

Ilari Salmi

LÄÄKEVARASTON TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUS TYÖN MERKITYKSELLISYYDESTÄ

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Joulukuu 2021
Ohjaaja: Annika Blomberg

TIIVISTELMÄ

Ilari Salmi: Lääkevaraston työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kauppätieteiden tutkimusohjelma, Yrityksen johtaminen
Joulukuu 2021

Työn merkityksellisyys on noussut ajankohtaiseksi puheenaiheeksi niin tutkimuksessa kuin arkisissa keskusteluissakin. Merkityksellisyyden kokemus on yhdistetty useisiin positiivisiin ilmiöihin, kuten työhyvinvoinnin eri ilmentymiin, työn ulkopuoliseen hyvinvointiin ja yritysten taloudelliseen menestymiseen. Eri työpaikoissa ja -tehtävissä mahdollisuudet kokea tunnetta vaihtelevat suuresti. Työn merkityksellisyyteen on kuitenkin mahdollista vaikuttaa monin eri keinoin. Aihe on siis tutkimuksen kannalta keskeinen, jos ihmisten hyvinvointiin ja yritysten taloudelliseen menestymiseen vaikuttavia tekijöitä halutaan ymmärtää entistä paremmin.

Tutkimuksessa keskityttiin työn merkityksellisyyden kokemukseen lääkevaraston kontekstissa. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka merkitykselliseksi varaston työntekijät kokivat työnsä ja mistä merkityksellisyys työssä syntyi. Teoriaosuudessa selvitettiin, miten aiemmassa tutkimuksessa merkityksellisyyttä ja sen lähteitä on hahmotettu. Lisäksi teoriaosuudessa käytiin läpi, miten organisaatiot ja yksittäiset työntekijät voivat lisätä työhön merkityksellisyyden tunnetta.

Empiirinen osuus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella Tampereella sijaitsevan lääkevaraston työntekijöille. Lomake koostui taustakysymyksistä, työn merkityksellisyyttä mittaavasta mittaristosta ja kahdesta avoimesta kysymyksestä, joilla pyrittiin selvittämään merkityksellisyyden lähteitä. Kyselyyn saatiin tutkimuksen rajaukseen sopivia vastauksia 49 kappaletta ja vastausprosentiksi muodostui näin ollen 30,63 %. Vastauksien perusteella saatiin selville, että merkityksellisyyttä koettiin etenkin työn hyvää tuottavasta päämäärästä ja muiden ihmisten epäsuorasta auttamisesta. Työ itsessään koettiin yhteiskunnallisesti arvokkaaksi. Vastausten avulla pystyttiin havainnollistamaan, miten subjektiivisesta ilmiöstä työn merkityksellisyydessä on kyse. Lisäksi mittarin avulla todettiin, että työ lääkevarastolla on työntekijöiden kokemuksen mukaan kohtuullisen merkityksellistä.

Merkityksellisyyden kokemusta vaikeuttaviksi tekijöiksi paljastuivat työn vähäinen autonomisuus ja työtehtävien yksinkertaisuus. Samat tekijät nousivat esille myös aiemmin tehdyistä tutkimuksista, jotka olivat keskittyneet vastaavan kaltaisten organisaatioiden tutkimiseen. Osa vastaajista kertoi, että työn merkityksellisyyttä oli haastavaa hahmottaa, sillä logistiikkaketjun lopputulosta ei ole työssä mahdollista nähdä. Myös esimiehiltä saatu arvostus ja palaute vaikutti vastauksien perusteella merkityksellisyyden kokemukseen.

Lopuksi tuloksista pääteltiin, että ihmiset jäsentävät työn merkityksellisyyttä hyvin eri tavoilla. Tämä korostaa sitä, että merkityksellisyyden kokemus on hyvin subjektiivinen asia. Lisäksi tulosten perusteella näyttää siltä, että työn merkityksellisyyttä ajatellaan pitkälti itsensä toteuttamisen ja suuremman hyvän näkökulmasta.

Avainsanat: työn merkityksellisyys, merkityksellinen työ, varastotyö, lääkevarasto, logistiikka.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tausta	5
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	6
1.3	Keskeiset käsitteet ja rajaukset.....	7
1.4	Tutkimuksen eteneminen	8
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	9
2.1	Työn merkityksellisyys aiemmassa tutkimuksessa.....	9
2.2	Itsensä toteuttamisen näkökulma	9
2.3	Suuremman hyvän näkökulma.....	11
2.4	Positiivisen merkityksen näkökulma.....	13
2.5	Muut esitetyt näkökulmat.....	14
2.6	Viitekehyn valinta.....	16
3	METODOLOGIA	18
3.1	Tutkimusmenetelmä ja aineisto.....	18
3.2	Kyselyyn vastaajat	19
3.3	Mittarit.....	20
3.4	Aineiston analyysi.....	21
3.5	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	23
4	TULOKSET	25
4.1	Koetun merkityksellisuuden taso	25
4.2	Suurempi päämäärä ja työn arvokkuus merkityksellisuuden lähteenä.....	27
4.3	Muut merkityksellisuuden lähteet	31
4.4	Merkityksellisuuden lähteet ja koettu merkityksellisyys	33
5	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	35
5.1	Tulosten yhteenveto	35
5.2	Johtopäätökset	36
5.3	Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	36
	LÄHTEET	38
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE	41

KUVIOT

Kuvio 1 WAMI-malli (Steger ym., 2012).	16
Kuvio 2 Sukupuoli ja merkityksellisyyden kokemus	26
Kuvio 3 Työn merkityksellisyyden lähteet.....	27
Kuvio 4 Työn merkityksettömyyden lähteet	29
Kuvio 5 Merkityksellisyyden lähteiden vaikutus koetun merkityksellisyyden tasoon ..	34

TAULUKOT

Taulukko 1 Työn merkityksellisyyden näkökulmat tutkimuksessa	15
Taulukko 2 Aineiston taustamuuttujat.....	19
Taulukko 3 WAMI-mittarin muuttujat ja summamuuttujat	20
Taulukko 4 Esimerkki avointen vastausten ryhmittelystä.....	22
Taulukko 5 WAMI-mittarin luotettavuus.....	24
Taulukko 6 Summamuuttujien keskeisiä tunnuslukuja	25

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Ihmisillä on nykyisen tiedon valossa perustavanlaatuinen tarve kokea merkityksellisyyttä elämässään (Heintzelman & King, 2014). Suurin osa aikuisesta väestöstä viettää huomattavan osan valvellaoloajastaan töissä (Tilastokeskus, 2009). Tämä tarkoittaa sitä, että työn merkityksellisyyden tutkimus on keskeisessä roolissa, kun tutkimme hyvinvointia, elämänlaatua ja merkityksellisyyttä koko elämän mittakaavassa. Koska ihmisillä on perustavanlaatuinen tarve kokea merkityksellisyyttä, ei ole yhdentekevää, vastaako työ tähän tarpeeseen vai ei. Jotkut filosofian tutkijat väittävät, että organisaatioilla on jopa moraalinen vastuu tarjota merkityksellistä työtä, jossa työntekijät pystyvät toimimaan autonomisesti ja kehittämään itseään (Bowie, 1998).

Työelämässä ja sen tutkimuksessa merkityksellisyyden kokemus on noussut keskeiseksi puheenaiheeksi viime vuosina (Martela, 2020, 8–9). Tämä ei sinänsä yllätä, sillä merkityksellisyyden kokemuksella on todettu olevan yhteys moniin positiivisiin asioihin, kuten työhyvinvoinnin eri ilmentymiin. Kokemus työn merkityksellisyydestä korreloi positiivisesti esimerkiksi työn imun ja työtyytyväisyyden kanssa sekä vähentää halua vaihtaa työpaikkaa (Littman-Ovadia & Steger, 2010; Steger, Dik & Duffy, 2012). Tutkijat ovat esittäneet, että merkityksellisyyden kokemus olisi yhteydessä myös työn ulkopuoliseen hyvinvointiin, kuten yleiseen terveyteen ja tyytyväisyyteen elämää kohtaan (Allan, Batz-Barich, Sterling & Tay, 2019). Vaikuttaisi siltä, että väite pitäisi ainakin osittain paikkansa. Tähän mennessä esimerkiksi tiedetään, että merkityksellisyyden tunnetta kokevat työntekijät arvioivat oman hyvinvointinsa tason muita paremmaksi (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007). Toisaalta merkityksellisen työn tarjoaminen on tärkeää myös yhteiskunnan ja yritysten kannalta, sillä se nähdään jopa välttämättömyytenä taloudellisen menestymisen näkökulmasta (Bowie, 1998).

Hackmanin ja Oldhamin (1974) mukaan työn merkityksellisyyden kokemisen kannalta keskeistä on, että työ on sisällöltään mielekäästä, siinä vaaditaan erilaisia taitoja, työtehtävät ovat moninaisia ja että tehty työ on merkityksellistä kokonaisuuden kannalta. Viimeaikaisessa tutkimuksessa on kuitenkin noussut esille, että useiden eri alojen työn-

tekijöillä, kuten opettajilla ja sairaanhoitajilla, saattaa olla haasteita kokea työssään merkityksellisyyttä, vaikka työolot olisivat merkityksellisyyden kokemusta tukevia (Berg, Grant, & Johnson, 2010; Cardador, Dane, & Pratt, 2011). Näin on päätelty, ettei työn merkityksellisyyden kokemus synny pelkästään työn ominaisuuksista, vaan ihmisten on tämän lisäksi päästävä toteuttamaan itselleen tärkeitä ja arvokkaita asioita työn kautta (Martela & Pessi, 2018). Voidaan siis sanoa, että subjektiivinen merkityksellisyyden kokemus syntyy useista eri lähteistä.

Lepisto ja Pratt (2017, 113) tunnistavat artikkelissaan tarpeen tutkia sitä, voiko osa merkityksellisyyden lähteistä olla toisia lähteitä tehokkaampia tunteen luomisessa. Lisäksi Shigihara (2019, 127) toteaa, että merkityksellisyyden lähteitä tulisi tutkia erityisesti aloilla, joissa työolot eivät lähtökohtaisesti tue tunteen kokemista. Näihin tunnistettuihin jatkotutkimustarpeisiin pyritäänkin vastaamaan tarkastelemalla merkityksellisyyttä ja sen lähteitä lääkevaraston kontekstissa.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn merkityksellisyyden kokemusta lääkevaraston työntekijöiden keskuudessa. Aiheen tekee mielenkiintoiseksi se, että työllä on selkeästi hyvää tuottava päämäärä, mutta keinot itsensä toteuttamiseen ovat varastossa hyvin rajalliset. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kokevatko lääkevaraston työntekijät työssään merkityksellisyyden tunnetta. Lisäksi pyritään selvittämään, millaisista asioista työntekijät kokevat merkityksellisyyttä ja onko merkityksellisyyden lähteillä yhteyttä koetun merkityksellisyyden tasoon. Tutkimuksen ensisijainen tavoite on vastata pääkysymykseen: *Millä tavalla lääkevaraston työntekijät kokevat työn merkityksellisyyttä?* Pääkysymykseen vastataan seuraavien alakysymysten avulla:

1. *Kuinka merkitykselliseksi lääkevaraston työntekijät kokevat työnsä?*
2. *Mitkä asiat luovat merkityksellisyyden tunnetta lääkevaraston työssä?*
3. *Onko merkityksellisyyden lähteillä yhteyttä koetun merkityksellisyyden tasoon?*

Alakysymyksiä tarkastellaan sekä teoria- että empiriaosuudessa. Vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin pyritään löytämään sekä lääkevaraston työntekijöille suunnatun kyselyn että tieteellisten artikkelien avulla.

1.3 Keskeiset käsitteet ja rajaukset

Merkityksellisellä työllä tarkoitetaan työtä, joka nähdään erityisen arvokkaana ja jolla on positiivinen tunnearvo yksilölle (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010, 95). Stegeriä ym. (2012, 323) mukaillen, lisätään edeltävään määritelmään tarkennus, että merkitykselliseen työhön liittyvä positiivinen tunnearvo on luonteeltaan enemmän eudaimoninen kuin hedoninen. Käytännössä siis työntekijä saa työstään hetkellisen nautinnon ja ilon sijasta merkityksellisyyden, onnellisuuden ja tärkeyden tunnetta. Työn merkityksellisyydestä käytetään myöhemmin tässä tutkielmassa myös pelkkää ilmaisua merkityksellisyys. *Työllä* puolestaan tarkoitetaan tässä tutkimuksessa lähinnä sitä, mitä henkilö tekee töissä, eikä esimerkiksi työyhteisöä tai organisaatiota.

Merkityksellisyys jaetaan vielä aikaisemman määritelmän perusteella kolmeen ulottuvuuteen (Steger ym., 2012). Ensimmäinen ulottuvuus on työn positiivinen merkitys, jolla viitataan yksilön subjektiiviseen kokemukseen oman työnsä merkityksellisyydestä. Toinen ulottuvuus liittyy siihen, kuinka työ vaikuttaa laajemmin yksilön omaan kokemukseen koko elämän merkityksellisyydestä. Steger ja Dik (2010) esittävät, että merkityksellinen työ voi auttaa parantamaan yksilön ymmärrystä omasta itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Kuten aiemmin johdannossa todettiin, ihmiset viettävät tavallisesti huomattavan osan elämästään töitä tehden ja näin ollen työ on usein tärkeä merkityksellisyyden lähde koko elämän kannalta. Kolmantena ulottuvuutena Steger ym. (2012) pitävät vaikuttamista suurempaan hyvään. Ulottuvuuteen liittyy ajatus siitä, että työ on kaikkein merkityksellisintä, jos sillä on laajempi vaikutus muihin ihmisiin. Halu vaikuttaa suurempaan hyvään voi liittyä esimerkiksi kutsumusammatteihin.

