työn tarkoituksen tutkittavat yhdistivät omiin perusarvoihinsa. Tarkoitus toimii yksilön toiminnan motivaation lähteenä, jonka taustalla vaikuttavat joukko ydinarvoja, jotka saavat yksilön palvelemaan muita (Geldenhuis & Johnson, 2021).

### 3.4.3 Sosiaalisen tason tekijät merkityksellisyyden lähteenä

Merkityksellisyys syntyy suhteessa muihin ihmisiin ja ympäristöön (Aaltonen ym., 2020; Leiviskä, 2011; Rosso ym., 2010). Koska sosiaalinen ympäristö vaikuttaa yksilön merkitysten luomisen prosessiin, tarkoittaa tämä Prattin ja Ashfortin (2003) mukaan sitä, että organisaatiot pystyvät vaikuttamaan siihen, miten sen jäsenet tulkitsevat työnsä merkitykselliseksi. Organisaatiotutkijat ovat tarkastelleet muun muassa työkavereiden, johtajien, ryhmien, yhteisöjen, ja perheen vaikutusta työn merkityksellisyyteen (Rosso ym., 2010). Tässä kappaleessa käsitellään aikaisempaa merkityksellisen työn tutkimusta keskittyen siihen, kuinka yksilön vuorovaikutussuhteet työpaikalla vaikuttavat yksilön käsitykseen oman työnsä merkityksellisyydestä. Tutkimuksissa ovat korostuneet erityisesti työpaikan sosiaaliset suhteet, kuten johtamisen laatu (Arnold ym., 2007) ja yhteenkuuluvuus (Martela & Riekkä, 2018) merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavina tekijöinä.

Yhteenkuuluvuuden tunne on tutkitusti yksi merkityksellisenä koetun työn keskeisiä piirteitä (Martela & Riekkä, 2018), ja joka vaikuttaa positiivisesti työn merkityksellisyyden kokemukseen (Leiviskä, 2011; Martela & Riekkä, 2018; Rosso ym., 2010). Yhteenkuuluvuudella viitataan yksilön perustavanlaatuisen tarpeeseen tulla hyväksytyksi yhteisössään ja se on myös yksi ihmisen universaaleista psykologisista perustarpeista (Deci & Ryan, 2000). Tutkimuksen mukaan hyvät työkaverisuhteet ennustavat työn koettua merkityksellisyyttä ja työhön sitoutumista (Fouché ym., 2017). Tutkimus on tarjonnut näyttöä myös siitä, että yhteistyö kannustaa yksilöitä osallistumaan merkitykselliseen työhön (Geldenhuis & Johnson, 2021). Sosiaaliset ongelmat, kuten yhteenkuulumattomuuden tunne ja kokemus irrallisuudesta sekä työn johtamisen laatu puolestaan estävät työn merkityksellisyyden kokemusta (Salonen & Tapani, 2020).

Studentworkin (2018) kyselyn mukaan nuoret osaajat korostavat erityisesti työn sosiaalista puolta, yhteisöllisyyttä ja työkavereita työn merkityksellisyydestä puhuttaessa. 90 % vastaajista pitää sosiaalista kanssakäymistä kollegojen kanssa tärkeänä ja 79 % arvostaa hyviä työkavereita enemmän kuin palkkaa. Työn merkityksellisyys näyttää syntyvän yhteisöllisyydestä,

joka puolestaan muodostuu osaltaan yksilön ja työyhteisön yhteensopivuudesta (Studentwork, 2018). Merkityksellisyys myös yhdistää ihmisiä pyrkimään vuorovaikutukseen ja yhteen sellaisten ihmisten kanssa, jotka arvostavat samoja asioita sekä kokevat samat päämäärät ja tavoitteet edistämisen arvoisiksi ja merkityksellisiksi (Aaltonen ym., 2020). Ihmiset haluavatkin entistä enemmän työskennellä sellaisissa organisaatioissa ja yhteisöissä, joissa he pystyvät sovitamaan työroolinsa yhteen omien arvojensa kanssa (Leiviskä, 2011).

Prattin ja Ashfortin (2003) mukaan yksilö voi myös löytää merkityksellisyyttä organisaation jäsenyydestä ja omaksumalla organisaation tavoitteet, arvot ja uskomukset. Työpaikan toimintatavat, kuten keskinäinen luottamus ja yhteistyö, toimiva ja avoin tiedonvälitys, ja yksilön mahdollisuus vaikuttaa työpaikan toimintoihin, vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden työn mielekkyyden kokemukseen (Blom & Hautaniemi, 2009b). Aaltosen ja kollegojen (2020) mukaan merkityksellisyys myös edistää tehokasta tiimityöskentelyä: tiimit menestyvät paremmin, kun yksilöt tiedostavat työnsä tavoitteet, kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tunnistavat sen vaikuttavuuden laajemmassa mittakaavassa. Myös organisaatiokulttuuriset tekijät, kuten innovatiivisuus, eettisyys, ihmisiä tukeva kulttuuri, ja hierarkkisuuden puuttuminen näyttävät liittyvän suurempaan merkityksellisyyden kokemukseen (Aaltonen ym., 2020). Lisäksi nuoret osajat vaikuttavat arvostavan etenkin organisaation matalaa hierarkiaa (Studentwork, 2018).

Johtamistoiminnalla on tutkimusten mukaan tärkeä rooli työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentumiselle (Arnold ym., 2007; Frémeaux & Pavageau, 2022; Sahimaa, 2020). Esihenkilön ja johdon toiminta vaikuttaa suoraan työntekijöiden kokemukseen työn merkityksellisyydestä (Sahimaa, 2020). Arnoldin ja kollegoiden (2007) tutkimus osoitti positiivisen yhteyden transformatiivisen johtajuuden, yksilöiden työilleen antaman merkityksen ja psykologisen hyvinvoinnin välillä. Transformatiivisessa johtajuudessa korostuu muun muassa työntekijöiden kannustaminen, inspirointi ja motivointi, älyllinen stimulaatio ja yksilöllisyyden huomioiminen. Esimiesten transformatiivinen johtamistyyli vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja työntekijän kokemus työn merkityksellisyydestä näyttää selittävän osaltaan tätä positiivista yhteyttä. Tutkimuksen empiiriset tulokset osoittavat transformatiivisen johtamistyylin ja merkityksellisen työn välisen myönteisen suhteen (Arnold ym., 2007).

Esihenkilöt voivat pyrkiä merkitykselliseen johtamiseen ja auttaa työntekijöitään löytämään merkityksellisyyttä omasta työstään (Frémeaux & Pavageau, 2022). Sahimaan (2020) tutkimuksessa 28 % työn merkityksellisyyden kokemuksen vaihtelusta selittyi lähiesihenkilöiden ja

organisaatioiden ylimmän johdon toiminnalla. Lähiesihenkilön rooli ennusti yksilön työn merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä suuremmin kuin ylimmän johdon rooli. Keskeisimpinä merkityksellisen johtamisen keinoina havaittiin arvostuksen osoittaminen, palautteen saaminen ja inhimillinen välittäminen (Sahimaa, 2020). Aikaisemmissakin tutkimuksissa on havaittu, että merkityksellisyyden kokemuksesta ja tietoisuudesta oman työn vaikuttavuudesta voidaan edistää mahdollistamalla sopiva palaute yksilön oppimisen tukena (Hackman & Oldman, 1975; Pratt & Ashfort, 2003). Muita merkityksen johtamisen tärkeitä teemoja olivat: riittävät resurssit ja palkka, vapauden ja vastuun antaminen, esimerkkinä toimiminen esihenkilönä, sekä tiedonkulku ja viestintä (Sahimaa, 2020).

### **3.5 Merkityksellisenä koetun työn positiiviset vaikutukset**

Merkityksellisenä koetulla työllä on todettu olevan useita positiivisia vaikutuksia sekä yksilöön että organisaatioon, jossa yksilö työskentelee. Työn merkityksellisyyden kokemus on tutkimusten mukaan positiivisesti yhteydessä työhön liittyvään motivaatioon, sitoutumiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Allan ym., 2019; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Merkityksellisenä koettu työ on tutkimuksissa liitetty myös useisiin hyvinvointitekijöihin, kuten elämäntyytyväisyyteen (Allan ym., 2019; Steger ym., 2012). Yksi yleisimmistä merkitykselliseen työhön liitettyistä positiivisista vaikutuksista on työtyytyväisyys (Allan ym., 2019; Pratt & Ashfort, 2003).

Merkityksellisen työn tutkimukset ovat osoittaneet johdonmukaisesti sen olevan yhteydessä sekä työntekijöiden että koko organisaation etuihin (Allan ym., 2019; Sahimaa, 2017; Steger ym., 2012). Ihmiset, jotka sanovat työnsä olevan merkityksellistä tai palvelevan jotain suurempaa sosiaalista tai yhteisöllistä etua, raportoivat parempaa psykologista sopeutumista ja samalla he omaavat ominaisuuksia, jotka ovat organisaatiolle toivottavia (Steger ym., 2012). Allanin ja kollegojen (2019) meta-analyysi osoitti erityisesti työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen vahvan yhteyden työn merkityksellisyyteen. Työn merkityksellisyys oli yhteydessä myös elämäntyytyväisyyteen, elämän tarkoitukseen, yleiseen terveyteen ja työstä vetäytymisaikomusten kanssa, ja pienesti tai kohtalaisesti yhteydessä organisaation kansalaiskäyttäytymiseen, itsearvioituun työssä suoriutumiseen, ja negatiivisiin tunteisiin. Meta-analyysin tulokset tukevat käsitystä, jonka mukaan merkityksellisessä työssä työskentelevät ihmiset tuntevat sekä olonsa paremmaksi että työskentelevät paremmin (Allan ym., 2019). Myös Sahimaa (2017) osoitti pro gradu -tutkielmassaan (n=338) työn merkityksellisyyden kokemuksen olevan yhteydessä muun

muassa työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen ja itsearvioituun työtehokkuuteen. Ihmiset, jotka kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä, vaikuttavat olevan tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä (Allan ym., 2019; Duffy ym., 2014; Sahimaa, 2017; Steger ym., 2012).

Merkityksellisenä koettu työ edistää myös yksilön kutsumuksen (Duffy ym., 2014; Duffy ym., 2011; Duffy ym., 2011; Hirschi, 2012) ja täyttymyksen kokemusta (Geldenhuys & Johnson, 2021) joiden on todettu liittyvän useisiin hyvinvointitekijöihin niin työssä kuin elämässä (Duffy ym., 2018; Duffy & Dik, 2013; Wrzesniewski ym., 1997). Kutsumuksen kokemus työssä liittyy muun muassa parempaan terveyteen, työhön sitoutumiseen, työn merkityksellisyyteen, työtyytyväisyyteen, elämäntyytyväisyyteen, ammatilliseen identiteettiin ja ymmärrykseen oman työn ja elämän merkityksestä (Duffy ym., 2018; Duffy & Dik, 2013; Duffy ym., 2011; Fouché ym., 2017; Hirschi, 2012; Steger ym., 2012; Wrzesniewski ym., 1997). Näin ollen kutsumuksen mukaiseen työhön osallistuminen voi toimia yksilön hyvinvoinnin edistämisen keinona, jonka merkityksellisenä koettu työ voi mahdollistaa.

Merkitykselliseen työhön liittyy vahvasti työn laajempi päämäärä, hyvän tekemisen ulottuvuus ja prososiaaliset teot (Martela ym., 2021; Martela & Pessi, 2018; Martela ja Riekkö, 2018; Steger ym., 2012). Toisten auttaminen ja prososiaalinen käyttäytyminen ovat tutkimuksissa yhdistetty yksilön parempaan hyvinvointiin (Huta & Ryan, 2010; Martela & Ryan, 2016). Pitkällä aikavälillä hyvinvointi rakentuu toisten ihmisten auttamisesta, omien arvojen pohdinnasta ja itsensä kehittämiseen liittyvistä asioista (Huta & Ryan, 2010), joiden voidaan nähdä olevan keskeisiä tekijöitä myös merkityksellisenä koettuun työhön.

Arnoldin ja kollegojen (2007) tutkimus on tarjonnut myös näyttöä transformatiivisen johtamistyylin ja merkityksellisenä koetun työn välisestä myönteisestä suhteesta. Tutkimuksen mukaan esimiesten transformatiivinen johtamistyyli vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja työntekijän kokemus työn merkityksellisyydestä näyttää osaltaan selittävän tätä positiivista yhteyttä. Jos merkityksellisenä koettu työ on tekijä, jonka kautta transformatiivinen johtajuus vaikuttaa positiivisesti työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin, niin tukee tämä myös väitettä, jonka mukaan merkityksellinen työ on yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin (Arnold ym., 2007). Yhteenvetona voidaan todeta merkityksellisenä koetun työn edistävän positiivisesti yksilön yleistä hyvinvointia sekä työhyvinvoinnille olennaisia osa-alueita, kuten työtyytyväisyyttä. Työn merkityksellisyyden kokemuksen moninaiset positiiviset vaikutukset osoittavat, miksi merkityksellisen työn tutkimus on jatkossakin tärkeää.



## Tutkimuskysymys

Merkityksellisen työn tutkimus käsittelee kysymyksiä, kuten mistä työntekijät löytävät merkityksellisyyttä työhönsä, kuinka samankaltaisista töistä löydetään erilaisia merkityksiä, ja miten työn merkityksellisyys on ajan kuluessa muuttunut (Rosso ym., 2010). Tämän tutkielman tavoitteena on löytää vastauksia etenkin kysymykseen siitä, mistä yksilöt löytävät merkityksellisyyttä työhönsä. Tutkimukseni tavoitteena on tarkastella kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja löytää yhteneväisyyksiä aiempaan tutkimukseen. Tutkimuksen painotus on nimenomaan työn merkityksellisyyden psykologisessa ja subjektiivisessä näkökulmassa.

Tutkimuskysymykseksi muotoutui:

1. Mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu?

## Tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa siirryn käsittelemään tutkimukseni metodologiaa. Esittelen seuraavaksi tutkimusasetelman ja tutkimuksen lähtökohdat sekä tutkimusotteen. Lisäksi käyn läpi aineistonkeruun sekä aineiston analysoinnin vaiheet.

### 5.1 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen lähtökohdat

Tutkielman lähtökohtana on toiminut oma henkilökohtainen kiinnostukseni työhyvinvoinnin eri teemoihin, joista työn merkityksellisyyden näkökulma nousi mielenkiintoisena ja ajankohdaisena osa-alueena esille. Lisäksi tutkimus tukee samalla omaa ammatillista kehitystäni tarjoamalla tietoa siitä, miten voin edistää ja tukea merkityksellisyyden kokemusta tulevaisuudessa omassa työssäni.

Toteutan tutkimuksen kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä tavoitteena on tutkittavien omien näkökulmien esille nostaminen, joka on erityisesti laadulliselle tutkimukselle tyypillistä (Hakala, 2018; Hirsjärvi & Hurme, 2008; Juuti & Puusa, 2020a). Laadulliseen tutkimukseen liitetään käsitys todellisuuden sosiaalisesta rakentumisesta, joka viittaa ajatukseen siitä, että todellisuuden tulkintoja on yhtä monta kuin on tulkitsijoitakin (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat tutkittavien subjektiiviset kokemukset, ajatukset ja tunteet sekä ne merkitykset, joita he tutkimuskohteelle antavat (Juuti & Puusa, 2020a). Tutkimuksen tyypillisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi uuden tiedon hankinta, ymmärryksen lisääminen, tutkittavan ilmiön kuvaaminen tai tulkitseminen, teoreettisesti ymmärrettävän tulkinnan tekeminen tai kyseenalaistaminen (Juuti & Puusa, 2020b). Laadulliselle tutkimukselle on ominaista myös tutkimusongelman ja tutkimusvaiheiden muototutuminen ja tarkentuminen tutkimuksen edetessä (Kiviniemi, 2015).

Tavoitteenani on tarkastella kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole ensisijaisesti pyrkimys tiedon yleistämiseen vaan pikemminkin kartoittaa tutkittavien kokemusta asiasta ja lisätä kokonaisvaltaista ymmärrystä työn merkityksellisyyden ilmiöstä, mikä on laadulliselle tutkimukselle tyypillinen piirre (Juuti & Puusa, 2020b). Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii merkityksellisen työn aikaisempi tutkimus, josta nostan esille erityisesti Martelan ja Pessin (2018) sekä Stegerin ja kollegoiden (2012) näkemykset, joiden pohjalta muodostin myös teemahaastattelurungon rakenteen. Tutki-

joiden merkityksellisen työn teoreettisissa näkemyksissä on havaittavissa yhtäläisyyksiä. Molemmissa näkemyksissä korostetaan yksilön kokemusta työn arvokkuudesta ja positiivisesta merkityksestä sekä työn laajempaa päämäärää ja suuremman hyvän tavoittelua. Lisäksi Martelan ja Pessin (2018) näkemys nostaa esiin itsensä toteuttamisen ulottuvuuden ja Steger ja kollegat (2012) liittävät tämän selkeästi myös yksilön laajempaan elämänkontekstiin. Koen näin saavani kerättyä kattavan aineiston koskien työn merkityksellisyyttä, jolloin pystyn toteuttamaan kokonaisvaltaisen analyysin tutkittavasta ilmiöstä. Yksi laadulliselle tutkimukselle tyyppillinen piirre onkin dialogisuus aineiston ja teorian välillä siten, että teoria toimii apuvälineenä aineiston hankinnan suunnittelussa, analysoinnissa ja tulkinassa (Juuti & Puusa, 2020a; Kiviniemi, 2015).

## 5.2 Aineistonkeruu

Valitsin tutkimuskohteekseni kasvatustieteilijät työelämässä, sillä opiskelen itse yleisen kasvatustieteen linjalla, joten henkilökohtainen kiinnostukseni ja halu kehittyä ammatillisesti ovat toimineet sekä tutkimusaiheen että tutkittavien valinnan taustalla. Lisäksi yleiseltä kasvatustieteeltä valmistuneet voivat työllistyä hyvin erilaisiin ja moninaisiin työtehtäviin, joten halusin tutkimuksen avulla selvittää ovatko kasvatustieteilijöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä silti samankaltaisia. Tavoitteenani oli täten kerätä yleisen kasvatustieteen opintotaustan omaavia tutkittavia, joiden työnkuvat olivat heterogeenisiä, jotta voisin tarkastella monipuolisesti työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista. Tutkielmaan osallistuminen edellytti, että tutkittava on yleisen kasvatustieteen puolelta valmistunut ja siirtynyt koulutusta vastaaviin työtehtäviin. Työhistorian pituudella ei ollut merkitystä, kunhan tutkittava itse koki, että hänelle on kertynyt tarpeeksi kokemusta nykyisestä työstään haastatteluun vastaamiseksi. Ennen varsinaisen aineiston keräämistä suoritin kolme esihaastattelua, joiden kautta sain varmuutta haastattelijan rooliin ja pystyin hiomaan teemahaastattelun lopulliseen muotoonsa.

Lähestyin tutkittavia sähköpostin välityksellä tutkimuskutsulla (liite 1), josta kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus ja ohjeet haastatteluajan varaamisesta. Tutkimuskutsuun olin liittännyt tietosuojailmoituksen ja tutkimustiedotteen, joista kävi ilmi muun muassa miten tutkittavien henkilötietoja käsitellään ja säilytetään, aineiston käyttötarkoitus ja tutkittavien oikeudet. Toteutin tutkimuksen eettisiä toimintatapoja noudattaen eli kerroin haastateltaville, mistä haastattelussa on kysymys, mihin tarkoitukseen aineistoa käytetään ja miten aineistoa säilytetään (Hyvärinen, 2017). Haastatteluajkojen varauksen yhteydessä annoin haastateltaville etukäteen pääteemat,

joita tulemme käsittelemään haastattelussa, jotta haastateltavat pystyivät ennakkoon pohtimaan aihealuetta. Jokaiselta tutkittavalta pyydettiin kirjallinen ja suullinen suostumus aineiston hyödyntämiseen pro gradu -tutkielmassa, ja tutkittavien anonymiteetti on huomioitu tutkimuksessa.

Toteutin haastattelut verkkovälitteisesti Teams-alustan videonauhoitusta ja litterointiominaisuutta hyödyntäen. Haastattelun tallentaminen sujuvoitti haastattelutilannetta ja mahdollisti tilanteen luonnollisen etenemisen. Nauhoituksen avulla saadaan vuorovaikutustilanteesta myös olennaisia seikkoja talteen (Hyvärinen & Hurme, 2008). Litterointiaineistot kirjoitin puhtaaksi jokaisen haastattelun jälkeen, sillä tiedostin haastattelun nopean litteroinnin parantavan aineiston laatua (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Litteroin videonauhoitukset sanatarkasti, myös tilkesanat, kuten *niinku* ja *tuota* mukaan lukien, sillä toteutan analyysin sisällönanalyysin keinoin, jolloin sanatarkka litterointi on Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017) mukaan keskeistä. Pyrin kuitenkin selkeyttämään tekstiä, joten poistin tilkesanojen toistot, kuten *niinku niinku*, kun niitä aineistossa ilmeni. Valmista aineistoa muodostui lopulta yhteensä 73 sivua.

Toteutin tutkimuksen yksilöhaastatteluina, sillä se on yksi yleisemmistä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä, ja haastattelun kautta tutkittavat saavat oman äänensä ja mielipiteensä kuuluviin (Hyvärinen & Hurme, 2008; Juuti & Puusa 2020a; Puusa, 2020a; Rantala, 2015). Haastattelua voidaan verrata ikään kuin keskusteluun, jolla on ennalta asetettu tavoite ja, joka syntyy tutkijan aloitteesta ja tapahtuu osin tutkijan ehdoilla (Eskola, Lähti & Vastamäki, 2018; Puusa, 2020a).

Haastattelutyypit voidaan jakaa niiden strukturoinnin eli niiden ohjailevuuden perusteella eri tyyppeihin riippuen siitä, kuinka tarkasti kysymykset on ennalta aseteltu ja kuinka haastattelija jäsentää haastattelutilannetta (Eskola ym., 2018; Hyvärinen & Hurme, 2008; Puusa, 2020a). Haastattelutyypit jakaantuvat muun muassa strukturoituun-, puolistrukturoituun-, teema-, syvä- ja avoimeen haastatteluun (Puusa, 2020a), mutta Hyvärisen (2017) mukaan haastattelut ovat laadullisessa tutkimuksessa välttämättä enemmän tai vähemmän strukturoituja, sillä tutkijan tulee tietää kiinnostuksenkohteena olevat aiheet. Hyödynsin aineistonkeruussa puolistrukturoitua teemahaastattelua eli olin ennalta määritellyt haastattelussa läpikäytävät teema-alueet eli haastattelun aihepiirit. Teemahaastattelussa pyritään vuorovaikutuksen kautta selvittämään tutkittavilta ne asiat, jotka kuuluvat keskeisesti tutkimuksen aihepiiriin (Eskola ym., 2018; Hyvärinen & Hurme, 2008). Tällaiselle haastattelulle on tyypillistä teema-alueiden läpikäynti jokaisen haastateltavan kohdalla, mutta aihepiirien järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastattelujen

välillä (Eskola ym., 2018; Hyvärinen, 2017; Hyvärinen & Hurme, 2008; Puusa, 2020a). Tällöin tutkittavien ääni pääsee paremmin kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme, 2008).

