



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Violetta Tervo

## Työn merkityksellisyyden lähteet

Ammattikorkeakoulu Metropolian monimuotototeutuksen liiketalousopiskelijat

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä(t) Otsikko	Violetta Tervo Työn merkityksellisyyslähteet Ammattikorkeakoulu Metropolian monimuotototeutuksen liiketalousopiskelijat
Sivumäärä Aika	35 sivua + 1 liite Toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tässä tutkimustyyppisessä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, minkälaisin keinoin työn merkityksellisyyskokemukseen voidaan vaikuttaa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Opinnäytetyö tehtiin ilman toimeksiantoa.</p> <p>Työ toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tutkimus suunnattiin Metropolia Ammattikorkeakoulun monimuotototeutuksen liiketalousopiskelijoille, joilla oli työkokemusta vähintään viisi vuotta. Kyselylomake muodostettiin opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Viitekehys koostui työn merkityksellisyyskokemuksen, itsensä toteuttamisen, organisaation toimintaperiaatteiden ja esimiestyön osa-alueista.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin selville, että tutkimuskohteen työn merkityksellisyyskokemukseen voidaan vaikuttaa sekä yksilö- että organisaation tasolla. Yksilötasolla merkityksellisyyskokemukseen vaikuttavat sisäinen motivaatio, itsensä toteuttamisen asenne, itsensä toteuttamisen mahdollisuus sekä tietämys työn roolista elämässä.</p> <p>Organisaatiotasolla henkilöstön merkityksellisyyskokemukseen voidaan vaikuttaa organisaatiokulttuurin ja esimiestyön kautta. Organisaatiokulttuurin tulee tukea innovatiivisuutta sekä yhteisiä tavoitteita ja päämääriä. Lisäksi positiivinen työnantajamielikuva sekä virheet salliva toimintakulttuuri koettiin merkityksellisyyskokemusta tukeviksi. Esimies voi vaikuttaa alaisensa työn merkityksellisyyskokemukseen korostamalla työn tarkoitusta sekä antamalla vastuuta alaisilleen.</p>	
Avainsanat	merkityksellinen työ, itsensä toteuttaminen, organisaatiokulttuuri, esimiestyö

Author(s) Title	Violetta Tervo Sources of meaningful work
Number of Pages Date	35 pages + 1 appendice May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and organisation development
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The purpose of this research-type thesis was to find out how the experience of the meaningfulness of work can be influenced at both the individual and organizational level. The thesis was not commissioned by any organization.</p> <p>The thesis was carried out as a quantitative survey. The study was aimed at multiform business students at the Metropolia University of Applied Sciences with a minimum of five years of work experience. The questionnaire was based on the theoretical framework of the thesis. The framework consisted of the areas of meaningfulness of the work, self-actualization, organizational principles, and managerial work.</p> <p>The study found out that the experience of the meaningfulness of the respondent's work can be influenced at both the individual and organizational level. At the individual level, the experience of relevance is influenced by intrinsic motivation, a compassionate attitude, the possibility of self-realization, and knowledge of the role of work in life.</p> <p>At the organizational level, the experience of staff's work meaningfulness can be influenced through organizational culture and managerial work. Organizational culture must support innovativeness as well as common goals and objectives. In addition, a positive employer image and a working culture tolerating mistakes were perceived to support meaning. The supervisor can influence the experience of the work meaningfulness of subordinates by emphasizing the purpose of the work and giving responsibility to the subordinates.</p>	
Keywords	meaningful work, self-actualization, organizational culture, leadership

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tausta ja tarkoitus	1
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	1
1.3	Opinnäytetyössä hyödynnettävä tutkimusmenetelmä	2
1.4	Viitekehys	2
2	Merkityksellisyys	3
2.1	Merkityksellisyyden käsite	3
2.2	Työn merkityksellisyys	3
2.3	Työn merkityksellisyyden tasot	4
3	Yksilö työn merkityksellisyyden lähteenä	5
3.1	Suhtautumistapa työhön	5
3.2	Itsensä toteuttaminen	6
3.2.1	Itsetuntemus	6
3.2.2	Työmotivaatio	8
3.2.3	Sisäisen potentiaalin hyödyntäminen ja kehittäminen	11
3.2.4	Asenteen vaikutus merkityksellisyyteen	12
3.3	Hyvän tekeminen	13
3.4	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	13
4	Organisaatio työn merkityksellisyyden lähteenä	14
4.1	Organisaation toiminta-ajatus merkityksellisyyden lähteenä	14
4.2	Esimiestyö merkityksellisyyden lähteenä	15
4.3	Työyhteisö merkityksellisyyden lähteenä	19
5	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	20
5.1	Tutkimuksen toteutus	20
5.2	Kyselylomakkeen tulokset	21
5.2.1	Yksilötason toimia mittaavat kysymykset	21
5.2.2	Organisaatiotason toimia mittaavat kysymykset	26
6	Päätäntö	29
6.1	Johtopäätökset	29
6.2	Merkityksellisen työn määritelmä	29
6.3	Yksilötason merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät	30

6.4	Työn merkityksellisyyteen vaikuttavat organisaatiotason toimet	31
6.5	Yhteenveto tuloksisista	33
6.6	Opinnäytetyön arviointi	34
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn tausta ja tarkoitus

Minkälaiset asiat saivat työn tuntumaan mielekkäältä osalta elämää? Tätä kysymystä pohtiessa törmää välttämättömästi työn merkityksellisyyden käsitteeseen. Miksi teemme työtä, ja mitä saamme sen kautta elämäämme? Tuleeko työn olla vain perustoimeentulon lähde, vai voiko työtä tekemällä rikastuttaa elämän sisältöä? Mikä on työminän ja vapaa-ajan minän suhde?

Merkityksellisyyden kokemus on aina yksilöllinen, ja sen löytääkseen yksilön tulee tietää, mitä elämältään haluaa, ja mitä siinä arvostaa. Mutta mikä on työnantajan rooli merkityksen luomisessa? Voidaanko työntekijän sitoutumista ja työhyvinvointia lisätä yrityksessä korostamalla siellä tehdyn työn tarkoitusta?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoiden kokemuksia työn merkityksellisyyden lähteistä. Yksilötason lähteiden lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan sitä, miten organisaatiotasolla voidaan johtaa henkilöstön työn merkityksellisyyden kokemuksesta esimiestyön ja organisaation toimintaperiaatteiden kautta. Työn tavoitteena on muodostaa käsitys siitä, minkälaisin keinoin työn merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt opiskelevat Metropolia Ammattikorkeakoulun monimuodon liiketalouden koulutusohjelmassa, ja heillä on vähintään 5 vuoden työkokemus. Työn aihe valikoitui oman aiheeseen kohdistuvan kiinnostukseni pohjalta. Mielestäni on tärkeää lisätä tutkimusta aiheen ympärillä, sillä vietämmehän töissä noin kolmasosan elämästämme.

## 1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on löytää vastaus siihen, minkälaisin keinoin monimuodon liiketalouden opiskelijoiden merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa yksilö- ja organisaatiotasolla.

Tutkimuskysymykset, joiden avulla tutkimusongelma ratkaistaan, ovat seuraavat:

- Mitä on merkityksellinen työ?
- Mitkä yksilötason tekijät vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen?
- Mitkä organisaatiotason toimet vaikuttavat henkilöstön työn merkityksellisyyden kokemukseen?

### 1.3 Opinnäytetyössä hyödynnettävä tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö tehdään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä tutkittavan ilmiön tulee olla täsmentynyt, jotta kvalitatiiviset mittaukset voidaan suorittaa luotettavasti. Mittaustulokset tehdään määrällisen tiedon, eli lukujen perusteella, joiden kautta pyritään vastaamaan esimerkiksi siihen, kuinka paljon jokin tekijä vaikuttaa toiseen tekijään. (Kananen 2011, 17–18.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valikoitui tämän tutkimustyyppisen opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi, sillä työssä tutkitaan merkityksellisyyden tekijöitä suuresta joukosta. Tarkoitus on saada mahdollisimman suuri otanta, jotta saadaan mahdollisimman kattavan kuva siitä, mitkä asiat on koettu vaikuttavan työn merkityksellisyyden kokemukseen. Kvalitatiivisena menetelmänä opinnäytetyössä käytetään kyselyä, joka toteutetaan kyselylomakkeen muodossa. Kysely välitetään koko tutkittavalle kohderyhmälle, eli Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoille. Kyselylomake koostuu strukturoiduista kysymyksistä lukuun ottamatta yhtä avointa kysymystä. Vastauksien perusteella voidaan ymmärtää sitä, mitkä asiat kohderyhmä kokee työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaviksi tekijöiksi. Vastauksista voidaan analysoida sekä yksilö- että organisaatiotasolla työn merkityksellisyyteen vaikuttavia tekijöitä.

### 1.4 Viitekehys

Opinnäytetyön viitekehys koostuu työn merkityksellisyyden, itsensä toteuttamisen, organisaation toimintaperiaatteiden ja esimiestyön osa-alueista. Koska aiheet ovat laajoja kokonaisuuksia, niistä käsitellään vain tätä työtä koskevaa sisältöä. Näkökulmana on

työn merkityksellisyys ja ne keinot, joilla siihen voidaan vaikuttaa positiivisesti. Työn teoriaosuudessa käsitellään yleisesti yksilön työn merkityksellisyyttä sekä itsetuntemusta itsensä johtamisen välineenä.

Organisaatiotason teoriaosuus käsittelee organisaation toimintatapojen vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen. Osuus koostuu organisaation toiminta-ajatusten, esimiestyön ja työyhteisön osa-alueista. Viitekehyksessä on käytetty sekä sähköisiä, että painettuja lähteitä.

## **2 Merkityksellisyys**

### **2.1 Merkityksellisyyden käsite**

Jokainen ihminen haluaa luontaisesti kokea elämänsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Tämä on yksi inhimillisistä perustarpeistamme. Pyrimme etsimään elämämme tapahtuville asioille merkitystä ja tarkoitusta. Merkityksellisyyden käsite on subjektiivinen, eli jokaisella ihmisellä on omanlainen käsitys siitä, mikä tekee elämästä merkityksellistä. Elämän merkityksellisyyttä on pyritty tulkitsemaan ja ratkaisemaan erityisesti sekä uskonnollisfilosofisesta että psykologisesta näkökulmasta. Uskonnollisfilosofinen näkökulma pyrkii vastaamaan kysymykseen elämän perimmäisestä tarkoituksesta, kun taas psykologisesta näkökulmasta tarkasteltuna pyritään vastaamaan kysymykseen siitä, mikä tekee yksittäisen ihmisen elämästä mielekästä ja merkityksellistä. (Aaltonen & Ahonen & Sahimaa 2020, 24–27.)

### **2.2 Työn merkityksellisyys**

Työn merkityksellisyys syntyy siitä, kun ihminen elää työssään täyttä elämää. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihminen edistää työtä tehdessään samoja arvoja ja toimintatapoja, kuin mitä hän edistää vapaa-ajallaan. Merkityksellisyys muodostuu, kun ihminen käsittää tekemisensä tarkoituksen ja kokee sen tärkeäksi. Työn merkityksellisyyttä voidaan jaotella sisäiseen ja ulkoiseen merkitykseen. Sisäistä merkitystä tarkastellessa pyritään vastaamaan kysymykseen, kokeeko työntekijä itse työnsä hyödylliseksi. Ulkoista merkitystä tarkastellessa pyritään selvittämään, onko työstä hyötyä muille. Työn merkityksellisyys ei ole asemasidonnaista, vaan kokemus on henkilökohtainen. Tämä tarkoittaa, että kaiken tasoista töistä voi löytää merkityksellisyyttä, mikäli työn synnyttämät arvot ovat linjassa henkilökohtaisten arvojen kanssa. (Järvinen 2014, 219–222.)



Myös tutkija Eija Leiviskän merkityksellisen työn määritelmässä merkityksellisyys voidaan jakaa ulkoisiin eli objektiivisiin ja sisäisiin eli subjektiivisiin tekijöihin. Leiviskän mukaan ulkoisia tekijöitä voivat olla muun muassa työn sosiaalinen merkitys ja arvokkuus, turvallisuustekijät tai työhön liittyvät olosuhteet. Sisäisiä työn merkityksellisyyden tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijän itsetunto, itsensä toteuttamisen mahdollisuus sekä välittävät ihmissuhteet. Merkitykselliselle työlle ei ole yhtä yksittäistä muuttumatonta rakennetta, vaan merkityksellisyyden kokemus muotoutuu osana jokaisen yksilöllistä identiteetin muotoutumisprosessia. Tämä tarkoittaa sitä, että työ, jonka joku kokee merkitykselliseksi, ei ole välttämättä merkityksellistä toiselle ihmiselle. Esimerkiksi toiset arvostavat työssään itsenäisyyttä, missä toiset sosiaalista vuorovaikutusta. Todetaan, että itse työtehtävän sijaan merkityksellisyys syntyy siitä, että työntekijä löytää tarkoituksen tekemiselleen ja pystyy liittämään tekemisen omaan käsitykseensä elämän merkityksellisyydestä. Merkityksellisyyden tekijät eivät ole muuttumattomia, vaan elämäntilanteiden ja arvostuksien muutokset vaikuttavat siihen, mitkä asiat rakentavat merkityksellisyyden kokemuksen kussakin hetkessä. (Leiviskä 2011, 16–19.)

### 2.3 Työn merkityksellisyyden tasot

Useat työn merkityksellisyyden mallit ovat keskittyneet määrittelemään sitä, miten yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä merkityksellisyyteen. On kuitenkin mielekästä tarkastella työn merkityksellisyyden osatekijöitä yksilötasoa laajemmin (Aaltonen ym. 2020, 99). Kirjassa *Johda Merkitystä* Aaltonen ym. 2020 esittävät työn merkityksellisyyden kuusi eri tasoa (kuvio 1). Yksilötason lisäksi merkityksellisyyttä voidaan tarkastella sosiaalisella tasolla, organisaation- ja yhteiskunnan tasolla, sekä globaalilla että universaalilla tasolla. Tässä opinnäytetyössä keskitytään merkityksellisyyden yksilölliseen ja organisaation tasoon.

