

**Anna Mäkinen**

**MERKITYKSELLISEN TYÖN  
TEKIJÄT – AKATEEMISTEN  
NUORTEN NAISTEN  
KOKEMUKSIA TYÖNSÄ  
MERKITYKSELLISYYDESTÄ**

**Pro gradu -tutkielma**

**Johtaminen**

**Syksy 2014**

## Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Merkityksellisen työn tekijät – akateemisten nuorten naisten kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä  
Tekijä: Mäkinen Anna  
Työn ohjaaja: Laine Pikka-Maaria  
Koulutusohjelma: Johtaminen  
Työn laji: Pro gradu -työ x Sivulaudaturtyö \_\_ Lisensiaatintyö \_\_  
Sivumäärä: 91 sivua  
Aika: syksy 2014  
Avainsanat: merkityksellinen työ, identiteetti, identiteettityö, sosiaalinen konstruktionismi, Y-sukupuoli, sisällönanalyysi, kerronnallisuus

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x  
Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi x

---

### Tiivistelmä:

Aikaisempi tutkimus merkityksellisestä työstä on keskittynyt tarkastelemaan merkityksellisen työn lähteitä (yksilö, työ, organisaatio ja yhteiskunta) sekä niiden keskinäisiä suhteita. Tutkimus on toteutettu pitkälti positiivisen organisaatio-opin (POS) näkemyksiä mukaillen, jolloin tutkittavat asiat esitetään pysyvinä ja universaaleina. Tässä pro gradu -tutkielmassa tuon tutkimuskenttään mukaan uudenlaisen näkökulman tarkastelemalla merkityksellisen työn kokemuksen rakentumista identiteettityönä. Tämä tutkimus on toteutettu siitä näkökulmasta, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunut, jolloin myös kokemus merkityksellisestä työstä on kontekstisidonnainen ja rakentuu jatkuvasti uudelleen. Merkityksellisen työn tarkastelu identiteettityönä tuo näkyville kulttuurissamme vallitsevia moninaisia ja ristiriitaisia käsityksiä merkityksellisestä työstä. Tutkimus on toteutettu laadullisesti ja se kiinnittyy organisaatio- ja johtamistutkimukseen.

Aineisto koostuu syksyllä 2013 toteutetuista akateemisesti koulutettujen nuorten naisten haastatteluista. Kohderyhmä edustaa niin sanottua Y-sukupuolvia. Empiirinen osuus on rakennettu analysoimalla aineistoa narratiivista eli kerronnallista otetta hyödyntäen ja tuottamalla aineistosta viisi identiteettitarinaa. Mallikansalaisen, Inhimillisyyden etsijän, Kehittäjän, Järkevän haaveilijan ja Arjen tasapainottelijan identiteettitarinat rakentuvat haastateltavien puheessa heidän kertoessa kokemuksiaan työstä ja työelämästä.

Tuottamani viisi erilaista identiteettitarinaa kertovat kukin omalla tavallaan niistä käsityksistä, joita tällä hetkellä organisaatioissa ja yhteiskunnassa jaetaan ja toistetaan. Näiden identiteettitarinoiden kautta haastateltavat rakentavat identiteettiään merkityksellisen työn tekijöinä. Haastateltavien puheessa rakentuu samanaikaisesti useampi identiteettitarina. Tämä näyttäytyy aineistossa ristiriitaisuuksina ja turhautumisena, sillä kukin identiteetti pitää sisällään erilaisia olettamuksia ja käsityksiä. Toimija pyrkii kuitenkin sovittamaan ristiriitoja, jotta kykenee muodostamaan yhtenäisen ja positiivisen kuvan itsestään ja tekemästään työstä.

## SISÄLLYS

<b>1 TUTKIMUSKOHTEENA MERKITYKSELLINEN TYÖ .....</b>	<b>6</b>
1.1 Tutkimusasetelman muotoutuminen .....	8
1.2 Sosiaalisen konstruktionismin vaikutus tutkimukseen.....	9
1.3 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	10
<b>2 MERKITYKSELLINEN TYÖ JA IDENTITEETTI .....</b>	<b>11</b>
2.1 Merkityksellinen työ ja identiteetti käsitteinä.....	11
2.2 Identiteetit näkökulmana tutkimukseen .....	11
2.2.1 Postmoderni käsitys identiteetistä.....	11
2.2.2 Identiteetti organisaatiotutkimuksessa .....	13
2.3 Merkityksellisen työn rakentuminen ja identiteetti.....	16
<b>3 MERKITYKSELLISEN TYÖN KIRJALLISUUSKATSAUS.....</b>	<b>18</b>
3.1 Merkityksellisen työn lähteet .....	19
3.2 Merkityksellisyyden rakentuminen yksilön ja työn vuorovaikutuksessa.....	24
3.3 Merkityksellisen työn rakentuminen: työyhteisön ja organisaation vaikutus..	28
3.4 Merkityksellisen työn yhteiskunnallinen kytkös.....	33
3.5 Merkityksellisen työn seuraukset.....	35
3.6 Merkityksellinen työ osana merkityksellistä elämää .....	38
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>41</b>
4.1 Laadullisen tutkimuksen lähtökohdat .....	41
4.2 Narratiivisuus tutkimuksen teossa.....	42
4.3 Haastateltavien esittely.....	43
4.4 Aineiston keruu ja analysointi.....	44
4.5 Tutkimuksen eettisyyden ja reaktiivisuuden arviointi .....	47
<b>5 MERKITYKSELLISEN TYÖN KOKEMUKSEN RAKENTUMINEN IDENTITEETTITYÖNÄ .....</b>	<b>49</b>
5.1 Merkityksellisen työn tekijät – viisi identiteettitarinaa.....	49
5.1.1 Mallikansalainen .....	50
5.1.2 Inhimillisyyden etsijä.....	57
5.1.3 Kehittäjä .....	61
5.1.4 Järkevä haaveilija .....	64
5.1.5 Arjen tasapainottelija .....	67

5.2 Yhteentörmäyksiä ja selviytymisiä – merkityksellisen työn identiteettikonfliktit ja -sovittelut.....	70
<b>6 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....</b>	<b>78</b>
6.1 Tulosten suhteuttaminen aikaisempaan kirjallisuuteen.....	78
6.2 Johtopäätökset.....	82
6.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	83
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>86</b>

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Merkityksellisyyden luominen töissä ja työskennellessä identiteetin näkökulmasta tarkasteltuna .....	16
Kuvio 2. Neljä merkittävintä tietä merkitykselliseen työhön: teoreettinen viitekehys .....	22
Kuvio 3. Merkityksellisen työn kokemuksen rakentuminen identiteettityönä ....	72

## **LIITTEET**

Liite 1. Haastattelurunko	
---------------------------	--

## 1 TUTKIMUSKOHTENA MERKITYKSELLINEN TYÖ

Miksi työntekijät ja organisaatiot miettivät työn merkityksellisyyttä? Millainen rooli merkityksellisellä työllä on tulevaisuuden työelämässä? Työympäristö jatkaa muuttumistaan radikaalisti ja vauhdilla. Sosioekonomiset muutokset – kuten palvelualan laajentuminen, niin kutsutun tietotyön jatkuva lisääntyminen sekä siirtyminen kuluttajavaltaisempaan talouteen – ovat muokanneet yhteiskuntaa kokonaisuutena. Nämä muutokset ovat luonnollisesti vaikuttaneet myös organisaatioiden rakenteisiin ja käytäntöihin. (Kärreman & Alvesson, 2004.) Kaksi vuosikymmentä sitten tyypillinen työura tehtiin saman organisaation alaisuudessa ja työntekijältä vaadittiin lojaalisuutta, luottamusta ja sitoutumista. Organisaatio tarjosi työntekijälle vastineeksi edellä mainituista tekijöistä turvallisuuden ja jatkuvuuden tunteen sekä mahdollisuuden kehittymiseen ja uralla etenemiseen. (Cartwright & Holmes, 2006.) Työn rakenne on muuttunut huomattavasti noista ajoista ja sen myötä ovat muuttuneet myös työntekijöiden ajatukset työstä. Ihmiset arvostavat erilaisia asioita työssään kuin ennen ja merkityksellisyys näyttäytyy yhtenä arvostetuimpana työn piirteenä. (Baumeister & Vohs, 2002; Scroggins, 2008.)

Organisaatio- ja johtamistutkimuksen parissa merkityksellinen työ on herättänyt laajaa kiinnostusta, koska kokemus työn merkityksellisyydestä on yhdistetty moniin positiivisiin vaikutuksiin. Organisaatiotutkimuksessa merkityksellinen työ on yhdistetty muun muassa työn arvojen ja tavoitteiden, työsitoutumisen sekä työorientaation tutkimuksiin (Martela, 2010). Merkityksellisyys on siis kiinnostanut organisaatiotutkijoita pääasiassa siitä näkökulmasta, kuinka se vaikuttaa työyhteisössä henkilö- ja organisaatiotasolla (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Tutkijat ovat olleet yhtä mieltä siitä, että ihmiset aktiivisesti etsivät merkityksiä elämälleen – ja työlleen (ks. esim. Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003).

Juuti (2011) on artikkelissaan pohtinut Y-sukupolven sopeutumista työelämään. Pirstaleisessa postmodernissa maailmassa varttunut sukupolvi on monessakin suhteessa erilainen kuin aiemmat sukupolvet. Sukupolvien välinen kuilu voi pahimmillaan johtaa tilanteeseen, jossa Y-sukupolven edustajat turhautuvat, kun

organisaatiot pitävät kynsin hampain kiinni kontrolliperusteisesta johtamisesta sekä rationaalisesta tehokkuuskulttuurista. Y-sukupolvi haluaa työltään erilaisia asioita kuin aikaisemmat sukupolvet, jotta he kokevat työnsä merkityksellisenä. He toivovat esimiehiltä innostavuutta ja työltä joustamista vapaa-ajan suuntaan. Organisaation sukupolvien tulee ymmärtää toisiaan, jotta yhteistyö onnistuu. Juutin mukaan nuori sukupolvi parhaimmillaan auttaa organisaatioita uudistumaan tavalla, joka takaa menestyksen tulevaisuudessakin. (Juuti, 2011.) Rosson ja kumppanien (2010) mukaan uraa ei enää ajatella yhtenäisenä putkena, joka suoritetaan saman työnantajan alaisuudessa, vaan erityisesti nuoret ajattelevat lähtökohtaisesti vaihtavansa työpaikkaa useita kertoja elämänsä aikana. Nuoret myös kyseenalaistavat työn luonteen ja merkityksellisyyden yhä useammin (Cartwright & Holmes, 2006). Y-sukupolvi on kasvatettu uskomaan, että kaikki on mahdollista ja omat unelmat ovat tavoittelemisen arvoisia (Twenge, 2006: 72, 86).

Hytin (2003: 19–21) mukaan myös työn parissa muodostettavan identiteetin käsite on saanut uudenlaisia piirteitä yhdessä työelämässä tapahtuneen muutoksen kanssa. Kun työura on ennen tehty samassa organisaatiossa, on silloin myös yksilön identiteetti muokkautunut vähitellen suhteessa yhteen organisaatioon. Nykyään yksilöltä vaaditaan ammatillista erikoistumista ja kykyä sopeutua uran aikana useisiin organisaatioihin ja muutoksiin, mikä tarkoittaa myös identiteetin altistumista jatkuvalla muospaineelle. (Hytti, 2003.) Tässä tutkielmassa tarkastelen merkityksellisen työn kokemuksen rakentumista identiteettityönä. Olen haastatellut empiiriseen osioon kuutta akateemisesti koulutettua nuorta naista. Rakentamani viisi identiteettitarinaa havainnollistavat niitä kulttuurisia käsityksiä, joita haastateltavien organisaatioissa sekä muissa kulttuurissa konteksteissa, kuten yhteiskunnassa on vallalla. Haastateltavat siis toistavat puheessaan niitä käsityksiä ja odotuksia merkityksellisestä työstä, jotka ovat tässä ajassa sekä kulttuurisessa ja sosiaalisessa kontekstissa jaettuja. Samalla haastateltavat rakentavat omaa identiteettiään merkityksellisen työn tekijänä.

Tutkimukseni sisältää kuusi lukua. Tämän johdantoluvun tarkoituksena on tutustuttaa lukija aiheeseen ja perustella kiinnostukseni tutkimuksen tekoon. Lisäksi ensimmäisessä luvussa esittelen tutkimuksen lähtökohdat, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Toinen luku määrittelee tutkimuksen tärkeimmät käsitteet ja esittää millä tavoin identiteetti liittyy merkitykselliseen työhön. Toisessa luvussa on

myös identiteettiteorioiden antamat näkökulmat tähän tutkimukseen. Kolmannessa luvussa on katsaus merkityksellisestä työstä tehtyihin aikaisempiin tutkimuksiin. Neljännessä luvussa esittelen vaihe vaiheelta kuinka olen toteuttanut tämän tutkimuksen sekä tuon esille tämän tutkimuksen metodologiset lähtökohdat. Viides luku pitää sisällään tutkielman empiirisen osuuden. Empiirisessä osuudessa esitän aineistossani rakentuneet viisi identiteettitarinaa. Asemoitumalla näihin identiteetteihin haastateltavat antavat merkityksiä työlle. Luku viisi sisältää myös osuuden, jossa analysoin identiteettitarinoiden yhtäaikaista rakentumista haastateltavien puheessa. Kuudennessa luvussa peilaan tuloksia aikaisempaan tutkimukseen sekä esitän tutkimuksen johtopäätökset, arvioinnin ja mahdollisuudet jatkotutkimukselle.

### **1.1 Tutkimusasetelman muotoutuminen**

Tein kevään 2013 opintojeni ohella täysipäiväisesti töitä ja sain ensimmäisen kerran kosketuksen arkeen toimistotöissä. Koin alkuun suunnatonta innostusta ja olin varma siitä, että omaa koulutustani vastaava työpaikka täyttäisi kaikki toiveeni. Palkka oli hyvä, työajat joustavat, etätö mahdollista, kollegat mukavia ja yrityksen arvot vastasivat omiani. Lisäksi yrityksen liiketoiminta oli mielestäni tärkeää myös yhteiskunnallisella tasolla. Huomasin kuitenkin kevään edetessä, että työnteko alkoi tuntua päivä päivältä puuduttavammalta, vaikka kaikki pintapuolin oli kunnossa. Mietin iltaisin miksi olin niin väsynyt, vaikka työpäivät eivät olleet mielestäni pitkiä tai rankkoja. Hetken asiaa pohdittuani ymmärsin, ettei itse työn sisältö antanut minulle mitään. En päässyt työssäni käyttämään täyttä potentiaaliani tai hyödyntämään parasta osaamistani. Samanaikaisesti pohdin aihetta graduuni. Kun oivalsin, mikä työssäni ei inspiroinut, ymmärsin haluavani tietää aiheesta lisää. Miten kokemus merkityksellisestä työstä rakentuu ja kuinka ymmärrys tästä voisi auttaa minua löytämään itselleni merkityksellisen työn?

Osallistuin keväällä 2013 naisverkoston tapahtumaan, jossa illan aiheena oli työn merkityksellisyys. Illan aikana huomasin, etten ollut ainoa nuori nainen, joka pohtii oman työnsä ja tulevan uransa merkityksellisyyttä. Moni osallistujista mietti työpaikan vaihtoa, yrittäjyyttä tai suunnitteli tarkkaan ensimmäistä ura-askeltaan, jotta löytäisi oikealta tuntuvan työpaikan. Ajatus siitä, että graduni käsitelisi merkityksellistä työtä, vahvistui. Akateemisten nuorten naisten verkosto tarjosi



mielenkiintoisen kohderyhmän, jonka yksilöt edustavat paljon mediassa esillä ollutta Y-sukupolvea. Kipinä tämän tutkimuksen teolle kumpusi siis omista kokemuksistani.

## 1.2 Sosiaalisen konstruktionismin vaikutus tutkimukseen

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tällöin voidaan puhua tulkitsevasta tutkimusotteesta, josta organisaatiokirjallisuudessa käytetään nykyisin käsitettä *sosiaalinen konstruktionismi*. (Koskinen, Alasuutari, & Peltonen, 2005: 33.) Sosiaalisen konstruktionismin ajatellaan pitkälti pohjaavan Bergerin ja Luckmannin vuonna 1966 julkaistuun teokseen ”*Social Construction of Reality*” (suomeksi todellisuuden sosiaalinen rakentuminen). Bergerin ja Luckmannin (1991) mukaan sosiaaliset ilmiöt rakentuvat yksilöiden välisessä kielellisessä vuorovaikutuksessa ja yksilöt myös ylläpitävät näitä käsityksiä sosiaalisten käytäntöjen kautta. Vivien Burrin (2003) ajatuksia mukailien yksilöiden käsityksiä voidaan pitää historian ja kulttuurin tuotteina, relatiivisina eli suhteellisina käsityksinä. Toisin sanoen ei ole olemassa ”totuutta” vaan se mitä pidetään yleisesti totuutena, rakentuu sosiaalisesti yksilöiden välillä ja muokkautuu jatkuvasti. Burr myös kehottaa suhtautumaan kriittisesti yleisesti itsestään selvyyksinä pidettyihin asioihin. (Burr, 2003: 2–6.)

Rakennamme siis käsityksemme niin itsestämme kuin ympäröivästä sosiaalisesta ympäristöstämme keskusteluissa ja toiminnassa yhdessä meitä ympäröivien toimijoiden kanssa. Annamme myös yhtä lailla merkityksiä asioille suhteessa muihin. Edellä esitettyjen ajatusten mukaisesti myös merkityksellisen työn kokemuksen sekä identiteettien ajatellaan tässä tutkimuksessa rakentuvan sosiaalisissa prosesseissa tietyssä historiallisessa, kielellisessä ja kulttuurisessa kontekstissa. (Cunliffe, 2008: 124–129.) Tarkastelun kohteena on haastateltavien puheessaan rakentama käsitys merkityksellisestä työstä.

Myös organisaatiot ovat sosiaalisen konstruktionismin valossa kielellisesti rakentuneita. Organisaation kieli eli ne puhuvat, jotka organisaatioihin ovat vuosien saatossa muodostuneet, määrittävät pitkälti sen mitä organisaatiossa pidetään asiaankuuluvana ja merkittävänä. Organisaatioissa työskentelevät ihmiset pitävät asioita itsestäänselvyyksinä, koska he eivät havaitse todellisuuden sosiaalisesti rakentunutta luonnetta toimiessaan itse sen rakentajina. Ulkopuolisen on helpompi

kyseenalaistaa totuutena pidettyjä asioita, koska hänelle ne eivät ole itsestäänselvyyksiä. Sosiaalisen konstruktionismin valossa voi Y-sukupolven työelämään astumisen nähdä mahdollisuutena rakentaa uudenlaista organisaatioelämää. Pahimmassa tapauksessa sukupolvet ovat konstruoineet keskenään niin erilaiset elämismaailmat, että toisen sukupolven ymmärtäminen tuntuu mahdottomuudelta. (Juuti, 2011: 42–47.) Tässä tutkimuksessa tuon esille Y-sukupolvea edustavien nuorten naisten tulkintaa työelämän todellisuudesta.

### 1.3 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tarkastelen merkityksellistä työtä identiteettityönä. Tutkimukseni keskeinen tavoite on syventää ymmärrystä siitä prosessista, jossa kokemus merkityksellisestä työstä rakentuu. Tutkin siis kuinka kokemus merkityksellisestä työstä muodostuu samanaikaisesti, kun yksilöt rakentavat identiteettejään.

Tutkimuskysymykseni on seuraava: *Kuinka akateemisesti koulutetut nuoret naiset rakentavat merkityksellisyyttä ja identiteettejä työssään?*

Lähestyn edellä esitettyä tutkimusongelmaa seuraavien alakysymysten kautta:

- Mitä merkityksiä työlle annetaan?
- Mitä arvostetaan ja mitä pyritään välttämään?
- Millaiset merkityksellisyyden käsitykset ovat hallitsevia?

Vastaan tutkimuskysymyksiini tarkastelemalla yksilöiden tekemää identiteettityötä ja sen seurauksena muodostettuja identiteettejä. Havainnollistan identiteettityötä koostamieni viiden identiteettitarinan avulla. tarinat koostuvat yksilöiden puheessa rakentuvista käsityksistä – mitä he arvostavat ja mitä pyrkivät välttämään. Sosiaalisen konstruktionismin valossa voidaan todeta, ettei ole olemassa yhtä totuutta siitä *mitä* merkityksellinen työ on. Tämä tutkimus osoittaa yhden tavan lähestyä merkityksellisyyttä ja identiteettejä työn kontekstissa.

## **2 MERKITYKSELLINEN TYÖ JA IDENTITEETTI**

### **2.1 Merkityksellinen työ ja identiteetti käsitteinä**

Tässä luvussa määritän tutkimukseni keskeisimmät termit (identiteetti ja merkityksellinen työ) sekä tämän tutkimuksen näkökulmat niihin.

*Identiteetti:* Tässä tutkimuksessa identiteetit käsitteenä ovat Stuart Hallin (1999) ajatuksia mukailleen historiallisesti, kulttuurisesti ja sosiaalisesti tuotettuja asemia, eivät valmiita ja pysyviä olioita (kts. Törrönen, 2011: 180). Samaistun siis postmoderniin käsitykseen identiteetistä, jota käsitelen tarkemmin luvussa 2.2.

*Merkityksellinen työ:* Merkitykset syntyvät kulttuurisissa konteksteissa ja ovat näin ollen jaettuja. (Martela, 2010: 5–6.) Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyys nähdään sosiaalisesti konstruoituneena ja jatkuvasti muuttavana dynaamisena prosessina (Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski et al., 2003). Merkityksellistä työtä käsitellään tarkemmin luvuissa 2.3 ja 3.

### **2.2 Identiteetit näkökulmana tutkimukseen**

#### **2.2.1 Postmoderni käsitys identiteetistä**

Identiteetti on ollut viime aikoina laajalti kiinnostuksen kohteena organisaatio- ja johtamistutkimuksen parissa. Identiteetti toimii Luckmannin ja Bergerin (1991: 194) mukaan avaintekijänä subjektiiviseen todellisuuteen. Valitsemani lähestymistapa identiteettiin on tulkinnallinen, jota kutsutaan myös konstruktionistiseksi. Tämän lähestymistavan tarkastelun keskiössä on identiteetin rakentumisen prosessi. (Cerulo, 1997.)

Perinteinen käsitys identiteetistä on pohjautunut ajatukselle identiteetin todellisen ytimen pysyvyydestä. Identiteetin ajatellaan tämän näkökulman mukaisesti jossain vaiheessa täydellistyvän, saavuttavan ikään kuin lopullisen muotonsa. Tällaista identiteettitutkimusta kutsutaan essentialistiseksi. Essentialistisen käsityksen mukaisesti erilaiset sosiaaliset roolit ja niiden mukana tulevat odotukset joko vahvistavat tai heikentävät identiteetin perusydintä. Essentialistinen identiteettitutkimus näkee identiteetin yhtenäisenä yksittäisenä perusytimenä, joka

muokkautuu, mutta säilyttää silti alkuperäisen muotonsa ihmisen koko elämän ajan. Tämän käsityksen mukaan subjekti koostuu vain yhdestä identiteetistä. (Cerulo, 1997.)

Törrösen (2010) mukaan jälki- tai postmoderniksi kutsutussa yhteiskunnassa perustavanlaatuisen muutos on ulottunut ulkopuolisen maailman vakiintuneiden rakenteiden, rutiinien ja käytänteiden lisäksi myös toimijoiden identiteetteihin. Huomion kohteena on ollut niin sanotun kielellisen ja diskursiivisen käänteen jälkeen identiteettien ja subjektiasemien rakentumisen prosessi, eikä niiden ole enää ajateltu toimivan homogeenisina käyttäytymistä selittävinä kategorioina. (Törrönen, 2010: 180.) Tämän suuntauksen seurauksena käsitys subjektista, jolla aiemmin ajateltiin olevan yhtenäinen ja vakaa identiteetti, on rikkoutunut. Subjektin koetaan sen sijaan koostuvan monista identiteeteistä, jotka saattavat olla keskenään ristiriitaisia tai jopa yhteensopimattomia. Subjekti ottaa siis erilaisia identiteettejä eri aikoina, eivätkä nämä identiteetit muodosta yhtä eheää kokonaisuutta. Tästä syystä yksilö voi kokea olonsa ristiriitaiseksi, koska hänen sisällään kamppailee samanaikaisesti useita identiteettejä. (Hall, 2005: 22–23.)

Identiteetti muokkautuu tiedostamattomissa prosesseissa pysyen aina epätäydellisenä. Hallin (s. 39) mukaan identiteettimme muodostuu *”kokonaisuuden puutteesta, joka ’täytyy’ ulkopuoletamme niiden tapojen kautta, joilla kuvittelemme toisten näkevän meidät.”*. (Hall, 2005.) Postmoderni identiteetikäsitys pohjaa ajatukseen siitä, että identiteetit määrittyvät sen mukaan mitä ne eivät ole, eli toisin sanoen erojen kautta. Tämän vuoksi identiteetit muokkautuvat ja rakentuvat aina uudelleen sosiaalisissa prosesseissa. Identiteettien rakentuminen on kielellisesti välittyntä ja tässä prosessissa kertomus toimii keskeisenä välityksen elementtinä. Sintosta (s. 45) mukaillen: *”...rakennamme identiteettiämme tuottamalla jatkuvasti kertomusta omasta elämästämme ja maailmastamme, jolloin voidaan puhua narratiivisesta identiteetistä...”*. (Sintonen, 2008.)

Tässä tutkimuksessa identiteetit ja niiden monirakenteisuus ajatellaan siis hetkellisenä, kontekstisidonnaisena ja muuttuvana, eikä pysyvänä ja muuttumattomana yksilön perusolemuksena (Alvesson, Lee Ashcraft, & Thomas, 2008: 6). Vaikka pohjaan tutkimukseni postmoderniin identiteetikäsitykseen, en poissulje sitä ajatusta, että yksilöllä on olemassa pysyvämpi ja syvällisempi

reflektiivinen ymmärrys itsestään. Sveningsson ja Alvesson (2003) kutsuvat tätä ymmärrystä minä-identiteetiksi (self-identity), josta kerrotaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

### 2.2.2 Identiteetti organisaatiotutkimuksessa

Alvesson ja kumppanit (2008) ovat esitelleet identiteettitutkimukseen kolme erilaista metateoreettista lähestymistapaa: funktionaalinen, tulkinnallinen ja kriittinen. Nämä kolme lähestymistapaa kuvastavat sitä millaista tutkimuksellista tietoa identiteettitutkimuksissa tuotetaan. Kuten edellisessä luvussa mainitsin, tämä tutkimus sijoittuu tulkinnallisen lähestymistavan alaisuuteen, jolloin ominaista on keskittyä tutkimaan inhimillisiä kokemuksia ja niihin liittyviä merkityksiä. Tutkimussuunta tarkastelee kuinka ihmiset rakentavat identiteettejään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Alvesson et al., 2008.)

Tulkinnallisessa identiteettitutkimuksessa olennaisena käsitteenä on *identiteettityö*. Identiteettityö kuvaa sitä, miten yksilö hahmottaa omaa paikkaansa tietyssä diskurssissa. Identiteettityössä yksilöt antavat merkityksiä itselleen ja toiminnalleen, ja näitä merkityksiä luodaan sekä ylläpidetään kertomuksen avulla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Hytti, 2003: 30.) Identiteettityössä korostuu minän rakentumisen dynaamiset puolet sekä prosessin jatkuvuus, vaikka toisaalta identiteettityö voi tarkoittaa myös pysyvyyttä esimerkiksi kriisien tai muutosten aikana. Tietoiseen identiteettityöhön liittyy aina jossain määrin sillä hetkellä olemassa olevan minän kyseenalaistamista ja suhteuttamista ympärillä oleviin muihin yksilöihin. Identiteettityö organisaatiokontekstissa pohjaa sekä organisationaalisiin diskursseihin, rooleihin ja ideologioihin että henkilökohtaisempiin resursseihin. (Sveningsson & Alvesson, 2003.)

Kertomuksilla yksilöt rakentavat jatkuvasti uudelleen henkilökohtaisia identiteettejään käyttämällä saatavilla olevia kielellisiä (narratiiveja ja diskursseja) sekä materiaalisia resursseja (Hytti, 2003). Garcia ja Hardy (2007) ovat tutkineet kuinka organisatoriset identiteetit rakentuvat organisaation jäsenten puheessa olevista narratiiveista, kun jäsenet kertovat kokemuksistaan, huolistaan ja erityisistä tapahtumista organisaatioelämässä. Narratiiveja kertomalla yksilöt puhuvat muun muassa itsestään, ryhmästään ja organisaatiostaan sekä muista ryhmistä ja organisaatioista. Tutkimuksen mukaan puhujat asemoivat itseään suhteessa muihin

yksilöllisiin ja kollektiivisiin identiteetteihin sekä siihen yleisöön, jolle puhe on osoitettu. Tämä asemointi tapahtuu samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien erinäisessä vuorovaikutuksessa ja tässä prosessissa muodostuu tutkijoiden mukaan sekä organisatorisia että yksilöllisiä identiteettejä. (Garcia & Hardy, 2007.) Useat organisatoriset ja yksilölliset identiteetit voivat joko täydentää toisiaan tai toimia ristiriidassa keskenään (Pratt & Foreman, 2000).

Identiteettityö on siis vuorovaikutteista ja koostuu niin toimijuudesta kuin sosiaalisten ryhmien vaikutuksesta. Toimijuuden käsite liittyykin olennaisesti identiteettityöhön. Yksilön aktiivinen rooli identiteettien rakentumisen prosessissa näkyy yksilön toiminnassa, joka on tavoitteiden ja tarkoituksen ohjaama. Tämä antaa yksilölle mahdollisuuden kontrolloida toimintaansa ainakin jollain tasolla, jolloin yksilö ei ole täysin olosuhteiden vallassa. (Alvesson, 2010.) Prattin ja kumppanien (2006) tutkimuksessa tarkastelun kohteena on ammatillisen identiteetin rakentuminen. Empiirinen tutkimus lääkäreiden erikoistumisjakson aikana rakentuvasta ammatillisesta identiteetistä osoittaa, että yksilö voi kokea ristiriitaisena sen mitä hän tekee ja mitä hän kokee olevansa. Nämä ristiriidat aiheuttavat, että yksilö ei koe identiteettejään ehjänä kokonaisuutena ja näissä tilanteissa tapahtuu tutkijoiden mukaan aktiivista toimintaa identiteettien muuttamiseksi haluttuun suuntaan. (Pratt et al., 2006.)