Puolistrukturoitu haastattelu soveltuu hyvin tutkimusaiheisiin, joissa halutaan selvittää esimerkiksi abstrakteja ilmiöitä tai heikosti tiedostettuja asioita, kuten arvostuksia ja perusteluita (Metsämuuronen, 2008; Puusa, 2020a). Tämä sopii hyvin tutkimusongelmaani, sillä tutkittavat eivät välttämättä tietoisesti tule juurikaan ajatelleeksi merkityksellisyyden kokemusta työssään. Lisäksi puolistrukturoidun haastattelun avulla aineistosta voi nousta esiin myös ennalta odottamattomia vastausvaihtoehtoja (Puusa, 2020a). Valitsin puolistrukturoidun temahaastattelun, sillä halusin jättää haastattelun tarpeeksi avoimeksi ja vapaamuotoiseksi, jotta haastattelussa olisi tilaa edetä myös tutkittavan vastausten pohjalta kuitenkin samalla tutkimuksen keskeiset teemat huomioiden.

Valitsin haastattelun teema-alueet aikaisempien tutkimusten ja teorian pohjalta. Hirsjärvi ja Hurme (2008) ovat suositelleet tällaista teorialähtöistä etenemistä teemojen määrittelyssä, sillä tutkittavat ilmiöt ja käsitteet hahmottuvat tutkijalle näin paremmin. Muodostin teoreettisen viitekehityksen pohjalta seuraavat kolme teemaa: 1) työn arvokkuus ja positiiviset merkityksen ja mielekkyyden kokemukset työssä, 2) itsensä toteuttaminen ja työn merkitys osana laajempaa elämäntilannetta, ja 3) työn laajempi päämäärä ja vaikutus suurempaan hyvään. Haastattelun rakentumista ohjasi yksi päätutkimuskysymys: “Mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu?”. Tämän tutkimuskysymyksen ja teemojen pohjalta muodostin haastattelukysymykset, joita jäsentäessäni pyrin pitämään mielessä, millaista aineistoa haluan saada. Hyödynsin kysymysten muodostamisessa myös WAMI-mittarin kysymyksiä (kts. Taulukko 1. s. 26). Pyrin haastattelukysymysten muotoilun kautta mahdollistamaan avoimet ja vapaamuotoiset vastaukset. Pyrin pitämään kysymykset selkeinä ja yksinkertaisina, ja esittämään tarkentavat jatkokysymykset haastateltavan vastausten pohjalta, sillä liian moniosaisessa kysymyksessä haastateltava saattaa harhautua (Hyvärinen, 2017).

Haastattelutilanteessa tulee kysymisen lisäksi keskittyä myös aidosti kuuntelemaan haastateltavan vastauksia ja osoittaa kiinnostusta aiheeseen (Hyvärinen & Hurme, 2008; Hyvärinen, 2017; Puusa, 2020a). Haastattelijan aktiivinen rooli ja minimipalautteen antaminen, kuten nyökyttely, tekevät haastattelutilanteesta luontevamman tuntuisen haastateltavalle, jolloin hän voi kokea pystyvänsä avoimemmin kertomaan omista kokemuksistaan (Eskola ym., 2018; Hyvärinen, 2017). Itse pyrin ottamaan haastattelutilanteesta tällaisen aktiivisen, mutta neutraalin roolin luodakseni avointa ja miellyttävää keskusteluilmapiiriä. Pyrin haastattelijana osoittamaan

kiinnostustani ja sitä, että kuuntelen haastateltavaa, esimerkiksi nyökyttelemällä ja sanomalla ”joo”, kuitenkin johdattelematta haastateltavan vastauksia. Nyökkäyksellä osoitetaan, että haastateltavaa kuunnellaan ja hänen kertomaansa ymmärretään (Hyvärinen & Hurme, 2008). Huomioin haastattelutilanteessa myös hiljaisuuden merkityksen eli pyrin havainnoimaan, milloin haastateltava on valmis ja mahdollistamaan sen, että haastateltava voi myös jatkaa vastaustaan, mikä on Hyvärisen (2017) mukaan yksi onnistuneen haastattelun ominaisuuksista.

### **5.3 Aineiston kuvaus**

Tutkimusaineistona toimii kasvatustieteilijät työelämässä. Aineisto koostuu kuudesta kasvatustieteilijästä ja heidän teemahaastatteluistaan. Lopullisen aineiston ikäjakauma on vuosien 24–26 välillä ja sukupuolijakaumaltaan kaikki tutkittavat ovat naisia. Kokemus oman alan työtehtävistä vaihteli aina kuudesta kuukaudesta neljään vuoteen asti. Nykyisessä työtehtävässään tutkittavat ovat puolestaan työskennelleet aina parista kuukaudesta kahteen ja puoleen vuoteen asti, keskimääräisesti 8–9 kuukautta. Tehtävänimikkeet tutkittavilla olivat koulutus suunnittelija, tutkija, liiketoimintajohtaja, suorahakukonsultti ja mentori. Työtehtävät sisälsivät muun muassa erilaisten koulutusten ja tapahtumien suunnittelua, koordinointia, viestintää ja toteuttamista, toimisto- ja paperitöitä, esihenkilö- ja ohjaustyötä, asiakassuhteiden ylläpitoa, asiakas- ja työntekijähankintaa sekä myynti- ja tutkimustyötä.

### **5.4 Aineiston analyysimenetelmän esittely**

Laadullisen aineiston analyysi viittaa aineiston toistuvaan uudelleen lukemiseen, tekstien pohjimiseen, tekstien keskinäiseen vertailuun, tulkitsemiseen, teoretisointiin ja kokonaiskuvan luomiseen (Hirjärvi & Hurme, 2008; Rantala, 2015). Lähestymistavasta riippumatta olennaista on siis aineiston luokittelu, vertailu ja tulkinta (Rantala, 2015). Juutin ja Puusan (2020a) mukaan laadullisessa tutkimuksessa muodostetuissa luokituksissa hyödynnetään usein aikaisemmissa tutkimuksissa ja teorioissa esiin tulleita näkökulmia. Tällöin tutkijalla tulee olla kyky yhdistää aineistolähtöisiä havaintoja, kuten luokitteluja, aiempaan tietoon (Juuti & Puusa, 2020a).

Analyysimenetelmäkseni valikoitui teoriasidonnainen sisällönanalyysi. Laadullisessa analyysissä sisällönanalyysi on yksi tyypillisimmistä metodeista jäsentää ja käsitellä kerättyä empiristä aineistoa (Aaltio & Puusa, 2020; Puusa, 2020a; Tuomi & Sarajärvi, 2018) Sisällönanalyysin keinoin aineistoa pystytään tarkastelemaan monipuolisesti ja luomaan selkeä kuvaus tutkitavasta ilmiöstä (Aaltio & Puusa, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkijalta myös edellytetään

eri vaiheiden tarkkaa kuvaamista ja perustelua (Aaltio & Puusa, 2020). Lisäksi sisällönanalyysiä ei lähtökohtaisesti ohjaa tietty teoria vaan tutkija pystyy hyödyntämään analyysissa vapaamin useita teoreettisia lähtökohtia (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää induktiivista, deduktiivista tai abduktiivista analyysimuotoa. Analyysimuotojen eroavaisuudet viittaavat siihen, kuinka paljon ja miten tutkimuksen kohteena olevan ilmiön teoreettinen viitekehys ohjaa aineiston hankintaa, analyysia ja raportointia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Laadulliselle tutkimukselle on usein ominaista induktiivinen analyysi, jolla viitataan päättelyprosessin etenemiseen yksittäisestä yleiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Tällöin päättelyssä korostuu aineistolähtöisyys ja tutkimuksen mielenkiinto on useissa lopputulokseen vaikuttavissa samanaikaisissa tekijöissä (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Induktiivinen päättely on ominaista aineistolähtöiselle sisällönanalyysille (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Vastakohtana induktiiviselle analyysille on deduktiivinen analyysi, jossa päättelyprosessi puolestaan etenee yleisestä yksittäiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2008; Tuomi & Sarajärvi, 2018) ja joka on ominainen teorialähtöiselle sisällönanalyysille (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Näiden kahden päättelyketjun ikään kuin välimuotona voidaan pitää abduktiivista analyysia, jota myös itse hyödynsin omassa analyysissäni. Abduktiiviselle päättelylle on ominaista se, että tutkijalla on joitakin teoriaan pohjautuvia ajatuksia tai johtolankoja, joita hän voi todentaa empiirisen aineistonsa avulla (Hirsjärvi & Hurme, 2008; Puusa, 2020b; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Abduktiivinen päättely on ominaista teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä (Tuomi & Sarajärvi, 2018), joka valikoitui tämän tutkimuksen analyysimenetelmäksi.

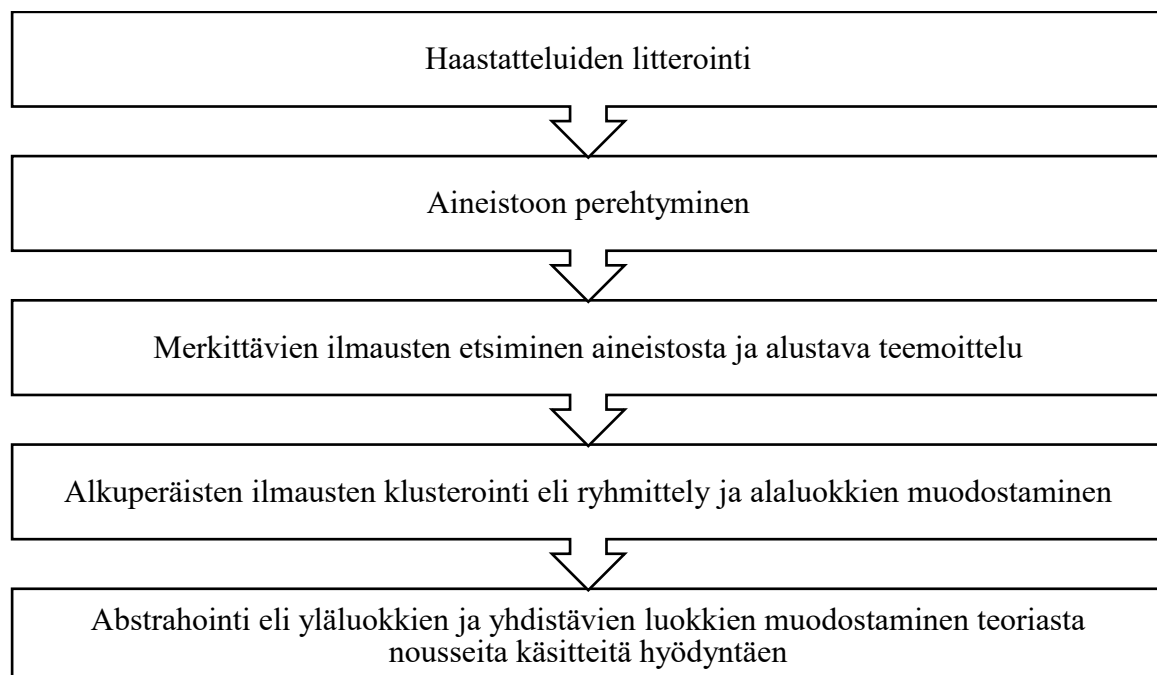
Valitsin aineiston analyysimenetelmäksi teoriasidonnaisen sisällönanalyysin, sillä tavoitteena on selvittää ja kunnioittaa sitä, kuinka tutkittavat kokevat työnsä. Tutkimuksen kohteena olevan ilmiön – työn merkityksellisyyden – teoreettinen viitekehys kuitenkin ohjaa analyysia. Teoriasidonnaisesta analyysistä voidaan käyttää myös nimitystä teoriaohjaava analyysi (esim. Tuomi & Sarajärvi, 2018), mutta käytän tässä tutkimuksessa sanaa teoriasidonnainen kuvaamaan käyttämäni analyysitapaa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että teoriasidonnainen sisällönanalyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan, mutta ominaista sille on juuri analyysin kytkeminen teoriaan (Eskola, 2015; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aikaisempi tieto siis ohjaa analyysia, mutta analyysiyksiköt muodostuvat aineistosta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Teoriasidonnaisessa analyysissä olennaista on abduktiivinen päättely eli aineiston analyysissä vaikuttavat aineistolähtöisyys sekä aikaisempi teorian tieto

ja valmiit mallit (Hirsjärvi & Hurme, 2008; Puusa, 2020b; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineiston analyysissä voidaan siis tunnistaa yhteneväisyyksiä aiempaan tutkimukseen, mutta tutkimuksen päällimmäisenä tarkoituksena on kuitenkin nostaa esille uusia ajatuksia. Aineiston analyysin tukena hyödynsin laadullisen aineiston analyysiohjelmistoa NVivoa, joka toimii hyvänä työkaluna monimutkaisten aineistojen hallintaan, kun aineistoon halutaan syventyä monipuolisesti (Rantala, 2015). NVivon käyttö helpotti aineiston hallintaa sekä selkiinnytti analyysiprosessia.

## 5.5 Aineiston analyysiprosessi

Tässä luvussa esittelen tarkemmin aineiston analyysiprosessin, jossa mukailen Tuomen ja Sarajärven (2018) teoriasidonnaisen sisällönanalyysin vaihteita, jotka ovat: 1) aineiston redusointi, 2) aineiston klusterointi ja 3) aineiston abstrahointi. Aineiston redusoinnin eli pelkistämisvaiheen sijasta hyödynsin suoraan aineistosta nousseita alkuperäisiä ilmauksia. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teoriasidonnainen sisällönanalyysi etenee muutoin samankaltaisesti kuin aineistolähtöinen sisällönanalyysi, mutta abstrahointivaiheessa teoriasidonnaisessa analyysissä hyödynnetään valmiita teoriasta johdettuja käsitteitä. Aineistolähtöisessä analyysissä käsitteet puolestaan muovautuvat aineiston pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kuviossa 5. olen kuvannut, analyysiprosessini etenemistä, jossa olen mukailut Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 123) kuvausta prosessin etenemisestä.



**KUVIO 5.** Analyysiprosessin eteneminen (mukaiillen Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123).



Teemahaastatteluaineiston analyysissä lähdin liikkeelle lukemalla litteroidun aineiston useampaan kertaan läpi kokonaiskuvan saamiseksi, ja pitäen samalla mielessä päätutkimuskysymykseni: Mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu? Ennen varsinaisen analyysin aloittamista valitsin analyysiyksikökseni ajatuskokonaisuuden, eli ilmauksen, joka voi sisältää useampia lauseita (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysiyksikön valinnan jälkeen siirryin etsimään aineistosta tutkimuskysymykselleni olennaisia ilmauksia ja kuvauksia ja jätin tutkimuskysymykselleni epäolennaiset vastaukset tutkimuksen ulkopuolelle. Koodasin aineistosta samankaltaiset kuvaukset omiin alustaviin kategorioihinsa NVivon avulla, jotta pystyin erottamaan erilaisia aineistosta nousevia ilmiöitä. Tein siis jo tässä vaiheessa alustavaa ryhmittelyä analyysiprosessin selkeyttämiseksi. Alustavassa ryhmittelyssä hyödynsin teemahaastattelussa käyttämiäni teemoja.

Seuraavaksi siirryin aineiston klusterointiin eli ryhmittelyvaiheeseen. Klusterointivaiheessa etsin alkuperäisistä ilmauksista samankaltaisuuksia ja ryhmittelin ilmaukset niiden sisältöä kuvaaviin tarkempiin alaluokkiin. Tässä vaiheessa muodostuu jo alustava käsitys tutkittavasta ilmiöstä, sillä ilmauksia yhdistellään yleisempien käsitteiden eli alaluokkien alle, jolloin myös aineisto tiivistyy (Tuomi & Sarajärvi, 2018). (Kts. Taulukko 2.) Alaluokkien muodostamisen jälkeen ryhdyin abstrahointiin eli käsitteellistämiseen, jolloin puolestaan yhdistelin aikaisemmin muodostamiini alaluokkien pohjalta vielä yleisempiä yläluokkia. Yläluokat puolestaan yhdistin teoriasta johdettuihin neljään yhdistävään luokkaan: itsensä toteuttaminen, laajempi päämäärä, yhteenkuuluvuus ja työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämänkontekstia. (Kts. Taulukko 3.)

**TAULUKKO 2.** Analyysiprosessin eteneminen

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Yhdistävä luokka</b>
No se ainakin rytmittää oikein kivasti. Sitten toki tuo vastapainoa sille vapaa-ajalle, että siis faktahan on, että jos ois vapaa-ajalla koko ajan niin ei siitä tulis mitään, että kaipaa ite sitä semmosta rutiinia. Ja se, että tekee merkityksellistä työtä niin se toki tuo lisäarvoa elämälle ylipäänsä, että omalla olemassaolollaan on joku merkitys ja syy.	Työ jäsentää ja luo merkitystä elämään	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	Työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämänkontekstia

<p>Tavallaan jos mietitään mejän alan kautta, että kyllä mä pystyn omia semmoisia kiinnostuksenkohteita (toteuttamaan). Ja jos mietitään halujen ja toiveiden kautta, niin kyllä mä pääsen niitä toteuttamaan. Että kyllä mä koen, että mun työ vastaa sitä, mitä mä haluaisinkin tehdä.</p>	<p>Toiveiden ja mielenkiinnonkohteiden toteutumisen työssä</p>	<p>Yksilön ja työn yhteensopivuus</p>	<p>Itsensä toteuttaminen</p>
<p>Varmasti niinku just se ihmisten vuoksi toimiminen, että oli se sitten ne asiakkaat tai ne käyttäjät, joiden puolesta saa tehdä asioita tai sitten se oma henkilöstö. -- Jotenkin se, että näkee, että niitä asioita pystyy parantaa ja kehittää ja tekee kaikille sen miellyttävämmäksi sen toiminnan. -- Niin se on semmoinen, mikä tekee sen (työn) tekemisen arvoiseksi.</p>	<p>Toisten auttaminen</p>	<p>Hyvän tekeminen</p>	<p>Laajempi päämäärä</p>
<p>Toki tää on vielä haastavaa siinä mielessä, kun on aloittanut niin vasta, koska jotenkin sen merkityksellisyyden myös liittää siihen, että on myös hyvä siinä mitä tekee, niin vielä kun tää on tavallaan vähän vielä opettelua.</p>	<p>Vahvuuksien, taitojen ja asiantuntijuuden hyödyntäminen työssä</p>	<p>Kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet</p>	<p>Itsensä toteuttaminen</p>
<p>Se muiden palaute ja semmoinen vahvistus siitä, että hei sä teit tosi hyvin tai että nyt meni hienosti tai muuta, niin totta kai se vahvistaa sitä, että nyt meni hyvin. -- Niin et jos sitä palautetta ei saa niin se voi sit haastaa sitä (merkityksellisyyden) kokemusta.”</p>	<p>Sosiaalinen tuki</p>	<p>Sosiaaliset suhteet</p>	<p>Yhteenkuuluvuus</p>

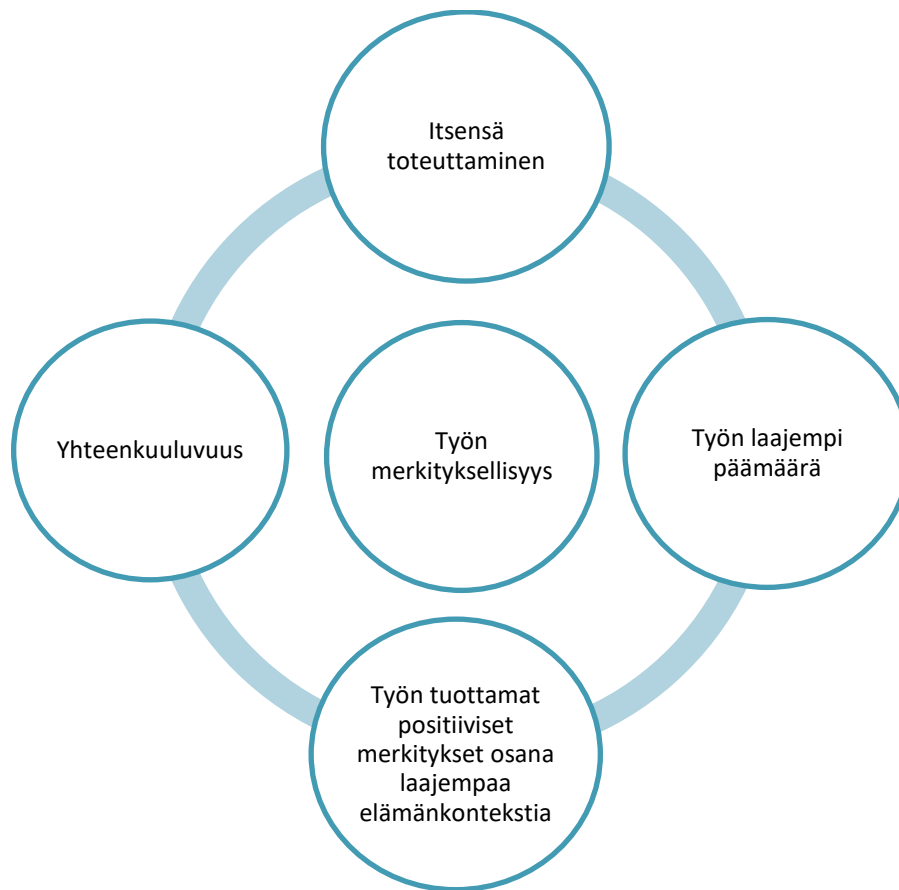
**TAULUKKO 3.** Abstrahointivaihe: yhdistävät luokat ja yläluokat

<b>Yläluokat</b>	<b>Yhdistävät luokat</b>
Yksilön ja työn yhteensopivuus Autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet Kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet	Itsensä toteuttaminen
Hyvän tekeminen Työn konkreettisuus	Laajempi päämäärä
Sosiaaliset suhteet Työyhteisön toimivuus	Yhteenkuuluvuus
Taloudellinen riippumattomuus Työn ja vapaa-ajan tasapaino	Työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämänkontekstia

## Tutkimuksen tulokset

Tutkimustulosten kautta pyrin vastaamaan esittämäni tutkimuskysymykseen eli mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu. Tutkimuksen haastattelurunko perustui Martelan ja Pessin (2018) sekä Stegerin ja kollegoiden (2012) näkemyksiin työn merkityksellisyyden ulottuvuuksista, joiden avulla halusin varmistaa aineistoni kattavan kokonaisvaltaisesti merkityksellisyyden kokemuksen eri osa-alueet. Esittelen tulokset hyödyntämällä sisällönanalyysissa teoreettisesta viitekehystä johdettuja yhdistettyjä luokkia ja näiden yläluokkia. Tutkimuksen tulokseksi sain neljä päätekijää, jotka haastateltavat kokivat vaikuttaneet työn merkityksellisyyden kokemukseen (Kts. Kuvio 6). Kasvatustieteilijöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä rakentuivat 1) itsensä toteuttamisesta, 2) työn laajemmasta päämäärästä, 3) yhteenkuuluvuudesta, ja siitä, että 4) työ koettiin merkittävänä osana laajempaa elämänkontekstia. Tulokset osoittavat työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentuvan näiden tekijöiden dynaamisesta kokonaisuudesta.

