



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Joona Hämäläinen

Opiskelijan kokema työn merkityksellisyys

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK, Liiketalous)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK, Liiketalous)

Suuntautumisvaihtoehto: Johtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Joonas Hämäläinen

Työn nimi: Opiskelijan kokemus työn merkityksellisyys

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 59

Liitteiden lukumäärä: 1

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia ja mielipiteitä työn merkityksellisyydestä ja siitä, kuinka se mahdollisesti vaikuttaa työpaikanvalintaan ja työelämän houkuttelevuuteen. Työn merkityksellisyys on aiheena yksi tämänhetkisen työelämän trendikkäimmistä ja ajankohtaisimmista. Aihetta käsittelevän tutkimuksen ja kirjallisuuden määrä on myös jatkuvasti kasvussa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys keskittyy merkityksellisyyden teemaan sekä työn merkityksellisyyteen. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään merkityksellisyyden kokemukseen olennaisesti liittyviä muita tekijöitä ja teemoja, esimerkiksi motivaatiota ja työn mielekkyyttä. Teoriassa käsitellään myös niin kutsuttua milleniaali-sukupolvea ja tätä teoriaa on myöhemmin pyritty hyödyntämään työn empiirisessä osuudessa ja sen tulkitsemisessa.

Työn empiirinen osuus toteutettiin hyödyntäen sekä laadullista-, että määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällistä menetelmää haluttiin hyödyntää, sillä sen avulla työlle mahdollistettiin laaja kohderyhmä. Laadullista menetelmää käytettiin siksi, että kohderyhmästä haluttiin saada myös yksityiskohtaisempaa ja syvällisempää tietoa. Kohderyhmänä työlle toimivat kaikki Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat alasta riippumatta. Aineistonkeruumenetelmänä hyödynnettiin verkkokyselyä, joka toteutettiin käyttäen Webropol-työkalua.

Kyselyn avulla saatiin laajasti tietoa kohderyhmän näkemyksistä ja mielipiteistä tutkimuskysymyksiin liittyen. Tutkittavat hakevat elämältään merkityksellisyyttä ja työn merkityksellisyys koetaan tärkeänä tekijänä uraa valitessa sekä osana laajempaa työhyvinvointia. Nykypäivän työelämässä halutaan viihtyä, siellä ei haluta vain saada palkkaa. Tutkimuksessa saatuja tuloksia kyettiin myös vertailemaan aiemmin tehtyihin työn merkityksellisyyttä tutkiviin tutkimuksiin. Tuloksissa kyettiin havaitsemaan selkeitä yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimustuloksiin ja näin ollen vahvistamaan tämän tutkimuksen tuloksia.

¹ Asiasanat: merkityksellisyys, työn merkityksellisyys, milleniaalit

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Business Development, Management of Human Resources and Processes

Author: Joonas Hämäläinen

Title of thesis: Meaningful work experienced by a student

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2021

Number of pages: 59

Number of appendices: 1

The purpose of this thesis was to sort out experiences and opinions among the students of Seinäjoki University of Applied Sciences when it comes to meaningful work, and how it may affect job selection along with the attractiveness of working life in general. As a topic, meaningful work is among the trendiest and most topical in the current working environment. Research and literature on the subject has also been on a constant rise.

The theoretical framework on this thesis focuses on the theme of meaningfulness along with meaningful work. In addition, the theoretical part deals with other factors and themes that affect one's perception on meaningfulness, for example motivation and the general sensibleness of work. The section also handles the so-called millennial generation, the theory of which has been later utilized in the empirical portion of this thesis.

The empirical part of this thesis was carried out utilizing both qualitative and quantitative research methods. A quantitative approach was applied to ensure a broad target group for the thesis. Qualitative methods were used so that more detailed data could also be gathered on the target group. The target group in question are all the students of Seinäjoki University of Applied Sciences regardless of field. An online survey was utilized as a collection method, which was implemented using the Webropol survey tool.

The survey provided extensive information on the views and opinions of the target group in relation to the research questions. Subjects sought relevance in their lives, and meaningful work is perceived as an important factor in choosing a career and as part of wider well-being at work. In today's working life, workers want to enjoy their job, they don't just want to get paid. The results obtained in the study were also able to be compared to previous research on the topic. The results contained clear similarities to previous studies, thus reinforcing the results obtained in this research.

¹ Keywords: meaningfulness, meaningful work, millennials

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Tutkimuksen tausta	7
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	7
1.3 Kohderyhmä ja milleniaalit	9
1.4 Tutkimuksen rakenne	10
2 TYÖN MERKITYKSELLISYYS	12
2.1 Työ ja merkityksellisyys.....	12
2.2 Työ ja työelämä.....	12
2.3 Merkityksellisyyden käsite ja sen kokeminen.....	14
2.4 Työn merkityksellisyyden käsite ja sen kokeminen.....	15
2.5 Työn mielekkyys.....	16
3 MERKITYKSELLISYYDEN KOKEMUKSEN OSA-ALUEITA	18
3.1 Motivaatio.....	18
3.2 Työn tuunaaminen	23
3.3 Flow-tila.....	24
3.4 Työn imu	25
3.5 Merkityksellisyyden johtaminen	26
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	28
4.1 Tutkimusmetodi.....	28
4.1.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	28
4.1.2 Määrällinen tutkimusmenetelmä	29
4.1.3 Tutkimuksen luotettavuus, lähteet ja lähdekritiikki	30
4.1.4 Lähteiden käyttö ja lähdekritiikki	32

4.2 Tutkimusprosessi	32
4.3 Tutkimustulokset	34
4.3.1 Kohderyhmän taustatietoja	35
4.3.2 Kohderyhmä ja työn merkityksellisyys	37
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	49
LÄHTEET	53
LIITTEET	59

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Mistä työn merkityksellisyydessä on kyse.....	16
Kuva 2. Maslow'n tarvehierarkia	20
Kuva 3. Sisäisen-, ja ulkoisen motivaation eroja.....	21
Kuvio 4. Sisäinen motivaation ja ulkoisen palkitsemisen vaikutus tuotosten määrään ja laatuun	22
Kuva 5. Työntekijäkokemuksen tärkeimmät vaikuttimet.....	23
Kuva 6. Työn tuunaamisen teoreettinen malli	24
Kuva 7. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksenmenetelmien eroja.....	30
Kuvio 8. Vastaajien ikä.....	36
Kuvio 9. Vastaajien sukupuoli.....	36
Kuvio 10. Vastaajien työkokemus vuosina.....	37
Kuvio 11. Vastaajien kokema elämän merkityksellisyys.....	38
Kuvio 12. Vastaajien kokema työn merkityksellisyys.....	39
Kuvio 13. Merkityksellisyys valintakriteerinä.....	41
Kuvio 14. Merkityksellisyyden vaikutus työmotivaatioon.....	42
Kuvio 15. Mikä tekee työstä merkityksellistä –Top 5.....	45
Kuvio 16. Flow-tilan ja työn imun vaikutus työn merkityksellisyyteen.....	47

Käytetyt termit ja lyhenteet

Merkityksellisyys Yksi yleispätevä tapa määritellä merkityksellisyys on miettiä, onko elämällä jokin ulkoa asetettu tarkoitus. Toinen mahdollinen tapa määritellä elämän merkityksellisyyttä on tekemällä itsensä merkitykselliseksi muille ihmisille. Tunnistaakseen, mitä on merkityksellisyyden tunne, on kysyttävä itseltään, mikä on ylipäätään tekemisen arvoista.

Työn merkityksellisyys Yksinkertaistettuna työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan ihmisen kokemaa myönteistä tunnetta työpaikalla. Tarkempia määritelmiä työn merkityksellisyydelle on lukuisia erilaisia. Voidaan kuitenkin sanoa, että työ on merkityksellistä silloin, kun se on arvokasta, sillä on hyvää tuottava päämäärä ja kun sen avulla on mahdollista toteuttaa itseään.

Milleniaalit Milleniaalit ovat ryhmä tietyinä ajankohtana syntyneitä ihmisiä. Jotkut tutkijat määrittävät milleniaalit ihmisiksi, jotka ovat syntyneet vuosina 1980–1995, eli niin kutsutuksi y-sukupolveksi. Toiset taas määrittelevät heidän olevan 1980–2000 syntyneitä ihmisiä, eli, tähän määritelmään mahtuisi mukaan myös niin kutsuttuja x-sukupolvilaisia. Tässä tutkimuksessa milleniaaleilla tarkoitetaan ihmisiä, jotka ovat syntyneet vuosina 1980–2000.

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Merkityksellinen työ on sellaista työtä, jonka työntekijä kokee tekemisen arvoiseksi ja itsessään arvokkaaksi. Mikäli työ tuntuu vain tavallalta tienata rahaa ja maksaa laskuja, on työtä vaikea tällöin kuvailla merkitykselliseksi. Työn merkityksellisyyden käsite on noussut yhä vahvemmin esille niin Suomessa kuin ulkomaillakin puhuttaessa työelämän trendeistä ja muutoksista. Syitä merkityksellisyyden teeman nousulle on lukuisia. Tällaisiksi voidaan katsoa esimerkiksi käsitteet kuten digitalisaatio ja automaatio, kilpailu erityisosajista sekä täysin inhimilliset tekijät. (Martela 2020 8–14.)

Ihmiset ovat aina halunneet, että heidän elämällään on jokin tarkoitus ja päämäärä. Nykyään yhä useampi haluaa myös työn, joka mahdollistaa nämä kokemukset. Hakalan (2019) mukaan työelämän nuorinta sukupolvea edustavat milleniaalit poikkeavat aikaisemmista sukupolvista siinä, että he haluavat ennen kaikkea merkityksellisen työn. Hakala jatkaa, että siinä missä aiemmille sukupolville on turvallinen ja vakaa työ on ollut tärkeää, milleniaalit ovat hieman toista maata: he hakevat työltään kokemuksia, elämyksiä ja vaihtelua.

Työn merkityksellisyys ei sinänsä ole uusi aihe eikä se kosketa vain milleniaaleja ja nuoria ihmisiä. Ihminen on aina etsinyt elämältään merkitystä. Ja niin myös työltään. Aihe on tämän hetken työelämässä kuitenkin erittäin ajankohtainen. Voidaan puhua jopa trendistä. Tämä yhdistettynä siihen, että työn merkityksellisyyttä käsittelevää aikaisempaa tutkimusmateriaalia ei ole tehty kovinkaan paljoa ammattikorkeakoulutasoisten opinnäytetöiden muodossa, vaikuttivat merkittävästi tämän opinnäytetyön aiheen valintaan.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee merkityksellisyyden käsitettä itsessään sekä työn merkityksellisyyttä. Tutkimus keskittyy käsittelemään merkityksellisyyttä lähinnä yksilötason ilmiönä sekä miten se ilmenee työelämässä. Työn tutkimusosuuden tavoitteena on selvittää erityisesti milleniaali-ikäisten opiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työn merkityksellisyyteen liittyen. Kohderyhmänä tässä opinnäytetyössä toimii Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat. Kohderyhmäksi he valikoituivat siksi, että se mahdollistaa

tutkimukselle mahdollisesti laajan ja työn kannalta laadukkaan vastaajaryhmän. Tavoitteena on, että teoriaosuudesta nousee esiin teemoja ja kysymyksiä, joiden pohjalta voidaan luoda laadukas kysely työn empiiristä osuutta varten. Merkityksellisyiden vaikutusta työelämän muutoksiin tutkitaan ja selvitetään opinnäytetyössä käyttäen apuna erilaisia jo olemassa olevia aihetta tutkivia lähdemateriaaleja. Tällaisia lähteitä ovat esimerkiksi aihetta käsittelevät kotimaiset ja ulkomaiset kirjat, erilaiset lehtiartikkelit ja tutkimukset.

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tavoitteena on selvittää Seinäjoen ammattikorkeakoulussa opiskelevien opiskelijoiden kokemuksia ja mielipiteitä työn merkityksellisyydestä ja siitä, kuinka se mahdollisesti vaikuttaa työpaikan ja työelämän houkuttelevuuteen ja valintaan. Tutkimusosuuden avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin kuten; miten työn merkityksellisyiden kokemus vaikuttaa työpaikan ja uran valintaan sekä miten sen kokemusta voitaisiin luoda ja kasvattaa. Tavoitteena on myös selvittää kohderyhmän ajatuksia työn merkityksellisyydestä yleisellä tasolla, mitä siitä ajatellaan ja mitä se on.

Kuten jo hieman aiemmin mainittiin, aihe opinnäytetyölle muotoutui muutamasta eri syystä. Aihe on ensinnäkin ajankohtainen. Toiseksi, aiheesta ei ole tehty kovinkaan paljon aiempaa tutkimusta ammattikorkeakoulutasolla. Merkityksellisyiden teemasta puhutaan tällä hetkellä runsaasti niin mediassa, kuin tutkimuksenkin parissa (Aaltonen, Ahola & Sahimaa 2020a, 17). Työn merkityksellisyyteen on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota muuttuvassa työelämässä. Jaakko Sahimaa (2017) on tutkinut gradussaan työn merkityksellisyyden roolia työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen, työtehokkuuteen sekä työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjänä. Tutkimuksen mukaan työn merkityksellisyyden kokemus vaikuttaa positiivisesti kaikkiin näihin neljään yksilö-, - ja organisaatiotason hyötyyn. Ammattikorkeakoulutasolla aihetta on tutkinut esimerkiksi Sanna Kivisalo (2019). Hän on tutkinut opinnäytetyössään työn merkityksellisyyttä ja sitä, miten tietyn kampaamon työntekijät kokevat merkityksellisyyttä työssään. Tutkimuksen mukaan merkityksellisyyttä lisääviä asioita tässä kampaamossa ovat muun muassa jatkuvan kehittymisen mahdollisuus, monipuoliset työtehtävät sekä vakaa työ. Merkityksellisyyttä vähentäviä tekijöitä ovat taas esimerkiksi huono johtaminen, arvostuksen puute ja työn kuormittavuus.

1.3 Kohderyhmä ja milleniaalit

Kuten johdannossakin mainittiin, kohderyhmänä opinnäytetyössä ovat Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat. Opinnäytetyölle ja sen tutkimusosuudelle on hankittu tutkimuslupa Seinäjoen ammattikorkeakoululta. Tutkimus toteutetaan siten, että tutkimuslomakkeen linkki ja saatekirje viedään SeAMKin intraan koulun henkilökunnan toimesta ja tätä kautta opiskelijat pääsevät vastaamaan kyselyyn. Seinäjoen ammattikorkeakoulu ei kuitenkaan toimi tämän opinnäytetyön toimeksiantajana. SeAMKin rooli tässä opinnäytetyössä on mahdollistaa puolueettoman tutkimuksen toteuttamisen käyttämällä apuna sen opiskelijoita ja työkaluja. Empiirisen osuuden tarkoituksena on saada kokonaisvaltainen kuva Seinäjoen ammattikorkeakoulussa opiskelevien opiskelijoiden ajatuksista liittyen työn merkityksellisyyteen.

Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat kaikki SeAMKin opiskelijat iästä ja alasta riippumatta. Kuitenkin, koska suurin osa opiskelijoista ovat iältään niin sanottuja milleniaaleja, tullaan tutkimustulosten analysoinnissa hyödyntämään milleniaaleihin liittyvää lähdemateriaalia. Koska milleniaaleille on niin monta erilaista määritelmää, yksittäiset muun ikäiset opiskelijat eivät tule muuttamaan tutkimuksen luotettavuutta suuntaan eikä toiseen, joten heidän vastauksiaan ei tulla rajaamaan tutkimuksesta pois. Kohderyhmän rajaamisella milleniaaleihin on tarkoitus selkeyttää mahdollisesti suurta vastaajien massaa ja luoda heille myös jokin muu yhteinen nimittäjä, kuin vain korkeakouluopiskelija. Tutkimustuloksia on myös helpompi analysoida, kun on jokin nimittäjä, mihin vastauksia verrata. Mikäli kyselyyn vastaa runsaasti muun ikäisiä opiskelijoita, voidaan vastauksia myös verrata keskenään.

Sukupolvia kuvaavien nimikkeiden lukumäärä kasvaa jatkuvasti. On esimerkiksi niin kutsutut ”suuret ikäluokat” ja on ”Facebook-sukupolvi”. Näiden lisäksi löytyy muun muassa x-, ja y-sukupolvet. (Suuret ikäluokat, pullamössöt sekä x, y ja z, 2012.) Vaarana on, kun nimityksien määrä kasvaa, niistä puhuttaessa aletaan puhumaan samoista asioista ristiin eri nimikkeitä käyttäen. Osa nimikkeistä toimii ennemminkin markkinoinnin välineenä, eikä kuvaa kovin hyvin kyseistä ihmisten ryhmää.

Milleniaalit ovat ryhmä tietynä ajankohtana syntyneitä ihmisiä. Jotkut tutkijat määrittävät milleniaalit ihmisiksi, jotka ovat syntyneet vuosina 1980–1995, eli niin kutsutuksi y-sukupolveksi. Toiset taas määrittelevät heidän olevan 1980–2000 syntyneitä ihmisiä, eli tähän määritelmään mahtuisi mukaan myös niin kutsuttuja x-sukupolvilaisia. Käsitteenä milleniaalit

onkin hankala, sillä tutkijoiden ajatukset, siitä, miten milleniaalit määritellään poikkeavat laajasti. Tässä tutkimuksessa milleniaalit käsittävät ihmisiä, jotka ovat syntyneet vuosina 1980–2000. Tätä rajaustapaa käytetään, jotta tutkimus pysyisi mahdollisimman selkeänä. Kun rajataan ihmisiä syntymäajan mukaan, on vaarana liika yleistäminen. Kun on kyse näinkin laajasta haitarista, kun vuosina 1980–2000 syntyneet ihmiset, on selvää, että joukkoon kuuluu kaikenlaisia ihmisiä mielipiteineen. Tämä tulee muistaa tutkimustuloksia pohtiessa.

Mellanen ja Mellanen (2020, 11) kertovat, että milleniaalit ovat tällä hetkellä Suomen työelämässä se nuorin sukupolvi. He edustavat kuitenkin Suomen työvoimasta jo viittäkymmentä prosenttia. Milleniaalit ovat myös kaikista Suomen sukupolvista se kouluttautunein. Mellasten mukaan työn merkitys heille on täten myös erilainen. Työ edustaa milleniaaleille muutakin kuin vain tapaa tienata rahaa. Se on monelle osa ihmistä ja heidän unelmiaan ja tavoitteitaan. Koska milleniaalit vaihtavat herkästi työpaikkaa, mikäli se ei vastaakaan heidän odotuksiaan, tulisi työn olla heille motivoivaa ja merkityksellistä. Milleniaaleille tehdyllä työllä tulisi olla jokin tarkoitus ja työn täytyy olla mielekäs osa elämää. Mellanen ja Mellanen (2020, 41) muistuttavat, että työ on kuitenkin tärkeää myös milleniaaleille. Hyvinvoinnin nousu ja teknologian kehitys on kuitenkin muuttanut ihmisten ajatusmaailmaa, joten myös työn, johtamisen ja organisaatioiden tulee kehittyä muutoksien mukana.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta sekä empiirisestä tutkimusosuudesta. Lukuja opinnäytetyössä on kaikkiaan viisi. Ensimmäisenä lukuna toimii johdanto, jossa käsitellään työn taustaa, sen tavoitteita ja työn rakennetta. Lisäksi johdannossa kerrotaan tutkimuksen kohderyhmästä.