### Mistä työn merkityksellisyydessä on kyse?



Kuvio 1 Työn merkityksellisyyden tasot (Aaltonen ym. 2020, 99).

## 3 Yksilö työn merkityksellisyyden lähteenä

### 3.1 Suhtautumistapa työhön

Työn voidaan nähdä merkitsevän yksilöille hyvin eri asioita. Merkitys työlle syntyy sen pohjalta, minkälainen suhtautumistapa työtä kohtaan on. Suhtautumistapoja on kolme: urakka, ura sekä kutsumus (McCauley & Rozin & Schwartz & Wrzesniewski 1997, 22). Suhtautumistapojen kautta pyritään kuvaamaan työn roolia yksilön elämässä. Kun työ nähdään urakkana, työn kautta pyritään turvaamaan elanto ja rahoittamaan vapaa-ajan elämää. Urakkana työnsä näkevä ei arvosta työtään sen tuoman sisäisen täyttymyksen kautta, vaan työn tärkeys ja merkityksellisyys on lähtöisin työn tuomasta taloudellisesta hyödyistä. Työnsä urana näkevä rakentaa identiteettiään työn kautta. Työn asiasisällön sijaan uraa luova arvostaa työssään sen kautta mahdollistuvia asioita, kuten statusta, ylenemistä, palkkaa, valtaa ja aikaansaamista sekä kilpailua. Kutsumustyötä tekevä tekee työtään sen vuoksi, että työn kautta voi edistää tärkeäksi kokemaansa asiaa. Kutsumustyötä tekevät kokevat työnsä henkisesti palkitsevaksi, eikä työtä tehdä vain siitä saatavan palkan vuoksi. Kutsumustyön lähtökohtana on itsetuntemus sekä halu auttaa ja olla hyödyksi. (Aaltonen ym. 2020, 68–70; Järvinen 2014, 219.)

## 3.2 Itsensä toteuttaminen

Itsensä toteuttaminen perustuu siihen, että työssä käytetään monipuolisesti yksilön tietoja, taitoja, kykyjä sekä persoonallisuutta. Lisäksi työn lopputuloksen tulee olla yksilön mielestä arvokas. (Järvinen 2014, 227.) Itsensä toteuttaminen on työn merkityksellisyyden kokemuksen ytimessä (Nenonen 2020, 36). Jotta ihminen voi toteuttaa itseään, on rakennettava käsitys siitä, kuka olen ja mitä haluan. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään itsensä toteuttamista itsetuntemuksen, työmotivaation sekä sisäisen potentiaalın hyödyntämisen ja kehittämisen näkökulmista.

### 3.2.1 Itsetuntemus

Itsetuntemus rakentuu yksilön sisäisten mekanismien tuntemisen kautta. Sisäisiä mekanismeja voidaan hahmottaa muun muassa vastaamalla kysymyksiin siitä kuka olen, mitä tarvitsen ja haluan, mitä minulta puuttuu ja mitä minulla jo on. Itsetuntemus ei ole pysyvää, vaan se muuttuu ajattelun sekä tunteiden ja elämäntilanteiden kehittyessä. (Leiviskä 2011, 46–47.)

Itsetuntemusta voidaan tarkastella positiivisen psykologisen pääoman viitekehyksessä. Sen ytimessä on kysymys siitä, tiedätkö, kuka olen. Ulottuvuuksia ovat itseluottamus, toivo, optimismi sekä sinnikkyys (Avolio & Avey & Luthans & Norman 2007, 542). Kuviossa 2 kuvataan positiivisen psykologisen pääoman ulottuvuuksia. Itseluottamus koostuu pystyvyysuskomuksista, jotka vaikuttavat ihmisen ajatuksiin, toimintaan, tunteisiin sekä motivoitumiseen, ja siten työn mielekkyyden kokemukseen. Itseluottamuksessa on kyse hallinnan tunteesta. Toivo edustaa näkemystä elämästä täynnä mahdollisuuksia. Toivon keinoin työntekijä voi liittää itsensä positiivisiin päämääriin. Toiveikkuus sisältää tahtovoimaa, eli päättäväisyyttä, sisukkuutta ja aktiivisuutta tavoitteita kohtaan. Tahtovoiman lisäksi toivo sisältää keinovoimaa, eli kykyä nähdä vaihtoehtoisia tapoja saavuttaa päämäärät. Optimistisuus on luottamusta tavoitteen saavuttamiseen ja hyvään lopputulokseen. Sinnikkyys on lannistumattomuutta, ja sen avulla voidaan suoriutua paremmin työtehtävistä. (Leiviskä 2011, 52–60.) Positiivisessa psykologisessa pääomassa on siis kyse yksilön voimavaroista, joita hyödyntämällä voidaan vaikuttaa työntekijän mielekkyyteen ja merkityksellisyyteen. Voimavarat vaikuttavat kokemuksiin ja asenteisiin, kuten merkityksellisyyden kokemukseen, sekä laajemmin yksilön parempiin työsuorituksiin ja organisaation tuloksiin (Manka, 9, 11).

Itseluottamus	Toivo	Optimismi	Sinnikkyys
Luottamus ja kyky tarttua haasteisiin.  Haasteiden vaatimuksiin vastaaminen.	Tahtovoima + keino-voima  Tavoitteista kiinni pitäminen.  Tavoitteiden saavuttamiseksi uusien keinojen hyödyntäminen.	Positiivisen oletuksen tekeminen tehtävissä onnistumisesta nyt ja tulevaisuudessa.	Kyky selvitä ja mennä eteenpäin vastoinkäymisistä

Kuvio 2. Positiivisen psykologisen pääoman ulottuvuudet (Avolio ym. 2007, 542).

Oman elämäntarinan tunteminen sekä autenttisuus, eli omalle persoonalleen uskollisena pysyminen huolimatta ulkopuolisista paineista ja toiveista, on lähtökohta itselleen merkityksellisen elämän ja työn rakentamisessa (Nenonen 2020, 79). Työkaluna autenttisuuden ja toimintamekanismien hahmottamisessa voidaan käyttää yksilön arvojen, vahvuuksien, intohimojen sekä taitojen tunnistamista. Nenonen (2020, 77) nimittää näitä tekijöitä yksilön ”supervoimiksi”, joita tulisi hyödyntää työssä, jotta yksilö voi löytää merkityksellisen työn.

Miksi ”supervoimien” kartoittaminen olisi tärkeää merkityksellisen työn kannalta? Omien arvojen kunnioittamisen on tutkittu lisäävän yksilön hyvinvointia ja onnellisuutta. Kun työllistävä yritys ja toimiala on linjassa työntekijän henkilökohtaisten arvojen kanssa, parhaan työpanoksen antaminen ja yritykseen sitoutuminen mahdollistuu. (Nenonen 2020, 77.) Arvojen lisäksi henkilökohtaisten vahvuuksien käyttö on yhteydessä työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemukseen. Luonteenvahvuuksien tunnistamisen ja nimeämisen kautta voidaan auttaa yksilöä huomaamaan omat hyvät piirteensä, sekä voidaan vahvistaa positiivisuutta. Tämän prosessin avulla vaikutetaan energisyyteen, innostumiseen sekä sitoutumiseen. (Nenonen 2020, 86.)

Merkityksellistä työtä tarkasteltaessa tulee huomata, että merkityksellinen työ ei tarkoita samaa intohimon kanssa. Intohimolla on kuitenkin tärkeä rooli merkityksellisen työn rakentumisessa. Intohimo voidaan nähdä edellytyksenä oppimiselle ja kehittymiselle, joi-

den kautta työntekijä voi toteuttaa itseään. Itsensä toteuttaminen nähdään toisena kahdesta merkityksellisen työn osatekijästä. (Nenonen 2020, 97.) Yksi ”supervoimista” on taidot. Yhdistelemällä taitoja, joita työntekijällä on, voidaan lisätä työn luovuutta sekä ehkäistä tylsistymistä työssä. Taitoja yhdistelemällä voidaan ratkoa luovasti maailman moninaisia ongelmia sekä luoda yhteyksiä eri alojen välille. (Nenonen 2020, 106.) Se että työssään pystyy hyödyntämään taitojaan monipuolisesti, tuo mahdollisuuden vaikuttaa samanaikaisesti moneen itselle merkitykselliseen asiaan.

### 3.2.2 Työmotivaatio

Työmotivaatio kertoo työntekijää työntekoon motivoivista tekijöistä, ja työtä kohtaan olevasta asenteesta. Jokainen yksilö motivoituu eri asioista, joten työmotivaatiota kasvatettaessa tulee tarkkailla itselleen tärkeitä motivaatiolähteitä. Motivaatiota on tutkittu paljon, ja tutkimuksissa on luotu erilaisia teorioita asioista, jotka motivoivat yleisellä tasolla ihmisiä. Työmotivaatioteoriat voidaan jakaa tarve- ja prosessiteorioihin. Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan tarveteorioita, joista tunnetuimpia ja tärkeimpiä ovat Abraham Maslowin tarvehierarkia sekä Frederik Herzbergin kaksifaktoriteoria. (Viitala & Jylhä 2019.)

Abraham Maslowin tarvehierarkia koostuu viidestä eri tasosta: fysiologisista tarpeista, turvallisuuden tarpeista, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeista, arvonannon tarpeesta sekä itsensä toteuttamisen tarpeesta. Psykologi Clayton Alderfer on kiteyttänyt Maslowin teorian tarpeet kolmeen tarpeeseen: kasvuntarpeet, liittymistarpeet sekä toimeentulotarpeet (kuvio 3). Toimeentulotarpeet koostuvat materiaalisesta turvallisuuden, olemassaolon ja hengissä säilymisen ympärille. Liittymistarpeet koskevat tarvetta ihmisuhteisiin ja kuulumista johonkin. Kasvuntarpeet viestittävät yksilön tarvetta hyödyntää sekä kehittää itseään synnyttäen jotakin arvokasta. (Aaltonen ym. 2020, 78–79.) Työn merkityksellisyyden kannalta jokaisella tarpeen tasolla on vaikutusta. Merkityksellisyyden kokemus työlle syntyy sen kautta, mitä tarvetta sen kautta täytetään. Esimerkiksi työttömyyttä kokeneelle työn merkityksellisyys voi ennen kaikkea syntyä toimeentulotarpeen kautta, kun taas turvautuneelle toimeentulon saavuttaneelle merkityksellisyyttä voi kasvattaa enemmän määrin kasvuntarpeiden täytyminen.



Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkian viisi keskeistä tarvekategoriaa, sekä niiden kiteytys kolmeen Alderfer Claytonin mukaan (mukaillen Aaltonen ym. 2020, 79).

Herzbergin kaksifaktoriteoria esittelee motivaation syntymistä motivaatiotekijöiden sekä hygieniatekijöiden kautta (kuviokuva 4). Motivaatiotekijät ovat motivaatiota kasvattavia työn ominaisuuksia, kuten työn merkityksellisyys ja aikaansaavuus, osallisuus sekä saatu palaute. Tekijät voidaan yhdistää itsensä kehittämiseen sekä sisäiseen kasvuun. Hygieniatekijät sen sijaan ovat tekijöitä, jotka eivät suoranaisesti vaikuta työmotivaation kasvuun, mutta niissä ilmenevien epäkohtien vuoksi yksilön työhyvinvointi ja työtyytyväisyys laskee. Esimerkkejä hygieniatekijöistä ovat työolot, esimieskäytännöt sekä palkkaus. (Jarenko & Martela 2014, 48.) Työn merkityksellisyyden kokemusta kasvattaessa tulee keskittyä ennen kaikkea motivaatiotekijöiden kehittämiseen. Hygieniatekijöiden tulee olla työssä neutraaleita, jotta motivaatio ja merkityksellisyys kokemus voi kasvaa.



Kuvio 4. Herzbergin motivaatioteorian hygienia- ja motivaatiotekijät (Mukaillen Aaltonen ym. 2020, 82).

Motivaatiota voidaan tarkastella sisäisen ja ulkoisen motivaation jaottelun kautta (kuvio 5). Työn merkityksellisyyden kokemuksen kannalta vaikuttavampi motivaation muoto on sisäinen motivaatio. Siinä motivaatio tekemiseen syntyy ihmisen sisäisestä tarpeesta tai halusta perehtyä tiettyyn aiheeseen tai tehtävään. Sisäisesti motivoituneessa toiminnassa itse tekeminen on palkitsevaa, eikä yksilö ohjaudu ulkoisen palkkion tai uhkaavan pakon kautta. Ulkoinen motivaatio syntyy esimerkiksi tehtävän tekemisellä saavutetun taloudellisen hyödyn kautta. Lyhytaikaisena motivaation lähteenä ulkoinen motivaatio on vaikuttavaa, mutta pitkäaikaisena sen avulla ei saavuteta kestäväää motivaatiotilaa. (Leiviskä 2011, 49.) Työn merkityksellisyyden kokemus nähdään vahvana sisäisen motivaation muotona (HENRY ry 2020, 12). Yksilön etsiessä työn merkityksellisyyden kokemusta on siis keskeyttävä sisäisen motivaation vahvistamiseen. Keinoja sisäisen motivaation kasvattamiseen on muun muassa työn tuunaus, autonomian ja itseohjautuvuuden kokemuksen lisääminen työssä. Työn tuunaamisella tarkoitetaan oman työn muotoilua itselle mielekkäämmäksi. Muotoilua voidaan tehdä tuunaamalla työn sisältöä tai työtapoja, työvuorovaikutuksen tuunaamalla hyödyllisemmäksi tai oman näkökulman tuunaamisen kautta. Työn tuunaamisen kautta voidaan lisätä yksilön kokemusta työn imusta, joka liitetään myös työn merkitykselliseksi kokemiseen. (Jarenko & Martela 2014, 37–40; Työn tuunaaminen.)

