



# TYÖN MERKITYKSELLISYYS (JA MERKITYKSETTÖMYYS)

Työ, joka maistuu -tilaisuus

1.12.2025

Suvi-Jonna Martikainen

Erikoistutkija, FT

LUT-yliopisto, Mukulankatu 19, Lahti

[suvi-jonna.martikainen@lut.fi](mailto:suvi-jonna.martikainen@lut.fi)

# — TYÖN MERKITYKSELLISYYS

- » Työn merkitys ja merkityksellisyys
- » Työn merkityksellisyys on kokemus arvokkaasta, erityisen tärkeästä, mielekkästä ja elämää rikastavasta työstä, jonka käsitetään vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin (Bailey ym., 2017) → omakohtaisuus ja työolot kietoutuvat yhteen
- » Hyvän elämän perusedellytys ja inhimillinen perustarve (Frankl 1963; Lips-Wiersma & Morris 2009; Bailey ym. 2019)
- » Vaikuttaa yksilötasolla esim.
  - » työhön sitoutumiseen
  - » työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin
  - » tuottavuuteen
  - » yleiseen merkityksellisyyden tunteeseen elämässä
- » Ja organisaatiotasolla mm.
  - » työyhteisöjen ilmapiiriin
  - » yhteiseen kiinnostukseen kehittää työtä (Allan ym. 2019; Van Wingerden ym. 2017)

## MERKITYKSELLISEN TYÖN OMINAISUUKSIA

- » Itsen ylittävää (transsendenssi)
- » Kipeää, liikuttavaa
- » Hetkellistä, episodista
- » Vaatii usein reflektiota, taaksepäin katsomista
- » Henkilökohtaista (Bailey & Madden, 2016)
- » Paradoksaalista (Bailey ym., 2019)



# MISTÄ MERKITYKSELLISYYTTÄ SYNTYY ?

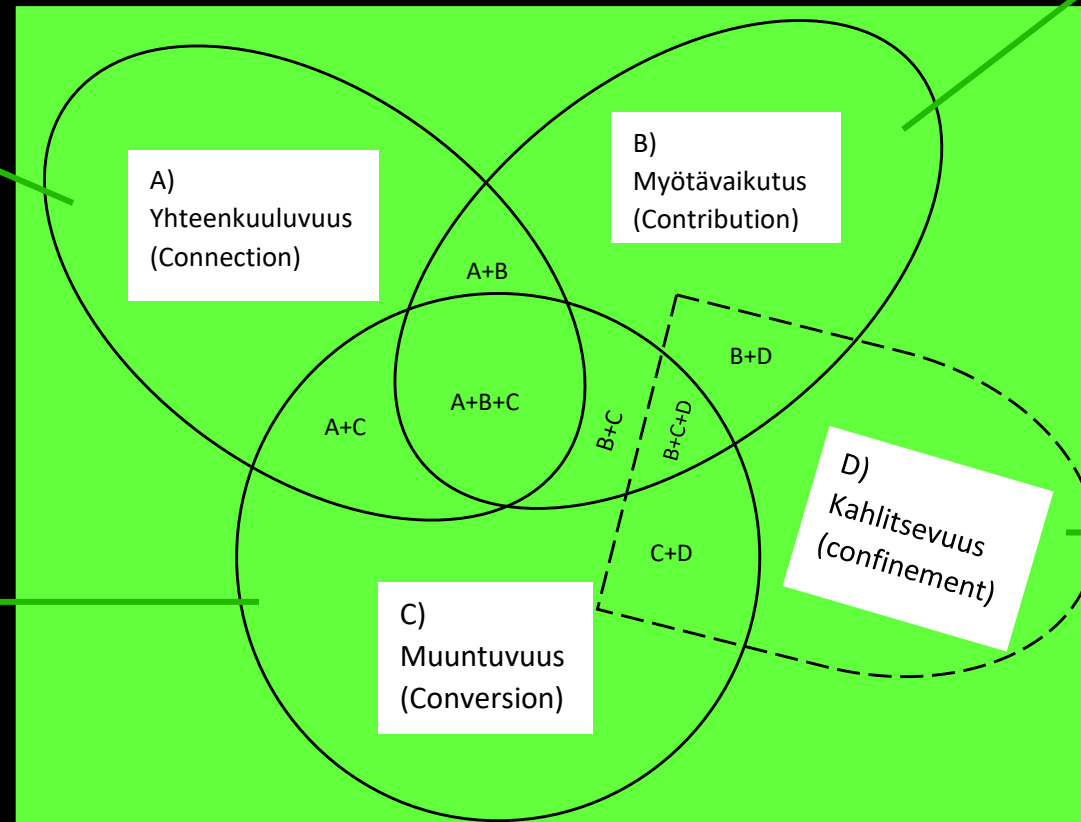
## 4 C –malli kuvaa merkityksellisyyden subjektiivisia ja jaettuja kokemuksia