Toinen ja kolmas luku koostuu työn teoriaosuudesta. Luvussa kaksi käsitellään työtä ja työelämää, merkityksellisyyttä sekä työn merkityksellisyyttä käsitteenä ja ilmiönä yleisellä tasolla. Kolmannessa luvussa paneudutaan syvemmin siihen, mitä työn merkityksellisyys pitää sisällään, mistä se muodostuu ja mitä käsitteitä siihen liittyy.

Neljäs luku koostuu opinnäytetyön empiirisestä osuudesta. Luvussa käsitellään tutkimuksen toteuttamista, tutkimuksen menetelmiä ja tutkimusaineiston analysointia. Luvussa käydään läpi

myös kyselyn pohjalta saatuja tutkimustuloksia. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimuksen laatua, luotettavuutta sekä tutkimuksessa käytettyjä lähteitä.

Viides luku koostuu opinnäytetyön johtopäätöksistä ja toimii samalla koko työn yhteenvedona.

2 TYÖN MERKITYKSELLISYYS

2.1 Työ ja merkityksellisyys

Ennen kuin voi ymmärtää työn merkityksellisyyttä ja siihen liittyviä ilmiöitä ja teemoja, tulee myös ymmärtää, mitä työ ja työelämä itseasiassa ovatkaan. Onko työ vain keino pysyä hengissä ja onko työelämä vain paikka, jossa tätä toimintaa harjoitetaan. Tulee myös ymmärtää, mitä merkityksellisyyden käsitteellä oikeastaan tarkoitetaan. Onko se kenties vain tällä hetkellä trendikäs sana ja teema, vai onko se todellisuudessa asia, johon on syytä paneutua enemmän.

2.2 Työ ja työelämä

Työllä tarkoitetaan tavoitteellista ja pitkäjänteistä toimintaa, jonka tavoitteena on tuottaa sen tekijälle toimeentuloa, eli yleensä palkkaa. Työstä voidaan kuitenkin puhua, vaikka siitä ei saisi palkkaa. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi kotityö, vapaaehtoistyö ja talkootyö. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin vain työhön, josta saa palkkaa eli ansiotyöhön ja siihen liittyvään merkityksellisyyden kokemukseen.

Yhteiskuntien kannalta työntekemisen ja työntekijöiden keskeisin merkitys on luoda ja taata sille hyvinvointia. Ilman työtä yhteiskunnat eivät pyörisi eikä niiden ihmiset kokisi hyvinvointia. Aaltonen ym. (2020a, 58–59) huomauttavat, että työn on yhteiskunnan ohella tuettava myös sen tekijää, se ei saa olla kaikki kaikessa.

Yksilön kannalta työn tekemisen ensisijainen tavoite on aina ollut elannon hankkiminen. Työn ei ole tarvinnut mukavaa, kunhan sen tekemisellä on saanut niin sanotusti leivän pöytään ja katon pään päälle. Martela toteaa (Frank Martela: Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä [viitattu 20.1.2021]), että työ on tutkitusti keskeinen ihmiselle merkitystä luova tekijä. Työn tekemisen motiivit vaihtelevat, mutta tämä pätee ja riittää yhä tänäkin päivänä osalle ihmisistä. Globaalisti katsottuna hyvinkin monelle ihmisille. Mutta työ ja työelämä on kuitenkin jatkuvassa murroksessa. Työn tulee edustaa jotain muutakin, se on osa ihmistä. Martelan mukaan (2020, 60) työllä ja työnteolla on kolme keskeistä roolia. Ensimmäinen on jo mainittu toimeentulon hankkiminen. Toisena tulee itsensä toteuttaminen, eli mahdollisuus käyttää ja hyödyntää omaa osaamistaan työssään. Kolmas ja

viimeinen rooli on yhteisen hyvän edistäminen. Näistä kaksi jälkimmäistä liittyy vahvasti myös työn merkityksellisyyteen.

Tulevaisuuden työelämä tulee olemaan hyvin erilainen, mitä se on vaikkapa tällä hetkellä. Vaikkakin Blåfieldin (2017, 6) mukaan noin 80 % Suomen työssäkävivistä on yhä perinteisissä työntekijä-työnantaja suhteissa, maailmanlaajuiset megatrendit muokkaavat myös työelämää. Digitalisaatio, tekoäly ja robotisaatio ovat esimerkkejä tällaisista ilmiöistä. Palkkatyön ja perinteisten työntekijä-työnantaja suhteiden rinnalle muodostuu näiden myötä jatkuvasti uudenlaisia tapoja tehdä töitä. Esimerkiksi keikkatyö, startup-yrittäjäyys sekä freelancerina toimiminen kasvattavat koko ajan suosiotaan. Suorittava työ vähenee jatkuvasti ja lopulta tulee katoamaan kokonaan. Nämä seikat pakottavat organisaatiot miettimään uusia ratkaisuja liittyen esimerkiksi työhyvinvointiin, työn merkityksellisyyteen ja motivointiin. Jarenko, Järvillehto ja Martela (2015, 163–184) ovat kertoneet neljästä tulevaisuuden työelämän megatrendistä. Nämä trendit ovat: muutos keskusjohtoisista itseohjautuviin organisaatioihin, management-prosessien korvaaminen tietojärjestelmillä, verkostoajan hajanainen työelämä sekä kasvava itsensä johtamisen tarve. Näistä neljästä varsinkin kaksi jälkimmäistä trendiä ovat tämän hetken (2021) koronaviruksen kurittaman työelämän kenties keskeisimmät trendit.

Myös se, millaista osaamista tulevaisuuden muuttuvassa työelämässä tarvitaan, on muutoksessa. Whiting (2020) on analysoinut ja listannut erilaisia osaamistarpeita tulevaisuuden työelämään liittyen. Heidän mukaansa vuonna 2025 kymmenen keskeisintä osaamistarvetta tulevaisuuden työelämässä ovat:

1. Jatkuva oppiminen ja oppimisen strategiat
2. Kriittinen ajattelu ja analysointi
3. Johtajuus ja sosiaaliset taidot
4. Luovuus, omaperäisyys ja aloitekyky
5. Teknologian käyttäminen, hallitseminen ja seuraaminen
6. Teknologian suunnitteleminen ja ohjelmointi
7. Joustavuus ja stressinsietokyky
8. Palveluorientoituneisuus
9. Päätelykyky, ongelmanratkaisu ja ideointi
10. Kompleksinen ongelmanratkaisu

2.3 Merkityksellisyuden käsite ja sen kokeminen

Merkityksellisyuden määrittäminen voi olla hankalaa, sillä kyseessä on asia, joka on subjektiivinen. Tämä voi tehdä aiheen objektiivisesta käsittelemisestä haastavaa (Aaltonen ym. 2020a, 26). Ei ole vain yhtä oikeaa tapaa ilmaista, mikä on merkityksellistä ja mitä merkityksellisyys on. Termi menee usein sekaisin muiden samankaltaisten sanojen, kuten tarkoituksen ja merkityksen kanssa, jotka toki luovat myös merkityksellisyuden tunnetta. Martelan (Tarjanne-Lekola 2019) mukaan tarkoitus on sellaista toimintaa, jossa tekeminen suuntautuu kohti tulevaisuudessa olevaa päämäärää. Tarkoituksella voidaan ilmaista myös esimerkiksi jonkin tekemisen aikomusta, tai ajatusta. Merkityksellä voidaan taas ilmaista esimerkiksi jonkin asian tärkeyttä, tai mitä jokin asia symboloi.

Myös merkityksellisyydellä on monia erilaisia määritelmiä ja sitä voidaan tarkastella niin subjektiivisesti kuin objektiivisestikin. Yksi yleispätevä tapa määritellä merkityksellisyys on Martelan (2020, 10) mukaan miettiä, onko elämällä jokin ulkoa asetettu tarkoitus. Toinen mahdollinen määritellä elämän merkityksellisyyttä on Martelan (2017) sanoin tekemällä itsensä merkitykselliseksi muille ihmisille. Hän toteaa myös Työn tulessa julkaistussa artikkelissaan (Martela 2020, 10) että tunnistaakseen, mitä on merkityksellisyuden tunne, on kysyttävä itseltään, mikä on ylipäätään tekemisen arvoista. Vastaavasti Aaltonen ym. (2020a, 31) kertovat, että Paul Wong on korostanut niin kutsutulla PURE-mallillaan muun muassa elämän tarkoitusta ja päämäärätietoista oman elämän ymmärrystä, vastuunkantoa ja sekä kykyä nauttia elämästä osana merkityksellisyyttä ja sen kokemusta. Martela ym. (2015, 18) ovat määritelleet, että ihmisellä on neljä psykologista perustarvetta, jotka täytyessään luovat elämälle merkityksellisyyttä. Nämä neljä tarvetta ovat kyvykkyyden tarve, vapaaehtoisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve sekä hyväntekemisen tarve. Tapoja määritellä merkityksellisyyttä ja miten sitä voi kokea on lukuisia, eivätkä erilaiset teoriat sulje toisiaan keskenään pois. Jokainen ihminen voi löytää teorioista sellaisen, joka kuvaa heidän omaa elämäänsä parhaiten.

Heintzelman ja King (2014, 1) ovat esittäneet, että merkityksellisyuden kokemusta voidaan pitää hyvin keskeisenä osana ihmisten hyvinvointia ja motivaatiota elämässä. He (s. 2) huomauttavat myös, että merkityksellisyuden kokemuksen on todettu esimerkiksi parantavan elämälaatua ja vähentävän mielenterveysongelmia. Myös Martela (2020, 9) toteaa, että merkityksellisyys ja sen kokemus on elämänlaatua lisäävä asia. Heintzelman ja King (s.2) jatkavat, että merkityksellisyyttä kokeakseen, on elämän, tai työn useasti tunnettava siltä, että

sillä on jokin tarkoitus ja merkitys. Lisäksi kokemus siitä, että elämä tuntuu säännölliseltä ja ennustettavalta, auttaa. Halu kokea myös työ merkitykselliseksi on kasvava ilmiö. Se on varsin luonnollista, onhan työ suuri osa ihmisen elämää.

2.4 Työn merkityksellisyyden käsite ja sen kokeminen

Mikäli työ tuntuu vain tavalta tulla toimeen ja hankkia elanto on työtä vaikea tällöin kuvailla merkitykselliseksi. Yksinkertaisimmillaan työ on juurikin sellaista, jossa työntekijä tarjoaa omaa osaamistaan, aikaansa ja vaivaansa korvausta vastaan. (Aaltonen ym. 2020a, 55.) Joillekin työntekijöille tämä riittää.

Työn merkityksellisyys on osa hyvin laajaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta, joka on ollut laajasti pinnalla viime vuosina. Se on Kukkuraisen (2017) mukaan käsitteenä varsin epämääräinen, mikä vaikeuttaa käsitteen tutkimista ja näin ollen myös tulosten vertailua sekä ymmärrystä, mitä se oikeastaan tarkoittaa. Työn merkityksellisyys ja merkityksellisyyden teema yleisesti ovat kasvava ilmiö, jota ei tulisi sivuuttaa. Aaltonen ym. (2020a, 55) korostavatkin, että merkityksellinen työn on todettu lisäävän esimerkiksi työntekijän tehokkuutta, luovuutta, sitoutumista ja hyvinvointia. Työntekijät hakevat työllensä merkitystä ja mikäli kokevat, että se ei toteudu nykyisessä työssä, löytävät he sitä lopulta jostain muusta työpaikasta.

Toisaalta Miettisen (2019) mukaan työn merkityksellisyyttä voidaan pitää asennekysymyksenä. Hän toteaa, että jokainen työ on merkityksellinen ja jokaisella työllä on tarkoitus. Ne tekijät tulee vain itse havaita ja kokea, onhan merkityksellisyyden kokemus myös työelämässä luonteeltaan yksilöllinen. Eija Leiviskän mukaan (23–24, 2011) merkityksellinen työ ei käsitä vain yhtä keskeistä tekijää, vaan siihen vaikuttavat monet eri ulkoiset ja sisäiset tekijät. Hänen mukaansa työn merkityksellisyys koostuu seitsemästä eri toisiinsa kietoutuvasta lähteestä: tasapainosta, henkisyydestä, ihmisestä itsestään, sisäisestä kasvusta, yhteisöstä, työstä sekä johtamisesta. Hän kuitenkin korostaa, että yksinään mikään aiemmin listatuista tekijöistä ei yksinään kykene luomaan työstä mielekästä.

Frank Martela (2018) on taas määritellyt hieman lyhyemmin kolme keskeistä teemaa, joista työn merkityksellisyys koostuu. Nämä teemat ovat arvokkuus, hyvää tuottava päämäärä sekä itsensä toteuttaminen. Arvokkuudella hän tarkoittaa sitä, että tehdyllä työllä on jokin muukin tarkoitus, kuin toimeentulon hankinta, eli työ on tekijälleen muullakin tavalla arvokasta. Hyvää tuottava päämäärä ja itsensä toteuttaminen ovat tekijöitä, jotka auttavat luomaan työlle

arvokkuutta. Se, miten ihminen tuntee kokevansa näitä tekijöitä, on täysin yksilöllisiä. Suomalaisen työn liitto on kertonut Merkityksellisen ja arvokkaan työn ohjelmassaan (2014, 2), että työ on tekijälleen, teettäjälleen ja yhteiskunnalle merkityksellistä silloin, kun se on tuottavaa, kestävä ja osallistavaa.

Koska työn merkityksellisyys on niin laaja ja hankalasti määriteltävä aihe, ovat Aaltonen ym. (2020a, 99) luoneet kuusitasoisen mallin, jonka avulla kykenee havainnoimaan, kuinka laaja kokonaisuus työn merkityksellisyys itseasiassa on. Mallista löytyy seuraava havainnollistava kuva (1).



Kuva 1. Mistä työn merkityksellisyydessä on kyse (Aaltonen ym. 2020a, 99).

2.5 Työn mielekkyys

Työn merkityksellisyyteen liittyy olennaisesti työn mielekkyyden käsite. Mielekkyydestä voidaan puhua Leiviskän (2011, 19) mukaan silloin, kun ihminen nauttii työstään ja näin ollen luo työlle ja tekijälleen merkityksellisyyttä. Mielekkyyden kokemus ei pysty kuitenkaan yksinään luomaan työstä merkityksellistä, vaan siihen vaaditaan muitakin tekijöitä. Leiviskä (s. 19) jatkaa, että mielekkyyden kokemukseen vaikuttaa erityisesti se, että ihminen pääsee toteuttamaan itseään työssään.

Vastaavasti Mistä on työn mielekkyys tehty? -tekstissä [viitattu 12.3.2021] kerrotaan, että kokeakseen mielekkyyttä työssään, vaaditaan siihen ensin työn merkityksellisyyden kokemusta. Tekstissä mainitaan, että mielekkyys syntyy siitä, että kykenee tuntemaan työnsä osana jotakin merkityksellistä kokonaisuutta.

Työn mielekkyys ja työn merkityksellisyys voivat olla käsitteinä valitettavan hankalasti määriteltäviä. Niistäkin puhutaankin helposti ristiin. Samalla tavoin kuin merkityksestä ja merkityksellisyydestä. Esimerkiksi Lehto (2020) mainitsee, että työ on mielekästä silloin, kun saa auttaa muita tai olla muille hyödyksi. Ja asiahan on varmasti näin, onhan mielekkyydenkin kokemus vahvasti subjektiivinen, niin kuin merkityksellisyydenkin kokemus. Toisaalta taas Frank Martela (2017) on maininnut, että yksi keskeinen tapa luoda merkityksellisyyttä on tekemällä itsensä merkitykselliseksi muille ihmisille. Se, että toisiaan niin lähellä olevista termeistä puhutaan ristiin vaikeuttaa valitettavasti kummankin termin ymmärtämistä, joka vaikeuttaa aiheiden tutkimista.

3 MERKITYKSELLISYYDEN KOKEMUKSEN OSA-ALUEITA

Tässä osiossa paneudutaan muutamaa erilaiseen työn merkityksellisyyteen merkittävästi vaikuttavaan tekijään ja teemaan. Osiossa käsiteltävät tekijät voi nähdä merkityksellisyyttä työhön lisäävinä ja luovina tekijöinä, mutta asian voi nähdä myös toisinpäin. Eli merkityksellisyyden kokemus työssä lisäisikin ja mahdollistaisi tässä osiossa käsiteltäviä tekijöitä.

Merkityksellisyyden kokemus ei synny sormia napauttamalla, vaan se muotoutuu monen eri tekijän myötä. Työn merkityksellisyyden kokeminen ja se, mikä lisää sen kokemista on yksilöllistä, joten kaikkiin tekijöihin ei ole mielekästä lähteä paneutumaan opinnäytetyössä. Tässä osiossa käsiteltävät aiheet ovat lähinnä yksilötasolla vaikuttavia tekijöitä, sillä myös opinnäytetyön tutkimusosuus käsittelee merkityksellisyyttä yksilöiden kautta. Osio koostuu muutamasta eri tekijästä, jotka ovat kirjoittajan mielestä olennaisimpia tätä opinnäytetyötä ajatellen.

Kukkarainen (2017) kertoo, että on pystytty tutkimaan, että esimerkiksi sisäistä motivaatiota työtänsä kohtaan kokevat ihmiset kokevat myös työnsä enemmän merkitykselliseksi, kuin ihmiset, joilta puuttuu palo työtänsä kohtaan. Hän toteaa myös, että työn sisältöä muokkaamalla ja omaa osaamistaan kehittämällä voi lisätä merkityksellisyyden kokemusta työssä. Kukkarainen jatkaa, että johtaminen sekä työssä koettu kutsumus ja työhön liittyvät myönteiset asenteet luovat työlle merkityksellisyyden tunnetta. Nämä aihealueet ovat esimerkkejä aiheista, joihin tässä osiossa paneudutaan hieman paremmin.

3.1 Motivaatio

Motivaatiota voidaan tutkia ja kuvailla monissa erilaisissa konteksteissa. Ihmiset myös motivoituvat erilaisista asioista. Salmela-Aro, Nurmi ja Feldt (2017) toteavat, että motivaatiota tutkivia teorioita on lukuisia erilaisia, joka vaikeuttaa käsitteen ymmärtämistä. He jatkavat, että yksi perinteinen tapa selventää motivaation käsitettä, on kysyä: mitä, miksi ja miten. Mitä-kysymys pyrkii vastaamaan siihen, mitä ihminen haluaa ja mihin hän pyrkii. Miksi-kysymyksellä pyritään vastaamaan syihin motivaation taustalla. Miten-kysymys taas pyrkii vastaamaan siihen, millä eri keinoin ihminen pyrkii toteuttamaan motiivejaan ja tarpeitaan.

Kenties tunnetuin motivaatiota tutkivista teorioista on Maslow'n tarvehierarkia (kuva alempana), joka esittää viisi keskeistä tarvekategoriaa. Tarpeiden tärkeysjärjestystä havainnollistaakseen Maslow laitto vuonna 1943 julkaistussa tutkimuksessaan kategoriat pyramidin muotoon, jossa tärkein kategoria on alimmainen ja vähiten tärkeä ylimmäinen. Nämä viisi kategoriaa ovat ylhäältä alaspäin: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, arvonannon tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Koska fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarpeet toteutuvat länsimaisessa työelämässä ja elämässä ylipäättään hyvin, ovat pyramidin yläpään tarpeet täällä myös siten nykyään enemmän esillä. Maslow'n jälkeen maailma on kuitenkin jatkanut kehittymistään ja erilaisia motivaatioteorioita on kehitelty valtavia määriä. Yksi merkittävä nykyajan teorioista on niin kutsuttu itseohjautuvuusteoria, jonka kehittämisen Edward Deci ja Richard Ryan aloittivat jo 1970-luvulla. Vuosituhannen vaihtuessa 2000-luvulle heidän teoriansa on hallinnut merkittävästi uutta motivaatiotutkimusta. Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Teorian mukaan nämä perustarpeet toimivat ihmisen hyvinvoinnin perustana.