Käsittelen työn merkityksellisyyden rakentumista ensin itsensä toteuttamisen näkökulmasta, jossa korostuvat, yksilön ja työn yhteensopivuus, autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet, sekä kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet. Tämän jälkeen siirryn esittelemään työn laajemman päämäärän, jota tarkastelen hyvän tekemisen ja työn konkreettisuuden kautta. Kolmanneksi esittelen työn merkityksellisyyden rakentumista yhteenkuuluvuuden kautta, jossa korostuvat työpaikan sosiaaliset suhteet ja työyhteisön toimivuus. Lopuksi esittelen työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämänkontekstia, jota tarkastelen työn mahdollistaman taloudellisen riippumattomuuden ja työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon kautta. Tuloksia havainnollistan hyödyntämällä sisällönanalyysissa käyttämiäni alkuperäisiä ilmauksia, jotka ovat sanatarkkoja lainauksia haastatteluista. Alkuperäisillä ilmauksilla pyrin tukemaan tekeväni johtopäätöksiä.



**KUVIO 6.** Työn merkityksellisyyden rakentuminen.

### 6.1 Itsensä toteuttaminen merkityksellisyyden kokemuksen rakentajana

Tutkimuksen tuloksissa itsensä toteuttaminen koettiin tärkeänä merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavana tekijänä. Itsensä toteuttamisella viitataan tässä yhteydessä yksilön mahdollisuuden ilmaista aidosti itseään ja toteuttaa itselleen tärkeiksi kokemiaan asioita ja tavoitteitaan työssään. Itsensä toteuttamiseen liitettiin 1) yksilön ja työn yhteensopivuus, 2) kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet työssä, ja 3) autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet työssä. Itsensä toteuttamisen työssä mahdollisti siis yksilön kokemus työn yhteensopivuudesta, joka puolestaan mahdollisti yksilön mielenkiinnonkohteiden ja arvojen toteutumisen työssä. Yksilön ja työn yhteensopivuus ilmeni vahvasti työn henkilökohtaisen arvokkuuden ja mielekkyyden kokemuksen kautta. Kompetenssin ja kehittymismahdollisuuksien kokemusta työssä oli mahdollistamassa onnistumisen kokemukset, hyvät etenemismahdollisuudet ja sopivan haasteelliset työtehtävät. Itsensä toteuttamiseen liitettiin vahvasti myös työn autonomisuus ja vaikuttamismahdollisuudet eli mahdollisuus toteuttaa työtä itsenäisesti ja tuunata työstä omannäköistä.

**Yksilön ja työn yhteensopivuus.** Yksilön ja työn yhteensopivuudella viitataan tässä kontekstissa työntekijän mahdollisuuteen toteuttaa omia arvojaan, mielenkiinnonkohteitaan ja toiveitaan työssään, ja työ koetaan sisällöllisesti mielekkääksi ja itselle arvokkaaksi. Yksilön ja työn yhteensopivuus ilmenee myös omien arvojen ja organisaation arvojen yhteensopivuutena sekä koulutustaustan ja työn yhteensopivuutena. Yksilön ja työn yhteensopivuus nousi aineistosta esiin työn merkityksellisyyttä tukevana tekijänä, joka mahdollisti työn henkilökohtaisen arvokkuuden tunteen ja mielekkyyden kokemuksen työssä.

Yksilön ja työn yhteensopivuus ilmeni osaltaan ammatillisen itsensä toteuttamisen kautta. Haastateltavat kokivat pääsääntöisesti pystyvänsä toteuttamaan itseään työnsä kautta. Vastauksissa korostuivat ”työ” ja ”ammatillisen” minän toteutuminen työssä, sillä haastateltavat kokivat työympäristön nostavan erilaisia puolia esiin heistä ja vahvistavan tiettyjä työssä tarvittavia osa-alueita, kuten esimerkiksi kirjallista tai verbaalista itsensä toteuttamista.

”Ammatillisesti joo kyllä mä niinku koen.” H5

”En varmaan ihan täysin aidosti, kun toki niinku työminä on erilainen kuin työn ulkopuolinen minä. -- Siis saa olla oma itsensä, mutta toivon mukaan pääset kiinni siitä, mitä mää haen, koska toki siis työympäristö saa itsessä eri lailla asiat esiin. -- Mut joo ehkä sitten niinku työminän itsensä toteuttaminen onnistuu siellä.” H1

Yksilön ja työn yhteensopivuuden mahdollisti omien toiveiden ja mielenkiinnonkohteiden toteutuminen työssä. Tärkeänä tekijänä korostui yksilön kokemus siitä, että työ vastaa sitä, mitä yksilö haluaa tehdä ja se, että työtä tehdään itseä varten. Toisin sanoen, työtä kohtaan koetaan sisäistä motivaatiota tai paloa, eikä työtä tehdä pelkästään ulkoisten tekijöiden takia. Omien toiveiden ja mielenkiinnonkohteiden toteutuminen työssä koettiin vahvistavan tunnetta oman paikan löytymisestä työelämässä. Yksilön ja työn yhteensopivuus ilmeni vahvasti juuri työnkuvan mielekkyyden kokemuksen kautta, joka myös mahdollisti työn henkilökohtaisen arvokkuuden kokemuksen. Työnkuvan ollessa yksilölle sopiva, pystyi hän myös olemaan helpommin oma itsensä töissä.

”Joo kyllä koen, että pystyn ja taas tulee tämä työkaverit, kun on niin hyvä porukka, niin sitten on helppo olla oma itsensä. -- Musta tuntuu, tai ainakin minun kokemuksen mukaan kaikki meillä saa kyllä olla semmoisia kuin on ja ehkä tämä myös silleen työnkuvana on semmoinen, joka sil-lain sopii hyvin niinku itselle tai kun tykkää olla ihmisten kanssa niin sitten tuntuu, että noissa kaikissa mentoroinneissa ja tapahtumissa ja kaikissa on helppo olla oma itsensä.” H6

”Tavallaan, jos mietitään mejän alan kautta, että kyllä mä pystyn omia semmoisia kiinnostuksenkohteita (toteuttamaan). Ja jos mietitään halujen ja toiveiden kautta, niin kyllä mä pääsen niitä toteuttamaan. Että, kyllä mä koen, että mun työ vastaa sitä, mitä mä haluaisinkin tehdä.” H3

Merkityksellisyyden kokemus liitettiin myös omaan koulutustaustaan ja sitä vastaavan työn löytymiseen. Haastateltavat nostivat esiin erityisesti koulutuksessa korostuvan sosiaalisen ulottuvuuden, vuorovaikutuksen ja ihmislähtöisyyden olevan tärkeä tekijä merkitykselliseksi koettuun työhön ja luovan perustan inhimilliselle työotteelle. Koulutustaustan koettiin vaikuttaneen nimenomaan aihepiireihin, joiden toteutuminen työssä vaikuttaa siihen koetaanko työ itselle mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Kasvatustieteen koulutustausta on ohjannut mielenkiinnon kohteita, jolloin näitä halutaan myös toteuttaa nykyisessä työssä.

”No varmaan siis siinä mielessä, että minkä takia on ees ylipäättänsä hakeutunut opiskelemaan kasvatustiedettä eikä vaikka kauppatiedettä. – – Niin on just se, että mulle on aina hirveän tärkeitä ollu niinku ihmiset ja sitten taas ehkä se on vaikuttanut siihen, että sitä merkityksellisyyttä saa nimenomaan ihmisistä.” H5

”Jos se mun merkityksellisyyden kokemus tulee just sen kautta, siinä vuorovaikutuksessa ja näin, niin se koulutustausta ehkä vaikuttaa silleen, että se on luonut sen, minkä mä koen tavallaan merkitykselliseksi. Että, ehkä se on määrittänyt ne aihepiirit, missä pyörittään. Se on määrittänyt tän, että mitä ne käytännöt on ja sen kautta sen, että tuleeko mulle sit se olo, että mä toteutan niitä, mihin mä oon tavallaan kasvanut tässä aikana.” H2

Merkityksellisyyden kokemus liitettiin myös siihen, että kasvatustieteen koulutustaustalla voi päästä haluamiinsa työtehtäviin. Haastateltavat korostivat työn saamisen merkitystä itsessään. Oman alan töiden löytäminen koettiin osaltaan hieman haastavaksi ja epävarmaksi, jolloin työ itsessään koettiin arvokkaana ja merkittävänä.

”Lähtökohtana jos miettii meidän koulutusta ja alaa yleensäkin, niin jotenkin tuntuu, että töitä on aika haastava ehkä löytää. – – Ja sit mä muistan silloin kun itse sain sen osa-aikaisen työn, niin se tuntui kauhean merkityksellistä, että mä sain sen työn. – – Et vähän niinku olisi löytänyt paikkansa sillä tai siellä, vähän niinku oman alan kentällä, niin se oli iso juttu.” H3

Haastateltavat nostivat esiin myös samaistumisen työpaikan arvoihin ja omien arvojen toteuttamisen tärkeyden työn merkityksellisyyden kokemukselle. Haastateltavat korostivat erityisesti ihmislähtöisten ja pehmeiden arvojen merkitystä työssään, kuten yhteistyötä, ihmisten auttamista, välittävää tekemistä, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. Arvojen yhteydessä korostettiin myös joustavuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien merkitystä työssä. Jokainen haastateltava

koki omien arvojen toteuttamisen ja työpaikan arvoihin samaistumisen tärkeänä osana työn merkityksellisyyden kokemuksen toteutumista. Eräs haastateltavista liitti arvojen toteutumisen myös edellytykseksi sille, että oman työn kokee merkitykselliseksi.

”Mä pidän tärkeänä semmoista niinku oikeudenmukaisuutta ja semmoista, mitenhän sen kuvailisi, jotenkin semmoista rehtiä meininkiä, ja koen, että ne kyllä toteutuu.” H6

”Mun arvot on, että ensinnäkin se työ olisi mielenkiintoista ja juuri se, että pääsis auttaa ihmisiä aidosti ja mä haluaisin ehkä päästä tuomaan semmoista omaa asiantuntijuutta esille enemmän siinä työssä. Ja tosiaan en koe, että nyt pääsisin. -- Ja arvoja myös on se, että olisi päätäntävaltaa enemmän siitä omasta työstä ja sais enemmän just vaikuttaa, että millaista se työ on. -- Nää (arvot) on tosi tärkeitä. Nehän on ihan edellytys sille, että kokee työn merkitykselliseksi.” H4

Yksi haastateltavista ei kokenut olevansa yhteensopiva työnsä kanssa ja pystyvänsä toteuttamaan itseään työssään. Tämä johtui nimenomaan haastateltavan kokemuksesta siitä, ettei hän pystynyt ilmaisemaan persoonallisuuttaan, osaamistaan eikä mielenkiinnonkohteitaan työtehtäviä suorittaessaan. Haastateltava koki, etteivät hänen työtehtävänsä vastanneet sisällöllisesti hänen kiinnostuksenkohteitaan eivätkä siten tukeneet hänen omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Näin ollen työ ei tuottanut haastateltavalle sisäistä merkityksellisyyden kokemusta ja tunnetta oman paikan löytymisestä alansa työkentältä.

”Mun mielestä mielekkyyttä lisäksi myös, että mä saisin käyttää mun persoonallisuutta hyväksi, koska mun mielestä mun persoonallisuus soveltuu tietynlaisiin hommiin tosi hyvin, mut sitten kun tämä ei tosiaan ole yhteensopiva mielestäni tämä työpaikka nyt mun persoonallisuuden kanssa, niin sitten vähän niin kuin sulkeudun ehkä tuolla töissä.” H4

”Se on tärkeää mitä me tehdään siellä, mutta mulla se ei kohtaa mun intressien kanssa. Ehkä mulla ei oo niin kovaa paloa tälle nimenomaiselle alalle, missä mä työskentelen nyt. Eli se vähentää sitä (merkityksellisyyden kokemusta).” H4

**Kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet työssä.** Kompetenssilla viitataan yksilön pystyvyyden kokemukseen työssä ja kehittymismahdollisuuksilla tarkoitan yksilön henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia työssä. Kompetenssi ja kehittymismahdollisuudet tukivat toinen toistaan aineistossa ja osoittautuivat tärkeiksi merkityksellisyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi jokaisen haastateltavan kohdalla. Tässä yhteydessä aineistosta nousi esiin yksilön mahdollisuus käyttää omia vahvuuksia, taitoja ja asiantuntijuuttaan työtehtäviä suorittaessaan, työn tarjoamat oppimis- ja etenemismahdollisuudet sekä onnistumisen kokemukset. Pystyvyy-



den kokemusta edisti etenkin työtehtävästä karttuneen työkokemuksen määrä sekä onnistumisen kokemukset työssä, jotka konkretisoituivat ulkoisen validaation ja palauteen kautta. Kehitysmahdollisuudet koettiin erityisesti tekijöinä, jotka vaikuttivat työpaikan valintaan ja lisäsivät työhön sitoutumista.

Mahdollisuus käyttää omia vahvuuksia, taitoja ja asiantuntijuutta työtehtäviä suorittaessa nousi tärkeäksi edellytykseksi pystyvyyden ja merkityksellisyyden kokemukseksi työssä. Yksi haastateltavista liitti tämän puutteen vahvasti myös merkityksettömyyden kokemukseen työssä. Omien vahvuuksien ja taitojen hyödyntäminen työssä koettiin edistävän itsensä toteuttamisen ja työn mielekkyyden kokemusta. Vahvuuksina haastateltavat korostivat erityisesti sosiaalisia- ja vuorovaikutustaitoja.

”Mä en koe, että mun työ on mielekästä ja henkilökohtaisesti mä en koe, että mä pääsen toteuttamaan itseäni tässä nykyisessä paikassa haluamallani lailla. Eli en voi ehkä käyttää niitä vahvuuksia mitä mä koen, että mulla on.” H4

”Koen siis ehdottomasti mun vahvuudeksi sen, että tulen toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. – – Ja sitten esimerkiksi mun tyypisessä työssä se on niin kuin ehdottomasti vahvuus. – – Että sinällään koen, että on muotoutunut semmoinen työnkuva, mikä on täysin mulle sopiva ja semmoinen minun vahvuuksia mukaileva.” H5

Haastateltavat liittivät myös nykyisestä työtehtävästä karttuneen työkokemuksen omaan työtehtävästä suoriutumisen kokemukseen. Työkokemus ymmärrettiin tekijänä, jonka kautta saadaan varmuutta omaan tekemiseen, ja jonka kautta voidaan parantaa omaa pystyvyyden kokemusta työssä ja siten vaikuttaa myös omaan työn merkityksellisyyden kokemukseen. Työn merkityksellisyyden kokemukseen näyttää siis vaikuttavan se, kuinka kauan nykyisessä työnkuvassa on kerennyt työskentelemään.

”Toki tää on vielä haastavaa siinä mielessä, kun on aloittanut niin vasta, koska jotenkin sen merkityksellisyyden myös liittää siihen, että on myös hyvä siinä mitä tekee, niin vielä kun tää on tavallaan vähän vielä opettelua.” H1

”Joo kyllä mä koen (työn merkitykselliseksi). Aina se ei toteudu ja hyvin selkeästi tiedostan et mistä se johtuu se tunne, että se ei välttämättä aina toteudu. Ehkä osaltaan johtuu siitä, että on ollut vasta niin vähän aikaa kuitenkin täällä töissä ja se oma ammatillisuus ja semmoinen osaminen on vaiheessa. – – ” H3

Osa haastateltavista nosti myös esiin kasvatustieteen koulutuksen kautta hankitun osaamisen ja näiden taitojen hyödyntämisen työssä. Koulutuksen koettiin mahdollistavan etenkin yleisten työelämätaitojen ja metataitojen oppimisen, kuten asioiden kriittisen tarkastelun ja ongelmanratkomisen taidon, ja nämä taidot koettiin myös hyödyllisinä nykyisissä työtehtävissä. Koulutuksesta saadun osaamisen nähtiin konkretisoituvan ja kehittyvän työn kautta. Tämä vahvisti myös yksilön tunnetta siitä, että hän on löytänyt paikkansa oman alan kentältä.

”Se meidän ala on just enemmän sitä, että sä osaat ajatella, sä oot ratkoa ongelmia, osaat hakea tietoa, saatat kyseenalaistaa asioita. Jotenkin just niinku ajatellaan asioita silleen laajemmin. Niin se jotenkin menee tosi hyvin siihen, että mitä mun työ on, koska mun työ nimenomaan on sitä ongelmanratkomista.” H3

”Niitä vahvuuksia on oppinut myös tunnistaa työn kautta tosi paljon paremmin kuin mitä ehkä niinku opiskeluaikana. ––” H1

Haastateltavat kokivat onnistumisen kokemukset työssä tekijöinä, jotka vahvistavat kompetenssia ja merkityksellisyyden kokemusta työssä. Onnistumisen kokemukset olivat peräisin erilaista lähteistä, kuten päivittäisistä pienemmistä asioista, kuten uusien oivallusten tekemisistä ja positiivisen palautteen saamisesta, tai isommista onnistumisista, kuten oman tutkimusartikkelin julkaisusta tai haastavan työtehtävän onnistuneessa toteutuksessa. Onnistumisen kokemukset lisäsivät erityisesti haastateltavien positiivisia tunteita työssä

”Musta tuntuu, että sitä (merkityksellisyyden kokemusta) lisää ehkä sit se, kun yksin tekee ja sitten niinku tulee jotakin uusia löytöjä itelle, niin sitten siitä tulee semmonen, että okei tämä keksi, hoksasi jotakin, niin tommosista ahaa elämyksistä sitä tulee hirveenä.” H2

Onnistumisen kokemuksessa merkittävää oli sen johtuminen nimenomaan yksilön omista vahvuuksista ja kyvyistä, eikä mistään ulkoisista tekijöistä. Eräs haastateltavista mainitsi kokevansa onnistumisensa työssä johtuvan sattumanvaraisista syistä, jolloin hän ei kokenut samantlaisia ilon tunteita ja kompetenssin vahvistumista verrattuna muihin haastateltaviin. Haastateltava mainitsi onnistumisen kokemuksen puutteen erityisesti heikentävän merkityksellisyyden kokemusta työssä.

”Mä en itse koe semmoisia onnistumisen tunteita ehkä hirveästi tuolla työpaikalla, koska mä toisaalta myös koen, että mulla ei ole ehkä kompetenssia niin paljon tähän. –– Mä veikkaan, että se olisi merkityksellisempää se työ, jos ne onnistumiset johtuis niistä minun vahvuuksista, mutta kun ne vähän niinku vaan tapahtuu jos on tapahtuakseen.” H4

Työn etenemis- ja oppimismahdollisuudet nousivat aineistosta esiin tekijöinä, joita haastateltavat pitivät merkittävänä etenkin työpaikan valinnan ja työhön sitoutumisen kannalta. Etenemis- ja oppimismahdollisuudet nähtiin omaa henkilökohtaista kasvua, oppimista ja ammatillisuutta edistävinä tekijöinä. Haastateltavat kokivat työssä oppimisen tapahtuvan pääosin jokapäiväisessä työarjessa. Työn kautta opittiin uusia taitoja, ja keinoja soveltaa aiemmin opittua. Haastateltavat mainitsivat erityisesti kohtaamis- ja vuorovaikutustaitojensa kehittyneen työssä.

”Toki työssä oppii todella paljon, että semmoisia taitoja, mitä ei opiskeluista saa, mitkä liittyy ihan semmoseen, vaikka niinku kanssakäymiseen ja vuorovaikutukseen, niin ne vahvistuu ja niitä pääsee ihan eri lailla hyödyntämään just kun on asiakkaitten kanssa kanssakäymisessä. – –” H3

”Joka päivä oppii lisää ja lukee ja kuulee ja pääsee vuorovaikuttaa kokeneempien henkilöiden kanssa.” H2

Oppimismahdollisuuksia tuettiin organisaatioissa kehityskeskustelujen kautta sekä tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuksia osallistua erilaisiin koulutuksiin, projekteihin ja työryhmiin. Esihenkilön rooli koettiin näitä osa-alueita tukevana tekijänä. Kehityskeskustelujen ja koulutusten kautta haastateltaville konkretisoitui oma oppiminen ja kehitys. Eräs haastateltavista mainitsi esimerkiksi esihenkilön kanssa käydyssä kehityskeskustelussa hänelle konkretisoituneen oman itseluottamuksen kasvu.

”Meillä on kyllä tosi paljon just töissä semmoisia... siis kaikkia koulutuksia oli silloin alkukesästä ja on siis vieläkin. Että, saa sitte just reflektoida sitä, että miten on mennyt, ja mitä ollaan opittu, ja miten voisi olla tavallaan vielä parempi tuommoisissa ihmisten kohtaamisissa. Ja siihen kyllä on paljon myös panostettu esihenkilöiden taholta, että on mahdollista juuri kehittää itseään.” H6

”Esimerkiksi toi itsetunto asia on kyllä mun mielestä hyvä semmoinen esimerkki siitä, että en olisi huomannut sitä ellei se olisi tullut siellä kehityskeskustelussa puheeksi. Että kyllä se (työ) nyt selkeästi tukee sitten ihan myös sitä semmoista niinku yleistä meininkiä.” H5

Työltä kaivattiin vaihtelevuutta ja monipuolisuutta, jotta työtehtävät eivät kävisi liian rutiininomaisiksi, sekä sopivasti haastetta ja oppimismahdollisuuksia. Työn oppimisvaatimusten eli työn tieto- ja taitovaatimusten tuli olla sopivan haasteellisia, jotta niillä oli positiivinen vaikutus yksilön työkokemukseen. Oppimisvaatimukset nähtiin myös työssä motivoivina tekijöinä, silloin kun ne olivat suhteutettu yksilön tasolle sopiviksi eli tarpeellisen haasteellisiksi, mutta sellaisiksi, että yksilö pystyy selviytymään omien kykyjensä ansiosta tehtävästä.

”Totta kai niinku se (motivoi), että työ on tarpeeksi haastavaa, että se ei ole niin semmoista... no toki tulee sitä rutiinia, mutta se, että tulee myöskin sitä haastetta tarpeellisella mittakaavalla.” H1

”Mä olen ehkä aika helposti kyllästynyt ihminen, niin sitten jos asiat menee liian yksitoikkoiseksi tai semmosiks itseään toistaviksi, niin sitä varmasti sitten niinku muuttais. – – Että olisi tarpeeksi vaihtelevaa.” H5

Haastateltavat kokivat työn tarjoamat etenemismahdollisuudet tärkeiksi. Haastateltavat nostivat esiin urakehityksen motivoivan heitä nykyisessä työtehtävässä ja selittävän osaltaan, miksi palkka ei ole kovin merkittävä tekijä heille. Mahdollisuus edetä uralla koettiin tekijänä, joka vaikutti erityisesti työpaikan valintaan. Etenemismahdollisuudet ja se, mitä työstä seuraa tulevaisuudessa nähtiin työssä motivoivina tekijöinä.

