

Jonna Huovinen

KOETTU TYÖN MIELEKKYYS YHTEISÖLLISYYTTÄ  
KOROSTAVASSA ORGANISAATIOSSA

Pro gradu -tutkielma  
Hallintotiede / Johtamisen Psykologia  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Lapin Yliopisto  
Kevät 2014

## Lapin Yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

### KOETTU TYÖN MIELEKKYYS YHTEISÖLLISYYTTÄ KOROSTAVASSA ORGANISAATIOSSA

Jonna Huovinen  
Hallintotiede/ Johtamisen psykologia  
Pro gradu -tutkielma  
47 sivua  
Kevät 2014

#### Tiivistelmä:

Tutkimuksessani selvitän, miten osuustoiminnallisen tapausyrityksen henkilöstö kokee työn mielekkyyden. Haluan selvittää, mistä asioista työn mielekkyys koostuu. Tutkimuksen toisena tarkoituksena on selvittää, onko organisaationkulttuurilla ja yrityksen toimintatavalla mitään yhteyttä työn mielekkyyteen. Aihe tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman, joka nostaa esille arvojen ja yhteisöllisyyden merkityksen työolotutkimukselle.

Tutkimukseni perustuu kuuden eri tasolla työskentelevän työntekijän avoimiin haastatteluihin, ja aineiston analyysi on toteutettu Perttulan (1995, 2000) fenomenologisella metodilla. Analyysin tuloksina esitän kuusi yleistä merkitysverkostoehdotelmaa, jotka ovat johdettu suoraan haastateltavien yksilökohtaisista merkitysverkoista. Tuloksena on esitetty näiden pohjalta muodostettu yleinen merkitysverkosto.

Tutkimuksen lähtökohtana on selvittää, mistä koostuu työn mielekkyyden kokemus. Viimeaikaisten tilastojen valossa työn mielekkyys on ollut laskusuhdanteinen, ja ilmiönä on edelleen hieman epäselvää mistä oikeastaan puhutaan puhuttaessa työn mielekkyydestä. Teoriaosuudessa käsitellään työn mielekkyttä ja sen käsitteellistä moniulotteisuutta.

Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa, myös tässä tutkimuksessa saatiin selville, että työntekijöiden työn mielekkyyden kokemus on monesta erinäisestä tekijästä muodostuva kokonaisuus. Tutkimuksessani todetaan, että yhteisöllisyydellä, organisaatiokulttuurilla sekä arvoilla on vaikutus koettuun työn mielekkyyteen. Ilmiönä työn mielekkyys on vaikeasti rajattava, ja sitä on haastava määritellä yksiselitteisesti. Tutkimuksessa myös selvisi, että työn mielekkyyteen liittyy syy-seuraussuhteita.

Avainsanat: Työn mielekkyys, työelämä, henkilöstövoimavara, fenomenologia, kokemus ja yhteisöllisyys.

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi.

# SISÄLLYS

<b>1 Johdanto</b> .....	2
<b>2 Työn mielekkyys</b> .....	4
2.1 Työn mielekkyyden käsite .....	4
2.2 Yhteisöllisyys .....	6
<b>3 Fenomenologisen tutkimuksen toteutus ja menetelmät</b> .....	8
3.1 Fenomenologia ja holistinen ihmiskäsitys .....	8
3.2 Aineiston keruu .....	9
3.3 Aineiston analyysi .....	10
3.3.1 Yksilökohtaiset merkitysverkostot .....	11
3.3.2 Yleiset merkitysverkostot .....	16
<b>4 Tulokset</b> .....	20
<b>5 Tulosten tulkintaa</b> .....	21
5.1 Yhteisöllisyys ja arvot keskiössä työn mielekkyyden tunteeseen .....	22
5.2 Työn mielekkyyden kokemus .....	25
<b>6 Tutkimusprosessin arviointia</b> .....	26
6.1 Tutkielman arviointia .....	26
6.2 Tutkielman luotettavuus .....	28
Lähteet .....	31
Liitteet .....	38

## 1 Johdanto

”Ihmiskunnan unelmana ei ole ollut työstä vapautuminen vaan mielekäs työ”. Näin kuuluu Arjo Söderblomin mietelause. Jokainen työelämässä mukana ollut tietää, että työssä on sekä hyviä että huonoja päiviä. Harvoin kuitenkaan pysähdymme ajattelemaan sitä, miksi oikeastaan pidämme omasta työstämme, tai minkä siinä koemme olevan mielekästä. Mistä asioista koostuu työn mielekkyys ja se, että meillä on hyvä tunne olla työssä ja työpaikalla? Työ määrittää ja vie suuren osan aikaa elämästämme, siksi sen tutkiminen ja työelämän mielekkyyden sekä laadun edistäminen on tärkeää. Tässä tutkimuksessa on keskiössä työn mielekkyys ja sen kokeminen. Tutkimukseni lähestyy asiaa kokemuksista käsin, eli koetusta työn mielekkyydestä yksilöiden itsensä kertomana. Tutkimuksessani olen kiinnostunut kaikista niistä tekijöistä, jotka haastateltavien mukaan antavat työlle mielekkyyttä (Perttula, 2005).

Työn ja työnteon mielekkyyden balanssi on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan, eli suurempi osa palkansaajista arvioi kehityksen menevän huonompaan suuntaan. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 54). Tutkimuksissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asiat työelämässä, kuten mielekkyys, tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 54 – 61) Työn mielekkyyden käsitteeseen sisältyy paljon problematiikkaa muun muassa ilmiön laajuuden ja monimuotoisuuden vuoksi. Wileniuksen (1981, 72) mukaan työn mielekkyys sisältää työn tyydyttävyyttä ja kiinnostavuutta. Wileniuksen määritelmä on itsessään varsin kattava, mutta myös laaja. Antilan (2006, 1) mukaan työn mielekkyys ja työtyytyväisyys voivat olla erillisiä ilmiöitä tai jopa samaa tarkoittava ilmiö. Utriainen (2009, 25) näkee työtyytyväisyyden kuvaavan myönteisiä työasenteita ja erityisesti missä määrin työntekijät pitävät työstään. Kuten edellisestä voi huomata, työn mielekkyys on varsin vaikeasti ja jopa epämääräisesti rajattava asia. Koska työn mielekkyyden määrittely osoittautuu varsin monimuotoiseksi, mutta sen balanssi on kuitenkin heikentynyt, on perusteltua tutkia, mistä asioista se oikeastaan koostuu.

Viimeisimmissä työolotutkimuksissa on arvioitu, että uudeksi työn uhkatekijäksi saattaa nousta ihmisten sosiaalisen kiinnittymisen heikkous (Työterveyslaitos Helsinki, luettu 11.05.2014). Nykypäivänä työntekijöiden mahdollisuudet sitoutua ja kiinnittyä työnantajaan

pitkäjänteisesti ovat vähentyneet merkittävästi (Työterveyslaitos Helsinki, luettu 11.05.2014). On esitetty, että työelämä eriarvoistuu ja polarisoituu. Tutkimukseni yhteiskunnallinen viitekehys on myös tärkeä tämän päivän pirstoutuneessa työelämän muutoksessa. (ks. Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela ja Virtanen, 2012, 35, 42 – 43). Antilan (2006) mukaan hedelmällisempää olisi ottaa lähtökohdaksi työelämän pirstoutuminen työelämän keskustelussa, ja hänen mukaansa ”yhden totuuden” etsiminen ei ole enää relevantti lähtökohta tutkimuksen perustaksi. (Antila, 2006, 8- 9). Tutkimuksen taustalla on ajatus, että pirstoutuneen työelämän muutoksessa työn mielekkyyden kokemus nousee arvokkaaksi organisaatioille.

Työ- ja elinkeinoministeriö on mitannut vuodesta 1992 saakka työolobarometrillä palkansaajien arviota siitä, miten tai mihin työelämä on yleisesti muuttumassa (Lyly-Yrjänäinen, 2013, 2). Näissä tutkimuksissa tarkastellaan myös työn ja työnteon mielekkyyttä. Työn mielekkyys on nostettu viime vuosina vahvasti esille suomalaisessa työelämän tutkimuksessa (Lehto & Sutela, 2008). Syy tähän saattaa ainakin osittain johtua työbarometreissa saaduista tuloksista, joissa on tapahtunut työn mielekkyyden tasosiirtymä, eli mielekkyyden väheneminen (Alasoini 2006 ja 2007).

Työn mielekkyyden voidaan katsoa liittyvän työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan pitää eräänlaisena yläkäsitteenä työn mielekkyydelle. Työhyvinvointia on tutkittu paljon, ja tutkimuksista on julkaistu useita mielenkiintoisia teoksia. Kirjoittajat ovat yhtä mieltä siitä, että organisaatioiden menestys on taloudellisia tunnuslukuja laajempi kokonaisuus (Pyöriä, 2012, 7). Työterveyslaitos määrittää työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Työterveyslaitos, 06/2012, luettu 18.5.2014). Hyppänen (2010, 11) kirjoittaa, että työhyvinvointia syntyy ihmisten aidosta kokemuksesta ja siitä, että tehdyt valinnat ja päätökset ovat oikeita, ja heitä on kohdeltu oikeudenmukaisesti sekä arvostavasti. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi on tärkeää nostaa esille perustana kaikelle. Työhyvinvointi pitää sisällään myös työn mielekkyyden käsitteen, joka on tutkimukseni kiinnostuksen kohde. Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula, Häikiö ja Jokela (2012) kirjoittavat työn mielekkyydessä korostuvan työvoiminnan, eli työhyvinvoinnin ja –pahoiminnan kohtaamisen merkitykset. (Syväjärvi ym., 2012, 120). Tämä tutkimus ei tarkastele työhyvinvointia laajemmin, mutta lukijan tulee ymmärtää sen olevan eräänlaisena taustaoletuksena ja perustavana osana puhuttaessa työn mielekkyydestä.



Tämän tutkimuksen keskiössä on työn mielekkyys. Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, mistä koostuu osuustoiminnallisen tapausyrityksen henkilöstön työn mielekkyys. Tutkimuskysymyksenä siis on mistä työn mielekkyys rakentuu. Työelämän tutkimuksessa on ollut laajaa keskustelua ihmisten inhimillisestä toiminnasta sekä työelämän laadusta organisaatiossa (Markkula, 2011; Syväjärvi 2005). Myös tämä tutkimus viittaa ihmissidonnaisiin pääomiin, jotka todentavat ihmistä yksilönä ja yhteisön jäsenenä. Jokaisen yksilön kokemus siitä, mitä työn mielekkyys on, merkitsee tutkimuksessani, sillä ihminen on aina suhteessa työhönsä omasta henkilökohtaisesta tilanteesta käsin (Siltala 2004, 12 – 13).

Selvittäessäni työn mielekkyyttä olen kiinnostunut myös selvittämään, onko organisaatiokulttuurilla ja yrityksen toimintatavalla mitään merkitystä työn mielekkyuden kokemukselle. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä osuustoiminnallisen tapausyrityksen kanssa. Valitsin osuustoiminnallisen yrityksen, koska se on luonteeltaan yhteisö ja osuuskunnan tarkoituksena voi olla myös aatteellisen tarkoituksen yhteinen toteuttaminen. Mielestäni on mielenkiintoista selvittää, miten tämän yritysmuodon työntekijät näkevät organisaatiokulttuurin tai sen, onko sillä paikkaa koetussa työn mielekkyudessa. Kokemuksellinen lähestymistapa työelämän tutkimuksessa on poikkeava. Tutkimukseni on fenomenologinen. Fenomenologinen tutkimusote soveltuu ilmiöiden tutkimiseen, joiden perusta on tajunnassa, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja sitä jäsentävässä kielessä. Aineiston analyysi on toteutettu Perttulan (1995, 2000) fenomenologisella metodilla. Analyysin tuloksina esitän kuusi yleistä merkitysverkostoehdotelmaa, jotka ovat johdettu suoraan haastateltavien yksilökohtaisista merkitysverkoista. Tuloksena on esitetty näiden pohjalta muodostettu yleinen merkitysverkosto. Tulkitseen saatuja tuloksia ja lopuksi arvioin tutkimusprosessin.

## **2 Työn mielekkyys**

### **2.1 Työn mielekkyuden käsite**

Työn mielekkyys käsitteenä on moniulotteinen ja vaikeasti rajattava. Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoituksenmukaista tehdä laajaa historiallista katsausta aiheesta, sillä se ei palvelisi tutkielmani artikkelimuotoa, ja vaatisi vähintään erillisen artikkelin tai pidemmän tutkimuksen. On kuitenkin tärkeää avata käsitettä ja määritellä työn mielekkyuden

aikaisempaa tutkimusta hieman. Käsitteenä työn mielekkyys liittyy työssä koettuun tyytyväisyyteen, mutta työtyytyväisyys voi olla itsessään olemassa ilman työn mielekkyyttä (Antila, 2006, 1). Antilan (2006, 1) mukaan työn mielekkyys ja työtyytyväisyys voivat olla erillisiä ilmiöitä, tai jopa samaa tarkoittava ilmiö. Antilan (2006) mukaan työn mielekkyuden kokemuksiin vaikuttavat osaltaan palkansaajien työorientaatiot. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka tärkeäksi työssäkäyvät kokevat työn. Antila pelkistää ajatusta työn merkityksestä: Onko työ pelkkä homma (job), jolla on välinearvo (raha motivaattori), vai onko sillä myös sisällistä merkitystä? (Antila, 2006,11) (Vrt. esim. Morse & Weiss 1955).

Alasoini (2006, 2007) on tutkinut työnteon mielekkyyttä. Alasoinin (2006) mukaan työn mielekkyys on laskenut Suomessa 2000-luvulta lähtien (Alasoini, 2006, 9). Analyysin mukaan mielekkyuden muutokset eivät ole selvässä yhteydessä laadun mittareihin, ja Alasoini hakee mielekkyuden muutoksiin perusteluina psykologisia sopimuksia (Alasoini, 2006, 14 – 15).

Wileniuksen (1981) mukaan työn mielekkyydellä tarkoitetaan työntekijän kokemusta siitä, että hänen työtään tarvitaan ja arvostetaan. (Wilenius, 1981, 72). Syväjärvi ym. (2012, 14) korostavat työn mielekkyudessa ominaisia yksilön kokemiseen ja tajunnallisuuteen liittyviä asioita. Stonen (2002, 32) mukaan työn mielekkyys on ihmisten tuntemuksia ja asenteita omasta työstä. Eräänlaista problematiikkaa voidaan mieltää olevan jopa englannin kielessä työn mielekkyuden käsitteeseen liittyen. Englannin kielessä esiintyvät muun muassa käsitteet job satisfaction, significance of work, joy of work ja work welfare. Työn mielekkyyttä voi syntyä ihmisten odotuksista, asennoitumisesta, mielipiteistä. Tämän lisäksi osana työn mielekkyyttä ovat myös tiedot, taidot ja osaaminen. (Syväjärvi ym., 2012, 15).