Motivaatiolla tarkoitetaan arkikielessä samaa kuin haluaminen. Vastaavasti motiivilla, joka menee helposti sekaisin motivaation kanssa, tarkoitetaan yksinkertaisesti halua tehdä jotain, tai toimia jollain tietyllä tavalla. (Mitä on motivaatio? [viitattu 25.1.2021].) Lehtinen, Vauras ja Lerkkanen (2016) määrittelevät motivaation tarkoittavan sisäistä tilaa, joka saa aikaan, ohjaa ja pitää yllä toimintaa. He jatkavat, että motivaatio vaikuttaa siihen, miten määrätietoista, sitkeätä ja intensiivistä yksilön toiminta on tehtävää tehtäessä. Motivaatio vaikuttaa lisäksi yksilön ajatuksiin ja tuntemuksiin, joita hän kokee tehtäviään suorittaessa. Leiviskä (2011, 50) mainitsee, että nykyisessä muuttuvassa työelämässä työn merkityksellisyyden kokemus on keskeinen motivaatiota luova tekijä.



Kuva 2. Maslow'n tarvehierarkia (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020a, 79).

Tapoja motivoitua on perinteisesti ajateltu olevan kahta erilaista: sisäistä motivaatiota ja ulkoista motivaatiota. Tässä osiossa käsitellään hieman tarkemmin sisäistä motivaatiota.

Aaltonen ym. (2020a, 187) kertovat sisäisen motivaation olevan sitä, kun työntekijällä on aitoa kiinnostusta tekemäänsä työtä ja tehtäviänsä kohtaan. Heidän mukaansa sisäisesti motivoitunut ihminen kokee itse tekemisen arvokkaaksi ja mieleiseksi, jolloin ihmisellä on palava halu tehdä työtään. Leiviskä (2011, 49) lisää, että mielenkiinto toimii näin ollen itsessään palkkiona työlle. Martela ja Jarenko (2014, 14) kertovat, että ihminen haluaa luontaisesti tehdä sisäisesti motivoivia asioita. He jatkavat, että sisäisesti motivoiva tekeminen ei ole myöskään niin kuormittavaa tekijälleen, sillä ihminen ei joudu pakottamaan itseään pysymään asiassa. Sisäinen motivaatio on luonteeltaan proaktiivista (Martela & Jarenko 2015, 25). Tällä tarkoitetaan sitä, että motivaatio kumpuaa ihmisen omista mielenkiinnonkohteista ja arvoista. Martela ja Jarenko (s. 25) jatkavat, että tietyllä tapaa kaikki motivaatio on kuitenkin sisäistä. Tekemämme päätökset lähtevät kuitenkin aina meistä itsestämme. Alla kuva Martelan ja Jarenkon tekemästä taulukosta, josta käy ilmi ulkoisen, - ja sisäisen motivaation eroja:

Ulkoinen motivaatio	Sisäinen motivaatio
Reaktiivista	Proaktiivista
Ulkoiset palkkiot ja rangaistukset	Sisäinen innostus tekemiseen
Kaventaa näkökulmaa	Laajentaa näkökulmaa
Negatiiviselta suojautuminen	Positiiviseen etsiytyminen
Kuluttavaa	Energisoivaa
Ihminen työntää itseään kohti	Tekeminen vetää puoleensa
"Keppi ja porkkana"	"Leikki"

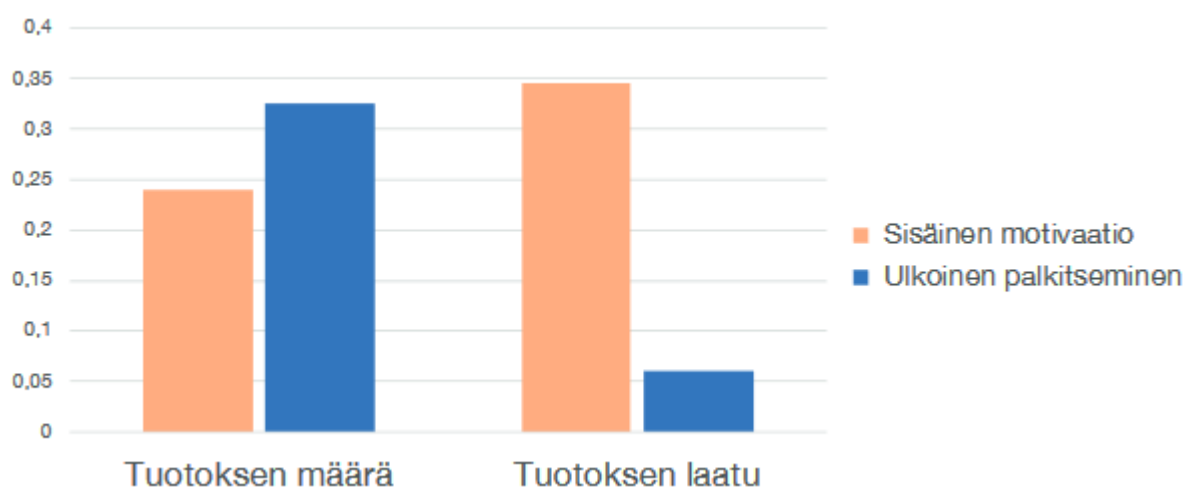
Kuva 3. Sisäisen ja ulkoisen motivaation eroja (Martela & Jarenko 2014, 14).

Martela ym. (2015, 23) ovat määritelleet ulkoisen motivaation olevan sellaista, jossa motivaatio syntyy jostain muusta syystä, kuin itse tekemisestä. Tekeminen ei ole itsessään innostavaa ja motivoivaa, vaan sitä tehdään jonkin ulkoisen rangaistuksen uhalla, tai ulkoisen palkitsemisen vuoksi. Ulkoinen motivaatio on toisin kuin sisäisen motivaatio, reaktiivista. Tämä tarkoittaa sitä, että ulkoinen motivaatio muotoutuu pakosta, uhkiin vastaamisesta ja biologisista tarpeista (Lindholm, [viitattu 22.1.2021]). Kenties yleisin esimerkki ulkoisen motivaation lähteestä on raha, eli palkka. Myös erilaiset lisät ovat ulkoisen motivaation lähteitä. Monesti, jos työtään tekee vain ulkoisen motivaation voimalla, voi työ tuntua pakolliselta pahalta. Tämä taas on monesti henkisesti kuluttavaa ja voi pitkän päälle käydä hyvin raskaaksi. On hyvä kuitenkin muistaa, että monelle ihmiselle ensimmäiset työkokemukset ja työpaikat esimerkiksi kesätöiden muodossa ovat hankittu pääosin ulkoisten motivaatiotekijöiden vuoksi, eikä tässä ole mitään väärää, päinvastoin. On tärkeää päästä jo nuorella iällä kerryttämään kokemusta erilaisista töistä.

Työmotivaatio on nimensä mukaan työssä koettua motivaation tunnetta. Työmotivaatiota luovat tekijät voivat olla sekä ulkoisia, että sisäisiä. Siinä missä Miettinen (2019) sanoo, että työn merkityksellisyyttä voidaan pitää asennekysymyksenä, voidaan Martelan ja Jarenkon (2015, 34) mukaan samaa sanoa myös työmotivaatiosta. Koska käytännössä jokaisessa työssä on hetkiä, jolloin kokee sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota, on tärkeä osata suhtautua työhönsä oikein. Olennaista on pyrkiä miettimään, kuinka vahvistaa ja lisätä sisäisesti motivoituneiden hetkien määrää.

Salmela-Aro ym. (2017) kertovat, että motivaation puute työelämässä voi vaikuttaa kielteisesti työntekijän kokemaan työhyvinvointiin sekä työn laatuun ja tuloksiin. Tämän vuoksi

motivoitunut työntekijä on organisaatioilleen tärkeä. Usein organisaatiot pyrkivät motivoimaan työntekijöitään ulkoisten motivaatiokeinojen avulla, mikä ei ole aina se paras eikä oikea vaihtoehto. Leiviskä (2011, 51) mainitsee, että ulkoisen motivoimisen sijaan nykyään korostetaan enemmän yksilön omaa roolia motivaationsa luojana. Ulkoisen motivoimisen sijaan Martela (2020, 12) lisääkin, että vaikka muun muassa Cerasolin, Nicklinin ja Fordin motivaatiotutkimuksesta (2014) voidaan havaita, että ulkoisella palkitsemisella voidaan kasvattaa määrällistä suorittamista, on sillä vaikea kasvattaa tehdyn työn laadukkuutta.



Kuvio 4. Sisäinen motivaation ja ulkoisen palkitsemisen vaikutus tuotosten määrään ja laatuun (Cerasoli ym. 2014; Martela 2020, 12).

Työmotivaatiota tuottavia tekijöitä on lukuisia erilaisia. Leiviskä (2011, 50) kertoo, että nykyisessä muuttuvassa työelämässä työn merkityksellisyyden kokemus on keskeinen motivaatiota luova tekijä. Kun ihminen kokee työssään merkityksellisyyttä, kokee hän silloin käyttävänsä aikaansa johonkin hyödylliseen. Aaltonen ym. (2020a, 77) lisäävät, että erilaisten tutkimusten avulla on pystytty havaitsemaan samankaltaisuuksia siinä, mikä ihmisiä työssä motivoi. Tällaisia tekijöitä ovat tutkimusten mukaan muun muassa mielekkäät työtehtävät, palkka sekä etenemis-, ja kehittymismahdollisuudet työpaikalla. Tämän opinnäytetyön kannalta kenties mielenkiintoisin havainto kyseisistä tutkimuksista on Työntekijäkokemus 2020-tutkimuksessa (2020) havaittu työn merkityksellisyyden kokemuksen vaikutus työmotivaatioon. Tutkimuksen mukaan kokemus, että tekee merkityksellistä työtä, on tärkein vaikutin työntekijäkokemuksen muodostumiseen. Työntekijäkokemus on Yohnin (2018) mukaan kaiken sen summa, mitä työntekijä kokee työpaikallaan ollessaan siellä töissä.



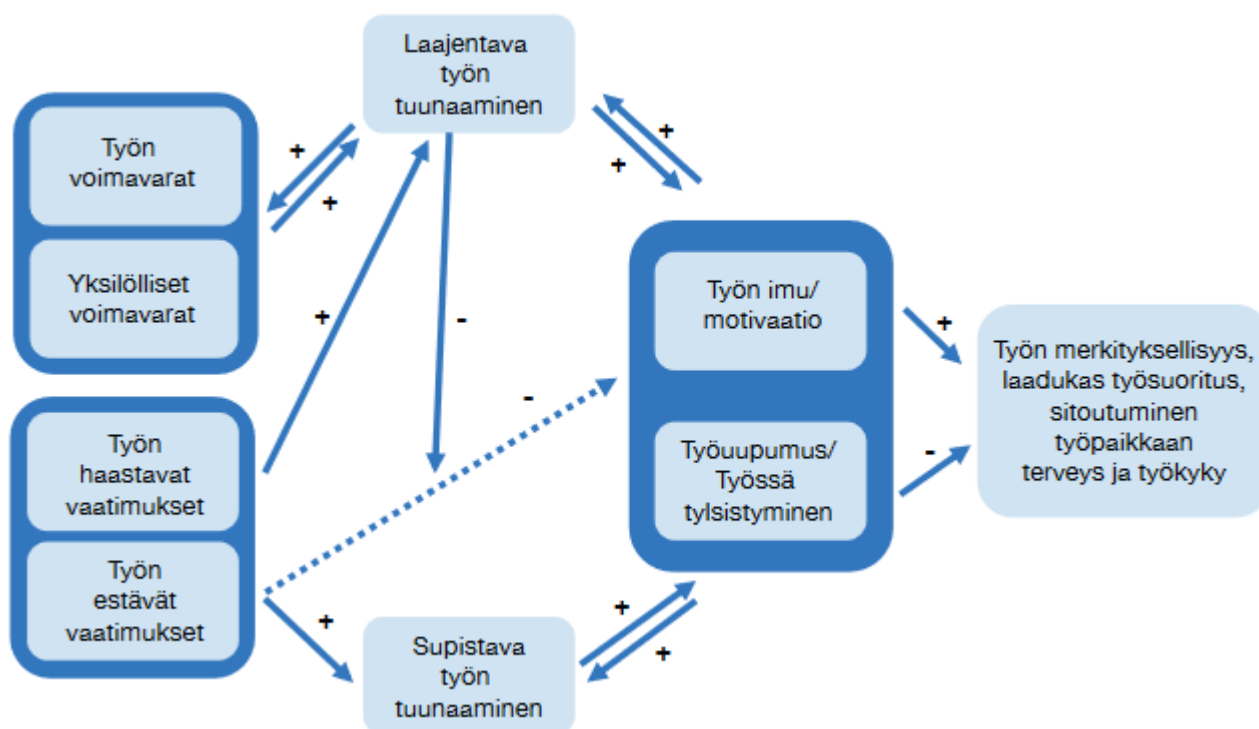
Kuva 5. Työntekijäkokemuksen tärkeimmät vaikuttimet (Haasteena merkityksellisuuden tulevaisuuden luominen 2020, 25).

3.2 Työn tuunaaminen

Työn tuunaamisella tarkoitetaan oman työn ja työtehtävien muokkaamista, jonka päämääränä on tehdä työstä tekijälleen mielekkäämpää ja näin ollen myös merkityksellisempää. Humalton (2020) mukaan tuunaamisella ei ole tarkoitus muuttaa työtehtäviä sinänsä eriksi, vaan perustehtävien tulee pysyä samana. Tuunaamisen tarkoitus on muokata työtehtäviä omiin tapoihin sopivammiksi. Koska merkityksellisyys syntyy suhteessa muihin ihmisiin, Sahimaan (2019) mukaan tuunaaminen kannattaa kohdentaa esimerkiksi omien asenteiden, näkökulmien sekä ihmissuhteiden tuunaamiseen työssä. Hakanen, Seppälä ja Kaltiainen [viitattu 3.2.2021] lisäävät, että oma asennettaan työtään kohtaan tuunaamalla voi hahmottaa työnsä merkityksen paremmin. Työn tuunaamisella työntekijä voi näin ollen itse pyrkiä kehittämään ja innostamaan itseään ja työtään, aina tähän ei tarvita esimiestä, tai johtoryhmää. Heikkilä-Tammen ja Mäkinien (2017) mukaan työn tuunaamisella onkin yhteys parempaan työhyvinvointiin.

Työtäkin tulee osata kuitenkin tuunata oikein. Jari Hakanen (2020, 29) kertoo, että työn kuormittavia piirteitä vähentävän työn tuunaamisen on havaittu olevan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin. Hakanen on luonut kuvaajan, jonka avulla voidaan

havainnoida työn tuunaamisen liittyviä hyötyjä ja haittoja. Hän jakaa työn tuunaamisen kahteen osaan: laajentavaan-, ja supistavaan työn tuunaamiseen. Laajentavalla tuunaamisella hän tarkoittaa sellaista tuunaamista, joka hyödyttää tuunaajaa, supistavalla tuunaamisella hän taas tarkoittaa tuunaamista, joka vähentää tuunaajan työhyvinvointia. Hakasen kuvaajasta voidaan huomata, että, yksi työn tuunaamisen positiivisista lopputuloksista on tämän opinnäytetyön kannalta olennainen, nimittäin työn merkityksellisyys.



Kuva 6. Työn tuunaamisen teoreettinen malli (Hakanen 2020, 33).

3.3 Flow-tila

Käsitteen flow on alun perin kehittänyt yhdysvaltalainen motivaatiotutkija Mihály Csíkszentmihályi jo vuonna 1975. Täten mistään täysin uudesta ilmiöstä ei ole kyse. Termi on kuitenkin noussut viime vuosina pinnalle monen muun työhyvinvointiin olennaisesti liittyvän termin kanssa. Tieteellisesti määritettynä flowilla tarkoitetaan optimaalisen tietoisuuden tilaa (Mikä on flow-tila? [viitattu 27.1.2021]). Lehtinen ym. (2016) kertovat, että flow-tilalla tarkoitetaan tilaa, jossa toiminta ja siihen liittyvä itsesäätelysystemi saa aikaan ja pitää yllä toimeliaisuutta sekä luo positiivista kokemusta ilman, että tekemiseen liittyisi mitään ulkoista palkkiota. Koska flow-kokemuksen aikana ihminen on hyvin keskittynyt tekemiseensä, aiheuttaa se kokijalleen usein sen, että käsitys ajan kulumisesta häviää täysin tekemisen aikana. Flow-akatemian (Mikä on flow-tila? [viitattu 27.1.2021]) mukaan se on näin ollen

monella tapaa ihanteellinen tekemisen tila. Aaltosen ym. (2020a, 223) mukaan flow'n kokeminen on tavoite, johon jokaisen työntekijän tulisi urallaan tähdätä.

Leiviskän (2011, 50) mukaan tekijöitä, jotka vaikuttavat flow-kokemuksen syntyyn ovat muun muassa mahdollisuus keskittyä toimintaan täydellisesti ja suorittaa työ alusta loppuun. Lisäksi hän mainitsee omat tavoitteet, palautteen saamisen, sekä hallinnan ja helppouden kokemuksen flow:ta lisäävinä tekijöinä. Aaltosen ym. (2020a, 224) mukaan flow edellyttää toimiakseen kuitenkin neljää asiaa: keskittymistä, työntekijän taitoja vastaavia työtehtäviä, selkeää päämäärää sekä jatkuvaa palautetta.

3.4 Työn imu

Mäkelä (2019) kertoo, että työn imulla tarkoitetaan kokonaisvaltaista hyvinvointia työssä, eli kun työtehtävät tuntuvat mielisiltä, töissä on mukava olla ja työ tuottaa tekijälleen iloa. Kun kokee työssään esimerkiksi energisyyttä, merkityksellisyyden tunnetta, ylpeyttä ja flow-tilaa, voidaan puhua työn imusta. Hakasen mukaan [viitattu 3.2.2021] mukaan työn imuun liittyy keskeisesti kolme hyvinvoinnin osa-aluetta: omistautuminen, tarmokkuus sekä uppoutuminen. Eli, kun ihminen kokee työssään näitä asioita säännöllisesti, voidaan sanoa, että ihminen kokee imua työhönsä. Hakanen jatkaa artikkelissaan, että työntekijöiden kokemalla työn imulla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia niin työntekijän vapaa-aikaan, kuin myös koko organisaatioon. Työn imua voi kokea missä tahansa työssä alasta riippumatta. Hakasen (2019) mukaan Työterveyslaitoksen vuonna 2019 teettämästä tutkimuksesta selviää kuitenkin, että esimerkiksi ammattiryhmällä ja toimialalla on vaikutusta koettuun työn imuun. Eniten imua koetaan tutkimuksen mukaan vastuullisilla ja luovilla aloilla, esimerkiksi asiantuntijatyössä sekä johtotehtävissä. Myös niin sanotuissa ”kutsumusammateissa” koetaan paljon työn imua, vaikka kyseessä olisikin suorittava työ.

