Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn merkityksellisyydestä

Sanna Karhumäki

Hallintotiede, johtamisen psykologia

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto

Syksy 2022

TIIVISTELMÄ

Tiedekunta: Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn merkityksellisyydestä

Tekijä: Sanna Karhumäki

Koulutusohjelma: Hallintotiede, johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ

Sivumäärä: 64

Vuosi: 2022

Varhaiskasvatuksen toimialaa tutkitaan usein kasvatustieteellisestä näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella varhaiskasvatusalalla työskenteleviä henkilöitä johtamisen psykologian näkökulmasta. Tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä on, minkälaisia merkitystekijöitä varhaiskasvatuksen opettajat määrittävät työlleen. Työn merkityksellisyyden osalta on tehty jonkin verran aiemmin tutkimusta, mutta yksiselitteisesti tutkijat eivät ole osanneet määritellä työn merkityksellisyyden käsitettä. Työn merkityksellisyyden mittaamiseksi on myös tehty useita erilaisia mittaristoja. Yleisesti ottaen kuitenkin tutkijat näkevät työn merkityksellisyyden positiiviseksi, subjektiiviseksi ja yksilölliseksi kokemukseksi.

Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin työn merkityksellisyydestä liittyy neljä teemaa. Nämä teemat ovat vuorovaikutus, työntekijä itse, työskentelytaidot sekä muilta saatu tuki. Tulokset osoittivat, että hallitsevin merkitystekijä varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa on vuorovaikutus-teeman alateema yhteistyö. Lisäksi hallitsevina merkitystekijöitä ovat vuorovaikutus-teeman alateemat lapset sekä kohtaamiset ja läsnäolo, työntekijä itse -teeman alateemat työntekijän oma hyvinvointi ja omat tunteet, työskentelytaidot-teeman alateema työskentelyn ominaisuudet sekä muilta saatu tuki -teeman alateema palaute. Tutkimuksen tulokset antoivat selkeän vastauksen tutkimuskysymykseen sekä herättivät useita jatkotutkimuskohteita. Tutkimukset tulokset ovat merkittäviä varhaiskasvatuspalveluita tarjoaville organisaatioille sekä varhaiskasvatuspalveluiden työntekijöille, koska varhaiskasvatusalaa ei ole aiemmin tutkittu johtamisen psykologian näkökulmasta.

Avainsanat: Merkityksellisyys, merkityksellinen työ, johtamisen psykologia, varhaiskasvatus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1
2 MERKITYKSELLISYYS 4
2.1 Merkityksellisyyden kokemus 4
2.2 Merkityksellisyyden määritelmä 7
2.3 Työn merkityksellisyyden määritelmä 9
2.4 Aiemmat tutkimukset työn merkityksellisyydestä 14
2.5 Työn merkityksellisyyden mittaaminen 21
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT 26
3.1 Aineisto 26
3.2 Analyysi 28
4 TULOKSET 33
4.1 Yleisesti 33
4.2 Vuorovaikutus 35
4.3 Työntekijä itse 37
4.4 Työskentelytaidot 40
4.5 Muilta saatu tuki 43
5 JOHTOPÄÄTÖKSET 47
6 POHDINTA 48
LÄHTEET 56
LIITE 1 61

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen opettajat tekevät moniammatillista yhteistyötä useiden eri toimijoiden kanssa tavoitteenaan tarjota tukea jokaisen lapsen kehittymiseen. Näin ollen varhaiskasvatuksen opettajat huolehtivat työssään muista ihmisistä. Heidän työssään harvoin kiinnitetään huomiota heihin itseensä. Mitkä ovat syitä, miksi useampi ihminen haluaa työskennellä varhaiskasvatuksen toimialalla? Kokevatko varhaiskasvatuksen työntekijät työnsä merkityksellisiksi? Mitkä tekijät vaikuttavat heidän työssään merkityksellisyyden kokemuksen syntymiseen? Tämän tutkimuksen pääkysymyksenä on, minkälaisia merkitystekijöitä varhaiskasvatuksen opettajat määrittävät työlleen.

Varhaiskasvatuksen toimialaa tutkitaan usein kasvatustieteen näkökulmasta, mutta nyt lähden tarkastelemaan varhaiskasvatuksen opettajien työtä johtamisen psykologian näkökulmasta. Johtamisen psykologian tavoitteena on ymmärtää ihmistä itseään ja johtajuutta yhtenä kokonaisuutena. Lisäksi sen tarkoituksena on avata teoreettisesti sekä yksilön että yhteisön sosiaalista työelämätodellisuutta. (Syväjärvi & Perttula, 2012, 12-13.) Todellisuus koostuu työn tekemiseen liitetyistä merkityksistä, jotka rakentavat laajoja työhön liittyviä merkityskokonaisuuksia. Merkityksiin liittyy aina kokemus sekä elämäntilanne. (Syväjärvi & Perttula, 2012, 13.) Tässä tutkimuksessa haluan keskittyä varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyyden tutkimiseen heidän kokemuksiensa kautta, koska tästä näkökulmasta parhaiten ymmärtää heitä ja saada lisää tietoa heidän työelämätodellisuudestansa.

Työn merkityksellisyydestä on tehty paljon aiempaa tutkimusta. Näissä tutkimuksissa ei ole päästy yksimielisyyteen työn merkityksellisyyden määritelmästä. Useat alat ja tutkijat näkevät merkityksellisyyden tarkoittavan jotain positiivista, subjektiivista sekä yksilöllistä kokemusta suhteessa ihmisen omaan työhön (Bailey, Lips-Wiersma, Madden, Yeoman, Thompson & Chalofsky, 2019a, 482). Työn merkityksellisyyden mittaamisessa on hyödynnetty useita eri tapoja. Useimmissa työn merkityksellisyyden tutkimuksissa tutkijat ovat rakentaneet omia mittaristoja, minkä vuoksi työn merkityksellisyyden mittaamiseen ole pystytty rakentamaan yhtä mittaristoa. Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyyden määritelmään liittyy kolme tärkeää tekijää. Ensimmäiseksi työn merkityksellisyyteen vaikuttaa, miten ihmiset kokevat työnsä arvokkaaksi. Toiseksi jokainen ihminen määrittää henkilökohtaisesti työn merkityksellisyyden vuorovaikutuksessa oman ympäristönsä kanssa.

Kolmanneksi työn merkityksellisyyden kokemus synnyttää yksilössä kaikenlaisia tunteita, mutta erityisesti positiivisia tunteita.

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla kahdeksaa varhaiskasvatuksen opettajaa, jotka työskentelevät Seinäjoen kaupungin organisaatiossa. Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytettiin tulkitsevaa fenomenologista analyysia. Valitsin tutkimuksen tarkastelun kohteekseni varhaiskasvatuksen opettajat, koska haluan tutkia työntekijöitä, jotka tekevät työtä lähimpänä lapsia. Heidän arkeensa kuuluvat nenän niistäminen, leikkiminen ja sylin tarjoaminen. He tekevät pyyteettömästi työtään päivästä toiseen, vaikka heidän työhönsä on tullut useita muutoksia viimeisten vuosien aikana niin uuden lain kuin maailmanlaajuisen pandemian myötä. Aihe on itselleni hyvin henkilökohtainen, koska olen työskennellyt useamman vuoden varhaiskasvatuksen opettajana. Lisäksi halusin tutkia työn merkityksellisyyden kokemuksia, koska halusin tutkimuksen avulla tutkia varhaiskasvatuksen opettajan työn positiivisia puolia ja selvittää syitä, minkä takia ihmiset haluavat tehdä tätä työtä.

Johtamisen psykologian näkökulmasta työyhteisön tasolla on olennaista tehdä yksittäisten ihmisten kokemuksia näkyviksi. Organisaation menestymisen avain on se, kun ihmiset ymmärtävät, miltä osin heidän kokemuksensa työelämästä ovat jaettuja ja miltä osin erilaisia. (Pietiläinen & Syväjärvi, 2019, 309.) Varhaiskasvatuspalveluita tarkastellaan usein lasten näkökulmasta. Nyt tarkastelun kohteenani ovat itse työntekijät. Työntekijät ovat tärkeässä roolissa, kun tarjotaan mahdollisimman laadukasta varhaiskasvatusta. Yksittäinen työntekijä on tärkeä osa isompaa kokonaisuutta. Tutkimukseni tarkoituksena on tutkia yksittäisen työntekijän kokemuksia ja tehdä heidän kokemuksensa työn merkityksellisyydestä näkyväksi. Työntekijöiden kokemusten näkyväksi tekeminen on tärkeää sekä itse työntekijälle, että toimialan esihenkilöille. Ensinnäkin tämän tutkimuksen avulla saadaan todellinen kuva varhaiskasvatuksen opettajan työstä. Se on tärkeää, koska ihmiset voivat ymmärtää paremmin oman ja muiden ihmisten toiminnan perusteita ja näin vältytään virhetulkinnoilta. (Pietiläinen & Syväjärvi, 2019, 309). Toiseksi tämä tutkimus tarjoaa arvokasta tietoutta toimialojen esihenkilöille, jonka avulla he voivat panostaa sekä kehittää työympäristöä entisestään.

Mielestäni tällä tutkimuksella on merkitystä, koska varhaiskasvatusalaa tutkitaan usein vain kasvatustieteellisestä näkökulmasta. Johtamisen psykologian näkökulma tarjoaa uudenlaista tietoutta varhaiskasvatusalasta, kun tutkimuksen kohteena on itse

työntekijät. Tämä on tuore näkökulma varhaiskasvatuksen opettajien tutkimiseen sekä työn merkityksellisyyden tutkimiseen. Vaikka on olemassa aiempaa tieteellistä tutkimusta koskien työn merkityksellisyyttä, niin aikaisemmin ei ole tutkittu varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn merkityksellisyydestä johtamisen psykologian näkökulmasta.

2 MERKITYKSELLISYYS

2.1 Merkityksellisyyden kokemus

2000-luvulla työelämä on muuttanut muotoaan. Raha on alkanut menettämään valtaansa ja talousjärjestelmämme on muuttumassa nopeasti rahataloudesta tyydytystalouteen. (Seligman, 2008, 199.) Työelämä muuttaa muotoaan yhteiskunnassa ja erityisesti rikkaimmissa maissa raha menettää valtaansa. Seligmanin esittämän elämäntyytyväisyystutkimusten tulosten perusteella pelkästään raha ei kasvata subjektiivista hyvinvointia. (Seligman, 2008, 199.) Nykyinen työelämä on monimuotoinen, muutosherkkä ja jatkuvasti kehittyvä, jonka myötä ihmisiltä odotetaan osaamisen jatkuvaa kehittämistä sekä valmiutta muutoksiin. Ihmisten johtaminen on tilanteessa, jossa kaivataan aikaan ja muuttuviin tarpeisiin vastaavaa toimintaa ja toisaalta tulevaisuuden työyhteisöjä palvelevaa johtamista. (Syväjärvi & Vakkala, 2019, 202.)

Yhteiskunta on sopeutunut uuteen taloudelliseen järjestykseen ja muuttuviin eettisiin arvoihin, jotka voivat määrittää työntekijöiden osallistumisen muodon ja mieltymykset sekä tulevien sukupolvien työn sisällön ja ehdot (Michaelson ym. 2014, 88). Johtamisen psykologian näkökulmasta nykyinen työelämä on osaamis-, tieto- ja henkilöstöintensiivistä. Tämä koskee julkista sektoria. (Syväjärvi & Perttula, 2012, 12). Mielekästä työtä tarjoava työpaikka muistuttaa kotia, jossa on luontevaa ja turvallista toimia (Syväjärvi & Perttula, 2012, 12).

Johtamisen psykologian näkökulmasta ihminen ymmärretään työyhteisössään kokevana subjektina. Kokemuksellisuus ja työelämän monimutkaistuminen korostavat entisestään ihmisen arvoa toimijana ja yhteisön jäsenenä. (Syväjärvi & Perttula, 2012, 11.) Merkityksellisyyttä on kaikissa töissä, mutta ihmisen tulee se tietoisesti löytää työstään (Järvinen, 2014, 219). Sen takia ihminen ei voi välttää merkityksellisten kokemusten etsimistä, vaikka hän haluaisikin (Bailey ym. 2019a, 489). Kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy erityisesti organisaatioissa, jotka ovat sanoittaneet tavoitteitaan, arvojaan ja päämääriään selkeästi sekä houkuttelevalla tavalla (Aaltonen ym. 2020, 94-95). On tärkeää kuitenkin löytää oikeanlainen tasapaino merkityksellisyyden kokemusten löytämiseen, koska useat merkityksellisyyden kokemukset voivat johtaa ylilyönteihin, huonojen työolojen hyväksymiseen, kyynisyyteen ja kielteisiin asenteisiin muita kohtaan (Bailey ym. 2019a, 489).

Työelämällä on jatkuva tarve ymmärtää johtajuutta taustoineen, mutta erityisesti ihmisten johtamisen ja johtamisen psykologian osa-alueita (Syväjärvi & Vakkala, 2019, 202). Tästä syystä merkityksellisyydellä on enemmän merkitystä työssä kuin koskaan aiemmin maailmassa. Ihmiset kaipaavat työltä kokemuksia merkityksellisyydestä. Ihmiset haluavat tehdä työtä, joka tuntuu mielekkäältä ja on tekemisen arvoista. (Aaltonen ym. 2020, 55-56). Parhaimmillaan työ on virikkeellistä, jolloin työhön voi uppoutua täysin ja työ virittää ihmisessä energiaa. Työ on tällöin merkityksellistä ja antaa mielekkyyttä ihmisen elämään. (Juuti & Salmi, 2014, 28.) Merkityksellinen työ on tärkeä osa täyttä elämää, jolla on tarkoitus (Järvinen, 2014, 219).

Työn merkityksellisyydestä puhuminen on tärkeää työelämässä, koska merkityksellisyydellä on keskeinen rooli työntekijöitä koskevassa keskustelussa (Bailey ym. 2019b, 84). Työn merkityksellisyyden ilmiön yksilöllisen ja subjektiivisen luonteen lisäksi kaipuu merkityksellisyyteen yhdistää ihmisiä. Jokainen ihminen haluaa tehdä merkityksellistä työtä. (Aaltonen ym. 2020, 85.) Lisäksi merkityksellisyys yhdistää ihmisiä pyrkimään yhteen sellaisten ihmisten kanssa, jotka kokevat samat päämäärät merkityksellisinä ja edistämisen arvoisina (Aaltonen ym. 2020, 85). Kun työntekijät poimivat positiivisia vihjeitä työstään, he kokevat työnä merkitykselliseksi. He voivat vaikuttaa positiivisten vihjeiden osuuteen keskittymällä vain joihinkin vihjeisiin ja muotoilemalla työnsä positiivisemmaksi. (Vuori ym. 2012, 234.) Merkityksellisyys työssä rakentuu sen pohjalle, miten hyvin saamme itsemme toteuttamisen pyrkimykset yhdistettyä kokonaisuudeksi, joka on myös muille hyödyksi (Carlsson & Järvinen, 2012, 36). Lisäksi ihmiselle merkityksellisyydestä kertoo se, mitä hän odottaa työltään. Merkityksellisyyteen vaikuttaa se, pitääkö ihminen työtään ansiotulojen hankintana, urana vai kutsumustyönään. (Järvinen, 2014, 219.)

Organisaatiossa tapahtuva johtaminen vaikuttaa ihmisen kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Johtamisen psykologian näkökulma tukee työn merkityksellisyyden tutkimuksia, koska johtamisen psykologia tarkastelee johtamisen vaikutuksia organisaatiossa. Johtamisen psykologian näkökulmasta organisaatioissa johtamista tapahtuu työelämässä erilaisilla tasoilla. Johtamisen psykologia keskittyy tarkastelemaan ihmistä työelämässä koetun todellisuuden kautta. (Pietiläinen & Syväjärvi, 2019, 310-311.) Johtamisen psykologialle on tärkeää, että kaikki johtamisen todellisuudet huomioidaan ihmisten kokemana (Pietiläinen & Syväjärvi, 2019, 310-311).Tästä syystä johtajien on tärkeää panostaa merkityksellisyyden kokemusten etsimiseen, koska ne ovat työpaikan henkisen puolen tärkeä peruskomponentti. Tämä tarkoittaa, että esihenkilöiden on mahdollisuus sekä

velvollisuus vaalia sekä vaikuttaa työympäristöön, joka juurruttaa tarkoituksen, yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Bailey ym. 2019b, 84.)

Työn merkityksellisyyden kohdalla on riski ajautua ajattelemaan, että merkityksellisyys syntyy vain positiivisista työkokemuksista. Todellisuudessa työ on usein ongelmien ratkaisemista, virheiden korjaamista ja vaivannäköä. (Aaltonen ym. 2020, 95.) Toisaalta haasteet, ongelmat ja ikävätkin tilanteet voivat luoda merkityksellisyyttä. (Aaltonen ym. 2020, 95). Kuitenkin koettua merkityksellisyyttä pidetään enemmän positiivisempana kuin negatiivisena. (Rosso ym. 2010, 95). Pääasia on tuntea työn merkityksellisyyttä, koska työn merkityksellisyyden tunne voi parantaa työelämän laatua (Vuori ym. 2012, 231).

Työn merkityksellisyyden kokemukset voivat vaihdella ihmisellä hänen työuransa aikana, sillä työn merkityksellisyys kytkeytyy eri elämäntilanteisiin (Järvinen, 2014, 219). Merkityksellisyys on vuorovaikutuksessa työn ja perhe-elämän tasapainon kanssa. Toiset näkevät merkityksellisyyden olevan merkityksellistä yksilöiden urakäyttäytymisen ymmärtämisessä. (Bailey ym. 2019b, 84). Johtamisen psykologia tukee työn merkityksellisyyden tutkimista, koska johtamisen psykologia on elämäntilanteisiin ja ihmisten ainutkertaisiin, muuttuviin tarpeisiin kohdistuvaa ihmisläheistä työtä. Lisäksi johtamisen psykologia rakentaa osaltaan yhtenäisempää kokemuksellista työyhteisöä tai organisaatiota, jossa toimijoille merkityksellisistä asioista välitetään ja niitä pyritään toteuttamaan työelämässä. (Syväjärvi & Vakkala, 2019, 225.)

Yhteenvetona varhaiskasvatuksen opettajien määrittämiin merkityksellisiin tekijöihin voi vaikuttaa heidän työkokemuksensa määrän lisäksi heidän oma henkilökohtainen elämän tilanteensa. Lisäksi merkityksellisyyden tekijöiden määrittämiseen vaikuttaa se, että kaikki tavoitteet ja toiminta eivät ole ihmisille henkilökohtaisesti yhtä merkityksellisiä, koska ihmiset saattavat valita tavoitteensa ulkoisen tai sosiaalisen paineen vaikutuksesta (Vasalampi, 2017, 55). Toiset ihmiset voivat kokea tietyt asiat merkityksellisemmiksi kuin toiset. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn merkityksellisyydestä tarkastellaan heidän kokemustensa avulla ja pyritään nimeämään kokemuksissa ilmentymiä merkityksellisyystekijöitä. Tämä tutkimus on tärkeä, koska juuri varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyydestä ei ole tehty aiempaa tutkimusta.

2.2 Merkityksellisyyden määritelmä

Merkityksellisyys on tarkasteltu useilla akateemisilla aloilla. Kuitenkaan täyttä yksimielisyyttä ei ole saatu siihen, mitä merkityksellisyys tarkoittaa teoreettisesti tai empiirisesti. (Bailey ym. 2019a, 482.) Merkityksellisyyden käsitettä on vaikea määritellä yksiselitteisesti, koska määritelmä riippuu, mistä näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Yleisesti ottaen useat alat ja tutkijat näkevät merkityksellisyyden tarkoittavan jotain positiivista, subjektiivista sekä yksilöllistä kokemusta suhteessa ihmisen omaan työhön (Bailey ym. 2019a, 482).

Kun tarkastellaan merkityksellisyyttä humanistisesta ja eksistentiaalisen psykologian näkökulmasta, merkityksellisyys nähdään ihmisen myötäsyntyisenä haluna ja luontaisena tarpeena löytää merkityksiä elämästään. Todellinen merkityksellisyys perustuu ihmisen omiin oivalluksiin ja vapaaseen valintaan eikä ulkopuoliseen saneluun ja vallankäyttöön. (Leiviskä, 2011, 21-22.) Merkityksellisyys syntyy siitä, että ihminen löytää tekemisilleen tarkoituksen ja asettaa tavoitteet niiden saavuttamiseksi. Jokaiselle ihmiselle tällaiset tavoitteet ovat henkilökohtaisia ja toinen ihminen ei voi täysin kopioida toisen tavoitteita. (Leiviskä, 2011, 16.) Vasta, kun ihminen pyrkii edistämään valitsemaansa tarkoitusta ja tuntee, että se on kaiken toiminnan pohjimmainen päämäärä, ihminen on todella valinnut elämälleen ja työlleen tarkoituksen (Leiviskä, 2011, 16).