Tulokset kertovat näkemyksistä laajemmin kuin vain omien työolojensa näkökulmasta. Palkansaajat arvioivat työn mielekkyuden muutoksia pessimistisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti. Jos oltaisiin kiinnostuneita vastaajan oman työn mielekkyudesta, arvioit tuloksista voisivat olla erilaiset. (Järvensivu, 2013, 10). Myös ristiriitaisia tuloksia työn mielekkyudesta on esitetty. Työterveyslaitoksen ”Työ ja terveys” -katsauksen mukaan 84 % kokee tekevänsä vähintään viikoittain merkityksellistä työtä (Kauppinen ym, 2012, 52 – 53). Alasoini (2006, 3) ja Antila (2006, 8 – 9) ovat kritisoineet työelämän tutkimuksen karkeitä yleistyksiä, jotka luovat paradigmaattisia mielikuvia, ja jotka puolestaan ohjaavat julkista keskustelua, havaintoja ja tulkintoja todellisuutta vääristävällä tavalla. Antilan (2006) mukaan huonontumisdiskurssin valta on kiistaton, mutta kuitenkin harva, jos yksikään suomalainen

työelämän tutkija on valmis allekirjoittamaan väitettä suomalaisen työelämän yleisestä kurjistumisesta (Antila, 2006, 9).

Työn mielekkyyden tunteen väheneminen on havaittu työolotutkimuksissa (ks. Alasoini, 2006, 2007, työolobarometri 2013), mutta on edelleen epäselvää, mistä suomalaiset puhuvat puhuessaan mielekkyydestä ja kertoessaan sen heikentymisestä. (Järvensivu, Valkama & Koski, 2009, 25.) Tästä syystä onkin tärkeää kartoittaa, mitä työn mielekkyys työntekijälle oikeastaan on ja mistä se asioista se koostuu.

Työn mielekkyys on aihe, jota todellakin voi tarkastella monesta eri kulmasta. Kartoittaessani käsitteen monipuolisuutta huomasin myös sen yleisyyden tason. Työn mielekkyys mainitaan useissa teksteissä ja artikkeleissa. Sen tärkeydestä kerrotaan ja sen vaalimista korostetaan. Kuitenkaan minulle ei selkeästi noussut kuvaa siitä miten mielekkyys työpaikalla ilmenee ja mihin se liittyy tai mitä se on. Tässä tutkimuksessani en pyri saamaan tietoa siitä, mihin suuntaan työn mielekkyys on muuttumassa. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole myöskään antaa vastauksia työelämän laadusta puolesta tai vastaan. Tärkeämpää tämän tutkimuksen kannalta on pyrkiä löytämään, mistä työn mielekkyys koostuu osuustoiminnallisen tapausorganisaatio työntekijöillä, ja selittämään ilmiötä heidän kokemuksiansa kautta hieman enemmän. Tutkimukseni fokus on koetussa työn mielekkyydessä. Pyrin tutkimuksessani tuomaan esille ne asiat, joista työn mielekkyyden kokemus rakentuu ja onko sillä liittymäpintaa organisaation toimintatapaan tai yrityskulttuuriin. Myös omaa tutkimustani ohjaa käsitys siitä, että kokemuksella työn mielekkyydestä on yksilöllisiä eroja. Työn mielekkyyden kokemus muotoutuu yksilökohtaisesta kokemuksesta ja tajunnallisuudesta lähtien. (kt. Syväjärvi ym., 2012). Tässä tutkimuksessa työn mielekkyyden kokemus perustuu siihen uskomukseen, että työn mielekkyys on jonkinlainen ihmisen kuvaus suhtautumisestaan itse työhön ja työolosuhteisiin työn laadullisista näkökulmista. Työn mielekkyyden kokemus on jotakin, jota tutkimukseni yrittää selventää uudella tavalla.

## 2.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys viittaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Näitä vuorovaikutuksen elementtejä ovat mm. kommunikaatio, valtasuhteet, tiedonkulku, ongelmien ratkaisu ja johtaminen (Koiranen, 2011,12). Koirasen (2011) mukaan toimivassa työyhteisössä kaikki tietävät yhteisönsä perustehtävän, päämäärät, arvot ja normit.



Ryhmiä muodostetaan tiettyä tavoitteellista tarkoitusta varten, joka sitoo yhteiseen tavoitteelliseen toimintaan. Yhteiskunnan eri alueilla tavoitteellisia ryhmiä muodostetaan tiettyä tarkoitusta varten. Näitä ovat esimerkiksi yhdistyksissä, intressiryhmissä ja työelämän organisaatioissa olevat ryhmät. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 49.) Bionin (1979) mukaan työryhmällä tarkoitetaan mitä tahansa tavoitteen mukaiseen toimintaan kykenevää ryhmää.

S-ryhmä osallistui Henkilöstöteko -kilpailuun vuonna 2000, *S-ryhmän S-työvire 2000*-valmennusohjelmalla, ja voitti kilpailun. Valmennusohjelmalla tavoiteltiin entistä tyytyväisempää, motivoituneempaa ja osaavampaa henkilöstöä sekä työyhteisöä, jossa on mukava työskennellä. Tässä panostettiin käytännössä fyysisen kunnan kohennukseen, vuorovaikutustaitoihin, ajankäytön hallintaan, vaikuttamiskeinoihin ja työpaikan viihtyvyyteen. (Hyppänen, 2010, 43.) S-ryhmässä oli havaittu, että työnantaja ei voi luoda työhyvinvointia ja työvireyttä yksin. Tärkeää on, että työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia, puitteita sekä resursseja näiden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi (Hyppänen, 2010, 43).

Nikkilä ja Paasivaara (2008, 83) nimeävät työyhteisön hyvinvoinnin keskeiseksi tekijäksi keskustelevan johtamistyön. Paras keskustelu on luottamuksellista dialogista keskustelua, jossa vallitsee molemminpuolinen kunnioitus. Tarkkosen (2012, 170) mukaan dialogilla on monia hyötyvaikutuksia, jotka voivat tukea henkilöstön työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tavoitteita. Tarkkonen (2012, 169) kirjoittaa dialogin vähentävän psykologisia puolustusreaktioita, jotka estävät keskustelun tärkeistä aiheista. Dialogin avulla on mahdollista päästä yhteisymmärrykseen. Aarnikoivu (2011) sanoo dialogin käymisen taidon olevan olennainen kehityskeskusteluissa ja yleensä esimiestyössä. Molemminpuolinen kasvu sekä kehittyminen ovat läsnä. Dialogin tavoitteena ei ole lisätä keskustelukumppanin käsitystä omasta ymmärryksestä, vaan kasvattaa yhteistä ymmärrystä (Aarnikoivu, 2011, 157). Dialogi kasvattaa innovatiivisuutta ja syventää osapuolten ymmärrystä (Tarkkonen, 2012, 170). Suonsivu (2011, 53) kertoo ihmisten välisen vuoropuhelun olevan perusedellytys kaikelle inhimilliselle kasvulle ja kehitykselle.

Koska tutkijat ovat määritelleet työn mielekkyyttä monin eri tavoin rajaan itse tässä tutkimuksessani työn mielekkyyden yksilön omaksi kokemukseksi koetusta todellisuudesta. ”Ihmisten kokemukset ovat merkityksellisiä ja rakentavat hänen koko elämäntilanteensa mukaan lukien kompleksinen työelämä” (mm. March 2010; Perttula & Syväjärvi 2012).

Situaatio, jossa ihminen elää, on aina ainutkertainen, ja yksilö antaa työntekemiselle ja työlle oman sisäisen merkityksensä (Rauhala 1989, 27, 35 – 39; Rauhala, 1993, 83). Situaatio on eräänlainen välttämättömyyssuhde tutkittaessa kokemusta työn mielekkyydestä. Tulokset siitä, mitä työn mielekkyys on, saadaan niin ikään empiirisestä aineistosta, joita leimaa yksilöhistoriallisuus.

Tässä tutkimuksessani olen nimennyt haastateltavien tapaus organisaatiossa osana olemisen käsitteillä: *arinalaisuus* ja *ryhmytyminen*, koska se on luonteeltaan yhteisö. Arinalaisuudella voidaan ymmärtää organisaatiokulttuuri ja yrityksen toimintatapa.

### **3 Fenomenologisen tutkimuksen toteutus ja menetelmät**

#### **3.1 Fenomenologia ja holistinen ihmiskäsitys**

Tutkimukseni lähtökohtana on fenomenologia, jonka keskeisin tutkimuskohde on ihmisen oma kokemus. Fenomenologian lähtökohtana on, että ihminen on tajunnallinen olio ja kun tajunnallisen ihmisen toiminta suuntautuu sekä valitsee kohteensa, kokee ihminen elämyksiä. (Metsämuuronen, 2006, 152, 165.) Perttulan (2005) mukaan kokemus voi olla tietoa, tunnetta, intuitiota ja uskoa sekä niiden yhdistelmiä (Perttula, 2005, 119, 137). Kokemukset työn mielekkyydestä ovat lähtöisin tutkittavien omasta elämästä, ja haluan selvittää, millaisista asioista työn mielekkyyden kokemus heille muotoutuu. Tutkimuksessani haluan ottaa selvää, onko arinalaisuudella tai ryhmytyksellä yhteyttä kokemuksiin työn mielekkyydestä. Voitaisiin sanoa, että fenomenologinen metodi pyrkii pääsemään irti niistä asioista, jotka ovat luotuja sosiaalisesti ja kulttuurillisesti. Fenomenologiassa ollaan kiinnostuneita koetusta todellisuudesta ja siitä miten asiat ilmenevät ihmisen todellisuudelle.

Tutkimuksen analyysin suoritan Perttulan (1995, 2000) eksistentiaalisen fenomenologian menetelmällä, jossa yhdistyvät deskriptiivinen ja hermeneuttinen fenomenologia. Fenomenologisen metodin voidaan ymmärtää läsnäolon, kuuntelemisen ja vaikutetuksi tulemisen toteuttamisena. Tutkijan tulee avautua ilmiölle sen sijaan, että sulkeutuisi aikaisempiin käsityksiinsä maailmasta. Fenomenologisen metodin avulla saadaan esille toisen ihmisen kokemuksellinen ainutlaatuisuus (Perttula, 2000, 428 – 441.)

Perttulan (1995, 71) mukaan tutkijan täytyy tutkimuksessaan tuoda julki ihmiskäsityksensä. Ihmiskäsityksellä tarkoitetaan kaikkia ihmistä koskevia oletuksia, jotka ovat mukana koko tutkimusprosessin ajan (Rauhala 1983, 13). Tutkimukseni pohja on Rauhalan (1983, 27) holistisessa ihmiskäsityksessä, jonka mukaan ihminen on tajunnallinen, situationaalinen ja kehollinen (Metsämuuronen, 2006, 161–162, Perttula, 1995, 16). Rauhalan holistinen ihmiskäsitys on myös omaksuttu eksistentiaalisen fenomenologian ihmiskäsitykseksi ja ihmiskäsityksen holistisuus merkitsee sitä, että kaikki nämä kolme perusmuotoa (tajunnallinen, situationaalinen ja kehollinen) edellyttävät toisensa (Perttula, 1995, 16). Tutkimuksessa pyrin deskriptiivisyyteen ja oman esiymmärryksen poissulkemiseen (sulkeistaminen) koko analyysin ajan.

### 3.2 Aineiston keruu

Sain tutkimusluvan joulukuussa 2013 ja aloitin aineiston keräämisen, eli haastatteluiden tekemisen tammikuussa 2014. Tein viimeisen haastatteluni helmikuun alussa. Tallensin jokaisen haastattelun kahdelle nauhurille, sillä halusin varmistaa sen, että tieto saadaan varmasti tallennettua. Tietojenkäsittelyvaiheessa tallensin jokaisen haastattelun omaksi tiedostokseen.

Haastatteluihin osallistui henkilöstöstä kuusi eri tason työntekijää. Tässä tutkimuksessa *työntekijä* viittaa yrityksen kaikkiin työntekijöihin. Tutkimukseen osallistui ylempää johtoa ja rivimyyjiä, ja haastateltavat työskentelivät organisaatiossa eri aloilla. Kaikkien haastateltavien yhteystiedot sain organisaation koulutusasiantuntijalta. Tulevasta tutkimuksestani informoitiin jo etukäteen koulutusasiantuntijan avustuksella sähköpostitse, ja tämän yhteydessä jaettiin saatekirje (Liite 2). Saatekirjeen tavoitteena oli valaista tutkimukseni tarkoitusta ja tiedottaa sisällöistä, jotta työntekijät tietäisivät, mihin pyydän heitä osallistumaan. Tutkijana minulle oli erityisen tärkeää, että osallistuminen oli vapaaehtoista, vaikka organisaatio kannustikin osallistumaan tutkimukseen. Ensimmäisen sähköpostiviestin jälkeen suurin osa haastateltavista ilmoitti halukkuudestaan osallistua. Olin kaikkiin haastateltaviin henkilökohtaisesti yhteydessä ennen haastattelua, jolloin kerroin heille tarkemmin tutkimuskysymyksestäni ja siihen liittyvistä teemoista. Korostin oman kokemuksen merkitystä ja sitä, etten halunnut antaa heille liikaa ajateltavaa tai varsinaisia kysymyksiä etukäteen, koska kyseessä tulisi olemaan avoin haastattelu, jolloin oma kokemus ja tunne ovat



tärkeintä. Kaksi haastateltavista pyysivät vielä tarkentavan erillisen sähköpostin aiheesta ja teemasta ennen haastattelua.

Haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla. Ne kestivät vajaasta puolesta tunnista vajaaseen tuntiin. Korostin jokaisen haastattelun alussa, että kyseessä on avoin haastattelu johon ei ole tarvinnut valmistautua. Avoin haastattelu etenee haastateltavan ehdoilla, mutta olin luonut kysymysrunгон, jonka pohjalta pystyin tarvittaessa ohjaamaan keskustelua (Liite 1). Annoin keskustelun kuitenkin kulkea omalla painollaan, liikaa kysymyksiä miettimättä. Joidenkin haastateltavien kohdalla kysymysrungosta oli aidosti hyötyä, mutta toisten kanssa sitä ei tarvittu. Aloitin jokaisen haastattelun aina samalla tavalla, pyytämällä palauttamaan mieleen, missä henkilö nyt työskentelee, missä roolissa, ja miksi hän päätti lähteä juuri tälle kyseiselle alalle. Työhistoriassa taaksepäin palaaminen osoittautui hyväksi tavaksi palauttaa mieleen henkilökohtainen työhistoria sen monialaisuudessaan, ja näin saada henkilö pohtimaan omaa työtään laajemmin, palauttamalla muistot lopulta tähän hetkeen.

Koska tutkimukseeni osallistui organisaatiotasolla hyvin moninainen joukko, myös työhistorioissa oli merkittäviä eroavaisuuksia. Haastateltavien erittelemistä miehiin ja naisiin ei ole tässä tutkimuksessa syytä tehdä, sillä jokaisella tutkimukseen osallistuneella on kokemusta työstä ja omakohtaisia kokemuksia työn mielekkyydestä. Tutkimuksessani en myöskään pyri vertaamaan miesten ja naisten välisiä eroavaisuuksia työn mielekkyyden kokemuksesta. Pyrin haastatteluiden edetessä nostamaan esille asioita, joita työntekijät mainitsivat puheissaan. Näin pyrin varmistamaan sen, että henkilö varmasti pääsee kertomaan laajasti asioista, joilla voi olla merkitystä työn mielekkyyden kokemukseen. Haastatteluiden aikana pyrin siihen, etten ohjaa keskustelua liikaa, sillä tutkimuksen tavoitteena oli tuoda haastateltavien ääni kuuluviin.