”Ainakin mulle kovasti silloin haastattelussa puhuttiin, että siellä on hyvät etenemis- ja niinku tämmöset mahdollisuudet. Että se oli myös yks syy miks tuonne sitten halusinkin päästä ja otin paikan vastaan, että tietää, että on vähän niinku näkymää tulevaisuudessakin.” H1

” Koen sen tosi tärkeänä ja ylipäätään juuri ne kehittymismahdollisuudet. Se on ollut oikeastaan se syy minkä takia silloin reilu kolme vuotta sitten ylipäätään hakeutu koko firmaan töihin.” H5

Haastateltavat olivat valmiita työskentelemään uran alkuvaiheessa matalammalla palkalla, jotta kokemuksen kartuttua ja uralla edetessä, he voivat tulevaisuudessa saada myös rahallisesti paremman korvauksen tehdystä työstä ja samalla osoittaa taitojensa kautta ansaitsevansa parempaa palkkaa. Haastateltavat näkivät työkokemuksen kartuttua pystyvänsä myös paremmin itse arvioimaan oman työnsä arvoa ja sitä, vastaako työstä saatava palkka omaa työpanosta. Oman alan työkokemuksen määrä sekä haastateltavien kokemus siitä, että he ovat ”aloittelijoita” työelämässä voi osaltaan selittää sitä, että haastateltavat korostivat työstä saatavan kokemuksen ja etenemis- ja oppimismahdollisuuksien merkitystä merkityksellisyyden kokemuksen taustalla vaikuttavina tekijöinä, ja työstä saatava palkka nähtiin toissijaisena tekijänä.

”Itsellä on merkannut enemmän se, että on saanut just niin kuin erilaisia mahdollisuuksia ja paikan niinku kasvaa, ja oon kokenut, että se on ollut tähän elämäntilanteeseen ihan niinku äärettömän hyvä ja arvokas kokemus, kuin se palkka.” H5

” Se, mistä mä itse tykkäsin, on, että on jonkunlainen suunnitelma tulevaisuuden varalle. – – Että, nyt mä oon valmis oppimaan ja kehittymään ja hankkii sitä kokemusta ja sitä tietotaitoa ja sit minun työllä tavallaan on jo enemmän arvoa.” H3

**Autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet työssä.** Autonomialla ja vaikuttamismahdollisuuksilla viitataan tässä tutkimuksen yhteydessä yksilön mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhönsä ja työkäytäntöihin, kuten esimerkiksi työn sisältöön, työaikaan tai muihin työn käytännön järjestelyihin liittyviin tekijöihin. Autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet työssä osoittautuivat merkittäviksi merkityksellisyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi jokaisen haastateltavan kohdalla. Tässä yhteydessä aineistosta nousi esiin työn tuunaamisen ja vapauden ja vastuun tasapainon merkitys työssä. Autonomian ja vaikuttamismahdollisuuksien toteutumista edellytti joustava ja luottamusta luonnehtiva työyhteisö, jossa työntekijä kokee tulevansa kuulluksi.

Autonomian ja vaikuttamismahdollisuuksien yhteydessä haastateltavat korostivat erityisesti työn tuunaamisen mahdollisuutta eli sitä, että he voivat itse vaikuttaa työnsä sisältöön, työaikoihin ja työn järjestelyyn liittyviin tekijöihin. Työn tuunaamista pidettiin tärkeänä, sillä sen kautta työstä voidaan muovata omannäköistä, jolloin työssä voidaan myös hyödyntää paremmin itselle sopivia menetelmiä ja työtapoja.

”Se on tosi kiva, et saa käyttää sitä omaa järkeä siinä, että mitä mä nyt voin tehdä ja mikä on sallittua, mikä tuntuu hyvältä. Että, joku päivä tulee just pidempi päivä ja sillon, jos sitä työtä riittää niin tulee pidempi päivä ja se tehdään silloin. Ja sitten, jos seuraavana päivänä onkin vähemmän hommaa niin sit sä voit lähteä vähän aikaisemmin. Et jotenkin semmoinen niinku järjenkäyttö siinä. Niin se on ihan sika kivaa.” H3

Työn tuunaamisen kautta haastateltavat pystyivät vaikuttamaan työn mielekkyyteen, jolloin työstä saatava palkka ei noussut merkittäväksi merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavaksi tekijäksi. Haastateltavat kokivat pääosin pystyvänsä suunnittelemaan työpäiviensä aikataulua ja vaikuttamaan työtehtävien järjestykseen sekä omiin työtapoihin- ja menetelmiin.

”Tää on vähän uus juttu mulle, koska tämä on eka mun työ, jossa oikeesti saa itse keksiä. Ja ehkä juuri nyt on sitten pikkuhiljaa oppinutkin, että tavallaan uskaltaakin sitten itse juuri vaikuttaa, kun se on mahdollista. Mut joo, on se kyllä tehnyt tästä silleen merkityksellisempää ja ehkä mä uskon, että tämmöinen autonomia on myös yks asia miksi se palkka ei nouse niin isoksi esim. kysymykseksi, kun voi itse vaikuttaa siihen, voi niinku itsekin tehdä siitä työstä kivaa.” H6

Kokemukset työn sisällön tuunaamisesta jakautuivat haastateltavien keskuudessa. Osa haastateltavista koki työn sisällöt ja työtehtävät melko vakiintuneiksi ja ulkopuolelta käsin määräytyneiksi, kun taas osa haastateltavista koki pystyvänsä suunnittelemaan ja toteuttamaan melko vapaastikin työnsä sisältöä, ja hyödyntämään omaa luovuuttaan suunnittelun yhteydessä.

”Kyllä siellä on niinku ne sisällöt, mitä pitää tehdä, mutta oikeestaan muuten se on aika sillee vapaata, että saa ite tietenkkin suunnitella päivän ja että milloin tekee mitäkin ja millä tahdilla ja liukuvat työajat ja näin. Toki pitää päättää mikä on kiireellistä ja mitä voi sitte tehdä tavallaan omassa rauhassa. Mutta sisällöt itsessään on aika vakiintuneita, että toki ne sisältöjen työtavat, että niitäkin oon päässy jo kehittämään. – –” H1

Yksi haastateltavista mainitsi kokevansa vaikutusmahdollisuutensa työn sisältöön olevan olematonta, ja työn määräytyvän hänelle ulkoisesti. Tällöin työn tuunaaminen näyttäytyi haastateltavalle mahdottomalta. Haastateltava uskoi työn merkityksellisyyden kokemuksen työssä lisääntyvän, jos hän pystyisi vaikuttamaan enemmän työhönsä ja sen sisältöön, kuten esimerkiksi suuntaamalla työtehtäviä enemmän omien mielenkiinnonkohteiden mukaan.

”Haluaisin itse vähän päättää juuri niitä työtehtäviä, että pääsisi suunnittelemaan vähän enemmän, että no mille tässä alkaisi tai sais niinku ehkä suunnata niitä työtehtäviä sillee omien intressien mukaan, mikä nyt ei ole mahdollista.” H4

Aineistosta nousi esiin myös haastateltavien mahdollisuus toteuttaa työtään monipaikkaisesti eli mahdollisuutta työskennellä missä sijainnissa tahansa. Tämän mahdollisti lähi- ja etätyömahdollisuus työssä, jonka kautta voidaan itse vaikuttaa muun muassa työympäristöön sekä sosiaalisen kanssakäymisen laatuun. Etätyöskentelymahdollisuus koettiin tärkeänä ja itsenäistä työtettä edistävänä tekijänä, mutta samalla sen koettiin myös haastavan yhteisöllisyyden tunnetta.

”Tavallaan olis kiva, että olis joku säännöllinen (kokoontuminen), mutta sit mä koen, että se ehkä veis taas sitä toista asiaa, mikä tuo merkityksellisyyttä mun työhön eli sitä vapautta, jos mä olisin sidottu sinne paikkaan. – – Sitten mä en enää sais tehdä sitä silloin kun musta tuntuu ja missä musta tuntuu ja sitten tulee kans fyysisen ympäristön tekijät, esim. joku jaettu toimisto.” H2

Haastateltavat nostivat esiin myös vapauden ja vastuun tasapainon merkityksen työssä. Yli puolet haastateltavista mainitsivat vapauden ja itsenäisen työtteen tekijöinä, joita he erityisesti arvostavat työssään. Tässä yhteydessä esiin nostettiin myös vastuun merkitys. Vastuun ottaminen omasta työstä sekä vastuun antaminen esimieheltä nähtiin edellytyksenä sille, että työssä voi olla myös vapautta. Vapauden ja vastuun tasapainon toteutuessa työtä pystyttiin suorittamaan itsenäisesti, ilman, että kukaan oli vahtimassa työntekoa jatkuvasti. Vapauden tuoma vastuu liitettiin myös omasta oppimisesta ja kehittymisestä vastuun ottamiseen.

”Ihan ekana kaikki se vapaus, mitä se tuo siis paikan ja ajan ja aiheiden ja sen suhteen, että miten mä toteutan sitä. Kukaan ei sano mulle päivän aikana niinku, että sun pitäis nyt lukija nämä ja nämä ja tehdä tuota ja tuota.” H2

”Vapaus. Vapaus on ihan semmoinen niinku ykkösjuttu, ja sen on hoksannut vasta viime aikoina silleen kunnolla, kun on osannut hyödyntää sitä vapautta. Ja siinä ehkä ne tärkeimmät jutut on se, että saa tehdä itsenäisesti sitä työtä. Mulla on mun oma tontti, mikä mun pitää hoitaa, ketään ei sinänsä kiinnosta, että miten mä sen hoidan. Tai siis kiinnostaa, että miten mä sen hoidan, mutta tavallaan, että missä järjestyksessä mä vaikka teen asioita tai millä lailla, niin ketään ei kiinnosta se, kunhan se lopputulos on hyvä ja mä hoidan ne asiat mitkä mulle kuuluu.” H3

## **6.2 Työn laajempi päämäärä merkityksellisyyden kokemuksen rakentajana**

Työn laajempi päämäärä viittaa tässä yhteydessä yksilön mahdollisuuteen vaikuttaa työnsä kautta positiivisesti muihin ihmisiin, kollegoihin, asiakkaisiin tai yhteiskuntaan laajemmin sekä yksilön ymmärrykseen siitä, että hänen työllään on vaikutusta. Tässä yhteydessä esittelen hyvän tekemisen sekä työn konkreettisuuden, jotka nousivat aineistoista esiin työn merkityksellisyyden kokemuksen taustalla vaikuttavina tekijöinä. Haastatelluista jokainen liitti merkityksellisyyden kokemukseen ymmärryksen työn tuottamasta positiivisen vaikutuksesta toisiin ihmisiin tai yhteiskuntaan laajemmin.

**Hyvän tekeminen.** Hyvän tekemisellä tarkoitan tässä tutkimuksen kontekstissa työn aikaansaamaa positiivista vaikutusta, joka voi ilmetä esimerkiksi lisäarvon tuottamisena asiakkaalle tai kollegalle, työyhteisön yhteisen hyvän edistämisenä tai työn yhteiskunnallisena vaikuttavuutena. Työn positiivinen vaikutus voi ilmetä esimerkiksi kollegaa tai asiakasta auttamalla, tai uuden tiedon luomisen kautta.

Hyvän tekeminen ja työn myönteinen päämäärä nousi jokaisen haastateltavan vastauksessa esiin kysyttäessä, mitä työn merkityksellisyys heille tarkoittaa. Erityisen merkittävänä pidettiin sitä, että oman työpanoksen kautta on mahdollista vaikuttaa toisiin ihmisiin tai organisaatioon ja tuottaa arvoa joko asiakkaille tai omille työkavereilleen. Hyvän tekemisen kautta haastateltavat kokivat itsensä tarpeellisiksi ja oman työn arvokkaana. Haastateltavat liittivät ihmislähtöisen työtöteen vahvasti heidän merkityksellisyyden kokemukseensa ja monet perustelivat työnsä merkityksellisuuden kokemusta juuri toisten auttamisen kautta.

”Työn merkityksellisyys tarkoittaa mulle sitä, että oikeasti viihtyy töissä ja jotenkin kokee sen, että se mitä tekee, niin sillä on merkitystä, että se ei ole ihan mitään huuhaata. Se vaikuttaa tavalla

tai toisella sitten johonkin muuhun asiaan ja itse ehkä vielä enemmän niin kun se merkityksellisyys, että pystyy vaikuttaa muihin ihmisiin, että kun on niin semmoisella ihmisläheisellä alalla, niin se on varmaan niinku se oma määritelmä merkityksellisyydelle.” H1

”Työn merkityksellisyys tarkoittaa minusta sitä, että sä koet sen työn arvokkaana ja sä koet, että sä teet jotakin tärkeää ja semmoista millä on jotain vaikutusta.” H4

Haastateltavat kokivat pystyvänsä toimimaan prososiaalisesti monesta eri lähtökohdasta käsin. Haastateltavat pystyivät näkemään työnsä myönteisen vaikutuksen esimerkiksi alaisiaan, kollegojaan ja asiakkaitaan auttamalla. Myös uuden tiedon luominen ja hiljaisen tiedon konkretisoiminen koettiin muita ihmisiä hyödyttävinä tekoina, joilla on myönteinen vaikutus. Omiin työtehtäviin lukeutuneet toisten tukeminen ja ohjaaminen sekä esihenkilötyöskentely liitettiin hyvän tekemisen ulottuvuuteen. Hyvän tekemisen kautta haastateltavat kokivat myös positiivisia tunteita työssään ja työnsä tekemisen arvoiseksi.

”Varmasti niinku just se ihmisten vuoksi toimiminen, että oli se sitten ne asiakkaat tai ne käyttäjät, joiden puolesta saa tehdä asioita tai sitten se oma henkilöstö. – – Jotenkin se, että näkee, että niitä asioita pystyy parantaa ja kehittää ja tekee kaikille sen miellyttävämmäksi sen toiminnan. – – Niin se on semmoinen, mikä tekee sen (työn) tekemisen arvoiseksi.” H5

”Ehkä selkeimpiä on just ne, et sä näät sen toisen ihmisen onnistumisen tai sen, että sille tuli hyvä fiilis. Sitten sulle tulee hyvä fiilis, kun sä pystyit auttaa sitä. Niin ne on ihan parhaimpia.” H6

Haastateltavat pitivät merkittävänä tarpeellisuuden kokemusta työssä. Tarpeellisuuden kokemuksella haastateltavat viittasivat siihen, että heillä on oma korvaamaton rooli työyhteisössä, ja heidän työpanoksellaan on vaikutus sekä toisiin ihmisiin että työyhteisön tavoitteiden saavuttamiseen. Merkityksellisyyttä lisäsi kokemus siitä, että oman toiminnan kautta pystyy olemaan muille hyödyksi ja, että jokin asia tai työtehtävä ei esimerkiksi olisi onnistunut ilman omaa työosuutta.

”No varmaan sitä, että siitä työstä saa semmosia asioita, mitkä vastaa niitä omia toiveita ja ajatuksia siitä, että on jotenkin semmonen tarvittu ja jotenkin kaivattu, että pystyy täyttämään jonkun semmoisen, että asiat ei onnistu ilman minua. Tavallaan, että on tärkeä pala siinä palapelissä. – – Niin sitten siitä tulee mulle se olo, että mä oon tarvittu ja, että mun työ on merkityksellistä.” H3

Oman työpanoksen ymmärrettiin ulottuvan myös yhteiskunnalliselle ja globaalille tasolle, ja vaikuttavan sitä kautta ympäröivään maailmaan laajemmallakin tasolla kuin vain yksilötasolla. Työ nähtiin olennaisena tekijänä yhteiskunnan toimivuuden ja talouden kannalta. Ymmärrys



siitä, että työn kautta voi vaikuttaa laajaan joukkoon loi merkityksellisyyttä myös haastateltavien omaan työhön.

”Tuo on siinä mielessä just kiva, että tää ei vaikuta vaan siihen yksilöön, mutta toki sitten niinku yhteiskuntaan, ja sitten taas et ei pelkästään suomen yhteiskuntaan, vaan myös niinku globaalissa näkökulmassa, jos tulee maahanmuuttajia tai pakolaisia sitten. – – Että pystyy auttaa ja vaikuttaa heidän elämään ja tulevaisuuteen ja nykyhetkeen ja näin, niin sillä on suuri merkitys itelle.” H1

”Jos mietitään ympäröivää maailmaa ja organisaatioita, mitkä toimii, niin mun työllä mä pystyn vaikuttamaan siihen, että organisaatiot kasvaa, menee eteenpäin, kehittyy, voi hyvin, jolloin talous voi hyvin. – –” H3

Eräs haastateltavista liitti tämän hyvän tekemisen ulottuvuuden vahvasti omaan työn merkityksellisyden kokemukseen. Haastateltavan kokemuksen mukaan hän ei pystynyt omalla toiminnallaan auttamaan muita, eikä kokenut omaa rooliaan korvaamattomaksi työyhteisössä. Haastateltava koki, ettei hänellä ollut tarpeeksi osaamista auttaa toisia, joka heikensi merkityksellisyyden kokemusta työssä. Kuitenkin pyydettyä haastateltavaa kuvailemaan tilannetta, jolloin hän on kokenut merkityksellisyyttä työssään, esiin nousi tilanne, jossa hän koki oman työpanoksensa merkittävänä ja toisia ihmisiä hyödyttävänä.

”No tää just sit sitoutuu siihen merkityksellisyyteen, että musta tuntuu, että sillä ei ole niinku väliä, että se ei välttämättä palvele ketään, jos mä lähdän siellä sooloilemaan jotakin omiani.” H4

”Ehkä yleisesti ottaen tämänhetkessä työssä se merkityksellisyyden kokemus tulee silloin, kun mä huomaan, että voin olla muille avuksi. – – Esimerkiksi meillä oli hiljattain semmoinen koulutustapahtuma, jossa oli paljon osallistujia ja olin siellä apuna ja sain siitä hyvää palautetta, ja tuli sellainen tunne, että se tapahtuma ei olisi välttämättä onnistunut niin hyvin, jos minä en olisi ollut siinä mukana. Niin siitä tuli semmoinen merkityksellisyyden kokemus, että sai olla avuksi.” H4

**Työn konkreettisuus.** Työn konkreettisuudella viitataan yksilön ymmärrykseen oman työn tarkoituksesta ja vaikuttavuudesta eli yksilö ymmärtää oman työpanoksensa merkityksen kokonaiskuvassa, työprosessi ja oman työn tulokset ovat hänelle selkeät. Merkityksellisyyden kokemukseen vaikutti haastateltavien ymmärrys siitä, miksi he tekevät työtään ja mikä vaikutus heidän työllään on todellisuudessa. Haastateltavat korostivat erityisesti työn sisällöllisen ja laadullisen ulottuvuuden merkitystä merkityksellisyyden kokemuksen synnyssä. Työn konkreettisuus nähtiin tekijänä, joka auttaa yksilöä ymmärtämään työprosessia ja oman työn vaikuttavuutta, ja siten myös lisää työmotivaatiota ja merkityksellisyyden kokemusta työssä.

”Se (työn merkityksellisyys) on ehkä niinku se, että jos verrataan, että on semmonen työ missä sä tavallaan vaan suoritat, mutta se ei tavallaan tuota mitään eli jos sä, vaikka vaan painaisit nappia päivän, mutta sä et ees tietäisi mitä se nappi tekee mut sulle tulis sitä rahaa. Niin siinä ehkä se ainut merkitys olis se, että okei tästä mulle maksetaan ja mun pitää tätä nyt painaa. Mut sit se merkityksellisyys on enemmän semmoinen se sisältöpuoli siinä, että sä tiedät, miksi sä painat sitä nappia ja mitä se sulle hyödyttää tai mitä se tarkoittaa siinä niinku prosessissa.” H2

”Vastapallona toki se sitten, että jos niitä tuloksia ei mitenkään näy, että sit se rajapinta on jotenkin tosi kaukanen ja etäinen ja häilyvä. Ja tosiaan, jos tuntuu, että on jotenkin ihan tosi kujalla koko ajan kaikesta, niin ehkä sekin sitten, jos ei ymmärrä sitä, että mikä vaikutus, sillä omalla työllä on, niin sehän tietenkin syö sitten sitä merkityksellisyyttä.” H1

Kysyttäessä pystyvätkö haastateltavat näkemään työnsä tulokset ja todellisen vaikuttavuuden, jakautuivat vastaukset haastateltavien keskuudessa. Haastateltavista suurin osa koki pystyvänsä näkemään työnsä tulokset melko konkreettisesti ja organisaatioissa myös seurattiin ja monitoritiin tuloksia, joka puolestaan edisti yksilön ymmärrystä oman työn vaikutuksesta. Työn tulokset ja työprosessi konkretisoituvat haastateltaville monesti käytännön kautta. Työn konkreettisuus tuki merkityksellisyyden kokemusta osoittamalla työntekijälle, työn positiivisen vaikutuksen.

”No ehdottomasti (merkityksellisyyttä) lisää se, että tavallaan se oman työn jälki näkyy, että se ei oo semmone, joka vaan leijuu tuolla jossain. – – Että jos ne tulokset näkee nopeammin, niin toki se konkretisoi sen mitä tekee hyvää.” H1

”Joo, kyllä se on aika konkreettistakin. Jos mietitään just sitä, että asiakas tarvitsee työntekijän ja mun tehtävä on löytää hänelle se. Niin sehän vaikuttaa ihan suoraan siihen, että miten asiakas ja asiakasorganisaatio toimii. – – Kyl mä nään sen oman kädenjälkeni aika helpostikin, kun pikkusen alkaa tarkastelemaan.” H3

Osa haastateltavista puolestaan koki oman työtehtävän olevan ikään kuin taustalla, jolloin työn tulokset saattoivat ”kadota” haastaen merkityksellisyyden kokemusta. Tällaisissa tilanteissa haastateltavat kokivat hyvän vuorovaikutuksen tukevan ja konkretisoivan merkityksellisyyden kokemusta.

”Ehkä (merkityksellisyyttä) vähentää se, että jos sitä silleen urautuu siihen, että jotenkin ei kuulekaan mitään sieltä kentältä ja jotenkin vaan niin kuin puurtaa vaan päivästä toiseen eikä muista, että minkä takia sitä tehdään, niin ehkä se sitten on semmoinen vähentävä tekijä.” H5

Vastauksissa nousi esiin myös oman työtehtävän ajankohtainen merkittävyys, joka lisäsi oman työn tärkeänä pitämistä ja ymmärrystä työn vaikuttavuudesta. Työtehtävän ajankohtainen merkittävyys näkyi esimerkiksi aihepiireissä tai asiakaskunnassa, joiden parissa haastateltava työskenteli, tai oman alan kasvavassa suosiossa. Myös kasvatustieteen koulutustaustan nähtiin lisänsä tietoisuutta eri aihepiireistä, kuten ohjaamisen sekä tuen antamisen ja tarjoamisen merkityksestä, joiden parissa työskennellessä tietoisuus oman toiminnan vaikutuksesta koettiin merkityksellisenä koettua työtä edistävänä tekijänä.