Merkityksellisyyttä voidaan tarkastella itseohjautuvuusteorian näkökulmasta. Itseohjautuvuusteorian tutkimuksissa keskitytään yksilön kehitykselle luontaisiin tekijöihin sekä sosiaalisiin konteksteihin, jotka edistävät elinvoimaa, motivaatiota, sosiaalista integraatiota ja hyvinvointia. Itseohjautuvuusteoria on kriittinen, koska se tutkii ja vertailee sosiaalisia kontekstien heikentävää vaikutusta ihmisen hyvinvoinnin kannalta. (Ryan & Deci, 2017, 3-4.) Itseohjautuvuusteorian näkökulmasta merkityksellisyyttä tarkasteltaessa, itseilmaisu vaikuttaa merkityksellisyyteen autonomian ja osaamisen kautta, yhteydenpito muihin ihmisiin ja kyky myötävaikuttaa yhteiskuntaan vaikuttavat siihen, mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Tällöin merkityksellisyys tarkoittaa sisäisten syiden löytämistä elämäänsä. (Martela & Riekki, 2018, 11.)

Merkityksellisyyttä voidaan tarkastella myös ihmisen elämän kautta. Yhden merkityksellisyyden määritelmän mukaan ihmisen elämä on merkityksellistä, kun elävä ihminen ymmärtää sen laajemman merkityksen. Ihminen voi kokea elämän merkitykselliseksi, kun sillä on jokin tarkoitus tai sillä on johdonmukaisuutta kaaoksen keskellä. (King, Hicks,

Krull & Del Gaiso, 2006, 180.) Toisessa määritelmässä, missä merkityksellisyyttä on tarkasteltu elämän merkityksellisyytenä, on nostettu esiin, että elämän merkityksellisyys on tärkeää ihmisen hyvinvoinnin kannalta koko hänen elinkaarensa ajan. Elämän merkityksellisyys riippuu siitä, miten ihmiset ymmärtävät ja näkevät merkityksellisyyden heidän elämässään. (Steger, Oishi & Kashdan, 2009, 43.) Näitä merkityksellisyyden määritelmiä tukee kolmas määritelmä, jonka mukaan merkityksellisyyden etsiminen pitäisi olla luonnollinen osa elämää. Se kannustaa ihmistä etsimään uusia mahdollisuuksia ja haasteita sekä ruokkii heidän halua ymmärtää omia kokemuksiaan. (Steger, Kashdan, Sullivan & Lorentz, 2008, 200.)

Kaikki edellä olevat koko elämän näkökulmasta tehdyt erilliset määritelmät kokoaa yhdeksi Aaltosen, Ahosen ja Sahimaan (2020, 24) määritelmä. Sen mukaan ihmisille on luonnollista etsiä merkityksellisyyttä, koska kokemus elämän merkityksellisyydestä on inhimillinen perustarve (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020, 24). Tämä näkemys vahvistaa myös itseohjautuvuusteorian näkökulmaa, jonka mukaan ihmisellä on tarve tyydyttää omat perustarpeensa. Jokainen ihminen haluaa elää elämää, joka tuntuu elämisen arvoiselta ja mielekkäältä. Lisäksi jokainen ihminen haluaa, että omalla elämällä on merkitystä myös muille ihmisille. (Aaltonen ym. 2020, 24.)

Sosiologisesta näkökulmasta tarkasteltaessa merkityksellisyyttä, merkityksellisyys määritellään, että yksilöt antavat asioille merkityksen tai näkevät tietyt elämän osa-alueet merkityksellisinä asioina. Yleisesti ottaen heidän mukaansa merkityksellisyys viittaa siihen, kuinka suuri merkitys jollakin asialla on yksilölle. (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010, 94-95.) Koetun merkityksen määrä voi vaihdella suuresti ihmisten välillä (Rosso ym. 2010, 95). Toisaalta ihmisen kokeman merkityksellisyyden nähdään syntyvän yhdistämällä oma henkilökohtainen identiteetti sosiaalisen ympäristön eri rooleihin ja jäsenyyteen. Merkityksellisyydessä ei ole vain kyse siitä, mihin ihminen kuuluu, vaan myös siitä, mitä ihminen tekee. (Cohen-Meitar, Carmeli & Waldman, 2009, 362.) Tärkeä kysymys, jonka ihminen voi kysyä itseltään merkityksellisyyttä pohtiessaan on, kuinka tärkeä sen hetkinen asia ja rooli hänelle on (Cohen-Meitar ym. 2009, 362-363). Järvinen (2014, 219) nostaa merkityksellisyyden määritelmässään esiin, että merkityksellisyyden tunne on henkilökohtainen, eikä asemasidonnainen asia. Yksi tunnetuimpia merkityksellisyyden tutkijoita on Kahn (1990, 793-794), joka on määritellyt merkityksellisyyden tunteeksi sen, että ihminen saa siitä itselleen fyysistä, kognitiivista ja emotionaalista energiaa.

Yhteenvetona näiden kaikkien määritelmien pohjalta nähdään, että ihmisellä on siis luontainen perustarve pyrkiä tyydyttämään merkityksellisyyden tunteensa. Ihmiselle syntyy myönteisiä tunteita, joiden avulla hän saa tyydytettyä luonnollisesti omia perustarpeitaan. Lisäksi merkityksellisyys liittyy vahvasti ihmisen hyvinvointiin, koska itseohjautuvuusteorian mukaisesti merkityksellisyyden syntymisen myötä ihminen voi kasvaa, kehittää ja lisätä omaa hyvinvointiaan entisestään. Merkityksellisyys siis tarkoittaa osallistavaa olemisen tilaa ja vaikuttaa merkittävästi yksilöiden tunteeseen siitä, että he ovat saavuttaneet elämänsä tarkoituksen. Tämä on tärkeää sekä työntekijöiden mielenterveyden kannalta että organisaatioiden tehokkuuden kannalta. (Bailey ym. 2019b, 85.)

2.3 Työn merkityksellisyyden määritelmä

Jos merkityksellisyyden määritteleminen ei ole yksiselitteistä, niin ei ole myöskään työn merkityksellisyyden käsite. Merkityksellistä työtä käsittelevä empiirinen kirjallisuus on tukeutunut psykologiasta, työpaikan henkisyydestä ja humanistisista tieteistä peräisin oleviin käsitteisiin ja teorioihin. Suuri määrä työn merkityksellisyyden tutkimuksista määrittelee työn merkityksellisyyden työksi, joka on subjektiivisesti merkityksellistä, tärkeää, palkitsevaa sekä linjassa ihmisen henkilökohtaisten arvojen kanssa. (Bailey, Yeoman, Madden, Thompson & Kerridge, 2019b, 98.) Toinen määritelmä työn merkityksellisyydelle on, että merkityksellinen työ on tarkoituksen mukaista työtä, yksilön työn ja henkilökohtaisten uskomusten yhteensopivuutta tai tietylle ammattiryhmälle ominaista (Bailey ym. 2019b, 98).

Humanistisesta näkökulmasta tarkasteltaessa työn merkityksellisyyden käsite perustuu oletukseen, että merkityksellisyyden tavoittelu on ihmiselle luontainen tapa toimia. Työn merkityksellisyydellä on keskeinen rooli ihmisen koko elämän kannalta. (Bailey ym. 2019b, 90.) Tämän näkökulman perusteella työn merkityksellisyys on määritelty tarkoittavan yksilöiden ymmärrystä oman työnsä tarkoituksesta tai ymmärrystä siitä, mitä ihmiset uskovat saavuttavansa työllään (Wrzesniewski & Dutton, 2001, 180). Merkityksellinen työ sisältää objektiivisia piirteitä siitä, että se mahdollistaa autonomian, vapauden ja sosiaalisen tunnustamisen sekä sen, että yksilö kokee sen merkityksellisenä. (Bailey ym. 2019b, 91).

May, Gilson ja Harter (2004, 14) nostivat esiin, että nykyään ihmisillä on ensisijainen motiivi etsiä omasta työstään merkityksellisyyttä. Bailey ja ym. (2019a, 490) nostivat esiin kaksi tärkeää ominaisuutta työn merkityksellisyyden määritelmässään. Ensiksikin työ on merkityksellistä, kun yksilöt pystyvät tyydyttämään omat henkilökohtaiset motiivinsa ja tavoitteensa työssään. Toiseksi ihmisten kokemukseen työn merkityksellisyydestä vaikuttaa ihmisen oma käsitys yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta kontekstista, joka kehystää käsityksiä työn luontaisesta arvosta. (Bailey ym. 2019a, 490.) Tämä kuvaa sitä, että eri aikoina ja eri paikoissa syntyy vaihtoehtoisia käsitteitä sille, mikä on merkityksellistä (Bailey ym. 2019a, 492).

Psykologisesta näkökulmasta työn merkityksellisyyttä on tutkinut muutamat tutkijat. Kahnin mukaan psykologinen merkityksellisyys on sitoutumisen edeltäjä. Hänen mukaansa merkityksellisyys on tunne, että ihminen saa tuottoa itseensä tehdylle sijoitukselle fyysisen, kognitiivisen tai emotionaalisen energian kohdalla, joka syntyy ihmisen tekemästä työstä, mikä on arvokasta ja hyödyllistä. (Bailey ym. 2019b, 88.) Ashmos ja Duchon ovat tutkineet merkityksellisyyttä henkisyyden näkökulmasta. Heidän mukaansa ihmisillä on sisäinen maailma, joka tarvitsee ravintoa merkityksellisestä työstä, joka tapahtuu yhteisön kontekstissa. (Bailey ym. 2019b, 90.) Tämä näkökulma viittaa siihen, että organisaatiot voivat mahdollistaa ihmisen kukoistamisen tarjoamalla ympäristön, jossa yksilöiden hengelliset tarpeet merkitykselliseen työhön voidaan täyttää. (Bailey ym. 2019b, 90).

Merkityksellisyyttä voidaan tarkastella myös monitahoisena eudaimonisena psykologisena tilana. Tästä näkökulmasta tarkasteltaessa työn merkityksellisyys tarkoittaa eudaimonista psykologista tilaa, jossa on kolme puolta. (Bailey ym. 2019b, 91.) Ensimmäiseksi ihmisten positiivinen merkityksen tunne syntyy heidän omasta työstänsä, toiseksi työn merkityksellisyyden ja yksilön laajemman elämän välisestä yhteydestä ja kolmanneksi ihmisellä on halu vaikuttaa myönteisesti ja edistää suurempaa hyvää. Työn arvioiminen merkitykselliseksi viittaa tässä kohtaa yksilön arvioon siitä, että heidän työnsä on merkityksellistä, arvokasta ja positiivista. (Bailey ym. 2019b, 91.)

Jokaisessa näkökulmassa nousee esiin, että työn merkityksellisyyden määritelmässä yksilö on keskeisessä roolissa. Näiden lisäksi yksilön näkökulmasta Podolny, Khurana ja Hill-Popper (2005, 15) näkevät työn merkityksellisyyden koostuvan kahdesta asiasta. Ensimmäiseksi työn tulee tukea yksilön henkilökohtaisesti määrittämää perimmäistä tavoitetta ja toiseksi työn merkityksellisyyden tulee vahvistaa yksilön yhteyttä yhteisöön,

johon hän kuuluu (Podolny ym. 2005, 15). Ensimmäistä kohtaa tukee Rosson ja ym. (2010, 95) esiin nostama määritelmä, jonka mukaan koetun merkityksellisyyden määrä vaihtelee ihmisten välillä ja tästä syystä yksittäinen työkokemus voi olla toiselle ihmiselle erityisen merkityksellinen ja hänen työkaverilleen sama työkokemus on vähemmän merkityksellinen. Merkityksellinen työ koetaan erityisen merkittäväksi, kun ihminen saa sen avulla täytettyä omat tavoitteet sekä sen nähdään tarjoavan yksilölle enemmän positiivisia merkityksiä kuin negatiivisia (Rosso ym. 2010, 95). Lisäksi työn merkityksellisyyden tutkimuksissa korostuvat yksilölliset kokemukset, kognitiot ja tunteet. (Rosso ym. 2010, 94.)

Leiviskän (2011, 17) määritelmässä työn merkityksellisyydestä korostuu myös ihmisen yksilölliset aikomukset. Hänen mukaansa työn merkityksellisyyden kokemuksiin vaikuttavat ihmisen yksilölliset aikomukset ja tavoitteet. Näin ollen ihmisten tavoittelemat työn merkityksellisyyden asiat voivat vaihdella (Leiviskä, 2011, 16-17). De Boeckin, Driesin ja Tierensin mukaan itsensä toteuttaminen on merkityksellisyyden perusta, joten mitä enemmän työ tarjoaa mahdollisuuksia käyttää yksilön omaa potentiaalia kehittymiseen kohti haluttua tulevaisuutta, sitä mielekkäämpää työ on. Potentiaalin oletetaan olevan tärkeä tekijä, joka vaikuttaa suoraan merkityksellisyyden kokemukseen työstä sekä välittää organisaation interventioiden ja merkityksellisyyden kokemuksen välistä suhdetta. (Bailey ym. 2019a, 485.)

Sen sijaan Wrzesniewski, Dutton ja Debebe ovat määritelleet vuonna 2003 julkaistussa artikkelissaan työn merkityksellisyyden muodostuvan yksilön omista ajatuksista sekä työstä itsessään ja ihmisen lähiympäristöstä. Heidän mukaansa yksilön työn merkityksellisyys syntyy vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristöstä saatujen vihjeiden avulla. (Wrzesniewski ym. 2003, 96.) Ihmisen työskennellessä työn merkityksellisyys syntyy, kun työntekijät ottavat ympäristöstään vihjeitä, jotka auttavat heitä ymmärtämään työnsä, roolinsa ja itsensä merkityksen. Lisäksi ihmiset käyttävät näitä vihjeitä vuorovaikutusmalliensa muokkaamiseen organisaation jäsenten kanssa. (Wrzesniewski ym. 2003, 96.) Wrzesniewski ja ym. (2003, 99) mukaan työn merkityksellisyys kuvaa sitä, kuinka työntekijät ymmärtävät kokemuksensa organisaatiossa. Heidän mukaansa työn merkityksellisyys kuvaa myös työntekijöiden käsitystä siitä, mitä he tekevät työssään ja mikä on heidän työssään merkityksellistä (Wrzesniewski ym. 2003, 99). Lisäksi Wrzesniewski ja ym. (2003, 96) ovat nostaneet työn merkityksellisyyden määritelmässään esiin, että ihmiset pyrkivät ymmärtämään työnsä merkityksellisyyttä sen suhteen, onko se yleisesti ottaen kannattavaa ja arvokasta.

Ympäristön rooli työn merkityksen kokemuksessa vaihtelee. Leiviskä (2011, 17) nostaa esiin omassa työn merkityksellisyyden määritelmässään, että työn merkityksellisyys voi syntyä itsen ulkopuolisista asioista, kuten turvallisuudesta, arvokkuudesta ja henkilökohtaisista asioista, esimerkiksi ihmissuhteista. Työn merkityksellisyys voi myös löytyä siitä, että ihminen kokee työn tärkeäksi, kun sillä on merkitystä muiden elämälle tai se johtaa johonkin aikaansaannokseen (Leiviskä, 2011, 17). Michaelsonin (2009, 45) työn merkityksellisyyden määritelmä tukee edellä mainittuja määritelmiä, koska hänen mukaansa työn merkityksellisyys mahdollistaa yksilön itsensä toteuttamisen ja ympäristön vaatimuksiin sopeutumisen. Lisäksi May ja ym. (2004, 14) määritelmä tukee edellisiä määritelmiä, koska heidän mukaansa työn merkityksellisyys on työn tavoitteen tai tarkoituksen arvo, jota arvioidaan suhteessa yksilön omiin ihanteisiin ja standardeihin. Työn merkityksellisyyden puute voi johtaa vieraantumiseen työstään (May ym. 2004, 14).

Leiviskä (2011, 16–17) nostaa esiin omassa määritelmässään ihmisen yksilöllisen näkökulman ja ympäristön roolin lisäksi, että kokemus työn merkityksellisyydestä ei ole ihmisen pysyvä tai olennainen ominaisuus, vaan se muotoutuu sosiaalisesti. Siihen vaikuttavat monet ihmisen sisäiset ja ulkoiset situationaaliset ja historialliset asiat. Lisäksi hän nostaa esiin, että työn merkityksellisyys muotoutuu osana identiteetin muotoutumisprosessia ja itseilmaisua. (Leiviskä, 2011, 17.) Se muotoutuu aktiivisessa vuorovaikutuksessa ihmisen sisäisten ja ulkoisten asioiden välillä. Merkitys työhön voi syntyä myös välillistä syistä, esimerkiksi työ antaa mahdollisuuden olla pois kotoa. (Leiviskä, 2011, 17.)

Bunderson ja Thompson eivät ole selkeästi määritelleet työn merkityksellisyyden käsitettä (Bailey ym. 2019b, 92). Bunderson ja Thompson (2009, 32) nostivat esiin omassa artikkelissaan, että työn ollessa merkityksellistä, niin sitä pidetään henkilökohtaisena kutsumuksena, joten yksinomaan taloudellinen hyöty ja mahdollisuus uralla etenemiseen eivät riitä synnyttämään merkityksellisyyden tunnetta. Merkityksellisyyttä lisää se, miten työn koetaan hyödyttävän muita ja miten oma toiminta liittyy kokonaisuuteen (Carlsson & Järvinen, 2012, 32).

Vuori, San ja Kira (2012, 233–234) tarkoittavat työn merkityksellisyyden luomisella prosessia, jonka aikana ihmiset vaikuttavat aktiivisesti heidän työhönsä ja tulkintoihinsa työstään tehdessään siitä merkityksellisempää. Työn merkityksellisyys syntyy etsimällä positiivisia vihjeitä omasta ympäristöstään (Vuori ym. 2012). Tapanila (2021, 147) on nostanut omassa työn merkityksellisyyden määritelmässään esiin, että ihmisen moraalinen

kehys ohjaa työn merkityksellisyyden rakentumista hänen työssään. Se auttaa ihmistä valitsemaan asioita, joihin hän sitoutuu. Ihminen rakentaa työn merkityksellisyyttä ihanteiden ja arvostuksen pohjalta, jota leimaa ammatillinen aspekti. (Tapanila, 2021, 147-148.) Tapanilan määritelmää tukee Aaltosen ym (2020) määritelmä. Heidän mukaansa se, mikä tekee ihmisen työstä merkityksellistä, on subjektiivista. (Aaltonen ym. 2020, 85). Työn merkityksellisyyden kokemus on pitkälti kiinni siitä, näkeekö ihminen omassa työssään edistämisen arvoisia tarkoituksia ja päämääriä. Ihminen kestää työhön kuuluvaa kuormitusta paremmin, jos hän näkee oman työnsä merkityksen. (Aaltonen ym. 2020, 63.)

Michaelson, Pratt, Grant ja Dunn (2014, 83) ovat nostaneet esiin merkityksellisyydestä myös sen, että sillä voi olla yhteiskunnallista arvoa. Heidän mukaansa merkittävä työ voi olla merkityksellistä sen merkityksellisen arvon perusteella, mutta se voi olla myös yhteiskunnallisen arvonsa vuoksi (Michaelson ym. 2014, 83). Tätä tukee Leiviskän näkemys, että työn merkityksellisyys ei välttämättä synny merkityksen löytämisestä itse työtehtävästä, josta ihminen saa palkkaa vaan pikemminkin kokonaisvaltaisen käsityksen luomisesta oman elämämme merkityksellisyydestä. Työn merkityksellisyydessä on kyse tarkoituksen löytämisestä omalle tekemiselleen. (Leiviskä, 2011, 19.) Merkityksellisyyden tunne voi auttaa ihmistä selviytymään äärimmäisistäkin tilanteista (Vuori ym. 2012, 231).

Edellä mainittujen työn merkityksellisyyden määritelmien pohjalta loin oman työn merkityksellisyyden määritelmän, joka toimii pohjana tässä tutkimuksessa. Leiviskän määritelmää mukaillen, pro gradu tutkielmassani työn merkityksellisyys määritellään yksilöiden ymmärrykseksi siitä, miten he kokevat työnsä arvokkaaksi. Lisäksi jokainen ihminen määrittää henkilökohtaisesti työn merkityksellisyyden vuorovaikutuksessa oman ympäristönsä kanssa, samalla tavoin kuten Wrzesniewskin ja kumppaneiden vuonna 2003 julkaistussa artikkelissa määriteltiin. Kolmas tärkeä osa työn merkityksellisyyden määritelmää on, että työn merkityksellisyyden kokemus synnyttää yksilössä kaikenlaisia tunteita, mutta erityisesti positiivisia tunteita. Näin ollen kokemuksen jälkeen päällimmäisenä yksilöllä on positiivinen tunne, kuten Rosso ja ym. (2010) nosti omassa määritelmässään esiin.