### 3.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä käytin Perttulan eksistentiaalista fenomenologista menetelmää (1995, 2000). Tämä menetelmä pohjautuu Giorgin viisivaiheisesta analyysimenetelmästä ja sen analyysimenetelmässä on kaksi osaa, jotka sisältävät seitsemän vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa on tarkoitus edetä litteroidusta tekstistä kohti yksilökohtaisia merkitysverkostoja. Toisessa vaiheessa yksilökohtaiset merkitysverkostot mielletään ehdotelmiksi yleisestä tiedosta. Tarkoituksena on päästä rakentamaan yksilökohtaiset kokemukset yleiseksi



tieteelliseksi tiedoksi ja näitä kuvastavat toisen vaiheen lopussa yksi tai useampi yleinen merkitysverkosto. (Perttula 1995, 94 – 95; Perttula 2000,432).

Tutkimusaiheeni on sekä yksilökohtainen että yleinen. Pyrinkin tässä tutkimuksessa analyysin tuomaan tulokseen käsitteellisesti yleistä tietoa, eli usean ihmisen ainutkertaisesti koetun maailman yhteisiä sisältöjä aiheeseeni liittyen. Valitsin Perttulan (1995, 2000) menetelmän myös siksi, että sen etuna on joustavuus ja muunneltavuus ilmiön mukaisesti. Ilmiö, jota tutkin, on vaikeasti rajattava ja se ei ole yksiselitteinen. Siksi metodin menetelmän mukautumisesta tai joustavuudesta voi olla myöhemmässä vaiheessa apua.

### *3.3.1 Yksilökohtaiset merkitysverkostot*

Aloitin aineiston käsittelyn sanatarkalla litteroinnilla. Litterointityön koin aikaa vieväksi ja pian saattoikin huomata kellon siirtyneen ajassa muutaman tunnin eteenpäin. Litteroitua aineistoa kertyi 54 sivua. Aineiston litteroinnin jälkeen luin sen läpi useasti saadakseni mahdollisimman hyvän käsityksen omasta aineistostani. Ymmärsin, että jo litterointivaiheessa olin huomannut tiettyjen teemojen ja aiheiden toistuvuuden sekä poiminut ns. hyviä sanontoja. Mitä enemmän tekstiäni sisäistin ja luin, huomasin että kyseessä on varsin rikas aineisto, josta aloin tekemään merkitysyksiköitä erilliselle paperille. Piirsin tässä vaiheessa kuusiosaisen ruudukon, jonka tarkoituksena oli helpottaa omaa kokonaisuuden ymmärrystäni tutkijana. Aloitin tämän työskentelyn ensin lisäämällä kaikki sellaiset osat tekstistä, jotka olivat mielestäni tutkimusaiheeni kannalta oleellaisia. Näitä asioita tuli valtavasti. Ymmärsin jäsennyksen merkityksen lukiessani metodiin liittyvää kirjallisuutta. Tutkimusaineiston jäsentäminen on tehtävä jo senkin vuoksi, että aineisto on lähes poikkeuksetta liian laaja analysoitavaksi ja hahmotettavaksi sellaisenaan (Perttula, 1995, 73). Ruudukoissa tietyt teemat kuitenkin näyttäytyivät minulle helposti ja aloin alleviivaamaan eri merkitysyksiköitä eri väreillä.

Kokemuksen tutkimuksessa tutkijan täytyy alusta saakka tietää, mitä hän haluaa tutkia ja mistä tutkittavien elämäalueisiin liittyvistä merkityskokemuksista hän on kiinnostunut (Perttula, 1995, 73). Tässä vaiheessa kirjoitin erilliselle paperille vastaukset kysymyksiin: Mitä tutkit, kun tutkit työn mielekkyyden kokemusta? Miten ymmärrät kokemuksen? Miten minä tutkijana ymmärrän työn mielekkyyden? Halusin tehdä tämän esiymmärrykseni

aukikirjoittamisen tässä vaiheessa, jotta pystyisin sulkeistamaan oman ennakkokäsitykseni ja olemaan mahdollisimman avoin haasteltavien kokemuksille ja niiden ilmentymiselle. Tämän jälkeen ryhdyin jakamaan intuitiivisesti jokaisen aineiston merkityksen sisältäviin yksiköihin. Tässä vaiheessa oli tärkeää keskittyä tutkimusaiheen kannalta olennaiseen eli siihen, mitä oikeasti tutkin tässä tutkielmassa. Sisältöalueiksi muodostuivat palaute, asiakaspalvelu, vastuu ja vapaus, arvot, kokemus siitä että on oikeassa paikassa, työn merkitys ja arinalaisuus.

### **Merkityssuhteiden muuntaminen tutkijan kielelle**

Merkityssuhteet erotettuani aloitin aineiston muuntamisen tutkijankielelle. Tämän vaiheen tarkoituksena on, että tutkija pystyy käännöstyönsä avulla tavoittamaan yksilön kokemuksen keskeisen sisällön (Perttula, 1995, 74). Koin tämän vaiheen erittäin antoisaksi ja tunsin, että ymmärsin aineistoani taas enemmän, koska jouduin todella miettimään, miten asiat muunnan, jotta aito kokemus säilyy ja teksti pysyy sisällöllisesti alkuperäiselle uskollisena. Seuraavassa esitän esimerkkejä käännöstyöstä eripituisten tekstien avulla.

#### **Esimerkki 1**

*No tota tietenki elämässä pitää työ olla, että tulee ihan toimeen, että se nyt on se yks osa. Mutta sitten voishan sitä tehdä mitä vaan, jos pelkästään sitä palkkaa ajattelee, mutta siis se työn mielekkyyks on tärkeätä. Säännöllisyys ja tämmönen, että ite on huomannu ku nyt kaupan alallaki on ollu niin pitkään, että kun on... on tullu semmonen tunne, että tätäkö tää nyt on, niin ei jaksakkaan enään. Että tavallaan rutinoituu. Mutta sitten, kun tekee hommat vähän paremmin, miettii miks mä tää teen tai keskittyy siihen, niinkö kaupan alalla keskittyy siihen asiakkaaseen, että noh tässä nyt hoijan tän ihmisen kohtaamisen ja näin. Niin siitä saa sen voiman siihen työhön -ja ilon -ja innon -ja innostuksen. Eliikkä tavallaan siinä miettii, että tää on mun elämä ja mitä mä tältä haluan.. ja semmonen itsensä psyykkaus niin. Se on niinkö niissäkin tilanteissa, kun pitkään oli ihan kassalla vain. Jaa pitkään, mutta jonkun vuoden ja se alko tuntuu ittellä, että ei tässä ihan mulle riitä kiksejä. Niin niin näis tilanteissa, et okei mä teen tän homman sitten täysillä, jos teen ja sitten oon huomannu, ku mä oon tehny sen täysillä nii muukki on huomannu, että ku mä teen sen täysillä. Ja sitte onki saanu niitä hommia ja pääsee semmoseen kierteeseen. Tuntuu, että se tuo sen merkityksen siihen työhön ja se ku on merkityksellinen työ, niin se tuo merkityksen siihen elämään, että on se aika iso rooli.*

Muunnos tutkijan kielelle:

Hän pitää työtä tärkeänä elämässä, mutta ei pelkän rahallisen hyödyn takia vaan myös työn mielekkyydestä johtuen. Hänen työnkuvansa on ollut rutinoitunutta, mikä on tuntunut hänestä riittämättömältä. Hän on kuitenkin ratkaissut tämän tekemällä työnsä hyvin. Hänen saavutuksensa on huomattu ja se on saanut työn tuntumaan merkitykselliseltä. Kun on merkityksellinen työ, sillä on myös merkitys hänen elämässään.

Esimerkki 2

*Se yhteisöllisyys on semmonen tosi tärkeä, että ehkä se antaa semmosta niinkö merkitystä. Työ tuntuu siltä, että sillä on merkitystä, sehän on tosi tärkeä ja sen kokkee sillee.*

Muunnos tutkijan kielelle:

Yhteisöllisyys tuo tunteen siitä, että työllä on merkitystä. Tunne siitä, että työllä on merkitystä on hänelle tärkeää.

Esimerkki 3

*Kaikki mun läheisetkin tietää, että mulle tää työ on tosi tärkeä ja mä oon tosi onnekas, että mä oon päässy tämmöseen työhön näin nuorena ja sitte tietenki edelleenki korostan sitä esimiehen roolia, että niinku moni muu esimies ei välttämättä ois antanu näinki kokemattomalle näin paljon vastuuta, mutta kyllä sen vastuun ja vapauden kautta tulee mun mielestä se työn merkitys, että mä koen olevani tärkeä, mä koen että mä pystyn vaikuttamaan ja mä pystyn tekemään itsenäisiä päätöksiä ja mä pystyn itsenäisesti kehittämään ja mulla saa olla niinkö omat mielipiteet, niin sieltä kautta kai se tulee että on aina ihana lähtä töihin.*

Muunnos tutkijan kielelle:

Hän kokee, että vastuun ja vapauden kautta syntyy työn merkitys. Tätä kautta hän kokee, että hän pystyy vaikuttamaan, tekemään päätöksiä ja kehittämään.

**Merkityssuhteiden sijoittaminen sisältöalueisiin**

Sisältöalueet olivat kokemuksia työn mielekkyydestä eli niitä elementtejä mistä työn mielekkyys koostuu. Nämä elementit jäsenivät tutkimusaineistoani. Tässä vaiheessa siirsin kaikki tutkijan kielelle kääntämäni merkityssuhteet määrittelemiini sisältöalueisiin. Esimerkissä esittämäni sisältöalue ”oikeassa paikassa” tarkoittaa valintaa oikeasta työpaikasta, koska se tuottaa yksilölle merkityksen elämään.

#### Esimerkki 1

##### Sisältöalue: Työn merkitys

Hän pitää työtä tärkeänä elämässä, mutta ei pelkän rahallisen hyödyn takia vaan myös työn mielekkyydestä johtuen. Hänen työnkuvansa on ollut rutinoitunutta, mikä on tuntunut hänestä riittämättömältä. Hän on kuitenkin ratkaissut tämän tekemällä työnsä hyvin. Hänen saavutuksensa on huomattu ja se on saanut työn tuntumaan merkitykselliseltä. Kun on merkityksellinen työ sillä on myös merkitys hänen elämässään.

#### Esimerkki 2

##### Sisältöalue: Työn merkitys

Tunne siitä, että työ on merkityksellistä on hänelle tärkeää.

#### Esimerkki 3

##### Sisältöalue: Vastuu ja Vapaus

Hän kokee, että vastuun ja vapauden kautta syntyy työn merkitys. Tätä kautta hän kokee, että hän pystyy vaikuttamaan, tekemään päätöksiä ja kehittämään.

### **Sisältöalueista riippumaton yksilökohtainen merkitysverkosto**

Tässä tutkimusvaiheessa käännettyistä merkityksen sisältävistä yksiköistä muodostetaan yksilökohtainen merkitysverkosto. Fenomenologisen psykologian analyysissä on säilytettävä kunkin ihmisen koetun maailman kokonaisuus (Perttula, 1995, 77). Tämä vaihe oli



mielenkiintoinen ja merkitysverkostot näyttäytyivät eräänlaisina tarinoina, jotka todellisuudessa toimivat myös tiivistelminä alkuperäisistä haastatteluista. Tässä vaiheessa pohdin nimeäisinkö haastateltavat jollain tavalla, jotta yksilökohtaisuus tulisi enemmän esille, mutta koin sen kuitenkin tarpeettomaksi.

#### Esimerkki yksilökohtaisesta merkitysverkostosta

*Hänelle työ on tärkeää, kuitenkin reilu kolmasosa päivästä menee hänellä työhön. Hän opiskelee vielä samanaikaisesti ja kokee, että viikonloppuisinkaan ei jää varsinaista vapaa - aikaa, mutta hän kuitenkin kertoo, että se on oma valinta ja intoa on. Hän haluaa kehittyä työssä, ja kehittää myös työyhteisöä omilla opintoprojekteillaan. Hän kertoo, että nykyisin työssä ei enää huudeta ja möykätä, sillä niillä tavoilla tekisi itsestään vain pellen. Hänen mukaansa pitää olla tietyt pelisäännöt ja periaatteet, mutta ihmiset lähtevät tekemään asioita silloin, kun he itse ymmärtävät, miksi jotakin tehdään. Hän kertoo, että armeijahomma ei toimi.*

*Hän kertoo arinalaisuuden olevan heidän yhteistään. Hän kertoo, että se on yhteinen tieto ja samanlaiset periaatteet joilla toimitaan. Hän kokee, että ei ole sellaista tilannetta tai hetkeä töissä jolloin hän ei voisi kelle tahansa soittaa ja kysyä apua. Arinalaisuuteen kuuluu, että ollaan vähän niin kuin samassa veneessä.*

*Hän kertoo että työssä on ollut hyviä ja huonoja puolia. Hänen päivänsä venyvät meneillä olevan remontin takia ja hän haluaa olla mukana kehittämässä. Hänelle on tärkeää päästä vaikuttamaan ja olla mukana. Hän on jatkuvasti lähettämässä esimiehelleen sähköpostissa kehitysideoitaan.*

*Hänen mukaansa työn mielekkyys tulee siitä, että saa vapaasti tehdä töitä, eikä esimies ole joka päivä eikä joka viikkokaan hengittämässä niskaan. Se, että saa tehdä oman näköistä, on hänelle tärkeää. Työn mielekkyys tulee hänen mukaansa siitä, että on arinalainen tapa tehdä asioita, mutta kuitenkin sellainen tietynlainen vapaus ja vastuu. Vapaus ja vastuu ovat hänelle todella tärkeitä asioita. Hän kertoo, ettei viihtyisi paikassa jossa olisi prikulleen tarkat määräykset joka ainoaan asiaan.*

*Hän muistaa erään tavarantilauserän, jonka toteutukseen sekä suunnitteluun hän ja hänen*

*alaisensa käyttivät paljon aikaa. Hän sai koko tiimin mukaan ja pyrki innostamaan ihmisiä. He toteuttivat tilauksen ja he onnistuivat. Tämän hän koki tärkeäksi esimiehenä ja oman työn mielekkyyden lisääjänä. Hän kertoo olevansa joukkuepelaaja, eikä koe mielekkyyttä silloin niinkään, jos itse onnistuu jossain, vaan kun porukalla onnistutaan.*

*Kiinnostuksen alaisesta ja hänen kehittymisestään hän kokee itselle merkityksellisenä asiana. Työelämä ja sen mielekkyys vaatii hänestä kehittymistä. Se, että ei nähdä työtä ja työpaikkaa vain välttämättömänä pahana, vaan kaikkine mahdollisuuksineen.*

*Hän muistaa tilanteen, jossa lotossa oli jaossa iso potti. He olivat työporukan kanssa tehneet porukkaloton ja keskustelleet kuka tulee seuraavana päivänä töihin, jos voitto tulisi. Hän kertoo, että hän tulisi töihin, sillä työ on hänelle jotain muuta kuin vain raha. Ja jotta elämässä on sisältöä, pitää olla työtä.*

Ennen analyysin toiseen päävaiheeseen siirtymistä lähetin yksilökohtaiset merkitysverkostot haastateltaville, ja pyysin heitä arvioimaan, onko merkitysverkosto todenmukainen. Halusin heidän myös kertovan, tunnistavatko he itsensä tekstistä. Tutkielman eettisyyden kannalta pyysin myös erikseen luvan saada käyttää yhtä yksilökohtaista merkitysverkostoa esimerkkinä työssäni. Kaikki haastatellut hyväksyivät ensimmäisen päävaiheen analyysin tulokset eli yksilökohtaiset merkitysverkostot omalta osaltaan.

### *3.3.2 Yleiset merkitysverkostot*

Tässä vaiheessa luin useaan kertaan yksilölliset merkitysverkostot läpi ja aloin tunnistamaan niistä kokemuksia, joita havaitsin usealla työntekijällä. Koska tiesin, että aineistoni oli varsin laaja, myös ns. ”kokemusten kirjo” oli laaja ja sen työstäminen kohti yleisempää tietoa oli tutkimukseni seuraava vaihe. Perttula (2000, 428 – 441) on tehnyt myöhemmin fenomenologisen metodin uudelleenmuotoilua, mikä koskee analyysin yleistä tietoa muodostavaa osaa ja kattavuuden vaatimusta. Tutkimustiedon kattavuus on eksistentiaalisessa fenomenologiassa sitä, että yleisen tiedon analyysi säilyttää välittömän yhteyden yksilökohtaiseen tietoon (Perttula, 2000, 432). Yleisen tiedon analyysin on siis edettävä mahdollisimman pitkään yksilökohtaisella tasolla. Minulla oli kuusi yksilökohtaista merkitysverkostoa, joten aloitin kuuden yleisen merkitysverkoston ehdotelman

muodostamisen. Yleisen merkitysverkoston tulee sisältää jokaisen tutkittavan yksilökohtaisissa merkitysverkostoista nousseet keskeisimmät sisällöt, jotka ovat olennaisia tutkimusaiheen kannalta (Perttula, 1995, 85). Jotta voidaan varmistua merkityksen yleisyydestä, tässä vaiheessa tutkijan täytyy löytää sama merkitys jokaisesta yksilökohtaisesta merkitysverkostosta (Perttula, 1995, 86). Pyrkimys yleisen merkitysverkoston tavoittamiseen ei siis merkitse koettujen maailmojen samanlaisuutta, vaan se on myös tutkijan tietoinen päätös etsiä perimältään ainutkertaisten koettujen maailmojen yhteisiä sisältöjä. Yleinen merkitysverkosto onkin aina eräänlainen tutkijan muotoilema käsitteellinen likiarvo tutkittavien yhteisistä kokemuksista (Perttula, 1995, 89).

### **Merkityssuhteiden erottaminen ja muuntaminen merkityssuhde-ehdotelmiksi**

Ryhdyin pilkkomaan yksilökohtaisista merkitysverkostoista merkityksen sisältäviä yksiköitä. Yksiköiden tulee ilmaista itsessään tutkittavan ilmiön kannalta olennainen, sellaisenaan ymmärrettävä merkitys (Perttula 1995, 94). Jaoin tutkimusaineiston, eli kaikki kuusi merkitysverkostoa merkityksen sisältäviin yksiköihin. Aina kun tunsin, että haastateltava alkoi kertoa aiemmasta poikkeavaa merkitystä, erotin /-merkin avulla merkitykset omiksi kappaleikseen.

Kulkiessani kohti seuraavaa askelta, eli kohti yleistä tietoa muodostin merkityssuhde-ehdotelmat. Tässä vaiheessa kokemuksen yksilöllisyys tulee häivyttää ja muuttamaa ne yleiselle kielelle (Perttula 2000, 434). Koin tämän vaiheen haastavaksi, sillä eräänlainen häivyttäminen kielellisesti yksilöstä ja hänen ainutlaatuisista sanoistaan oli nyt tehtävä ja muunnettava jo kertaalleen käännetty teksti vielä yleisemmälle tasolle. Pyrin pitämään mielessäni jokaisen käännöksen kohdalla kokemuksen aitouden, sen että se ei perimältään menetä ainutlaatuisuuttaan ja merkitystään. Helpottaakseni myöhempiä vaiheita, tietojenkäsittelyä ja palaamista taaksepäin numeroin nämä käännökset. Seuraavassa esitän esimerkkejä yksilökohtaisen merkitysverkoston muuntamisesta (kääntämisestä), sekä jakamisesta merkityssuhde-ehdotelmiksi. Esimerkit ovat eri haastatteluista satunnaisessa järjestyksessä ja sulkuihin on kirjoitettu merkityssuhde-ehdotelma.

Esimerkki muuntamisesta (HA):

1. Hän pitää työtään tärkeänä ja haluaa olla alalla, jossa arvomaailma kohtaa hänen omansa.

*(Organisaation arvot kohtaavat työntekijän yksilöllisen arvomaailman, joka vaikuttaa kokemukseen työn tärkeydestä).*

23. Hän arvostaa vastuuta ja vapautta työssä, mikä tuo hänelle työn merkityksen. Työn merkityksen kautta tulee sen tärkeys ja hän kokee, että hän pystyy vaikuttamaan sekä tekemään itsenäisiä päätöksiä. *(Kokemus siitä, että työntekijä saa vastuuta ja tehdä vapaasti työtä, luo tunteen että työllä on merkitys ja työ on tärkeää).*

### **Merkityssuhde-ehdotelmien sijoittaminen sisältöalueisiin**

Kun merkityssuhteet on muunnettu ehdotelmiksi, siirretään ne kunkin yksilökohtaisen merkitysverkoston kohdalla omaan niitä jäsentävään sisältöalueeseen. Sisältöalueita ei kuitenkaan pyritä vielä tässä vaiheessa yleistämään. (Perttula, 2000, 436.) Minulla oli nyt kuusi merkityssuhde-ehdotelmaa, joita käsittelin erillisinä tiedostoina ja aloitin niiden sijoittamisen sisältöalueisiin. Kirjoitin erilliseen tekstitiedostoon sisältöalueet, joita muodostui 5- 9 aineistosta riippuen. Seuraavaksi ryhdyin poimimaan ehdotelmia niiden alle.

Sisältöalueiksi muodostuivat:

1. Arvot vaikuttajana työn mielekkyyteen
2. Esimiestoiminta
3. Arinalaisuus
4. Kehittyminen
5. Onnistuminen
6. Työn merkitys
7. Vastuu ja vapaus
8. Palaute
9. Asiakaspalvelu

Seuraavassa esimerkki merkityssuhde-ehdotelmien sijoittamisesta sisältöalueisiin edellä mainitun tekstin avulla.

HA: Arvot vaikuttajana työn mielekkyyteen



*Organisaation arvot kohtaavat työntekijän arvomaailman, joka vaikuttaa kokemukseen työn tärkeydestä.*

#### HA: Vastuu ja vapaus työn mielekkyyden tekijänä

*Kokemus siitä, että työntekijä saa vastuuta ja tehdä vapaasti työtä, luo tunteen että työllä on merkitys ja työ on tärkeää.*

Ensimmäisen kerran luodessani sisältöalueita hyvin intuitiivisesti halusin vielä sisällyttää kaiken mahdollisen aineistostani. Sisältöalueiksi muodostuivat palaute, kehittyminen, onnistuminen, esimiestoiminta, asiakaspalvelu, vastuu ja vapaus, arvot, työn merkitys ja arinalaisuus. Tässä vaiheessa ryhdyin keskittymään niihin kokemuksiin, jotka olivat olennaisia minun tutkimuskysymyksen kannalta. Koin tämän vaiheen paljon helpompana kuin aikaisemman vaiheen sisältöalueisiin sijoittamisen. Tämä saattoi johtua siitä, että aineisto oli nyt paljon jäsentyneemmässä muodossa ja entuudestaan minulle tuttu. Kaikkien kohdalla toistuivat seuraavat sisältöalueet: *Arvot, arinalaisuus sekä työn merkitys*. Tämän lisäksi viidestä aineistosta nousi *kehittyminen, onnistuminen sekä vastuu ja vapaus*. Lisäksi kolmesta aineistosta nousi sisältöalueeksi vielä *palaute*. Tässä vaiheessa palasin takaisin haastateltavien taustoihin ja huomasin, että kaikki nämä viisi joilla oli vastaavia sisältöalueita toimivat jonkin tason esimiehinä. Oivalsin, että sisältöalueita jotka liittyivät selkeästi toisiinsa pystyi tiivistämään ja yhdistämään samaan sisältöalueeseen kuuluvaksi. Päätin luoda vielä uuden sisältöalueen nimeltä *oma toiminta*, jonka alle sijoitin muun muassa kehittymisen. Uusi jäsentely osoittautui erittäin hyväksi tutkimukseni kannalta.

#### **Ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi**

Tässä vaiheessa tutkimusta edetään vaiheeseen, jossa kuudesta merkityssuhde- ehdotelmasta, jotka on jaettu sisältöalueisiin, muokataan omia yhtenäisiä sekä selkeitä kokonaisuuksia. Koin tämän vaiheen erittäin haastavaksi ja aikaavieväksi. Tutkijana minun oli vaikeaa muokata aineistoa kokematta, että se kärsii jollain tavalla. Aineistoa tulee hioa niin pitkään, että se on hahmotettavissa yhtenä kokonaisuutena ja muotoilla ehdotelmia löytääkseen parhaan kuvaustavan. (Perttula, 2000, 439). Kun tämä vaihe oli saatu päätökseen, minulla oli edessäni kuusi ehdotelmaa yleiseksi merkitysverkoksi (Liite 3.)

## 4 Tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä työn mielekkyyden kokemus koostuu. Tutkimuskysymyksen ympärille muotoutui myös kiinnostus organisaatiokulttuurin ja yrityksen toimintatavan vaikutuksesta työn mielekkyyden kokemukseen. Tutkimukseni kannalta myös ehdotemat yleiseksi merkitysverkoksi voisivat olla tuloksia jo itsessään, koska ne kaikki sisältävät kokemuksia, jotka ovat merkityksellistä jokaisen omasta ainutlaatuisesta elämäntilanteesta käsin. Olin kuitenkin tehnyt tietoisin päätöksen etsiä omassa tutkimuksessani usean ihmisen ainutkertaisesti koetun maailman yhteisiä sisältöjä aiheeseeni liittyen, eli käsitteellistä yleistä tietoa. Tämän takia valitsin alun perin eksistentiaaliseen fenomenologiaan pohjautuvan metodin, jonka avulla on tarkoitus muuttaa yksilökohtaiset kokemukset yleiseksi tieteelliseksi tiedoksi. (Perttula, 2000, 428). Tutkijana ymmärsin kuitenkin, että ilmiön yksilökohtaisuus on vahva ja myös ehdotemat voisivat toimia tuloksina, mutta tässä tutkimuksessa ne ovat vain tutkimusvaihe, jonka avulla tutkimusta syvennetään. Näiden avulla muodostin yhden yleisen merkitysverkoston, joka on hyvin korkealla yleisyyden tasolla ja kattaa ristiriidattomasti kaikki kuusi ehdotelmaa. Tutkimuksen varsinainen tulos on yleinen merkitysverkosto. Yleinen merkitysverkosto sisältää olennaisen ja yhteisen haastattelemini työntekijöiden kokemuksista työn mielekkyydestä ja siitä, millainen paikka arinalaisuudella on työn mielekkyyden kannalta.

### **Yleinen merkitysverkosto**

*Kokemus työn tärkeydestä vaikuttaa myös kokemukseen työn mielekkyydestä. Yksilön antama arvo työlle ja työn tekemiselle pohjautuu siihen, kuinka tärkeänä sitä pidetään. Tämä puolestaan vaikuttaa kokemukseen työn mielekkyydestä. On yksilöllistä kuinka arvot ja arvostuksen kohteet muotoutuvat työssä ja näin ollen työn mielekkyys koostuu erilaisista asioista. Työn mielekkyyden kannalta onkin tärkeää kokea, että työllä on merkitystä ja se on tärkeää.*

*Työn mielekkyyden kokemukseen vaikuttavat arvot ja avoimuus. Organisaation arvomaailman täytyy kohdata yksilön oma arvomaailma, jotta työntekijä voi allekirjoittaa toiminnan ja sitoutua yritykseen. Aikaisempi työkokemus työstä ja sen arvomaailmasta vaikuttavat nykyiseen tuntemukseen työn mielekkyydestä. Kun työntekijän ja organisaation arvot menevät*

*hyvin yhteen, on luontevaa kokea työn mielekkyyttä. Koettu työn mielekkyys on vakaata, kun organisaation kanssa ei ole arvoristiriitoja. Positiivinen mielikuva omasta organisaatiosta lisää työn mielekkyyden kokemusta.*

*Yhteisöllisyydellä on rooli työssä ja työn mielekkyydessä. Yhteenkuuluvuuden tunne on merkityksellinen, sillä silloin työntekijä kokee olevansa osa jotakin. Yhteisöllisyys on työntekijälle tärkeää työn mielekkyyden kannalta. Hyvä yhteishenki sekä tiivis yhteistyö lisäävät työn mielekkyyden kokemusta. Työn mielekkyys koostuu yhteisöllisyydestä ja se antaa työlle merkitystä.*

*Työntekijälle arinalaisuus on heidän yhteistään ja se merkitsee yhdessä tekemistä, joka lisää työssä viihtyvyyttä ja yhteisöllisyyden tunnetta. Arinalaisuudessa ollaan lähellä toisia ja se antaa työntekijälle taustatuen ja he jakavat saman arvoperustan. Arinalaiset arvot vahvistavat työntekijän positiivista kuvaa omasta organisaatiosta. Tämän mielikuvan vahvistuminen vaikuttaa positiivisella tavalla myös koettuun työn mielekkyyteen. Työntekijän täytyy voida allekirjoittaa arvomaailma ja toiminnan arvo, jotta hän voi kokea olevansa osa arinalaisuutta. Arinalaiset arvot ovat niitä arvoja, joita organisaation työntekijät kannattavat, ja niiden vaaliminen sekä toteuttaminen tuottavat työhön mielekkyyttä. Organisaation toimintakulttuuri nousee työn mielekkyyden sekä työhyvinvoinnin kannalta keskiöön, sillä toiminta sekä teot työpaikalla ovat kaikki arinalaisuutta ja sen kulttuuria. Työntekijän tunne siitä, että hän voi seistä näiden arvojen ja toimintojen takana, johtaa hyvään tunteeseen omasta työstä, joka puolestaan tekee työstä mielekästä. Työelämässä tapahtuu kaiken aikaa muutoksia, mutta arinalaisuus nähdään pysyvänä asiana. Yhteisöllisyyttä korostavan organisaation arvot ovat arinalaisuudessa, joita ovat lämmin ihmisten kohtaaminen ja ihmisistä huolehtiminen. Työntekijä kokee arinalaisuuden lisäävän kokemusta työn mielekkyydestä.*

## **5 Tulosten tulkintaa**

Yleinen tieto tässä tutkimuksessa koskettaa ainoastaan tutkimukseen osallistuneita. Tiedon yleistäminen ei ole tutkijan tehtävä, vaan kukin lukija voi omalla kohdallaan pohtia, ovatko tulokset uskottavia heidän oman kokemuksensa ja ymmärryksensä perusteella. (Lehtomaa 2005, 186.) Omassa tutkimuksessani tein tietoisien päätöksen, että etsin käsitteellisesti yleistä



tietoa, eli usean ihmisen ainutkertaisesti koetun maailman yhteisiä sisältöjä aiheeseeni liittyen. Olin tutkimuksen alussa kiinnostunut selvittämään, mistä asioista koostuu työn mielekkyyden kokemus. Toinen tutkimusaihe oli selvittää, onko organisaatiokulttuurilla ja yrityksen toimintatavalla mitään merkitystä tai vaikuttajaa koetussa työn mielekkyydessä. Tutkijana mielenkiintoisimpia vastauksia sain tähän edellä mainittuun. Yleinen merkitysverkosto on luotu kaikkien kuuden tutkimukseen osallistuneen henkilön yhteisten kokemusten perusteella.

Perttulan (2000, 440) mukaan tarkoituksena on rakentaa dialogia empiiristen tulosten ja jo olemassa olevan tiedon välille luoden tulkinnalliset kehykset tutkittavalle ilmiölle. Fenomenologinen tutkimusprosessi ei rajoitu vain analyysin tuottamiin tuloksiin, ja empiirisen vaiheen jälkeen tutkija voi vapauttaa itsensä aineistolähtöisyyden asettamista rajoista. Tutkija voi tulkita saatuja tuloksia tutkimuksen kannalta merkityksellisestä näkökulmasta sekä erilaisten teoreettisten ajattelutapojen valossa (Laine 2001, 42.) Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoista on pohtia yleisen merkitysverkoston tuloksia, joita ovat arvot, joihin miellän myös työn tärkeyden kokemuksen, ja toisena arinalaisuus joka linkittyy yhteisöllisyyteen. Tutkimuksessani muodostuneilla tuloksilla on yhtymäkohtia uusimpiin työn mielekkyyden tutkimuksiin.

### 5.1 Yhteisöllisyys ja arvot keskiössä työn mielekkyyden tunteeseen

Jatkuva epävarmuus voi pirstaloittaa kokemusta työn mielekkyydestä, jonka johdosta työntekijät saattavat sitoutua työyhteisöihinsä entistä löyhemmin (Alasoini 2006, 42, 53 – 55; Moilanen 2007, 209 – 211; Räikkönen 2007, 228 – 229). Uusimpien tutkimusten mukaan ”uudeksi työn uhkatekijäksi saattaakin nousta ihmisten sosiaalisen kiinnittymisen heikkous, kun työntekijöiden mahdollisuudet sitoutua ja kiinnittyä työnantajaan pitkäjänteisesti ovat vähentyneet merkittävästi. - Heikko sosiaalinen kiinnittyminen sekä työyhteisön puuttuva tuki ja läsnäolo saattavat aiheuttaa ihmisille psyykkisiä ongelmia kuten ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Löyhä yhteisöllinen kiinnittyminen voi tuoda haasteita myös yhteiskunnalle,” kuvaa työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Anu Järvensivu.

(Työterveyslaitos, 2013)

Tutkimuksessani kävi ilmi, että työntekijät mieltävät yhteisöllisyyden isoksi osaksi kokemustaan työn mielekkyydestä. Yhteisöllisyyden ajatusta luodaan ja viedään eteenpäin myös organisaatiotasolla. Mielenkiintoista onkin pohtia yhteisöllisyyttä korostavan



organisaation vaikutusta työn mielekkyyden kokemukseen makrotasolla. Yleisesti oman toimipaikan ja työpaikan voisi tässä tapauksessa ajatella mikrotasolla ja yleisemmällä sekä laajemmalla makrotasolla koko organisaation. Yhtenäistetty arinalaisuus toteutuu sekä makro- että mikrotasolla ja näin ollen tuottaa hyötyä sekä työntekijöille että organisaatiolle kokonaisuudessa. Voidaan olettaa arinalaisuuden olevan strategia, joka sisältää myös työntekijöille helposti ymmärrettäviä ja allekirjoitettavia arvoja, joiden takana he pystyvät seisomaan. He ovat sitoutuneita työntekijöitä organisaatioon ja se on jotain ”heidän yhteistään”. Näin ollen yhteisöllisyyttä korostavat organisaatiot saattavat tulevaisuudessa olla menestyksekkäitä, sillä yhteisöllisyys, tuki ja arvostus ovat kaikki sekä strategiassa, mutta myös jalkautuneet henkilöstön käyttöön sekä organisaation eri tasoille. Myös Syväjärvi ym (2012) toteavat tutkimuksessaan, että työn mielekkyys ilmenee ja siihen voidaan vaikuttaa sekä yksilö- työyhteisö- ja organisaatiotasolla. (Syväjärvi, 2012, 119)

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että organisaatiokulttuurilla ja yrityksen toimintatavalla on merkitystä työn mielekkyyden kannalta. Myös Tsai (2011) on saanut tutkimuksessaan selville, että organisaatiokulttuurilla on vaikutusta työn mielekkyyteen. Jacobs & Roodt (2008) puolestaan osoittivat positiivisen riippuvuussuhteen organisaatiokulttuurin ja työntekijöiden työn mielekkyyden välillä. Tutkimuksessani arinalaisuus voidaan ymmärtää organisaatiokulttuurina ja yrityksen toimintatapana, mutta myös yksilöiden omaksumana käyttäytymisenä. Ashforth (2008) on kirjoittanut organisaatio käyttäytymisen olevan laajalti heimokäyttäytymistä. Hän argumentoi, että jotta yksilö voi ymmärtää, jotakin niin abstraktia kuin organisaatio, on se riippuvaista siitä kuinka yksilö ymmärtää yksilölliset konkreettiset tapahtumat ja käytännön kokemukset (grounded experiences). Näitä ovat esimerkiksi tapahtumat ja vuorovaikutus, joihin liittyvät tietyt ihmiset, paikat ja ajat. Hänen mukaansa eletty todellisuus, joka ilmentää ymmärrystä on pohjimmiltaan ja väistämättä heimoihin liittyvä. (Ashforth, 2008, 538).

Arinalaisuudessa voidaan nähdä olevan myös heimoontumisen piirteitä. Hiltunen (2011) kirjoittaa ihmisen olevan perusluonteeltaan laumaeläin, jonka perimä ja vaisto ohjaavat heimoutumaan. Heimoontumiseen johtaa tarve olla vuorovaikutuksessa samalla tavalla toimivien ja ajattelevien ihmisten kanssa (Hiltunen, 2011, 161). Nykyisessä yhteiskunnassa me kaikki kuulumme useaan eri heimoon, joita ovat esimerkiksi suku, urheiluseura, työryhmä, tai vaikkapa Facebook- ryhmä. Hiltunen tiivistää, että heimoontumisen tarve ohjaa ihmisen sosiaalista käyttäytymistä ja sitä voidaan hyödyntää hyvässä ja pahassa. (Hiltunen,

2011, 161 – 162.) Hiltunen (2011) nostaa esille työyhteisön ja yrityksen yhtenä heimona johon ihminen kuuluu. Hänen mukaansa heimoontumisen elementtejä kannattaa käyttää hyväksi oman yrityksen väen työtyytyväisyyden ja sitoutumisen kasvattamiseksi. (Hiltunen, 2011, 162 – 163.) Toisin sanoen arinalaisuus linkittyessään koettuun työn mielekkyyteen sisältää sekä strategisia asioita, kuten strategian jalkauttamista ja arvojen jalkauttamista, mutta myös heimonomaista käyttäytymistä, jonka voisi liittää myös esimerkiksi sosiaalipsykologiaan.

Tutkimuksessani nousivat esille arvot osana työn mielekkyyttä. Arvot ovat yleisesti hyväksytyjä periaatteita, jotka muodostavat toiminnan ja työyhteisön näkymättömän selkärangan (Paasivaara, 2009, 93). Paasivaaran (2009) mukaan arvojen tulisi olla tarkkoja toimintatapoja ja niiden luonne ei ole abstrakti. Arvot ovat kaiken käyttäytymisen ja toiminnan taustalla. Paasivaara (2009) nimeää arvokeskustelussa ongelmalliseksi sen, että niitä pidetään liian teoreettisina mikä vaikeuttaa niiden viemisen keskelle arjen työtä. Tutkimuksessani arvot nähtiin selkeinä ja kirkkaina. Jokainen työntekijä jakoi organisaation arvot omien henkilökohtaisten arvojensa kanssa. Työntekijät siis pystyivät allekirjoittamaan ja seisomaan organisaation arvojen takana. Tämä puolestaan lisäsi heidän tunnettaan työn mielekkyydestä. Myös Cennamo & Gardner (2008) ovat saaneet selville tutkimuksessaan, että henkilökohtaisten arvojen ja organisaatio arvojen yhteensopimattomuus vähensi työn mielekkyyttä. Gennamon & Gardnerin (2008) tutkimus myös selvensi, että henkilökohtaisten arvojen ja organisaatio arvojen näkeminen yhtenäisinä on tärkeää kaikille sukupolville. Tutkimuksessani arvot voidaan liittää myös kulttuuriseen näkökulmaan. Ihmisyhteisö luo oman sosiaalisen todellisuutensa kautta arvot ja normit. Blom (2009, 152 – 153) on kirjoittanut työpaikkakulttuurilla, eli asioilla joita arvostetaan, olevan yhteyden työyhteisön hyvinvointiin, joka muotoutuu luottamussuhteista rakentuvana sosiaalisena pääomana. Hän perustaa ajatuksen Colemanin (1994) mukaan, eli sosiaalinen pääoma on verkostoissa vaikuttavaa luottamusta ja yhteisöllisyyttä.

Luottamus on sosiaalinen ”höydyke” tai oikeammin resurssi, joka ei ole ostettavissa, ja sen syntyminen vaatii pitkän kehittymisen. (Ilmonen, Jokivuori, Liikanen, Kevätsalo ja Juuti, 1998, 44). Työyhteisön myönteinen ilmapiiri, luottamus omiin ja muiden kykyihin sekä muiden arvostus edistävät Lönnqvistin (2002, 12) mukaan motivoitumista ja työn mielekkyyden kokemista. Kokemukseen ja tietoon perustuva luottamus pohjautuu perustavasti vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon, joka auttaa osapuolia keräämään tietoa

”toisesta” ja soveltamaan sitä erilaisiin tilanteisiin (Lewicki & Bunker 1996, 121 – 122). Ilmonen ym (1998) kirjoittavat, että juuri kokemukseen perustuva luottamus tai sen puute ovat tyypillisiä suomalaisessa yritysmaailmassa. Ihmiset kaipaavat varmuutta työsuhteisiin ja työhön liittyvillä muutoksilla ja työsuhteiden epävarmuudella on nähtävissä yhteyttä työn epämielekkyyden kokemuksiin. (Syväjärvi ym. 2012, 47). Yksi työntekijöille tärkeitä perusoletuksia on pitkään ollut luotto siitä, ettei hän tule erotetuksi yllättäen (Järvensivu, 2009, 25). Tutkimuksessani tuli esille suuri luottamus omaan organisaatioon ja sen pysyvyyteen. Tämä on tutkimustulos, joka tukee sitä olettamusta, että organisaatiot, joissa henkilöstö kokee voivansa luottaa pysyvyyteen ja siihen, että oma työpaikka on ja säilyy, kokevat enemmän tai paremmin työn mielekkyyttä. Myös Ylöstalo (2009, 78) kirjoittaa varmuuden olevan Suomalaisille tärkeimpiä työpaikan ominaisuuksia ja hänen mukaansa on vaikea ajatella työn olevan mielekästä, ellei työpaikka ole varma ja pysyvä.

## 5.2 Työn mielekkyyden kokemus

Tutkimuksessani tuli esiin, että työn mielekkyys on monesta asiasta koostuva kokonaisuus työntekijälle. Kuitenkin perustana tälle kokemukselle täytyi olla se, että yksilö kokee työnsä tärkeäksi. Kun työ koettiin tärkeäksi, oli sillä myös merkitys työntekijän elämässä. Syväjärvi ym. (2012) toteavat, että työssä on kyse ihmiselle laajemmasta kokonaisuudesta ja työ on tärkeää ”itsensä toteuttamiselle, itsearvostukselle ja identiteetille” (Syväjärvi ym., 2012, 48). On yksilöllistä, millaisia merkityksiä työ saa elämässä. Osalla ihmisistä työ on kutsumus, toisilla puhtaasti palkkatyö ja toisille se on keino luoda uraa. (Baumeister 1991, 119). Myös oman tutkimukseni tulokset tukevat tätä väitettä. Yksilöt arvioivat työn tärkeäksi erilaisista lähtökohdista ja näkökulmista.

Syväjärvi ym.(2012) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan työn mielekkyyttä. Syväjärvi ym. (2012, 16 – 17) kirjoittavat tutkimuksessaan työn mielekkyydellä olevan useita elementtejä. Syväjärven ym. (2012) mukaan työn mielekkyyttä arvioitaessa on ymmärrettävä työntekijä kokevana eli ”tiedollisena, kompetenttina, tajuavana, havainnoivana ja intuitiivisena toimijana”. Nämä toimijat arvostavat osallisuutta ja vaikuttamisen mahdollisuutta. Näin ollen mielekkyyden ehtoja ovat ”oikeus tasapuolisuuteen ja mielipiteen ilmaisemiseen, mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua, vuorovaikutus ja kommunikaatio, keskinäisyys ja toiseus sekä yhteistoiminnallisuus ja rajaamaton verkostoituminen”. Syväjärvi ym. (2012) jatkavat, että työn mielekkyyteen kuuluvat myös olennaisena osana sisältötekijät. Näitä



sisältö-tekijöitä ovat mm. työn monipuolisuus, haasteellisuus, pätevyudet ja osaamiset. Kirjoittajat myös listaavat työn organisointitekijät, joita ovat mm. työnjako, työnkierto, aika ja paikka. (Syväjärvi ym. 2012, 16 – 17.) On huomattava, että myös omassa tutkimuksessani oli viitteitä näihin kaikkiin Syväjärven ym. luokitteluihin.

Tuloksista pystyi näkemään pientä limittäisyyttä, mutta tämä saattoi johtua ilmiön vaikeasta rajattavuudesta. Esimerkiksi työntekijöiden arvojen ja organisaatio arvojen, voitiin nähdä tutkimuksessani olevan hyvin samankaltaisia. Yleisestä merkitysverkosta saattoi huomata ketjumaisuutta, esimerkiksi kokemus työn tärkeydestä johti työn mielekkyyden kokemukseen (syy-seuraussuhteita). Toisaalta jo teoreettinen viitekehys antoi ymmärtää sen verran, että työn mielekkyys on moniulotteinen käsite. Liukkonen (2006) on kirjoittanut, että voittajaorganisaatio on se, joka parhaiten yhdistää erilaisten ihmisten arvomaailmat, verkostot ja kulttuurin. (Liukkonen, 2006, 135). Hänen mukaansa tällainen toiminta vähentää konflikteja ja kriisejä, jolloin hallittavuus paranee. Uskoisin, että myös työn mielekkyys voisi kasvaa positiivisella tavalla Liukkosen (2006) esittämän teorian mukaisesti.

## **6 Tutkimusprosessin arviointia**

### **6.1 Tutkielman arviointia**

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mistä asioista työn mielekkyys koostuu ja se onko kokemuksella työn mielekkyydestä liittymäpintaa organisaation toimintatapaan tai yrityskulttuuriin. Mielestäni onnistuin vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Tutkimusprosessi oli pitkä ja intensiivinen. Alussa koin haastavaksi toteuttaa tilaustyönä tehtävän tutkimuksen, sillä halusin pysyä mahdollisimman puolueettomana ja linjata tutkimuksen suunnan itse omasta mielenkiinnosta nouden. Mielestäni pystyn tutkijana rehellisesti sanomaan, että aineisto on itsessään tuottanut työni tulokset. Tämä on tavallaan auttanut minua löytämään kultaisen keskitien ja olemaan puhtaasti avoin ilmiölle ja kokemukselle. Koska fenomenologian lähtökohtana on nähdä ilmiöt juuri niin kuin ne ovat (Perttula, 2000, 428), olen tutkielmaa tehdessäni pyrkinyt deskriptiivisyyteen ja eksistentiaalisen fenomenologian prosessin mukaiseen sulkeistamiseen.