Venäläisen mukaan (2020) työn imussa ja aiemmin mainitussa flow:ssa on paljon samaa, mutta siinä missä flow-tilalla viitataan lyhytkestoiseen kokemukseen, viitataan työn imulla pitkäaikaiseen työtä kohtaan saavutettavaan omistautumisen, tarmokkuuden ja uppoutumisen tunteisiin. Työssä koettua imua voidaan kasvattaa työtä tuunaamalla. Hakanen, Seppälä ja Kaltiainen (Työn tuunaaminen [viitattu 3.1.2021]) toteavatkin, että sen lisäksi, että työtä tuunaamalla voi parantaa työhön koettua imua, se myös vähentää stressiä sekä ehkäisee työhön kyllästymistä.

3.5 Merkityksellisyyden johtaminen

Johtamisella tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on ohjata ihmisiä toimimaan kohti yhteistä suuntaa ja tavoitetta. Johtamistyytlejä on yhtä monta kuin on johtajaakin. Miten voidaan siis määritellä, millaista on hyvä johtaminen? Esimerkiksi Työturvallisuuskeskus (Johtaminen ja esimiestyö [viitattu 10.2.2021]) määrittelee hyvän johtamisen olevan sitä, kun johtamisella tuottaa työhyvinvointia ja tulosta. Krista Pahkin (Tjäder 2017) mukaan johtamisen tärkein tehtävä on mahdollistaa työntekijöiden onnistuminen työssään. Hän tiivistää hyvän johtamisen muodostuvan kolmesta asiasta: kysymisestä, kuuntelemisesta ja kannustamisesta.

Aaltosen ym. (2020a, 96) mukaan johtajan tulisi kyetä vastaamaan aiemmin motivaatio-osuudessa mainittuihin mitä-, miten ja miksi-kysymyksiin. Mikäli johtaja toimii näin, on parempi mahdollisuus sille, että työntekijät pysyvät motivoituneempina, kun heidät on valjastettu mukaan toimintaan. On lisäksi tärkeää, että itse johtaja on motivoitunut, sillä on vaikeaa motivoida muita, jos et itsekään usko tekemiseesi. Kiiänmies (2020) toteaaakin, että johtajan kokemus omasta ja organisaation toiminnan merkityksellisyydestä ajaa myös johdettavien hyvinvointia ja auttaa heitä toimimaan määrätietoisemmin.

Tutkimusten mukaan niin kutsuttu psykologinen turvallisuuden tunne auttaa tiimejä ja yksilöitä parempiin tuloksiin työpaikalla. Ratsulan ja Viljasen (2020) mukaan sillä tarkoitetaan yksilön kokemusta siitä, että hän voi pelkäämättä tuoda esiin omia ajatuksiaan ja ideoitaan ilman, että hänen luottamustaan ja sitoutumista organisaatioon käytetään väärin. Johtajan ja esimiesten rooli psykologisesti turvallisen työyhteisön luomisessa on keskeinen. Mattisen [viitattu 26.2.2021] mukaan psykologisesti turvallinen työyhteisö on sellainen, jossa näytetään tietä, uskalletaan tehdä virheitä, juhlitaan onnistumisia ja jossa prosessit ja järjestelmät tukevat yhteisön erilaisia työtapoja. Nykyisessä työelämässä työntekijöiden kokema merkityksellisyyden tunne on tutkitusti tärkeässä roolissa. Psykologisesti turvallinen työyhteisö mahdollistaa työntekijälle sen, että hän voi kokea työnsä merkitykselliseksi. Mattinen jatkaa, että työntekijän on tärkeää nähdä yrityksen visio ja oma rooli selkeästi, jotta hän voi kokea työnsä merkitykselliseksi. Tässä kohtaa nousee esiin johdon ja esimiesten rooli yrityksen päämäärän kirkastamisessa.

Aaltosen ym. (2020a, 94–95) mukaan merkityksellisyyden kokemus syntyy erityisesti sellaisessa organisaatiossa, jotka ovat kyenneet selkeästi sanoittamaan arvonsa, tavoitteensa ja päämääränsä. He jatkavat, että organisaation arvojen ja päämäärien tulee kuitenkin olla

todellisia. Kaikki kykenevät kirjoittamaan kauniita asioita paperille, mutta ne tulee kyetä silti toteuttamaan käytännössä, muutoin kauniit sanat kääntyvät itseään vastaan. He lisäävät, että yhteisön tulisi myös roolittaa ja luoda selkeät työtehtävät työntekijöilleen, jotta heille syntyy kokemus, että he voivat omalla työpanoksellaan edistää yhteisön tavoitteita ja etuja. Omalla asenteellaan omaa työtään kohtaan voi vaikuttaa omaan merkityksellisyyden kokemukseen. Jokaisen kannattaa muistaa, että jokainen työ on tärkeä ja merkityksellinen ja, että sinun työlläsi ja panoksellasi on väliä.

Aaltonen ym. (2020a, 115) kirjoittavat, että tasapainoisesti ja oikein toteutettu johtaminen tukee työntekijän kokemaa merkityksellisyyttä. He lisäävät (s. 115), että ”Kaikki hyvä johtaminen on merkityksen johtamista”. He jatkavat (s.120), että johtajan perimmäinen tarkoitus on luoda johtamalleen yhteisölleen tunne siitä, että olemme yhdessä matkalla kohti jotakin merkityksellistä, jossa kannattaa olla mukana. Näihin lauseisiin kiteytyy hienosti johtamisen ydin. Ei sillä ole väliä, miten johdat, tai mitä johtamisen koulukuntaa edustaa, kunhan johdat hyvin ja johdat kohti päämäärää. Aaltonen ym. (2020b, 90) muistuttavat vielä, että johtajaan pätee kuitenkin täysin samat asiat, kuin muihinkin työntekijöihin: mikäli tahdot menestyä, työn tulee tuntua mielekkäältä ja merkitykselliseltä, muuten työstä tulee pakkopullaa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä osiossa käydään läpi opinnäytetyön tutkimusosuuden toteuttamiseen liittyviä asioita. Osiossa käsitellään muun muassa käytettyjä tutkimusmenetelmiä, tutkimuksen toteuttamista, aineiston keräämistapaa, tutkimuksen tuloksia sekä tutkimuksen luotettavuutta. Osion on tarkoitus toimia lukijalle tietopakettina siitä, miten tutkimus on toteutettu ja mitä eri prosesseja siihen kuuluu.

4.1 Tutkimusmetodi

Tutkimusmenetelmiksi tämän opinnäytetyön empiiriseen osuuteen on valittu sekä kvalitatiivinen (laadullinen) että kvantitatiivinen (määrällinen) tutkimusmenetelmä. Tyypillisesti tutkimuksessa käytetään menetelmistä vain jompaa kumpaa. Määrällinen ja laadullinen tutkimus ovat kuitenkin toisiaan täydentäviä menetelmiä, joita yhdistämällä voi saada laajoja ja syvällisiä tuloksia tutkimuksiin (Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero [viitattu 8.3.2021]). Ne eivät ole toistensa kanssa ristiriidassa, vaan oikein käytettynä pikemminkin täydentävät toisiaan. Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan saada konkreettisia lukuja ja tuloksia, joiden pohjalta voidaan taas tehdä syvempää tutkimusta kohderyhmästä laadullisen tutkimuksen avulla.

Tarkoituksena on luoda noin 10–12 kysymyksen standardoitu verkkokysely SeAMKin opiskelijoille, jossa osa kysymyksistä on avoimia kysymyksiä ja osa monivalintakysymyksiä. Jotkut kyselyn kysymyksistä ovat luonteeltaan puolistrukturoituja kysymyksiä, joissa on valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi mahdollista lisätä kirjallinen vastaus kysymykseen. Osa kysymyksistä hyödyntää niin kutsuttua Likertin asteikkoa. Heikkilän (2014, 52) mukaan tällä tarkoitetaan yleensä 4–5-portaista mielipideasteikkoa, jossa toisena ääripäänä on yleensä vaihtoehto *täysin samaa mieltä* ja toisessa päässä *täysin eri mieltä*. Heikkilän lisää (s. 52), että mielipideasteikkojen etuna voidaan pitää sitä, että niiden avulla voidaan saada hyvin paljon tietoa pieneen tilaan, heikkoutena taas sitä, että vastauksista voidaan päätellä kohteiden painoarvot vastaajalle.

4.1.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullisella tavoitellaan tutkittavan ilmiön kuvaamista, ymmärtämistä ja tulkintaa (Kananen 2014, 18). Laadullisessa tutkimuksessa käytetään avuksi kirjoittamista, kun taas määrällisessä

tutkimuksessa käytetään tilastoja ja perustuu enemmän lukuihin. Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään mistä tutkittavassa ilmiössä on kyse (Kananen 2014, 16.), eikä sillä pyritä yleensä tilastolliseen yleistämiseen (Heikkilä 2014, 16). Sitä käytetään silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole teorioita, jotka kykenisivät selittämään sitä. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 161) kertovat, että laadullisella tutkimusmenetelmällä pyritään kuvaamaan todellista elämää. He jatkavat, että laadullisen tutkimusmenetelmän avulla on tarkoitus tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. He lisäävät, että laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on useasti löytää uusia faktoja olemassa olevan tiedon vahvistamisen sijaan. Vilka (2015) kertoo, laadullisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään ihmisten välistä sosiaalista merkitysten maailmaa. Hän jatkaa, että laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on saada selville tutkittavien omia kuvauksia heidän kokemansa todellisuuden näkökulmasta. Myös Kananen (2014, 19) kertoo, että laadullisella tutkimuksella pyritään selvittämään merkityksiä, eli sitä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaalimaailman.

Hirsjärven ym. (2010, 164) mukaan laadullisella tutkimuksella on tiettyjä ominaispiirteitä. Tällaisia ovat esimerkiksi:

1. Tutkimus on kokonaisvaltaista ja sen aineistoa kerätään luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa.
2. Ihmisten käyttäminen tiedon keruun lähteenä.
3. Induktiivisen analyysin hyödyntäminen. Tutkija ei määritä sitä, mikä on tärkeää ja olennaista.
4. Laadullisten menetelmien, esimerkiksi teema-, ja ryhmähaastatteluiden hyödyntäminen aineiston keruussa.
5. Tutkimuksen kohderyhmän valitseminen tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisesti.
6. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimusta tehdessä lopulliseen muotoonsa.
7. Tapauksia ja aineistoa käsitellään sekä analysoidaan uniikkeina.

4.1.2 Määrällinen tutkimusmenetelmä

Kanasen (2015, 197) mukaan määrällinen tutkimus on rakenteeltaan ja prosessiltaan samanlainen, kuin laadullinenkin, sillä tutkimusprosessin vaiheet ja raportointi ovat samoja. Hän jatkaa (s. 197), että erot syntyvät tutkimusten lähestymistavoista; määrällinen tutkimus edellyttää teorian ymmärrystä ja tutkittavien ilmiöiden välisten suhteiden tuntemusta.

Määrällisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään lukumääriä ja prosenttiosuuksia ja niihin liittyviä kysymyksiä (Heikkilä 16, 2014). Aineiston keruussa apuna käytetään usein standardoituja tutkimuslomakkeita. Määrällisessä tutkimuksessa tiedetään yleensä mistä tutkivassa aiheessa on kyse ja sen avulla pyritään testaamaan teorioita käytännössä ja samalla laajentaa niiden soveltamisalaa (Kananen 2014, 26). Hirsjärvi ym. (2010, 139) kertovat, että määrällinen tutkimus pohjautuu luonnontieteisiin ja sitä käytetään varsin paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Heidän mukaansa siinä korostetaan yleisiä syyn ja seurauksen lakeja.

Hirsjärven ym. (2010, 140) mukaan määrälliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa:

- Aiemmat teoriat ja johtopäätökset.
- Hypoteesien esitys.
- Käsitteiden määrittelemine.
- Tutkittavien henkilöiden valinta, joista määritellään perusjoukko. Perusjoukosta otetaan myöhemmin otos.
- Aineiston muokkaaminen taulukkomuotoon ja saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon.
- Johtopäätöksien muodostaminen aineistosta tilastolliseen analysointiin perustuen.

Kvantitatiivinen (määrällinen)	Kvalitatiivinen (laadullinen)
<ul style="list-style-type: none"> • vastaa kysymyksiin Mikä?, Missä?, Paljonko?, Kuinka usein? 	<ul style="list-style-type: none"> • vastaa kysymyksiin Miksi?, Miten?, Millainen?
<ul style="list-style-type: none"> • numeerisesti suuri, edustava otos 	<ul style="list-style-type: none"> • suppea, harkinnanvaraisesti koottu näyte
<ul style="list-style-type: none"> • ilmiön kuvaus numeerisen tiedon pohjalta 	<ul style="list-style-type: none"> • ilmiön ymmärtäminen ns. pehmeän tiedon pohjalta

Kuva 7. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksenmenetelmien eroja (Heikkilä 2014, 15).

4.1.3 Tutkimuksen luotettavuus, lähteet ja lähdekritiikki

Tutkimuksen laatu ja luotettavuus vaihtelevat, mutta tutkimusta tehdessä tulisi aina pyrkiä välttämään virheiden tekemistä. Tutkimusta tehdessä on myös tärkeää kyetä arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Tapoja tutkia luotettavuutta on monia erilaisia.

Yksi tapa tutkia määrällisen tutkimuksen luotettavuutta on tutkia tutkimuksen tarkkuutta (reliabiliteetti), eli kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimusta voidaan pitää reliabelina, jos kaksi erillistä arvioijaa päätyy samaan lopputulokseen, tai jos yhtä henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja päädytään samaan tulokseen (Hirsjärvi ym. 2013, 231.) Toinen tapa tutkia luotettavuutta on tutkia pätevyyttä (validiteetti), eli tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkijan menetit eivät aina välttämättä vastaa sitä, mitä tutkija ajatteli tutkivansa. Vastaajat saattavat esimerkiksi vastata kyselyn kysymyksiin, mutta kysymykset ovat voitu käsittää väärin, jolloin tulokset eivät ole luotettavia. Reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat täten yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden (Vilka 2015). Usein nämä kaksi luotettavuutta tutkivat menetelmät liitetään ensisijaisesti kvantitatiiviseen tutkimukseen.

Kuitenkin myös kvalitatiivisia tutkimuksia ja niiden luotettavuutta tulisi kyetä tutkimaan, vaikkei kyseisiä metodeja voidakaan käyttää samalla tavalla laadullisessa tutkimuksessa. Silloin Hirsjärven ym. (s. 231) mukaan yksi tapa on esimerkiksi se, että tutkija selostaa työssään auki tutkimuksen eri vaiheet tarkasti. Kyselylomakkeesta kannattaa pyrkiä tekemään myös mahdollisimman johdonmukainen. Vilkan (2015) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää se, kun sen tulokset nousevat tematisoidusta kokonaisuudesta, mikä tarkoittaa tutkimustulosten vastaavuutta tutkimukselle asetettujen tavoitteiden ja tutkimuskohteen kanssa. Hän jatkaa, että laadullista tutkimusta voidaan pitää luotettavana silloin, kun tutkimuskohde ja tulkittava aineisto ovat yhteensopivia ja silloin kun teorianmuodostukseen eivät ole vaikuttaneet epäolennaiset ja satunnaiset tekijät.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkentaa lisäksi käyttämällä tutkimuksessa eri menetelmiä yhdessä. Tästä menetelmästä käytetään nimeä triangulaatio (Hirsjärvi ym. 2014, 232). Nykyään triangulaatiosta puhutaan myös monilla eri termeillä, esimerkiksi metodien yhdistämisestä (mixing methods). Tällä tarkoitetaan ennen kaikkea sitä, kun yhdistetään laadullinen ja määrällinen tutkimus niin kuin esimerkiksi tässä tutkimuksessa tehdään. Kanasen (2014, 121) mukaan triangulaation käyttämisellä pyritään välttymään yhden metodin systemaattiselta virheeltä. Hän jatkaa, että triangulaation vaarana on se, että tutkimustuloksista tulee ristiriitaisia toistensa kesken. Tällöin ristiriitaisuuksien ratkominen jää tutkijan vastuulle, eli tutkijan täytyy itse miettiä, mitä tuloksia uskoo.

4.1.4 Lähteiden käyttö ja lähdekritiikki

Tutkimusta tehdessä ja sen kirjallisuutta valittaessa on tärkeää kyetä lähdekritiikkiin. Tällä tarkoitetaan sitä, että lähdekirjallisuutta valitessa ja tulkittaessa tutkijan tulisi kyetä kriittisyyteen (Hirsjärvi ym. 2014, 113). Hirsjärvi ym. (s. 113) jatkavat, että asioita johon tutkijan tulisi kiinnittää huomiota lähteitä valitessaan on useita. Tällaisia ovat esimerkiksi:

- Kirjottajan tunnettuus ja arvostettuus. Jos lähdemateriaaleissa toistuu jatkuvasti tietyt nimet, on kirjoittajalla todennäköisesti tällöin alallansa arvovaltaa, jolloin häneen ja hänen julkaisuihinsa kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Tulee kuitenkin kyetä erottamaan se, onko kirjoittajalla todellista sanottavaa, vai onko kyseessä vain sillä hetkellä trendikäs kirjoittaja.
- Lähteen alkuperä ja ikä. Tutkimusta tehdessä tulisi pyrkiä käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä. Tulisi myös mahdollisuuksien mukaan käyttää aina alkuperäisiä lähteitä.
- Lähteen uskottavuus ja julkaisijan arvovalta ja vastuu. Lähteiden laadun varmistamiseksi tulisi pyrkiä käyttämään lähteitä, jotka ovat julkaistu arvostetun kustantajan toimesta. Näin tehdessä voidaan olla varmempia siitä, että lähteet ovat kunnollisia.
- Puolueettomuus ja totuudellisuus. Tulisi pyrkiä käyttämään lähteitä, jotka ovat kirjoitettu puolueettomasti, jolloin vältetään todennäköisemmin myös tekstin vinoutumiselta, eli siltä, että otos on tarpeeksi suuri, mutta ei edusta tutkittua joukkoa riittävän tasapuolisesti.

4.2 Tutkimusprosessi

Kysely on yksi keskeinen niin kutsuttujen survey-tutkimuksen menetelmistä. Survey-tutkimukselle ja kyselylle on tyypillistä kerätä aineistoa standardoidusti ja jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietyistä perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2010, 193.) Standardoidussa kyselyssä kysymykset tulee kysyä kaikilta henkilöiltä samalla tavalla. Hirsjärven ym. (s. 194) mukaan surveyyn avulla kerätty aineisto käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. He jatkavat, että on kuitenkin mahdollista, että kyselyn aineistoa käsitellään myös kvalitatiivisesti, vaikka usein siihen liitetään läheisen kontaktin tarve tutkittaviin. Tämän tutkimuksen verkkokyselyssä käytetään sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällistä menetelmää käytetään siksi, että sen avulla saadaan laajasta kohderyhmästä helposti tietoa tilastolliseen

muotoon. Laadullista menetelmää käytetään siksi, koska tutkittavista halutaan saada myös yksityiskohtaisempaa ja syvällisempää tietoa.