”Jotenkin erityisen merkityksellisenä pidän sitä, että se on nimenomaan tuohon maahanmuuttaja-taustaisiin liittyvää, että se on niin semmoista konkreettista. Kun niillä on kuitenkin varmaan niin vieras tilanne se, että tulee ihan uuteen maahan ja pitää tavallaan aloittaa ihan puhtaalta pöydältä. – Niin se on jotenkin ihanaa olla siinä prosessissa mukana.” H1

”Sillä tavalla vaikuttaa ja tukee sitä (merkityksellisyyden kokemusta), että tavallaan jotenkin opintojen kautta ehkä tietää, että miten tärkeätä tommonen voi olla, että on just joku silleen tukena. –” H6

### 6.3 Yhteenkuuluvuuden tunne merkityksellisyyden kokemuksen rakentajana

Yhteenkuuluvuuden tunteella viitataan yksilön kokemukseen siitä, että hän on osa toimivaa työyhteisöä ja saa kaipaamansa sosiaalista tukea, palautetta ja kannustusta työssään. Tässä yhteydessä korostettiin erityisesti työpaikan sosiaalisia suhteita ja kollegoiden ja esihenkilön roolia niissä sekä työyhteisön toimivuutta, joka ilmeni sujuvan kommunikaation ja hyvän työilmapiirin muodossa. Yhteenkuuluvuus nousi aineistosta esiin etenkin työn merkityksellisyyttä tukevana tekijänä. Olen aikaisemmissa tuloksissa sivunnut osittain työpaikan sosiaalisten suhteiden ja ilmapiirin vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen, joka osoittaa merkityksellisyyden kokemuksen moniulotteisuuden, mutta syvennyn tässä kappaleessa tarkemmin tähän merkityksellisyyden sosiaaliseen ulottuvuuteen.

**Työpaikan sosiaaliset suhteet.** Työpaikan sosiaalisilla suhteilla viitataan kollegoiden ja esihenkilön rooliin ja heidän vaikutukseensa yhteenkuuluvuuden tunteen taustalla. Kollegat ja esihenkilö koettiin tekijöiksi, jotka tukevat työssä onnistumista ja kehittymistä, ja sitä kautta myös merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä. Työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys korostui erityisesti silloin, kun työssä koettiin epävarmuushetkiä tai, jos omaa työtä ei muutoin koettu merkitykselliseksi. Hyvät työkaverit koettiin muun muassa työssä motivoivina tekijöinä. Haastateltavien kokemusten mukaan yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteinen työn tavoite luovat

merkityksellisyyden kokemusta erityisesti silloin kun kokemus muutoin olisi koetuksella tai sitä ei ole.

”Vaikka se työ ei tuntuisikaan merkitykselliseltä, mut sit jos on tosi kivat kollegat tai ylipäättään huippu porukka töissä, niin sitten ehkä sitä työtä muutenkin jaksaisi, vaikka se ei tuntuisikaan merkitykselliseltä. Mut sit varmasti myös se, että jos jokaisella on se yhteinen tavoite sen suhteen, että mitä halutaan saavuttaa ja sit se voi olla just se tavoite, mikä luo sitä merkityksellisyyttä, niin totta kai se auttaa.” H5

”Työporukalla ja esihenkilöllä on iso rooli siinä, että miten tavallaan itse sitten suoriutuu siitä omasta tehtävästään, joka sitten vaikuttaa siihen merkityksellisyyden kokemukseen ja positiivisiin tunteisiin. Ehkä siihen myös tosi vahvasti, et jos on huono meininki töissä, niin todennäköisesti ei siellä sitten oo niin kivaakaan ja sitten, vaikka muuten kokisi, että on merkityksellinen työ, niin sitten se saattaa kuitenkin ehkä laskea sitä.” H6

Esihenkilön roolissa korostettiin lähestyttävyyttä ja matalaa hierarkkisuutta, jossa esihenkilö nähdään ikään kuin kollegana. Haastateltavat kokivat kynnyksen avun pyytämiseksi tällöin matalampana, jolloin apua uskallettiin pyytää ja sitä oli myös helpompi saada tarvittaessa. Lisäksi esihenkilön kohtaamis- ja vuorovaikutustaidot nostettiin esiin tekijöinä, jotka vaikuttavat muun muassa yksilön kokemukseen oman työnsä arvosta ja merkityksestä. Tärkeänä pidettiin sitä, että asioista voidaan keskustella rehellisesti ja toisia kunnioitten. Esihenkilön tavoitettavuus ja tuen saaminen koettiin tekijöinä, jotka parhaimmillaan tukevat työn merkityksellisyyden kokemusta.

”Hän on semmonen lähestyttävämpi esihenkilö ja silleen, että se antaa kyllä hyvää palautetta silloin kun on tarpeen ja toki myöskin keskustelelee asiasta, jos pitäis huomata joku asia erilailla tai tehdä muuten. Mun mielestä sekin on jo tavallaan merkki arvostuksesta ja, että tekee merkityksellistä työtä, että pystyy kohtaamaan ihmisen ihmisenä, eikä silleen niin sanotusti alaisena.” H1

” – Ja no esihenkilöllä tietenkin sen verran, että kuinka empaattinen ja ymmärtäväinen se on ja kuinka helposti tavoitettavissa ja auttaako se sitten, jos tulee jotakin ongelmia.” H4

Kuitenkin esihenkilön tuen ollessa puutteellista, se voi vaikuttaa hyvinkin negatiivisesti yksilön merkityksellisyyden kokemukseen. Eräs haastateltavista mainitsi esimerkiksi oman työnsä pahimmassa tapauksessa pysähtyvän, jos esihenkilöä ei tavoitettu eikä apua ollut saatavilla.

”Kyllä sillä on iso merkitys, mutta ehkä varsinkin silloin, jos se on se negatiivinen vaikutus siinä. Siis jos siitä puuttuu jotakin, niin sitten se kyllä laskee aika suuresti sitä (merkityksellisyyttä). On ollut semmosia pätkiä, että esihenkilö on ollut vaikka pois, että sillä on ollut omat jutut isosti

esillä ja se ei oo pystynyt keskittyy niin paljon alaisiin, niin silloin se on korostunut silleen, että okei, tää ei ole enää hauskaa, jos mulle ei vastata. – – Ja sitten se on niinku silleen, että hei tämä oikeasti stoppaa mun tekemisen. Erityisesti niin päin, sillä on ehkä iso merkitys.” H2

Haastateltavat pitivät tärkeinä hyviä suhteita kollegoihin. Työn merkityksellisyyttä lisäsi kokemus siitä, että kollegat ovat samanhenkisiä ihmisiä, joiden kanssa on helppo keskustella ja jakaa ajatuksia. Parhaimmassa tapauksessa työkaverit nähtiin myös muuta elämää rikastuttavana tekijänä. Työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet koettiin tekijänä, joka edesauttoi omana aitona itsenä olemista työpaikalla. Yksi haastateltavista mainitsi samanhenkiset työkaverit tekijänä, jota hän nimenomaan kaipaisi työssään, jotta pystyisi kokemaan yhteensopivuutta työhönsä ja yhteenkuuluvuutta työyhteisössään.

”Vähän enemmän niinku (kaipaa) samanhenkisiä työkavereita, että mähän oon nyt aika nuori ja se meidän työyhteisö on aika erilainen kuin mihin on aikaisemmin totunut.” H4

”Tällä hetkellä myös kaikkeen merkityksellisyyteen ja kaikkeen vaikuttaa se, että on tosi hyvä työporukka, niin sitten sen ansiosta myös kokee paljon positiivisia tunteita.” H6

Haastateltavien keskuudessa oli havaittavissa eroavaisuuksia siinä, kuinka tärkeänä he työpaikan sosiaaliset suhteet arvottivat. Eräs haastateltavista esimerkiksi mainitsi työn autonomisuuden ja vapauden arvokkaammaksi tekijäksi, jolloin fyysisen työympäristön rajoittavat tekijät veisivät työn merkityksellisyyttä häneltä pois, vaikkakin se lisäisi sosiaalisten suhteiden laatua ja sitä kautta myös merkityksellisyyttä. Osa haastateltavista puolestaan nosti työpaikan sosiaaliset suhteet ja työkaverit yhdeksi tärkeimmäksi työn mielekkyyden kokemuksen synnyttäjäksi työssä, ja tekijäksi, jota työssä erityisesti arvostaa. Osa haastateltavista kaipasi myös lisää vuorovaikutusta työhönsä, sillä sosiaalinen ulottuvuus koettiin omalle luonteelle ominaiseksi ja omia vahvuuksia mukailevaksi. Kaikki haastateltavat nostivat esiin työpaikan sosiaaliset suhteet merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavana tekijänä.

”Työkaverithan on kaikki kaikessa sen ilmapiirin kannalta ja sen kannalta, että onko mulla hauskaa olla töissä.” H4

” Kun on luonteeltaan aika ekstrovertti, niin kaipaisi vielä enemmän ehkä sellaista kanssakäymistä. Etänä kun on, niin suurin osa käydään niinku vaikka puhelimitse tai sähköpostitse tai teamissä tai muuta, niin toki sekin olisi tosi erilaista. Pääsisi vielä kunnolla sitten näkemään ihmisiä. Et se on varmaan ehkä ainoa asia mitä nyt juuri nyt kaipaa.” H1

”Varmasti kollegat on yksi juttu, mitä arvostan hirveästi, että meillä on ihan hirveen hyvä porukka ja hirveen hyvä yhteishenki ja sitä myös pyritään vaalimaan ihan myös johdon tasolta.” H5

Sosiaalisten suhteiden yhteydessä aineistosta nousi esiin myös sosiaalisen tuen merkitys. Haastateltavat kokivat pääosin saavansa tukea kollegoilta tai esimieheltä, jos sille oli tarvetta. Sosiaalinen tuki ilmeni muun muassa avun tarjoamisena, palautteen saamisena, vertaistukena, esihenkilöohjauksena ja kehityskeskusteluina. Haastateltavat kokivat sosiaalisen tuen merkityksellisyiden kokemusta tukevana tekijänä. Useimmat haastateltavista olivat vielä suhteellisen vähän aikaa työskennelleet nykyisessä työtehtävässään ja ”aloittelijoita työelämässä”. Nämä tekijät saattavat osaltaan selittää sosiaalisen tuen merkityksen korostumisen vastauksissa.

”Ehkä sitten ne on enemmän semmosia tavallaan sosiaalisia ympäristötekijöitä, mitkä sitä tukee. – – Että sen näkee, että okei muutkin on selvinnyt tästä, muutkin on käynyt nämä ja muut auttaa tässä ja ne tietää mitä täällä tapahtuu. Niin ne ehkä tukee, varsinkin silloin, jos itellä on semmosia epävarmuushetkiä, että mä en tiedä, mitä mä teen ja onko täs mitään järkeä.” H2

” – – Saa sitä apua ja semmoista et jos kysyy, että et mä en oo tehnyt tätä juttua aikaisemmin, että miten sä oot tehnyt. Kyllä siihen aina tulee vastaus, että sitä tukea ja apua saa kyllä niiltä.” H3

Pyytäessäni haastateltavia kuvailemaan tilannetta, joissa he ovat kokeneet työnsä merkitykselliseksi, vastauksissa korostuivat palautteen saaminen kollegalta, esimieheltä tai asiakkaalta. Palaute ilmeni aineistossa tekijänä, joka nähtiin etenkin sosiaalisen tuen muotona, jonka kautta oma työ voidaan kokea merkittävänä ja työssä voidaan kokea onnistumisia. Palautteen saaminen konkretisoi haastateltaville heidän työnsä tuloksia ja vaikutusta, joka myös mahdollisti positiivisten tunteiden ja onnistumisen kokemuksen syntymisen. Palaute nähtiin myös keinona, jonka kautta saavutettiin varmuutta omaan tekemiseen.

”Se muiden palaute ja semmoinen vahvistus siitä, että hei sä teit tosi hyvin tai että nyt meni hienosti tai muuta, niin totta kai se vahvistaa sitä, että nyt meni hyvin. – – Niin et jos sitä palautetta ei saa niin se voi sit haastaa sitä (merkityksellisyyden) kokemusta.” H3

”Välittömin tapa saada positiivista fiilistä työstä on palaute, mitä saa muilta, että ei sen tarvitse taaskaan olla mitään semmosta kovin niin kun hehkuttavaa tai muuta. Mutta ihan siis niinku kiitos siitä, että on tehnyt sen oman työnsä, niin siitä tulee jo hyvä hyvä fiilis.” H1

Haastateltavat liittivät palautteen saamisen myös oman työn arvostuksen tunteeseen. Työstä saatu kiitos konkretisoi haastateltaville sitä, että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä ja

heidän työllään on merkitystä. Palautteen saaminen omasta työstä nousi jokaisen haastateltavan kohdalla esiin merkityksellisyyden kokemukseen positiivisesti vaikuttavana tekijänä.

”Siitä se tulee, se semmoinen arvostuksen tunne, että oikeasti tulee sitten ihan niinku sitä kiitosta, et onpa hienoa, että toi on onnistunut ja tosi hyvä, että toi onnistu ja näin, mikä on siis tosi kiva, että sitä myös sanotetaan.” H5

**Työyhteisön toimivuus.** Työyhteisön toimivuudella tarkoitan tässä yhteydessä työpaikan toimintatapojen sujuvuutta ja hyvää työilmapiiriä. Työyhteisön toimivuus ilmeni aineistossa sujuvan kommunikaation sekä joustavan, toisia kannustavan ja luottamusta luonnehtivan työilmapiirin kautta. Työyhteisön toimivuus näyttäytyi etenkin tekijänä, joka tuki haastateltavien kokemusta itsen ja oman työn arvokkuudesta.

Työyhteisössä vallitseva kommunikaation sujuvuus nousi aineistosta esiin merkityksellisyyden kokemusta tukevana tekijänä, jota etätyöskentely haastoi. Haastateltavat toteuttivat työtään lähi- ja etätyönä, joka vaikutti heidän yhteenkuuluvuuden kokemuksiinsa. Haastateltavat kokivat sujuvan vuorovaikutuksen tekijänä, jonka kautta oman työn merkityksellisyys konkretisoituu. Vuorovaikutuksen kautta haastateltavat pystyivät esimerkiksi huomaamaan oman työnsä vaikutuksen paremmin. Näin ollen etätyöskentelyn aikana kommunikaation heikentymisen koettiin osaltaan heikentäneen merkityksellisyyden kokemusta. Pääosin etätyön koettiin haastavan sosiaalista kanssakäymistä työkavereiden kanssa ja siten myös yhteisöllisyyden ja merkityksellisyyden kokemusta.

”Se on jotenkin ehkä haastavampaa tarkastella sitä merkityksellisyyden kokemusta, varsinkin silloin, jos se työ on aika tasaista. – – Mutta, kyllä siinäkin ehkä semmosen keskustelun kautta sitä hoksaa, että se oma työ olikin merkityksellistä. Että pystyin olemaan avuksi myös sille toiselle tai pysty viemään sitä projektia jotenkin omalta osaltaan hyvin eteenpäin. Että jotenkin siinä se kommunikointi on se. Ja, kun mekin tehdään paljon etänä, niin jos me ei nähdä toisiamme niin sitten sitä kommunikaatiota tulee tosi paljon vähemmän, ja silloin se just ehkä tuntuu siltä, että toinen ihminen on tosi kaukana minulle, mulla ei oo mitää hajua se tekee. Niin se on hankalampaa jotenkin tarttua siihen, että miltä se merkityksellisyys tuntuu.” H3

”Nyt etätöiden aikana niin on tosi vähän ollut sitä yhteisöllisyyttä. Ja mä tunnen, että mä en ole niinku hirveän tiivis osa sitä työporukkaa, että se on lähinnä vaan semmoinen pakollinen juttu, mikä käydään suorittamassa. Että oishan sillä tosi paljon merkitystä, että jos niinku oikeasti olisi läheisissä väleissä niitä työkavereitten kanssa.” H4

Kommunikaation sujuvuuteen nähtiin vaikuttavan osaltaan myös organisaation hierarkkisuus. Työyhteisön matala hierarkkisuus ja hyvä keskusteluyhteys esimiehen kanssa nähtiin tekijöinä, jotka lisäävät kuulluksi tulemisen kokemusta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Avoin kommunikaatio nousi aineistosta esiin tekijänä, jota työyhteisössä arvostettiin ja joka mahdollisti myös sen, että työssä pääsee toteuttamaan itseään ja omia toiveitaan.

”Kun vaan avaa omaa suun niin sä pääset tekemään niitä asioita, mitkä sua kiinnostaa. – – Että jotenkin sillä omalla sanalla on merkitystä ja se otetaan huomioon ja näin. Tavallaan se työmääräys ei tule jostakin kauhean korkealta, vaan pystyy itse vaikuttaa just siihen, että mitä mä teen täällä, niin se on kyllä tosi kiva.” H3

” Koen myös, että sen lisäksi, että niinku kuunnellaan, niin on myös sitten kuunneltu sitä, että mulla on niitä toiveita siihen, että et haluaisi niinku vaihtelevampia hommia, haluaisi lisää vastuuta ja näin, niin se on myös toteutunut sitten aika hyvin.” H5

Työyhteisön toimivuuden ja merkityksellisyyden kokemuksen kannalta etenkin hyvän työilmapiirin merkitys korostui haastateltavien vastauksissa. Työyhteisön ilmapiirissa korostettiin avoimuutta, joustavuutta ja hyvää ryhmähenkeä. Hyvä ryhmähenki näyttäytyi esimerkiksi toisten kannustamisena ja tekemiseen luottamisena sekä mielipiteiden huomioon ottamisena. Työyhteisössä vallitseva hyvä työilmapiiri tuki osaltaan myös yksilön tunnetta siitä, että häntä itseään ja hänen työtään arvostetaan.

”Oman työporukan sisällä sitten se (itsen ja oman työn arvostus) taas ehkä näkyy siinä, että muihin on uskottu, luotettu ja oltu silleen, että, jatka, tee noin, toi on hyvä, että usko nyt vaan siihen. Varsinkin silloin kun aloitti toisen vuoden opiskelijana, eihän mulla ollut mitään käryä mistään ja silti oltiin silleen, että me halutaan sun mielipide tähän ja kerro mitä sä ajattelet tästä.” H2

”Meillä on tosi avoin ilmapiiri ja aina, jos niinku on nähnyt jotakin, niin kaikki kyllä ottaa tosi hyvin huomioon, jos käy toimistolla. – –Ja sitten se toki, että niin kun painotetaan sitä, että saa löytää sen oman työtavan ja työtyylit ja näin niin sekin sitten varmastikin osaltaan.” H1

Työyhteisön hyvän ilmapiirin koettiin mahdollistavan työn autonomisuus. Työyhteisössä vallitseva avoimuutta tukeva ilmapiiri koettiin tekijänä, joka mahdollistaa sen, että töissä voidaan olla omana itsenään ja työtä saadaan toteuttaa omalla tyylillä. Vapaus toteuttaa omaa työtä milloin haluaa, missä haluaa, ja miten haluaa, edellytti luottamuksellista ilmapiiriä ja joustavaa työyhteisöä, jossa työntekijän työpanokseen luotetaan. Työyhteisössä vallitseva luottamuksel-



linen ja avoin ilmapiiri toimii ikään kuin edellytyksenä sille, että työtä voidaan toteuttaa itsenäisesti. Työyhteisön avoimuus ja keskinäinen luottamus loi ja tuki myös turvallisuuden tunteen syntymistä työssä, jolloin töissä pystyy ja uskaltaa olla omana itsenään.

”Avoimuus on kyllä yksi iso arvo myös, jota arvostan ja se mun mielestä ennen kaikkea toteutuu tosi hyvin nyt tässä työssä, mitä mä niinku nyt teen. Ja sitten musta tuntuu, että se vähän niinku toimii myös tämmöisenä mahdollistajana sille, että juuri pystyy olemaan sitä autonomiaa, tai että pystyy, saa sitten itse tehdä niitä asioita, kun on avoin ilmapiiri.” H6

”Työyhteisö ja työilmapiiri toimistolla on aika vapaa ja semmoinen, että meillä voi hyvinkin keskustella asioista, mitkä ei liity töihin pätkääkään. – – Että jotenkin on semmoinen helppo ja turvallinen ilmapiiri olla, niin se on tosi iso juttu.” H5

Haastateltavat näkivät työyhteisössä vallitsevan vastavuoroisen joustavuuden molempia osapuolia, työntekijää ja työnantajaa, hyödyttävänä tekijänä, joka mahdollistaa resurssien ja työpanoksen oikea-aikaisen kohdistamisen. Eräs haastateltavista näki työyhteisön joustavuuden vaikuttavan suoraan omaan työhyvinvointiinsa. Työyhteisössä vallitseva joustavuus ja luottamus sekä kuulluksi tulemisen kokemus toimivat myös autonomiaa ja vaikuttamismahdollisuuksia tukevinä tekijöinä, jotka vahvistivat merkityksellisyyden kokemusta.

”Jos sitten esimerkiksi työnantaja tarviikin enemmän minun panosta niin sitten totta kai mä myös jouston siinä tilanteessa, mutta myös niin päin, että kun minä tarvitsen jotain vapauksia, niitä sitten ollaan myös valmiita antamaan.” H5

”Joustavuus on semmoinen, mitä siis arvostan ihan niinku huimasti, että ei ole ollut näin joustavaa työyhteisöä ja niin kun organisaatiota aikaisemmin.” H2

#### **6.4 Työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämänkontekstia**

Työn tuottamat positiiviset merkitykset osana laajempaa elämänkontekstia käsittelee tekijöitä, joiden kautta työkokemukset vaikuttivat laajemmin haastateltavien elämän osa-alueisiin ja auttoivat tunnistamaan ja luomaan merkitystä heidän henkilökohtaisessa elämässään. Tässä yhteydessä aineistosta nousi esiin työn aikaansaama taloudellinen riippumattomuus ja työn ja vapaaajan tasapaino.

**Taloudellinen riippumattomuus.** Aineistosta nousi esiin työstä saatavan palkan mahdollistama taloudellisen riippumattomuuden merkitys. Taloudellinen riippumattomuus mahdollisti

suuremman vapauden työn ulkopuolella ja turvallisuuden tunteen toimeentulon kautta. Haastateltavat näkivät työn olevan välttämätöntä toimeentulon kannalta, mutteivat kokeneet työstä saatavan palkan olevan tekijä, joka ensisijaisesti vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen. Jokainen haastateltava näki merkityksellisyyden kokemuksen työssä rakentuvan ensisijaisesti työn sisällöllisistä ja laadullisista tekijöistä, jotka saavat työn tuntumaan henkilökohtaisesti arvokkaalta ja mielekkäältä. Haastateltavat kokivat, että työstä saatavan korvauksen tulee kuitenkin vastata heidän työpanostaan ja sen tulee riittää elämiseen. Palkan suuruudella ei nähty olevan vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen, silloin kun palkan koettiin vastaavan tehtyä työtä ja omaa työpanosta.

”Mä kyllä koen, että siihen vaikuttaa paljon enemmän se työn sisältö, että koenko minä sen työn merkityksellisesti. Tai en mä ainakaan itse näkis, että se mun kohdalla tuohon vaikuttaa, se palkka.” H6

”Toistaiseksi ainakin itsellä on merkannut enemmän se, että se työ on mielekästä ja et sillä rahallisella korvauksella ei ole niin paljon merkitystä. Mutta totta kai sillä on merkitystä, kyllähän se niinku pitää tuntua, että siitä omasta työstä saa sopivan korvauksen ja, että se ylipäättään riittää elämiseen.” H3

Palkan nähtiin vaikuttavan merkityksellisyyden kokemukseen ikään kuin negatiivisen yhteyden kautta eli silloin kun yksilö ei koe palkan vastaavan omaa työpanostaan. Tällöin yksilön kokemus työstä saatavan korvauksen riittämättömyydestä vaikuttaa negatiivisesti kokemukseen oman työn arvosta ja sitä kautta myös työn merkityksellisyyden kokemukseen. Työtä ei kuitenkaan koettu merkityksellisemmäksi, vaikka palkka olisi suurempi. Haastateltavat näkivät palkan toimeentulon näkökulmasta välttämättömänä ja siten lisäarvona, jota se tuo henkilökohtaiseen elämään. Jokainen haastateltava mainitsi, työstä saatavan korvauksen olevan yksi tekijä, jonka takia töissä käydään, muttei merkityksellisyyden kokemuksen synnyttäjä.