SISÄINEN MOTIVAATIO	ULKOINEN MOTIVAATIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proaktiivisuus</li> <li>- Sisäinen innostus</li> <li>- Näkökulmaa laajentavaa</li> <li>- Positiiviseen etsiytyminen</li> <li>- Energisoivaa toimintaa</li> <li>- Puoleensa vetävää tekemistä</li> <li>- Työ= "Aikuisen leikki"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reaktiivisuus</li> <li>- Ulkoiset palkkiot ja rangaistukset</li> <li>- Näkökulmaa kaventavaa</li> <li>- Negatiiviselta suojautuminen</li> <li>- Kuluttavaa toimintaa</li> <li>- Itseä tekemistä kohti työntäminen</li> <li>- "Keppi ja porkkana" -metodi</li> </ul>

Kuvio 5. Sisäisen ja ulkoisen motivaation ominaisuuksia (mukaillen Jarenko & Martela 2014, 14).

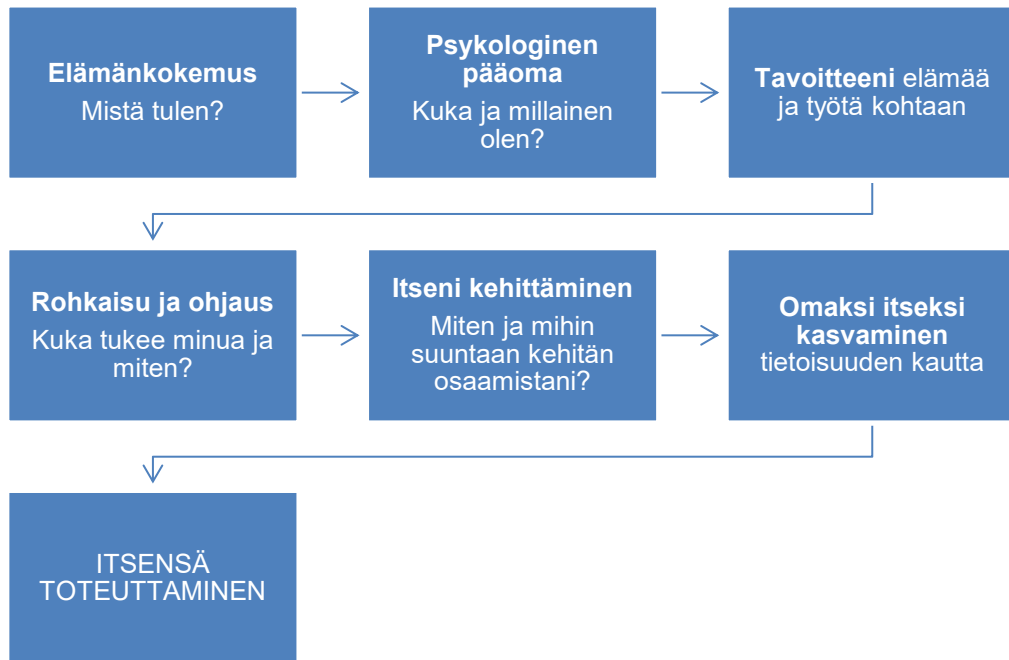
### 3.2.3 Sisäisen potentiaalin hyödyntäminen ja kehittäminen

Merkityksellisen työn ominaispiirre on se, että työssä on mahdollista kasvaa ihmisenä. Merkityksellisyyden kokemus syntyy, kun ihminen pyrkii kehittämään sisäistä potentiaaliaan sekä uskoo omaavansa tarvittavat kyvyt potentiaalin hyödyntämiseen. Potentiaali koostuu muun muassa rajojen ylittämisestä, luovuudesta, sitoutumisesta, yhteisöllisyydestä sekä vastuun tunnistamisesta. Yksilön kannalta työ on merkitykselliseltä, kun työtehtävissä voi hyödyntää omia kykyjä ja oppia uutta sekä luoda ja hahmottaa kokonaisuuksia. (Leiviskä 2011, 63, 115.)

Sisäisen potentiaalin kehittämisen ytimessä on vastuun ottaminen omasta oppimisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että oman potentiaalin tunnistaminen ja hyödyntäminen on yksilölähtöistä. Vastuun ottaminen tarkoittaa käytännössä omien taitojen ja suoritusten arviointia sekä niihin liittyvien tavoitteiden asettamista. Kuvio 6 kuvaa prosessia sisäisen potentiaalin löytämisestä ja kehittymisestä seuraavien vaiheiden kautta: Elämäkokemus, psykologinen pääoma, tavoitteet, saatu ohjaus ja rohkaisu, itsensä kehittäminen, omaksi itsekä kasvaminen ja itsensä toteuttaminen. (Leiviskä 2011, 66, 70.) Elämäkokemusta käsiteltäessä etsitään vastausta sille, mistä tulen. Sen jälkeen psykologista



pääomaa kartoittaessa mietitään kuka ja millainen olen ihmisenä. Näiden vaiheiden jälkeen siirrytään elämää ja työtä kohtaan olevien tavoitteiden määrittelyyn. Tavoitteiden määrittelyyn jälkeen käsitellään sitä, kuka tukee minua, ja miten. Toisin sanoen tässä vaiheessa etsitään rohkaisijaa sekä ohjausta. Itseni kehittämisen vaiheessa mietitään osaamisen kehittämisen suuntaa ja tapaa. Viimeisenä vaiheena sisäisen potentiaalin kehittämisessä on omaksi itsekse kasvaminen, mikä tapahtuu tietoisuuden kautta. Edellä mainittujen vaiheiden kautta päästään itsensä toteuttamisen vaiheeseen.



Kuvio 6. Sisäisen potentiaalin kehittäminen (mukaiillen Leiviskä 2011, 70).

### 3.2.4 Asenteen vaikutus merkityksellisyyteen

Merkityksellisen työn löytämisen lähtökohtana voidaan pitää oikeanlaisen asenteen omaksumista. Oikealla asenteella tarkoitetaan tietynlaista suhtautumistapaa työtä ja työntekoa kohtaan. Sen avulla voidaan kasvattaa pitkäjänteisyyttä ja sitkeyttä. Oikeanlaisista asennetta tavoitellessa tulee keskittyä liiallisesta itsekriittisyydestä irti päästämiseen. Itsekriittisyys tarkoittaa itseensä kriittisesti ja rankaisevasti suhtautumista. Tarkoitus on välttää epäonnistuminen kritisoinnin kautta, mutta keinona se ei ole toimiva, sillä tutkimukset osoittavat itsekriittisyyden synnyttävän negatiivisuutta ja lamautumista. (Nenonen 2020, 123–124.) Merkityksellistä työtä tavoitellessa itsekriittisyydestä tulisi pyrkiä eroon muun muassa itsemyyötätunnon, kasvun mielenlaadun sekä rohkeuden keinoin.

Itsemyötätunnon avulla voidaan kasvattaa motivaatiota, sekä sitoutuneisuutta tärkeiksi kokemiamme asioita kohtaan, ja vähentää niihin liittyvää epäonnistumisen pelkoa. Kasvun mielenlaatu edustaa käsitystä siitä, että omat ominaisuudet kehittyvät harjoittelemisen kautta, ja että lopputulosta merkittävämpää on tekemisen prosessi. (Nenonen 2020, 146, 150–152.) Itselleen merkityksellisiä asioita tehdessä yksilö tarvitsee itsemyötätunnon lisäksi rohkeutta toimia muiden odotusten vastaisesti, sekä taitoa hyväksyä epäonnistumisen riski (Nenonen 2020, 155).

### 3.3 Hyvän tekeminen

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuden lisäksi työn merkityksellisyyden kokemus syntyy mahdollisuudesta tehdä hyvää, ja muuttaa maailmaa (Nenonen 2020, 27). Tutkija Frank Martela liittyy hyvän tekemisen ja hyväntahtoisuuden ihmisen psykologisiin perustarpeisiin. Työn kautta voidaan toteuttaa tätä tarvetta, ja kokea sen kautta elämässä merkitystä. Hyvän tekeminen työssä tarkoittaa sitä, että työn kautta vaikutetaan muiden ihmisten ja suuremmissa mittakaavassa yhteiskunnan ja maailman hyvinvointiin. (Aaltonen ym. 2020, 189.)

Hyvän tekemiseen voidaan liittää henkisyyden käsite, joka voidaan määritellä seuraavasti:

”Henkisyys on ymmärrystä, että työntekijällä on sielunelämä, joka sekä antaa että saa osansa mielekkäässä työssä yhteisön jäsenenä. Ihmiset haluavat kokea työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi sekä tuntea yhteenkuuluvuutta toisten ihmisten ja työyhteisönsä kanssa.” (Leiviskä 2011, 173.)

Henkisyyden avulla ihminen liittyy itsensä osaksi suurempaa elämän kokonaisuutta, jota voidaan palvella hyvää tekemällä. Käsitteenä henkisyys liitetään helposti uskontoon ja jumaliin. Se voidaan kuitenkin määritellä henkilökohtaiseksi elämän tarkoituksen etsimiseksi. Henkisyyden tarpeita tyydytetään työssä työyhteisön ja organisaation palvelemisen kautta. (Leiviskä 2011, 31–32.)

### 3.4 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Työ tuntuu merkityksellisemmältä, kun se on tasapainossa muun elämän kanssa. Liiallinen työnteko ja liian vähäinen lepo voi muuttaa merkitykselliseltä tuntuneen työn merkityksettömäksi (Leiviskä 2011, 159). Työn ja vapaa-ajan tasapaino (*work-life balance*) on yksilön kykyä sovittaa työn ja vapaa-ajan velvollisuudet yhteen siten, että toiminnassa

ilmaantuu mahdollisimman vähän rooliristiriitoja ja toiminta koetaan sekä tasapainoiseksi että tyydyttäväksi (Delecta 2011, 186). Työ-elämä tasapainossa on kyse elämänhallinnasta: omien rajojen, velvollisuuksien ja tarpeiden yhteensovittamisesta. Elämänhallinnan avulla ihminen tuntee itse ohjaavansa elämänsä suuntaa. Hallinnantunne kasvattaa luottamusta omaan kykyyn toimia ja saavuttaa tavoitteita. (Leiviskä 2011, 151.)

Työn ja vapaa-ajan tasapaino määräytyy monen eri elämän osa-alueen suhteesta. Näitä osa-alueita on muun muassa yksilö itse, perhe, työ ja organisaatio, sosiaalinen ympäristö, sekä työ-elämä epätasapainotekijät. Yksilö itse on merkittävimmissä roolissa työ-elämä tasapainon muodostamisessa. (Delecta 2011, 187.) Yksilötasolla tasapainoon vaikuttaa keholliset, henkiset sekä sosiaaliset tekijät (Järvinen 2014, 239). Kehollisia tekijöitä ovat muun muassa uni ja riittävä lepo sekä terveellinen syöminen. Henkiset tekijät ovat mielen hyvinvointiin liittyvät tekijät, kuten että työtehtävät edustavat yksilön arvoja, ovat mieluisia. Työtehtävät eivät myöskään saa ylittää yksilön osaamistasoa kuormittavassa määrin, jotta henkinen tasapaino säilyy. Sosiaalisia tekijöitä ovat ihmissuhteet, yhteisöllisyyden kokemus sekä harrastukset. (Leiviskä 2011, 147.)

## **4 Organisaatio työn merkityksellisyyden lähteenä**

### **4.1 Organisaation toiminta-ajatus merkityksellisyyden lähteenä**

Mikä on organisaation rooli merkityksellisen työn kokemuksessa? Voidaanko merkityksellisyyttä johtaa? Lähtökohtaisesti merkityksellisyys on subjektiivinen kokemus, jonka rakentumista ei voida määritellä yksilön ulkopuolelta. Jokaisen tulee itse rakentaa oma näkemyksensä ja kokemuksensa elämän merkityksellisyyden osatekijöistä. Organisaatioiden ei siis ole mielekäästä määritellä merkityksellisen työn mallia valmiiksi työntekijöilleen. Organisaation tulisi keskittyä ensisijaisesti toimintansa vision ja mission kirkastamiseen, jotta merkitystä etsivät työntekijät tietävät minkälaiseen toiminta-ajatuksen yrityksessä sitoudutaan. (Leiviskä 2011, 21–22.)

Vision ja mission lisäksi organisaation toiminnan merkityksellisyyttä voidaan tutkia arvojen, resurssien ja strategian tasolla. Seuraavaksi esitellään listaus tavoista, joilla mainitut tasot vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen:

Missio: Kertoo henkilöstölle yrityksen olemassaolon tarkoituksen.

Arvot: Yhdessä luodut arvot tuntuvat merkityksellisiltä, ja niiden toteuttamiseen sitoudutaan.

Visio: Tiivis kuvaus siitä, mihin toiminnalla tähdätään. Vision tulee olla todellinen, jotta se on merkityksellinen.

Strategia: Strategia lisää merkityksellisyyden kokemusta, kun se on ymmärrettävä, ja työntekijä kokee voineensa vaikuttaa sen sisältöön.

Resurssit: Se nähdäänkö henkilöstö vaihdettavana resurssina, vai itseisarvona, vaikuttaa työntekijän merkityksellisyyden kokemukseen. Resurssien puute, kuten huono johtaminen ja vajaa miehitys vaikuttaa merkityksen kokemukseen. (Aaltonen ym. 2020, 267–281.)

Merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavia organisaatiokulttuurin piirteitä ovat seuraavat:

- työn eettisyys
- yritysvastuullisuus
- positiivinen työnantajamielikuva
- vahva innovatiivisuus
- ihmisten tukeminen
- matala hierarkia
- rekrytointitavat (Aaltonen ym. 2020, 133–134).

