

**Tunnetoimijuuden ja tunteiden yhteydet työn merki-
tyksellisyyteen teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa
sukupuolierojen näkökulmasta**

Teppo Knuutinen

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Artikkelimuotoinen
Kevätlukukausi 2024
Kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Knuutinen, Teppo. 2024. Tunnetoimijuuden ja tunteiden yhteydet työn merkityksellisyyteen teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa sukupuolierojen näkökulmasta. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 55 sivua.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata tunnetoimijuuden ja tunteiden yhteyttä työn merkityksellisyyteen teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa sukupuolierojen näkökulmasta. Tutkimuksessa työn merkityksellisyys nähtiin yksilön subjektiivisena käsityksenä mielekkäästä työstä, jolla on tarkoitus organisaatiossa. Käsitys perustuu työntekijän kasvuprosessiin, jonka aikana työntekijä pääsee kukoistamaan. Työn merkityksellisyyden ymmärtäminen on tärkeää, koska se vaikuttaa työssä jaksamiseen, oppimiseen ja työhön sitoutumiseen.

Tutkimusaineisto koostui kyselylomakkeen vastauksista yhdessä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa (N = 777). Organisaatio oli mukana Aaltoyliopiston ja Jyväskylän yliopiston toteuttamassa TUNTO2-hankkeessa. Tunnetoimijuuden ja tunteiden välistä yhteyttä työn merkityksellisyyteen analysoitiin lineaarisella regressioanalyysillä ja sukupuolten välisiä eroja Mann-Whitney U-testillä sekä kaksiportaisella regressioanalyysillä. Työn merkityksellisyyden tarkastelu perustui Stegerin (2012) WAMI-mittarin (Work and Meaning Inventory) ensimmäiseen faktoriin ”työn positiivinen merkitys”.

Tulokset osoittivat, että tunteisiin vaikuttamisella sekä positiivisilla ja negatiivisilla tunteilla on yhteys työn merkityksellisyyteen. Sukupuolten välillä ei löytynyt eroa työn positiivisessa merkityksellisyydessä. Tutkimus toi uutta tietoa sukupuolen vaikutuksesta tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden väliseen yhteyteen. Tutkimus osoitti, että miehet kokivat työssään enemmän merkityksellisyyttä tilanteissa, joissa tunteisiin vaikutetaan paljon ja naiset enemmän tilanteissa, joissa hyödynnetään tunnetaitoja.

Asiasanat: sukupuolierot, tunnetoimijuus, tunteet, työn merkityksellisyys

SISÄLTÖ

| | |
|---|-----------|
| TIIVISTELMÄ | 1 |
| SISÄLTÖ | 2 |
| 1 JOHDANTO | 4 |
| 1.1 Työ ja sen merkitys..... | 6 |
| 1.2 Työn merkityksellisyys subjektiivisena kokemuksena..... | 7 |
| 1.3 Työn merkityksellisyys ihmisen perustarpeena | 9 |
| 1.4 Merkityksellinen työ osana organisaatiota | 10 |
| 1.5 Tunteet ja niiden tehtävät työelämässä | 13 |
| 1.6 Positiiviset ja negatiiviset tunteet..... | 16 |
| 1.7 Tunnetoimijuus ja tunnetoimijuuden ulottuvuudet | 18 |
| 1.7.1 Tunnetaidot työssä..... | 19 |
| 1.7.2 Tunteisiin vaikuttaminen..... | 21 |
| 1.8 Tutkimuskysymykset..... | 22 |
| 2 TUTKIMUSMENETELMÄT | 24 |
| 2.1 Tutkimuskonteksti..... | 24 |
| 2.2 Tutkimusaineisto ja tutkimukseen osallistuvat | 24 |
| 2.3 Tutkimusmenetelmät | 26 |
| 2.3.1 Mittarit ja muuttujat | 26 |
| 2.4 Aineiston analyysi | 28 |
| 2.4.1 Tutkimuskysymys 1..... | 28 |
| 2.4.2 Tutkimuskysymys 2..... | 31 |
| 2.4.3 Tutkimuskysymys 3..... | 31 |
| 2.5 Eettiset ratkaisut | 33 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3 | TULOKSET | 36 |
| 3.1 | Tunnetoimijuuden ja tunteiden yhteydet työn merkityksellisyyteen..... | 36 |
| 3.2 | Sukupuolten välinen ero työn positiivisessa merkityksellisyydessä | 37 |
| 3.3 | Sukupuolen muuntava vaikutus tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden välisessä yhteydessä | 37 |
| 4 | POHDINTA | 40 |
| 4.1 | Tulosten tarkastelua ja johtopäätöksiä | 40 |
| 4.2 | Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset..... | 44 |
| 4.3 | Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset..... | 47 |
| | LÄHTEET | 48 |
| | LIITTEET | 55 |

1 JOHDANTO

Ihminen kokee työuransa aikana laajan kirjon erilaisia tunteita. Ne saattavat satuttaa, välillä rohkaista, joskus innostaa tai sattumalta johdattaa ihmisen pohtimaan työnsä merkityksellisyyttä. Tunteet voivat saada ihmisen ajattelemaan, mihin suuntaan omaa uraa haluaa rakentaa tai millä tavoin työstä tulisi entistä tärkeämpi osa elämää. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työn merkityksellisyyden kokemus on yhteydessä parempaan työtehokkuuteen, sitoutuneisuuteen, työhyvinvointiin ja menestykseen työssä (Aaltonen ym., 2020, s. 56; Allan ym., 2019, s. 500; Konsti ym., 2023, s. 360; Rosso ym., 2010, s. 93). Koska työn merkityksellisyys on niin keskeinen asia työhyvinvoinnin, oppimisen ja työhön sitoutumisen kannalta, on tärkeää saada tietoa, miten erilaiset tunteet, tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen selittävät työn merkityksellisyyttä.

Tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen ovat kaksi tunnetoimijuuden ulottuvuutta (Paloniemi ym., 2020a, s. 128). Tunnetoimijuudessa on kyse tunteiden tiedostamisesta, niiden ymmärtämisestä ja huomioon ottamisesta työpaikalla (Hökkä ym., 2020a, s. 73). Tunnetoimijuus pitää sisällään sen osaamisen ja aktiivisen toiminnan, jota työntekijä käyttää organisaatiossa itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen erilaisten tunteiden ymmärtämisessä ja niihin vaikuttamisessa (Hökkä ym., 2020a, s. 73; Paloniemi ym., 2020a, s. 128). Tunnetaidot ja myötäelämisen kyky tulevat olemaan tulevaisuuden työelämän valttikortteja, sillä vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen tarve kasvaa entisestään luovien tehtävien lisääntyessä (Juntunen ym., 2017, s. 106). Tässä tutkimuksessa selvitetään, missä määrin tunnetoimijuus ja erilaiset tunteet työssä selittävät työn merkityksellisyyttä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa sukupuolten välisistä eroista työn positiivisessa merkityksellisyydessä sekä tutkia, miten työn merkityksellisyyden ja tunnetoimijuuden välinen yhteys eroaa miesten ja naisten välillä. Asiantuntija- ja projektiorganisaatio Sitra selvitti vuonna 2016, miten teknisen alan opiskelijat kokevat teknisen alan työmahdollisuudet ja kuinka todennäköisesti heidän mielestään

työn merkityksellisyys toteutuu. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn merkityksellisyyteen liittyvien toiveiden ei uskottu toteutuvan kovinkaan todennäköisesti teknisellä alalla. (Piri, 2016.)

Aiempien tutkimusten perusteella sukupuolten väliset erot työn merkityksellisyydestä eivät ole yksiselitteisiä. Esimerkiksi Steger ym. (2012) eivät löytäneet tutkimuksessaan eroja sukupuolten välillä työn merkityksellisyydessä. Sen sijaan Lips-Wiersman ym. (2020) tuovat esille, että naiset kokivat työnsä merkityksellisemmäksi kuin miehet. Lopez ja Ramos (2017) tutkivat sukupuolen ja uravaiheen välistä yhteyttä työn merkityksellisyyteen. Tutkimus osoitti, että naiset kokivat enemmän työssään mahdollisuuksia muiden palvelemiseen, itsensä kehittämiseen sekä omana itsenä olemiseen miehiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan nämä tekijät lisäsivät naisten kokemusta työn merkityksellisyydestä. Lopez ja Ramos (2017) nostivat kuitenkin esille, että saatuun tulokseen saattoi vaikuttaa mittarin sukupuolisidonnaiset väittämät, jotka korostivat enemmän naisvastaajien arvoja. Burbanon ym. (2023) tutkimuksessa tuli esille vastaavanlainen tulos. Tutkimuksen mukaan naiset kokivat työnsä merkityksellisemmäksi kuin miehet (Burbano ym., 2023, s. 16). Bailey ym. (2019) toteavat, että tutkimusta sukupuolten välisistä eroista on tärkeä tehdä lisää, jotta saadun tiedon avulla voidaan luoda henkilöstön kehittämiseen liittyviä käytäntöjä organisaatioissa.

Seuraavaksi kerron tarkemmin työstä ja työn merkityksien rakentumisesta-, tekemällä eron työn merkityksen ja merkityksellisyyden välille. Teksti jatkuu työn merkityksellisyyden määrittelynä Work and Meaning Inventory- mittarin teoreettiseen taustaan peilaten. Teoriaosuuden toinen osa käsittelee erilaisen tunteiden merkitystä organisaatiossa sekä tunnetoimijuuden ulottuvuuksia työn merkityksellisyyden syntymisessä. Tunnetaitojen ja tunteisiin vaikuttamisen teoreettinen viitekehys auttaa ymmärtämään, miten moniulotteisesti ne ohjaavat organisaation arkea ja työn merkityksellisyyden arviointia. Teoriaosuuden lopuksi avaan tutkimuksen tutkimuskysymykset.

1.1 Työ ja sen merkitys

Työ määritellään tarkoituksenmukaisena toimintana, joka vaatii usein henkistä tai fyysistä ponnistelua. Se on myös toimintaa, jonka vastineeksi saadaan yleensä rahaa. (Ransomen, 1996, Michaelsonin, 2021, s. 415 mukaan.) Se voi olla myös jotain älykästä tekemistä, jonka avulla edistetään yhteistä hyvää ja ratkaistaan yhteiskunnan ongelmia (Vasama, 2017). Eettisestä näkökulmasta käsin työ perustuu toimintaan, jossa noudatetaan yhteiskunnan lakeja (Both-Nwabuwe ym., 2017, s. 3). Veltman (2016) määrittelee työn kattavan myös niitä tehtäviä, jotka voivat liittyä perheen jäsenistä huolehtimiseen tai kuulua vapaaehtoistyön piiriin (Both-Nwabuwen ym., 2017, s. 3 mukaan). Työ nähdään myös toimintana, jonka tarkoituksena on kerätä veroja ja pitää yllä julkista taloutta (Michaelson, 2021, s. 415). Tässä tutkimuksessa työ määritellään sellaiseksi merkitykselliseksi toiminnaksi, jonka yksilö kokee mielekkääksi (Steger ym., 2017, s. 62). Tällaiseen työhön sisältyy työntekijän kokemus siitä, että työ on merkityksellistä, arvokasta ja kannattavaa (Hackman & Oldman, 1976, s. 162).

Merkitysten luominen työstä on kognitiivinen prosessi (Allan ym., 2019, s. 501; Pratt & Ashforth, 2003, s. 311). Prosessin aikana yksilö yhdistää ajatuksiin työssä kohtaamista asioista, tapahtumista ja ihmisistä (Bailey ym., 2019). Merkitysten rakentuminen on yhteydessä niihin tulkintoihin, jotka muodostuvat työkokemusten ja työpaikalla tapahtuvan vuorovaikutuksen myötä (Pratt & Ashforth, 2003, s. 312; Rosso ym., 2010, s. 94). Merkitykset rakentuvat suhteessa toisiin työyhteisön jäseniin ja välittyvät siinä sitoutumisessa ja uskollisuudessa, joka yksilölle muodostuu organisaatiota kohtaan (Chalofsky, 2003, s. 73).

Merkitykset voidaan nähdä yhtä lailla positiivisina, neutraaleina tai negatiivisina asioina (Allan ym., 2019, s. 501; Lepisto & Pratt 2017; Rosso ym., 2010, s. 94). Työn merkitys voidaan nähdä esimerkiksi palkan saamisena, kutsumuksen toteutumisenä, tekemisen mahdollisuuksina tai sortona (Rosso ym., 2010, s. 95). Merkitykset työstä vaihtelevat ihmisten välillä (Rosso ym. 2010, s. 95). Jotkut ihmiset ajattelevat työn ”duunina”, jossa käydään palkan ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen vuoksi. Toiset ajattelevat työn ”urana”, joka tarjoaa

mahdollisuuden itsensä haastamiseen (Aaltonen ym., 2020, s. 68–69; Rantanen, 2013, s. 172). Lisäksi on niitä, jotka näkevät työn ”kutsumuksena”. (Aaltonen ym., 2020, s. 68–69; Rantanen, 2013, s. 172). Tällöin työ täyttää yksilön henkilökohtaisen elämäntehtävän piirteitä, itselle tärkeitä arvoja ja periaatteita (Juntunen ym., 2017, s. 112). Kutsumuksen kokeminen rakentaa yksilölle ymmärrystä oman työn syvemmästä tarkoituksesta (Juntunen ym., 2017, s. 114).

Työhön liittyvät merkitykset elävät ja muokkaantuvat työuran eri vaiheissa (Tapanila, 2022, s. 26). Ne rakentuvat osittain aiempien kokemusten kautta, mutta samaan aikaan yhteiskunta, kulttuuri ja kasvatus vaikuttavat niihin sanoihin, arvoihin ja tapoihin, joissa merkitykset syntyvät (Martela & Pessi, 2018, s. 3). Sosiologisesta näkökulmasta käsin tarkasteltuna työn merkitys nousee, kun sosiaaliset ja kulttuuriset järjestelmät osoittavat työlle arvoa. (Rosso ym., 2010, s. 94). Hyvä elämä rakentuu tasapainossa työn, omien arvojen ja ihmisuhteiden välille (Chalofsky, 2003, s. 79). Siksi liian suuren merkityksen antaminen saattaa viedä muun elämän tapahtumaan työn ehdoilla. Tästä syystä on hyvä tarkastella kriittisesti työn tuottamia merkityksiä ja niiden vaikutuksia elämässä (Hakala, 2023, s. 66).

1.2 Työn merkityksellisyys subjektiivisena kokemuksena

Subjektiivisesta näkökulmasta käsin työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan yksilön henkilökohtaista arviota työstä ja sen mielekkyydestä (Konsti ym., 2023, s. 360; Martela & Pessi, 2018, s. 3). Se sisältää yhtä aikaa niin kognitiivista kuin emotionaalista arviointia oman olemassaolon tarkoituksesta ja työn tuottamasta arvosta (Martela & Pessi, 2018, s. 3). Työn merkityksellisyyden toteutuminen ei riipu muiden ihmisten mielipiteistä, vaan lopulta yksilön henkilökohtainen käsitys ratkaisee, onko työ merkityksellistä (Michaelson, 2021, s. 416). Oikeutuksellisesta näkökulmasta käsin työntekijä voi itse luoda arvoa omalle työlle sallistamalla sen merkityksellisyyttä. Näin merkityksellisen työn käsitteellistämistä tulee yksilölle luontainen kyky. (Lepisto & Pratt, 2017.)

Merkityksellisestä työstä puhutaan, kun se tuntuu yksilöstä arvokkaalta, sillä on joku laajempi tarkoitus hänelle ja sen kautta hän kokee toteuttavansa itselleen tärkeitä arvoja ja vahvuuksia (Martela & Pessi, 2018, s. 2). Laajempi tarkoitus liittyy työn sellaisiin positiivisiin vaikutuksiin, jotka tuottavat hyvää myös muiden ihmisten elämään (Martela & Pessi, 2018, s. 6). Se voi ilmetä esimerkiksi yksilön kokemuksena asiakkaiden palvelemisesta tai yhteiskunnan parantamisesta. Itsensä toteuttaminen kuvastaa työntekijän identiteetin, omien vahvuuksien ja arvojen näkymistä työssä. (Martela & Pessi, 2018, s. 7.)