### Työtä, jota tehdään muiden kanssa

- huomio siirtyi itsestä muihin
- ilmeni tiimin koheesiota
- työkaveruudet syvenivät ystävyyksiksi
- koettiin huolenpitoa ja läheisyyttä joko työtiimissä tai niitä ihmisiä koskien, joita varten työtä tehtiin
- jaettiin tunteita ja kokemuksia työssä

### Työtä, joka sisälsi positiivista henk.koht. muutosta

- tapahtui positiivista muutosta omassa (työ)elämässä
- kehityttiin tai saavutettiin jotain tavoiteltua
- opittiin
- koettiin onnistumista, nähtiin ponnistelun ja kovan työn tuloksia
- tapahtui itsensä ylittämistä tai itsetranssendenssia
- koettiin henkilökohtaista kasvua



(Martikainen ym., 2022)

### Työtä, jota tehdään muita varten

- asioita tehtiin muiden hyväksi, voi olla avuksi tai palvelukseksi muille
- koettiin parannettavan yhteiskuntaa
- työllä oli sosiaalista vaikuttavuutta
- koettiin tehtävillä positiivinen vaikutus johonkin tärkeäksi koettuun asiaan
- oma ammatillinen osaaminen, tiedot, taidot ja kyvykkyydet osoittautuivat hyödyllisiksi

### Merkityksettömyyden kokemukset

- tunnettiin kahlitsevuutta ajankäytön tai oman toimijuuden puitteissa
- ilmeni kontrollin puutteen tuntua
- aikaa hukattiin
- omat ponnistelut, osaaminen tai henkilökohtaiset tavoitteet heitettiin hukkaan tai haaskattiin
- toimittiin vahvasti ulkopuolelta asetettujen tai esim. voiton tavoittelun taloudellisten motiivien ohjaamana
- positiivinen muuntuvuus tai myötävaikutus eivät tuntuneet mahdollisilta

# TYÖN MERKITYKSELLISYYTEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT TASOILLA 1 (LYSOVA ET AL., 2019)

Tasot	Tekijät	Tutkimuslöydöt
Yksilöllinen taso	Taipumukset ja piirteet	Ekstroversio ja tunnollisuus (+) Neuroottisuus (-) Taipumus positiiviseen mielialaan (+) Työssä suoriutuminen (+) Vahvuudet (+)
	Luonteenomainen sopeutumiskyky	Sisäinen motivaatio (+) Työhaluisuus (+) Motivaatio palvella ja tavoitella "suurempia hyviä" (+)
	Omaakohtaiset tarinat/narratiivit	Jaetut kokemukset (+) Autonomian mahdollistava työ (+) Identiteetin kanssa linjassa oleva työ (+)
Työn taso	Työn tyyppi, laatu ja määrä	Työskentely turvallisissa ja reiluissa olosuhteissa (+) Alityöllistäminen (-) Työskentely valkokaulusammateissa/-aloilla (+) Rajoitetut kehittymismahdollisuudet ja –resurssit työssä (-)
	Työn suunnittelu (job design)	Työn piirteet (autonomia, tehtävän tarkoituksellisuus) (ks. JCM) (+) Työn tuunaus (+)
Organisaatiotaso	Johtajuus	Transformationaalinen johtaminen (+) Eettinen johtajuus (+) Voimaannuttava johtajuus (+) Organisaation mission kommunikoiminen (+) Johtajat "merkityksellisyysarkkitehteina" (+)
	Organisaatiokulttuuri	Innovatiivinen ja kannustava kulttuuri (+) Eettisen kulttuurin elementit (+) Hierarkinen kulttuuri (-)
	Organisaation toimintatavat ja käytännöt	Yritysvastuu (CSR) (+) Yrityksen mahdollistama vapaaehtoistyö (+) Sitoutumiseen ja kehittämiseen keskittyvät henkilöstöjohtamisen käytännöt (rekry, työntekijävalinta, perehdyttäminen ja tutustuttaminen, osaamisen ja uran kehittäminen)(+)