”Kyllä mä koen, että enemmän merkitystä on sillä, että mitä se työ on ja miten sen työn tekemisen kokee. Et se on tavallaan se, miksi täällä töissä niinku käydään. – – Mut, jos mietitään, että mistä työn merkityksellisyys tulee, niin siis kyllähän ne on ne laadulliset tekijät, siinä työn sisällössä ja työn tekemisessä ja siinä työarjessa. Että, se työn merkityksellisyys menee miinuksien puolelle sitten, kun se palkka ei vastaa sitä.” H2

”Kyllä sillä on merkitystä sen työn merkityksellisyyden kannalta, koska minusta sen palkan pitää vastata kyllä sitä työtä. Ja kyllä se tällä hetkellä vastaakin, mutta siis jos pitäisi verrata, että olisiko tämä merkityksellisempää tämä työ, jos mulla olisi korkeampi palkka, niin en usko.” H4

Työn mahdollistaman taloudellisen riippumattomuuden koettiin vahvistavan muita elämän osa-alueita, kuten vapaa-aikaa ja edistävän siten itsensä toteuttamista laajemmin henkilökohtaisessa elämässä. Taloudellinen riippumattomuus toi mukanaan myös turvallisuuden ja vakauden tunnetta elämään, ja ylipäätään mahdollisti elämisen. Haastateltavat kokivat palkan ikään kuin väliseellisenä arvona, joka mahdollistaa toimeentulon ja luo sitä kautta turvallisuuden tunnetta sekä mahdollistaa heille tärkeitä vapaa-ajan aktiviteetteja, ja vaikuttaa näiden tekijöiden kautta työn merkityksellisyyteen.

”Kyllähän kun työstä saa palkkaa, niin sitten on mahdollista tehdä kaikkea muuta eli tavallaan se niinku vaikuttaa sillä tavalla myös siihen vapaa-aikaan, että sitten on mahdollista tehdä kaikkea. Sitten ehkä myös semmoista vakautta, että ei tarvi sillai stressata mistään, että voiko kaupasta ostaa ruokaa, niin sitten se sillä tavalla myös vaikuttaa.” H1

”Jos me palataan siihen ajatukseen, että silloin kun mä sain sen osa-aikaisen duunin, mulle oli ihan sama, mitä mulle maksetaan. – – Mä olin niin tyytyväinen siihen, että nyt mä oon saanut työn. – – Ja sama fiilis oli kans silloin viime syksynä, kun siirtyi kokoaikaiseksi, niin se toi tavallaan semmoista turvaa jo pelkästään se, että sinulla on työ. Niin silloin hetkellisesti, tai siihen aikaan se merkityksellisyyden kokemus tuli pelkästään tai siis vahvinten siitä.” H3

**Työn ja vapaa-ajan tasapaino.** Haastateltavat näkivät työn tärkeänä elämän osa-alueena, joka vaikuttaa laajemminkin yksilön elämään ja muihin elämän osa-alueisiin, kuten vapaa-aikaan. Työn koettiin vaikuttavan vastavuorisesti vapaa-aikaan ja vapaa-ajan työhön. Työ nähtiin arkea rytmittävänä tekijänä, joka tuo rutiinia elämään mahdollistaen myös vapaa-ajan ja muusta elämästä nauttimisen. Pääsääntöisesti työn koettiin tuovan hyvää vastapainoa vapaa-ajalle ja sen kautta vapaa-aika myös tuntui arvokkaalta ja siitä pystyi nauttimaan. Haastateltavat kokivat työn tuoman vastuun ikään kuin edellytyksenä sille, että vapaa-aika tuntuu myös vapaalta ja ansaitulta.

”Mulla itsellä viime kesä on ollut semmoinen, että mä en ollut töissä ja sitten musta tuntui, että se oli aivan katastrofi tai niinku, että mulla oli ihan liikaa aikaa ja ei se ollut silleen yhtään rentouttavaa, kun olin vaan niin paljon vapaa-aikaa.” H6

”Kyllä mä nään aika tärkeänä sen, että kun jotenkin työ rytmittää sitä arkea niin paljon, että se, että olisi ikuisesti lomalla tai vapaalla, niin se ei tuntuisi lomalta eikä vapaalta. Kyllä se työ tuo semmosen oman perspektiivin siihen, että mitä ne päivät on ja mitä niinku elämä tavallaan on. Että se on sitä, että sinulla on niitä vastuita ja niitten kautta sinulla on sitten myös se vapaa.” H5

Työ koettiin olennaisena osana elämää ja tuovan merkitystä ja sisältöä siihen. Työn kautta haastateltavat pystyivät kokemaan myös omalla olemassaolollaan olevan merkitystä ja, että heillä on paikka tässä maailmassa. Tätä ajatusta tukee myös se, että haastateltavista jokainen tekisi silti töitä, vaikka heidän toimeentulonsa oli hypoteettisesti turvattu. Tällöin työtä tehtäisiin vain vähemmän, kuten lyhennettyä työviikkoa tai vapaaehtoistyötä, ja työn valinta perustuisi nimenomaan työn mielekkääseen sisältöön. Työ koettiin parhaimmillaan elämää rikastuttavana tekijänä. Erityisesti työkaverit nähtiin tekijöinä, jotka voivat tuoda merkitystä myös vapaa-aikaan.

”Se, että tekee merkityksellistä työtä, niin se toki tuo lisäarvoa elämälle ylipäänsä, että omalla olemassaolollaan on joku merkitys ja syy.” H1

” – Sitten myös totta kai tulee semmoinen tunne, että tekee jotakin niinku järkevää ja merkityksellistä. Niin se nyt varmaan on se muu lisäarvo. Sitten totta kai, koska ne ihmiset on mulle niin tärkeitä, niin sitten myös kollegoita ja niitä asiakkaita ja muita, mitä koen, että on rikastuttanut paljon omaa elämää. Ja siis tällä hetkellä just tilanne on se, että tyylii puolet mun, vaikka koulunkin kavereista, on mun työkavereita. Ja koska meillä on niin hyvä porukka siellä, silleen samanhenkistä porukkaa, niin niitten kaa tulee siis oltuu tosi paljon vapaa-ajallakin.” H5

Haastateltavat kokivat työn luovan turvallisuutta ja jatkuvuutta arkeen sekä taloudellisesta näkökulmasta, mutta myös sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin kautta. Työn ja vapaa-ajan välillä vallitseva tasapaino koettiin edellytyksenä yleiselle jaksamiselle ja työn merkityksellisyyden kokemus liitettiin omaan työhyvinvointiin. Yksi haastateltavista mainitsi esimerkiksi henkisen pahoinvoinnin lisääntyvän, jos työtä ei ole tai, jos työtä ei koeta merkityksellisenä. Haastateltavat kokivat oman työhyvinvoinnin vaikuttavan kokonaisvaltaisesti yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen ja toisin päin. Haastateltavat liittivät muun muassa oman mielentilan sekä riittävän levon ja palautumisen omaan työssä onnistumiseensa.

”On se tosi tärkeä osa tavallaan tätä päivää, että mitä työ tuo, ja jos mietitään yleistä hyvinvointia, niin kyllä se tavallaan, että miten töissä menee niin sehän vaikuttaa tosi paljon siihen, että miten muutenkin menee. Jos menee töissä ihan silleen hyvin, nii sitä voi hyvillä mielin jatkaa sitä loppupäivää ja silloin jaksaa tehdä myös muuta.” H4

” – Kyllä se tuo niin paljon turvaa. Ei pelkästään rahallisesti, mutta myös tavallaan semmoinen henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi on vähän niinku turvattu. No en nyt voi sanoa ehkä, että turvattu, mutta siihen on paljon paremmat tai hyvät edellytykset kun työssä menee hyvin.” H3

”Onhan työ tosi tärkeätä ja varmasti iso osa niinku semmoista hyvinvointia ja arkea.” H2

Työllä nähtiin olevan suhteellisen iso rooli elämässä, sillä sen parissa vietettiin paljon aikaa. Kuitenkin, niin kauan kuin työn koettiin olevan tasapainossa vapaa-ajan ja oman hyvinvoinnin kanssa, sitä ei koettu ongelmallisena. Työn ja vapaa-ajan tasapainon haastateltavat liittivät siihen, että työstä pystyy irtaantumaan vapaa-ajalla, eikä työasioita tarvitse murehtia vapaalla. Yksi haastateltava ei kokenut pystyvänsä irtaantumaan töistään vapaa-ajalla, joka puolestaan vaikutti kokonaisvaltaisesti hänen työssä jaksamiseensa ja hyvinvointiin. Haastateltava ei esimerkiksi kokenut, että hänellä olisi ylimääräistä mentaalista energiaa hyödyntääkseen luovuutta työssään.

”Töissä käydään, mutta en sillai mitenkään vapaa-ajalla esimerkiksi mieli ja pohdi työasioita ja sillä tavalla, että pidän kyllä tärkeänä myös semmoista palautumista ja vapaa-aikaa.” H6

”Niin pitkään, kun se semmoinen vapaa-ajan ja työn tasapaino on ok, niin niin pitkään se on mun mielestä ihan ok ja mulle ihan täysin ok, että työllä kuitenkin on silleen semi iso rooli. Ja toisaalta töissähän nyt vietetään aikuiselämästä aika iso osa, niin ehkä se kannattaisikin valita se työ ehkä silleen, että se ei nyt ole ihan kauheeta, että siellä sentään jonkun verran viihtyy.” H5

”Työllä on suuri rooli mun elämässä, koska se vie mun ajastani iso osan ja mun ajatukset pyörii työssä koko ajan, mikä ei tietenkään välttämättä ole hyvä asia.” H4

Työssä tapahtuva oppiminen nähtiin yleisesti omaa henkistä kasvua ja kehitystä tukevana. Työssä oppiminen tuki siis yksilön elämää myös kokonaisvaltaisesti. Eräs haastateltavista mainitsi esimerkiksi työssä tapahtuneen itsetunnon kasvun tukevan hänen elämänsä yleisestikin. Työ nähtiin merkittävänä elämänsisältönä myös oman tulevaisuusnäkömman suhteen ja luovan pohjaa sille, miten oma elämä ja ura lähtee rakentumaan.

”No pelkästään se, että työstä oppii niin paljon ja se on niin iso osa niinku arkea, niin kyllähän se vie eteenpäin ja tavallaan tuo elämään ihan tosi paljon sisältöä.” H3

”Kyllähän se luo sen pohjan sille, että miltä sun tulevaisuus niinku näyttää tai miten se lähtee niinku rakentumaan.” H6

”Uskon siihen, että niin vapaa-aika, kun työelämä vaikuttavat toinen toisiinsa, että ei ne ole toisistaan irrallisia asioita ja silloin totta kai niinku kaikki vaikuttaa kaikkeen. Mutta joo etenkin se, että on saanut tuommoisen vastuun yksin ja siinä onnistunut, niin on esimerkiksi ollut tuohon itsetuntoon tosi silleen positiivinen vaikutus” H5

## Pohdinta

Tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat tietoa kuuden tutkimukseen osallistuneen kasvatustieteilijän työn merkityksellisyyden kokemuksista. Tässä luvussa tarkoitukseni on tarkastella tutkimustuloksia sitoen ne aikaisempaan tutkimustietoon- ja teoriaan. Luku vastaa kokonaisuudessaan siis tutkimuskysymykseeni: Mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu?

Tulosten ensimmäisessä luvussa lähestyin työn merkityksellisyyden kokemusta itsensä toteuttamisen kautta. Itsensä toteuttaminen on noussut jo aiemmassa tutkimuksessa ja teoriassa esiin työn merkityksellisyyteen vaikuttavana tekijänä, ja jonka Martela ja Pessi (2018) esittävät myös yhtenä merkityksellisen työn alaulottuvuutena. Tässä tutkimuksessa itsensä toteuttaminen piti sisällään yksilön ja työn yhteensopivuuden, autonomian ja vaikuttamismahdollisuudet, ja kompetenssin ja kehittymismahdollisuudet.

Tutkimuksen tulokset osoittavat merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavan kasvatustieteilijän kokemus työn yhteensopivuudesta, joka ilmeni etenkin työnkuvan mielekkyyden kokemuksen kautta. Merkityksellisenä koettu työ viittaa paljolti juuri työn tekemisen mielekkyyteen (Martela & Pessi, 2018) ja aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu työtehtävien sisällöllisen mielekkyyden vaikuttavan yksilön merkityksellisyyden kokemukseen (Hackman & Oldman, 1975). Yksilön ja työn yhteensopivuuden toteutuessa, kasvatustieteilijät pystyivät toteuttamaan työssään aidosti omaa ammatillista itseään, omia mielenkiinnonkohteitaan ja arvojaan, ja työ tuki myös yksilön koulutustaustaa. Tällöin työtä kohtaan koettiin sisäistä motivaatiota ja työ vahvisti yksilön tunnetta oman paikan löytymisestä työelämässä. Myös aiempien tutkimusten mukaan itsensä toteuttaminen työssä liittyy etenkin yksilön sisäisen motivaation kokemukseen (Baard ym., 2004; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) ja tutkijat ovatkin tunnistaneet sisäisen motivaation positiivisen vaikutuksen työn merkityksellisyyden kokemukseen (Aaltonen ym., 2020; Pratt & Ashfort, 2003).

Kasvatustieteilijät korostivat työssään ihmislähtöisiä arvoja ja näiden toteutuminen työssä koettiin tärkeäksi ja jopa edellytykseksi sille, että työssä viihtyy ja työ voidaan kokea merkityksellisenä. Myös Kristor-Brownin ja kollegojen (2005) mukaan yhteensopivuus ilmenee henkilökohtaisten ja ympäristöllisten tekijöiden yhteensopivuuden kautta eli työnkuva vastaa yksilön ominaisuuksiin, mieltymyksiin ja arvoihin. Erityisesti ihmislähtöiset ja pehmeät arvot monesti

yhdistävät kasvatustieteilijöitä (Pajari, 2019), kuten tässäkin tutkimuksessa ilmeni. Merkityksellisuuden kokemukseen vaikutti myös se, pääsivätkö kasvatustieteilijät työskentelemään itseään kiinnostavien aiheiden parissa, johon koulutustausta oli heitä osaltaan ohjannut. Aikaisemmat tutkimukset tukevat tulosta siitä, että merkityksellisuuden kokemus syntyy suhteessa omiin arvoihin ja identiteetin integroimisesta työrooleihin siten, että yksilö pystyy toteuttamaan halujaan ja tarpeitaan työssään sekä kokee sisäistä motivaatiota ja kiinnostusta työtehtäviään kohtaan (Aaltonen ym., 2020; Leiviskä, 2011; Pratt & Ashfort, 2003; Rosso ym., 2010). Timsin ja kollegoiden (2016) tutkimus on lisäksi osoittanut yksilön ja työn yhteensopivuuden vaikuttavan työn tuunaamisen kautta työn merkityksellisyyteen kokemukseen. Työn tuunaamisen kautta työntekijät pystyvät muokkaamaan työtehtäviään ja parantamaan sopivuuttaan työhönsä ja siten luomaan uusia tapoja löytää merkityksellisyyttä työstään (Tims ym., 2016). Myös tässä tutkimuksessa kasvatustieteilijät kokivat työn tuunaamisen kautta pystyvänsä vaikuttamaan omaan työn mielekkyyden ja merkityksellisuuden kokemukseensa. Työn tuunaaminen nousi aineistosta esiin autonomian ja vaikuttamismahdollisuuksien yhteydessä.

Autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet työssä nousivat osalla haastatelluista jopa tärkeimmäksi asiaksi, jota he työssään arvostivat ja, joka loi merkityksellisyyttä heidän työhönsä. Autonomian tarve on myös Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteorian mukaan yksi kolmesta ihmisen universaaleista psykologisista perustarpeista. Autonomia on noussut aikaisemmissa tutkimuksissa vahvasti esiin työn merkityksellisuuden kokemukseen vaikuttavana tekijänä (Hackman & Oldman, 1975; Martela ym., 2021; Martela & Riekkö, 2018; Sahimaa, 2017), ja jota erityisesti merkityksellisen työn eettistä näkökulmaa painottavat tutkijat ovat korostaneet (Yeoman, 2014; Schwartz, 1982). Esimerkiksi Martelan ja kollegojen (2021) tutkimus osoitti erityisesti autonomista toimintaa tukevan työn edistävän merkityksellisuuden kokemusta. Tässä tutkimuksessa autonomia ja vaikuttamismahdollisuudet ilmenivät työn tuunaamisen ja vapauden ja vastuun tasapainon kautta. Työn tuunaaminen näyttäytyi aineistossa yksilön mahdollisuutena vaikuttaa työnsä sisältöön, työaikoihin- ja muihin työn järjestelyihin liittyviin tekijöihin. Vapauden ja vastuun tasapaino ilmeni puolestaan omasta työstä ja oppimisesta vastuun ottamisena. Vapauden ja vastuun tasapainon toteutuessa työtä pystyttiin suorittamaan itsenäisesti, ilman, että kukaan oli vahtimassa työntekoa jatkuvasti. Kasvatustieteilijät kokivat itsenäisen työtteen ja sen, että työtä sai toteuttaa omalla tavallaan luovan vapautta ja merkityksellisyyttä työhön. Työn tuunaamisen, uudelleensuunnittelun ja räätälöinnin positiivinen vaikutus merkityksellisuuden kokemukseen on havaittu aikaisemmissakin tutkimuksissa (Pratt & Ashfort, 2003; Salonen & Tapani, 2020; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Esimerkiksi Salosen ja

Tapanin (2020) tutkimuksessa merkityksellisenä koetun työn keskeisenä tekijänä korostui työntekijän kokemus omannäköiseksi räätälöidystä työstä. Lisäksi vapauden ja vastuun antaminen on noussut yhtenä tärkeänä teemana esiin tutkittaessa merkityksen johtamista (Sahimaa, 2020).

Kompetenssin ja kehittymismahdollisuuksien kokemus työssä nousi myös aineistosta esiin merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavana tekijänä. Tässä yhteydessä korostettiin yksilön mahdollisuutta käyttää omia vahvuuksiaan, taitojaan ja asiantuntijuuttaan työtehtäviä suorittaessa, työn tarjoamia oppimis- ja etenemismahdollisuuksia sekä onnistumisen kokemuksia. Kasvatustieteilijöiden pystyvyyden kokemuksesta edisti myös työtehtävästä karttuneen työkokemuksen määrä. Työkokemus koettiin tekijänä, joka tuo varmuutta omaan tekemiseen ja edistää omien taitojen hyödyntämistä työssä. Kehittymismahdollisuudet koettiin puolestaan tekijöinä, jotka vaikuttivat etenkin työpaikan valintaan ja lisäsivät työhön sitoutumista. Tämä on havaittu myös Crawfordin ja kollegoiden (2010) tutkimuksessa, jonka mukaan työntekijän kasvua ja kehittymistä tukevat mahdollisuudet voimistavat merkityksellisyyden kokemuksesta ja vaikuttavat positiivisesti työntekijän työhön sitoutumiseen. Myös yksilön kokemus kompetenssista eli mahdollisuudesta hyödyntää omia kykyjään ja taitojaan tavoitteiden saavuttamisessa on todettu aikaisempien tutkimusten mukaan vaikuttavan työn merkityksellisyyden kokemukseen (Martela & Riekkö, 2018; Sahimaa, 2017; Salonen & Tapani, 2020). Kompetenssi on myös yksi ihmisen universaaleista psykologisista perustarpeista (Ryan & Deci, 2000). Kasvatustieteilijät korostivat vastauksissaan omina vahvuuksinaan etenkin sosiaalisia- ja vuorovaikutustaitojaan, jotka ovat nousseet myös Puskan (2019) tutkimuksessa tekijöiksi, joita kasvatustieteilijät korostavat yhtenä tärkeimpänä kompetenssinaan.

Lisäksi onnistumisen kokemukset nousivat tekijöiksi, jotka vahvistivat kasvatustieteilijöiden pystyvyyden tunnetta ja merkityksellisyyden kokemuksesta työssä. Merkittävää oli onnistumisten kokemusten johtuminen nimenomaan yksilöstä itsestään ja hänen omista taidoistaan, jolloin onnistumiset lisäsivät positiivisia merkityksen tunteita työssä. Työn mahdollistamat positiiviset tunteet ja merkityksen kokemukset ovat myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu keskeiseksi työn merkityksellisyyden kokemuksen osatekijäksi (Steger ym., 2012). Aiemmat tutkimukset tukevat ajatusta siitä, että yksilön tulee pystyä kokemaan tekojensa olevan lähtöisin hänestä itsestään, jolloin työssä voidaan kokea autenttisuutta (Martela & Riekkö, 2018; Rosso ym., 2010), sillä yksilön kokemus heikosta työn hallinnasta ja riittämättömyydestä suoriutua työstä heikentää merkityksellisyyden kokemuksesta (Salonen & Tapani, 2020).



Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös havaittu iän ja työkokemuksen vaikuttavan työn merkityksellisyyteen eri tavoin. Uransa alussa olevat työntekijät voivat esimerkiksi nostaa työkokemuksen kartuttamisen merkityksen palkkaa korkeammalle (Aaltonen ym., 2020) ja Studentworkin (2018) laajan kyselytutkimuksen mukaan nuoret osaajat nostavat urakehityksen yhdeksi tärkeäksi motivationaaliseksi tekijäksi työelämässä. Tätä ajatusta tukee myös tämän tutkimuksen tulokset. Tutkimukseen osallistuneet kasvatustieteilijät olivat ikäjakaumaltaan 24–26-vuotiaita, jotka kokivat olevansa vielä uransa alkutekijöissä. Kasvatustieteilijät korostivat työn merkityksellisyyteen ja työpaikan valintaan vaikuttaneen työn tarjoamat etenemis- ja oppimismahdollisuudet. Urakehitys motivoi kasvatustieteilijöitä nykyisessä työtehtävässä, ja palkan merkitys nähtiin toissijaisena tekijänä. Työltä kaivattiin vaihtelevuutta ja monipuolisuutta, jotta työtehtävät eivät kävisi liian rutiininomaisiksi, sekä sopivasti haastetta ja oppimismahdollisuuksia. Työn oppimisvaatimusten eli työn tieto- ja taitovaatimusten tuli olla sopivan haasteellisia, mutta sellaisia, joista yksilö pystyy selviämään omia taitojaan hyödyntämällä, jotta niillä oli positiivinen vaikutus yksilön työkokemukseen. Tämä on havaittu myös Maunon ja kollegoiden (2019) sekä Crawfordin ja kollegoiden (2010) tutkimuksissa, joiden mukaan merkityksellisuuden kokemusta edistää kohtuulliset oppimisvaatimukset. Lisäksi Hackmanin ja Oldmanin (1975) työn merkityksellisyyden pioneeriteorian mukaan merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat juuri työn ominaispiirteet, kuten työn vaatimien taitojen ja työtehtävien monipuolisuus.