Työn merkityksellisyyden etsimiseen kuuluu myös kriittinen ajattelu, jossa työntekijä etsii perusteluja, arvioi toimintatapojaan ja oletuksiaan suhteessa maailmaan (Hussler, 2006, s. 16). Kyse on tietoisuuden kasvattamisesta, jonka kautta työntekijä pystyy arvioimaan omia tunteita sekä luodaan uutta ymmärrystä työn sisällöistä ja sen mahdollisuuksista. Kriittisen reflektion avulla yksilö tutkii käsityksiään ja rakentaa niiden rinnalle vaihtoehtoisia merkityksiä työönsä. (Leiviskä, 2011, s. 73.) Käsitys työn merkityksellisyydestä muodostuu yksilöllisen ja sosiaalisen prosessin yhteisvaikutuksen tuloksena. (Martela & Pessi, 2018, s. 3.) Tässä monitasoisessa ilmiössä yhdistyvät yksilön käsitys työstään, elämän ja työn välinen tasapaino sekä omat kehittymisen mahdollisuudet työpaikalla (Bailey ym., 2019; Steger ym., 2012).

Itseohjautuvuusteoria (Self-Determination Theory) kuvaa, miten ihminen pyrkii löytämään merkitystä elämästään ja työstään. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan prosessia, jossa ihminen pyrkii toteuttamaan itselle tärkeitä asioita (Ryan & Deci, 2000, s. 69). Se sisältää kolme ihmisen psykologista perustarvetta, joiden täytyminen kasvattaa ihmisen motivaatiota ja parantaa hänen hyvinvointiaan. Nämä perustarpeet ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. (Ryan & Deci, 2000, s. 68.) Autonomialla tarkoitetaan ihmisen kokemusta omasta päätäntävällästä. Kyvykkyys kuvaa yksilön taitoja ja osaamista, jotka liittyvät kokemukseen siitä, että annetut tehtävät sujuvat ja niistä voi oppia uutta (Ryan & Deci, 2000, s. 74–75.) Kyvykkyyteen liittyvä haasteiden ja vaikeiden tilanteiden kohtaaminen voi lisätä työn merkityksellisyyttä, kun yksilö saa ratkaista ongelmia, korjata virheitään tai parantaa työpaikalla toisen hyvinvointia (Aal-

tonen ym., 2020, s. 95). Yhteenkuuluvuuden tunne kuvaa yksikön kokemusta hyväksytyksi tulemisesta (Martela, 2023, s. 47). Nämä kaikki kolme osa-aluetta yhdessä rakentavat yksilön sisäistä motivaatiota (Rosso ym., 2010, s. 97). Se määritellään yksilön vilpittömänä tahtona osallistua toimintaan juuri sen itsensä vuoksi (Rosso ym. 2010, s. 97).

1.3 Työn merkityksellisyys ihmisen perustarpeena

Yeomanin (2014, s. 235) mukaan merkityksellisyys on ihmisen perustarve, jonka avulla ihminen pyrkii löytämään ja täyttämään vapauden, itsemääräämisoikeuden ja ihmisarvoon liittyvät toiveensa. Niiden täytyminen voi auttaa ihmistä ymmärtämään, mitä varten hän on olemassa (Peterson ym., 2017, s. 49). *Duunarit*-tutkimushankkeessa tutkittiin, voiko perustarpeiden tyydyttyminen työssä tuottaa merkityksellisyyttä. Tutkimuksen mukaan kaikkien neljän perustarpeen; omaehtoisuuden, kyvykkyyden, yhteisöllisyyden ja hyvän tekemisen kautta syntyy merkityksellistä työtä sekä työn tarkoitukseen ja omaan kasvuun liittyviä kokemuksia. (Saari ym., 2021, s. 26.)

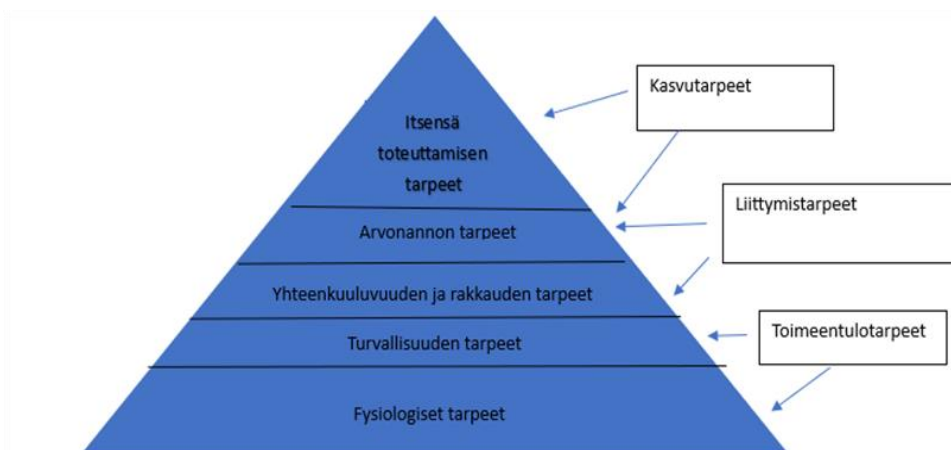
Maslowin tarvehierarkiassa ihmisen tarpeiden saavuttamista kuvataan pyramidilla, joka havainnollistaa miten ihminen pyrkii täyttämään tarpeensa tiettyä järjestystä noudattaen. Teorian mukaan ihminen, joka kaipaa kaikkea elämässään äärimmäisellä tavalla, löytää motivaatiota ympäriltään todennäköisimmin tyydyttämällä fysiologiset tarpeensa (Maslow, 1943, s. 373). Kun alimmalla tasolla olevat fysiologiset tarpeet ruuasta, juomasta ja levosta on saavutettu, ihminen siirtyy kohti seuraavaa tasoa ja pyrkii täyttämään turvallisuuden tarpeensa (Aaltonen ym., 2020, s. 79; Maslow, 1943, s. 395).

Pyramidin huipulla on itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet. Ne kuvaavat ihmisen tarvetta toteuttaa itseään elämässä onnellisuuden kokemiseksi (Maslow, 1943, s. 382.) Itsensä toteuttamisen tarpeet vaihtelevat yksilöiden välillä. Jollekin se voi tarkoittaa itsensä ilmaisemista urheilullisesti, toiselle luovasti ja kolmannelle se voi tarkoittaa ajatusta toimia hyvänä äitinä. (Maslow, 1943, s. 383.) Työelämässä itsensä toteuttamisen tarpeet näkyvät siinä, että yksilöt

pystyvät hyödyntämään omia taitojaan ja osaamistaan kokonaisvaltaisesti. Uusien asioiden oppimisen ja kehittymisen myötä tunne itsevarmuuden ja itsensä toteuttamisen kokemuksesta lisääntyy. (Maslow, 1943, s. 381–382.) Maslow (1971) uskoi, että itsensä toteuttamiseen liittyvien tarpeiden ylläpito on yksilön elämässä jatkuva prosessi. Lopulta kun tämä tarpeiden taso on saavutettu, ihminen saavuttaa merkityksellisyyden tunteen ja kasvaa kohti parhainta mahdollista potentiaaliaan. (Chalofskyn, 2003 mukaan, s. 71.) Maslowin tarvehierarkian tasot on kuvattu kuviossa 1.

Kuvio 1

Maslowin tarvehierarkian tasot



1.4 Merkityksellinen työ osana organisaatiota

Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyys määritellään yksilön subjektiivisena käsityksenä mielekkästä työstä, jolla on tarkoitus organisaatiossa (Steger, 2017, s. 62). Se sisältää työntekijän ymmärryksen organisaation tavoitejärjestelmästä ja sen vaikutuksesta työn sisältöihin (Tummers & Knies, 2013, Martelan ja Pessin, 2018, s. 3 mukaan). Käsite merkityksellisestä työstä perustuu kasvu- ja tarkoitushakuisen prosessiin, jonka aikana työntekijä kokee nautintoa ja pääsee kukoistamaan (Steger, 2012, Lysovan ym. 2019, s. 375 mukaan). Työn merkityksellisyyden tarkastelu perustuu Stegerin WAMI-mittarin (Work and

Meaning Inventory) ensimmäiseen faktoriin työn positiivinen merkitys (Steger ym., 2012). Stegerin mallin (2012) ulottuvuus työn positiivisesta merkityksestä käsittää työn mahdollisuutena, jonka avulla yksilö voi etsiä ja toteuttaa omia arvojaan, vahvuuksiaan ja toiveitaan. Yksilötasolla henkilökohtaisten vahvuuksien tunnistaminen, niiden arviointi sekä halu vaikuttaa ja kantaa vastuuta ovat esimerkkejä piirteistä, jotka edistävät työn merkityksellisyyden toteutumista organisaatiossa (Steger, 2017, s. 64). Merkityksellisyyden huomaaminen edellyttää, että yksilö pyrkii ymmärtämään, miten oma työ ja työrooli palvelee työhyhteisöä ja asiakaskuntaa (Aaltonen ym., 2020, s. 95).

WAMI-mittari sisältää työn positiivisen merkityksen lisäksi kaksi muuta ulottuvuutta, jotka ovat ”merkitysten luominen työn kautta” sekä ”vaikutus suurempaan hyvään”. Kaikki kolme osa-aluetta yhdessä auttavat työntekijää tunnistamaan omaan työhönsä liittyviä puutteita sekä tyytyväisyyttä tuottavia tekijöitä (Steger ym., 2012.) Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin vain mittarin yhteen ulottuvuuteen ”työn positiivinen merkitys”. Tämä työn positiivisen merkityksen kokeminen kertoo siitä, että työllä on keskeinen osa yksilölle merkitysten tekemisessä ja henkilökohtaisen tarkoituksen havaitsemisessa (Steger ym., 2012, s. 322).

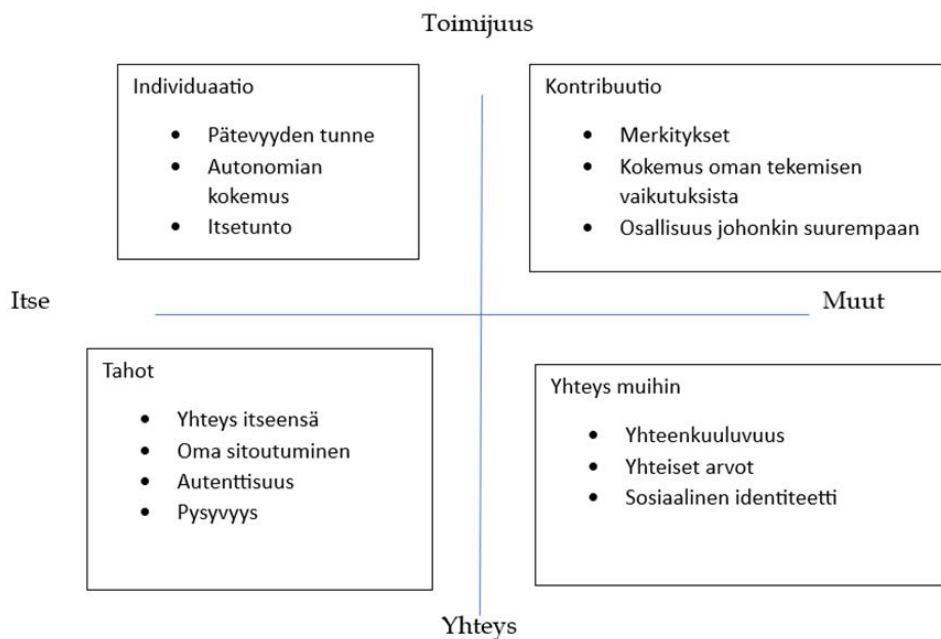
Merkityksellinen työ toteutuu vahvemmin, jos yksilö näkee työssään useita merkityksellisyyttä tuottavia lähteitä (Lips-Wiersma ym., 2020, s. 37). Näitä merkityksellisyyttä tuottavia asioita ovat yhteys itseen, yhteyden kokeminen muiden kanssa, kokemukset oman työn hyvistä vaikutuksista sekä yksilöitymisen kokemukset (Rosso ym., s. 113). Rosson ym. (2010, s. 108–113) mukaan näiden syntymiseen vaikuttavat monet eri mekanismit, jotka syntyvät aitouden, tehokkuuden, itsetunnon, tarkoituksen ja kuulumisen tunteiden sekä suuremman hyvän ja kulttuuristen merkitysten muodostumisen yhteisvaikutuksesta.

Rosso ym. (2010, s. 113) rakensivat teoreettisen viitekehyksen työn merkityksellisyyden rakentumisesta, joka kuvaa, miten sekä psykologiset että sosiaaliset mekanismit voivat toteutua työssä yhtä aikaa. Tämä teoreettinen tausta toimii Work and Meaning Inventory-mittarin viitekehyksenä työn positiivisen

merkityksellisyyden ymmärtämisessä. Teorettinen viitekehys työn merkityksellisyyden rakentumisesta on kuvattu kuviossa 2.

Kuvio 2

Teorettinen viitekehys neljästä merkityksellisistä työtä rakentavasta tekijästä



Teorettisessa mallissa työn merkityksellisyyden lähteet voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: yhteys itseen, yhteys toisiin, työn myötävaikutus (kontribuutio) sekä yksilöitymisen kokemus (individuaatio) (Rosso ym., 2010, s. 115). Näiden osa-alueiden ympärille muodostuu kaksi työn merkityksellisyyden ulottuvuutta. Ensimmäinen näistä kuvaa toimijuuden ja yhteyden välistä suhdetta. Ulottuvuus kuvaa sitä, miten paljon yksilöllä itsellään on mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöihin itsenäisesti ja kuinka paljon hänen tulee ottaa valinnoissaan huomioon muiden mielipiteitä. Toimijuuden ja yhteyden välinen kompleksisuus on yhtä aikaa vaikuttamassa työn merkityksellisyyden kokemukseen. (Rosso ym., 2010, s. 115.) Tämä toteutuu yksilön arvioissa siitä, missä suhteessa työssä voi toimia itsenäisesti ja kuinka pitää samaan aikaan huolta yhteyden kokemuksesta toisten kanssa (Dik ym., 2013, s. 369; Rosso ym., 2010, s. 115). Muihin ihmisiin lukeutuvat muut yksilöt, ryhmät, yritykset, organisaat-

tiot sekä korkeammat voimat (Rosso ym., 2010, s. 114). Tätä ulottuvuutta kuvataan ruudukossa pystyakselilla.

Toinen ulottuvuus kuvaa työn tuottamia arvokkuuden ja hyödyn vaikutuksia itseensä sekä muihin. (Rosso ym., 2010, s. 115.) Se käsittää henkilökohtaisen kasvun ja omien päämäärien kompleksisen suhteen yhteisiin tavoitteisiin ja jaettuihin arvoihin organisaatiossa. (Dik ym., 2013, s. 369; Rosso ym., 2010, s. 115). Ulottuvuus korostaa yksilön ja ryhmädynamiikan välistä suhdetta. Siinä arvioidaan, kohdistuuko työn tuottama hyöty enemmän yksilön omaan kasvuun vai tapahtuuko toiminta enemmän organisaatiossa sovittujen yhteisten arvojen ja päämäärien pohjalta (Rosso ym., 2010, s. 115). Tätä ulottuvuutta kuvataan ruudukossa vaakakselilla.

Jotta työn merkityksellisyys toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla, työn tulisi tarjota yhtä aikaa sopivassa suhteessa autonomian tunnetta, tunnetta itsensä kehittämiseen, tunnetta työn hyvistä vaikutuksista maailmassa sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta toisiin ihmisiin (Rosso ym. 2010, s. 116). Tämä tasapaino syntyy, kun kaikki neljä osa-aluetta toteutuvat tasavertaisesti. Rosson ym. (2010, s. 113) mukaan mielekäs työ toteutuu todennäköisemmin kahden ulottuvuuden risteyskohdassa.

Merkityksellisen työn rakentuminen sisältää monia eri ulottuvuuksia, jotka liittyvät mielekkäisiin työn sisältöihin, sosiaaliseen näkökohtiin, itsensä arvostamiseen ja hyvän elämän rakentamiseen (Juntunen ym., 2017, s. 110). Työtä tuunaamalla työntekijä pystyy muokkaamaan ja luomaan työstään sellaista, jossa hänelle syntyy sellaista toimijuutta, joka tukee työn hallintaa, myönteistä suhdetta itseensä sekä toisiin ihmisiin. Näin työntekijä pystyy etsimään tasapainoa omien voimavarojensa ja työn asettamien vaatimusten välillä. (Hakanen, 2020, s. 31.)

1.5 Tunteet ja niiden tehtävät työelämässä

Organisaatiotutkimus on osoittanut, että tunteet vaikuttavat työpaikalla tapahtuvaan käyttäytymiseen, työsuorituksiin ja johtajuuteen (Hökkä ym., 2020b, s.

24). Ashkanasy (2003, s. 11) kehitti viisiportaisen tunnemallin organisaatioihin. Malli kuvaa, miten monella eri tasolla tunteet välittyvät työpaikalla. Tunteet näkyvät yksilössä ajan mittaan vaihtuvina sisäisinä kokemuksina. Toiseksi ne voidaan nähdä ihmisten keskinäisissä persoonallisuuden ja tunneälyn eroissa. Kolmas taso käsittelee tunteiden roolia ihmissuhteissa ja siinä, miten erilaisia tunteita havaitaan ja kuinka niistä viestitään toisten kanssa. Neljäs taso kuvastaa tunteiden näkymistä ryhmäilmiöissä kuten tiimijohtamisessa. Viides taso kuvaa työpaikalla sitä tunnekulttuuria ja tunneilmastoa, joka ohjaa tunnetoimijuutta työpaikalla. (Ashkanasy, 2003, s. 10–11; Ashkanasy & Dorris, 2017, s. 73.)

Tunteilla on myös monia tehtäviä. Ne tuottavat energiaa ja tukevat motivoitumista (Chalofsky, 2003, s. 72). Lisäksi ne toimivat ajattelun apuna, kertovat viestejä hyvinvoinnista sekä arviota elämän laadusta (Martela, 2023, s. 49). Tyypillisesti tunne alkaa siitä, kun yksilö arvioi jonkin edeltävän tapahtuman merkitystä tietoisesti tai tiedostamatta (Fredrickson, 2001, s. 815). Tunteet kuuluvat ihmisyyteen ja ne näkyvät kaikessa mitä teemme ja millaisina asiat näemme (Tuominen, 2020, s. 69). Ne selittävät, mitkä asiat ovat kullekin ihmiselle tärkeitä ja kuinka ihminen toimii erilaisissa tilanteissa (Weenink & Spaargaren, 2016, s. 62).

Tunteet ovat ulkoisesti ilmaistavia ja havaittavia reaktioita ympärillä tapahtuvista asioista (Damasio, 1994, Ursinin ym., 2020, s. 312 mukaan). Ne voidaan erotella biologisiksi tiedostamattomiksi tunnereaktioiksi sekä tietoisesti tapahtuviksi tunnekokemuksiksi (Nummenmaa, 2010, s. 18). Tiedostamattomat tunnereaktiot kuvaavat niitä kehossa ja käyttäytymisessä tapahtuvia muutoksia, jotka muuttavat kehomme tai mieleemme toimintaa (Nummenmaa, 2010, s. 18). Esimerkiksi erilaiset fysiologiset reaktiot, kuten sydämen lyönnit, hien erityys tai verenpaineen kasvu selittyvät tunteilla (Ashkanasy & Dorris, 2017, s. 71; Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 194) Näin tunteet ovat vastauksia erilaisiin ympäristön ärsykkeisiin, jotka ohjaavat ihmisen fyysistä ja psyykkistä toimintavalmiutta muutoksiin sopeutumisessa (Ashkanasy & Dorris, 2017, s. 68; Stephens & Carmeli, 2016, s. 863). Tunnereaktiot välittyvät ihmisen käyttäyty-

misessä tunneilmausten muodossa ja ne näkyvät havaittavina käyttäytymisen muutoksina (Nummenmaa, 2010, s. 76).

Tunteita voidaan tarkastella yksilön sisäisinä kokemuksina, sosiokulttuurisena ilmiönä tai näiden yhdistelmänä (Hökkä ym., 2020a, s. 71). Yksilön sisäisiä tunnekokemuksia tarkastellessa ihminen jäsentää tunteiden avulla ympäröivän maailman ilmiöitä (Hökkä ym., 2020a, s. 72). Näihin tunnekokemuksiin liittyy subjektiivinen piirre, joka tarkoittaa tietoisuutta omasta tunteesta ja sen aiheuttajasta (Nummenmaa, 2010, s. 21). Prosessissa yhdistyvät ihmisen ajattelu, koetut tunteet sekä ympäristöstä tehdyt havainnot, joiden yhteisvaikutus ohjaa ihmisen käyttäytymistä (Nummenmaa, 2010, s. 213). Kun asiaa tarkastelee psykoanalyttisesta näkökulmasta, tunteet nähdään vaihtelevina ja välillä myös varsin selittämättöminä asioina myös kokijalle itselleen (Stephens & Carmeli, 2016, s. 863). Tietoisuus tunteesta edellyttää, että koettu tunne ilmenee yksilössä riittävän vahvasti (Nummenmaa, 2010, s. 38).

Sosiokulttuurisesta näkökulmasta käsin tunteet nähdään tilanteissa rakentuvina ja sosiaalisten rakenteiden ohjaamina (Hökkä ym., 2020a, s. 73). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna kokemukset koetuista tunteista ja niiden ilmaisemisesta ovat riippuvaisia opituista säännöistä ja siitä kulttuurista, jossa tunteet toteutuvat (Hökkä ym. 2020b, s. 3; Zembylas, 2007, s. 61). Sosiaaliset konstruktiot ympäristöstä rakentavat ihmiselle malleja, miten ja missä tilanteissa mitäkin tunnetta saa näyttää (Stephens & Carmeli, 2016, s. 863).

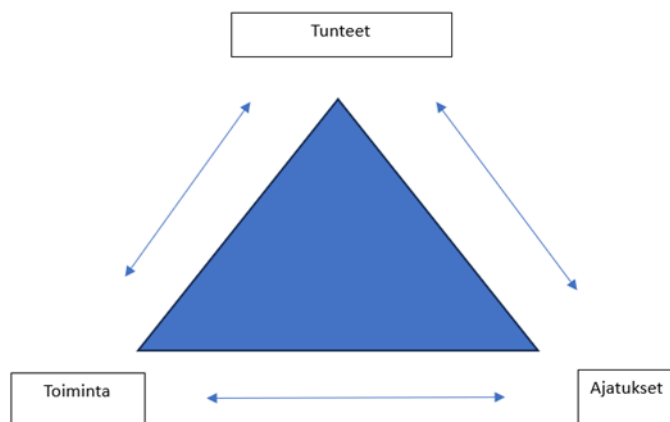
Ympäristössä tehtyjen havaintojen ja mielipiteiden myötä syntyvät tunteet rakentavat kuvaa omien päämäärien arvokkuudesta ja luovuuden merkityksestä (Tammeaid, 2020, s. 81). Schererin arviointiteorian (1999) mukaan erilaiset uskomukset selittävät tunteita sen mukaan, miten yksilö näkee maailman ja erilaisten tapahtumien seuraukset (Hökän ym. mukaan, 2020b, s. 3). Näin maailmanlaajuiset merkityksenannot luovat oletuksia siitä, mihin ihmisen kannattaisi lopulta tuntea motivoitumista (Lipponen, 2023, s. 64) ja kuinka vahvasti ihminen tulkitsee ja arvioi tiettyjen tilanteiden merkityksen oman hyvinvointinsa kannalta (Nummenmaa, 2010, s. 24–25). Tässä tutkimuksessa tunteet näh-

dään yhtä aikaa sekä yksilöllisesti koettuina subjektiivisina kokemuksina ja samaan aikaan sosiokulttuurisesti ohjattuna ilmiönä (Hökkä ym., 2023, s. 36).

Kognitiivinen kolmio havainnollistaa tunteiden, ajatusten ja toiminnan välistä yhteyttä. Jokainen kolmion kulma kuvaa yhtä näistä ulottuvuuksista ja nuolet niiden vaikutusta toisiinsa. (Tevanlinna, 2022, s. 15–16.) Aaron Beckin kehittämä teoria perustuu ajatukseen siitä, että ihmisen ajattelu vaikuttaa ihmisen tunne-elämään ja käyttäytymiseen. Beck esitti, että ihminen rakentaa merkityksiä omista kokemuksistaan ja rakentaa niistä ajatteluunsa tiettyjä malleja (Southan-Gerowin ym. mukaan, 2011, s. 102). Esimerkiksi kun ihminen ajattelee jostain asiasta positiivisesti, tämä ajattelu synnyttää todennäköisesti positiivisia tunteita ja lopulta vaikuttaa tapahtuvaan toimintaan (Nenonen, 2020, s. 68–69). Kognitiivinen kolmio on kuvattu kuviossa 3.

Kuvio 3

Kognitiivinen kolmio tunteiden, ajatusten ja toiminnan välisestä yhteydestä



1.6 Positiiviset ja negatiiviset tunteet

Positiivisilla tunteilla on monta eri tehtävää ihmisen ajattelun ja kehittymisen kannalta. Positiiviset tunteet laajentavat tilapäisesti ihmisen tietoisuutta omaksua ympäriltä informaatiota neutraaliin tai negatiiviseen tunnetilaan verrattuna (Fredrickson, 2013, s. 815). Lisäksi kokemukset positiivisista tunteista ennustavat ja tuottavat tutkimusten mukaan kasvua yksilön henkilökohtaisissa

tiedoissa ja taidoissa, jotka voivat liittyä yhtä lailla fyysiseen, henkiseen, psykologiseen tai sosiaaliseen osaamiseen (Fredrickson, 2001, s. 219). Näin positiivisten tunteiden tuottama hyöty voi kantaa tulevilla haasteilla ja uhkien hallinnassa (Fredrickson, 2001, s. 220) laajentaen kykyä vastaanottaa ja ymmärtää tietoa. Tätä kutsutaan tunteiden laajentavaksi vaikutukseksi. (Fredrickson, 2013, s. 815.)

Positiiviset tunteet auttavat myös haastavien tilanteiden uudelleentulkittamisessa ja auttavat käsittelemään ihmisten välisiä ristiriitoja (Folkman & Moskowitz, 2000, Stephenin & Carmelin mukaan, 2016, s. 864). Lisäksi positiiviset tunteet auttavat laajentamaan ajattelukykyä ja luovuuttaan niin, että syntyvät tiedot ja taidot parantavat henkilökohtaista työsuoritusta ja hyvinvoinnin laatua (Snell, 2021). Tugaden & Fredricksonin (2004) tekemässä tutkimuksessa huomattiin, että ihmiset käyttivät merkityksen löytämiseen myönteisiä tunteita, jotka muuttivat heidän uskoaan vaikeasta tilanteesta selviytymisessä (Lipposen mukaan, 2023, s. 71).

Negatiivisten tunteiden vaikutukset ihmiseen ovat kahtiajakoiset. Hyötyjen näkökulmasta negatiivisten tunteiden huomaaminen ja niihin liittyvät kokemukset voivat auttaa ihmistä tunnistamaan asioita, joissa haluaa kehittyä (Ojanen, 2023, s. 21). Esimerkiksi pelon tunne ei viestitä välttämättä ihmiselle vaarasta, vaan se voi kertoa jostain merkityksellisestä asiasta (Nenonen, 2020, s. 174). Näin negatiivinen tunne voi kertoa siitä, että kaipaa työhönsä jotain uutta ja haluaa uusia haasteita (Nenonen, 2020, s. 174). Tutkimuksessa on todettu, että negatiivisista tunteista selviytyminen ja vaikeiden kokemusten käsittely vahvistavat merkityksellisyyden tunnetta (Bailey & Madden, 2016, s. 55).

Negatiiviset tunteet parantavat muistia ja auttavat ymmärtämään, mitkä asiat ovat totta, miten sosiaalistutaan ja motivoitutaan erilaisiin tehtäviin (Ojanen, 2023, s. 21). Stephenin ja Carmelin (2016, s. 862) tutkimuksen tulos tukee väitettä siitä, että negatiivisten tunteiden rakentava käsittely parantaa tiimien kykyä päästä käsiksi olennaiseen tietoon ja auttaa liittämään tätä tietoa palvelemaan useita samanaikaisia projekteja. Negatiiviset tunteet saattavat kuitenkin saada aikaan ihmisen toiminnassa myös aikaan huolestuneisuutta, pelkoa, rai-

voa tai epäilyksiä omista mahdollisuuksista. Siksi ne vaikuttavat alentavasti ihmisen luovuuteen sekä resurssien rakentamiskykyyn. (Fredrickson, Nadifahin ym. mukaan, 2023, s. 89). Negatiiviset tunteet auttavat kuitenkin etsimään uskottavia syitä tapahtuneelle epäonnistumiselle (Stephens & Carmeli, 2016, s. 863). Ihmisen erilaiset tavat ilmaista tunteita vaikuttavat suoraan heidän motivaatioonsa tehdä yhteistyötä toisten kanssa merkityksellisillä tavoilla (Quin & Dutton, Stephensin ja Carmelin mukaan, 2016, s. 863). Niiden ilmaiseminen voi kuitenkin motivoida yksilöitä korjaamaan aiheutuneet rikkomukset toiselle osapuolelle (Keltner, Stephensin ja Carmelin mukaan, 2016, s. 864).

1.7 Tunnetoimijuus ja tunnetoimijuuden ulottuvuudet

Toimijuudella viitataan yleisesti niihin mahdollisuuksiin ja tekoihin, jotka auttavat yksilöä tavoitteiden saavuttamisessa (Ursin ym., 2020, s. 312–313). Tunnetoimijuus nähdään aktiivisena ja tarkoituksenmukaisena käyttäytymisenä, joka keskittyy organisaatiossa ilmeneviin tunteisiin (Hökkä ym., 2023, s. 38). Tunnetoimijuudella viitataan pätevyyteen havaita, ymmärtää ja huomioida tunteita itsessä sekä muissa ihmisissä työpaikalla (Ikävalko ym., 2023, s. 4).

Tunnetoimijuus pitää sisällään taidon vaikuttaa tunteisiin organisaation käytännöissä, toimissa ja vuorovaikutuksessa (Hökkä ym., 2023, s. 25.) ja sen tavoitteena on auttaa löytämään tasapaino henkilökohtaisten tunteiden ja ulkoapäin tulevien odotusten välille (Hökkä ym., 2023, s. 27) tukien koko organisaation oppimista ja kehittymistä (Hökkä ym., 2023, s. 25). Tunnetoimijuus näkyy organisaatiossa monitasoisesti ja siinä ovat yhtä aikaa mukana jokaisen työntekijän henkilökohtaiset tunnekokemukset sekä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa näkyvät tunneilmiöt (Hökkä ym., 2023, s. 37). Samaan aikaan siihen vaikuttavat organisaation sisällä ajassa, ihmisten välisissä suhteissa ja organisaatiotasolla vaikuttavat olosuhteet (Hökkä ym., 2023, s. 37). Esimerkiksi organisaation tunnesäännöt ohjaavat yksilöiden käyttäytymistä ja niitä tunteiden säätelyn käytäntöjä, jotka ohjaavat yksilöiden oppimista ja epäonnistumisiin suhtautumista (Hökkä ym., 2023, s. 36).

Tunnetoimijuus tarkoittaa yksilön henkilökohtaista osaamista, toimintaa ja tunteisiin vaikuttamista työn aikana (Ikävalko ym., 2023, s. 4). Sen piirteenä on tarkoituksenmukaisuus, jonka avulla organisaation työntekijöillä on mahdollisuus määrätietoisesti vaikuttaa omiin ja muiden tunteisiin sekä tunteisiin liittyviin käytäntöihin töissä (Hökkä ym., 2023, s. 36). Tunnetoimijuudessa korostuu tunteiden tietoinen tunnistaminen, sanoittaminen ja säätely työpaikalla. (Ikävalko ym. 2023, s. 4.) Tunteiden hallinta perustuu tunteiden tiedostamiseen ja ymmärrykseen siitä, että oma käyttäytyminen ei pohjaudu tunteiden vallassa tapahtuviin ratkaisuihin (Nummenmaa, 2010, s. 211). Tietoiset kognitiiviset prosessit auttavat ihmistä hallitsemaan erilaisten tunteiden aiheuttamia reaktioita (Nummenmaa, 2010, s. 113). Näin tunteiden avulla ihminen pystyy paremmin reagoimaan mahdollisiin vaaroihin ja valmistautumaan tulevaan niin, että koettujen uhkien todennäköisyys olisi pienempi (Nummenmaa, 2010, s. 210).

Tunnetoimijuutta voidaan oppia yhtä lailla yksilöllisesti kuin sosiaalisena oppimisprosessina. Tämä voi tapahtua yksilöllisesti refleктоimalla sekä jakamalla muiden kanssa kokemuksia. Oppimisprosessit voivat tapahtua kollektiivisesti esimerkiksi yhteisten koulutusten järjestämisenä. Tällaiset tilanteet mahdollistavat yhteisen kielen ja käytäntöjen löytämisen työpaikalla. (Hökkä ym., 2023, s. 39.)

1.7.1 Tunnetaidot työssä

Tunnetaidot työssä ja tunteisiin vaikuttaminen ovat kaksi tunnetoimijuuden ulottuvuutta. Tunnetaitojen osaaminen voidaan liittää myös käsitteeseen tunneälykyys, joka viittaa siihen, miten kukin yksilö käsittelee henkilökohtaisia ja sosiaalisissa suhteissa ilmeneviä tunteita (Brasseur ym., 2013, s. 1). Tämä taito auttaa pääsemään parempiin työsuorituksiin (Goleman, 1999, s. 40). Tunnetaitojen osaamista voidaan tarkastella kolmella eri tasolla. Ensimmäinen taso, ”tiedot”, kertovat siitä ymmärryksestä, mitä yksilöiltä löytyy tunteisiin liittyen. Toinen taso, ”kyvyt”, viittaavat siihen, millaiset mahdollisuudet todellisuudessa yksilöillä on soveltaa omaksumaansa tunnetietoa. Kolmas taso, ”ominaisuu-

det”, selittävät ihmisen taipumusta toimia tietyn tunteen vallassa eri tilanteissa. Tutkimustieto on osoittanut, että vaikka yksilöllä olisi tietoa asioista, se ei välttämättä tarkoita, että osaaminen näkyisi yksilön toiminnassa käytännössä. (Brasseur ym., 2013, s. 1; Kotsou ym., 2011, s. 827.) Tunneälykyys ei siis vielä yksistään osoita, että ihminen hallitsisi tunnetaitoja, vaan kertoo ihmisen kyvystä oppia niitä (Goleman, 1999, s. 40).

Tunnetaidot voidaan jakaa henkilökohtaisiin taitoihin sekä sosiaalisiin taitoihin. Henkilökohtaisten taitojen avulla yksilö arvioi, miten hyvin hän tulee toimeen itsensä kanssa. Tähän liittyy kysymykset siitä, miten hyvin tunnistaa omat rajansa, vahvuutensa sekä kykynsä kantaa vastuuta ja millainen suhtautumistapa häneltä löytyy uusiin asioihin. Tämän lisäksi yksilön tunnetaitoihin liittyy sellaiset tunneominaisuudet, jotka auttavat häntä päämäärien saavuttamisessa. Näitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi kunnianhimo, sitoutumisen kyky sekä oma-aloitteisuus. (Goleman, 1999, s. 42.) Myös resilienssiin liittyvä osaaminen on osa tunnetaitoja. Resilienssi tarkoittaa, miten yksilö kykenee vastaanottamaan erilaisia vaikeuksia työssä tai elämässään. Ihmisen toiminnassa tämä näkyy kykynä nähdä positiivisia tunteita myös vaikeuksien keskellä. Kyse on itsemyötätunnosta, jonka avulla ihminen kykenee ymmärtävästi vastaanottamaan vaikeita asioita. Näin resilienssin avulla ihminen voi etsiä tulevaisuutensa suuntaa ja rakentaa merkitystä omalle työlleen vaikeuksista huolimatta. (Lipponen, 2023, s. 62.)

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan niitä kykyjä, jotka kuvaavat yhteistyötaitoja muiden kanssa. Näitä ovat empatiakyky ja erilaiset sosiaaliset taidot. Empatiakyky kuvaa sitä, miten yksilö ottaa vastaan muiden tunteita ja huomioi erilaisten ihmisten vahvuudet myös muiden taitojen edistämistä tukien. Sosiaaliset kyvyt liittyvät sellaisiin taitoihin, joiden avulla saadaan aikaan yhteistyötä ja pystytään sovittelemaan ristiriitoja rakentavasti (Goleman, 1999, s. 43).

Tunnetaitojen osaamiseen kuuluu tunteiden havaitseminen, ymmärtäminen ja niiden huomioon ottaminen erilaisissa tilanteissa (Hökkä ym., 2023, s. 37). Tämä osaaminen voidaan jakaa viiteen eri kompetenssiin, jotka ovat kyky tunnistaa tunteita, kyky ilmaista niitä hyväksyttävällä tavalla, ymmärrystä eri-

laisten tunteiden syistä ja niiden seurauksista, kyky säädellä tunteita tilanteiden vaatimalla tavalla sekä kyky käyttää tunteita parantamaan vuorovaikutusta ja reflektiota (Brasseur ym., 2013, s. 2). Tunneviestien muokkaaminen voi tapahtua esimerkiksi ilmausten voimakkuuksien säätämisenä sekä tunteen tai ilmausten sanomatta jättämisenä (Nummenmaa, 2010, s. 103). Lopulta kertynyt osaaminen auttaa työntekijää toimimaan rakentavalla tavalla haastavissa tilanteissa (Hökkä ym., 2023, s. 37). Tämä ymmärtäminen auttaa säätämään tunteita tilanteen mukaan sovittuja tunnesääntöjä noudattaen, niin että ilmaistut tunteet eivät tuota vahinkoa toiselle osapuolelle (Nummenmaa 2010, s. 104).

1.7.2 Tunteisiin vaikuttaminen

Tunteisiin vaikuttamisessa on kyse tunnetaitojen aktiivisesta käyttämisestä ja hyödyntämisestä työpaikalla (Hökkä ym., 2020a, s. 68). Se voi näkyä työpaikalla käytänteinä, toimintana tai siellä tapahtuvana vuorovaikutuksen parantamisena (Hökkä ym. 2020a, s. 73). Tunteisiin vaikuttaminen nähdään lähtökohtaisesti sellaisina rakentavina ja tukevinä toimenpiteinä, jotka auttavat käsittelemään vaikeita ja epämiellyttäviä tunteita organisaatiossa (Hökkä ym., 2023, s. 37). Tunteista kertominen auttaa toisia ymmärtämään paremmin omaa käyttäytymistä ja näin auttaa ymmärtämään toiminnan taustalla olevia syitä (Nummenmaa, 2010, s. 104). Samaan aikaan tunteisiin vaikuttamista ohjaavat kollegoiden reaktiot ja suhtautumistavat (Stephens & Carmeli, 2016, s. 865).

Tunteisiin vaikuttamista voidaan lähestyä kahdesta suunnasta ja kolmella eri tasolla. Suunnat kertovat, miten tunteita pyritään rakentamaan erilaisissa tilanteissa. Tunteita voidaan muuttaa pyrkimällä käsittelemään negatiivisia tunteita rakentavasti positiivisten tunteiden synnyttämiseksi. Vastakkaisesta suunnasta lähestyessä tunteisiin vaikuttaminen tapahtuu suuntaamalla toiminnan niin, että positiivisia tunteita saadaan heräteltyä. (Rantanen, 2013, s. 25–26.) Kun tunteisiin vaikuttamista tarkastellaan eri tasoilla, tutkitaan, missä mittakaavassa tunteita käsitellään organisaatiossa. Tasoista ensimmäisellä tunteita tarkastellaan yksilötasolla. Tällöin ihminen pyrkii käsittelemään omia negatiivisia tunteitaan sekä pyrkii ymmärtämään positiivisten tunteiden vaikutuksia oman hy-

vinvoinnin kannalta. Toinen taso kuvastaa kahden ihmisen välistä tunnevuorovaikutusta. Se tarkastelee, miten yksilö pystyy vastaamaan toisen ihmisen tunnereaktioihin, niin että toiminta tukee yhtä lailla negatiivisten tunteiden rakentavaa kohtaamista kuin positiivista tunteiden herättelyä. Kolmas taso tunteisiin vaikuttamisessa perustuu tavoitteeseen koko organisaation tunneilmaston herättelyssä ja ilmapiirin parantamisessa. (Rantanen, 2013, s. 26–27.)

Taitava tunnevuorovaikutus voi näkyä yksilön toiminnassa monin eri tavoin. Vaikeiden tunteiden rakentava ilmaiseminen perustuu toisia kunnioittaviin sanavalintoihin, joista välittyy myös kertojan aitous. Lisäksi taitavasti ilmaistu tunne on linjassa esitetyn asian kanssa (Stephens & Carmeli, 2016, s. 864.) Yksilötasolla tunteisiin vaikuttaminen voi tapahtua konkreettisina tekoina, kuten ilon ja innostuksen lisäämisellä sekä toisten kannustamisena (Hökkä ym., 2023, s. 37). Toisen ihmisen tunteiden huomaaminen ja sen kuunteleminen ovat keinoja ohjata ja ymmärtää toisen kokemusta (Rantanen, 2013, s. 31). Monien tunteiden takana saattaa olla merkityksellisiä tavoitteita, jotka kertovat ihmisen halusta kehittyä (Rantanen, 2013, s. 47). Erilaisten tunteiden kuunteleminen vaatii myös oikeanlaista asennetta. Tähän asenteeseen kuuluu avoin mieli, jossa kuuliija on valmis ottamaan vastaan sen, mitä hänelle kerrotaan ja reagoimaan siihen omat tunteet halliten. (Rantanen, 2013, s. 54.) Taitava tunteisiin vaikuttaminen auttaa toista huomaamaan potentiaalinsa työntekijänä ja auttaa toista saavuttamaan niitä asioita, jotka ovat heille tärkeitä (Rantanen, 2013, s. 197).

1.8 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin tunteita, tunnetoimijuutta ja työn merkityksellisyyttä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville, missä määrin tunnetoimijuus ja erilaiset tunteet työssä selittävät työn positiivista merkityksellisyyttä tässä organisaatiossa. Tutkimuksen toisena tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, eroaako työn positiivinen merkityksellisyys naisten ja miesten välillä ja muuntaako sukupuoli tunnetoimijuuden ja työn positiivisen merkityksellisyyden välistä yhteyttä.

Tutkimuskysymysten valinnassa on otettu huomioon tutkimusaineisto ja Stegerin mittarin teoreettinen tausta positiivisesta työn merkityksellisyydestä (Steger ym., 2012) sekä tutkimuksessa käytetty viitekehys tunteista ja tunnetoimijuudesta (Hökkä ym., 2023). Työn merkityksellisyys nähdään yksilön subjektiivisena kokemuksena, jolla on tarkoitus organisaatiossa (Steger, 2017, s. 62). Tässä tutkimuksessa tunteet nähtiin yhtä aikaa sekä yksilöllisesti koettuina subjektiivisina kokemuksina ja samaan aikaan sosiokulttuurisesti ohjattuna ilmiönä (Hökkä ym., 2023, s. 36). Tunnetoimijuus tarkoitti yksilön henkilökohtaista osaamista, toimintaa ja tunteisiin vaikuttamista työn aikana (Ikävalko ym., 2023, s. 4). Sen piirteenä on tarkoituksenmukaisuus, jonka avulla organisaation työntekijöillä on mahdollisuus määrätietoisesti vaikuttaa omiin ja muiden tunteisiin sekä tunteisiin liittyviin käytäntöihin töissä (Hökkä ym., 2023, s. 36). Tunnetoimijuudella on kaksi ulottuvuutta tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen (Paloniemi ym., 2020a, s. 128).

Tutkimuskysymykset tarkentuivat ja muokkaantuivat tutkimuksen edessä. Useiden analyysien ja mittareiden sisällöllisten tarkasteluiden myötä tutkimukselle muodostui lopulta kolme tutkimuskysymystä:

1. Missä määrin tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen sekä positiiviset ja negatiiviset tunteet työssä selittävät työn positiivista merkityksellisyyttä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa?
2. Miten positiivinen merkityksellisyys työssä eroaa sukupuolten välillä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa?
3. Onko tunnetoimijuuden yhteys työn positiiviseen merkityksellisyyteen erilaista naisilla ja miehillä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimuskonteksti

Tässä tutkimuksessa tutkin yhtä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiota, joka oli mukana TUNTO2-hankkeessa, ”Tunnetoimijuus Strategian toteuttamisessa”. Hankkeen tavoitteena oli kehittää organisaatiossa tunnetaitojen ja tunnejohtamisen osaamista strategian toteuttamisen tukena tunteisiin liittyvien työpajojen ja case-klinikoiden kautta. Case-klinikoiden aikana organisaation työntekijöille järjestettiin työpajoja, joissa käsiteltiin sellaisia käytännön tilanteita, joissa tunteilla ja tunteiden käsittelyllä oli olennainen merkitys. (Ikävalko ym. 2023, s. 9.) Interventiot organisaatiossa kestivät seitsemän kuukautta (Ikävalko ym. 2023, s. 9) ja niiden tavoitteena oli tukea organisaation jäsenten tunnetaitoja (Ikävalko ym. 2023, s. 6). Tutkimuksen taustalla oleva interventiokonteksti pyrki löytämään vastauksia tunnetoimijuuden kehittymiseen organisaatiossa sekä sen yhteyksiä strategian toteuttamiseen ja työpaikan tunneilmastoon (Ikävalko ym., 2023, s. 6).

2.2 Tutkimusaineisto ja tutkimukseen osallistuvat

Tässä tutkimuksessa käytän Aalto-yliopiston ja Jyväskylän yliopiston yhteistyössä toteuttamaa TUNTO2-hankkeen (Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena) kyselyaineistoa. Hankkeessa selvitettiin, miten tunnetoimijuuden ja tunneilmaston kautta voi edistää organisaatiossa strategian toteuttamista (Ikävalko ym., 2021). Hanke toteutettiin 1.1.2021-30.6.2023 välisenä aikana kolmessa eri organisaatiossa. Kaikki organisaatiot olivat eri toimialoilta (Ikävalko ym., 2023, s. 10).

Tässä tutkimuksessa on käytetty teknisen alan asiantuntijaorganisaatiosta kerättyä kyselyaineistoa. Koska aineisto perustuu yhden organisaation vastauksiin, tutkimustuloksia voidaan yleistää luotettavasti vain tämän organisaation

sisällä. Käytän tässä tutkimuksessa ensimmäisellä kyselykerralla kerättyä kyselyaineistoa, joka kerättiin ennen hankkeen tunneinterventioita. Kysely tehtiin Webropol-lomakkeella tammi- ja helmikuussa 2021. Kyselyhetkellä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa oli yhteensä 2123 työntekijää, joista kyselyyn vastasi 777 henkilöä. Vastausprosentti kyselyssä oli 37. Tutkittavien taustatiedot on raportoitu taulukossa 1.

Taulukko 1

Tutkittavien taustatiedot

| | <i>n</i> | % |
|---------------------------------|----------|------|
| Sukupuoli | | |
| Nainen | 338 | 0.43 |
| Mies | 408 | 0.53 |
| Muu/en halua vastata | 31 | 0.04 |
| Ikäryhmä | | |
| 20–29-vuotiaat | 79 | 10.2 |
| 30–39-vuotiaat | 169 | 21.8 |
| 40–49-vuotiaat | 220 | 28.3 |
| 50–59-vuotiaat | 214 | 27.5 |
| Vähintään 60-vuotiaat | 92 | 11.8 |
| Koulutustaso | | |
| Ei tutkintoa | 1 | 0.1 |
| Toinen aste ^a | 73 | 9.4 |
| Alempi korkeakoulu ^b | 86 | 7.2 |
| Ylempi korkeakoulu ^c | 616 | 79.3 |
| Asema | | |
| Esihenkilö | 133 | 17.1 |
| Työntekijä | 644 | 82.9 |

*Huom. N = 777. ^aammattillinen perustutkinto, opistoasteen ammattillinen tutkinto tai ylioppilastutkinto, ^bammattikorkeakoulututkinto tai alempi yliopistotutkinto, ^cylempi ammattikorkeakoulututkinto, ylempi yliopistotutkinto, tutkijakoulutus.

2.3 Tutkimusmenetelmät

2.3.1 Mittarit ja muuttujat

Tämän tutkimuksen analyyseissa on hyödynnetty TUNTO2-hankkeen kyselyaineistosta mittareita työn merkityksellisyys, tunnetoimijuus, tunteet työssä sekä taustamuuttujana sukupuoli. Kaikkia mittareita koskevat väittämät löytyvät tämän tutkielman liiteosasta (Liite 1). Ennen analyyseja kaikkien keskiarvosummamuuttujien puuttuvat tiedot tarkastettiin. Muuttujatarkastelut osoittivat, että analyyseihin tulevissa mittareissa ei ollut puuttuvaa tietoa.

Työn merkityksellisyyttä mitattiin neljällä väittämällä. Vastajia pyydettiin antamaan vastauksensa väittämiin seitsenportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa, eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Työn merkityksellisyyttä käsittelevän mittarin väittämät perustuvat Stegerin ym. (2012) (Work and Meaning Inventory) mittarin ulottuvuuteen työn positiivinen merkitys (esim. "minulla on hyvä ymmärrys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellisen." ja "olen löytänyt merkityksellisen uran.") Neljän eri väittämän vastauksista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja työn merkityksellisyys ($KA = 5.14$, $KH = 1.15$, vaihteluväli 1-7) jonka reliabiliteetti, McDonaldin omega oli erinomainen ($\omega = .92$).

Histogrammitarkastelun perusteella keskiarvosummamuuttuja ei ollut normaalijakautunut vaan vino, ja siinä oli paljon poikkeavia arvoja. Näistä syistä keskiarvosummamuuttujaan tehtiin winsorising-muunnos, jossa rajoitetaan tilastollisen muuttujan ääriarvoja niin, että harhaanjohtavien poikkeavien arvojen vaikutus vähenisi. Muunnetun muuttujan matalimmaksi arvoksi määriteltiin 2.8 histogrammi- ja frekvenssitarkastelun perusteella. Näin keskiarvosummamuuttujan arvot ≤ 2.8 ($n = 42$) uudelleen koodattiin arvoksi 2.8. Muunnetun muuttujan jakaumasta saatiin näin normaalijakautuneempi alkuperäiseen keskiarvosummamuuttujaan verrattuna. Muuttujamuunnos tehtiin tulosten luotettavuuden parantamiseksi. Tätä muokattua muuttujaa on käytetty kaikissa kolmessa analyysissä.

Tunnetoimijuutta mitattiin TUNTO-hankkeessa kehitetyllä mittarilla, jossa hyödynnettiin aiempaa tunne- ja toimijuustutkimusta (Hökkä ym., 2020a). Mittarin laatimisessa on otettu huomioon tavoitteet tunteiden ja tunnetaitojen kehittämistä työelämän ympäristössä (Hökkä ym., 2020a, s.74). Tunnetoimijuutta mitattiin kymmenellä väittämällä, joihin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Analyyseja varten tunnetoimijuusmittarin väittämistä muodostettiin kaksi keskiarvosummamuuttujaa. Väittämien jako eri ulottuvuuksiin perustui TUNTO-hankkeen faktorianalyysin tuloksiin (Hökkä ym., 2020a, s. 86). Omat tunnetaidot muuttuja ($KA = 3.84$, $KH = 0.02$, vaihteluväli = 1-5, $\omega = .77$) koostui neljästä väittämästä (esim. ”kiinnitän huomiota tunteisiin työpaikalla” ja ”tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni”). Toinen ulottuvuus, tunteisiin vaikuttaminen ($KA = 3.64$, $KH = 0.02$, vaihteluväli 1-5, $\omega = .80$) muodostui kuudesta eri väittämästä (esim. ”minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikallani” ja ”pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työssäni”).

Tunteet työssä mittari koostui kymmenestä väittämästä, joihin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = harvoin/ei koskaan, 2 = melko harvoin, 3 = jotain siltä väliltä, 4 = melko usein, 5 = usein/jatkuvasti). Analyyseja varten tehtiin kaksi keskiarvosummamuuttujaa, joista ensimmäinen koostui viidestä positiivisesta tunteesta ja toinen muuttuja viidestä negatiivisesta tunteesta. Positiiviset tunteet työssä muuttuja ($KA = 3.91$, $KH = 0.02$, vaihteluväli 1-5, $\omega = .76$) koostui viidestä positiivisesta tunteesta (esim. tarkkaavainen” ja ”innostunut). Negatiiviset tunteet työssä muuttuja ($KA = 1.84$, $KH = 0.02$, vaihteluväli 1-5, $\omega = .71$) koostui viidestä negatiivisesta tunteesta (esim. järkyttynyt ja vihamielinen).

Sukupuolta mitattiin luokitteluasteikkoon perustuvalla kysymyksellä. Vastaaaja pyydettiin valitsemaan kolmesta vaihtoehdosta itseään kuvaavin (1 = mies, 2 = nainen, 3 = muu/en halua vastata). Vastauksen ”mies” antoi yhteensä 408 henkilöä (52.5 %), vastauksen ”nainen” 338 henkilöä (43.5 %) ja vastauksen ”muu/en halua vastata” yhteensä 31 henkilöä (3.9 %). Toisen ja kolmannen tut-

kimuskysymyksen analyyseissa aineistosta jätettiin pois 31 henkilöä, jotka olivat vastanneet sukupuolekseen ”muu/en halua vastata”.

2.4 Aineiston analyysi

Kaikkien muuttujien normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin ennen analyyseja histogrammeista sekä laskemalla keskiarvosummamuuttujien vinousluvut (vinous/vinouden keskivirhe) - ja huipukkuusluvut (huipukkuus/huipukkuuden keskivirhe). Lukujen tarkastelut osoittivat, että muuttujat olivat vinoja, sillä niiden vinousluvut ylittivät arvon 2. Kuitenkaan minkään muuttujan huipukkuusluku ei ylittänyt arvoa 2. Analyyseihin muuttujat eivät olleet liian huipukkaita. Muuttujien vinous- ja huipukkuusluvut on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2

Keskiarvosummamuuttujien vinous- ja huipukkuusluvut

| Keskiarvosummamuuttujat | Vinousluku | Huipukkuusluku |
|--------------------------|------------|----------------|
| Omat tunnetaidot | 4.25 | 1.56 |
| Tunteisiin vaikuttaminen | 3.67 | 0.85 |
| Positiiviset tunteet | 4.35 | 0.38 |
| Negatiiviset tunteet | 10.6 | 1.06 |
| Työn merkityksellisyys | 8.44 | -1.20 |

Huom. N = 777

2.4.1 Tutkimuskysymys 1

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Missä määrin tunnetoimijuus, sen ulottuvuudet ja erilaiset tunteet työssä selittävät työn merkityksellisyyttä teknisen alan organisaatiossa?” vastausta selvitettiin lineaarista regressioanalyysia käyttäen. Regressiokäsitteestä puhutaan, kun halutaan löytää jotkut tietyt ennustettavat arvot tietyille selitettävälle muuttujalle (Coolican, 2019, s. 589). Regressioanalyysin avulla selvitetään, miten riippumattomat muuttujat korreloivat riippuvan muuttujan eri arvoilla (Tabachnic & Fidell, 2014, s. 154). Regressio-

analyysissä pyritään löytämään paras ennustettava matemaattinen malli tarkasteltavassa ilmiössä (Tabachnic & Fidell, 2014, s. 155).

Regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli työn merkityksellisyys ja selittävinä muuttujina omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen, positiiviset tunteet työssä ja negatiiviset tunteet työssä, jotka pakotettiin malliin samalla askelmalla. Ennen analyysia tarkistettiin, että sen lähtöoletukset toteutuvat. Lähtöoletuksia tarkistettaessa todettiin, että tutkittavien määrä ($N = 777$) oli riittävän suuri neljän selittävän muuttujan mallissa. Minimi määrä vastaajia on selittäjien muuttujien määrä viisinkertaisesti + 20 (Khamis & Kepler, 2010). Selittäviä muuttujia on tässä tutkimuksessa neljä, joten tutkittavia tulisi olla vähintään $4 \cdot 5 + 20$ eli 40.

Lähtöoletuksia tarkastettaessa todettiin, että keskiarvosummamuuttujien mitta-asteikot ovat välimatka-asteikollisia ja ne ovat sopivia lineaariseen regressioanalyysiin. Lisäksi muuttujien sirontakuvioiden perusteella voitiin päätellä, että selittävillä ja selitettävällä muuttujalla oli lineaarista yhteyttä, koska havainnot kulkivat suorakulmaisessa linjassa.

Selittävien muuttujien lineaarista yhteyttä tarkasteltiin myös korrelaatioiden avulla. Korrelaatioita tarkasteltiin Spearmanin järjestyskorrelaation perusteella muuttujien vinouden vuoksi. Muuttujien väliset korrelaatiot on raportoitu taulukossa 3.

Taulukko 3

Muuttujien väliset Spearmanin korrelaatiot

| Muuttujat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|--------|---------|---------|---------|---|
| 1. Omat tunnetaidot | 1 | | | | |
| 2. Tunteisiin vaikuttaminen | .48*** | 1 | | | |
| 3. Positiiviset tunteet | .34*** | .47*** | 1 | | |
| 4. Negatiiviset tunteet | -.06 | -.32*** | -.30*** | 1 | |
| 5. Työn merkityksellisyys | .23*** | .40*** | .54*** | -.31*** | 1 |

Huom. $N = 777$.

*** $p < .001$.

Muuttujien keskinäisten Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimien perusteella todettiin, että selittävillä muuttujilla on tilastollisesti merkitsevä yhteys selitettävän muuttujan kanssa. Omilla tunnetaidoilla, tunteisiin vaikuttamisella ja positiivisilla tunteilla työssä oli positiivinen yhteys työn merkityksellisyyteen. Eli mitä enemmän tunnetaitoja, tunteisiin vaikuttamista ja positiivisia tunteita työntekijällä oli, sitä enemmän ilmeni työssä myös merkityksellisyyttä. Negatiivisilla tunteilla työssä oli heikko negatiivinen korrelaatio eli mitä vähemmän organisaatiossa ilmeni negatiivisia tunteita, sitä enemmän työssä oli merkityksellisyyttä.

Selittävien muuttujien väliset korrelaatiot jäivät suuruudeltaan joko mataliksi tai kohtalaisiksi lukuun ottamatta omien tunnetaitojen ja negatiivisten tunteiden yhteyttä, joka ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Tarkastelun tulkinnassa käytettiin heikon korrelaation raja-arvona $|r| \leq 0.40$ ja kohtalaisen yhteyden raja-arvoina $0.40 < |r| \leq 0.60$ (Metsämuuronen, 2009). Jos selittävien muuttujien keskinäiset korrelaatiot olisivat olleet korkeat, silloin muuttujien keskinäinen multikollinearisuus voisi olla todennäköistä. Regressioanalyysin yhteydessä tilatut VIF-arvot osoittivat, että muuttujien välinen multikollinearisuus ei ollut ongelma (1.23–1.65).

Regressiomallin jäännösten tarkastelu histogrammilla osoitti, että jäännösten jakauman huippu jäi lähelle arvoa 1 ($KV = 1.00$). Selitettävän muuttujan vaihtelun luotettavuuden varmistamiseksi arvoista 95 % pitäisi asettua arvojen -2 ja 2 väliin. Jäännöksistä 32 (4 %) oli ”poikkeavia” ja ne ennustivat huonosti tätä regressiomallia. Näin todettiin, että jäännökset olivat riittävän normaalijakautuneita tukien regressiomallin luotettavuutta. Suurin osa standardoiduista jäännöksistä noudatti normaalijakaumaa histogrammissa, minkä lisäksi ne asettuivat regressiosuoralle normaalijakaumakuviossa (Coolican, 2019, s. 589).

Jäännösten homoskedastisuutta tarkasteltiin sirontakuviolla, josta todettiin, että havainnot jakautuivat riittävän tasaisesti nollan ylä- ja alapuolelle ja niiden vaihtelu oli samansuuruista koko x-akselin matkalla. Näin malli oli yhteensopiva aineiston kanssa selittäjien jokaisella arvolla, riippumatta siitä, oliko

työn merkityksellisyys pientä tai suurta. Tilastollinen analyysi toteutettiin SPSS-ohjelmalla, versiolla 28.

2.4.2 Tutkimuskysymys 2

Tutkimuskysymystä 2, ”miten positiivinen merkityksellisyys työssä eroaa sukupuolten välillä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa” tutkittiin Mann-Whitney U-testillä, joka sopii kahden riippumattoman ryhmän vertailuun. Epäparametrinen testi valittiin analyysiin, koska työn merkityksellisyys muuttujan normaalijakautuneisuus ei toteudu.

Testiä varten sukupuolimuuttuja muutettiin kaksiluokkaiseksi, niin että analyysissä olivat mukana vain vastauksen 1 (mies) ja vastauksen 2 (nainen) antaneet ($n = 246$). Vastaajista miehiä oli yhteensä 408 (54.6 %) ja naisia 338 (45.3 %).

Efektikoko laskettiin sijaislukukorrelaation laskukaavalla. Efektikoon tarkastelun raja-arvoina käytettiin seuraavia arvoja: 0.1 (pieni efekti), 0.24 (keski-suuri efekti) ja 0.37 (suuri efekti) (Nummenmaa, 2005). Analyysivaiheessa tilastollisesti merkitsevän tuloksen rajana oli $p < 0.05$. Mann-Whitney U-testi tehtiin SPSS ohjelmalla, versiolla 28.

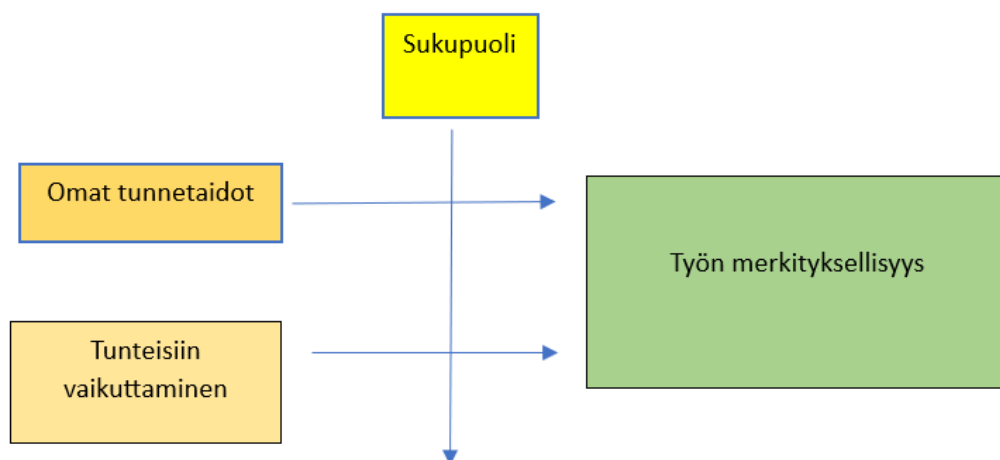
2.4.3 Tutkimuskysymys 3

Tutkimuskysymykseen 3, ”Onko tunnetoimijuuden yhteys työn merkityksellisyteen erilaista naisilla ja miehillä teknisen alan organisaatiossa” etsittiin vastausta lineaarisen regressioanalyysin muunnoksella, ns. moderaatiomallilla. Tässä tutkimuskysymyksessä selvitettiin, missä määrin sukupuoli muunsi tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja työn merkityksellisyyden välistä yhteyttä.

Tässä analyysissä tutkimuskysymyksen 1 lähtöoletusten toteutuminen koehenkilömäärän, korrelaatioiden ja lineaarisen yhteyden välillä pätevät. Moderaatiomalli on kuvattu kuviossa 4.

Kuvio 4

Analyyssissä käytetty moderaatiomenetelmä



Analyyssia varten selitettävät muuttujat omat tunnetaidot työssä ja tunteisiin vaikuttaminen standardoitiin. Lisäksi sukupuoli koodattiin uudelleen niin että miesvastaajat saivat arvon 0 (N = 408, 54.6 %) ja naisvastaajat arvon 1 (N = 338, 45.3 %).

Muunnosten jälkeen tunnetoimijuuden molemmista ulottuvuuksista ja sukupuolimuttujasta muodostettiin kaksi uutta muuttujaa, muodostamalla yhdysvaikutustermit kullekin selittäjälle erikseen. Muodostetut yhdysvaikutustermit olivat (sukupuoli x omat tunnetaidot) ja (sukupuoli x tunteisiin vaikuttaminen).

Varsinaisessa analyyssissä ensimmäisellä askeleella malliin siirrettiin selitettävä muuttuja ja alkuperäiset selittäjät (työn merkityksellisyys, sukupuoli, omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen) ja toisella askeleella molempien selitettävien muuttujien yhdysvaikutustermit (sukupuoli x omat tunnetaidot) ja (sukupuoli x tunteisiin vaikuttaminen).

Analyyysin tulokset tarkasteltiin tutkimalla interaktiotermin tilastollista merkitsevyyttä ja tekemällä molemmista interaktiotermeistä kuviot kategorisoimatta muuttujia. Interaktiokuviot rakennettiin Excel-taulukko-ohjelmalla. Analyysi toteutettiin SPSS-ohjelmalla, versiolla 28.

2.5 Eettiset ratkaisut

Hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin kuuluu huolellinen ja tarkka aineiston käsittely, analysointi ja tulosten raportointi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6). Kaikki tässä tutkimuksessa käytetty lähdekirjallisuus on asianmukaisesti merkitty lähdeviitteitä käyttäen. Näin tutkimuksessa on otettu huomioon muiden tutkijoiden tekemä työ ja niille kuuluva arvo (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6).

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tieteelliseen tutkimukseen kuuluvien kriteerien noudattaminen tiedonhaussa, hyödyntämällä sellaisia tiedonhaku- ja arviointimenetelmiä, jotka ovat eettisesti päteviä, vastuullisia ja perustuvat avoimuuteen tutkimuksen tuloksia raportoitaessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6). Tässä tutkimuksessa olen kertonut tulokset niitä vääristelemättä tai mitään yksittäistä asiaa poistamatta tai lisäämättä.

Olen kirjoittanut teoriaosuutta käytettyjen mittarien teoreettiset taustat huomioiden, jotta ilmiöstä tehtyjen päätelmien tarkastelu ja ymmärtäminen tapahtuvat sitä vastaavassa viitekehyksessä. Tämä on vaikuttanut myös lähdeaineiston valintaan, joka on sisältänyt Stegerin mittarin (Work and Meaning inventory) ensimmäisen faktoriin liittyvää kirjallisuutta sekä tunnetoimijuuden ja tunnetoimijuuden ulottuvuuksien käsittelyä TUNTO2-hankkeen mittarien mukaisesti. Näin valittujen ilmiöiden tarkastelunäkökulmat ja valittu teoria ovat linjassa tuloksiin liittyvän pohdinnan ja tehtyjen johtopäätösten kanssa. Teoriaa valitessa olen pyrkinyt lähdekriittisyyteen ja valinnut mukaan riittävän ajantasaista kotimaista sekä kansainvälistä kirjallisuutta. Kuitenkin runsas kirjallisuusvalikoima tunnetutkimuksessa on vaatinut teoreettisen viitekehyksen rajaamista. Valittuun teoriatekstiin on otettu mukaan ilmiön ymmärtämisen kannalta riittävä tieto tunteiden vaikutuksesta ihmisen toimintaan sekä sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Teoriaosuuden sisältöjä tunnetutkimuksessa olisi ollut mahdollista laajentaa, mutta rajattu teoriakatsaus on tässä tutkimuksessa tutkijan tietoinen valinta. Tutkimusraportti on kirjoitettu niin, että kuka tahansa raporttia lukeva voi ymmärtää, miten analyysit ja niistä saadut tulokset ovat

muodostuneet. Näin raportissa esitettyä tietoa ja tuloksia voi verrata muihin tutkimuksiin.

Ennen tutkimusaineiston käsittelyä aineistosta on tehty kirjallinen tutkimuslupa, joka perustuu hyvään tieteelliseen käytäntöön (Tutkimusaineiston eettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6) sekä tietosuoja-asetukseen perustuva tietosuojailmoitus (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden vapaasta liikkuvuudesta). Tehdyistä asiakirjoissa on sovittu kaikkia osapuolia koskevat vastuut, oikeudet ja velvollisuudet koskien aineiston säilyttämistä ja siihen kuuluvia käyttöoikeuksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6). Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös tietosuojaan liittyvät kysymykset (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 7). Aineisto on ollut koko tutkimusprosessin ajan tutkijan omassa käytössä vain tätä tutkimusta varten. Tutkimusaineisto on koko tutkimusprosessin ajan ollut tietoturvalisessä kansiossa ja se hävitetään tutkimusprosessin päätyttyä kirjallisten sopimusten mukaan.

Olen ollut tutkijana täysin puolueeton saadun tutkimustiedon käsittelijänä ja saadun tutkimustiedon vastaanottajana. Näin en tutkijana ole vaikuttanut saadun kyselyaineiston sisältöihin, sillä kyselyaineistot ja niistä saadut vastaukset on kerätty ennen tämän tutkimusprosessin aloittamista tammi- ja helmikuussa 2021. Vastaajien henkilöllisyydet ovat myös pysyneet koko tutkimusprosessin ajan salaisina, sillä koko tutkimusaineisto perustui vastaajien antamiin numeerisiin tietoihin.

Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyvä periaate tutkimusaineiston säilyttämisestä virheettömänä ja luotettavana koko tutkimusprosessin ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6). Tämä on huomioitu, tallentamalla alkuperäisen kappaleen aineiston kopio salasanasuojatulla asemalle erikseen. Aineiston virheettömyys on varmistettu lisäksi säilyttämällä alkuperäiset muuttujat aineistossa keskiarvosummamuuttujien lisäksi. Näin varmistettiin, että muuttujamuunnosten tekeminen pystytään tekemään uudelleen useita vaihtoehtoisia analyyseja vertailtaessa.

Tämä tutkimusraportti menee esitarkastusvaiheessa kohdeorganisaation luettavaksi ja tarkastettavaksi. Näin tutkimuksessa saatu tieto kulkeutuu asianosaisille hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6).

3 TULOKSET

3.1 Tunnetoimijuuden ja tunteiden yhteydet työn merkityksellisyyteen

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen, positiiviset tunteet työssä ja negatiiviset tunteet työssä selittivät tilastollisesti merkitsevästi työn merkityksellisyyttä ($F(4, 772) = 117.64, p < .001$). Edellä mainittu malli selitti yhteensä 37.9 % työn merkityksellisyyden vaihtelusta. Analyysin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Selittäjillä positiiviset tunteet työssä, negatiiviset tunteet työssä ja tunteisiin vaikuttaminen oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutusosuus. Mitä enemmän työntekijä koki positiivisia tunteita työssä, sitä enemmän hän koki työn merkityksellisyyttä. Mitä enemmän työntekijä koki negatiivisia tunteita työssä, sitä vähemmän hän koki työn merkityksellisyyttä. Lisäksi mitä enemmän tunteisiin vaikutettiin työssä, sitä enemmän työntekijä koki työn merkityksellisyyttä. Sen sijaan omat tunnetaidot työssä ei selittänyt työn merkityksellisyyttä.

Taulukko 4

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset tunnetaitojen, tunteisiin vaikuttamisen, positiivisten tunteiden ja negatiivisten tunteiden yhteydestä työn merkityksellisyyteen

| Muuttuja | <i>B</i> | <i>KV</i> | β | <i>p</i> |
|---------------------------------|----------|-----------|---------|----------|
| Omat tunnetaidot | .002 | .06 | .001 | .971 |
| Tunteisiin vaikuttaminen työssä | .26 | .07 | .14 | <.001 |
| Positiiviset tunteet | .97 | .07 | .46 | <.001 |
| Negatiiviset tunteet | -.31 | .06 | -.15 | <.001 |

Huom. N = 777, KV = Kesquivirhe.

3.2 Sukupuolten välinen ero työn positiivisessa merkityksellisyydessä

Sukupuolten välisiä eroja työn positiiviseen merkityksellisyyteen tutkittiin Mann-Whitneyn U-testillä. Mann-Whitneyn U-testin tulokset osoittivat, että miesten ($KA = 5.37$, $KH = 1.18$, $MD = 5.75$) ja naisten ($KA = 5.49$, $KH = 1.09$, $MD = 5.75$) välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työn positiivisessa merkityksellisyydessä [$U(746) = 72692.5$, $p = .200$, $\eta^2 = .37$].

3.3 Sukupuolen muuntava vaikutus tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden välisessä yhteydessä

Regressiomallin tulokset osoittivat, että interaktiotermi ”omat tunnetaidot x sukupuoli” ($\beta = .21$, $p = .020$) ja ”tunteisiin vaikuttaminen x sukupuoli” ($\beta = -.20$, $p = .019$) selittivät tilastollisesti merkitsevästi työn merkityksellisyyden vaihtelua. Tilastollinen testi osoitti, että sukupuoli muunsi omien tunnetaitojen ja tunteisiin vaikuttamisen yhteyttä työn merkityksellisyyteen. Regressioanalyysin tulokset on raportoitu taulukossa 5.

Taulukko 5

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset sukupuolen muuntavasta vaikutuksesta omien tunnetaitojen ja tunteisiin vaikuttamisen yhteydestä työn merkityksellisyyteen

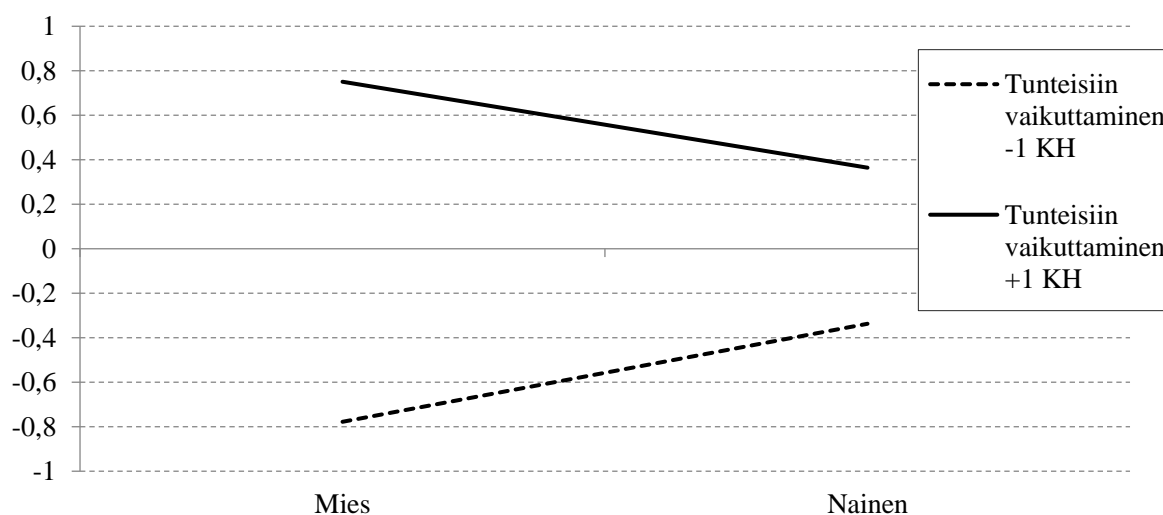
| Muuttuja | Askelma 1 | | | Askelma 2 | | |
|--------------------------------------|-----------|------|-------|-----------|------|-------|
| | β | KV | p | β | KV | p |
| Vakio | 5.40 | 0.05 | .000 | 5.40 | 0.05 | .000 |
| Omat tunnetaidot | .03 | 0.05 | .523 | -.07 | 0.06 | .262 |
| Tunteisiin vaikuttaminen työssä | .46 | 0.05 | <.001 | .56 | 0.06 | <.001 |
| Sukupuoli ^a | .02 | 0.08 | .822 | .01 | 0.08 | .865 |
| Tunnetaidot x sukupuoli | . | | | .21 | 0.09 | .020 |
| Tunteisiin vaikuttaminen x sukupuoli | | | | -.21 | 0.09 | .019 |

*Huom. ^amiehet = 0, naiset = 1, n = 746

Moderaation tarkempi analyysi osoitti, että miehet (n. 0.8 KH yli KA) kokivat enemmän työssä merkityksellisyyttä naisiin verrattuna (n. 0.4 KH yli KA) tilanteissa, joissa tunteisiin vaikutetaan paljon. Sen sijaan naiset (n. 0.4 KH alle KA) kokivat merkityksellisyyttä miehiin (n. 0.8 KH alle KA) verrattuna enemmän tilanteissa, joissa tunteisiin vaikutetaan vähän. Sukupuolten väliset erot tunteisiin vaikuttamisen ja työn merkityksellisyyden välillä on kuvattu kuviossa 5.

Kuvio 5

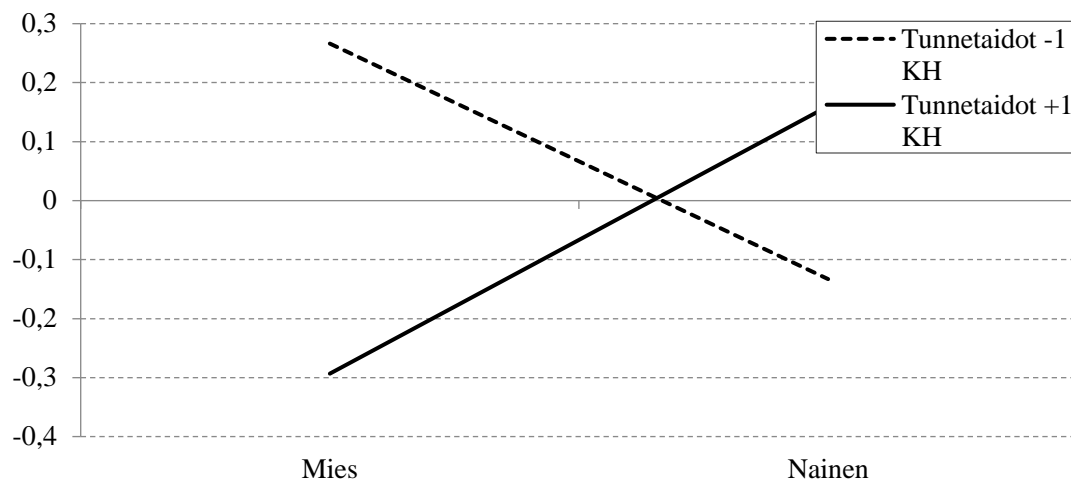
Miesten ja naisten erot siitä, miten tunteisiin vaikuttaminen muuntaa käsitystä työn positiivisesta merkityksellisyydestä



Tulokset myös osoittivat, että miehet (n. .03 KH yli KA) kokivat työssään merkityksellisyyttä naisiin (n. 0.1. alle KA) verrattuna enemmän, kun työssä ei hyödynnetä tunnetaitoja. Sen sijaan naiset (n. 0.2 KH yli KA) kokivat työssään merkityksellisyyttä miehiin (n. 0.3 KH alle KA) verrattuna enemmän tilanteissa, joissa tunnetaitoja käytetään. Sukupuolten väliset erot tunnetaitojen ja työn merkityksellisyyden välisestä yhteydestä on kuvattu kuviossa 6.