Tasot	Tekijät	Tutkimuslöydökset
Organisaatiotaso	Sosiaalinen konteksti	Hyvät ihmissuhteet työpaikalla (+) Sosio-moraalinen ilmapiiri (+)
Yhteiskunnallinen taso	Säällisen/ihmisarvoisen/arvokkaan työn saavutettavuus (decent work)	Turvalliset työolot (+) Terveystuon saatuavuus (+) Riittävä korvaus (+) Vapaa-ajan ja levon mahdollistava työaika (+) Organisaatiokulttuurin, kulttuuristen ja perhearvojen linjaus, työ – elämä-tasapaino (+)
	Kulttuuriset normit	Henkilökohtaisen toteutumisen ja hyvinvoinnin korostaminen (+) Työn korostaminen polkuna itsensä toteuttamiseen ja hyvinvointiin (+)

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.



# MERKITYKSELLISYYDEN SOSIAALINEN RAKENTUMINEN JA M&M-KORTISTO

- » Työn merkityksellisyys rakentuu sosiaalisesti
  - » Esim. vuorovaikutuksessa havaittujen sosiaalisten vihjeiden perusteella: arvo/arvostus/arvokkuus, luottamus, turvallisuus, ryhmän jäsenyys, palaute, huomioonottaminen...
  - » Työkaverit, asiakkaat, esihenkilöt, yhteistyökumppanit jne.
  - » Toisaalta yhteiskunnan ilmaisema arvostus toimialaa kohtaan (Wrzesniewski, 2003; Vuori ym., 2012; Laaser & Karlson, 2022; Lysova ym., 2023)
- » Merkityksellisyyttä voi tietoisesti rakentaa työyhteisöissä/verkostoissa merkityksenannolla ja yhteisen ymmärryksen kartoittamisella. Yhteisissä keskusteluissa on myös aidosti työntekijälähtöisen työelämän muutoksen potentiaalia (Yeoman, 2023)
- » Työn M & M-kortisto on kehitetty työyhteisölähtöisten, merkityksellisyyteen liittyvien keskustelujen käynnistäjäksi ja se on vapaasti pelattavissa [M&M-kortisto](#)

## ARKIKOKEMUS

Korteissa on repliikki työn arjesta, "ääni kentältä".

VALITKAA RUOUKKOSTA YKSI KORTTI

"KLIKKA"

KESKUSTELKAA REPLIKIN JA KYSPYKESKISEN HERÄTTÄMISTÄ KOKEMUKSISTA



## TUTKITTU JUTTU

Korteissa kerrotaan työn merkityksellisyyden ja tutkimuksessa todetuista asioista.

VALITKAA RUOUKKOSTA YKSI KORTTI

"KLIKKA"

KESKUSTELKAA TIEDON POKAJALTA – SANAA YAI ERI MIELTÄ? MITEN KORTIN TIETO OMASSA TYÖSSÄSI ILMENEVI YAI ILMENEKÖ?



## KUVITTELUKUVAT

Kortit ovat mielikuvien ja kuvittelun herättäjiä.