2.4 Aiemmat tutkimukset työn merkityksellisyydestä

Vaikka varhaiskasvatuksen opettajia koskevaa työn merkityksellisyyden tutkimusta ei ole aiemmin tehty, niin työn merkityksellisyyttä on kuitenkin tutkittu aiemmin. Työn merkityksellisyyteen liittyen on tehty paljon kansainvälistä tutkimusta. Työn merkityksellisyyden kontekstissa ylivoimaisesti eniten tutkimuksia on tehty työ-, teollisuus- ja organisaatiopsykologioiden saralla, jossa merkityksellisyyttä pidetään laajasti motivoivana asenteena tai käsityksenä. Tähän todennäköisesti vaikuttaa useat persoonallisuustekijät suhteessa työpaikan tekijöihin. (Bailey ym. 2019b, 92.) Suurin osa työn merkityksellisyyden kirjallisuudessa käytetyistä teoreettisesta kirjallisuudesta on peräisin positiivisesta psykologiasta (Bailey ym. 2019b, 92). Työn merkityksellisyyden tutkiminen on nykyisissä organisaatioissa tärkeässä roolissa, koska nykyisessä maailmantilanteessa organisaatiot ovat globalisaation, uusien teknologioiden ja uusien organisointitapojen paineen alla. Tämä ilmiö luo toisiinsa yhdistettyjä dynaamisia sekä monimutkaisia järjestelmiä ja organisaatioille kasvaa tarve uudenlaiselle organisaatioiden väliselle yhteistyölle. (Bailey ym. 2019a, 482.)

Merkityksellisen työn tutkimusperinteessä tarkastellaan kahta asiaa. Ensinnäkin sitä, mikä synnyttää työntekijässä kokemuksen mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä sekä toiseksi sitä, mikä tekee työstä merkityksellistä isommassa kuvassa. (Aaltonen ym. 2020, 86-87.) Merkityksellisen työn tutkimuksessa on eroteltu kolme päälinjaa. Ensimmäinen päälinja on työn merkitys ja työn arvo. Toinen päälinja on työn tuottama subjektiivinen kokemus työn ja työtehtävien mielekkyydestä sekä merkityksellisyydestä. (Aaltonen ym. 2020, 87.) Kolmas päälinja on työroolien, työyhteisön ja työskentelykontekstin merkityksellisyys. (Aaltonen ym. 2020, 87). Empiirinen kirjallisuus keskittyy pitkälti merkityksellisen työn tarkastelemiseen subjektiivisena kokemuksena (Bailey ym. 2019b, 99).

Työn kokonaisuuden kannalta keskeistä on, minkä arvon annamme työnteolle, millaista työtä teemme ja missä kontekstissa teemme työtämme. Aaltonen ja ym. (2020, 87) nostavat esiin, että työn merkityksellisyyttä on hyvä pyrkiä tarkastelemaan kolmen eri tason kautta. Ensimmäisen tason näkökulmasta työn merkityksellisyyttä tarkastellaan työn roolin merkitystä elämässä. Toinen taso on yksilön kokemus työn mielekkyyteen ja merkityksellisyyteen vaikuttavien tekijöiden kautta sekä kolmas taso on työyhteisöjen tasolla työn merkityksellisyyden ja työn vaikuttavuuden luomiseen. (Aaltonen ym. 2020, 87.)

Yksi tunnetuimmista teoksista, johon viitataan eniten työn merkityksellisyyden tutkimuksen saralla on Hackmanin ja Oldhamin laatima psykologisen teorian työn ominaisuusmalli. Hackman ja Oldham ovat ensimmäisiä tutkijoita, jotka ovat empiirisessä kirjallisuudessa pyrkineet kartoittamaan merkityksellisyyden kokemuksia. (Bailey ym. 2019b, 88, 93.) Heidän mukaansa merkityksellisyys on yksi joukko psykologisia tiloja. Merkityksellisyys vaikuttaa kolmen työn suunnittelun tekijän välillä, jotka ovat taitojen vaihtelu, tehtävän merkitys ja tehtävän identiteetti. (Bailey ym. 2019b, 88.) Useat tutkijat ovat käyttäneet tätä lähestymistapaa omissa tutkimuksissaan. Tämän lähestymistavan mukaan työn ominaisuuksia pidetään merkityksellisen työn mittana (Bailey ym. 2019b, 88.)

Toiseksi yleisin työn merkityksellisyyden tutkimuksen viittauksissa on transformaatiojohtajuuden teoria, jonka tarkoituksena on selittää, kuinka merkityksellisyyden tasoa voidaan nostaa ihmisten keskuudessa. (Bailey ym. 2019b, 93). Kolmanneksi yleisin näkökulma lähestyä merkityksellisen työn kehystä, on henkisyyttä tai kutsumuksia käsittelevä kirjallisuus. Tästä näkökulmasta käsin merkityksellistä työtä pidetään yhtenä hengellisyyden elementtinä työssä muiden osa-alueiden rinnalla. (Bailey ym. 2019b, 93.)

Näiden lisäksi työn merkityksellisyyden saralla on tehty paljon muutakin tutkimusta. Positiivisen psykologian näkökulmasta tarkasteltaessa työn merkityksellisyyttä, on huomattu positiivisten työsuhteiden olevan tärkeitä merkityksellisen työn kannalta. Positiivinen psykologia liittyy vahvasti työn merkityksellisyyteen, koska se on viimeisinä vuosina keskittynyt tutkimaan merkityksellisyyttä elämässä. (Lepisto & Pratt, 2017, 101). Positiivinen psykologia on monihaarainen tieteenala, jonka perimmäisenä tarkoituksena on tutkia hyvää ja löytää ihmisten vahvuudet, joiden avulla sekä ihmisen oma hyvinvointi että ympäristön vointi paranee (Uusitalo-Malmivaara, 2015, 19). Tarkasteltaessa työn merkityksellisyyttä työhön liittyvien asenne- ja käyttäytymistulosten näkökulmasta, useimmat tutkijat ottivat huomioon erityisesti ihmisen työhön sitoutumisen, työtyytyväisyyden, organisaatioon sitoutumiseen ja käyttäytymiseen liittyvän osallistumisen sekä sisäisen motivaation. Tutkimusten tulokset osoittivat, että merkityksellinen työ liittyy positiivisesti näihin tekijöihin. (Bailey ym. 2019b, 94.)

Aiemmat tutkimukset osoittavat myös, että työn merkityksellisyyteen vaikuttavat motiivit, minkä pohjalta työn merkityksellisyys syntyy ihmiselle. Rosso ja ym. (2010, 113) ovat omassa tutkimuksessaan havainneet, että työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa se, muodostuuko merkityksellisyyden motiivit ihmisestä itsestä vai

ympäristön painostuksesta johtuen. Lisäksi työn merkityksellisyyteen vaikuttaa se, että onko työn merkityksellisyyden toiminta suunnattu itseen vai muihin. Merkityksellisyyden kokemusten taustalla olevat motiivit vaihtelevat ihmisillä, koska osassa ihmisten kokemuksissa korostuu tahdonvapaus ja itsenäinen toiminta. (Rosso ym. 2010, 113-114.) Toisaalta toisissa kokemuksissa korostuu halu olla yhteydessä muihin ihmisiin ja toimia yhteisön normien mukaan. Ihmiset voivat kokea itseen suunnatut työkokemukset sekä muihin suuntautuneet kokemukset merkityksellisenä. (Rosso ym. 2010, 114.) Syyt, miksi kokemukset koetaan merkityksellisinä, kuitenkin eroavat toisistaan (Rosso ym. 2010, 114).

Työn merkityksellisyyttä tutkittaessa humanistisessa lähestymistavassa on käytetty hyödyksi haastattelupohjaisia tutkimuksia, jotka luovat ymmärrystä merkityksellisyydestä yksilön näkökulmasta. (Bailey ym. 2019b, 91.) Humanistisesta näkökulmasta merkityksellinen työ keskittyy yksinomaan subjektiivisen merkityksellisyyskokemuksen taltioimiseen, joten tämä empiirinen tutkimus poikkeaa huomattavasti muusta empiirisestä työn merkityksellisyyden tutkimuksesta. (Bailey ym. 2019b, 90).

Useimmat tutkimukset tarkastelevat, miten merkityksellisyyttä voidaan tarjota ja hallita organisaatioissa. Tämä näkemys on ristiriidassa humanistiseen näkökulmaan siitä syystä, että merkityksellisyyden tunnetta ei voida ihmisille tarjota, vaan heillä on luontainen tarve löytää merkityksellisyyttä. (Lips-Wiersma & Morris, 2009, 491.) Lips-Wiersman ja Morris (2009, 491) halusivat omalla tutkimuksellaan lisätä työn merkityksellisyyden tutkimusta humanistisesta näkökulmasta. Heidän tutkimuksensa tulosten mukaan on olemassa neljä tapaa luoda merkityksellisempää työtä. Ensinnäkin subjektiivisten työn merkitysten tulee syntyä kaikkien organisaatiossa olevien ihmisten yhteistyönä. (Lips-Wiersma & Morris, 2009, 508.) Kukaan ei voi toisen ihmisen puolesta määrittää, mikä on merkityksellistä, vaan yhdessä määritetään nämä arvot. Toiseksi organisaatiokäytäntöjen pitää mahdollistaa organisaation jäsenille mahdollisuus kehittää ja tarttua käsittelemään epämiellyttäviäkin asioita. (Lips-Wiersma & Morris, 2009, 508.) Niitä ei saa vain ohittaa, vaan ne pitää rohkeasti kohdata. Kolmanneksi työn merkityksellisyyden kohdalla täytyy ottaa huomioon monimuotoisuuden eroavaisuudet ja tämän lisäksi pitää kunnioittaa tätä erilaisuutta. Neljänneksi erilaisten elämänroolien täytyy olla tasapainossa työn kanssa (Lips-Wiersma & Morris, 2009, 508.) Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) tutkimuksessa, havaittiin, että yhtenäisyys muiden kanssa ja muiden palveleminen edustavat kahta tärkeää merkitykselliseen työhön perustavaa ulottuvuutta (Bailey ym. 2019b, 97).

Munn (2013, 401) havaitsi tutkimuksessaan, että työn merkityksellisyyttä tutkiessa ei saisi tarkastella ihmisiä, organisaatioita ja yhteiskuntaa erillisinä asioina, vaan jokainen osa-alue on toisistaan riippuvainen työn merkityksellisyyden kannalta. Munnin tutkimuksen tulosten mukaan ihmisen työ- ja perhe-elämän välisellä tasapainolla on myönteinen vaikutus ihmisen kokemaan työn merkityksellisyyteen. (Munn, 2013, 411). Munnin (2013) tutkimus osoitti positiivisen yhteyden työelämän yhteensopivuuden ja mielekkään työn välillä sekä negatiivisen yhteyden työelämän konfliktin välillä tai koetun epätasapaino työn, henkilökohtaisen elämän ja merkityksellisen työn välillä (Bailey ym. 2019b, 97). Munnin tutkimusta tukee Alanin ja ym. tekemän meta-analyysin mukaan, ne ihmiset, jotka pitävät työtään merkityksellisenä, nauttivat myös korkeampaa tyytyväisyyttä elämään ja he ovat yleisesti terveempiä. Lisäksi tutkijat havaitsivat, että merkityksellisen työn ja yleisen negatiivisen vaikutuksen välillä on pieni tai kohtalainen yhteys. (Bailey ym. 2019a, 489.)

Michaelson (2011, 548) on tutkinut merkityksellisen työn moraalisen vastuun ehtoja. Merkityksellisyys työssä on tärkeää, mutta aina työntekijöiden hyvinvointi ei ole heidän itsensä hallinnassa. Vastuu merkityksellisestä työstä riippuu siitä, miten merkityksellinen työ määritellään. (Michaelson, 2011, 548.) Objektiivinen käsitys merkityksellisestä työstä sisältää heikon väitteen moraalisesta vastuusta. Tällöin työnantajalla on negatiivinen velvollisuus olla ottamatta työntekijältä mahdollisuutta valita merkityksellinen työ. Subjektiivinen käsitys työn merkityksellisyydestä herättää kysymyksen siitä, onko merkityksellisen työn tekeminen moraalista vastuuta, kun ainoa sidosryhmä on ihminen itse. (Michaelson, 2011, 548.)

Michaelson ja ym. (2014, 77) tarkastelivat tutkimuksessaan, onko merkitykselliselle työlle määriteltävissä piirteitä, joihin on moraalisia oikeuksia. Lisäksi he tarkastelivat, onko olemassa moraalisia velvollisuuksia itseämme ja muita kohtaan näiden oikeuksien täyttämiseksi. Tutkimuksen tulosten mukaan johtajien ei ole välttämättä mahdollista tyydyttää jokaisen työntekijän merkityksellisyystekijöitä töissä. (Michaelson ym. 2014, 77, 86.) Jos jokainen työntekijä saisi päättää, mitä työtä hän eniten haluaa tehdä ottamatta huomioon markkina-arvoa, yrityksen tuottavuusedut kääntyisivät päinvastaisesti (Michaelson ym. 2014, 86). Organisaatiotason tekijöihin liittyvät tutkimukset ovat osoittaneet, että henkinen ja oppimiseen keskittyvä työilmapiiri liittyy myös merkitykselliseen työhön (Bailey ym. 2019b, 96).

Työn merkityksellisyyden osalta on tehty paljon tutkimusta eri tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. De Boeck on tehnyt Belgiassa 18 kuukauden aikana toteutetun paneelitutkimuksen liittyen työn merkityksellisyyteen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan taitojen monimuotoisuus, itsenäisyys ja palaute työstä ovat tärkeitä työn merkityksellisyyden kannalta. (Bailey ym. 2019a, 485.) Lisäksi tutkijat havaitsivat, että hyödynnetyn potentiaalin kokemus ei vain ennusta merkityksellistä työtä, vaan se myös välittää osittain työn ominaisuuksien myönteisiä vaikutuksia koettuun merkityksellisyyteen. Työstä tulee merkityksellistä, kun se mahdollistaa yksilön potentiaalin toteuttamisen työssä ja minimoi todellisen ja ideaalisen itsensä välisen etäisyyden. (Bailey ym. 2019a, 485.) Tutkijoiden mukaan tarkasteltaessa merkityksellisyyttä työntekijälähtöisestä näkökulmasta havaitaan, että työkokemukset ja minäkäsitys ovat merkityksellisiä (Bailey ym. 2019a, 485-486).

Joissakin tutkimuksissa työn merkityksellisyyttä on tutkittu tiettyjen ammattien kontekstissa (Bailey ym. 2019b, 92). Britt, Dickinson, Castro ja Adler (2007, 34) tutkivat merkityksellisyyttä Yhdysvaltain sotilaista koostuvassa pitkittäistutkimuksessa. Tutkimuksen tulosten mukaan moraalin ennustettiin yhdistyvän merkitykselliseen työhön sitoutumisen, yksilön toiminnan ja johtamisen sekä luottamuksen perusteella. Tässä tutkimuksessa tuli esiin myös moraalin vaikutus merkityksellisyyteen niin kuin Michaelsoninkin tutkimuksissa havaittiin. (Britt ym. 2007, 34.) Britt, Adler ja Bartone (2001, 53) tutkivat myös sotilaskontekstissa työn merkityksellisyyttä. Heidän tutkimuksensa koski työn merkityksellisyyden, persoonallisuuden ja stressaavan tapahtuman välistä suhdetta. Tutkimuksen tulosten mukaan persoona vaikutti merkityksellisen työn tekemiseen ja siitä saadun hyödyn saamiseen vielä työn päättymisen jälkeenkin. (Britt ym. 2001, 53).

Suomessa on tehty tutkimuksia työn merkityksellisyyden kokemuksiin liittyen. Salosen ja Tapanin (2020, 30) tutkimus koski palkkatyön merkityksellisyyttä ammatillisessa koulutuksessa. Siinä nostettiin esiin, että merkitykselliseksi koetun palkkatyön keskeinen tekijä on kokemus omannäköisesti toteutettavasta työstä, joka liittyy rakentavasti osaksi työyhteisöä ja ympäröivää yhteiskuntaa. Tutkimuksen johtopäätös oli, että työn merkityksellisyyden kokemusta säilyttävä tai parantava ammatillisen koulutuksen kehittäminen on mahdollista, kun varmistetaan, että jokaisen opettajan oma erityinen osaaminen on käytössä yhteisen päämäärän tavoittelussa. (Salonen & Tapani, 2020, 30.)

Tapanila (2021, 36) on tutkinut työn merkityksellisyyttä yliopiston henkilöstön keskuudessa. Hänen tutkimuksessansa tutkittiin akateemisen työn merkityksellisyyttä ja

yliopiston muuttuvia vaatimuksia. Tulosten mukaan kasvatus- ja kielitieteilijät kokivat oman työnsä arvostuksen heikentyneen ja sen myötä työnsä merkityksellisyyden vähentyneen. (Tapanila, 2021, 36.) Kostiainen, Ukskoski, Ruohotie-Lyhty, Kauppinen, Kainulainen ja Mäkinen (2018, 68) ovat tehneet tutkimuksen, jossa he tutkivat opettajakoulutuksessa olevien opiskelijoiden merkityksellisiä oppimisen piirteitä. Tutkimusten tulosten mukaan merkityksellisiä oppimisen piirteitä ovat kokonaisvaltainen kurssisuunnittelu, vahvan kokemuksen mahdollisuudet ja laajan tunteiden kirjon läsnäolo (Kostiainen ym. 2018, 73).

Merkityksellisyyden tunteen syntyprosessista on tiedossa vain rajallinen määrä tietoa. Suomessa on tehty tutkimus, jossa tarkastellaan työn merkityksellisyyden syntyprosessia. Vuori ja ym. (2012, 231) tutkivat merkityksellisyyden luomista työssä. He ovat halunneet omalla tutkimuksellaan lisätä tietoa siitä, miten ihmiset voivat omalla toiminnallaan organisaatioissa tehdä työkokemuksistaan merkityksellisempiä, koska he ovat tutkimuksessaan muodostaneet selkeän käsityksen työn merkityksellisyyteen liittyvistä seurauksista (Vuori ym. 2012, 231-232). Heidän tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät yrittävät lisätä työn merkityksellisyyttä työstä poimittujen positiivisten vihjeiden avulla. Kolme keskeistä taktiikkaa myönteisten vihjeiden lisäämiseksi ovat työn positiivisten ominaisuuksien kognitiivinen korostaminen, kompetenssin kehittäminen sekä vaikuttaminen työn sisältöön. (Vuori ym. 2012, 231.)

Martela ja Riekki ovat tehneet tutkimuksen, jossa he ovat tutkineet työn merkityksellisyyttä itseohjautuvuusteorian lähtökohdista. Heidän tutkimuksensa perustuu itseohjautuvuusteoriaan, psykologisin perustarpeisiin ja prososiaalista vaikutusta koskeviin tutkimuksiin. (Martela & Riekki, 2018, 1.) Heidän tutkimuksen tulosten pohjalta he ovat määritelleet neljä psykologista perustarvetta, jotka vaikuttavat merkittävästi työn merkityksellisyyteen eri kulttuureissa. Perustarpeet ovat autonomia, pätevyys, sukulaisuus ja hyväntekeväisyys. (Martela & Riekki, 2018, 1.) Heidän tutkimuksensa tulokset tukevat merkityksellisen työn psykologisen taustan selittämistä. Lisäksi tutkimuksen tuloksista havaittiin, että perustarpeet olivat yhtä merkityksellisiä kaikissa organisaatioissa ja tehtävissä. (Martela & Riekki, 2018, 1, 5.) Suomessa tehtyjen tutkimusten tulokset toistuivat Yhdysvalloissa ja Intiassa. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat sen, että ihmisten tyytyväisyys oman työn itsenäisyyteen, osaamiseen, läheisyyteen ja hyötysuhteeseen kertovat kuinka merkitykselliseksi he kokevat työnsä. (Martela & Riekki, 2018, 7,9.) Martelan ja Riekin (2018, 9) mukaan heidän empiirinen tutkimuksensa tulokset epäsuorasti tukevat Lips-Wiersman tutkimuksen tuloksia.

Työn merkityksellisyyden tutkimuksessa on olemassa muutamia aukkoja, jotka tarvitsisivat lisää tutkimusta. Ensinnäkin työn merkityksellisyyden tutkimuksen osalta on hyvin vähän tehty tutkimusta yksilötason tekijöiden vaikutuksesta työn merkityksellisyyteen. Tästä syystä ei voida täysin yksiselitteisesti määritellä, miksi jotkut ihmiset saattavat pitää työtään enemmän tai vähemmän merkityksellisenä kuin toiset. (Bailey ym. 2019b, 97.) Toiseksi tutkimusten mukaan työntekijät kokevat merkityksellisyyttä todennäköisemmin, kun he yhdistävät merkityksellisyyden tekijöitä useimmista lähteistä. Tutkimukset eivät kuitenkaan anna vastausta siitä, mitkä merkityksellisyyden ulottuvuudet tulisi sisällyttää, mitkä ovat keskeisimpiä sekä mikä on niiden integratiivisten vaikutusten luonne ja suunta. (Bailey ym. 2019b, 99.) Lisäksi tutkimukset eivät antaneet vastausta, että voiko yhden tyyppinen merkityksellisyys kompensoida toisen puutteen tai kuinka usein merkityksellisyyttä pitää kokea, jotta yksilö kokee työnsä merkityksellisenä (Bailey ym. 2019b, 99).

Työn merkityksellisyys voi ilmetä erilaisina kokemuksina riippuen yleisesti ottaen kulttuurista. Kolmas heikkous on työn merkityksellisyyden vähäinen tutkimus kansainvälisessä kontekstissa. Vaikka kansainvälisiä tutkimuksia koskien työn merkityksyyttä on tehty, niin kulttuurien välistä tutkimusta on vähän. Bailey ja ym. (2019b, 104) tekemä analyysi osoitti, että merkityksellisyyden saralla tarvittaisiin lisää tutkimusta koskien merkityksellistä työtä kansainvälisessä kontekstissa. Tällä hetkellä suurin osa tutkimuksista on tehty Pohjois-Amerikassa ja muita tutkimuksia on tehty yksittäin ympäri maailman (Bailey ym. 2019b, 104).

Työn merkityksellisyyden kokemuksia on tutkittu vähän eri ammattiryhmien sisällä (Bailey ym. 2019b, 104). Kuitenkin tutkimuksissa on havaittu kulttuuristen erojen lisäksi, että työn merkityksellisyyden kokemuksissa eroja löytyy organisaatioiden ja ammattialojen välillä. Neljäs heikkous työn merkityksellisyyden tutkimuksissa on, että ne koskettavat vain tiettyä ammattialaa tai organisaatiota, eikä niiden tuloksia pystytä monistamaan muihin konteksteihin tai ammattialoihin suoraan. Esimerkiksi aiemmin esiin nostetut työn merkityksellisyyteen liittyvät tutkimukset, jotka oli tehty sotilaskontekstissa, eivät ole verrattavissa suoraan esimerkiksi varhaiskasvatuksen toimialaan.

2.5 Työn merkityksellisyyden mittaaminen

Työn merkityksellisyyttä on tutkittu erilaisilla tavoilla. Työn merkityksellisyyden mittaamiseen ei kuitenkaan ole löydetty yksimielisyyttä siihen, mikä on paras tapa mitata ihmisten subjektiivista kokemusta merkityksellisyydestä (Bailey ym. 2019a, 482). Yleisin tapa tutkia työn merkityksellisyyttä on, että tutkijat ovat pyrkineet mittaamaan työn merkityksellisyyttä rakentamalla erilaisia mittaristoja ja hyödyntämällä määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Mittaristot antavat tietoutta, minkä tekijöiden vaikutuksesta syntyy ihmisen kokemus työn merkityksellisyydestä. (Bailey ym. 2019b, 98.) Yhteistä mittareille on se, että ne pitävät merkityksellistä työtä positiivisena, subjektiivisena ja yksilöllisenä kokemuksena (Bailey ym. 2019b, 98).

Yksi kansainvälisesti tunnetuin työn merkityksellisyyden mittaamiseen liittyvä mittari on Lips-Wiersman ja Wrightin tekemä. Lips-Wiersma ja Wright (2012, 659) ovat rakentaneet työn merkityksellisyyteen liittyvän mittariston CMWS, joka tarkoittaa Comprehensive Meaningful Work Scale. Tämä mittaristo perustuu kahteen laadulliseen tutkimusprojektiin. (Lips-Wiersma & Wright, 2012, 659). Asteikko kuvaa mielekkään työn rakenteen monimutkaisuutta ja sisäisen minän kehittämisen ulottuvuuksia. Nämä ulottuvuudet ovat yhteys muiden kanssa, muiden palveleminen ja täyden potentiaalin ilmaiseminen sekä näiden dynaamisten jännitteiden välisen tasapainon löytäminen. (Lips-Wiersma & Wright, 2012, 655.) Tämä malli osoittaa työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyvän kaikessa yksinkertaisuudessaan neljästä tekijästä: aitouden ja autenttisuuden kokemuksesta, oman potentiaalin sekä osaamisen hyödyntämisestä, muiden palvelemisesta työnsä kautta sekä yhteisöllisyydestä ja yhteyden kokemuksesta muihin ihmisiin. (Aaltonen ym. 2020, 89).

Toinen työn merkityksellisyyden mittaristo on työn merkityksellisyystutkimusta kokoava nelitasoinen malli (Aaltonen ym. 2020, 99). Tämä malli on Rosson, Dekasin ja Wrzesniewskiin rakentama. Heidän mukaansa on olemassa kaksi keskeistä ulottuvuutta, jotka vaikuttavat merkityksellisen työn luomiseen ja ylläpitämiseen. (Rosso ym. 2010, 113.) Tutkimusten perusteella he rakensivat nelikentän havainnollistaakseen työn merkityksellisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Nelikentän vastakkaisina termeinä olivat yksilö ja yhteisö sekä sosiaalinen ja henkinen taso. (Rosso ym. 2010, 113-114; Aaltonen ym. 2020, 99.) Tämän nelitason mukaan työn merkityksellisyyteen vaikuttaa se, että lähteekö työn

merkityksellisyyden motiivi ihmisestä itsestään vai ympäristöstä sekä vaikuttaako työn merkityksellisyys ihmiseen itseensä vai ympäristöön.

Kolmas työn merkityksellisyyden mittaamisessa tunnettu malli on Michael Stegerin WAMI-malli (Aaltonen ym. 2020, 90-91). Steger, Dik ja Duffy (2012, 322) ovat kehittäneet työn merkityksellisyyden tutkimuksen pohjalta WAMI-mittariston, eli The Work and Meaning Inventory. Tämän mittariston tarkoituksena on tarkastella työn merkityksellisyyttä monitahoisena psykologisena tilana. WAMI-mittaristo on 10-asteinen työn ja merkityksellisyyden mittaristo. (Bailey ym. 2019b, 91.) Tämä 10-osainen mittaristo sisältää kolme ulottuvuutta, jotka ovat positiivinen merkitys, merkityksen tekeminen työn kautta ja suurempi motivaatio (Bailey ym. 2019b, 91). Sen sijaan WAMI-kolmitasomallissa esitellyt tasot ovat yksilön positiivinen merkityksellisyyden kokemus työstä, merkityksen ja ymmärryksen luominen elämään työn kautta sekä vaikuttaminen oman työn avulla suurempaan hyvään. (Aaltonen ym. 2020, 90-91).

WAMI-mittariston hyöty on se, että se kuvastaa ihmisen moniulotteista työmallia subjektiivisesti merkityksellisenä kokemuksena, joka koostuu positiivisen merkityksen kokemisesta työssä (Steger ym. 2012, 322). Työ on keskeinen merkitys merkityksellisyyden luomisessa ja merkityksellisyyttä lisää, kun ihminen näkee työnsä hyödyttävän jotain suurempaa. Työn merkityksellisyyden mittarit korreloivat ennustetulla tavalla työhön liittyvien ja yleisten hyvinvointi -indeksien kanssa ja ne selittivät ainutlaatuisen vaihtelun, joka ylitti yleiset työtyytyväisyyden, työstä raportoitujen päivien ja elämään tyytyväisyyden ennustukset. (Steger ym. 2012, 322.) WAMI-mittariston ainoa kritiikki on se, että se perustuu tässä kohtaa vain yhteen tutkimusaineistoon ja asteikon toimivuuden sekä luotettavuuden kannalta täytyy tehdä jatkotutkimuksia. (Steger ym. 2012, 334).

Neljäs mittaristo työn merkityksellisyyden mittaamiseen on Bundersonin ja Thompsonin. He esittivät suppeamman mittariston työn merkityksellisyyden mittaamiseen kuin Steger ja ym., koska heidän mittaristonsa on viisiosainen. Mittaristo sisältää kaksi ydinominaisuutta, jotka ovat yksilölle tärkeä ja merkityksellinen työ sekä maailmaa muuttava työ. (Bailey ym. 2019b, 92.) Viidennen mittariston työn merkityksellisyyden mittaamiseen ovat tehneet Steger, Frazier, Oishi ja Kaler, jotka ovat laatineet MLQ mittariston, eli Meaning in Life Questionnairen. Tämän mittariston avulla pystytään tutkimaan elämän tarkoituksen olemassaoloa ja sen etsimistä. (Steger ym. 2006, 80.)

Kuudes mittaristo työn merkityksellisyyden mittaamiseen on Mayn, Gilsonin ja Harterin kehittämä kuuden kohdan asteikko. Tämä asteikko ei erottele merkityksellisyyden eri osapuolia ja ulottuvuuksia toisistaan. (Bailey ym. 2019b, 88, 90.) Lisäksi tästä on tehty myös lyhennetty neljän kohdan versio. Seitsemäs mittaristo työn merkityksellisyyden mittaamiseen on Ashmosin ja Duchonin. (Bailey ym. 2019b, 90.) He ovat kehittäneet Meaning and Purpose at Work -mittariston työn merkityksellisyyden mittaamiseen. Mittaristo kuvaa, miten ihmisen omat kokemukset sekä toisten kokemukset vahvistavat koettua työn merkityksellisyyden kokemusta. (Bailey ym. 2019b, 90.) Tämä lähestymistapa kuvaa työn merkityksellisyyden moniulotteisuutta, koska se ulottuu ihmisen itsensä ulkopuolelle väittäen, että merkityksellisyys syntyy, kun työ edistää laajempaa hyvää. Tämän mittariston avulla on hyvä tutkia työn merkityksellisyyttä työntekijän oppimisen ja kehittämisen näkökulmasta. (Bailey ym. 2019b, 90.) Tätä mittaristoa ovat käyttäneet useat tutkijat (Bailey ym. 2019b, 90).

Työn merkityksellisyyden mittareihin ja niiden käyttöön liittyy paljon erinäisiä heikkouksia. Ensinnäkin työn merkityksellisyyden mittaaminen on todella vaikeaa, koska työn merkityksellisyyden kokemukset ovat jokaisen ihmisen henkilökohtaisia kokemuksia. Lisäksi työn merkityksellisyyden mittaamisen moninaisuudesta kertoo se, että kirjallisuuskatsauksessa, jossa oli tarkasteltu 56:tta eri kvantitatiivista menetelmää käyttävää artikkelia, niin käytössä oli ollut 28 erilaista mitta-asteikkoa. Käytännöllisesti katsoen kaikki asteikot mittasivat merkityksellisyyttä positiivisena ominaisuutena. (Bailey ym. 2019b, 99.) Toisaalta työn merkityksellisyyttä voidaan tarkastella useasta näkökulmasta ja tämä kuvastaa sitä, että työn merkityksellisyys koostuu useammasta eri osa-alueesta. Yksinkertaisesti tästä syystä tutkijat eivät pysty käyttämään työn merkityksellisyyden tutkimuksissaan yhtä ainoaa mittaristoa.

Toisaalta useiden yksittäisten merkityksellisyyden mittareiden olemassaolo ja merkityksellisyyden yhdestä tekijästä koostuvien instrumenttien laaja käyttö osoittaa, että jotkut tutkijat eivät ole vielä täysin ymmärtäneet merkityksellisyyden määrittelyn ja operatiivisuuden mahdollista monimutkaisuutta empiirisissä tutkimuksissa (Bailey ym. 2019b, 99). Käytännön tasolla työn merkityksellisyyden mittaristojen heikkoutena on, että relevantit mittaristot eivät ole välttämättä relevantteja kaikkien ammattikuntien ja organisaatioiden työn merkityksellisyyden mittaamiseen. Tästä syystä mittareilla saatuja tuloksia ei voida yleistää muihin ammatteihin. (Bailey ym. 2019b, 92.) Toinen heikkous käytännön tasolla

on, että ihmisille ei muodostu selkeää määritelmää työn merkityksellisyydestä, kun asioita voidaan aina tarkastella useammasta näkökulmasta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia työn merkityksellisyyttä johtamisen psykologian näkökulmasta. Johtamisen psykologian tutkimuksellinen ja työyhteisöjen kehittämistä koskeva lähtökohta tapahtuu aina työyhteisöjen sisältä päin ihmisten arjen todellisuudesta. Johtamisen psykologian tutkimuksen tarkoituksena on kokemuksia tutkimalla saada tietoa koetusta johtamistodellisuudesta. (Pietiläinen & Syväjärvi, 2019, 311.) Johtamisen psykologian näkökulmasta tutkimuksen kohteena on, millä tavalla ihmiset kokevat kaiken työelämän sisältyvän, mihin he osallistuvat (Pietiläinen & Syväjärvi, 2019, 311). Mikään edellä esitelty mittaristo ei suoraan sovi työn merkityksellisyyden tutkimiseen ihmisten kokemusten kautta, koska ihmisen henkilökohtaisia kokemuksia arjen todellisuudesta on vaikea muuttaa mitattavaan muotoon. Johtamisen psykologian näkökulmassa keskeisessä roolissa ovat ihmisten kokemukset. Yksilöiden kokemusten tutkimiseen sopii paremmin laadullinen tutkimus ja tässä kohtaa valitsin fenomenologisen näkökulman.

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valikoitu tulkitseva fenomenologinen analyysi. Tämä poikkesi täysin näistä aiemmin esitellyistä tutkimuksista sekä mittaristoista, millä oli työn merkityksellisyyttä mitattu. Tulkitseva fenomenologinen analyysi sopii työn merkityksellisyyden mittaamiseen, koska siinä keskitytään yksilöiden kokemusten havainnointiin. Tulkitseva fenomenologinen analyysi ei ole yksistään parempi tapa tutkia työn merkityksellisyyttä kuin mittaristot, mutta tällä tavoin saadaan erilaista tietoa työn merkityksellisyydestä. Johtamisen psykologian näkökulman kannalta ihmisen kokemukset ovat merkittävässä roolissa, eikä kokemusten mittaamiseen yllä esitellyt mittaristot toimi.

Itse valitsin työn merkityksellisyyden tutkimukseeni fenomenologisen näkökulman, koska se soveltuu paremmin johtamisen psykologian näkökulmasta tarkastelemaan työn merkityksellisyyttä. Tästä syystä kokemuksen tutkimukseen sopii paremmin haastattelu tutkimusaineiston keräämiseen. Fenomenologisessa psykologiassa ollaan lähtökohtaisesti kiinnostuneita ilmiöstä sellaisenaan, kuin se näyttäytyy ihmisten kokemuksessa. Perttulan omaksuman ihmiskäsityksen mukaan ilman tiettyä ihmistä ei ole olemassa kyseisiä merkityksiä. (Perttula, 1995, 61.) Tämän takia ei voida unohtaa, että tutkittavan ilmiön olevan nimenomaan tutkimukseen osallistuvien ihmisten kokemuksia. (Perttula, 1995, 61). Fenomenologinen näkökulma pyrkii tarkastelemaan työn merkityksellisyyttä yksilön

kokemuksia tulkitsemalla. Haastattelemalla kerätty tutkimusaineisto antaa yksityiskohtaisempaa tutkimusaineistoa kuin mittaristojen avulla. Fenomenologisen tutkimustavan avulla saadaan selville yksityiskohtaisempia asioita työn merkityksellisyydestä. Toisaalta fenomenologisen tutkimustavan kritiikki verrattavissa mittaristojen avuilla tehtävään tutkimukseen on, että fenomenologisessa tutkimuksessa aineisto-ote on usein pieni ja sen tuloksia ei voida yleistää.

Fenomenologia on kiinnostunut tajunnan ja maailman välisen mielellisen suhteen tuottamista koetuista merkityssuhteista sellaisenaan. Fenomenologian tutkimustavoitteena on toisten ihmisten kokemusten tavoittaminen. (Perttula, 1995, 54.) Fenomenologinen tutkimus tutkii ihmisten yksilöllisiä ja yleisiä kokemussisältöjä (Perttula, 1995, 60). Työn merkityksellisyydessä hyödynnettyjen mittaristojen avulla on vaikea tavoittaa ihmisten kokemuksia. Fenomenologinen tutkimusote antaa syvällisempää tietoa yksilöiden kokemuksista ja näin voidaan saada työn merkityksellisyyden kokemuksista enemmän tietoa kuin mittaristoa hyödyntämällä. Lisäksi uskon saavani parhaiten vastauksia fenomenologisen tutkimusotteeen avulla tutkimuskysymykseeni.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

3.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on tutkia ja ymmärtää varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Varhaiskasvatuslain (540/2018) 2 §:ssä määritellään, että varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuskenttä on ollut viimeisten vuosien aikana myllerryksessä, koska uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan vuonna 2018. Tämä uusi laki koski muun muassa henkilöstömitoitusta ja lakimuutoksen myötä varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtäväkuvat muuttuivat. (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018.) Myös varhaiskasvatuksen opettajien työtehtävät muuttuivat.

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat yksi työntekijäryhmä varhaiskasvatuksen maailmassa. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuslain (540/2018) 26 §:n mukaan varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin vaaditaan vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot, joista voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, tai jota on täydennetty mainituilla opinnoilla. Lisäksi varhaiskasvatuslain (540/2018) 75 §:ssä on säädetty, että lain voimaan tullessa voimassa olleiden säädösten mukaan on ollut kelpoinen toimimaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 7 §:ssä tarkoitettuna lastentarhanopettajana, on kelpoinen toimimaan 26 § ja 27 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä.

Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti tutkimaan juuri varhaiskasvatuksen opettajia, jotka työskentelevät alle kouluikäisten lasten ryhmissä. Varhaiskasvatuksen opettajat valikoituivat tutkimuksen kohderyhmäksi, koska tällä hetkellä varhaiskasvatustoimiala on puhuttanut valtakunnallisesti. Lisäksi kohderyhmän valintaan vaikutti, että varhaiskasvatuksen opettajia koskevaa tutkimusta on tehty todella vähän. Erityisesti johtamisen psykologian näkökulmasta varhaiskasvatuksen opettajia koskevaa aiempaa tutkimusta ei ole tehty ja näin tämä tutkimus tarjoaa uutta tutkimustietoa. Lisäksi itse olen toiminut varhaiskasvatuksen opettajana. joten sekin vaikutti kohderyhmän valintaan. Tämän tutkimuksen

tarkoituksena on selvittää minkälaisia merkitystekijöitä varhaiskasvatuksen opettajat määrittävät työlleen. Tarkoituksena on nostaa varhaiskasvatuksen opettajien myönteisiä kokemuksia merkityksellisyydestä esiin ja löytää tekijöitä, miksi varhaiskasvatuksen opettajat haluavat tehdä tätä työtä.

Pro gradu tutkimuksen aineiston keräsin haastattelemalla varhaiskasvatuksen opettajia tammikuussa 2022. Tutkimusaineiston keräämistavaksi valikoitui fenomenologinen haastattelu, koska haastattelussa uskoin saavani mahdollisimman helposti havainnoitua tutkittavien kertomia kokemuksia ja minulla olisi parempi mahdollisuus esittää heille tarvittaessa lisäkysymyksiä. Fenomenologisesta näkökulmasta tarkasteltaessa kokemuksen tutkimusta, on tutkimusaineiston hankinnassa huomioitava, että ihmisen tulee voida kuvata kokemuksiaan täydesti ja moniulotteisesti. Lisäksi tutkijan tulee mahdollisimman vähän ohjata kokemuksia, joita tutkittavat tuovat esille. (Lehtomaa, 2008, 167.)

Tutkimusaineiston keräsin Seinäjoen kaupungin organisaatiossa. Kaikille kaupungin palveluksessa työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille lähetin kutsu osallistua tutkimuksen haastatteluun sähköpostitse yleisen sähköpostilistan kautta. Yhdeksän varhaiskasvatuksen opettajaa ilmoitti kiinnostuksen osallistua vapaaehtoisesti haastatteluun. Lopulta varsinaiseen tutkimukseen osallistui kahdeksan varhaiskasvatuksen opettajaa. Haastattelujen onnistumisen kannalta pidin tärkeänä, että jokaisen tutkimukseen osallistujan osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tällöin uskoin heidän kertovan luontevimmin omista kokemuksistaan. Haastateltavat edustavat laajasti kaupungin varhaiskasvatuksen opettajia, koska he työskentelevät eri yksiköissä ja eri-ikäisten lasten ryhmissä. Kaikki haastattelut järjestettiin kasvotusten huomioiden paikalliset kokoontumisrajoitukset. Kasvokkaisen vuorovaikutuksen avulla pyrin luomaan rennon ja turvallisen ilmapiiri, jotta haastateltavalla olisi mahdollisimman helppo puhua kaikista kokemuksistaan. Lisäksi pyrin pitämään haastattelut rauhallisessa huoneessa, jossa ei tulisi keskeytyksiä haastattelun aikana.