#### 4.2 Esimiestyö merkityksellisyyden lähteenä

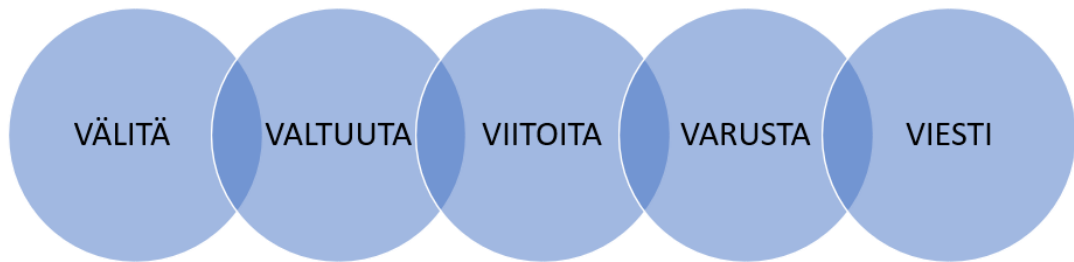
Johtaja voi toiminnallaan auttaa työntekijöitä löytämään oman potentiaalinsa ja vahvuutensa niin, että se hyödyttää sekä työntekijää että organisaatiota. Johtamisessa tarvitaan aitoa kiinnostusta ihmiseen, jotta voidaan tukea ihmisten sisäistä kasvua. Monet johtamisen ongelmat olisivat korjattavissa henkisiin näkökulmiin keskittymisen kautta. Johtamisen kautta työntekijöille voidaan luoda tarkoituksen tunnetta. Tarkoituksen tunteen kautta työntekijät sitoutuvat henkisellä tasolla työhönsä. Johtaja voi lisätä tarkoituksen

tunnetta sen kautta, että työntekijöille kirkastetaan organisaation päämääriä, toiminnan tarkoitusta sekä yhteisiä tavoitteita. (Leiviskä 2011, 132–134.)

Merkityksellisyyden kokemusta voidaan ennustaa mittaamalla sitä, koetaanko työllä olevan positiivista vaikutusta muihin ihmisiin. Mikäli työntekijä on liian kaukana tuotteen tai palvelun loppukäyttäjistä, on mahdotonta nähdä oman työn vaikuttavuus, ja siten merkityksellisyyden kokemus voi olla vähäistä. Esimies voi lisätä työntekijöidensä kokemusta työn merkityksellisyydestä tuomalla loppukäyttäjän lähelle työntekijää. Työn vaikutuksen nähdessään työntekijästä tulee motivoituneempi ja tehokkaampi. Ilmiötä on tutkittu esimerkiksi Facebookin koodaajien kautta. Merkityksellisyyden kokemus on kasvanut, kun koodaajille on esitelty ihmisiä, jotka ovat löytäneet toisensa Facebookin kautta. Toinen tapa, jolla esimies voi vaikuttaa työntekijöiden merkityksellisyyden kokemukseen on, että johtamisessa korostetaan tekemisen syytä (miksi), tekemisen tapaa (miten/mitä) enemmän. Tämän kautta voidaan luoda työntekijöille parempi ymmärrys työn merkityksestä. (Lehtonen & Piippo 2019.)

Aaltonen ym. esittelevät kirjassaan viiden V:n mallin, joka kuvaa keinoja, joiden avulla voidaan johtaa työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta (Kuvio 7.) Malli koostuu välittämisestä, valtuuttamisesta, varustamisesta, viestimisestä sekä viitoittamisesta. *Välittävä* johtaja kohtaa alaisensa inhimillisesti, arvostaen ja kunnioittaen, ja antaa sekä positiivista että kehittävää palautetta. *Valtuuttamisella* tarkoitetaan sitä, että johtaja jakaa vastuuta ja vapautta työntekijöille sekä luottaa alaistensa kyvykkyyteen hoitaa työtehtävät ilman jatkuvaa ohjausta. *Varustamisen* kautta varmistetaan, että työntekijöillä on työhön vaaditut henkiset ja fyysiset resurssit käytettävissä. *Viestimällä* johtaja varmistaa, että kaikki organisaatiossa työskentelevät tietävät mitä, miten ja miksi tehdään. Johtaja vaikuttaa omalla viestimisellään siihen, minkälainen keskusteluilmapiiri organisaatiossa vallitsee. *Viitoittamalla* johtaja voi valjastaa oman käytöksensä johtamisen välineeksi, ja osoittaa sen kautta uskottavaksi johtajaksi. Viitoittaminen tarkoittaa sitä, että johtaja oman esimerkin kautta näyttää, mitkä ovat työn tekemisen standardit ja suunta. (Aaltonen ym. 2020, 132–134.)

## MERKITYKSEN JOHTAMISEN VIISI V:TÄ



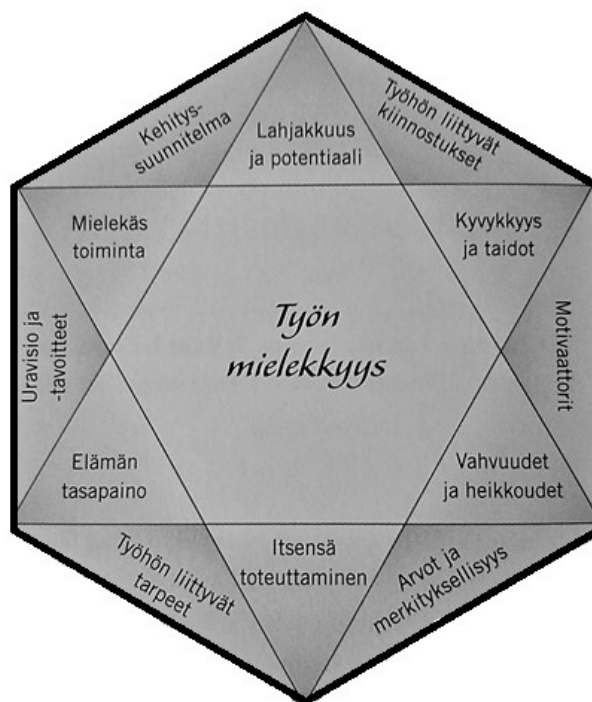
Kuvio 7. Merkityksen johtaminen, viiden V:n malli (mukaillen Sahimaa 2020).

Johtajan tulee keskittyä henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja suorituksen johtamiseen, kun pyritään kasvattamaan työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemusta sekä työnantajaan sitoutumista (Aaltonen ym. 2020, 134). Osaamisen kehittäminen auttaa organisaatiota luomaan perustan nykyiselle ja tulevalle menestykselle. Osaamisen kehittämisen tulee toteuttaa sekä yksilön että organisaation näkökulma huomioiden, jotta se on strategian mukaista, ja palvelee yrityksen ydintehtävää. Osaamisen kehittämistä on muun muassa henkilöstökoulutus, palaute, valmennukset, verkostot sekä työnohjaus. Osaamista kehittäessä tulee prosessin tavoitteiden olla selvät. (Työterveyslaitos.) Suorituksen johtamisen keskiössä on työntekijöiden toiminnalle asetetut tavoitteet ja odotukset, vuorovaikutus, palautteenanto sekä kehittävä valmentaminen (Järvinen & Rantala & Ruotsalainen 2014).

Yksilön merkityksellisyyden kokemusta johdettaessa keskitytään motivaation kasvattamiseen, erilaisuuden ymmärtämiseen, yksilön vahvuuksien työhön soveltamiseen, sekä häiritsevien tekijöiden vähentämiseen. Työn mielekkyyden tunnetta etsitään ennen työn merkityksellisyyden tunnetta. Siksi merkityksellisyyttä johdettaessa voidaan keskittyä myös tekijöihin, jotka vaikuttavan työn mielekkyyden kokemukseen. (Aaltonen ym. 2020, 186.)

Kuviossa 8 on kuvattuna mielekkään työn 12 osatekijää. Käsitellään niistä tarkemmin timantin (kuvio 8) kohtaa motivaattorit. Motivaatio on sitä, että yksilöllä on halu ja tahto tehdä asioita (Järvinen 2014, 209). Seuraavaksi käsitellään sitä, miten esimies voi vaikuttaa motivaation johtamisen kautta työn merkityksellisyyteen. Esimiehen tulee osata johtaa työntekijän sisäisen motivaation syntymistä (katso kuvio 8). Sisäistä motivaation

rakentumista voidaan tarkastella itseohjautuvuusteorian viitekehyksessä. Itseohjautuvuusteoria esittelee kolme perustarvetta: Autonomian -, kyvykkyyden - ja yhteisöllisyyden tarpeet, jotka vaikuttavat ihmisen muun muassa motivaatioon ja hyvinvointiin (Martela 2014). Autonomian tunne syntyy, kun työntekijä kokee, että hänellä on valinnan- ja toiminnanvapaus. Esimiestyössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekoa ei kontrolloida liikaa, vaan työntekijälle annetaan vapautta ja vastuuta. Kaikki tämä pohjautuu esimiehen ja alaisen väliseen luottamukseen. Kyvykkyyden kokemus muodostuu uskosta omaan pätevyyteen suhteessa annettuihin työtehtäviin. Pätevyyden tunnetta voidaan johtaa palautteenannon, kehumisen ja arvostuksen osoittamisen kautta. Yhteenkuuluvuus sisäisen motivaation lähteenä perustuu ihmisen luontaiseen tarpeeseen kokea kuuluvansa johonkin ryhmään, ja kokea siinä hyväksyntää. Esimies voi kasvattaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta ryhmähenkeä parantamalla, arvostusta ilmaisemalla ja luotettavan toiminnan kautta. (Aaltonen ym. 2020, 191–194, 196.)



Kuvio 8. Työn mielekkyyden timantti (Järvinen 2014, 182).

#### 4.3 Työyhteisö merkityksellisyyden lähteenä

Työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa yksilön sisäisten kokemusten lisäksi työyhteisötason tekijöitä. Yhteisöllisyys ja yhteisöön kuuluminen vaikuttavat merkityksellisesti itsetuntoon, sekä itsensä hyväksymiseen. Työyhteisö on yksi mahdollisuus vahvistaa tunnetta yhteisöllisyydestä. Yksilö voi luoda työhönsä merkityksellisyyttä työyhteisössä muodostuvien ihmissuhteiden kautta. Merkityksellisyyttä luodaan työyhteisössä ylläpitämällä *yhteenkuuluvuuden tunnetta* sekä tekemällä *yhteistyötä*. Yhteenkuuluvuuden tunteen rakentuminen perustuu siihen, että työyhteisön jäsenet ovat tietoisia yhteisönsä olemassaolon syystä, sekä suuremmasta tarkoituksesta, jota yhteisö palvelee. Sen lisäksi työyhteisö määrittelee yhteiset tavoitteensa sekä yksittäisten työyhteisön jäsenten roolit yhteisen tavoitteen toteuttamisessa. Työyhteisön jäsenten välinen yhteistyö on merkityksellistä, koska se luo yhteyden tunnetta sekä vahvistaa tunnetta yhteisistä päämääristä. Yhteenkuuluvuuden syntymiseen voidaan vaikuttaa organisoidun ryhmäytymisen kautta. Organisoitu ryhmäytyminen tarkoittaa sitä, että ryhmäytymiselle on luotu rakenne ja tavoitteet sekä varattu riittävästi aikaa. Esimerkiksi etätyötä tekeville organisoitu ryhmäytyminen on erityisen tärkeää yhteenkuuluvuuden rakentamisessa. Yhteenkuuluvuuden tunnetta aletaan muodostamaan jo perehdyttämisprosessissa. (Aaltonen ym. 2020, 245–247; Leiviskä 2011, 96–99.)

Merkitystä voidaan vahvistaa vuorovaikutuksen kautta. Työyhteisössä vaikuttavin vuorovaikutuksen keino on palautejärjestelmä. Sitä kehittäessä tulee kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen laatuun ja riittävään määrään. Palautteenantokulttuuri on merkityksellistä, sillä sen avulla voidaan vaikuttaa henkilöstön kehittymiseen ja oppimiseen. Työyhteisön toimintakulttuuri määrittää sen, tukeeko annettu palaute kehittymistä, vai heikkoutta ja epäonnistumista. Palautteenannossa esimiehillä on tärkeä rooli. Heidän tulee arvioida työntekijöiden vahvuuksia ja kehityskohteita jatkuvasti, sekä antaa rehellistä palautetta toiminnasta. Työhyvinvoinnin, sitoutumisen ja motivoitumisen kannalta on tärkeää, että palautetta uskalletaan antaa työsuoritusten lisäksi sellaisesta työntekijöiden tai esimiesten huonosta käytöksestä, joka vaikuttaa muiden työskentelyyn. (Leiviskä 2011, 101–103.)

Palautejärjestelmän lisäksi työntekijöiden toimintaa ja ammattitaitoa voidaan lisätä yhdessä oppimisen kautta. Jatkuva oppiminen on tapa ylläpitää valmiutta työskennellä muuttuvassa toimintaympäristössä. Työtehtävään oikein suhteutettu osaamistaso vai-



kuttaa työntekijän suoritukseen, työmotivaatioon, sitoutumiseen, sekä vaikuttaa työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyyn. Jotta oppiminen mahdollistuu, tulee työyhteisöissä kiinnittää huomiota sekä omiin että muiden havaintoihin ja ajatuksiin, sekä puutteisiin ja vahvuuksiin. (Leiviskä 2011, 105.) Käytännön esimerkki yhdessä oppimisesta on ryhmäkeskustelut. Ryhmäkeskustelujen kautta voidaan luoda työyhteisöön yhteinen näkemys toiminnan suunnasta ja siihen tarvittavasta osaamisesta. Keskusteluissa voidaan käsitellä myös yhteistä näkemystä yhteisön työn merkityksellisyydestä, sen lähteistä ja siitä, miten merkityksellisyyden kokemusta voidaan kasvattaa. (Leiviskä 2011, 109–110.)