VALITKAA RUOUKKOSTA YKSI KORTTI

"KLIKKA"

TARKASTELKAA KUVAN RAUHOSSA JA KESKUSTELKAA, MITÄ KUVA KERTOO, JOS SE KUVAISI JUURI SINUN TYÖSIÄ.



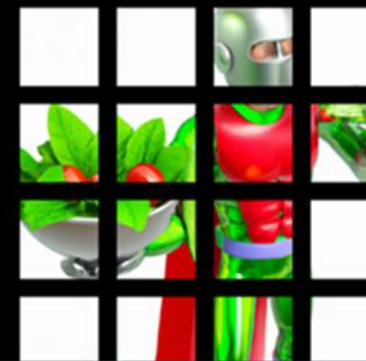
## YLLÄTYSHAASTE

Kortit haastavat kokemaan jotain erilaista toimintatapaa tai tempousta.

VALITKAA RUOUKKOSTA YKSI KORTTI

"KLIKKA"

TOTEUTTAKAA HAASTE KÄYTÄNNÖSSÄ HIINTELY JA HAUKKUU EDELLÄ. HUOKATKAA MIELEISEKSI!



# — TYÖN MERKITYKSETTÖMYYS

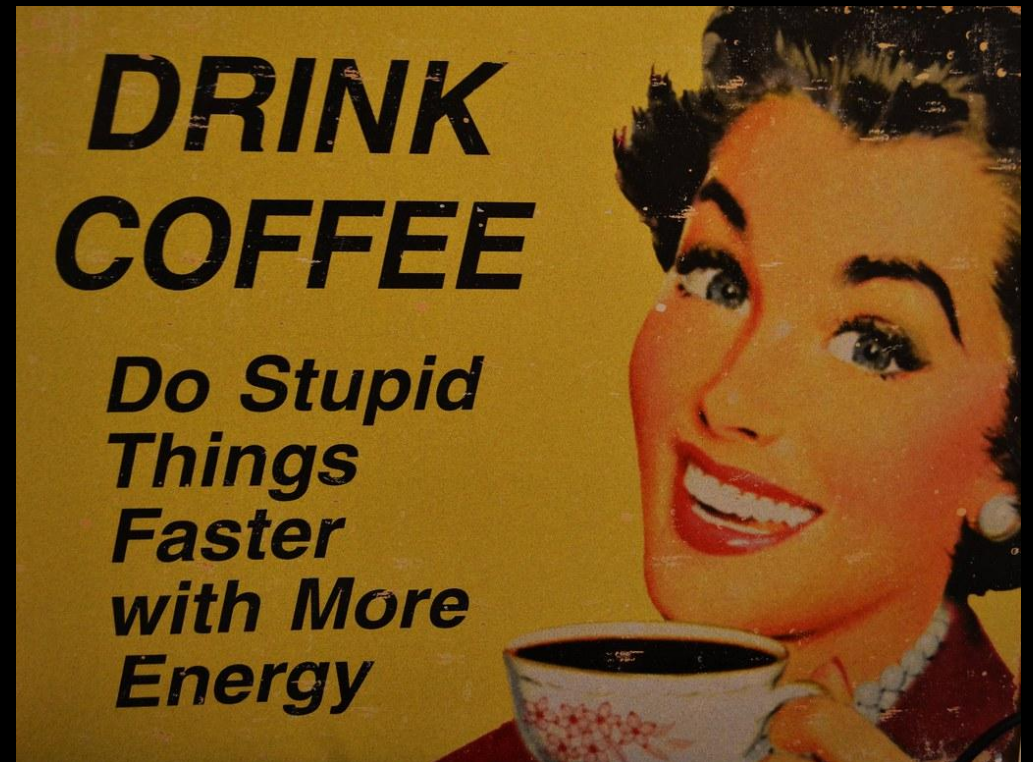
- » Työn merkityksettömyyden määritelmät vaihtelevat merkityksettömyyden hetkistä kaikissa töissä ”bullshit jobseihin” (turhiin, jopa haitallisiin töihin, joiden hyödyllisyyttä on työntekijän itsensäkin mahdotonta perustella, mutta johon kuuluu hyödyllisyyden esittäminen) (Graeber, 2018)
- » Merkityksettömyyden tunnetta esiintyy alasta riippumatta huonon johtamisen, toksisen työkuulttuurin, voimattomuuden, aliarvostuksen, tehostamisen, työntekijöiden vähäisen valinnanvapauden, kontrollin/osallisuuden tunnun seurauksena (Soffia ym., 2022)
- » Työn merkityksettömyyden kokemukset johtavat raskaisiin negatiivisiin tunteuksiin, kuten pettymykseen ja apatiaan sekä ongelmiin työhön sitoutumisessa ja motivaatiossa; uupumukseen, työtehon alenemiseen ja kyynistymiseen (Bailey ym. 2017; Chadi ym. 2017)

