



Sami Kiiskinen

# Työn merkityksellisyyden kokeminen päivittäistavarakaupassa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tradenomi

Opinnäytetyö

Tammikuu 2023

## Tiivistelmä

Tekijä:	Sami Kiiskinen
Otsikko:	Työn merkityksellisuuden kokeminen päivittäistavara- kaupassa
Sivumäärä:	38 sivua + 1 liite
Aika:	Helmikuu 2024
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Monimuoto
Ohjaaja:	Lehtori Kristiina Suihko

---

Tämän tutkimustyyppisen opinnäytetyön aiheena oli työn merkityksellisuuden kokeminen päivittäistavara-kaupassa. Työn tarkoituksena oli selvittää kokevatko päivittäistavara-kaupan työntekijät työtänsä merkitykselliseksi ja mitkä asiat sen kokemiseen vaikuttavat. Opinnäytetyöllä haluttiin tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää, kun halutaan ymmärtää esimerkiksi työtyytyväisyyteen liittyviä työntekijöiden tarpeita.

Opinnäytetyön viitekehityksessä käytettiin laajasti ammatillista kirjallisuutta, sekä erilaisia aiheeseen liittyviä artikkeleita. Opinnäytetyön viitekehityksessä käsiteltiin merkityksellisyttä yleisesti, motivaatiota, työn mielekkyyttä, esihenkilötyötä ja merkityksellisuuden vaikutusta organisaatioon. Opinnäytetyössä tehtiin verkossa jaettava anonyymisti täytettävä kyselylomake ja siihen saatiin yhteensä 62 vastausta.

Yleisesti päivittäistavara-kaupan työntekijät kokevat tämän selvityksen perusteella työtänsä merkitykselliseksi. Suurin osa vastaajista pitää myös merkityksellisuuden kokemista tärkeänä. Eniten merkityksellisyttä lisäävinä asioina koettiin mm. mielekäs työyhteisö, riittävä palkka ja oman kädenjäljen näkeminen työssä. Merkityksellisyttä heikentävinä tekijöinä koettiin heikko esihenkilötyö, palautteen saannin vähäisyys ja liiallinen stressi.

Opinnäytetyön tuloksia pyrittiin myös vertailemaan muihin aiempiin tutkimuksiin ja sieltä onnistuttiin löytämään yhtäläisyyksiä ja näin ollen vahvistamaan tämän selvityksen tuloksia. Tämän oppinäytetyön avulla saatiin runsaasti arvokasta tietoa, jota yritykset pystyvät hyödyntämään parantaessaan työntekijöidensä hyvinvointia ja sitä myöten työtyytyväisyyttä.

Avainsanat: työn merkityksellisyys, motivaatio, merkityksellisuuden kokeminen

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author: Sami Kiiskinen  
Title: Experiencing work meaningfulness at grocery retail stores  
Number of Pages: 38 pages + 1 appendix  
Date: February 2024  
Degree: Bachelor of Business Administration  
Degree Programmer: Economics and Business Administration  
Instructor(s): Kristiina Suihko, Senior Lecturer

---

The topic of this research-based thesis was the experience of meaningfulness of work at grocery stores. The purpose of the study was to investigate whether grocery store employees perceive their work meaningful and what factors affect this perception. The study aimed to produce information that could be utilized to understand the needs of employees, for example, in terms of job satisfaction.

Extensive professional literature, as well as various articles related to the topic were used in the theoretical framework of the thesis. The theoretical framework dealt with meaningfulness in general, motivation, meaningfulness of work, supervisor work, and the impact of meaningfulness on the organization. The data for the survey was collected using quantitative methods. An anonymous online survey was created and a total of 62 responses were received.

In general, grocery store employees perceive their work meaningful, based on this survey. Most of the respondents also consider the experience of meaningfulness important. The most significant factors that increase meaningfulness include a meaningful work community, adequate pay, and seeing one's contribution in the work. The factors that decrease meaningfulness include poor supervisor work, a lack of feedback, and excessive stress.

The results of the thesis were also compared to other previous studies, and similarities were found, thus confirming the results of this survey. The thesis provided valuable information that companies can utilize to improve the well-being of their employees and, consequently, job satisfaction.

Keywords: meaningful job, motivation, job satisfaction,

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

# Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen ajankohtaisuus	1
1.2	Aiheen rajaus	2
1.3	Työn tavoite ja tutkimuskysymykset	2
1.4	Työssä käytettävä tutkimusmenetelmä	3
2	Merkityksellisyys työelämässä	3
2.1	Merkityksellisyys yleisesti	3
2.1.1	Seitsemän merkityksen lähde	5
2.1.2	Työn merkitys elämän eri vaiheissa	6
2.1.3	JCT-teoria	7
2.1.4	Kuuden tason malli	8
2.2	Motivaatio	9
2.2.1	Motivaatio käsitteenä	9
2.2.2	Herzbergin kaksifaktoriteoria	10
2.2.3	McClellandin tarve- ja motivaatioteoria	12
2.2.4	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	13
2.3	Työn mielekkyys	14
2.3.1	Mielekkyyteen vaikuttavat asiat	14
2.3.2	Työn muokkaaminen	15
2.4	Johtamisen ja esihenkilötyön vaikutus	16
2.4.1	Vaikutus arvoihin ja strategiaan	16
2.4.2	Ihmisiä johtava esihenkilö	16
2.5	Vaikutukset organisaatioon	18
2.5.1	Työntekijöiden sitouttaminen	18
2.5.2	Tuottavuuden kasvu	19
3	Selvityksen toteuttaminen	20
3.1	Selvityksen tarkoitus	20
3.2	Määrällinen tutkimusmenetelmä	20
3.3	Aineiston keruu ja otoskoko	21
4	Selvityksen tulokset	23
4.1	Vastaaajien ikä ja työvuodet	23

4.2	Työn merkityksellisuuden ja sen tärkeys	25
4.3	Merkityksellisyyttä lisäävät tekijät	29
4.4	Merkityksellisyyttä vähentävät tekijät	30
5	Yhteenveto	31
5.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	31
5.2	Selvityksen luotettavuus	34
6	Päätäntö	34
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

# 1 Johdanto

## 1.1 Aiheen ajankohtaisuus

Työn merkityksellisyys on työelämäkeskustelussa ollut yksi puhutuimpia aiheita viimeisten vuosien aikana niin kansainvälisesti, kuin myös Suomessakin. Aiheen ajankohtaisuudesta kertoo jotain sekin, että 2000-luvun aikana pelkästään akateemisia tutkimusartikkeleita kyseisestä aiheesta on julkaistu jo pitkälti toista miljoonaa. (Aaltonen & Ahonen & Sahimaa 2020, 18.) Kuitenkaan mistään ai-  
van uudesta asiasta ei ole suinkaan kyse, sillä ensimmäisiä kertoja käsite esiin-  
tyy akateemisen tutkimuksen parissa 1970-luvun puolessa välissä (Aaltonen  
2015, 272).

Yhteiskunnassamme yleinen hyvinvointi on korkealla tasolla ja sitä myöten yhä useammalla on tarve etsiä työelämältään mahdollisuuksia toteuttaa itseään, sekä toimia omien arvojensa mukaisesti. Tämä näkyy erityisesti nuorten työelämäasenteissa, jotka ovat nyt selvästi muutoksessa. Tärkeäksi koetaan yleisesti nyt työn ja muun elämän tasapainon lisäksi hauska ja mielekäs työ, joka myös yhä useammin vastaa nuorten arvopohjaan. Mielekkäästä työympäristöstä on nyt tullut merkittävä kilpailuetu yrityksille. (Järvinen 2014, 79–81.) Organisaatioiden tulisi entistä enemmän kiinnittää huomiota työympäristönsä laatuun ja nostaa sitä sen ansaitsemaan asemaan. Mielekäs työympäristö toimii hyvänä työnantajamielikuvan nostattajana.

Työntekijät haluavat entistä enemmän vaikuttaa työöloihinsa, työtehtäviinsä ja työpaikkansa päätöksentekoon (Silvennoinen 2013). Pandemia-aika lisäsi monella työpaikalla vapauksia työaikaan tai siihen, missä itse työ toteutetaan. Kaikissa töissä tämä ei tietenkään ole mahdollista, koska työ voi olla vahvasti sidottuna aikaan ja paikkaan. Aihe on ajankohtainen ja työn merkityksellisyyden tarpeen arvioidaan korostuvan tulevaisuudessa entisestään. Maailman talousfoo-

rumi (World Economics Forum 2018) kertoo tulevaisuuden työpaikkojen antavan kokemuksen ihmisenä olemisen arvokkuudesta, sekä tarjoavan työntekijälle mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen.

## 1.2 Aiheen rajaus

Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan päivittäistavarakaupan myyjiä, koska merkityksellisyyttä koetaan eri aloilla ja työtehtävissä varmasti hyvin eri tavalla. Suomessa sana palvelu on välillä koettu hieman negatiiviseksi ja asiakaspalvelija nähdään usein palveltavaan nähden alempiarvoisempana. Todellisuudessa oikea palvelu eli ihmisen auttaminen, on kaikkea muuta. Asiakaspalvelija laittaa itsensä likoon ja käyttää omaa tietotaitoaan auttaakseen toista ihmistä palvelutilanteessa. Hyvä palvelu jättää myös hyvän mielen. (Aaltonen & Ahonen & Pajunen 2015, 149.) Välillä asiakas saattaa tulla huonolla tuulella kauppaan, mutta asiakaspalvelutilanteen hoitaminen hyvin voi muuttaa asiakkaan päivän suunnan. Hyvällä asiakaspalvelutilanne voi olla merkityksellinen kokemus. Tämän työn viitekehyksessä kuitenkin työelämän merkityksellisyyttä käydään aiheena läpi yleisesti viitaten myös muihin aloihin kuin kaupan alaan.

Työn johdanto kertoo yleisesti opinnäytetyöstä ja taustoittaa sen tarkoitusta. Tämän työn viitekehys koostuu tärkeistä merkityksellisyyteen liittyvistä aiheista. Motivaatio, työn mielekkyys, esihenkilötyö ja työntekijöiden merkityksellisyyden vaikutukset koko organisaatioon liittyvät kaikki oleellisina osina aiheeseen. Varsinaiseen selvitykseen hyödynnän kyselylomaketta, jolla tutkittavat pääsevät kertomaan omat mielipiteensä merkityksellisyydestä työelämässään.

## 1.3 Työn tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppinen työ, jonka tavoitteena on selvittää päivittäistavarakaupassa työskentelevien kokemuksia siitä, kokevatko he työtänsä merkitykselliseksi ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Selvityksen aineisto kerätään verkossa täytettävän kyselylomakkeen avulla, jotta vastaajia saadaan mahdollisimman suuri määrä ja aineistoa saadaan selvityksen edellyttämä määrä. Tässä työssä on kaksi tutkimuskysymystä:

1. Kokevatko päivittäistavarakaupan työntekijät työtänsä merkitykselliseksi?
2. Mitkä asiat lisäävät tai vähentävät merkityksen kokemista?

Tutkimusongelmana työssä on se, että tutkittua tietoa ei juuri ole kaupan alan työntekijöistä. Työn merkityksellisyys on kuitenkin yleisesti tärkeä palanen osana työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on, että tämän työn tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi auttamaan työtyytyväisyyden parantamisessa.

#### 1.4 Työssä käytettävä tutkimusmenetelmä

Tässä työssä käytetään kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkittava perusjoukko on niin suuri ja tarkoitukseni on saada mahdollisimman kattava otanta, joten määrällinen menetelmä on tähän työhön hyvä vaihtoehto.

Aineiston keräämisessä hyödynsin survey-tutkimusstrategiaa, jonka tavoitteena on koota kyselomakkeella tietoa suurehkosta määrästä edustavalla satunnaisotannalla valituista tutkimuskohteista (Jyväskylän yliopisto 2015). Kyselylomake sisältää valmiita vastausvaihtoehtoja, ja osassa kysymyksistä hyödynnän myös avointa vastauskenttää.

## 2 Merkityksellisyys työelämässä

### 2.1 Merkityksellisyys yleisesti

Yleisesti merkityksellisuuden kokeminen työssä vaikuttaa usein työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen, sekä yleiseen tyytyväisyyteen ja jaksamiseen työssä. Lisäksi merkityksellisuuden kokeminen vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja asiakkaiden kohtaamiseen. Se on pitkälti itseään ruokkiva kierre. Hyvällä ja innostuneella mielellä työskentelevä työntekijä usein tekee työnsä hyvin ja hyvä tekeminen tarttuu muihin. Merkityksen tulkinta ja käsittely ei ole aina kovin helppoa tai selkeää. Ilmiönä merkityksellisyys ei ole suinkaan lineaarinen, vaan sitä täytyy lähestyä useasta eri näkökulmasta. Liikaa



ei voi yleistää eikä ylitulkittuja johtopäätöksiä tule tehdä pelkästään yhden aiheen näkökulmasta. (Aaltonen ym. 2020, 21.)