Pratt ja Foreman (2000) ovat tarkastelleet organisatorisia identiteettejä. He määrittelevät organisatorisen identiteetin olevan ne piirteet, joita organisaation jäsenet kyseisellä hetkellä pitävät organisaation keskeisinä, ominaisina ja kestävinä piirteinä. Sen lisäksi että yksilöillä on useita identiteettejä, myös organisaatioilla voi samanaikaisesti olla useita identiteettejä, eivätkä nämä identiteetit tutkijoiden mukaan kilpaile keskenään. (Pratt & Foreman, 2000.)

Sveningsson ja Alvesson (2003) esittävät empiirisessä tutkimuksessaan oman näkemyksensä identiteettien rakentumiseen. He ovat tarkastelleet johtamisidentiteettejä ja tukevat ajatusta useista muuttuvista ja keskenään ristiriitaisista identiteeteistä. Nämä identiteetit rakentuvat tämän hetken liike-elämän epävakaassa ja sekavassa kontekstissa. Tutkijoiden mukaan muutokset ja ristiriitaisuudet organisaatiokontekstissa sekä työn ulkopuolisessa elämässä johtavat yksilötasolla toimintaan, jossa identiteetit rakentuvat jatkuvasti uudelleen. Useat

saatavilla olevat diskurssit tekevät identiteeteistä myös epävarmoja, koska mikään diskursseista ei ole tarpeeksi vahva turvatakseen pysyvää luonnetta identiteeteille. Tässä työssä on mukana minä-identiteetin (self-identity) käsite, jonka tutkijat määrittelevät identiteettiä pysyvämmäksi ja henkilökohtaisemmaksi yksilön refleksiiviseksi ymmärrykseksi siitä, kuka hän pohjimmiltaan on. Vaikka tutkijat pohjaavat työtään postmoderniin käsitykseen identiteetistä, he ottavat huomioon myös muita tekijöitä kuten eletyn elämän ja työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksen. Minä-identiteetti tekee identiteettien keskinäisestä kamppailusta tutkijoiden mukaan sekä helpompaa että ongelmallisempaa. Tuomalla pysyvyyttä ja luotettavuutta epävarmuuden keskelle, mutta toisaalta hankaloittamalla sopeutumista uusiin tilanteisiin, jotka eivät ole minä-identiteetin kanssa linjassa. Minä-identiteetti vaikuttaa tutkijoiden mukaan tiedostamattomalla tavalla yksilön pyrkimykseen hahmottaa työstä ja työympäristöstä ehjä kokonaisuus, jonka saavuttamattomuus vaikeuttaa yksilön kokemusta työn merkityksellisyydestä. (Sveningsson & Alvesson, 2003.)

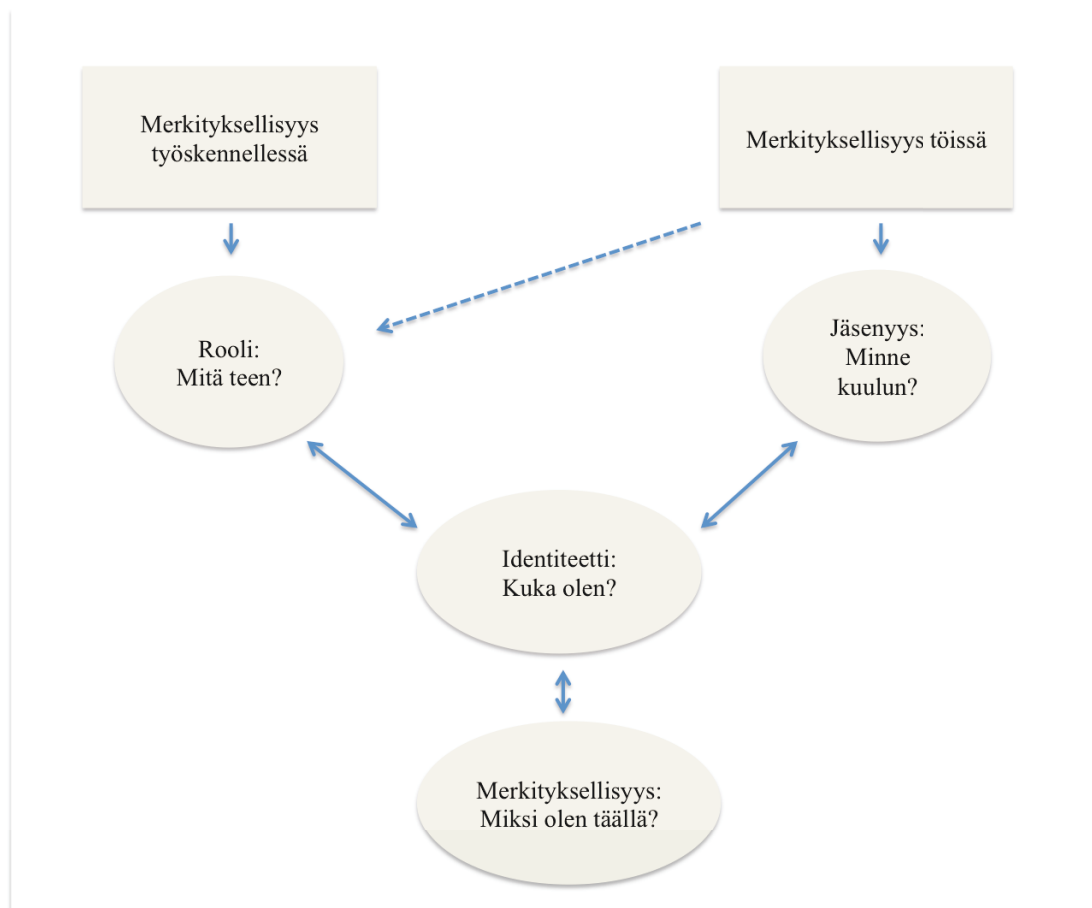
Funktionaalinen identiteettitutkimus hahmottaa identiteettiä sen pysyvän ja vakaan luonteen kautta tarkastellen organisaatioon ja sen johtamiseen liittyviä yhteyksiä. Tutkimukset pyrkivät selvittämään syy-seuraussuhteita ja tutkimuksellinen kiinnostus kohdistuu usein identiteettien tutkimuksen hyödyllisyyteen liiketoiminnallisesta näkökulmasta. Funktionaalisessa näkökulmassa mukana on *sosiaalisen identiteetin* käsite, sillä tutkimuksissa erotetaan henkilökohtainen ja sosiaalinen identiteetti toisistaan. (Alvesson et al., 2008.) Sosiaalisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön identifioitumista tiettyyn kategorisoituun ryhmään, jolloin yksilö ikään kuin saavuttaa ryhmän jäsenyyden (esimerkiksi sukupuoli tai ammatti) (Hytti, 2003: 26).

Alvessonin ja kumppaneiden (2008) esittämän jaon mukaisesti identiteettejä voidaan lähestyä myös kriittisestä näkökulmasta, jolloin tarkastelun kohteena on organisaation sisäiset valtasuhteet. Kriittinen organisaatiotutkimus on luonteeltaan kantaa ottavaa poliittista tutkimusta, joka kritisoi tulkinnallisen ja funktionaalisen lähestymistavan mukaista ajatusta siitä, että yksilöllä on täysi vapaus muokata omaa identiteetin muodostumisprosessiaan resursseista riippumatta. Myös kahden muun lähestymistavan positiivinen suhtautuminen identiteettityöhön ja sen vaikutuksiin

organisaatiossa ja yksilötasolla joutuu kritisoinnin kohteeksi kriittisessä lähestymistavassa. (Alvesson et al., 2008.)

### 2.3 Merkityksellisen työn rakentuminen ja identiteetti

Pratt ja Ashforth (2003) ovat tarkastelleet työn merkityksellisyyden rakentumista identiteettiteorioiden pohjalta. He esittävät merkityksellisyyden kokemuksen olevan mahdollista tilanteissa, joissa yksilö kokee työn ja työn kontekstin olevan tarkoituksenmukaista ja tärkeää. Tällainen tilanne voi muodostua kolmen eri lähteen pohjalta: työn luonteen itsessään; niiden arvojen, uskomusten ja tavoitteiden, joita työ edustaa sekä organisationaalisen yhteisön, jossa työtä tehdään. (Pratt & Ashforth, 2003: 310-311.) Seuraava kuvio havainnollistaa Prattin ja Ashforthin näkemystä:



**Kuvio 1. Merkityksellisyyden luominen töissä ja työskennellessä identiteetin näkökulmasta tarkasteltuna (Pratt & Ashforth, 2003: 313). Suomennos Anna Mäkinen.**



Kuviosta 1 näkyy kuinka merkityksellisyyden voidaan ajatella rakentuvan kahdella eri tavalla, riippuen siitä luodaanko merkityksellisyyttä itse työn tekemisen parissa vai työpaikalla, eli rakentuuko merkitys roolin vai jäsenyyden kautta. Nämä molemmat tavat sekä yksilön identiteetti muodostuvat dynaamisesti ja ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa, kuten kuvio 1 havainnollistaa. Työtä tehdessä yksilö pyrkii tekemään asioita, jotka edustavat hänen näkemyksensä mukaista ideaalista identiteettiä. Merkityksellisyyden kokemus työn parissa syntyy, kun yksilö tekee sellaisia asioita, jotka hänestä tuntuvat motivoivilta ja tarkoituksenmukaisilta. Toisaalta, kuten kuvio 1 havainnollistaa, merkityksellisyys voi syntyä tutkijoiden mukaan myös toisten yksilöiden välityksellä. Kun yksilö toteuttaa organisaation jäsenenä niitä arvoja, tavoitteita ja uskomuksia, jotka vallitsevat organisationaalisen yhteisön keskuudessa, voi yksilö saavuttaa kokemuksen merkityksellisyydestä. (Pratt & Ashforth, 2003.)

Pratt ja Ashforthin (2003) esittävät merkityksellisen työn kokemuksen olevan vahvasti sidoksissa yksilön identiteettiin. Yksilön tekeminen ja sosiaalinen ympäristö vaikuttavat vahvasti siihen millaiseksi yksilön identiteetti muodostuu. (Pratt & Ashforth, 2003.) Keskeistä tälle subjektiiviselle näkökulmalle on huomioida, että yksilön näkemys itsestään vaikuttaa vahvasti myös yksilön kokemukseen työstään. (Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014.) Eli yksilön identiteetti toimii ikään kuin linssinä yksilön työhön ja yksilön ymmärrykseen työstään (Rosso et al., 2010). Martelan (2010) mukaan merkityksellisen työn kokemus vahvistuu, kun yksilön käsitys omasta työstään ja omasta identiteetistään ovat yhtenevät.

Pratt ja Ashforth (2003) tarkastelevat merkityksellisen työn kokemuksen rakentumista identiteetin kautta, mutta heidän tutkimuksensa ei vastaa siihen kuinka merkityksellisyys rakentuu jatkuvana identiteettityönä. Tämä tutkimus pohjautuu siihen ajatukseen, ettei ole olemassa yhtä tai useampaa pysyvää identiteettiä, vaan yksilöt tuottavat puheessaan ajan myötä kulttuurisesti rakentuneita käsityksiä merkityksellisestä työstä. Pyrin tässä tutkimuksessa lisäämään ymmärrystä siitä, millaisiin käsityksiin merkityksellisestä työstä identifioidutaan.

### 3 MERKITYKSELLISEN TYÖN KIRJALLISUUSKATSAUS

Tässä luvussa esittelen merkityksellisestä työstä aikaisemmin tehtyä empiiristä ja teoreettista tutkimusta. Aikaisempi tutkimus on keskittynyt tarkastelemaan merkityksellisen työn lähteitä ja niiden keskinäistä vuorovaikutusta. Esittelemäni tutkimukset edustavat pitkälti niin sanottua *positiivista organisaatio-oppia* (positive organizational scholarship, POS). Positiivisen organisaatiotutkimuksen mukaiset näkemykset pyrkivät ymmärtämään niitä asioita ja toimintatapoja, jotka tuovat ihmisistä parhaimmat puolet esille. Tarkastelun keskiössä ovat siis positiiviset attribuutit, prosessit ja tulokset organisaatioissa ja niiden jäsenissä. (Cameron, Dutton & Quinn, 2003.)

Hackman ja Oldham (1976) ovat toteuttaneet tutkimuksen, jossa he esittelevät työn ominaisuuksia kartoittavan teorian, *Job Characteristic Theory (JCT)*. Teoriasta on esitetty tarkastettu versio vuonna 1980 tutkijoiden kirjassa *Work Redesign*. Tämä teoria on toiminut pohjana useille merkityksellisen työn tutkimuksille, koska Hackman ja Oldham ovat ensimmäisten joukossa esittäneet merkityksellisen työn kokemuksen kontribuoivan positiivisiin vaikutuksiin. Teoriassa määritetään viisi objektiivista työn ominaisuutta, jotka ovat seuraavat: työn vaihtelevuus, tehtävän identiteetti, tehtävän tärkeys, autonomia ja palaute. Nämä ominaisuudet kontribuoivat tutkijoiden mukaan motivaatioon, tyytyväisyyteen sekä toimintakykyyn kolmen psykologisen kokemuksen kautta, jotka ovat: työn merkityksellisyys, tunne vastuullisuudesta sekä ymmärrys työn tuloksista. Hackmanin ja Oldhamin mukaan merkityksellisen työn kokemus yhdessä palautteen ja autonomian kanssa maksimoi mahdollisuudet sisäiseen motivaatioon. (Hackman & Oldham, 1976; 1980.)

Työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista on tarkasteltu Hackmanin ja Oldhamin työn jälkeen useista eri näkökulmista niin organisaatio- ja johtamistutkimuksessa kuin psykologian, sosiologian ja filosofian tutkimuksen parissa. Työlle annettavat merkitykset vaihtelevat yksilöstä riippuen. Samoissa olosuhteissa tehty samanlainen työ voi olla toiselle yksilölle välttämätön paha ja toiselle unelmien työ. (Wrzesniewski, 2003: 298.) Kuten Martela (2010: 18) toteaa, työn objektiiviset olosuhteet eivät määrittele työn merkityksellisyyttä.

Merkityksellinen työ ei siis vaadi tietynlaista organisaatiota – kokemuksen oman työnsä merkityksellisyydestä voi saada missä tahansa työssä tai ammatissa (Michaelson et al., 2014; Pratt & Ashforth, 2003). Merkityksellisen työn tutkinta eroaa muusta organisaatiotutkimuksesta Michaelsonin ja kumppaneiden (2014) mukaan siinä, että se keskittyy eudaimonisiin (hyvinvointi) tekijöihin hedonististen (nautinto, mielihyvä) sijaan. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että rahan ja palkkioiden rooli merkityksellisen työn kokemuksen rakentumisessa on toissijaista (kts. Bunderson ja Thompson, 2009).

Luku 3.1 käsittelee tutkimuksia, joissa on tarkasteltu merkityksellisen työn lähteitä. Luku 3.2 esittelee tutkimuksia, joissa huomio on kohdistettu merkityksellisyyden rakentumiseen yksilön ja työn välisessä vuorovaikutuksessa. Luku 3.3 siirtää huomion muiden toimijoiden, kuten työyhteisön ja organisaation vaikutukseen merkityksellisyyden syntymisen prosessissa. Luku 3.4 koostuu tutkimuksista, jotka hahmottavat merkityksellisen työn ja yhteiskunnan välistä kytköstä. Luvut 3.5 ja 3.6 käsittelevät merkityksellisen työn vaikutuksia ja yhteyttä kokemukseen merkityksellisestä elämästä.

### **3.1 Merkityksellisen työn lähteet**

Martelan (2010) mukaan merkityksellisen työn kokemukseen vaikuttavat dynaamisessa suhteessa seuraavat tekijät: työn luonne ja sisältö, yksilö itse, organisaatio ja yhteiskunta. Martelan mukaan merkityksellinen työ on yhteensopivuus yksilön merkityksellisyyden tarpeen ja työn tarjoamien merkitysten välillä. Tämä yhteensopivuus rakentuu yksilön, työn luonteen, organisaation ja laajemman yhteiskunnan välisessä prosessissa. Toisin sanoen merkityksellisen työn kokemus syntyy tilanteissa, joissa yksilön luontainen tarve merkityksille vastaa niitä merkityksiä, joita yksilö työlleen antaa. Prosessia tarkastelemalla on mahdollista saavuttaa syvempi ymmärrys siitä, kuinka ihmiset luovat ja ylläpitävät merkityksellisyyden kokemusta työnsä parissa. (Martela, 2010.)

Rosso ja kumppanit (2010) ovat laajan kirjallisuuskatsauksen pohjalta määritelleet neljä keskeistä työn merkityksen lähdettä, jotka ovat seuraavat: (1) yksilö itse, (2) muut, (3) työn konteksti ja (4) henkinen elämä. Lisäksi tutkijat jakavat aiemman merkityksellisen työn tutkimuksen seitsemään psykologiseen ja sosiaaliseen

mekanismiin, jotka hahmottavat sitä prosessia missä merkityksellisen työn kokemus rakentuu. Autenttisuudella (1) Rosso ja kumppanit tarkoittavat yksilön käyttäytymisen ja minäkäsityksen välistä yhtenäisyyttä. Tämä yhtenäisyys auttaa yksilöitä säilyttämään järjestyksen elämässään ja löytämään merkityksen tunteen elämässään. Minän yhtäpitävyyden kokemuksen kautta yksilö tuntee arvojensa ja kiinnostuksen kohteidensa olevan yhtäpitävät tekemänsä työn kautta. Identiteetin vahvistaminen tapahtuu, kun yksilö kokee työnsä vahvistavan käsitystään siitä, kuka hän on ja millainen työ hänelle parhaiten soveltuu. Henkilökohtainen sitoutuminen työhön tapahtuu yksilöiden mukaan sellaisessa tilanteessa, jossa yksilö kokee työnsä innostavana ja kokee pääsevänsä toteuttamaan todellista itseään työnsä parissa.

Minäpystyvyys (2) on toinen mekanismi, jonka Rosso ja kumppanit esittävät. Tällä he tarkoittavat yksilön luottamusta omaan kyvykkyyteensä ja siihen, että omalla toiminnalla voi vaikuttaa. Kun työ mahdollistaa tunteen omasta vaikuttavuudesta, se lisää merkityksellisyyden tunnetta. Myös kokemus autonomiasta liitetään tähän mekanismiin. Omanarvontunto (3) vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta silloin, kun yksilö saa työn kautta tunteen siitä, että hän on arvokas ja hyödyllinen. Tarkoitus (4), joka tässä yhteydessä tarkoittaa tutkijoiden mukaan ajatusta siitä, että elämällä on suunta ja päämäärä, yhdistää menneet tapahtumat tuleviin ja näin rakentaa merkityksellisyyden kokemusta. Yksilö pyrkii toiminnallaan kohti tiettyä päämäärää ja näin ollen toiminta tuntuu merkittävältä. Lisäksi arvojärjestelmä vahvistaa yhtenäisen tarkoituksen tunnetta työpaikalla. Kun yksilöt kokevat toimivansa yhtenäisten arvojen mukaan, oma työ tuntuu tarkoituksenmukaiselta. (Rosso et al., 2010.)

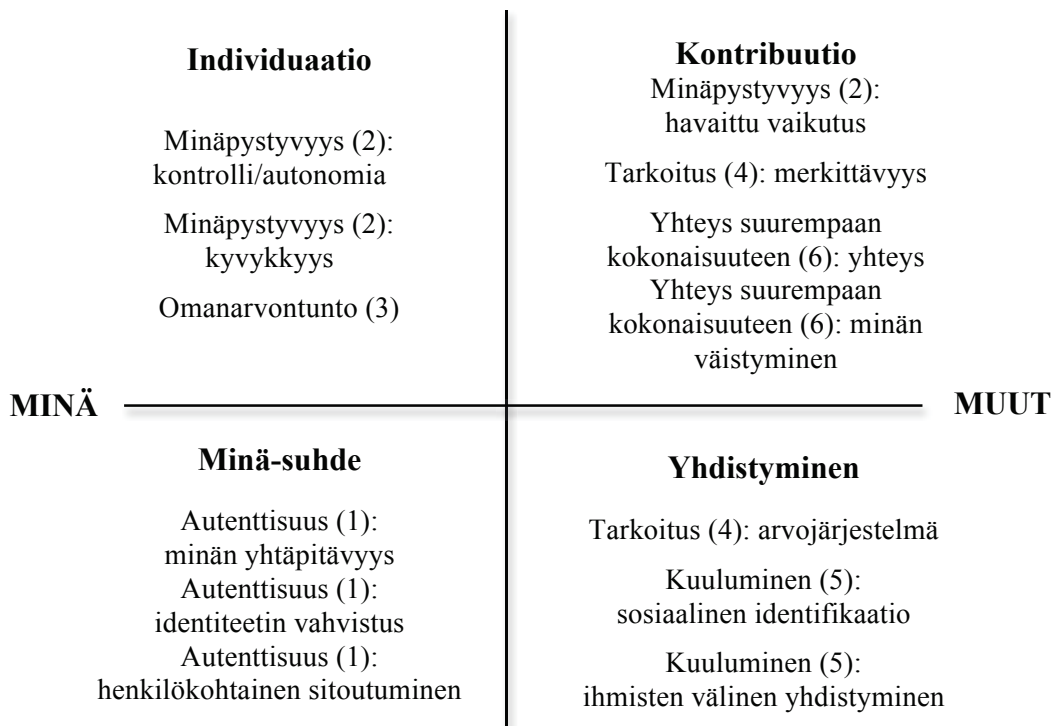
Kuulumisella (5) tarkoitetaan Rosson ja kumppaneiden mukaan sitä, kun yksilö kokee jäsenyyttä, identifioituu tai kokee yhdistymisen tunteita työpaikalla. Tämä mekanismi kattaa myös sosiaalisen identifikaation, ja ihmisten välisen yhdistymisen. Yhteys suurempaan kokonaisuuteen (6) on tunne siitä, että oman työn kautta on yhteydessä yksilöä suurempaan, esimerkiksi yhteiskuntaan. Yksilön toiminnan palvellessa suurempaa kokonaisuutta, voi tapahtua minän väistyminen, jolloin yksilö ikään kuin luopuu omista henkilökohtaisista intresseistään ja pyrkii omalla toiminnallaan osaksi suurempaa kokonaisuutta. Viimeisenä mekanismina Rosso ja kumppanit (2010) esittävät kulttuurisen ja ihmisten välisen järjeistämisen (7), jolla he tarkoittavat niitä sosiokulttuurisia tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen millaisia

merkityksiä yksilöt antavat työlleen. Muut kuusi mekanismia keskittyvät lähinnä yksilön perustavanlaatuisen tarpeiden tyydyttämiseen, kun taas tässä mekanismissa tutkijat haluavat korostaa sosiaalisen ympäristön roolia merkityksellisyiden rakentumisessa. (Rosso et al., 2010: 95-113.)

Seuraava kuvio (kuvio 2) jäsentää nämä edellä esitetyt mekanismit neljään osaluokkaan, jotka hahmottavat Rosson ja kumppaneiden (2010) mukaan sitä, kuinka merkityksellisyys rakentuu edellä esitettyjen lähteiden ja mekanismien välillä. He esittävät, että mekanismit eroavat keskenään siinä suhteessa, mitkä ovat yksilön toiminnan takana olevat motiivit (jako toimijuuteen ja yhteyteen) ja suuntautuu toiminta kohti itseä vai toisia (jako minään ja muihin). Toimijuus edustaa niitä asioita, joita yksilöllä on tarve tai halu itsenäisesti tavoitella: luoda, erottautua ja kehittyä. Yhteys taas edustaa niitä tekijöitä, jotka ajavat yksilön yhteen toisten kanssa: halu yhtyä, ottaa yhteyttä ja liittyä johonkin. Individuaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaista merkityksellistä toimintaa, jonka ansiosta yksilö kokee olevansa arvokas ja arvostettu. Kontribuutio viittaa toimintaan, joka on tärkeää ja palvelee itseä suurempaa tarkoitusta. Minä-suhde on kategoria toiminnalle, joka vahvistaa yksilön käsitystä itsestään yhtenäisenä kokonaisuutena. Yhdistymisen kautta yksilöt kokevat olevansa sopusoinnussa vallitsevien periaatteiden ja muiden ihmisten kanssa. (Rosso et al., 2010: 113–115.)

### TOIMIJUUS

(pyrkimys erottautua, erikoistua, vakuuttaa, levittäytyä, hallita ja luoda)



### YHTEYS

(pyrkimys kontaktiin, liittymiseen, yhdistymiseen ja yhdistämiseen)

\*Muut = muut yksilöt, ryhmät, yhteisöt, organisaatiot ja yhteiskunnalliset instituutiot

**Kuvio 2. Neljä merkittävintä tietä merkitykselliseen työhön: teorettinen viitekehys (Rosso et al., 2010: 114). Suomennos Anna Mäkinen.**

Stegerin, Dikin ja Duffyn (2012) mukaan merkityksellisen työn tutkimuksesta on puuttunut yksimielisyys siitä, millainen merkityksellisen työn kokemus on. Heidän luomansa malli pitää sisällään seuraavat kolme näkökulmaa: työn positiivinen merkitys, tarkoituksen löytäminen työn kautta ja motivaatio vaikuttaa suuremmassa mittakaavassa. Nämä sisältyvät tutkijoiden mukaan merkityksellisen työn kokemukseen ja tulisi jatkossa huomioida tutkimuksen teossa. Steger ja kumppanit kritisoivat aikaisempaa merkityksellisen työn tutkimusta yksipuolisuudesta ja esittävät oman mallinsa yhtenäistävän tutkimusta. He toteuttavat empirisen

tutkimuksen, jossa testaavat mallinsa toimivuutta. Tämän tutkimuksen tulokset korreloivat tutkijoiden mukaan heidän asettamiensa hypoteesien kanssa ja vahvistavat heidän luomansa mallin toimivuutta. Positiivinen merkitys syntyy esimerkiksi, kun yksilöt kokevat löytäneensä merkityksellisen työn ja ymmärtävät mistä tekijöistä se itselle koostuu. Tarkoituksen löytäminen työn kautta tapahtuu esimerkiksi, kun yksilö kokee työssään pystyvänsä kehittymään ihmisenä tai ymmärtämään itseään paremmin. Työ koetaan merkityksellisenä myös silloin, kun sen kautta voi vaikuttaa suuremmassa mittakaavassa. (Steger, Dik, & Duffy, 2012.)

Myös Lips-Wiersma ja Wright (2012) kritisoivat aikaisempaa merkityksellisen työn tutkimusta ja esittävät oman näkemyksensä merkityksellisen työn rakentumisesta. He pohjaavat työnsä Lips-Wiersman vuonna 2002 rakentamaan malliin, jota Lips-Wiersma ja Morris ovat vuonna 2009 toimintatutkimuksen muodossa tarkentaneet. Tämä merkityksellisen työn malli muodostuu neljästä osa-alueesta, jotka ovat seuraavat: (1) sisäisen minä kehittäminen, (2) yhtenäisyys muiden kanssa, (3) täyden potentiaalin ilmaiseminen ja (4) muiden auttaminen. Tutkijoiden mukaan nämä neljä osa-aluetta muodostavat merkityksellisen työn kokemuksen, jos ne ovat tasapainossa keskenään. Mallissa olennaista on myös tasapaino tekemisen ja olemisen sekä minän ja muiden välillä. Lisäksi mallissa esitetään näkemys siitä, että merkityksellinen toiminta pohjautuu inspiraatioon, mutta toteutuu todellisuuden asettamissa rajoissa. Tutkijoiden mallissa korostuu ajatus merkityksellisyydestä yksilön subjektiivisena kokemuksena, joka rakentuu useaan lähteeseen pohjaten monien tekijöiden dynaamisessa suhteessa. (Lips-Wiersma & Wright, 2012.)

Useat tutkijat korostavat yksilön arvojen olennaista roolia merkityksellisyyden rakentumisen prosessissa. Rosso ja kumppanit (2010) määrittävät yksilön arvojen olevan niin merkityksen lähde kuin kanava, jonka kautta merkityksellisyyttä luodaan. Arvot ovat keskeisessä roolissa työn merkityksellisyyden muodostumisessa myös Martelan (2010) mukaan, sillä hän määrittää merkityksellisen työn olevan yksilön arvojen ja työn luonteen välinen yhteensopivuus. Michaelsonin ja kumppanien (2014) mukaan työ, joka on linjassa tekijänsä arvojen kanssa koetaan merkityksellisenä.

Stegerin ja kumppanien (2013) mukaan merkityksellisyyttä koetaan, jos yksilöillä on selkeä päämäärä, jota kohden he työskentelevät ja se päämäärä on osa jotain

suurempaa kokonaisuutta. Oman työn halutaan toisaalta olevan merkityksellistä myös muille kuin itselle - sillä toivotaan olevan merkitystä ja vaikuttavuutta laajemmassa tarkastelukentässä, esimerkiksi yhteiskunnallisesti (Vuori et al., 2012; Wrzesniewski et al., 2003). Työn voi määritellä olevan merkityksellistä myös silloin, kun sen sisältämä tarkoitus on merkittävämpi kuin työn ulkoiset tulokset (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007, 195).

### 3.2 Merkityksellisyyden rakentuminen yksilön ja työn vuorovaikutuksessa

Yksilön suhtautuminen työhön voidaan Wrzesniewskin (2003: 300) mukaan ajatella yksilön ja työn välisenä vuorovaikutuksena. Wrzesniewski, McCauley, Rozin ja Schwartz (1997) ovat toteuttaneet empiirisen tutkimuksen haastatteleamalla 196 ihmistä eri ammanteista pyrkimyksenään lisätä ymmärrystä ihmisten subjektiivisesta kokemuksesta omasta työstään ja siitä, kuinka nämä kokemukset eroavat toisistaan. He esittävät työssään suhtautumisten jakautuvan kolmeen kategoriaan: *urakka*, *ura* ja *kutsumus*. Työhönsä *urakkana* suhtautuvat näkevät työn vain sen materiaalisten etujen kautta ja he eivät koe sen itsessään tuovan elämään lisäarvoa. Työ siis toimii mahdollistavana tekijänä työn ulkopuoliseen elämään. Työhön *urana* suhtautuville työ merkitsee suurempaa henkilökohtaista investointia ja työ tarjoaa heille rahan lisäksi mahdollisuuden kehittyä ammatillisesti sekä yletä työtehtävistä toisiin. Tämä eteneminen koetaan myös muun muassa korkeampana sosiaalisena asemana ja suurempana itseluottamuksena. *Kutsumuksen* lailla työhön suhtautuvat ihmiset eivät pyri tekemään eroa työn ja vapaa-ajan välille, vaan heille työ on merkityksellistä itsessään. Heille työn tuoma raha ja tittelit ovat toissijaisia. (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997, 22.)