THIS ENTIRE MEETING COULD HAVE BEEN AN EMAIL!!!



# — TYÖN MERKITYKSETTÖMYYS

- » Työn merkityksellisyyttä on vaikea luoda muille, mutta helppoa tuhota
- » ”Merkityksettömyyden 7 kuolemansyntiä”
  - epäreilu kohtelu
  - työntekijöiden pitäminen itsestänselvyyksinä
  - ihmisten mielipiteiden yliajaminen
  - ”älyttömät” tehtävät ja säälä (erityisesti suhteessa siihen, mihin aika tulisi käyttää),
  - eristäminen mielekkäistä, tukevista ihmiskontakteista
  - etäisyys henkilökohtaisiin arvoihin
  - fyysiseen tai emotionaaliseen uhkaan joutuminen (Bailey & Madden, 2016)
- » Bonuskohta: tunnustuksen, palautteen pihtaaminen (Ariely ym., 2008)



# KIITOS!

KYSYMYKSIÄ,  
KOMMENTTEJA,  
AJATUKSIA?



# LÄHTEET

Autin, & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241–256.

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., and Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.

Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67(3-4), 671-677.

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'meaningful work: Prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481-499.

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., and Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430.

Bailey, C., and Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless? *MIT Sloan management review*, 57(4), 1-9.

Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2017). When the meaning of work has disappeared: experimental evidence on employees' performance and emotions. *Management Science*, 63(6), 1696-1707.

Dolan, P. (2014). *Happiness by design: Finding pleasure and purpose in everyday life*. Penguin UK.

Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. Simon and Schuster.

Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs – A Theory*. New York: Simon and Schuster.

Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2022). Towards a sociology of meaningful work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798-815. sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.

# LÄHTEET

Lips-Wiersma, M., and Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.

Lysova, E. I., Fletcher, L., & El Baroudi, S. (2023). What enables us to better experience our work as meaningful? The importance of awareness and the social context. *Human Relations*, 76(8), 1226-1255.

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.

Martikainen, S. J., Kudrna, L., & Dolan, P. (2022). Moments of meaningfulness and meaninglessness: A qualitative inquiry into affective eudaimonia at work. *Group & Organization Management*, 47(6), 1135-1180.

Martikainen, S. J. (2022). *Meaningful Work and Eudaimonia: Contributing to Social Sustainability in the Workplace*. (Doctoral dissertation, Lappeenranta – Lahti University of Technology). Acta Universitatis Lappeenrantaensis, School of Engineering Science, 1020. Retrieved <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-335-802-7>.

Soffia, M., Wood, A. J., & Burchell, B. (2022). Alienation is not 'Bullshit': An empirical critique of Graeber's theory of BS jobs. *Work, Employment and Society*, 36(5), 816-840.

Tourish, D. (2019). Leadership and meaningful work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, and M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (p.327-343). Oxford: Oxford University Press.

Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.

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

Yeoman, R. (2023). The contribution of meaningfulness to the work of democratic will formation. *Journal of Classical Sociology*, 1468795X231170712.