Kuvio 6

Miesten ja naisten erot siitä, miten omat tunteet muuntaa käsitystä työn positiivisesta merkityksellisyydestä



4 POHDINTA

4.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätöksiä

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin missä määrin omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen sekä positiiviset ja negatiiviset tunteet työssä selittävät työn positiivista merkityksellisyyttä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa. Tutkimustulokset osoittivat, että tunteisiin vaikuttaminen, tunnetaidot työssä sekä positiiviset ja negatiiviset tunteet selittivät yhdessä 37.1 % työn merkityksellisuuden vaihtelusta. Tutkimustulos antaa viitteitä siitä, että tunnetoimijuus ja erilaiset tunteet työssä auttavat työntekijää arvioimaan työnsä merkityksellisyyttä, siihen vaikuttamista ja mahdollisuuksia kehittyä omat arvot huomioiden.

Tutkimustulos osoitti, että tunteisiin vaikuttaminen sekä positiiviset ja negatiiviset tunteet työssä ovat yhteydessä työn merkityksellisyyteen. Tutkimustulos antaa viitteitä siihen, että ne tukevat yksilöiden ymmärrystä työn arvokkuudesta sekä mahdollisuuksista itsensä ilmaisemiseen. Väitän, että tunnetoimijuutta ja tunteita voidaan pitää työn positiivisen merkityksellisyyden lähteenä, sillä ne tukevat yksilön toimijuutta pitäen yllä yhteyttä toisiin ihmisiin ja tasapainoista suhdetta omaan itseensä. Työn merkityksellisyys toteutuu parhaiten silloin, kun yksilö löytää tasapainon työhönsä, jossa toteutuu riittävä autonomia, tunne itsensä kehittämisestä, tunne työn hyvistä vaikutuksista maailmassa sekä yhteenkuuluvuuden tunne toisten ihmisten kanssa (Rosso ym., 2010, s. 115). Väitän, että tunteisiin vaikuttamisella ja erilaisilla tunteilla työntekijä pystyy vaikuttamaan organisaatiossa siihen, miten kukin näistä osa-alueista toteutuu.

Tulokset osoittivat, että positiiviset tunteet työssä lisäsivät työn positiivista merkityksellisyyttä. Tulos osoitti, että mitä enemmän työntekijä kokee työssään positiivisia tunteita, sitä enemmän hän kokee työssä merkityksellisyyttä. Tuloksen perusteella teen päätelmän, että positiiviset tunteet työstä auttavat

yksilöä ymmärtämään työn merkityksellisyyttä ja sen tuottamaa arvoa. Positiivisten tunteiden toteutuminen työssä auttaa yksilöä kukoistamaan sekä parantaa työntekijän ajattelukykyä sekä luovuutta (Snell, 2021). Lisäksi positiivisten tunteiden toteutuminen auttaa työntekijää pääsemään kohti parempia työsuorituksia ja ne ylläpitävät työhyvinvointia (Snell, 2021). Väitän, että näiden tekijöiden toteutuminen lisää työntekijän merkityksellisyyden kokemusta.

Tulokset osoittivat, että negatiiviset tunteet työssä laskivat työn positiivista merkityksellisyyttä. Mitä enemmän työntekijä koki negatiivisia tunteita, sitä vähemmän hän koki työn positiivista merkityksellisyyttä. Negatiiviset tunteet laskevat ihmisen ajattelua, tiedon vastaanottamiskykyä ja luovuutta (Fredrickson, 2003, s. 815). Lisäksi negatiiviset tunteet saavat aikaan virheiden lisääntymistä, ajattelukyvyn laskua ja itsesyyllisyyden tunteita (Tuominen, 2018, s. 23). Väitän, että tällaisten ajatusten syntyminen selittää positiivisen työn merkityksellisyyden laskua negatiivisten tunteiden lisääntyessä. Tuloksesta huolimatta, negatiivisilla tunteilla on arvonsa ihmisen kehityksen kannalta. Kun negatiiviset tunteet nähdään kehitystä tukevinä asioina, ne voivat auttaa ymmärtämään, millaisten asioiden tai tarpeiden pitää toteutua omassa työssä, kokeakseen merkityksellisyyttä ja kukoistaakseen siinä (Nenonen, 2020, s. 174).

Tutkimuksen tulos osoitti, että omat tunnetaidot eivät selitä työn merkityksellisyyttä. Tulosta tulkitessani teen päätelmän, että pelkkä tunnetietoisuus ja tunnetaitojen ymmärtäminen eivät yksin riitä selittämään työn merkityksellisyyttä vaan sen rinnalla tarvitaan tunteisiin vaikuttamista. Aiempi tutkimustieto on osoittanut, että tunteita, tunnetietoisuutta ja tunteisiin liittyvää osaamista voidaan koko ajan kehittää ja oppia lisää (Hökkä ym., 2023, s. 38). Näin ollen tunnetaitojen osaamisen rinnalla tarvitaan tietoista tunteisiin vaikuttamista, joka edistää organisaation yhteisiä tunnekäytäntöjä, (Hökkä ym., 2023, s. 38) jotka parhaimmassa tapauksessa työntekijän henkilökohtaista positiivista työn merkityksellisyyden kokemusta. Tunteisiin vaikuttaminen tarkoittaa kaikkia konkreettisia tekoja, joiden avulla edistetään työssä kukoistamista. Tämä edellyttää tunnetaitojen taitavaa hyödyntämistä osana työpaikan arkea (Hökkä ym., 2020a, s. 86).

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että miesten ja naisten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työn positiivisessa merkityksellisyydessä. Tulos osoittaa, että positiivinen työn merkityksellisyys ei ole sukupuolisidonnainen asia, vaan työssä kukoistaminen ja työn merkityksellisyyden arviointi koskee jokaista työntekijää. Tämä tutkimustulos tukee Stegerin (2012) tutkimuksen tulosta siitä, että sukupuolten väliset erot eivät toteudu. Tulos on vertailukelpoinen ja luotettava tämän tutkimuksen tuloksen kanssa, sillä se on mitattu samalla mittarilla. Kriittisesti arvioiden väitän, että sukupuolten välisiä eroja voi tulla esille, jos mittareihin tuodaan sukupuolisidonnaisuutta väittämiä muunnellen tai muita taustamuuttujia lisäten. Tämä edellyttää kuitenkin lisää tutkimusta aiheen tiimoilta.

Tutkimuksen tuloksissa oli mielenkiintoisia eroja sukupuolen muuntavasta vaikutuksesta omien tunnetaitojen ja tunteisiin vaikuttamisen yhteydestä työn positiiviseen merkityksellisyyteen. Tulokset osoittivat, että miehet kokivat työn merkityksellisyyttä työssään enemmän tilanteissa, joissa tunteisiin vaikutetaan paljon. Aiempia tutkimuksia tarkastellessa, vastaavaa tulosta ei tullut itselleni vastaan. Teen tulosten perusteella päätelmän, että teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa miesten tunne työn positiivisesta merkityksellisyydestä näyttää olevan vahvempaa, kun he pystyvät sanoittamaan tunteitaan ja hyödyntämään tunnetaitojaan, parantaen sekä omaa toimijuuttaan että pätevyyden kokemusta. Väitän, että tunteisiin vaikuttamalla miehet näkevät paremmin oman yksilöitymisen kokemuksen, jonka rooli työn merkityksen lähteenä on tärkeämpi miehille kuin naisille. Tunteiden sanoittaminen auttaa miehiä ymmärtämään oman työnsä merkitystä ja samalla tukee heitä toimimaan erilaisissa tilanteissa tarkoitushakuisemmin omaa kukoistusta edistäen.

Tulokset osoittivat, että naiset kokivat työssään merkityksellisyyttä enemmän sellaisissa tilanteissa, joissa tunteisiin vaikutetaan vähän. Sen sijaan tilanteissa, joissa hyödynnetään tunnetaitoja, naiset kokivat työn merkityksellisyyttä miehiin verrattuna enemmän. Tunnetaitojen merkitys työn merkityksellisyyden kokemisessa voidaan nähdä naisille tärkeänä asiana yhteisöllisyyden ylläpitämisessä ja kyvyssä jakaa työssä tapahtuvia kokemuksia toisten kanssa

rakentavalla tavalla. Burbano ym. (2020, s. 2) totesivat tutkimuksessaan, että naisten empaattinen luonne saattaa vaikuttaa siihen, että he arvostavat työssään enemmän myötätuntoa ja päämäärän tunnetta kuin miehet. Päätelmä myötätunnon ja empaattisuuden tärkeästä roolista naisille työn positiivisen merkityksellisyyden piirteenä tukee tämän tutkimuksen tulosta.

Johtopäätöksenä totean, että tunteiden rakentava sanoittaminen ja empaattikyky sekä toimeen tuleminen niin itsensä kuin muidenkin kanssa korostuvat naisten kohdalla työn merkityksellisyyden lähteenä. Teen päätelmän, että naiset arvostavat ja pitävät miehiä tärkeämpänä tunnevuorovaikutukseen liittyvän osaamisen laatua ja kykyä asioiden rakentavaan ja muita huomioon ottavaan ilmaisemiseen. Sen sijaan näen, että työn merkityksellisyyden toteutumisessa miehille on tärkeämpää omien tehtävien kunniallinen hoitaminen ja pätevyyden kokeminen, jonka toteutumisessa auttaa tunteisiin vaikuttaminen. Tämän toteutuminen voi näkyä välillä miehillä vahvojenkin tunneilmauksien käytössä organisaatiossa, jos tunteisiin vaikuttaminen johtaa myönteisiin lopputuloksiin kukoistuksen kannalta.

Tutkimuksen johtopäätöksenä totean, että tunnetaitoja ja tunteisiin vaikuttamista kannattaa hyödyntää työn positiivisen merkityksellisyyden ymmärtämisessä ja sen parantamisessa. Tunnetoimijuus on keino, joka voi auttaa muuttamaan työntekijän ajattelua niin, että valitut toimintamallit tukevat omia arvoja, työssä kehittymistä sekä työpaikan ihmissuhteita. Ihmisen huomattaessa, että työyhteisön tuki on mukana omien tarpeiden ja työn mielekkyyden toteutumisessa, silloin yksilön henkilökohtainen työhön sitoutuminen vahvistuu todennäköisimmin (Leiviskä, 2011, s. 166).

Lisäksi omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen ovat tärkeä työkalu ihmissuhteiden hoitamiseen työpaikalla, sillä ihmissuhteet ovat vahvimpia positiivisen mielenterveyden ja kukoistuksen ennustajia (Snell, 2021). Työntekijän koko potentiaali ja luovuus pääsevät parhaiten kukoistamaan, kun ihminen on mukana työssään kokonaisvaltaisesti ja huomaa kokevansa yhteenkuuluvuuden tunnetta, pätevyyttä ja saavansa arvostusta toisilta. Tässä arvostuksessa on myös työntekijän sydän mukana. (Leiviskä, 2011, s. 167.)

4.2 Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset

Tutkimuksen laadun arviointi on vaatinut jatkuvaa kriittistä pohdintaa koko pro gradu- prosessin ajan. Arvioinnin alla ovat olleet annetun aineiston ja siitä rakennetun teorian yhteensopivuuden löytäminen sekä tutkimusprosessin aikana tehtyjen valintojen seurausten huomiointi seuraavaan vaiheeseen edetessä. Prosessi on ollut vaativa ja opettava kokonaisuus, sillä tämä oli ensimmäinen määrällinen tutkimus, jonka olen tässä mittakaavassa tehnyt. Tässä tutkimuksessa tavoitteisiin kuitenkin päästiin, sillä tutkimuksessa saatiin vastaukset kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen sekä tietoa tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden välisestä yhteydestä.

Tutkimusprosessi alkoi työn merkityksellisyyteen ja tunnetoimijuuteen liittyvien tutkimuksien lukemisella ja aiheeseen liittyvän ymmärryksen kasvattamisella. Tutkimukseen liittyvä teoreettinen viitekehys alkoi hahmottua pikkuhiljaa, ymmärtäessäni, miten tutkimusaineistossa on mitattu työn merkityksellisyyttä. Tämä edellytti pitkäjänteistä pohdintaa Stegerin (2012) Work and Meaning Inventory-mittarin liittyvään teoriaan perehtymisellä. Erityisesti määrällisessä tutkimuksessa mittariin kuuluvan, oikean teoreettisen viitekehysten rooli on tutkimuksen luotettavuuden ja arvioinnin kannalta äärimmäisen tärkeä.

Tutkimuksen haasteena oli alusta asti löytää riittävän hyvä teoreettinen synteesi työn merkityksellisyyden ja tunnetoimijuuden välisille ilmiöille. Tutkijana jouduin puntaroimaan, onko aiheesta tehty tutkimuksia, joissa on yhdistetty työn merkityksellisyyden ja tunnetoimijuuden ilmiöitä. Tutkimusta tehdessä rajoituksena oli löytää tutkittavia ilmiöitä selittäviä tutkimuksia, jotka liittyvät nimenomaan tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden väliseen yhteyteen. Sillä varsinkin tunnetoimijuuteen liittyvä tutkimus on varsin uusi käsite ja siihen liittyvä tutkimustieto vasta kehitymässä. Tutkimusten vähäisyyden vuoksi tuloksista tehdyt päätelmät perustuvat synteisiin, jossa on yhdistetty työn merkityksellisyyteen, tunteisiin ja tunnetoimijuuteen liittyvää kirjallisuutta ja peilattu sitä saaduista tuloksista tehtyihin päätelmiin. Päätelmien tekemistä rajoitti

myös se, että tutkimuskysymykseen kolme liittyvää tutkimusta sukupuolen muuntavasta vaikutuksesta tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden väliseen yhteyteen ei löytynyt. Siksi nämä päätelmät perustuvat tutkijan omiin tulokintoihin ja väitteisiin teoriaan peilaten.

Aineiston pohjalta rakennetut tutkimuskysymykset muodostuivat aika nopeasti. Kuitenkin aiheeseen liittyvien analyysien tekeminen vaati pitkäjänteistä työtä, sillä keskiarvosummamuuttujien korkeat vinousluvut pakottivat arvioimaan kriittisesti, onko tehtyjen määrällisten analyysien tulokset riittävän luotettavia ja kuinka valittujen muuttujien normaalijakautuneisuutta saisi parannettua. Vaikka työn merkityksellisyys muuttujan parantaminen winsorizing-muunnoksella paransi muuttujan jakautuneisuutta, se jäi vieläkin vinoksi ja pakotti käyttämään tutkimuskysymyksessä kaksi epäparametrista testiä.

Tutkimuksessa valitut tutkimusmenetelmät valittiin tutkimuskysymysten tavoitteita silmällä pitäen. Tutkimuskysymyksessä yksi käytetty regressioanalyysi oli toimiva menetelmä selvittää erilaisten tekijöiden yhteyttä toiseen selittävään tekijään (Tabachnic & Fidell, 2014). Tutkimuskysymyksessä kolme käytetty regressioanalyysin moderaatiomalli valittiin analyysitavaksi, koska sen avulla saatiin tieto siitä, miten sukupuoli vaikuttaa tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden väliseen yhteyteen.

Reliabiliteetin arvioinnissa on kyse mittauksen luotettavuudesta (Metsämuuronen, 2021). Lisäksi reliabiliteetti arvioi mittauksen toistettavuutta ja tulosten luotettavuutta (Vilkka, 2021). Reliabiliteettien tutkimiseksi kaikista keskiarvosummamuuttujista laskettiin McDonaldin omega. Matalin sallittu arvo omegalle on .60, jonka jokainen keskiarvosummamuuttuja ylitti.

Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen aikana tehtyjen teoreettisen valintojen, käsitteiden ja mittareiden luotettavuutta (Metsämuuronen, 2011, s. 65). Tutkimuksen validiteettia arvioitaessa tutkitaan, miten valittu tutkimusmenetelmä ja käytössä ollut mittari tukevat valitun tutkimustuloksen saavuttamista (Metsämuuronen, 2011, s. 67). Stegerin (Work and Meaning Inventory-mittarin) sisältö lisää tutkimuksen validiteetin luotettavuutta, sillä mittarilla on vahva teoreettinen tausta. Tämä oli tärkeä tutkimuksen vahvuus luotettavu-

den kannalta. Keskiarvosummamuuttujien käyttö tutkimuksessa paransi tutkimuksen validiteettia, sillä keskiarvojen vertailu tukee tulosten vertailukelpoisuutta muiden tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden tutkimuksiin liittyen. Validiteetin kannalta toinen arvioitava kriteeri liittyy kyselyssä esitettyjen väittämien ymmärrettävyyteen, jonka vastaajat pystyvät käsittämään tutkijan haluamalla tavalla (Vilkkä, 2021). Tutkimusraporttia kirjoittaessa tajusin, että tunnetoimijuus ja työn merkityksellisyys ovat voineet tarkoittaa joillekin vastaajille aivan jotain muuta kuin tässä tutkimuksessa ajattelen. Itselläni ei ole tietoa, onko kohdeorganisaatiossa kerrottu etukäteen jotain kyselyyn liittyvistä käsitteistä tämän ymmärryksen parantamiseksi. Tämä on tutkimuksen yksi mahdollinen tulkinnallinen rajoitus, jonka tarkistamiseksi tarvitaan lisää aiheeseen liittyvää tutkimusta.