Tulososion toisessa luvussa käsittelin työn merkityksellisyyden kokemusta työn laajemman päämäärän kautta. Työn laajempi päämäärä ja positiivinen vaikutus suurempaan hyvään on todettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa liittyvän vahvasti työn merkityksellisyyden kokemukseen (esim. Martela ym., 2021) ja merkityksellisen työn yhteydessä korostuikin usein keskeisenä tekijänä yksilön halu vaikuttaa myönteisesti muihin ihmisiin ja edistää työn suurempaa hyvää (Martela & Pessi 2018; Martela & Riekkö, 2018; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Sekä Martela ja Pessi (2018) että Steger ja kollegat (2012) ovat sisällyttäneet tämän ulottuvuuden heidän näkemyksiinsä työn merkityksellisyydestä. Työn laajempi päämäärä nousi aineistossa esiin hyvän tekemisen ja työn konkreettisuuden kautta.

Hyvän tekeminen ilmeni aineistossa etenkin toisten auttamisen ja prososiaalisen toiminnan kautta, jolloin kasvatustieteilijät kokivat myös tarpeellisuuden kokemusta työssään ja oman työnsä arvokkaana ja tekemisen arvoisena. Toisin sanoen kasvatustieteilijät kokivat toisten auttamisen kautta myös omalla työllään olevan enemmän merkitystä. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu prososiaalisen toiminnan ja hyvän tekemisen positiivinen vaikutus työn

merkityksellisyiden kokemukseen (Martela ym., 2021; Martela & Riekk, 2018; Sahimaa, 2017; Sutela ym., 2019) ja se, että työn kokee itsessään arvokkaana ja tekemisen arvoisena on keskeinen osa merkityksellisenä koettua työtä (Geldenhuis & Johnson, 2021; Martela & Riekk, 2018; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Kasvatustieteilijät kokivat pystyvänsä toimimaan prososiaalisesti monista lähtökohdista käsin, kuten asiakkaita tai kollegoita auttamalla, ja vaikuttamaan työllään myös laajemmin ympäröivään yhteiskuntaan. Myös Martelan ja Pessin (2018) mukaan merkityksellisyys voi syntyä jokapäiväisistä pienistä asioista, kuten asiakkaiden auttamisesta, tai suuremmista tavoitteista, kuten ympäristön suojelemisesta.

Kasvatustieteilijät kokivat työssään myös enemmän merkityksellisyyttä silloin kun he pystyivät näkemään oman työnsä tulokset ja sen, mikä vaikutus työllä todellisuudessa on, eli työn merkityksellisyteen vaikutti työn konkreettisuus. Oman työn vaikutuksen ja tarkoituksen ymmärtäminen edistää myös aikaisempien tutkimusten mukaan merkityksellisyiden kokemusta (Grant ym., 2007; Geldenhuis & Johnson, 2021). Työn konkreettisuus nousi aineistosta esiin tekijänä, joka auttaa yksilöä ymmärtämään työprosessia ja oman työn vaikuttavuutta, ja siten myös lisää työmotivaatiota ja merkityksellisyiden kokemusta työssä. Työn konkreettisuus tuki merkityksellisyiden kokemusta osoittamalla työntekijälle työn positiivisen vaikutuksen. Esimerkiksi kasvatustieteen koulutustaustan nähtiin lisänneen tietoisuutta eri aihepiireistä, kuten ohjaamisen sekä tuen antamisen ja tarjoamisen merkityksestä, joiden parissa työskennellessä tietoisuus oman toiminnan vaikutuksesta, edistää merkityksellisenä koettua työtä. Tätä tulosta tukee esimerkiksi Grantin ja kollegoiden (2007) tutkimus, jonka mukaan työn vaikutuksen ja tulosten konkretisointi edistää työntekijän näkemystä oman työn merkityksestä ja kasvattaa työntekijän motivaatiota ja tuloksellisuutta työssä.

Tulosten kolmannessa luvussa lähestyin työn merkityksellisyyttä yhteenkuuluvuuden kautta. Myös yhteenkuuluvuuden tunne on tunnetusti yksi ihmisen universaaleista psykologisista perustarpeista (Deci & Ryan, 2000) ja aikaisemman tutkimuksen mukaan merkityksellisyiden kokemusta työssä edistävä tekijä (Martela & Riekk, 2018). Yhteenkuuluvuus ilmeni aineistossa sosiaalisten suhteiden ja työyhteisön toimivuuden kautta. Tutkimukseen osallistuneet kasvatustieteilijät olivat suhteellisen vähän aikaa työskennelleet nykyisessä työssään ja osa haastateltavista kuvaili itseään ikään kuin aloittelijoiksi työelämässä. Tämä voi osaltaan selittää, sosiaalisten suhteiden ja tuen saamisen merkitystä kasvatustieteilijöiden työn merkityksellisyiden kokemuksen taustalla vaikuttaneena tekijänä, vaikkei yhteenkuuluvuus olekaan noussut varsinaiseksi alalottuvuudeksi Martelan ja Pessin (2018) ja Stegerin ja kollegoiden (2012) näkemyksissä. Yhteenkuuluvuus näyttäytyi aineistossa vahvasti merkityksellisyiden kokemusta

tukevana tekijänä. Yhteenkuuluvuuden tunne ja työn yhteinen tavoite loivat merkityksellisyyden kokemusta erityisesti silloin, jos kokemus oli muutoin koetuksella. Myös Gelenhuys ja Johnson (2021) ovat havainneet yhteistyön kannustavan yksilöitä osallistumaan merkitykselliseen työhön.

Fouchén ja kollegoiden (2017) tutkimus on osoittanut hyvien työkaverisuhteiden edistävän työssä koettua merkityksellisyyttä ja työhön sitoutumista. Tätä tulosta tukee myös tämän tutkimuksen tulokset, joiden mukaan kollegat ja esihenkilö toimivat työssä motivoivina tekijöinä, jotka tukevat työssä onnistumista ja kehittymistä, sekä merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä. Työkaverit nousivat osan kasvatustieteilijän kohdalla yhdeksi tärkeimmäksi työn mielekkyyden kokemuksen synnyttäjäksi työssä ja tekijäksi, jota työssä erityisesti arvostaa. Myös Studenworkin (2018) kyselyn mukaan nuoret osaajat korostavat etenkin työn sosiaalista ulottuvuutta, yhteisöllisyyttä ja työkaverisuhteita työn merkityksellisyyden yhteydessä ja 90 % vastaajista pitää sosiaalista vuorovaikutusta työkavereiden kanssa tärkeänä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu myös johtamistoiminnalla olevan tärkeä rooli työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentumisessa (Arnold ym., 2007; Frémeaux & Pavageau, 2022; Sahimaa, 2020), kuten myös tässä tutkimuksessa havaittiin. Hierarkkisuu-den puuttuminen tai matala hierarkia näyttää liittyvän suurempaan merkityksellisyyden kokemukseen (Aaltonen ym., 2020; Studentwork, 2018). Myös kasvatustieteilijät korostivat esihenkilön roolissa lähestyttävyyttä, tavoitettavuutta ja matalaa hierarkkisuutta. Esihenkilön tavoitettavuus ja tuen saaminen koettiin tekijöinä, jotka parhaimmillaan tukevat työn merkityksellisyyden kokemusta ja ollessaan puutteellisia pahimmillaan estävät sitä. Esihenkilön kohtaamis- ja vuorovaikutustaidot ilmenivät tekijöinä, jotka vaikuttavat muun muassa yksilön kokemukseen oman työnsä arvosta ja merkityksestä. Hyvä tiedonkulku ja viestintä on myös noussut esiin yhtenä merkityksen johtamisen teemana, joka edistää työntekijän työn merkityksellisyyden kokemusta (Sahimaa, 2020).

Kasvatustieteilijät korostivat sosiaalisen tuen merkitystä merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavana tekijänä. Sosiaalinen tuki on tutkimusten mukaan merkittävä voimavara, joka vaikuttaa positiivisesti yksilön työhyvinvointiin (Bakker & Demerouti, 2014). Tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki ilmeni muun muassa avun tarjoamisena, palautteen saamisena, vertaistukena, esihenkilöohjauksena ja kehityskeskusteluina. Etenkin palautteen saaminen omasta työstä nostettiin esiin tekijänä, jonka kautta oma työ voidaan kokea merkittävänä ja työssä voidaan

kokea onnistumisia. Aikaisemmissakin tutkimuksissa on havaittu, että merkityksellisyyden kokemusta ja tietoisuutta oman työn vaikuttavuudesta voidaan edistää mahdollistamalla sopiva palaute yksilön oppimisen tukena (Hackman & Oldman, 1975; Pratt & Ashfort, 2003). Kasvatustieteilijät liittivät palautteen saamisen myös kokemukseen siitä, että omaa työpanosta arvostetaan työyhteisössä. Keskeisimpinä merkityksellisen johtamisen keinoina on Sahimaan (2020) tutkimuksessa havaittu nimenomaan arvostuksen osoittaminen, palautteen saaminen ja inhimillinen välittäminen.

Blom ja Hautaniemi (2009b) ovat nostaneet esiin työpaikan toimintatapojen, kuten keskinäisen luottamuksen ja yhteistyön sekä toimivan ja avoimen tiedonvälityksen, vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työn mielekkyyden kokemukseen. Yhteenkuuluvuuden yhteydessä korostuikin työyhteisön toimivuus kommunikaation sujuvuuden ja hyvän työilmapiirin kautta. Kasvatustieteilijät näkivät työyhteisön toimivuuden etenkin tekijänä, joka tuki heidän kokemustaan itsen ja oman työn arvokkuudesta. Sujuva vuorovaikutus nähtiin tekijänä, jonka kautta oman työn merkityksellisyys konkretisoituu, ja jonka merkitys korostuu etätöitä tehdessä. Työyhteisön ilmapiirissa korostettiin avoimuutta, joustavuutta ja toisia kannustavaa ryhmähenkeä. Avoimuutta tukeva työilmapiiri ja sujuva kommunikaatio nousivat aineistosta esiin tekijöinä, jota työyhteisössä arvostettiin ja, jotka mahdollistivat kuulluksi tulemisen kokemuksen ja sen, että työssä pääsee toteuttamaan itseään. Myös Leiviskä (2011) on esitellyt merkityksellisyyteen vaikuttavan se yhteisö ja organisaatio, jossa yksilö toimii. Leiviskän mukaan välittävä tekeminen ja tunnustuksen antaminen työstä ovat hyvän organisaation tunnusmerkkejä ja myös Sahimaa (2020) on nostanut merkityksen johtamisen yhteydessä esiin hyvän tiedonkulun ja viestinnän sekä vapauden ja vastuun antamisen positiivisen vaikutuksen työntekijän työn merkityksellisyyden kokemukselle.

Tulosten neljännessä luvussa käsittelin työn merkityksellisyyttä osana yksilön laajempaa elämäntilannetta. Stegerin ja kollegoiden (2012) mukaan työn merkityksellisyys koostuu osaltaan myös siitä, että yksilö pystyy työnsä kautta luomaan merkitystä myös laajemmin elämäänsä ja löytämään merkitystä siitä. Aineistossa tämä ilmeni taloudellisen riippumattomuuden ja työn ja vapaa-ajan tasapainon kautta.

Työn tuottama taloudellinen riippumattomuus mahdollisti suuremman vapauden työn ulkopuolella ja turvallisuuden tunteen toimeentulon kautta. Taloudellinen riippumattomuus vahvisti itsensä toteuttamista laajemmin elämässä ja ylipäättään mahdollisti elämisen. Kasvatustieteilijät näkivät työn olevan välttämätöntä toimeentulon kannalta, mutteivat kokeneet työstä saatavan

palkan olevan tekijä, joka ensisijaisesti vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen. Merkityksellisyyden kokemuksen koettiin rakentuvan ensisijaisesti työn sisällöllisistä ja laadullisista tekijöistä, jotka saavat työn tuntumaan henkilökohtaisesti arvokkaalta ja mielekkäältä. Myös Studentworkin (2018) tutkimuksen mukaan 87 % vastaajista arvotti työn merkityksellisyyden korkeammalle kuin palkan. Kasvatustieteilijät kokivat palkan ikään kuin välineellisenä arvona, joka mahdollistaa toimeentulon ja luo sitä kautta turvallisuuden tunnetta, ja mahdollistaa tärkeitä vapaa-ajan aktiviteetteja, ja vaikuttaa näiden tekijöiden kautta työn merkityksellisyyteen. Palkan suuruudella ei nähty olevan vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen, silloin kun palkan koettiin vastaavan tehtyä työtä ja omaa työpanosta. Tätä tulosta tukee myös tutkijoiden näkemykset, joiden mukaan työ pelkkänä selviytymiskeinona ja toimeentulon varmistamisen välineenä ei riitä tekemään työstä merkityksellistä (Leiviskä, 2011; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012).

Yksi merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttava tekijä on Leiviskän (2011) mukaan tasapainon löytäminen ja luominen elämään. Tasapaino mielekkään työn, työyhteisön ja henkilökohtaisen elämän välillä muodostaa pohjan hyvinvoinnille (Leiviskä, 2011). Tämä ilmeni tutkimuksessa työn ja vapaa-ajan tasapainon kautta. Kasvatustieteilijät näkivät työn tärkeänä elämän osa-alueena, joka tuo sisältöä ja merkitystä elämään sekä vaikuttaa laajemminkin yksilön elämään kokonaisuudessaan, kuten vapaa-aikaan ja hyvinvointiin. Työ nähtiin arkea rytmittävänä tekijänä, joka tuo hyvää vastapainoa vapaa-ajalle ja toisin päin. Työn koettiin parhaimmillaan rikastuttavan elämää, ja erityisesti työkaverit nähtiin tekijöinä, jotka voivat tuoda merkitystä myös vapaa-aikaan. Myös Studentworkin (2018) kyselyn mukaan nuoret osaajat haluavat muodostaa sosiaalisia suhteita työkavereihin vapaa-ajallakin.

Kasvatustieteilijät kokivat työn luovan turvallisuutta ja jatkuvuutta arkeen sekä taloudellisesta näkökulmasta, mutta myös sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin kautta. Työn ja vapaa-ajan välillä vallitseva tasapaino koettiin edellytyksenä yleiselle jaksamiselle ja työn merkityksellisyyden kokemus liitettiin omaan työhyvinvointiin. Niin kauan kuin työn koettiin olevan tasapainossa vapaa-ajan ja oman hyvinvoinnin kanssa, työn suurta roolia ei koettu ongelmallisena. Työn ja vapaa-ajan tasapainon haastateltavat liittivät siihen, että työstä pystyy irtaantumaan vapaa-ajalla, eikä työasioita tarvitse murehtia vapaalla. Myös Leiviskä (2011) on korostanut fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin merkitystä kokonaisuudessaan ja kuinka nämä vaikuttavat toinen toisiinsa. Esimerkiksi henkisen hyvinvointi vaikuttaa ajatteluun ja oppimiseen (Leiviskä, 2011). Kasvatustieteilijät kokivat työssä tapahtuvan oppimisen yleisesti omaa henkistä kasvua ja kehitystä tukevana ja vaikuttavan näin ollen elämään laajemmin. Työ nähtiin

merkittävänä elämänsisältönä myös oman tulevaisuusnäkömman suhteen ja luovan pohjaa sille, miten oma elämä ja ura lähtee rakentumaan.

Tutkimustulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta osoittaen työn merkityksellisuuden kokemuksen rakentuvan yksilö-, työ- ja työyhteisötason tekijöiden dynaamisesta kokonaisuudesta. Kasvatustieteilijöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä rakentuivat itsensä toteuttamisesta, työn laajemmasta päämäärästä, yhteenkuuluvuudesta ja työn nivoutumisesta osaksi laajempaa elämäntilannetta. Tulokset perustuvat yksilöiden ainutlaatuisiin kokemuksiin eivätkä täten ole yleistettävissä. Tulokset antavat kuitenkin arvokasta tietoa työn merkityksellisuuden kokemuksesta. Tuloksia voi hyödyntää esimerkiksi työpakoilla työntekijöiden merkityksellisuuden kokemusta tukien sekä uraohjauksen tukena ja sen käytäntöjen edistämiseksi.

Tutkielman tuloksista ja aikaisemmista tutkimuksista johtaen väitän työn merkityksellisuuden olevan merkittävä tekijä tulevaisuuden työelämän ja työolojen kehittämisessä, jotta työ vastaisi entistä paremmin ihmisten yksilöllisiin tarpeisiin. Kun ymmärrämme, mistä tekijöistä merkityksellinen työ rakentuu ja merkityksellisuuden kokemus syntyy työntekijälle, voimme huomioida nämä tekijät myös työpaikoilla. Tulevaisuudessa työpaikoilla tulee huomioida merkityksellisen työn elementit ja tarjota työntekijöille työtehtäviä, jossa he pääsevät aidosti toteuttamaan itseään, kokemaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja näkemään työnsä positiivisen vaikutuksen laajemmin. Työntekijöiden tulee pystyä löytämään työstä myös positiivisia merkityksiä, joiden kautta työ nivoutuu osaksi yksilön laajempaa elämäntilannetta ja näyttäytyy heille henkilökohtaisesti tärkeänä. Näiden työn merkityksellisuuden elementtien kautta työntekijät pystyivät kokemaan työnsä merkityksellisenä ja tekemisen arvoisena.

## **7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkielman luotettavuutta tarkasteltaessa on olennaista huomioida reliabiliteetti ja validiteetti kysymykset (Aaltio & Puusa, 2020; Hirsjärvi & Hurme, 2008). Laadullisessa tutkimuksessa validiteetilla viitataan tutkimuskohteena olevan ilmiön eheyteen eli tarkastellaan ovatko tutkimustulokset ja niiden käsittelytavat ilmiön luonteelle ominaisia (Aaltio & Puusa, 2020; Hirsjärvi & Hurme, 2008). Tutkielman validiteettia arvioidessa tulee huomioida aineiston sisäinen ja ulkoinen luotettavuus (Aaltio & Puusa, 2020; Hakala, 2018). Sisäisellä luotettavuudella Hakala (2018) viittaa siihen, kuvaako kerätty aineisto juuri niitä asioita ja ilmiötä, jota tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Laadullisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa tutkimuksen päättelyketjujen

läpinäkyvyyttä (Aaltio & Puusa, 2020). Pyrin tutkielmassa kuvaamaan aineistoni analyysia yksityiskohtaisesti ja totuudenmukaisesti sisäisen luotettavuuden saavuttamiseksi. Pyrin myös havainnollistamaan päättelyketjuani taulukoiden muodossa, jotta analyysiprosessini oli mahdollisimman läpinäkyvä. Tulososiossa tarkoitukseni oli tukea tekemiäni johtopäätöksiä aineiston alkuperäisten ilmausten avulla.

Ulkoisella luotettavuudella puolestaan tarkoitetaan tulosten yleistettävyyttä eli onko tutkimuksessa käytetyn menetelmän ja kerätyn tiedon pohjalta mahdollista tehdä yleistettävissä olevia päätelmiä (Aaltio & Puusa, 2020; Hakala, 2018). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana ei kuitenkaan ole päätyä yleistettävään tietoon, vaan tarkoituksena on tuottaa ymmärrystä lisäävää ja tarpeellista tietoa tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä sekä pyrkiä kuvaamaan tutkittavien kokemusmaailmaa mahdollisimman totuudenmukaisesti (Aaltio & Puusa, 2020). Pyrin tutkielmassa perustelemaan ja kuvailemaan tutkimusmenetelmäni valinnan taustalla vaikuttaneet tekijät. Lisäksi tavoitteenani oli kunnioittaa tutkittavien kokemuksia, jolloin tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä eli työn merkityksellisyydestä tutkittavien kokemusmaailmasta käsin. Koen saavuttaneeni tutkimuksellani tutkielman tavoitteet ja lisännyt ymmärrystä työn merkityksellisyyden ilmiöstä.

Tutkimuksen reliabiliteetti puolestaan viittaa siihen mittaavatko valitut menetelmät sitä, mitä niiden kuuluisi mitata (Aaltio & Puusa, 2020). Tämä on kuitenkin haasteellista, sillä ihmisten käyttäytyminen on kontekstisidonnaista, joten ei voida olettaa samoihin tuloksiin päätymistä, vaikka tutkimus toteutettaisiin uudelleen tai toisen tutkijan havaintoja hyödyntäen (Aaltio & Puusa, 2020; Hirsjärvi & Hurme, 2008). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteerit pohjautuvat ja rakentuvat sen sijaan tutkimusprosessin tarkkaan kuvaukseen, perusteluihin ja analyysiin (Aaltio & Puusa, 2020), jonka pyrin saavuttamaan myös tässä tutkielmassa. Aineiston hankinnassa en kuitenkaan saavuttanut täydellistä saturaatiota. Saturaatiolla viitataan siihen, että aineisto alkaa toistamaan itseään ja tutkittavat eivät enää tarjoa tutkimusongelman kannalta uusia näkökulmia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineistossani yksi haastateltavista ei kokenut työssään juurikaan merkityksellisyyttä, kun taas puolestaan loput viisi haastateltavaa kokivat työnsä merkitykselliseksi. Täten jatkossa olisi mielenkiintoista syventyä tarkemmin myös merkityksettömyyden kokemukseen työssä ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Merkityksettömyyden tunne voidaan kuitenkin nähdä osana merkityksellisyyden kokemuksen skaalaa, jolloin merkityksettömyyden kokemus työssä on kuitenkin osa samaa ilmiötä. Tämä ilmeni osaltaan myös vastauksissa, sillä samat tekijät, joiden kautta työ koettiin merkitykselliseksi, niin

näiden tekijöiden uupuminen puolestaan selitti merkityksettömyyden kokemusta yhdellä haastateltavista. Tutkimuskysymykseni oli ”Mistä tekijöistä kasvatustieteilijöiden merkityksellisyyden kokemus rakentuu?”, jolloin vastauksissa ilmenneet merkityksellisyyden kokemuksen vaihtelevat skaalat täydentävät osaltaan toisiaan.

Aaltion ja Puusan (2020) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on lähes mahdotonta pyrkiä täydelliseen objektiivisuuteen, sillä tutkijan asema tutkimusprosessissa on vuorovaikutuksellinen suhteessa tutkimuskohteeseen ja lisäksi luotettavan tutkimuksen edellytyksenä on tutkijan oma subjektiivisuus ja kyky reflektoida aineistoa. Objektiivisuudella viitataan kykyyn erottaa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tutkijan omat ennako-oletukset siten, että ne eivät pääse vaikuttamaan tutkimustuloksiin. Tutkimuksen objektiivisuutta voidaan kuitenkin lisätä tunnistamalla tutkijan subjektiivisuus (Aaltio & Puusa, 2020). Pysin tutkielman analyysivaiheessa sulkemaan omat ennakkokäsitykset ulkopuolelle ja tarkastelemaan aineistoa mahdollisimman objektiivisesti. Tiedostan kuitenkin sen, että täydellinen objektiivisuus on mahdotonta, sillä tulkitsen haastateltavien omakohtaisia kokemuksia ja tulkintoja omasta subjektiivisesta asemastani, jolloin en voi päästä täydellisesti tutkittavien omiin kokemusmaailmoihin sisälle. Objektiivisuutta on voinut haastaa se, että koulutustaustani kasvatustieteilijänä on sama kuin tutkittavilla, jolloin tarkastelen ilmiötä ikään kuin samasta lähtökohdasta ja kokemusmaailmasta käsin. Toisaalta koulutustaustojen yhteneväisyys ja se, että haastateltavat olivat minulle entuudestaan tuttuja, muodosti haastattelutilanteesta turvallisen ja mahdollisti haastateltaville paikan, jossa he voivat kertoa kokemuksistaan avoimesti.