Järvinen (2014, 220) toteaa hieman yksinkertaisemmin kirjassaan, että merkityksellisyyden voi kiteyttää kahteen kysymykseen: onko työstäni hyötyä muille, ja koenko työni hyödylliseksi itse? Tämä on hyvä lähtökohta, jos haluaa itse miettiä oman työnsä merkityksellisyyttä yksinkertaistetusti. Aihetta käsitellään kuitenkin tässä vielä syvällisemmin.

On tärkeää myös muistaa, että merkityksellisyyden tunne ei ole sidoksissa titeeliin, vaan se on jokaisen henkilökohtainen kokemus. Merkityksellisyyttä on kyllä kaikissa töissä, mutta se vain pitää löytää siitä omasta tekemästään työstä. (Järvinen 2014, 219.) Guillénin (2020, 199–202) mukaan jokaisen työntekijän tulisi haluta ja edistää parhaita mahdollisia työolosuhteita, ja se on inhimillisen johtamistavan tavoite liikkeenjohdossa. Motivaatiota ei saa sekoittaa pelkkiin ulkoisiin ärsykeisiin tai suurempaan tai pienempään intohimoon asioiden tekemisissä.

Jo useiden vuosien ajan on tunnustettu, että työelämällä täytetään muitakin tarpeita kuin vain taloudellisia. Useiden tutkimusten myötä on huomattu, että mm. työn tarkoitus, tyytyväisyys työhön, suhteet työpaikalla ja uuden oppiminen ovat nousseet yhä keskeisempään rooliin työelämässä. (Leiviskä 2011, 11.) Samasta aiheesta kirjoittaa myös Aaltonen, Ahonen ja Sahimaa (2020, 12). Heidän mukaansa työpaikka liittyy ihmisen osaksi yhteisöä, jossa työntekijä kokee olevansa tarpeellinen ja pääsee hyödyntämään ja kehittämään osaamistaan.

Työn merkitys ilmenee siitä, mitä odotamme siltä. Työ voi olla pelkkä elannon hankkimiskeino, keino varmistaa perustarpeemme kuten ruoka ja katto päällä. Toisille työ saattaa olla ura, joka sisältää syvemmän henkilökohtaisen ulottuvuuden ja auttaa rakentamaan omaa identiteettiämme. Joillekin se voi olla kutsumus, joka liittyy johonkin itseämme suurempaan tarkoitukseen. (Järvinen, 2014, 219.)

Sahimaa (2017, 41) tutki pro-gradu -tutkielmassaan merkityksellisyyden kokemista ja esitti tuloksena, että merkityksellisyys on yksilön hyvinvointi- ja menestystekijä. Hänen mukaansa merkitykselliseksi työnsä kokeva on keskimääräistä työntekijää tehokkaampi, sitoutuneempi, luovempi, terveempi ja ennen kaikkea onnellisempi.

### 2.1.1 Seitsemän merkityksen lähdettä

Leiviskä jakaa työn merkityksellisyyden lähteet seuraavasti (Leiviskä 2011, 23–26):

Henkisyys. Merkityksellisessä työssä yhdistetään henkilökohtainen ja ammatillinen minä, jolloin ihminen voi olla oma itsensä. Tällöin ihminen nauttii tekemisestään ja työ tuo syvää tyydytyksen tunnetta ja iloa. Työ myös antaa energiaa, eikä vain vie sitä pois. (Leiviskä 2011, 23.)

Ihminen itse. Jokaisella on henkilökohtaisesti suuri rooli oman merkityksellisyyden etsimisessä. Ihminen määrittää itse käyttäytymisensä ja asenteensa ja niihin vaikuttavat esimerkiksi tunteet, mielentilat ja motiivit. (Leiviskä 2011, 23–24.)

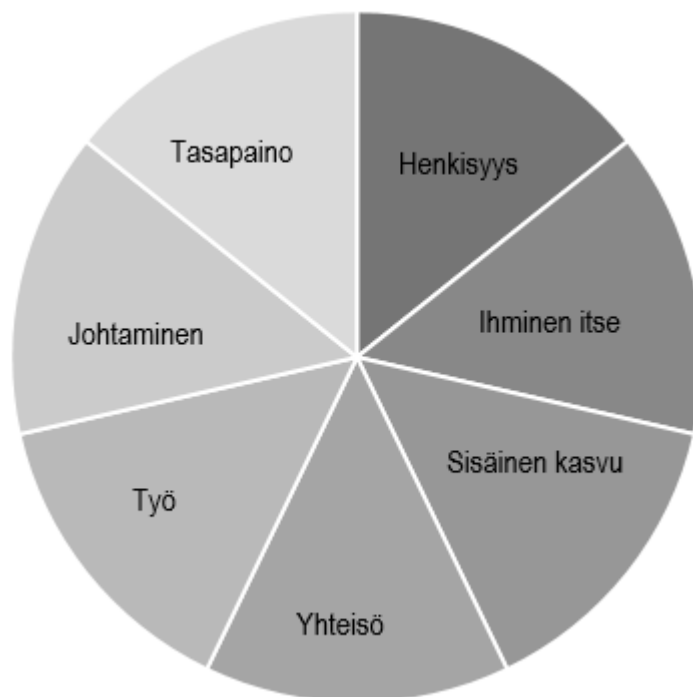
Sisäinen kasvu. Ihminen on luotu etsimään ja kehittämään itseään. Merkityksellisessä työssä ihminen pääsee kasvamaan. (Leiviskä 2011, 25.)

Yhteisö. On olennaista, että työntekijä tunnistaa oman organisaationsa tavoitteet ja arvot ja ymmärtää oman tekemisensä osana suurempaa päämäärää. Hyvin toimivassa työyhteisössä työntekijät saavat tunnustusta tehdystä työstä ja tukea muilta työkavereilta. (Leiviskä 2011, 25.)

Työ. Työ tukee ihmisen kasvua eikä ole ristiriidassa ihmisen omien arvojen tai luonteenpiirteiden kanssa. Työ sisältää tunteen, että ihminen tekee työtä, jolla on tarkoitus. Ihminen pystyy hyödyntämään omaa osaamistaan ja pääsee vaikuttamaan omaa työtään koskeviin päätöksiin. (Leiviskä 2011, 25.)

Johtaminen. Hyvän johtamisen peruskivenä on itsetuntemuksen lisäksi myös muiden käyttäytymisen, sekä käyttäytymiseen vaikuttavien syiden ymmärtäminen. Johtamisella on merkittävä vaikutus mielekkyyden ja luottamuksen kehittämisessä työyhteisössä, mutta se vaatii myös työntekijöiltä tukea johtajille. (Leiviskä 2011, 26.)

Tasapaino. Ihminen tasapainoilee läpi elämänsä sisäisen ja ulkoisen maailman välillä ja näiden tasapainoon saaminen on tärkeää. Mielekäs työ, työyhteisö ja yksityiselämä antaa hyvän perustuksen omalle hyvinvoinnille. (Leiviskä 2011, 26, 45.)



Kuvio 1. Työn merkityksellisyyden lähteet (Leiviskä 2021, 24).

### 2.1.2 Työn merkitys elämän eri vaiheissa

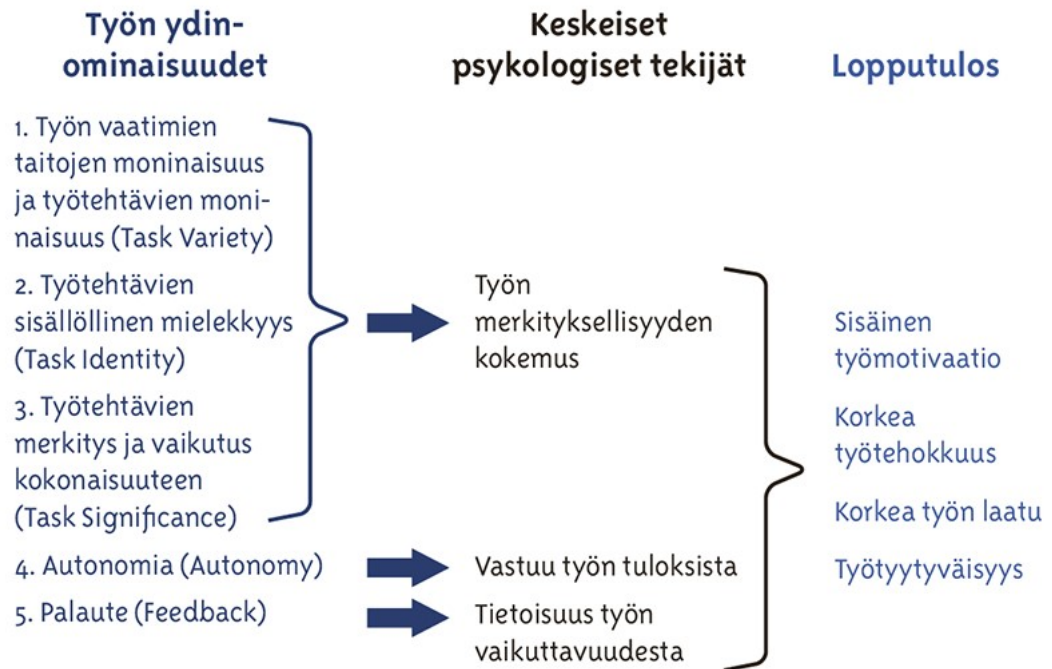
On täysin luonnollista, että työn rooli vaihtelee eri yksilöiden elämässä riippuen heidän henkilökohtaisista sen hetkisistä arvostuksistaan. Arvostukset muuttuvat luonnollisesti ajan myötä työuran ja iän vaikutuksesta. Tämän lisäksi myös ihmisten halu ja kyky sitoutua työelämään vaihtelee. Myös tekijät, jotka vaikutta-

vat työn merkityksellisyyteen, mielekkyyteen ja motivaatioon, vaihtelevat. Näiden tekijöiden tunnistaminen on tärkeä osa työurajohtamista, ja se vaatii organisaatioiden esihenkilöiltä ja johtajilta syvempää ymmärrystä työntekijöiden tarpeista ja motivaatiosta. (Aaltonen ym. 2020, 71–76.)

StudentWorkin (2018) tekemän tutkimuksen mukaan nuorista jopa 87 prosenttia pitää työn merkityksellisyyttä tärkeämpänä kuin palkkaa. Myös työn ja vapaa-ajan suhteessa on nähty muutoksia. 2016 vastaavassa tutkimuksessa 62 prosenttia koki työn olevan vapaa-aikaa merkityksellisempää, kun vuonna 2018 enää noin 50 prosenttia vastasi samoin.

### 2.1.3 JCT-teoria

Aaltosen ym. (2020, 88) mukaan työn merkityksellisyyttä koskevan tutkimuksen urauurtavana teoriana voidaan pitää Oldhamin ja Hackmanin vuonna 1974 esittelemää JCT-teoriaa (Job Characteristic Theory) (kuvio 2), jossa he korostavat viittä keskeistä tekijää. Teoriassa viisi työn ydinominaisuutta yhdistetään kolmen psykologisen tekijän kautta useaan työtahokkuus- ja työtyytyväisyystekijään. Kolme ensimmäistä ominaisuutta linkittyvät vahvimmin työn merkityksellisuuden kokemiseen ja kaksi muuta vastuullisuuteen ja tietoisuuteen työn tuloksellisuudesta.