Vilkan (2014) mukaan kyselyn hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että vastaajat jäävät aina tuntemattomaksi ja se mahdollistaa laajan kohderyhmän. Hirsjärvi ym. (2010, 195) ovat myös sitä mieltä, että, mahdollisuus kerätä hyvinkin laaja tutkimusaineisto on kyselyn vahvuus. Heidän mukaansa se on menetelmänä tehokas, sillä se säästää aikaa ja vaivaa. Huolellisesti suunniteltua kyselyä on myös helppo analysoida ja käsitellä. He jatkavat, että kyselyyn liittyy kuitenkin huonoja puolia. Esimerkiksi tulosten tulkitseminen voi heidän mukaansa olla ongelmallista. Muita kyselyyn liittyviä heikkouksia on heidän mukaansa esimerkiksi:

- Pinnallisuus
- Teoreettinen vaatimattomuus
- Vastaajien motiivit vastata kyselyyn saattavat jäädä epäselviksi
- Väärinymmärryksiä syntyy helposti kysymyksiin liittyen
- Vastaajien tietämys kyselyn aiheesta saattaa jäädä pimentoon
- Vastausprosentti jää usein matalaksi, joka vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen

Verkkokyselyssä tutkija lähettää saatekirjeen ja lomakkeen vastaajille, johon he vastaavat itse ja lähettävät sen takaisin tutkijalle. Tällä tavalla teetetyllä kyselyllä saadaan nopeita vastauksia, mutta riskinä on suuri vastaajien kato. Usein vastausprosentti jää alhaiseksi. Parhaimmillaan voidaan kuitenkin päästä noin 30–40 prosentin vastausprosenttiin, riippuen siitä, kuinka tärkeäksi vastaajat kokevat kyselyn aiheen olevan. Niin kutsulla karhuamisella, eli muistuttamisella voidaan kuitenkin päästä jopa 70–80 prosentin vastausprosenttiin (Hirsjärvi ym. 2010, 196). Taanilan (2019) mukaan on kuitenkin tyypillistä, että kyselytutkimuksen vastausprosentti jää alle kahdenkymmenen prosentin.

Tutkimuksen aineiston keruu tapahtuu käyttämällä apuna verkkokyselyä. Verkkokysely valikoitui tutkimusmenetelmäksi sen vuoksi, että sen avulla on mahdollista saavuttaa hyvinkin laaja vastaajien joukko. Se mahdollistaa vastaajien pysymisen anonyymeinä ja sen, että he voivat vastata kyselyyn silloin, kun se heille itselle sopii. Kyselyn kysymykset on pyritty asettelemaan loogiseen järjestykseen ja niin, että alkuun on sijoitettu helpompia kysymyksiä mielenkiinnon säilyttämiseksi. Opiskelijat pääsevät vastaamaan kyselyyn koulun Intran, Teams-sovelluksen ja myös sähköpostin kautta. Näissä kaikissa alustoissa julkaisussa on

mukana saatekirje, johon on sijoitettu hyperlinkki varsinaiseen kyselyyn. Saatekirjeen avulla pyrittiin motivoimaan opiskelijoita vastaamaan kyselylomakkeeseen Kyselyn kysymykset pohjautuvat opinnäytetyön teoriaosuuteen. Kysymyksien avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin kuten; miten työn merkityksellisyyden kokemus vaikuttaa työpaikan ja uran valintaan sekä miten sen kokemusta voitaisiin luoda ja kasvattaa. Tavoitteena on myös selvittää kohderyhmän ajatuksia työn merkityksellisyydestä yleisellä tasolla. Aiheena se on kuitenkin vielä varsin vähän puhuttu, vaikka se koskettaakin meitä kaikkia.

4.3 Tutkimustulokset

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksen verkkokyselyllä saatuja tutkimustuloksia. Havainnoinnin helpottamiseksi kyselyn vastauksista on luotu erilliset kuvaajat ja lisäksi tuloksia käydään läpi sanoin.

Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään Seinäjoen ammattikorkeakoulussa opiskelevien, erityisesti niin kutsuttujen milleniaali-ikäisten opiskelijoiden kokemuksia ja mielipiteitä työn merkityksellisyydestä ja siitä, kuinka se mahdollisesti vaikuttaa työpaikan ja työelämän houkuttelevuuteen ja valintaan. Tämän työn tutkimuskysymyksinä toimivat esimerkiksi: miten työn merkityksellisyyden kokemus vaikuttaa työpaikan ja uran valintaan sekä miten sen kokemusta voitaisiin luoda ja kasvattaa. Kyselyn avulla pyrittiin lisäksi selvittämään kohderyhmän ajatuksia työn merkityksellisyydestä yleisellä tasolla; mitä siitä ajatellaan ja mitä se on.

Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä käyttäen apuna Webropol-työkalua. Kyselyssä oli yhteensä kymmenen kysymystä ja se oli täysin anonyymi ja siihen oli mahdollista vastata SeAMKin Intrassa ja Teamsissa. Osalle opiskelijoista lähetettiin myös sähköposti saatekirjeineen ja linkkeineen. Tutkimus on toteutettu itsenäisesti käyttäen apuna Seinäjoen ammattikorkeakoulun työkaluja. Tutkimusta varten on hankittu tutkimuslupa SeAMKilta, koska kyselyn kohderyhmäksi haluttiin koulun opiskelijat.

Tutkimuksen verkkokysely toteutettiin maaliskuussa vuonna 2021. Kysely ja saatekirje julkaistiin SeAMKin intraan koulun henkilökunnan toimesta tiistaina 23.3.2021. Teams-sovellukseen saatekirje linkkeineen julkaistiin keskiviikkona 24.3.2021. Tällöin myös osa koulun opiskelijoista on saanut sähköpostin koulun henkilökunnalta, josta on myös päässyt vastaamaan kyselyyn. Kysely pidettiin avoimena kaksi viikkoa alkaen keskiviikosta 24.3.2021

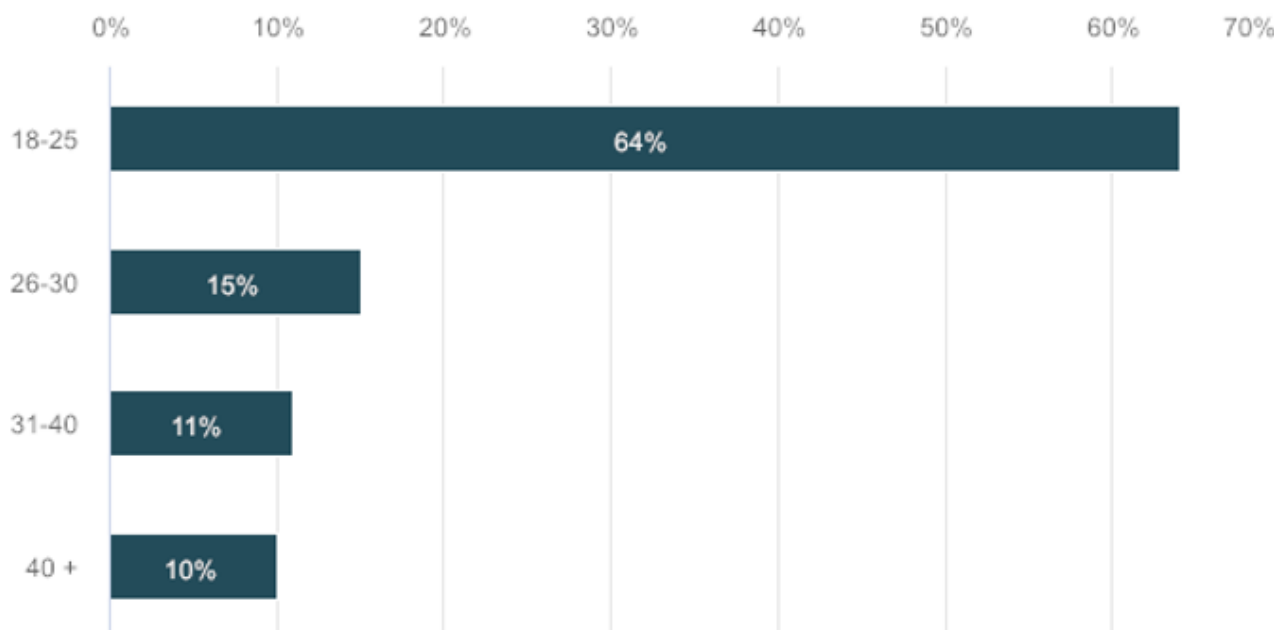
ja päättyen keskiviikkona 7.4.2021. Tänä aikana vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 260 kappaletta. Vierailijoita kyselyssä oli yhteensä 1495 kappaletta. Tiistaina 6.4.2021 opiskelijoille lähetettiin vielä muistutusviesti kyselystä, jonka avulla saatiin vastauksia yhden päivän aikana lisää 73 kappaletta, mikä on varsin merkittävä luku. Vastausprosentiksi kyselylle muodostui lopulta 17,4 prosenttia. Ennen muistutusviestin lähettämistä vastausprosentti kyselyllä oli hieman yli 22 prosenttia. Tämä noin viiden prosentin pudotus vastausprosentissa on sikäli hieman harmillinen, että se heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylle oli joka tapauksessa hyvä saada lisää vastauksia ja siinä onnistuttiin.

4.3.1 Kohderyhmän taustatietoja

Tutkimuksen ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin selvittää vastaajien ikää, sillä tutkimusta on pyritty tekemään erityisesti niin kutsuttujen milleniaali-ikäisten opiskelijoiden kantilta. Tässä tutkimuksessa milleniaaleiksi lasketaan kaikki vuosina 1980–2000 syntyneet opiskelijat.

Seuraavasta kuviosta (8) voidaan todeta, että suurin osa kyselyyn vastanneista opiskelijoista olivat iältään 18–25-vuotiaita, yhteensä 64 prosenttia. 26–30-vuotiaita vastaajia oli yhteensä 15 prosenttia, 31–40-vuotiaita yhteensä 11 prosenttia ja yli neljäkymmentävuotiaita 10 prosenttia. Suurin osa kyselyyn vastanneista kuuluu iältään milleniaaleihin, tarkkaa prosenttia on kuitenkin mahdotonta selvittää, sillä se olisi vaatinut tarkemman erittelyn vastaajien iästä, mikä ei ollut tavoitteena. Osion on tarkoitus olla enemmänkin suuntaa antava, jotta tuloksia voidaan verrata jossain määrin milleniaaleihin liittyvään teoriaan.

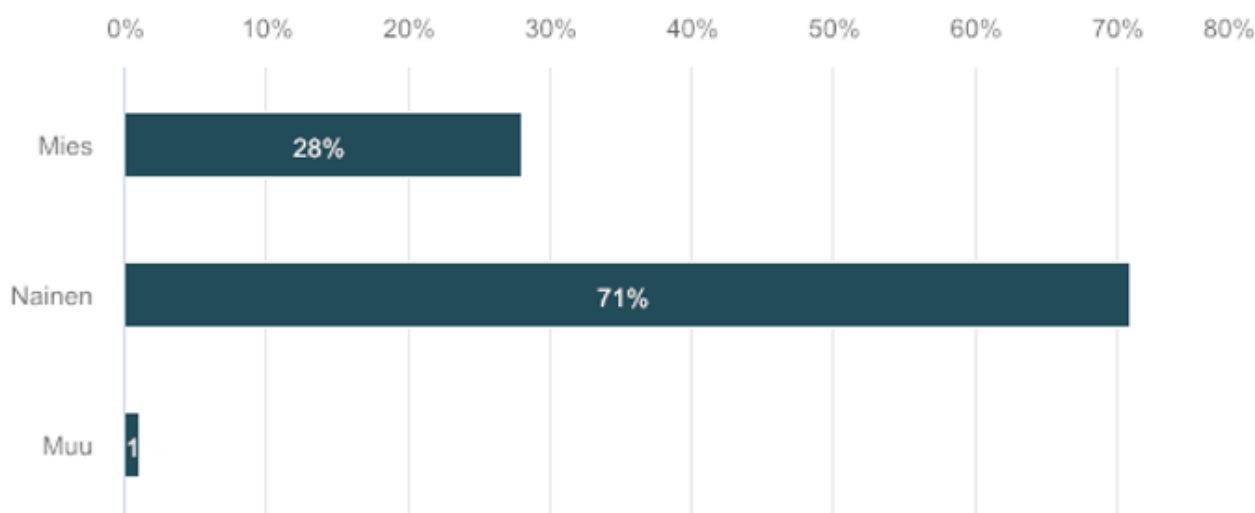
1. Ikä



Kuvio 8. Vastaajien ikä.

Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää vastaajien sukupuolta (kuvio alempana).

2. Sukupuoli



Kuvio 9. Vastaajien sukupuoli.

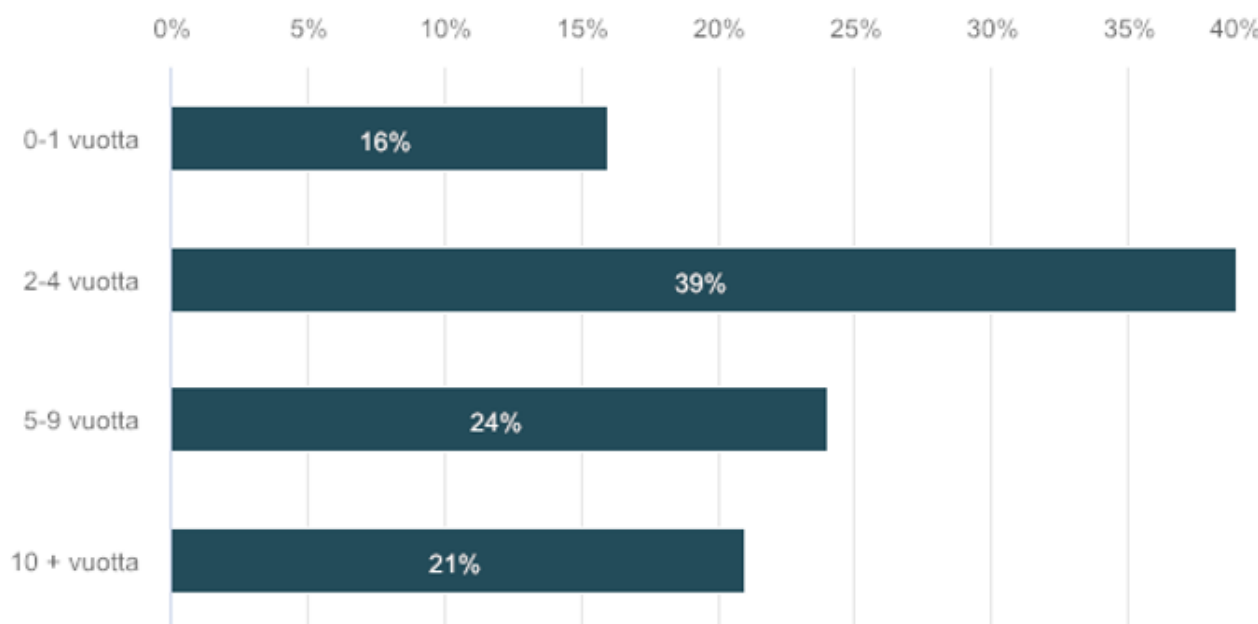
Kaikista vastanneista naisiksi itsensä identifioi 71 prosenttia. Miehiksi itsensä määritteli 28 prosenttia vastaajista. Yksi prosentti vastaajista valitsi vaihtoehdoksi kohdan "Muu".

Naisien osuus vastaajista on varsin merkittävä. Tämä ei yllättänyt opinnäytetyön kirjoittajaa, sillä esimerkiksi Annika Karhun ja Roosa Ojalan opinnäytetyössä *Kaupunginelinvoiman ja*

kilpailukyvyyn kehittäminen korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta (2020) kohderyhmänä toimi myös SeAMKin opiskelijat ja heidän työssään vastaajista naisia oli 72 prosenttia.

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin selvittää vastaajien työkokemusta vuosina mitattuna (kuvio alempana).

3. Työkokemus vuosina



Kuvio 10. Vastaajien työkokemus vuosina.

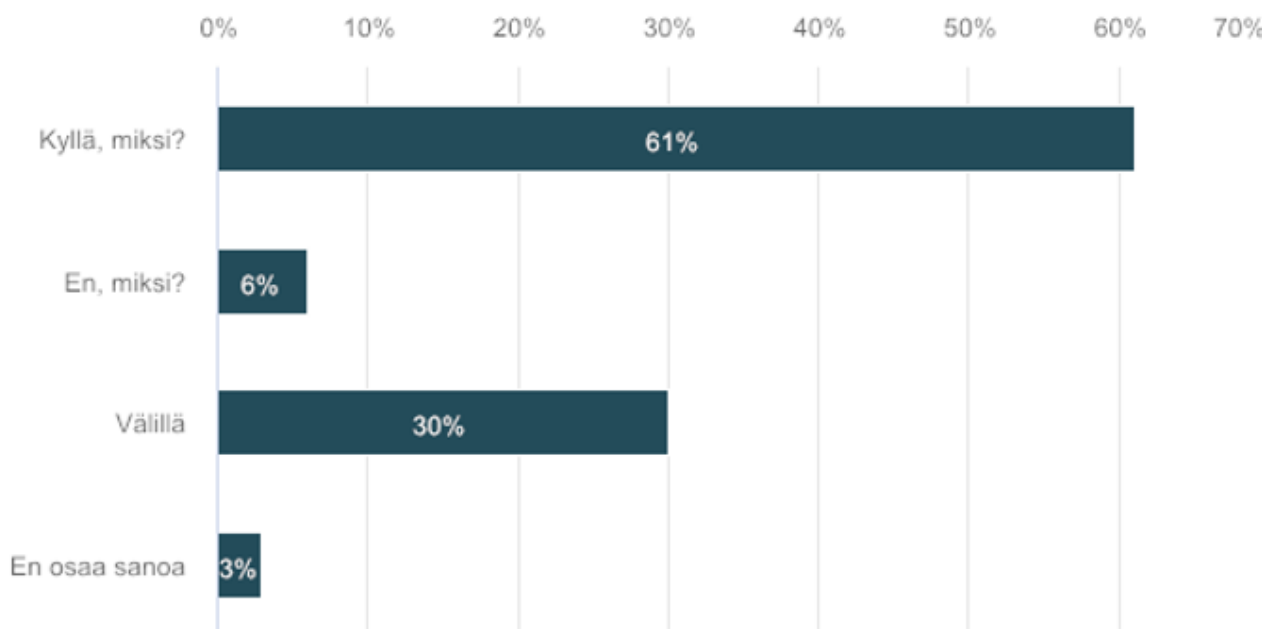
Vastaajista 16 prosenttia on ollut työelämässä 0–1 vuotta. 39 prosenttia vastaajista on ollut työelämässä 2–4 vuotta. 5–9 vuotta työelämässä on ollut 24 prosenttia vastaajista. Yli kymmenen vuotta työelämässä olleita vastaajia oli kymmenen prosenttia. Vastaajien työkokemus vuosina on varsin pientä, mikä selittyy varmasti kyselyyn vastanneiden iällä; 64 prosenttia vastanneista ovat iältään 18–25-vuotiaita. Vastaajien työkokemuksen vähyyys ja nuori ikä saattavat vaikuttaa merkittävästi siihen, millaisia tuloksia tutkimuksella saadaan. Esimerkiksi Hoole ja Bonnema (2015) ovat todenneet, että suurten ikäluokkien edustajat kokevat työn merkityksellisyyttä vahvemmin, kuin nuoremmat ikäluokat.

4.3.2 Kohderyhmä ja työn merkityksellisyys

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia merkityksellisyyttä ja erityisesti työn merkityksellisyyttä sekä teorian tasolla että käytännössä opiskelijoiden kokemana. Tässä osiossa käydään läpi kyselyn työn merkityksellisyyttä käsitteleviä kysymyksiä.