Wrzesniewskin ja kumppaneiden (1997) mukaan jokaista kolmea suhtautumistapaa löytyy kaikista ammanteista. Heidän mukaansa suhtautuminen työhön ei ole riippuvaista ammatista tai organisaatiosta, vaikkakin he toteavat tiettyjen ammattien olevan tyypillisempiä kutsumusammatteja (esimerkiksi opettajat). Tutkimuksessa haastateltavat saivat valita kolmesta kertomuksesta itseään parhaiten kuvaavan tietämättä kategorioista enempää. Vastaukset jakautuivat tasaisesti kolmeen kategoriaan: urakka 44, ura 43 ja kutsumus 48. 61 vastannutta valitsi useamman kuin yhden vaihtoehdon, joten heidät on poisluettu tästä jakaumasta. Wrzesniewski ja kumppanit toteuttivat myös lisätutkimuksen suurimmassa ammatillisesti yhtenevässä



ryhmässä, joka koostui 24 henkilöstä. Myös nämä henkilöt tukivat tutkijoiden väitettä vastauksillaan ja jakautuivat keskenään tasaisesti kolmeen kategoriaan: urakka 9, ura 7 ja kutsumus 8. Kutsumus-kategoriaan itsensä luokittelevat kokivat tutkimuksen mukaan suurempaa tyytyväisyyttä työhön ja elämään kuin urakka- ja ura-kategoriaan kuuluvat. Tämän tutkimuksen mukaan tyytyväisyys työhön on siis riippuvaisempaa omasta suhtautumisesta kuin ammattinimikkeestä tai palkkatasosta. (Wrzesniewski et al., 1997.)

Työhön suhtautuminen kutsumuksena on kiinnostanut tutkijoita, sillä kutsumustyö on yhdistetty esimerkiksi työ- ja uratyytyväisyyteen (Wrzesniewski et al., 1997). Kutsumus myös yhdistetään kokemukseen merkityksellisestä työstä (Bunderson & Thompson, 2009; Rosso et al., 2010; Wrzesniewski, 2003). Vaikka kutsumustyö on alun perin tarkoittanut Jumalalle palvelemista moraalisesti ja sosiaalisesti merkittävän työn muodossa, tarkoitetaan käsitteellä nykyään työtä, jolla on tekijälleen suuri merkitys – työ itsessään on tärkeää (Wrzesniewski et al., 1997). Bunderson ja Thompson (s. 38) määrittelevät usklassisen kutsumuksen tarkoittavan tiettyä ammatillista paikkaa yhteiskunnassa, johon yksilö sopii parhaiten omien kykyjen, lahjakkuuden ja erityisten elämän tilaisuuksien tarkoitamana. Kutsumus mahdollistaa sen, että jopa vastenmielisimmät työtehtävät tuntuvat merkityksellisiltä, koska ne koetaan osana suurempaa kokonaisuutta. (Bunderson & Thompson, 2009.) Kun yksilö kokee työnsä kutsumuksena, hän myös usein kokee, että hän on oman työn välityksellä osa jotain suurempaa tarkoitusta ja että hän on työnsä kautta mukana tekemässä maailmasta parempaa paikkaa (Wrzesniewski et al., 2003). Berg ja kumppanit (2010) esittävät eroavan näkemyksen kutsumukseen toteamalla, että kutsumus voi ilmetä useamman kuin yhden ammatin kautta. Pratt ja Ashforth (2003) toteavat artikkelissaan, että parhaimmat merkityksellisyyttä ilmentävät organisaatiokäytännöt ovat ne, jotka edistävät kutsumuksen kaltaista suhtautumista työhön.

Wrzesniewski (s. 303) esittää ajatuksen siitä, että elämään myönteisesti suhtautuvat yksilöt suhtautuvat todennäköisemmin kutsumuksen lailla työhönsä. Hänen näkemyksensä mukaisesti työhön suhtautuminen on riippuvaisempaa yksilöstä, kuin työstä itsestään. (Wrzesniewski, 2003.) Tämä näkemys tukee edellä esitettyä ajatusta siitä, että yksilön kokemus työstä ei pohjaa niinkään siihen, millaista työtä yksilö tekee vaan millainen suhde yksilöllä on työhönsä. Onko yksilön siis mahdollista

pyrkii tietoisesti tilanteeseen, jossa suhtautuisi työhönsä kutsumuksen kaltaisesti ja näin ollen kokisi työnsä merkityksellisenä ja jopa nautinnollisena, kuten Wrzesniewski (2003) merkityksellistä työtä kuvailee?

Kun Hackmanin ja Oldhamin (1980) esittämä malli työdesignista pohjaa ajatukseen siitä, että esimiehet muokkaavat työtehtävät valmiiksi työntekijöille, monet merkityksellisen työn tutkijoista esittävät ajatuksen työntekijän mahdollisuudesta vaikuttaa tekemäänsä työhön (Vuori, San, & Kira, 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2003) Nämä tutkijat korostavat yksilön aktiivista roolia merkityksellisyyden kokemuksen rakentumisen prosessissa. Wrzesniewskin (2003: 300) mukaan yksilön kokemukseen työstä vaikuttavat työn luonteen ja ominaisuuksien sekä yksilöllisten tekijöiden, kuten yksilön arvojen ja persoonan lisäksi se, millä tavoin yksilöt muokkaavat työtään paremmin itselleen sopivaksi. Wrzesniewski ja Dutton (2001) yhdistävät merkityksellisen työn tutkimukseen käsitteen *työn muokkaus* (job crafting). Työn muokkauksella tarkoitetaan fyysisiä ja kognitiivisia muutoksia, joita yksilö työhönsä parissa tekee, jotta työ vastaisi enemmän hänen henkilökohtaisia preferenssejään. Työn muokkaus voi olla esimerkiksi sitä, että yksilö vaikuttaa työtehtäviensä määrään tai laatuun, omaan suhtautumiseensa tai työn parissa solmittuihin ihmissuhteisiin. Työn muokkaus voi toisin sanoen tapahtua ajatuksen tasolla tai konkreettisesti. (Wrzesniewski & Dutton, 2001.)

Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) mukaan työn muokkaus luo yksilölle mahdollisuuden antaa työlle uudenlaisia merkityksiä. Esimerkiksi sairaalan siivoja voi nähdä itsensä siivoojan roolissa erillisenä sairaalan ensisijaisesta toiminnasta eli potilaiden parantamisesta. Tällaisessa tilanteessa hän ei näe yhteyttä oman työnsä ja ihmisten auttamisen välillä. Toisaalta siivoja voi ajatella olevansa osa sairaalan toimintaa siten, että hän kokee mahdollistavansa omalla työllään lääkäreiden työskentelyn, jolloin hän voi näkökulmaa muuttamalla muokata omaa suhtautumistaan. Wrzesniewskin ja Duttonin mukaan näkökulman muutoksella on vaikutusta myös yksilön työidentiteettiin, koska silloin työlle annetut merkitykset muuttuvat. He esittävät, että työn muokkauksen kautta on mahdollista saavuttaa kutsumuksen kaltainen suhtautuminen omaan työhön, jos yksilö kykenee työtään muokkaamalla muodostamaan yhteyden oman työnsä ja suuremman tarkoituksen välillä. Edellä esitetty esimerkki toimii myös tässä yhteydessä – siivoja voi nähdä

työnsä palvelevan suurempaa kokonaisuutta, kun hän osallistuu sairaalaan siistinä pitämisen kautta ihmisten parantamiseen. (Wrzesniewski & Dutton, 2001.)

Myös Vuori, San ja Kira (2012) tukevat ajatusta aktiivisesta yksilöstä merkityksellisyyden muodostumisen prosessissa. He pyrkivät tutkimuksessaan selvittämään voivatko yksilöt aktiivisesti vahvistaa työnsä parissa kokemaansa merkityksellisyyden tunnetta. Data on kerätty syvähaastattelemalla 29 henkilöä ja tulosten mukaan yksilöt voivat vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta seuraavilla tavoilla: tietoisesti korostamalla positiivisia asioita omassa työssään; kehittämällä henkilökohtaista osaamistaan ja tietämystään; sekä vaikuttamalla konkreettisesti työn sisältöön.

Vuoren ja kumppaneiden mukaan on siis mahdollista kokea oma työ merkityksellisempänä, vaikkei työn sisällössä tai työn konkreettisissa ominaisuuksissa tapahtuisi muutoksia. Keskittymällä ensimmäisen tekniikan mukaisesti työn positiivisiin puoliin ja siihen, mitkä työhön liittyvät asiat koetaan positiivisena, yksilöt mieltävät samalla itse työn kokonaisuudessaan merkityksellisemmäksi. Toinen tapa, jolla työntekijät voivat vahvistaa työnsä parissa koettua merkityksellisyyden tunnetta on kehittää omaa osaamistaan ja tietotasoaan. Tutkijoiden mukaan itsensä kehittäminen muokkaa myös työn laatua, jolloin kokemus työstä on usein merkityksellisempää. Kolmas ja aktiivisin tekniikka muokkaa työolosuhteita konkreettisesti. Näillä muutoksilla tarkoitetaan esimerkiksi työtehtävien määrään vaikuttamista. Myös vastuualueiden muokkaus on osa aktiivista työn muokkausta. (Vuori et al., 2012: 238–243.) Myös Berg ja kumppanit (2010) ovat tutkineet, millä tavoin yksilöt pyrkivät muokkaamaan (craft) heidän työtään ja vapaa-aikaansa saavuttaakseen kutsumuksen kaltaisen kokemuksen. Työtehtävän painottaminen, työkuvan laajentaminen ja roolin uudelleenmäärittely ovat tekniikoita, joita yksilöillä on tutkijoiden mukaan mahdollisuus käyttää työnsä parissa muokatakseen työtään vastaamaan paremmin kutsumukseensa. Bergin ja kumppaneiden mukaan yksilöt kokevat työnsä nautinnollisempina ja tarkoituksenmukaisempina toteuttaessaan edellä mainittuja tekniikoita. (Berg, Grant, & Johnson, 2010.)

### 3.3 Merkityksellisen työn rakentuminen: työyhteisön ja organisaation vaikutus

Wrzesniewski, Dutton ja Debebe (2003) ovat tutkineet millainen vaikutus muilla ihmisillä on siinä prosessissa missä yksilön käsitys itsestään, työstään ja roolistaan työpaikalla rakentuu. He tarkastelevat niitä merkityksiä mitä ihmiset työilleen antavat *ihmisten välisen järkeistämisen* (sensemaking) näkökulmasta. Tutkijoiden mukaan järkeistämisen prosessi työn kontekstissa kontribuoi niihin merkityksiin, joita ihmiset omalle työilleen antavat. He esittävät yksilön olevan työpaikalla jatkuvasti alttiina toisten ihmisten toiminnalle ja yksilön työlle antamien merkityksien muokkautuvat siinä dynaamisessa prosessissa, joka yksilön ja muiden ihmisten välille työpaikalla muodostuu. Se millaisen merkityksen yksilö omalle työilleen, itselleen ja roolilleen työkontekstissa antaa, riippuu tutkijoiden mukaan siitä, miten yksilö havainnoi muiden ihmisten toimintaa. (Wrzesniewski et al., 2003.)

Myös Pratt ja Ashforth (2003) tarkastelevat merkityksellisyyden rakentumista järkeistämisen kaltaisena prosessina. He esittävät merkityksellisen työn olevan sosiaalisessa toiminnassa rakentuvaa ja merkityksellisyyden kokemuksen välittyvän yksilölle organisaatiossa toteutettavien käytäntöjen alaisuudessa. Heidän mukaansa organisaatioilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen kokevatko työntekijät merkityksellisyyttä ja millaisena merkityksellisyys koetaan. Tämä tapahtuu huomioimalla ne tekijät, jotka vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden identiteettiin. Tutkijoiden mukaan organisaatioilla on mahdollisuus vaikuttaa yksilöiden merkityksellisyyden kokemukseen muokkaamalla yksilön yksittäisiä työtehtäviä, työkuva kokonaisuutena tai työroolia. Toinen tapa vaikuttaa on yksilön työorganisaation jäsenyyden kautta – muokkaamalla niitä uskomuksia, arvoja ja tavoitteita mitä organisaatiossa jaetaan tai korostamalla organisaation jäsenyyden merkitystä. (Pratt & Ashforth, 2003.)

Martelan (2010) mukaan yksilön merkityksellisyyden luomisen prosessi on nivoutunut yhteen sosiaalisen informaation prosessoinnin ja sosiaalisen vertailun prosessien kanssa. Tämä tarkoittaa merkityksellisyyden tarkastelussa sitä, että yksilöt haluavat sosiaalisen vahvistuksen omille käsityksilleen itseään lähellä olevilta ihmisiltä. Työn kontekstissa se tarkoittaa kollegoita tai esimiehiä. Martela esittää organisationaalisen kontekstin olennaiseksi, koska se toimii lähteenä

merkityksellisyydelle ja itse merkityksellisyyden rakentumisen prosessi on sosiaalinen. (Martela, 2010.)

Jotkut organisaatiot näyttävät jäsenilleen ikään kuin maallisina uskontoina. Ashforth ja Vaidyanath (2002) ovat tutkineet organisaatioita ja esittävät joidenkin organisaatioiden ottavan toiminnallaan tunnuksettoman uskonnon (secular religion) roolin: *”Todellisille uskojille työpaikka on heidän temppelinsä ja työ heidän kutsumuksensa”* (s. 361). Samaan aikaan kun perinteet hajoavat, muutostahti kiihtyy. Tämä johtaa siihen, että yksilöt kokevat olonsa turvattomiksi ja etsivät elämässään jotain pysyvää, johon he pystyvät luottamaan. Tällaisessa tilanteessa työn ja työpaikan rooli korostuu. Työ on tutkijoiden mukaan kytköksissä niin identiteettiin, elämän tarkoitukseen, yhteenkuuluvuuteen kuin turvallisuuden tunteeseenkin. Kun yksi osa-alue yksilön elämässä toimii vahvana vaikuttajana, on mahdollista että siitä muodostuu maallisen uskonnon kaltainen auktoriteetti. Ashforthin ja Vaidyanathin mukaan osa organisaatioista ottaa mielellään tehtäväkseen toimia yksilöille ’henkisen imartelun’ mahdollistajana. (Ashforth & Vaidyanath, 2002.)

Seurauksena siitä, että organisaatiot ottavat maallisen uskonnon roolin, Ashforthin ja Vaidyanathin (2002) mukaan syntyy normatiivinen eli sisäinen kulttuurinen kontrolli. Normatiivinen kontrolli on sisäistä kontrollia sen vuoksi, että yksilö omaksuu asiat vapaasti omasta tahdostaan, ilman että kokee niiden olevan ulkoa annettuja päätöksiä. Normatiivisen kontrollin avulla pyritään vaikuttamaan yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin organisaatiosta siten, että yksilö kokee itse tekevänsä valinnat, eikä koe olevansa ulkoisen kontrollin alaisuudessa. Johtajat jumalina, organisaatiokäytännöt uskonnollisina rituaaleina ja työpaikat temppeleinä – tulisiko tästä olla huolissaan? Tutkijoiden mukaan yksilöt etsivät kuumeisesti suurempaa tarkoitusta elämälleen ja maallisen uskonnon roolin ottanut organisaatio kykenee tarjoamaan ihmiselle merkityksiä sekä roolin omaksuttavaksi. Parhaimmillaan tällainen organisaatio vaikuttaa positiivisesti yksilön hyvinvointiin ja mahdollistaa kokemuksia yhteisöllisyydestä sekä yhteenkuuluvuudesta. Toisaalta tulee ottaa huomioon että myös organisaatiossa, jossa yksilöt kokevat työskentelevänsä jaetun tarkoituksen ohjaama, totuutena pidetyt asiat muodostuvat sosiaalisesti. Tällaisissa organisaatioissa on mahdollista, että poikkeuslaatuisetkin asiat normalisoituvat, kun ne hyväksytään kollektiivisesti. On siis mahdollisuus, että organisaation ulkopuolella haitallisena näyttävät asiat saavat yhteisön sisällä hyväksynnän, koska ne

palvelevat yhteisön tarkoitusta ja näyttäytyvät jäsenille ikään kuin rituaalisina tai symbolisina organisaation osana. Uskonnolliset piirteet täyttävissä yhteisöissä suhtaudutaan muutoksiin vastahakoisesti, jolloin kerran totuuden aseman saavuttanutta asiaa harvoin kyseenalaistetaan. Tutkijat nostavat myös esille huolen siitä, että maallisena uskontona jäsenilleen näyttäytyvät organisaatiot ovat alltiita sille riskille, että johto tai esimiehet hyödyntävät alaisiaan omiin intresseihinsä. (Ashforth & Vaidyanath, 2002.)

Voiko työn merkityksellisyyttä siis johtaa? Siinä missä humanistiset tieteet ovat tarkastelleet merkityksellisyyttä itsessään, johtamistutkimus on Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) mukaan lähinnä keskittynyt siihen, kuinka organisaatiokulttuurin ja johtamisen avulla voidaan välittää ja johtaa merkitystä. Lips-Wiersma ja Morris ovat toteuttaneet toimintatutkimuksen pohjautuen Lips-Wiersman (2002) rakentamaan merkityksellisen työn malliin. Tutkijoiden tavoitteena on kaventaa humanististen tieteiden ja johtamistutkimuksen välistä kuilua sekä syventää ymmärrystä työn merkityksellisyydestä. Tutkijat kritisoiivat johtamistutkimusta olettamuksista, joiden mukaan johtamisen ja organisaatiokulttuurin kautta voidaan tarjota työntekijöille työn merkitys, ikään kuin valmiina tarjottimella. Lisäksi he kyseenalaistavat ajatusta siitä, että merkityksellisen työn lähteitä voisi tutkia irrallisina niistä tekijöistä, jotka aiheuttavat kokemuksia merkityksettömästä työstä, kuten esimerkiksi liiallinen kontrolli. Lips-Wiersma ja Morris esittävät, että merkityksellistä työtä tulisi tarkastella ensisijaisesti yksilön näkökulmasta, ei niinkään yhtenä johtamisen ulottuvuutena. Heidän mukaan tulisi kartoittaa ne lähteet, mistä merkityksellinen työ koostuu ja tarkastella kuinka nämä lähteet ovat suhteessa keskenään. Lisäksi heidän mukaan merkityksellisyyttä tulisi tutkia merkityksettömyyden käsitteen kanssa rinnakkain, jotta havaittaisiin mitkä tekijät lisäävät ja mitkä vähentävät mahdollisuuksia merkitykseen. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.)

Johtamiseen ja organisaatiokulttuuriin liittyvät käytännöt, joilla pyritään kontrolloimaan työntekijöiden emotionaalista puolta sekä vaikuttamaan koettuun merkityksellisyyteen saattavat vähentää työn merkityksellisyyden kokemuksia. (Ashforth & Vaidyanath, 2002.) Merkityksen johtaminen voi siis pahimmassa tapauksessa päätyä tilanteeseen, jossa työntekijöiden kokemus merkityksellisyydestä vähenee lisääntyneen hallinnan ja kontrollin myötä (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Myös Pratt ja Ashforth (2003) toteavat, että on oltava varovainen, kun pyritään

parempiin tuloksiin luomalla yhteisöllisempää organisaatiokulttuuria, koska organisaation jäsenet aistivat toiminnan, joka ei ole vilpittöä. Tällöin pyrkimykset yhteisön muokkaamiseen vieraannuttavat jäseniä vain entisestään. (Pratt & Ashforth, 2003).

Prattin ja Ashfortin (2003) mukaan visionäärinen eli transformationaalinen johtaminen edistää merkityksellisen työn kokemusta. Transformationaalinen johtaminen ja merkityksellinen työ on yhdistetty sekä Arnoldin ja kumppaneiden (2007) että Ghadin ja Fernandon (2013) toimesta toisiinsa. Arnold ja kumppanit ovat toteuttaneet kaksi empiiristä tutkimusta, joissa he selvittävät transformationaalisen johtajuuden, ihmisten työssä kokeman merkityksellisyyden tunteen ja henkisen hyvinvoinnin välisiä suhteita. Tutkimuksien tulokset tukevat ajatusta siitä, että transformationaalinen ote johtamisessa saa alaiset tuntemaan työnsä merkityksellisemmäksi. Eli johtaja, joka kannustaa alaisiaan yhä parempiin tuloksiin ja näyttää esimerkkiä omalla toiminnallaan, auttaa löytämään enemmän merkitystä työstä. Ihmiset, jotka kokivat työnsä merkitykselliseksi, voivat paremmin ja kokivat itsensä henkisesti hyvinvoiviksi. (Arnold et al., 2007.) Ghadi ja Fernando (2013) liittävät tutkimuksessaan transformationaalisen johtajuuden ja työn imun toisiinsa osoittamalla empiirisen tutkimuksen avulla merkityksellisen työn toimivan välittävänä tekijänä näiden kahden välillä. Sen lisäksi, että transformationaalisen johtajan alaisuudessa työskentelevät kokivat olevansa energisiä, omistautuneita ja syventyneitä työhönsä, he myös kokivat työnsä olevan merkityksellistä. (Ghadi, Fernando, & Caputi, 2013.) Merkityksellinen työ toimii näiden kahden tutkimuksen mukaan yhdistävänä tekijänä sekä transformationaalisen johtajuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin että transformationaalisen johtajuuden ja työn imun välillä.

Sarros ja kumppanit (2002) tutkivat johtamistapojen ja organisaation rakenteellisten tekijöiden yhteyttä työstä vieraantumisen kokemuksiin. Itsestä vieraantuminen (self-estrangement), merkityksettömyys (meaninglessness) ja voimattomuus (powerlessness) ovat tutkijoiden mukaan seurauksia olosuhteista, joissa työntekijä vieraantuu työstään. Sarros ja kumppanit esittävät vieraantumisen johtuvan byrokraattisesta organisaatorakenteesta, jossa vallalla on keskitetty päätöksenteko sekä viralliset säännöt ja toimintatavat. Pelkkä jäykkä organisaatorakenne ei tutkijoiden mukaan kuitenkaan vielä aiheuta työstä vieraantumista, vaan myös

johtamisella on oma osuutensa tässä prosessissa. Tutkijat esittävät väitteilleen tueksi empiirisen aineiston, jossa he vahvistavat transformationaalisen johtamisen vaikuttavan negatiivisesti ja transaktionaalisen johtamisen korreloivan positiivisesti työstä vieraantumiseen. Tärkeimpänä tutkimustuloksena Sarros ja kumppanit esittävät transformationaalisen johtajuuden toimivan voimakkaampana tekijänä työstä vieraantumisen kokemuksen lieventymiseen kuin mitä transaktionaalinen johtajuus positiivisesti vaikuttaa. Tutkimustulokset tukevat ajatusta siitä, että johtajuuden kautta voidaan myötävaikuttaa merkityksellisempien työpaikkojen muodostumiseen. Tällaiset työpaikat rohkaisevat henkilökohtaiseen kehittymiseen ja päätöksenteon keskittämisen sijaan antavat yksilöille avaimet oman työn kontrollointiin. Kun johtajat aktiivisesti mahdollistavat työntekijöiden osallistumisen organisaatiokäytäntöjen ja strategisten linjausten kehittämiseen, on Sarrosin ja kumppaneiden mukaan riski työstä vieraantumiseen pieni. (Sarros, Tanewski, Winter, Santora, & Densten, 2002.)

Grey ja Garsten (2001) ovat tarkastelleet jälkibyrokraattisten organisaatioiden maailmaa. Byrokraattisissa organisaatioissa jäykät rakenteet ja toimintatavat turvasivat ennalta-arvattavuuden ja sen välityksellä mahdollistivat organisaatiokontekstissa yksilöiden välisen luottamuksen rakentumisen. Jälkibyrokraattiset organisaatiot ovat tunnettuja jatkuvasta muutoksesta, väliaikaisuudesta sekä globaalisti jaetuista toimintatavoista. Tällaiset olosuhteet eivät ole omiaan luomaan ennalta-arvattavaa toimintaa, jolloin luottamuksenkaan rakentumista ei voida pitää itsestään selvyytenä. Yksilöiden tulee rakentaa osaamistaan irrallaan organisaatioistaan, jotta he ovat kyvykkäitä sopeutumaan jatkuviin muutoksiin työelämässä. Jälkibyrokraattisten organisaatioiden maailmassa korostuvat käsitykset ammattilaisuudesta, joustavuudesta ja asiakaslähtöisyydestä, jolloin nämä ovat myös ne käsitykset, joiden kautta yksilöt rakentavat identiteettiään ja osaamistaan. Jälkibyrokraattisissa organisaatioissa luottamus ja valta rakentuvat ihmisten välisissä sosiaalisissa prosesseissa irrallaan muodollisista hierarkioista. Yhteisymmärryksen rakentamisen kautta organisaatiot pyrkivät kontrolloimaan yksilöiden toimintaa vaikutusvaltaisten rakenteiden puuttuessa. Haasteellista tällaisessa tilanteessa on saada yksilöt sitoutumaan organisaatiossa vallalla oleviin arvoihin ja missioihin, koska yksilöt ovat usein vain hetken aikaa osa organisaatiota. Konsultit ovat yksi esimerkki väliaikaisuudesta ja jälkibyrokraattisen maailman



projektiluontoisuudesta. Asiakkaan tärkeyden korostaminen kaikessa toiminnassa mahdollistaa sen, että konsultit hyväksyvät tietyt tavat toimia, koska ne ovat perusteltuja asiakkaan edun näkökulmasta. Pukukoodit, ylityötunnit ja työntekijöiden kyseenalainen kohtelu ovat käytäntöjä, jotka asiakaslähtöisyys mahdollistaa. Työntekijät eivät kyseenalaista näitä tapoja toimia, koska asiakaslähtöisyyden kautta ne mahdollistavat myös heille kokemuksen työn merkityksestä ja oman työn tärkeydestä. Tällainen tilanne on esimerkki siitä, mitä organisaatioissa voidaan pitää normeina ja hyväksyttävänä tapoina toimia, jos vain yksilöt sosiaalisissa prosesseissa uudelleen rakentavat ja vahvistavat näitä vallalla olevia käsityksiä. (Grey & Garsten, 2001.)

### **3.4 Merkityksellisen työn yhteiskunnallinen kytkös**

Michaelson ja kumppanit (2014) ovat tarkastelleet merkityksellistä työtä yritysetiikan ja organisaatiotutkimuksen näkökulmista. Heidän mukaansa nämä kaksi eri tutkimussuuntausta voivat tukea toisiaan merkityksellisen työn tutkimuksessa. Organisaatiotutkimus antaa laajempaa ja syvempää ymmärrystä subjektiivisesta merkityksellisen työn kokemuksesta ja työmotivaatiosta, kun taas yritysetiikan tutkimus nostaa esille kriittisiä kysymyksiä esimerkiksi vastuusta. Kun organisaatiotutkimus on merkityksellisen työn tutkimuksessa keskittynyt lähinnä siihen, mikä tekee yksittäisistä tehtävistä tai työstä merkityksellistä tietyissä olosuhteissa tietylle työntekijälle, yritysetiikka tarkastelee niitä yhteisiä tekijöitä, mitkä tulisi kaikilla työpaikoilla ja kaikessa työssä olla, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä. Organisaatiotutkimus ja yritysetiikan tutkimus ovat jakavat yhtenäisen ajatuksen siitä, että työntekijän suhde työhön ja kokemus työstä toimivat avaintekijöinä yksilön itsetuntemukseen ja kontribuoivat hyvinvointiin yhteiskunnallisella tasolla. Organisaatiotutkimus lähtee liikkeelle olettamuksesta, että merkityksellinen työ on hyvä asia, kun taas etiikka kiinnostaa tarkastella perustavanlaatuisesti miksi se on hyvä. (Michaelson et al., 2014.)

Michaelsonin ja kumppaneiden (2014) mukaan yritysetiikka tarjoaa merkityksellisen työn tutkimukseen näkökulman, jonka mukaisesti yhteiskuntavastuulliseen (corporate social responsibility) toimintaan sitoutuneet organisaatiot voivat edesauttaa työn parissa syntyvää merkityksellisyyttä. Yhteiskuntavastuun tutkimukset vahvistavat ajatusta siitä, että yhteiskuntavastuulliset yritykset lisäävät

työntekijöiden sitoutumista yritykseen. Yritysetiikan tutkimukset yritysten omatunnon ja organisaationaalisen lahjomattomuuden parissa ovat tutkijoiden mukaan yhtenevät niiden teorioiden kanssa, joihin organisaatiotutkimuksen merkityksellisen työn tutkimukset pohjaavat. Teoriat ovat samaa mieltä siinä suhteessa, että työntekijät hakeutuvat työskentelemään yrityksiin, joissa he kokevat omien moraalisten arvojensa olevan yhtenevät yritysten arvojen kanssa ja että moraalisesti oikein eletty elämä on ainakin jollain tasolla merkityksellistä elämää mahdollistava. (Michaelson et al., 2014.)

Aktouf (1992) kritisoi työssään johtamistutkimuksen funktionalistista tutkimusotetta ja toteaa, ettei työntekijöiden hyvinvointi tai organisaatioiden kulttuuri osoita kehittymisen merkkejä ellei käännettä kohti humanistisempaa lähestymistapaa tapahdu. Yrityksien tulisi tutkijan mukaan antaa tilaa yksilöiden autonomialle, vapaalle tahdolle sekä henkilökohtaisille kiinnostuksen kohteille. (Aktouf, 1992.) Transformationaalisen johtajuuden voi yllä olevien tutkimustulosten pohjalta nähdä vastaavan Aktoufin huoleen ihmisläheisen organisaatiokulttuurin puuttumisesta.

Cartwright & Holmes (2006) ovat nostaneet esille toisenlaisen huolen. Heidän mielestään organisaatiot eivät ole pysyneet mukana toimintaympäristössä tapahtuneissa muutoksissa. Työntekijät ovat jatkuvasti alttiina muutoksille ja samanaikaisesti heille asetetut paineet kasvavat. Työntekijältä vaaditaan yrittäjähenkisyyttä, suurempaa oma-aloitteisuutta sekä kykyä sopeutua uramuutoksiin. Kun työntekijöiltä vaaditaan enemmän, tulisi tutkijoiden mielestä myös organisaation tarjota enemmän sisältöä työlle, jotta tasapaino säilyisi. Vaikka työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa joustavuutta, organisaatiot pitäytyvät vanhoissa jäykissä rakenteissa. Tutkijoiden mukaan tämä johtaa työntekijöiden turhautumiseen, lisääntyvään kyynisyyteen ja epäluottamukseen organisaatiota ja johtoa kohtaan. Tulevaisuudessa menestyvät organisaatiot kannustavat, palkitsevat, innostavat ja korostavat intohimon tärkeyttä työn teossa. Yhä useampi yksilö arvostaa työskentelyä organisaatiossa, jonka toiminnan voi nähdä osana jotain suurempaa hyvää tarkoitusta. (Cartwright & Holmes, 2006.)