Työelämän tutkimus ja oman työn mielekkyyden tietoinen tarkastelu on alati muuttuvassa organisaatiomaailmassa tärkeää. Ymmärrys omasta työn mielekkyydestä ja sen kokemuksesta nousee väistämättä arvoon sekä organisaatiolle että yksilölle. Kun työssä viihtyy, kestää siellä vaikeanakin aikana. Työtyytyväisyyttä työpaikalla on arvokasta tutkia ja siksi uskonkin, että tämän tutkielman arvo on hyödynnettävissä organisaatiokohtaisella tasolla.

Koska työn mielekkyyden käsite on hyvin monialainen ja tulkinnallinen käsite, tutkijana oli hankalaa asettaa sille tarkkoja rajoja. Tutkijana tein kuitenkin yhden selkeän huomion, joka nousi mielestäni läpi aineiston esille. Jotta työ voidaan kokea mielekkäänä, sillä täytyy olla merkitys yksilölle eli työntekijälle. On hämmästyttävää huomata, kuinka lopulta aineisto on se itse, joka tekee ja ”kirjoittaa” tutkielman. Pysin alusta saakka olemaan lukematta liikaa teoriaa tai kirjallisuutta, jotta aineiston analyysivaihe säilyisi kokemukselle mahdollisimman ”puhtaana” ja uskollisena. Näin ollen lopussa pystyin tutkijana aidosti uskomaan, että olin tavoittanut kaiken olennaisen ilman oman käsityksen johdattelua aiheesta. Kriittisesti tarkasteltuna minulla kuitenkin on henkilökohtaisesti kokemusta työstä ja työn mielekkyydestä, joten jollain tavalla myös oma ymmärrys on voinut vaikuttaa tutkimukseen.

Tutkijana käytin paljon aikaa pohtiessani, mikä painoarvo ehdotelmilla yleisiksi merkitysverkostoksi on työssäni, koska aihe sinänsä on yksilökohtainen. Ehdotelmat yleisiksi merkitysverkostoiksi sisälsivät paljon työn mielekkyyden palasia ja yleisestä poikkeavaa ainutlaatuisuutta, mutta kaikkien niiden tarkasteleminen erillisinä ei ole tarpeellista. Tiedostan tulosten ja aiheen laajuuden, mutta halusin tietoisesti rajata työtäni. Ehdotelmien pohjalta kuitenkin jokainen voi tarkastella työn mielekkyyden kokonaisuutta ja monimuotoisuutta (Liite 3). Olen tyytyväinen tähän päätökseen.

Jatkotutkimusaihe, joka ensimmäisenä nousi mieleeni, olisi tutkia työn tärkeyden kokemusta suhteessa koettuun mielekkyyteen. Eli kokevatko yksilöt, joille työ on tärkeää ja merkityksellistä, työnsä mielekkäämpänä kuin yksilöt, jotka eivät laita työtä arvomaailmassa niin korkealle. Uusia mielenkiintoisia aiheita tutkia olisivat myös sellaiset tilanteet, joissa työn mielekkyyttä tai mielettömyyttä on syntynyt. Jo oman aineistoni keruuvaiheessa sain kuulla mielenkiintoisia tarinoita yksilöiden työelämästä. Sain kuulla, miten yksilöiden taustat ja aikaisempi työelämän kokemus linkittyvät kokemukseen työn mielekkyydestä. Haastatteluita tehdessäni huomasin, että oman työelämän mieleen palauttaminen ja siitä kertominen saattoi linkittyä nykyiseen kokemukseen. Aiheena yksilöllinen työhistoria osana

työn mielekkyyttä tarjoaisi mielenkiintoisen näkökulman työelämän tutkimiselle ja kehittämislle.

## 6.2 Tutkielman luotettavuus

Kokemuksen tutkimuksen onnistumisen perustava kriteeri on tutkijan kriittinen arvio tutkimusprosessin kaikista vaiheista ja sen kuvaamisesta. Tämä on myös perustana luotettavuuden ehdoille (Perttula, 1995, 109.) Luotettavuuden arvioinnin keskeinen lähtökohta fenomenologisessa tutkimuksessa on tutkijan kyky tavoittaa ilmiö sellaisena, kuin se tutkittavalle ilmenee (Perttula 1995, 104). Lähetin sähköpostitse kaikille tutkittaville heidän henkilökohtaisen merkitysverkostonsa luettavaksi ja pyysin heitä ohjeistamaan minua, mikäli heillä olisi jotain korjattavaa tai kommentoitavaa. Pyysin heitä myös kertomaan, tunnustavatko he itsensä tästä tekstistä. Näin pyrin tutkijana takaamaan itselleni sen, että en ole tulkinnut tai poistunut yksilön alkuperäisestä kokemuksesta. Lähetin myös valmiin tutkimukseni haastateltaville luettavaksi ennen kuin julkaisin tulokset muualla. Tämän halusin tehdä lähinnä arvostuksesta tutkimukseen osallistuneita kohtaan. Tutkimuksen osalta yleisesti hyväksytyjä eettisiä malleja on pyritty noudattamaan mahdollisimman tarkasti tutkittavien anonymiteettiä suojaten.

Koska kyseessä on haastava aihe ja ilmiö, ei työn mielekkyyden kokonaisvaltainen hahmottaminen tämän tutkimuksen kannalta ole mielekäästä. Tulokset ovat todenmukaisia tämän aineiston pohjalta ja tiedon yleistäminen ei ole tutkijan tehtävä. Tutkijana koin erittäin haasteelliseksi käsitteen työn mielekkyys rajaamisen pro gradu -tutkielman laajuussuosituksen mukaiseksi. Käsitteenä työn mielekkyyden määrittely yksiselitteisesti on vaikeaa, jopa mahdotonta. Tämän lisäksi ymmärsin jo aikaisessa aineiston analyysivaiheessa, että käsissäni oli varsin laaja aineisto ja tulokset tulisivat olemaan sen mukaiset. Tuloksissa yleinen merkitysverkosto kuvaa kaikkien haastateltavien yhteisiä kokemuksia työn mielekkyydestä.

Tutkimuksessa täytyi tehdä rajaamista ja jäsentämistä sen jokaisessa vaiheessa. Käsitteenä työn mielekkyys on moniulotteinen ja ensimmäinen rajausta oli tehtävä käsitteiden avauskappaleessa. Aineistoni oli laaja ja metodin mukaisesti se on poikkeuksetta jäsennettävä. Tulosten tulkinnallisessa osiossa oli rajattava oman tutkimuksen kannalta

mielenkiintoisimmat tulokset joita tarkastella enemmän. Tämä toi tutkimukseeni todellista haastetta ja tiedostan, että paljon ehkäpä olennaistakin oli jätettävä tutkimukseni ulkopuolelle.

Kyseessä oli tilaustyönä tehty tutkielma. Haastateltavat valittiin ilman tutkijan omaa vaikutusta. Tein kuitenkin hyvin selväksi, että tutkimukseeni osallistuminen on ehdottoman vapaaehtoista ja valinta on ihmisellä itsellään. Sinänsä moniäänisyys tutkimuksessani on hyvä asia, mutta tutkimuksen kannalta olisi ollut mielenkiintoista kuulla esimerkiksi pelkästään esimiesten mietteitä työn mielekkyydestä. Tässä tutkimuksessa haastateltavista viisi olivat jonkin tason esimiehiä ja he myös jakoivat suurimman osan kokemuksista. Kuitenkin lopulta mielenkiintoista on, että kaikki eri tasolla organisaatiossa työskentelevät ja eri aloilla työskentelevät henkilöt omasivat jotain, joka heille kaikille oli yhteistä puhuttaessa kokemuksesta työn mielekkyydestä. Fenomenologisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimus etenee aineistolähtöisesti eli tutkimusaineiston ehdoilla. Tutkijan tulee muistaa, että tutkittavien kokemuksia ei voi tutkia irrallisina heidän elämäntilanteestaan (Perttula 1995, 102.) Halusin toteuttaa tutkimuksen ja kerätä aineistoni avoimella haastattelulla juuri tästä syystä. Halusin varmistaa, etten johdattele tutkimukseen osallistuneiden kokemuksia. Olen myös pyrkinyt läpi tutkimuksen reflektoidaan tutkimusprosessia ja tuomaan sen vaiheet esille mahdollisimman läpinäkyvästi.

Oppimiskokemus sinänsä on tehdä tutkielma ja huomata, että se todella jäsentyy itsessään sellaiseksi kuin sen on tarkoitus jäsentyä, sen tiedon ja aineiston pohjalta joka käytettävissä on. Tämä tukee omaa näkemystäni siitä, että mitään ennakko-oletuksia aiheesta tai vastauksista ei ollut. Olin jopa yllätynyt siitä, kuinka paljon tutkimukseni antoi viitteitä aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin ja työn mielekkyyden käsitteen konkretisointiin. Aihealue oli laaja ja myös siihen liittyvät käsitteet varsin laajoja. Tämä tarjosi työlle todellista haastetta, sillä esimerkiksi työn mielekkyyden määritelmä jo itsessään ei ole yksinkertainen tai yksimielisesti selitettävissä, kuten teoriaosuudessa käy ilmi. Monta mielenkiintoista suuntaa oli rajattava ulos ja keskityttävä siihen, mikä oli olennaista juuri minun tutkimukseni kannalta. Olen tyytyväinen lopputulokseen, vaikka pientä kipuilua alussa aiheen kanssa koin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä koostuu työn mielekkyys ja miten se linkittyy arinalaisuuteen. Muuttuvan ja kehittyvän työelämän kannalta työn mielekkyyden tutkiminen on ajankohtaista, jopa joissain konteksteissa innovatiivista. Aiheelle olisi selvästi kysyntää, jotta sitä pystyttäisiin ymmärtämään enemmän. Muun muassa työhyvinvoinnin

tutkija Heidi Lehtopuu tekee väitöskirjaa ”*työntekijöiden kokemasta työn mielekkyydestä*”, jolle myös työsuojelurahasto on myöntänyt stipendin. Työn on tarkoitus olla esitarkastettavana viimeistään vuonna 2014. Lehtopuun tavoite on ymmärtää, mihin kaikkeen yksilön kokema, työstä saatava sisäinen palkitsevuuden tunne kiinnittyy, ilmenee ja mitä edellytyksiä tälle tunteelle on uskomuksenaan, että työn mielekkyys ymmärretään tällaisten lähestymisten ansiosta. (Lehtopuu, 2014). Elementit, joista työn mielekkyys koostuu, eivät ole yksiselitteisiä. Kuitenkin niiden määrittäminen ja ymmärtäminen on tärkeää, jotta voidaan lähtökohtaisesti ymmärtää itse ilmiötä ja kehittää mielekkyyttä työssä.



## Lähteet

- Aarnikoivu, H. (2011): *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2011.
- Alasoini, T. (2006). *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005 - työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi*. Työministeriö, Tykes raportteja 45, Helsinki.
- Alasoini, T. (2007). *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä?* Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) *Työ murroksessa*, Työterveyslaitos, Otava, Keuruu. 106 – 120.
- Antila, J. (2006). *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Työpoliittinen tutkimus, 305. Työministeriö. Hakapaino, Helsinki.
- Ashforth, B.E. (2008). *‘Organizational’ Behavior is Largely Tribal Behavior*. Teoksesta *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organization*. Edited by Daved Barry and Hans Hansen. (2008).
- Baumeister, R.F. (1991). *Meanings of life*. The Guilford Press, USA.
- Bion, W.R. (1979). *Kokemuksia ryhmistä*. Espoo: Weilin+Göös Kirjapaino.
- Blom, R & Hautaniemi, A. (2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Ashforth B.E. (2008). *‘Organizational’ Behavior is Largely Tribal Behavior*. Teoksesta: *The Sage handbook of New Approaches in Management and Organization*. Edited by Daves Barry and Hans Hansen, 538 – 539.

- Cennamo, L & Gardner, D. (2008). *Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit*. Research paper. Journal of Managerial Psychology Vol.23 No. 8, 2008 pp. 891–906.
- Coleman, J.S. (1994). *Foundations of Social Theory*. First Harward University Press, USA.
- Hiltunen, A. (2011). *Johtamisen taito. Elämänmittainen matka*. WSOY pro Oy.
- Hyppänen, R. (2010): *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta*. Talentum. Helsinki.
- Ilmonen, K., Jokivuori, P., Liikana, H., Kevätsalo, K. & Juuti, P. (1998). *Luottamuksesta kiinni ammatti yhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky*. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä 1998.
- Jacobs, E & Roodt, G. (2008). *Organizational culture of hospitals to predict turnover intentions of professional nurses*. Health SA Gesondheid 2008, 13(1), 63 – 78.
- Jauhiainen, R & Eskola, M. (1994). *Ryhmäilmiö*. Juva: WSOY.
- Järvensivu, A. (2013). *Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa?* Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013 (6–20). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Järvensivu, A., Valkama, P. & Koski, P. (2009). *Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys. Tapaustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehyksestä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 2/2009.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2012). *Työ ja Terveys Suomessa 2012 seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos Helsinki. Tammerprint Oy, Tampere 2013. Luettu 12.5.2014 [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

- Koironen, V. (2011). Teoksesta: Nummela, T (toim.) (2011), *Yhdessä ja Erikseen Matkalla työnohjaajaksi*. Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisuja, Saimaa University of Applied Sciences 2011. Luettu 8.5.2014.  
<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38974/Nummela%20Tuija%202.pdf?sequence=1>
- Laine, T. (2001). *Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma*. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 26 – 43.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus, 33 – 39.
- Lehtomaa, M. (2005). *Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen*. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) *Kokemuksen tutkimus: Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen*. Helsinki: Dialogia, 163-194.
- Lehtopuu, H. (2012). *Työn mielekkyys ja sisäinen palkitsevuus henkilöstön kokemana-väitöskirjatyö*. Luettu 12.5.2014. <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=112182&n=kuvaus>
- Liukkonen, P. (2006). *Työhyvinvoinnin Mittarit Menetelmät, Eurot, Päätelmät*. Talentum Media Oy Helsinki 2006. Tammer- Paino 2006.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013). *Työolobarometri syksy 2012: ennakkotietoja*. TEM raportteja 6/2013. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 9.5.2014. [https://www.tem.fi/files/35605/TEMrap\\_6\\_2013.pdf](https://www.tem.fi/files/35605/TEMrap_6_2013.pdf)
- Lönnqvist, J. (2002). *Johtajan ja johtamisen psykologia. Kohti parempaa ihmisen johtamista*. Hallinnon kehittämiskeskus. Edita. Helsinki.