Neljännessä kysymyksessä haluttiin selvittää kokevatko vastaajat elämänsä merkitykselliseksi. Tästä myös kuvio alempana. Tässä kysymyksessä vastaajat pääsivät myös perustelemaan vastausvalintojaan omin sanoin.

4. Koetko elämäsi merkitykselliseksi?



Kuvio 11. Vastaajien kokema elämän merkityksellisyys.

Vastaajista 61 prosenttia kertoi kokevansa elämänsä merkitykselliseksi. 30 prosenttia vastaajista kertoi elämänsä olevan merkityksellistä, mutta vain välillä. Kuusi prosenttia vastaajista ei koe elämäänsä merkitykselliseksi ja kolme prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

”Kyllä”-vastauksissa toistuivat pitkälti samankaltaiset teemat. Vastaajien elämille merkityksellisyyttä luo esimerkiksi perhe, työ ja harrastukset. Se, että elämässä on mielekästä tekemistä ja mahdollisuus kehittyä ja kokea asioita olivat useasti toistuvia asioita. Eräs vastaaja kuvaili elämänsä merkityksellisyyttä näin:

”Totta kai. Elämäni on merkityksellinen itselleni, lapselleni, muulle perheelleni. He tarvitsevat minua ja minä heitä.”

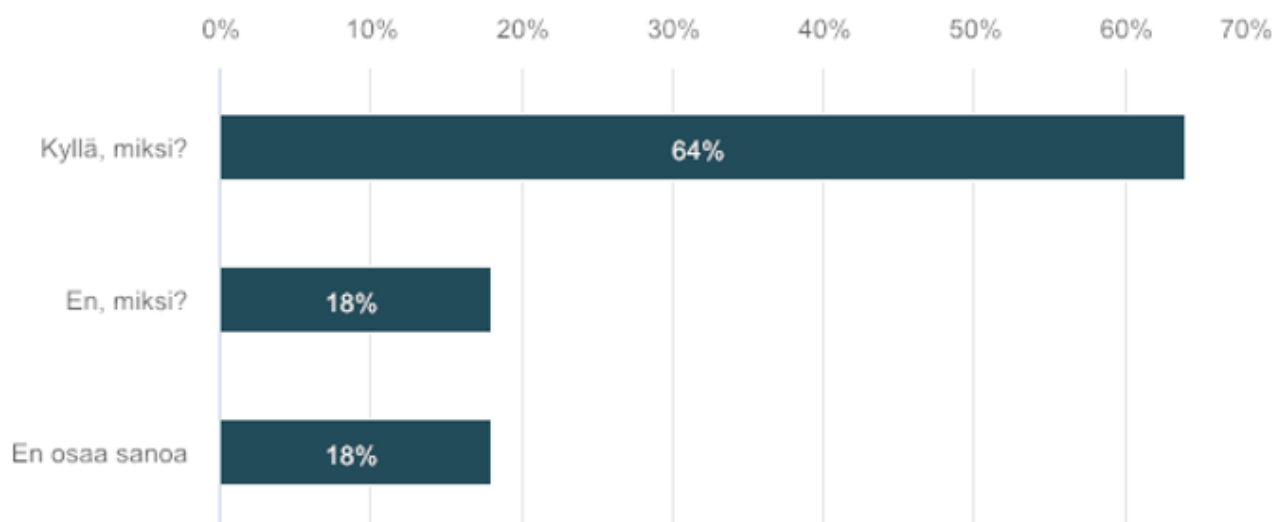
Tämä vastaajan kuvailu elämän merkityksellisyydestä vastaa hyvinkin paljon sitä, miten esimerkiksi Frank Martela (2017) kertoo merkityksellisyyden kokemuksen voivan syntyä: Tee itsesi merkitykselliseksi muille ihmiselle.

”Ei”-vastauksissa toistui vastaajien kokemus siitä, että he eivät koe olevansa merkityksellisiä esimerkiksi työpaikoillaan. Myös stressi ja mielenterveysongelmat nousivat vastauksissa esiin. Martelan (2018) mukaan, merkityksellisyyden kokemuksen puute on yhdistetty tutkimuksissa esimerkiksi masennukseen, kuolleisuuteen ja itsemurhariskiin.

Varsin suuri osa vastaajista ilmoitti kokevansa elämänsä merkitykselliseksi välillä. Kirjoittaja epäilee, että tämän vastauksen suosioita on saattanut kasvattaa se, että sen valintaa ei ole tarvinnut perustella omin sanoin. Valinta jättää perustelumahdollisuus kysymyksestä pois oli siinä mielessä ehkä pieni virhearvio.

Viidennessä kysymyksessä (kuvio 12) haluttiin selvittää kokevatko vastaajat tekevänsä merkityksellistä työtä.

5. Koetko tekeväsi merkityksellistä työtä?



Kuvio 12. Vastaajien kokema työn merkityksellisyys.

Vastaajista 64 prosenttia kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Tämä tulos on varsin hyvin linjassa esimerkiksi Oikotie Oy:n ja Meaningful Work Finland ry:n tekemän *Suuri suomalainen työn merkityksellisyys -tutkimuksen* kanssa (2018), jossa vastaajista 74 prosenttia koki tekevänsä merkityksellistä työtä.

18 prosenttia vastaajista taas koki, ettei heidän tekemänsä työ ole merkityksellistä. 18 prosenttia vastaajista taas ei osannut sanoa, onko heidän tekemänsä työ merkityksellistä vai ei. Tämä saattaa kertoa esimerkiksi siitä, että vastaajat eivät tunne merkityksellisyyden käsitettä riittävän hyvin vastatakseen tämän kaltaiseen kysymykseen.

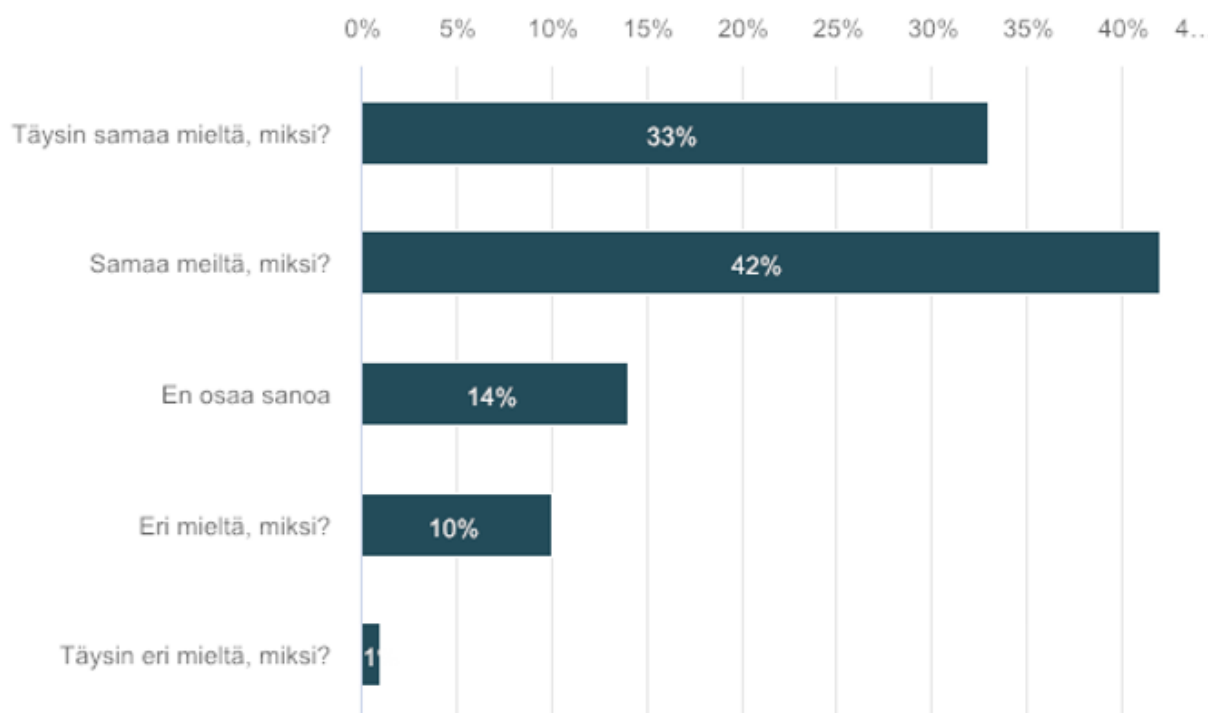
Syyt, miksi tehty työ koettiin merkitykselliseksi, tai merkityksettömäksi vaihtelivat runsaasti. Tähän on lukuisia erilaisia syitä. Siihen vaikuttaa esimerkiksi itse työ, mitä se on, millä alalla sitä tehdään. Siihen vaikuttaa lisäksi se, että merkityksellisyyden kokemus on vahvasti subjektiivinen. Vastauksissa toistuvia syitä merkityksellisyydelle olivat muun muassa mahdollisuus auttaa ja kokemus siitä, että on hyödyksi työpaikalleen. Moni oli sitä mieltä, että kaikki työ on merkityksellistä. Yksi vastaajista kuvaili tekemäänsä työtä seuraavasti:

“Koen saavani työssäni auttaa ja olen hyödyllinen. Työssäni tuon muille hyvää mieltä ja saan itselleni myös paljon hyvää.”

Vastaajat, jotka kokivat työnsä merkityksettömäksi, kertoivat syiksi esimerkiksi arvostuksen puutteen niin asiakkaiden ja johdon osalta, osa taas kertoi esimerkiksi sen, että ei pääse käyttämään osaamistaan työssään ja mielenkiinnon puutteen vaikuttavan kokemukseen.

Kuudennessa kysymyksessä haluttiin selvittää sitä, kuinka tärkeä kriteeri työpaikkaa-, tai alaa valitessa on mahdollisuus kokea työ merkitykselliseksi. Kyselyssä esitettiin väite, että ”työpaikkaa valitessa työn merkityksellisyys on yksi tärkeimmistä kriteereistä”. Väitteeseen vastattiin käyttämällä apuna 5-portaista mielipideasteikkoa, jossa ääripäinä olivat vaihtoehdot täysin samaa mieltä ja toisessa päässä täysin eri mieltä. Tästä havainnollistava kuvio (13) alempana.

6. Työpaikkaa valitessa työn merkityksellisyys on yksi tärkeimmistä kriteereistä



Kuvio 13. Merkityksellisyys valintakriteerinä.

Vastaajista 33 prosenttia oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Samaa mieltä oli 42 prosenttia vastaajista. Eri mieltä väitteen kanssa oli 10 prosenttia vastaajista ja täysin eri mieltä yksi prosentti vastaajista. 14 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väitteeseen. Yhteensä siis 75 prosenttia vastaajista pitää tärkeänä mahdollisuutta kokea työnsä merkitykselliseksi. Vastaavasti esimerkiksi Suuri suomalainen työn merkityksellisyys - tutkimuksessa (2018) 64 prosenttia vastaajista piti työn merkityksellisyyttä tärkeänä kriteerinä työpaikkaa valitessa.

Kysymyksessä vastaajilta pyydettiin jälleen perusteluita valinnoilleen omin sanoin kerrottavaksi. Samaa mieltä väitteen kanssa olevat perustelivat kantaansa esimerkiksi sillä, että merkityksellisyyden kokemus auttaa jaksamaan ja viihtymään työssä paremmin. Työ tukee siis teettäjänsä ohella myös tekijäänsä. Perusteluissa toistui runsaasti myös se, että merkityksetöntä työtä ei jaksaisi tehdä pitkän päälle kauaa.

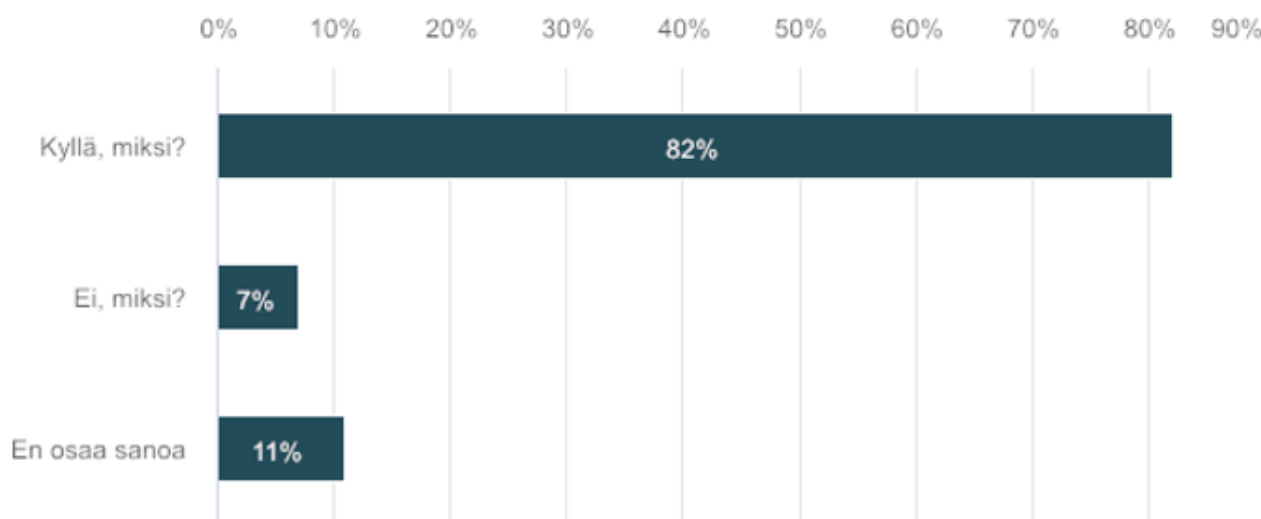
Moni, oikeastaan melkein kaikki väitteen kanssa eri mieltä oleva perusteli mielipidettään sillä, että heille on tärkeämpää viihtyä työssään ja kokea työnsä mielekkääksi kuin merkitykselliseksi. Tämän opinnäytetyön kannalta nämä vastaukset ovat varsin mielenkiintoisia. Työn teoriaosuudessa on lyhyt osuus myös työn mielekkyydestä, sillä se liittyy myös olennaisesti työn merkityksellisyyteen. Siihen liittyy näkemyseroja, miten mielekkyyttä

pitäisi tulkita osana merkityksellisyyttä. Esimerkiksi Leiviskä (2011, 19) on sitä mieltä, että työssä koettu mielekkyys luo työlle ja elämälle merkityksellisyyttä. Mutta taas esimerkiksi Valtaamon tekstissä (*Mistä on työn mielekkyys tehty?* [viitattu 12.4.2021]) todetaan, että kokeakseen mielekkyyttä, on työn oltava ensiksi merkityksellistä. Ainakin tämän kyselyn mukaan on havaittavissa, että kohderyhmäläiset pitävät Leiviskän tulkintaa mielekkyyden kokemisesta korrekimpinä.

Mutta kuten esimerkiksi Ville Blåfield (2017) kertoo, hakevat milleniaalit työltään eri asioita, kuin suuret ikäluokat. Hänen mukaansa milleniaalit hakevat työltään erityisesti vapautta ja itsenäisyyttä sekä merkityksellisyyttä. Ainakin merkityksellisyyden osata tämä kysymys tukee Blåfieldin väitettä.

Seitsemännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, vaikuttaako merkityksellisyyden kokemus vastaajien työmotivaatioon. Vastaajat pääsivät kysymyksessä jälleen perustelemaan valintojaan omin sanoin. Tästä kuvio seuraavana.

7. Vaikuttaako merkityksellisyyden kokemus työmotivaatioosi?



Kuvio 14. Merkityksellisyyden vaikutus työmotivaatioon.

Vastaajista 82 prosenttia kertoi merkityksellisyyden kokemuksen vaikuttavan heidän työmotivaatioonsa. Vain seitsemän prosenttia vastaajista koki, ettei merkityksellisyyden kokemus vaikuta motivaatioon. 11 prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. Tämä voi selittyä jälleen sillä, että osa vastaajista ei välttämättä tiedä, mitä merkityksellisyys tarkoittaa, tai miltä se tuntuu.

Vastaajat, jotka vastasivat ”Kyllä” kysymykseen perustelivat valintaansa varsin yhtenäisesti, toki kukin omalla tyylillään. Vastaajat olivat pitkälti sitä mieltä, että merkityksellinen, mielekäs ja arvokas työ auttaa jaksamaan ja pysymään motivoituneena. Sellaista työtä ei jaksata tehdä, joka ei ole motivoivaa. Mielekäs ja merkityksellinen työ ovat tutkitusti työmotivaatiota lisääviä asioita. Tämän kysymyksen vastaukset vahvistavat tätä tutkimustulosta hienosti. Yksi vastaaja oli myös sisäistänyt hienosti sen, että merkityksellisyyden kokemus on luonteeltaan yksilöllinen:

”Uskon että merkityksellisyys käsitetään eri lailla ihmiskohtaisesti. Minulle merkityksellinen työ tarkoittaa, että sillä saa muutosta aikaan ja en tee ns. turhaa työtä. Haluan päästä urallani pitkälle ja korkealle sekä olla tärkeiden kysymysten äärellä.”

Vastaajat, jotka olivat sitä mieltä, että merkityksellisyyden kokemus ei vaikuta työmotivaatioon perustelivat kantaansa varsin laajasti. Heidän vastauksissaan ei ollut havaittavissa niin paljon yhtäläisyyksiä, kuin ”Kyllä” vastanneiden kesken. Mutta se on luonnollista, näihin kysymyksiin, kun ei ole mitään oikeaa vastausta. Perusteluja ”Ei”-vastaukselle olivat esimerkiksi, se, että työilmapiiri vaikuttaa enemmän motivaatioon ja että palkkaus toimii parempana motivaattorina. Yksi vastaajista taas perusteli kantaansa näin:

”Merkityksellisyyden kokemus usein tulee työnteon jälkeen, vasta kun lopputulos näkyy, mikä voi olla liian harvinainen, esimerkiksi projektin lopun jälkeen. Työnteon vaiheella työn imu on tärkeämpi motivaatiooni kuin työn merkityksellisyys.”

On harmillista, että tämä vastaaja kokee asian olevan näin. Tämä voisi kertoa esimerkiksi siitä, että työpaikalla ei ole osattu selkeästi sanoittamaan arvoja, tavoitteita ja päämääriä. Nämä asiat, kun ovat sellaisia, jotka luovat työlle merkityksellisyyttä. Jos merkityksellisyyden tunne kumpuaa vasta esimerkiksi jonkin projektin valmistuttua, on johtoryhmä, tai esimies voinut epäonnistua projektin tärkeyden ja merkityksellisyyden sisäistämässä alaisilleen.

Kahdeksannessa kysymyksessä haluttiin selvittää: *Mitkä asiat luovat työlle merkityksellisyyttä?* Kysymykseen ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajat pääsivät kertomaan mielipiteensä omin sanoin.

Kuten oli ehkä arvattavissa, oli erilaisten vastausten kirjo kysymykseen todella laaja. Vastauksista oli kuitenkin jälleen havaittavissa selkeästi asioita, jotka toistuivat useammin kuin

toiset. Esimerkkejä tällaisista useasti toistuvista tekijöistä olivat esimerkiksi mielekkäät työtehtävät, vastuun saaminen, palautteen saaminen, arvostus niin työnantajalta, kuin asiakkaaltakin, etenemismahdollisuudet, hyvä työilmapiiri ja -yhteisö sekä oman työn jäljen näkeminen. Myös palkka ja kokemus siitä, että saa tehdä hyvää korostui monessa vastauksessa.