Organisaatiot pyrkivät rekrytoimaan yritykseen sellaiset työntekijät, jotka sopivat organisaatioon ja työtehtävään. Rekrytointi- ja valintaprosessit sekä työntekijän socialisaatio valinnan jälkeen ovat lähtökohdat onnistuneille olosuhteille, mitä tulee

merkityksellisyyden rakentumiseen. (Pratt & Ashforth, 2003.) Martelan (2010) mukaan organisaatiot, jotka kykenevät mahdollistamaan olosuhteet merkityksellisen työn kokemukselle parantavat mahdollisuuksiaan motivoituneempaan työvoimaan sekä kilpailuasemaansa työnantajana mitä tulee parhaiden työntekijöiden rekrytointiin ja säilyttämiseen. Michaelson (2011) esittää työssään ajatuksen merkityksellisestä työstä moraalisen vastuuna. Onko organisaatioiden vastuulla tarjota työntekijöille olosuhteet, jotka lähtökohtaisesti mahdollistavat merkityksellisen työn muodostumisen?

Lips-Wiersma ja Morris (2009) esittävät ajatuksen siitä, että organisaation vision, arvojen ja toimintaperiaatteiden tulisi kummuta työntekijöistä. Tämä mahdollistaisi tilanteen, jossa organisaation kaikki jäsenet pyrkisivät toiminnallaan kohti yhteistä päämäärää. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.) Cartwrightin ja Holmesin (2006) mukaan yksilöt etsivät tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille ja arvostavat sellaisia organisaatioita, joka mahdollistavat tasapainoisen elämän. Organisaatioiden tulee ymmärtää mitä työntekijät tarvitsevat ja arvostavat, jotta työntekijät sitoutuvat ja säilyttävät motivaation työntekoon. Tutkijoiden mukaan organisaatioiden tulisi luoda organisaatiokulttuuri, jossa pidetään tärkeänä myös työn ulkopuolisia asioita ja mahdollistetaan tasapainoa erilaisin keinoin, esimerkiksi kannustamalla etätööhön. (Cartwright & Holmes, 2006.)

### **3.5 Merkityksellisen työn seuraukset**

Merkityksellisen työn kokemus on yhdistetty ensisijaisesti positiivisiin vaikutuksiin, sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Merkityksellinen työ on aikaisemman tutkimuksen mukaan yhdistetty muun muassa hyvinvointiin (Arnold et al., 2007), motivaatioon (Hackman & Oldham, 1976)työtyytyväisyyteen ja poissaolojen vähenemiseen (Wrzesniewski et al., 1997), työn imuun (May et al., 2004; Steger et al., 2012; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, & Rothmann, 2013) sekä organisaatioiden toimintakykyyn (Cartwright & Holmes, 2006). Cartwrightin ja Holmesin (2006) mukaan työnsä merkityksellisenä kokevat sietävät paremmin myös työelämän lisääntyviä vaatimuksia. Merkityksellisen työn on lisäksi esitetty korreloivan negatiivisesti myös työntekijöiden aikeisiin vaihtaa organisaatiota (Scroggins, 2008). Voimakkaasti merkityksellinen työ voi kuitenkin

sisältää myös negatiivisia tekijöitä, kuten uupumusta ja kokemuksen riittämättömyydestä (Bunderson & Thompson, 2009).

Bunderson ja Thompson (2009) ovat tutkineet millaisena eläintenhoitajat kokevat työnsä merkityksellisyyden. He ovat toteuttaneet laadullisen tutkimuksen, jossa he ovat kartoittaneet yhteensä 982 eläintenhoitajan kokemuksia työstä ja sen merkityksellisyydestä. Tutkimus on toteutettu sillä oletuksella, että eläintenhoitajat kokevat työnsä kutsumuksena. Tutkijat valitsivat tarkasteluun eläinlääkärit, koska heidän työtään ei motivoi raha tai muut ulkoiset tekijät – eläintenhoitajat työskentelevät tutkimuksen mukaan pienellä palkalla ilman titteliä tai mahdollisuutta urakehitykseen, vaikka suurimmalla osalla heistä on korkeakoulututkinto. Useat haastateltavista kertoivatkin tehneensä työtä aluksi jopa palkatta. Tutkijoiden mukaan eläintenhoitajat suhtautuvat työhönsä suurella intohimolla huolimatta siitä, että työ on huonosti palkattua, niin sanottua likaista työtä. Kun itse työ koetaan syvästi merkityksellisenä, kutsumuksena, ulkoiset seikat kuten palkka ja titteli näyttäytyvät toisarvoisina. (Bunderson & Thompson, 2009.)

Bunderson ja Thompson (2009) esittävät ajatuksen siitä, että jos työ on tekijälleen syvästi merkityksellistä, se ei vaikuta elämään kokonaisuudessaan pelkästään positiivisesti. Eläintenhoitajat kokevat työn velvoittavan heitä ja he ovat valmiita tekemään työn puolesta henkilökohtaisia uhrauksia: heräämään keskellä yötä töihin ongelmatilanteissa, uhraamaan vapaa-aikaansa sekä työskentelemään haastavissa olosuhteissa pienellä palkalla. Tutkijoiden mukaan syvästi merkityksellinen työ on kuin kaksiteräinen miekka – toisaalta lähde merkityksellisyydelle ja identiteetille, toisaalta se koetaan moraalisenä velvollisuutena. Bundersonin ja Thompsonin mukaan vahvasti merkityksellinen työ tuo mukanaan kokemuksen vastuullisuudesta ja oman työn tärkeydestä, mutta nämä positiiviset kokemukset voivat samanaikaisesti vaatia uhrauksia työn ulkopuoliselta elämltä. (Bunderson & Thompson, 2009.)

Bundersonin ja Thompsonin (2009) mukaan syvästi merkityksellinen työ vahvistaa yksilön ammatillista identifikaatiota. Identifioitumalla ammatilliseen yhteisöön, yksilö kokee yhteenkuuluvuutta muiden yhteisön jäsenten kanssa ja jakaa yhteisön arvot ja uskomukset. Ammatillinen identifikaatio vahvistaa tutkijoiden mukaan puolestaan kutsumuksen kokemusta korostamalla yksilön kokemusta oman työnsä merkityksellisyydestä sekä kokemusta siitä, että yhteisön jäsenten tekemä työ on

merkityksellistä laajemmassa mittakaavassa, esimerkiksi yhteiskunnallisesti. (Bunderson & Thompson, 2009: 38–41.)

Mayn ja kumppaneiden (2004) tutkimuksessa on esitetty työn merkityksellisyyden olevan vahvasti yhteydessä työn imuun (work engagement). Työn imu tarkoittaa tässä yhteydessä Kahnin (1990) määrittelemää *aitouden tilaa*, jossa työntekijän minuus ja työroolit kytkeytyvät toisiinsa tavalla, joka mahdollistaa työntekijälle tilanteen, jossa hän voi ilmaista ja hyödyntää itseään. Tällaisessa tilassa muodostuu dynaaminen ja positiivinen suhde työntekijän ja työn välille. May ja kumppanit pohjaavat työnsä tähän Kahnin määritelmään. Tutkimuksessa havaittiin, että merkityksellisyyden kokemus työssä on yhteydessä työnkuvan parantumiseen sekä tunteeseen työroolin sopivuudesta, jotka taas osaltaan vaikuttavat myös kokemukseen työn imusta. Työn imun puute on yhdistetty muun muassa motivaation ja velvollisuuden tunteen puutteeseen. Työn imu taas yhdistetään usein osallistumiseen työssä ja flow-kokemuksen saavuttamiseen. (May et al., 2004.) Myös Stegerin ja kumppaneiden (2013) tutkimus vahvistaa merkityksellisen työn ja työn imun välistä yhteyttä.

Kun työn merkityksellisyyteen yhdistetyt vaikutukset ovat pääasiallisesti positiivisia, merkityksettömän työn on havaittu korreloivan negatiivisesti kokemukseen työstä. Sarros ja kumppanit (2002) yhdistävät tutkimuksessaan merkityksettömyyden kokemuksen työstä vieraantumisen käsitteeseen. Kun oma työ koetaan merkityksettömänä, yksilö ei havaitse yhteyttä oman työnsä ja suuremman kokonaisuuden välillä (Sarros et al., 2002, 287) eikä omaa työtä pidetä minkään arvoisena (Martela, 2010). Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) mukaan tilanteet, joissa yksilö kokee työn rajoittavan moraalista toimintaan; työpaikalla kannustettavan epämoraaliseen toimintaan tai arvonsa työntekijänä kyseenalaistettavan, tuntuu työ itsessään merkityksettömältä. Lisäksi tutkijoiden mukaan sana 'teeskentely' ilmeni usein, kun heidän toimintatutkimukseensa osallistuneet puhuivat merkityksettömästä työstä. Jos työntekijät eivät löydä työstään aitoa tarkoitusta itselleen, kokevat he sen usein merkityksettömänä. (Lips-Wiersma & Morris, 2009.)

Työn kokeminen merkityksettömänä vaikuttaa Mayn ja kumppaneiden (2004) mukaan ihmiseen negatiivisesti. Ihminen suhtautuu työhönsä välinpitämättömästi ja

kyynisesti (Cartwright & Holmes, 2006; May et al., 2004). Vuori ja kumppanit (2012) yhdistävät merkityksettömyyden kokemukseen tilanteen, jossa yksilö kokee työstä saatavan hyödyn ja huvin olevan pienempi kuin työn vaatimusten. Myös fyysisesti tai henkisesti kuluttava työ heijastuu tutkijoiden mukaan yleiseen merkityksettömyyden tunteeseen. (Vuori et al., 2012: 240.)

Stegerin ja kumppaneiden (2012) sekä Lips-Wiersman ja Wrightin (2012) mukaan merkityksellisuuden tutkimuksessa on erityisen haastavaa se, että usein merkityksellisuuden lähteinä pidetyt tekijät ovat usein myös seurauksia siitä, että yksilö kokee työnsä merkityksellisenä. Jos yksilö on esimerkiksi sitoutunut työhönsä, onko se seuraus työn kokemisesta merkityksellisenä, vai kontribuoiiko työhön sitoutuminen merkityksellisen työn kokemukseen? May ja kumppanit (2004) toteavat tilanteen, jossa yksilöt tuntevat kykenevänsä turvallisesti olemaan oma itsensä ja ilmaisemaan itseään vapaasti mahdollistaa voimakkaamman sitoutumisen organisaatioon. Samalla he kykenevät laittamaan itsensä täysillä likoon ja kokevat motivaatiota työtään kohtaan. Yksilöiden persoonalliset ominaisuudet tulisi Mayn ja kumppaneiden mukaan huomioida, jotta heille löydetään organisaation sisällä roolit, joissa he pystyvät parhaiten ilmaisemaan itseään. (May, Gilson, & Harter, 2004.)

### **3.6 Merkityksellinen työ osana merkityksellistä elämää**

*”...merkityksellinen työ tarjoaa yksilön elämälle positiivisen tarkoituksen kontribuomalla ihmisen merkityksellisuuden tarpeeseen”* (Martela, 2010: 14).

Merkityksellinen elämä yhdistetään onnellisuuteen ja hyvinvointiin (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006). Ihmiset viettävät arjestaan noin kolmanneksen työn parissa, joten on luonnollista, että työ on tärkeä osa elämää kokonaisuutena. Vaikkei työ olisi yksilön elämän arvoasteikon kärkipäässä, työllä on silti jokaisen elämässä jollain tavalla merkittävä rooli (Wrzesniewski, 2003). Tutkimukseni ei pyri tarkastelemaan elämän merkityksellisyyttä itsessään, vaan esitän työn toimivan yhtenä lähteenä elämän merkityksellisyydelle. Kun elämän merkityksellisyys rakentuu useista eri lähteistä, kokemus hyvästä elämästä voi säilyä, vaikka yksi lähteistä tilapäisesti tuntuisikin merkityksettömältä (Baumeister & Vohs, 2002). Kun oletetaan, että työ toimii yhtenä lähteenä elämän merkityksellisyydelle, voidaan myös ajatella, että merkityksellinen työ kontribuoi osaltaan yksilön kokemukseen merkityksellisestä

elämästä tai kuten Baumeister ja Vohs (2002) sanovat, hyvästä elämästä. Yritysetiikka nostaa esille ajatuksen siitä, että koska työ on useimmille ihmisistä välttämättömyys elämän muiden asioiden mahdollistamiseen, on haasteellista ajatella työtä merkityksellisen elämän lähteenä. On myös olemassa riski, että materialistiset asiat näyttävät merkityksellisiltä itsessään. (Michaelson et al., 2014.)

Prattin ja Ashfortin (2003) mukaan yksilöt aktiivisesti kaipaavat ja etsivät merkityksellisyyttä elämäänsä ja työhönsä. Martela (2010) toteaa ihmisten ensisijaisesti etsivän merkityksellistä elämää, ei merkityksellistä työtä. Työn rooli yksilön elämässä on riippuvainen työn ja työn ulkopuolisen elämän muodostamasta kokonaisuudesta. Kokemus merkityksellisestä työstä tyydyttää ihmisen perustavanlaatuisen tarpeen merkityksellisyydelle. Merkityksellisyyden tarve on jaettu Martelan artikkelissa neljään yksilölliseen elementtiin, jotka ovat seuraavat: tarve tarkoitukselle, arvoille, itsearvostukselle ja vaikuttamiselle. (Martela, 2010.) Nämä neljä tarvetta on alkuperäisesti esitetty Roy Baumeisterin (1991) työssä ”*Meanings of life*” ja nostettu esille myös Baumeisterin ja Vohsin (2002) työssä. Ihminen etsii tarkoitusta tekemilleen asioille, toisin sanoen pyrkii yhdistämään menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden tämän tarkoituksen avulla yhdeksi kokonaisuudeksi. Tarkoitus voi näyttäytyä konkreettisesti esimerkiksi tavoitteina tai pyrkimyksenä tiettyyn päämäärään, esimerkiksi onnelliseen elämään. Arvot ohjaavat ihmisten toimintaa ja kertovat, mikä on oikein ja väärin. Ne myös tuovat tiettyä varmuutta, siitä että yksilö toimii oikealla tavalla. Itsearvostuksella viitataan yksilön tarpeeseen kokea itsensä arvokkaaksi tai hyväksi. Neljäntenä tekijänä on tarve vaikuttamiselle, jolla viitataan ihmisen tarpeeseen saada asioita aikaan ja vaikuttaa asioihin. (Baumeister & Vohs, 2002.) Martelan (2010) mukaan työ on merkityksellistä, kun sen avulla on mahdollista tyydyttää yksi tai useampi näistä edellä mainituista tarpeista, mutta se millaisessa roolissa työ on tässä yhteydessä, riippuu elämästä kokonaisuutena.

Länsimainen yhteiskunta kykenee Baumeisterin ja Vohsin (2002) mukaan pääasiallisesti tyydyttämään kolme näistä neljästä tarpeesta: tarkoituksen tavoiteorientoituneen työelämän kautta; vaikuttavuuden esimerkiksi harrastuksien, työn, perheen tai vapaaehtoistyön kautta sekä itsearvostuksen löytämällä jonkin osa-alueen missä on muita yksilöitä parempi. Tutkijat nostavat ongelmalliseksi kysymyksen arvoista. Siirtyminen nykyaikaiseen yhteiskuntaan on Baumeisterin ja

Vohsin mukaan korvannut perinteiset arvot byrokraattisella järjelyllä. Siinä missä ennen olivat perinteiset arvot ja esimerkiksi vahva uskonnollisuus, on tällä hetkellä heidän mukaansa niin sanottu *arvokuilu*. Yksilön ja identiteetin korostuminen on merkki tästä arvokuilusta. Tutkijat ovat sitä mieltä, että tämän hetkessä yhteiskunnassamme suurten arvovaikuttajien – kuten kirkon – rooli on murroksessa, joten perusarvot rakentuvat yksilön ympärille. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa aikaisemmin paheksuttu yksilökeskeisyys onkin kaiken toiminnan keskiössä. Yksilöllä on ikään kuin moraalinen velvollisuus selvittää potentiaalinsa ja omat vahvuusalueensa, joiden kautta tarjoutuu mahdollisuus saavuttaa onnellinen elämä. (Baumeister & Vohs, 2002.)

Michaelsonin ja kumppaneiden (2014) mukaan työ toimii usein ensisijaisena lähteenä niin tarkoitukselle, yhteenkuuluvuudelle kuin identiteetillekin. Kun suuret arvovaikuttajat ovat joutuneet kyseenalaiseen asemaan, ei ole ihmeellistä, että työlle asetetaan niin suuria vaatimuksia. Sen lisäksi, että työ toimii yksilölle usein pääasiallisena merkityksellisyyden lähteenä, tulee työn tarjota mahdollisuus myös merkityksellisiin ihmissuhteisiin sekä itsensä toteuttamiseen. Työn tulisi mahdollistaa yksilölle niin jatkuva kehittyminen kuin kokemus kuulumisesta johonkin suurempaan – olematta kuitenkaan liian haasteellista ja haittaamatta työn ulkopuolista elämää. (Michaelson et al., 2014.) Työ voi ottaa niin suuren roolin yksilön elämässä, että työn oletetaan tyydyttävän tarve merkityksellisestä elämästä. Tällainen tilanne lisää tutkijoiden mukaan riskiä loppuun palamiselle, koska työlle asetetaan sellaisia vaatimuksia, joihin työn yksistään ei ole mahdollista vastata. (Baumeister & Vohs, 2002: 615.) Tasapaino yksilön elämän useiden roolien välillä on Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) mukaan asia, johon organisaatiokulttuurin ja johtamiskäytäntöjen tulisi kiinnittää huomiota mahdollistaakseen merkityksellisen työn. Jos yksilö kokee työnsä äärimmäisen merkityksellisenä, voivat muut merkityksellisyyden lähteet Martelan (2010, 31) mukaan kärsiä tästä tilanteesta. Esimerkiksi perhe-elämä voi jäädä huomiotta, jos työn ja muun elämän välinen tasapaino ei ole kohdallaan.



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Laadullisen tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on eritellä yksittäistapauksia niihin osallistuvien ihmisten näkökulmasta tai niihin osallistuvien ihmisten antamien merkityksien kautta. Laadullisen tutkimuksen kontribuutio perustuu sille, että se antaa uuden tavan ymmärtää ilmiötä, mikä edellyttää tutkimukselta syvyyttä monimutkaisen tutkimusasetelman sijaan. (Koskinen et al., 2005: 32.)

Metsämuuronen (2008) esittää laadulliselle tutkimukselle seuraavanlaisia kriteerejä: (1) kiinnostuksen kohteena on tapahtumien yksityiskohtaiset rakenteet eikä niinkään niiden yleisluontoinen jakautuminen; (2) kiinnostuksen kohteena on tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista; sekä (3) tutkimuskohteena on luonnolliset tilanteet, joita ei voi järjestää kokeeksi tai joissa ei ole mahdollista kontrolloida kaikkia vaikuttavia tekijöitä. Olen kiinnostunut siitä, kuinka merkityksellisyyttä ja identiteettejä rakennetaan työn parissa. Tällöin tarkastelen työlle annettavia merkityksiä ja identiteettien yksityiskohtaista rakentumista. Tutkimus tehdään haastateltavien näkökulmasta, jolloin tarkastelussa on haastateltavien subjektiiviset kokemukset työn merkityksellisyydestä. Haastattelut ovat luonnollisia tilanteita, joita ei ole mahdollista kontrolloida tai toistaa täysin samanlaisena.

Tutkimusta tehdessäni olen joutunut pohtimaan todellisuuden olemusta. Tutustuessani sosiaaliseen konstruktionismiin ja sen mukaiseen tapaan tarkastella todellisuutta, oli minun samalla kyseenalaistettava henkilökohtainen näkemykseni maailmasta. Itselleni uuden tarkastelutavan omaksuminen on ollut haasteellista, mutta avannut samanaikaisesti kokonaan uudenlaisen maailman sekä tutkimuksen tekoon että todellisuuteen.

Tutkimukseni lähestymistapa on siis fenomenologis-hermeneuttinen. Tällöin tutkimuksen tekemisen kannalta tärkeitä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena on inhimillisen kokemuksen merkitykset. Tutkimus perustuu olettamukseen, että ihmisten toiminta on suurelta

osin tietoisesti ja tarkoituksen mukaisesti suuntautunutta ja suhde todellisuuteen merkityksillä ladattua. Nämä merkitykset ovat intersubjektiiivisiä eli subjekteja yhdistäviä. Hermeneuttinen ulottuvuus tuo mukanaan ymmärryksen ja tulkinnan fenomenologiseen tutkimukseen. Tämän ulottuvuuden myötä fenomenologis-hermeneuttista tutkimusta voi kutsua myös tulkinnalliseksi tutkimukseksi. Ymmärrys on tulkintaa, jonka pohjalla on jo aiemmin ymmärretty eli esiymmärrys. Hermeneuttisen kehän käsite tarkoittaa ymmärryksen etenemistä kehämäisenä liikkeenä. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tarkoituksena on tehdä jo tunnettu tiedetyksi eli käsitteellistää tutkittu ilmiö, kokemuksen merkitys. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 33–36.)

#### 4.2 Narratiivisuus tutkimuksen teossa

Tutkimuksessa on hyödynnetty narratiivista, eli kertomuksellista tai kerronnallista tutkimusotetta. Narratiivisuus tuo mukanaan olettamuksen, että kieli toimii ihmisille tärkeimpänä merkkijärjestelmänä ja sen ymmärtäminen on välttämätöntä ymmärtääkseen todellisuutta. Todellisuuden kielellinen rakentuminen tapahtuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Berger & Luckmann, 1992: 51–53.) Narratiivisuus lähtee liikkeelle siitä oletuksesta, että ihmiselle on luontaista kertoa tarinoita. Narratiiviset tarkastelutavat soveltuvat tutkimuksiin, joissa kiinnostus kohdistuu yksilöiden vapaasti kertomiin tarinoihin ja siihen kuinka kulttuurilliset tekijät nivoutuvat osaksi näitä tarinoita. Ihmisen kertoessa asioita, hän rakentaa samalla identiteettiään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Keskeisiä käsitteitä narratiiviselle tutkimukselle ovat *tarinat* ja *kertomukset*. Sekä arkipuheessa että tutkimuksessa tarina ja kertomus toimivat toistensa synonyymeinä, mutta käsitteinä tarkasteltuna niiden välillä on eroa. Tarina (story) pitää sisällään järjestyksessä kerrottuja tapahtumia, jotka nivoutuvat toisiinsa. Esimerkiksi ihmisen puhetta omasta elämästään voidaan pitää tarinana. Kertomus (narrative) puolestaan vaatii tietyn ajan, kontekstin ja yleisön. Kertomus sisältää tiettyä johdonmukaisuutta, ikään kuin tapahtumat noudattaisivat ennalta määrättyä juonta, mutta ei vaadi kronologista järjestystä. Kertomus myös usein kerrotaan tietystä näkökulmasta, jolloin kertomus ei ole irrallinen tarina vaan riippuvainen kertojan näkökulmasta. (Eriksson & Kovalainen, 2008: 210–213.) Narratiiviset tekstit tuovat mukanaan kontekstin ja ne on kertomishetkellä osoitettu tietylle yleisölle. En näe siksi tässä

tutkimuksessa tarpeellisenä erottaa kertomuksen ja tarinan käsitteitä toisistaan, vaan käytän niitä toistensa synonyymeinä kuvastamassa tekstin narratiivisuutta.

Kertomukset ovat siis ihmisten välistä kommunikaatiota. Niiden avulla voidaan ymmärtää menneisyyttä ja ne suuntaavat toimijoita tulevaisuuteen. Kertomuksissa toistuvat kulttuurisesti jaetut käsitykset, joten kertomukset ovat kulttuurisesti jäsenyneitä silloinkin, kun yksilö kertoo omista yksityisistä kokemuksista. Ranskalainen filosofi Paul Ricoeur tarjoaa kertomukseen näkökulman, jonka ajattelun keskiössä on kertomus ihmisen ajallisuuden kokemuksen ilmauksena. Nykyhetkessä kerrottu kertomus ammentaa menneisyydestä ja kohdistuu tulevaisuuteen. Ricoeurin ajatuksia mukaillen kertomus sisältää ristiriitaisuuksia, mutta saavuttaa lopussa yhtenäisyyden, jonka kautta kuulija ymmärtää kertomuksen sisällön. Peräkkäiset tapahtumat saavat merkityksensä kuulijan kautta, silloin kun kuulija tuo mukanaan tilanteeseen omat käsityksensä ja kokemuksensa. Narratiivit muodostuvat siis aina subjektiivisten ja kulttuuristen linssien kautta, eivät objektiivisesti. (Hyvärinen, 2006.)

### **4.3 Haastateltavien esittely**

Haastattelin tutkimustani varten kuutta nuorta akateemisesti koulutettua naista. Haastateltavat asuvat ja työskentelevät pääkaupunkiseudulla ja ovat haastatteluhetkellä olleet yli vuoden kokopäiväisesti työelämässä. Iältään haastateltavat ovat 26–27-vuotiaita. Demografisten tekijöiden, kuten iän, sukupuolen ja taustan, perusteella haastateltavat ovat siis keskenään samankaltaisia. Kaikki ovat joko suorittaneet korkeakoulututkinnon, tai viimeistelevät opintojaan. Haastateltavat edustavat niin sanottua Y-sukupolvea.

Y-sukupolveen kuuluvat noin vuosina 1980–2000 syntyneet. Y-sukupolven edustajat ovat edellisiä sukupolvia koulutetumpia ja saaneet elää suhteellisen vakaata elämää lapsuudesta asti. Vaikka heidän elämässään ei ole ollut materiaalista puutetta, ovat he silti valmiita tekemään töitä yhtä ahkerasti kuin edeltävät sukupolvet. Erona aiempiin sukupolviin voidaan nähdä, että Y-sukupolvi ei tavoittele ensisijaisesti suuria ansioita ja korkeaa titteliä, vaan haluaa tehdä työtä joka tuntuu mielenkiintoiselta ja jonka välityksellä on mahdollisuus toteuttaa itseään. Y-sukupolven edustajat ovat saaneet lapsuudessaan vanhemmiltaan paljon huomiota sekä tottuneet palautteeseen

ja kannustukseen niin koulussa kuin harrastusten parissa. Y-sukupolvi on syntynyt maailmaan, jossa digitaalisten laitteiden käyttö on läsnä kaikessa. (Suutarinen, 2011: 17–20.)

Toimin haastattelujen toteutuksen aikaan vapaaehtoistyössä nuorten akateemisten naisten verkostossa ja verkosto osoittautui hyväksi kanavaksi saada haastateltavia tutkimukseeni. Verkoston Facebook -ryhmään laittamani ilmoituksen kautta tavoitin kaksi haastateltavaa, loput neljä haastateltavaa kontaktoin suoraan oman verkostoni kautta. Haastateltavien valintakriteerit olivat sukupuoli, akateemisuus, alle 30-vuoden ikä ja yli vuoden työkokemus. Kolme haastateltavaa olin tavannut kerran ennen itse haastattelutilannetta, kahta en ollenkaan ja yksi haastateltavista oli muita tutumpi, koska hän kuului verkoston ydintiimiin. Yhteinen verkosto näytti toimivan luottamuksen rakentajana, koska kaikki haastateltavat puhuivat henkilökohtaisesta asiasta avoimesti ja jakoivat rohkeasti kokemuksiaan. Myös haastattelutilanteista jäi avoin ja luottamuksellinen tunne, enkä havainnut yhdenkään haastateltavan kokevan tilannetta vaivaannuttavaksi tai ahdistavaksi. Toisaalta jokainen haastateltava suostui vapaaehtoisesti haastateltavaksi vapaa-ajallaan, joten olosuhteet mahdollistivat luontevan ja rennon haastattelutilanteen. En koe, että sen hetkinen roolini ydintiimin jäsenenä on aiheuttanut kriittistä reaktiivisuuden vaaraa. En pidä tarpeellisena tässä tutkimuksessa esitellä tarkemmin naisverkostoa tai sen toimintaa, koska verkoston jäsenyys ei toimi relevanttina tekijänä tutkimuksen teossa.

#### **4.4 Aineiston keruu ja analysointi**

Aineisto on kerätty haastattelemalla kuutta (6) naishenkilöä. Haastattelut on nauhoitettu ja myöhemmin litteroitu sanatarkasti. Nauhoitettua materiaalia kertyi 212 minuuttia ja litteroitua aineistoa 61 sivua. Valitsin aineiston keruumenetelmäksi haastattelut, koska ne soveltuvat kun aineistoon halutaan kuvaavia esimerkkejä (Metsämuuronen, 2008). Alasuutarin (2011) mukaan tilanteessa, jossa tutkitaan merkitysrakenteita, eli sitä miten ihmiset hahmottavat ja jäsentävät erilaisia asioita aineistona tulisi olla tekstiä, jossa haastateltavat ovat puhuneet asioista omin sanoin. Puolistrukturoitu haastattelurunko jättää tilaa haastateltavan omille vastauksille ja ajatuksille sekä sallii haastateltavalle enemmän vapauksia (Alasuutari, 2011; Koskinen et al., 2005). Tätä menetelmää kutsutaan myös teemahaastatteluksi. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, asioille

antamia merkityksiä sekä niiden syntymistä vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 77.) Teemahaastattelussa kysymysten muotoa tai esittämisjärjestystä ei ole välttämätöntä määritellä tarkkaan (Metsämuuronen, 2008).

Narratiivinen tutkimusote ulottuu myös haastatteluihin ja niiden analysointiin. Haastattelutilanteessa yksi kertomuksen konteksteista on haastattelijan ja haastateltavan keskenään luoma tilanne. Narratiiviset haastattelut eivät pyri testaamaan ennalta asetettuja hypoteeseja, vaan pyrkimyksenä on saada haastateltava puhumaan aiheesta mahdollisimman avoimesti. (Eriksson & Kovalainen, 2008: 215–217.) Haastattelutilanteissa minimoin osallisuuteni kertomukseen kommentoimalla haastateltavan vastauksia vain lyhyesti sekä välttämällä latautuneita ja johdattelevia kysymyksiä.

Haastateltavat eivät tuoneet naiseutta eksplisiittisesti esille. Haastattelutilanteessa, jossa nainen avoimesti kertoo kokemuksiaan samanikäiselle naiselle, ei välttämättä haastateltava koe tarvetta nostaa omaa sukupuoltaan ja sen työelämään tuomia ominaisuuksia esille. Jos haastattelijana olisi toiminut mieshenkilö, haastattelutilanteen konteksti olisi muodostunut erilaiseksi, jolloin myös kertomukset todennäköisesti poikkeaisivat nykyisistä.