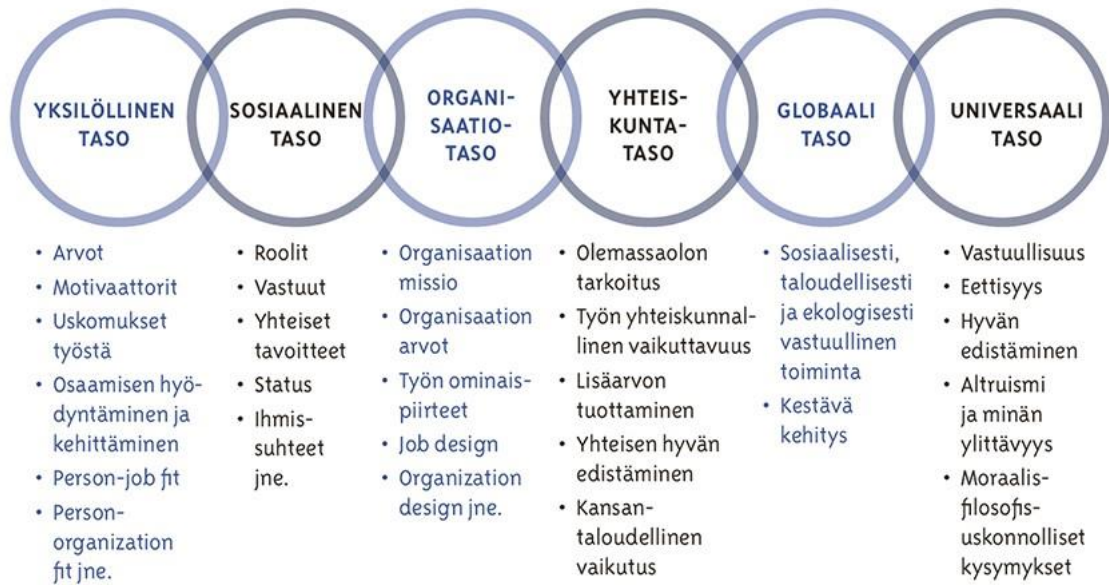


Kuvio 2. JCT-teoria. (Aaltonen 2022, 88).

#### 2.1.4 Kuuden tason malli

Työn merkityksellisyyttä voidaan mitata ja tarkastella useiden eri mallien avulla. Brent Rosso esitti vuonna 2010 työn merkityksellisyyden tutkimiseen liittyvän nelitasoisen mallin. Mallissa työn merkityksellisyyden syntymiseen vaikuttavat tekijät ryhmitellään seuraavasti: yksilötaso, sosiaalinen taso, työympäristötaso (johon kuuluvat työtehtävät, organisaatio ja yhteiskunnallinen tilanne) sekä henkinen ja hengellinen taso. Aaltonen ym. (2020, 99) ovat laajentanut tätä mallia ja tässä uudessa mallissa tasoja on yhteensä kuusi (kuvio 3)

## Mistä työn merkityksellisyydessä on kyse?



Kuvio 3. Kuuden tason malli (Aaltonen ym. 2022, 99).

Merkityksen lisäämiseen tapahtuu monilla eri osa-alueilla, ja siihen vaikuttavat esimerkiksi organisaation johto, työntekijäkokemus, työhyvinvointi, palvelumuo- toilu, rekrytointi, asiakaskokemus ja työnantajamielikkuva. Lisäksi tarvitaan osaa- jia yritys vastuussa, markkinoinnissa, strategiatyössä, psykologiassa, sosiologi- assa, eettisissä kysymyksissä ja monilla muilla aloilla. (Aaltonen ym. 2020, 100.)

## 2.2 Motivaatio

### 2.2.1 Motivaatio käsitteenä

Kumpumäki (2010, 8) kuvaa motivaatiota yksinkertaisesti siten, että se alkaa siitä, kun yksilö tuntee haluavansa saavuttaa jotakin. Motivaation taustalla täy- tyy olla jokin tavoite, ja tämä tavoite rakentuu yksilön omista motivoivista teki- jöistä, kuten erilaisista tarpeista tai haluista. Motiivit toimivat siis linkkeinä yksi- lön ja ympäristön välillä.

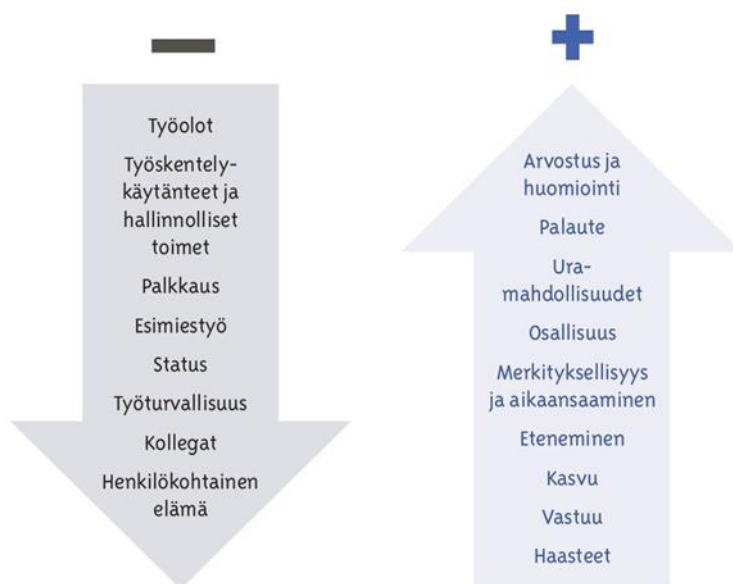
Voidaan sanoa, että työn tekemisen motivaattoreina on kaksi ääripäätä. Joko työ toimii tapana mahdollistaa vapaa-aika taloudellisesti. Työn arvo ja merkitys

määräytyvät sen kautta, minkälaiset mahdollisuudet sen tuottama palkka antaa muulle elämälle. Työt tehdään kunnialla, kunhan se mahdollistaa perusedellytykset hyvän elämän elämiselle. Toisessa tapauksessa työ itsessään koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Työstä saatu palkka mahdollistaa sen, että henkilö voi jatkaa juuri tuon työn tekemistä. (Aaltonen ym. 2015, 83.) Normaalissa elämässä toki suurin osa ihmisistä elää jossain näiden kahden ääripään välissä.

Automatisaation lisääntyminen korostaa asiantuntijatyön tärkeyttä lähes kaikilla toimialoilla. Kun rutiinitehtävät siirtyvät pitkälti automatiikan vastuulle, jäljelle jäävät ne tehtävät, jotka edellyttävät syvällisempää erikoisosaamista, kriittistä ja luovaa ajattelua, sekä itsenäistä päätöksentekoa. Tällaisessa asiantuntijatyössä motivaation laadulla on suuri merkitys. Yksinkertaisissa rutiinitehtävissä on helppo lisätä motivaatiota tarjoamalla erilaisia kannustimia. Esimerkiksi rahallinen bonus saa ihmiset toimimaan tehokkaammin. Valitettavasti tällaiset ulkoiset kannustimet eivät toimi yhtä hyvin työssä, jossa keskeistä ei ole tuotetun työn määrä vaan sen laatu. Esimerkiksi kirjailijan luovuutta ei voi kasvattaa rahalla, eikä monimutkainen ongelma ratkea uhkailemalla ongelmanratkaisijaa. Kun työn laatu on ratkaisevaa, sisäinen motivaatio tekemiseen nousee keskeiseksi tekijäksi. Tässä yhteydessä merkityksellisyyden kokeminen omassa työssä on voimakas sisäisen motivaation lähde. Kun ihminen kokee oman työnsä merkitykselliseksi, hän on usein motivoitunut antamaan parhaansa ja tavoittelemaan yhteistä hyvää. (Aaltonen ym. 2020, 10.)

### 2.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Frederick Herzbergin kaksifaktoriteorian (kuvio 4) mukaan työtyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen vaikuttavat asiat ovat toisistaan erillisiä. Ne asiat, jotka edistävät työtyytyväisyyttä ja motivaatiota, eivät välttämättä ole samoja kuin ne, jotka johtavat tyytymättömyyteen. Esimerkiksi usein työolot, palkkaus, esihenkilötyö ja status koetaan heikentävinä tekijöinä. Työtyytyväisyyttä nostattavia tekijöitä ovat taas usein palautteen saaminen, kasvumahdollisuudet, sekä sopiva vastuu ja haasteet. (Herzberg 1966, 76.)



Kuvio 4. Herzbergin kaksifaktoriteoria (Aaltonen 2022, 82).

Aaltosen ym. (2022, 81) mukaan Herzbergin kaksifaktori-teoria rakentuu sellaisen ajattelun ympärille, jossa on kaksi perimmäistä tarvetta: tarve välttää kipua ja tuskaa sekä tarve kasvaa ja kehittyä.

Motivaatiotekijät liittyvät työn sisältöön, ja hygieniaitekijät liittyvät taas työympäristöön. Hygieniaitekijät eivät juurikaan vaikuta työtyytyväisyyteen, kun työntekijä kokee tilanteensa tyytyväiseksi. Kun työntekijöitä kysyttiin asioita, jotka vaikuttavat työtytymättömyyteen, motivaatiotekijät nousivat harvoin esille. Tämä johtuu siitä, että niillä ei katsota olevan juurikaan vaikutusta työtytymättömyyteen, samoin kuin hygieniaitekijöillä ei juurikaan vaikutusta työtytyväisyyteen. Herzbergin mukaan tausta hygieniaitekijöiden johtaessa työtytymättömyyteen on ihmisen luonnollinen tarve välttää epämiellyttäviä asioita ja tilanteita. Motivaatiotekijät ovat seikkoja, jotka nostavat työmotivaatiota ja lisäävät työtytyväisyyttä, sillä ihmisillä on lähtökohtaisesti tarve henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. (Herzberg 1966, 73–74, 77.)

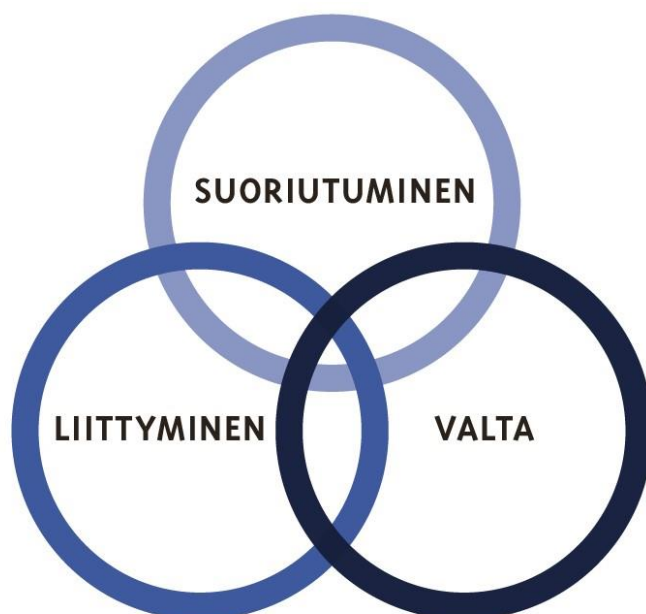
Jos työntekijä ajautuu tilanteeseen, ettei hänellä ole työssä motivaatiotekijöitä, tulevat hygieniaitekijät tärkeämmäksi työyhteisössä. Hygieniaitekijöiden muutosten vaikutusta pidetään kuitenkin vain väliaikaisena ja altistus hygieniaitekijöille



tarvitsee olla vain lyhytaikainen tuottaakseen työtytymättömyyttä. Jos motivaatiotekijöitä ei ilmaannu, tyytymättömyydestä saattaa syntyä kroonista. (Herzberg 1966, 80–81.)

### 2.2.3 McClellandin tarve- ja motivaatioteoria

Erityisesti kauppatieteellisellä ja teknisellä alalla yliopistojen opetuksessa on jo pitkään käytetty yleisesti McClellandin tarve- ja motivaatioteoriaa (kuvio 5). Mallin mukaan kolme psykologista tarvetta ovat valta, suoriutuminen ja liittyminen. McClellandin tekemien tutkimusten mukaan 86 prosenttia ihmisistä toimii näistä tarpeista joko yhden tai useamman motivoivana. (Aaltonen ym. 2020, 80.) Tarpeet jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat suoriutuminen, liittyminen ja valta. Suoriutumisella tarkoitetaan halua saavuttaa tavoitteita ja edetä elämässä. Liittymisessä ihmisellä on luonnollisesti tarve ihmissuhteille ja halu olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Vallalla tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, että ihmisellä on halu vaikuttaa muiden tekemisiin ja saada heidät tekemään asioita, joita he eivät yleensä tekisi (Robbins 2017, 152.)



Kuvio 5. McClellandin tarve- ja motivaatioteoria (Aaltonen ym. 2020, 80).

## 2.2.4 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Perinteisesti motivaatio on jaettu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Martela, Jarenko ja Järvilehto (2015, 23) ovat määritelleet ulkoisen motivaation sellaiseksi tilaksi, jossa motivaatio syntyy jostain muusta syystä kuin itse tekemisen ilosta. Itse tehtävä ei välttämättä itsessään tarjoa innostusta tai motivaatiota, vaan siihen ryhdytään ulkoisten palkkioiden tai rangaistusten painostamana. Toisin kuin sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio on reaktiivista, eli se syntyy usein pakon vaikutuksesta

Sisäinen motivaatio taas ilmenee silloin, kun työntekijä tuntee todellista innostusta tekemäänsä työhön ja sen tehtäviin. Tällainen sisäisesti motivoitunut henkilö pitää työnsä tekemistä arvokkaana ja mieluisana, ja hänellä on voimakas halu työtänsä kohtaan. (Aaltonen ym. 2020, 187.)