Tässä vielä muutama esimerkkivastaus kysymykseen kyselystä:

”Asetetut tavoitteet, oman työn jäljen näkyminen, itsen kehittyminen, palautteen saaminen ja sen antamisen hyväksyminen työnantajan taholta, uusien mahdollisuuksien näkeminen, osaamisen kehittyminen, kuulluksi tuleminen, hyväksytyksi tuleminen. Syitä on vaikka, kuinka paljon...”

”Mielenkiintoiset ja monipuoliset työtehtävät, omien arvojen mukainen toiminta, riittävä palkkaus, mukavat työkaverit ja esimiehet.”

”Oman kädenjäljen näkyminen, kun saa itse päättää asioista, kun on joustoa molempiin suuntiin työntekijän ja työnantajan välillä, kun saa asioita vietyä eteenpäin, kun kokee saavansa äänen kuuluviin, kun kokee olevansa huomioon otettu, sovittujen asioiden pitäminen, kun on selkeät pelisäännöt ja toimintatavat, kun kokee hyvää johtajuutta ja kannustusta onnistumisista, kun saa rakentavaa palautetta oikealla tavalla, kun haastetaan työssä sopivasti, kun saa keskittyä olennaiseen eikä kaikkea muuta ylimääräistä ole liikaa.”

Saatuja vastauksia ei voi pitää erityisen yllättävinä. Mutta se ei ole huono asia. Saadut vastaukset vahvistavat entisestään myös aikaisempien tutkimusten avulla saatuja vastauksia. Esimerkiksi Suuri suomalainen työn merkityksellisyys -tutkimuksessa (2018) on havaittu hyvinkin samankaltaisia merkityksellisyyttä luovia tekijöitä, vaikkakin kohderyhmä poikkeaa selvästi tämän työn kohderyhmästä. Näistä tekijöistä on myös kuva alempana. Myös Sanna Kivisaloon opinnäytetyössä *Työn merkityksellisyys kampaajien kokemana* (2019) on saatu hyvin samanlaisia tuloksia, kuin tässä työssä. Hänen työssään tutkittiin merkityksellisyyttä pelkästään erään kampaamon työntekijöiden kokemana. Siihen nähden vastaukset ovat hyvinkin yhteneviä.

Mikä tekee työstä merkityksellistä – Top 5

Avoin kysymys, jonka vastaukset koodattu luokkiin / 18-63-v. työkäiset N=1506



Kuvio 15. Mikä tekee työstä merkityksellistä –Top 5 (Suuri suomalainen työn merkityksellisyys-tutkimus 2018).

Yhdeksännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, *Kuinka sinua tulisi johtaa, jotta kokisit työsi ja työpanoksesi merkitykselliseksi?* Vastaajat pääsivät jälleen kertomaan näkemyksensä omin sanoin, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja.

Koska vastaajat pääsivät vastaamaan omin sanoin, oli erilaisten vastausten kirjo kattava. Odotetusti vastauksista löytyi kuitenkin jälleen yhtäläisyyksiä ja tekijöitä, jotka nousivat esiin useammin, kuin toiset. Useasti toistuvia tekijöitä vastauksissa olivat esimerkiksi arvostus ja luottamus työntekijää kohtaan, kannustava ja positiivinen ote johtamisessa, uskallus antaa vapautta ja vastuuta alaisille sekä säännöllinen palautteen antaminen ja tasavertaisuus. Tässä eräitä vastauksia, joissa nämä teemat toistuivat:

“Palautetta haluaisin säännöllisesti, siten voisi myös kehittää itseään! Osoittaa luottamusta ja antaa vapautta tehdä työtä itsenäisesti omalla otteella, ei siis turhaa vahtaamista ja nipottamista!”

“Minua tulisi arvostaa sekä ihmisenä että työntekijänä (ammatti-ihmisenä), kuunnella mahdollisia kehitysideoitani ja ottaa tosissaan, jos esim. huomautan jostakin asiasta. Antaa vastuuta ja haasteita sopivasti, eli luottaminen on tärkeää.”

“työntekijänä koen tärkeäksi että työntekijä tulee kuulluksi. Työhyvinvointiin tulee satsata, tekijöitä kannustaa ja nostaa hyvä esille. Avoimuus, tasa-arvoisuus, reiluus, turvallisuus ja eettiset arvot; näiden tulee toteutua myös käytännössä, teoissa. Arvostan myös sitä, että minulla on vapautta ja mahdollisuus itseohjautuvuuteen työnkuvan sisällä.”

Muutama henkilö mainitsi myös yksilön huomioimisen johtamisessa, mikä onkin esimerkiksi Mellasen ja Mellasen (2020, 259) mukaan tärkeässä roolissa, kun johdetaan milleniaaleja. Tässä esimerkki:

“Johtajan tulee nähdä minut muunakin, kuin osana oravanpyörää ja taloutta. Olen yksilö ja hyvinvointini on tärkeää työn kannalta.”

Osa vastaajista kertoi, että he eivät pidä siitä, että heitä johdetaan, vaan johtaisivat mieluummin itseään esimerkiksi yrittäjänä:

“Olen itseni johtaja, joten ei liiaksi”

“En pidä, että minua johdetaan”

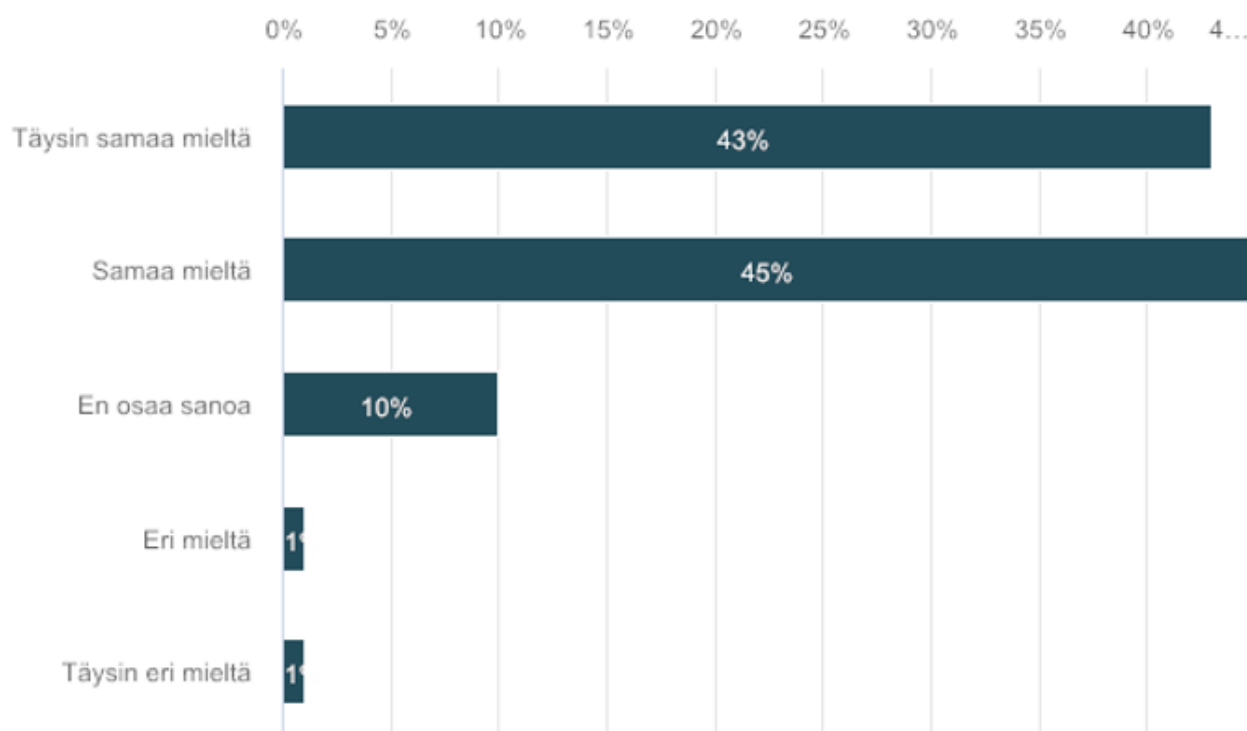
Kokonaisuudessaan saatuja vastauksia ei voi pitää kovinkaan yllättävinä. Niistä kykenee huomaamaan ihmisten yksilölliset preferenssit johtamiseen liittyen. Ja koska merkityksellisyyden kokemus on yksilöllinen, ei mitään vastausta voi pitää vääränä, tai parempana, kuin jotain toista vastausta. Kuitenkin, vaikka merkityksellisyyden kokemusta onkin vaikea luoda yksilölle kenenkään ulkopuolisen toimesta, on Jaakko Sahimaa (2020, 39-40) luonut diplomityössään viisiportaisen muistisäännön, jota voi käyttää apunaan merkityksellisyyttä johtaessa:

- **Välitä.** Muista kuunnella, kiittää ja tukea työntekijää. Anna palautetta, ole tasa-arvoinen.
- **Varusta.** Takaa työntekijälle hyvät työvälineet ja-puitteet. Palkkaus kuntoon.
- **Valtuuta.** Anna vastuuta, vapautta, tavoitteita ja ohjeita.
- **Viitoita.** Näytä työntekijöille suunta, toimi esimerkkinä. Toimi työnteon mahdollistajana.
- **Viesti.** Kerro enemmän yrityksen tilasta työntekijöille, esimerkiksi tuloksista ja taloudesta.

Kuten voidaan huomata, on Sahimaan luomassa muistisäännössä paljon samoja asioita, mitä tähän tutkimukseen vastanneet ovat myös listanneet tärkeiksi tekijöiksi merkityksellisyyden johtamisessa.

Kymmenennessä, eli kyselyn viimeisessä kysymyksessä haluttiin selvittää mielipidettä väitteeseen, että *töissä koettu flow-tila ja työn imu auttavat luomaan työstä merkityksellisempää*. Väitteeseen vastattiin käyttämällä apuna jälleen 5-portaista mielipideasteikkoa, jossa ääripäinä olivat vaihtoehdot täysin samaa mieltä ja toisessa päässä täysin eri mieltä. Tällä kertaa vastaajien ei tarvinnut perustella mielipidettään. Seuraavaksi kysymyksen vastauksista muodostettu kuvio (16).

10. Töissä koettu flow-tila ja työn imu auttavat luomaan työstä merkityksellisempää



Kuvio 16. Flow-tilan ja työn imun vaikutus työn merkityksellisyyteen.

Tuloksista käy ilmi, että täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 43 prosenttia vastaajista. Samaa mieltä väitteen kanssa oli 45 prosenttia vastaajista. Eri mieltä väitteen kanssa oli yksi prosentti vastaajista, Täysin eri mieltä myös vain yksi prosentti. 10 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa väitteeseen, mikä selittynee ainakin osin sillä, että kyseiset menetelmät ja termit eivät ole täysin tuttuja kaikille vastaajille.

Kuitenkin 88 prosenttia vastaajista, eli suuri enemmistö oli sitä mieltä, että töissä koettu flow-tila ja työn imu auttavat vähintäänkin jossain määrin luomaan työstä merkityksellisempää. Tulos ei ollut erityisen yllättävä, sillä esimerkiksi työn imulla tarkoitetaan sitä, kun työtehtävät tuntuvat mieluisilta, töissä on mukava olla ja työ tuottaa tekijälleen iloa. Flow-tilalla, tai -

kokemuksella taas tarkoitetaan tilaa, jossa toiminta ja siihen liittyvä itsesäätelysystemi saa aikaa ja pitää yllä toimeliaisuutta sekä luo positiivista kokemusta ilman, että tekemiseen liittyisi mitään ulkoista palkkiota. On varsin luonnollista, että vastaajista niin suuri osa piti näitä tekijöitä tärkeinä merkityksellisyyttä lisäävinä tekijöinä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia ja mielipiteitä työn merkityksellisyydestä ja siitä, kuinka se mahdollisesti vaikuttaa työpaikanvalintaan ja työelämän houkuttelevuuteen. Työn empiirisessä osuudessa esitettyjen kysymyksien avulla pyrittiin saamaan vastauksia kysymyksiin kuten; miten työn merkityksellisyyden kokemus vaikuttaa työpaikan ja uran valintaan sekä miten sen kokemusta voitaisiin luoda ja kasvattaa. Tavoitteena oli lisäksi selvittää kohderyhmän ajatuksia työn merkityksellisyydestä yleisellä tasolla. Näihin kaikkiin kysymyksiin kyettiin saamaan vastauksia.

Työn teoriaosuudessa merkityksellisyyttä ja työn merkityksellisyyttä on käsitelty ja tarkasteltu pääasiassa yksilön kannalta. Myös työn empiirinen keskittyi näin ollen tutkimaan aiheita yksilötason kautta. On kuitenkin tärkeää tiedostaa, että merkityksellisyys ja ennen kaikkea työn merkityksellisyys koskettavat myös muitakin, kuin vain yksilöitä. Niillä on selkä vaikutus ja rooli organisaatioissa sekä yhteiskunnissa.

Työn empiirisellä osuudella pyrittiin saamaan laaja kattaus kohderyhmän kokemuksista tutkimuskysymyksiin liittyen. Näin ollen tutkimuskysymyksiä ei lähdetty rajaamaan kovinkaan tarkasti mihinkään tiettyyn suuntaan. Koska suuri osa SeAMKin opiskelijoista on niin kutsuttuja milleniaaleja, pyrittiin milleniaaleihin liittyvää teoriaa hyödyntämään työssä. Myös vastaajien sukupuoli haluttiin selvittää.

Tutkimuksen avulla kyettiin havaitsemaan, että työn merkityksellisyys koetaan kohderyhmässä laajasti tärkeänä asiana työelämässä. Merkityksellisyyden kokemusta haetaan tietoisesti niin vapaa-ajalla, kuin töissäkin. Suurin osa vastaajista kokee elämänsä merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden koetaan vaikuttavan positiivisesti työmotivaatioon. Lisäksi merkityksellisyyden kokemusta pidetään tärkeänä kriteerinä työpaikkaa valitessa. Kyselyn tuloksista selvisi lisäksi se, että johtamisella on suuri vaikutus koettuun työn merkityksellisyyteen. Töissä koettua merkityksellisyyttä voidaan parantaa johdon ja esimiesten toimesta hyvinkin monin eri keinoin. Tuloksista oli havaittavissa, että tärkeitä tekijöitä merkityksellisyyden lisäämisessä työpaikalla ovat esimerkiksi arvostus ja luottamus työntekijää kohtaan, kannustava ja positiivinen ote johtamisessa, uskallus antaa vapautta ja vastuuta alaisille sekä säännöllinen palautteen antaminen ja tasavertaisuus. Myös työntekijän omalla tekemisellä on tutkimuksen mukaan vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen. Siinä

asenne on tärkeässä roolissa. Tutkimuksesta selvisi lisäksi, että töissä koettu flow-tila sekä työn imu auttavat luomaan työstä merkityksellisempää.

Työn merkityksellisyyden johtaminen ei toistaiseksi varmasti ole kovinkaan monen johtajan päällimmäinen ajatus, kun he johtavat joukkojaan kohti yhteisiä tavoitteita ja päämääriä. Aikaisempien tutkimuksien sekä nyt tämän tutkimuksen mukaan syytä kuitenkin olisi. Moni johtaja sortuu vielä liikaa lukujen tuijottamiseen. Tulevaisuudessa tämä tulee varmasti muuttumaan, vaikka silloinkin tulee muistaa, että vain voittoa tuottava yritys voi pysyä toiminnassa ja näin ollen tuottaa hyvinvointia työntekijöilleen ja yhteiskunnalle. Myös organisaatioiden rakenne on jatkuvassa muutoksessa. Hierarkiat ovat madaltuneet jatkuvasti. Tämä voi olla ongelmallista siinä kohtaa, kun johtajan pitäisi osoittaa suuntaa ja kertoa tavoitteista. Kuinka johdat merkityksellisyyttä, tai yhtään mitään, jos vain titteli ja palkkanauha erottaa sinut muista työntekijöistä? Oletetaan kuitenkin, että tämänkaltaiset ongelmat saadaan ratkottua tulevaisuuden yrityksissä, jolloin myös merkityksellisyyttä päästään johtamaan yhä paremmin. Tällöin johtajan työkalupakkiin oiva lisä voisi olla esimerkiksi Sahimaan (2020, 39–40) luoma muistisääntö: välitä, varusta, valtuuta, viitoita ja viesti. Jokainen johtaja voi miettiä jo vaikka heti huomenna, toteutuuko nämä tekijät omassa johtamisessa. Mikäli eivät, kannattaa niille ainakin antaa mahdollisuus. Onhan laadukkaiden työntekijöiden rekrytointi yhä haastavampaa. Jos yritys kykenee tarjoamaan merkityksellisyyden kokemuksen työntekijöilleen kaiken muun hyvän päälle, on parempi mahdollisuus saada tiimiin uusia huippuosaajia.

Tutkimuksen tuloksia pohtiessa on hyvä ottaa huomioon se, että merkityksellisyyden kokemus on hyvin pitkälti subjektiivinen. Vaikka merkityksellisyyttä voidaan tutkia myös objektiivisesti, ja siitä voidaan tehdä yleispäteviä määritelmiä, on kaikki siihen liittyvä loppupeleissä subjektiivista, yksilön omiin kokemuksiin pohjautuvaa. Tämän vuoksi ei voida sanoa, että tässä tutkimuksessa saadut tulokset olisivat ”oikeita”. Toisaalta tämän opinnäytetyön tutkimustuloksissa oli havaittavissa selkeitä yhtäläisyyksiä aiempiin työn merkityksellisyyttä tutkiviin kyselyihin. Empiirisen osuuden tuloksia kyettiin myös yhdistämään aihetta tutkivaan teoriaan.

Tutkimuksessa pyrittiin tutkimaan merkityksellisyyden kokemusta opiskelijoiden kokemana yleisellä tasolla, mutta tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään niin kutsuttujen milleniaalien mielteitä merkityksellisyydestä. Samalla pyrittiin yhdistämään milleniaaleihin liittyvää teoriaa saatuihin tutkimustuloksiin. Tämä osoittautui ajateltua haastavammaksi. Syytä tähän olivat

esimerkiksi se, että milleniaaleja ja merkityksellisyyttä yhdistävää kirjallisuutta ja tutkimusta ei ole tehty juurikaan aiemmin. Lisäksi siihen vaikutti milleniaali-termin laaja skaala määritelmiä sekä se, että tutkimuksessa ei kysytty tutkittavien ikää tarpeeksi tarkasti. Kirjoittaja näki tämän ongelmalliseksi yksityisyyden ja anonymiteetin kannalta. Ei olisi ollut mielekäästä kysyä tarkkoja syntymäaikoja kohderyhmäläisiltä. Näiden tekijöiden johdosta milleniaaleihin liittyvät tutkimustulokset jäivät odotettua laihemmiksi.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty laajasti eri lähteitä kirjallisessa muodossa olevista lähteistä aina erilaisiin verkkojulkaisuihin. Tutkimuksessa on pyritty käyttämään mahdollisuuksien mukaan myös englannin kielistä ulkomaalaista materiaalia. Käytetyt lähteet ovat olleet tutkimuksen kannalta oleellista kirjallisuutta. Lähteitä valitessa pyrittiin kiinnittämään huomiota erityisesti lähteiden kirjoittajiin: ovatko he alallaan tunnettuja ja arvostettuja. Osa käytetystä lähdekirjallisuudesta on ollut vanhempaa, kuin suositeltu viisi vuotta, mutta näiden lähteiden tiedot ovat kirjoittajan mielestä edelleen ajankohtaisia. Verkkomateriaaleja valittaessa pyrittiin myös käyttämään asiantuntijatasoista materiaalia. Osa käytetyistä verkkolähteistä on kuitenkin sellaisia, jota ei voi kutsua tieteellisiksi. Näitä lähteitä ja niiden sanomaa ei ole sen vuoksi myöskään tarkasteltu työssä täytenä totuutena. Tästä huolimatta käytettyjä verkkolähteitä voi sanoa laadukkaiksi ja työtä ja teoriaa tukeviksi. Niitä valitessa on pyritty käyttämään tarkkuuta ja tarkastelemaan niitä kriittisesti. Lähdemateriaalia etsiessä suurimmaksi ongelmaksi muodostui se, että merkityksellisyyttä ei ole tutkittu suomen kielellä Suomessa vielä kovinkaan laajasti ja aihe on varsin tuore. Tämä loi omat haasteensa lähteiden käytölle ja lähteissä toistuu samoja nimiä varsin paljon. Tämä ei varsinaisesti ole huono asia, mutta se on sellainen, johon on syytä kiinnittää huomiota.