- Lewicki, R. & Bunker, B. (1996). *Developing and Maintaining Trust in Work Relationship*. Kirjassa: R.M.Kramer & T.R.Tyler (eds.), *Trust in Organisations*. Sage, London.
- March, J.G. (2010). *The Ambiguities of Experience*. Cornell University Press, USA.
- Markkula, M. (2011). *Johtaminen, tehokkuus ja työelämän laatu. Organisaatioiden toiminnan kulmakivet*. Acta Wasaensisa 243, Vaasan yliopisto. Vaasa.
- Moilanen, L. (2007). *Työelämän muutoksen ristiaallokko- epävarmuudesta eettiseen?* 198-223, Teoksesta Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.). *Työn murroksessa*. Työterveyslaitos. Otava, Keuruu.
- Metsämuuronen, J. toim. (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*, 1. painos, Gummerus, Jyväskylä.
- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. (2008): *Arjen johtajuus. Rutiinijohtamisesta tulkintataitoon*. Suomen sairaanhoitajaliitto ry, Helsinki.
- Paasivaara, L. (2009). *Työnsä kokoinen ihminen*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, 2009. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2009.
- Perttula, J. (1995). *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena – johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Suomen fenomenologinen instituutti, Tampere yliopiston jäljennepalvelu, Tampere.
- Perttula, J. (2000). *Kokemuksesta tiedoksi: Fenomenologisen metodin uudelleen muotoilua*. Kasvatus : Suomen Kasvatustieteellinen Aikakauskirja, 31(5), 428 – 442.
- Perttula, J. & Latomaa, T. toim. (2005). *Kokemuksen tutkimus – Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. 1. Painos, Dialogia Oy. Guttenberg AS, Tartu.
- Perttula, J. & Syväjärvi, A. toim. (2012). *Johtamisen psykologia*. PS- kustannus, Jyväskylä. (painossa).



- Pyöriä, P. toim. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaatio menestys*. Gaudeamus.
- Rauhala, L. (1983). *Ihmiskäsitys ihmistyössä*. Gummerus Oy.
- Rauhala, L. (1989). *Ihmisen ykseys ja moninaisuus*. Sairaanhoidajien koulutussäätiö 1989, Karisto.
- Rauhala, L. (1993). *Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä*. Tampere. Suomen fenomenologinen instituutti.
- Räikkönen, T. (2007). *Kollektiivinen koherenssi ja työn tulevaisuus- suomalaisten työkuultuurien muutokset ja potentiaaliset hyvinvointivaikutukset*. Teoksesta Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos, Otava, Keuruu. 227– 242.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia- Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava, Keuruu.
- Stone, R.J. (2002). *Human resource management*. Fourth edition. John Wiley & Sons Ltd., Australia.
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Kuopio: UNI- press.
- Syväjärvi, A. (2005). *Inhimillinen pääoma ja informaatioteknologia organisaatiotoiminnassa sekä strategisessa henkilöstövoimavarojen johtamisessa*, Acta Universitatis Lappiniensis 83, Lapin Yliopistopaino, Rovaniemi.
- Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö, M. & Jokela, J. (2012). *Inhimillisesti tehokas sairaala - työn mielekkyys henkilöstön kokemana*. Lapland University Press. Rovaniemi. Luettu 7.5.2014.  
[http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-7212.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-7212.pdf)
- Tarkkonen, J. (2012). *Työhyvinvointi johtamistehtävänä*. Oy UNIpress ab, 2012.

Tsai, Y. (2011). *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction*. BMC. Health Services Research, 2011, 11;98.

Työterveyslaitos Helsinki, Tiedote 26/2013 11.05.2013, Helsinki. Luettu 11.5.2014  
[http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote26\\_2013.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote26_2013.aspx)

Työterveyslaitos, 06/2012 Luettu 18.5.2014. [http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen\\_kehittaminen/Tyopaikan\\_tyohyvinvoinnin\\_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi\\_yhteinen\\_asia.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyopaikan_tyohyvinvoinnin_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi_yhteinen_asia.pdf)

Utriainen, K. (2009). Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Acta universitatis Ouluensis, D Medica 1014. Akateeminen väitöskirja. Oulun Yliopisto.

Wilenius, R. (1981). *Ihminen ja työ*. K.J. Gummerus Oy. Jyväskylä.

## **Empiiriset lähteet**

### **Haastattelut**

Haastattelu A (2014) 23.1.2014. Kesto: 20:21

Haastattelu B (2014) 24.1.2014 Kesto: 13:35

Haastattelu C (2014) 24.1.2014 Kesto: 15:19

Haastattelu D (2014) 28.1.2014 Kesto: 18:23

Haastattelu E (2014) 29.1.2014 Kesto: 12:17

Haastattelu F (2014) 10.2.2014 Kesto: 38:10

## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelurunko**

1. Ensiksi haluaisin kysyä missä työskentelette ja miksi päätitte lähteä tälle alalle?
2. Mikä on tehtäväsi ja roolisi omassa työssäsi?
3. Onko työnne teille tärkeää ja perustelisitteko miksi näin?
4. Miten kuvaisit arinalaisuutta? Mitä se on?
5. Mitä arinalaisuus sinulle merkitsee?
6. Kuinka mielekkäänä koette oman työnne?
7. Voisitteko kokea, että työnne olisi yhtä merkityksellistä jossain toisessa organisaatiossa?
8. Miten koette arinalaisuuden vaikuttavan oman työnne mielekkyyden kokemukseen?
9. Mitä tai mitkä ovat mielestänne arinalaisuuden mahdollisuudet?



## Liite 2. Saateviesti

Hei,

*Aika on ystävä- aika on vihollinen, mutta se on ainut apu tiedon tarpeellisen. Sinulta pyydä en mitään muuta, en mitään enempää, kuin kallisarvoista aikaasi.*

Olen soveltavan psykologian opiskelija Lapin yliopistosta ja teen Pro gradu- tutkielmaani *työn mielekkyyden kokemuksesta*. Tutkin opinnäytetyössäni millaiset asiat ja tekijät vaikuttavat työn mielekkyyteen. Olen erityisen kiinnostunut vastaajien yksilöllisistä kokemuksista siitä, miten ja mistä työn mielekkyys koostuu.

Tutkimukseen osallistuvien anonymisuus taataan ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, niin että ketään yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Mikäli haluat lisää tietoa tutkimuksestani, minuun voi rohkeasti ottaa yhteyttä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen viikolla 4 sinuun yhteydessä tiedustellen halukkuudestasi osallistua sekä mahdollisen haastatteluajan sopimisesta.

Kiittäen,

Jonna Huovinen  
Lapin Yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
jonhuovi@ulapland.fi  
gsm xxx-xxx xxxx

### **Liite 3. Ehdotemat yleisiksi merkitysverkostoiksi**

#### H1.

*Kun työssä saa vastuuta ja vapautta, luo se työntekijälle työn merkityksen. Työn merkityksen kautta tulee työn tärkeys ja hän kokee, että hän pystyy vaikuttamaan sekä tekemään itsenäisiä päätöksiä. Työntekijälle tämä on tärkeää, ja kokemus työn mielekkyydestä kasvaa. Kun työntekijä kokee, että työ on merkityksellistä, se tunne ja arvo työlle jaetaan myös muilla elämän osa-alueilla, kuten perheen ja läheisten kesken. Oman esimiehen toimintatavat ja luottamus työntekijään vaikuttavat kokemukseen työn merkityksestä. Kun esimies antaa vastuuta nuorelle työntekijälle, seuraa siitä halu tehdä työtä paremmin ja työntekijä kokee olevansa tärkeä. Esimiesasemassa oleva työntekijä harvoin ajattelee, mitkä asiat tekevät työstä merkityksellistä tai mielekästä. Oman työn mielekkyyden pohtimisen sijaan esimies saattaa keskittyä enemmänkin alaisten hyvinvointiin.*

*Työn mielekkyyden kokemukseen vaikuttavat arvot. Organisaation arvomaailman täytyy kohdata yksilön oma arvomaailma, jotta työntekijä voi allekirjoittaa toiminnan ja sitoutua yritykseen. Työntekijälle tällaisia arvoja ovat lämpimät ihmissläheiset arvot sekä turhan tärkeilyn poistaminen. Aikaisempi työkokemus huonossa työssä tai arvomaailmassa vaikuttaa nykyiseen tuntemukseen työn mielekkyydestä.*

*Työntekijän täytyy voida allekirjoittaa arvomaailma ja toiminnan arvo, jotta hän voi kokea olevansa osa arinalaisuutta. Arinalaiset arvot ovat hänelle niitä arvoja, joita hän kannattaa ja niiden vaaliminen sekä toteuttaminen tuottavat työhön mielekkyyttä. Organisaation toimintakulttuuri nousee työn mielekkyyden sekä työhyvinvoinnin kannalta keskiöön. Työntekijän toiminta sekä teot työpaikalla ovat kaikki arinalaisuutta ja osa sen kulttuuria. Työntekijän tunne siitä, että hän voi seistä näiden arvojen ja toimintojen takana, johtaa ylpeyden tunteeseen työstä, joka puolestaan johtaa työn mielekkyyden kokemukseen. Työntekijälle organisaatiokulttuuri eli arinalaisuus on ensimmäinen tekijä kokemuksessa työn merkityksestä. Jotta työ voidaan kokea merkityksellisenä, täytyy työntekijän kokea, että työ on tarpeeksi haasteellista. Esimiesasemassa oleva työntekijä haluaa kokea olevansa tarpeeksi kannustava esimies. Tunne siitä, että ammatissa, työssä sekä esimiehenä kehittyy ja kasvaa, johtaa tuntemukseen siitä, että työ on tärkeää ja mielekästä.*

*Työn tärkeyden tunteeseen liittyvät innostuminen omasta työstä, halu kehittää sekä keksiä*

*uusia ideoita ja viedä niitä eteenpäin. Näiden asioiden toteutuminen johtaa tunteeseen, että työ on tärkeää. Kun on tärkeä työ, kokee yksilö sen myös mielekkäänä. Tunne työn tärkeydestä on kokoajan vahvistuva. Kun pystyy kehittämään ja kertomaan omat mielipiteensä työntekijä kokee, että on mukavaa lähteä töihin. Palautteen antaminen on työntekijälle tärkeää, sillä sitä kautta tapahtuu kehittymistä ja kasvua työssä.*

## H2.

*Arinalaiset arvot vahvistavat työntekijän positiivista kuvaa omasta organisaatiosta. Tämän mielikuvan vahvistuminen vaikuttaa positiivisella tavalla myös työn mielekkyyteen. Arvot ovat myös apuväline esimiesasemassa olevalle työntekijälle. Arvojen jakaminen ja niistä kertominen auttavat viemään arinalaisuuden ajatusta eteenpäin. Tätä kautta työntekijä kokee voivansa kehittää ja tuoda jotain uutta henkilöstölle ja ihmisille, jotka tarvitsevat lisää arvoperustaa työn mielekkyyden kokemukselle.*

*Työntekijän kokemus siitä, että hän on vahvasti liiketoiminnassa kiinni tuo ajatuksen siitä, että hänen työnsä on tärkeää. Esimiestoiminnalla on paikka työn mielekkyyden osana. Työntekijällä täytyy olla selkeä linja oman esimiehensä kanssa, mutta myös oman organisaation kanssa. Työntekijän ja esimiehen välillä tulee olla molemminpuolista arvostusta. Työntekijä on valmis tekemään suuriakin uhrauksia ja joustoja, jos tämä arvostus on kunnossa. Oman esimiehen tuki ja selkeä linja vaikuttavat onnistumisen tunteeseen ja siihen, kuinka asiat organisaatiossa koetaan. Pienetkin asiat saattavat tuntua isoilta ongelmilta, jos tuki ja arvostus puuttuvat. Työntekijälle oikeanlainen tilanteeseen sopiva näkemys asioista ja johtamisesta on tärkeä osa kokemuksessa työn mielekkyydestä.*

*Työntekijälle arinalaisuus on osa häntä. Pitkä työhistoria yhteisöllisyyttä korostavassa organisaatiossa vaikuttaa positiivisella tavalla työn mielekkyyden kokemukseen. Arinalaisuus on pysyvä osa ja rakenne, joka on osa elämää. Yhteisöllisyyttä korostava organisaatio on kasvanut osaksi työntekijää. Työelämässä tapahtuu kaiken aikaa muutoksia ja monet tärkeät asiat vaihtuvat sekä muuttuvat vuosien aikana, mutta arinalaisuus on pysyvää. Arinalaisuus on kaiken juuri ja alku, sillä se antaa merkityksen sille mitä työntekijä tekee. Työntekijä kokee arinalaisuuden lisäävän kokemusta työn mielekkyydestä.*

*Kehittyminen ja kehittäminen vaikuttavat mielekkyyden kokemukseen. Tunne siitä, että työntekijä rakastaa työtään ja siitä, että se on tärkeää juontaa siihen, että hän on kehittänyt ja saa kehittää asioita työssään.*



*Onnistuminen omassa työssä luo mielekkyyttä työlle. Tilanteita, jotka ovat haastavia ja vaikeita tulee toistuvasti, mutta niiden selvittäminen ja selventäminen tuovat onnistumisen tunteen.*

*Kun työntekijä kokee olevansa oikeassa paikassa ja työssä, luo se hänelle suhteen työhön, kokemuksen, että se on tärkeää. Työntekijän täytyy tunnistaa itsestään sellaisia yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka vaikuttavat oikean työpaikan löytämiseen. Esimerkiksi ihminen kokee työnsä mielekkääksi, koska hän kertoo olevansa sellainen luonne, jonka olisi vaikeaa vain istua yhdessä paikassa. Työllä täytyy myös olla merkitys, jotta se olisi merkityksellistä. Tietylainen kiire ja hektisyys työelämässä eivät ole välttämättömiä pahoja, jos kuitenkin mennään määrätietoisesti eteenpäin.*

*Työn mielekkyyttä määrittää myös tunne siitä, kuinka työntekijä kokee pitävänsä työstään. Tunne siitä, että on hyvä lähteä töihin joka päivä, kertoo ja vahvistaa myös työn mielekkyyttä.*

### H3.

*Työntekijän työlle yksilönä mielletty arvo vaikuttaa myös kokemukseen työn mielekkyydestä. Työntekijä, joka pitää työtä tärkeänä elämässä, mutta ei pelkän rahallisen hyödyn takia, vaan myös työn mielekkyydestä johtuen, kokee työnsä myös mielekkäänä. Arvot, jotka vaikuttavat työntekijän kokemukseen liittyvät avoimuuteen ja työntekijästä avoimuus on tärkeää.*

*Yksilöllinen työhistoria ja perhehistoria saattavat vaikuttaa työpaikan valintaan ja siihen, mitä työssä sekä työpaikassa arvostaa. Arinalaisuus voi olla yksi tällainen viitekohta ja työntekijälle historialliset viitekohdat ovat tärkeitä. Työntekijälle oman työryhmänjäsenen toiminta ja sen kehittäminen on tärkeää. Tämä johtaa kokemukseen työn tärkeydestä ja lisää sen mielekkyyttä. Työntekijälle on tärkeää, että keskustellaan asioista joilla on oikeasti merkitystä, kuten itsensä kehittämisestä.*

*Yhteisöllisyyttä korostavan organisaation arvot ovat arinalaisuudessa. Näihin arvoihin kuuluvat lämmin ihmisten kohtaaminen ja ihmisistä huolehtiminen. Työntekijällä on kokemus siitä, että arinalaiset arvot, eli organisaatioarvot, ovat niin yhdenmukaiset, että se tekee hänen työstään helppoa. Tunne työn helppoudesta tässä yhteydessä lisää entisestään työtyytyväisyyttä ja mielekkyyttä. Henkilö joka ei koe olevansa ”bisnesihminen” tai yrittäjähminen, kokee palveluajatuksen ja arinalaisuuden luontevana sekä hyvänä asiana. Kun työntekijän omat arvot ja arinalaiset arvot menevät hyvin yhteen työntekijän omien henkilökohtaisten arvojen kanssa, on luontevaa kokea työn mielekkyyttä. Työntekijä, joka*



*arvostaa ihmisiä paljon, ja ihmisten kohtaaminen sekä auttaminen ovat hänelle tärkeitä asioita yhteiskunnallisessa ajattelutavassa, kokee, ettei hänellä ole organisaation kanssa arvostusriitoja. Tunne siitä, että henkilö on oikeassa paikassa ja oikeassa työssä lisää työn mielekkyyden kokemusta. Työntekijälle työ tuo myös rutiineja elämään. Yhteisöllisyydellä on rooli työssä, tunne siitä että viihtyy työkavereiden kanssa lisää tunnetta, ettei työtä voisi lopettaa.*

*Työntekijän oma kokemus itsestään vaikuttaa myös kokemukseen työn mielekkyydestä. Työtehtävien ja ammatin tulee vastata sitä, missä yksilö on hyvä ja missä hän kokee olonsa luontevaksi.*

*Kehittyminen omassa työssä on tärkeää, sillä kehittyminen työssä ja työelämässä lisää työn mielekkyyttä. Uusi työtehtävä tuo mukanaan uusia haasteita ja kehittymistä. Työntekijälle on tärkeää, että elämässä kehitytään. Tilanteet, joissa työntekijä kokee rutinoituvansa liikaa samaan työtehtävään, aiheuttaa epätoivoisia ajatuksia ja työn mielekkyyks laskee. Näissä tilanteissa työntekijä kaipaa uusia haasteita ja siksi on tärkeää, että kehittymismahdollisuuksia löytyy. Työntekijän innostus työhön säilyy niin kauan, kun itseä pystyy kehittämään. Työntekijän tunne siitä, että hän on päässyt etenemään organisaatiossa luo työhön uudenlaista merkitystä.*

*Onnistuminen omassa työssä lisää työn merkitystä ja sen mielekkyyttä. Työntekijä, jonka toimenkuva tai työnkuva on ollut rutinoitunut saa työntekijän tuntemaan itsensä riittämättömäksi. Näissä tilanteissa työntekijän pyrkimys tehdä asiat mahdollisimman hyvin ja näiden saavutusten huomioiminen ovat olennaisia työn tärkeyden ja merkityksellisyyden lisääjiä. Oman organisaation ja oman esimiehen huomio näissä saavutuksissa saa työntekijän kokemaan oman työnsä merkityksellisenä. Kun yksilö kokee, että hänellä on merkityksellinen työ, on sillä myös merkitys hänen elämässään.*

*Asiakastilanteet, jossa asiakas on tyytyväinen ja tilanne on mennyt positiivisella tavalla yli odotusten, lisäävät mielekkyyttä. Työntekijälle myös palautteen saaminen on suuressa roolissa työn mielekkyyden kokemiselle.*

*Kun työntekijä kokee, että hänen työllään on merkitystä organisaatiotasolla, lisää se myös työtyytyväisyyttä ja työn mielekkyyden kokemus vahvistuu. Työntekijän henkilökohtainen työhistoria vaikuttaa hänen kokemukseensa. Esimerkiksi kokemus siitä, että sijoittajat imisivät*

*työpaikan tyhjiin, eikä heidän työllään olisi väliä, vaikuttaisivat negatiivisesti työn mielekkyyteen.*

*Työssä on tärkeää saada tuoda omia ideoitaan esiin ja olla vapaasti luova. Luovuus on tärkeää työntekijälle. Vastuu ja vapaus lisäävät vapautta olla luova, jota organisaatiossa ajetaan ja siihen jopa yllytetään.*

#### H4.

*Työntekijän kokemus työn tärkeydestä on merkityksellistä myös mielekkyyden kannalta. Kun työntekijälle työ on todella tärkeää, on sillä merkitystä hänelle. Työntekijä joka kokee itsensä omassa työssään todella tärkeäksi ja hän kokee, että saa toteuttaa intohimoaan alalla jossa hän työskentelee, on tunne työn mielekkyydestä vahva. Työn vaihtelevuus ja työtehtävien erilaisuus ihmisläheisessä työssä on tärkeää. Työntekijä kokee, että työ antaa hänelle kaikkea mitä hän vain voi haluta. Työntekijä, joka ei tunne työtään työnä eikä raskaana kokee, ettei ole sellaista päivää jolloin ei haluaisi lähteä töihin. Kun työntekijä kokee, että työllä on merkitys, ei ilman työn tekoa voisi olla. Työntekijän suhtautuminen työhön ja työelämään ratkaisee. Työtä voi ajatella monella tavalla. Sen voi ajatella mahdollisuutena, yhdessä tekemisenä tai taakkana ja velvollisuutena tai välittömänä pahana. Se, miten työntekijä itse sijoittaa työn elämäänsä ja ajatuksiinsa on merkittävää työn mielekkyyden kannalta.*

*Työntekijän kokemukseen työn mielekkyydestä vaikuttavat osastojen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa tapahtuvat järjestelyt ja tapahtumat. Työntekijälle nämä yhteistyötilanteet, palaverit ja suunnittelut tekevät kokemuksen, että työ on ihanaa. Työntekijä kokee vapauden suunnitella ja toteuttaa mielekkääksi. Työntekijä saa mielekkyyttä omaan työhönsä innoitumisestaan esimerkiksi tapahtuman järjestämisessä, joka menee hyvin.*

*Työntekijälle arinalaisuus merkitsee yhdessä tekemistä. Se merkitsee hänelle paikallisuutta ja tärkeää pohjoissuomalaisuutta. Työntekijälle arinalaisuus on kuin perhe ja hän kokee, että työntekijät ovat kaikki yhtä suurta Arina perhettä. Työn mielekkyys koostuu yhteisöllisyydestä ja se antaa työlle merkitystä. Työntekijälle on tärkeää kokea, että työllä on merkitystä. Yhteenkuuluvuuden tunne on merkityksellinen, sillä silloin työntekijä kokee olevansa osa jotakin. Arinalaisuudessa ollaan lähellä toisia. Työntekijälle olla osa arinalaisuutta on eräänlainen perheenomainen ympäristö. Arinalaisuus myös antaa työntekijälle taustatuen ja jakaa samat arvot. Työntekijälle arvot ovat samat ja hän pystyy allekirjoittamaan*

*organisaation arvot, joka vaikuttaa työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin tunteeseen. Yhteisöllisyys on työntekijälle tärkeää. Erilaiset tilanteet työn ulkopuolella lisäävät tätä tunnetta. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi hyvin menneen kuukauden jälkeinen ravintolaillallinen yhdessä työporukalla. Työntekijälle hyvä yhteishenki ja tiivis yhteistyö muiden osastojen kanssa lisäävät työn mielekkyyden kokemusta.*

*Työntekijälle tunne siitä, että hän kokee voivansa oppia uusia taitoja ja kehittyä, vaikuttavat työn mielekkyyteen. Kokemus siitä, että työntekijällä on monipuolinen työ, tekee työstä mielenkiintoisen. Kehittymiseen liittyvä oppiminen lisää työssä viihtyvyyttä ja haasteellisuutta. Työntekijä joka saa kehittyä opintojen kautta työssään, kokee sen tuovan uusia haasteita ja työpaikan mahdollistavan asioita jotka lisäävät yksilön tunnetta hyvästä työpaikasta ja työn mielekkyys lisääntyy.*

*Asiakaspalvelutilanteissa työntekijä kokee onnistumista myytyään jonkin tuotteen, jolla on asiakkaalle merkitys. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi tuotteen myyminen henkilölle, jolle se merkitsee enemmän kuin pelkkä tuote. Nämä tilanteet tekevät merkityksen myös työntekijän työhön. Kun yksilö kokee, että työ on merkityksellistä, vaikuttaa se myös työn mielekkyyteen. Työntekijälle arkiset tilanteet, kuten asiakaspalvelutilanteet tuovat tunteen, että hän on tärkeä. Näissä tilanteissa työntekijä kokee itsensä tärkeäksi ja hänen työllään on merkitys. Nämä tilanteet ja tunteet vahvistavat ammatillista identiteettiä, ja vahvistavat myös työn mielekkyyden kokemusta. Työntekijän tapa laittaa itsensä likoon sekä halu tehdä työnsä hyvin, voi vaikuttaa jonkun elämään suuresti ja se tuo hänelle lisää merkitystä työhön. Se saa hänet kokemaan itsensä tärkeäksi.*

*Positiivinen palaute niin organisaation puolesta, kuin asiakkailtakin on työntekijälle tärkeää. Esimiesasemassa olevalle työntekijälle erityisesti omilta alaisilta saatu positiivinen palaute vaikuttaa hänen työn mielekkyyteen.*

##### H5.

*Työntekijälle se, että on työtä ja työpaikka, on merkityksellistä. Arvo työlle ja työn tekemiselle lähtee siitä, että hän pitää työtään tärkeänä, joka puolestaan vaikuttaa kokemukseen työn mielekkyydestä.*



*Työntekijä, joka on pyrkinyt ammattiaan vastaavaan työhön, koulutuksensa puolesta on tyytyväinen siihen, että on nyt sellaisessa työssä. Työntekijän henkilökohtainen työhistoria vaikuttaa oman työn arvostukseen, sillä työhistoriassa tehdyt työt eivät välttämättä ole vastanneet yksilön tarpeita. Työaika ja työrytmi ovat tärkeitä asioita työn mielekkyyden kokemuksen kannalta. Esimerkiksi kokemus siitä, että työ on ollut aikaisemmassa elämänvaiheessa rankkaa ja elämän rytmillisesti haastavaa, vaikuttavat tänä päivänä arvostukseen helpottuneesta työtehtävästä, ja näin myös työ on mielekkäänpää.*

*Työntekijän kokemus työn mielekkyydestä liittyy siihen, että työ on vaihtelevaa. Työssä on tietyt rutiinityöt, jotka menevät samankaltaisella kaavalla aina, mutta kuitenkin asiakaspalvelualaan kuuluvat päivät ovat hyvin erilaisia. Tunne siitä, että on hyvä työpaikka ja työ, edesauttaa tunnetta, ettei koskaan ole inhottavaa lähteä töihin ja työnteko on mielekästä. Työn merkitys näkyy myös arjessa, sillä se rytmittää sitä. Jotta työntekijä kokee työn mielekkäänä, täytyy työssä olla haasteita ja siinä täytyy pystyä kehittymään. Tällaisia haasteita voivat olla esimerkiksi muilta osastoilta siirtyvät ongelmatilanteet. Työn mielekkyyttä lisää kehittyminen ja oppiminen etsiessä uutta tietoa näitä ongelmatilanteita ratkoessa.*

*Työn mielekkyyden tunteeseen vaikuttavat mukava työporukka ja hyvä työhenki. Työntekijälle on tärkeää, että työkaverit jakavat samanlaisen huumorintajun työpaikalla. Arinalaisuus koetaan positiivisena asiana. Työntekijällä on siitä hyvä mielikuva ja hän pitää sitä hyvänä brändinä. Työntekijän oma positiivinen ajatusmalli myös näkyy hänessä eteenpäin asiakkaille. Positiivinen mielikuva omasta organisaatiosta myös lisää työn mielekkyyden kokemusta.*

*Työssä kohdataan vaikeita tilanteita ja hankalia asiakkaita. Nämä tilanteet ovat haastavia, mutta kun ne pystytään jakamaan työkavereiden kanssa, on tällä vuorovaikutuksella tärkeä osa myös oman työn mielekkyyden kannalta. Työntekijälle arinalainen tapa tehdä työtä ja asiakaspalvelua nostavat hänen työmotivaatiotaan. Työn mielekkyyden kokemukseen vaikuttavat asiakaskontaktit.*

## H6.

*Työntekijälle kokemus siitä, että työ on tärkeää merkitsee paljon, sillä kolmasosa päivästä menee työhön. Ajan käyttö työhön on oma valinta ja intoa työn tekemiseen löytyy paljon. Kun työ tuntuu tärkeältä, on sillä myös työntekijälle merkitys.*



*Työntekijälle on tärkeää päästä vaikuttamaan ja olla mukana toiminnassa. Se, että on mahdollisuus olla yhteydessä omaan esimieheen ja kertoa kehitysideoita sekä vaikuttaa lisää työn mielekkyyttä. Esimiestoiminnalla on merkitys koettuun työn mielekkyyteen. Se, kuinka oma esimies vastaa omiin toiveisiin, pyyntöihin ja ideoihin vaikuttaa suoraan myös työntekijän työhön ja toimintaan. Työntekijälle työn mielekkyyden kannalta on tärkeää, että esimiestoiminta on ihmisläheistä ja hyvin hoidettua. Työssä pitää olla tietyt pelisäännöt ja periaatteet, mutta ihmiset lähtevät tekemään asioita silloin, kun he itse ymmärtävät miksi jotakin tehdään. Työntekijälle hierarkkinen armeijatyypinen toiminta ja esimiestyö ei enää toimi. Kun työntekijä saa tehdä oman näköistään ja pääsee toteuttamaan itseään, hänelle muodostuu tunne, että hänen työnsä on tärkeää. Oman esimiehen tuki on tärkeää, mutta työn mielekkyys tulee kuitenkin siitä, että saa vapaasti tehdä asioita, ilman kokemusta, että oma esimies rajoittaisi tai osallistuisi liikaa.*

*Kehittyminen omassa työssä on tärkeää, mutta myös oman työyhteisön kehittäminen on esimiesasemassa olevalle työntekijälle tärkeää. Työntekijä kokee työnsä mielekkäänä, kun saa olla mukana kehittämässä. Myös onnistuminen omassa työssä lisää tätä tunnetta. Oman tiimin rohkaisu ja innostaminen ovat esimiehelle tärkeitä työn mielekkyyden lisääjiä. Kun asioita tehdään yhdessä tiiminä, eikä vain onnistuta yksin, vaikuttaa se positiivisella tavalla mielekkyyteen.*

*Esimiesasemassa olevalla työntekijällä on kiinnostusta omaa alaista ja hänen kehittymistään kohtaan. Tämä on merkityksellistä esimiehelle ja se lisää myös hänen oman työnsä merkitystä. Työelämä ja sen mielekkyys vaatii kehittymistä. Se, että ei nähdä työtä ja työpaikkaa vain välttämättömänä pahana, vaan kaikkine mahdollisuuksineen luo työlle ja työpaikalle lisää mielekkyyttä. Työ on esimiehelle jotain muuta kuin työ, se on myös osa elämän sisällöstä.*

*Työntekijälle arinalaisuus on heidän yhteistään. Se on yhteistä tietoa, ja samoilla arvoilla sekä periaatteilla toimimista. Tunne siitä, että ei ole sellaista tilannetta tai hetkeä töissä jolloin hän ei voisi kelle tahansa soittaa ja kysyä apua, lisää työssä viihtyvyyttä ja yhteisöllisyyden tunnetta. Arinalaisuuteen kuuluu, että ollaan vähän niin kuin samassa veneessä. Työn mielekkyys tulee siitä, että on arinalainen tapa tehdä asioita, mutta kuitenkin tietynlainen vapaus ja vastuu säilyy. Vapaus ja vastuu ovat työntekijälle todella tärkeitä, eikä työssä viihtyvyys olisi parasta paikassa, jossa olisi liian tarkat määräykset joka asiaan.*