Sisäisen motivaation tehtävä houkuttelee yksilöä ja hän tuntee vahvaa halua osallistua siihen riippumatta siitä, tarjotaanko hänelle ulkoisia palkintoja vai ei. Koska ihmiset luontaisesti haluavat osallistua sellaisiin aktiviteetteihin, jotka motivoivat heitä sisäisesti, he eivät tarvitse ponnisteluja pysyäkseen tekemisen parissa, vaan he uppoutuvat siihen luonnollisesti. Tämän vuoksi tällainen tekeminen ei rasita yksilöä samalla tavalla kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen. (Martela & Jarenko 2014, 14) Taulukossa 1 on eritelty hieman ulkoisen ja sisäisen motivaation eroja.

Taulukko 1. Sisäisen ja ulkoisen motivaation ominaisuuksia (Martela & Jarenko 2014, 14).

<b>Ulkoinen motivaatio</b>	<b>Sisäinen motivaatio</b>
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"

## 2.3 Työn mielekkyys

### 2.3.1 Mielekkyyteen vaikuttavat asiat

Työn mielekkyyden kokeminen on myös vahvasti sidoksissa merkityksellisyyteen. Usein kun työ koetaan mielekkääksi, tunnetaan siitä myös merkityksen tunnetta. Järvinen (2014, 64) määrittelee työn mielekkyyden syntyvän työn sisällön tuoman sisäisen motivaation sekä sujuvan ja kitkattoman työympäristön yhdistelmästä.

Aaltonen ym. (2015, 49) mukaan työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttavat mahdollisuus, halu ja kyky kehittää itseään. Halu itsensä kehittämiseen lähtee työntekijästä itsestään, mutta työnantajan tulisi tukea tätä kehittämistä mahdollisimman monipuolisesti. Vaihtelevat työtehtävät auttavat pitämään työn mielekkäänä ja välttymään liialta rutinoitumiselta. Työstä saatu palaute, ennen kaikkea kiitos on tärkeää. Liian usein kuulee, että palautetta annetaan ainoastaan silloin kun asiat eivät ole menneet toivotulla tavalla. Työntekijän tulee kokea, että hänen tekemällään työllään on vaikutusta. Kun työntekijä kokee työllänsä olevan merkitystä, antaa se hänelle tunteen, että hän on tärkeä osa työyhteisöä.

Vahvasti mielekkyyteen liittyvä asia on myös työn imu. Särkän (2022, 65) mukaan työn imu, joka on tasapaino onnistumisten ja haasteiden välillä yhdessä yksilön sisäisen motivaation kanssa, tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä uppoaa täysin työhönsä. Tämä tunnetaan myös nimellä flow-tila. Oikeanlainen tasapaino tehtävien vaativuudessa sekä työtehtävien autonomia tekevät työstä kiehtovan ja tarkoituksenmukaisen. Nämä tekijät tukevat myös työntekijän henkilökohtaista kasvua ja kohottavat työmotivaatiota.

### 2.3.2 Työn muokkaaminen

Työn muokkaamisessa yksilö muokkaa omia työskentelytapojaan niin, että se tuntuu hänestä henkilökohtaisesti merkityksellisemmältä ja innostavammalta. Työn tuunaaminen kyseenalaistaa perinteisen näkemyksen, jonka mukaan työn kehittäminen kuuluu pelkästään työnantajan vastuulle. Työntekijä ottaakin itse aktiivisen roolin oman innostuksensa herättämisessä ja ylläpitämisessä. (Harju & Aminoff & Merike & Pahkin & Hakanen, 2015.)

Useimmissa työtehtävissä on mahdollista vaikuttaa ainakin jossain määrin esimerkiksi työn sisältöön tai työskentelytapoihin. Tuunaamisen tavoitteena ei ole muuttaa työn perusluonnetta, vaan pikemminkin muokata työtehtävien osia tai omaksua uusia näkökulmia työntekoon. Työtä voi tuunata yksilönä, mutta se voi myös olla yhteisöllistä pyrkimystä lisätä työn voimavaroja ja positiivisia haasteita. Työyhteisössä voidaan yhdessä helpommin tunnistaa yhteiset resurssit ja mahdollisuudet, jotka parantavat työn sujuvuutta ja viehätystä, ja pyrkiä hyödyntämään niitä. On myös todettu, että tiimien yhdessä toteuttama työn tuunaaminen voi kasvattaa tiimin kokemaa työn mielekkyyttä. (Aminoff ym. 2015.)

Aminoffin ym. (2015) mukaan yleisesti työn tuunaamisella katsotaan olevan useita mahdollisia myönteisiä seurauksia. Se parantaa työn vaatimusten ja omien kykyjen välistä yhteensopivuutta, lisää työn imua, mielekkyyttä ja luovuutta, ehkäisee uupumusta, kyynistymistä ja tylsistymistä sekä sitouttaa työntekijää.

Sahimaa (Pelo, 2021) kuitenkin muistuttaa, että mikäli työyhteisössä turvallisuuden, johtamisen, palkkauksen ja työolojen perusasiat eivät ole kunnollisella tasolla, ei työn muokkaaminen ole silloin riittävä toimenpide. Silloin olisi hyvä miettiä, löytyisikö itselle mielekkäämpi työ jostain muualta.

## 2.4 Johtamisen ja esihenkilötyön vaikutus

### 2.4.1 Vaikutus arvoihin ja strategiaan

Catherine Bailey ja Adrian Madden (2016) erittelevät merkityksellisyyden kokemisen eri osa-alueita. Heidän mukaansa merkityksellisyys on yhdistelmä yrityksen tavoitteiden ja arvojen, työtehtävien ja työroolien, sekä vuorovaikutuksen muodostamasta yhdistelmästä. Organisaation täytyy olla läpinäkyvä aitojen ja todellisten tavoitteidensa kanssa. Arvot on tuotava ilmi selkeästi ja ymmärrettävästi, sekä jalkauttaa ne työntekijöiden tasolle. Jotta työntekijä voisi tuntea oman työnsä tärkeäksi, tulee työnantajan tuoda ilmi, kuinka yksittäisen työntekijän panos linkittyy yrityksen kokonaistavoitteisiin.

Samana sanoo Järvinen (2014, 220–221). Hänen mukaansa esihenkilön yhtenä päätehtävänä on ymmärtää ja sisäistää organisaation strategia tai vähintäänkin osuus siitä, joka kuuluu hänen vastuualueelleen. Hän jakaa tämän kokonaisuuden selkeiksi vastuualueiksi ja tehtäviksi niille, joita hän johtaa. Näin jokainen alainen pystyy näkemään ja ymmärtämään oman työnsä merkityksen ja yhteyden organisaation kokonaisstrategiaan.

Leiviskä (2011, 21) korostaa, että yksi merkittävimmistä syistä siihen, miksi suuria ja kunnianhimoisia visioita ja strategioita ei ole saatu toteutettua, on niiden haastava soveltaminen omaan työhön ja arkeen.

### 2.4.2 Ihmisiä johtava esihenkilö

Mielekkyyttä ja ihmisiä johtava esihenkilö on ihmisten johtamisen asiantuntija, erinomaisen työtuloksen mahdollistaja ja sparraava vaikuttaja (Järvinen 2014,

138). Esihenkilöiden on nyt entistä tärkeämpää osata johtaa ihmisiä. Organisaation johdolta sekä esihenkilöiltä odotetaan taitoa sijoittaa resursseja yksilöihin yhtä tehokkaasti kuin he investoivat teknologiaan, järjestelmiin ja laitteisiin. Johtamisessa tarvitaan uutta osaamista myös siksi, että tietoisuuden laajentaminen ja ihmisten sisäinen kasvu nousevat entistä merkittävämpään rooliin. (Leiviskä 2011, 133.)

Yrityksen johtajien on luotava foorumeita merkitykselliselle vuorovaikuttamiselle. Työntekijöille tulisi tarjota mahdollisuuksia palautteen saamiseen ja antamiseen. Työyhteisöissä on tarpeen varmistaa, että jokaisen työ saa ansaitsemansa huomion ja tunnustuksen. Näissä ympäristöissä on kuitenkin otettava aktiivisesti käsitteilyyn myös vaikeat ja haastavat asiat. Ongelmia ei tule sivuuttaa, vaan ne käsitellään avoimesti ja reilusti. (Juntunen 2021)

Moninaisuus ja diversiteetti ovat tutkitusti ryhmien menestystekijöitä. Erilaiset ajattelutavat, taidot ja taustat rikastuttavat yhteisön mahdollisuuksia ja toimintatapoja. Erilaisten näkökulmien yhteentörmäykset johtavat usein täysin uusiin ajatuksiin. (Aaltonen ym. 2020, 201). Maailman globalisoitumisen myötä nykyajan ja tulevaisuuden esihenkilöltä odotetaan myös osaamista entistä enemmän eritaustaisten ihmisten kanssa toimimisesta. Työn merkitys, työtavoitteiden painotus ja suhtautuminen yhteiskunnallisiin normeihin työelämässä saattavat erota voimakkaastikin eri kulttuureissa. (Yeoman & Bailey & Madden & Thompson 2019, 430).

Tärkeää on kuitenkin muistaa, että johtaminen ei kuulu ainoastaan esihenkilöille tai organisaation johdolle. Järvisen (2014, 133–135) mukaan jokainen yksilö on vastuussa omassa roolissaan joko oman, tiimin tai työyhteisön mielekkyyden johtamisesta. Kyse on aina molemminpuolisesta vastuusta ja vuorovaikutuksesta.

## 2.5 Vaikutukset organisaatioon

### 2.5.1 Työntekijöiden sitouttaminen

Matikan (2023) mukaan työntekijöiden sitouttamisella yritykseen on koko organisaatiolle monia hyviä puolia. Sitoutuneet työntekijät ovat usein motivoituneita. Työssään viihtyvät ja sen mielekkääksi kokevat työntekijät ovat tuottavia työntekijöitä. Työntekijöille ehtii kertymään vahva osaaminen, jota voidaan jakaa eteenpäin myös muille. Näin tietotaito kasvaa yleisesti koko organisaation sisällä. Sitoutumisen myötä henkilöstön vaihtuvuus on maltillista, jolloin kallista rekrytointia joudutaan toteuttamaan harvemmin.

Sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän myönteistä suhtautumista omaan työpaikkaansa. Kun työntekijä on sitoutunut, hänellä on yleensä motivoitunut ja viihtyy yrityksessä pitkään. Organisaatiositoutumista on yleensä jaoteltu kolmeen eri osa-alueeseen Allerin ja Meyerin mallin mukaan: tunneperäiseen sitoutumiseen (tunteeseen perustuva halu kuulua organisaatioon), jatkuvuussitoutumiseen (lähtö aiheuttaisi kustannuksia vaivaa ja saavutetut edut menetettäisiin) ja normatiiviseen sitoutumiseen (velvollisuudentunto organisaatiota kohtaan. (Leiviskä 2011, 121.)

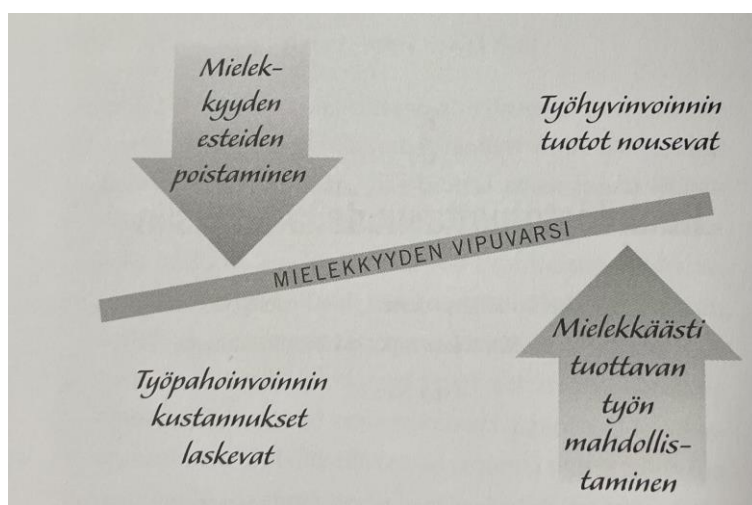
Quantum Workplace (2022) määrittelee kuusi keskeistä tekijää, jotka vaikuttavat eniten työntekijän sitoutumiseen:

1. Organisaation johdon vahva sitoutuminen tekemään työpaikasta erinomaisen työympäristön.
2. Usko siihen, että organisaation johto ohjaa organisaatiota oikeaan suuntaan.
3. Varmuus siitä, että organisaatio menestyy myös tulevaisuudessa.
4. Työntekijöiden kyky ymmärtää, miten heidän oma roolinsa liittyy organisaation toimintaan ja tulevaisuuden suunnitelmiin.