Lääkevaraston työntekijöillä viitataan lääketukussa työskenteleviin ihmisiin, joiden työnkuva sisältää erityisesti logistiikkaan liittyviä tehtäviä. Tehtävät voivat pitää sisällään esimerkiksi tuotteiden keräilyä, niiden hyllyttämistä tai työskentelemistä lähettämössä. Esihenkilöasemassa olevat työntekijät on rajattu tutkimuksessa käsittelyn ulkopuolelle.

1.4 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimuksen ensimmäisessä luvussa taustoitetaan aihe ja perustellaan sen valinta. Lisäksi johdantoluvussa määritellään keskeiset käsitteet, esitellään tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Toisessa luvussa perehdytään merkityksellisyyden kokemukseen tarkemmin kirjallisuuden pohjalta. Osuudessa käydään läpi merkityksellisyyden määrittelyyn liittyvää tieteellistä keskustelua ja tutustutaan tekijöihin, jotka vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen työssä.

Kolmannessa luvussa esitellään käytettyjä tutkimusmenetelmiä eli tutkimuksen metodologiaa. Aluksi luvussa esitellään tutkimuksen kohde ja tavat, joilla aineistoa on kerätty. Luvussa siis kerrotaan tarkemmin lääkevaraston työntekijöille tehdystä kyselystä. Tämän jälkeen kuvataan kerätyn aineiston analysointia, minkä jälkeen keskitytään tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin.

Neljännessä luvussa käydään läpi empiirisen aineiston analyysin tuloksia. Tulkinnan tukena käytetään teorialuvussa esiteltyjä näkökulmia. Viidennessä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset. Lisäksi luvussa pohditaan tutkielman rajoituksia ja esille nousseita ongelmia, sekä esitellään jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työn merkityksellisyys aiemmassa tutkimuksessa

Työn merkityksellisyyden tutkimus on pitkälti jakautunut oikeastaan itse käsitteen tarkasteluun, merkityksellisyyttä lisäävien tekijöiden tutkimiseen ja merkityksellisen työn seurauksien tarkasteluun (Bailey, Yeoman, Madden, Thompson, & Kerridge, 2019, 94–98). Ilmiön ytimenä nähdään tutkimuksissa usein yksilön tekemään työhön liittyvä positiivisuus (Lepisto & Pratt, 2017, 103). Toinen yhdistävä tekijä tutkimuksessa on myös se, että työn merkityksellisyys nähdään lähes poikkeuksetta positiivisena, yksilötason subjektiivisena kokemuksena (Bailey, Yeoman ym., 2019). Tarkempi työn merkityksellisyyden määritelmä kuitenkin vaihtelee huomattavasti tutkimuksesta, näkökulmasta ja tieteenalasta riippuen. Esimerkiksi joissakin tutkimuksissa työn merkityksellisyyden kokemus nähdään mielentilana, kun taas toisaalla se mielletään perusteluna sille, miksi työtä kannattaa ylipäätään tehdä. (Lepisto & Pratt, 2017.)

Työn merkityksellisyyden tutkimukselle on ollut haasteena se, että aihetta on tarkasteltu useiden eri tieteenalojen näkökulmista, mutta ilmiölle ei ole kuitenkaan muodostunut yhtenäistä teoriapohjaa tai määritelmää (Bailey, Lips-Wiersma, Madden, Yeoman, Thompson, & Chalofsky, 2019, 482). Viime aikoina tutkimuksessa onkin pyritty yhdistämään määritelmien ja teorioiden hajanaista kenttää selkeämmiksi näkökulmiksi aiheeseen, jotta ymmärrettäisiin paremmin, mistä työn merkityksellisyys todella muodostuu. Tieteellisessä keskustelussa vaikuttaisi olevan yhtenäinen käsitys siitä, että työn merkityksellisyys on moniulotteinen käsite, jota voi lähestyä useista eri näkökulmista. Esiin nostetut näkökulmat ovat osittain yhteneväisiä toistensa kanssa, mutta eroavat myös joiltakin osin toisistaan. Tutkijoiden muodostamia näkökulmia onkin syytä tarkastella lähemmin, jotta ymmärrämme, miten aihetta voidaan hahmottaa.

2.2 Itsensä toteuttamisen näkökulma

Ensimmäinen näkökulma, joka nousee esille useissa eri artikkeleissa, liittyy itsensä toteuttamiseen. Esimerkiksi Martela ja Pessi (2018) puhuvat siitä, kuinka merkitykselli-

nen työ antaa yksilölle mahdollisuuden olla oma itsensä ja ilmaista itseään työn kautta. Parhaassa tapauksessa yksilön intohimot, vahvuudet ja perusarvot ovat vuorovaikutuksessa tehdyn työn kanssa (Martela & Pessi, 2018). Lepisto ja Pratt (2017, 104) puolestaan nimeävät ulottuvuuden toteutumisenäkökulmaksi (*realization perspective*). He käsittävät kyseisen näkökulman yksilön mahdollisuutena täyttää itsensä toteuttamiseen, omaan motivaatioon ja henkilökohtaisiin pyrkimyksiin liittyviä tarpeita (Lepisto & Pratt, 2017). Rosso ym. (2010) puhuvat yhteydestä omaan itseensä (*self-connection*). He avaavat käsitettä niin, että yksilö luultavasti kokee työnsä merkitykselliseksi, jos hänen ymmärryksensä omasta itsestään sopii yhteen sen kanssa, miten hän todellisuudessa toimii töissä. Käytännössä tämä tarkoittaa yhteyttä esimerkiksi omiin arvoihin, identiteettiin, uskomuksiin, asenteisiin ja kiinnostuksen kohteisiin.

Vaikka edellä esitetyt näkemykset itsensä toteuttamiseen liittyen ovat keskenään hyvin samankaltaisia, on aiheeseen esitetty myös toisistaan eroavia näkökulmia. Lips-Wiersma ja Wright (2012) eivät muista poiketen puhu suoraan itsensä toteuttamisesta, vaan he esittelevät kaksi aihetta sivuavaa ulottuvuutta. Ensimmäisen ulottuvuuden he nimeävät ihmisenä kehittymiseksi ja tulemiseksi omaksi itsekseen (*developing and becoming self*). Käytännössä tämä tarkoittaa heidän mukaansa sitä, että yksilöllä on mahdollisuus olla hyvä ihminen tai paras versio itsestään. He kuvailevat ulottuvuutta yksilön kykyinä olla itsensä kanssa sinut ja haluna kehittää omia kykyjään. Toisen ulottuvuuden he nimeävät täyden potentiaalin osoittamiseksi (*expressing full potential*). Tällä he viittaavat yksilön mahdollisuuteen saavuttaa asioita, ilmaista henkilökohtaisia kykyjä ja tuoda esille omaa luovuuttaan työssä. Ulottuvuudet eroavat toisistaan niin, että aiemmin mainittu liittyy yksilön sisäiseen kehitykseen ja itsereflektioon, kun taas jälkimmäinen liittyy ulospäin suuntautuvaan toimintaan. (Lips-Wiersma & Wright, 2012, 673.) Steger ym. (2012) eivät puolestaan erittele itsensä toteuttamista ollenkaan omaksi näkökulmakseen. He kuitenkin mainitsevat, että merkityksellinen työ voi auttaa parantamaan yksilön ymmärrystä omasta itsestä ja ympäröivästä maailmasta (Steger ym., 2012). Martelan ja Pessin (2018, 7) mukaan nämä edellä mainitut ihmisenä kehittymiseen liittyvät näkökulmat voidaan nähdä yhdeksi osaksi itsensä toteuttamista.

Työn merkityksellisyyden tutkimuksessa on keskitytty kohtalaisen paljon itsensä toteuttamiseen, sillä monissa työtehtävissä siihen on vain hyvin rajalliset mahdollisuudet ja autonomian puuttuminen vaikeuttaa keskeisesti työhyvinvoinnin kokemista (Lepisto &

Pratt, 2017). Esimerkiksi useat matalapalkkatyöt pitävät sisällään paljon toistoja, työolosuhteet rajoittavat työntekijän itseohjautuvuutta ja työ on luonteeltaan suorittavaa. Lips-Wiersma ja Morris (2009, 494) pitävät työntekijän rajoitettua autonomiaa keskeisenä esteenä työn merkityksellisyyden kokemiselle. Toisaalta itsensä toteuttamisen puute johtaa pahimmillaan työstä vieraantumiseen (*alienation*), heikentyneeseen hyvinvointiin, alhaiseen motivaatioon ja huonompaan suoriutumiseen työssä (Hackman & Oldham, 1980). Näin aihe on tärkeä sekä yksilön hyvinvoinnin että organisaation menestymisen näkökulmasta. Ratkaisuksi yksitoikkoiisiin työtehtäviin on ehdotettu työn rikastamista (*work enrichment*), joka käytännössä tarkoittaa tehtävien monipuolistamista ja työntekijän autonomian lisäämistä. Nykyään puhutaan paljon työn kierrosta, tuunauksesta ja muotoilusta, joilla kaikilla pyritään monipuolistamaan yksitoikkaisia tehtäviä. Näin merkityksellisyyden tunnetta on mahdollista lisätä työn suunnittelun avulla useissa eri työtehtävissä. (Lepistö & Pratt, 2017, 105–106.)

2.3 Suuremman hyvän näkökulma

Toinen tutkimuksissa selkeästi esiin noussut merkityksellisyyden näkökulma liittyy siihen, että työssä on mahdollisuus vaikuttaa suurempaan hyvään. Steger ym. (2012) toteavat, että halu vaikuttaa myönteisellä tavalla suurempaan hyvään (*greater good motivations*) nousee jatkuvasti esille merkityksellisyyttä koskevissa tutkimuksissa. Käytännössä he tarkoittavat käsitteellä sitä, että työstä ei ole hyötyä pelkästään henkilökohtaisella tasolla, vaan että se hyödyttää laajemmassa mittakaavassa myös muita ihmisiä. Usein halu vaikuttaa suurempaan hyvään liitetään erityisesti kutsumusammatteihin.

Martela ja Pessi (2018) puolestaan nimeävät ulottuvuuden hyvää tuottavaksi päämääräksi (*broader purpose*). He puhuvat ihmisen mahdollisuudesta olla osana tai palvella jotain suurempaa, mitä yksilö itse arvostaa. Työ voi liittyä esimerkiksi sellaisten tuotteiden valmistukseen, joilla on positiivinen vaikutus muiden ihmisten elämään. Toisaalta hyvää tuottava päämäärä voi olla huomattavasti abstraktimpi, esimerkiksi jokin poliittisen tavoitteen edistäminen, taistelu ilmastonmuutosta vastaan tai yhteiskunnan turvallisuudesta huolehtiminen. Tästä näkökulmasta ajateltuna työn pitäisi olla jotain muuta, kuin pelkkä keino ansaita rahaa. (Martela & Pessi, 2018, 6.) Toisaalta he myös

toteavat, että työn suurempi merkitys voi syntyä esimerkiksi siitä, että sen avulla yksilö onnistuu hankkimaan elannon omalle perheelleen.

Lips-Wiersma ja Wright (2012) puhuvat suurempaan hyvään vaikuttamisen sijaan muiden palvelemisesta (*service to others*). Toisaalta he kuvaavat aihetta hyvin samalla tavalla kuin Martela ja Pessi. Käytännössä he viittaavat käsitteellä siihen, että merkityksellisyys syntyy parantamalla toisten ihmisten hyvinvointia, vaikuttamalla maailmaan, jossa elämme, tai auttamalla muita ihmisiä positiivisen muutoksen tekemisessä. (Lips-Wiersma & Wright, 2012, 673.) Rosso ym. (2010, 115) yhdistävät omassa mallissaan hyvään tähtäävän toiminnan ja muiden palvelemisen kontribuutioksi (*contribution*), millä he tarkoittavat merkityksellistä toimintaa, joka vaikuttaa henkilökohtaista tasoa laajemmin. Voidaan siis todeta, että tutkijat vaikuttavat olevan näkökulman sisällöstä keskenään hyvin yksimielisiä, vaikka ulottuvuudesta käytetäänkin toisistaan eroavia nimityksiä. Näkökulmia keskeisesti yhdistävä ajatus näyttää liittyvän siihen, että suurempi hyvä työn päämääränä on jotain sellaista, joka on useimmissa tapauksissa mahdollista havaita objektiivisesti myös organisaation ulkopuolelta. Esimerkiksi voimme yleisellä tasolla todeta, että lääkärit pyrkivät pääsääntöisesti parantamaan ihmisten terveyttä, poliitikot kehittämään yhteiskuntaa ja asiakaspalvelijat täyttämään asiakkaan odotuksia.

Hyvää tuottavasta päämäärästä on tullut monelle organisaatiolle keskeinen keino nuorten työntekijöiden houkuttelemiseksi ja merkityksellisyyden tunteen lisäämiseksi. Tutkimukset antavat tukea sille, että etenkin nuorten keskuudessa työn merkityksellisyys koetaan hyvin tärkeäksi asiaksi. Esimerkiksi Allan, Owens ja Duffy (2017) havaitsivat tutkimuksessaan, että nuoret opiskelijat pitävät työn merkityksellisyyttä ja vaikuttamista suurempaan hyvään työn tärkeimpinä ominaisuuksina. Myös Suomessa nuorten on todettu arvostavan merkityksellistä työtä. Nuorisobarometrin mukaan 88 % milleniaaleista toivoo työnsä vastaavan omia arvoja ja olevan merkityksellistä. (Haikkola & Myllyniemi, 2020.) Monet organisaatiot joutuvatkin miettimään, millaisia sosiaalisia merkityksiä työlle luodaan, jotta työtehtävät näyttäytyvät nuorille houkuttelevina. Lepisto ja Pratt (2017) ehdottavat, että organisaatiot voivat kirkastaa omia päämääriään, jotta työ saadaan näyttämään merkityksellisemmältä. Useissa organisaatioissa puhutaankin missiosta, joka voidaan nähdä tietyllä tapaa sosiaalisen merkityksen luomisena.