Haastattelijan päätehtävä on saada haastateltava kuvaamaan kokemuksiaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti (Perttula, 1995, 66). Paras tapa kerätä tietoa tulkitsevaa fenomenologista analyysia varten on puolistrukturoitu haastattelu, koska tämä haastattelumuoto mahdollistaa tutkijan ja haastateltavan vuoropuhelun. Alkuperäisiä kysymyksiä voidaan muokata haastateltavan vastausten myötä, kun tutkija tulkitsee keskustelun pohjalta heränneitä mielenkiintoisia asioita. (Smith & Osborn, 2008, 57.) Puolistrukturoidussa haastattelussa tutkijalla on joukko kysymyksiä, jossa kysymysten järjestys ei ole tärkeä. Lisäksi

haastattelussa on vapaampi mahdollisuus pohtia mielenkiintoisia esille tulevia aiheita ja voidaan edetä vastaajan kiinnostuksen kohteita mukaillen. (Smith & Osborn, 2008, 58.)

Fenomenologinen tutkimus pyrkii saamaan esille tutkittavien välittömässä todellisuussuhteessa muodostuvia merkityksiä. Sen vuoksi tutkija ei aineistohankintatilanteessa kehota tutkittavaa tietoisesti pohtimaan tai reflektoimaan kokemuksiaan, vaan pikemminkin saamaan hänet kuvaamaan niitä arkipäiväisen elämänsä tilanteita, joissa tutkijaa kiinnostavaan asiaan liittyvät kokemukset ovat muodostuneet. (Perttula, 1995, 64.) Haastattelua varten itselläni oli mukana haastattelurunko (Liite 1), joka ohjasi keskustelua, mutta jokaisessa haastattelussa esitin haastateltavalle lisäkysymyksiä ja tartuin haastateltavan esiin nostamiin aiheisiin. Fenomenologinen haastattelu onkin luonteeltaan mahdollisimman avoin ja keskustelunomainen, jossa haastateltavalle pyritään antamaan paljon tilaa (Laine, 2018, 39).

Haastateltavat toimivat kokemuksellisina asiantuntijoina, jonka takia haastateltavalle annetaan mahdollisuus kertoa oma tarinansa. Haastateltava voi esitellä sellaisen asian, mitä tutkija ei ollut osannut etukäteen edes ajatella. (Smith & Osborn, 2008, 59.) Hyvä tutkimustilanne on sellainen, jossa tutkittavat voivat kuvata juuri niitä kokemuksia, jotka he arkipäiväisessä elämässään tutkijaa kiinnostavaan asiaan liittävät (Perttula, 1995, 65). Puolistrukturoidun haastattelun etu on, että se mahdollistaa suuremman joustavuuden siirtyä uusille alueille. Tämän myötä puolistrukturoidulla haastattelulla on taipumus tuottaa monipuolista tietoa. Toisaalta tämän haastattelumuodon heikko puoli on, että tutkijan on vaikeampi analysoida aineistoa. (Smith & Osborn, 2008, 59.) Näiden etujen vuoksi valitsin tämän tutkimuksen aineiston keräämistavaksi puolistrukturoidun haastattelun, koska uskoin saavani parhaimman aineiston, jonka avulla saan vastauksen tutkimuskysymykseen.

3.2 Analyysi

Laadullinen tutkimus tutkii yksittäisiä tapauksia, kun tarkoituksena on tarjota uusi tapa ymmärtää ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan yhdestä havaintoyksiköstä irti mahdollisimman paljon käsittelemällä perusteellisesti aihetta. (Kananen, 2017, 36.) Analyysissä on tarkoitus antaa oikeutta vastaajien kokemusten merkityksille ja oppia heidän kokemuksistaan, joten tutkijan tulee sitoutua analyysiprosessiin. Laadullinen analyysi on tutkijan henkilökohtainen prosessi, koska analyysi on tulkinnallista työtä, jota tutkija tekee läpi

jokaisen analyysin vaiheen. (Smith & Osborn, 2015, 38–39.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen. Tutkijan pyrkimyksenä on ymmärtää ilmiö syvällisesti. (Kananen, 2017, 35.) Laadullisen tutkimuksen tutkimustulosta ei voida yleistää, sillä se pätee vain tutkimuskohteen osalta (Kananen, 2017, 36).

Tutkimusaineiston analysoinnissa hyödynnettiin kokemuksen tutkimukselle ominaista tulkitsevaa fenomenologista analyysia, eli Interpretative Phenomenological Analysis, IPA. Tulkitsevan fenomenologisen analyysin tavoitteena on selvittää yksityiskohtaisesti, kuinka osallistujat ymmärtävät henkilökohtaisen ja sosiaalisen maailmansa. (Smith & Osborn, 2003, 51.) Analyysin kannalta tärkeintä on yksittäisten kokemusten ja tapahtumien merkitykset yksilöille. Lähestymistapa tutkimukseen on fenomenologinen, koska tutkimuksessa tehdään yksityiskohtainen tarkastelu yksilön elämään tutkimalla henkilökohtaisia kokemuksia ja yksilön henkilökohtaisia käsityksiä tapahtumista. (Smith & Osborn, 2003, 51.) Tämän Pro gradu tutkielman tutkimusaineiston tarkasteluun sopii parhaiten tulkitseva fenomenologinen analyysi, koska sen ominaisuuksien ja tavoitteiden avulla pystytään vastaamaan parhaiten tutkimuskysymykseen.

Tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä on teoreettinen sitoutuminen henkilöön kognitiivisena, kielellisenä, affektiivisena ja fyysisenä olentona sekä se olettaa yhteysketjun olevan ihmisten puheen, ajattelun ja tunnetilan välillä. Tutkijat kuitenkin ymmärtävät, että tämä yhteysketju on monimutkainen, koska ihmiset kamppailevat ilmaistakseen ajatteluaan ja tuntemuksiaan. (Smith & Osborn, 2015, 26.) Tulkitsevaa fenomenologista analyysiä sovelletaan koettuun kokemukseen liittyvien aiheiden tarkasteluun. Tulkitsevan fenomenologisen analyysin tulokset esitetään yleensä osallistujien samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien kautta. (Smith & Osborn, 2015, 27.)

Tulkitseva analyysi on fenomenologinen sen takia, että se sisältää ja on kiinnostunut osallistujan kokeman kokemuksen yksityiskohtaisesta tarkastelusta. Analyysissa pyritään tutkimaan ihmisen henkilökohtaista kokemusta ja yksilön henkilökohtaisia käsityksiä tapahtumista. (Smith & Osborn, 2015, 25–26.) Tulkitsevan fenomenologisen analyysin teema on aina kokemuksellinen. Se on tapa merkitä tai vangita osa osallistujan kokemasta kokemuksesta. (Smith & Osborn, 2015, 48.) Fenomenologisen tarkastelunäkökulman tarkoituksena on nähdä asiat ja kokemukset sellaisina kuin ne ovat eikä abstraktien käsitteiden tai tieteellisten hypoteesien määritteleminä. Tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissa korostuu tutkijan aktiivinen rooli, koska tarkoituksena on päästä lähelle osallistujan

henkilökohtaista maailmaa. (Smith & Osborn, 2015, 25–26.) Tulkitsevan fenomenologisen analyysin avulla pyritään ymmärtämään, millainen kokemus on osallistujien näkökulmasta. Haasteena analyysissä on se, että ihmiset eivät välttämättä aina halua paljastaa kaikkea ja tästä syystä tutkijan on tulkittava ihmisten mielentilaa ja tunnetilaa heidän sanomisistaan. (Smith & Osborn, 2015, 26–27.)

Tulkitsevan fenomenologisen analyysin tavoitteena on löytää erilaisia teemoja, jotka yhdistävät haastateltavia henkilöitä. Tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissa on kuusi vaihetta, joista ensimmäiset neljä vaihetta tehdään jokaiselle haastatteluaineistolle erikseen ja viimeiset kaksi vaihetta tehdään yhtä aikaa koko aineistoa hyödyntäen. Tutkimuksen mukaan kokemuksen merkitys on tärkeä ja tulkitsevan fenomenologisen analyysin tavoitteena on yrittää ymmärtää kokemusten sisältöä ja monimutkaisuutta, eikä varsinaisesti mitata asioiden esiintymistiheyttä sekä yleistettävyyttä (Smith & Osborn, 2015, 38-39).

Aineiston keräämisen jälkeen ja aineistojen litteroinnin myötä siirryin varsinaisen analyysin tekemiseen. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto luettiin useita kertoja läpi, jotta aineisto tuli tutuksi. Jokainen lukukerta voi tuoda esiin uusia oivalluksia aineistosta. Marginaaliin merkitään, mikä aineistossa on kiinnostavaa ja merkittävää. (Smith & Osborn, 2015, 40.) Kommentoinnissa ei ole tiukkoja sääntöjä. Tärkeintä on pitää mielessä, mikä on kommenttien tarkoitus. (Smith & Osborn, 2015, 40.) Ensimmäisen vaiheen tavoitteena tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissa on, että yksi haastattelu tuo esiin suuren määrän kokemuksellisia teemoja kyseiselle osallistujalle (Smith & Osborn, 2015, 48). Itse luin ensimmäisessä vaiheessa jokaisen haastatteluaineiston erikseen läpi useamman kerran merkiten kommentteja haastatteluaineistoon sekä tekemällä muistiinpanoja. Merkitsemis- ja kommentointitapoina käytin tekstin korostamista merkkaamalla eri värein tekstin osia ja kirjaamalla värein erilaisia kommentteja tekstin sivuun. Ensimmäisessä vaiheessa tutkijalla onkin tarkoituksena pyrkiä ymmärtämään, mikä on tärkeää osallistujan kokemuksessa (Smith & Osborn, 2015, 40.).

Toisessa vaiheessa jälleen luetaan aineistoa läpi ja kirjataan aineistosta esiin nousevia teemoja. Tässä vaiheessa teemat siirtävät analyysin tarkastelunäkökulmaa yleisemmälle tasolle. (Smith & Osborn, 2015, 41.) Tätä vaihetta lähdin tekemään sen pohjalta, että pohdin vastauksia päätutkimuskysymykseen. Nämä asiat listasin suoraan ylös paperille. Tämä vaihe oli työläs, mutta toi selkeitä vastauksia tutkimuskysymykseen. Tässä toisessa

vaiheessa tutkijan tärkein taito on löytää ilmaisuja, jotka ovat riittävän yleisiä mahdollistamaan teoreettiset yhteydet tapausten sisällä ja niiden välillä (Smith & Osborn, 2015, 41).

Kolmannessa vaiheessa tavoitteena on etsiä suhteita teemojen ja yläteemojen välillä sekä pyrkiä löytämään teemojen välisiä yhteyksiä, joiden pohjalta voidaan muodostaa yleisempiä käsitteitä (Smith & Osborn, 2015, 48). Osa teemoista ryhmittyy yhteen ja osa voi nousta yläkäsitteiksi. Perinteinen tapa tehdä tämä osa analyysiä on leikata yksittäiset teemat ja sijoittaa ne suurempien käsitteiden alle ja hahmottaa käsitteitä osana kokonaisuuksia (Smith & Osborn, 2015, 43.) Kolmanteen vaiheeseen liittyy tutkijan läheinen vuorovaikutus tekstin kanssa. Tutkijan täytyy hyödyntää tulkinnan resursseja ymmärtääkseen, mitä ihminen sanoo, mutta samalla tutkija vertailee jatkuvasti hänen omaa tulkintaansa siihen, mitä haastateltava henkilö todella sanoo. (Smith & Osborn, 2015, 45.) Tässä vaiheessa on lisäksi hyvä kerätä otteita osallistujien lauseista, jotka tukevat aiheeseen liittyviä teemoja (Smith & Osborn, 2015, 45).

Neljännessä vaiheessa nämä teemat ja otteet aineistosta muutetaan teemataulukoksi. Tämän prosessin aikana tietyt teemat voidaan hylätä, koska ne eivät sovi hyvin esiin nousevaan rakenteeseen. (Smith & Osborn, 2015, 45.) Kolmas ja neljäs vaihe limittyi itselläni hieman päällekkäin omassa analyysissäni. Toisessa vaiheessa syntynyt lista asioista, mitkä vastasivat tutkimuskysymykseen, loivat pohjan kolmannen vaiheen tekemiselle. Tässä kohtaa lähdin käymään listan asioita kohta kohdalta läpi ja kirjaamaan niitä teemataulukkoon. Listan kohdat muuttivat vielä muotoaan ja yhdistyivät toisiinsa. Kun kirjasin käsitteitä teemataulukkoon, lajittelin niitä erilaisten teemojen alle.

Edelliset neljä vaihetta tehtiin jokaiselle haastatteluaineistolle vuoron perään. Tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissä on tärkeää aloittaa jokainen haastatteluaineiston käsittely ensimmäisestä vaiheesta ja antaa materiaalin puhua omilla ehdoillaan sen sijaan, että siihen liiaksi vaikuttaisi muiden osallistujien sanoma (Smith & Osborn, 2015, 45). Tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissa aloitetaan aina tarkastelemalla yksityiskohtaisesti yhtä haastatteluaineistoa ennen kuin siirrytään muiden aineistojen tutkimiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että analyysissä edetään aloittaen yksittäisistä esimerkeistä siirtyen hitaasti yleisempiin asioihin. (Smith & Osborn, 2015, 39.)

Viidennessä vaiheessa on tarkoituksena yhdistää jokainen neljännessä vaiheessa tehty teemataulukko yhdeksi yhteiseksi teemataulukoksi. Tutkijan tärkeä tehtävä viidennessä vaiheessa on päättää, mihin teemoihin hän keskittyy lopullisessa teemataulukossa

priorisoimalla käytettävissä olevaa tietoa. Tämä on haastava vaihe. (Smith & Osborn, 2015, 46.) Lopullisia teemoja ei kuitenkaan valita pelkästään sen perusteella, kuinka usein ne esiintyvät aineistossa (Smith & Osborn, 2015, 46). Ensimmäiseksi yhteisessä teemataulukossa tiivistin jokaisessa teemataulukossa olevat teemat. Tässä vaiheessa myös yhtenäistin teemojen nimeämistä, koska erillisissä teemataulukoissa oli samasta asiasta käytetty eri nimiä. Yhtenäinen teemojen nimeäminen helpotti suurempien teemojen luomista. Jokaisen teeman erillisen taulukon tekemisen jälkeen siirsin vielä jokaisen teeman yhteiseen taulukkoon. Lopullinen teemataulukko (Taulukko 1.) on pohjana osallistujien vastausten selostamiselle, ja taulukon lisäksi on hyvä kerätä aineisto-otteita asian tueksi (Smith & Osborn, 2015, 49). Itse en lopulliseen teemataulukkoon laittanut aineisto-otteita, vaan ovat osana kuudennessa vaiheessa tehtyä kerrontatekstiä.

Kuudennessa analyysivaiheessa on tarkoitus kääntää teemat kerronnaksi, kun tutkija selittää ja havainnollistaa teemoja (Smith & Osborn, 2015, 48-49). Tämä tarkoittaa sitä, että viimeisessä vaiheessa on tarkoitus kirjoittaa auki analyysin edellisten vaiheiden myötä syntyneet tulkinnat ja teemat. Tärkeä osa kuudennessa vaiheessa on nostaa kirjoituksien tueksi ja perusteeksi aineisto-otteita, koska hyvässä tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissä keskeinen ja olennainen rooli on haastateltavien kertomuksista esiin nousevilla otteilla (Smith & Osborn, 2015, 50). Tämä vaihe oli tässä tutkimuksessa ajallisesti pitkäkestoisin, koska analyysin kirjoittamisvaiheen aikana samaan aikaan tarkastelin ja peilasin tutkimuksen tuloksia myös aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi tässä vaiheessa tein pitkään pientä hienosäätöä, jotta tuloksista saatiin kaikki oleellinen irti. Tässä kohtaa muun muassa tutkimuksen tutkimuskysymys tarkentui lopulliseen muotoonsa.

4 TULOKSET

4.1 Yleisesti

Tämä teemataulukko syntyi tutkimuksen analyysin tuloksena. Taulukko kuvaa varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin liittyviä merkitystekijöitä. Aineistosta voidaan havaita neljä merkitystekijäteemaa, joiden pohjalta varhaiskasvatuksen opettajat rakentavat kokemuksensa merkityksellisyydestä. Nämä teemat ovat vuorovaikutus, työntekijä itse, työskentelytaidot sekä muilta saatu tuki. Kaikki neljä pääteemaa ilmenivät jokaisessa kahdeksassa haastatteluaineistossa. Kuitenkin haastatteluaineistoissa ilmeni eroja alateemojen välillä.

Tuloksista ilmeni seitsemän hallitsevaa merkitystekijää, jotka ilmenivät vähintään seitsemällä haastateltavalla. Hallitsevin merkitystekijä varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa on vuorovaikutus-teeman alateema yhteistyö lasten, perheiden ja työkaverien kanssa. Kaikki varhaiskasvatuksen opettajat nostivat yhteistyön tekemisen muiden ihmisten kanssa merkitystekijäksi. Lisäksi hallitsevina merkitystekijöitä ovat vuorovaikutus-teeman alateemoista kohtaaminen ja läsnäolo sekä lapset, työntekijä itse -teeman alateemat työntekijän oma hyvinvointi sekä omat tunteet, työskentelytaidot-teeman alateema työskentelyn ominaisuudet ja muilta saatu tuki -teeman alateema palaute. Nämä kaikki kuusi merkitystekijää ilmenivät aina vähintään seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa. Alla oleva taulukko 1. kokoaa yhteen tutkimuksen analyysin tulokset.

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemusten merkitystekijöitä

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKEMUSTEN MERKITYSTEKIJÄT			
VUOROVAIKUTUS	**TYÖNTEKIJÄ ITSE**	**TYÖSKENTELYTAIDOT**	**MUILTA SAATU TUKI**
Yhteistyö lasten, perheiden ja työkaverien kanssa	Oma hyvinvointi; *oma viihtyminen, raha, itse saa työstä, saa tehdä mitä haluaa, mahdollisuus tehdä töitä, työpäivien pituus, lasten jättämä muistijälki, mielekäs arki, oma jaksaminen*	Työskentelyn ominaisuudet; *joustavuus, vaihtelevuus, oma asenne, suunnittelu, rohkeus perustella omat valinnat, kiitollinen asenne, oman toiminnan muokattavuus, oma sitoutunut toiminta, kokemuksen merkitys opettamiseen*	Palaute; *lapselta saatu, vanhemmilta saatu, työkaverilta saatu*
Kohtaamiset ja läsnäolo; *hyvät kohtaamiset, lasten kohtaaminen, perheiden kohtaaminen*	Omat tunteet; *Kaaostunteen välttäminen, oma innostus pysyisi, syntyy turvallisuuden ja rauhallisuuden tunne itselle, negatiivisten tunteiden muuttuminen positiiviseksi, yleisesti positiiviset tunteet, pedagoginen rakkaus, onnistumisen tunne, työn ilo, huumori, hyvä olo, mielihyvä*	Lasten ja perheiden tukeminen	Muiden antama arvostus omalle työlle; *annettu vastuu*
Lapset; *ilon tunne, lasten maailma, lasten kanssa oleminen, huumori lasten kanssa, lasten kanssa oleminen*		Opettaminen; *näkee oppimisen riemun, opettaa sanoittamalla lapsille tilanteita, S2-opetus, tuen tarpeiden kanssa työskentely, onnistumisen kokemuksen tuottaminen, turvallisuuden tunteen luominen, kieltäminen, opettamisen tärkeys jokaisessa arjen tilanteessa, mahdollisuus opettaa*	
	Oma kehittyminen; *pystyy kehittymään työssä, mahdollisuus uuden oppimiseen*		Ympäristön tuki; *sanaton tuki, ihmisten antama tuki*
Työkaverit; *samanhenkisyys, työyhteisön sitoutuminen*	Oma ammattitaito; *omat resurssit ja vahvuudet, työskentelytavat, mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan, mahdollisuus tehdä sitä mitä haluaa, mahdollisuus toteuttaa itseään*	Lasten kehityksen näkeminen; *Lapset oppii ja heille muistijäljen jättäminen*	
Ilmapiiri lasten ja perheiden kanssa		Mahdollisuus antaa muille ihmisille; *lapsille avun tarjoaminen; aikuisille osaamisen jakaminen*	Työn merkitys muille
Luottamus; *luottamussuhteen rakentaminen lasten kanssa, luottamuksen ilmapiiri*	Oma tietoisuus työn merkityksellisyydestä; *tietoisuus oman työn vaikutuksesta lasten oppimisen kannalta, yhteiskunnan näkökulmasta*	Mahdollisuus vaikuttaa; *työtapojen valintaan, lapsiin ja perheisiin*	
	Osallistuminen tieteelliseen tutkimukseen		

4.2 Vuorovaikutus

Ensimmäisenä teemana aineistosta ilmeni vuorovaikutus. Tämä teema kuvaa varhaiskasvatuksen opettajan sosiaalista vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Vuorovaikutuksen yläkäsitteen alle sijoittui kuusi alateemaa. Nämä alateemat ovat yhteistyö lasten, perheiden ja työkaverien kanssa, kohtaamiset ja läsnäolo, lapset, työkaverit, ilmapiiri lasten ja perheiden kanssa sekä luottamus.