5. Organisaation johdon vahva näkemys siitä, että henkilöstö on organisaation tärkein voimavara.
6. Organisaation panostukset henkilöstön menestykseen ja kehittämiseen.

## 2.5.2 Tuottavuuden kasvu

Henkilöstökulut ovat lähes poikkeuksetta yksi merkittävä kuluerä yrityksille. Useissa yrityksissä henkilöstökulut voivat olla jopa yli 50 prosenttia liikevaihdosta. Järvinen (2014, 63) näkeekin tämän niin, että yrityksen johdon on kiinnitettävä erityistä huomiota tähän tulokseen ja tuottavuuteen merkittävästi vaikuttavaan suureen kuluerään. Johdon tehtävänä on ratkaista henkilöstökustannusten hallintaan liittyvä haaste, sillä erityisesti Suomessa palkkakustannukset ovat merkittäviä, mutta samalla ilman henkilöstöä yritystoiminta ei voi juuri toimia. Niinpä oikein suunnattu panostus työn mielekkyyteen ja sen mukana tuovaan tuottavuuden kasvuun, jotka puolestaan vähentävät merkittävästi sivukustannuksia, kuten sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä (kuvio 6).



Kuvio 6. Mielekkyyden vipuvarsi (Järvinen 2014, 64).

Kun työtehtävät ovat linjassa työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden ja arvojen kanssa ja työntekijän työ liittyy merkityksellisesti laajempaan kokonaisuuteen, työskentely sujuu yleensä tehokkaasti. Kun tähän lisätään henkisesti ja



fyysisesti tukeva työympäristö, joka mahdollistaa vaivattoman työnteon, seurauksena on korkea työtyytyväisyys ja tehokkuus. Näin toimii Järvisen esittelemä Mielekkyyden vipuvarsi (kuvio 6.) Työhyvinvoinnin tuotot nousevat ja työpahoinvoinnin taas laskevat. (Järvinen 2014, 63–65.)

### 3 Selvityksen toteuttaminen

#### 3.1 Selvityksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kokevatko päivittäistavarakaupan työntekijät työtänsä merkitykselliseksi ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Aineisto kerättiin määrällistä tutkimusmenetelmää hyödyntäen käyttäen survey-tutkimusstrategiaa, jonka tavoitteena on koota kyselomakkeella tietoa suurehkoista määrästä edustavalla satunnaisotannalla valituista tutkimuskohteista (Jyväskylän yliopisto 2015). Kyselylomakkeella kysymyksiin on valmiit vastausvaihtoehdot, ja osassa kysymyksiä on myös avoin vastauskenttä, jos valmiista vastausvaihtoehdoista ei löydy sopivaa.

Tässä työssä on kaksi tutkimuskysymystä:

1. Kokevatko päivittäistavarakaupan työntekijät työtänsä merkitykselliseksi?
2. Mitkä asiat lisäävät tai vähentävät merkityksen kokemista?

Tutkimusongelmana työssä on se, että tutkittua tietoa ei juuri ole kaupan alan työntekijöistä. Työn merkityksellisyys on kuitenkin yleisesti tärkeä palanen osana työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on, että tämän työn tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi auttamaan työtyytyväisyyden parantamisessa.

#### 3.2 Määrällinen tutkimusmenetelmä

Määrällisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään lukumääriä ja prosenttiosuuksia, sekä niihin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään usein standardisoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tuloksia

kuvataan numeeristen suureiden avulla ja havainnollistetaan taulukoin ja kuvioin. (Heikkilä 2014, 15.) Tähän selvitykseen valitsin määrällisen tutkimusmenetelmän, koska tutkittava joukko on sen verran suuri. Lisäksi tulokset saa hyvin havainnollistettua kuvioin ja prosentein.

Määrällinen tutkimus ei poikkea rakenteeltaan eikä tutkimusprosessiltaan laadullisesta tutkimuksesta. Määrällinen tutkimus vaatii kuitenkin teorian tunte-  
musta ja ennakkokäsityksen ilmiöstä. Tutkimuskysymystä ei voi suoraan esittää kyselylomakkeella vastaajille sellaisenaan. Tutkimuskysymys vaatii apukysymyksiä, joiden avulla hankitaan tietoa tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi. (Kananen 2015, 197–198.) Määrällinen tutkimus eroaa kuitenkin tietyin osin laadullisesta esimerkiksi tutkimuksen lähestymistavassa, aineiston keruussa ja tulosten tulkinnassa. Näitä eroja Heikkilä (2014, 15) selventää taulukon avulla (taulukko 2).

Taulukko 2. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen oleelliset erot (Heikkilä 2014, 15).

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

### 3.3 Aineiston keruu ja otoskoko

Kyselylomakkeen kysymykset on laadittu viitekehyksen pohjalta. Pelkkään kysymykseen ”koetko työsi merkitykselliseksi” voi olla hieman haastava vastata, koska ihminen ei välttämättä ymmärrä, mitä tällä tarkoitetaan. Merkityksellisyys muodostuu monesta eri aiheesta, kuten työn mielekkyydestä ja motivaatiosta.

Tästä syystä kysymyksiäkin on useampi ja ne pyrkivät sitä kautta vastaamaan kysymykseen tarkemmin ja laajemmin.

Tein kyselylomakkeesta tiiviin ja nopean täyttää, jotta mahdollisimman moni jaksaisi täyttää sen loppuun asti. Kysymyksiä on kuitenkin sen verran, että niiden avulla saan tarvittavat vastaukset opinnäytetyötä varten. Heikkilän (2014, 54–58) mukaan hyvässä kysymyksessä mm. kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan, kysymys ei ole johdatteleva, se on hyödyllinen ja se ei ole liian monimutkainen. Hyvin rakennettu kyselylomake on vaivaton täyttää eikä jätä tulkinnan varaa. Kyselylomaketta jaoin oman sosiaalisen median kautta vuosien aikana kertyneelle verkostolle (WhatsApp, Facebook), sekä suoraan sähköpostitse joillekin myymälöille. Vastajia kertyi yhteensä 62. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä (liite 1).

Tutkimuskyselyjen yleisenä etuna pidetään sitä, että ne mahdollistavat mittavan tietoaaineiston keräämisen. Se on myös usein tehokas ja säästää tutkijan aikaa. Tarkkaan suunnitellun lomakkeen avulla kerätty aineisto voidaan nopeasti tallentaa ja analysoida erilaisten ohjelmistojen avulla. Kyselytutkimuksessa on kuitenkin myös tiettyjä heikkouksia. On esimerkiksi mahdotonta varmistua siitä, vastaavatko osallistujat kysymyksiin vakavissaan tai ymmärtävätkö he kysymykset täysin oikein. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 195.)

Tässä työssä tutkittava perusjoukko on päivittäistavarakaupan myyjät, joka on kokonaisuutena niin suuri, että ainut vaihtoehto on hyödyntää otantatutkimusta. Pyrin levittämään kyselyä mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman laajasti niin, etteivät vastaajat koostu esimerkiksi pelkistä tutuistani. Heikkilän (2014, 33–34) mukaan otoksen on oltava pieni mutta edustava otos perusjoukosta, jotta otantatutkimuksen tulokset olisivat luotettavia. Otoksen edustavuus tarkoittaa, että otoksessa tulisi olla samat ominaisuudet ja suhteet kuin koko perusjoukossa.

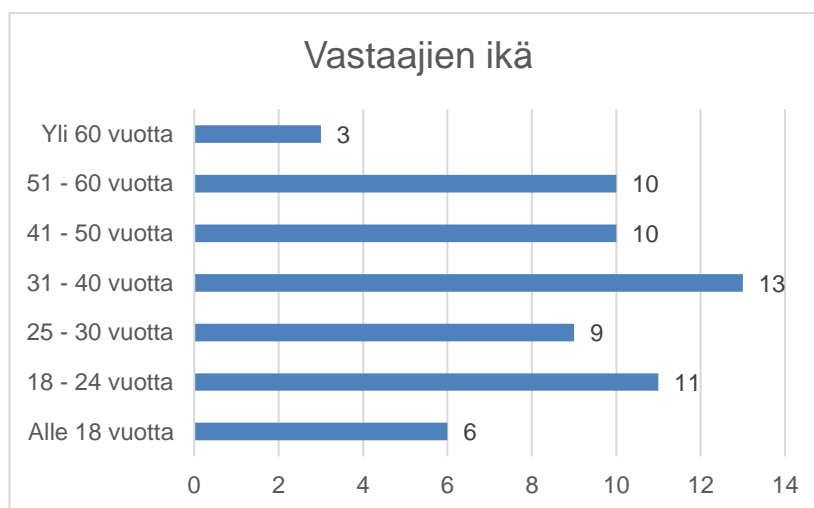
Otoskoon valinnassa joudutaan usein tasapainoilemaan aikataulun, tulosten tarkkuuden ja kustannusten välillä. Tavoitteena olisi, että otoksen avulla saavutettaisiin tutkimustulokset, jotka olisivat samat koko perusjoukosta tehdyssä tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 40.)

Tähän kyselyyn vastaajia ei valittu mitenkään erikseen, vaan kyselyä jaettiin erilaisten ryhmien (Facebook, WhatsApp) kautta, sähköpostitse myymälöihin ja sosiaalisen median välityksellä. Vastauksia kertyi kokonaisuudessaan 62.

## 4 Selvityksen tulokset

### 4.1 Vastaajien ikä ja työvuodet

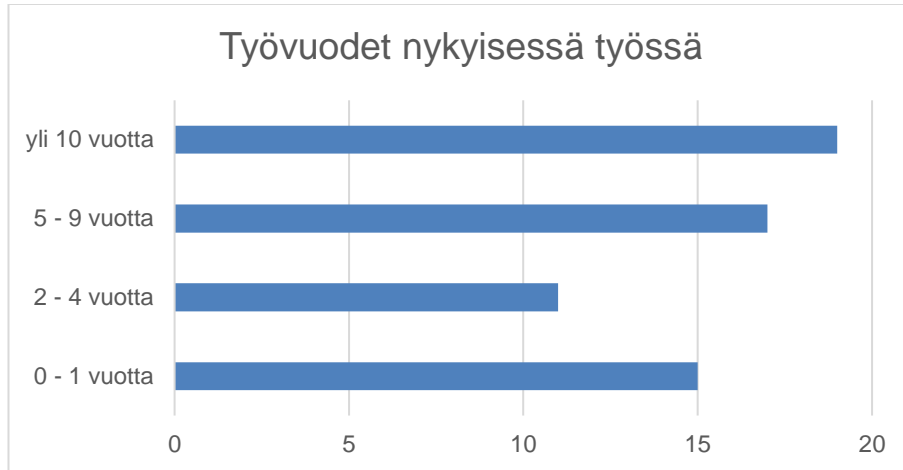
län puolesta vastaajia oli melko tasaisesti kaikista eri ikäluokista (kuvio 7). Alle 18-vuotiaiden ja yli 60 vuotta täyttäneiden osuus on pienempi kuin muiden. Elinkeinoelämän keskusliiton (2020) mukaan kaupan alan työntekijöiden keski-ikä on noin 37 vuotta ja eniten vastauksia kertyikin juuri tuohon 31–40 ikävuoden haarakkaan ja melko tasaisesti sen molemmin puolin.



Kuvio 7. Vastaajien ikä.

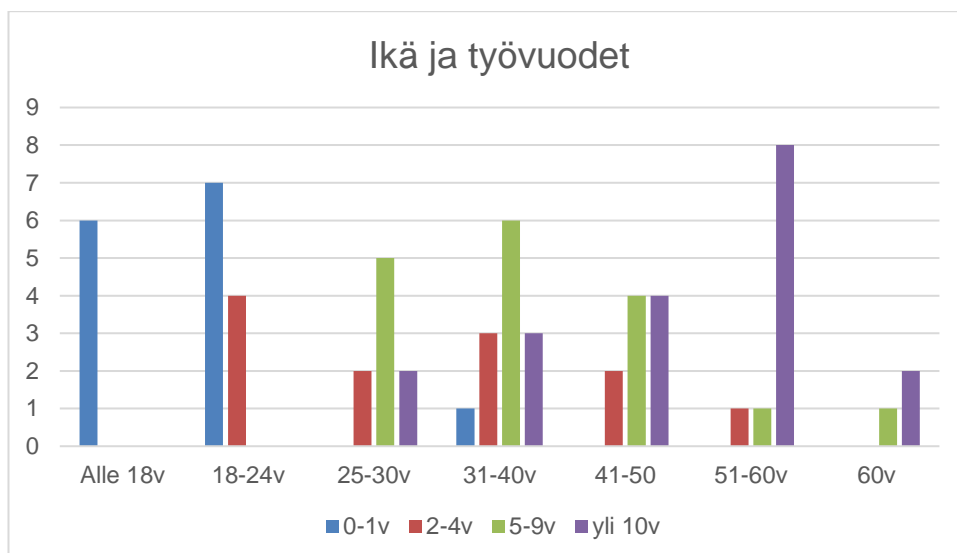
Työvuodet jakautuivat kyselyssä tasaisesti (kuvio 8). Elinkeinoelämän keskusliiton (2020) mukaan palvelualoilla keskimääräinen työsuhteen pituus yli 50 prosentissa työsuhteita on 0–4 vuotta. Tässä kyselyssä tämä luku on noin 42 %, eli

hieman pienempi verrattuna yleiseen tilanteeseen. Yli 10 vuotta nykyisessä työssä olleita oli kolmannes vastaajista. EK:n tilastojen mukaan palvelualoilla tämä on yleisesti noin neljännes.