## **5 Kvantitatiivinen kyselytutkimus**

### **5.1 Tutkimuksen toteutus**

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Kvantitatiivinen tutkimus on tehty Google Forms -kyselylomakkeella, ja se lähetettiin vastattavaksi Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoille. Kysely jaettiin käyttäen hyväksi Metropolia Ammattikorkeakoulun sisäistä viestintäkanavaa Omaa. Vastaamisaika kyselyyn alkoi 8.3.2021, ja se päättyi 17.3.2021. Vastausaikaa oli siten kymmenen päivää. Kyselyn linkki lähetettiin kahteen kertaan, kun vastauksia ei ollut saatu riittävästi ensimmäisen saatekirjeen lähettämisen jälkeen. Toisen saatekirjeen lähettämisen jälkeen kyselyyn vastasi vielä 3 vastaajaa. Kyselyn vastaanotti yhteensä 215 opiskelijaa, joista kyselyyn vastasi 28. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui täten 13 prosenttia.

Kyselylomake muodostui yhdeksästätoista kysymyksestä, joista kahdeksantoista oli strukturoituja kysymyksiä ja yksi oli avoin kysymys. Kyselyn kysymyksiä ei ollut jaoteltu eri osioihin, vaan kaikki kysymykset esitettiin peräkkäin. Ensimmäisenä esitettiin merkityksellisyyden käsitteen määritelmää kartoittavat kysymykset, joita seurasi yksilön keinoja kartoittavat kysymykset. Viimeisenä esitettiin kysymykset, jotka koskivat organisaation keinoja vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen. Sillä kyselylomake on tehty käyttäen Google Forms -alustaa, tuloksia analysoitaessa ei voitu tehdä ristiintaulukointeja.

## 5.2 Kyselylomakkeen tulokset

Kyselyssä selvitettiin ensimmäiseksi sitä, kuinka paljon vastaajilla on työkokemusta. Tutkimuksessa rajattiin vähimmäistyökokemuksen määräksi viisi vuotta, koska silloin on ehtinyt kertyä todennäköisesti enemmän kokemusta työn merkityksellisyyden lähteistä, kuin vähemmällä työkokemuksella. Kaikki vastaajat vastasivat kysymykseen työkokemuksen määrästä. Suurimmalla osalla (32,1 %) vastaajista työkokemusta oli 10–15 vuotta. 28,6 prosentilla vastaajista oli työkokemusta 15–20 vuotta. 21,4 prosentilla työkokemusta oli 20 vuotta tai enemmän ja 17,9 prosentilla 5–10 vuotta. Työkokemusvuosien perusteella voidaan päätellä, että puolet vastaajista lienee nuoria aikuisia, sillä 50 prosentilla vastaajista työkokemusta oli kertynyt vain joko 5–10 tai 10–15 vuotta.

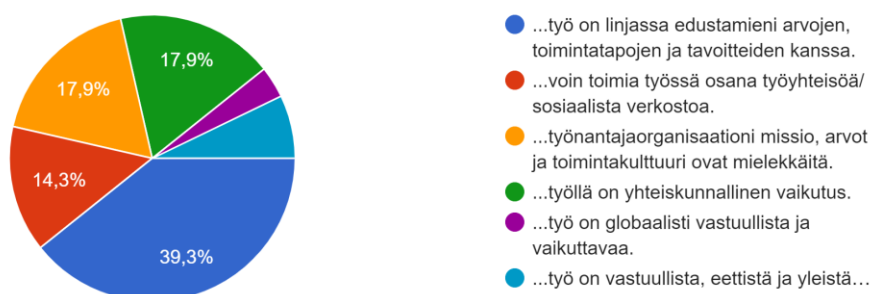
### 5.2.1 Yksilötason toimia mittaavat kysymykset

Kyselyn toinen kysymys mittasi vastaajien kokemusta heidän tämänhetkisen työnsä merkityksellisyydestä. Suurin osa vastaajista (71,4 %) piti tekemäänsä työtä merkityksellisenä. 21,4 prosenttia vastaajista valitsi keskimmäisen ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon. Tämä voi johtua muun muassa siitä, että merkityksellisen työn käsite ei ole tuttu, tai siitä, ettei vastaaja ole miettinyt, mitä merkityksellinen työ tarkoittaa hänelle. Kaksi vastaajaa (7,1 %) vastasi tekevänsä työtä, jota ei koe merkitykselliseksi.

Kyselyn kolmannen kysymyksen avulla kartoitettiin vastaajien työn merkityksellisyyden määritelmiä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan heidän mielipidettään parhaiten vastaava työn merkityksellisyyden määritelmä kuudesta valmiiksi annetusta vaihtoehdosta (kuvio 9). Yksitoista vastaajaa (39,3 %) määritteli merkityksellisen työn olevan sitä, että työ on linjassa vastaajan edustamien arvojen, toimintatapojen ja tavoitteiden kanssa. Näille vastaajille työn merkityksellisyyden yksilöllinen taso oli ensisijainen merkityksellisyyden lähde. Vastausvaihtoehdot ”työllä on yhteiskunnallinen vaikutus” ja ”työnantajaorganisaationi missio, arvot ja toimintakulttuuri ovat mielekkäitä” saivat kumpikin 17,9 prosenttia vastauksista (5 vastaajaa). Merkityksellisyyden yhteiskunnallinen taso ja organisaatiotaso olivat siten vastaajille merkityksen lähteinä tasavertaisia. Vastausten perusteella 14,3 prosentille vastaajista työn merkityksellisyys oli sitä, että työssä voi toimia osana työyhteisöä tai sosiaalista verkostoa. Tämä vastaajaryhmä edustaa työn merkityksellisyyden sosiaalista tasoa. 7,1 prosenttia vastaajista pitivät merkityksellisenä työnä työtä, joka on vastuullista, eettistä ja yleistä hyvää edistävää toimintaa. Tämän vastausvaihto-

ehdon valinneet vastaajat pitivät tärkeimpänä työn merkityksellisyyden universaalia tasoa. 3,6 prosenttia vastaajista (yksi vastaaja) määritteli merkityksellisen työn työkse, joka on globaalisti vastuullista ja vaikuttavaa (työn merkityksellisyyden globaali taso). Hajonta vastauksissa osoittaa sen, että työn merkityksellisyyden lähteitä on useita, ja että työn merkityksellisyys on subjektiivinen kokemus.

Työn merkityksellisyys on sitä, että...  
28 vastausta



Kuvio 9. Työn merkityksellisyyden määritelmä.

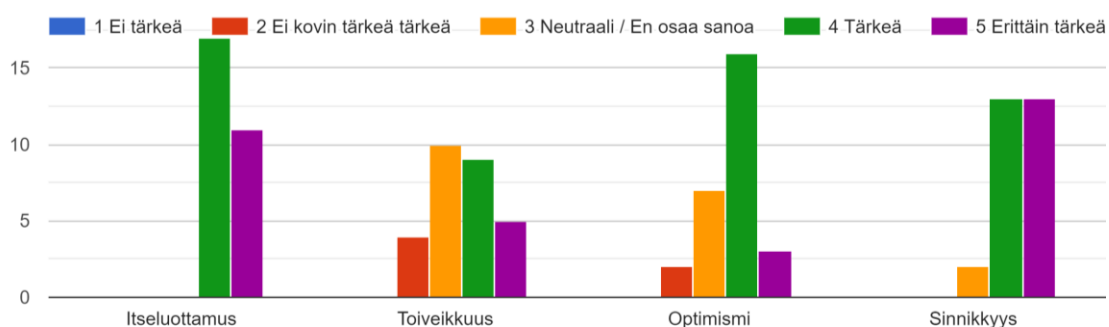
Neljännän kysymyksen kautta pyrittiin kartoittamaan sitä, missä roolissa työ on kohde-ryhmän elämässä. Vastaukset painottuivat vastausvaihtoehtoihin ”Mahdollisuus kehittää ja hyödyntää osaamistasi” (46,4 %) ja ”Taloudellinen hyöty” (39,3 %). Tämä kertoo sen, että työn rooli vastaajien elämässä oli toimeentulon turvaaminen sekä mahdollisuus kasvuntarpeiden täyttämiseksi. Kolmelle vastaajista (10,7 %) työ kuvasti mahdollisuutta luoda uraa. 3,6 prosenttia vastasi työn roolin olevan se, että työ luo mahdollisuuden kuulua työyhteisöön. Yksikään vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”Mahdollisuus edistää elämässä tärkeäksi kokemaasi asiaa”. Tästä voidaan päätellä, ettei kukaan vastaajista tehnyt työtään kutsumuksen vuoksi.

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin sitä, kokevatko vastaajat voivansa toteuttaa itseään työnsä kautta. Tätä kysyttiin, sillä työn merkityksellisyyden yhtenä vaikuttavana tekijänä on itsensä toteuttamisen mahdollisuus. Odottamatonta vastauksissa oli se, että vajaa puolet vastaajista (46,4 %) valitsi vastausvaihtoehdon ”Neutraali/En osaa sanoa”. Tästä voitiin päätellä, että vastaajat voivat luultavasti käyttää omia tietoja, taitoja ja persoonallisuuttaan työssään vaihtelevassa määrin. Luultavasti heidän työnsä merkityksellisyyden kokemus ei ole vahva. 32,1 prosenttia vastaajista kokivat voivansa toteuttaa

itseään työssään. Näillä vastaajilla oli suurin teoreettinen mahdollisuus kokea työnsä merkitykselliseksi. 21,4 prosenttia ei kokenut voivansa toteuttavansa itseään työssään.

Kuudennen kysymyksen avulla saatiin vastauksia liittyen positiivisen psykologisen pääoman ulottuvuuksien koetusta tärkeydestä suhteessa työssä onnistumiseen (kuvio 10). Vastaajien tuli arvioida jokainen ulottuvuus (itseluottamus, toiveikkuus, optimismi, sinnikkyys) asteikolla 1–5, jossa 1 oli ”ei tärkeä” ja 5 ”erittäin tärkeä”. Kysymykseen ei tullut yhtään ”1 Ei tärkeä” -vastausta, eli kaikki ulottuvuudet koettiin jollakin tasolla tärkeiksi. Itseluottamus koettiin yleisesti todella tärkeäksi. 28 vastaajasta 17 arvioi sen tärkeäksi ja 11 vastaajaa erittäin tärkeäksi. Toiveikkuuden tärkeydessä vastaukset jakautuivat eniten. Optimismin tärkeys onnistumiselle koettiin vaihtelevasti tärkeäksi. Yli puolet vastaajista koki optimismin tärkeäksi ja neljäsosa neutraaliksi tekijäksi. Lähes kaikki (92,8 %) koki sinnikkyuden joko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi ominaisuudeksi työssä onnistumisen kannalta.

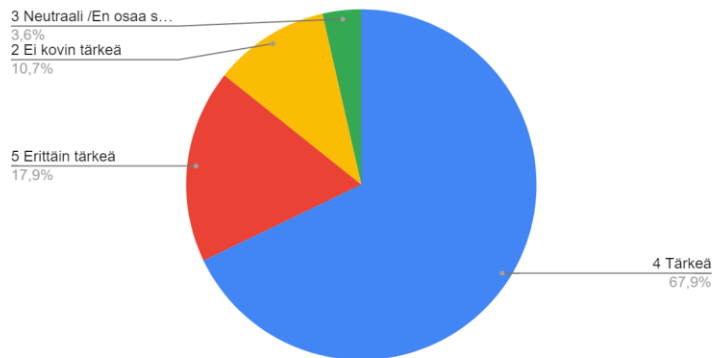
Kuinka tärkeänä pidät seuraavia ominaisuuksia työssä onnistumisen kannalta?



Kuvio 10. Positiivisen psykologisen pääoman ulottuvuuksien tärkeys.

Kyselyn seitsemäs kysymys käsitteli arvojen, luontevahvuuksien, intohimojen ja taitojen työssä toteuttamisen tärkeyttä vastaajille. Kuviossa 11 on kuvattu vastauksien jakauma arvojen tärkeyden kohdalla. 67,9 prosenttia vastaajista piti arvojen toteuttamista työssä tärkeänä, ja 17,9 prosenttia erittäin tärkeänä. 10,7 prosenttia ei pitänyt arvojen toteuttamista kovin tärkeänä. 3,6 prosentin vastaus oli ”Neutraali/En osaa sanoa”.

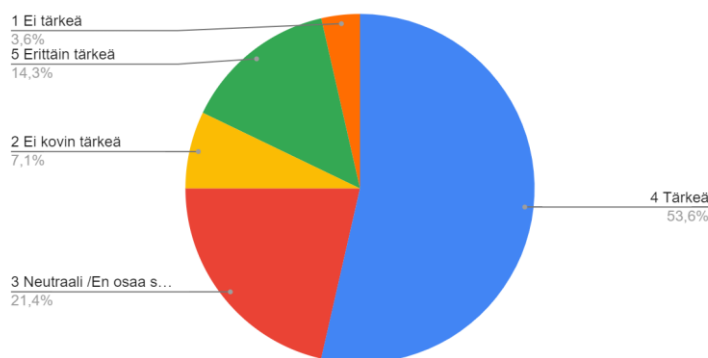
Määrä: Kuinka tärkeänä pidät seuraavien yksilöllisten ominaisuuksien toteuttamista työssäsi? [Arvot]



Kuvio 11. Arvojen toteuttamisen tärkeys.

Luonteenvahvuuksien toteuttaminen työssä oli 67,9 prosentille vastaajista tärkeää tai erittäin tärkeää. Kolmasosa vastaajista ei kokenut luonteenvahvuuksien hyödyntämistä työssä erityisen tärkeäksi. Intohimojen toteuttamisen tärkeys työssä on kuvattu kuviossa 12. Vastaukset hajautuivat kaikista eniten intohimojen kohdalla. Kaksi kolmasosaa vastaajista piti intohimojen toteuttamista työssä joko tärkeänä (53,6 %) tai erittäin tärkeänä (14,3 %). Taitojen toteuttaminen työssä oli erittäin tärkeää yli puolelle vastaajista (57,1 %) ja 38,3 prosenttia tärkeänä. Yksi vastaaja (3,6 %) ei pitänyt taitojen toteuttamista kovin tärkeänä työssä.