Kerronnallista analyysia on mahdollista toteuttaa usealla tavalla, riippuen siitä mihin analyysissa halutaan keskittyä. Tässä tutkimuksessa tarkastelun keskiössä on kertomusten sisältö, jolloin kiinnostuksen kohteena on se 'mitä' kertomuksissa kerrotaan, eikä esimerkiksi 'miten' tai 'kenelle' kertomusta kerrotaan. Kun tarkastelun kohteena on sisältö, aineistoa voidaan lähestyä teema-analyysin kautta. Tällöin tutkija rakentaa aineistosta tarinoita toistuvien teemojen pohjalta ja nämä tarinat ovat olennainen osa analyysia. (Eriksson & Kovalainen, 2008; Riessman, 2008.)

Tässä tutkimuksessa haastattelurunko koottiin väljästi kolmen teeman ympärille: nykyinen työ, työn merkityksellisyys sekä tulevaisuuden työ. Kaikki kolme teemaa pyrkivät silti yhteen ja samaan lopputulokseen: saada haastateltavat puhumaan avoimesti niistä asioita, joita he pitävät merkityksellisenä. Nykyisen työn teema kartoitti haastateltavien työn sisältöä ja heidän ajatuksiaan sen hetkisestä työstä ja

työpaikasta. Työn merkityksellisyys –teeman kysymykset pyrkivät saamaan esille millaista työtä haastateltavat pitävät arvokkaana. Tulevaisuuden työ -teeman kysymysten avulla haastateltavat kertoivat unelmatyöstään ja ideaalisesta elämäntilanteesta. Kannustin haastateltavia kertomaan tietyistä tapahtumista, jotka he olivat kokeneet merkityksellisinä, koska tapahtumia kertomalla haastateltavat innostuivat kertomaan pidempiä tarinoita. Myös tarinat siitä, kuinka he olivat päätyneet nykyiseen työtehtävään osoittautuivat rikkaaksi materiaaliksi analyysissä. Kartoitin haastatteluiden alkuun haastateltavien taustatietoja ja aiempaa työhistoriaa, minkä tarkoitus oli informaation osalta myös valmistella haastateltavaa tulevia kysymyksiä varten. Valitsemani haastattelutapa tuntui ensimmäisen haastattelun jälkeen sopivalta menetelmältä, joten en pitänyt tarpeellisena etsiä muunlaista tapaa toteuttaa haastatteluja.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi muodostuu alkuun yhteyksien ja erojen etsimisestä aineiston lajittelun ja luokittelun kautta (Koskinen et al., 2005). Alasuutarin (2011) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: *havaintojen pelkistämisestä* ja *arvoituksen ratkaisemisesta*, jotka kuitenkin käytännössä nivoutuvat toisiinsa. Koskinen ym. (2005: 230) nimittävät arvoituksen ratkaisemista *päätteeksi*. Tässä tutkimuksessa aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä, joka on pyritty toteuttamaan aineistolähtöisesti, fenomenologis-hermeneuttisen perinteen mukaisesti, mutta sisältää myös piirteitä teoriaohjaavasta analyysistä. Tulkinnallisella otteella tehdyn tutkimuksen tulisi tapahtua täysin aineistolähtöisesti, mutta tässä tutkimuksessa täydellinen irrottautuminen teoriasta tuntui mahdottomalta. Vaikka analyysini tapahtuu käytännössä aineistolähtöisesti, koen että tulkintaani vaikuttaa vahvasti omaksumani teoreettiset ajattelutavat. Esimerkiksi teoriaosuudessa tarkastelemani aiemmat tutkimukset ja käytettävät käsitteet toimivat pohjana tulkinnalleni riippumatta siitä millaisen tavan valitsen aineiston analyysiin. Teemahaastattelun valinta on askel kohti teoriaohjaavaa analyysia aineistolähtöisen analyysin sijaan, mutta analyysissä käytettävät käsitteet rakentuvat aineiston pohjalta, jolloin voi puhua aineistolähtöisesti analyysista. Analyysini pyrkii siis noudattamaan aineistolähtöisyyden periaatteita ja minimoimaan teorian vaikutuksen tulkintaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 95–97, 116–119.)

Aloitin analyysin lukemalla litteroitua aineistoani läpi uudelleen ja uudelleen siirtyen vähitellen luokittelemaan sitä karkeasti teemoihin. Vaikka työn merkityksellisyyden kokemus on jokaiselle haastateltavalle henkilökohtainen, pystyi aineistostani hahmottamaan jo melko nopeasti toistuvia teemoja: *pyrkimys olla hyvä työntekijä, inhimillisyyden arvostaminen, ammatillinen kehittyminen ja asioiden kehittäminen, realistinen haaveilu sekä vapaa-ajan ja työn välinen tasapaino*. Tutkimuskysymysteni avulla karkeat luokittelut täsmentyivät tarkemmiksi teemoiksi. Näiden teemojen pohjalta hahmottuivat vähitellen identiteetit, joita haastateltavat puheessaan rakensivat. *Mallikansalaisen* identiteettiä haastateltavat rakensivat, kun he puhuivat siitä millaista on olla hyvä työntekijä. *Inhimillisyyden etsijä* rakentui, kun haastateltavat kertoivat pitävänsä työn sosiaalisia puolia tärkeinä ja korostivat työn ja henkilökohtaisen arvomaailman yhtenevyyttä. *Kehittäjän* identiteetti rakentui haastateltavien puheessa, kun he kuvailivat arvostustaan ammatillista kehittymistä ja asioiden kehittämistä kohtaan. *Järkevän haaveilijan* identiteetti rakentui puheessa unelmatyöstä ja ideaalisesta elämäntilanteesta. *Arjen tasapainottelija* muodostui haastateltavien kertoessa, kuinka he arvostavat sitä, että työ ja vapaa-aika muodostavat keskenään tasapainoisen kokonaisuuden.

#### **4.5 Tutkimuksen eettisyyden ja reaktiivisuuden arviointi**

Tutkijan tulee noudattaa toiminnassaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja rehellisyyden vaatimusta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan tulee olla huolellinen ja tarkka, sekä huomioida muiden tutkijoiden työ (Alasuutari, 2005: 16.). Tutkimusta tehdessäni olen oikeaoppisten viittauskäytäntöjen avulla noudattanut hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja samalla antanut arvostuksen muille tutkijoille ja heidän tutkimuksilleen. Olen pyrkinyt tuomaan esille useita erilaisia tarkastelutapoja tutkimaani asiaan, vaikka nämä tavat eroaisivat omasta näkökulmastani lähestyä käsiteltävää asiaa. Tutkimusta tehdessäni olen välttänyt vilpillistä toimintaa ja kaikessa toiminnassani pyrkinyt avoimuuteen, rehellisyyteen ja läpinäkyvyyteen.

Tutkimuseettiset kysymykset ovat erityisen tärkeitä, kun tarkastelukohteena ovat ihmiset. Tutkijalta edellytetään kunnioittavaa suhtautumista tutkimuksen kohteena oleviin ihmisiin, sillä vain tutkija tietää tarkkaan millaisessa suuremmassa yhteydessä tutkimuksen tulokset lopulta näyttäytyvät. Tutkijan vastuulla on huolehtia, että tutkimuksen tulokset eivät aiheuta kohtuutonta vahinkoa kenellekään

osapuolista. (Alasuutari, 2005: 18-19.) Tässä tutkimuksessa haastateltavat eivät esiinny omilla nimillään, vaan olen korvannut nimet keksityillä. Myös heidän organisaationsa nimet on korvattu X-kirjaimella. En ole missään vaiheessa tutkimuksen tekoa luovuttanut aineistoani sellaisenaan ulkopuolisten käyttöön esimerkiksi luetuttamalla aineistoa tunnistetietojen kanssa. Olen kaikessa toiminnassani halunnut kunnioittaa haastateltaviani ja heidän luottamuksella kertomia kokemuksia.

Jos tutkimus ja siinä syntyvä aineisto ovat vahvasti reaktiivisia, aiheuttaa se virheellisiä tai vääristyneitä tulkintoja. Koskisen ja kumppaneiden (2005) mukaan reaktiivisuutta ei voi välttää laadullisen tutkimuksen teossa. Tässä tutkimuksessa pyrin minimoimaan reaktiivisuuden vaaran sillä, että sekä haastateltavat että heidän sen hetkiset ja aiemmat työpaikat esiintyvät anonymisti ja haastateltavat olivat tietoisia tästä ennen haastattelutilannetta. Lisäksi reaktiivisuuden riskiä vähentää se, että keskityin haastattelukysymyksissä yksilöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin työstä, en esimerkiksi organisaatiosta, organisaatiokulttuurista tai johtamiskäytännöistä. Tutkijana kuuluminen samaan verkostoon kuin haastateltavat toimi mielestäni siltana luottamuksen rakentamiseen - haastateltavat kertoivat avoimesti omista kokemuksistaan. Alasuutari (2005: 19) mainitseekin vapaaehtoisten haastattelujen muistuttavan tavallista tuttavuus- tai ystävyysuhdetta luonteeltaan. Toisaalta tällainen asetelma olisi voinut olla myös haasteellinen, jos haastateltavat olisivat kokeneet roolini liian läheiseksi yhteiseen verkostoon kuulumisen kautta eivätkä olisi luottaneet minuun tutkijana.



## 5 MERKITYKSELLISEN TYÖN KOKEMUKSEN RAKENTUMINEN IDENTITEETTITYÖNÄ

### 5.1 Merkityksellisen työn tekijät – viisi identiteettitarinaa

Tässä kappaleessa esitän viisi erilaista identiteettitarinaa, jotka havainnollistavat yksilötason identiteettityötä, jossa käsitykset merkityksellisestä työstä rakentuvat. Olen analysoinut aineistoani rakentamalla sen pohjalta identiteettitarinoita, jotka ilmenivät haastateltavien kertoessaan työstään ja kuvaillessaan heille merkityksellisen työn piirteitä ja työn merkityksellisyyden kokemuksia. Olen nimennyt identiteettitarinat haastateltavien puheen pohjalta. Identiteettitarinat havainnollistavat niitä kulttuurisia käsityksiä, joita haastateltavien organisaatioissa sekä muissa kulttuurissa konteksteissa, kuten yhteiskunnassa on vallalla. Haastateltavat siis toistavat puheessaan niitä käsityksiä ja odotuksia merkityksellisestä työstä, jotka ovat tässä ajassa sekä kulttuurisessa ja sosiaalisessa kontekstissa jaettuja. Samalla haastateltavat rakentavat omaa identiteettiään merkityksellisen työn tekijänä.

Työ näyttäytyi haastatteluaineistossa tekijänä, joka on vahvasti sidoksissa siihen mitä haastateltavat kokevat olevansa. Haastateltavat rakentavat siis identiteettiään työn kautta. Haastateltavien kommentteista käy ilmi, että työn tekeminen itsessään on arvokasta ja tärkeää. Vaikka kaikki haastateltavat eivät olleet tyytyväisiä tämän hetkiseen työtilanteeseensa, kaikki puhuivat työn teosta positiivisessa sävyssä. Työtä kuvailtiin esimerkiksi ”*hirveen merkityksellisenä*” sekä ”*tyytytystä ja tasapainoa tuovana*” (Maria).

Nämä viisi identiteettitarinaa tuovat esille työn merkityksellisyyden rakentumisen moniulotteisuuden. Rakentaessaan merkityksellisen työn tekijän identiteettiä, haastateltavat asemoituivat yhteen tai useampaan identiteettiasemaan. Tässä työssä esittelemäni identiteetit eivät olleet ainoat, jotka haastateltavien puheessa rakentuivat, mutta nämä identiteetit toistuivat enemmän tai vähemmän jokaisen haastateltavan puheessa. Aineistoni pohjalta rakentamani viisi identiteettiä ovat seuraavat: *Mallikansalainen, Inhimillisyyden etsijä, Kehittäjä, Järkevä haaveilija ja*

*Arjen tasapainottelija.* Haastattelumateriaalista lainatut otteet toimivat havainnollistavina esimerkkeinä.

### 5.1.1 Mallikansalainen

*”Mä oon aina tottunut tekeen työni tosi hyvin ja kyl seki motivoi mua tosi paljon, et mä oon tavallaan hyvä siinä mitä mä teen.” (Emilia)*

Haastateltavat rakentavat puheessaan Mallikansalaisen identiteettitarinaa suhteessa siihen, mitä he pitävät esimerkillisen työntekijän ja esimerkillisen kansalaisen tunnusomaisina piirteinä. Puheessa rakentuva Mallikansalainen auttaa mielellään muita, on valmis työskentelemään paljon ja on halukas oppimaan uutta, koska nämä piirteet vastaavat käsitystä siitä, millainen on hyvä työntekijä. Hän pyrkii tekemään työnsä mahdollisimman hyvin, *”pieteetillä”* (Maria) ja on valmis näkemään paljon vaivaa saavuttaakseen loistavan lopputuloksen. Näin tekemällä hän rakentaa itsestään kuvaa hyvänä työntekijänä. Haastateltavien puheessa rakentuva Mallikansalainen haluaa olla osaamisensa kautta hyödyllinen muille, kuten seuraava ote havainnollistaa:

*”Kyl siitä tulee hyvä olo, jos ittel tuntee et on niinku hyvä. Ja mä uskon, että se on ihan.... Hyvä ja osaa, tarpeellinen ja osaa auttaa ja sekä itte on tyytyväinen, että muut on tyytyväisiä.” (Laura)*

Kun haastateltavat rakensivat puheessaan Mallikansalaisen identiteettiä, nostivat he esille asioita, joita heidän organisaatiokontekstissaan pidetään yleisesti hyväksytyinä tapoina toimia, toisin sanoen ideaaleina. Näitä ideaaleja noudattamalla haastateltavat kokivat olevansa hyviä työntekijöitä ja sitä kautta myös kokivat olevansa tarpeellisia organisaatiossaan. Seuraavassa otteessa Maria kertoo, kuinka haluaa mielellään työskennellä ihmisten kanssa, jotka suhtautuvat työhön samalla tavalla kuin hän itse. Mallikansalaisen identiteettitarinassa käsitykset hyvästä työntekijästä rakentuvat organisaatiokontekstissa ja näitä käsityksiä ylläpidetään ja toistetaan kollegoiden keskuudessa. Kun Maria kuvailee itseään omistautuvana työntekijänä, joka haluaa tehdä työnsä kunnolla, hän samalla rakentaa ja ylläpitää käsityksiä hyvän työntekijän ominaispiirteistä.

*”Mä oon ite semmonen että kun mä tän teen, niin mä teen tän tosi pieteetillä ja silleen, että mä en tiedä mikä se sana suomeksi on, mutta englanniksi musta on tosi hyvä sana niinku dedication, et omistautuminen ei ihan yhtä hyvä käännös, mutta se että mä teen jotain, niin mä oon niinku niin, mä teen sen oikeasti sille asiakkaalle, mietin aina sen asiakkaan parasta ja todella niinku aidosti haluan auttaa niitä ja mietin siitä näkökulmasta. Ja mä tiedän, että mun toinen kollega, joka myy meillä niin sillä on ihan samanlainen mindsetti. Musta se on niinku kaikissa jutuissa aina arvostettavaa ja mä ite haluisin tehdä aina sellaista ihmisten kaa töitä. Et jotenkin kunnioittaa oikeasti toista ihmistä, kunnioittaa niiden aikaa, kunnioittaa niiden rahaa, tai sitä niinku et ne investoi suhun ja sit tavallaan et sulla on, että sä haluatkin sillai tehdä sen asian tosi hyvin.” (Maria)*

Mallikansalainen on valmis ottamaan vastuuta asioista. Vastuun kautta hän kokee työnsä tärkeänä, sillä jos hän ei hoida työtään, vaikuttaa se myös muiden työhön: *”jos mä en hoida tätä vastuutani, niin asiat menee enemmän pieleen kuin ilman sitä vastuuta”* (Riina). Rakentaessaan Mallikansalaisen identiteettitarinaa, haastateltavien puheessa rakentuu käsitys siitä, että hyvä työntekijä on valmis tekemään työn puolesta uhrauksia. Mallikansalaiselle *”työ ei ole vain työtä”* (Maria). Mallikansalainen saattaa asettaa itsensä yksilönä toissijaiseksi, koska hänen mielestään työ ja sillä aikaan saadut lopputulokset ovat tärkeämpiä kuin hänen oma vapaa-aikansa. Mallikansalainen kokee positiivisena sen, että hänellä on asioita, joita *”pitää tehdä”* (Emilia), koska samalla hän kokee itsensä ja työnsä tärkeänä. Mallikansalainen on valmis uhraamaan omaa aikaansa työlle, kuten seuraava lainaus havainnollistaa:

*”Ei mua haittaa tehdä vaikka iltaisin töitä, sen jälkeen ku on ollu jossain tai viikonloppuisinkin jos on jotain semmosta mitä pitää tehdä.”* (Emilia)

Mallikansalaiselle on *”hirveen tärkeätä tuntee, että mä oon jossain aika hyvä”* (Maria). Mallikansalaisen identiteettitarinassa korostuu tarve olla hyvä siinä mitä tekee. Mallikansalainen peilaa itseään ja omaa arvoaan suorituksiinsa, joten hän onkin paperilla usein kymppin tyttö: *”Mä olin ihan silleen, että kattokaa mun tiiätsä todistuksia ja jotain, mä hirveästi todistelin että mä oon hyvä”* (Helena). Mallikansalaiselle on tärkeää, että muut pitävät häntä hyvänä työntekijänä, mutta puheessa rakentuva käsitys antaa ymmärtää, että suurin tarve todistella osaamista on

Mallikansalaisella itselleen. Mallikansalainen vaatii itseltään paljon ja kokee siksi usein riittämättömyyttä oman suorituksensa ja itselleen asettamiensa tavoitteiden välillä, koska hänelle on tärkeää tehdä työnsä hyvin oli tilanne mikä tahansa. Hän haluaa kokea olevansa hyvä työntekijä sekä itsensä että muiden silmissä. On tärkeää, että *”kaikki luottaa että sä teet työs hyvin”* (Emilia). Mallikansalainen kokee erityisen stressaavana tilanteet, joissa hän joutuu kyseenalaistamaan tai todistelemaan osaamistaan, joko itsensä tai muiden silmissä, kuten Emilia seuraavassa otteessa kertoo. Hänelle ideaalitulannetta vastaa, että hän pääsee työskentelemään vapain käsin, koska nauttii muiden ihmisten aukotonta luottamusta.

*”...aina ku aloittaa uudessa työpaikassa se on mun mielestä tosi stressaavaa, koska on niin semmonen tai sillai, kun on pidempään jossain niin sitte tottuu siihen, että kaikki luottaa että sä teet työs hyvin ja ei tarvi koko aika todistaa, että sä teet hyvin, vaan niinku se on vaan sillai, niinku ihmiset tavallaan tietää sen, koska sä oot tehny niiden kaa aikaisemmin. Mut sitte ainaku aloittaa uudessa paikassa, niin sit just toi alku on jotenki hirmu rankkaa ja sit vielä ku on semmonen paikka, mistä tykkää tosi paljon, niin musta tuntuu että se tekee siitä vielä rankempaa, koska haluaa tehdä vielä paremmin.”* (Emilia)

Mallikansalainen työskentelee mielellään sellaisessa organisaatiossa, jossa asiat ovat järjestyksessä. Hän arvostaa sitä, että organisaatiossa *”on jotenki selkeet roolit ja ohjeet”* (Emilia). Mallikansalainen on suunnitelmallinen sekä työssään että vapaaajalla ja hän mielellään suunnittelee *”miten asioiden pitäis mennä”* (Emilia). Kun asiat ovat hallinnassa, Mallikansalainen kokee turvallisuuden tunnetta ennalta arvattavien rutiinien kautta.

Mallikansalaisen puheessa rakentuu käsitys siitä, että omalla työllä halutaan vaikuttaa asioihin. Kehittämällä tai parantamalla asioita Mallikansalainen kokee tekevänsä maailmasta parempaa paikkaa: *”Mulle on jotenki niin tärkeätä se että kokee, ainakin itse siis tekevänsä jotain hyvää ja jotain semmosta millä niinku saa jotain aikaiseksi.”* (Emilia). Muiden auttaminen on Mallikansalaiselle tärkeää ja antaa hänelle hyvän olon. Oma työ koetaan merkittäväksi, kun Mallikansalainen kokee olevansa hyödyllinen ja tekevänsä työtä, joka koskettaa myös muita ihmisiä hänen lisäkseen:

*”Siis jos mä oon jotenki pystyny auttaan niit ja kiteyttään niille jotain tai tuomaan jonku tosi hyödyllisen idean tai näkemyksen ja ne on silleen, että vau, vitsit tää vois olla hyvä juttu ja tosi hyvä pointti. Kyl niinku se tuo mulle sitä merkitystä.”* (Maria)

Haastateltavien puheessa rakentuu kuva siitä, että Mallikansalaiselle on tärkeää saada auttaa muita. Mallikansalainen on valmis tarvittaessa laittamaan omat työnsä syrjään, jotta pystyy auttamaan toisia. Toisten auttamisen kautta muodostuu *”hyvä filis”* (Laura) ja Mallikansalainen kokee olevansa tarpeellinen ja tärkeä. Mallikansalainen kokee työnsä tärkeänä, kun *”työ palvelee jonku muun työpanosta”* (Natalia) tai kun työn avulla *”auttaa muita ihmisiä”* (Maria).

Mallikansalaisen identiteetin näkökulmasta työn merkityksellisyys rakentuu yhteiskunnallisen hyödyn kautta – tekemällä työnsä hyvin, Mallikansalainen kokee olevansa tärkeä yhteiskunnallisessa kontekstissa. Tekemällä asioita yhteisen hyvän eteen, Mallikansalainen saa myös itse hyvän olon:

*”Mä ite oon ainakin huomannut että mä oon ehkä vähän onnellisempi ja rennompi, kun mä käytän enemmän aikaa joidenkin mun ulkopuolella olevien asioiden miettimiseen. On se joku toinen ihminen tai on se joku mun työtehtävä tai joku yleishyödyllinen programmi. Mä oon aina miettinyt, et kaikki tommonen hyväntekeväisyys, sitähan sanotaan että se tuo ihmiselle tosi paljon varmaan tyydytystä, että sä voit auttaa jotain, mennä vaikka johonkin järjestöön tai jonnekin, mitä ikinä, on paljon kaikkia seurakuntia ja partioita, mut siit varmaan tulee tosi paljon sellasta hyvää oloa ku sä voit keskittyä tekeen jotain yhteisen hyvän eteen.”* (Maria)

Mallikansalainen on valmis tekemään tilapäisesti työtä, joka ei häntä välttämättä ensisijaisesti kiinnosta, jos hän kokee sen olevan osa kokonaisuutta, joka johtaa hyvään lopputulokseen. Mallikansalainen haluaa työllään olevan *”oikeasti merkitystä jonku isomman kuvan kannalta”* (Natalia). Mallikansalaiselle on myös tärkeää asettaa itselleen ja työlleen tavoitteita, jotta päivittäinen työskentely näyttäytyy osana suurempaa kokonaisuutta. Mallikansalainen kuvailee itseään *”tavoiteorientoituneeksi”* (Riina) ja häntä *”motivoi työhön se työn lopputulos”* (Emilia). Jos tavoitteet työlle eivät tule työnantajan tai asiakkaan puolelta, Mallikansalainen luo itse itselleen konkreettisia tavoitteita. Työ on palkitsevaa

Mallikansalaiselle silloin, kun hän on päässyt tavoitteisiinsa. Positiivinen palaute on Mallikansalaiselle merkki siitä, että hän on onnistunut. Palautteen saaminen merkitsee hänelle paljon, koska silloin hän kokee olevansa arvostettu ja ”merkityksellinen työkontekstissa” (Helena).

Mallikansalaiselle on tärkeää, että työ vastaa koulutusta. Vaikka työ ei välttämättä olisi se häntä itseään eniten kiinnostava, usein juuri koulutusta vastaavuus vaikuttaa päätöksenteossa painavasti. Mallikansalaiselle ei ole myöskään yhdentekevää millaisella tittelillä hän työskentelee: ”...se analyttikko kuulosti hyvältä titteliltä” (Riina). Haastateltavien puheessa esimerkiksi konsultin titteliä pidettiin ”yhteiskunnallisesti arvostettuna” (Helena) ja ”kansainvälisyyttä ja oppimista mahdollistavana” (Emilia). Mallikansalaisen puheessa rakentuu käsitys hyvän työpaikan kriteereistä: ”koulutusta vastaava, vakituinen ja kokopäiväinen - tietyllä lailla unelmatilanne vastavalmistuvalla opiskelijalle” (Natalia). Myös muiden ihmisten, esimerkiksi vanhempien, mielipiteet vaikuttavat, kun Mallikansalainen miettii työpaikkaansa. Mallikansalainen ei ole se rohkein oman tiensä kulkija, vaan saattaa monesti päätyä sellaiseen paikkaan, minne muutkin hänen ympärillään menevät:

*”Kun valmistuin niin olin vuoden konsulttina, tai liikkeenjohdon konsulttina X:ssä (organisaatio). Siellä oli kans mun muutamia opiskelukavereita menny sinne, jotka valmistu mua ennemmin töihin ja sitten mä aattelin, että... mä en ihan tiennyt mitä mä haluan tehdä silloin vielä, niin mä aattelin et mä meen nyt tonne ja sitten tää ei ehkä välttämättä oo se huonoin askel.” (Laura)*

Työ ja ura ovat tärkeitä Mallikansalaiselle. Hänellä on paljon tavoitteita tulevaisuudelle ja hän on valmis uurastamaan saavuttaakseen ne. Mallikansalainen ei karta kovaakaan työntekoa – hän ei halua työskennellä puolella teholla, vaan antaa työlle mahdollisimman paljon itsestään. Työ merkitsee hänelle paljon ja hänelle on tärkeää kehittyä ja päästä ”haastamaan itseään” (Emilia) työkontekstissa. Mallikansalainen ei karta haastaviakaan työtilanteita tai -tehtäviä, koska kokee pääsevänsä antamaan itsestään sitä enemmän mitä haastavampi tilanne on. ”Itsensä ylittämisen” (Emilia) Mallikansalainen kokee palkitsevana. Hänelle on tärkeää kokea olevansa merkittävä osa organisaationsa toimintaa ja työyhteisöään. Hän puskee

itseään tekemään pitkää päivää töissä, joskus myös oman jaksamisensa kustannuksella, koska kokee oman työpanoksensa olevan korvaamaton:

*”Mä olin silloin vielä, mun työnantaja ei tiennyt, aika alkuvaiheessa raskaana ja tosi väsyny ja sit muutenkin niin, ei ollut ihan parhaassa kuosissa ja sit mä muistan, kun mä melkeen itkua väänsin, kun mä lähin sunnuntaina iltapäivällä koko illaksi töihin. Mut sit ku se oli valmis ja me saatiin se toimeksianto ja se oli loppujen lopuksi x miljoonan kauppa mikä me tehtiin, niin se oli semmoinen että mä tiesin, että sen tarjouksen teossa mulla oli ollut tosi iso rooli. Ja mä olin vielä tyytyväinen, että se lopputulos oli ollut niin hyvä. Se oli ehkä semmoinen kaikista konkreettisista. Mä olin oikeesti saanut sen aikaiseksi.”*  
(Riina)

Kuten Riina edellä kertoo, Mallikansalaisen identiteettitarinaa rakentaessaan yksilölle on tärkeää saada asioita aikaiseksi. Mallikansalainen haluaa tehdä työtä, jossa pystyy antamaan itsestään mahdollisimman paljon. Emilian otteesta näkyy, kuinka Mallikansalaisen itselleen asettamat vaatimukset on asetettu korkealle.

*”Tavallaan, että mä tiedän että mä joudun antaan sille työlle tosi paljon ja että se työ saa musta niin paljon irti kuin on saatavissa. Ei siis sillai, en mä haluu mihinkään sairaalaan joutua, mutta sillai että mä en jotenki oo sellaisella tyhjäkäynnillä vaan musta saadaan kaikki irti. Ja et se kaikki menis sit johonki niinku hyvää tarkoitukseen ja sillai.”* (Emilia)

Mallikansalainen on harvoin täysin tyytyväinen työnsä tulokseen, koska hän keksii työstään aina parantamisen varaa. Hänen pyrkimyksenään on olla ”mahdollisimman positiivinen ja rento ja luottavainen, luottavainen siihen tulevaisuuteen ja omaan performanssiin” (Maria), mutta kokee usein epäonnistuvansa tässä asiassa. Mallikansalaisen suorittaminen yltyä usein myös vapaa-ajan puolelle: ”Mä oon niinku yrittänyt olla armollisempi itelle kaikessa. Että mä en liikkuis sen takia et pitää suorittaa.” (Helena).

Mallikansalaisen tarve tehdä hyvää voi johtua useista erilaisista taustamotiiveista. Yksi haastateltavista kertoo potevansa ”huonoa omatuntoa” kaikesta mitä on saanut ja kokee saaneensa kaiken ”helposti ja annettuna” (Emilia). Siitä syystä hän haluaa tehdä mahdollisimman paljon hyvää, ikään kuin maksuksi saamastaan onnesta.

Mallikansalaisen identiteettitarinassa ristiriitaisena näyttäytyy tarve auttaa muita ja samanaikainen pyrkimys edetä uralla ja menestyä.

Seuraava kertomus toimii esimerkkinä siitä, miten Mallikansalainen rakentaa puheessaan ideaalista käsitystä hyvästä työntekijästä ja kuinka oman toiminnan halutaan vastaavan tätä käsitystä. Haastateltavia pyydettiin kertomaan millaisena he näkisivät täydellisen työpäivän ja Emilian käsitys siitä oli seuraavanlainen:

*”Mun täydellinen työpäivä ois sellainen, että mä heräisin kuudelta ja sit mä ehtisin urheilla tosi hyvin ja mä oisin yheksältä töissä. Sit mä voisın tehdä jotain presistä mitä me ollaan valmisteltu ja tehdä jotain excel-laskuja siin pari tuntia, mut ei kuitenkaan ihan koko päivää. Sit mulla ois tosi kiva lounas, semmoinen että oltais, ku meillä usein käydään silleen aika isolla porukalla, niin sit just välillä se on kiva ja välillä ihan normaalia, mutta että ois tavallaan jotain hyviä keskusteluja siin lounasaikana jostain ei töihin liittyvästä. Se on musta kiva että saa tavallaan vähän ajatuksia irti siitä. Sitten iltapäivällä mulla ois asiakkaan kans sen projektin joku työpäalaveri ja sit mä saisin vetää sen palaverin ja niinku koordinoida mitä tehdään. Ja sit tietenki ku tää on mun unelmapäivä, niin se palaveri menis vielä tosi hyvin ja se asiakas ois tosi tyytyväinen, että mitä me ollaan tehty. Sit sen jälkeen mä menisin semmoseen myyntitapaamiseen, ku mä olisin alkanut kehittää meillä semmosta yhtä myyntijuttua, tai siis tää ei voi nyt olla huomina, koska mä en oo vielä tehny sitä mutta kuitenkin (naurua) mä menisin semmoseen toiseen myyntitapaamiseen meidän jonku seniorityypin kanssa. Sit sekin menis tietysti tosi hyvin. Ja sit mä tulisin toimistolle takaisin ja nyt kello ois ehkä joku viis ja sit mulla tulis vähän semmonen kiire, et mun pitäis alkaa valmistella jotain seuraavaksi päiväksi, mutta sitten kuitenkin mä saisin sen tehtyä sillai aika kuiteski nopeesti ja sit mä pääsisin lähteen joskus kasin aikaan ja sit mä menisin kotiin ja joko sit näkisin jotain kaveria tai kävisin vaikka jossain kävelyllä tai sit olisin mun poikaystävän kaa illan ja sit menisin nukkumaan.”*  
(Emilia)

Kertomuksessa rakentuu kuva ahkerasta ja hyvästä työntekijästä, joka ei karta pitkän päivän tekemistä. Mallikansalainen asettaa työnteon elämässään korkealle sijalle, kuten yllä oleva kertomus havainnollistaa – 11 tunnin työpäivä nielaisee vuorokaudesta suuren osan. Emilian kertomus sisältää useita käsityksiä, joita Mallikansalaisen identiteettitarinassa rakentuu. Urheilu aamulla viestii tehokkuudesta ja kurinalaisuudesta myös vapaa-ajalla. Mallikansalainen haluaa kantaa vastuuta – tässä tarinassa vastuullisuus näyttäytyy työpäalaverin koordinoitina ja vetämisenä.



Täydellisenä työpäivänä Mallikansalainen kokee olevansa hyvä työntekijä, eli hän onnistuu kaikessa mihin ryhtyy. Aamuisen urheilun lisäksi tarinassa ei juuri jää aikaa yksilölle itselleen – tällainen uhrautuminen toistuu Mallikansalaisen identiteettitarinassa. Päivä on tarkkaan aikataulutettu, jotta mahdollisimman tehokas työskentely onnistuu ja esimerkillisen työntekijän kriteerit täyttyvät.

### 5.1.2 Inhimillisyyden etsijä

Haastateltavien puheessa toiseksi hallitsevimpana rakentui Inhimillisyyden etsijän identiteettitarina. Inhimillisyyden etsijä etsii työtä ja organisaatiota, jossa kokisi olevansa mahdollisimman kotonaan. Inhimillisyyden etsijä ei halua ”esittää” (Laura) olevansa mitään muuta kuin on. Inhimillisyyden etsijä kokee työnsä erityisen merkityksellisenä, kun työpaikalla on hauskaa tai kun hän kokee yhteenkuuluvuutta muiden organisaation jäsenten kanssa. Tarve tulla hyväksytyksi yhteisössään on vahvasti esillä Inhimillisyyden etsijän puheessa. Inhimillisyyden etsijän identiteetissä korostuvat työn sosiaaliset puolet. Työpaikalla luodut sosiaaliset suhteet ovat ensisijaisen tärkeitä. Inhimillisyyden etsijä haluaa olla osa organisaatiota sekä identifioitua organisaatioon ja kollektiivisesti organisaation jäseniin yhteisten arvojen ja mission kautta.

Inhimillisyyden etsijälle on tärkeää, että hänet huomioidaan ihmisenä, jolloin häneltä ei vaadita täydellisyyttä, vaan myös virheet sallitaan. Inhimillisyyden etsijä kokee olevansa tässä suhteessa ”*ihan ihmisihminen*” (Laura). Rakentaessaan Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinaa haastateltavat arvostivat sitä, että organisaatiossa heistä oltiin kiinnostuneita yksilöinä: ”*Mä koin että ne oli kiinnostuneita musta ihmisenä, eikä niinku työntekijänä.*” (Helena). Inhimillisyyden etsijä ei halua rakentaa muille itsestään täydellisen ja tunteettoman ihmisen kuvaa, vaan näyttää itsestään helposti myös inhimillisiä puolia toisille. Seuraavassa otteessa Laura rakentaa Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinaa kertomalla mitkä tekijät saavat hänet arvostamaan sen hetkistä organisaatiotaan:

*”Sellaista niinku niskaan hengittämistä ei oikeastaan oo, sen mä sanoisin ehkä yhtenä vahvuutena, että tota semmonen niinku epäonnistuminen ja inhimillisyyys on tosi vahvasti läsnä. Täällä ei oo tarvinnut esittää yhtään päivää, täällä ei tarvi sanoa, tai siis täällä voi sanoa että mä en tiedä tai oli*

*muuten hirveen kamala, tää mua jännitti. Mä voin sanoa näin mun pomolle ja olla niinku tosi suora. Ei tarvi olla niinku superihminen, ja siin mä uskon, et sit myös siin hyötyy se organisaatiokin, kun ei tarvi pitää sellaista tietynlaista kulissia siinä. Koska me ollaan kuitenkin kaikki ihmisiä, meillä on huonoja ja parempia päiviä. Ehkä sellainen suoruus ja rehellisyys, ei tarvi esittää, se on tosi kiva.” (Laura)*

Inhimillisyyden etsijä puhuu paljon tunteista ja siitä, miltä joku asia hänestä tuntuu. Intuitiivinen tunne ohjaa usein Inhimillisyyden etsijää päätöksenteossa ja järjellä tehdyt päätökset jäävät helposti toiselle sijalle. Helena esimerkiksi valitsi työpaikan tunnepohjalta, vaikka se ei muilla kriteereillä olisi ollut paras vaihtoehto: *”Mä olin silleen että nyt vaan tuntuu parhaimmalta, vaikka se tavallaan paperilla oli niinku ehkä ei niin hyvä kuin ne kaikki muut.” (Helena)* Myös Lauran työpaikan valinnassa vaikutti se, että hänelle *”tuli sellainen olo”* ja työpaikka houkutteli häntä puoleensa – *”tuolla on jotain mikä muhun vetoo” (Laura).*

Inhimillisyyden etsijän puheesta ilmenee, että hänelle kysymys arvoista on tärkeä. Inhimillisyyden etsijä arvostaa suoraselkäisyyttä ja rehellisyyttä. Hänelle luottamus on avainsana, jotta työ tuntuu mielekkäältä. Työntekijöiden arvojen on tärkeää olla linjassa organisaation ja sen asiakkaiden arvomaailman kanssa, jotta yhteistyö sujuu:

*”Kyllä niiden arvojen, perusarvojen pitää olla kuitenkin yhteneväisiä musta ehkä kaikkien asiakkaiden osalta ja (työntekijän) pitää ymmärtää ja haluta auttaa niitä.” (Laura)*

Puhe organisaation mission tärkeydestä ja samanhenkisistä kollegoista viestii siitä, että rakentaessaan Inhimillisyyden etsijän identiteettiä, organisaatioon samaistuminen on olennaista: *”Se on myös et sun pitää uskoa siihen missioon, mikä sun firmalla tai sun työpaikalla tai sun osastolla tai tiimillä on, että sä voit samaistua siihen muuhun porukkaan.” (Laura).* Inhimillisyyden etsijä haluaa seisoa tekemänsä työn takana ja välttää tilannetta, jossa työ olisi ristiriidassa henkilökohtaisen minän kanssa, kuten Laura havainnollistaa: *”...sun täytyy olla silleen sitoutunut siihen työhön, eikä silleen et se niinku kaihertaa” (Laura).* Inhimillisyyden etsijä ei haluaisi työskennellä toimialalla, jonka toiminta on hänen mielestään kyseenalaista. Rakentaessaan Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinaa,

haastateltavat korostavat puheessaan sitä, että olisi hankalaa löytää merkitystä työnsä, jos ei itse seisoi toimialan takana.

Inhimillisyyden etsijä etsii niin työssään, kuin elämässään työn ulkopuolella suurempaa merkitystä, yhteyttä johonkin itseä suurempaan. Tämän merkityksen löytäminen on Inhimillisyyden etsijälle tärkeää, koska sitä kautta hän kokee itsensä ja elämänsä merkityksellisenä ja arvokkaana. Rakentaessaan puheessaan Inhimillisyyden etsijän identiteettiä, haastateltavat puhuvat *tarkoituksesta*:

*”...jotenki että tehtäis jotain hyvää mahdollisimman kestävästi ja mahdollisimman vähän siitä tulis mitään lieveilmiöitä tai mielellään niinku ei yhtään. Ja sit varmaan se, että sillä on niinku aidosti joku hyvä tarkoitus, kestävä tarkoitus. Se on niinku kaikkein mahtavinta.”* (Maria)

*”Viime syksynä mä mietin tosi paljon näitä asioita ja muuta, et se niinku, et ihmisellä on joku tarkoitus elämällä. Sitä kautta sit voi tulla sitä onnellisuutta ja muuta. Et kyl mä uskon siihen tosi paljon. Mä koen, et mulla ainakin, mä oon sellainen yksilö, et mulla se tarkoitus on tärkeää, vaikka mä en ehkä osais aina niinku sanallistaa tai se vois olla aika vaikeeta. Se on ehkä enemmänkin sellainen tunne. Ja sit ne lähteet, mistä merkityksellisyys tulee, niin ne voi sitten välillä vaihtuu. Nyt tää asia tuo mulle sitä merkityksellisyyttä ja näin.”* (Laura)

Inhimillisyyden etsijän identiteetin kautta merkityksellisyys rakentuu, kun yksilö kokee olevansa osa itseään suurempaa kokonaisuutta, *”merkityksellinen jossain isommassa kontekstissa”* (Helena). Kun tätä tunnetta ei synny, kyseenalaistaa Inhimillisyyden etsijä oman työnsä merkitystä. Inhimillisyyden etsijällä on tarve tehdä *”yhteiskunnallisesti tai maailman laajuista hyvää”* (Helena). Raha yksistään ei riitä Inhimillisyyden etsijälle tuomaan tyydytystä työstä.

Haastateltavien rakentaessa Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinaa, toistui puheessa auttamisen tärkeys. Inhimillisyyden etsijä sekä auttaa, että pyytää apua helposti: *”Et kyl mä tosi paljon itte pyydän apuu ja tykkään vaan auttaa jos on mahdollista”* (Laura). Auttamisen kautta Inhimillisyyden etsijä kokee olevansa tärkeä muille, koska voi omalla työllään auttaa toisten työn tekoa. Auttamisesta Inhimillisyyden etsijä saa hyvän mielen ja kokee itsensä arvokkaana.

Inhimillisyyden etsijälle on ensisijaista työpaikalla viihtyminen. Kollegat ja oma esimies ovat avainasemassa Inhimillisyyden etsijän viihtymiseen. Työskentelyä samanhenkisten ihmisten kanssa kuvaillaan ”superhauskana” (Laura), ”inspiroivana” (Maria) ja ”mukavana” (Natalia). Inhimillisyyden etsijälle on tärkeää ”tosi kivat työkaverit” (Riina), yhteiset kiinnostuksen kohteet ja yhdessä tekeminen. Seuraavissa otteissa Emilia, Natalia ja Laura rakentavat Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinaa kertomalla muista ihmisistä ja heidän merkityksestä työkontekstissa:

*”Kaikki varmaan aina sanoo, että työkaverit (naurua) tai ainakin suurin osa, joka viihtyy työpaikassa, mut on kyl tosi kivaa ja meillä on tosi paljon kaikkia urheilujuttuja yhdessä, mikä on auttanut siinä, että pääsee nopeemmin myös siihen porukkaan sisälle. [...] Kai se sit on se, että on niinku hauskaa siellä töissä, joka on suurimmaksi osaksi niistä ihmisistä riippuvainen juttu ja siitä johtamiskulttuurista tietenkin. Mutta se, että on niinku semmonen hyvä fiilis olla siellä ja että tuntee kuuluvansa siihen porukkaan.” (Emilia)*

*”Kyllä siitä saa hirveesti voimaa myös siitä työyhteisöstä. Että siellä on oikeasti kivoja tyyppejä ja voi heittää läppää. Et sen mä koen kyllä, huomaa että se on tosi tärkeä itelle molemmissa. Että on hyviä tyyppejä ympärillä, jotka on sekä hauskoja, että innostavia. Että myös sen työn tekeminen niiden kanssa on mukavaa.” (Natalia)*

*”Välillä on superhauskaa, et jos pystyy niinku, et jos on isolla porukalla tekemässä jotain ja jos pystyy vähän niinku keventään tunnelmaa ja tuomaan sellaista huumoria. Ja sitten jos on ihmisiä, jotka ei oo niin, on vaikka uusia meillä tai jotain muuta, niin pystyy niille tekeen silleen kivemman fiiliksen tai pyrkii tuomaan niit mukaan. Kyllä sekin tuo sitä mielekkyyttä. [...] Et se on niinku myös merkityksellistä et niit muita, tai kyl se merkityksellisyys tulee myös vahvasti niinku muiden ihmisten kautta, että emmä sitä ehkä ihan yksin pystyis kokeen. Et kyl ne muut ihmiset ja se, että onks sillä niille väliä, niin kyl se tuo sen sitte. Ja jotenkin mulle on myös silleen tärkeetä, että miten muut kokee olonsa. [...] Se on myös tosi tärkeetä, että tuntee et on jotenkin samanhenkinen työkavereiden kaa.” (Laura)*

Käsitys hyvästä työkulttuurista rakentuu haastateltavien puheessa ympäristönä, jossa ”innostutaan ja tuetaan toisia” ja jossa vallitsee ”avunannon kulttuuri” (Laura). Avoin ja innostava organisaatiokulttuuri on Inhimillisyyden etsijälle ihanteellinen ympäristö työskennellä. Inhimillisyyden etsijä kokee toimivan organisaatiokulttuurin voimavarana ja vahvuutena:

*”Se että ihmisillä on hyvä mieli ja motivaatio ja ne halua antaa kaikkensa, niin se tulee tosi vahvasti siit mikä fiilis niillä on ja mikä kulttuuri on.” (Laura)*

Myös esimiehen rooli korostuu Inhimillisyyden etsijän puheessa. Kun suhde esimieheen on Inhimillisyyden etsijälle mieleinen, kuvaillaan esimiestä *”tosi hyvänä tyyppinä”* (Maria, Natalia). Esimiehestä puhutaan kunnioittavasti ja hän toimii usein myös roolimallina. Inhimillisyyden etsijälle on tärkeää tulla esimiehen kanssa *”erinomaisesti toimeen”* ja *”pystyä oppimaan paljon häneltä”* (Maria). Omaa toimintaa peilataan esimiehen toimintaan. Inhimillisyyden etsijä haluaa myös esimiehen huomioivan häntä ihmisenä ja hänelle on tärkeää nauttia esimiehen luottamusta.

Palautteen kautta Inhimillisyyden etsijä kokee olevansa hyvä ja onnistunut työntekijä. Palaute toimii merkinä yhteisön hyväksynnästä ja osoittaa Inhimillisyyden etsijälle, että häntä arvostetaan juuri sellaisena: *”...mua niinku arvostettiin, sitä mun työtä arvostettiin”* (Natalia). Hyvä palaute koetaan inspiroivana, tuli se omilta kollegoilta tai asiakkailta. Saadun kiitoksen kautta oma työ tuntuu merkitykselliseltä: *”Et kyllä ihmiset kiitti siellä niinku siitä mitä teki. Siinä mielessä mä koin, että mun työrooli siellä oli niinku merkityksellinen.”* (Natalia).

### 5.1.3 Kehittäjä

*”Mulla on paljon ajatuksia, miten asioita pystyis kehittämään. Sitä mä en niinku entisessä työssä päässyt tekemään, mutta mä oon ymmärtänyt että tuossa uudessa työssä mä pääsen mukaan kaikenlaisiin kehitysprojekteihin. Se, että tehä jostain asioista toimivampaa kun mitä se on nyt, niin se mua kiinnostaa.”* (Riina)

*”Että voi auttaa jotain tekemään asioita paremmin, kehittään asioita. Sellainen tuntuu itelle tärkeeltä, että voi vaikuttaa siihen että asiat menee eteenpäin ja kehitty, että niistä tulee jopa parempia kuin aiemmin.”* (Natalia)

Kolmanneksi vallitsevin identiteettitarina, joka haastateltavien puheessa rakentui, on Kehittäjän identiteettitarina. Kehittyminen sekä ammatillisesti että ihmisenä on Kehittäjälle tärkeää. Hän haluaa tuntea, että elämässä mennään eteenpäin - että hän itse sekä asiat minkä parissa hän työskentelee, kehittyvät paremmiksi. Kehittäjän pyrkimyksenä on *”kehitty ja olla hyvä”* (Laura). Kehittäjä kokee inspiroivana nähdä

kehitystä itsessään ja ympärillään: *”Se on itessään tosi inspiroivaa, se että sä koet että sä kehityt ja oot jossain, pystyt oikeesti jossain oleen hyvä, tuomaan sitä niinku sun parasta muiden käytettäväksi.”* (Maria).

Haastateltavien puheessa mainittiin usein itsensä haastaminen ja omalta mukavuusalueelta poistuminen osana kehittymistä. Kehittäjä saa tavallisesta poikkeavan tilanteen kautta onnistumisen kokemuksia, koska kokee selviytyneensä haastavasta tilanteesta voittajana. Kehittäjä kokee yllättävät tilanteet haasteina, eikä lannistu muuttuvista olosuhteista. Itsensä ylittäminen on Kehittäjästä erityisen palkitsevaa.

Kehittäjä haluaa olla mukana tekemässä maailmasta parempaa paikkaa. Hänen pyrkimyksensä on *”muutos parempaan suuntaan”* (Laura). Hän haluaa oman työpanoksensa vaikuttavan asioihin, esimerkiksi kokemalla olevansa mukana rakentamassa *”parempaa työelämää”* (Maria). Hän haluaa *”oikeesti vaikuttaa johonki asiaan”* (Emilia). Kehittäjä on valmis puhumaan vaikeidenkin asioiden puolesta, jos uskoo saavansa sillä aikaan asioihin muutosta. Seuraavassa otteessa Maria rakentaa Kehittäjän identiteettitarinaa kertomalla yhteydestä minkä näkee oman työnsä ja laajemman yhteiskunnallisen kontekstin välillä:

*”...että miten niinku oikeasti työnantajat vois enemmän kuunnella työntekijöitä ja vastata niiden toiveisiin ja tarpeisiin. Kyllä mä niinku nään että me ollaan yhtenä kontribuona siihen niinku laajempaan keskusteluun.[...]Että ihmiset viihtyy ja voi hyvin työelämässä ja sitä kautta pystyy tekemään vaikka pidempää uraa tai mitä ikinä, luomaan onnellisuutta itselleen. [...]...ei tää nyt oo ihan mitään semmosta maailman pelastamista, ei me nyt suoranaisesti tiiätsä pelasteta mitään sukupuuttoon kuolevia eläimiä, mutta mun mielestä se on niinku jo merkitys itsessään, et sä autat jotain ihmistä tekemään sen oman työnsä paremmin.”* (Maria)

Kehittäjä haluaa vaikuttaa asioihin myös yhteiskunnallisella tasolla. Kehittäjän pyrkimys on *”vaikuttaa ihmisiin tai ainakin niinku pyrkiä vaikuttamaan tai tuoda ihmisille niinku semmosia näkökulmia esiin”* (Maria). Omassa työssä Kehittäjää inspiroi *”tietty suuri mittakaava tässä, sellaiset tärkeät asiat”* (Laura). Kehittäjä haluaa tehdä työtä, joka *”oikeesti tuntuu et sillä on väliä ihmisille”* (Laura). Hän kokee onnistuneensa, jos kykenee nostamaan asioita esille työnsä kautta, esimerkiksi tuomalla niitä *”yleiseen keskusteluun”* (Maria), kuten seuraava ote havainnollistaa:

*”...mun mielestä se oli merkityksellistä että mä näytin ne asiat sille porukalle ja sain ne niinku keskustelemaan näistä asioista ja oleen silleen, että hei hitto mitä ihmettä. Että varmaan niinku tommoset hetket tuntuu niinku merkityksellisiltä. Että sä saat jonku ihmisen, sä näät niinku ku sillä jotenki naksahdaa jotain päässä ja sä saat jonkun ajatuksen, tai sen mielestä joku pointti oli hyvä. Niin kyl se niinku itsessään on mun mielestä niinku tosi merkityksellistä.”* (Maria)

Kehittäjälle *”uuden luominen on se juttu”* (Helena). Kehittäjä haluaa *”kyseenalaistaa vanhoja tapoja”* ja *”mieltä kuinka jotain pystyttäis tekeen paremmin”* (Laura). Kehittäjässä asuu pieni kapinallinen, joka on valmis tarvittaessa rikkomaan sääntöjä, jos asioiden eteenpäin vieminen sitä vaatii. Hänellä on myös rohkeutta esittää uusia ideoita muiden kuullen ja hän on valmis toimimaan, jotta ideat eivät jäisi vain ajatustasolle. Kehittäjä arvostaa *”edistyksellisyyttä”* ja *”jatkovaa kehitystä”* (Maria). Innovatiivinen toiminta ja uusien asioiden keksiminen inspiroivat Kehittäjää – *”kyllä mulla on semmonen uudistamisvimma, siit mä saan tavallaan eniten kicksejä”* (Helena).

Kehittäjä haluaa myös auttaa muita kehittymään. Kuten eräs haastateltava kuvailee, muiden työn kehittäminen on *”palkitsevinta absoluuttisesti”* (Maria). Kun on onnistunut kehittämään muiden ihmisten toimintaa, oma työ koetaan *”merkityksellisenä”* ja *”antoisana”* (Maria). Kehittäjälle on tärkeää nähdä työnsä tulos, se että hänen työnsä ansiosta asiat kehittyvät eteenpäin ja muutoksia tapahtuu:

*”Että miten ihmiset, sekä asiakkaat että ne yrityksen työntekijät voisivat olla tyytyväisempiä ja iloisempia. Et silleen et kaikki voittaa.”* (Laura)

Positiivisen palautteen saaminen on Kehittäjälle tärkeää, koska sen kautta hän tietää onnistuneensa. Positiivinen palaute ruokkii Kehittäjän innostusta työskentelyyn ja toimii hänelle merkinä siitä, että hän toimii oikein. Tehdystä työstä saatu hyvä palaute siis *”motivoi tekeen paremmin ja enemmän jatkossa”* (Emilia). Myös organisaation ulkopuolelta saatu palaute on tärkeää. Palautteen kautta Kehittäjä kokee saaneensa omalla toiminnallaan konkreettisesti asioita aikaiseksi – palaute toimii ikään kuin sosiaalisena vahvistuksena hyvälle työlle.

Kehittäjälle uusien asioiden oppiminen ylläpitää innostusta. Kehittäjälle on tärkeää kehittyä jatkuvasti, muussa tapauksessa hänen innostuksensa työtä kohtaan voi lopahtaa: *”...sitte kun oppii tarpeeksi jostain asiasta niin sitte hakeutuu toisiin haasteisiin”* (Laura). Rutinoituminen on Kehittäjälle ruma sana. Kehittäjä ei halua työnsä olevan päivästä päivään samanlaista. Hän ei pidä rutiineista, koska kokee rutinoitumisen tarkoittavan paikalleen jäämistä. Seuraavissa otteissa haastateltavat rakentavat Kehittäjän identiteettiä puhumalla negatiiviseen sävyyn rutinoitumisesta – puhumalla siitä, miten he eivät halua työskennellä:

*”Ehkä mulle se oli se, että tavallaan mä koin, että se ei vaan antanut mulle enää niin paljoa. Mä olin saanut silloin aluksi siitä paljon, aluksi se oli sellaista opettelua siihen työhön ja siihen työyhteisöön, miten asiat toimii ja miten järjestelmät toimii, niinku kaikessa työssä. Sit tuli se tietynlainen rutinoituminen.”* (Natalia)

*”Mä haluaisin, että se työ haastaa mua, että tavallaan siinä tulee se itsensä ylittämisen tunne riittävän usein. Ettei joutuis sellaiseen tilanteeseen, että on liian paljon omalla mukavuusalueellaan, koska sit se ei enää kehitä tai vie eteenpäin. Mä en halua rutiineita.”* (Emilia)

#### 5.1.4 Järkevä haaveilija

Haastateltavat rakensivat puheessaan Järkevän haaveilijan identiteettitarinaa. Järkevällä haaveilijalla on unelmia ja toiveita, mutta hänelle ominaista on pitää jalat vahvasti maan pinnalla. Järkevä haaveilija ei usko minkään tulevan valmiiksi katettuna, vaan hän näkee monien asioiden olevan mahdollisia kovan työn ja sopivien olosuhteiden yhteistuloksena. Vaikka haastateltavat kertoivat avoimesti unelmistaan ja toiveistaan tulevaisuudelle, he peilasivat unelmiaan suhteessa siihen millaisina näkivät elämänsä realiteetit haastatteluhetkellä. Usein unelmista kertoessaan haastateltavat käyttivät lauseiden välissä sanoja *'jos'* ja *'sitten kun'*. Lisäksi sanat *'realistinen'* ja *'epärealistinen'* toistuivat haastateltavien puheessa, kun he kertoivat haaveistaan. Näistä syistä nimesin tämän identiteetin Järkeväksi haaveilijaksi. Seuraavat otteet havainnollistavat, millä tavoin Järkevän haaveilijan identiteettitarina rakentuu haastateltavien kertoessa tulevaisuuden unelmista:

*”Jos siihen sais myös semmoisen, että mun poikaystävä vois tehdä töitä missä vaan, mistä se oikeesti tykkää, joka on ehkä vähän epärealistinen oletus mutta kuitenkin, mä varmaan lähtisin Afrikkaan ja perustaisin terveystalvakuun tai johonki tämmöseen säätöön ja alkaisin niinku sitä pyörittään.”* (Emilia)



*”Haluaisin, että mun työ ois sellaista, mistä mä olisin innoissani. En välttämättä joka päivä tai joka hetki, koska se on aika epärealistinen ajatus. Mutta että päällimmäinen tunne ois tavallaan sellainen kutkutus.”* (Natalia)

*”Tällä hetkellä, jos mä saisin rahoituksen, jos mä vaikka voittaisin lotossa, tai jos tuolta tulis joku bisnesenkeli, tai mä saisin sen jonkun idean, niin mä kirjoittaisin kirjan.”* (Helena)

Kun pyysin haastateltavia kertomaan unelmistaan ja haaveistaan, työ säilyi mukana heidän puheessaan. Kukaan ei haaveillut elämästä ilman työtä ja esimerkiksi ajatus lottovoitosta liitettiin ainoastaan mahdollisuuteen ottaa enemmän riskejä. Haastateltavien puheessa rakentui oletus, että työtä tehtäisiin, vaikka ei olisi pakko. Kuten Natalia seuraavassa otteessa tiivistää: *”Kyllä mä tekisin töitä, en mä osaisi vaan olla. Vaikka se vois olla ihan hauskaa maata hetki jossain riippumatossa Bahamalla.”* (Natalia).

Rakentaessaan puheessaan Järkevän haaveilijan identiteettiä, haastateltavien puhe tulevaisuudesta on sävyiltään positiivista ja puhuessaan unelmistaan, Järkevä haaveilija ei kyseenalaista niitä. Hänen puheessaan päinvastoin korostuu se, että hän uskoo unelmiensa mahdollisesti toteutuvan jonain päivänä. Järkevän haaveilijan unelmatyössä yhdistyy muiden ihmisten auttaminen ja asioiden kehittäminen. Omalla työllään Järkevä haaveilija haluaisi osallistua hyviä asioita ajaviin projekteihin tai jakaa omaa osaamistaan muiden hyödynnettäväksi. Seuraavassa otteessa Maria rakentaa Järkevän haaveilijan identiteettitarinaa kertomalla omasta unelmatyöstään:

*”Musta ois aika mahtavaa, siis mitä mä joskus haluisin tehdä, siis se ei oo ihan lähitulevaisuudessa mahdollista, mut jos jostain syystä mä oisin onnistunut niin hyvin ja mä oisin onnistunut kerryttämään ittelleni pääomaa, niin musta ois kauhean mielenkiintoista investoida se semmoseen nuoriin kasvujuttuihin tai johonki start-uppeihin, niin et mä nään että toi on mahtava idea, että tämmönen juttu pitää tehdä. Ja että näkisin just sen sellasena tosi tärkeänä ja merkityksellisenä, mahdollisesti jotenkin niinku humanitäärisenä ja auttavana ja se ois jotenkin mahtavinta. Tai sit ite tehdä jotain tollasta. Et sä yhdistät oikeasti jonkun näköisen hyväntekeväisyystoiminnan johonkin muuhun ja jonku sellaisen kaa teet töitä. Ja se että se ois aika konkreettista, että mitä siinä saatais aikaiseksi. Että se oikeasti niinku kontribuois johonkin.”* (Maria)

Jos Järkevä haaveilija ”*pystyis oikeesti tuottaan jotain hyvää heikommissa asemassa olevalle*” (Riina), kokisi hän tyytyväisyyttä itsestään ja oman työnsä jäljestä. Järkevän haaveilijan puheessa rakentuu käsitys siitä, että muiden auttamiseen liittyvä työ tekisi hänestä onnellisen. Onnellisuus ja onnellinen elämä ovat asioita, jotka haastateltavien puheessa rakentuvat käsityksinä elämästä parhaimmillaan. Unelmatyö on Järkevälle haaveilijalle yksi osa unelmaelämää, johon hän pyrkii.

Sen lisäksi, että osa unelmista koettiin olevan mahdollisia vasta tulevaisuudessa esimerkiksi kokemuksen tai koulutuksen puutteen vuoksi, rajoittavaksi tekijäksi unelmien toteuttamiseen mainittiin usein myös raha: ”*Ainoa mikä mua estää on oikeastaan tavallaan raha. Mikä on niinku tyhmä juttu, tavallaan niin tyhmä juttu.*” (Helena). Perhe mainittiin rajoittavana tekijänä, koska perheen elättäminen vaatii rahaa, mutta myös koulutus muodostui yllättävästi yhden haastateltavan puheessa rajoittavaksi tekijäksi. Hän koki, että ”*realismi on kuitenkin se, että pitää elättää itsensä ja perheensä ja on tietty koulutus mitä tietenkin haluaa hyödyntää jollain tavoin, niin sit ehkä pikkusen maallistuu ne ajatukset siinä vaiheessa.*” (Riina).

Järkevä haaveilija uskaltaa kyseenalaistaa tämän hetkistä elämäntilannettaan ja tehtyjä valintojaan. Järkevä haaveilija pohtii omaa onnellisuuttaan ja on miettinyt työtään ja sen merkitystä itselleen. Järkevä haaveilija puhuu työstä itsessään tärkeänä, mutta sen sijaan että työ toimisi koko elämää pyörittävänä voimana, unelmatilanteessa työ toimisi ikään kuin mahdollistavana tekijänä. Ideaalitalanteessa Järkevä haaveilija pääsisi työssään toteuttamaan itseään, oppimaan paljon uusia asioita ja työ mahdollistaisi rahallisesti muuta elämää. Lauran otteessa rakentuu käsitys yhdestä ideaalisesta tavasta, millä lailla Järkevä haaveilija järjestäisi työelämänsä, jos kaikki olisi mahdollista:

”*Mä haluisin, et mulla ois vähän niinku joku puolipäivätyö ja sit mulla ois muutamia sellaisia pieniä muita osa-alueita, jotka sitten pitäis mut virkeenä ja monipuolisesti pystyis havainnoimaan maailmaan ja muuta.*” (Laura)

Myös Järkevän haaveilijan identiteettitarinassa korostui eteenpäin meneminen ja asioiden kehittyminen paremmaksi. Haastateltavien puheessa rakentuva käsitys tulevaisuudesta sisälsi toiveita asioiden paranemisesta, vaikka nykytilanteestakin puhuttiin tyytyväisenä.

Yrittäjyys ja oman yrityksen perustaminen toistuivat useasti haastateltavien puheessa. Kukaan haastateltavista ei ollut haastatteluhetkellä toiminut yrittäjänä, mutta yrittäjyys rakentui haastateltavien puheessa yhtenä tulevaisuuden vaihtoehtona. Helena esimerkiksi uskoi pääsevänsä yrittäjyyden kautta *”täyteen potentiaaliin”* ja yrittäjyys olisi hänelle *”kokonaan se mun oma juttu”* (Helena). Yrittäjyys ja oman jutun löytäminen näyttäytyivät selkeästi asioina, jotka mietityttivät haastateltavia. Yksi haastateltava pohti esimerkiksi että riittääkö hänelle pidemmällä aikavälillä *”muiden asioiden tekeminen”* (Laura). Osan puheesta ilmeni, että yrittäjyys kiinnostaisi, mutta toisaalta riskin ottamista pelättiin ja vakituisen työn tuomaa tiettyä tulotasoa ja vakautta arvostettiin.

#### 5.1.5 Arjen tasapainottelija

Viidentenä identiteettitarinana tunnistin aineistosta Arjen tasapainottelijan. Rakentaessaan Arjen tasapainottelijan identiteettitarinaa, haastateltavat puhuvat elämästä kokonaisuutena, jossa työ ja vapaa-aika kulkevat käsi kädessä. Arjen tasapainottelija haluaa, että työ ja vapaa-aika muodostavat keskenään tasapainoisen yhtälön, joka on hänelle kaikin puolin mielekäs: *”Tavallaan mulle on tärkeintä, että kaikki asiat mitä mä mun elämässä teen on kiinnostavia”* (Maria). Arjen tasapainottelija haluaa luoda elämästä kokonaisuutena itsensä näköisen ja ideaalitulanteessa hän saisi itse päättää täysin sen sisällöstä: *”Mä haluaisin niinku että mun koko elämä ois vapaata aikaa ja mä saan itse täyttää sen”* (Helena).

Arjen tasapainottelijalle ei ole välttämätöntä erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan, mutta hän ei mielellään joustaisi vapaa-ajastaan työasioihin, kuten Riina toteaa: *”Haluaisin, että olis kuitenkin, että vapaa-aikana ei tarvi kokoajan miettiä työasioita”* (Riina). Arjen tasapainottelijan identiteettitarinassa korostuu työn ja vapaa-ajan välisen suhteen toimivuus. Työ ja vapaa-ajan sekoittuminen voi olla sekä positiivista että negatiivista: *”Mulla on vaikea erottaa, niinku tavallaan vaikea erottaa huonossa ja hyvässä sitä työtä ja vapaa-aikaa”* (Maria). Tärkeintä on löytää tasapaino arjen ja työn välille.

Arjen tasapainottelijan identiteettitarinassa käsitys työstä rakentuu tärkeänä, mutta työn ulkopuolinen elämä menee työn edelle kaikissa tilanteissa. Arjen

tasapainottelija pyrkii tilanteeseen, jossa työ on ikään kuin luonteva osa elämää kokonaisuudessa ja sopii hänen sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Arjen tasapainottelija arvostaa käytännön asioiden toimivuutta ja hänelle tärkeää on niinkin konkreettinen asia kuin että ”ei oo niinku kauheen pitkät työmatkat” (Maria). Riina kertoo mitä asioita hän arvosti edellisessä työssään ja rakentaa puheessaan kuvaa Arjen tasapainottelijasta käytännöllisyyden arvostajana:

*”Mä arvostin sitä, että toimisto sijaitsi hyvien kulkuyhteyksien varrella. Kuulostaa tyhmältä, mut se vaikuttaa kuitenkin niin paljon siihen päivän pituuteen, että pääsee hyvin tuleen töihin.[...] ...työsuhde-edut oli hyvät ja tämmönen niinku nuorekas tiimi, liikkuva ja moderni työympäristö kaikin puolin. Siinä vaiheessa se tuntu siltä, että se sopi hyvin tilanteeseen ja kuulosti kiinnostavalta.”(Riina)*

Pienet asiat, esimerkiksi työvälineiden toimivuus, vaikuttavat Arjen tasapainottelijalle arkielämän ja työn toimivuudessa. Arjen tasapainottelija haluaa, että ”kaikki työvälineet on kunnossa”, koska kokee sen ”helpottavan sitä jokapäiväistä työtä tosi paljon” (Emilia). Arjen tasapainottelija arvostaa sitä, että työn teko on tehty mahdollisimman vaivattomaksi, jotta hän voi keskittyä tehokkaasti työn tekoon niinä aikoina kun hän konkreettisesti tekee töitä. Työn ulkopuolisen ajan Arjen tasapainottelija haluaa käyttää muihin itselle mielekkäisiin asioihin.

Arjen tasapainottelija arvostaa ”vapautta omiin aikatauluihin” (Maria). Koska työn ulkopuolinen elämä on Arjen tasapainottelijalle tärkeää, hän haluaa kokea, että hän on vapaa tulemaan ja menemään tarpeensa mukaan: ”Mä pystyin vaikka tunniksi lähteen kesken päivän pois töistä, vaikka jos oli joku tarvis, että sillai se ei ollut niin sidottua se” (Riina). Myös tietynlainen vaihtelevuus korostuu haastateltavien puheessa, kun he rakentavat Arjen tasapainottelijan identiteettitarinaa. Vapaus omiin aikatauluihin tarkoittaa mahdollisuutta rikkoa työpäivien rakennetta, kuten Maria havainnollistaa: ”Se että sä välillä voit olla silleen, että okei nyt mä tänään meen vaikka vähän myöhemmin töihin tai mä teen tänään töitä kotoa” (Maria). Arjen tasapainottelijalle on tärkeää, että hän kokee voivansa vaikuttaa siihen milloin tekee työtä ja millaista työtä tekee.

*”Jos nyt mietin omaa tilannetta, niin kyl pienemmässä firmassa, se on, mulla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia mun omaan arkeen ja siihen, et miten*

*mä teen. Ehkä ihmisellä pitää olla sellainen niinku tunne, että sillä on, tai välillä se tunne on tärkeempi kuin et pääsee täysin päättään kaikesta. Et sul pitää olla tietynlainen tunne ja sit sen, sen tunteen avulla voi välillä hektisempiä aikoja ja välillä tiettyjä huonoja puoliakin sit kestää.” (Laura)*

Arjen tasapainottelija haluaa kokea, että häneen luotetaan niin paljon, että hänelle annetaan vastuu omasta työajasta ja tekemisestä: *”...saa tehä ihan miten halua, milloin halua, missä halua töitä ja luotetaan siihen, että se työn lopputulos on se mikä ratkaisee”* (Emilia). Joustavat työajat ja etätyön mahdollisuus antavat Arjen tasapainottelijalle tunteen oman elämänsä hallinnasta ja hän pitää näitä asioita suuressa arvossa. Arjen tasapainottelija ei *”voisi enää kuvitella luopuvansa”* (Maria) vapaudesta tehdä töitä silloin kun haluaa, missä haluaa, kun hänelle kerran on tämä mahdollisuus annettu. Seuraavassa otteessa Natalia rakentaa Arjen tasapainottelijan identiteettitarinaa:

*”Se työnkuva alkoi joustaa enemmän niinku mun mukaan. Loppujen lopuksi mä sain ite vaikuttaa aika paljon siihen mitä mä teen. Sitä niinku arvosti kyllä.”* (Natalia)

Arjen tasapainottelija haluaa kyetä ennustamaan työn kuormittavuutta ja työpäivien pituutta, jotta kykenee suunnittelemaan vapaa-aikaansa mielensä mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan välinen toimivuus vaikuttavat siihen, kuinka tyytyväinen Arjen tasapainottelija on tilanteeseensa. Jos Arjen tasapainottelijalla on perhettä, hän asettaa perheen etusijalle ja arvostaa sitä, että työ joustaa perhe-elämän sitä vaatiessa. Riina rakentaa seuraavassa otteessa Arjen tasapainottelijan identiteettitarinaa kertomalla työpaikan vaihdoksen tuomasta parannuksesta työn ulkopuoliseen elämään:

*”Mä vaihdoin tommosta vaikeasta kuormitusta ennakoivasta, tai tämmösestä missä kuormitus jakautui hirveen epätasaisesti, niin mä vaihdoin siitä semmoseen, missä se kuormittaa niinku tasasemmin, että mä pystyn ennakoimaan paremmin työpäivien pituuksia ja sitä, että pystynkö mä aloittamaan esimerkiksi loman sinä päivänä kun on sovittu.”* (Riina)

Vaikka työn ulkopuolinen elämä on Arjen tasapainottelijalle työtä tärkeämpää, se ei tarkoita että Arjen tasapainottelija ei välittäisi työstään. Päinvastoin, Arjen tasapainottelijan identiteettitarinassa korostuu se, että myös työ halutaan hoitaa kunnolla. Arjen tasapainottelijalle tärkeintä on tasapaino elämässä kokonaisuutena ja siihen kuuluu, että hän on myös hyvä ja arvostettu työntekijä, joka tekee työnsä kunnolla. Haastateltavien puheessa rakentuu käsitys siitä, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on ajoittain haasteellista ja paineet viettää laadukasta vapaa-aikaa ja samanaikaisesti loistaa työelämässä tuntuvat välillä suurilta.

## **5.2 Yhteentörmäyksiä ja selviytymisiä – merkityksellisen työn identiteettikonfliktit ja -sovittelut**

Edellisessä kappaleessa esittelin viisi identiteettitarinaa, jotka rakentuivat haastateltavien puheessa. Kertoessaan työstään ja kokemuksistaan haastateltavat rakentavat samanaikaisesti useaa identiteettitarinaa (kuvio 3). Yksilö rakentaa käsitystä itsestään useiden samanaikaisten ristiriitaisuuksien kautta, mutta pyrkii sovittelemaan ristiriitaisuuksia, jotta kuva itsestä säilyisi positiivisena. Tässä kappaleessa osoitan, kuinka aineistossani esiteltyt identiteettitarinat rakentuvat haastateltavien puheessa samanaikaisesti ja kuinka yksilöt pyrkivät sovittelemaan identiteettien keskinäisiä ristiriitaisuuksia.

*Mallikansalaisen* identiteettitarinassa rakentuvat käsitykset esimerkillisestä työntekijästä ja esimerkillisestä kansalaisesta. Mallikansalainen auttaa mielellään muita, on valmis työskentelemään paljon sekä halukas oppimaan uutta, koska nämä piirteet vastaavat haastateltavien puheessa rakentuvaa käsitystä hyvästä työntekijästä. Mallikansalainen on valmis kantamaan vastuuta ja uhraamaan vapaa-aikaansa työlle. Työn ja uran merkitykset korostuvat puheessa – Mallikansalainen haluaa panostaa uraansa ja tekee työnsä aina kunnolla. Työ ja ura näyttäytyvät siis tärkeinä asioina. Kunnianhimoistaan huolimatta hän toimii aina sääntöjen mukaan, jotta säilyttäisi muiden silmissä kuvan itsestään esimerkillisenä työntekijänä.

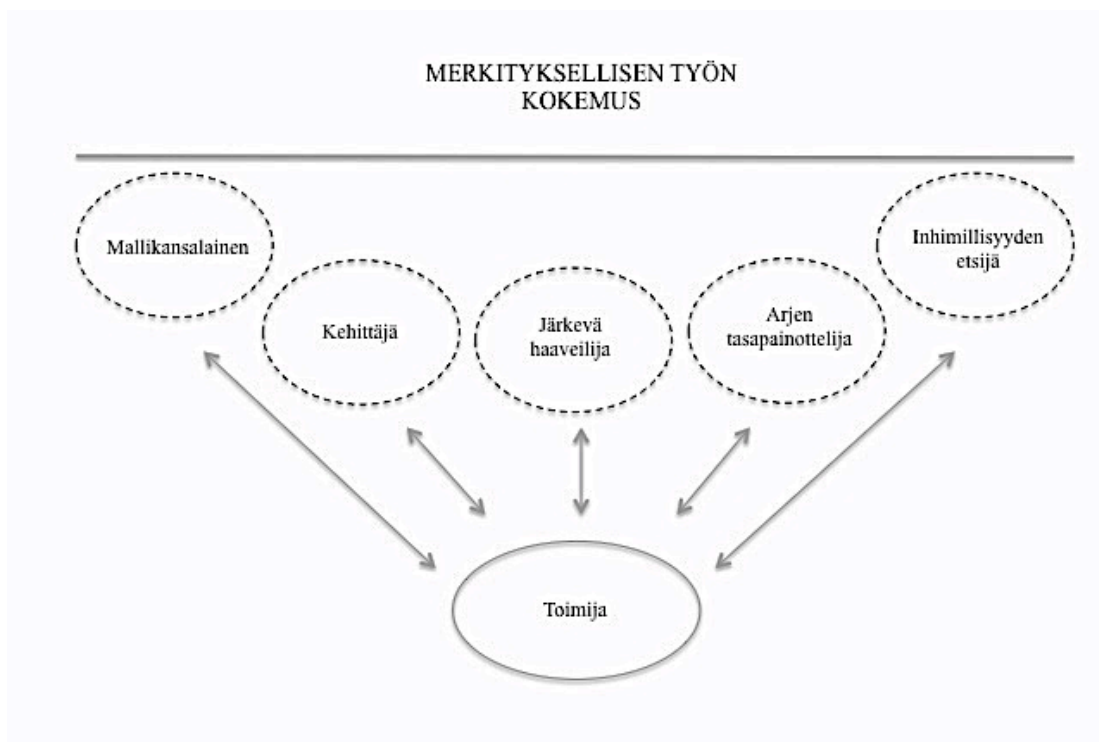
*Inhimillisyyden etsijän* identiteettitarinassa korostuvat työn sosiaaliset puolet. Työkaverit, työpaikalla viihtyminen ja toisten ihmisten auttaminen ovat asioita, joita Inhimillisyyden etsijä arvostaa. Inhimillisyyden etsijä haluaa työssään toteuttaa itseään sekä olla työpaikalla oma itsensä. Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinaa

rakentaessaan haastateltavien puheessa toistuu halu osallistua työn kautta suuremman tarkoituksen toteuttamiseen.

*Kehittäjän* identiteettitarinassa arvokkaana pidetyiksi asioiksi rakentuvat uuden luominen ja vanhojen tapojen kyseenalaistaminen. Jatkuva kehittyminen sekä ammatillisesti että ihmisenä on Kehittäjälle tärkeää. Kehittäjä haluaa omalla työpanoksellaan parantaa maailmaa ja vaikuttaa niin omassa organisaatiossaan kuin yhteiskunnallisella tasolla asioihin. Rutinoituminen ja paikalleen jääminen ovat asioita, jotka Kehittäjän identiteettitarinassa näyttävät vältettävänä asioina.

*Järkevän haaveilijan* identiteettitarinassa rakennetaan käsitystä tulevaisuuden ideaalisesta työtilanteesta. Rakentaessaan Järkevän haaveilijan identiteettiä, yksilö samalla pohtii elämäänsä, mahdollisuuksiaan ja mieltii mihin haluaa tulevaisuudessa resurssejaan suunnata. Järkevä haaveilija uskaltaa kyseenalaistaa olemassa olevaa ja pohtia mahdollisia vaihtoehtoja, jotka hänestä tulevaisuudessa tekisivät onnellisen. Järkevän haaveilijan identiteettitarina näyttyy harvoin ristiriitaisena toisten tässä tutkimuksessa esille nostettujen identiteettitarinoiden kanssa. Siksi Järkevän haaveilijan identiteettitarina ei tässä pohdintaosuudessa ole enää esillä.

*Arjen tasapainottelija* arvostaa vapautta omiin aikatauluihinsa ja työn joustavuutta. Identiteettitarinassa korostuu työn ja vapaa-ajan muodostaman kokonaisuuden toimivuus ja tasapaino. Käytännölliset asiat, kuten työmatkan ja työpäivien sopivat pituudet sekä toimivat työvälineet ovat asioita, jotka tässä identiteettitarinassa nousevat tärkeinä pidetyiksi asioiksi.



**Kuvio 3. Merkityksellisen työn kokemuksen rakentuminen identiteettityönä**

Kuviossa 3 voi havaita, kuinka toimija rakentaa samanaikaisesti yhtä tai useampaa identiteettitarinaa. Mallikansalaisen ja Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinat ovat sijoitettuna kuviossa kauimmas toisistaan, koska ne pitävät sisällään useita keskenään ristiriitaisia käsityksiä merkityksellisestä työstä. Aineistosta on havaittavissa, kuinka nämä identiteettitarinat ovat vastakkaisuudestaan huolimatta kaksi toistuvinta identiteettiä. Todennäköisimmät identiteettikonfliktit syntyvätkin, kun Inhimillisyyden etsijän ja Mallikansalaisen identiteettitarinat kohtaavat. Niiden keskinäinen kamppailu on usein esillä haastatteluaineistossa. Mallikansalaisen ja Kehittäjän identiteettitarinat sekä Arjen tasapainottelijan ja Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinat jakavat paljon samankaltaisia käsityksiä, siksi ne ovat sijoitettuina kuviossa lähimmäksi toisiaan.

Yhdessä kertomuksessa voi siis tapahtua asemointia useaan identiteettitarinaan. Identiteettitarinat voivat rakentua yhtäaikaaisesti sovussa, mutta keskenään ristiriitaiset identiteettitarinat saattavat aiheuttaa identiteettikonfliktin. Yhteen identiteettiin liitetyt ominaisuudet ja identiteettiin sisältyvät roolit voivat olla ristiriitaisia toisen identiteetin ominaisuuksien ja roolien kanssa. Tällaisessa



tilanteessa haastateltavat kokevat hämmennystä, koska eivät kykene muodostamaan identiteettitarinoista itselleen yhtenäistä, ristiriidatonta identiteettiä. Yksilöllä ei tällöin ole mahdollisuutta muodostaa positiivista kuvaa itsestään. Kuhunkin identiteettitarinaan sisältyy käsityksiä siitä, millainen työ on merkityksellistä ja on mahdollista, että sama toimija rakentaa keskenään ristiriitaisia käsityksiä, siitä mitä hän pitää merkityksellisenä. Seuraavaksi havainnollistan esimerkein, kuinka nämä ristiriitaisuudet sekä niiden sovittelut näkyivät aineistossani.

Seuraavassa kertomuksessa ristiriitaisuus syntyy Emilian rakentaessa yhtäaikaaisesti sekä Mallikansalaisen että Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinoita:

*”Jos mä mietin, että mikä mun elämässä oikeasti on tärkeitä, niin kyllä se on niinku ne ihmissuhteet ja ne läheiset ja se on ihan selvä. Että mikään työ ei voi olla sen tärkeempää, mutta mä en ehkä koe, että mä tarviin määrällisesti hirveästi vapaa-aikaa, että mä en tarvi semmosta omaa aikaa. Ja sitten en kauheasti sellaista aikaa rentoutua ja vaan olla, et mulle on tärkeitä että mulla on aikaa riittävästi olla tärkeiden ihmisten kaa, mutta en mä niinku tarvii mitään neljää tuntii vapaata iltaisin, että se on ihan ok, että on paljon töitä, kunhan se ei mee liiallisuuksiin.” (Emilia)*

Kertomuksessa Emilia korostaa ihmissuhteiden ja hänelle läheisten ihmisten merkitystä. Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinassa toistuu käsitys muiden ihmisten merkityksestä niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Samanaikaisesti Emilia kuitenkin rakentaa myös Mallikansalaisen identiteettitarinaa kertomalla, että on ”ok että on paljon töitä”. Kertomuksessa näkyy siis Mallikansalaisen identiteettitarinassa rakentuva käsitys siitä, että hyvään työntekijyyteen kuuluu valmius kovaan työntekoon. Emilialle on tärkeää tuoda esiin, että vaikka hän nostaa perheen ja ihmissuhteet tärkeimmäksi asiaksi elämässään, ei hänen arvostus työtä kohtaan silti vähene. Hän ilmoittaa, ettei tarvitse ”omaa aikaa”, mikä on Mallikansalaisen identiteettitarinassa rakennettu käsitys. Mallikansalainen asettaa itsensä ja oman aikansa toissijaiseksi ja nostaa työn ensimmäiselle sijalle. Emilian kertomuksessa onkin ristiriitaista se, että hän pyrkii nostamaan omassa arvoasteikossaan ensimmäiseksi sekä työn, että perheen ja ihmissuhteet. Kertomuksesta on havaittavissa, kuinka Mallikansalaisen ja Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinat haastavat toisiaan ja tästä syystä Emilialla on vaikeuksia muodostaa yhtenäistä kuvaa siitä, mikä hänelle oikeasti on tärkeää. Hän huomaa kertomuksen edetessä, että hänen

kertomansa asiat ovat ristiriidassa ja pyrkii korjaamaan kertomustaan yhtenäiseksi toteamalla ”en mä niinku tarvii mitään neljää tuntii vapaata iltaisin”. Luopumalla omasta vapaa-ajastaan, hän mahdollistaa tilanteen, jossa arvostaa läheisiään viettämällä aikaa heidän kanssaan, mutta samalla tekee töissä pitkää päivää. Emilian kertomus on esimerkki siitä, kuinka yksilö pyrkii sovitteluun ristiriitaisuuksia, jotta käsitys itsestä säilyisi positiivisena.

Ote kuvasti siis Mallikansalaisen ja Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinoiden yhteentörmäystä. Toimija pyrkii eroon tilanteesta, jossa identiteetit haastavat toisiaan ja etsii ratkaisua konfliktitilanteelle. Usein tämä ratkaisu löytyy muutoksesta, jolloin toisessa identiteettitarinassa rakentuvat käsitykset asetetaan suurempaan arvostukseen, jolloin asemoituminen toiseen identiteettiin jää toissijaiseen rooliin.

Emilian puheessa identiteettitarinat rakentuvat jatkuvasti ristiriitaisina keskenään. Myös seuraavassa otteessa Mallikansalaisen identiteettitarinalle tyypilliset käsitykset kamppailevat muiden käsitysten kanssa ja Emilia joutuu sovitteluun ristiriitaisuuksia yhtenäisen, positiivisen kuvan saavuttaakseen.

*”Se on mulle tosi selkee (tehdä pitkää päivää) ja mä luulen, että myös mun poikaystävä ymmärtää ihan hyvin, kyllä se tietää mitkä mun prioriteetit on sillai oikeesti. Mut ku nyt se vaihtoehto ois se, että emmä tiedä, et mä niinku kattoisin jotain telkkarii kotona tai sit. Jotenki sillai tekisin semmosta mikä musta ei tällä hetkellä oo niin siistii ku tehä niit töitä enemmän. [...] Musta tuntuu muutenki, että ihan sama oonks mä ollu töissä vai en niin aina mun päivät täytyy kuitenkin jotenki sillai että ne on ihan täynnä, niin sitte ehkä mä nyt sitte, jos mä tekisin vähemmän töitä, niin varmaan mä oisin jossain vapaaehtois- tai järjestötoiminnassa taas enemmän tai jotain semmosta. Tai ei se kuitenkaan tarkoittais semmosta vapaa vapaa-aikaa. Nyt se työ on niin kivaa, että siihen on kiva panostaa. Mut sit jos ois vaikka perhettä, niin sitten se on ihan selkeästi tärkeämpi prioriteetti. (Emilia)*

Emilia perustelee työnsä priorisointia sillä, että mikään muu ei tällä hetkellä ’oo niin siistii ku tehä niit töitä’. Yllä hän pohtii päiviensä täyttyvän joka tapauksessa tekemisestä, joten hänen mielestään on silloin sama tehdä töitä enemmän. Mallikansalaisen identiteettitarinalle tyypillinen suorittaminen ulottuu usein työpaikalta myös vapaa-ajan puolelle, jolloin yksilö kokee haasteellisena viettää ’vapaata vapaa-aikaa’, kuten Emilia kuvailee. Tällaisessa tilanteessa yksilö täyttää

myös vapaa-aikansa tekemisellä, jotta kokee saavansa tarpeeksi aikaiseksi. Asioiden aikaansaaminen ja jatkuva tekeminen nähdään esimerkillisen kansalaisen tyypillisinä piirteinä. Tämä käsitys rakentuu erityisesti Mallikansalaisen identiteettitarinassa. Myös tässä kertomuksessa Emilialle on tärkeää korostaa sitä, että perhe on hänelle kaikesta huolimatta prioriteetti numero yksi. Vaikka työ tällä hetkellä näyttäytyy hallitsevana tekijänä Emilian arjessa, hän kertoo tilanteen muuttuvan siinä tapauksessa jos hän perustaisi perheen. Oman toiminnan jatkuva perustelu viestii siitä, että yksilö kamppailee useiden identiteettitarinoiden keskenään ristiriitaisten käsitysten kanssa. Pohtiessaan miksi tekee pitkiä työpäiviä, Emilia samalla sovittelee puheessaan rakentuvia ristiriitaisuuksia.

Samanaikaisesti useaan identiteettitarinaan asemoitumisen ristiriitaisuus näyttäytyy haastatteluaineistossa jatkuvana kamppailuna, jonka haastateltavat kokevat stressaavana. Eri identiteettitarinoissa rakentuvat käsitykset eri asioiden tärkeydestä. Kun yksilö samanaikaisesti rakentaa useaa identiteettitarinaa, hän myös pitää useita erilaisia asioita samanaikaisesti tärkeinä. On haasteellista pyrkiä tilanteeseen, jossa useat arvokkaina pidetyt asiat toteutuisivat samanaikaisesti. Seuraavassa otteessa Maria kertoo omasta kamppailustaan ja siitä kuinka hän pyrkii hallitsemaan työstä aiheutuvaa kiireen ja stressin tunnetta.

*”Mä uskon ite vähän siihen, että kiire ei oo absoluuttinen fakta tai semmonen stressin tunne, et se on enemmänki täysin kiinni sun omasta päästä.[...] Aika moni asia on tosi hyvin, ehkä ne mis mä niinku kokoajan ite kamppailen, niin on toisaalta ehkä toi sisäinen mielentila. Että miten olla mahdollisimman positiivinen ja rento ja luottavainen, niinku luottavainen siihen tulevaisuuteen ja omaan performanssiin. Ja sit taas toisaalta ehkä se, että mulle ois kuitenkin hirveen tärkeet tuntee, että mä oon jossain aika niinku hyvä. Niin tavallaan, kun on aloittanut kuitenkin ihan uuden homman, niin ei se vaan oo siinä heti alusta asti, sä joudut koko ajan vaan hyväksyyn ja kamppaileen sen kanssa, että sä kyseenalaistat ittees ja sä kokoajan toivot että sä performoisit paremmin. Mut se pitää vaan ehkä olla vaan sit kärsivällinen sen asian kanssa, et noi on niinku ehkä ne kaks suurinta eroa, et miten mä saisin sen oman mielentilan semmoseks rennommaksi ja rauhallisemmaksi ja sit toisaalta niinku sitä kokemuksen tuomaa varmuutta ja osaamista. Ne on niinku ne ehkä mutta toivottavasti aika tuo niitä mukanaan.” (Maria)*

Yllä olevassa kertomuksessa Maria kokee haasteellisena Mallikansalaisen identiteettitarinassa rakentuvat käsitykset hyvästä työntekijyydestä. Mallikansalaiselle on tärkeää kokea olevansa hyvä työntekijä ja usein korkeimmat odotukset työlle tulevat Mallikansalaiselta itseltään. Maria kokee haasteellisena tilanteen, jossa hän joutuu hyväksymään oman vajavaisuutensa, koska ainoastaan aika voi tuoda mukanaan ne tekijät, joita hän työssään tarvitsee. Maria itse tiedostaa, että tilanteen tuoma stressi on *'täysin kiinni omasta päästä'* ja omista odotuksista. Vaikka Maria vaikuttaa olevan tyytyväinen tilanteeseensa – *'aika moni asia on tosi hyvin'* – Mallikansalaisen ja Kehittäjän identiteettitarinoissa rakentuvat käsitykset jatkuvasta kehitymisestä ja uuden oppimisesta tekevät tyytyväisyyden tunteen kokemisesta haasteellista.