2.4 Positiivisen merkityksen näkökulma

Tutkimuksista voidaan hahmottaa vielä kolmas, melko selkeä näkökulma merkityksellisyteen. Lepisto ja Pratt (2017, 106) puhuvat perustelunäkökulmasta (*justification perspective*), jolla he viittaavat yksilöiden tarpeeseen löytää peruste sille, miksi heidän tekemä työ on tärkeää ja tekemisen arvoista. Hyvää tuottavaan päämäärään verrattuna keskeinen ero on se, että tässä näkökulmassa keskitytään entistä vahvemmin yksilön subjektiiviseen kokemukseen oman työn merkityksellisyydestä. Hyvää tuottava päämäärä ei siis pelkästään riitä, jos yksilö ei kuitenkaan koe tekemäänsä työtä tärkeäksi. Steger ym. (2012, 324) puhuvatkin työn positiivisesta merkityksestä (*positive meaning*), jolla he tarkoittavat sitä, että työ on jollakin tavalla yksilölle henkilökohtaisella tasolla tärkeää.

Martela ja Pessi (2018) puolestaan kirjoittavat työn arvokkuudesta (*significance*). Näkökulma on hieman erilainen, sillä heidän mukaansa se rakentuu sekä itsensä toteuttamisesta että työn hyvää tuottavasta päämäärästä. Arvokkuudella he tarkoittavat sitä, että työ ei ainoastaan ole keino elannon hankkimiseksi, vaan että siinä on läsnä jotain itsessään arvokasta, jonka takia työtä kannattaa tehdä. Sinänsä ulottuvuus eroaa muista esitetyistä näkökulmista, sillä muissa artikkeleissa ulottuvuus nähdään täysin omana näkökulmanaan. Martela ja Pessi puhuvat kuitenkin yksilön subjektiivisesta kokemuksesta ja tarpeesta ymmärtää, miksi tehty työ on arvokasta. (Martela & Pessi, 2018, 6.) Näin arvokkuus ulottuvuutena on hyvin samankaltainen muiden tutkijoiden näkökulmien kanssa. Rosso ym. (2010, 115) puolestaan käyttävät termiä yksilöityminen (*individuation*), millä he tarkoittavat tekoja, jotka määrittelevät ja erottavat yksilön tärkeäksi ja arvokkaaksi. Martela ja Pessi (2018) toteavat, että Rosson ym. (2010) esittämä näkökulma yksilöitymisestä on hyvin samankaltainen heidän arvokkuusnäkökulmansa kanssa, joten se voidaan mieltää saman tyyppiseksi ulottuvuudeksi.

Lepisto ja Pratt (2017) esittävät, että työn positiivista merkitystä voidaan lisätä niin, että yksilö itse miettii, miksi tehty työ on hänelle arvokasta. On myös mahdollista, että työntekijä kokee työn hyvää tuottavan päämäärän subjektiivisesti merkitykselliseksi. Esi-merkiksi yrityksen missio voi auttaa hahmottamaan työn tarkoitusta ja näin ollen tarjota merkityksellisyyden tunnetta myös henkilökohtaisella tasolla. Toisaalta yksilö voi myös kokea, että arvot, joilla työtä perustellaan, ovat hänelle liian etäisiä tai riittämättömiä. Tutkimuksessa puhutaankin anomiaista, jolla viitataan organisaation perusnormeihin ja

arvoihin kohdistuvaan subjektiiviseen epävarmuuden ja epäselvyyden kokemukseen. (Lepisto & Pratt, 2017, 106–107; Martela & Pessi, 2018.) Esimerkiksi uhkapelien parissa työskentelevä ihminen voi tuntea etäisyyttä yrityksen missioon, joka määrittää organisaation tavoitteeksi hauskojen pelihetkien tarjoamisen ihmisille. Todellisuudessa työntekijä saattaa nähdä jatkuvasti ongelmapelaamista, jota hän ei hyväksy edes yrityksen mission nojalla. Näin työntekijä joutuu etsimään työstään merkityksellisyyttä jotain muuta kautta.

2.5 Muut esitetyt näkökulmat

Kolmen aiemman esitetyn näkökulman lisäksi tutkimuksessa ei ole noussut esille muita yhtä selkeitä ulottuvuuksia. Steger ym. (2012) ehdottavat yhdeksi ulottuvuudeksi työn vaikutusta koko elämän merkityksellisyyteen. Ulottuvuus sisältää ajatuksen siitä, että työ vaikuttaa laajemmin yksilön omaan kokemukseen koko elämän merkityksellisyydestä, ja että työn kautta yksilö kykenee ymmärtämään itseään ja ympäröivää maailmaa paremmin (Steger ym., 2012). Käytännössä siis ulottuvuudessa on samoja elementtejä itsensä toteuttamisen näkökulman kanssa. Ulottuvuuden rajaus eroaa muista näkökulmista kuitenkin siinä mielessä, että se käsittelee työn ja muun elämän suhdetta.

Sekä Lips-Wiersma ja Wright (2012) että Rosso ym. (2010) puolestaan ehdottavat yhdeksi työn merkityksellisyyden ulottuvuudeksi yhteyttä muihin ihmisiin. Rosso ym. (2010) näkevät yhteyden muihin ihmisiin (*unification*) kokemuksena yhteenkuuluvuudesta, sosiaalisesta identiteetistä ja yhdessä jaetuista arvoista. Lips-Wiersma ja Wright puolestaan määrittelevät yhteyden muihin ihmisiin (*unity with others*) mahdollisuutena jakaa yhteisiä arvoja, muiden kanssa työskentelemisenä sekä yksilön tunteena siitä, että hän kuuluu johonkin. Pratt ja Ashforth (2003, 309–314) kuitenkin näkevät selkeän eron työn merkityksellisyyden ja töissä koetun merkityksellisyyden välillä. Samoin Martela ja Pessi (2018, 9) huomauttavat, että työn merkityksellisyys viittaa siihen, missä määrin tehtävät ja itse työ ovat merkityksellisiä, kun taas töissä koettu merkityksellisyys viittaa enemmän organisaation jäsenyyteen ja siihen, keiden kanssa yksilö työskentelee. Kaikki tutkimuksissa esitetyt näkökulmat on koottu havainnollistamisen vuoksi taulukkoon 1.

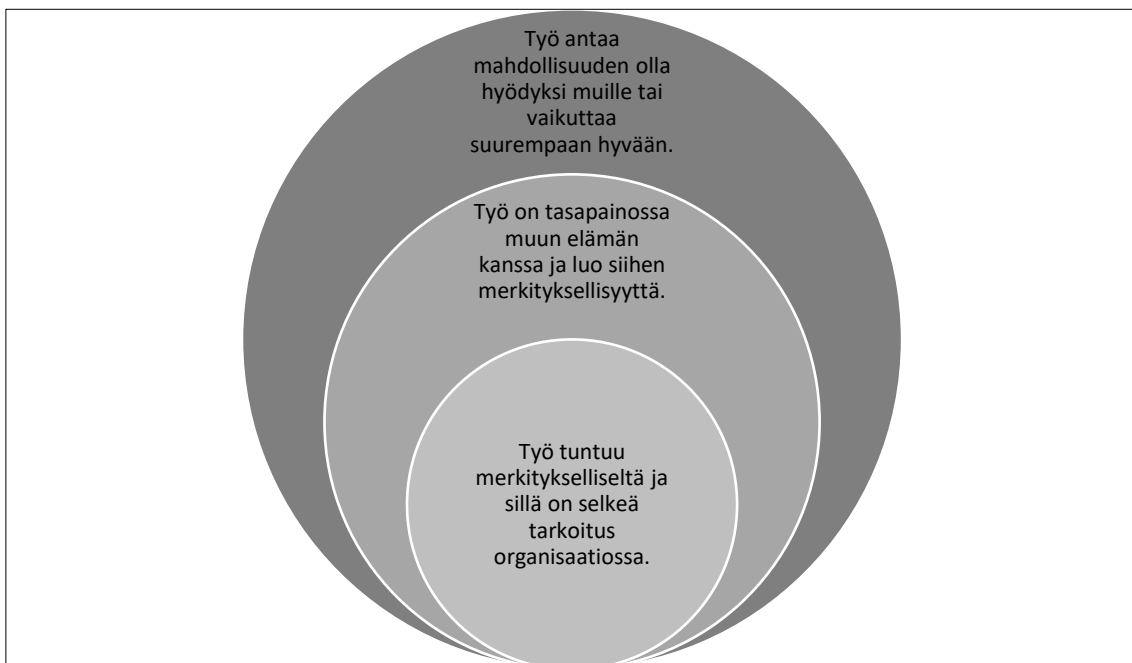
Taulukko 1 Työn merkityksellisyyden näkökulmat tutkimuksessa

Näkökulma	Itsensä toteuttaminen	Vaikuttaminen suurempaan hyvään	Työn positiivinen merkitys	Yhteys muihin ihmisiin	Vaikutus elämän merkityksellisyyteen
Kysymys, mihin vastaa/ Lähde	Heijastaako työ sitä, kuka olen? Pystynkö toteuttamaan itselleni tärkeitä asioita työn kautta?	Miksi työni on arvokasta?	Miksi olen täällä?	Koenko yhteyttä muihin ihmisiin?	Miten työ vaikuttaa koko elämän merkityksellisyyteen?
Martela & Pessi, 2018	Itsensä toteuttaminen (Self-realization) Yksilön yhteys omaan itseensä, mahdollisuus olla aito oma itsensä, ja mahdollisuus ilmaista sekä toteuttaa omaa itseä työn kautta. Kohta, jossa henkilön intohimot, vahvuudet ja perusarvot ovat vuorovaikutuksessa oman työn kanssa.	Hyvää tuottava päämäärä (Broader purpose) Työ vaikuttaa suurempaan hyvään. Käytännössä siis johonkin sellaiseen, joka hyödyttää henkilökohtaista tasoa laajemmalla tasolla. Voi tarkoittaa yksilölle mahdollisuutta olla osa tai palvella jotain suurempaa, jota hän itse arvostaa.	Arvokkuus (Significance) Työssä on läsnä jotakin itsessään arvokasta. Työ ei ole ainoastaan elannon hankkimisen väline. Tavoitteena on löytää työhön luonnostaan liittyvä arvo, joka tekee siitä tekemisen arvoista.		
Lepisto & Pratt, 2017	Toteuttamisnäkökulma (realization perspective) Itsensä toteuttamiseen liittyvien tarpeiden, motivaation ja halujen täyttyminen.		Perustelunäkökulma (justification perspective) Yksilöiden tarve löytää peruste sille, miksi heidän tekemä työ on tärkeää ja tekemisen arvoista.		
Lipps-Wiersma & Wright, 2012	Täyden potentiaalin osoittaminen (expressing full potential) Yksilön mahdollisuus hyödyntää taitoja, kykyjä ja luovuutta. Yksilön kokemus siitä, että saavuttaa työssään asioita. Toiminta suuntautuu ulospäin ja on aktiivista. Ihmisenä kehittyminen ja tuleminen omaksi itsekseen (developing the inner self) Yksilön halu olla hyvä ihminen tai paras versio omasta itsestään. Yksilön kyky kehittää henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten kärsivällisyyttä ja kyky olla itsensä kanssa sinut. On luonteeltaan reflektioivaa.	muiden palveleminen (service to others) Muiden hyvinvointiin vaikuttaminen, ei pakosti pelkästään ihmisten, vaan myös esimerkiksi ympäristön ja eläimien. Muiden auttaminen suuremman muutoksen aikaansaamisessa.		Yhteys muihin ihmisiin (unity with others) Muiden kanssa työskentelemisestä syntyvä merkityksellisyys. Tunne, että kuuluu johonkin. Mahdollisuus jakaa arvoja muiden kanssa.	
Steger, Dik & Duffy, 2012	Steger ym. (2012) eivät erota omaksi ulottuvuudeksi, mutta elämän merkityksellisyyteen liittyvässä ulottuvuudessa on samoja piirteitä: merkityksellinen työ voi auttaa parantamaan yksilön ymmärrystä omasta itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Voidaan nähdä Martelan ja Pessin (2018)mukaan osana itsensä toteuttamisen näkökulmaa.	Vaikuttaminen suurempaan hyvään (greater good motivations) Ihmisen kaipuu vaikuttaa positiivisesti suurempaan hyvään. Usein liittyy myös kutsumuksiin. Työ on merkityksellistä, jos sillä on laajempi vaikutus muihin ihmisiin.	Työn positiivinen merkitys (positive meaning) Yksilön subjektiivinen kokemus oman työn merkityksellisyydestä, eli että työ on henkilökohtaisella tasolla merkityksellistä.		Vaikutus elämän merkityksellisyyteen (meaning making through work) Työ vaikuttaa laajemmin yksilön omaan kokemukseen koko elämän merkityksellisyydestä. Merkityksellinen työ voi auttaa parantamaan yksilön ymmärrystä omasta itsestään ja ympäröivästä maailmasta.
Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010	Autenttisuus (authenticity) Yksilön käsitys omasta itsestä sopii yhteen sen kanssa, miten hän todellisuudessa toimii. Yksilön kokemus siitä, että on töissä yhteydessä omaan itseensä. Käytännössä tämä tarkoittaa yhteyttä esimerkiksi omiin arvoihin, identiteettiin, uskomuksiin, asenteisiin ja kiinnostuksenkohteisiin.	Kontribuutio (contribution) Yksilön osallisuus johonkin suurempaan, oman vaikutuksen ja toiminnan merkitys muille.	Yksilöistyminen (individuation) Nähdään tekoina, jotka määrittelevät ja erottavat yksilön tärkeäksi arvokkaaksi.	Yhteys muihin (unification) Kokemus yhteenkuuluvuudesta, sosiaalisesta identiteetistä ja yhdessä jaetuista arvoista.	