Määrä: Kuinka tärkeänä pidät seuraavien yksilöllisten ominaisuuksien toteuttamista työssäsi? [Intohimot]



Kuvio 12. Intohimojen työssä toteuttamisen tärkeys.

Kahdeksas kysymys ”Kumpi on sinulle merkityksellisempää, se että hyödyt itse työstäsi, vai että muut hyötyvät työstäsi?” käsitteli työn sisäistä ja ulkoista merkitystä. Vastaukset jakautuivat kaikkien kolmen vastausvaihtoehdon välillä. 39.3 prosenttia (11

vastaajaa) koki tärkeämmäksi sen, että itse hyötyy työstä (sisäinen merkitys) ja 28,6 prosenttia sen, että muut hyötyvät työstä (ulkoinen merkitys). Lähes kolmasosa (32,1 %) ei kuitenkaan osannut sanoa omaa mielipidettään tai koki sen neutraaliksi.

Yhdeksännessä kysymyksessä pyydettiin vastaajia valitsemaan kolme merkityksellisen työn tärkeintä ominaisuutta. Eniten ääniä saivat ominaisuudet ”Arvostus ja huomiointi” (10,7 %), ”Hyvä palkkaus” (10,7 %), ”Etenemismahdollisuudet” (11,9 %) sekä ”Merkityksellisyys ja aikaansaaminen”, joka sai kaikista vastauksista 14,3 prosenttia. Yllättävää tuloksissa oli, että ”Vastuun saaminen” -vaihtoehto ei saanut kuin 4,7 prosenttia kaikista äänistä, sekä se, että palautteen saanti -vaihtoehdon oli valinnut vain yksi vastaaja. Tuloksissa keskimääräisesti vastauksia saaneita työn ominaisuuksia oli hyvät työolosuhteet, uramahdollisuudet, hyvä esimiestyö, kollegat, henkilökohtaisen elämän tasapaino sekä työn haasteellisuus. Status ja osallisuus -vaihtoehtoja ei valittu kertaakaan.

Motivaatiolaadun vaikutusta merkityksellisyyden kokemuksen syntymiseen selvittävässä kyselyn kymmenennessä kysymyksessä, suurin osa vastaajista (82,1 %) pitivät sisäistä motivaatiota tärkeämpänä. 17,9 prosenttia, eli viisi vastaajaa ei osannut sanoa omaa mielipidettä, tai motivaatiolaadut saattoivat olla heille yhtä tärkeitä. Yksikään vastaajista ei kokenut ulkoista motivaatiota sisäistä motivaatiota tärkeämmäksi merkityksellisyyden kokemuksen syntymisen kannalta.

Yhdestoista kysymys kartoitti vastaajien mielipiteitä itsekriittisyyden ja itsemyötätunnon vaikutuksesta työssä menestykseen. 60,7 prosenttia vastasi itsemyötätuntoisen suhtautumisen tukevan menestystä paremmin. Yli kolmasosa (39,3 %) koki itsekriittisen suhtautumistavan enemmän menestystä tukevaksi kuin itsemyötätuntoisen suhtautumisen.

Kysymyslomakkeen kautta (kysymys 12) selvitettiin myös sitä, vaikuttaako työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino työn merkityksellisyyden kokemukseen. Yksi vastaaja (3,6 %) ei kokenut asialla olevan merkitystä. Kymmenesosa (10,7 %) vastaajista ei osannut sanoa onko työn ja vapaa-ajan tasapainolla vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen. Suurin osa vastaajista (85,7 %) koki, että tasapainossa oleva työ-vapaa-aika suhde vaikuttaa myös työn merkityksellisyyden kokemukseen.

## 5.2.2 Organisaatiotason toimia mittaavat kysymykset

Kolmannentoista kysymyksen ”Kuinka tärkeänä pidät, että sinulla on mahdollisuus tuunata työtehtäviäsi?” vastaukset jakoutuivat vastausvaihtoehtojen ”Neutraali/En osaa sanoa”, ja ”Erittäin tärkeä” välillä. Kolmasosa (32,1 %) vastaajista piti mahdollisuutta tuunata työtä erittäin tärkeänä ja 28,6 prosenttia vastaajista tärkeänä. 39,3 prosenttia vastaajista piti asiaa joko neutraalina tai ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Vastausvaihtoehtoja 1 ja 2 ei valinnut yksikään vastaajista.

Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin, mitkä esimiehen toimintatavoista vahvistavat merkityksellisyyden kokemusta eniten. Vastaajia pyydettiin valitsemaan kaksi tärkeintä esimiehen toimintatapaa (kuvio 13). Tuloksia on kuvattu kuviossa 13. Vapauden ja vastuun antaminen oli vastaajille tärkein esimiehen toimintatapa. 67,9 prosenttia vastaajista valitsi sen toiseksi kahdesta tärkeimmästä esimiehen toimesta. Puolet vastaajista (50 %) valitsi alaisten välittävän ja inhimillisen kohtaamisen tärkeäksi esimiehen toimintatavaksi. Myös työssä tarvittavien resurssien varmistaminen sai lähes puoilta (46,4 %) vastaajista äänen. Kaikkiin vaihtoehtoihin tuli vastauksia. Selkeä ja riittävä viestintä oli vastaajista 21,4 prosentin mielestä yksi esimiehen kahdesta tärkeimmästä toimesta. Esimerkillä johtaminen vahvisti työn merkityksellisyyden kokemusta 14,3 prosentin mielestä.



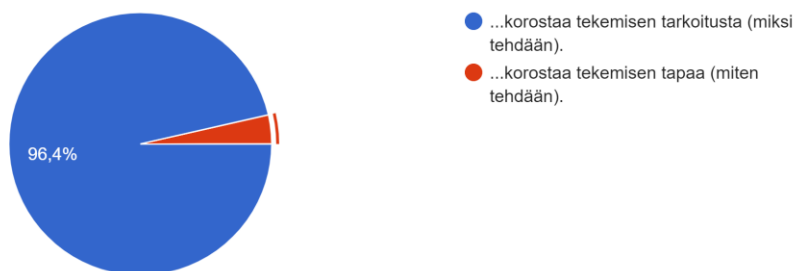
Kuvio 13. Esimiehen toiminnan vaikutus merkityksellisyyden kokemukseen.

Kysymyksellä ”Kuinka tärkeää on, että organisaatio hyödyntää ja kehittää osaamistasi aktiivisesti?” selvitettiin, kuinka tärkeäksi vastaajat kokivat sen, että organisaatio tukee työntekijöitä henkilökohtaisten vahvuuksien ja osaamisen käyttämiseen. Vastausvaihtoehtoja oli viisi asteikolla 1–5, jossa 1=ei lainkaan tärkeää, ja 5=erittäin tärkeää. Vastaukset sijoittuivat vastausvaihtoehtojen kolme ja viisi välille. 14,3 prosenttia vastaajista piti asiaa neutraalina, tai ei osannut sanoa kantaansa. 39,3 prosenttia piti asiaa tärkeänä, ja 46,4 prosenttia vastaajista erittäin tärkeänä.

Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin sitä, kokevatko vastaajat tekemisen syytä vai tapaa korostavan esimiehen toiminnan enemmän työn merkityksellisyyttä lisääväksi (kuvio 14). Lähes kaikki vastaajista (96,4 %) oli sitä mieltä, että tekemisen tarkoitusta korostamalla lisätään työn merkityksellisyyden kokemusta. Vain 3,6 prosenttia (yksi vastaaja) piti tekemisen tapaa korostavaa esimiestyötä enemmän merkityksellisyyttä lisäävänä.

Mielestäni merkityksellisyyttä lisätäkseen, esimiehen tulee...

28 vastausta



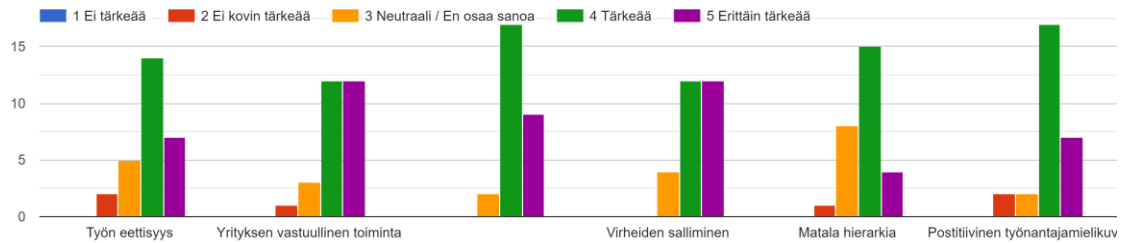
Kuvio 14. Tekemisen tarkoituksen ja tavan korostaminen tärkeys esimiestyössä.

Organisaatiokulttuurin piirteiden vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen mitattiin siten, että vastaajia pyydettiin arvioimaan seuraavien organisaatiokulttuurin piirteiden tärkeyttä: Työn eettisyys, yrityksen vastuullinen toiminta, innovatiivisuuden tukeminen, virheiden salliminen, matala hierarkia sekä positiivinen työnantajakuva (kuvio 15). Innovatiivisuuden tukemisen koki tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi lähes kaikki vastaajat (92,8 %). Virheiden salliminen ja yrityksen vastuullinen toiminta oli tärkeää tai erittäin tärkeää 85,8 prosentille vastaajista. Positiivista työnantajamielikuvaa piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä 85,7 prosenttia vastaajista. Työn eettisyys oli tärkeää tai erittäin tärkeää 75 prosentille vastaajista ja matala hierarkia 67,9 prosentille vastaajista. Neljäsosa (28,6 %)



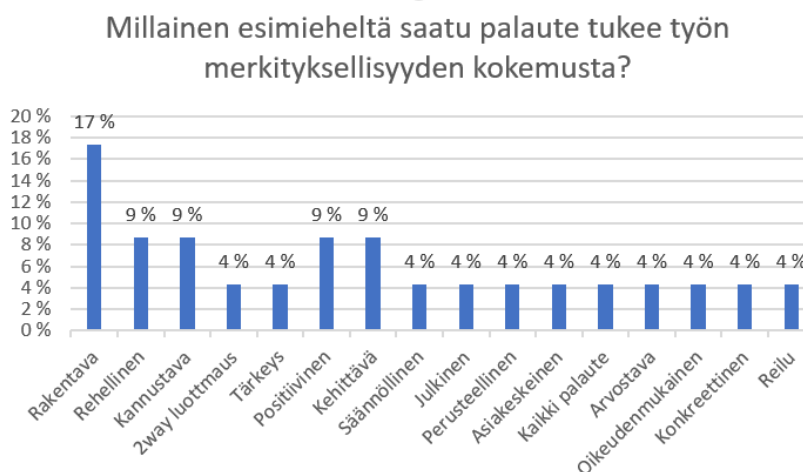
vastaajista piti matalaa hierarkiaa neutraalina tekijänä organisaatiokulttuurissa. ”Vastuullinen toiminta” ja ”virheiden salliminen” sai kumpikin 42,9 prosenttia ”Erittäin tärkeä” -vastauksia.

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia organisaatiokulttuurin piirteitä?



Kuvio 15. Organisaatiokulttuurin ominaisuuksien tärkeys.

Kyselylomakkeen yksi avoin kysymys koski esimieheltä saatua palautetta (kuvio 16). Vastaajia pyydettiin kuvailemaan lyhyesti palautetta, joka tukee työn merkityksellisyyden kokemusta. 5 vastaajaa ei vastannut kysymykseen. Vastausprosentti kysymyksessä oli siis 82,1 %. Vastauksissa toistui neljä kertaa (17 %) rakentavan palautteen toive. ”Rehellinen”, ”kannustava”, ”positiivinen” ja ”kehittävä” palaute toistui vastauksissa kukin kaksi kertaa (9 %). Muut vastaukset toistuivat yhden kerran (4 %). Näitä vastauksia oli ”2way luottamus”, ”tärkeys”, ”säännöllinen”, ”julkinen”, ”perusteellinen”, ”asiakaskeskeinen”, ”kaikki palaute”, ”arvostava”, ”oikeudenmukainen”, ”konkreettinen” ja ”reilu”.



Kuvio 16. Merkityksellisyyteen vaikuttava esimieheltä saatu palaute.

Kyselyn viimeisellä kysymyksellä ”Millä seuraavista organisaation toimista on vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemukseen?” pyrittiin selvittämään vastaajien mielipidettä siitä, minkä toimintojen kautta organisaatio voi vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen. Vastaajat saivat valita kaksi tärkeintä vaihtoehtoa. Yhteisten tavoitteiden ja päämäärien korostaminen valittiin useimmin (67,9 % vastaajista) kahden tärkeimmän toimen joukkoon. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin vastuuta sekä yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamista. 32,1 prosenttia vastaajista valitsi yhteistyön edistäminen ja selkeät roolitukset -valintavaihtoehdot kahden tärkeimmän organisaation toimen joukkoon. Status-valintavaihtoehtoa ei valinnut kukaan vastaajista.

## 6 Päätäntö

### 6.1 Johtopäätökset

Tämä opinnäytetyö tehtiin, jotta löydettäisiin vastaus tutkimusongelmaan *minkälaisin keinoin monimuodon liiketalouden opiskelijoiden merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa yksilötasolla ja organisaatiotasolla*. Tutkimusongelma ratkaistiin vastaamalla asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat: *Mitä on merkityksellinen työ? Mitkä yksilötason tekijät vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemukseen? Mitkä organisaatiotason toimet vaikuttavat henkilöstön työn merkityksellisyyden kokemukseen?* Seuraavissa kappaleissa (6.2–6.4) käsitellään tutkimuskysymykset yksitellen. Lopuksi tehdään yhteenveto tutkimuskysymysten tuloksista, ja ratkaistaan tutkimusongelma.