Tutkimuksen ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan, onko tutkimus yleistettävissä muihin ryhmiin (Metsämuuronen, 2011, s. 65). Koska tämä tutkimus perustui yhden teknisen alan asiantuntijaorganisaation vastauksiin, on mahdollista, että vastaavan kaltaisen tutkimuksen tekeminen voisi tuoda hyvin erilaiset tulokset toisissa kohdeorganisaatioissa. Tämä tieto tuo esille rajoituksen tutkimuksen yleistettävyyden mahdollisuuksista, jotka rajoittuvat nyt vain yhteen asiantuntija organisaatioon. Asian laajempi tarkastelu edellyttää aiheeseen liittyvää lisätutkimusta.

Tutkimuksen vastaajamäärä ($N = 777$) oli tyydyttävä, kun vastausprosentti jäi 37:ään. Tutkimuksen vastaajamäärä olisi voinut olla kuitenkin saatavilla olevaan henkilömäärään nähden paljon suurempi ja voinut siksi edustaa paremmin perusjoukkoa teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa. Tutkimuskysymystä kaksi ja kolme arvioitaessa, mies- (408) ja naisvastaajien (338) määrät olivat lähellä toisiaan ja tämä tieto tuki tulosten vertailukelpoisuutta sukupuolten välillä.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät analyysiluvussa esitettyjen taulukoiden ja muuttujamuunnosten tarkka kuvaus, niin että samanlaisten analyysikonaisuuksien tekeminen on mahdollista tulevaisuudessa uudelleen.

4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset

Tämä tutkimus osoitti yhden tuloksen tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden välisistä yhteyksistä. Jotta tuloksia voidaan yleistää laajemmin, jatkossa olisi tarpeellista tehdä vastaavanlaisia tutkimuksia useista eri organisaatioista. Näin tulokset tuottaisivat tietoa työn merkityksellisyyden ja tunnetoimijuuden välisistä yhteyksistä tuloksien yleistettävyyden parantamiseksi laajemmin teknisen alan sisällä.

Tässä tutkimuksessa käsiteltiin työn merkityksellisyyttä pohjautuen Stegerin (Work and Meaning Inventory-mittarin) ensimmäiseen faktoriin ”työn positiivinen merkitys”. Jatkossa tutkimuksen mittareita voisi laajentaa tutkien mittarin avulla tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden välistä yhteyttä myös kahdella muulla faktorilla. Mittarin muut faktorit; ”merkityksellisyyden luominen työn kautta” sekä ”motivaatio tehdä suurempaa hyvää” antavat jatkoa varten jatkotutkimusmahdollisuuksia tiedon syventämiselle.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että sukupuoli muuntaa tunnetoimijuuden ja työn merkityksellisyyden välistä yhteyttä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa. Tämän tutkimuksen aiheen syventäminen voisi jatkua laadullisella tutkimuksella. Näin tunnetaitojen ja tunteiden vaikuttamisen tilanteista voitaisiin haastatella organisaation työntekijöitä ja saada näin tietoa siitä, miten tunteisiin vaikuttaminen ja tunnetaidot työssä näkyvät miesten ja naisten välillä ja ohjaavat työn merkityksellisyyden kokemuksen tunnistamista.

Tämä pro-gradu tutkielma lähti omasta kiinnostuksestani työelämän tutkimukseen ja määrällisten menetelmien analyysiin. Tutkimusprosessi antoi itselleni ymmärrystä työn merkityksellisyydestä siihen vaikuttamisesta sekä tunteiden valtavasta voimasta monien työelämän kokemusten selittäjänä. Tutkimus antoi muistutuksen siitä, että muuttuja ja kestävä työelämä vaatii jatkossakin osaajia, jotka ovat valmiita tekemään töitä merkityksellisen työelämän ylläpitämiseksi. Aihe tarjoaa siksi mahdollisuuksia monille pohdinnoille ja kehittämishankkeille jatkossakin.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. (2020). *Johda merkitystä*. Alma Talent.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500–528. doi.org/10.1111/joms.12406
- Ashkanasy, N. M., (2003). Emotions in organizations: A multi-level perspective. Teoksessa F. Dansereau & J. Yammarino (toim.) *In Research in Multilevel Issues Vol 2.*, (s. 9–54). Elsevier Science.
- Ashkanasy, N. M. & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 4, Issue 1, 67–90. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. doi.org/10.1177/1534484318804653
- Bailey, C. & Madden, A. (2016). What makes work meaningful - or meaningless. *MIT Sloan management review*, Vol.57 (4), 53–61.
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in psychology*, 8, 1658. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01658
- Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R., & Mikolajczak, M. (2013). The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory. *Plos One*, 8(5), 1–8. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0062635
- Burbano, V., Folke, O., Meler, S. & Rickne, J. (2023). The gender gap in meaningful work. *Management Science*, 1–20. https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01807

- Burbano, V., Padilla, N. & Meier, S. (2020). Gender differences in preferences for meaning at work. *Institute of labor economics*.
<https://docs.iza.org/dp13053.pdf>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6 (1), 69–83.
doi.org/10.1080/136788602200016785
- Coolican, H. (2019). *Research methods and statistics in psychology*. Routledge.
- Dik, B. J., Steger, M. F., Fitch-Martin, A. R. & Onder, C. C. (2013). Cultivating Meaningfulness at work. Teoksessa J. A. Hicks & C. Routledge (toim.) *The Experience of Meaning in Life, Classical Perspectives, Emerging Themes, and Controversies*. (s. 363–378). Springer.
- Goleman, D. (1999). *Tunneäly työelämässä*. Otava.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuojasetus), 0011/2012 (2012), Annettu Brysselissä 25 päivänä tammikuuta 2012. eurlex.europa.eu/legalcontent/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0011&from=en
- Fredrickson, B. (2013). Updated thinking on positive rations. *American Psychologist*, 68 (9), 814–822. [10.1037/a0033584](https://doi.org/10.1037/a0033584)
- Fredrickson, B (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The Broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 2001, (3), 218–226. [10.1037//0003-066X.56.3.218](https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.218)
- Hackman J. R. & Oldman G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization behaviour and human decision processes*, 16, 250–279. Crossref. [10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakala, J. T. (2023). *Suoritusyhteiskunta- oireita ja selviytymiskeinoja*. Teos.
- Hakanen, J. (2020). Omaa työtä merkityksellistämässä? *Työn tuuli* 1, 29–37.
- Huotilainen, M. & Saarikivi, S. (2018). *Aivot työssä*. Otava.
- Hussler, E. (2006). *Uudistuminen ja ihmisyyys. Luentoja ja esseitä*. Tutkijaliitto.

- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Ikävalko, H. (2023). An integrative approach to Emotional Agency at work. *Vocations and Learning* 16, 23–46.
doi.org/10.1007/s12186-022-09299-3
- Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2020a). Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*, (s. 67–92). Jyväskylän yliopistopaino.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Paloniemi, S. (2020b). Emotions in Learning at Work: a Literature Review. *Vocations and Learning*, 13(1), 1–25.
doi.org/10.1007/s12186-019-09226-z
- Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Lahdenranta, K., Oinonen, T., & Pyhälampi, A. (2023). *Tunnetoimijuus strategian toteuttamisessa – TUNTO2-tutkimushankkeen loppuraportti*. Tiedon ja innovaatioiden tutkimuskeskus CKIR.
<https://aaltodoc.aalto.fi:443/handle/123456789/121485>
- Juntunen, E., Pessi, A. B., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen, T. (2017). Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. (s. 104–123). PS-kustannus.
- Khamis, H. J., & Kepler, M. (2010). Sample Size in Multiple Regression: 20 + 5k. *Journal of Applied Statistical Science*, 17, 505–517.
- Konsti, S., Tossavainen, A., Rantanen, J., Mauno, S., & Kinnunen, S. (2023). Työn merkityksellisyyden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon Tutkimus*, 42(3), 360–374.
<https://doi.org/10.37450/ht.116636>
- Kotsou, I., Nelis, D., Grégoire, J., & Mikolajczak, M. (2011). Emotional Plasticity: Conditions and Effects of Improving Emotional Competence in Adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 827–839.
- Leiviskä, E. 2011. *Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. 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. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/2041386616630039>
- Lipponen, K. (2023). Resilienssi onnellisuuden ytimessä. Teoksessa L. Uusitalo (toim.), *Positiivisen psykologian voima*, (s. 58–82). PS-kustannus.
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. *Journal of business ethics*, 161 (1), 35–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2>
- Lopez, F. G., & Ramos, K. (2017). An Exploration of Gender and Career Stage Differences on a Multidimensional Measure of Work Meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 423–433. <https://doi.org/10.1177/1069072716639851>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J. Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. 10.1016/j.jvb.2018.07.004
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psykological review*, 50 (4), 370–396. 10.1037/h0054346
- Martela, F. (2023). Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa L. Uusitalo (toim.), *Positiivisen psykologian voima*, (s. 34–57). PS-kustannus.
- Martela, F. & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about Self-realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful work. *Frontiers Psychology*, 9 (363), 1–15. 10.3389/fpsyg.2018.00363
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2*. E-kirja. Opiskelijalaitos. Methelp Oy.
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos (4. laitos)*. International Methelp.
- Michaelson, C. (2021). A normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 170, 413–428. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>

- Nadifah, K., Setiawan, S. & Munir, A. (2023). Positive psychology to flourish professional well-being: A qualitative study of Indonesian English teachers' perspective. *Journal of English Educators Society*, 8(1), 85-94. <https://doi.org/10.21070/jees.v8i1.1693>
- Nenonen, R. (2020). *Merkityksellisen työn kaava – Toteuta itseäsi, muuta maailmaa*. Gummerus.
- Nummenmaa, L. (2010). *Tunteiden psykologia*. Tammi.
- Nummenmaa, L. (2005). *Efektikoko psykologisessa tutkimuksessa*. *Psykologia*, 40, 5-6, 559-567.
- Ojanen, M. (2023). Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa L. Uusitalo (toim.) *Positiivisen psykologian voima*, (s. 18-30). PS-kustannus.
- Paloniemi, S., Hökkä, P., Ikävalko, H. & Vähäsantanen, K. (2020a) Tunnetoimijuuden merkitys organisaatiossa. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*, (s. 128-136). Jyväskylän yliopistopaino.
- Peterson, G., MacFarlane, J. & Osborn, D. (2017). The Vocational Meaning Survey (VSM): an Exploration of Importance in Current work. *Career Planning and Adult Development Journal*, 33 (2), 49-59.
- Piri, A. (2016). Opiskelijoille on tärkeintä työn sisältö. *Tekniikan akateemiset*. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/opiskelijoille-on-tarkeinta-tyon-sisalto>
- Pratt, M. G., & Ashforth B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa Quinn, R.E., Dutton, J.E. Dutton & Cameron K. S. (toim.) *Positive organisational scholarship: Foundations of a New Discipline*. (s. 309-327). Berrett-Koehler.
- Rantanen, J. (2013). *Vaikuta tunteisiin- lisää voimaa tekemiseen*. Talentum.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzeniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behaviour* 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P., Leinonen, M., Tapanila, K. & Melin, H. (2021). *Duunarit ammatistaan ylpeät: Duunarit hankkeen loppuraportti*. Tampereen yliopisto.
- Snell, P. (2021). *How can you flourish at work?*
<https://www.linkedin.com/pulse/how-can-you-flourish-work-paul-snell>
- Southam-Gerow, M.A., McLeod, B.D. Brown, R.C., Quinoy, A. M. & Avny, S. C. (2011). Cognitive-Behavioral Therapy for Adolescents. Teoksessa B. Bradford Brown & Mitchell J. Prinstein (toim.), *Encyclopedia of Adolescence* (s. 100–108). Elsevier.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work the work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. [10.1177/1069072711436160](https://doi.org/10.1177/1069072711436160)
- Steger, M. F. (2017). Creating meaning and purpose at work. Teoksessa L. G. Oades, M. F. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore (toim.), *Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work* (s. 60–81). Wiley.
- Stephens, J. P., & Carmeli, A. (2016). The positive effect of expressing negative emotions on knowledge creation capability and performance of project teams. *International journal of project management*, 34(5), 862–873. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.03.003>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. (Sixth edition). Pearson new international edition.
- Tammeaid, M. (2020). Työn merkityksellisyyden yksilölliset ja yhteisölliset ainekset. *Työn tuuli* 1, 79–84.
- Tapanila, K. (2022). *Työn merkityksellisyyden rakentaminen osana tutkijaopettajien ammatillista kasvua muuttuvassa yliopistossa*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. [A98v0n1h_1s1hz4b_4qg.tmp.pdf](https://tuni.fi/A98v0n1h_1s1hz4b_4qg.tmp.pdf) (tuni.fi)
- Tevanlinna, A. (2022). *Muutos mielessä, kohti omannäköistä elämää*. Atena.

- Tuominen, C. (2020). *Tunteet ei kuulu työpaikalle*. Otava.
- Tuominen, C. (2018). *Johda tunteita, menesty työelämässä*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.
https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L. & Hökkä, P. (2020). Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work. *Journal of Further and Higher Education* 44(3), 311-325.
<https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1541971>
- Vasama, T. (24.9.2017). Ihmisten työvoimaa haaskataan rutiinitöissä, pelkää aivotutkija - "Teknologia ei tehosta työntekoa, jos sitä käytetään väärin". Helsingin Sanomat.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki- ja kehitä*. 5. Painos. E-kirja. PS-kustannus.
- Weenink, D., & Spaargaren, G. (2016). Emotional agency navigates a world of practices. Teoksessa G. Spaargaren, D. Weenink, & M. Lamers (toim.), *Practice theory and research. Exploring the dynamics of social life* (s. 60-84). Routledge.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Zembylas, M. (2007). Theory and methodology in researching emotions in education. *International Journal of Research & Method in Education*, 30(1), 57-72. <https://doi.org/10.1080/17437270701207785>
- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. (2020). *Johda merkitystä*. Alma Talent.

LIITTEET

Tunnetoimijuus muuttujan ulottuvuudet (10 väittämää)

| Ulottuvuudet | Väittämät |
|---------------------------------|--|
| Omat tunnetaidot | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kiinnitän huomiota tunteisiin työpaikallani. 2. Tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni. 3. Osaan kuvailla tunteita työssäni monipuolisesti. 4. Tunnistan hyvin tunteita työpaikallani. |
| Tunteisiin vaikuttaminen työssä | <ol style="list-style-type: none"> 5. Minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikallani. 6. Pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työssäni. 7. Pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpaikallani. 8. Pystyn omalta osaltani vaikuttamaan työpaikkani ilmapiiriin. 9. Osaan vahvistaa myönteisiä tunteita työpaikallani. 10. Osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani. |

Työn merkityksellisyys muuttujaa (4 väittämää)

| | |
|------------------------|--|
| Työn merkityksellisyys | <ol style="list-style-type: none"> 1. Olen löytänyt merkityksellisen uran. 2. Ymmärrän, miten työni tukee elämäni merkityksellisyyttä. 3. Minulla on hyvä ymmärrys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellisen. 4. Olen löytänyt työn, jolla on minulle mieleinen tarkoitus. |
|------------------------|--|

Tunteet työssä mittarin muuttajat (10 tunnetta)

| | |
|----------------------|---|
| Positiiviset tunteet | Innostunut Päätäväinen Valpas Aktiivinen Tarkkaavainen |
| Negatiiviset tunteet | Järkyttynyt Vihamielinen Häpeissään Hermostunut Pelokas |