Kuvio 8. Työvuodet nykyisessä työssä.

Ristiintaulukoinnissa ikää ja työvuosia (kuvio 9) nuorten kohdalla luonnollisesti korostuu alle vuoden mittaiset työsuhteet. Nuorten joukossa on paljon opiskelijoita, tai muuten vaan työraansa aloittaneita. Vanhempien vastaajien joukossa taas pitkät työsuhteet nousevat merkittävästi, koska työraakin alkaa olla jo takana. Näissä vastauksissa ei mielestäni ollut mitään yllättävää.



Kuvio 9. Ikä ja työvuodet.

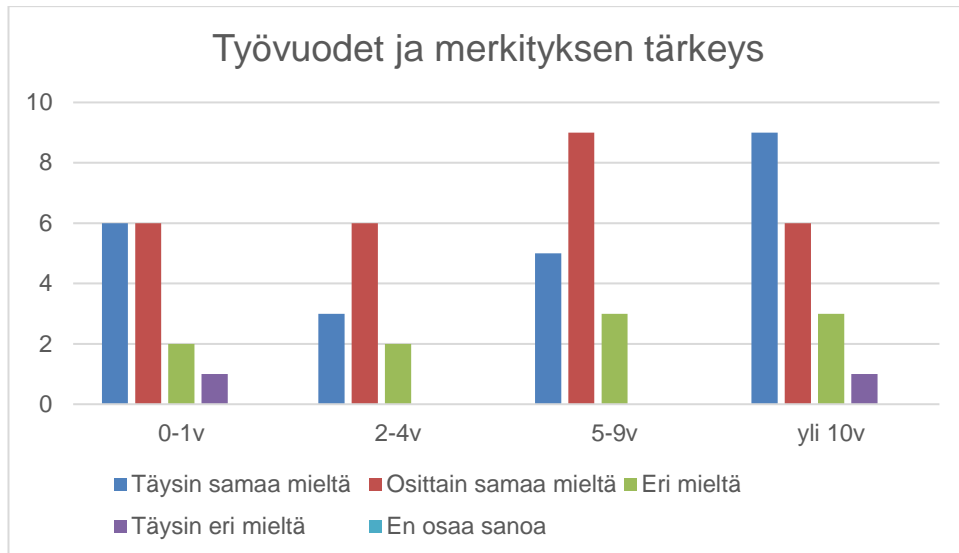
## 4.2 Työn merkityksellisyyden ja sen tärkeys

Kun kysyttiin, onko työn merkityksellisenä kokeminen tärkeää, peräti 82 % prosenttia vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä siitä (kuvio 10). 18 % oli joko eri mieltä tai täysin eri mieltä, eivätkä siis he koe asiaa tärkeäksi osaksi työtä. Kuten viitekehyksessä (luku 2.2.1.) asiaa käsiteltiin, on täysin luonnollista, että osa ihmisistä kokee työn vain ”pakollisena pahana” ja vapaa-ajan mahdollistajana. Osa ihmisistä taas kokee tärkeäksi, että myös heidän tekemällään työllä on merkitystä.



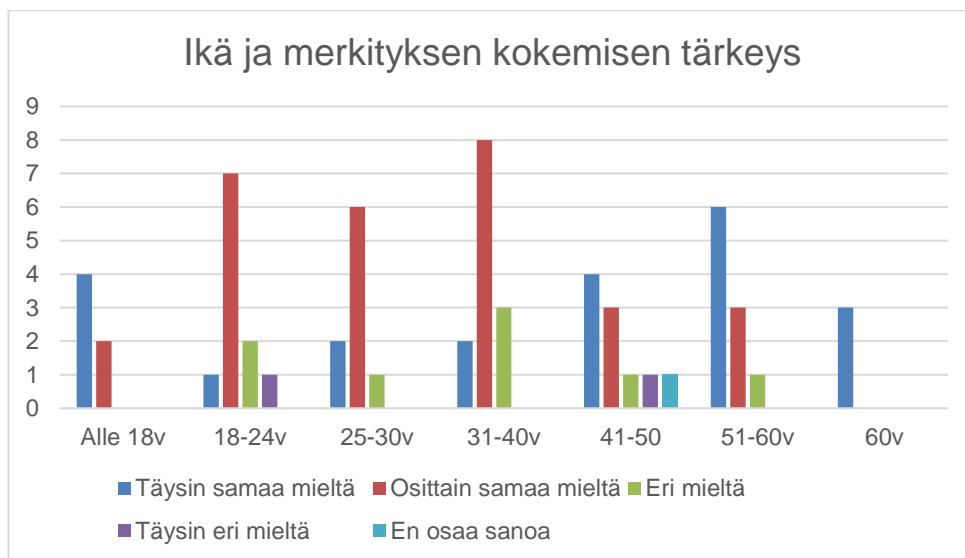
Kuvio 10. Työn merkityksellisyyden tärkeys.

Tässä selvityksessä työn merkityksellisyyden kokeminen koettiin sen verran tärkeäksi valtaosalle vastaajista, ettei ristiintaulukoinnista työvuosien ja merkityksen kokemuksen tärkeydestä (kuvio 11) nouse mitään erityisen yllättäviä nostoja. Kaksi täysin eri mieltä vastannutta olivat molemmat työvuosiensa eri päissä. Vastaajat, jotka ovat olleet alle vuoden tai yli kymmenen vuotta nykyisessä työssä, kertovat useimmin olevansa täysin samaa mieltä merkityksen tärkeydestä.



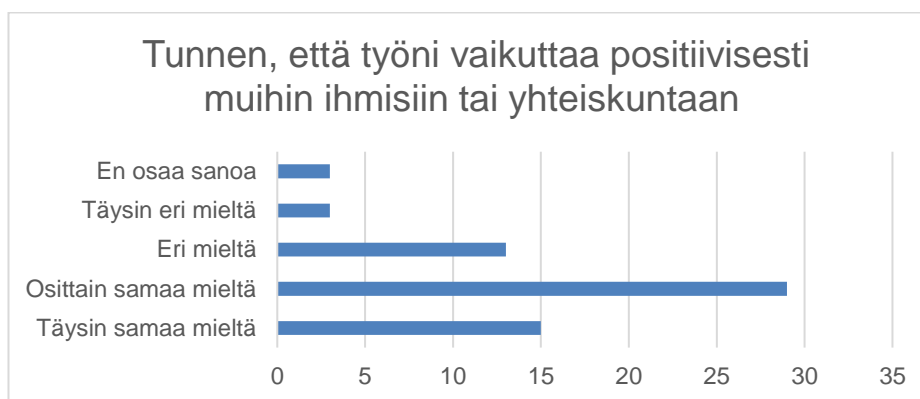
Kuvio 11. Työvuodet ja merkityksellisuuden kokemisen tärkeys.

Alle 18-vuotiaista kaikki olivat joko täysin tai osittain samaa mieltä merkityksen kokemisen tärkeydestä. Nuoremmat aikuiset olivat suurimmilta osin osittain samaa mieltä ja taas vanhempien aikuisten joukossa oltiin enemmän täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastaajat kaikki yli 60-vuotiaat olivat täysin samaa mieltä.



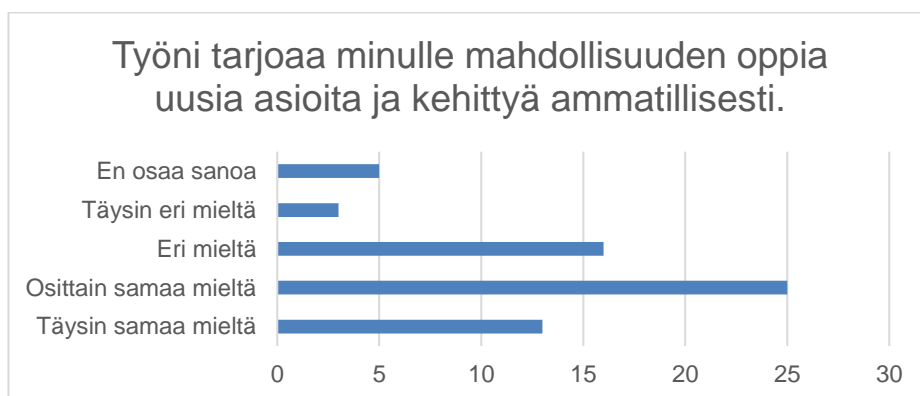
Kuvio 12. Ikä ja merkityksen tärkeys.

70 % vastaajista on joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että oma työ vaikuttaa positiivisesti muihin ihmisiin tai yhteiskuntaan (kuvio 13). Järvisen (2014) mukaan tämä on helppo, joskin hieman yksinkertaistettu keino selvittää, kokeeko ihminen työnsä merkitykselliseksi. Kaupan alan työ on kuitenkin tärkeä osa yhteiskunnan rattaita, mutta Aaltosen ym. (2015) mukaan yleisesti muiden palvelualojen tapaan aliarvostettua.



Kuvio 13. Työn vaikutus muihin ja yhteiskuntaan.

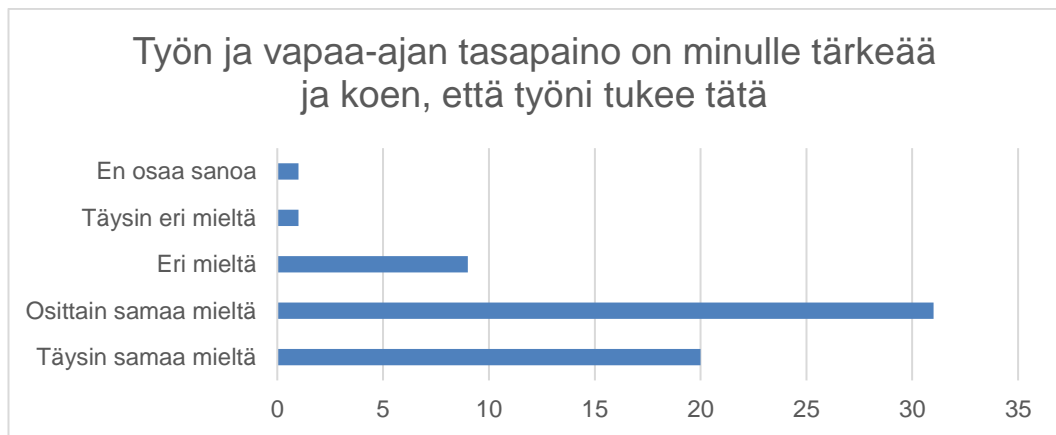
Noin 60 % vastaajista kokee työn tukevan oppimista ja tarjoavan ammatillisia kehitysmahdollisuuksia (kuvio 14). Noin kolmannes on kuitenkin sitä mieltä, että kehitysmahdollisuuksia ei ole tarpeeksi ja noin joka kymmenes ei osaa sanoa.



Kuvio 14. Työn kehittymismahdollisuudet.