Seuraavassa otteessa myös Helena rakentaa samanaikaisesti Mallikansalaisen ja Kehittäjän identiteettitarinoita. Ura McKinseyllä, arvostetussa konsulttifirmassa, vastaa Mallikansalaisen identiteettitarinassa rakentuvaa käsitystä tavoittelemisen arvoisesta urasta, kun taas uuden rakentaminen ja luominen rakentuvat erityisesti Kehittäjän identiteettitarinassa. Ote havainnollistaa Helenan sisäistä kamppailua, kun hän miettii mitä asioita elämältään haluaa:

*"Haluunks mä olla oikeesti se joku McKinseyn partner, että mä taistelen sen valmiiksi tehdyn polun hiki hatussa elämäni läpi ja sit mä saavutan sen ja oon silleen, että what now? Vai haluunko mä olla rakentamassa jotain uutta ja olla luomassa jotain?"* (Helena)

Haastatteluaineistossa tuli esille, että haastateltavat antavat erilaisia merkityksiä asioille eri elämäntilanteessa. Arvokkaina pidetyt asiat eivät siis saavuta pysyvää statusta haastateltavien elämässä, vaan ne muokkautuvat jatkuvasti uudelleen elämäntilanteiden mukaan. Kun haastateltavat pohtivat omaa työtään ja elämäntilannetta, osa haastateltavista kyseenalaisti aikaisemmassa elämäntilanteessa tärkeinä pitämiään asioita. Seuraava ote sisältää Mallikansalaisen ja Arjen tasapainottelijan identiteettitarinoiden yhtäaikaisen rakentumisen, kun Riina kertoo, kuinka on miettinyt position tärkeyttä itselleen:

*"Mää oon mukana sellaisessa mentorointiohjelmassa, missä me mietittiin paljon sitä, että mulla oli aikaisemmin merkitsi hirveen paljon se, että mikä on titteli ja että missä mä, minkälaisessa positiossa mä oon tietyn aikavälin*

*jälkeen, mutta nyt kun me ollaan sen mentorin kanssa paljon pohdittu tätä asiaa niin mä huomaan et se alkaa niinku häviämään ehkä se tittelien merkitys ja se alkaa enemmän kääntyy, niin ku me ollaan paljon puhuttu olemisen tilasta. Että se, että ei mietitä sitä että olenko johtajapositiossa viiden vuoden päästä, vaan se että minkälaista olemisen tilaa tavoittelen viiden vuoden päästä, että siihen sisältyy sekä niinku työ, vapaa-aika ja perhe. Kaikki se pakettina.” (Riina)*

Kertomus pitää sisällään keskenään ristiriitaisia käsityksiä siitä, mitä pidetään arvokkaana. Kertomuksen alussa Riina rakentaa Mallikansalaisen identiteettitarinaa kuvailemalla, kuinka hänelle oli tärkeää titteli ja se missä positiossa hän itse työskenteli. Mallikansalaisen identiteettitarinassa toistuu käsitys siitä, että hyvän työntekijän tulisi pyrkiä kohti nousujohteista uraa. Työ tehdään hyvin, jotta ylläpidetään mahdollisuutta edetä uralla. Omaa uraa pohditaan milloin oman esimiehen, milloin mentorin kanssa. Kertomuksen edetessä Riinan asemoituminen vaihtuu Arjen tasapainottelijaan, jolloin hän kyseenalaistaa aikaisempia arvojaan. Kertomuksessa ”*olemisen tila*” viittaa Arjen tasapainottelijan identiteettitarinassa toistuvaan tasapainoon, ideaaliseen elämäntilanteeseen. Tällaisessa tasapainoisessa tilanteessa kaikki elämän palaset ovat keskenään tasapainossa ja muodostavat mielekkään kokonaisuuden. Riinalle tämä kokonaisuus vastaa työtä, vapaa-aikaa ja perhettä.

Lauran seuraava pohdinta osoittaa, kuinka hän on onnistunut sovitteluun useita keskenään ristiriitaisia ajatuksia siitä, millainen työ hänelle on merkityksellistä. Yksilöt rakentavat käsitystä merkityksellisestä työstä jatkuvasti uudelleen, mutta sovittelemalla ristiriitaisia käsityksiä on mahdollista muodostaa positiivinen kuva itsestään työntekijänä, kuten Laura tekee:

*”Mut et sitä mä oon pohtinu, et tuleeks mulle jossain vaiheessa sellainen, että nyt on kuitenkin konsulttina, tekee muiden asioita, et jossain vaiheessa se, et musta tuntuu että mä oon merkityksellinen ja että mä saan jotain aikaan, mikä on mun niinku perintö ja sellainen oman kädenjäljen jättäminen. Se voi tulla vahvemmin sitten tota agendalle. Nyt mä oon hyvin tyytyväinen näin, mutta voi olla et sit jossain vaiheessa tulee, et itte halua perustaa jotain ja viedä jotain loppuun ja taistella jonku asian loppuun, eikä vain käydä niinku vaihtaa hattua ja tota niin yrittää. Mutta nyt se muiden auttaminen ja tollanen, niin se on palkitsevaa.” (Laura)*

## 6 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Tulosten suhteuttaminen aikaisempaan kirjallisuuteen

Luvussa 3 esittelin merkityksellisestä työstä aikaisemmin tehtyä tutkimusta. Positiivisen organisaatio-opin (POS) mukaiset tutkimukset tarkastelevat yksilöön, työhön, organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä sekä niiden välisiä keskinäisiä suhteita. Nämä tutkimukset korostavat työntekijän roolia merkityksellisyyden rakentumisessa ja positiivisen kokemuksen saavuttamisessa. Seuraavat kriittistä organisaatiotutkimusta edustavat tutkimukset havainnollistavat, kuinka yksilö – osin tiedostamattaan – toistaa organisaatiossa vakiintuneita käsityksiä. Yksilö siis toistaa puheessaan ja toiminnassaan jaettuja käsityksiä, sen sijaan että kykenisi itse täysin vaikuttamaan omaan kokemukseensa.

Muhr ja kumppanit (2013) ovat tarkastelleet tämän hetkisen työelämän haasteellisuutta yksilön näkökulmasta. Organisaatiokulttuurissa, jossa itsensä johtamista korostetaan, yksilön vastuulle jää itsensä ja omien resurssiensa ymmärtäminen, tehostaminen ja kehittäminen. Itsensä johtaminen asettaa yksilölle vaatimuksia ja sisältää seuraavanlaisia olettamuksia: yksilön oletetaan löytävän paras ratkaisu käsillä olevaan työtehtävään, jatkuvasti kehittymään työssään sekä olevan tietoinen omasta kyvykkyydestä ja omista rajoistaan. Muhrin ja kumppaneiden tutkimuksessa on empiirisesti tarkasteltu, kuinka liikkeenjohdon konsultit suoriutuvat ja järjeistävät yksilötasolla uuden etsimisen (self-exploitation) ja olemassa olevan tehostamisen (self-exploration) välillä. Tutkijat esittävät, että yksilöiden identiteettityö tapahtuu näissä olosuhteissa kolmen diskurssin kautta: työmäärän, tavoitteiden ja hauskuuden. Konsultit pyrkivät näiden kolmen diskurssin avulla luomaan tasapainoa työelämäänsä identifioitumalla mahdollisimman optimaalisessa suhteessa työhön, huviin ja kunnianhimoon. (Muhr, Pedersen, & Alvesson, 2013.)

Itsensä johtaminen antaa työntekijälle tietynlaisia vapauksia, kuten mahdollisuuden suorittaa työtehtävä parhaaksi näkemällään tavalla. Itsensä johtamisen voi kuitenkin nähdä myös yhtenä organisationaalisen kontrollin muotona, sillä se pitää sisällään useita olettamuksia siitä, millä tavoin yksilön tulisi itseään johtaa. Esimerkkinä organisationaalista kontrollista voidaan pitää työmäärän diskurssia – olettamuksena on, että työntekijä priorisoi itse työtehtävänsä ja hallinnoi ajankäyttöään, jolloin

ongelmatilanteet johtuvat työntekijästä itsestään. Ongelmatilanteissa organisaatio ei kannu vastuuta, koska organisaatiokulttuurissa rakentuu käsitys työntekijän vastuusta omaan työtaakkaansa. (Muhr et al., 2013.) Organisaatiokulttuurissa vallalla olevat käsitykset ohjaavat yksilöiden käyttäytymistä ja nämä käsitykset muokkaavat myös kuvaa ideaalista työntekijästä.

Oman toiminnan jatkuva tehostaminen sekä samanaikaisesti uudenlaisten toimintatapojen etsiminen on Muhrin ja kumppaneiden (2013) mukaan tilanne, jossa tasapainon saavuttaminen on liki mahdotonta. Työskentely jatkuvan paineen alla on haasteellista työntekijöille, jotka kamppailevat asiakkaiden, esimiesten ja organisaation vaatimusten lisäksi myös omien henkilökohtaisten vaatimustensa kanssa. Tarve olla hyvä työntekijä nostaa esille kysymyksen oman työpanoksen riittävydestä ja oman kyvykkyyden rajoista. Itsensä johtamisen organisaatiokulttuurissa ei työtehtäviä määritellä ja rajata alusta loppuun, vaan vastuu jää työntekijän harteille. Työskentely kunnianhimoisten kollegoiden keskellä hauskuutta vaalivassa työkulttuurissa sekä työmäärän kanssa tasapainotellen selittää pitkät työpäivät. *”Work hard, play hard”* –lausahdus pätee edelleen ainakin Muhrin ja kumppaneiden aineiston perusteella. (Muhr et al., 2013.)

Ekman (2014) esittää organisaation sisäisen kontrollin muodostuvan ei pelkästään esimiehen, mutta myös työntekijän toiminnasta. Kumpikin osapuoli pyrkii – osittain tiedostamattaan – tilanteeseen, jossa toisen toiminta on säännönmukaista ja kontrolloitavaa. Esimiehiltä vaaditaan yhdenmukaisuutta ja rajojen asettamista, vaikka työntekijät huutavat äänekkäästi joustavuuden ja yksilöllisyyden perään. Esimiehet puolestaan korostavat yksilöllisyyttä ja uusien luovien ratkaisujen kehittämistä, mikä näyttäytyy ristiriitaisena suhteessa siihen, että alaisilta kuitenkin ensisijaisesti toivotaan työtehtävien kunnolla suorittamista sekä sääntöjen mukaista toimintaa. Yksilöllisyyden, itsensä toteuttamisen ja joustavuuden diskurssit luovat tämän hetkisessä työelämässä kulttuuria, jossa kontrollin käsite rakentuu monimerkityksellisenä. Esimerkkinä tästä voidaan pitää tilannetta, jossa työntekijä kokee loukkaavana esimiehen asettamat säännöt ja rajoitukset, mutta ilman niiden asettamista työntekijä pitää esimiestä välinpitämättömänä. Esimiehen työntekijälle asettamat vaatimukset voivat myös samanaikaisesti näyttäytyä monimerkityksellisinä – kurinalaisesti työskentelevät työntekijät nähdään tylsinä ja poissuljetaan

tulevaisuuden toivoista, kun taas työtehtävissä improvisoivat työntekijät koetaan ärsyttävinä ja heitä halutaan rajoittaa. (Ekman, 2014.)

Ekmanin (2014) maalaama tulevaisuuden kuva pitää sisällään turhautuneita ja väsyneitä työntekijöitä. Työntekijät, jotka nyt janoavat itsenäisyyttä ja rajatonta työskentelyä, jotta heidän luovuutensa pääsee parhaiten valloilleen, voivat ajan myötä väsyä ja siirtyä unelmoimaan rutinoituneesta työarjesta. Tällaisessa tilanteessa organisaatioiden tulisi olla valmiita takaamaan mahdollisuus työtehtävän vaihtamiseen, jotta työntekijät eivät siirtäisi resurssiaan toisen yrityksen alaisuuteen. Ekmanin esiin nostama itsensä toteuttamisen diskurssi näyttäytyi vahvasti myös tämän tutkimuksen aineistossa. Rutinoitumisen kammoksuminen ja tarve haastaa omia rajojaan näyttäytyivät Ekmanin aineiston itsensä toteuttamisen diskurssin teemoina. Nämä teemat toistuivat myös tämän tutkimuksen haastateltavien puheessa erityisesti niissä tilanteissa, joissa haastateltavat rakensivat puheessaan Kehittäjän ja Mallikansalaisen identiteettitarinoita. Samanaikaisesti haastateltavat kuitenkin toivoivat esimiehiltään suunnitelmallisuutta ja tarkkaa vastuunjakoa – teemat, jotka toistuivat Ekmanin aineistossa osana sopimuksen mukaisen toiminnan diskurssia. Arjen tasapainottelijan ja Inhimillisyyden etsijän identiteettitarinoissa rakentuu käsitys siitä, että pitkät työpäivät eivät ole tervetulleita, vaan työn ulkopuoliset asiat nousevat tärkeämpään rooliin kuin itsensä toteuttaminen työn puitteissa. Työn ei kuitenkaan haluta missään tapauksessa olevan tylsää ja täysin rutinoitunutta, vaan mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen on joka tapauksessa oltava tarjolla.

Organisaatiokulttuurissa yhdistelmä sekä byrokraattisia että joustavia rakenteita voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa kaksinkertaisen kontrollin (Ekman, 2014). Kärreman ja Alvesson (2004) esittävät kuinka konsulttifirman perinteisemmät kontrollimenetelmät (suoritusten arvioinnit ja palkitseminen, yhtenäiset tavat toimia, urapolut ja hierarkia) yhdistettynä työntekijöiden organisaatioon identifioitumiseen voivat johtaa tilanteeseen, jossa työntekijät itse rakentavat pitkien työpäivien ja kovan kilpailun työkulttuuria. Kärreman ja Alvesson jakavat organisaatiossa harjoitetun kontrollin teknokraattiseen ja sosioideologiseen kontrolliin. Teknokraattisella kontrollilla he tarkoittavat niitä käytäntöjä, joilla kontrolloidaan työntekijöiden käyttäytymistä. Sosioideologinen kontrolli pitää sisällään pyrkimyksen hallita työntekijöiden uskomuksia, identiteetin muodostumista,



sosiaalisia suhteita sekä ideologiaa. (Kärreman & Alvesson, 2004.) Ashforth ja Vaidyanath (2002) nimittävät sosioideologista kontrollia normatiiviseksi kontrolliksi.

Vahva sosiaalinen identifioituminen organisaatioon näyttäytyy Kärremanin ja Alvessonin aineistossa työntekijöitä yhdistävänä tekijänä. Konsulttifirmaan tullessaan työntekijät identifioituvat nopeasti ja ilman vastustusta kuvitteelliseen yhteisöön ja omaksuvat organisaation tavat toimia. Tutkijat havainnollistavat aineistossaan, kuinka kohdeorganisaatiossa korostetaan yhteisön antamaa eliittistatusta – kuulumalla ”meihin” olet matkalla kohti menestystä. Urapolut ja jatkuva palkitseminen korostavat tulevaisuudessa odottavaa palkintoa, jolloin pitkät työpäivät näyttäytyvät perusteltuina. Vaikka hierarkia koetaan turhauttavana, sen ja palkitsemisen motivoiva voima kumoo epäilykset. Joustava organisaatiokulttuuri yhdistettynä perinteisempiin hierarkisiin rakenteisiin johtaa tutkijoiden mukaan tilanteeseen, jossa työntekijät työskentelevät entistä tiukemman kontrollin alaisuudessa, kun sosioideologinen ja teknokraattinen kontrolli ruokkivat toisiaan. (Kärreman & Alvesson, 2004.)

Työajan joustavuus näyttäytyi myös tämän tutkimuksen aineistossa pitkinä työpäivinä. Organisaatiossa, jossa vastuu työn suorittamisesta ja aikatauluttamisesta annetaan työntekijöille, on vallalla useita olettamuksia siitä millä tavoin hyvä työntekijä työnsä suorittaa. Seuraava ote on poimittu haastatteluaineistostani ja siinä rakentuva käsitys on yhtenevä Kärremanin ja Alvessonin (2004) aineiston kanssa.

*”Toisaalta mä arvostin sitä, että siinä oli niin, sen pysty ite suunnittelemaan työaikansa, tiettyyn pisteeseen asti. Mutta sitten taas toisaalta siinä oli se ongelma, että, varsinkin ennen tota mun äitiyslomaa usein töitä oli niin paljon, että se suunnittelu vaan lähinnä tarkoitti sitä, että teenkö 12 tuntia tossa yöllä vai päivällä vai miten. Se, että mä pystyin vaikka tunniksi lähteen kesken päivän pois töistä, vaikka jos oli joku tarvis, että sillai se ei ollut niin sidottua se. Mutta sitten taas toisaalta, se työn kuormitus mitä tuli, se ei tullut pelkästään työnantajalta vaan se tuli asiakkaalta. Jos asiakas soittaa perjantaina että tää asia on tehtävä maanantaiks, niin meidän oli pakko tehdä se maanantaiks. Et tavallaan siinä mielessä se oli tosi joustamatonta sitten toisaalta.”* (Riina)

Riina kertoo yllä, kuinka hän toisaalta arvosti vapautta suunnitella työaikansa, mutta kokee samalla ongelmallisena vapauden mukanaan tuoman olettamuksen siitä, että

työt tehdään huolimatta siitä kuinka monta tuntia niihin kuluu. Tässä tapauksessa työajan joustavuus tarkoittaa käytännössä yksilön vapaa-ajan joustamista työasioiden suorittamiseen. Kun myös muut kollegat joustavat omasta vapaa-ajastaan tehdäkseen työnsä kunnolla, nousee suureksi kynnyksysymykseksi toimia eri tavalla. Tällaisessa tilanteessa työntekijät voivat itse tiedostamattaan rakentaa ongelmallista käsitystä siitä, millainen työaika on normaalia. Kun kaikki työntekijät joustavat omasta vapaa-ajastaan, muodostuu tällainen toiminta normiksi ja siten sisältyy oletuksena joustavaan työaikaan. Näennäisesti joustavat organisaatiot pitävät sisällään useita erilaisia tapoja kontrolloida työntekijöitä ja ohjata organisaatiokulttuurin rakentumista johdon näkökulmasta suotuisaan suuntaan.

## 6.2 Johtopäätökset

Merkityksellisestä työstä aikaisemmin tehty tutkimus on lähestynyt aihetta pitkälti siitä näkökulmasta, että yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisena hän kokee työnsä. Yksilön kokemukset rakentuvat kuitenkin sosiaalisesti, jolloin työlle annettavat merkitykset muodostuvat osana laajempaa kontekstia. Yksilön kokemus ei siis ole irrallinen organisaatiossa ja yhteiskunnassa jaetuista käsityksistä, vaan yksilö muodostaa oman kokemuksensa osana laajempaa kokonaisuutta. Suhteuttaessani saamiani tuloksia aikaisempaan tutkimukseen luvussa 6.1, pyrin osoittamaan kuinka organisaatiossa ja yhteiskunnassa vallalla olevat tavat toimia eivät ole irrallisia yksilön kokemuksesta.

Mallikansalaisen, Inhimillisyyden etsijän, Kehittäjän, Järkevän haaveilijan ja Arjen tasapainottelijan identiteettitarinat kertovat kukin omanlaisensa tarinan merkityksellisestä työstä. Näiden identiteettitarinoiden taustalla tapahtuva yksilötason identiteettityö on se prosessi, jossa akateemisesti koulutetut nuoret naiset muodostavat käsityksensä merkityksellisestä työstä. Kertoessaan työstään ja kokemuksistaan työn parissa työntekijät rakentavat samalla identiteettiään ja käsitystä itsestään työntekijänä. Yksilö rakentaa identiteettityössä samanaikaisesti useaa identiteettiä, jotka voivat pitää sisällään keskenään ristiriitaisia käsityksiä. Näiden käsitysten ristiriitaisuus aiheuttaa konfliktitilanteita, joista yksilö pyrkii selviytymään, jotta hän on kykenevä muodostamaan itsestään positiivisen minäkäsityksen.

Tämän tutkimuksen identiteettitarinoissa toistuu nuorten akateemisesti koulutettujen naisten käsityksiä työstä ja työelämästä. Identiteettitarinat havainnollistavat niitä kulttuurisia käsityksiä, joita haastateltavien organisaatioissa sekä muissa kulttuurissa konteksteissa, kuten yhteiskunnassa on vallalla. Useat yhtäaikaiset identiteetit pitävät sisällään moninaisia käsityksiä esimerkiksi siitä millainen on hyvä työntekijä. Tällöin hyvä työntekijyys voi saada useita keskenään ristiriitaisia merkityksiä. Toimijan pyrkiessä toteuttamaan hyvälle työntekijyydelle rakennettuja odotuksia, hän voi kokea riittämättömyyden tunnetta. Useiden keskenään ristiriitaisten käsitysten toteuttaminen voi vaatia yksilöltä ponnisteluja, joista hän ei kykene suoriutumaan. Kartoittamalla organisaatiossa vallalla olevia identiteettejä ja niiden yhteyttä merkityksellisen työn kokemukseen on mahdollista havaita uusia näkökulmia tarkastella organisaatiota ja organisaatiossa rakentuvia käsityksiä. Yksilön käsitys merkityksellisestä työstä on siis sidonnainen tämän hetkessä yhteiskunnassa jaettuihin käsityksiin siitä, millainen työ on merkityksellistä.

### **6.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusmahdollisuudet**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimuksen arvioinnissa painottuu tutkimus kokonaisuutena ja sen sisäinen johdonmukaisuus. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 135.) Tämän tutkimuksen tavoitteena oli vastata seuraavaan kysymykseen: *Kuinka akateemisesti koulutetut nuoret naiset rakentavat merkityksellisyyttä ja identiteettejä työssään?* Pohtiessani tutkimukseni onnistumista palasin takaisin tutkimuskysymykseni äärelle. Rakentamani identiteettitarinat kertovat viisi erilaista tapaa kuinka akateemisesti koulutetut nuoret naiset rakentavat merkityksellisyyttä ja identiteettejä työssään. Tarinat havainnollistavat mitä asioita nuoret naiset arvostavat ja mitä he pyrkivät välttämään. Nämä asiat tulevat esille heidän kertoessaan työstään. Tutkimuskysymyksen näkökulmasta olen onnistunut pääsemään tavoitteeseeni, sillä tämän tutkimuksen avulla kykenen vastaamaan esittämäni tutkimuskysymyksen.

Tehdessäni tutkimustani törmäsin jatkuvasti sosiaalisen konstruktionismin mukaiseen tapaan tarkastella maailmaa ja sen todellisuuden rakentumista. Lopulta totesin olevani tilanteessa, jossa oma tapani ajatella oli vähitellen muokkautunut suuntaan, jossa sosiaalisen konstruktionismin mukaiset ajatukset tuntuivat olevan lähinnä totuutta. Jouduin siis omaksumaan tutkimusta tehdessäni täysin uudenlaisen

tavan tarkastella todellisuuden rakentumista, jotta oma ajattelutapani olisi yhtenevä tekemäni tutkimuksen kanssa. Identiteettiteorioista löytyi tutkimussuuntaus, jonka tarkastelutapa myötäilee sosiaalisen konstruktionismin mukaisia ajatuksia.

Merkityksellisen työn tarkastelu antaa vain yhden näkökulman havainnollistaa niitä käsityksiä, joita tämän hetkessä yhteiskunnassa työstä rakennetaan. Tämä tutkimus yhdistää merkityksellisen työn kokemuksen identiteettiteorioihin ja antaa sitä kautta uudenlaisen tavan tarkastella niitä käsityksiä, jotka havainnollistavat millä tavoilla oma työ koetaan merkityksellisenä. Organisaatiossa vallalla olevien käsitysten identiteettien tasolla tarkastelu antaa mahdollisuuksia kartoittaa työntekijöiden ajatuksia ja tunteita. Identiteettitarinoiden avulla on mahdollista rakentaa kokonaisvaltainen kuva organisaatiosta ja siitä millainen organisaatiokulttuuri työntekijöiden puheessa rakentuu. Työntekijät rakentavat arjessaan useita erilaisia identiteettejä ja identiteettitarinat tarjoavat organisaatioille informaatiota vallitsevista käsityksistä.

Tässä tutkimuksessa käytetty tapa kerätä ja analysoida aineistoa sosiaalisen konstruktionismin valossa on sovellettavissa muuhunkin kuin merkityksellisen työn kokemusten kartoittamiseen. Näen yksittäisen organisaation tarkastelun mahdollisuutena jatkotutkimukselle: organisaation työntekijöiden päivittäisten rutiinien taakse piiloutuvien käsitysten tarkastelu kertoo millaista organisaatiokulttuuria työntekijät sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentavat. Kuten tässä tutkimuksessa osoitan, käsitykset voivat muodostua keskenään ristiriitaisesti, jolloin työntekijät eivät kykene muodostamaan yhtenäistä ja positiivista minäkuvaa. Tällaiset tilanteet työntekijät kokevat usein väsyttävänä ja stressaavina. Tietoisuus vallitsevista käsityksistä antaa organisaatiolle mahdollisuuden tarkastella organisaatiokulttuuria uudesta näkökulmasta ja pohtia muutoksia toimintatapoihin, jotta kulttuuria rakennettaisiin työntekijöiden keskuudessa hyvinvointia vaalivalla tavalla.

Organisaation kieli eli ne puhuvat, jotka organisaatioihin ovat vuosien saatossa muodostuneet, määrittävät pitkälti sen mitä organisaatiossa pidetään asiaankuuluvana ja merkittävänä. Tässä tutkimuksessa haastattelin nuoria, vain hetken työelämässä olleita naisia. Yksittäisen organisaation eri sukupolvien käsitysten kartoittaminen tarjoaa toisen mahdollisuuden jatkotutkimukselle, sillä siten on mahdollista

havainnollistaa sukupolvien välillä eroavia käsityksiä. Esimerkiksi käsitys siitä, millainen on hyvä työntekijä voi mahdollisesti rakentua saman organisaation sisällä olevien sukupolvien välillä eri tavoin. Y-sukupolvi arvostaa työssään eri asioita, kuin 20 vuotta sitten työelämään astunut sukupolvi. Kuten Juuti (2011) toteaa, organisaation sukupolvien tulee ymmärtää toisiaan, jotta yhteistyö sujuu. Toisin sanoen, organisaation jäsenten tulisi arjessaan rakentaa yhteistä kieltä.

## LÄHTEET

- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Alasuutari, P. (2005) Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa P. Räsänen, A-H. Raittila & H. Melin (toim.) *Tutkimus menetelmien pyörteissä: Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. Jyväskylä: PS-kustannus, 15-28.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0* (4. uud. p. ed.). Tampere: Vastapaino.
- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193-217.
- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5-28.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193.
- Ashforth, B. E., & Vaidyanath, D. (2002). Work organizations as secular religions. *Journal of Management Inquiry*, 11(4), 359-370.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford Press.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. *Handbook of Positive Psychology*, 608-618.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Burr, V. (2003). *Social constructionism*. Routledge.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive organizational scholarship*, 3-13.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.

- Cerulo, K. A. (1997). Identity construction: New issues, new directions. *Annual Review of Sociology*, 385-409.
- Cunliffe, A. L. (2008). Orientations to social constructionism: Relationally responsive social constructionism and its implications for knowledge and learning. *Management Learning*, 39(2), 123-139.
- Ekman, S. (2014). Is the high-involvement worker precarious or opportunistic? Hierarchical ambiguities in late capitalism. *Organization*, 21(2), 141-158.
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative methods in business research*. Sage.
- Garcia, P., & Hardy, C. (2007). Positioning, similarity and difference: Narratives of individual and organizational identities in an Australian university. *Scandinavian Journal of Management*, 23(4), 363-383.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Grey, C., & Garsten, C. (2001). Trust, control and post-bureaucracy. *Organization Studies*, 22(2), 229-250.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hall, S. (2005). *Identiteetti*. 5. painos. Tampere: Vastapaino.
- Hytti, U. (2003). *Stories of entrepreneurs: Narrative construction of identities*. Turku School of Economics and Business Administration.
- Juuti, P. (2011). Miten organisaation kieli kohtaa nuoren työntekijän? Teoksessa P-L. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Helsinki: JTO-Johtamistaidon opisto, 42-52.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Koskinen, I., Alasuutari, P., & Peltonen, T. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.
- Kärreman, D., & Alvesson, M. (2004). Cages in tandem: Management control, social identity, and identification in a knowledge-intensive firm. *Organization*, 11(1), 149-175.

- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655.
- Luckmann, T., & Berger, P. L. (1991). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin UK.
- Martela, F. (2010). Meaningful work - an integrative model based on the human need for meaningfulness. *Academy of Management Annual Meeting in Montreal, 10th August 2010*.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet* (3. uud. p. ed.). Helsinki: International Methelp.
- Michaelson, C. (2011). Whose responsibility is meaningful work?. *The Journal of Management Development*, 30(6), 548-557.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77-90.
- Muhr, S. L., Pedersen, M., & Alvesson, M. (2013). Workload, aspiration, and fun: Problems of balancing self-exploitation and self-exploration in work life. *Research in the Sociology of Organizations*, 37, 193-220.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (toim.) *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 309-327.
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(0), 91-127.



- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry: Research, Education, and Application*, 7, 68-78.
- Sintonen, T. (2008). *Diversiteetti ja narratiivisuus: Tutkielmia diskursiivisesta organisaatiotodellisuudesta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Suutarinen, M. (2011). Suomalaisten pörssiyritysten johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä. Teoksessa P-L. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Helsinki: JTO-Johtamistaidon opisto, 17-41.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193.
- Törrönen, J. (2010). Identiteettien ja subjektiasemien analyysi haastatteluaineistossa. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun Analyysi*. Tampere: Vastapaino, 180-211.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation me: Why today's young americans are more confident, assertive, entitled--and more miserable than ever before*. Simon and Schuster.
- Vesterinen, P., & Suutarinen, M. (2011). *Y-sukupolvi työ (elämä) ssä*. Helsinki: JTO-Johtamistaidon Opisto.
- Vuori, T., San, E., & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 7(2), 231-248.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive Organizational Scholarship*, 296-308.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.

Elektroniset lähteet:

Hyvärinen, M. (2006). Kerronnallinen tutkimus. Luettu 2.5.2014, Saatavilla osoitteesta: [http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen\\_tutkimus.pdf](http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf)

Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettu 2.5.2014, Saatavilla osoitteesta: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

**Liite 1****HAASTATTELURUNKO****Taustat**

Minkä ikäinen olet?

Minkälainen koulutustausta sinulla on?

Muu elämä: perhe, harrastukset, kiinnostuksen kohteet.

**Työhistoria**

Kuvaile muutamalla sanalla aiempaa työhistoriaasi.

Miten päädyit nykyiseen työhösi? Mitkä asiat vaikuttivat valintaasi?

**Nykyinen työ**

Kuvaile työtehtäviäsi nyt.

Mikä sinua innostaa tekemään työtäsi?

Mitä asioita arvostat työssäsi?

Milloin koet, että työlläsi on merkitystä?

**Työn merkitys ja merkityksellisyys**

Mieti tapahtumia tai kokemuksia nykyisessä työssäsi, jolloin olet kokenut työsi sinulle merkittäväksi.

Mitkä asiat saivat tunteen aikaan?

Millaisen työpäivän jälkeen koet tehneesi jotain merkityksellistä? Kuvaile työpäivää, johon olet erityisen tyytyväinen.

Mitä työn merkityksellisyys sinulle tarkoittaa? Millainen työ on sinulle merkityksellistä?

**Tulevaisuuden työ**

Millaista työtä ajattelet tulevaisuudessa tekeväsi?

Millaisesta työstä haaveilet?

Mitkä asiat innostavat sinua silloin?

Kuvaile työpäivä, joka olisi mielestäsi erityisen onnistunut. Mitä silloin tapahtui?

Minkä uskot tekevän tulevaisuuden työstäsi sinulle merkittävän?

**Lopuksi**

Onko vielä jotain mitä haluaisit kertoa?