Tutkimukseen liittyvän teorian ymmärtäminen on tärkeää kyselyä laatiessa. Tämän vuoksi kysely toteutettiin vasta tutkimusprosessin loppuvaiheessa. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä toimi verkkokysely, joka toteutettiin Webropol-työkalulla. Tähän päädyttiin ennen kaikkea sen vuoksi, että se mahdollisti tutkimukselle laajan kohderyhmän. Samalla oli tiedossa, että verkkokyselyn avulla saadut tutkimustulokset saattavat jäädä laihoiksi ja luotettavuudeltaan heikoiksi. Tässä tutkimuksessa kysytyillä kysymyksillä ei pyritty saamaan oikeita eikä vääriä vastauksia. Niillä pyrittiin saamaan kuitenkin laadukkaita, teoriaa tukevia vastauksia. Ja tässä onnistuttiin varsin hyvin. Kysymykset ymmärrettiin vastaajien toimesta pääsääntöisesti oikein ja vastaukset olivat täten myös hyviä. Tämän tutkimuksen reliabiliteetti ja näin ollen myös validiteetti ovat varsin hyvällä tasolla. Kenties suurimmaksi

ongelmaksi tutkimuksen luotettavuuden kannalta muodostui odotetusti vastaajien kato, eli vastaajien heikko vastausprosentti, joka jäi 17,4 prosenttiin. On kuitenkin hyvin tyypillistä, että kyselytutkimusten vastausprosentti jää alle kahdenkymmenen prosentin. Tällöin onkin tärkeää valita sellainen kohderyhmä, joka on riittävän suuri, vaikka vastaajien katoa olisikin havaittavissa. Vastauksia kyselyyn saatiin joka tapauksessa yhteensä 260 kappaletta. Vastausten suuri määrä ylitti ainakin kirjoittajan odotukset positiivisesti. Tässä mielessä voidaan sanoa, että koska vastaajia kyselylle saatiin noinkin suuri määrä, ei tutkimuksen luotettavuus ole kärsinyt niin merkittävästi, että tuloksia voisi pitää epäluotettavina. Onkin tärkeää havaita, että vaikka tutkimuksen vastausprosentti jäisi pieneksi, ei se tarkoita, että saadut tutkimustulokset olisivat vääriä, tai huonoja. Tuloksiin täytyy kuitenkin suhtautua varauksellisesti eikä niitä voida täysin yleistää kaikkiin kohderyhmäläisiin.

Tätä tutkimusta voidaan pitää oivana lisänä ammattikorkeakouluissa tehtyihin työn merkityksellisyyttä tutkiviin opinnäytetöihin. Aihe on vielä niin tuore ja ajankohtainen, että siitä riittää tutkittavaa myös jatkossakin niin ammattikorkeakouluissa, kuin muuallakin. Tämä tutkimus on aiheeltaan ja teoreettiselta pohjaltaan laaja, sen avulla pyrittiin tutkimaan merkityksellisyyttä ja työn merkityksellisyyttä yleisellä tasolla ja yksilötason ilmiönä. Tästä syystä aihetta voitaisiin jatkotutkia tulevaisuudessa sellaisenaankin. Myös esimerkiksi kohderyhmää ja tutkimusmenetelmää vaihtamalla voitaisiin saada uusia mielenkiintoisia tuloksia. Lisäksi milleniaaleista ja monesta muustakin työelämän keskeisestä aihealueesta saisi yhdisteltyä varmasti mielenkiintoisen tutkimuksen.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020a. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent. [Verkkokirja] [Viitattu 10.12.2020] Saatavana Alma Talent Verkkokirjahyllystä. Vaatii käyttöoikeuden.
- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020b. Merkityksen johtaminen vastaa työelämän suureen tarpeeseen. [Verkkolehtiartikkeli] Työn tuuli 1/2020. [Viitattu 27.2.2021] Saatavana: <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>
- Blåfield, V. 2017. Uusi työ –uudet duunarit, keskusteluja työn muutoksesta. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 13.1.2021] Saatavana: <https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2017/02/Blåfield-Ville-Uusi-ty%C3%B6-uudet-duunarit-helmikuu-2017.pdf>
- Cerasoli, C., Nicklin, J & Ford, M. 2014. Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. [Verkkojulkaisu] APA PsycNet. [Viitattu 8.12.2020] Saatavana: <https://psycnet.apa.org/buy/2014-03897-001>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T, Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työntulevaisuudesta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [Viitattu 17.12.2020] [Verkkojulkaisu] Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160253/Kohti_jaettua_ymm%C3%A4rryst%C3%A4_ty%C3%B6n_tulevaisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haasteena merkityksellisyiden tulevaisuuden luominen. 2020. [Verkkojulkaisu] Talent Vectia. [Viitattu 29.1.2021] Saatavana: https://renewal.talentvectia.com/hubfs/Ty%C3%B6ntekij%C3%A4kokemuksen%20tila%202020_Tutkimustulokset.pdf?utm_campaign=Leadership%20%26%20Organizations&utm_medium=email&hsmi=84442264&hsenc=p2ANqtz-8TYB0GROVXopkW965FTLg4F6iNGbBJUS7s9i-SqpJEe1S0BR3scvTmzwXFIXJ99NFtcNO_YzU_EMeQrsvt-uCzZYEnraSmmku0c0tb2BUlqtO9tYs&utm_content=84442264&utm_source=hs_automation
- Hakala, E. 2019. Milleniaalit haluavat merkityksellisyyttä ja onnellisen elämän – tulevaisuudessa yrityksen tarina työntekijöille on entistä tärkeämpää. [Verkkoartikkeli] Yrittäjät. [Viitattu 19.2.2021] Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/607889-milleniaalit-haluavat-merkityksellisyytta-ja-onnellisen-elaman-tulevaisuudessa#08e79333>
- Hakanen, J. 2019. Opetus- ja sote-alalla koetaan työn imua useammin kuin muilla aloilla. [Verkkoartikkeli]. Työterveyslaitos. [Viitattu 8.2.2021] Saatavana: <https://www.ttl.fi/opetus-ja-sote-alalla-koetaan-tyon-imua-useammin-kuin-muilla-aloilla/>
- Hakanen, J., Seppälä, P. & Kaltiainen, J. Ei päiväystä. Työn tuunaaminen. [Verkkoartikkeli] Työterveyslaitos. [Viitattu 3.2.2021] Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/>

- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. [9. uudistettu painos]. [Verkkokirja] Helsinki: Edita. [Viitattu 23.3.2021] Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmassa. Vaatii käyttöoikeuden.
- Heikkilä-Tammi, K. & Mäkinen, J. 2017. Työhyvinvointia tukevat työolot ja työn tuunaus. [https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2017/02/Heikkila-Tammi_-30.5.2017.pdf]
- Heintzelman, S. & King, L. 2014. Life Is Pretty Meaningful. [Verkkoartikkeli] [Viitattu 9.12.2020] Saatavana: ResearchGate. [Viitattu 9.12.2020] Saatavana: https://www.researchgate.net/publication/257935202_Life_Is_Pretty_Meaningful
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hoole, C. & Bonnema, J. 2015. Work engagement and meaningful work across generational cohorts. [Verkkojulkaisu] ResearchGate. [Viitattu 12.4.2021] Saatavana: https://www.researchgate.net/publication/282397916_Work_engagement_and_meaningful_work_across_generational_cohorts
- Humalto, J. 2020. Työn tuunaaminen materiaalikokonaisuus [Verkkoartikkeli] FinFami. [Viitattu 19.2.2021] Saatavana: <https://finfamiliaatu.fi/laatukasikirja/tyon-tuunaaminen-materiaalikokonaisuus/>
- Johtaminen ja esimiestyö. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu] Työturvallisuuskeskus [Viitattu 10.2.2021] Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyö#b85af9b2
- Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. Helsinki: Talentum.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. [Verkkokirja] Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 31.2.2021] Saatavana Booky-palvelussa. Vaatii käyttöoikeuden.
- Karhu, A. & Ojala, R. 2020. Kaupunginelinvoiman ja kilpailukyvyn kehittäminen korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta [Verkkojulkaisu] Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 7.4.2021] Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349170/Annika%20Karhu%20%26%20Roo%20Ojala.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Kiianmies, A. 2020. Johtaminen alkaa itsensä johtamisesta. [Verkkoartikkeli] HENRY. [Viitattu 10.2.2021] Saatavana: <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit-ja-kuukaudenkasvo/2020/02/johtaminen-alkaa-itsensa-johtamisesta.html>

- Kivisalo, S. 2019. Työn merkityksellisyyskamppaajien kokemana Case: Osuuskauppa Keskimaa. [Verkkojulkaisu] Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 17.2.2021] Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/160832/Kivisalo_Sanna.pdf?sequence=1&sAllowed=y
- Kukkarainen, M. 2017. Merkityksellinen työ – käsitteen määrittely ja mittaaminen. [Verkkoartikkeli] LAMK pub [Viitattu 21.1.2021] Saatavana: <https://www.lamkpub.fi/2017/12/21/1729/>
- Lehtinen, E., Vauras, M. & Lerkkanen, M. 2016. Kasvatuspsykologia. 3., uudistettu painos. [Verkkokirja] Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 26.1.2021] Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmassa. Vaatii käyttöoikeuden.
- Lehto, P. 2020. Miten löytää työn mielekkyys – positiivisuus vie pitkälle. [Verkkoartikkeli] Aureolis. [Viitattu 12.3.2021] Saatavana: <https://aureolis.com/uratarinat/miten-loytaa-tyon-mielekkyys/>
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdetä. Helsinki: Tietosanoma.
- Lindholm, T. Ei päiväystä. Sisäinen vs. ulkoinen motivaatio. [Verkkoartikkeli] Brik. [Viitattu 22.1.2021] Saatavana: <https://www.brik.fi/sisainen-vs-ulkoinen-motivaatio/>
- Lähteiden käyttö ja lähdekritiikki. Ei päiväystä. [Verkko-sivusto] Lapin Korkeakoulukirjasto. [Viitattu 26.3.2021]. Saatavana: <https://lib.luc.fi/c.php?g=311461&p=2081545>
- Maslow, A. 1943. A Theory of Human Motivation. Teoksessa: Psychological Theory. Washington D.C: American Psychological Association.
- Martela, F. Ei päiväystä. Frank Martela: Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä. [Blogikirjoitus] Kalevi Sorsa–säätio. [Viitattu 20.1.2021] Saatavana: <https://sorsafoundation.fi/kolme-syyta-merkityksellisyys-keskeista-tulevaisuuden-tyoelaman-ymmartamisessa/>
- Martela, F. 2017. The meaning of life: What makes life worth living? | Frank Martela | TEDxHelsinkiUniversity. [Video] TedX Talks. [Viitattu 11.12.2020.] Saatavana: <https://youtu.be/rdKBZbTCVFY>
- Martela, F. 2018. Merkityksellisen työn kolme elementtiä. [Blogikirjoitus] Filosofian Akatemia. [Viitattu 13.1.2021] Saatavana: <https://filosofianakatemia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/>
- Martela, F. 2020. Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? [Verkkolehtiartikkeli] Työn tuuli 1/2020. [Viitattu 8.12.2020] Saatavana: <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>

- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. [Verkkojulkaisu] Eduskunta. [Viitattu 8.2.2021] Saatavana: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf
- Martela, F. & Pessi, A. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. [Verkkoartikkeli] [Viitattu x.x.xxxx] Saatavana: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00363/full>
- Martela, F., Jarenko, K. & Järvillehto, L. 2015. Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? [Verkkokirja] Helsinki: Talentum. [Viitattu 22.1.2021] Saatavana Alma Talent Verkkokirjahyllystä. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mattinen, H. Ei päiväystä. Psykologinen turvallisuus on osa jokapäiväistä johtamistyötä. [Verkkoartikkeli] Aditro. [Viitattu 26.2.2021] Saatavana: <https://aditro.com/fi/henkilostohallinto/psykologinen-turvallisuus-on-osa-jokapaivaista-johtamistyota/>
- Mellanen, A. & Mellanen, P. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. [Viitattu 10.12.2020] Jyväskylä: Atena Kustannus
- Merkityksellisen ja arvokkaan työn ohjelma. 2014. [Verkkojulkaisu] Suomalaisen työn liitto. [Viitattu 25.1.2021] Saatavana: https://suomalaintyo.fi/wp-content/uploads/2015/03/merkityksellisen_ja_arvokkaan_tyon_ohjelma_tiivistelma.pdf
- Miettinen, T. 2019. Työn merkityksellisyys on asennekysymys. [Blogikirjoitus] Fingrid. [Viitattu 4.1.2021] Saatavana: <https://www.fingridlehti.fi/tyon-merkityksellisyys-on-asennekysymys/>
- Mikä on flow-tila? Ei päiväystä. [Verkkosivu] Flow-akatemia. [Viitattu 27.1.2021] Saatavana: <https://www.flow-akatemia.fi/mika-on-flow-tila>
- Mistä on työn mielekkyys tehty? Ei päiväystä. [Blogikirjoitus] Valtaamo. [Viitattu 12.2.2021] Saatavana: <https://www.valtaamo.fi/mista-on-tyon-mielekkyys-tehty/>
- Mitä on motivaatio? Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu] WOPI. [Viitattu 25.1.2021] Saatavana: https://www.wopi.net/fi/lessons/what_is_motivation/
- Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu] SurveyMonkey. [Viitattu 8.3.2021] Saatavana: <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>
- Ratsula, N. & Viljanen, S. 2020. Missä kantimissa työyhteisössäsi on psykologinen turvallisuus? [Blogikirjoitus] Oppia. [Viitattu 26.2.2021] Saatavana: <https://blog.oppia.fi/2020/02/06/missa-kantimissa-tyoyhteisossasi-on-psykologinen-turvallisuus/>
- Sahimaa, J. 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden

selittäjinä? [Viitattu 12.2.2021] Pro gradututkielma. Helsingin yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, psykologia. Saatavana:

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU_JAAKKOSAHIMAA.pdf?sequence=2

Sahimaa, J. 2019. Koetko sinä työsi merkitykselliseksi. [Verkkoartikkeli] Oikotie. [Viitattu 3.2.2021] Saatavana: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/koetko-sina-tyosi-merkitykselliseksi>

Sahimaa, J. 2020. Merkityksen johtaminen: välitä, varusta, valtuuta, viesti ja viitoita: esimiehen ja johdon rooli työn merkityksellisyyden kokemuksen synnyttämisessä. [Viitattu 12.4.2021] Diplomityö. LUT-yliopisto, School of Engineering Science, Tuotantotalous. Saatavana:

https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161573/Diplomity%C3%B6_JaakkoSahimaa_0499630_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salmela-Aro, K., Nurmi, J. & Feldt, T. 2017. Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. 3., täysin uudistettu painos. [Verkkokirja] Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 26.1.2021] Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmassa. Vaatii käyttöoikeuden.

Suuret ikäluokat, pullamössöt sekä x, y ja z. 2012. [Verkkolehtiartikkeli] YLE [Viitattu 10.12.2020] Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-6006879>

Suuri suomalainen työn merkityksellisyys -tutkimus. 2018. [Verkkojulkaisu] Oikotie. [Viitattu 7.4.2021] Saatavana: https://12.tyopaikat.oikotiecdn.fi/sites/default/files/Tyo%CC%88n%20merkityksellisyys_Kantar%20TNS%20presentaatio%202018%2012%2011_final.pdf

Taanila, A. 2019. Kato. [Blogikirjoitus] Akin menetelmäblogi. Saatavana: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kato/>

Tarjanne-Lekola, H. 2019. Frank Martela: Merkityksellisyys on sisäinen kokemus. Tunne & Mieli. [Verkkolehtiartikkeli] [Viitattu 10.12.2020] Saatavana: <https://www.tunnejamieli.fi/2019/01/14/frank-martela-merkityksellisyys-on-sisainen-kokemus/>

Tjäder, J. 2017. Hyvä johtaja kysyy, kuuntelee ja kannustaa. [Verkkoartikkeli] Työpiste. [Viitattu 19.2.2021] Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-johtaja-kysyy-kuuntelee-ja-kannustaa/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. [Verkkokirja] Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmassa. Vaatii käyttöoikeuden.

Venäläinen, J. 2020. [Verkkoartikkeli] Ilmiö tutuksi - Mikä flow on? [Viitattu 27.1.2021] Saatavana: <https://www.flow-akatemia.fi/blogi/ilmio-tutuksi-mika-flow-on>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. [Verkkokirja] Jyväskylä: PS-kustannus. [20.3.2021] Saatavana Ellibs-e kirjakokoelmassa. Vaatii käyttöoikeuden.

Whiting, K. 2020. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. [Verkkoartikkeli] World Economic Forum. [Viitattu 18.12.2020] Saatavana: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

Yohn, D. 2018 Will Be the Year of Employee Experience. [Verkkoartikkeli] Forbes. [Viitattu 16.4.2021] Saatavana: [Lee Yohn, D. 2018. https://www.forbes.com/sites/deniselyohn/2018/01/02/2018-will-be-the-year-of-employee-experience/?sh=71f2c2121c8f](https://www.forbes.com/sites/deniselyohn/2018/01/02/2018-will-be-the-year-of-employee-experience/?sh=71f2c2121c8f)

LIITTEET

Liite 1. Kysely opiskelijoiden kokemasta työn merkityksellisyydestä

Liite 1. Kysely opiskelijoiden kokemasta työn merkityksellisyydestä

1. Ikä

- 18-25
- 26-30
- 31-40
- 40 +

2. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

3. Työkokemus vuosina

- 0-1 vuotta
- 2-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10 + vuotta

4. Koetko elämäsi merkitykselliseksi?

- Kyllä, miksi?
- En, miksi?
- Välillä
- En osaa sanoa

5. Koetko tekeväsi merkityksellistä työtä?

- Kyllä, miksi?
- En, miksi?
- En osaa sanoa

6. Työpaikkaa valitessa työn merkityksellisyys on yksi tärkeimmistä kriteereistä

- Täysin samaa mieltä, miksi?
- Samaa meiltä, miksi?
- En osaa sanoa
- Eri mieltä, miksi?
- Täysin eri mieltä, miksi?

7. Vaikuttaako merkityksellisyyden kokemus työmotivaatioosi?

- Kyllä, miksi?
- Ei, miksi?
- En osaa sanoa

8. Mitkä asiat luovat työlle merkityksellisyyttä?

9. Kuinka sinua tulisi johtaa, jotta kokisit työsi ja työpanoksesi merkitykselliseksi?

--

10. Töissä koettu flow-tila ja työn imu auttavat luomaan työstä merkityksellisempää

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä