

# **Tunteet ja tunneilmasto työn merkityksellisyyden vahvistajina teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa**

Jemina Mänty

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Syyslukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Mänty, Jemina. 2023. Tunteet ja tunneilmasto työn merkityksellisyyden vahvistajina teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 50 sivua.**

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien tutkimushenkilöiden subjektiivisia kokemuksia kokemastaan työn merkityksellisyydestä, sekä heidän organisaatiossaan vallitsevasta tunneilmastosta ja työssä kohdatuista tunteista. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa laadullista tutkimusta kyseisistä ilmiöistä ja antaa viitteitä siitä, mihin asioihin organisaation pitäisi keskittyä tunnekontekstissa, jotta sen toimintaa voitaisiin kehittää kokonaisvaltaista työhyvinvointia paremmin tukevaksi.

Tutkimus toteutettiin laadullisena fenomenologishermeneuttisena tutkimuksena ja tutkimusaineistona toimi TUNTO2-hankkeen tutkimusorganisaatiosta hankittu haastatteluaineisto. Puolistrukturoituihin teemahaasteluihin osallistui kahdeksan esihenkilöasemassa työskentelevää tutkittavaa. Aineisto analysoitiin temaattisella sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan tutkittavat kokivat vahvaa työn merkityksellisyyttä, joka syntyi organisaation, työn sisällöllisen, vaikutusmahdollisuuksien, sekä vuorovaikutuksen ja tunteiden merkityksellisyyksien kautta. Vahvimmin työn merkityksellisyyttä tutkittaville loivat organisaation tutkimuksellinen ja yhteiskunnallinen asema ja niiden mukanaan tuomat vaikutusmahdollisuudet, sekä työssä koetut ja merkityksellisyyden kokemuksen mahdollistaneet positiiviset tunteet. Tulosten perusteella organisaatiossa vallitsi monipuolinen tunneilmasto, jonka tutkittavat tiedostivat ja johon he kokivat pystyvänsä vaikuttamaan. Tutkittavat kokivat, että vallitseva tunneilmasto ei ollut tukahduttava, mutta ei myöskään kannustanut tunteiden ilmaisuun, vaan päällimmäisenä vallitsi vaikenemisen kulttuuri. Tutkittavat raportoivat henkilökohtaisesti positiivisempaa tunnekuvailua, kuin mitä he arvioivat organisaatiossa ja ympärillään muista henkilöistä välittyvän. Tutkimus vahvistaa aikaisempia tutkimustuloksia työn merkityksellisyyden ja tunteiden merkityksestä työhyvinvointiin ja työn sujumiseen, mutta tarjoaa ilmiöistä entistä tarkempaa laadullista yksilöiden omasta näkökulmasta saatua kuvausta. Tutkimus myös antaa viitteitä esihenkilöaseman mahdollisesta vaikutuksesta työntekijöiden suhtautumiseen ja asennoitumiseen suhteessa työpaikalla ja työssä kohdattaviin tunteisiin.

Asiasanat: Työn merkityksellisyys, tunteet työssä, tunneilmasto, työhyvinvointi

## SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Työn merkityksellisyys .....	6
1.2 Työssä koetut tunteet ja tunneilmasto .....	15
1.3 Tutkimuskysymykset .....	18
<b>2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>19</b>
2.1 Tutkimuskonteksti .....	19
2.2 Tutkimusaineiston keruu.....	20
2.3 Tutkimukseen osallistujat .....	21
2.4 Aineiston analyysi .....	21
2.5 Eettiset ratkaisut.....	25
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>27</b>
3.1 Työn merkityksellisyyden kokeminen .....	27
3.2 Työpaikalla koetut tunteet ja organisaation tunneilmasto .....	34
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>41</b>
4.1 Päätulosten tarkastelua .....	41
4.2 Tutkimuksen arviointi.....	43
4.3 Jatkotutkimushaasteet .....	44
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>46</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämä ja sen vallitseva tila vaikuttavat merkittävästi työntekijöihin ja toimivat yksilöitä ja heidän arkeaan kokonaisvaltaisesti määrittävänä elämän osa-alueena. Työelämä ja sen sisällä alati läpikäytävät muutokset herättävät paljon yhteiskunnallista keskustelua ja nämä muutokset vaativat työntekijöiltä koko ajan enemmän sopeutumista, sekä oppimis- ja suorituskykyä. Viime aikoina työelämässä ja sitä käsittelevissä tutkimuksissa ovat olleet pinnalla ja mielenkiinnonkohteena erilaiset työnhyvinvoinnin, työn mielekkyyden ja työssä viihtymisen teemat. Työelämässä puhututtaa työntekijöiden laaja uupuminen ja yleinen työhön liittyvä kipuilu, sekä työntekijöiden entistä suurempi ja aktiivisempi toive ja pyrkimys muovata omaa työskentelyä ja työelämää suuntaan, joka ei keskity enää vaan taloudelliseen menestymiseen vaan huomioi myös yksilön henkilökohtaista tyydytystä ja mielekkyyttä, sekä hyvinvointia tukevia tekijöitä. Työltä ja työelämästä halutaan nykyään irti muutakin merkityksellisyyttä kuin palkkauksen tuoma rahallinen merkitys. Työltä tavoitellaan nyky päivänä yhä useammin konkreettista sisältöä elämään, työntekijät haluavat työltä ja työelämältä jotain, mikä tarjoaa varsinaisen työn itsensä lisäksi mielekästä tekemistä ja mahdollisuuden luoda merkityksellisiä ihmissuhteita kollegoiden tai muiden työn kautta vuorovaikutuksessa olevien ihmisten kanssa. (Melin & Saari, 2019.)

Työelämän muutokset ja myllerrykset tuovat mukanaan niin mahdollisuuksia kuin haasteitakin sekä yksilöille, että organisaatioille. Tähdellistä olisi ihan jokaisessa organisaatiossa ja työyhteisössä ottaa nämä työn mielekkyyttä ja hyvinvointia tukevat ja niihin vaikuttavat osatekijät käsittelyyn, pohdinnan kohteeksi ja ennen kaikkea kirjata ne osaksi virallisia toimintastrategioita, jotta toimivaksi havaitut keinot ja ideat siirtyisivät myös mahdollisimman tehokkaasti ja konkreettisesti vakiintuneiksi ja luonnolliseksi osaksi niiden jokapäiväisiä käytäntöjä. Tärkeää on keskittyä selvittämään, millaisena työ näyttäytyy tekijöilleen, mitä tunteita se heissä herättää, sekä minkälaisia vaatimuksia

ja toiveita työntekijöillä on omalle työlleen ja tarjoaako nykyinen työ niitä riittävästi ja henkilökohtaista tyydytystä tuovalla tasolla. Oleellista olisi myös selvittää, millä keinoilla organisaatiot ja työyhteisöt voivat toimia ja tukea työntekijöitään paremmin, jotta vastaus siihen, mitä työelämä ja oma työ työntekijöissä herättää ja mitä se heille tarjoaa, olisi; hyvinvointi, mielekkyys ja merkityksellisyyden kokemus. Vuorovaikutuksella ja vuorovaikutustilanteilla, sekä niissä jaetuilla tunnekokemuksilla on tutkimusten mukaan merkittävä rooli työyhteisöille ja niiden sisäisten työprosessien kulkuun (Heiskanen, 2019). Työntekijät saattavat tutkimuksien mukaan joko tiedostaen tai tiedostomatta säännönmukaisesti toteuttaa tai tuottaa tietynkaltaista vuorovaikutuskäyttäytymistä. Tästä säännönmukaisesta vuorovaikutuskäyttäytymisestä puolestaan voidaan johtaa ja eritellä erilaisia toimintatapoja tai niistä syntyviä reaktioketjuja, jotka luonteestaan riippuen joko sujuvoittavat tai hankaloittavat työprosessien onnistumista. (Heiskanen, 2019.) Vuorovaikutuksella ja niiden sisältämillä tunteilla ja tunnereaktioilla on siis tässä työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden oman työhyvinvoinnin ja -viihtyvyyden konteksteissa suuri merkitys.

Tämän tutkimuksen keskeisiä ilmiöitä ovat työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemus omassa työssään sekä työpaikan tunneilmasto. Työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu, kun yksilö pääsee omassa työssään toteuttamaan itseään ja kokee, että hänen tekemällään työllä on konkreettista merkitystä ja vaikutusta asioihin ja ylipäänsä jonkinlainen laajempi tarkoitus (Martela & Pessi, 2018). Tunneilmastolla taas viitataan organisaation erityiseen ilmapiiriin, joka käsittelee sen jäsenten kollektiivista mielialaa ja heidän asenteitaan suhteessa omiin kollegoihin sekä organisaatioon ja sen johtoon (Schneider, Ehrhart & Macey, 2011). Työn merkityksellisyys ja tunneilmasto ovat keskeisiä yksilöiden työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä. Kyseisten ilmiöiden tutkiminen on siis hyvin merkittävä asia työelämän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan laadullisen tutkimuksen keinoja hyödyntäen työn merkityksellisyyden ja tunneilmaston ilmiöitä työntekijöiden omasta näkökulmasta. Kyseisiä ilmiöitä tarkastellaan tutkittavien omassa työ-

yhteisössä ja heidän oman työnkuvansa sisällä kohdattujen tunne- ja merkityksellisyyskokemusten kautta. Tutkimusaineistona toimii TUNTO2-tutkimushankkeen tutkimusorganisaatiosta kerätyt haastatteluaineistot ja tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa aikuiskasvatuksen tutkimuskentälle tarkempaa laadullista kuvausta työn merkityksellisyyden kokemisen merkityksestä yksilön omassa työssä, organisaatiossa kohdatuista tunteista ja tunneilmastosta sekä ylipäänsä työelämän tämänhetkisestä tilasta. Näiden teemojen kautta pyritään antamaan viitteitä niiden laajemmasta merkityksestä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen nykypäivän työelämässä.

## 1.1 Työn merkityksellisyys

Merkityksellisen elämän tavoitteessa työ näyttelee ihmisille usein isoa roolia ja työ nähdään usein myös yksilön kuuluvuuden, identiteetin ja päämäärän ensisijaisena lähteenä (Michaelson, Pratt, Grant & Dunn, 2014). Martelan (2020) mukaan työn merkityksellisyys ja sen kokeminen on kriittisen tärkeässä roolissa suhteessa yksilöiden motivaatioon, yleiseen hyvinvointiin, sitoutumiseen, sekä aikaansaamiseen omassa työssä. Merkityksellisyyttä voidaan pitää kriittisenä yksilötason hyvinvointi- ja menestystekijänä (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020). Työn tärkeyden ja sen kokonaisvaltaisen luonteen valossa ei olekaan ihme, että tutkijat ovat olleet yhä kiinnostuneempia tutkimaan ja ymmärtämään paremmin sitä, mitkä kaikki tekijät vaikuttavat ja tukevat työntekijöiden kokemaa työn merkityksellisyyttä omassa työssään. (Michaelson, Pratt, Grant & Dunn, 2014).

Työn merkityksellisyyttä ja sen rakentumista eri konteksteissa on ehditty tutkia jonkin verran sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Aikaisemmissa tutkimuksissa työn merkityksellisyys on nostettu esiin työhyvinvointiin liittyen, koska niissä on ilmennyt, että työn merkitykselliseksi kokeminen on ollut yhteydessä myös yksilön psyykkiseen hyvinvointiin (Arnold, Turner, Barling, Kel-

loway & Mckee, 2007). Silvennoinen (2013) Luonnehtiikin työn merkityksellisyiden kokemista jonkinlaiseksi superarvoksi, joka toimii yhdistävänä tekijänä kaikille muille arvoille. Usein aiemmissa työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia käsitelleissä tutkimuksissa on keskitytty pitkälti yksilöiden henkilökohtaisten kokemusten ymmärtämistä. Lisäarvoa ja uusia näkökulmia tutkimukseen saadaan tarkastelemalla merkityksellisyyden kytkeytymistä ja rakentumista työn sosiaalisen puolen ja vuorovaikutuksen kautta. (Martikainen & Oikarinen, 2023.)

Merkityksellisyydestä ja sen hyödyistä on alettu uuden ja laajemman tutkimustiedon valossa olla yhä enemmän ja enemmän tietoisia ja kiinnostuneita niin tutkijoiden kuin julkisen keskustelunkin piireissä. Merkityksellisyyden tutkimisen arvoa ja kiinnostusta on lisännyt omalta osaltaan muun muassa asiantuntijatyön roolin korostuminen työelämämurroksessa ja yhä suurempi kilpailu erityisosaajista, kapitalismin legitimaatiokriisi, tarve ja pyrkimys syrjäytymisvaarassa olevien sitouttamiseen työelämästä löydettävän elämänsisällön kautta, sekä työn ja työelämän roolin korostunut merkitys kokonaisvaltaisen merkityksellisyyden tavoittelemisessa (Martela, 2020).

### **Työn merkityksellisyys tässä tutkimuksessa**

Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyys määritellään kokemusta omasta työstä arvokkaana, tärkeänä, sekä mielekkyyttä ja elämää rikastavana kokonaisuutena, jolla koetaan olevan merkittävää vaikutusta myös muissa kuin pelkästään omaa etua ajavissa konteksteissa (Martikainen & Oikarinen, 2023). Työtä voidaan kuvailla merkitykselliseksi, kun sen tarkoitus ylittää sen pelkät ulkoiset tulokset (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007).

Työn merkityksellisyyden nähdään tässä tutkimuksessa pitävän sisällään sekä työntekijän käsityksen omasta työstään tunnearvoltaan merkittävänä että yksilön omana kokemuksena siitä, että hänen työllään on jokin tarkoitus ja että se on jollakin lailla merkittävää. Työn merkityksellisyys voi ilmentyä esimerkiksi sen tavoitteiden tai ominaisuuksien kautta. (Pratt & Asforth,

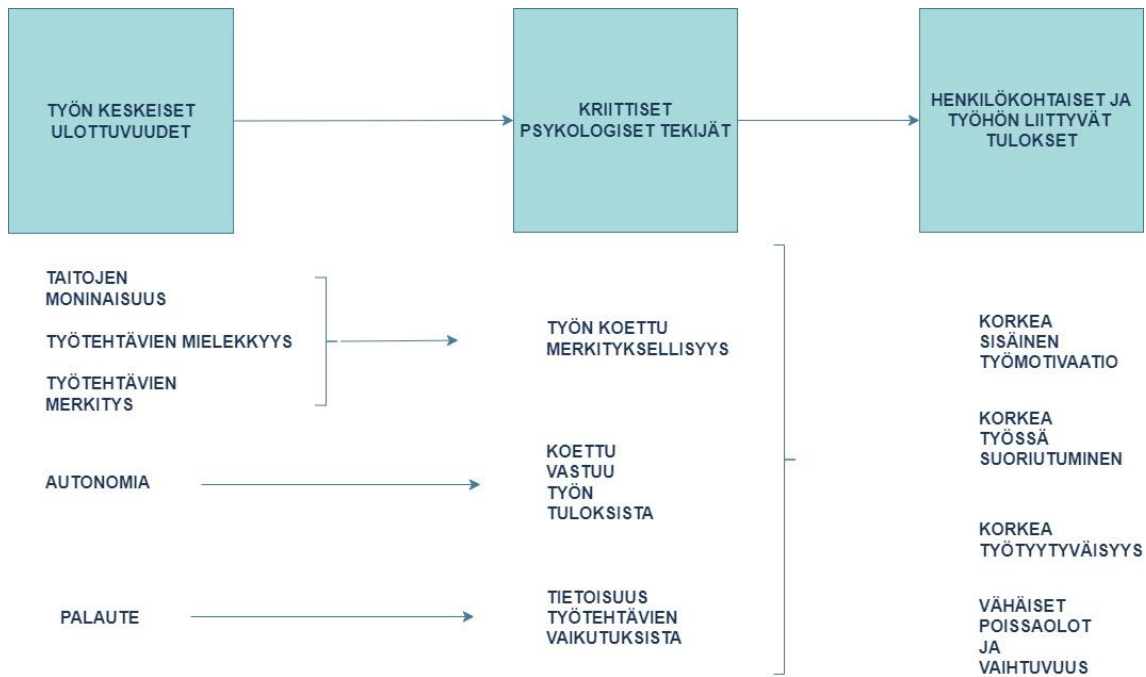
2003.) Merkityksellisyyden voidaan nähdä kattavan sisäänsä hyvinvointitekijät, motivaation, työyhteisön ja organisaation olemassaolon tarkoituksen, päivittäisessä työssä koetun merkityksellisyyden kokemuksen, sekä työn kollektiivisen päämäärän ja kokonaiskuvan (Silvennoinen, 2013).

### **Työn merkityksellisyyden mittareita ja Holistinen malli työn merkityksellisyydestä**

Työn merkityksellisyyden ja sen rakentumisen tutkimista ja käsittelyä varten tutkijat ovat luoneet useita mittareita ja malleja kuten tunnetut JCT-teoria, CMWS-teoria ja WAMI-malli, jotka esittelen tässä kappaleessa lyhyesti. Merkityksellisyyttä on tutkittu myös muita malleja ja teorioita hyödyntämällä (ks. esim. ”Työn merkityksellisyyden ulottuvuudet” Martela & Pessi 2018; ”Työn merkitysten perusulottuvuudet” 2019; ”Työn merkityksen nelikenttä” Tammeid 2020,80; Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

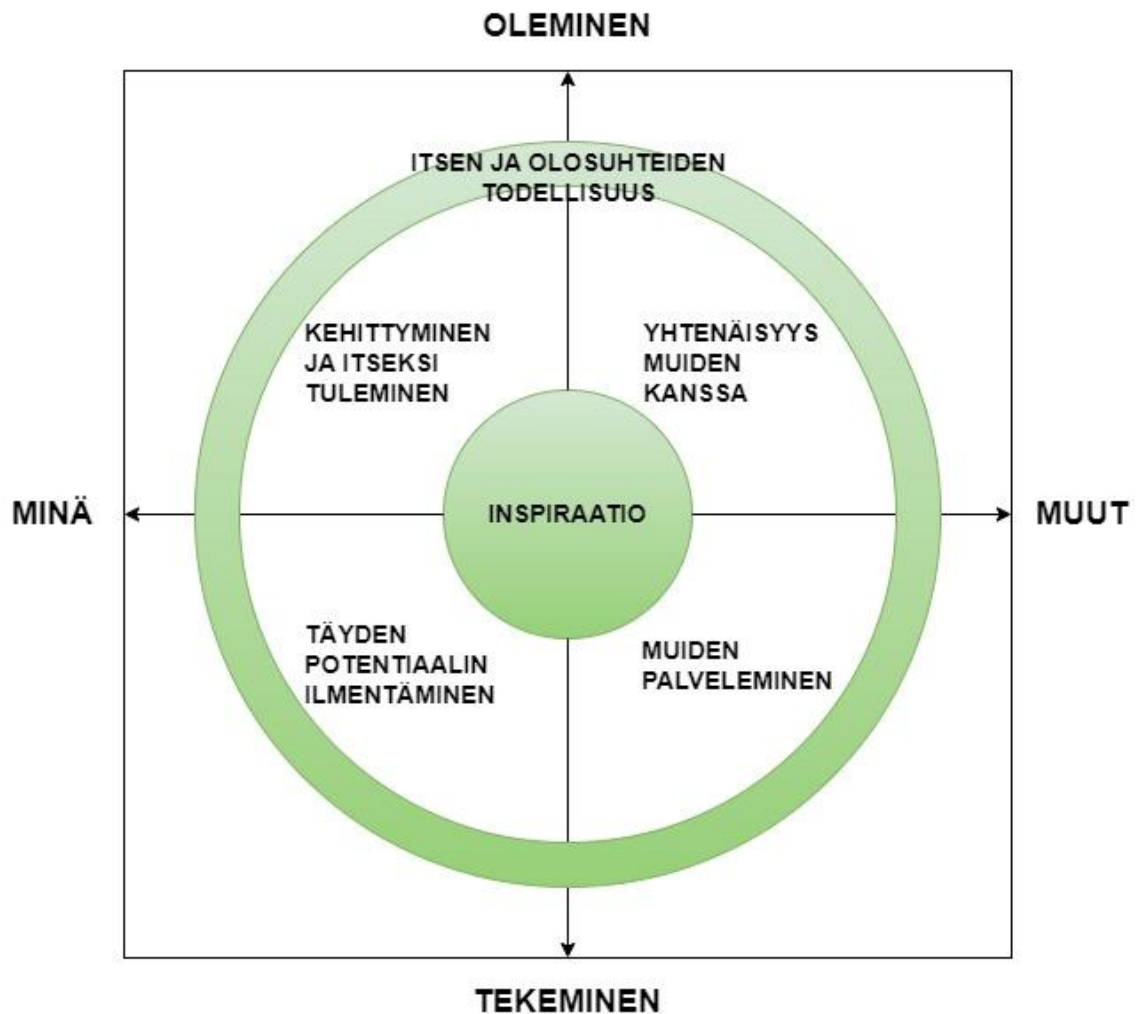
JCT-teoria (Job Characteristic Theory) on alunperin Hackmanin & Oldhamin (1975, 2010) kehittämä teoria, jonka pääajatuksena on, että työpaikkojen tiettyjen ominaisuuksien olemassaolo lisää todennäköisyyttä sille, että yksilöt kokevat oman työnsä mielekkääksi, heillä on luotettava ja tarpeeksi korkea tieto oman työnsä tuloksista, sekä siihen, että he kokevat henkilökohtaista vastuuta oman työnsä tuloksista. Teorian mukaan sellaiset ihmiset, joilla on tarvittavan korkealla tasolla olevat tiedot ja taidot työn suorittamiseen ja siitä suoriutumiseen, sekä arvostus erilaisia kasvu- ja oppimismahdollisuuksia kohtaan ovat samanaikaisesti sisäisesti motivoituneita tällaisia työtehtäviä kohtaan, joka pidemmällä aikavälillä johtaa todennäköisesti yhä suurempaan yleiseen työtyytyväisyyteen ja laadukkaampiin työsuorituksiin ja -tuloksiin (Hackman & Oldham 1975, 2010). JCT-teorian pohjalta Hackman ja Oldham (1976) loivat sitä pidemmälle havainnollistavan työn piirremallin eli Job Characteristics Model (JCM), joka on esitelty kuviossa 1.





Kuvio 1. Työn piirremalli (Job Characteristics Model / JCM) mukailten Hackman & Oldham 1976

Lips-Wiersman & Wrightin (2012) kehittämässä CMWS-teoriassa (*Comprehensive Meaningful Work Scale*) kartoitetaan eri ulottuvuuksien ja erilaisten työhön liittyvien väittämien avulla työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Eri ulottuvuuksien eli kehittymisen ja itseksi tulemisen, yhtenäisyyden muiden kanssa, täyden potentiaalin ilmentämisen ja muiden palvelemisen ulottuvuuksia mitataan paitsi omina ulottuvuuksinaan, niin myös niiden välisiä keskinäisiä jännitteitä niin "olemisen" kuin "tekemisen", sekä "minä" ja "muut" tasoilla. (Lips-Wiersma & Wright, 2012.) Asteikkomalli huomioi ja mittaa inspiraatiota ja sen suhdetta yksilön eksistentiaaliseen tarpeeseen olla yhteydessä itsen ja olosuhteiden todellisuuksiin (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Teoriassa merkityksellisyyden kokemus siis rakentuu näiden neljän tekijän ja tarpeen kautta, joita yksilö pyrkii toteuttamaan sisäisen inspiraationsa, sekä oman itsen ja olosuhteiden todellisuuksien välisessä jännitteessä toteuttamaan (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020).



Kuvio 2. CMWS-Teorian työn merkityksellisyyden neljä ulottuvuutta mukaillen Lips-Wiersma & Wright, 2012

Steger, Dik & Duffyn (2012) kehittämään WAMI-malliin (*The Work and Meaning Inventory*) perustuu työn merkityksellisyyttä tutkittaessa laajalti käytössä ollut malli työn merkityksellisyydestä (kuvio 3.) Alkuperäisessä mallissa merkityksellinen työ jaettiin kolmeen eri faktoriin 1. *motivaatio yhteiseen hyöyään* (*greater good motivation*), 2. *positiivisen merkitykseen* (*positive meaning*) ja 3. *osallistuminen merkityksenantoon* (*contribution to meaning-making*) (Steger, Dik & Duffy, 2012). Mallia on heidän jälkeensä kehitelty eteenpäin, ja siitä on syntynyt merkityksellisen työn mittarin kolmitasomalli, (kuvio3.) joka pitää sisällään yksilön henki-

lökohtaisen positiivisen ja työn merkitykselliseksi kokemisen tason, työn sopu-  
soinnun ja merkityksen muuhun elämään työn kautta luomisen tason, sekä  
oman työn kautta merkityksen luominen ja suurempaan hyvään vaikuttamisen  
tason (Aaltonen, Ahonen, Sahimaa, 2020).



*Kuvio 3. Wami-malli /Merkityksellisen työn mittari ( mukailten Steger, Dik & Duffy 2012; Rose, 2016*

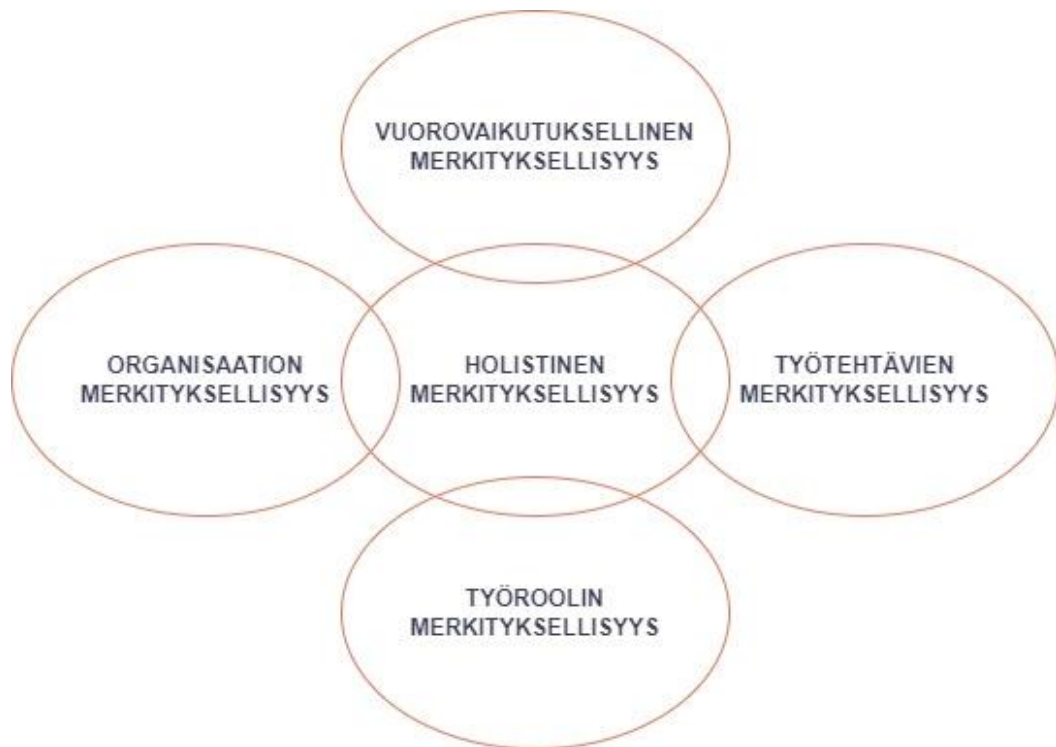
Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty aiemmin esiteltyjen mallien lisäksi erityisenä peilauspintana Bailey & Maddenin (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020 mukailemaa) Holistista mallia merkityksellisyydestä (*Holistic meaningfulness*), joka on esitelty kuviossa 4. Holistinen malli merkityksellisyydestä ottaa monesta työn merkityksellisyyttä tutkivasta mallista poiketen huomioon työyhteisön ja organisaatiotason vaikutukset merkityksellisyyden kokemukseen, eikä siten tarkastele merkityksellisyyttä pelkästään yksilökeskeisesti yksilötasolla (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020). Holistinen merkityksellisyyden malli selittää merkityksellisyyden syntyvän erilaisista merkityksellisyyden tasoista. Organisaation, työtehtävien, työroolien, sekä yksilöiden välisen vuorovaikutuksen merkityksellisyyden yksittäiset tasot muodostavat yhdessä kokonaisvaltaisen Holistisen merkityksellisyyden kokonaisuuden. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.) Organisaation tasolla merkityksellisyys koostuu pitkälti organisaation itsensä ajamista ja edustamista visioista, missioista ja tavoitteista, millainen tarkoitus yrityksellä on ja millaisia arvoja tai päämääriä se on itselleen asettanut. Holistisin mallin työroolien merkityksellisyyden tasolla merkityksellisyys rakentuu yksilön eli tässä kontekstissa yksittäisen työntekijän oman työpanoksen linkittämisestä koko organisaation yhteiseen "ison kuvan" tavoitteisiin, sekä esiintuomalla työntekijän omassa roolissaan ja omalla panoksellaan luovaa vaikutusta yhteisten päämäärien ja tavoitteiden edistämiseen ja toteutumiseen. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.) Työtehtävätason merkityksellisyys tarkastelee työtehtävistä itsestään saatuja merkityksellisyyden kokemuksia ja tavallista on, että jokaisen työntekijän työ sisältää sekä sellaisia "oikeita työtehtäviä", joista merkitystä saadaan, kuin myös "ylimääräistä tai turhaa sälää" sisältäviä tehtäviä, joista merkityksellisyyden kokemusta ei synny. Moni mieltää tällaisiksi ei merkityksellisyyttä luoviksi työtehtävistä muun muassa liian monotoniset, toistuvat tehtävät tai byrokratian ja raportoinnin tuottamat työtehtävät. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.) Oleellista olisi pyrkiä luomaan työtehtävätason merkityksellisyyttä saavuttamalla mahdollisimman korkeaa yhteensopivuutta työntekijän oman osaamisen ja työskentelyn kohteena olevien työtehtävien sisältöjen välillä, sekä uuteen teknologiaan ja muuhun työn suju-

vuotta ja ergonomiaa tukeviin innovaatioihin sijoittamalla. Merkityksellisyyden tunnetta voidaan yrittää lisätä lisäksi tuomalla turhalta tuntuvien työtehtävien vaikutus näkyvämmäksi valottamalla selkeämmin niiden merkitystä osana isompaa kuvaa ja kontekstia. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.) Vuorovaikutuksellisen merkityksellisyyden tasolla merkityksellisyyden nähdään nimensä mukaisesti rakentuvan organisaatiossa ihmisten keskeisissä kohtaamisissa ja vuorovaikutustilanteissa sekä asiakas- että kollegatasolla. Merkityksellisyyttä tuottaa oman organisaation ja sen työyhteisön sisällä tai sen tiimien välillä vaikuttavat positiiviset ihmissuhteet, sekä kontaktit tyytyväisiin asiakkaisiin, joita nämä työntekijät ovat omalla työllään pystyneet auttamaan tai täyttämään heidän muita henkilökohtaisia tai organisaatiollisia tarpeitaan. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.) Tämän vuorovaikutuksellisen merkityksellisyyden haastaja on yleensä toimimaton työyhteisö, jossa puutteena saattaa olla esimerkiksi heikko esihenkilötyö, arvostuksen ja yhteistyön puute, tai työyhteisön jäsenten väliset tulehtuneet välit, epäluottamus ja ristiriidat (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020).

Vaikka merkityksellisyyttä on joka tasolla varmasti helpompi ja mukavampi löytää positiivisista työkokemuksista, voi sitä syntyä myös edellä mainittujen haasteiden, ongelmien ja ikävien työkokemusten kautta ja ajatus siitä, että merkityksellisyyttä on löydettävissä vain positiivista kokemuksista aiheuttaa eräänlaisen positiivisuusharhan. Oikeastihan työ sisältää usein jonkinlaista ongelmanratkaisua, kovaa puurtamista ja vaivannäköä, ja muiden tai itse tehtyjen virheiden korjaamista, milloin niistä saatavat tunnekokemukset voivat olla hyvinkin merkityksellisyyttä tuottavia. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.)

Ideaalitilanteessa organisaatio pystyy toimimaan hyödyntäen kaikkia näitä eri tasoilta nousevia erilaisia merkityksellisyyden lähteitä ja samalla niiden kautta lisäämään mahdollisimman tehokkaasti entisestään työntekijöidensä kokemaa merkityksellisyyttä omaa työtään kohtaan. Parhaimmillaan ollaan tilanteessa, jossa saadaan kohtaamaan työntekijän yksilölliset tarpeet, merkityksellisyyden kokemuksen lähteet, sekä yrityksen omat tavoitteet ja päämäärät, sekä vastuullisuustekijät. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020.) Yltämällä tähän

ideaalitalanteeseen löydetään sellainen tekemisen tila, jossa työntekijät kokevat mahdollisimman korkeaa motivaatiota, sitoutuneisuutta ja heidän suorituspanoksensa omaan työhön on kovalla tasolla (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa, 2020).



*Kuvio 4. Holistinen malli työn merkityksellisyydestä (mukaillen Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020)*

## 1.2 Työssä koetut tunteet ja tunneilmasto

Tunteet ovat aina olleet erottamaton osa ihmisiä ja elämää. Tunteet ja tunne-  
käyttäytyminen ovat olleet osa myös työtä ja työpaikkojamme, vaikkakin niiden  
rooli ja merkitys on vasta muutaman viime vuosikymmenen aikana tiedostettu  
työyhteisöissä. Myös aikuiskasvatustieteellisissä työelämä tutkimuksissa tunteet  
ovat vasta viime vuosina tulleet keskeisiksi (Hökkä, Vähäsantanen & Palonie-  
mi, 2019). Erilaiset tunteet näkyvät ja ovat läsnä kaikkialla työelämässä erilais-  
ten vuorovaikutustilanteiden myötä niin yksilö-, tiimi- kuin koko organisaati-  
onkin tasolla (Ashkanasy & Humphrey, 2011). Tunteiden on lisäksi tutkittu ole-  
van helposti yksilöstä tai joukosta toiseen siirtyviä ja tarttuvia. Tutkimuksissa  
on havaittu, että yksilön havainnoissa ja tarkkaillessa muita, jonkin tunneti-  
lan vaikutuksen alaisena olevia henkilöitä, laukaisee se nopeasti ja automaatti-  
sesti myös hänessä itsessään vastaavanlaisia käyttäytymisen ja fysiologian il-  
mentymiä. (Nummenmaa, Glerean, Viinikainen, Jääskeläinen, Hari & Sams,  
2012.) Tunteilla on suuri merkitys jokaisen työntekijän ja työpaikan jokapäiväi-  
seen elämään. Sillä, miten tunteita havainnoidaan, käsitellään ja työssä kohda-  
taan, on merkityksellistä niin yksilö- kuin organisaatiotason menestyksen ja  
hyvinvoinnin kannalta. Tämän valossa ei siis ole ollenkaan yhdentekevää, mil-  
laisia tunteita ja tunnekäyttäytymistä havainnoimme työpaikoilla ja toisaalta  
välitämme itse ympärillemme.

### Tunneilmasto

Jokainen organisaation työntekijä kokee työssään alati erilaisia tunteita ja näistä  
koko henkilöstön kokemista ja ilmentämistä tunteista työpaikalla, sekä siitä mi-  
ten organisaatiossa ylipäänsä huomioidaan ja käsitellään tunteita, muodostuu  
koko organisaation yhteinen, uniikki tunneilmasto. Tutkija DeRiveran (1992)  
suositettu määritelmä tunneilmasto (emotional climate) käsittää tunneilmaston

objektiivisena ilmiönä, joka voidaan aistia paikkaan tai tapahtumaan saapuessa jonkinlaisena tunnelmana, kuten ahdistuksena, ilona tai avoimuutena. Rikas tunneilmasto voi parhaimmillaan olla organisaatiolle merkittävä kilpailuetu vapauttaen yrityksen käyttöön sen suurempaa potentiaalia kasvattamalla tuotavuutta, työhyvinvointia, sekä nostamalla sen tuloksenteekokykyä. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää, 2020.) Tunneilmasto käsitettä voidaan hyödyntää, kun halutaan tutkia organisaation tunnelatautunutta sosiaalista ympäristöä, sekä sen sisällä koettuja ja ilmennettyjä tunteita ja näihin tunteisiin liittyvää tunnekäyttäytymistä (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä, 2020, 106).

Tunneilmastoa on tutkittu jo jonkin verran eri konteksteissa sekä Suomessa, että kansainvälisesti. Tunneilmastoa on tutkittu yhteydessä työelämään ja työyhteisöihin (kts esim. Ikävalko ym., 2020; Hökkä ym., 2022). Kansainvälisesti tunneilmastoa on tutkittu esimerkiksi oppivan organisaation kontekstissa (kts esim. Tran, 1998), sosiaalisena tunneilmastona (kts esim. Withall, 1949) ja ryhmän sisäistä tunneilmastoa tunneilmastoasteikolla (kts esim. Liu, Härtel & Sun, 2014). Tunne- ja tunneilmastotutkimus kasvaa ja kehittyy kokoaan ja uudemmassa tutkimuksessa tunneilmastoon, sen muotoutumiseen ja organisaatioilmapiirin pysymiseen liittyen otetaan huomioon varsinaisten konkreettisten tunteiden ja mielialojen ohella myös se, millaisia tunteisiin koskevia odotuksia, tunteenosoituksia ja tunteensäätelystä on löydettävissä tai yhdistettävissä organisaation erilaisiin käytänteisiin, sekä rutiineihin. Uudempi tutkimus huomioi myös sen, millaisia tunteita ja niihin liittyvää tunnekäyttäytymistä organisaation henkilöstö mahdollisesti ajattelee pidettävän organisaation taholta ja näkökulmasta palkittavana ja hyväksyttävänä. (Parke & Seo, 2017.) Tällainen tunneilmaston monitahoisempi tulkintatyö luonee realistisempaa ja yksilöiden tietoisesta tunteidensäätelyn paremmin huomioon ottavaa kuvaa työyhteisön paitsi näkyvistä, mahdollisesti myös ”pidätellyistä” tunteista ja tunnereaktioista.

Tavanomainen organisaatioiden taholta välittyvä ja sosiaalisesti hyväksyttäväksi katsottu suhtautuminen tunteisiin kattaa usein vain pienen osuuden



koko olemassa olevasta tunneskaalasta ja eritoten negatiivisiksi laskettavien tunteiden, kuten vihan tai ahdistuksen ilmaiseminen katsotaan olevan sallittua vain melko rajatuissa olosuhteissa (Ashforth & Humphrey, 1995). Oletetaanko tämän valossa työntekijöiltä yhä edelleen vain positiivista tai vähintään neutraalia tunnekäyttäytymistä työpaikoilla ja ovatko negatiiviset tunteet tai varsinkin niiden osoittaminen vielä tänäkin päivänä enemmän tabu kuin normi? Mikäli organisaatiossa kuitenkin vallitsee salliva suhtautuminen tunteiden näyttämiseen ja niistä keskustelemiseen rakentavassa hengessä ja normaalina osana työtä sekä työyhteisön arkea ja käytänteitä voidaan puhua autenttisesta tunneilmastosta (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä, 2020).

### **Tunneilmasto käsitteenä ja sen lähikäsitteet**

Tässä tutkimuksessa tunneilmasto-käsitteen nähdään pitävän sisällään koko organisaation tai sitä edustavan pienemmän työntekijäjoukon kollektiivisten tunteiden ja mielialojen kirjon, sen mitä tunneilmastoon kuuluvat jäsenet tuntevat (DeRivera & Paez, 2007; Gamero, González-Romá & Peiró, 2008) sekä aikaisemmin esitellyn Parken ja Seon (2017) ajatuksen huomioida myös tunteisiin kiinnittyvät odotukset, tunteenosoitukset tai niiden säätelyn yhteydessä kyseisen organisaation totuttuihin tapoihin ja käytänteisiin. Tunneilmasto ymmärretään tässä tutkimuksessa työyhteisön sisällä omaksuttujen rutiinien ja toimintatapojen, niihin liitettyjen tunteiden, tunteisiin liittyvien odotusten ja tunnesäätelyn, sekä tunteitten osoitusten/tunteiden ilmaisun kautta rakentuvana kokonaisuutena, jota tunneilmastoon kuuluvat jäsenet voivat omalla toiminnallaan muokata ja kehittää muuttamalla omia tunteenosoituksiaan totuttuja käytäntöjen suhteen tai säätelämällä omia tunteitaan niitä kohtaan eri tavalla. Tunneilmasto siis muuttuu ja kehittyy, kun sitä ylläpitäviin rutiineihin kiinnitetään huomiota ja sitä lähestytään erilaisella tunteiden käsittelyn tavoilla kuin aikaisemmin (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä, 2020.)

Tunteiden ja tunneilmaston suhteellisen laajan aikaisemman tutkimuksen takia tunneilmaston käsite on syytä erottaa sen lähikäsitteistä, eli tunneilmapii-

ristä, tunnekulttuurista ja organisaatiokulttuurista. Tunneilmapiirikäsite on käsite, jota käytetään kuvaamaan enemmänkin hetkellistä tilannekeskeistä ilmiötä, kun tunneilmasto ilmiönä taas on kestävämpi, vaikkakin tosiaan kehittyvä ja muuttuva kokonaisuus (DeRivera & Páez, 2007). Toinen tunneilmaston kanssa limittyvä ja sen lähikäsite tunnekulttuuri (emotional culture), jolla tarkoitetaan yksilöiden tunnekäyttäytymistä eli tunteiden kokemista ja niiden näyttämistä ohjaavaa tietyssä kontekstissa (työpaikalla) yhteistä käsitystä tunteisiin kytkeytyvistä normeista, olettamuksista ja niihin liittyvistä arvoista (Barsade & O'Neill, 2016). Tunne- ja työelämä tutkimuksissa esiintyy välillä myös organisaatiokulttuurin käsite, jolla tarkoitetaan tunneilmastoa laajempaa työyhteisön toimintatapoja ohjaavaa toimintamallia. Tunneilmasto lukeutuu organisaatiokulttuuriin, mutta organisaatiokulttuurin nähdään sisältävän lisäksi erilaisia melko muuttumattomia perusolettamuksia ja uskomuksia, joita sen jäsenet ovat omaksuneet ja ilmentävät jokapäiväisesti omassa työssä pärjätäkseen. (Juuti, 2013, 110.)

### 1.3 Tutkimuskysymykset

Tämän laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää tutkittavien subjektiivisia kokemuksia osatekijöistä, jotka vaikuttavat heidän työn merkityksellisyyden kokemukseensa, heidän omassa työssään kokemistaan tunteista sekä oman organisaationsa tunneilmastosta. Näitä tutkittavia ilmiöitä lähestytään ja tarkastellaan seuraavien kahden tutkimuskysymyksen kautta:

1. *Kokevatko tutkittavat oman työnsä merkitykselliseksi ja millaisista tekijöistä työn merkityksellisyys heillä rakentuu?*
2. *Millaisia tunteita tutkittavat kohtaavat omassa työssään ja millaiseksi he kuvaavat organisaationsa tunneilmastoa?*

## 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimuskontekstina tässä tutkimuksessa on keskisuuri teknisen alan asiantuntijaorganisaatio. Tutkimus toteutetaan laadullisena fenomenologishermeneuttisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena on ajatteleva ja toimiva ihminen omassa viitekehyksessään ja siinä pyritään aina tutkittavan ilmiön yksityiskohtaiseen kuvaamiseen ja sen syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullisen tutkimus soveltuu hyvin uskomusten ja asenteiden tutkimiseen ja sen tarkoituksena ei ole olemassa olevien hypoteesien testaaminen vaan enemmän niiden luominen ja uusien näkökulmien tuominen ja yhdistäminen suhteessa tutkittaviin ilmiöihin. (Aira, 2005.)

Laadullisen tutkimuksen ydin perustuu merkitystulkintoihin, niiden tekemiseen ja niiden avulla aineiston tarjoamien ”arvoitusten ratkaisemiseen” Ideana on paitsi tuottaa ja löytää nämä oleelliset havainnot aineistosta myös selittää ne auki. (Alasuutari 2012.) Fenomenologishermeneuttisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys pyritään käsitteellistämään niin, että yksilön koettu todellisuus saadaan nostettua tietoiseksi ja näkyväksi tietoisajan ajattelun ja tulkintojen tasolle (Sarajärvi & Tuomi, 2018). Tässä kyseisessä tutkimuksessa tämä näkyy siis yksilöiden kokemien tunteiden ja työn merkityksellisyyden kokemuksen ilmiöiden tarkasteluna ja tutkimushenkilöiden omasta kokemusmaailmastaan kertovien havaintojen käsitteellistämisenä ja tulkitsemisena.

## 2.2 Tutkimusaineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineistona toimii Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena tutkimus- ja kehittämishankkeen (TUNTO2) kanssa yhteistyössä kerätty haastatteluaineisto. TUNTO2 -tutkimushanke on työsuojelunrahaston rahoittama tutkimushanke, jossa toteutetaan tunnetaitointerventioita siinä mukana olevien organisaation henkilöstöille. Hanke toteutetaan yhteistyössä kahden yliopiston tutkijaryhmien, konsulttiyrityksen, sekä kolmen eri toimialoja edustavan yhteistyöorganisaation kesken.

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on peräisin yhdestä näistä TUNTO2 -hankkeen kolmesta tutkimusorganisaatiosta. Tämän tutkimuksen yhteistyöorganisaatio on teknisen alan asiantuntijaorganisaatio. Aineisto kerättiin Teams-palvelussa toteutetuilla etähaastatteluilla, jotka toteutettiin tammi-helmikuussa 2022. Haastatteluita ennen tutkittaville oli TUNTO2-hankkeen puolesta lähetetty taustatieto- sekä tietosuojalomakkeet. Itse haastattelut toteutettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Haastatteluissa oli käytössä puolistrukturoitu teemahaastattelu, sekä etukäteen yhteistyössä TUNTO2-hankkeen tutkijaedustajien kanssa luotu haastattelurunko. Puolistrukturoitu teemahaastattelu on syväluotaava nimensä mukaisesti jonkin verran jäsennelty laadullisen tutkimuksen haastattelumuoto. Puolistrukturoitu teemahaastattelu lähestymistapana antaa tutkijalle hyvän mahdollisuuden hyödyntää paitsi ennakkoon strukturoitua kysymysrunkoa ja teemoja, jättää se aikaa ja tilaa myös haastattelun aikana esiin nousevien odottamattomien asenteiden tai uskomusten tutkimiseen ja käsittelemiseen. (Sampson, 1972 Jarratt, 1996 mukaan.) Tämän tutkimuksen haastatteluosuuksissa tutkittavat toivat esiin kiinnostavia ja yllättäviä näkemyksiä, joihin tutkijat pystyivät valitun lähestymistavan ansiosta pureutumaan tarkemmin valmiin haastattelurungon kysymysten ulkopuolisia syventäviä lisäkysymyksiä esittämällä. Tallennetut haastatteluaineistot muunnettiin tekstimuotoiseksi litteroimalla kaikki kahdeksan haastattelua. Litterointivaihe toteutettiin litteroimalla haastatteluaineiston haastattelut sisältölähtöisesti siten, että puhtaaksi kirjoitettaessa niistä jätettiin tarkoituksellisesti pois sisällölle

merkityksettömät toistot ja ääntelyt ja keskityttiin nimenomaan vain merkitykselliseen sisältöön. Litteroitua aineistoa kertyi kaikista kahdeksasta haastattelusta yhteensä 140 A4-sivua (Times New Roman, riviväli 1,0).

### **2.3 Tutkimukseen osallistujat**

Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan tutkittavaa, viisi naista ja kolme miestä, hankkeen tutkimusorganisaatiosta. Tutkimusorganisaatio on teknisen alan asiantuntijaorganisaatio. Haastatteluihin osallistuneet tutkittavat olivat kaikki osallistuneet aikaisemmin TUNTO2-hankkeessa toteutettuun tunneinterventioon. Tutkittavien joukko edustaa taustatietojensa osalta hyvin oman organisaationsa henkilöstörakennetta ja on monipuolinen: tutkittavien joukossa oli eri sukupuolen, ikäryhmän, koulutustaustan sekä työkokemuksen omaavia. Yhdistävä tekijä kaikilla tutkittavilla oli kuitenkin heidän esihenkilöasemansa, tiimijohtajana tai managerina. Esihenkilöasemassa toimimisesta tutkittavilla oli kokemusta vaihtelevasti kahden ja kahdentoista vuoden väliltä.

### **2.4 Aineiston analyysi**

Tämän tutkimuksen analyysimenetelmäksi valittiin temaattinen sisällön analyysi. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti. Aineiston analyysimenetelmäksi valittiin temaattinen sisällön analyysi, sillä laadullisena menetelmänä se tuki tämän tutkimuksen tutkimustehtävää ja antoi mahdollisuuden aineiston tähdeliseen tarkasteluun (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010). Tällä analyysimenetelmällä pystyttiin aineiston käsittelyssä keskittymään tutkittavien omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin ja kuvauksiin omista tunnekokemuksistaan ja

siihen mikä juuri heille tuottaa merkityksellisyyden tunnetta omassa työssään. Tutkittavien omien kokemusten ja näkökulmien korostaminen läpi tutkimuksen niin tutkimuskysymysten, tämän analyysin, kuin tulostenkin kautta oli tietoinen ja välttämätön valinta. Sen avulla saatiin tutkittua ja esiteltyä juuri kyseisen tutkittavien joukon ja sitä myötä tutkittavan organisaation henkilöstön tapoja merkityksellistää omaa ympäröivää todellisuuttaan työn merkityksellisyyden ja työssä esiintyvien tunteiden konteksteissa. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010.)

Analyysia varten jo aiemmin litteroitua aineistoa alettiin analysoimaan temaattisella sisällön analyysillä, joka toteutettiin Braunin ja Clarcken (2006) luoman temaattisen analyysin vaiheita mukaillen. Braunin ja Clarcken (2006) määrittelemä analyysitapa pitää sisällään kuusi eri analyysivaihetta, joiden sisältö ja toteutuminen tässä tutkimuksessa kuvataan seuraavaksi. Ensimmäisessä analyysivaiheessa *"aineistoon tutustuminen"* tutustutaan käytössä olevaan tutkimusaineistoon lukemalla sitä useita kertoja läpi ja pyritään löytämään siitä siten erilaisia merkityksiä ja toistuvia malleja aineiston sisällä ja tarvittaessa muokkaamaan aineisto kirjalliseen muotoon itse analyysin toteuttamista varten (Braun & Clarke, 2006). Tässä tutkimuksessa tutkija oli itse mukana tutkimusaineiston keräys- ja litterointivaiheessa, joten analyysivaiheeseen siirryttäessä tutkijalla oli jo valmiiksi jonkin verran ennakkotietoa käsiteltävästä aineistosta. Braunin ja Clarcken (2006) mukaan aineistoon liittyvistä mahdollisista ennakkotiedoista ja käsityksistä huolimatta on elintärkeää silti tutustua siihen vielä syvemmin, jotta tutkija voi todella ymmärtää aineiston sisällön sen koko laajuudessa ja koska aineiston uudelleen ja uudelleen lukeminen ennen varsinaisen koodaamisen aloitusta auttaa ideoiden ja mahdollisten toistuvien mallien tunnistamista ja selkiytymistä. Ensimmäinen analyysivaihe edellytti tutkijalta haastatteluaineistojen litteroimista tekstimuotoon, omien ennakkokäsitysten syrjäyttämistä tai vähintään muokkaamista ja useita läpilukukertoja jäsentyneen kokonaiskuvan saavuttamiseksi.

Analyysin toisessa vaiheessa *"alustavien koodien luominen"* kerättyä dataa käydään läpi systemaattisesti alusta loppuun ja koodaamalla aineistosta en-

simmäisen vaiheen havaintojen perusteella alustavat koodit. Koodit muodostetaan analysoitavasta tekstistä löydettyistä tiedon piirteistä, joilla voidaan mielekkäästi kuvata tai arvioida tutkittavana olevaa ilmiötä. (Braun & Clarke, 2006.) Tämän vaiheen aikana tässä tutkimuksessa alettiin etsiä ja muodostaa alustavia koodeja tekstikohdista, joissa käsiteltiin tunteita, tunneilmastoa ja oman työn merkityksellisyyden kokemista.

Temaattisen analyysin kolmas vaihe *"teemojen etsintä"* toteutetaan, kun analysoitava aineisto on edellisessä vaiheessa saatu kokonaan koodattua, lajiteltua ja jäljelle on jäänyt koko aineistosta luotu pitkä koodijoukko. Tässä analyysivaiheessa aletaan tarkastelemaan tarkemmin löydettyjen koodien välisiä suhteita ja miten erilaisia koodeja voidaan yhdistää kokonaisuudeksi yhteisen teeman alle. (Braun & Clarke, 2006.) Koodeja yhdistämällä voidaan luoda erilaisia ja eritasoisia teemoja. Koodeja voidaan jaotella erilaisiin ylä- ja alateemoihin tai niitä voidaan hylätä tässä vaiheessa myös kokonaan. (Braun & Clarke, 2006.) Tässä teemojen luontivaiheessa on myös mahdollista luoda vielä jokseenkin selkiytymätön teema, johon sijoitetaan koodit, jotka ei voida ainakaan vielä tässä vaiheessa sijoittaa suoraan minkään muun luodun teeman alle. Analyysivaiheen päätteeksi löydetyt koodit on saatu koottua ja lajiteltua omiin koodiryppäisiinsä erilaisten ylä- ja alateemojen alle. (Braun & Clarke, 2006.) Tässä tutkimuksessa tämä analyysivaihe toteutettiin alkamalla yhdistellä aikaisemmissa vaiheessa löydettyjä tunteisiin, tunneilmastoon ja merkityksellisyyden kokemukseen liittyviä koodeja keskenään erilaisten ala- ja yläteemojen alle. Alustavaa koodien yhdistelyä tehtiin poimimalla koodatuista tekstikatkelmista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ja suurin alustava jako tehtiin erottelemalla, se liittyivätkö löydetyt koodit tunteisiin ja tunneilmastoon, vai työn merkityksellisyyden kokemukseen. Koodeja jaoteltiin alustaviin teemoihin myös sen mukaan, käsitelivätkö ne ilmiötä yksilön itsensä henkilökohtaisista ja sisältä kumpuavista vai hänen kohtaamistaan ulkopuoleltapäin tulevista vaikutteista ja kokemuksista.

Analyysin neljäs vaihe *"teemojen tarkistaminen"* pitää sisällään edellisessä vaiheessa hahmoteltujen alustavien ehdokasteemojen tarkempaa läpikäyntiä ja

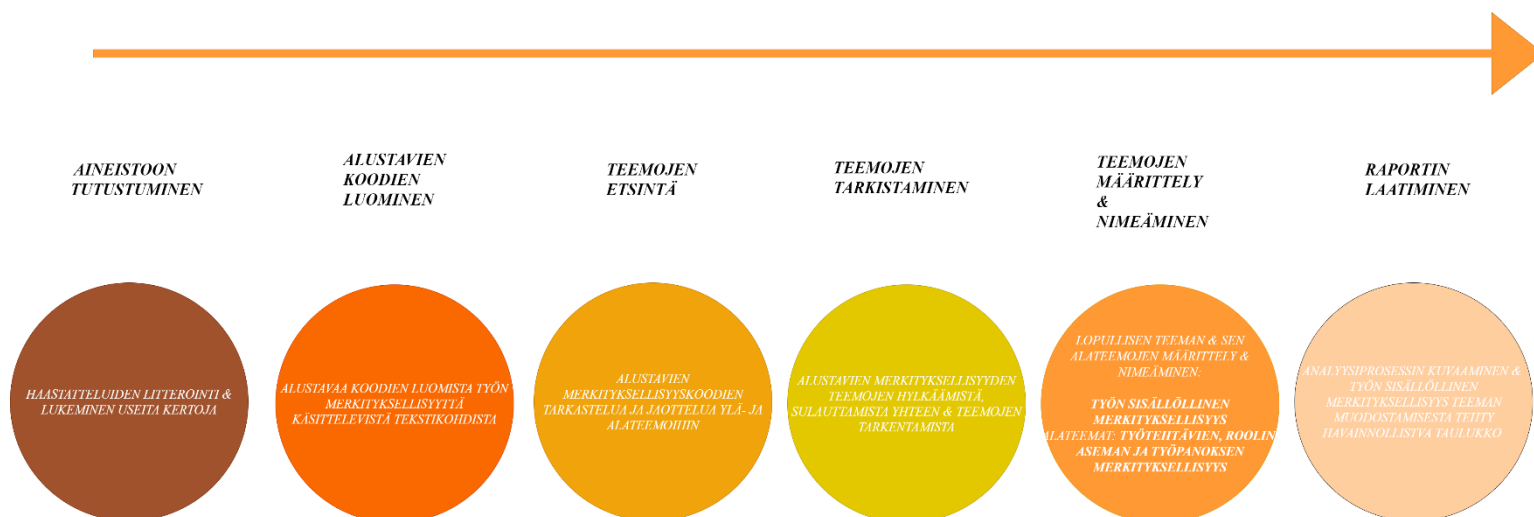
jalostamista. Yleensä tässä vaiheessa analyysiä huomataan, että jotkin näistä alustavista teemoista, eivät kelpaakaan teemaksi ja syynä voi olla joko liian vähäisten niitä tukevien koodien määrä tai niihin liitettyjen tietoryppäiden liiallinen erilaisuus. (Braun & Clarke, 2006.) Tässä analyysivaiheessa jotkin aiemmin alustavasti omiksi erillisiksi teemoiksi ajatellut teemat voivat sulautua yhdeksi yhteiseksi teemaksi tai synnyttää yhdessä aivan uusia teemoja. Teemoja voi olla tässä vaiheessa myös tarpeen jakaa vielä tarkemmin eri teemoihin ja muodostaa teeman sisällä erilaisia ylä- tai alateemoja. (Braun & Clarke 2006.) Näin kävi myös tätä kyseistä tutkimusta analysoidessa. Alustavasti hahmotellut teemat kokivat melkoisia muutoksia ja tässä vaiheessa osa teemoista jouduttiin hylkäämään, osa yhdistyi keskenään ja osaa tarkennettiin omiksi ala- ja yläteemoikseen. Tässä ja aikaisemmassa vaiheessa käytettiin apuna hahmottelemiseen ja jaotteluun itse luotua teemakarttaa ja teemataulukkoja molempia ilmiötä eli tunneilmastoa ja työn merkityksellisyyttä koskien.

Analyysin viidennessä vaiheessa ”teemojen määrittely ja nimeäminen” määritellään ja tarkennetaan edellä luotuja ja muokattuja teemoja. Oleellista on, että tämän vaiheen lopputuloksena on johdonmukaiset, selkeästi määritellyt, sekä tutkimustavoitteiden ja tutkimuskysymysten kanssa linjassa olevat yläteemat ja niiden mahdolliset alateemat. (Braun & Clarke, 2006.) Braunin ja Clarken (2006) mukaan on tärkeää koostaa yksittäiset teemat siten, että ne eivät ole liian monimutkaisia tai yritetä väkisin mahduttaa niiden sisään liikaa erilaisia koodeja, vaan luoda mieluummin teemalle rakennetta, selkeyttä ja merkityshierarkiaa tuova alateema teemana teeman sisälle. Tässä tutkimuksessa tämän vaiheen toteutus vaati aiemmin luotujen teemojen hiomista, uudelleen määrittelyä ja muotoilua siten, että ne varmasti vastasivat tutkimukselle asettuja tutkimustavoitteita ja tutkimuskysymyksiä.

Analyysin kuudes ja viimeinen vaihe ”raportin laatiminen” päättää temaattisen analyysin analyysiprosessin. Raportin laatiminen temaattisen analyysin viimeisenä vaiheena on tarkoitettu vakuuttamaan lukija siitä, että luodut ja loppuun asti määritellyt teemat ovat perusteltuja, niille on tarpeeksi aineistollista tukea ja analyysiprosessi on tutkimuksellisesti oikein toteutettu ja pätevä.



(Braun & Clarke, 2006.) Tässä tutkimuksessa analyysin eteneminen on kuvattu tähän kappaleeseen vaihe vaiheelta ja teemojen muodostamisesta on myös luotu havainnollistava taulukko ”Työn sisällöllinen merkityksellisyys” teeman rakentumisesta. (Taulukko 1.)



Taulukko 1. Temaattisen sisällön analyysin vaiheet ”Työn sisällöllinen merkityksellisyys” teeman muodostamisessa

## 2.5 Eettiset ratkaisut

Tässä tutkimuksessa ja kaikissa sen vaiheissa on pyritty noudattamaan ja huomioimaan eettiset seikat tarkasti ja huolellisesti, jotta tutkimuseettisen neuvottelukunnan linjaamat hyvät tieteelliset käytännöt, sekä ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet täytettäisiin parhaalla mahdollisella tavalla ja näiden neljää peruseriaatetta: luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto noudattaen (TENK, 2023).

Keskeisenä eettisenä periaatteena tässä tutkimuksessa on huomioitu tutkittavien ja heidän edustamansa organisaation yksityisyyden suojeleminen. Kaikki tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tai hankkeessa mukana olevia organisaatioita koskeva aineistomateriaali on säilytetty koko hankkeen ja sen alaisten erillistutkimusten teon ajan suojatulla ja tarkasti pääsyräjoitetulla alus-

talla. Tutkimus- ja hankeyhteistyössä toimineet tutkijat ja muu tutkimushenkilökunta ovat allekirjoittaneet ja sitoutuneet noudattamaan erilaisia lupa- ja salassapitosopimuksia ja käsittelemään, säilyttämään, sekä hävittämään aineiston asianmukaisesti ja niissä määriteltyjä tutkimuskäytäntöjä seuraten.

Tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöiden osallistuminen tutkimukseen toteutettiin täysin vapaaehtoisuuteen perustuen ja tutkimushenkilöillä oli mahdollisuus keskeyttää haastattelutilanne tai vetäytyä koko tutkimusprojektista missä tahansa kohtaa niin halutessaan. Heidän kanssaan käytiin läpi ja varmistettiin ymmärrys tutkimuksen lähtökohdista, kerätyn aineiston käyttötarkoituksesta ja tutkimustavoitteista. Henkilöiden ja organisaatioiden henkilökohtaiset tausta- ja tunnistetiedot poistettiin tai pseudononymisoitiin aineiston litterointivaiheessa. Vuorovaikutustilanteessa, kuten tämän tutkimuksen haastattelukontekstissa on mahdotonta välttyä täysin tutkijan henkilökohtaiselta ja hänen asemansa vaikutukselta tutkittaviin tai kerättyyn tutkimusaineistoon. Haastattelukontekstissa tätä tutkijan vaikutusta pyrittiin kuitenkin minimoimaan valmiin kaikille tutkittaville yhteneväisen haastattelurungon hyödyntämisellä ja mahdollisimman neutraalia ja ei johdattelevaa haastattelutyöliä noudattamalla. Tutkijan vaikutus tulee kuitenkin huomioida tutkimuksen eettisyyttä, objektiivisuutta ja luotettavuutta arvioitaessa (TENK, 2023). Tutkimuksen ja tulosten valmistuttua tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta lisättiin vielä antamalla tutkimus kokonaisuudessaan kohdeorganisaatioon ja tutkimukseen osallistuneille tutustuttavaksi ennen sen lopullista julkaisua.

### 3 TULOKSET

Tässä tutkimuksessa selvitettiin kohdeorganisaatiossa yksilöiden omassa työssä kokemaa työn merkityksellisyyttä, henkilöstön kokemia tunteita, sekä siellä vallitsevan tunneilmaston tilaa. Tässä luvussa esitellään tämän tutkimuksen tulokset. Tulosluku rakentuu ja etenee tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensin alaluvussa *”Työn merkityksellisyyden kokeminen”* esitellään millaista työn merkityksellisyyttä tutkittavat kertovat omassa työssään kokevansa ja miten tai millaisista tekijöistä se heidän oman kokemuksensa mukaan rakentuu. Tämän jälkeen alaluvussa *”Työpaikalla koetut tunteet ja organisaation tunneilmasto”* käydään läpi tutkittavien omassa työssään kohtaamia ja heidän raportoimiaan tunteiden kirjoja siitä, minkälaisia tunteita he itse kokevat omassa työssään tai työyhteisössään tai millaisia tunteita he niissä kohtaavat kollegoidensa välittämienä ja tuntemina. Samassa alaluvussa esitellään lisäksi tutkittavien sanoittamaa henkilökohtaista kuvausta ja kokemusta heidän organisaatiossaan vallitsevasta yhteisestä tunneilmastosta ja sen nykytilasta. Tulosten esittelyssä on hyödynnetty aineistositaatteja. Haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi heihin viitataan aineistositaateissa pseudonyymein.

#### 3.1 Työn merkityksellisyyden kokeminen

Tämä alaluku avaa tutkittavien omassa työssään kokemaa työn merkityksellisyyden kokemusta ja antaa vastauksen tutkimuskysymykseen numero yksi eli *”Kokevatko tutkittavat oman työnsä merkitykselliseksi ja millaisista tekijöistä työn merkityksellisyys heillä rakentuu?”*

Aineistosta paikannettiin erilaisia työn merkityksellisyyttä tuottavia merkityskokonaisuuksia, joista muodostettiin seuraavat neljä yläteemaa: 1. *Organisaatiosta saatava merkityksellisyys*, 2. *Työn sisällöllinen merkityksellisyys*,

3. *Vaikutusmahdollisuuksien merkityksellisyys ja 4. Vuorovaikutuksen ja tunteiden merkityksellisyys.* Merkityksellisyyden rakentumista ja sen eri osatekijöitä käydään seuraavaksi tarkemmin läpi näiden työn merkityksellisyyden neljän yläteeman ja niiden alateemojen kautta. Kyseiset teemat on esitelty myös alla olevassa taulukossa. (Taulukko 2.) Esittelen luvun lopussa myös tulosten perusteella esiinnousseita tekijöitä organisaatiossa, joilla on tutkittavien kokemusten mukaan, joko työn merkityksellisyyden kokemista tukeva tai sitä uhkaava vaikutus.

YLÄTEEMAT	ALATEEMAT
<b>1. Organisaatiosta saatava merkityksellisyys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylpeys organisaatiosta</li> <li>• Organisaation yhteiskunnallinen/tieteellinen asema</li> <li>• Organisaation toimintatavat, arvot ja tavoitteet</li> </ul>
<b>2. Työn sisällöllinen merkityksellisyys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehtävien merkityksellisyys</li> <li>• Työroolin ja aseman tuoma merkityksellisyys</li> <li>• Oma sisällöllinen työpanos</li> </ul>
<b>3. Vaikutusmahdollisuuksien merkityksellisyys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöihin ja sen tekemiseen</li> <li>• Vaikuttaminen organisaation/yhteiskunnan toimintaan</li> </ul>
<b>4. Vuorovaikutuksen ja tunteiden merkityksellisyys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiimin/työyhteisön välisen vuorovaikutuksen merkityksellisyys</li> <li>• Tunteiden merkityksellisyys omassa työssä</li> </ul>

**Taulukko 2.** *Työn merkityksellisyyden yläteemat ja alateemat*

### **Työn merkityksellisyyden kokeminen**

Merkityksellisyyttä koetaan tulosten valossa erilaisista omaan työhön liittyvien tekijöiden ja niistä saatavien sekä yksittäisten merkityksellisyykokemusten että niiden yhteisvaikutuksen seurauksena. Kaikki tutkittavat ilmentävät tulosten perusteella kokevan omassa työssään vähintään jonkintasoista työn merkityksellisyyttä. Oma työ koettiin kokonaisuutena merkitykselliseksi, vaikka

kaikkia omaan työhön sisältyviä työtehtäviä tai tekijöitä ei pidettykään merkityksellisenä. Tutkittavat kokivat työn merkityksellisyyttä niin yleisellä organisaatiotasolla suhteessa oman organisaationsa asemaan tai sen asettamiin tavoitteisiin ja arvoihin, kuin myös henkilökohtaisesti omassa työssä esimerkiksi työroolien tai työtehtävien kautta. Merkityksellisyyden kokemusta raportoitiin tutkittavien toimesta myös vuorovaikutuksen, sekä niin yhteiskunnallisen kuin kansainvälisenkin tason vaikutusmahdollisuuksien myötä. Työn merkityksellisyyden kokemus oli kaikilla tutkittavilla vahvaa ja monitahoista.

### **Työn sisällöllinen merkityksellisyys**

Tutkittavat kokevat tulosten mukaan omassa työssään työn merkityksellisyyttä ihan jo konkreettisten omaan työhön ja työskentelyyn sisältyvien roolien ja työtehtävien kautta. Tutkittavat saavat merkityksellisyyden tunnetta heille mielekkäistä tai tärkeäksi mieltämiensä työtehtävin tekemisestä ja siitä heillä on heille soveltuva ja iloa tuova rooli tai rooleja omassa työssään. Tärkeiksi ja siten merkityksellisyyden tunnetta tuottavaksi työtehtäväksi tutkittavat mielsivät sellaiset tehtävät, joita hei pitivät kiinnostavina, sellaiset, jotka olivat heidän koulutuksensa tai osaamisensa mukaisia tai joilla he näkivät olevan tärkeä merkitys joko heille itselleen tai organisaatiolla ja ympäröivälle yhteiskunnalle. Työrooli ja oma työpanos jossakin mielenkiintoisessa projektissa ja päämäärän saavuttamisessa tai asema tiiminjohtajana olivat itse työtehtävien ohella tutkittaville työn sisällöllistä työn merkityksellisyyttä tuottavia tekijöitä, mitkä käyvät ilmi myös alla olevista Paavon ja Mervin sitaateista.

*Paavo: Mä oon osallistunut ja ollut merkittävässä roolissa jossain projektissa ja me onnistutaan siinä.*

**Mervi:** *Onko se oma työ merkityksellistä niin mä toivon, että on, varsinkin ehkä silloin tulee niitä hetkiä, kun pääsee sparraa esimiehiä koska sitten siinä ... mun roolissa mä*

*niinku erityisesti sitten (olen) näiden omien tukena hankalissakin tilanteissa ...muutenkin tiimin johtamiseen liittyvissä (tehtävissä) tulee sellainen hyvä fiilis, jos asiat ratkeaa .. että on sellaiset luottamukselliset välit, se on tosi tärkeä juttu.*

### **Vaikutusmahdollisuuksien merkityksellisyys ja organisaatiosta saatava merkityksellisyys**

Vahvoja tutkittaville työn merkityksellisyyttä luovia osa-alueita olivat työssä olevat vaikutusmahdollisuudet sekä heidän edustamansa organisaation yhteiskunnallisesti merkittävä asema ja vaikuttavuus. Tutkittavat arvostivat ja pitivät merkityksellisenä sitä, että heillä oli mahdollisuus laajaan ja vahvaan toimijuuteen suhteessa oman työnsä sisältöihin ja työskentelytapoihin. Tutkittavat kokivat tärkeänä, että he saivat valita heille itselleen mielenkiintoisia projekteja ja työtehtäviä, heillä oli valtaa vaikuttaa omiin työskentelyaikoihin ja tiloihin. Osa koki myös merkittävänä, että he omalta osaltaan saivat pitkälti vaikuttaa omien tiimiensä kokoonpanoon ja tiimiläistensä työskentelyyn. Tuloksissa korostui suuresti myös heidän edustamastaan tutkijaorganisaatiosta itsestään ja siellä työskentelemisestä saatava työn merkityksellisyys. Tutkittavat olivat korostuneen ylpeitä omasta organisaatiostaan ja toivat esille pitävänsä tärkeänä, että organisaation asettamat tavoitteet, päämäärä ja arvot olivat yhteneviä heidän omien kanssa. Kaikki tutkittavat kokivat, että tutkimuksen kohteena olevalla organisaatiolla oli vahva yhteiskunnallinen ja maailmankin tasolla merkittävä asema ja he kokivat merkitykselliseksi sen, että saivat olla osana sitä ja omalla työllään edistää osaltaan sen pyrkimystä urauurtavaan ja maailmaa kokonaisvaltaisesti hyödyttävään tutkimustyöhön. Maijan ja Ilonan alla olevat sitaattit tuovat hyvin esiin tätä heidän kokemaansa ylpeyttä omasta organisaatiostaan ja sen yhteiskunnallisista tavoitteista. Heille tuo merkityksellisyyttä myös heidän oman työpanoksensa keskittyminen työtehtäviin, joilla he näkevät olevan tärkeitä ja isossa kuvassa ”maailmaa parantavia” vaikutuksia.

**Maija:** *Mä nyt tosiaan vaan jotenkin tykkään näistä asioista minkä piirissä mä oon ja sitten (organisaatio) työpaikkanahan on semmoinen, että mä oon ihan oikeesti niinku ylpeä meidän firmasta että me tehdään niitä asioita millä on väliä ja mitkä on tärkeitä... Mun työn ultima tarkoitus ei ole tuottaa voittoa jollekin osakkeenomistajalle, vaan se on tehdä suomalaisesta yhteiskunnasta ja koko maailmasta parempi paikka.*

**Iloa:** *(Organisaatio) työpaikkana energisoi, koska me tehdään niinku niin merkityksellisiä asioita ja ihan maailmanluokan ratkaisuja ja tutkimusta ja ratkaistaan ihmiskunnan isoimpia ongelmia, ollaan siellä mukana niin johan se tuo niinku merkityksellisyyttä.*

### **Vuorovaikutuksen ja tunteiden merkityksellisyys**

Omassa työssä koettava työn merkityksellisyys rakentui tulosten perusteella tutkituilla aiempien lisäksi vahvasti tunteiden ja vuorovaikutuksen kautta. Tutkittavat pitivät työyhteisössä tapahtuvia vuorovaikutustilanteita ja niiden sisällä ilmeneviä tunteita ja tunnekäyttäytymistä merkittävä osana omaa työtään ja työskentelyään. Työyhteisön tai tiimiläisten taholta välittyvät tai heille välitetyt, sekä omat henkilökohtaiset erityisesti positiiviset tunteet ja vuorovaikutuskoh- taamiset koettiin merkittävänä voimavarana ja työn merkityksellisyyttä lisäävi- nä tekijöinä omassa työssä. Tutkittavien oman tiimin muilta jäseniltä tai organi- saation tunneilmastosta saadut positiivissävytteiset vuorovaikutustilanteet an- toivat tai vahvistivat omia positiivisia tunteita työtä kohtaan ja paransivat tut- kittavien kokemusta työssä pärjäämisestä, jaksamisesta, kollegojen välisestä yhteistyöstä ja viihtymisestä. Positiivisten tunteiden kuten ilon, innostuksen tai ylpeyden tunteen kokeminen säännöllisesti ja eri oman työn osa-alueilla, koet- tiin tulosten perusteella merkittäväksi, tutkittavat kokivat tekevänsä merkityk- sellistä työtä, kun työn tekemisessä koettiin näitä mainitun kaltaisia positiivisia tunteita. Titan alla olevassa sitaatissa hän tuo esiin, kuinka oman tiimin kanssa

tapautuva vuorovaikutus tuo hänen työhönsä merkityksellisiä positiivisia tunnekokemuksia, jotka auttavat häntä viihtymään ja jaksamaan työssään paremmin. Mirvan sitaatissa taas nousee positiivisten tunteiden kokonaisvaltainen merkitys ja rooli ylipäänsä koko työn merkityksellisyyden kokemiseen. Mikäli työntekijä ei koe positiivisia tunteita, kuten iloa ja innostuneisuutta omassa työssä ja omaa työtä kohtaan, ei omaa työtä enää myöskään koeta merkitykselliseksi.

**Titta:** *Mä ainakin koen, että mejän omassa tiimissä ja siinä kenen kanssa nyt tekee päivittäin käytännössä hommia niin on muodostunut semmoinen **tosi välitön ja huumorintäyteinen porukka** välillä vähän mustaakin huumoria kyllä, mutta se on tosi **energisoivaa**.*

**Mirva:** *Ne (ylpeys, innostus, ilo) on niitä, mitkä tekee siitä merkityksellistä, että jos sellaiset positiiviset tunteet sammuu niin sitten se lakkaa olemasta merkityksellistä siis minulle henkilökohtaisesti.*

### **Merkityksellisyyden kokemista tukevat ja uhkaavat tekijät**

Merkityksellisyyden kokemus rakentuu tulosten perusteella yksittäisistä merkitystekijöistä, sekä näiden eri merkitystekijöiden yhteisvaikutuksesta. Tutkittavat osoittavat kertomuksillaan kokevansa vahvaa työn merkityksellisyyttä erityisesti niinä hetkinä, joissa he kohtaavat tai työskentelevät tehtävien parissa, jotka sisältävät useampia yksittäisiä merkitystä tuovia osatekijöitä. Useat omassa työssä samanaikaisesti koetut merkityksellisyyttä tuovat osatekijät kuten tärkeäksi koettu oma rooli, työskentely yhteiskunnallisesti merkittävän projektin parissa, sekä tiimiläisten positiivinen suhtautuminen kyseisen projektin etene- miseen loivat tutkittaville omassa työssään helpommaksi huomata oman tekemisensä tärkeys ja sen myötä kokea myös vahvaa työn merkityksellisyyttä. Tällainen kokemus omasta työstään merkityksellisenä toi tutkittaville tulosten mukaan positiivisia tunnekokemuksia, energiaa ja parempaa työhyvinvointia ja



työssä viihtymistä. Mirvan sitaatista käy ilmi, kuinka hän kokee työn merkityksellisyyttä vuorovaikutuksessa kollegoihinsa, työnsä toimialasisältöjen, kuten erilaisten tutkimusprojektien kautta, sekä mahdollisuuksista vaikuttaa asioihin oman työpanoksen ja roolinsa kautta. Teuvon sitaatissa työn merkityksellisyys nousee esiin työn sisällön, toiminnan ja tutkimuksen onnistumisten ja eteenpäinviemisen, sekä oman esihenkilöroolin monitahoisena yhteisvaikutuksena.

**Mirva:** *Innostaa nämä ihmiset ja uudet asiat, joita he saavat aikaan ...Tää koko tutkimus. Me ollaan tietyllä tavalla työ työkaluja tässä ympäristössä... ympärillä oleva tutkimus tekee niin hienoja asioita, että kun vaan pääsemme mukaan.*

**Teuvo:** *Rahoitus tehdä uusia asioita, erityyppisiä asioita ihan perusasioita tai jatkaa jonkun asian kehittämistä pidemmälle tai jonkun jo pitkällekin tutkitun asian soveltamista johonkin käyttötarkoitukseen ja koko se skaala, mä pystyn sitä tuottamaan mun tiimille niin kyllä se palon pitää, on palkitsevaa ja sitä kautta energiaa tuovaa.*

Omassa työssä ei kohdata tulosten perusteella pelkästään merkitykselliseksi koettuja tai neutraaleja tekijöitä, vaan tutkittavat raportoivat myös omaa merkityksellisyyden kokemista haastavia osatekijöitä omassa työssään. Merkityksellisyyden kokemisen haasteet liittyvät tulosten valossa samoihin tekijöihin kuin sitä tukevatkin tekijät, mutta olivat päinvastaisia. Oman työn merkityksellisyyden kokemista vähensivät tutkittavien työhön sisältyvät turhiksi tai epäkiinnostavaksi mielletyt tehtävät, soveltumattomat työroolit, huono, kiireen ja stressin täyttämä työilmapiiri, sekä vaikuttamismahdollisuuksien puute tai organisaation tason toiminnan tai arvojen ristiriitaisuus omien vastaavien kanssa. Tutkittavat kokivat tekevänsä kokonaisuudessaan merkityksellistä työtä, mutta mielsivät, että kaikki heidän tekemänsä työ ei tunnu heistä merkitykselliseltä. Merkityksettömältä tuntuvan työn tekeminen koettiin turhaksi, puuduttavaksi ja tutkittavat kokivat, että tunteen jatkuessa pidempään sillä olisi merkittävää

haittaa heidän jaksamiseensa, työn mielekkyyteen ja työstä ylipäänsä suoriutumiseen. Maijan alla olevasta sitaatista käy ilmi, kuinka hänen persoonansa ja työhön liittyvät toiveet ovat olleet jokseenkin ristiriidassa hänen työkuvansa kanssa ja nykyisenkaltaiset tehtävät tai roolit eivät ole olleet hänelle henkilökohtaisesti aina ainakaan lisämerkityksellisyyttä tai -energiaa tuovia. Pentti taas tuo sitaatissaan esiin työn merkityksellisyyden kokemista haastaviksi tekijöiksi pelkältä välttämättömyydeltä ja puurtamiselta tuntuvat työtehtävät, jotka kylästyminen ja monotonisuutta, sekä aiheuttavat positiivisten tunnetilojen puuttumista. Positiivisten tunnetilojen puuttuminen siis madaltaa sitä, kuinka mielekkääksi ja merkitykselliseksi oma työ ja sen tekeminen mielletään.

**Maija:** *Ideaalitilanteessa mä istuisin yksin jossain ja tekisin itsekseni jotain asioita mä en välttämättä ole ihminen, joka kaikista eniten saa virtaa siitä että tekee ihmisten kanssa että nämä esihenkilövastuu on ollut todella opettavaista...tai se nimenomaan henkilöjohtaminen ei ole mulle ollut mikään unelmien täyttymys.*

**Pentti:** *(Työtehtävät) on semmoista välttämättömyksiä että ne ei semmoista työtä välttämättä mikä tuottaisi iloa...semmost puurtamista ehkä se on se kyllästyminen... tuntuu, että tää on tämmöstä tasapaksua työskentelyä...monotonisuus, ettei tuu niitä tunnettiin tunnetiloja sillä tavalla.*

### 3.2 Työpaikalla koetut tunteet ja organisaation tunneilmasto

Tässä alaluvussa käsitellään tutkimuskysymystä numero kaksi, eli saadaan vastaus kysymykseen ”*Millaisia tunteita tutkittavat kohtaavat omassa työssään ja millaiseksi he kuvaavat organisaationsa tunneilmastoa?*”

Tulokset osoittavat, että työpaikalla koetaan alati paljon erilaisia tunteita. Tutkimushenkilöiden kertomusten ja havaintojen perusteella työpaikalla ja omassa työssä esiintyy tunteita tunneskaalan molemmista päistä, niin positiiviseksi kuin negatiiviseksi mielletäviä tunteita.

## Työpaikalla koetut positiiviset tunteet

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt kertoivat haastatteluissa kokeneensa ja kohdanneensa työyhteisössään laajan kirjon erilaisia tunteita. Tunneskaalan positiiviseen päähän lukeutuvia tunteita esiintyi tutkittavilla runsaasti ja useimmiten tutkittavat nostivat esiin ilon, motivaation, rohkeuden, inspiraation, uteliaisuuden, innostuksen ja ylpeyden tunnetta. Tunteiden vahvuudet ja kokemustiheys saattoivat vaihdella tutkittavien välillä, mutta jokainen heistä koki useampia positiivisia tunteita omassa työssään ja myös koki niitä säännöllisesti. Positiiviset tunteet ja niiden kokeminen toivat merkityksellisyyttä työhön ja sujuvoittivat tutkittavien mukaan työn tekemistä ja heidän mielekkyyttään töihin tulemiseen tai tehtäviin tarttumiseen. Positiiviset tunteet ja tunnekokemukset helpottivat kollegoiden tai tiimien välisen yhteistyön toteutumista ja selvää oli, että mitä enemmän ja useammin niitä koettiin, sitä suurempi merkitys ja näkyvä vaikutus niillä oli yleisesti työn sujumiseen, vallitsevaan yleiseen tunnelmaan ja työhyvinvointiin, sekä viihtymiseen omassa työssä ja työyhteisössä niin henkilökohtaisella, kuin organisaatiotasolla. Positiivisia tunteita tutkittavien mukaan heidän omassa työssään herättivät niin työtehtävien sisällöt, oma rooli, vuorovaikutus kollegoiden ja työyhteisössä toiminen, sekä vaikutusmahdollisuudet niin ulkoisesti organisaation myötä yhteiskuntaan, kuin organisaation sisällä omaan työhön ja sen tekemisen tapoihin. Paavon, Maijan ja Pentin seuraavissa sitaateissa he sanoittavat työssään kokemiaan positiivisia tunteita (iloa, innostuneisuutta ja ylpeyttä) ja sitä, miten ne ovat linkittyneitä heidän työtehtäviinsä, sekä niiden vaihtelevuuteen, sopivaan haastavuuteen ja ylipäänsä työssä onnistumiseen ja aikaansaamiseen. Maija kuvaa sitaatissaan myös sitä, kuinka juuri positiiviset tunteet saavat työn luistamaan ja asiat hoitumaan sulavammin ja ”kuin itsestään”.

**Maija:** *Jos toisaalta on niinku hyvät fiilikset ja innostunut niin asiat menee ihan niinku itsestään tai silleen lennossa.*

**Paavo:** *Mä oon niinku innostunut ja kyllä mä nautin tästä työtehtävien tekemistä, kun ne on sopivan vaihtelevia ja haastetasot kyllä muuttuu.*

**Pentti:** *Iloa, tyytyväisyyttä ja sitten joskus ylpeyttäki että on saanut jotain aikaan.*

### **Työpaikalla koetut negatiiviset tunteet**

Valitettavasti työpaikalla tunnetut ja kohdatut tunteet eivät tutkittavien kokemusten mukaan olleet pelkästään positiivissävytteisiä. Työpaikalla ja omassa työssä raportoitiin paljon myös negatiivisia tunteita, joista yleisimpiä olivat tutkittavien joukossa turhautuminen, pettymys, ärsytys, väsymys, varautuneisuus, suru ja viha. Kaikilla tutkittavilla oli tulosten perusteella kokemusta näistä negatiivisista tunteista ja niitä koettiin tutkittavien keskuudessa sekä henkilökohtaisesti että välillisesti. Työpaikalla koetut negatiiviset tunteet koettiin tutkittavien joukossa henkilökohtaisella tasolla henkisesti raskaaksi, omaa tai ryhmän työskentelyä vaikeuttavaksi tai hidastavaksi, sekä työpaikan yleistä ilmapiiriä ja kollegasuhteita haastavaksi. Negatiiviset tunteet koettiin lyhytkestoisina tai satunnaisesti tapahtuessaan niin sanotusti välttämättömiksi ja normaaliksi osaksi omaa työtä, mutta pidempään jatkuneena ne olivat aiheuttaneet tutkittavien työelämässä konkreettisia toimenpiteitä tai pelkoa liiallisesta uupumisesta tai yleisen ilmapiirin tulehtumisesta ja töiden sujumisesta. Negatiivisia tunteita koettiin aiemmin läpikäytyjen positiivisten tunteiden kaltaisesti suhteessa omiin työtehtäviin ja rooleihin, vuorovaikutustilanteisiin, sekä omiin vaikutusmahdollisuuksiin niin organisaation sisäisellä ja ulkoisella tasolla. Teuvon alla oleva sitaatti kiteyttää hänen työssään tuntemiaan negatiivisia tunteita (viha ja suru) ja liittää ne osaksi kohdattuja epäonnistumisia tai hankaluuksia työtehtävien sisällä tai kollegoiden välisessä vuorovaikutuksessa.

**Teuvo:** *Ei sitä voi kieltää, että tulee semmoisia vihan tunteita tai surua myös silleen, että tää ei nyt vaan niinku, et miksi tätä ei nyt nähdä, että tässä voisi olla jotain tai että miksi tässä nyt kävi näin tai miksi ihmiset ei pysty keskustelemaan keskenään.*

Tutkittavien esille tuoma tunteiden kirjo kertoo siitä, että heidän organisaatiossaan ja työyhteisössään on havaittavissa laajasti erilaisia niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Jokainen tutkittava osasi eritellä ja kuvata tunteneensa omassa työssään sekä näitä positiivisia että negatiivisia tunteita. Mielenkiintoista oli myös se, että he toivat usein esiin paitsi omia henkilökohtaisia tunteitaan ja tunnereaktioitaan tietyissä tilanteissa, myös heihin ja heidän työskentelyynsä vaikuttavia, mutta heidän itsensä ulkopuolelta tulevia tunteita. Nämä itsen ulkopuolelta tulevat tunteet ja tunnereaktiot koettiin, sekä omaa työtä ja tunteita tukeviksi ja työskentelyä motivoiviksi, mutta välistä ne aiheuttivat lisäksi haasteita eritoten ollessaan ristiriidassa yksilön omien tunteiden kanssa, joka useimmilla aiheutti ärsytystä ja turhautumista. Tutkittavat kokivat, että he pystyivät joko tietoisesti tai tahattomasti vaikuttamaan toisten tunteisiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Tutkittavat kokivat, että omien tunteiden ja tunnekäyttäytymisensä kautta he pystyvät levittämään tai siirtämään omia tunteitaan omiin tiimiläisiinsä tai muihin kollegoihin, mutta kokivat että sama toimi myös toisinpäin ja välillä omat tunteet muuttuivat toisten henkilöiden tunteiden kaltaiseksi tai vähintään jäivät niiden varjoon. Teuvon alla oleva sitaatti ilmentää mahdollista hankaluutta tunnekontekstissa, kun yksilön omat tunteet ovat ristiriidassa yksilön ympärillä olevien henkilöiden kokemien tunteiden kanssa. Kun omat ja muiden tunteet ovat keskenään erilaisia tai jopa vastakkaisia, koee tilanteessa mukana olevat henkilöt helposti turhautuneisuutta tai toisen tunteet tulee helpommin vähätellyiksi tai sivuutetuiksi kokonaan. Mirvan sitaatista taas käy ilmi, miten yksilö voi vaikuttaa ympärillään olevien tunteisiin niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä ja avaa myös, että oikeanlaisella tunnekäyttäytymisellä voi parhaimmillaan vaikuttaa toisen henkilön mielialaan ja motivaation hyvin merkityksellisellä tavalla.

**Teuvo:** *Ite oli ehkä semmosen sen verran euforisessa tilassa siinä, että välttämättä olisi edes huomannut, jos jollain ei olisi nyt välttämättä ollutkaan ihan hyviä fiilis.*

**Mirva:** *Kun ihmisistä on kiinnostunut, niitä kuuntelee he se parantaa heidän mielialaansa, heidän motivaatiotansa oikeastaan ihan välittömästi... kaikkein kätevimmin negatiiviseen suuntaan pystyy (vaikuttamaan tunteisiin) semmoisella painostuksella.*

### **Tunneilmasto organisaatiossa**

Tutkittavat valottivat haastatteluissa selkeästi, että heidän kaikkien omassa työssä tunteita kohdataan laajalla skaalalla ja ne ovat vahvasti läsnä yhtenä työhön tiukasti vaikuttavana tekijänä. Tutkittavien raportoimista omista ja muiden työyhteisössä heidän kanssaan toimivien henkilöiden ilmentämistä tunteista ja tunnereaktioista rakentuu koko kyseisen Kohdeorganisaation tunneilmasto. Tutkittavat osasivat omien tunnekokemustensa lisäksi haastatteluisissa pohtia työyhteisönsä tunneilmastoa kokonaisuudessaan ja sen koettiin tutkimushetkellä oleva hyväksyvä ja tunnerikas, mutta sitä horjuttavilta tekijöiltä ei olla kokonaan ollut onnistuttu täysin välttymään, vaan tunneilmastossa esiintyy nykyisellään paljon epävarmuutta.

Yleisesti tutkittavat kokivat, että heidän omassa organisaatiossaan ei varsinaisesti kannusteta omien varsinkaan negatiivisten tunteiden ilmaisemiseen, mutta totesivat, että toisaalta tunteiden ilmaisemisesta ei kuitenkaan työyhteisössä ikinä myöskään rangaista. Moni tutkittava näki tunteiden ilmaisemisen jäävän pitkälti yksilöiden omalle kontolle eli mitään yleistä toimintamallia tai ohjetta ei organisaation taholta ole annettu. Tutkittavat kuitenkin kokivat, että heillä esihenkilöasemassa oli mahdollisuus tai vastuu ja monella myös halua ja pyrkimystä itse havainnoida ja kannustaa omia tiimiläisiään aktiivisemmin avoimempaan keskusteluun ja tunteiden ilmaisuun. Tutkittavat luonnehtivat

omaa organisaatiotaan arvostetuksi ja yhteiskunnallisestikin merkittäväksi työpaikaksi. Suurin osa tutkittavista koki itse voivansa ja viihtyvän organisaatiossa ja työtehtävissään pääsääntöisesti hyvin. Tutkittavat näkivät, että heidän organisaatiossaan on hyvä olla ja työskennellä ja kuvasivat sitä henkilökohtaisella tai oman tiimin tasolla pääosin positiivisesti, mutta koko organisaation tasolla tai muiden henkilöiden tuntemuksia kuvatessaan he puhuivat ja toivat esiin paljon enemmän negatiivissävyytteisiä huomioita. Moni tutkittava kertoi organisaatiossa tapahtuneen äskettäin suuria sisäisiä muutoksia tiimi-, rooli- ja strategiatasolla, minkä tutkittavat uskoivat vaikuttavan työyhteisössä vallitsevaan tunneilmastoon. Koronapandemia organisaation ulkopuolisena työskentelyyn ja sitä myötä tunneilmastoon vaikuttavana tekijänä nousi esiin useamman tutkittavan kokemuksissa. Vaikka pääosa tutkittavista itsestään kokivat pääosin positiivisuutta ja tyytyväisyyttä omaa työtään kohtaan, yleistä tunneilmastoa organisaatiossa kuvattiin osan tutkittavien kokemuksissa puolestaan jännittyneeksi, kireäksi ja varautuneeksi. Tutkittavat kertoivat myös organisaatiossa järjestetyistä tutkimushankkeeseen sisältyneistä tunneinterventiotyöpajoista, joiden he arvelivat olevan organisaation yksi keino pyrkiä lisäämään tietoista tunteiden havaitsemista ja tukea niiden käsittelyä työpaikalla, sekä yrittää niiden kautta parantaa sen nykyisen tunneilmaston tilaa. Alla olevassa Paavon sitaatissa hän kuvaa kiireen ja organisaatiomuutosten jälkimaininkien aiheuttaneen yleisen ilmapiirin laskua heidän organisaatiossaan ja havainnoi paljon varautuneisuuden ja väsymyksen tunteita ympärillään olevissa. Mirvan sitaatissa hän arvioi organisaation ja sen johdon taholta välittyvää suhtautumista tunteisiin. Mirva kokee, että organisaatio on tunnekontekstissa salliva, eikä missään nimessä yritä estää tai tukahduttaa työntekijöidensä työpaikalla ilmaisemia tunteita. Mirva kuitenkin kokee, että tunteisiin tai tunteiden ilmaisuus ei kuitenkaan organisaation taholta myöskään kannusteta, tai ainakaan sitä ei ole selvästi organisaation sisällä tai toimintamalleissa sanoitettu. Ilonan sitaatista taas nousee esiin hänen oma pyrkimyksensä ja halunsa esihenkilönä ja omalla toiminnallaan luoda kollegoilleen turvallista ilmapiiriä, jossa jokainen saa ilmaista

mielipiteensä ja tunteensa ja että hän haluaa nimenomaan rohkaista ja kannustaa kaikkia tällaiseen avoimeen tunnekäyttäytymiseen.

**Paavo:** *Et vähän tämmöistä, että varautunut ja vähän kiire ja tietysti joissakin näkyy sitten tietysti väsymys, kun on hirveä jatkuva kiire, niin ei ole kyllä paras mahdollinen kyllä ilmapiiri tällä hetkellä ja myös tän mun ryhmän osalta, niin se näkyy vähän niinku sama.*

**Mirva:** *Missään ei minkäänäköistä semmoista tunnetta oo, että yhtään yritettäisiin estää tai tukahduttaa, tai muuta... mutta ettei sitä (tunteiden kannustusta) sanoiteta, semmoisena.*

**Iloa:** *Haluan toimia niin että, on turvallista ilmaista mielipiteensä ja mä rohkaisen siihen ja sitten omalla käyttäytymisellä annan sen mahdollisuuden ja kiitän ja kannustan ja kysyn.*



## 4 POHDINTA

### 4.1 Päätulosten tarkastelua

#### Työn merkityksellisyys

Kaikki tutkittavat kokivat tulosten perusteella vahvaa ja monipuolista työn merkityksellisyyttä. Tutkittavat kokivat työn merkityksellisyyttä, vaikka eivät kokeneetkaan kaikkia oman työnsä osa-alueita merkityksellisiksi. Työn merkitykselliseksi kokeminen näyttäytyi tutkittaville yhtenä merkittävänä pääsyynä, josta he saivat motivaatiota ja intoa hoitaa työtehtäviään, sekä ylipäänsä pysyä ja työskennellä kyseisessä organisaatiossa ja työroolissa. Tutkimuksen tuloksissa työn merkityksellisyyden yhtenä vahvimpana yksittäisenä osatekijänä oli organisaation vahva tutkimuksellinen ja yhteiskunnallinen asema ja sen tuomat vaikutusmahdollisuudet. Tutkittavista välittyi tulosten perusteella vahva halu omalla (tutkimus)työllä vaikuttaa kansallisesti ja globaalisti asioihin ja pyrkiä niin sanotusti ”maailmanpelastamiseen” ja ajatus siitä, että sitä pystyi tekemään omalla työllä ja työpanoksella, toi tutkittaville korkeaa merkityksellisyyden tunnetta. Myös tunteet olivat erittäin vahva tuloksista noussut työn merkityksellisyyden lähde. Tutkittavat kokivat tekevänsä merkityksellistä työtä, kun työn tekemiseen liittyi positiivisia tunteita ja vastaavasti merkitykselliseksi koetun työn tekeminen synnytti heissä näitä positiivisia tunteita. Työn merkityksellisyys ja positiiviset tunteet työssä ruokkivat tulosten perusteella toisiaan ja synnyttivät niin sanotusti positiivisen kehän, jossa toisen kokeminen tuki, vahvisti ja loi myös toista tunnetta. Teoria-osassa esitellyn Aaltosen, Ahosen & Sahimaan (2020) työn merkityksellisyyden holistisen mallin kaikki kategoriat, eli organisaation, työtehtävien, työroolien, sekä yksilöiden välisen vuorovaikutuk-

sen kautta saatavan merkityksellisyyden tasot, olivat kaikki edustettuina tutkittavien työn merkityksellisyyden rakentumisessa. Mallin eri tasot olivat tuloksissa keskenään jonkin verran lomittuneita, mutta tämän tutkimuksen tutkittavilla näistä holistisen merkityksellisyyden tasoista eniten korostuneita olivat organisaation ja vuorovaikutuksen merkityksellisyys. Organisaatiotason merkityksellisyys tuli esiin organisaation tavoitteiden ja aseman kautta ja vuorovaikutuksen taas erilaisen toimintaan ja työhyvinvointiin vaikuttavien tunnekkäytämisen kautta. On mielenkiintoista pohtia, olisiko erilaisessa tai eri toimialalla toimivassa organisaatiossa olleet korostuneina nämä samat merkityksellisyttä tuovat tasot, vai vaikuttaako eri alalla, roolissa tai organisaatiossa työskentely merkittävästi siihen, millaisia merkityksellisyyden osa-alueita pidetään kaikista tärkeimpinä?

### **Tunteet ja tunneilmasto**

Tulosten perusteella kohdeorganisaatiossa vallitsi monipuolinen tunneilmasto, jonka olemassaolon tutkittavat tiedostivat ja johon yksilöt kokivat voivansa vaikuttaa. Tutkittavat tunnistivat organisaation tunneilmaston ja siellä esiintyvät tunteet merkittäväksi tekijäksi niin oman työnsä, kuin koko organisaationkin kannalta. Tutkittavat kertoivat itse kiinnittävänsä huomiota tunteisiin työpaikalla ja heidän mukaansa myös organisaation ja johdon taholta on alettu huomioida niitä laajemmalla tasolla. Tutkittavat kokivat, että Tunto2-hankkeeseen osallistuminen oli organisaation taholta yritys organisaation tunneilmaston parantamiseen ja avoimempaan toimintaan tunnekkontekstissa. Tutkittavat kokivat henkilökohtaisesti itse voivansa ja viihtyvänsä omassa työssään hyvin ja kokivat sitä kohtaan säännöllisesti positiivisia tunteita. Tutkittavat kuitenkin kokivat ja havainnoivat, että organisaatiotasolla yrityksessä tapahtuneet suuret muutokset ja koronapandemian vaikutus oli näkyvissä yleisen tunneilmaston huonontumisena ja he arvioivat, että moni heidän ympärillään tai organisaatiossa yleisesti vallitsi paljon esimerkiksi epävarmuuden väsymyksen ja uupumuksen tunteita. Tutkittavat kokivat myös, että vaikka organisaatiossa ei

yritykset tukahduttaa tai estää tunteiden ilmaisemista, ei tunteista puhuttu tarpeeksi, eikä siihen myöskään ainakaan sanoitetusti kannustettu. Tutkittavat kokivat, että organisaatiossa vallitsi jokseenkin vaikenemisen kulttuuri, minkä he näkivät organisaation ja tunneilmaston yhtenä kehityskohtana. Kiinnostava tuloksista esiinnoussut huomio oli juuri tutkittavien kertomusten eroavaisuus oman tunnekuvailun ja yleisen tunneilmaston välillä. Tutkittavat raportoivat olevansa itse työhyvinvoinniltaan kunnossa ja kokevansa positiivisia tunteita omassa työssään, mutta tiimiläisten tai yleisen ilmapiirin he mielsivät silti varautuneeksi, ja laajaa uupumusta ja väsymystä sisältäväksi. On mielenkiintoista pohtia, voiko esihenkilöasema olla ratkaiseva tekijä. Onko esihenkilöasemassa tunnekontekstissa merkittävästi parempi olla tai tuoko asema mukanaan halun osoittaa positiivisuutta omalla esimerkillä tai tekeekö kenties esihenkilönä oleminen henkilöstä tarkkaavaisemman tai huolehtivaisemman alaisten tunneikäyttäytymistä kohtaan? Tähän tutkimukseen sidottuna on mielekästä pohtia, onko esihenkilöasema merkittävä tekijä suhteessa tutkittavien merkityksellisuuden kokemukseen ja tuoko se jo itsessään paljon lisämerkityksellisyyttä ja sitä kautta myös positiivisia tunnekokemuksia omaa työtä kohtaan? Esihenkilöiden ja johdon kuvatus kaltainen sitoutuneisuus, esimerkillä johtaminen ja positiivinen asennoituminen organisaation tunneilmaston kehittämiseen ja työpaikalla kohdattuja tunteiden käsittelyyn olisi avaintekijä organisaation tunne-tekijöiden kehityksen ohjaamisessa organisaation toiminnan ja sen henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta suotuisaan suuntaan (Takamäki 2019).

## 4.2 Tutkimuksen arviointi

Tämä laadullinen tutkimus merkityksellisyydestä, tunneilmastosta ja tunteista työssä tarjosi vahvistusta näiden ilmiöiden aikaisempien pääosin määrällisistä tutkimuksista saatujen tutkimustulosten kanssa. Tutkimus vahvisti aiempia tuloksia tunteiden läsnäolosta omassa työssä ja työpaikalla, sekä niiden että oman työn merkityksellisuuden kokemisen merkityksestä työssä suoriutumiseen, työn mielekkyyteen, sekä työssä jaksamiseen ja yleiseen työhyvinvointiin.

Tutkimus tuo lisäarvoa omalle tutkimuskentälleen, sillä vaikka tämän laadullisen tutkimuksen tulokset osoittivat yhteneväisyyttä sitä edeltäneiden määrällisten tutkimusten tulosten kanssa, oli tarpeen tutkia ilmiöitä laadullisista lähtökohdista. Tutkimus tarjosi laadullisena tutkimuksena aiempaa syvempää ja yksilöllisempää kuvausta tutkituista ilmiöistä yksilöiden itsensä kertomana.

Tutkimuksen ja sen tulosten siirrettävyyden, luotettavuuden ja yleistettävyyden haasteena tässä tutkimuksessa täytyy huomioida tutkijan vahva osallisuus erityisesti haastatteluvaiheessa, tutkimisen keskittyminen vain yhteen kohdeorganisaation ja tutkittavien samankaltaisuus esihenkilöaseman myötä. Vastaavasti tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää valittujen menetelmien yhteensopivuutta ja toimivuutta suhteessa tutkimustehtävään, laadultaan ja määrältään laajaa tutkimusaineistoa, sekä tutkittavien hyvää edustavuutta verrattuna heidän edustamansa organisaation työntekijärakenteeseen.

### 4.3 Jatkotutkimushaasteet

Aineistosta ja tuloksista nousseiden erilaisten huomioiden ja teemojen myötä jatkossa olisi mielekäästä tutkia tunneilmaston ja työn merkityksellisyyden ilmiöitä itsessään, sekä niiden välistä yhteyttä toisiinsa vielä tarkemmin. Tämä tutkimus tarjosi viitteitä siitä, että positiivinen ja kannustava tunneilmasto, sekä työn merkitykselliseksi kokeminen olivat merkittäviä toisiaan vahvistavia tekijöitä, mutta olisi hyvä tutkia tätä vielä omana tutkimuksenaan ja eri konteksteissa. Kiinnostavaa olisi jatkossa selvittää lisäksi konkreettisia keinoja siitä, miten organisaatiotasolla voitaisiin paremmin tukea työpaikan tunneilmaston kehittymistä "suotuisaksi" ja kannustamaan organisaatiossa kohdattujen positiivisten tunnekokemusten korostumista ja tarttumista työntekijöiden välillä. Tärkeää olisi tehdä lisää tutkimusta siitä, miten organisaatiot ja työntekijä itse pystyisivät kasvattamaan ja ylläpitämään mahdollisimman korkeaa ja jatkuvaa

työn merkityksellisyyden tunnetta omassa työssään. Lisätutkimusta olisi kiinnostava tehdä lisäksi siitä, oliko tutkittavien esihenkilöroolilla merkitystä heidän kokemuksiinsa kyseisistä ilmiöistä tai asennoitumisesta tunteisiin työpaikalla.

## LÄHTEET

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

Aira, M. (2005). Laadullisen tutkimuksen arviointi. *Duodecim*, 121(10), 1073-1077.

Alasuutari, P., & Alasuutari, P. (2012). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125. <https://doi.org/10.1177/001872679504800201>

Ashkanasy, N. M., & Humphrey, R. H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review*, 3(2), 214-224.

Barsade, S. G. & O'Neill, O. A. 2016. Manage your emotional culture. *Harvard Business Review*, 94 (1), 58-66. <https://hbr.org/2016/01/manage-your-emotional-culture>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

De Rivera, J. (1992) Emotional climate: Social structure and emotional dynamics. *International Review of Studies of Emotion*, 2, 197–218.

De Rivera, J. & Páez, D. 2007. Emotional climate, human security, and cultures of peace. *Journal of Social Issues* 63(2), 233–253.

Gamero, N., González-Romá, V. & Peiró, J. M. 2008. The influence of intra-team conflict on work teams' affective climate: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational psychology* 81(1), 47–69.

Heiskanen, T., Syvänen, S., & Rissanen, T. (2019). *Mihin työelämä on menossa?: Tutkimuksen näkökulmia* (p. 384). Tampere University Press.

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Nordling, A. (2020). (toim.) *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71958>

Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2022). Emotional agency at work: the development and validation of a measure. *Frontiers in education* (s. 434). Frontiers. <https://doi.org/10.3389/2022.852598>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2019). Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of workplace learning*, 31(2), 143-165.

Jarratt, D. G. (1996). A comparison of two alternative interviewing techniques used within an integrated research design: a case study in outshopping using semi-structured and non-directed interviewing techniques. *Planning*, 6, 15.

Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Juva. Bookwell Oy

Liu, X. Y., Härtel, C. E., & Sun, J. J. M. (2014). The workgroup emotional climate scale: Theoretical development, empirical validation, and relationship with workgroup effectiveness. *Group & Organization Management*, 39(6), 626-663.

Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Group & Organization. *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.

Martela, F. (2020). Merkityksellinen työ. *Työn tuuli*, 1, 8-16.

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.

Martikainen, S.-J., & Oikarinen, T. (2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä Tapahtuu*, 41(2). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/tt/article/view/129068>

Melin, H., & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. *Mihin työelämä on menossa?: Tutkimuksen näkökulmia*.

Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *J Bus Ethics*, 121, 77-90.

Nummenmaa, L., Glerean, E., Viinikainen, M., Jääskeläinen, I. P., Hari, R., & Sams, M. (2012). Emotions promote social interaction by synchronizing brain activity across individuals. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(24), 9599-9604.



Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not What It Was and Not What It Will Be: The Future of Job Design Research. *Journal of Organizational Behavior*.

Parke, M. R., & Seo, M. G. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334-360.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 308–327). San Francisco: Berrett-Koehler.

Rantanen, J., Leppänen, I., & Kankaanpää, H. (2020). *Johda tunneilmastoa: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali*. Alma Talent.

Rose, N., (2016). The 3 Layers of Meaningful Work. Mappalicious. The German Side of Positive Psychology. <https://mappalicious.com/2016/04/04/the-3-layers-of-meaning-at-work/>

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.

Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Organizational climate research. *The handbook of organizational culture and climate*, 29, 12169-012.

Silvennoinen, H. (2013). Työn merkityksellisyys on työelämän laatua. *Aikuiskasvatus*, 33(4), 250–251. <https://doi.org/10.33336/aik.94056>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI).

• Takamäki, M. 2019. Myönteisen tunneilmaston vahvistaminen organisaatiossa.

Tammeaid, M. (2020). Työn merkityksellisyys syntyy yksilöllisistä aineksista. *Työn tuuli*, 1.

Tran, V. (1998). The role of the emotional climate in learning organisations. *The learning organization*, 5(2), 99-103.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2023. [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023 \(PDF\)](#)

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Withall, J. (1949). The development of a technique for the measurement of social-emotional climate in classrooms. *The journal of experimental education*, 17(3), 347-361.