Ensimmäinen alateema vuorovaikutus teeman alla on yhteistyö. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisyyttä tehdessään yhteistyötä lasten, perheiden ja työkaverien kanssa. Merkityksellisiä kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajan työssä olivat tilanteet, joissa yhteistyö sujuu hyvin, vaikka alussa olisikin joutunut tekemään töitä onnistuneen yhteistyön saavuttamiseksi. Kaikki tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat nostivat merkitykselliseksi tekijäksi yhteistyön tekemisen, joka vaikuttaa heihin itseensä.

> *” …mun ehkä tähtihetkiä semmosia, että tulee semmonen yhteisen, yhteinen tekeminen, tekemisen meininki, että se voi tulla niinku periaatteessa yhden lapsen kanssa, et ehkä on joutunut työstämään tilannetta tai jotenkin, tai se tulee tosta vaan puh, ja musta tuntuu, et meillä niinku, että tässä on nyt jotakin merkityksellistä…” Haastateltava 3.*

Toinen alateema vuorovaikutus-teeman alla on kohtaamiset ja läsnäolo. Tämä alateema kuvaa sitä, että varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisyyden kokemuksia kohdatessaan lapsia ja perheitä. Lisäksi merkityksellisiä ovat kohtaamiset, jotka varhaiskasvatuksen opettaja kokee hyvinä. Sosiaalisten suhteiden merkityksellisyys tuli esiin läsnäolon ja kohtaamisen kokemuksissa. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat merkityksellisinä kohtaamiset, missä he saavat olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Kohtaamisia tapahtuu pitkin päivää arjen perustilanteista lähtien. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä kohtaamiset ja läsnäolo.

> *”…semmosissa, aivan niissä arkisissa kohtaamisissa lasten kanssa, kun näkee, että lapsi voi hyvin ja nauttii ja iloitsee elämästä ja leikkii ja, kyllä mä sanoisin, että ne on niitä tärkeimpiä tilanteita.” Haastateltava 2.*

Kolmas alateema vuorovaikutus-teeman alla on lapset. Lapset loivat merkityksellisyyden varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin ilon ja huumorin tunteen avulla sekä lasten maailman myötäelämisen avulla. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisenä ne kokemukset, kun he saavat luotua lapsille myönteisiä tunteita. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi lasten kanssa olemisen. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä lasten kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen.

> *”…mä sytyn aina niistä hetkistä, kun mä saan lapset nauramaan ja meillä on kivaa, koska huumori on mulle itelle tärkee selviytymiskeino ja tärkee semmonen tapa, siis mä nautin siitä kun on hauskaa ja tota ja se, että kun meillä on vaikka muskari ja tai muuta missä lapset niinku nauraa ja on iloisia, ja me vähän hassutellaan niin sehän on niinku jotenkin sitä ihaninta työn helmeä…” Haastateltava 6.*

Neljäs alateema vuorovaikutus-teeman alla on työkaverit. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat aineistossa esiin, että työkaverit toivat merkityksellisyyttä varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin samanhenkisyyden ja työyhteisön sitoutumisen myötä. Työkaverien kanssa vuorovaikutuksessa oleminen on merkityksellistä varhaiskasvatuksen opettajille, kun he pystyvät jakamaan arjen muiden ihmisten kanssa sekä käsittelemään sellaisia tunteita työkaverien kanssa, mitä ei lasten aikana voi näyttää. Viiden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä työkaverien kanssa tapahtuva vuorovaikutus.

> *”…mulle on tärkeetä työssä et mä pystyn jakaa asioita mun kollegoiden kanssa, et me pystytään olla vuorovaikutuksessa, oli se sitten ihan kahvitauolla juttelua ja meil on niinku hauskaa ja mukavaa yhessä, tai sitte niinku, ku on raskasta, että sulla on henkilöitä, joille sä voit purkaa ja näyttää myös ne, niinkun kaataa ne tunteesi ja niin kun ahdistuksesi, mitä sä et tietenkään lapsille sitten näytä.” Haastateltava 6.*

Viides alateema vuorovaikutus-teeman alla on ilmapiiri. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat merkitykselliseksi myönteisen ilmapiirin lasten ja perheiden kanssa. Tämä näkyy siinä, että varhaiskasvatuksen opettajan on mukava tulla aamulla työpaikalleen.

Neljän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa merkityksellisenä tekijä heidän kokemuksiinsa vaikutti ilmapiiri.

> *"…yleisesti ottaen se ilmapiiri, et sun on aamulla kiva tulla siihen porukkaan ja ryhmään niin se, se jo antaa paljon sitä merkitystä…" Haastateltava 8.*

> *"…mä koen et se on niinku aina kivointa ja mukavinta ja ihaninta sillon kun meillä on hauskaa ja semmonen positiivinen ilmapiiri ja yhteys niitten lasten kanssa." Haastateltava 6.*

Kuudes alateema vuorovaikutus-teeman alla on luottamus. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisyyttä, kun luottamussuhde on löytynyt ja he ovat valmiita tekemään töitä luottamussuhteen rakentamiseksi. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat luottamussuhteen rakentumisen merkityksellisenä, koska se on osoitus siitä, että on tehty oikeita asioita. Neljän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä luottamus.

> *"…just ne hetket, ku huomaa, että sulla on sen lapsen kanssa syntynyt se luottamussuhde, ja että välitetään toisistamme ja on semmonen, et esimerkiksi, että jos on vaik tämmönen lapsi, jolla on mutismia niin sitte ku tuleekin se hetki, et se avaa sanaisen arkkunsa ja puhuu just sulle ja herää jotenkin ihan eloon tai puhkee kukkaan, niin sit tulee semmonen tunne, et hei mä oon tehny jotain kasvattajana tai ammattilaisena oikein…" Haastateltava 5.*

Vuorovaikutuksen teemasta voidaan tulkita, että varhaiskasvatuksen opettajien merkityksellisiin kokemuksiin heidän työssään vaikuttavat erityisesti kohtaamiset ja läsnäolo, yhteistyö, ilmapiiri sekä luottamuksen rakentaminen. Lisäksi lasten, perheiden ja työkaverien kanssa syntyneet vuorovaikutussuhteet tuottavat varhaiskasvatuksen opettajille merkityksellisiä kokemuksia.

4.3 Työntekijä itse

Toinen teema, joka ilmeni tutkimusaineistosta, on työntekijä itse. Tämä teema kuvaa sitä, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin merkityksellisyydestä vaikuttavat tekijät,

jotka liittyvät heihin itseensä työntekijänä. Työntekijä itse -teeman alle kuuluu kuusi alateemaa, jotka ovat oma hyvinvointi, omat tunteet, oma kehittyminen, oma ammattitaito, oma tietoisuus työn merkityksellisyydestä sekä osallistuminen tieteelliseen tutkimukseen.

Ensimmäinen alateema työntekijä itse -teeman alla on oma hyvinvointi. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi kokemukset, mitkä lisäsivät heidän omaa hyvinvointiansa. Varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat heidän viihtymisensä ja jaksaminen työssä, mahdollisuus tehdä töitä sekä tehdä sellaista työtä, mitä haluaa, ja mielekäs arki. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin vaikuttaa se, että he haluavat saada itse työstä jotain, esimerkiksi konkreettisia asioita, jotka tuovat heille merkityksellisyyden tunteen kuten rahan saaminen ja lasten jättämä muistijälki. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä oma hyvinvointi.

> *”No kyllä se työ merkitsee, kyllä se on osa niinku omaa hyvinvointiakin, kuitenkin se, et sulla on työpaikka, mihin mennä, siellä on työkavereita ja sit sielä on ne asiakkaat…” Haastateltava 8.*

> *”…missä mä viihdyn, et se ei oo pakko pullaa mulle….” Haastateltava 1.*

Toinen alateema työntekijä itse -teeman alla on omat tunteet. Tutkimusaineistossa ilmeni, että merkitykselliset kokemukset synnyttivät varhaiskasvatuksen opettajissa monenlaisia tunteita. Varhaiskasvatuksen opettajille on merkityksellistä, että heille syntyy turvallisuuden, rauhallisuuden ja onnistumisen tunne. Lisäksi heille on merkityksellistä, että työkokemukset antavat heille hyvän olon, mielihyvää, työn iloa sekä ylläpitävät heidän omaa innostustaan. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin, että merkityksellisyyden kokemuksiin liittyy yleisesti ottaen positiiviset tunteet tai kokemuksen myötä negatiiviset tunteet muuttuvat positiivisiksi. Merkityksellisyyden kokemuksen ansiosta varhaiskasvatuksen opettajat kokevat huumoria ja pedagogista rakkauden tunnetta sekä pystyvät välttämään kaaos-tunteen syntymistä. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä omiin tunteisiin liittyvät asiat.

> *”…semmonen pedagogisen rakkauden hetkiä tulee niinku, siinä et on niinku semmonen sellanen, jes, vau, vitsi sä oot ihana -tyylisiä niinku tuntemuksia.” Haastateltava 5.*

”Kyllä ne ainakin tuntuu paljon suuremmilta niinkun, vaikka sitä myönteistä tuntee niinku paljon mutta ja niin kyllä ne ainakin tuntuu sitten kun sä tavallaan voitat jonkun asian niin kasvaa se merkityksellisyys.” Haastateltava 4.

Kolmas alateema työntekijä itse -teeman alla on oma kehittyminen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi kokemukset, joissa heillä on mahdollisuus kehittää itseään sekä oppia uusia asioita. Kolmen varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä mahdollisuus kehittyä omassa työssään.

”…kun löytää niihin ratkaisuja, oppii itte lisää kaikkia keinoja, saa semmosia työvälineitä työhön, perehtyy asioihin ja saa kokemusta…” Haastateltava 5.

Neljäs alateema työntekijä itse -teeman alla on oma ammattitaito. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi, kun he pystyvät tehdä sitä, mitä he haluavat. Lisäksi he kokivat merkitykselliseksi, kun he pystyvät hyödyntämään työssään omia resursseja ja vahvuuksiaan sekä heillä on mahdollisuus toteuttaa itseään. Kolmen varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä oma ammattitaito.

”…niinku nauttii siitä ammattitaidosta, kun on näin pitkään tehnyt, että no niin, että mä täällä uudessakin tilanteessa pystyn toimimaan ja oon löytänyt just ne oikeat langat, niinku et mistä mä vedän ja mitkä mä nostan esille, että tää niinku toimii…” Haastateltava 3.

”…mulle se on tärkeetä että, et se että saa toteuttaa itseään ja hyödyntää sitä omaa ammattitaitoa ja osaamista…” Haastateltava 5.

Viides alateema työntekijä itse -teeman alla on varhaiskasvatuksen opettajan oma tietoisuus työn merkityksellisyydestä. Yhden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni, että on merkityksellistä tiedostaa oman työn merkityksellisyys ja sen vaikutus yhteiskunnalle ja lapsille.

”…se kun tiedostaa, miten merkityksellistä ja arvokasta työtä se on ihan yhteiskunnallisesti ja näiden lasten elämässä, niin se lasten hyvinvointi se että mä nään, että lapsella on hyvä päivä, että se oppii asioita ja edistyy asioissa, joita me ollaan yhdessä sovittu, että harjoitellaan.” Haastateltava 6.

Kuudes alateema työntekijä itse -teeman alla on osallistuminen tieteelliseen tutkimukseen. Yhden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä

tekijänä, että hän koki merkitykselliseksi mahdollisuuden osallistua tieteelliseen tutkimukseen ja näin tutkimuksen kautta nostaa esiin varhaiskasvatuksen opettajan työtä.

> *"…mulle on merkityksellistä esim. just tämmönen, et saa osallistua tieteellisen tiedon tuottamiseen ja tutkimukseen ja tiedon edistämiseen ja lisäämiseen…" Haastateltava 5.*

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi, kun työllä on merkitystä heille itselleen. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi, kun työ vaikuttaa heidän tunteisiinsa ja hyvinvointiinsa myönteisesti. Lisäksi he kokivat merkitykselliseksi, että he pääsevät hyödyntämään työssään omaa ammattitaitoaan ja kehittämään itseään.

4.4 Työskentelytaidot

Kolmas teema, jossa varhaiskasvatuksen opettajien kokema merkityksellisyys ilmeni, on työskentelytaidot. Tämä teema kuvaa sitä, että varhaiskasvatuksen opettajat kokevat merkityksellisenä heidän työssään käyttämät työskentelytaidot. Työskentelytaidot-teeman alle kuuluu kuusi alateemaa. Varhaiskasvatuksen opettajan kokema merkityksellisyys ilmeni opettamisessa, työskentelyominaisuuksina, mahdollisuutena vaikuttaa ja antaa muille ihmisille, lasten kehityksen näkemisessä sekä mahdollisuutena tukea lapsia ja perheitä.

Ensimmäinen alateema työskentelytaidot-teeman alla on työskentelyn ominaisuudet. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi, kun työssä ilmeni heille mieluisia ominaisuuksia. Tällaisia ominaisuuksia ovat joustavuus, vaihtelevuus ja oman toiminnan muokattavuus. Varhaiskasvatuksen opettajat pitävät siitä, että työpäivät vaihtelevat ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa työtapoihin.

> *"Työssäni mä pidän siitä, et se on vaihtelevaa. Ei oo yhtä tai ei ole kahta samanlaista päivää. Eli on niinku tosi erilaisia päiviä, mä tykkään, mä oon semmonen luonne, että mä tykkään siitä vaihtelevuudesta." Haastateltava 6.*

Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi oman asenteensa, suunnittelun, rohkeuden perustella omia valintojaan, kiitollisen asenteen, oman

sitoutuneen toiminnan sekä oman kokemuksen merkityksen opettamiseen. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä erilaiset työskentelyn ominaisuudet.

> *”…ja sitten siitä suunnittelusta, siitä lasten tarpeista lähtevästä toiminnan suunnittelusta ja siinä onnistumisesta, että se on ollut mulle ihan alusta lähtien, ehkä semmonen mun juttu, eli mistä mä nautin…” Haastateltava 3.*

Toinen alateema työskentelytaidot-teeman alla on lasten ja perheiden tukeminen. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin, että he kokivat merkityksellisyyden tunnetta, kun heillä oli mahdollisuus auttaa sekä tukea lapsia ja heidän perheitään. Kuuden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä lasten ja perheiden tukeminen.

> *”…me voidaan täällä tukea perhettä, kun ne kasvattaa omia lapsiaan ja saada vanhemmat tuntemaan sellasta, että hei me vedetään hyvin tää homma sen lapsen kans, niin semmoset, tai sit jos me nähdään täällä jotakin ongelmaa ja puututaan siihen ja nähdään että siitä oli jotakin apua, niin se vasta tuntuu hienolta…” Haastateltava 4.*

Kolmas alateema työskentelytaidot-teeman alla on opettaminen. Opettaminen on keskeinen osa varhaiskasvatuksen opettajan arkea. Opettamista tapahtuu jokaisessa arjen hetkessä. Opetushetket ovat merkityksellisiä varhaiskasvatuksen opettajalle itselleen, mutta myös lapselle. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi onnistumisen kokemusten tuottamisen, oppimisen riemun näkemisen, turvallisuuden tunteen luomisen, mahdollisuuden opettaa, opettamisen tärkeyden jokaisessa arjen tilanteessa ja opettamisen sanoittamalla lapsille tilanteita. Tämän lisäksi S2-opetuksen ja tuen tarpeiden kanssa työskentely sekä kieltämisen varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin merkityksellisyyden kokemuksissaan. Viiden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä opettaminen.

> *”No joo se on joku semmonen onnistumisen tunne tavallaan, että on pystyny välittämään jotakin semmosta, mistä lapset on tullu iloseksi ja joku on oppinut ehkä jonkun jutun.” Haastateltava 1.*

> *”Niin sellanen ihmisten kanssa tekeminen, että mä voin, tietysti se että, jos mä voin mahollisesti antaa jotakin, elikkä täs tapauksessa opettaa lapsille ja,*

jos ne muistais siitä edes yhdenkin asian niinku, vaikka viikossa niin, aina on menty eteenpäin." Haastateltava 7.

Neljäs alateema työskentelytaidot-teeman alla on lasten kehityksen näkeminen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat kehityksen näkemisen merkitykselliseksi, koska opettamisen avulla heillä on mahdollisuus jättää lapsille pidempiaikaisia muistijälkiä ja vaikuttaa siihen, että lapset oppivat uusia asioita ja taitoja. Kolmen varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä lasten kehityksen näkeminen.

"…ku saa lapsille vietyä jotain ajatuksia ja oppeja niin, sitte ne muistaa sen pitkän ajan kuluessa esimerkiksi vielä, että muistakko ku sillon ja sillon tehtiin näin ja näin, niin ehkä se niinku sitte, just se jäljen jättäminen…toiseen hyvässä mielessä." Haastateltava 8.

Viides alateema työskentelytaidot-teeman alla on mahdollisuus antaa muille ihmisille. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi, kun he voivat työssään tarjota lapsille apuaan sekä heillä on mahdollisuus jakaa omaa osaamistaan työkavereille. Kolmen varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä mahdollisuus antaa muille ihmisille omalla työllään.

"…kokisin ehkä sellasenkin merkityksellisenä, että pystyis antamaan niinku toisille jotain, no kyl se varmaan niinku kaikessa liittyy siihen, että pystyy jotenkin niinku jollain tavalla antamaan kuitenkin toisille ihmisille jotain, että on se sitte jotakin ihan konkreettista apua tai sitte jotain semmosta niin kun elämyksiä tai jotain semmosta niinku kokemuksellisuutta." Haastateltava 2.

Kuudes alateema työskentelytaidot-teeman alla on mahdollisuus vaikuttaa. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisyyttä, kun heillä on mahdollisuus vaikuttaa lapsien ja perheiden elämään sekä työskentelytapojen valintaan. Kahden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä mahdollisuus vaikuttaa omalla työllään.

"No tietysti nyt tässä työssä se, että se vaikuttaa ihan suoraan niinku ihmisten elämään ja että on mahdollisuus niinku positiivisesti vaikuttaa ihmisten elämään…" Haastateltava 2.

”…kyllä mä rakastan tätä työtä siinä mielessä, että on vapaus tehdä se työ vielä sellaiseks kun sinä sen ryhmäs kanssa niinku haluat, että meitä ei sido, vaikka vasu on meille todella tärkeä niinku asiakirja mikä meitä ohjaa, mutta sen sisällä on aika vapaat kädet niinku tehdä se päivä sellaseksi ku ja se työ sellaseksi ku se on…” Haastateltava 4.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisenä työskentelytaidot. Erityisesti työskentelytaitoihin liittyen varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkitykselliseksi heidän mahdollisuutensa tukea lapsia ja perheitä sekä lasten kasvun näkemisen. Lisäksi merkityksellisyyttä lisäsi mahdollisuus hyödyntää mieluisia työskentelyn ominaisuuksia työssään, mahdollisuus vaikuttaa sekä antaa muille ihmisille omalla työllään konkreettisia ja abstrakteja asioita.

4.5 Muilta saatu tuki

Neljäs teema, joka ilmeni tutkimusaineistosta, on muilta saatu tuki. Muilta saadun tuen -teeman alle kuuluu neljä alateemaa. Nämä alateemat ovat palaute, muiden antama arvostus omalle työlle, ympäristön tuki ja työn merkitys muille. Yleisesti ottaen varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisyyttä, kun he kokevat saavan muilta tukea oman työn tekemiseen.

Ensimmäinen alateema muilta saadun tuen -teeman alla on palaute. Yleisin tapa saada palautetta on toiselta ihmiseltä saatu suullinen palaute. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin, että erityisesti he tarkoittivat palautteella myönteistä palautetta. Varhaiskasvatuksen opettajille on merkityksellistä sanallisesti saatu palaute, jota he saavat työkavereilta, lapsilta sekä perheiltä.

”… kyllä se tuo sellasta omaa niinku vahvaa oloa, jos sä saat hyvää palautetta omasta työstä niin tota tulee semmonen olo, että ihanaa että mä osaan jotakin ja mä oon jossakin hyvä ja niin on se sillä tavalla tosi merkityksellinen.” Haastateltava 4.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että saatu palaute vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta, kun muut osoittavat huomanneensa työn merkityksen. Sanallinen

palaute vahvistaa varhaiskasvatuksen opettajan oikeanlaista toimintaa, kun muut tekevät näkyväksi hänen toimintansa. Yleisesti muiden osoittama tuki on tärkeää, koska se vahvistaa varhaiskasvatuksen opettajan omia tuntemuksia, mikä lisää merkityksellisyyden tunnetta. Sanallisen palautteen saanti nousi yhdeksi tärkeimmäksi merkityksellisyyden tekijäksi. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä palautteen saaminen.

> *"…jos joskus kuulee kehuja tai jotain positiivista, tulis se sitte esimieheltä tai työkaverilta, mut erityisesti jos se tulee vanhemmilta, ja totta kai nyt se lapsen välitön palaute on se juttu, mut se, et jos se tulee jostain muualtakin niin kyllä silloin tuntuu siltä…" Haastateltava 5.*

Toinen alateema muilta saadun tuen -teeman alla on muiden antama arvostus. Tämän teeman näkökulmasta muut ihmiset osoittivat varhaiskasvatuksen opettajan työn arvostuksen hänelle itselleen. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa merkityksellisyyttä lisäsi se, kun he itse huomaavat, miten työtä arvostetaan. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisenä, kun muut ihmiset osoittavat arvostavansa heidän työtään antamalla heille vastuuta. Kolmen varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni, että muiden antama arvostus vaikuttaa heidän kokemuksiinsa merkityksellisenä tekijänä.

> *"…niin sellasissa, kun muut huomaa tavallaan sen, miten tärkeetä ja hyvää työtä me tehdään, niin sillon tulee semmonen tunne, et tätä arvostetaan ja tai sitä mun työtä esimerkiksi." Haastateltava 5.*

Kolmas alateema muilta saadun tuen -teeman alla on ympäristön tuki. Tuki voi olla teko, käytännön tapa, asia tai esine, joka lisää varhaiskasvatuksen opettajan kokemaa merkityksellisyyden tunnetta. Aina muilta saatu tuki ei vaadi suoraan toisen ihmisen toimintaa. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat tutkimusaineistossa esiin, että sanaton ympäristön tuki voi ilmetä esimerkiksi tekona, kun lapsi tuo ruusuja.

> *"(lapsi)…niin tulee 10 ruusun kans, vaaleanpunaisen ruusun kans. Sehän oli sellanen niinku tuli ittelle hyvä mieli, että tuota, oon mä vissiin jotakin oikeinkin tehny." Haastateltava 7.*

Toiseksi ympäristön tuki voi ilmetä esimerkiksi opetuskirjan muodossa. Kirjallisuuden tuoman tiedon avulla varhaiskasvatuksen opettaja voi saada tukea omalle toiminnalleen ja tämä lisää merkityksellisyyden tunnetta.

”… ja joskus sitten onnistuu noi kirjatkin olemaan, juuri tänä vuonna se untuvikot -kirja oli mulle sit semmonen, et ku mä lähdin tonne pienille ja sit mä oon ainut opettaja siellä, niin sitten taas, kun mä oon vanhassa talossa ja pitkän uran tehneitä lastenhoitajia, et mistä mä löydän niinku sen semmosen, et se ei oo mulle niin helppoa, et sä oot siellä tavallaan niin ku ohjaamas tai jotenkin johdat sitä tilannetta, niin sitten kun löytää jonkun tommosen niinku untuvikot -kirja, sä löydät, täällä on kaikki, tätä mä haluan…niin ne on kyl kans upeita hetkiä ja josta saa sitä voimaa ja sitä sitten onnistumisen iloa.” Haastateltava 3.

Lisäksi ympäristön tuki -alateemassa varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin, että tiimin tuki on tärkeä tekijä, joka vaikuttaa merkityksellisyyden kokemuksiin. Tiimikaverien tuella tarkoitetaan tekoja, kuuntelemista ja kokemusten jakamista. Tiimikaverien tuki on merkityksellistä varhaiskasvatuksen opettajille. Ympäristön tuki -alateema eroaa muilta saatu arvostus -alateemasta siinä, että nämä tekijät tukevat varhaiskasvatuksen opettajan tekemää työtä, kun taas muilta saadun arvostuksen -alateemassa ilmeni tekijöitä, joiden takia varhaiskasvatuksen opettajan työ on arvokasta. Kolmen varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni, että ympäristön sanaton tuki sekä tiimin tuki vaikuttaa heidän kokemuksiinsa merkityksellisenä tekijänä.

”Työyhteisön tuki on se että,…jos on jostakin syystä vaikka hankala ryhmä tai hankala lapsi tai muuta, niin riippuen tapauksesta, niin sais sen tuen sieltä. Me naisena, naisihmisinä emme tarvitse välttämättä mitään ratkaisukeskeistä mallia, vaan sellanen jo pelkkä kuunteleminenkin ja ymmärtäminen, että on…tosiaan teil on tosi haastava toi lapsi tossa esimerkiksi… Niin se jo riittää, ei tartte tulla ratkasemaan niitä ongelmia mutta, totta kai, jos joku pystyy myös kertomaan, että ootko muuten koittanut vaikka näin. Tai sitten oli se mitä tahansa, että on iloissa ja suruissa tukena.” Haastateltava 7.

Neljäs alateema muilta saadun tuen -teeman alla on työn merkitys muille. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin, että he kokevat merkityksellisyyttä kokemuksissa, kun he näkevät heidän työnsä hyödyn muille erityisesti lapsille ja heidän perheilleen. Yhden varhaiskasvatuksen opettajan haastattelussa ilmeni merkityksellisenä tekijänä työn merkitys muille.

”…pystyy kuitenkin tekemään semmosta, millä on ihmisille merkitystä, perheille se, että saa turvallisin mielin jättää lapsen tänne…” Haastateltava 1.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat muilta saadun tuen yhtenä tekijänä, joka vaikuttaa heidän merkityksellisiin kokemuksiinsa. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisyyttä, kun muut ihmiset antavat heille sanallista palautetta sekä osoittavat heille arvostavansa varhaiskasvatuksen opettajan työtä. Aina tuen ei tarvitse olla sanallista palautetta, vaan varhaiskasvatuksen opettajille merkityksellisyyttä lisäävät muiden ihmisten teot sekä asiat ja esineet. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisenä tekijänä, kun he itse näkevät, mikä hyöty heidän työllään on.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen päätutkimuskysymys on, että minkälaisia merkitystekijöitä varhaiskasvatuksen opettajat määrittävät työlleen. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen opettajien merkityksellisiin kokemuksiin liittyy neljä teemaa. Nämä teemat ovat vuorovaikutus, työntekijä itse, työskentelytaidot sekä muilta saatu tuki. Niiden lisäksi tulokset osoittivat, että jokaisen teeman alle kuuluu useampi alateema.

Ensimmäinen teema on vuorovaikutus. Tämä teema kuvaa merkityksellisiä tekijöitä, jotka liittyvät varhaiskasvatuksen opettajan vuorovaikutukseen sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Vuorovaikutus-teeman alle kuuluu kuusi alateemaa. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisiksi tekijöiksi yhteistyön lasten, perheiden ja työkaverien kanssa, kohtaamiset ja läsnäolon, lapset, työkaverit, ilmapiirin lasten ja perheiden kanssa sekä luottamuksen. Toinen teema on työntekijä itse. Tämä teema kuvaa niitä merkityksellisiä tekijöitä, joita varhaiskasvatuksen opettajaan itseensä liittyy. Työntekijä itse -teeman alle kuuluu kuusi alateemaa. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat merkityksellisiksi tekijöiksi oman hyvinvointinsa, omat tunteensa, mahdollisuuden kehittyä, oman ammattitaitonsa, heidän oman tietoisuutensa työn merkityksellisyydestä sekä mahdollisuuden osallistua tieteelliseen tutkimukseen.

Kolmas teema on nimeltään työskentelytaidot. Tämä teema kuvaa merkityksellisiä tekijöitä, jotka liittyvät varhaiskasvatuksen opettajan käyttämiin työskentelytapoihin sekä heidän työhönsä erilaisten asioiden ja taitojen opettajina. Työskentelytaidot-teeman alle kuuluu kuusi alateemaa. Työskentelytaidot-teeman kohdalla varhaiskasvatuksen opettajat määrittivät merkityksellisiksi tekijöiksi työskentelyn ominaisuudet, lasten ja perheiden tukemisen, opettamisen, lasten kehityksen näkemisen, mahdollisuuden antaa muille ihmisille sekä vaikuttamisen mahdollisuuden. Neljäs teema on nimeltään muilta saatu tuki. Tämä teema kuvaa varhaiskasvatuksen opettajien kokemusten merkityksellisiä tekijöitä, jotka liittyvät varhaiskasvatuksen opettajan saamaan tukeen ympäristöltä ja sen muotoihin. Muilta saadun tuen -teeman alle kuuluu neljä alateemaa. Muilta saadun tuen -teemassa varhaiskasvatuksen opettajat määrittivät merkityksellisiksi tekijöiksi palautteen saamisen, muiden antaman arvostuksen heidän työlleen, ympäristön tuen sekä heidän työnsä merkityksen havaitsemisen.

6 POHDINTA

Tämä tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella, minkälaisia merkitystekijöitä varhaiskasvatuksen opettajat määrittävät työlleen. Tutkimuksen toteutus sujui suunnitelman mukaisesti noudattaen hyvän tutkimuksen piirteitä sekä tutkimussuunnitelmassa asetetut tavoitteet mukautuivat viimeiseen muotoonsa prosessin aikana. Tämän tutkimuksen osalta tulkitseva fenomenologinen analyysimenetelmä oli toimiva tapa tarkastella tutkimusaineistoa, koska sen avulla saatiin selkeä vastaus tutkimuskysymykseen. Lisäksi tutkimuksen tuloksista havaitaan, että tulokset pohjautuvat johtamisen psykologian ytimeen. Johtamisen psykologian ydintä on tuoda esiin, miten ihminen kokevana ja yhdessä toisten kanssa toimivana oppii, toimii, hyväksyy ja antaa merkityksiä työyhteisössä ja laajemmin organisaatiossa tapahtuville asioille (Syväjärvi & Perttula, 2012, 12). Tuloksissa nousseet varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset merkityksellisistä tekijöistä pohjautuivat heidän työssään tapahtuviin asiohin.

Määritin oman työn merkityksellisyyden käsitteen ennen analyysin tekemistä. Määritelmän kolme tärkeintä elementtiä olivat yksilöiden ymmärrys työnsä arvokkuudesta, jokaisen työn merkityksellisyys vuorovaikutuksessa yksilön oman ympäristön kanssa sekä työn merkityksellisyys synnyttää ihmisessä tunteita. Nämä kaikki osa-alueet tulivat esille tutkimuksen tuloksissa. Yksilöiden kokemukset työn merkityksellisyydestä perustuivat heidän kokemuksiinsa ja arvokkuus sanaa hyödynnettiin tutkimusaineistoa kerätessä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn merkityksellisyyden syntymiseen vaikuttaa ympärillä oleva ympäristö. Toiseksi tutkimusaineistossa ilmeni, että merkityksellisyyden kokemukset synnyttivät erilaisia tunteita, erityisesti myönteisiä tunteita. Lisäksi yksilöt kokivat merkityksellisenä sen, jos heille syntyi tiettyjä tunteita. Aiempien tutkimusten tuloksiin suhteutettuna tämän tutkimuksen tulokset tukivat yleisesti ottaen useiden alojen ja tutkijoiden näkemystä siitä, että merkityksellisyys tarkoittaa jotain positiivista, subjektiivista sekä yksilöllistä kokemusta suhteutettuna ihmisen omaan työhön (Bailey ym. 2019a, 482). Tämän tutkimuksen tulokset nostivat esiin, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin omasta työstään vaikuttivat positiiviset tekijät, jotka vaikuttivat työntekijään itseensä yksilöllisesti.

Tutkimuksen tuloksissa oli havaittavissa samankaltaisuuksia aiempiin tutkimuksiin verratessa. Rosso ja ym. (2010) tekemän tutkimuksen mukaan työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa se, mistä merkityksellisyyden motiivit muodostuvat.

Motiivit voivat olla lähtöisin ihmisestä itsestään tai ympäristön painotuksesta johtuen. Tämän tutkimuksen tuloksia tuki Rosson ja ym. (2010) tekemä tutkimus, koska tulokset osoittivat myös erilaisia merkityksellisyyden teemoja, joista osa oli lähtöisin ihmisestä itsestään ja osa ympäristöstä. Vuorovaikutus ja muilta saatu tuki -teemat liittyvät vahvasti ympäristöön, kun taas työskentelytaidot ja työntekijä itse -teemat ovat lähtöisin ihmisestä itsestään. Koska merkityksellisyyden teemoihin voivat vaikuttaa ihminen itse sekä hänen ympärillänsä oleva ympäristö, tutkimuksen tuloksista on hyötyä kaikille ihmisille.

Työn merkityksellisyyden saralla yksi viitatuimmista tutkimuksista on Hackmanin ja Oldhamin tekemä tutkimus. Heidän tutkimuksensa tulosten mukaan merkityksellisyys on yksi joukko psykologisia tiloja. Merkityksellisyys vaikuttaa kolmen työn suunnittelun piirteen välillä, jotka ovat taitojen vaihtelu, tehtävän merkitys ja tehtävän identiteetti. (Bailey ym. 2019b, 88.) Verrattaessa tätä tutkimusta oman tutkimukseni tuloksiin, on havaittavissa samankaltaisuutta. Omassa tutkimuksessani ilmeni, että työntekijä itse ja hänen työskentelytaitonsa vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Tämä vastaa Hackmanin ja Oldhamin tutkimuksen tuloksia, jonka mukaan työtehtävillä, työn identiteetillä ja ihmisen omilla taidoilla on vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemukseen. Aiempiin tutkimuksiin verrattaessa oma tutkimukseni oli täysin ainutlaatuinen, koska varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyyden kokemuksia ei ole aikaisemmin tutkittu Suomessa eikä kansainvälisestikään.

Tarkasteltaessa vielä muitakin aikaisempia tutkimuksia, myös De Boeckin paneelitutkimuksen tulokset tukivat oman tutkimuksen tuloksia. Molemmissa ilmeni palautteen saannin tärkeys, mahdollisuus itsenäiseen työhön ja työn monimuotoisuuden myönteinen vaikutus ihmisen työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Lisäksi De Boeckin tutkimuksen mukaan oman potentiaalin hyödyntäminen lisäsi työn merkityksellisyyden kokemuksia. (Bailey ym. 2019a, 485.) Omassa tutkimuksessani palautteen saannin merkityksellisyys ilmeni muilta saatu tuki -teemassa ja oman potentiaalin hyödyntäminen ilmeni työntekijä itse -teeman ammattitaito-alateeman kohdalla, koska varhaiskasvatuksen opettajat pitivät tärkeänä mahdollisuutta hyödyntää omaa ammattitaitoaan työssään. Lisäksi Salosen ja Tapanin tutkimukset työn merkityksellisyyden kokemuksista olivat samankaltaisia ja tukivat oman tutkimukseni tuloksia. Molemmissa tutkimuksissa ilmeni, että työntekijöiden merkityksellisyyden kokemuksia lisäsi se, jos he saavat tehdä työstään oman näköistänsä. Tämä ilmeni omassa tutkimuksessani työskentelytaidot-teeman työominaisuudet-alateeman alla ja mahdollisuus vaikuttaa -alateemassa.

Omassa tutkimuksessani en hyödyntänyt työn merkityksellisyyden mittaamisessa mitään valmista mittaristoa, enkä myöskään rakentanut itse minkäänlaista mittaristoa. Aiempia tutkimuksia tarkasteltaessa huomasin, että työn merkityksellisyyttä on paljon tutkittu aiemmin määrällisen tutkimuksen keinoin. Yleisesti ottaen mittaristojen avulla tutkittiin työn merkityksellisyyden kokemuksia eri näkökulmista. Näidenkin tutkimusten tulokset tukevat oman tutkimukseni tuloksia. Työn merkityksellisyyteen liittyvät aiemmat tutkimukset osoittivat sen, että työn merkityksellisyyden mittaamiseen ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa.

Oman tutkimukseni onnistumisen kohdaksi koin sen, että aineiston keräämistavaksi valitun haastattelun avulla saatiin kerätty hyvä aineisto, jonka avulla saatiin tämän tutkimuksen kannalta vastattua tutkimuskysymykseen. Vaikka oma tutkimukseni tutkimusaineiston keräämis- ja analysointitapa oli laadullinen, tutkimuksen tulokset olivat samankaltaisia kuin Lips-Wiersmanin ja Wrightin määrällisessä tutkimuksessa, jonka pohjalta he rakensivat CMWS-mittarin. Molemmissa tutkimuksissa ilmeni merkityksellisenä tekijänä mahdollisuus vaikuttaa oman osaamisen hyödyntämiseen (Aaltonen ym. 2020, 89). Tämä ilmeni omassa tutkimuksessani työntekijä itse -teemassa. Lisäksi merkityksellisinä tekijöinä ilmeni Lips-Wiersman ja Wrightin tutkimuksessa muiden palvelemisen mahdollisuus ja yhteys muihin ihmisiin (Aaltonen ym. 2020, 89). Nämä osa-alueet ilmenivät myös omassa tutkimuksessani vuorovaikutus ja työskentelytaidot -teemoissa.

Tarkasteltaessa tätä tutkimusta merkittävyyden näkökulmasta, tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kokivat tärkeänä tällaisen tutkimuksen tekemisen. Tutkimuksen toteutuksen kannalta onnistuin siinä, että tutkimus aiheutti varhaiskasvatuksen opettajissa myönteisiä tunteita ja he kokivat tällaisen tutkimuksen merkityksellisenä. Tämän takia ihmiset halusivat osallistua tutkimukseen. Toisaalta tämä voi vaikuttaa tutkimuksen tulokseen vääristävästi, jos tutkimukseen osallistui vain aiheesta erityisen kiinnostuneet varhaiskasvatuksen opettajat.

Toinen tärkeä tekijä tarkasteltaessa tätä tutkimusta merkittävyyden näkökulmasta on, että tulokset antavat tärkeää tietoutta varhaiskasvatuspalveluissa työskenteleville johtajille, työntekijöille sekä palveluntuottajille. Aiempiin tutkimuksiin verrattuna Steger ja ym. (2012, 332–333) nostivat esiin, että työn merkityksellisyyden käsitysten vaikutuksen tutkiminen työhön liittyviin muuttujiin ja hyvinvointiin on jännittävää, koska sillä on kasvava merkitys tutkijoille, valmentajille, johtajille, organisaatioille sekä niille, jotka haluavat

lisätä omaa tyytyväisyyttään työhönsä ja omaan panokseensa. Tämä havainto tukee myös oman tutkimukseni tulokset, jotka nostivat ihmisten tietoisuuteen niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien merkityksellisyyden kokemuksiin. Nämä tulokset ovat merkittäviä varhaiskasvatuksen opettajille, koska tulokset lisäävät tietoisuutta aiheesta. Lisäksi tutkimuksen tulokset antavat tietoa varhaiskasvatuspalveluita tarjoaville organisaatioille, koska he voivat vaikuttaa merkityksellisyyden kokemuksiin vaikuttaviin tekijöihin ja näin lisätä mahdollisuuksia siihen, että varhaiskasvatuksen opettajat kokisivat työssään entistä enemmän merkityksellisyyden kokemuksia.

Tätä tutkimusta arvioitaessa, hyödynsin laadullisen tutkimuksen kriteereitä. Fenomenologisesti orientoituneen tutkimuksen luotettavuuden arviointi nojaa käsitykseen intentionaalisuudesta sekä ihmisen ja ulkoisen todellisuuden sisäsyntyisestä relationaalisuudesta. Fenomenologisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnin keskeinen lähtökohta on tutkijan kyky tavoittaa ilmiö sellaisena, kuin se tutkittavalle ilmenee. (Perttula, 1995, 104.) Ensiksikin tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa se, että tutkimusprosessi ymmärretään ihmisten merkityssuhteiden kohtaamisena, joten tutkijan tulee tiedostaa kokemusten tulkintojen absoluuttinen mahdottomuus (Perttula, 1995, 105). Kukaan ei voi kokea toisen ihmisen kokemuksia täysin samalla tavalla kuin toinen ihminen. Saman tilanteenkin ihmiset voivat kokea eri tavoin. Tämän tutkimuksen osalta täytyy muistaa, että tulokset perustuvat tukijan tulkintoihini.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkijan toiminta. Ihmisen kokemukseen kohdistuva tutkimus on epäluotettavaa, jos tutkija ei pyri kuvaamaan toisen ihmisen alkuperäistä kokemusta. Tavoitteena on pyrkiä kohti toisen ihmisen konstruktion ja tutkijan siitä tekemän rekonstruktion identtisyyttä. (Perttula, 1995, 104-105.) Vaikka tutkija ei pysty täysin kokemaan haastateltavan kokemuksia, hänen tulee kuitenkin pyrkiä mahdollisimman tarkoin tulkitsemaan haastateltavan kokemusta. Tämän tutkimuksen osalta luotettavuuteen vaikutti, että aineiston keräämisvaiheessa vältin johdattelevani haastateltavia mahdollisimman vähän. Haastateltavilla oli mahdollisuus kertoa omat kokemuksensa juuri sellaisina kuin ne ovat. Analyysivaiheessa pyrin käsittelemään tutkimusaineistoa tekemällä mahdollisimman vähän omia tulkintojani tutkimuksesta. Tämän laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ollut yleistettävyys, vaan tarkoituksena oli kuvata mahdollisimman yksityiskohtaisesti tutkimusaineistoa.

Lisäksi tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tutkimustulosten analyysitapa ja tulosten esittämismuoto. Tutkimuksesta tekee epäluotettavan se, jos tutkija muuntaa ilmiön alkuperäisestä poikkeavaan muotoon, esimerkiksi merkityssuhteen numeeriseksi muuttujaksi tai hermoimpulssin merkityssuhteeksi (Perttula, 1995, 105). Tästä syystä työn merkityksellisyyden tutkimuksessa hyödynnetyt mittaristot eivät olisi sopineet tähän tutkimukseen. Valitsemani analyysimenetelmämuoto tulkitseva fenomenologinen analyysi tuki sitä, että tutkimusaineisto pysyisi mahdollisimman samassa muodossa. Epäluotettavaa on myös tutkijan tietoinen pyrkimys jäsentää kokemusta erityistieteellisten teorioiden ja käsitejärjestelmien perustalta. Fenomenologisesta näkökulmasta elämismaailma, eli maailma jossa ihminen arkipäivässään elää, on täydempi ja alkuperäisempi kuin tutkimuksen käsitys siitä. (Perttula, 1995, 105.) Fenomenologinen tutkimus tavoittelee merkityksiä, jotka ovat mahdollisimman riippumattomia tutkijan niihin liittämistä merkityksistä (Perttula, 1995, 104).

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä tekijä on autenttisuus. Ihmisten kokemukset ovat johtamisen psykologian näkökulmasta ja tutkimuksen onnistumisen kannalta ovat tärkeässä roolissa. Työelämässä on aina kokemuksia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Molemmat puolet kuuluvat työelämään ja ne tulee huomioida samanaikaisesti. (Syväjärvi & Perttula, 2012, 10.) Kun huomioidaan ihmisten työelämään liittyvät erityyppiset kokemukset arvottamatta niitä, voidaan puhua johtamisen psykologian autenttisuudesta. Autenttista on kiinnittää huomio ihmisen ja työyhteisön kokemuksiin sillä tavalla kuin ne ihmisille ilmenevät. (Syväjärvi & Perttula, 2012, 11.) Tässä tutkimuksessa tutkitut merkitykselliset tekijät mielletään työelämää vahvistaviin tekijöihin. Vaikka tutkimusaineisto keskittyi vain näihin kokemuksiin, tutkimusaineistoa kerättäessä autenttisuuteen panostettiin siinä, että jokainen haastattelija sai kertoa omasta kokemuksestaan niin kuin halusi ja haastattelija pyrki olemaan johdattelematta haastattelijaa mihinkään suuntaan.

Kolmas tutkimuksen onnistumisen vaikuttava tekijä on tutkimuksen läpinäkyvyys. Tämän tutkimuksen läpinäkyvyyteen olen pyrkinyt panostamaan sillä, että jokainen tutkimuksen vaihe on kerrottu yksityiskohtaisesti ja kirjoitettu auki. Olen pyrkinyt toteuttamaan tutkimuksen niin, että tutkimuksen vaiheet voitaisiin tarvittaessa toistaa luotettavasti. Lisäksi tutkimuksen arviointiin vaikuttaa johdonmukaisuus. Tämän tutkimuksen tutkimusprosessi ei ollut kovin johdonmukainen vaan tutkimusprosessin aikana palasin useamman kerran tutkimusprosessissa alun tutkimussuunnitelmiin ja muokkasin tutkimusprosessin

aikana vielä esimerkiksi tutkimuskysymyksiä. Toisaalta muokkaus ja vaiheiden jatkuva työstäminen teki lopullisesta tutkimusprosessista yksinkertaisemman ja johdonmukaisen.

Tutkimuksen teossa ilmeni yksi haaste. Tämän tutkimuksen tuloksissa esiin nousevat teemat ovat keskenään erilaisia, mutta niissä ilmeni paljon samankaltaisuuksia. Ihmisten kokemuksissa saattaa ilmetä yhtä aikaa useampi merkityksellinen tekijä. Tästä syystä yksittäisten merkitystekijöiden etsiminen tutkimusaineistosta saattaa olla haastavaa. Kuitenkaan tässä tutkimuksessani ei ilmennyt kokemuksia, joissa olisi ollut yhtäaikaisesti useampi eri teema havaittavissa. Kuitenkin teemojen alateemat olivat lähellä toisiaan ja liittyivät vahvasti toisiinsa, joten analyysivaiheessa niiden nimeämisessä oli haasteita.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa useammissa tilanteissa, koska työn merkityksellisyyden kokemuksiin vaikuttaa useampi tekijä. Ensinnäkin johtajilla on velvollisuus tukea työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusten kokemista. Michaelsonin (2011) tutkimuksessa tärkeä tutkimustulos on, että työntekijöillä itsellään on vastuu työn merkityksellisyyden kokemuksistaan, mutta täysin työn merkityksellisyys ei ole heidän itsensä hallinnassa. Johtajilla ei ole kuitenkaan moraalista vastuuta viedä työntekijältä oikeutta etsiä työn merkityksellisyyttä. (Michaelson, 2011, 548). Jotta johtajat voivat tukea työntekijöidensä merkityksellisyyden kokemusten syntymistä, heidän on hyvä tietää, mitkä tekijät vaikuttavat kokemusten syntymiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa johtamisen kehittämiseen. Jokaisen johtamisen psykologiaan perustuvan tutkimuksen kerryttämää tietoperustaa ja osaamista voi soveltaa johtamisen kehittämiseen työyhteisössä toimivien ihmisten kannalta autenttisemmaksi, mielekkäämmäksi ja onnellisemmaksi. (Perttula & Syväjärvi, 2012, 239). Niin myös tämän tutkimuksen tulosten antamaa tietoa voidaan hyödyntää varhaiskasvatusyksiköiden johtamisessa. Tämän tutkimuksen tulokset ovat merkittäviä sekä antavat arvokasta tietoa johtajille, koska esimerkiksi palautteen saannin merkitys nousi esiin ja näin he voivat kiinnittää siihen huomiota omassa toiminnassaan.

Toiseksi tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin ja työolojen kehittämiseen. Panostamalla tutkimuksen tuloksissa ilmenneisiin tekijöihin voidaan saada työntekijöitä sitoutuneemmaksi organisaatioon sekä heidät työskentelemään pidempään samassa organisaatiossa. Näin ollen erityisesti organisaatiot hyötyvät tutkimuksen tuloksista. Johtajien tärkeä tehtävä on kuitenkin löytää tasapaino organisaation kehittämisen ja työntekijöiden tukemisen välillä. Tätä havaintoa tukee

Michaelsonin aikaisempi tutkimus (2014). Hänen tutkimuksensa tulosten mukaan johtaja ei voi täysin toteuttaa kaikkia ihmisten merkityksellisyyden tekijöitä tai muuten yrityksen rahallinen arvo voi kärsiä.

Kolmanneksi tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää itse varhaiskasvatuksen opettajat. Näiden tulosten myötä he voivat itsekin tarkastella juuri näitä asioita omassa työskentelyssään ja panostaa niihin omalla toiminnallaan. Tätä näkökulmaa tukee Michaelsonin vuonna 2011 tehdyn tutkimuksen tulokset, jonka mukaan ihmisellä itsellään on vastuu omista työn merkityksellisyyden kokemuksistaan. Neljänneksi tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa uusien alalle hakeutuvien ihmisten kohdalla. Opiskelupaikkaa hakeville voidaan kertoa, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin merkityksellisyydestä ja mitä merkityksellisiä kokemuksia ihmiset kokevat varhaiskasvatusalalle työskennellessään. Tämä voisi lisätä työhön hakeutuvien määrää ja tehdä tästä työstä vetovoimaisempaa.

Merkityksellisyyden kokemukseen liittyvät tutkimukset ovat aina tärkeitä, koska Lips-Wiersmanin ja Morrisinkin (2009) aiemmin tehdyn tutkimuksen mukaan merkityksellisyyden tunnetta ei voida tarjota ihmisille, vaan heillä on luontainen tarve löytää merkityksellisyyttä. Jokainen ihminen haluaa työssään kokea merkityksellisiä kokemuksia. Tämänkin tutkimukset tulokset olivat merkittäviä, mutta tutkimusta merkityksellisyyden saralla on hyvä jatkaa tulevaisuudessakin. Tämä tutkimus herättikin useita jatkotutkimuskohteita, joiden avulla voitaisiin laajentaa tietoisuutta varhaiskasvatuksen opettajien sekä muiden varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevien ihmisten työn merkityksellisyyden kokemuksista. Ensimmäisenä jatkotutkimuskohteena tämän tutkimuksen pohjalta voitaisiin tutkia tarkemmin organisaatioiden näkökulmasta työntekijöiden kokemuksia merkityksellisyydestä. Eli jatkotutkimuskohteena voitaisiin tarkastella, miten organisaatio voi tukea työntekijöitänsä kokemaan merkityksellisyyden tunteita. Toinen jatkotutkimuskohde liittyy varhaiskasvatuksen toimialaan. Jatkotutkimuskohteena voitaisiin tarkastella muiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattiryhmien kokemuksia merkityksellisyydestä. Ovatko muidenkin samassa työympäristössä työskentelevien ihmisten kokemusten merkityksellisyystekijät samanlaisia.

Kolmas jatkotutkimuskohde liittyy kokemuksen merkityksellisyyden tutkimukseen. Tämän saman tutkimuksen voisi toteuttaa myös jossain muussa organisaatiossa tai toimialalla, jotta voitaisiin tarkastella, miten ihmiset muissa siellä rakentavat kokemuksensa

merkityksellisyydestä. Tätä tutkimusnäkökulmaa tukevat aiemmat tutkimukset, jotka osoittivat, että vielä ei ole olemassa hirveästi tutkimusta koskien eri ammattialojen yhteistä tutkimusta työn merkityksellisyydestä. Neljäs jatkotutkimuskohde olisi tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyyden kokemuksia laajemmassa kontekstissa.

Lisäksi jatkotutkimuksia toteuttaessa olisi hyvä ottaa huomioon se, mitä Munn (2013) oman tutkimuksensa tuloksissa havaitsi eli se, että työn merkityksellisyyteen vaikuttavat ihmisen jokainen elämän osa-alue. Tästä syystä työn merkityksellisyyttä ei saisi hänen mukaansa tarkastella erillisinä asioina organisaatiossa ja yhteiskunnassa. Omassa tutkimuksessani keskityin tutkimaan vain organisaatiota ja työpaikkaa, missä ihminen tekee työtään. Viides jatkotutkimuskohde olisikin, että varhaiskasvatuksen opettajien osalta otettaisiin huomioon myös heidän kaikki elämän osa-alueet.

Kuudes jatkotutkimuskohde on hyödyntää valmiina olevia mittaristoja varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyyden mittaamiseen. Saataisiinko esimerkiksi Lips-Wiersman ja Wrightin (2012, 659) rakentamalla työn merkityksellisyyteen liittyvällä CMWS mittaristolla samankaltaisia tai eriäviä tutkimustuloksia verrattuna omaan tutkimukseeni. Lisäksi aiemmat tutkimukset nostivat esiin sen, että jatkotutkimuskohteena voitaisiin selvittää, minkä tekijöiden perusteella varhaiskasvatuksen opettajat määrittävät nämä merkityksellisyyden syyt työlleen. Tämä olisi jo seitsemäs jatkotutkimuskohde. Kahdeksantena jatkotutkimuskohteena voitaisiin selvittää varhaiskasvatuksen opettajien kohdalla, kuinka heidän kokemuksensa työn merkityksellisyydestä korreloivat heidän muihin elämän osa-alueisiin. Tämä tutkimus toimii siis useammalle jatkotutkimuskohteelle hyvänä lähtökohtana.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. (2020). *Johda merkitystä.* Helsinki: Alma talent.

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. & Chalofsky, N. (2019a). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Intorduction to the special Issue ´Meaningful Work: Prospects for the 21st Century´. *Journal of Management Studies*, 56 (3). 481-499. DOI: 10.1111/joms.12422

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. & Kerridge, G. (2019b). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18 (1). 83-113. DOI: 10.1177/1534484318804653

Britt, T. W., Adler, A. B. & Bartone, P. T. (2001). Deriving Benefits From Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1). 53-63. DOI: 10.1037//1076-8998.6.1.53

Britt, T. W., Dickinson, J. M., Castro, C. A. & Adler, A. B. (2007). Correlates and Consequences of Morale Versus Depression Under Stressful Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (1), 34-47. DOI: 10.1037/1076-8998.12.1.34

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. https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Carlsson, M. & Järvinen, K. (2012). *Mielekäs työ -uuden ajan uraopas.* Helsinki. Sanoma Pro.

Cohen-Meitar, R., Carmeli, A. & Waldman, D. A. (2009). Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences. *Creativity research journal*, 21 (4), 361-375. DOI:10.1080/10400410902969910

Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ -Uupumuksesta iloon.* Jyväskylä. PS-Kustannus.

Järvinen, K. (2014). *Työn mielekkyyden johtaminen.* Helsinki. Talentum.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. DOI:10.2307/256287

Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä.* Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L. & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive Affect and the Experience of Meaning in Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90 (1), 179-196. DOI:10.1037/0022-3514.90.1.179

Kostiainen, E., Ukskoski, T., Ruohotie-Lyhty, M., Kauppinen M., Kainulainen, J. & Mäkinen, T. (2018). Meaningful learning in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 71, 66-77. DOI:10.1016/j.tate.2017.12.009

Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia? Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.* 29-50. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Lehtomaa, M. (2008). Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.), *Kokemuksen tutkimus merkitys- tulkinta- ymmärtäminen*. 163-194. Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus.

Leiviskä, E. (2011). *Työ täynnä elämää - työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä.* Helsinki. Tietosanoma.

Lepisto, D. A. & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7 (2), 99-121. DOI:10.1177/2041386616630039

Lips-Wiersma, M. & Morris, L. (2009). Discriminationg Between ´Meaningful Work´and the ´Management of Meaning´. *Journal of Business Ethics*, 88, 491-511. DOI: 10.1007/s10551-009-0118-9

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. DOI:10.1177/1059601112461578

Martela, F. & Riekki, T. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in psychology*, 9, 1-14. DOI:10.3389/fpsyg.2018.01157

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 (1), 11-37. DOI:10.1348/096317904322915892

Michaelson, C. (2009). Teaching Meaningful Work: Philosophical Discussions on the Ethics of Career Choice. *Journal of Business Ethics Education*, 6, 43-68.

Michaelson, C. (2011). Whose responsibility is meaningful work? *The Journal of management development*, 30 (6), 548-557. DOI:10.1108/02621711111135152

Michaelson, C. & Pratt, M. G. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of business ethics*, 121 (1), 77-90. DOI:10.1007/s10551-013-1675-5

Munn, S. L. (2013). Unveiling the Work–Life System: The Influence of Work-Life Balance on Meaningful Work. *Advances in Developing Human*, 15 (4), 401–417. DOI:10.1177/1523422313498567

Perttula, J. (1995). Kokemus psykologisena tutkimuskohteena: Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Suomen fenomenologinen instituutti. Tampereen yliopiston kirjasto.

Perttula, J. & Syväjärvi, A. (toim.) (2012). *Johtamisen psykologia - Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Pietiläinen, V. & Syväjärvi, A. (2019). Johtamisen psykologia - kohti tulevaa. Teoksessa V. Pietiläinen, A. Syväjärvi & R. Hyttinen (toim.), *Johtamisen psykologia*. 307-313. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Podolny, J. M., Khurana, R. & Hill-Popper, M. (2005). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, 26, 1-36. DOI:10.1016/S0191-3085(04)26001-4

Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127. DOI:10.1016/j.riob.2010.09.001

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness.* New York. The Guilford Press, 2017.

Salonen, A. O. & Tapani, A. (2020). Palkkatyön merkityksellisyys -Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän tutkimus*, 30-43. https://doi.org/10.37455/tt.90571

Seligman, M. (2008). Aito onnellisuus. Suomentanut Markus Lång. Helsinki. Art House Oy. Englanninkielinen alkuteos 2002.

Smith, J. A. & Osborn, M. (2003). Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa J. A. Smith, *Qualitative Psychology, A Practical Guide to Research Methods* (51-80). London. SAGE Publications.

Smith, J. A. & Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa J. A. Smith, *Qualitative Psychology -A Practical Guide to Research Methods* (53-80). London. SAGE Publications.

Smith, J. A. & Osborn, M. (2015). Interpretative Phenomenological Analysis. Teoksessa J. A. Smith, *Qualitative Psychology - A Practical Quide to Research Methods* (25-52). London. SAGE Publications.

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. DOI:10.1177/1069072711436160

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. DOI:10.1037/0022-0167.53.1.80

Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A. & Lorentz, D. (2008). Understanding the Search for Meaning in Life: Personality, Cognitive Style, and the Dynamic Between Seeking and Experiencing Meaning. *Journal of Personality*, 76 (2), 199-228. DOI:10.1111/j.1467-6494.2007.00484.x

Steger, M. F., Oishi, S. & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal Of Positive Psychology*, 4 (1), 43.52. DOI:10.1080/17439760802303127

Syväjärvi, A. & Perttula, J. (2012). Aluksi. Teoksessa J. Perttula & A. Syväjärvi (toim.), *Johtamisen psykologia - Ihmisten johtaminen muutuvassa työelämässä* (9-15). Jyväskylä. PS-Kustannus.

Syväjärvi, A. & Vakkala, H. (2019). Myönteisyys ja voimavaraisuus ihmisten johtamisessa. Teoksessa V. Pietiläinen, A. Syväjärvi & R. Hyttinen (toim.), *Johtamisen psykologia* (201-234). Jyväskylä. PS-Kustannus.

Tapanila, K. (2021). Työn merkityksellisyyden rakentaminen ja jännitteet muuttuvassa yliopistossa. *Työelämän tutkimus*, 19 (2), 147-173. https://doi.org/10.37455/tt.96000

Uusitalo-Malmivaara, L. (2015). Positiivinen psykologia -mitä se on? Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (18-29). Jyväskylä. PS-Kustannus.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540

Vasalampi, K. (2017). Itsemääräämisteoria. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa - Motivaatipsykologian perusteet* (54-65). Jyväskylä. PS-Kustannus.

Vuori, T., San, E. & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 7 (2), 231-248. DOI:10.1108/17465641211253110

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201. DOI:10.2307/259118

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135. DOI:10.1016/S0191-3085(03)25003-6

LIITE 1
Haastattelurunko

Alkutiedot

- Mikä on koulutuksesi?
- Kuinka kauan olet toiminut varhaiskasvatuksen opettajana?

Nykyinen työsi

- Mistä pidät työssäsi ja mikä motivoi sinua työssäsi?
- Mieti tapahtumia tai kokemuksia nykyisessä työssäsi, jolloin olet kokenut työsi sinulle merkittäväksi. Kuvaile hetkeä tai työpäivää, jolloin koit työn merkityksel-liseksi?
- Minkälaisia tunteita liittyi kokemukseen?

Työn merkitys ja merkityksellisyys

- Mitä työ merkitsee sinulle?
- Millainen työ on sinulle merkityksellistä?
- Millaisia tunteita merkityksellinen työ herättää sinussa?
- Mikä on tärkeintä työssäsi?
- Mitkä asiat tekevät työstäsi arvokkaan?
- Millaisissa tilanteissa koet, että työlläsi on merkitystä?
- Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa omassa työssäsi?

Tulevaisuuden unelmatyösi

- Millainen on unelmiesi työpäivä?
- Miten unelmasi sopii yhteen nykyisen työsi kanssa?
- Miksi valitsisit varhaiskasvatuksen opettajan työn uudelleen, jos saisit valita nyt tä-män työn?
- Mitä haluat tulevaisuuden työltäsi?

Lopuksi

- Onko sinulla vielä jotain, mitä haluaisit kertoa?