### 6.2 Merkityksellisen työn määritelmä

Merkitykselliselle työlle ei ole yhtä kaiken kattavaa määritelmää, vaan merkitys työssä syntyy eri asioista verrattaessa eri yksilöiden kokemuksia. Vastaajat kokivat työn merkityksellisyyden syntyvän siitä, että työ on linjassa omien arvojen, toimintatapojen ja tavoitteiden kanssa. Tämä tulos edustaa näkemystä siitä, että työn merkityksellisyyden yhtenä tärkeänä lähteenä on yksilö itse. Myös se koettiin merkityksellisyyttä synnyttäväksi, että työnantajaorganisaation missio, arvot ja toimintakulttuuri ovat mielekkäitä. Tämän tuloksen pohjalta voidaan todeta organisaation toiminnalla olevan vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen. Kolmantena merkityksellisen työn määritelmänä vastaa-

jat pitivät sitä, että työllä on yhteiskunnallista vaikutusta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että merkityksellinen työ muodostuu monen eri tason tekijöistä, kuten Aaltonen ym. (2020, 99) ovat todenneet.

Tutkimuksen vastaajat kokivat sekä oman hyödyn että toisten saaman hyödyn työn merkityksellisyyden lähteeksi. Merkityksellisestä työstä puhuttaessa voidaan siis tarkastella sitä, hyötyykö joku tehdystä työstä. Mikäli työstä hyödytään, työ on merkityksellistä.

### 6.3 Yksilötason merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat tekijät

Yksilötasolla työn merkityksellisyyden kokemuksen syntymiseen vaikuttaa se, mikä on työn rooli työntekijän elämässä. Kyselylomakkeen vastauksista tuli esille se, että liiketalouden monimuoto-opiskelijoista lähes puolille työn rooli on sen tuoma mahdollisuus kehittää ja hyödyntää osaamista. Työn tuoma taloudellinen hyöty on myöskin yksi tärkeä työn rooli tutkimuskohteelle. Tämän perusteella voidaan olettaa, että yksilön kokemukseen työn merkityksellisyydestä vaikuttaa se, voiko työn kautta turvata toimeentulon. Yksilötasolla työn merkityksellisyyttä voi synnyttää myös se, että työn kautta on mahdollista luoda uraa.

Toinen tapa lisätä yksilötasolla työn merkityksellisyyttä on se, että tekee työtä, jossa voi toteuttaa itseään (Nenonen 2020, 27). Tutkimuksessa monimuodon liiketalouden opiskelijat eivät suurimmaksi osaksi kokeneet voivansa toteuttaa itseään työnsä kautta. Jotta tutkimuskohteen työn merkityksellisyys kasvaisi, heidän tulisi kiinnittää huomiota siihen, että he voivat toteuttaa itseään, eli käyttää hyödyksi taitojaan, tietojaan sekä kykyjään. Kyselytutkimuksen mukaan omien arvojen toteuttaminen työssä on tutkimuskohteelle tärkeää. Yksilötason työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa myös työntekijän positiivinen psykologinen pääoma, eli itseluottamus, toivo, optimismi sekä sinnikkyys. Kyselytutkimuksessa tärkeimmiksi pääoman muodoiksi muodostui itseluottamus sekä sinnikkyys. Sekä positiivisen psykologisen pääoman hyödyntämisen että itsensä toteuttamisen ytimessä on se, että työntekijä tuntee, kuka on ja mitä haluaa elämältä. Näihin kysymyksiin tulee kiinnittää huomiota, kun pyritään lisäämään merkityksellisyyden kokemusta yksilön työssä.

Motivaation vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemukseen tutkittaessa tulee kiinnittää huomiota motivaation laatuun. Yksilön motivaation tulisi olla sisäistä motivaatiota ulkoisen motivaation sijaan. Lähes kaikki (82,1 %) vastaajista valitsi sisäisen motivaation

tärkeämmäksi motivaation lähteeksi. Merkityksellisyyden kokemusta etsiessä tulee etsiä sisäistä motivaatiota. Sisäistä motivaatiota voidaan vahvistaa esimerkiksi työtä tuunaamalla. Noin kolmasosa (32,1 %) vastaajista pitikin mahdollisuutta työn tuunaamiseen erittäin tärkeänä, ja vajaa kolmannes (28,6 %) todella tärkeänä. Merkityksellisyyttä voidaan lisätä siten, että työtä pyritään tuunaamaan oman näköiseksi niiden rajojen sisällä, jotka organisaatio asettaa.

Yksilön työn merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa asenteen kautta. Yli puolet (60,7 %) vastaajista piti itsemtyötuntoista suhtautumistapaa työnteossa menestystä tukevaksi. Loput 39,3 prosenttia valitsivat itsekriittisen suhtautumistavan menestystä tukevaksi suhtautumistavaksi. Mikäli tutkimuskohteen merkityksellisyyden kokemusta haluttaisiin kasvattaa, tulisi kiinnittää huomiota siihen, että heidän itsemtyötuntoista ajattelutapaansa lisättäisiin. Itsemtyötuntoisen ajattelutavan kautta pystytään kasvattamaan motivaatiota, sekä sitoutuneisuutta työssä olevia tavoitteita kohtaan. Sen avulla kyetään vähentämään lannistumista sekä epäonnistumisen pelkoa tavoiteltaessa tärkeäksi koettuja asioita (Nenonen 2020, 146).

Työn ominaisuudet vaikuttavat yksilön työn merkityksellisyyden kokemukseen. Monimuodon liiketalousopiskelijat kokevat työn ominaisuuksista erityisesti merkityksellisyyden ja aikaansaamisen, etenemismahdollisuudet, hyvän palkkauksen sekä saadun arvostuksen ja huomioon tärkeiksi merkityksellisen työn tekijöiksi. Nämä asiat ovat tekijöitä, jotka työnantajaorganisaatio määrittää. Yksilö voi vaikuttaa näihin työssään sen kautta, että valitsee organisaation, jossa ominaisuudet vastaavat yksilön henkilökohtaisia toiveita. 21,4 prosenttia vastaajista piti henkilökohtaisen elämän tasapainoa yhtenä kolmesta tärkeimmästä merkityksellisen työn ominaisuudesta. Tästä voidaan päätellä, että työn merkityksellisyys ei ole pelkästään työn sisällöstä kiinni, vaan myös elämän kokonaistasapaino vaikuttaa merkityksen kokemukseen.

#### 6.4 Työn merkityksellisyyteen vaikuttavat organisaatiotason toimet

Kolmea tärkeintä merkityksellisen työn ominaisuutta kartoittaessa hyvät työolot sekä hyvä esimiestyö nousee vastauksissa seitsemän tärkeimmän merkityksellisen työn ominaisuuden joukkoon. Nämä ovat keinoja, joiden kautta työnantajaorganisaatio voi edesauttaa henkilöstönsä työn merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä. Monimuodon liiketalouden opiskelijoista suurin osa (60,7 %) piti mahdollisuutta tuunata työtään tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Työn tuunaaminen on yhteydessä työn merkityksellisyyden

kokemukseen. Henkilöstönsä työn merkityksellisyyden kokemusta kasvattaessa työnantajaorganisaation tulee antaa työntekijöille mahdollisuus tuunata työtään.

Kysyttäessä tutkimuskohteelta esimiehen toimia, jotka koetaan työn merkityksellisyyden kokemusta vahvistaviksi, esille nousee vapauden ja vastuun antaminen alaisille. Tässä yhteydessä voidaan puhua työntekijöiden valtuuttamisesta (Aaltonen ym. 2020, 132). Valtuuttamalla voidaan osoittaa luottamusta työntekijöiden kyvykkyyteen hoitaa tehtävät ilman jatkuvaa ohjausta. Kyvykkyyden tunteen on osoitettu olevan yhteydessä motivaatioon, joka vaikuttaa merkityksellisyyden kokemuksen syntyyn. Vapauden ja vastuun antamisen lisäksi merkityksellisyyden kokemusta vahvistavia esimiehen toimintatapoja on alaisten välittävä ja inhimillinen kohtaaminen, sekä työssä tarvittavien resurssien varmistaminen.

Osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen on yhteydessä henkilöstön työn merkityksellisyyden kokemukseen (Aaltonen ym. 2020, 134). Lähes puolet (46,6 %) kyselyn vastaajista kokivat erittäin tärkeäksi sen, että organisaatio hyödyntää ja kehittää henkilöstön osaamista aktiivisesti. Osaamista voidaan kehittää esimerkiksi palautteenannon kautta. Kyselyssä saatiin selville, että merkityksellisyyttä tukevan, esimieheltä saadun palautteen tulee olla rakentavaa, rehellistä, kannustavaa ja positiivista.

Esimiestyössä tulee korostaa tekemisen tarkoitusta sen sijaan, että esimies korostaisi tekemisen tapaa. 96,4 prosenttia kyselyn vastaajista oli tätä mieltä. Henkilöstölle tulee kertoa, miksi työtehtäviä tehdään sen sijaan että kerrotaan, miten työtehtävät tehdään.

Kysyttäessä organisaation toimia, joilla on vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemukseen, vastauksista nousi esille yhteisten tavoitteiden ja päämäärien korostaminen. Jopa 67,9 prosenttia vastaajista piti sitä merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavana organisaation toimintatapana. Yhteisten tavoitteiden lisäksi vastaajat pitivät tärkeänä yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamista sekä vastuiden jakoa työyhteisössä. Johtopäätöksenä tästä voidaan sanoa, että esimies voi vaikuttaa henkilöstön merkityksellisyyden kokemukseen työyhteisön kehittämisen kautta.

Organisaatiokulttuurin piirteitä, jotka vaikuttavat työn merkityksellisyyteen ovat työn eettisyys, yritys vastuullisuus, positiivinen työnantajamielikuva, vahva innovatiivisuus, ihmisten tukeminen, matala hierarkia ja rekrytointitavat (Aaltonen ym. 2020 133–134). Moni-

muodon liiketalouden opiskelijoille kyseisistä organisaatiokulttuurin piirteistä tärkeimmiksi osoittautui innovatiivisuutta tukeva ja virheet salliva kulttuuri. Yrityksen vastuullinen toiminta ja positiivinen työnantajamielikuva koettiin myös tärkeiksi organisaatiokulttuurin piirteiksi. Halutessaan vaikuttaa henkilöstön työn merkityksellisyyden kokemukseen työnantajaorganisaation tulee kiinnittää edellä mainittuihin organisaatiokulttuurin piirteisiin huomioita.

## 6.5 Yhteenveto tuloksista

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli se, *minkälaisin keinoin monimuodon liiketalouden opiskelijoiden merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa yksilötasolla ja organisaatiotasolla*. Tutkimuksen ja teorian perusteella merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Keskeisimmät löydökset ovat seuraavat:

Merkityksellisenä työnä pidetään työtä, joka on linjassa työntekijän edustamien arvojen, toimintatapojen ja tavoitteiden kanssa. Kun työnantajaorganisaation missio, arvot ja toimintakulttuuri ovat mielekkäitä ja organisaation toiminta on yhteiskunnallisesti vaikuttavaa, työ koetaan merkitykselliseksi. Merkityksellisyyttä etsiessä sekä työntekijän että työnantajan tulee keskittyä omien arvojensa kartoittamiseen ja niiden mukaan toimimiseen.

Yksilötasolla merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa selkeyttämällä työn rooli yksilön elämässä. Tutkimuskohteelle työn rooli oli tuoda elämään taloudellista hyötyä, sekä mahdollistaa osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen. Tutkimus osoitti, että monimuodon liiketalouden opiskelijat eivät pääsääntöisesti koe voivansa toteuttaa itseään työssään. Näin ollen voidaan todeta, että lisäämällä itsensä toteuttamisen mahdollisuutta työssä, tutkimuskohde voisi lisätä kokemustaan työn merkityksellisyydestä. Yksilö voi vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen positiivista psykologista pääomaansa hyödyntämällä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että itseluottamus ja sinnikkyys koetaan tärkeimmiksi positiivisen psykologisen pääoman ulottuvuuksiksi. Toinen keino lisätä merkityksellisyyttä on vahvistaa työntekijän sisäistä motivaatiota työtä kohtaan. Asennoituminen työtä kohtaan vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseen. Yksilön tulee siis vaalia itsemyötätuntoista suhtautumista työnteossaan, ja välttää liiallista itsekritiikkiä.

Organisaatiotasolla henkilöstön työn merkityksellisyyden kokemukseen voidaan vaikuttaa hyvän esimiestyön, sekä hyvien työolosuhteiden kautta. Tässä yhteydessä hyvä esimiestyö tarkoittaa muun muassa alaisten valtuuttamista, eli heidän kyvykkyyteensä uskomista. Esimiehen tulee korostaa johtamisessaan alaisten työn tarkoitusta sen sijaan, että korostettaisiin sitä, miten työ tehdään. Innovatiivisuutta tukeva ja virheet salliva organisaatiokulttuuri tukee henkilöstönsä työn merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä. Lisäksi organisaatio voi lisätä yhteisiä tavoitteita ja päämääriä korostamalla organisaatiossa tehtävän työn merkityksellisyyttä.

## 6.6 Opinnäytetyön arviointi

Tässä luvussa arvioidaan opinnäytetyön sisällön onnistumista ja opinnäytetyöprosessin etenemistä, sekä tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä reliabiliteetti- ja validiteetti käsitteiden kautta. Näiden tietojen lisäksi esitetään ajatuksia jatkotutkimuksesta.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta (Mäkinen 2005, 203). Sen avulla mitataan tutkimusmenetelmän luotettavuutta. Tässä opinnäytetyössä reliabiliteetti on heikko sen vuoksi, että vastausprosentti jäi pieneksi toteutetussa kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa. Kyselyyn vastasi 28 opiskelijaa 215 opiskelijasta, joten vastausprosentti oli 13 prosenttia. Suuremman vastausprosentin kautta tutkimustulosten toistettavuus kasvaisi. Lisäksi se, että tuloksia ei voitu ristiintaulukoida vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tulokset on arvioitu Google Formsin valmiiksi luomista taulukoista, joten vastauksista saatuihin taulukoihin ei voitu vaikuttaa. Mikäli olisi haluttu tehdä ristiintaulukoita, olisi tullut käyttää E-lomaketta kyselytutkimuksen alustana.