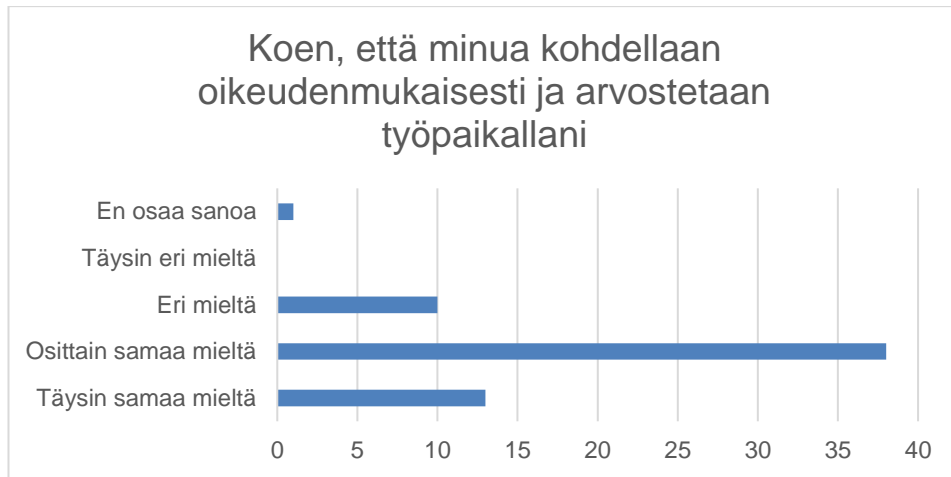


82 % prosenttia vastaajista on vähintään osittain samaa mieltä, että heidän työnsä tukee työn ja vapaa-ajan tasapainoa (kuvio 15). Vuorotyön tuomat epä-säännölliset työajat ja osa-aikatyö jakavat yleisesti mielipiteitä. Jo pitkään on tunnistettu, että pitkäaikaisella vuorotyöllä on mahdollisia terveyteen vaikuttavia vaikutuksia, kuten kohonnut riski sydän- ja verisuonisairauksiin, ylipainoon ja tyyppin 2 diabetekseen (Partonen 2023). Kuitenkin hyvällä työvuorosuunnittelulla tähänkin asiaan voi vaikuttaa ja kuten näistä lukemista näkee, pystyy tämän kääntämään jopa positiiviseksi asiaksi.



Kuvio 15. Työn ja vapaa-ajan tasapaino.

82 % vastaajista kokee olevansa vähintäänkin osittain samaa mieltä siitä, että työpaikalla kohtelu on oikeudenmukaista ja arvostettua (kuvio 16). On ilahduttavaa huomata, että yksikään vastaajista ei vastannut olevansa täysin eri mieltä.



Kuvio 16. Oikeudenmukainen kohtelu ja arvostus.

### 4.3 Merkityksellisyyttä lisäävät tekijät

Kun kysyttiin merkityksellisyyttä lisääviä tekijöitä (kuviokuva 17), kolme eniten vastattua olivat oman kädenjäljen näkeminen, riittävä palkka, sekä mielekäs työyhteisö. Muiden kohdilla äännet jakautuivat melko tasan, mutta selvästi vähiten koettiin, että oman työn ymmärtäminen osana kokonaisuutta lisäisi tunnetta merkityksellisestä työstä.

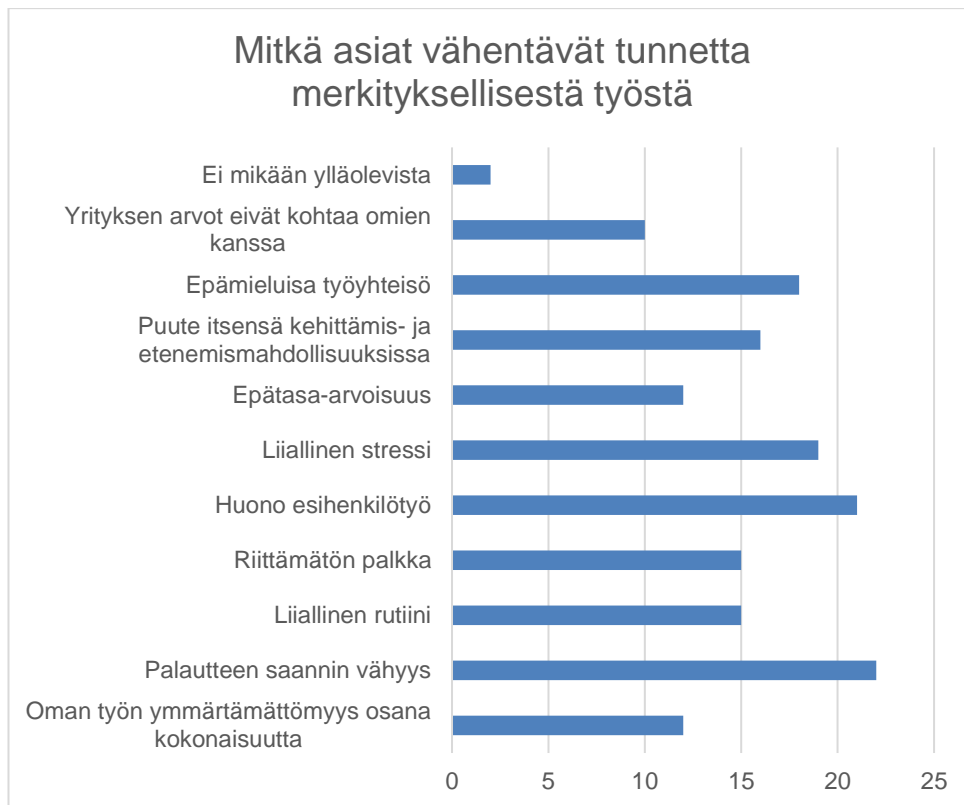
Lisävastausvaihtoehtona oli ”muu, mikä?”. Tähän tuli kaksi vastausta: ”erilaiset huomioinnit, kuten kiitos ja muut”. Tämä toki menee mielestäni myös tuohon vastausvaihtoehtoon ”Riittävä palautteen saaminen”. Toinen vastaus oli: ”työvuoroitoiden huomioiminen=tuntee olonsa tärkeäksi”.



Kuvio 17. Merkityksellisyyttä lisääviä tekijöitä.

#### 4.4 Merkityksellisyyttä vähentävät tekijät

Merkityksellisyyttä vähentävien tekijöiden kohdalla (kuviokuva 18), vastaajat kokivat, että eniten heillä vaikuttaa palautteen saannin vähyys, huono esihenkilötyö ja liiallinen stressi. Vähiten vaikuttavina koettiin oman työn ymmärtämättömyys osana organisaation kokonaistyötä, epätasa-arvoisuus, yrityksen arvot eivät kohtaa omien kanssa. Lisävastausvaihtoehtona oli ”muu, mikä?”. Tähän tuli ai-noastaan yksi vastaus: epäsäännölliset työajat.



Kuvio 18. Mitkä asiat vähentävät tunnetta merkityksellisestä työstä.

## 5 Yhteenveto

### 5.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimusongelmana on se, että tutkittua tietoa ei löydy kaupan alan työntekijöistä tästä aiheesta. Tavoitteena siis oli, että tämän työn tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi auttamaan työtyytyväisyyden parantamisessa. Mielestäni työ onnistui tuottamaan paljon hyödyllistä tietoa. Opinnäytetyössäni on tutkimuskypsyksinä:

1. Kokevatko päivittäistavarakaupan työntekijät työtänsä merkitykselliseksi?
2. Mitkä asiat lisäävät tai vähentävät merkityksen kokemista?

Merkityksellisuuden kokemista selvitettiin tässä kysymysten 3–7 avulla. Näihin kaikkiin suurin osa vastaajista kuitenkin vastasi myönteisesti. Peräti 82 prosenttia kokee, että työn merkityksellisuuden kokeminen on tärkeä asia. 72 prosenttia kokee työnsä tärkeäksi, mikä vaikuttaa muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan. 60 prosenttia kokee, että työnantaja tukee ammatillista kehittymistä ja etenemistä. 82 prosenttia kokee työn tukevan heidän vapaa-aikaansa. Tässä on iso rooli toimivalla työvuorosunnittelulla. Myös neljä viidestä kokee olevansa arvostettu ja tasavertainen työyhteisönsä jäsen. Alle 18-vuotiaista kaikki olivat joko täysin tai osittain samaa mieltä merkityksen kokemisen tärkeydestä. Nuoremmat aikuiset olivat suurimmilta osin osittain samaa mieltä ja taas vanhempien aikuisten joukossa oltiin enemmän täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastaajat kaikki yli 60-vuotiaat olivat täysin samaa mieltä merkityksellisuuden kokemisen tärkeydestä.

JCT-teoria (kuviot 2) tunnetaan merkityksellisen työn tutkimuksessa yhtenä keskeisistä teorioista. Se esittää, että merkityksellisen työn viisi keskeistä elementtiä ovat: monipuoliset työtehtävät, sisällöllisesti mielekkäät työtehtävät, oman työn vaikutus kokonaisuuteen, autonomia sekä palautteen saaminen. (Aaltonen ym. 2020, 87.) Tässä selvityksessä näistä kaikki koettiin tärkeiksi palasiksi osana työn merkityksellisyyttä.

Kysymyksessä merkityksellisyyttä lisäävistä tekijöistä, kolme eniten vastattua olivat oman kädenjäljen näkeminen, riittävä palkka, sekä mielekäs työyhteisö. Eniten merkityksellisyyttä vähentäviksi tekijöiksi vastaajat kokivat palautteen saannin vähyyden, huonon esihenkilötyön ja liiallisen stressin.

Leiviskän (2021, 24) seitsemän merkityksellisuuden lähteestä (kuviot 1) voisi nostaa kolme mielestäni hyvin esiin noussutta kohtaa. Ensimmäisenä nostan sisäisen kasvun. Vaikka vastaajista moni onkin tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa, koki kolmasosa kuitenkin puutteita kehitymis- ja etenemismahdollisuuksien kanssa. Toisena esiin nousi johtaminen. Esihenkilötyö koettiin yhtenä suurimmista merkityksellisyyttä heikentävistä tekijöistä. Kolmantena isona tekijänä esiin nousi tasapaino. Valta-osa vastaajista koki työn ja vapaa-ajan tasapainon olevan heillä kunnossa.

Kuten viitekehyksessä esitellystä Herzbergin kaksifaktoriteoriassakin (kuvio 4) kävi ilmi, usein työtyytyväisyyttä ja merkityksellisyyttä nostavat asiat ovat eri asioita kuin niitä laskevat tekijät. Muutenkin tämän selvityksen vastauksissa nousivat esiin monet samat asiat kuin Herzbergin teoriassakin. Ehkä hieman yllättäen palkka oli kuitenkin nostavien tekijöiden puolella.

Esihenkilötyössä on tämän selvityksen vastauksien perusteella reilusti kehittämisen varaa. Palautteen saannin vähyyys ja huono esihenkilötyö saivat eniten vastauksia, kun kysyttiin merkityksellisyyttä vähentäviä tekijöitä. Vaikka Lehdon (2022) tekemässä pro-gradu -tutkielmassa keskityttiin vain nuoriin, alle 30-vuotiaisiin aikuisiin, nousi tässä selvityksessä esiin kuitenkin täysin samoja aiheita. Lehdon tekemässä tutkimuksessa haastateltavat ilmaisivat, että merkityksellisen työn tukemiseksi tärkeimpiä asioita ovat tunnustuksen ja palautteen saaminen omasta työstä, toimivat ja asianmukaiset työvälineet, sekä riittävän palkan saaminen. Lisäksi esihenkilöiden avoin ja selkeä viestintä koettiin tärkeäksi. Esihenkilöiden tulisi selkeästi asettaa tavoitteet ja heidän kanssaan tulisi voida keskustella myös mahdollisista ongelmista.

Esihenkilötyö on vaativaa, ja yritysten tulisi panostaa esihenkilökoulutukseen entistä enemmän. Esihenkilötyö on myös muuttunut ja varsinkin nyt poikkeusvuosien aikana esihenkilötyön merkitys on vahvistunut entisestään. Koska johtamistyö on monelta osin palvelutyötä, tulee esihenkilöllä olla motiivi ja kiinnostus kehittää sekä itseään, että alaisiaan. Esihenkilön on kyettävä antamaan ja vastaanottamaan palautetta, olipa se sitten myönteistä tai korjaavaa. (Pakarinen 2023).

Toinen kehitysehdotus olisi etenemis- ja kehittämismahdollisuudet. Vastaajista kuitenkin kolmannes koki, ettei tähän ole kunnolla panostettu. Kaupan alalla on olemassa erilaisia esihenkilöpolkuja, mutta mielestäni ketjut voisivat tarjota kokeneille myyjille myös mahdollisuutta erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Kaikki eteenpäin pyrkivät ja itseään kehittävät työntekijät eivät kuitenkaan syystä tai toisesta halua esihenkilötehtäviin. Työnantaja voisi paremmin tukea ja tarjota näitä työntekijöille, joilla näkee olevan tulevaisuutta yrityksessä.

## 5.2 Selvityksen luotettavuus

Virheiden syntymistä vältetään aina tutkimuksessa, mutta kuitenkin tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. On olemassa erilaisia mittareita tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Reliaabelius tutkimuksessa viittaa mittaustulosten toistettavuuteen, eli siihen, miten kyseiset mittaukset pystytään toistamaan. Se merkitsee siis sitä, että mittauksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Esimerkiksi jos kaksi eri henkilöä saavuttaa saman tuloksen tutkiessaan samaa asiaa, tätä tulosta voidaan pitää reliaabelina. Samoin, jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja tulokset ovat samat, voidaan päätellä tulosten olevan reliaabelit. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Validiteetti eli pätevyys taataan valitsemalla sopivat mittarit. Aiemmat tutkimukset ovat tässä avuksi, koska niissä käytettyjen mittareiden toimivuus ja luotettavuus on jo varmistettu. (Kananen 2015, 350.) Mittarit ja menetelmät eivät aina välttämättä heijasta sitä todellisuutta, jota tutkija olettaa tutkivansa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat saattavat tulkita monia kysymyksiä aivan eri tavoin kuin tutkija on alun perin tarkoittanut. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Testasin kyselyä useilla eri ihmisillä ennen julkaisua ja pyrin hiomaan kysymykset ja vastausvaihtoehdot mahdollisimman yksiselitteisiksi. Kysely keräsi lopulta 62 vastausta. Tein kyselylomakkeesta tiiviin ja nopean täyttää, jotta mahdollisimman moni lomakkeen avannut täyttäisi sen myös loppuun. Kyselylomakkeen tiiviydestä huolimatta kysymykset ovat kuitenkin kokonaisuudessaan kattavat tätä työtä varten.

## 6 Päätäntö

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin tutkimuskysymysten avulla selvittämään, kokevatko päivittäistavarakaupassa työntekijät työtänsä merkitykselliseksi ja mitkä asiat tähän merkityksellisyden kokemiseen vaikuttavat. Koen että tämän työn

tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi auttamaan työtyytyväisyyden parantamisessa. Merkityksellisyydellä on siinä iso rooli, kuten tämä selvitys osoitti. Työskentelin pitkään kaupan alalla, joten aihe oli sinänsä minua lähellä. Olen nähnyt ja kuullut monilta työntekijöiltä erilaisia ajatuksia ja mielipiteitä työtyytyväisyydestä. Merkityksellisyys nousi tämän opinnäytetyön päärooliin, koska koen että se on aiheena melko ajankohtainen. Näin syntyi opinnäytetyöni aihe, jota lähdin selvittämään.

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltiin merkityksellisyyttä yleisesti, motivaatiota, työn mielekkyyttä, esihenkilötyötä ja merkityksellisyyden vaikutusta organisaatioon. Nämä kaikki ovat erilaisia osa-alueita merkityksellisyyttä tutkittaessa. Kuten viitekehyksessäkin tuli mainittua, aihetta vai tarkastella todella monesta eri näkökulmasta. Viitekehysten kirjoittaminen vei enemmän aikaa kuin olin alun perin ajatellut.

Tärkein osuus mielestäni oli kyselylomakkeen laatiminen. Laadin kysymykset erilaisten viitekehyksessä esiteltyjen teorioiden, tutkimusten ja kirjoitusten pohjalta. Kysymykset ovat mielestäni onnistuneita ja vastasivat opinnäytetyön tarkoitukseen ja kysymysasettelut selkeitä. Aloin selvittämään hieman liian myöhään mahdollisuutta toimittaa kyselylomaketta suoraan myymälöihin. Sain kuitenkin loppujen lopuksi useista myymälöistä vastauksia, mutta alun perin ajattelemani vastausmäärää en tavoittanut. Valmistumisen aikataulut vaikuttivat kyselyn auki pitämiseen ja vastausmäärästä piti hieman tinkiä. Sain kuitenkin kaikesta huolimatta riittävän laajan määrän vastauksia opinnäytetyön läpiviemiseen.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyö onnistui erilaisista aikataulusongelmista huolimatta kuitenkin mielestäni hyvin. Koen että opinnäytetyö pääsi tavoitteeseensa ja sillä onnistuin tuottamaan arvokasta tietoa, jota yritykset pystyvät hyödyntämään kehittäessään työntekijöiden työtyytyväisyyttä.



## Lähteet

Aaltonen, Tapio & Ahonen, Pirjo & Pajunen, Heikki 2015. Merkityksen kokemus. Auditorium, Helsinki.

Aaltonen, Tapio & Ahonen, Pirjo & Sahimaa, Jaakko 2020. Johda merkitystä. 2.painos. Alma Talent, Helsinki.

Bailey, Catherine & Madden, Adrian 2016. What Makes Work Meaningful – Or Meaningless. <https://learning.oreilly.com/library/view/what-makes-work/53863MIT57417/chapter001.html#h2-3/>. Viitattu 6.6.2023.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2020. Henkilöstörakenteet 2019. [https://ek.fi/wp-content/uploads/2020/12/Henkil%C3%B6st%C3%B6rakenteet-2019\\_17122020.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/2020/12/Henkil%C3%B6st%C3%B6rakenteet-2019_17122020.pdf). Viitattu 14.12.2023

Guillén, Manuel 2021. Motivation in organisations. Searching for a meaningful work-life balance. Routledge, London and New York

Harju, Lotta & Aminoff, Merike & Pahkin, Krista & Hakanen Jari 2015. - Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2563>. Viitattu 23.9.2023

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. painos. Edita. Helsinki.

Herzberg, Frederick 1966. Work and nature of man. Thomas Y. Crowell. New York

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Tammi. Helsinki

Juntunen, Elina 2021. Työn merkityksellisyys ja johtaminen. <https://dialogi.diak.fi/2021/10/19/tyon-merkityksellisyys-ja-johtaminen/>. Viitattu 26.9.2023

Jyväskylän Yliopisto. Survey. Koppa. Päivitetty 23.4.2015. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey/>. Viitattu 3.5.2023

Järvinen, Kati 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. Talentum, Helsinki.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kumpumäki Johanna 2010. Mistä on motivaatio tehty? - Oppilaiden näkemyksiä ja kokemuksia motivaatiosta peruskoulun kuudennella vuosiluokalla. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoululaitos. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/81907>. Viitattu 29.9.2023

Lehto, Henna-Maria 2022. Merkityksellinen työ nuorten aikuisten näkökulmasta. Pro-gradu -tutkielma. Johtamisen akateeminen yksikkö. Vaasan yliopisto. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14743/Pro%20gradu%20-tutkielma\\_Henna-Maria%20Lehto.pdf?sequence=2/](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14743/Pro%20gradu%20-tutkielma_Henna-Maria%20Lehto.pdf?sequence=2/). Viitattu 3.11.2023

Leiviskä, Eija 2011. Työ täynnä elämää. Tietosanoma. Helsinki

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Eduskunta, Helsinki. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf). Viitattu 28.9.2023

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina & Järvilehto Lauri 2015. Draivi - Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum. Helsinki.

Pakarinen, Mira 2023. Johtamisen monet kasvot. PeopleUp. <https://peopleup.fi/johtamisen-monet-kasvot>. Viitattu 16.12.2023. Viitattu 16.

Partonen, Timo 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Duodecim. Terveyskirjasto 2.5.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>. Viitattu 14.12.2023

Pelo, Mira 2021. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, se vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen – omaa työtään voi tuunata mielekkäämmäksi. Yle 10.3.2021. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/03/10/kun-tyo-tuntuu-merkitykselliselta-se-vaikuttaa-suoraan-hyvinvointiin-ja/>. Viitattu 3.11.2023.

Quantum Workplace 2022. The Six Forces. <https://marketing.quantumworkplace.com/hubfs/Website/Resources/PDFs/The-Six-Forces-Driving-Engagement.pdf?hsCtaTracking=6da0f455-5d8e-42c4-a801-3f89c17a2d86|ae58ac43-c084-4278-9853-b4b92f5ef030>. Viitattu 26.9.2023

Robbins, Stephen & Judge, Timothy 2017. Organizational Behaviour. Pearson. Harlow.

Sahimaa, Jaakko 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys tyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä? Pro-gradu -tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta. Medicum. <https://helda.helsinki.fi/items/a9172aec-7354-4327-ac8e-3b92b61eaffe>. Viitattu 25.6.2023

Silvennoinen, Heikki 2013. Työn merkityksellisyys on työelämän laatua. Aikuis-  
kasvatus 33 (4), 250–251. <https://doi.org/10.33336/aik.94056>. Viitattu 20.3.2023

Studentwork 2018. Nuoret osaajat työelämässä.  
<https://www.clevry.com/fifi/tyonantajille/nuoret-osaajat-tyoelamassa-tutkimus-2018>. Viitattu 3.11.2023

Särkkä, Veera 2022. Merkityksellisyys on sitä, että näen työni arvon muutenkin  
kuin palkkakuitissa. Työn merkityksellisyys valmistavan teollisuuden yrityk-  
sessä. Pro-gradu -tutkielma. Aikuiskasvatustiede. Turun yliopisto.  
[https://www.utupub.fi/bitstream/han-  
dle/10024/153516/Veera\\_S%C3%A4rkk%C3%A4\\_Pro\\_gradu.pdf?sequence=1](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/153516/Veera_S%C3%A4rkk%C3%A4_Pro_gradu.pdf?sequence=1).  
Viitattu 1.11.2023

Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen um-  
pikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä.

World Economic Forum 2018. The Future of Jobs Report 2018. Insight Report.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf).  
Viitattu 20.3.2023

Yeoman, Ruth & Bailey, Catherine & Madden, Adrian & Thompson, March  
2019. The Oxford handbook of meaningful work. Oxford University Press. New  
York

# Liite 1 Kyselylomake

## Kysely päivittäistavarakaupan työntekijöille työn merkityksellisyyden kokemisesta

Olen Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelija, ja tämä kysely on osa oppinnytetyötäni, jossa selvitän, kokevatko päivittäistavarakaupassa työskentelevät työtään merkitykselliseksi. Vastauksia käsittelee vain oppinnytetyön tekijä, ja lomakkeen tiedot hävitetään oppinnytetyön valmistuttua. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Vastaukset annetaan anonyyminä, joten yksittäistä vastausta tai sen antajaa ei voi tunnistaa annetuista vastauksista tai oppinnytetyöstä.

Tarkemmat tiedot Metropolian GDPR:stä löydät: <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaista/tietosuojaja-gdpr>

Jos sinulla on kysymyksiä kyselyyn liittyen, olethan yhteydessä minuun sähköpostitse [sami.kiiskinen@metropolia.fi](mailto:sami.kiiskinen@metropolia.fi). -Sami Kiiskinen

### Kyselyyn osallistuminen

Haluun osallistua tutkimukseen ja annan suostumukseni vastausteni käyttämiseen.

1. Ikäsi? \*

- Alle 18 vuotta  
 18 - 24 vuotta  
 25 - 30 vuotta  
 31 - 40 vuotta  
 41 - 50 vuotta  
 51 - 60 vuotta  
 Yli 60 vuotta

2. Työvuodet nykyisessä työssäsi? \*

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

3. Minulle on tärkeää, että koen tekemäni työni merkitykselliseksi. \*

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

4. Tunnen, että työni vaikuttaa positiivisesti muihin ihmisiin tai yhteiskuntaan. \*

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

5. Työni tarjoaa minulle mahdollisuuden oppia uusia asioita ja kehittyä ammatillisesti. \*

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

6. Työn ja elämän tasapaino on minulle tärkeää ja koen, että työni tukee tätä tasapainoa. \*

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

7. Koen, että minua kohdellaan oikeudenmukaisesti ja arvostetaan työpaikallani. \*

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

8. Mitkä asiat vähentävät tunnetta merkityksellisestä työstä? \*

- Oman työn ymmärtämättömyys osana kokonaisuutta  
 Palautteen saannin vähäisyys  
 Liiallinen rutini  
 Riittämätön palkka  
 Huono esihenkilötyö  
 Liiallinen stressi  
 Epätasa-arvoisuus  
 Puute itsensä kehittämis- ja etenemismahdollisuuksissa  
 Epämielelliset työyhteisöt  
 Yrityksen arvot eivät kohtaa omien kanssa  
 Ei mikään ylläolevista  
Muu, mikä?

9. Mitkä asiat lisäävät tunnetta merkityksellisestä työstä? \*

- Oman kädenjäljen näkeminen  
 Vaihtelevat työtehtävät  
 Riittävä palautteen saaminen  
 Riittävä palkka  
 Oman työn ymmärtäminen osana kokonaisuutta  
 Itsensä kehittämis- ja etenemismahdollisuudet  
 Tasa-arvoinen kohtelu  
 Mielekkäät työyhteisöt  
 Yrityksen arvot koostuvat omien kanssa  
 Asiakkaat  
 Hyvä esihenkilötyö  
 Ei mikään ylläolevista  
Muu, mikä?