Taulukosta näkyy selvästi se, kuinka eri tavoilla työn merkityksellisyyttä hahmotetaan tutkimuksissa. Viimeaikaisen tutkimuksen perusteella voimme joka tapauksessa todeta, että tutkijat ovat varsin samaa mieltä työn merkityksellisyyden monitahoisuudesta. Sen sijaan merkityksellisyyden ulottuvuuksia hahmotetaan varsin erilaisilla tavoilla ja niistä käytetään toistaan eroavia nimityksiä.

2.6 Viitekehyksen valinta

Edellä kuvatuista viitekehysistä Stegerin, ym. (2012) ehdottama WAMI-malli pitää sisällään varsin kattavasti kaikki keskeiset merkityksellisyyden näkökulmat (taulukko 1). Malli on lisäksi varsin selkeä ja yksiselitteinen. Ainoa näkökulma, joka mallista puuttuu kokonaan, on yhteys muihin ihmisiin. Tutkimuksessa on kuitenkin käyty keskustelua siitä, liittyykö yhteys muihin ihmisiin enemmän organisaation jäsenyyteen kuin työn merkityksellisyyteen (Martela & Pessi, 2018, 9; Pratt & Ashforth, 2003, 309–314). Esimerkiksi Lips-Wiersman ja Wrightin (2012) artikkelissa puhutaan töissä koetusta merkityksellisyydestä (*meaningfulness at work*), kun taas tässä tutkimuksessa keskitytään pelkkään työn merkityksellisyyteen (*meaningfulness in work*). Viitekehystä valitessa haluttiin näin ollen karsia pois kaikki sellaiset mallit, jotka sisälsivät näkökulman yhteydestä muihin ihmisiin. Kuvio 1 havainnollistaa käytännössä, kuinka eri ulottuvuudet suhteutuvat toisiinsa Stegerin ym. (2012) luomassa WAMI-mallissa.



Kuvio 1 WAMI-malli (Steger ym., 2012).

Kuviosta nähdään, että WAMI-mallissa työn merkityksellisyyden ydin on työntekijän henkilökohtaisessa kokemuksessa työn mielekkyydestä. Henkilökohtainen kokemus syntyy pitkälti konkreettisesta työstä, eli siitä, mitä ihminen työpäivän aikana käytännössä tekee. Konkreettisen työn ympärillä on seuraava taso, joka puolestaan kuvaa työn ja muun elämän välistä suhdetta. Ulommaisimpana kerroksena työn merkityksellisyyden mallissa puhutaan työn suuremmasta päämäärästä. Tasot on siis järjestetty ikään kuin niin, että keskelle on laitettu työntekijän oma kokemus, ja ulommaisimpana on sellainen työn merkityksellisyys, jonka myös ulkopuolinen ihminen voi periaatteessa havaita.

Viitekehyksiä valitessa vaihtoehtoina olivat WAMI-mallin lisäksi kaksi muuta vaihtoehtoa. Lepisto ja Pratt (2017) kuitenkin jakavat artikkelissaan merkityksellisyyden pelkästään toteuttamis- ja perustelunäkökulmaan, mutta eivät huomioi ollenkaan muita tutkimuksissa esitettyjä ulottuvuuksia. Näin ollen käsitys merkityksellisyydestä jää muihin viitekehyksiin verrattuna varsin suppeaksi. Martelan ja Pessin (2018) mallin pohjalta taas ei ole luotu mittareita, joiden avulla koettua merkityksellisyyttä olisi mahdollista mitata. Koska merkityksellisyyden mittaaminen on tutkimuksessa keskeisessä roolissa, päätettiin tutkimuksessa lopulta hyödyntää Stegerin ym. (2012) mallia (kuvio 1), johon pohjautuu myös työn merkityksellisyyden WAMI-mittari (*Work as Meaning Inventory*).

3 METODOLOGIA

3.1 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselylomaketutkimuksena lääkevaraston työntekijöille. Aineistoa kerättiin viikon ajan niin, että linkki kyselyyn oli jaettu sekä organisaation lähiverkkoon että lääkevaraston taukuhuoneeseen. Lomakkeen avulla kerättiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista aineistoa. Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä asiat luovat merkityksellisyyden tunnetta lääkevaraston työssä. Lisäksi kyselyssä hyödynnettiin työn merkityksellisyyden tasoa mittaavaa WAMI-mittaria (*Work as Meaning Inventory*). Mittarin avulla pyrittiin selvittämään, kuinka merkitykselliseksi työntekijät kokivat työnsä. Lisäksi mittari antoi osviittaa siitä, millainen rooli eri summamuuttujilla oli koko työn merkityksellisyyden kannalta. Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2015, 195) mukaan kyselytutkimuksien etuna on se, että niiden avulla voidaan kysyä useita asioita ja aineisto saadaan nopeasti analysoitavaan muotoon. Lisäksi kyselymenetelmä on tehokas ja sen avulla voidaan kerätä laaja aineisto (Heikkilä, 2017, 17).

Kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimustapaa voidaan käyttää rinnakkain, jolloin ne täydentävät toisiaan. Näin tutkittavasta ilmiöstä voidaan saada varsin hyvä kuva. (Hirsijärvi ym., 2015, 137.) Sähköinen lomake tutkimusmenetelmänä oli otollinen tälle tutkimukselle, sillä se mahdollisti koetun merkityksellisyyden tason mittaamisen. Avoimien vastauksien avulla saatiin puolestaan tietoa merkityksellisyyden lähteistä ja näin pystyttiin vastaamaan kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Lääkevarasto sopii hyvin tutkimuksen kohteeksi, sillä työn päämäärä on yhteiskunnallisella tasolla hyvin merkittävä, mutta työoloissa on paljon tekijöitä, jotka vaikeuttavat merkityksellisyyden kokemista. Näin on ennalta vaikea arvioida, koetaanko työ merkitykselliseksi vai ei. Suomessa lääkkeiden tukkujakelu on keskittynyt oikeastaan vain kahdelle suurelle toimijalle. Tampereella sijaitsevan lääkevaraston kautta käsitellään yli puolet suomalais-ten lääkkeistä. (Ekholm, 2021.) Käytännössä siis Tampereen varastoa tutkimalla voidaan saada varsin hyvä kuva lääkevaraston työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksesta koko Suomen mittakaavassa.

3.2 Kyselyyn vastaajat

Tutkimuksen perusjoukko muodostui tamperelaisen lääkevaraston varastotyöntekijöistä (N=160). Perusjoukon kokoa selvitettiin organisaation käyttämän henkilöstösovelluksen avulla. Sovelluksesta oli mahdollista nähdä lista kaikista työntekijöistä, jotka työskentelevät varastotyöntekijöinä Tampereella. Listasta laskettiin mukaan kaikki työntekijät, jotka sopivat tutkimuksen perusjoukkoon. Käytännössä perusjoukon koon määrittäminen oli varsin haastavaa, sillä lääkevarastolla työskentelee myös huomattava määrä vuokra- ja tuntityöntekijöitä. Vuokra- ja tuntityöntekijöitä ei kuitenkaan haluttu jättää huomiotta, sillä he sopivat tutkimuksen perusjoukkoon ja heillä oli yhtäläinen mahdollisuus vastata kyselyyn. Kyselyyn vastanneiden varastotyöntekijöiden taustatiedot on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2 Aineiston taustamuuttujat

Taustamuuttuja		n	%-osuus
Aika, jonka vastaaja on työskennellyt lääkevarastolla (vuotta)	Alle 1	1	2,0
	1–5	21	42,9
	6–10	11	22,4
	11–15	11	22,4
	16–20	3	6,1
	21 tai yli	2	4,1
Ikä (vuotta)	Alle 30	19	38,8
	31–40	14	28,6
	41–50	13	26,5
	51–60	3	6,1
Sukupuoli	Nainen	22	44,9
	Mies	26	53,1
	Muu	1	2

Kyselyyn vastasi yhteensä 56 työntekijää, joista seitsemän rajautui työtehtävän perusteella tutkimuksen ulkopuolelle. Ulkopuolelle rajatuista työntekijöistä osa työskenteli esihenkilötehtävissä ja osa hallinnollisissa tehtävissä. Lopullinen otos sisälsi näin ollen 49 vastausta ja kyselyn vastausprosentiksi muodostui 30,63 %. Kyselyyn vastanneista 22 oli naisia, 26 miehiä ja yksi vastaajista oli muunsukupuolinen. Suurin osa vastanneista oli alle 40-vuotiaita. Yleisimmin vastaajat olivat työskennelleet lääkevarastolla korkeintaan viisi vuotta.

3.3 Mittarit

Tutkimuksessa käytetty WAMI-mittari koostui kymmenestä väittämästä, joista muodostui yhteensä kolme summamuuttujaa (taulukko 3). Ensin väittämät suomennettiin, jonka jälkeen käänöksien toimivuutta testattiin viiden vastaajan testijoukolla. Parannusehdotusten avulla väittämät muokattiin lopulliseen muotoon. Lomakkeella esitettyihin väittämiin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla. Vastaajien oli mahdollista vastata väittämiin vastausvaihtojen täysin eri mieltä, enimmäkseen eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, enimmäkseen samaa mieltä ja täysin samaa mieltä välillä. Tulosten vääristymisen ehkäisemiseksi kyselyyn lisättiin vielä vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”. Näin vastaajilla oli mahdollisuus ohittaa väittäjä, jos he eivät osanneet vastata esitettyyn kysymykseen. (Hirsijärvi ym., 2015, 203.) Vastaukset pisteytettiin niin, että jokaisesta väittämästä oli mahdollista saada 1–5 pistettä. Koko mittarilla oli näin ollen mahdollista siis saada 10–50 pistettä. Yksi väittämistä oli kielteinen ja se pisteytettiin käänteisesti niin, että täysin samaa mieltä ollessaan vastaaja sai yhden pisteen ja täysin eri mieltä ollessaan viisi pistettä. Muut väittämät olivat myönteisiä ja näin ollen myös pisteytettiin normaalisti.

Taulukko 3 WAMI-mittarin muuttujat ja summamuuttujat

Summamuuttujat	Muuttujat
Mahdollisuus vaikuttaa työssä suurempaan hyvään	Työlläni on suurempi tarkoitus
	Tiedän, että työlläni on positiivinen vaikutus maailmaan
	Työlläni ei ole mitään merkitystä maailmassa
Työn positiivinen merkitys	Olen löytänyt merkityksellisen työuran
	Olen löytänyt työn, jonka tarkoituksen koen mielekkääksi
	Ymmärrän, miten työni vaikuttaa elämäni merkityksellisyyteen
	Minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työni merkitykselliseksi
Työn vaikutus elämän merkityksellisyyteen	Mielestäni työni tukee henkilökohtaista kehitystäni
	Työni auttaa minua paremmin ymmärtämään itseäni
	Työni auttaa minua ymmärtämään ympäröivää maailmaa

Neljä väittämistä mittasi työn positiivista merkitystä, kolme työn vaikutusta elämän merkityksellisyyteen ja loput kolme vaikutusmahdollisuutta suurempaan hyvään

(taulukko 3). Vastaajat esimerkiksi arvioivat, kokivatko he löytäneensä merkityksellisen työuran, vaikuttiko työ positiivisella tavalla maailmaan ja tukiko työ heidän henkilökohtaista kehitystään. Väittämät olivat satunnaisessa järjestyksessä lomakkeella. Tuloksia tarkasteltaessa summamuuttujien pistemäärät jaettiin niitä varten esitettyjen väittämien lukumäärällä, jotta eri summamuuttujista saatiin keskenään vertailukelpoisia. Vastaukset, joissa kyselyyn vastannut henkilö ei ottanut kantaa yksittäisen summamuuttujan sisältämiin väittämiin, jätettiin huomioimatta kyseistä summamuuttujaa tarkasteltaessa. Laskemalla yhteen kaikkien väittämien pisteet saatiin vielä neljäs summamuuttuja, joka mittasi työn merkityksellisyyttä kokonaisuudessaan.

3.4 Aineiston analyysi

Tiedon tiivistämiseksi WAMI-asteikon muuttujista muodostettiin aluksi kolme summamuuttujaa, jotka kuvasivat mallin kolmea ulottuvuutta. Summamuuttujat muodostetaan laskemalla yhteen usean samaa ilmiötä eri tavoin mittaavan muuttujan arvot (Ketokivi, 2015, 87). Summamuuttujat koitettiin aluksi muodostaa faktorianalyysin avulla, mutta muuttujat eivät kuitenkaan jakautuneet täysin Stegerin ym. (2012) jaottelun mukaan. Karjaluoto (2007, 39) esittääkin, että faktorianalyysissä havaintoyksiköitä pitää olla vähintään 70–90, mielellään yli 100 kappaletta. Koska havaintoyksiköitä oli alle 50, päätettiin noudattaa Stegerin ym. (2012) luomaa valmista jaottelua (taulukko 2). Ulottuvuuksien summamuuttujat koostuivat kolmesta tai neljästä yhteenlasketusta muuttujasta. Käytännössä siis samaa ulottuvuutta mittaavien väittämien arvot laskettiin yhteen. Lisäksi jokaiselle ulottuvuudelle laskettiin keskiarvomuuttuja jakamalla saatu summa yhteenlaskettujen muuttujien määrällä. Keskiarvomuuttujien avulla eri ulottuvuuksia oli mahdollista vertailla keskenään alkuperäisten väittämien asteikolla (Heikkilä, 2017, 253).

Lopuksi mittariston reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfa -reliabiliteettikertoimen avulla. Kertoimen avulla voidaan tarkastella useasta eri asenneväittämästä muodostetun summamuuttujan reliabiliteettia. Alfa saa korkeita arvoja, jos väittämien arvojen väliset korrelaatiot ovat vahvoja. Reliabiliteettikerroin perustuu oletukseen siitä, että mittari on yksiulotteinen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mittarin sisältämät väittämät mittaavat keskenään samaa asiaa. (Ketokivi, 2015, 88–91.) Reliabiliteettikerroin soveltui

näin ollen hyvin summamuuttujien tarkasteluun, sillä jokainen väittäjä mittasi työn merkityksellisyyttä vain yhden ulottuvuuden pohjalta.

Työn koetun merkityksellisyyden määrän kuvaamisessa käytettiin apuna summa-
muuttujien keski- ja hajontalukuja. Tuloksia tarkasteltaessa hyödynnettiin etenkin keski-
arvoa, mediaania, moodia ja keskihajontaa. Edellä mainitut tunnusluvut soveltuvat hyvin
yleiskuvan antamiseen, kun tarkastellaan Likert-asteikon vastauksia. (Heikkilä, 2017,
82–90.) Lisäksi merkityksellisyyden määrää tarkasteltiin joidenkin taustamuuttujien
avulla. Tiedon havainnollistamisen apuna käytettiin esimerkiksi laatikko-janakuvia.

Merkityksellisyyden lähteitä tutkittiin avointen vastausten avulla. Sisällönanalyysi
toteutettiin teorialähtöisesti, eli analyysin luokittelu perustui teorialuvussa esitettyyn
viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 96–98.) Avoimet vastaukset ryhmiteltiin ensin
merkityksellisyyden lähteen mukaan alaluokkiin (taulukko 4). Ryhmittely tehtiin sen
mukaan, mistä asioista merkityksellisyyttä koettiin. Ryhmitellyistä alaluokista muodos-
tettiin yläluokkia, jotka jaoteltiin teorialuvussa esitettyjen ulottuvuuksien pohjalta. Kaikki
avoimet vastaukset saatiin sopimaan muodostettuun analyysirunkoon, eikä uusia luokkia
tarvinnut näin ollen muodostaa. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä luokat muodos-
tetaan aiemman tiedon perusteella ja aineistosta pyritään tunnistamaan analyysirunkoon
sopivat ilmaukset. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 96–98.) Saman henkilön vastaus jaettiin eri
luokkiin, jos vastauksessa oli mainittuna useampi merkityksellisyyden lähde. Vastaukset,
jotka sopivat useampaan alaluokkaan, saatettiin myös sijoittaa useampaan kohtaan.
Tämän jälkeen avointen kysymysten vastauksia analysoitiin laadullisesti teorialuvun
perusteella. Näin pyrittiin selvittämään, mitkä asiat luovat varaston työssä merkitykselli-
syyttä ja mitkä asiat vaikeuttavat sen kokemista.

Taulukko 4 Esimerkki avointen vastausten ryhmittelystä

Yläluokka	Alaluokka	Alkuperäinen kommentti
Suurempi päämäärä (18)	Lääkejakelu (2)	"Se, että on osa Suomen suurinta lääkejaketjua" "Lääkejakelu"
	Ihmisten henki ja terveys (12)	"Lääkkeet kulkeutuvat niitä tarvitseville, joka parhaimmillaan pelastaa ihmishenkiä" "Potilas saa tarvitsemansa lääkkeen" "Ihmisen henkeen ja terveyteen on työlläni suuri merkitys"
	Perheen elättäminen (2)	"Itselleni työ on vain keino saada elanto" "Työ mahdollistaa tietyn elintason ja perheen elättämisen"
	Ympäristön suojeleminen (2)	"Hävitämme tuotteet oikeaoppisesti, emme kuormita ympäristöä" "Lääkkeet menevät asianmukaisesti hävitettäväksi, eivätkä päädy mereen tai luontoon"

Lopuksi haluttiin selvittää, oliko merkityksellisyyden lähteillä yhteyttä koettuihin merkityksellisyyden tasoihin. Aineiston koosta johtuen ryhmien vertailu osoittautui kuitenkin haastavaksi. Koottuja yläluokkia merkityksellisyyden lähteille muodostui yhteensä seitsemän, joka tarkoitti käytännössä sitä, että yhteen ryhmän kuului keskimäärin alle kymmenen vastaajaa. Heikkilän (2017, 43) mukaan tutkimuksen otoskoon tulisi olla vähintään 200–300 tilastoyksikköä, jos halutaan vertailla eroja osaryhmien välillä. Lisäksi jokaisen verrattavan ryhmän tulisi sisältää vähintään 30 tilastoyksikköä (Heikkilä, 2017, 43). Tästä huolimatta kolmanteen tutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan hyödyntäen avointen vastausten ryhmittelyssä muodostuneita yläluokkia. Vastaajat siis ryhmiteltiin eri ryhmiin sen mukaan, mitä yläluokkaa heidän merkityksellisyyden lähteensä edusti. Ryhmiä verrattiin WAMI-mittarista saatujen pisteiden avulla. Vertailussa käytettiin apuna työn merkityksellisyyden summamuuttujaa. Tarkastelussa paljastui, että selitettävä muuttuja, eli työn merkityksellisyyden kokemus ei ollut normaalisti jakautunut. Ryhmien välisten tilastollisten erojen merkitsevyyttä testattiin Kruskal-Wallis testillä merkitsevyydellä 0,05. Testi soveltuu muuttujille, jotka eivät ole normaalisti jakautuneita (Heikkilä, 2017, 217).

3.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen validiteettia pyrittiin parantamaan useilla eri tavoilla. Ensin suomeksi käännetty väittämät testattiin viiden henkilön testijoukolla. Joukkoa voidaan pitää riittävän suurena, jotta lomake voidaan todeta toimivaksi (Heikkilä, 2017, 58). Näin varmistettiin, että väittämät ja kysymykset ymmärretään suomeksi samalla tavalla kuin alkuperäiset englanninkieliset väittämät. Valmiiksi laaditun WAMI-mittarin käyttämisen etuna voidaan pitää sitä, että sen validiteetti ja reliabiliteetti on arvioitu aiemmassa tutkimuksessa ja väittämiä on testattu valmiiksi suurilla väkijoukoilla (Steger, ym., 2012, 324–329). Lisäksi yleisesti voidaan todeta, että mittariston väittämät on operationalisoitu hyvin WAMI-mallin ulottuvuuksien pohjalta. Stegerin ym. (2012) tekemän faktori-analyysin perusteella tiedetään myös, että valitut väittämät latautuvat hyvin kolmelle faktorille. Näin ollen ne siis kuvaavat varsin hyvin kolmea merkityksellisyyden ulottuvuutta. Tutkimuksen validiteettia pyrittiin parantamaan myös sillä, että linkki

lomakkeelle jaettiin ainoastaan tamperelaisen lääkevaraston taukotiloihin ja organisaation lähiverkkoon. Vastajien oli lisäksi kerrottava lomakkeelle oma työtehtävänsä. Näin oli mahdollista karsia kaikki sellaiset vastaukset pois, jotka olivat tulleet muilta kuin lääkevaraston varastotyöntekijöiltä.

Vaikka WAMI-mittarin luotettavuutta on selvitetty aiemmassa tutkimuksessa, arvioitiin tästä huolimatta mittariston reliabiliteettia Cronbachin alfa -reliabiliteettikerroimen avulla. Käytännössä kerroin antaa tietoa siitä, mittaavatko mittarin eri väittämät samantyyppistä asiaa. Reliabiliteettikerroin saa arvoja välillä [0,1]. Mitä suurempi arvo saadaan, sitä yhtenäisempi mittari on. (Heikkilä, 2017, 178.) Taulukosta 5 nähdään, että lähes kaikkien mittareiden Cronbachin alfan arvot ovat varsin korkeita. Ainoastaan suurempaan hyvään vaikuttamiseen liittyvä mittari saa arvoksi hieman alle 0,7. Heikkilän (2017, 178) mukaan ei ole kuitenkaan mitään yksiselitteistä rajaa, mitä suurempi arvon tulisi olla. Näin voidaan todeta, että mittari ja sen eri osa-alueet ovat varsin konsistenttejä.

Taulukko 5 WAMI-mittarin luotettavuus

Summamuuttuja	n	Cronbachin alfan arvo	Väitteiden lukumäärä
Vaikuttaminen suurempaan hyvään	46	0,682	3
Työn positiivinen merkitys	46	0,798	4
Vaikutus elämän merkityksellisyyteen	48	0,766	3
Työn merkityksellisyys	43	0,876	10

Tutkimuksen reliabiliteettia tarkasteltaessa on syytä pohtia myös sitä, edustaako hankittu aineisto realistisella tavalla tutkimuksen perusjoukkoa. Heikkilän (2017, 42) mukaan kokonaistutkimusta tulee harkita jo silloin, kun otoskoko on kolmannes perusjoukosta. Näin ollen aineisto antoi tutkimuksen perusjoukosta kohtuullisen hyvän kuvan, sillä kyselyn vastausprosentti oli 30,63 %. Toisaalta vastausprosenttiin saattoi vaikuttaa se, että varastossa työskennellään myös osa-aikaisesti. Kaikilla työntekijöillä ei siis välttämättä ollut työvuoroa kyselyn toteuttamisen aikana. Lisäksi osa varaston työntekijöistä puhuu ensimmäisenä kielenään jotain muuta kieltä kuin suomea, esimerkiksi venäjää tai viroa. Näin ollen kyselyn kieli on voinut hankaloittaa tiettyjen työntekijöiden kohdalla vastaamista. Kyselyn sähköinen toteutus saattoi vaikeuttaa sellaisten työntekijöiden osallistumista, joilla ei ole esimerkiksi riittäviä digitaitoja tai älypuhelinta käytössään. Tiettyjen työntekijäryhmien mahdollisuudet vastata kyselyyn ovat saattaneet aiheuttaa aineistoon pieniä vinoumia, mikä tulee ottaa huomioon tuloksia tarkasteltaessa.

4 TULOKSET

4.1 Koetun merkityksellisyyden taso

Lääkevaraston työntekijöiden kokemaa merkityksellisyyden tasoa mitattiin WAMI-mittarin avulla. Vähimmillään mittarista oli mahdollista saada yksi ja enimmillään viisi pistettä. Työntekijöiden merkityksellisyyden tason keskiarvo oli 3,3 (taulukko 6). Eniten merkityksellisyyttä koettiin vaikuttamisesta suurempaan hyvään, jota mittaavan summamuuttujan keskiarvo oli 3,67. Vähiten pisteitä saatiin puolestaan työn vaikutuksesta elämän merkityksellisyyteen, jonka summamuuttujan keskiarvo oli 2,86. Työn merkityksellisyyden kokemisen subjektiivisuutta kuvastaa hyvin se, että koko mittarista saatiin vähimmillään 1,3 ja enimmillään 4,9 pistettä. Taulukkoon 6 on koostettu summamuuttujien olennaisimmat keski- ja hajontaluvut.

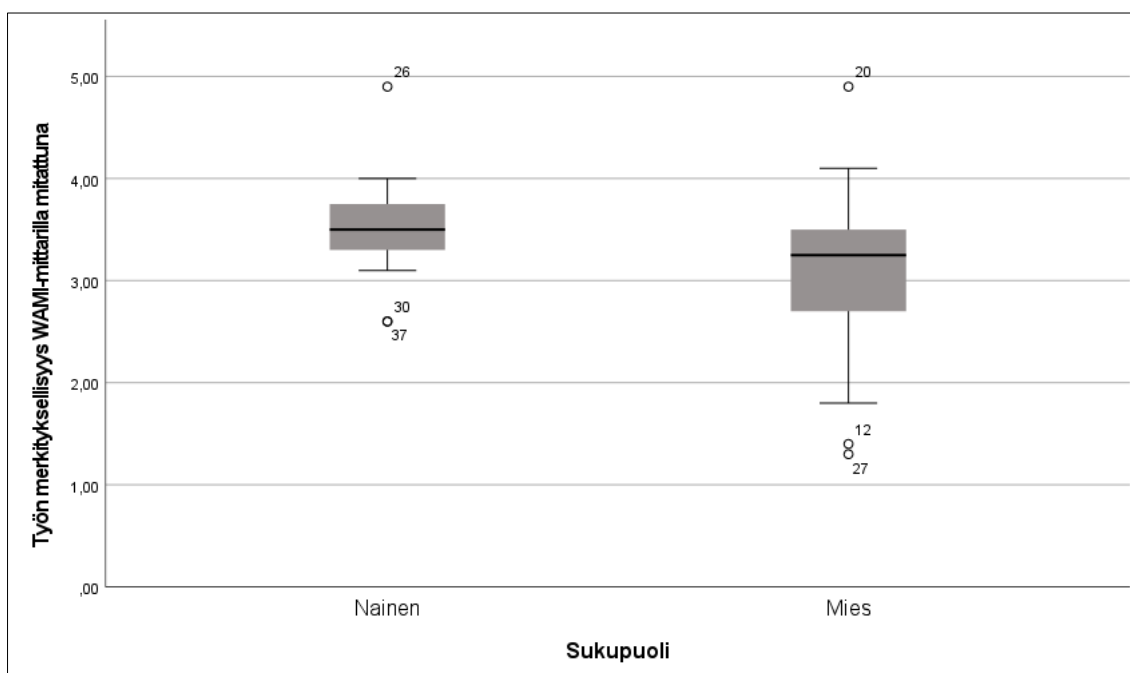
Taulukko 6 Summamuuttujien keskeisiä tunnuslukuja

	Suurempi hyvä	Elämän merkityksellisyys	Myönteinen merkitys	Merkityksellisyys yhteensä
n Kelvolliset vastaukset	46	48	46	43
Puutteelliset vastaukset	3	1	3	6
Keskiarvo	3,67	2,86	3,39	3,30
Mediaani	3,67	2,67	3,38	3,40
Moodi	3,67	2,33	3,25	3,30
Keskihajonta	0,82	0,91	0,90	0,75
Minimi	1,33	1,00	1,00	1,30
Maksimi	5,00	5,00	5,00	4,90

Yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että he ymmärsivät hyvin, mikä tekee heidän työnsä merkitykselliseksi. Lisäksi lähes 90 % oli enimmäkseen tai täysin eri mieltä väittämän kanssa, että työllä ei ole mitään merkitystä maailmassa. Vastaajille oli siis käytännössä varsin selkeää, mistä työn merkityksellisyys syntyi. Samalla he kokivat, että heidän tekemänsä työ vaikuttaa maailmaan. Puolestaan noin 40 % vastaajista koki, että työ ei tue heidän henkilökohtaista kehitystään tai auta ymmärtämään itseä ja ympäröivää

maailmaa. Luvut saattavat kertoa siitä, että monotoninen työ vaikeuttaa itsensä toteuttamista. Väittämät, jotka mittasivat työn vaikutusta elämän merkityksellisyyteen, jakoivat siis kohtalaisen paljon vastaajien mielipiteitä, kun summamuuttujan keskihajonta oli 0,91.

Merkityksellisyyden kokemuksessa ei havaittu suurta eroa iän tai työtehtävässä vietetyn ajan kanssa. Eroja tarkasteltiin WAMI-mittarista saatujen arvojen avulla. Kuviosta 2 nähdään, että vastaajien sukupuolten välillä oli sen sijaan pieniä eroja. Kuviossa on esitetty vain naiset ja miehet, sillä vastaajista ainoastaan yksi oli muunsukupuolinen. Merkityksellisyyden määrä on esitetty laatikko-janakuvion avulla. Ääriarvot ovat kuviossa erillisinä pisteinä.

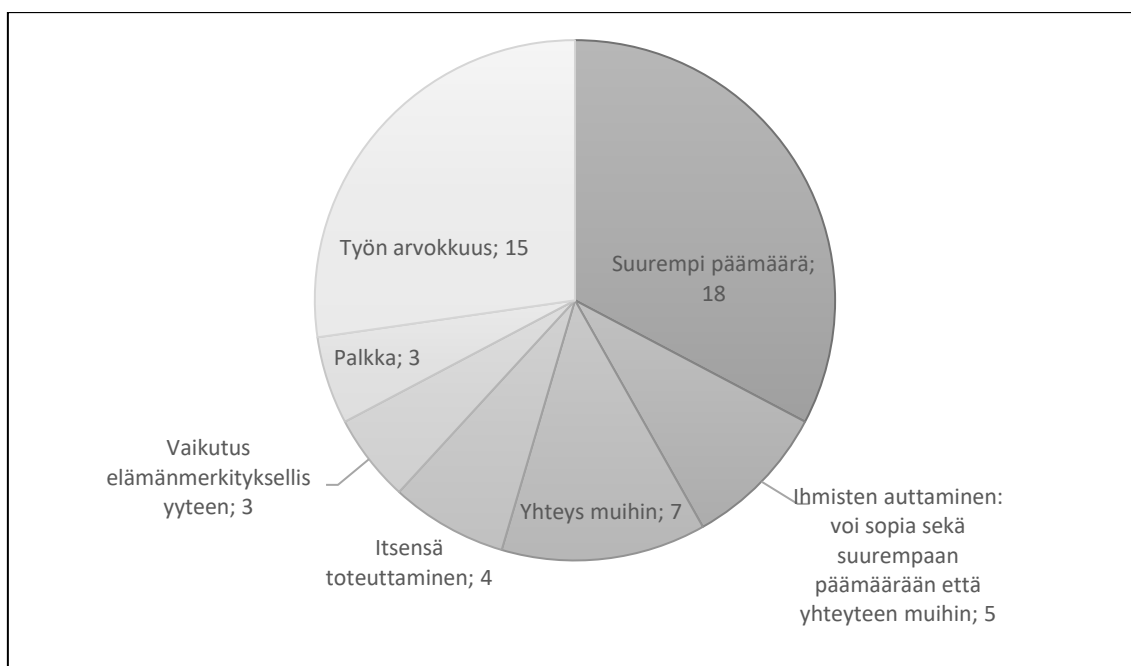


Kuvio 2 Sukupuoli ja merkityksellisyyden kokemus

Naiset saivat keskenään varsin saman suuntaisia tuloksia mittarista, kun taas miesten tuloksissa oli enemmän hajontaa. Miehet myös kokivat työn naisiin verrattuna keskimääräisesti vähemmän merkitykselliseksi. Ryhmien välisen eron merkitsevyyttä haluttiin vielä testata ei-parametrisella Kruskal-Wallis testillä. Testiä käytettiin, sillä aineistoa tarkastelemalla paljastui, etteivät parametristen keskiarvotestien ehdot täyttyneet. (Heikkilä, 2017, 217.) Käytännössä siis selitettävä muuttuja oli epänormaalisti jakautunut. Testi paljasti, että erot työn merkityksellisyyden kokemuksesta eivät olleet sukupuolten välillä tilastollisesti merkitseviä.

4.2 Suurempi päämäärä ja työn arvokkuus merkityksellisyyden lähteenä

Merkityksellisyyden lähteitä kysyttiin kyselyssä avoimilla kysymyksillä. Vastaajat kokivat merkityksellisyyden tunnetta keskenään hyvin erilaisista lähteistä. Vastausten väleillä oli kuitenkin yhteneväisyyksiä, minkä takia luokittelu eri luokkiin oli suhteellisen vaivatonta. Kuviossa 3 merkityksellisyyden lähteet on pyritty jaottelemaan teorialuvussa esiteltyjen ulottuvuuksien mukaan.



Kuvio 3 Työn merkityksellisyyden lähteet

Kuvio havainnollistaa hyvin sitä, että työn suurempi päämäärä ja yhteiskunnallinen arvokkuus olivat vastaajille keskeisiä merkityksellisyyden lähteitä. Teorialuvussa palkkaa ei hahmotettu ollenkaan omaksi merkityksellisyyden lähteeksi. Tästä huolimatta palkalle luotiin oma luokka, sillä se nousi vastauksista selkeästi esille. Toisaalta se sopia heikosti muihin teorialuvussa esiteltyihin merkityksellisyyden luokkiin. 18 vastausta sisälsi maininnan jostain työn suuremmasta päämäärästä. Työn arvokkuuteen liittyvissä vastauksissa oli myös sellaisia piirteitä, jotka olisivat periaatteessa voineet sopia suurempaan päämäärään. Valtaosassa vastauksia työn suurempi päämäärä nähtiin ihmisten henkeen ja terveyteen vaikuttavina tekoina. Tämä tuotiin vastauksissa esille esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Lääkkeet kulkeutuvat niitä tarvitseville, joka parhaimmillaan pelastaa ihmishenkiä. (Vastaus 19)

Työssä käsiteltävien tuotteiden elintärkeä tai hyvinvointia lisäävä vaikutus loppuasiakkaiden elämässä. (Vastaus 13)

Kerätä/toimittaa oikeat lääkkeet. Meidän hätätoimituksemme oikeasti voi pelastaa jonkun ihmisen hengen. (Vastaus 26)

Toisaalta suuremmaksi päämääräksi hahmotettiin myös omalle perheelle elannon hankkiminen, lääkejakelu ja ympäristön suojeleminen. Perheen elättäminen nousi vastauksista esille esimerkiksi näin: ”Työ itsessään, kuten mikä tahansa ammatti, mahdollistaa tietyn elintason ja perheen elättämisen. --” (Vastaus 14). Vastajaalle työ on käytännössä vain välinearvo, jota tehdään elannon hankkimiseksi. Suurempaan päämäärään saattoi vaikuttaa myös työntekijän tarkempi työnkuva. Esimerkiksi ympäristön suojeluun liittyvä päämäärä nousi esille vain viallisten ja vanhentuneiden tuotteiden hävityksestä vastaavien työntekijöiden keskuudessa. Ympäristöön liittyviä päämääriä kuvailtiin esimerkiksi näin:

Hävitämme tuotteet oikeaoppisesti, emme kuormita ympäristöä. (Vastaus 20)

Lääkkeet menevät asianmukaisesti hävitettäväksi, eivätkä päädy mereen tai luontoon. (Vastaus 15)

Työn arvokkuus puolestaan syntyi useimmiten lääkejakelun yhteiskunnallisesti tärkeästä roolista. Toisaalta joissain vastauksissa puhuttiin yleisesti vain työn arvokkuudesta. Periaatteessa yhteiskunnallinen rooli voidaan nähdä myös osana suurempaa päämäärää, mutta vastauksista nousi keskeisesti esille juuri työn arvokkuus, jonka takia vastauksista tehtiin oma luokkansa:

Lääkehoidon toteutuminen Suomessa on loppupeleissä paljon kiinni [yrityksessä] tehdystä työstä. (Vastaus 41)

Koen, että teen arvokasta työtä --. (Vastaus 2)

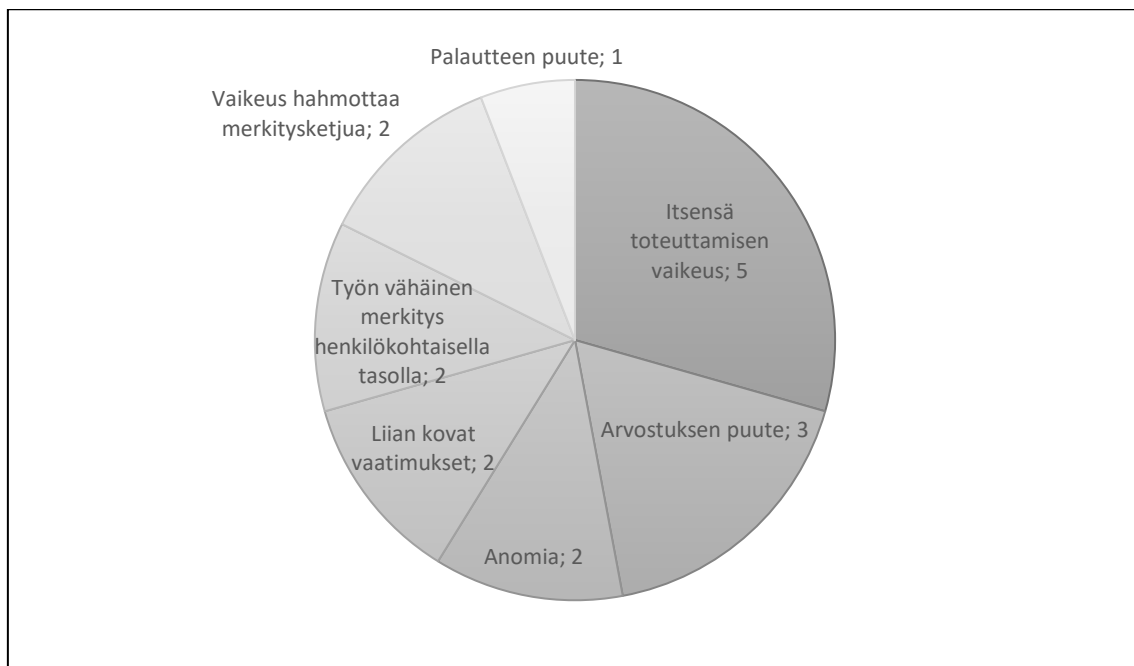
Ihmisten auttaminen oli arvokkuuden lisäksi toinen luokka, joka olisi hyvin sopinut osaksi suurempaa päämäärää. Toisaalta ihmisten auttamisessa oli sellaisia piirteitä, joiden

perusteella vastaukset olisivat sopineet osaksi yhteyttä muihin ihmisiin. Tämän takia ihmisten auttamisesta päätettiin muodostaa oma luokkansa. Auttamista merkityksellisyden lähteenä kuvattiin esimerkiksi näin:

*ihmisten auttaminen, potilaiden ja päämiesten eteen tehty palvelu.
(Vastaus 21)*

Ihmisten auttaminen ”välikäden” kautta. (Vastaus 4)

Kyselyssä nousi esille, että osa työntekijöistä koki työnsä myös merkityksettömäksi. Vastausten luokittelu osoittautui varsin hankalaksi, sillä merkityksettömyyden kokemisen syissä oli yllättävän paljon hajontaa. Luokat pyrittiin muodostamaan mahdollisimman hyvin teoriassa esiin nousseiden käsitteiden ja ulottuvuuksien pohjalta. Luokittelua hankaloitti myös se, että teoriaosuudessa pureuduttiin lähinnä merkityksellisuuden, ei merkityksettömyyden lähteisiin. Uusia luokkia jouduttiin tämän takia muodostamaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Kuvio 4 havainnollistaa hyvin merkityksettömyyden lähteiden hajontaa.



Kuvio 4 Työn merkityksettömyyden lähteet

Osassa vastauksissa työ koettiin merkityksettömäksi, sillä suurempaa päämäärää ei hahmotettu kunnolla. Lääketukku on osa pidempää logistista ketjua, eikä varasto-

työntekijöillä ole mahdollisuutta nähdä työssään loppuasiakkaita. Tämä voi vaikeuttaa työn päämäärien hahmottamista. Vastauksissa asia nousi esille esimerkiksi näin:

Ehkä konkretia merkittävyydeltä puuttuu, mutta sitä on tietysti hankala myös osoittaa. Kun ei pysty seuraamaan, kenen hengen se minun pakkaamani sytostaatti tänään pelasti. (Vastaus 35)

Kun on muutaman vuoden tehnyt lähettämötyötä, helposti unohtaa sen laatikoiden sisällön ja sen, että mitä siinä oikeasti tehdään, kun keskittyy vain siihen, että reitit menevät oikein. (Vastaus 17)

Osa vastaajista ei puolestaan kokenut työtään merkitykselliseksi, sillä he eivät kyenneet hyväksymään työn suurempaa päämäärää. Jos työssä ei nähdä edistämisen arvoisia päämääriä, voidaan puhua anomista. On tärkeää huomata, että työllä voi olla samaan aikaan useita päämääriä. Kyselyyn vastaajat pystyivät samaistumaan osaan työn päämääristä toisia päämääriä paremmin. Lääkevarastolla työn päämääriksi miellettiin esimerkiksi ihmisten terveyden parantaminen, arvon tuottaminen yrityksen omistajille tai yhteiskunnan huoltovarmuudesta huolehtiminen. Merkityksellisyyden kokemuksen kannalta haitallinen päämäärä oli vastausten perusteella arvon tuottaminen yrityksen omistajille. Tämä ilmeni esimerkiksi näin:

Kuten monessa muussa työssä, varsinainen toiminta tukee yhteiskunnan perustoimintaa, mutta usein kokemus on enemmän sitä, että on työpaikalla tuottamassa arvoa omistajille. (Vastaus 34)

Olen lääketukussa ja jaan lääkkeitä ahneille apteekkareille. Tietenkin tarvitsemme niitä ja niistä on apua ihmisille, mutta en koe, että työni olisi merkityksellistä. Olen vain pieni hiukkanen tässä kapitalistisessa koneistossa. Jättimäisessä yhtiössä, joka vain yrittää takoa vuosi vuodelta enemmän tulosta, joka revitään meidän selkänahastamme. Minimipalkka ja jatkuva työmäärän lisääntyminen vahvistaa uskoa siihen, että minulla ei ole mitään merkitystä, tai että työni olisi merkityksellistä. (Vastaus 29)

Osa työntekijöistä puolestaan koki työn merkityksettömäksi arvostuksen puutteen takia. Arvostuksen puutetta koettiin vastauksissa esihenkilöiden ja johdon osalta. Toisaalta arvostuksen puutetta koettiin myös sen takia, että työpako ei juuri näy loppuasiakkaalle millään tavalla. Tavalliset ihmiset eivät välttämättä ajattele lääkkeitä ostaessaan, miten tuote on päätynyt apteekin hyllylle. Näin työ saatetaan kokea näkymättömänä ja

vähäpätöisenä. Muiden ihmisten suhtautuminen työhön vaikutti siis siihen, miten arvokkaaksi ja merkitykselliseksi työ koettiin:

Työn merkityksellisyyden ymmärtää itse hyvin mutta valitettavasti muut ymmärtävät sen tärkeyden vasta, jos jokin ei toimi ja työmme jää syystä tai toisesta tekemättä (Vastaus 41)

Johto voisi osoittaa arvostusta jotenkin muutenkin kuin sanallisin kiitoksin. (Vastaus 11)

Uusi työntekijä löytyy bussipysäkiltä erään esimiehen sanoin. (Vastaus 12)

Vastauksista nousi mielenkiintoisella tavalla esille se, että eri vastaajat saattoivat kokea merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä keskenään hyvin saman tyyppisistä asioista. Esimerkiksi osa vastaajista koki työn päämäärän mielekkääksi, kun taas osa vastaajista hahmotti päämäärää täysin eri tavalla. Tämä kuvaa hyvin merkityksellisyyden kokemuksen subjektiivista luonnetta.

4.3 Muut merkityksellisyyden lähteet

Työn merkityksellisyyttä koettiin myös muista lähteistä, vaikka selkeästi suurin osa vastaajista koki sitä suuremmasta päämäärästä ja työn arvokkuudesta. WAMI-mittarin summamuuttujien tuloksetkin kuvastavat hyvin sitä, että työn suurempi päämäärä oli selkeästi tärkein merkityksellisyyden lähde. Yksi lähde, joka nousi suuremman päämäärän ja työn arvokkuuden lisäksi esille vastauksista, oli yhteys muihin ihmisiin. Lähdettä kuvailtiin vastauksissa esimerkiksi näin:

-- olen osana tärkeää ketjua ihmisten hyvinvoinnin tukemiseen. (Vastaus 2)

Työkaverit. (Vastaus 32)

Se, että on osa Suomen suurinta lääkejaketketjua. (Vastaus 7)

Osassa vastauksista myös palkka koettiin merkityksellisyyden lähteeksi. Kyseisissä vastauksissa palkka oli mainittu nimenomaan itseisarvona, eikä välineenä minkään suuremman päämäärän saavuttamiseksi.

Oma palkka. (Vastaus 44)

Kuukausittain maksettava palkka. (Vastaus 8)

Merkityksellisyyden lähteenä esille nousi myös itsensä toteuttaminen. Työn haastavuus, uuden oppiminen ja työn tuloksen näkeminen loivat joillekin vastaajista työhön merkityksellisyyttä:

Näkee heti työn tuloksen. (Vastaus 48)

Vaihtelevuus, haasteellisuus. (Vastaus 27)

Pääsen oppimaan paljon uutta koko ajan. (Vastaus 29)

Toisaalta monelle vastaajalle työ tuntui merkityksettömältä, sillä he kokivat, ettei se tarjonnut mahdollisuutta itsensä toteuttamiseen. Työn vähäinen haastavuus, ennalta-arvaamattomuus, paljon toistoja sisältävät tehtävät, kova työtahti ja palautteen puuttuminen olivat asioita, jotka vaikeuttivat itsensä toteuttamista ja näin ollen myös merkityksellisyyden kokemista. Kyselyn vastaajat kertoivat asiasta esimerkiksi näin:

Kuka tahansa oppii samat asiat kuin minä muutamassa kuukaudessa. (Vastaus 10)

Vaikka tuottamamme logistinen ketju on monelle elintärkeä, saattaa yksittäisen varastotyöntekijän osuus tuntua siinä merkityksettömältä, jos vallitseva työtehtävä on niin yksinkertainen, että sen voisi automatisoida. Merkityksellisyys siis saattaa vähetä, jos työntekijä ei koe erottuvansa koneesta. (Vastaus 13)

Tietty monotoonisuus työssä ja ennalta-arvattavuus arjessa tuntuu välillä turhauttavalta. (Vastaus 14)

Aikataulu ja vaatimukset ovat liian kovat. (Vastaus 29)

Palautteen puute. (Vastaus 43)

Viimeinen vastauksissa esiin noussut teema oli se, että työ vaikutti jollakin tapaa elämän merkityksellisyyteen. Vastaajat saattoivat kokea, että työ toi elämään jotain arvokasta sisältöä. Yksi vastaaja kertoi työstään esimerkiksi seuraavalla tavalla: *"Työnteko pitää ihmisen 'järjissään' ja tuo tiettyä rytmiä arkeen. En voisi kuvitella istuvani ja olla*

tekemättä mitään päivästä toiseen." (Vastaus 14). Toisaalta osassa vastauksista nousi esille se, ettei työtä koettu henkilökohtaisella tasolla ollenkaan tärkeäksi tai merkitykselliseksi. Vastauksissa kerrottiin asiasta esimerkiksi näin:

Koen työni yhteiskunnallisesti tärkeäksi mutta en niinkään itselleni merkitykselliseksi. (Vastaus 1)

Ei vastaa koulutustani ollenkaan. (Vastaus 37)

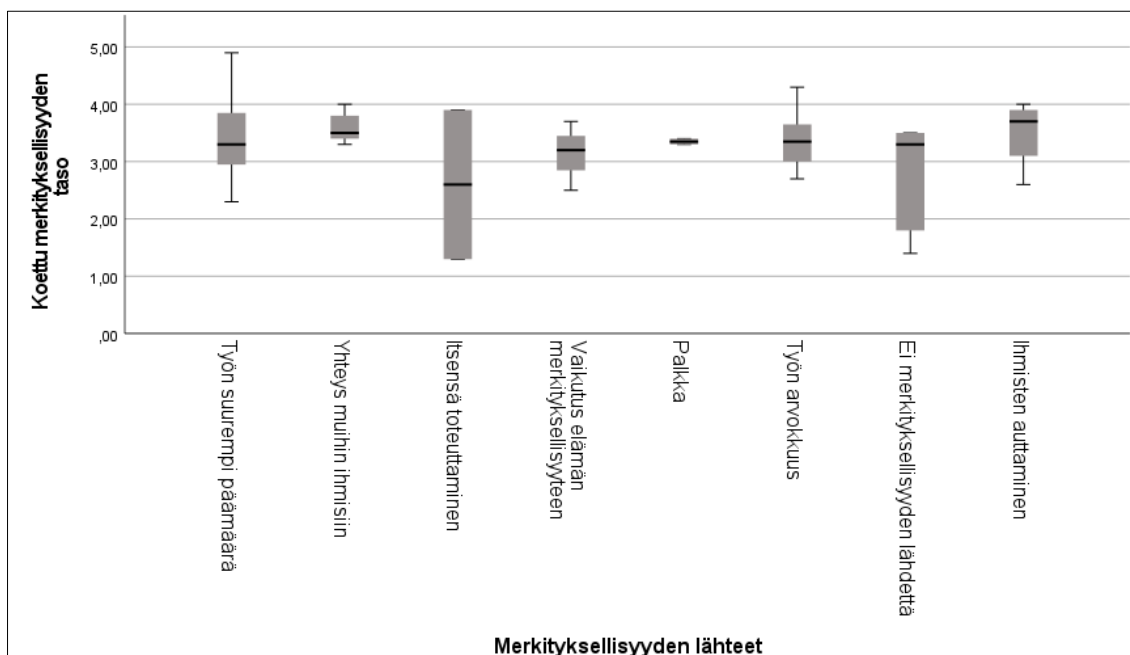
Kokonaisuudessaan voidaan siis todeta, että mahdollisuus vaikuttaa suurempaan hyvään oli selkeästi yleisin merkityksellisyyden lähde työntekijöille. Monelle suurempi päämäärä liittyi ihmisten henkeen ja terveyteen. Lisäksi työ koettiin monessa vastauksessa yhteiskunnallisesti hyvin arvokkaaksi. Merkityksellisyyden kokemista vaikeuttivat useassa vastauksessa työn monotonisuus ja vähäiset haasteet.

4.4 Merkityksellisyyden lähteet ja koettu merkityksellisyys

Viimeiseksi tutkimuksessa haluttiin tarkastella, oliko merkityksellisyyden lähteillä ja koetun merkityksellisyyden tasolla yhteyttä. Kerätty aineisto oli varsin pieni, minkä takia eri lähteiden vertaileminen keskenään oli tilastollisin menetelmin varsin haastavaa. Otoskoon pienuus vaikutti tulosten luotettavuuteen, sillä osa muodostetuista osaryhmistä oli todella pieniä. Jotta asiaa olisi voitu tutkia tarkemmin, olisi aineiston pitänyt olla huomattavasti suurempi. Toinen vaihtoehto olisi ollut ryhmien yhdistäminen entistä suuremmiksi yläluokiksi, mutta tämä olisi ollut haastavaa merkityksellisyyden lähteiden erilaisuuden vuoksi. Samalla tulokset olisivat muuttuneet entistä epätarkemmiksi, eikä tässäkään tapauksessa nykyisestä aineistosta olisi kyetty muodostamaan enempää kuin yhtä yli 30 vastaajan ryhmää.

Kerättyä aineistoa päätettiin kuitenkin tarkastella siltä varalta, että merkityksellisyyden lähteiden väliltä olisi sattunut paljastumaan tilastollisesti merkittäviä eroja. Ryhmien välisten erojen merkitsevyyttä tarkasteltaessa hyödynnettiin Kruskal-Wallis testistä. Tuloksista paljastui, ettei eri lähteiden väliltä löytynyt tilastollisesti merkittäviä eroja. Toisaalta on tärkeää muistaa, että aineiston koko oli varsin pieni. Näin mahdollisesti

ilmenneet tilastolliset erot eivät olisi olleet hirvittävän luotettavia. Kuvio 5 havainnollistaa hyvin eri ryhmien välisiä eroja.



Kuvio 5 Merkityksellisyys lähteiden vaikutus koetun merkityksellisyys tason

Kuviosta nähdään, että koetun merkityksellisyys taso vaihteli paljon eri ryhmien välillä. Mielenkiintoista on se, ettei työn merkityksettömäksi kokeneiden vastaajien mediaani ollut juurikaan muita mediaaneja alempana. Suurin osa vastaajista kuuluu työn suuremman päämäärän ryhmään. Työn suuremman päämäärän sisällä pisteiden vaihteluväli on varsin suuri, joka kuvastaa hyvin merkityksellisyys kokemuksen subjektiivisuutta. Sen sijaan monessa muussa ryhmässä vastaajia on huomattavasti vähemmän, joka saa tulokset hämäävästi näyttävät siltä, että ryhmässä olisi vain vähän hajontaa.

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla lääkevaraston työntekijät kokevat työssään merkityksellisyyttä. Tutkimus toteutettiin kyselylomaketutkimuksena Tampereella sijaitsevan lääkevaraston työntekijöille. Lomakkeen avulla selvitettiin, kuinka merkitykselliseksi työntekijät kokivat työnsä. Lisäksi tavoitteena oli ymmärtää, mistä asioista merkityksellisyyttä koettiin.