Validiteetti, eli tutkimuksen pätevyys kertoo siitä, mitataanko sitä, mitä halutaan mitata (KvantiMOTV). Tutkimusmenetelmänä kvantitatiivinen kyselytutkimus palveli työni tavoitteita, sillä tutkimuksessa saatiin mitattua niitä asioita, joita kyselytutkimuksen kysymyksillä haluttiin selvittää. Tästä näkökulmasta katsoen tutkimus oli validi, siitäkin huolimatta, että vastausprosentti oli alhainen (13 %). Vastausmäärä jäi pieneksi luultavasti sen vuoksi, että kysely oli vastattavana vain puolitoista viikkoa ja sitä markkinoitiin ainoastaan kahteen kertaan Oman tiedotteen kautta. Pieni vastaajamäärä vaikuttaa tuloksiin siten, ettei opinnäytetyön ulkoinen validiteetti ole korkea. Tämä tarkoittaa sitä, että tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko perusjoukkoa.

Opinnäytetyöprosessi alkoi osaltani syyskuussa 2020. Prosessin alussa opinnäytetyöni aihe oli työn merkityksellisyyden suhde työhyvinvointiin. Syvennyttyäni kirjallisuuteen kuitenkin hahmottui, että työstä tulisi liian laaja, mikäli olisin tutkinut sekä työhyvinvointia että työn merkityksellisyyttä. Sen vuoksi karsin työhyvinvoinnin osuuden pois opinnäytetyön aiheesta. Opinnäytetyöprosessin edetessä opin paljon tieteelliseen tutkimukseen liittyvistä käytännöistä. Se että en ollut käynyt opinnäytetyön tekemiseen valmistavaa kurssia ennen opinnäytetyön tekemistä, vaikeutti opinnäytetyöprosessin hahmottamista sekä tieteellisten käytäntöjen toimeenpanoa.

Tutkimuksessa hyödynnettyyn kirjallisuuteen tutustuminen on kehittänyt tietämystäni ja näkemyksiäni työn merkityksellisyydestä ja sen vaikutuksista työntekoon ja johtamiseen. Opinnäytetyöni viitekehykseen onnistuttiin keräämään aiheen kannalta oleellista tietoa kirjallisuudesta, ja se antoi hyvän ja luotettavan lähtökohdan kyselytutkimuksen tekoon. Kyselytutkimuksen jäsentäminen tehtiin aikapaineen alla, sillä kysely haluttiin saada vastattavaksi mahdollisimman pian. Tämän vuoksi kyselytutkimuksessa toistuu tutkimuskysymysten teemoittelu. Mikäli aikaa olisi ollut enemmän, kyselylomaketta olisi pyritty teemoittelemaan eri tavalla. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi eteni hyvin aikataulussa, ja siinä saavutettiin ne tavoitteet, jotka sille oli asetettu.

Tutkimuksen valmistumisen jälkeen näen, että jatkotutkimusta voisi tehdä työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavista sosiaalisista tekijöistä. Tässä opinnäytetyössä kävi ilmi, että organisaatio voi vaikuttaa työyhteisön yhteisten tavoitteiden ja päämäärien korostamisen kautta henkilöstön merkityksellisyyden kokemukseen. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tutkia sitä, mitkä muut sosiaalisen tason tekijät vaikuttavat merkityksellisyyden kokemuksen syntyyn.



## Lähteet

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

Avolio, Bruce J. & Avey, James B. & Luthans, Fred & Norman, Steven M. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. University of Nebraska. Leadership Institute Faculty. Publications. 11. [https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11?utm\\_source=digitalcommons.unl.edu%2Fleadershipfacpub%2F11&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Fleadershipfacpub%2F11&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages). Luettu 9.2.2021.

Delecta, P 2011. Work life balance. Review article. Department of Management Studies, St. Peter's University, Chennai, India. [https://deepcbds.com/wp-content/uploads/2020/02/Work\\_Life\\_Balance.pdf](https://deepcbds.com/wp-content/uploads/2020/02/Work_Life_Balance.pdf). Luettu 11.2.2021.

HENRY ry 2020. Työn Tuuli -aikakausikirja. Työn merkityksellisyys. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli\\_012020.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf). Luettu 27.1.2021.

Jarenko, Karoliina & Martela, Frank 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf). Luettu 8.2.2021.

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

Järvinen, Pekka T. & Rantala, Jukka & Ruotsalainen, Petri 2014. Johda suoritusta > OSA 1: MIKSI UUDENLAISTA SUORITUKSEN JOHTAMISTA TARVITAAN? > 1. Uudenlainen suorituksen johtaminen > Omistautuminen ja toiminnan ohjaus > Omistautumisen synnyttäminen ja toiminnan ohjaus esimiestyössä. Alma Talent Oy, Helsinki.

Lehtonen, Netta & Piippo, Paulina 2019. Positiivinen psykologia ja merkityksen voima. Webinaari. Joylla. Kuvakaappaus kohdasta 1:04:19–1:13:39. <https://www.youtube.com/watch?v=BMX-51CrFEI&feature=youtu.be>. Luettu 25.1.2021.

Leiviskä, Eija 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma, Helsinki.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

KvantiMOTV www-sivut 2010. Menetelmätietovaranto > KvantiMOTV > Aineistotyyppit. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyyppit.html>. Luettu 25.3.2021.

Manka, Marja-Liisa. Työn imu ja positiivisen psykologian näkökulma. Luentomateriaali. Tampereen yliopisto. [https://kuntoutussaatio.fi/files/388/manka\\_imu\\_ja\\_positiivinen\\_psykologia.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/388/manka_imu_ja_positiivinen_psykologia.pdf). Luettu 25.3.2021.

McCauley, Clark & Rozin, Paul & Schwartz, Barry & Wrzesniewski, Amy 1997. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. <http://people.stern.nyu.edu/nw248/files/2162a.pdf>. Luettu 8.2.2021.

Martela, Frank 2014. Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeistä tekijää. <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>. Luettu 28.1.2021.

Mäkinen, Olli 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Nenonen, Rosa 2020. Merkityksellisen työn kaava. Toteuta itseäsi, muuta maailmaa. E-kirja Storytel-kirjapalvelussa. Gummerus Kustannus Oy, Helsinki. <https://www.storytel.com/fi/fi/books/1643404-Merkityksellisen-tyoen-kaava-Toteuta-itseaesi-muuta-maailmaa>. Luettu 21.12.2020.

Sahimaa, Jaakko 2020. Merkityksellisyyden johtaminen. Kuva. Twitter-päivitys. <https://twitter.com/JaakkoSahimaa/status/1258642536832421889>. Luettu 25.1.2021.

Työterveyslaitos. Hyvän johtamisen kriteerit > Osaaminen ja kehittyminen. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>. Luettu 16.1.2021.

Työn tuunaaminen. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/>. Luettu 9.2.2021.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2019. Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. > IV Henkilöstövoimavarojen johtaminen > Hyvä suoriutuminen työssä > Työmotivaatio. Edita, Helsinki.

## Kyselylomake

### Liiketalouden monimuoto-opiskelijoiden näkömynsiä työn merkityksellisyden lähteistä

Tämän kyselyn avulla selvitetään työn merkityksellisuuden kokemuksen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä. Kysely tehdään osana liiketalouden tradenomi -opintojen opinnäytetyötä.

Kiitos vastauksista jo etukäteen!

Tutkimuksen vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja tulokset raportoidaan anonymisti.

Työkokemuksesi vuosina? \*

Valitse yksi.

- 5-10
- 10-15
- 15-20
- 20 tai enemmän

Koetko tekemäsi työn merkitykselliseksi? \*

Valitse yksi. 1= En, 2= En osaa sanoa, 3= Kyllä

- |                                   | 1                     | 2                     | 3                     |                                      |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| En koe työtäni merkitykselliseksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Kyllä, koen työni merkitykselliseksi |

Työn merkityksellisyys on sitä, että... \*

Valitse yksi.

- ...työ on linjassa edustamiini arvojen, toimintatapojen ja tavoitteiden kanssa.
- ...voin toimia työssä osana työyhteisöä/sosiaalista verkostoa.
- ...työnantajaorganisaationi missio, arvot ja toimintakulttuuri ovat mielekkäitä.
- ...työllä on yhteiskunnallinen vaikutus.
- ...työ on globaalisti vastuullista ja vaikuttavaa.
- ...työ on vastuullista, eettistä ja yleistä hyvää edistävää toimintaa.



Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvastaa parhaiten työn roolia elämässäsi? \*

Valitse yksi.

- Taloudellinen hyöty
- Mahdollisuus luoda uraa
- Mahdollisuus edistää elämässä tärkeäksi kokemaasi asiaa
- Mahdollisuus kuulua työyhteisöön
- Mahdollisuus kehittää ja hyödyntää osaamistasi

Voin toteuttaa itseäni työni kautta \*

Valitse yksi. 1= Epätosi, 2= Neutraali/ En osaa sanoa, 3=Tosi

	1	2	3	
Epätosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tosi

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia ominaisuuksia työssä onnistumisen kannalta? \*

Valitse vaihtoehto jokaiselta riviltä

	1 Ei tärkeä	2 Ei kovin tärkeä	3 Neutraali / En osaa sanoa	4 Tärkeä	5 Erittäin tärkeä
Itseluottamus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiveikkuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimismi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinnikkyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Kuinka tärkeänä pidät seuraavien yksilöllisten ominaisuuksien toteuttamista työssäsi? \*

Valitse vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	1 Ei tärkeä	2 Ei kovin tärkeä	3 Neutraali /En ...	4 Tärkeä	5 Erittäin tärkeä
Arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luontevahvu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intohimot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kumpi on sinulle merkityksellisempää, se että hyödyt itse työstäsi, vai että muut hyötyvät työstäsi? \*

Valitse yksi. 1= Hyödyn itse työstäni, 2=Neutraali/En osaa sanoa, 3=Muit hyötyvät työstäni

	1	2	3	
Hyödyn itse työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muit hyötyvät työstäni

Mitkä ovat merkityksellisen työn kolme tärkeintä ominaisuutta? \*

Valitse kolme tärkeintä.

- Arvostus ja huomiointi
- Hyvät työolot
- Palautteen saanti
- Toimivat työskentelykäytännöt ja hallinnolliset toimet
- Uramahdollisuudet
- Hyvä palkkaus
- Osallisuus
- Hyvä esimiestyö
- Merkityksellisyys ja aikaansaaminen
- Status
- Etenemismahdollisuus
- Työturvallisuus
- Kasvun mahdollisuus
- Vastuun saaminen
- Kollegat
- Henkilökohtaisen elämän tasapaino
- Haasteellisuus

...

Kumman motivaatiolaadun koet tärkeämmäksi merkityksellisyyden kokemuksen syntymiselle? \*

Valitse yksi. 1=Sisäinen motivaatio, 2=Neutraali/En osaa sanoa, 3=Ulkoinen motivaatio.

SISÄINEN MOTIVAATIO	ULKOINEN MOTIVAATIO
- Proaktiivisuus	- Reaktiivisuus
- Sisäinen innostus	- Ulkoiset palkkiot ja rangaistukset
- Näkökulmaa laajentavaa	- Näkökulmaa kaventavaa
- Positiiviseen etsiytyminen	- Negatiiviselta suojautuminen
- Energisoivaa toimintaa	- Kuluttavaa toimintaa
- Puoleensa vetävää tekemistä	- Itseä tekemistä kohti työntäminen
- Työ= "Aikuisen leikki"	- "Keppi ja porkkana" -metodi

Sisäisen ja ulkoisen motivaation ominaisuuksia (mukaillen Jarenko & Martela 2014, 14)

Sisäinen motivaatio      1      2      3      Ulkoinen motivaatio

Kumman suhtautumistavan koet enemmän menestystä tukevaksi? \*

Valitse yksi.

- Itsekiittinen suhtautuminen
- Itsemyötätuntoinen suhtautuminen

Vaikuttaako työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino kokemukseesi työn merkityksellisyydestä? \*

Valitse yksi.

- Kyllä
- En osaa sanoa
- Ei

Kuinka tärkeänä pidät, että sinulla on mahdollisuus tuuntata työtehtäviäsi? \*

Valitse yksi. 1=Ei lainkaan tärkeää, 3=Neutraali/En osaa sanoa, 5=Erittäin tärkeää

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tärkeää

Mitkä seuraavista esimiehen toimista vahvistavat merkityksellisyyden kokemustasi eniten? \*

Valitse kaksi.

- Alaisten välittävä, inhimillinen kohtaaminen
- Vapauden ja vastuun antaminen
- Työssä tarvittavien resurssien varmistaminen
- Selkeä ja riittävä viestintä
- Esimerkillä johtaminen

Kuinka tärkeää on että organisaatio hyödyntää ja kehittää osaamistasi aktiivisesti? \*

Valitse yksi. 1=Ei lainkaan tärkeää, 3=Neutraali/En osaa sanoa, 5=Erittäin tärkeää

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tärkeää

Mielestäni merkityksellisyyttä lisätäkseen, esimiehen tulee... \*

Valitse yksi.

- ...korostaa tekemisen tarkoitusta (miksi tehdään).
- ...korostaa tekemisen tapaa (miten tehdään).



Kuinka tärkeänä pidät seuraavia organisaatiokulttuurin piirteitä? \*

Valitse vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	1 Ei tärkeää	2 Ei kovin tärkeä...	3 Neutraali / En...	4 Tärkeää	5 Erittäin tärkeää
Työn eettisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen vastu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovatiivisuus...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virheiden sallim...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matala hierarkia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiivinen työ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Minkälainen esimieheltä saatu palaute tukee työn merkityksellisyyden kokemusta? \*

Lyhyt vastausteksti

---

Millä seuraavista organisaation toimista on vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemukseen? \*

Valitse kaksi tärkeintä.

- Yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistus
- Yhteistyön edistäminen
- Yhteisen tavoitteen ja päämäärän korostaminen
- Selkeät roolitukset
- Vastuut
- Status