Puusan (2020) mukaan haastattelun luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida reaktiivisuus- ja tulkintavirhekysymykset. Reaktiivisuus viittaa siihen, kuinka paljon haastattelija vaikuttaa toiminnallaan haastateltavan vastauksiin, esimerkiksi kysymysten asettelulla. Tulkintavirheet puolestaan viittaavat siihen ymmärtääkö haastateltava kysymystä oikein, esimerkiksi kysymysten epäselvän muotoilun vuoksi (Puusa, 2020). Pysin haastattelutilanteessa ottamaan neutraalin roolin, jotta en johdattelisi haastateltavien vastauksia millään tavoin. Lisäksi pyrin kysymysten asettelun keinoin muodostamaan mahdollisimman avoimia kysymyksiä, jotta haastateltavien oma ääni ja kokemukset pääsisivät hyvin kuuluviin. Haastattelu myös mahdollisti kysymysten tarkentamisen, jolla pystyttiin ennaltaehkäisemään kysymysten väärinymmärryksiä. Haastateltavat pystyivät halutessaan esittämään myös tarkentavia kysymyksiä minulle.

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tutkimuksen uskottavuus- ja eettisyyskysymykset kulkevat käsi kädessä. Tutkimusetiikka viittaa eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen



noudattamiseen ja näiden käytänteiden edistämiseen sekä epärehellisyuden ehkäisemiseen (Tuomi & Sarajarvi, 2018). Pysin toteuttamaan tutkielmani eettisesti ja hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen. Tavoitteenani oli noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) mukaisia hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita, joita ovat luotettavuus, rehellisyys, vastuunkanto ja arvostus. Huomioin eettisyyskysymykset tutkielmaa toteuttaessani muun muassa informoimalla tutkimukseen osallistuvia tutkimuksen tavoitteista, toteutustavoista, tutkittavien anonymiteetista, aineiston säilyttämisestä ja hävittämisestä, sekä sen hyödyntämisestä tutkimustarkoituksessa. Lisäksi kerroin hyvien käytänteiden mukaisesti tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen, missä vaiheessa tahansa sekä jälkikäteen kieltää itseä koskevan aineiston käyttö tutkimuksessa. Keräsin osallistujilta kirjallisen suostumuksen ennen haastattelujen aloittamista ja vielä suullisen suostumuksen haastattelun alussa läpikäytyämme kertaalleen osallistujan oikeudet ja tutkimuksen käyttötarkoituksen. Tutkimuksessa pyysin huomioimaan tutkittavien anonymiteetin poistamalla suorat tunnistetiedot aineistosta. Pysin myös kuvaamaan aineistoa avoimesti ja totuudenmukaisesti siten, etteivät haastateltavien vastaukset muuttaneet muotoaan. Tämän pyysin osoittamaan hyödyntämällä aineiston alkuperäisiä ilmauksia tulosteni tukena. Lisäksi pyysin kunnioittamaan muiden tutkijoiden töitä viittaamalla näihin asianmukaisella tavalla.

## Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa merkityksellisen työn tutkimusta osoittamalla merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavan monet tekijät yksilö-, työ- ja työyhteisön tasolla. Tässä tutkimuksessa kasvatustieteilijöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä rakentuivat itsensä toteuttamisesta, työn laajemmasta päämäärästä, yhteenkuuluvuuden tunteesta ja työn tuottamista positiivista merkityksistä laajemmin elämään. Edistämällä näiden tekijöiden toteutumista työpaikoilla voimme luoda yhä merkityksellisempää työelämää ja vastata yksilöiden perustavanlaatuisen tarpeeseen löytää kokonaisvaltaisesti merkitystä elämästä.

Tämä tutkimus laajentaa työn merkityksellisyyden kokemukseen liittyvää tietoa koskemaan generalisti- ja asiantuntija-alojen kontekstia, joka ei niinkään ole vielä korostunut tutkimuskirjallisuudessa. Aikaisempien tutkimusten mukaan generalistialoilta tutkinnon suorittaneet kokevat enemmän haasteita työmarkkinoille siirtymisessä verrattuna esimerkiksi professioaloilta valmistuviin (Tuominen ym., 2011; Sainio, 2011). Tätä on selitetty osaltaan sillä, että opintojen aikana generalistialoilla ei ole painotettu tarpeeksi työmarkkinakeskeistä ajattelua, jolloin generalisteiksi valmistuvilla voi olla vaikeuksia hahmottaa työtehtäviä, jotka vastaavat heidän kiinnostustaan ja koulutustaan (Peteri, 1999; Ursin, 2011). Tässä tutkimuksessa ilmeni työn merkityksellisyyden kokemuksen taustalla vaikuttavan osaltaan se, että yksilö pääsee työssään hyödyntämään koulutuksessa opittua ja niitä aihepiirejä, jotka häntä kiinnostavat. Työllistymisvaikeudet ja oman osaamisen sanoittamisen haasteet voivat siis haastaa työn merkityksellisyyden kokemusta, jos yksilö ei onnistu löytämään omaa osaamistaan, kiinnostustaan ja koulutustaan vastaavaa työpaikkaa.

Tutkimukset antavat viitteitä siitä, että generalistialoita tutkinnon suorittaneille, kuten kasvatustieteilijöille, on tärkeää tarjota uraohjausta. Uraohjaus on hyvä aloittaa jo koulutuksen aikana, jotta valmistumisen jälkeistä työttömyysjaksoa voidaan ennaltaehkäistä. Uraohjauksen kautta kasvatustieteilijät pystyisivät paremmin tunnistamaan omaa osaamistaan ja vahvuuksiin, ja täten myös hakeutumaan töihin, jotka vastaavat heidän koulutustaan ja kiinnostustaan. Itselle yhteensopivan ja mielekkään työn löytäminen vaikuttaa toimivan myös edellytyksenä, jonka kautta merkityksellisyyden kokemus työssä voi toteutua. Itselle merkityksellisen työtehtävän löytäminen on tärkeää, sillä merkityksellisyyden kokemus edistää muun muassa työntekijän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista (esim. Allan ym., 2019; Steger ym., 2012). Merkityksellisen työn ulottuvuuksien tutkiminen edesauttaa täten myös uraohjaajia huomioimaan, kuinka arvokkaita näiden aspektien ymmärtäminen ja käsitteleminen tulevaisuudessa ovat.

Tutkimuskirjallisuudessa merkityksellinen työ on määritelty ja käsitteellistetty eri tavoin. Merkityksellisen työn tutkimus on kärsinyt tutkijoiden yksimielisyyden puutteesta koskien muun muassa merkityksellisyyden kokemusta itsessään, sen syitä tai lähteitä sekä käsitteen operationalisointia (Steger ym., 2012). Merkityksellisen työn rakenteen epäselvyyden takia useat tutkijat ovat käyttäneet osittain päällekkäisiä ja erilaisia käsitteitä (Bailey ym., 2019; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Jatkotutkimuksia varten käsitteen tarkentaminen ja yhteisymmärrykseen pääseminen on tärkeää, jotta tutkimustulokset olisivat keskenään paremmin vertailtavissa ja täten myös luotettavampia. Vaikka merkityksellisen työn teoriataustassa ilmenevät teemat ovat osittain verrannollisia keskenään ja omaavat samoja pääpainotuksia, tulee tulevaisuudessa ottaa selkeämpi linjaus siihen, mitkä elementit ovat merkityksellisen työn kannalta olennaisia tekijöitä ja millainen näiden suhde on toisiinsa. Myös Martelan ja Pessin (2018) mukaan merkityksellisen työn rakenteen selvittämisen kautta, voimme löytää työn merkityksellisyyden lähteitä ja edistää siten syy-seuraussuhteiden tutkimusta. Lisäksi jatkossa tulee huomioida entistä paremmin myös kulttuuriset erot. Esimerkiksi Martela ja Pessi (2018) mainitsevat heidän työssään tarkastelussa olleiden artikkeleiden olevan peräisin lähes eksklusiivisesti länsimaisista, pääosin amerikkalaisista, konteksteista. Myös tässä tutkimuksessa teoreettinen viitekehys koostui enimmäkseen länsimaisista konteksteista. Kulttuurienvälistä tutkimusta tarvitaan paljon enemmän, jotta yleistyksiä työn merkityksellisyydestä voidaan tehdä.

Tässä tutkielmassa korostettiin yksilön kokemusta työn merkityksellisyydestä. Tällainen yksilön subjektiivista näkökulmaa korostava työn merkityksellisyyden tutkiminen on melko tyypillistä, jolloin Dufvan ja kollegojen (2017) mukaan työn taloudellista ja materiaalista merkitystä ei juurikaan huomioida. Heidän mukaansa taloudellinen näkökulma ja globaalissa kilpailuasemassa pärjääminen ei korostu tällä hetkellä merkityksellisyyden näkökulmassa (Dufva ym., 2017). Tässä tutkimuksessa työn taloudellinen näkökulma ilmeni tutkittavien vastauksissa nimenomaan taloudellisen riippumattomuuden mahdollistajana. Työn mahdollistama taloudellinen riippumattomuus toimi ikään kuin edellytyksenä muusta elämästä ja vapaa-ajasta nauttimiselle sekä mahdollisti turvallisuuden tunteen toimeentulon kautta, ja loi siten merkityksellisyyttä elämään kokonaisvaltaisesti. Jatkotutkimuksissa tulee kuitenkin huomioida laajemmin työn merkityksellisyyden eri näkökulmat, jotta ilmiöstä saavutettaisiin kokonaisvaltainen kuva ja ymmärrettäisiin paremmin myös työn taloudellista ja materiaalista merkitystä.

Tutkimukseni aineisto koostui Y-sukupolven naisvastaajista, joten jatkotutkimuksissa on tärkeää tarkastella myös sukupuolten ja ikäryhmien välisiä eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Tämän tutkimuksen tulokset

antavat viitteitä siitä, että uran alkuvaiheessa työn merkityksellisyyden kokemukseen näyttää vaikuttavan etenkin työn tarjoamat kehittämis- ja oppimismahdollisuudet sekä työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki. Tulevaisuudessa tulee tutkia työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyä myös työurien eri vaiheissa. Lisäksi tulee tutkia sitä, kuinka työn merkityksellisyyttä voidaan lisätä eri aloilla ja ammateissa, sillä esimerkiksi Sutelan ja kollegojen (2019) työolotutkimus osoittaa erityisesti naisten keskuudessa kasvua ansiotyön arvostuksessa ja oman työn merkittävänä pitämisessä. On kuitenkin tärkeä huomata, että sukupuolten välistä eroavaisuutta työn merkittävänä pitämisessä voi osittain selittää osittain sosiaali- ja terveysalan sekä ihmishuolamattien selkeä yhteys oman työn tärkeänä pitämiseen (Sutela ym., 2019). Tiedetään, että sosiaali- ja terveysalat ovat hyvin naisvaltaisia aloja, ja oman työn tärkeänä pitäminen liittyy keskeisesti siihen, kokeeko yksilö työnsä kautta tekevän jotain merkityksellistä (Sutela ym., 2019).

Jatkossa tulee myös tarkastella työn muutoksen vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemukseen, sillä työn sosiaalisen kontekstin merkitys vaikuttaa kasvavan (Rosso ym., 2010). Myös tässä tutkimuksessa työn sosiaalinen ulottuvuus nousi esiin yhteenkuuluvuuden yhteydessä. Etenkin sosiaalisen tuen merkitys, esimerkiksi palautteen saamisen muodossa, korostui kasvatustieteilijöiden urien alkuvaiheessa työn merkityksellisyyden kokemusta tukevana tekijänä. Lisäksi Rosson ja kollegoiden (2010) mukaan tulvaisuudessa tulee tutkia sitä, rakentuuko merkityksellisyys vaikeammin epävakaisissa työsuhteissa verrattuna vakaisiin työsuhteisiin, tai yksilön työskennellessä osana työtiimiä verrattuna yksin. Tässä tutkimuksessa ilmeni työn mahdollistaman taloudellisen riippumattomuuden vaikuttavan positiivisesti tutkittavien turvallisuuden tunteeseen ja siten myös työn merkityksellisyyden kokemukseen. Tämä antaa viitteitä siihen suuntaan, että epävakaa työsuhte voi haastaa työn merkityksellisyyden kokemusta, jos yksilön toimeentulo ei ole taattu ja turvallisuuden tunne puuttuu. Näin ollen jatkossa olisi mielenkiintoista tarkastella, miten työsuhteen epävakaus vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen ja muotoutuuko merkityksellisyyden kokemus tällöin eri tekijöiden pohjalta.

Kokonaisuudessaan vaikuttaa siltä, että yksilön kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy suhteessa sosiaaliseen ympäristöön ja yksilö rakentaa merkityksellisyyttä aktiivisesti omien arvojensa ja itselleen tärkeinä pitamiensä asioiden kautta. Merkityksellinen työ vaikuttaa olevan jotain, jonka kautta yksilö pystyy toteuttamaan itseään, tuntemaan yhteenkuuluvuutta ja vaikuttamaan johonkin itseään suurempaan, ja jonka hän kokee aidosti mielekkäänä ja elämäänsä rikastuttavana. Kuten yksi haastateltavista asian ilmaisi: “Työn merkityksellisyyden vois kytkeä silleen, että tätä työtä mun on tarkoituskin tehdä.”

## Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 175–188). Helsinki: Gaudeamus.
- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. (2020). *Johda merkitystä*. Alma Talent.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies (John Wiley & Sons, Inc.)*, 56(3), 500–528. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1111/joms.12406>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- 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/10.1177/1534484318804653>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1108/02683940710733115>
- Blom, R. & Hautaniemi, A. (2009a). Johdanto. Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* (s. 7–19). Gaudeamus Helsinki University Press.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. (2009b). Lopuksi. Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* (s. 220–236). Gaudeamus Helsinki University Press.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, R. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 52–61. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1037/a0018066>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L. & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605–615. <https://doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W. & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017). *Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta*. Valtioneuvoston kanslia. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-380-4>
- Erickson, R. J. (1995). The importance of authenticity for self and society. *Symbolic Interaction*, 18(2), 121–144. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1525/si.1995.18.2.121>
- Eskola, J., Lähti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. uud. p.) (s. 27–51). PS-kustannus.

- Eskola, J. (2015). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat, Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 185–206) (4. uud. p.). PS-kustannus.
- Fouché, E., Rothmann, S. (Snr), & van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, *43*, 1–10. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.4102/sajip.v43i0.1398>
- Frémeaux, S., & Pavageau, B. (2022). Meaningful leadership: How can leaders contribute to meaningful work? *Journal of Management Inquiry*, *31*(1), 54–66. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1177/1056492619897126>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Geldenuys, D. J. & Johnson, S. (2021). Experience of meaningful work for self-employed individuals. *SA Journal of Industrial Psychology*, *47*(2), e1-e11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1817>
- George, L. S. & Park, C. L. (2016). Meaning in life as comprehension, purpose, and mattering: Toward integration and new research questions. *Review of General Psychology*, *20*(3), 205–220. <https://doi.org/10.1037/gpr0000077>
- Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D. & Lee, K. (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *103*(1), 53–67. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.05.004>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hakala, J. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. uud. p.) (s. 14–26). PS-kustannus.
- Heintzelman, S. J. & King, L. A. (2014). Life is pretty meaningful. *The American psychologist*, *69*(6), 561–574. <https://doi.org/10.1037/a0035049>
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, *59*(3), 479–485. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1037/a0028949>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.

- Huta, V. & Ryan, R. M. (2009). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 11–45). Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020a). Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9–19). Helsinki: Gaudeamus.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020b). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 75–85). Helsinki: Gaudeamus.
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences - PNAS*, 107(38), 16489–16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kiviniemi, K. (2015). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (4. uud. p.) (s. 74–88). PS-kustannus.
- Kristof-Brown, Amy L., Zimmerman, Ryan D. & Johnson, Erin C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Leiviskä, E. (2011). *Työ täynnä elämää: Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. Tietosanomaa.
- 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>
- 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, 103631. <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, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>



- Martela, F., & Ryan, R. M. (2016). The benefits of benevolence: Basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being. *Journal of Personality*, 84(6), 750–764. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1111/jopy.12215>
- Martela, F. & Riekkari, 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>
- Martela, F. & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Mauno, S., Minkkinen, J., & Auvinen, E. (2020). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? *Hallinnon tutkimus*, 38(4), 271–288. <https://doi.org/10.37450/ht.98052>
- Melin, H., Blom, R. & Kiljunen, P. (2007). *Suomalaiset ja työ: Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 3. Tampere: Juvenes Print. Haettu osoitteesta <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7675-4>
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet* (3. uud. p.). International Met-help.
- Oishi, S. & Diener, E. (2014). Residents of poor nations have a greater sense of meaning in life than residents of wealthy nations. *Psychological Science*, 25(2), 422–430. <https://doi.org/10.1177/0956797613507286>
- Pajari, H-M. (2019). *Kasvatustieteilijöiden tulevaisuususkon generalistialan kasvatustieteilijöiden näkemyksiä roolistaan tulevaisuuden työmarkkinoilla?* [pro gradu -työ, Turun yliopisto]. UTUPub Turun yliopiston julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002276788>
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Peteri, S. (1999). *Askeleita akateemisille. Tutkimus korkeasti koulutettujen työllistymisen esteistä ja mahdollisuuksista*. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja N:o 57. Rovaniemi: Lapin yliopisto
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (toim.), *Positive Organizational Scholarship*. (s. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Puska, H. (2019). *Oppia työ kaikki, Selvitys Specian kasvatustieteilijätaustaisten jäsenten työllistymisestä ja kasvatustieteilijöiden kompetensseista koulutuksessa ja työelämässä*. [pro gradu -työ, Tampereen yliopisto]. Trepo Tampereen yliopiston julkaisuarkisto <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105780/PuskaHanna-Sofia2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden olemus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 103–117). Helsinki: Gaudeamus.
- Puusa, A. (2020b). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Helsinki: Gaudeamus.
- Rantala, I. (2015). Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa R. Valli & J. Aaltonen (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (4. uud. p.) (s. 108–133). PS-kustannus.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- 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>
- Rouhelo, A. (2008). *Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla* [väitöskirja, Turun yliopisto]. Turun yliopiston julkaisuja C 277. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-3768-4>
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 427–440). Tampere: Vastapaino.
- Sahimaa, J. (2020). *Merkityksen johtaminen: välitä, varusta, valtuuta, viesti ja viitoita – esimiehen ja johdon rooli työn merkityksellisyyden kokemuksen synnyttämisessä*. [Diplomityö, Lappeenranta-Lahden teknillinen yliopisto]. LUTPub Lappeenranta-Lahden teknillisen yliopiston julkaisuarkisto. [https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161573/Diplomity%C3%B6\\_JaakkoSahimaa\\_0499630\\_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161573/Diplomity%C3%B6_JaakkoSahimaa_0499630_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sahimaa, J. (2017). *Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä?* [pro gradu -työ, Helsingin yliopisto]. HELDA Helsingin yliopiston julkaisuarkisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/227969>
- Sainio, J. (2011). Valmistumishetken työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työuraan viisivuotistarkastelussa. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) *Kunhan kuuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat*. Aarresaari-verkosto, s. 23–42.
- Salonen, A. O. & Tapani, A. (2020). Palkkatyön merkityksellisyys: ammatillisen aikuiskoulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän Tutkimus*, 2020:1, s. 30–43. <https://doi.org/10.37455/tt.90571>
- Schwartz, A. (1982). Meaningful work. *Ethics*, 92(4), 634–646. <https://doi.org/10.1086/292380>
- Specia. (2022). *Kasvatustieteilijät työelämässä*. Haettu 24.10.2022 osoitteesta <https://specia.fi/wp-content/uploads/2022/08/specia-kasvatustieteilijat-tyoelamassa.pdf>
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849–869. <https://doi.org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1002/job.116>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Studentwork. (2018). *Nuoret osajat työelämässä*. Haettu osoitteesta <https://www.clevry.com/fifi/tyonantajille/nuoret-osaajat-tyoelamassa-tutkimus-2018>.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu osoitteesta [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Haettu osoitteesta [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Tims, M., Derks, D. & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92 (February), 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>

- Tuominen, V., Rautapuro, J. & Puhakka, A. (2011). *Maistereiden työllistymisvaikeudet*. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2011. Haettu osoitteesta [https://www.aarresaari.net/wp-content/uploads/2020/11/Maistereiden-tyollistymisvaikeudet\\_tuominenrautapuropuhakka.pdf](https://www.aarresaari.net/wp-content/uploads/2020/11/Maistereiden-tyollistymisvaikeudet_tuominenrautapuropuhakka.pdf)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ursin, J. (2011). Loppupohdinta: yliopistokoulutusta työelämän tarpeisiin. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) *Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat*. Aarresaari-verkosto, s. 111–116.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>

## Liite 1 Tutkimuskutsu

Hei,

Olen Oulun yliopiston kasvatopsykologian opiskelija ja etsin haastateltavia pro gradu -tutkielmaani aiheesta ”Kasvatustieteilijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä”. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mistä tekijöistä työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu eli mistä kasvatustieteilijät löytävät merkityksellisyyttä työhönsä. Tutkimukseen osallistuminen edellyttää, että olet yleisen kasvatustieteen puolelta valmistunut ja siirtynyt koulutusta vastaaviin työtehtäviin työelämään. Työhistorian pituudella ei ole merkitystä, kunhan itse koet työskennelleesi sen verran, että pystyt vastaamaan haastatteluun.

Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluina Teamsin välityksellä ja haastatteluihin on varattu aikaa noin tunti. Jos olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, niin voit laittaa minulle viestiä [sanni.vanhanen@student oulu.fi](mailto:sanni.vanhanen@student oulu.fi) , niin sovitaan yhdessä sopiva haastattelu-aika!

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja sinulla on oikeus perua tutkimukseen osallistumisen missä vaiheessa tahansa. Tutkimus toteutetaan luottamuksellisesti hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen eikä tutkittavien henkilöllisyys esiinny lopullisessa pro gradu -tutkielmassa. Aineistoa ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille ja aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla tutkielman valmistuttua. Liitteistä löydät vielä tutkimustiedotteen ja tietosuojailmoituksen. Tutustuthan näihin ennen tutkimukseen osallistumista.

Minuun voi olla myös yhteydessä, mikäli jokin asia jäi mietityttämään tai haluat lisätietoa tutkimuksesta!

Ystävällisin terveisin, Sanni Vanhanen

[sanni.vanhanen@student oulu.fi](mailto:sanni.vanhanen@student oulu.fi)

Pro gradu –tutkielman ohjaajan yhteystiedot:

Hanni Muukkonen-van der Meer

[hanni.muukkonen@oulu.fi](mailto:hanni.muukkonen@oulu.fi)