Tutkimuksessa saatiin selville, että merkityksellisyyden tunnetta koettiin WAMI-mittarilla mitattuna kohtalaisesti. Keskiarvoisesti mittarista saatiin täydestä viidestä pisteestä 3,3 pistettä. Aineiston taustamuuttujien ja merkityksellisyyden kokemuksen tasolla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, ettei aineiston koon takia ollut mahdollisuutta tutkia luotettavasti sitä, vaikuttiko merkityksellisyyden lähde koetun merkityksellisyyden tasoon.

Monelle työntekijälle tärkein merkityksellisyyden lähde oli työn suurempi päämäärä. Myös työn yhteiskunnallinen arvokkuus ja mahdollisuus kokea yhteyttä muihin ihmisiin loivat merkityksellisyyttä työhön. Mielenkiintoista tuloksissa oli se, että palkka nousi aineistosta yhdeksi merkityksellisyyttä luovaksi tekijäksi. Tieteellisessä keskustelussa palkkaa ei ole kuitenkaan mielletty työn merkityksellisyyden lähteeksi. Martela ja Pessi (2018, 8) toteavat, että työ, jonka ainoa päämäärä on ansaita rahaa, on esimerkki työstä, joka ei ole merkityksellistä. Arkikielessä voidaan todeta, että töissä käydään pelkän rahan takia. Usein tällä viitataan siihen, että työtä ei koeta itselle mielekkääksi tai merkitykselliseksi. Martela ja Pessi lähtevät elämän merkityksellisyyttä tutkiessaan siitä oletuksesta, ettei pelkkä hengissä selviäminen tee elämisestä merkityksellistä. Samaan tapaan merkityksellisessä työssä on oltava läsnä jotain syvällisempää ja tärkeämpää pelkän palkan lisäksi (Martela & Pessi, 2018, 8).

Aineistosta nousi esille myös merkityksettömyyden lähteitä. Osassa vastauksista ilmeni, että työn monotoninen luonne ja vähäinen haastavuus saivat työn tuntumaan merkityksettömältä. Lisäksi osa vastaajista koki, että esimiehiltä tai yhteiskunnalta tuleva

vähäinen arvostus työtä kohtaan teki työstä merkityksetöntä. Vastaajat myös kuvailivat, kuinka työn päämäärää oli haastavaa hahmottaa, kun tuotteiden loppukäyttäjää ei itse kohtaa. Aaltonen, Ahonen ja Sahimaa (2020, 62) toteavat, että työn pitkiksi kasvaneet merkitysketjut voivat hämärtää työn päämäärää. Heidän mukaansa ihmismieli ei kykene enää hahmottamaan sitä, miten tehty työ vaikuttaa globaaleissa prosesseissa maailmaan.

5.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset antavat tukea sille, että työn merkityksellisyyden kokemus on hyvin subjektiivista ja että yksilöiden välillä voi olla suuriakin eroja siinä, kuinka merkitykselliseksi työ koetaan. Vaikka merkityksellisyyteen vaikuttavat esimerkiksi työn suurempi päämäärä ja mahdollisuudet toteuttaa itseään työssä, on ulkopuolisen haastavaa arvioida työn ominaisuuksien perusteella sitä, kuinka merkitykselliseksi työntekijät lopulta kokevat työnsä. Tutkimuksen tuloksien myötä myös voidaan ymmärtää, että ihmisten käsitykset merkityksellisyydestä ja sitä luovista tekijöistä vaihtelevat hyvin paljon. Osalle merkityksellisyys liittyy työn hyvää tuottavaan päämäärään, kun taas osalle merkityksellisyys tarkoittaa pelkästään palkkaa. Tämä korostaa sitä, kuinka tärkeää esihenkilöiden on pohtia sitä, miten eri työntekijöitä johdetaan, sillä ihmiset kokevat työnsä merkitykselliseksi hyvin eri tavoilla.

Tuloksista myös näkyi se, että jos työntekijä ei tule ajatelleeksi työn suurempaa päämäärää, niin merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat enemmän työn käytännön ominaisuudet tai mahdollisuus toteuttaa itseään. Tutkimuksen perusteella vaikuttaisi siis siltä, että jos työlle ei nähdä suurempaa päämäärää, niin merkityksellisyyden kokemus riippuu pitkälti työntekijän mahdollisuudesta toteuttaa itseään. Lääkevarastolla moni saattoi kiinnittää suuremman päämäärän sijasta huomiota työn rutiinomaisuuteen, itseohjautuvuuden rajoittuvuuteen ja tehtävien yksinkertaisuuteen, jolloin työ koettiin usein vähemmän merkitykselliseksi.

5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa todettiin, että aineisto soveltui kokonsa puolesta kokonaistutkimukseen kohtalaisen hyvin. Suuremmalla aineistolla valitusta

perusjoukosta olisi voitu saada vielä luotettavampi kuva. Lisäksi suuremman aineiston avulla olisi voitu vertailla eri osaryhmiä luotettavammin. Varsin lyhyt ajanjakso kyselylle saattoi toimia esteenä osa-aikaisten työntekijöiden vastaamiselle. Tutkimuslomakkeen ja saatekirjeen kieli saattoi hankaloittaa joidenkin työntekijöiden vastaamista kyselyyn. Tuloksia tarkasteltaessa onkin otettava huomioon, että edellä mainittujen seikkojen johdosta tutkimuksen tuloksissa voi olla pieniä vinoumia.

On myös tärkeää ymmärtää, että tutkimukseen valittu WAMI-mittari mittasi työn merkityksellisyyttä vain Stegerin ym. (2012) määritelmän pohjalta. Työn merkityksellisyys voidaan määritellä hyvin monella eri tavalla. Eri määritelmien käyttäminen merkityksellisyyttä mitattaessa voi siis vaikuttaa tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Valittu teoria ja tutkimusmenetelmä olivat kuitenkin tutkimuskysymysten kannalta hyviä, joskin haastatteluiden avulla merkityksellisyyden lähteistä olisi voinut muodostua vielä syvällisempi kuva. Tällöin otoskoko olisi jäänyt kuitenkin paljon pienemmäksi, eikä näin monia toisistaan eroavia näkemyksiä työn merkityksellisyydestä olisi ollut mahdollista tutkia. Tutkimuksessa saatujen tulosten avulla lääkevaraston työtä voidaan kehittää entistä paremmin merkityksellisyyden kokemusta tukevaksi.

Työn merkityksellisyyden tutkimus on viime vuosina ollut varsin aktiivista, mutta aiheen parissa riittää silti vielä paljon tutkittavaa. Tulevaisuudessa olisi esimerkiksi tärkeää tutkia merkityksellisyyden erilaisia ulottuvuuksia, sillä tällä hetkellä käsitteistö ja eri näkökulmat ovat varsin hajanaisia ja eroavat paljon toisistaan. Lääkevaraston osalta tarkempaa tietoa työn merkityksellisyyden lähteistä voitaisiin saada haastatteluiden avulla. Työn merkityksellisyyden tutkiminen voisi olla kiinnostavaa sellaisessa varastossa, jossa työn hyvää tuottava päämäärä ei olisi yhtä selkeä kuin lääkkeitä jakelevassa varastossa. Lisäksi työn merkityksellisyyden erilaisille määritelmille tulisi luoda luotettavat mittarit. Moni tutkija on tehnyt ansiokasta työtä erilaisten määritelmien ja merkityksellisyyden ulottuvuuksien tutkimisen parissa, mutta määritelmien soveltaminen käytännön tutkimuksiin on kuitenkin hankalaa ilman toimivia mittareita. Näiden tunnistettujen jatkotutkimustarpeiden lisäksi tulevaisuudessa tulisi tutkia myös sitä, voivatko eri merkityksellisyyden lähteet olla toisia lähteitä tehokkaampia merkityksellisyyden tunteen luomisessa. Kysymystä koitettiin selvittää tässä tutkimuksessa, mutta aineisto osoittautui tarkastelussa liian pieneksi.

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aaltonen, T., Ahonen, P., & Sahimaa, J. (2020). *Johda merkitystä*. Helsinki: Alma Talent.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528.
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Duffy, R. D. (2017). Generation Me or Meaning? Exploring Meaningful Work in College Students and Career Counselors. *Journal of Career Development*, 44(6), 502–515.
- 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), 193–203.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue “Meaningful Work: Prospects for the 21st Century.”. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481–499.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113.
- 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.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 17(9/10), 1083–1092.
- Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367–378.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. *The Academy of Management Review*, 6(4), 687–689.
- Haikkola, L., & Myllyniemi, S. (2020). *Hyvää työtä!: nuorisobarometri 2019*. Valtion nuorisoneuvosto.
- Heikkilä, T. (2017). *Tilastollinen tutkimus* (9. uud. p.). Helsinki: Edita Publishing.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). Life Is Pretty Meaningful. *The American Psychologist*, 69(6), 561–574.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>.
- Karjaluoto, H. (2007). *SPSS opas markkinatutkijoille*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Ketokivi, M. (2015). *Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi* (2. laajennettu laitos). Helsinki: Gaudeamus.
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121.
- 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), 655–685.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419–430.
- Martela, F. (2020). Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? *Työn tuuli* 1(2), 8–16.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. (ss. 309–327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Incorporated.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(20), 91–127.
- Shigihara, A. M. (2019). “I mean, define meaningful!”: Accounts of meaningfulness among restaurant employees. *Qualitative Sociology Review*, 15(1), 106–131.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. Teoksessa P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page. (2010). *Oxford handbook of positive psychology and work*. (ss. 131–142). Oxford, England: Oxford University Press.
- 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.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Muut lähteet

- Ekholm, V. (2021). Me toimitamme sinunkin lääkkeesi. *Aamulehti* 26.5.2021, Hyvä elämä, B1.

Tilastokeskus. (2009). Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttö [verkojulkaisu]
ISSN=1799-5639. Työviikon Rakenne 2009. Helsinki: Tilastokeskus.
Viitattu: 16.9.2021.
http://www.stat.fi/til/akay/2009/07/akay_2009_07_2014-04-16_tie_001.fi.html.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

[alkaa viivasta ja jokainen viiva kuvastaa välilehden vaihtumista. Tähti merkitsee kysymyksen pakollisuutta.]

Kysely työn merkityksellisyydestä

Kiitos, kun vastaat kyselyyn. Toivon, että vastaat ajatuksella - siitä on suuri apu ja jokainen vastaus on tärkeä. Vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia ja se on täysin nimetöntä. Kyselyssä on taustatietojen lisäksi kymmenen väittämää ja avoin kysymys. Vastaathan kysymyksiin ajatellen nykyistä työtäsi. Vastauksia käytetään kandidaatin tutkielman tekemiseen ja jatkossa aineistoa saatetaan hyödyntää muihin opinnäytetöihin. Vastaajasta ei välity kyselyn mukana mitään muita tietoja, kuin mitä itse annat lomakkeella. Kyselyyn liittyen voit olla yhteydessä sähköpostilla minuun, ilari.salmi@tuni.fi. Tietosuojasta saat lisätietoa täältä: [[linkki tietosuojailmoitukseen](#)].

Lupa tietojen käyttöön:

Antamiani vastauksia saa käyttää opinnäytetyön tekemiseen.*

Annan luvan vastausteni hyödyntämiseen opinnäytetyössä.

Taustatiedot:

Sukupuolesi:*

Mies Nainen Muu En halua kertoa

Ikäsi:*

30 vuotta tai alle 31–40 v. 41–50 v. 51–60 v. 61 vuotta tai yli

Työtehtäväsi:*

Kuinka pitkään olet ollut nykyisessä työpaikassasi (vastaus on vapaaehtoinen)?

Alle vuoden 1–5 vuotta 6–10 vuotta 11–15 vuotta

16–20 vuotta

 21 vuotta tai yli

Työ voi merkitä useita eri asioita ihmisille. Arvioi rehellisesti, kuinka paikkansapitäviä seuraavat väittämät ovat ajatellen itseäsi ja työtäsi.

[arvioidaan vastausvaihtojen täysin erimieltä, enimmäkseen eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, enimmäkseen samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa välillä.]

- 1) Olen löytänyt merkityksellisen työuran [Positiivinen merkitys]
- 2) Mielestäni työni tukee henkilökohtaista kehitystäni [Elämän merkityksellisyys]
- 3) Työlläni ei ole mitään merkitystä maailmassa [Suurempi hyvä, pisteytettiin käänteisesti]
- 4) Minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työni merkitykselliseksi [Positiivinen merkitys]
- 5) Tiedän, että työlläni on positiivinen vaikutus maailmaan [Suurempi hyvä]
- 6) Työni auttaa minua paremmin ymmärtämään itseäni [Elämän merkityksellisyys]
- 7) Olen löytänyt työn, jonka tarkoituksen koen mielekkääksi [Positiivinen merkitys]
- 8) Työni auttaa minua ymmärtämään ympäröivää maailmaa [Elämän merkityksellisyys]
- 9) Ymmärrän, miten työni vaikuttaa elämäni merkityksellisyyteen [Positiivinen merkitys]
- 10) Työlläni on suurempi tarkoitus [Suurempi hyvä]

Omat kokemukset

Vastaa vähintään toiseen seuraavista kysymyksistä.

Mikä tekee työstäsi merkityksellistä?*

jos et koe työtäsi merkitykselliseksi, perustele miksi.

Kiitos käyttämästäsi ajasta!

Alle voit vielä halutessasi jättää kommentteja kyselyyn tai vastauksiisi liittyen. Kiitos!

Vapaa sana

[Kyselyn loppu]

Kiitos vastauksestasi ja aurinkoista syksyn jatkoa!
