



# Työn merkityksellisyys osana kestäväää matkailutyötä

*Mari Angeria, Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin yliopisto*

## Abstract

This paper discusses the significance of meaningful work, particularly in the tourism industry. There is a lack of consensus on defining meaningful work and its pursuit. This paper aims to connect meaningful work with sustainable, decent tourism work. As an industry vulnerable to changes, tourism has been influenced by recent global changes in consumer behaviour, digitalisation, and general economic restructuring. The pandemic hit the industry severely and exacerbated issues like a shortage of skilled human capital and challenges in tourism work. This study notes that, amid these changes, social responsibility in tourism work has taken a backseat, and meaningful work in this industry remains relatively understudied. The overarching purpose of the research is to provide an overview of existing discussions on meaningful work in tourism research and give examples of current development projects. By synthesising existing literature, the study aims to offer insights into areas of prior scholarship, identify aspects of meaningful work that may have been overlooked, and contribute to a better understanding of this phenomenon in the context of tourism work.

*Keywords: meaningful work, tourism work, sustainable work, social responsibility*

## Johdanto

Työn merkityksellisyys nousee puheenaiheeksi niin työpaikoilla, sosiaalisessa mediassa kuin uutisoinnissa melkein pä päivittäin. Keskusteluissa on nostettu esiin, onko merkityksellisen työ jokaiselle kuuluva oikeus vai vain harvojen hyväosaisten luksusta. On myös kyseenalaistettu, käytetäänkö työn merkityksellisyyttä verukkeena tai oikeutuksena työstä maksettavalle matalalle palkalle (Kangasluoma 2021; Kujala 2022).

Työ vie ison osan ihmisen elämän parhaasta ajasta. Suhtautuminen työhön on kovin yksilöllistä kuin myös sukupolvi- ja kulttuurisidonnaista. Työn merkityksellisyys on subjektiivinen kokemus siitä, kuinka merkittävää ja arvokasta oma työ on. Se vaikuttaa olennaisesti työhön suhtautumiseen ja oman ammatti-identiteetin rakentumiseen. (Martela

ja Pessi, 2018). Suomalaisten työntekijöiden pohdinta omista merkityksistään, arvoistaan ja niiden toteutumisesta työssä on lisääntynyt. Yhä useampi on valmis vaihtamaan työpaikkaa, mikäli kokee työn olevan ristiriidassa oman arvomaailman kanssa. (Great Place to Work ja Duunitori 2021).

Tutkimuksen saralla työn merkityksellisyys on tärkeäksi tunnustettu teema ja sitä on tutkittu monilla eri tieteenaloilla, esimerkiksi organisaatiopsykologian, teologian, johtamisen ja liiketoiminnan etiikan näkökulmista (mm. Bailey ym. 2018; Martela ja Pessi 2018; Both-Nwabuwe, Dijkstra ja Beersma 2017; Juntunen 2019; Lips-Wiersma ja Wright 2012; Steger, Dik ja Duffy 2012; Rosso, Dekas ja Wrzesniewski 2010). Merkityksellisuuden kokemus muodostuu vuorovaikutuksessa työyhteisössä (Wrzesniewski 2003) työntekijän omien, olemassa olevien arvojen pohjalle (Lips-Wiersma ja Morris 2009; Martela ja Rieki 2018). Työoloilla, työpaikan organisaatiokulttuurilla, työyhteisön arvoilla ja johtamiskäytänteillä on mahdollisuus vaikuttaa työn merkityksellisyyteen (Supanti ja Butcher 2019; Bailey ym., 2018; Michaelson, Pratt ja Grant 2014; Christensen ja Walumbwa 2013).

## Merkityksellisyys osana kestäväää työtä

Matkailutyön sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvien teemojen tarkastelu on jäänyt taka-alalle (Duncan, Hillman ja Elbe 2020) ja työn merkityksellisyyttä on tarkasteltu vielä melko vähän. Tässä puheenvuorossa työn merkityksellisuuden kokemus pyritään nostamaan osaksi kestäväää ja hyvää matkailutyötä.

Matkailutyötä on tarkasteltu monitieteisesti muun muassa julkisen ohjaamisen (Harju-Mylyaho, Hakkarainen ja Vähäkuopus 2020) työmarkkinoiden, matkailutyön paikallisten vaikutusten, työn tekemisen ja kokemisen näkökulmista (Veijola, Hakkarainen ja Nousiainen 2013, p. 174). Matkailualalla on merkittävä rooli erityisesti niin naisten ja nuorten työllisyyden edistäjänä (International Labour Organization 2017) kuin myös harvaanasuilla alueilla (Tuulentie ja Hakkarainen 2014; Robinson, Martins, Solnet ja Baum 2019). Työtä tehdään hyvin erilaisilla toimialoilla, eri kokoisissa organisaatioissa ja työtehtävät edellyttävät monipuolista osaamista (Robinson ym. 2019). Perinteisesti arvostettujen taitojen lisäksi ja sijaan, matkailualan työtehtävät edellyttävät pehmeämpien taitojen osaamista, kuten esimerkiksi asiakaskohtamiseen liittyviä tunteita (Duncan, Scott ja Baum 2013).

Alan työmahdollisuudet ovat usein sesonkiluonteisia, joten alaa haastaa sesonkityölle tyypillinen huono maine, matala palkka, epäsäännölliset työajat, epävarmuus työn jatkuvuudesta ja mielikuvat matalan koulutustason työtehtävistä. Alan ei koeta tarjoavan mielekkäitä urapolkua, vaan se nähdään läpikulkualana, joten vaihtuvuus on suurta. (Baum ym. 2016; Duncan ym. 2013). Pandemia pahensi osajapulaa ja syvensi työn epäkohtia, joista osa on jo normalisoitunut alalle tyypilliseksi (Hadjisolomou, Booyens, Nickson, Cunningham ja Baum 2022; Booyens, Hadjisolomou, Nickson, Cunningham ja Baum 2023). Alan työoloja koskevat selvitykset (Hadjisolomou ym. 2022; Curran 2021), työntekijä- ja työntantajaosapuolten järjestäytymiseen (Barry ja You 2018; Thornthwaite ja Sheldon 2014)

ja minimipalkkaan (Markey ja O'Brien 2021) liittyvät keskustelut kertovat tarpeesta tehdä epäkohtia näkyväksi.

Matkailuala on jo pitkään tehnyt töitä alan työpaikkojen vetovoimaisuuden vahvistamiseksi. Vetovoiman rinnalle nousseen pitovoima-termin käyttö on tuoreempaa, mutta se kertoo, että huomio on hiljalleen siirtymässä osajien houkuttelusta niiden vaalimiseen. Pitovoimalla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla työntekijöitä pyritään pitämään työntekijän palveluksessa. Hyvien ja kokeneiden työntekijöiden pysyminen organisaatiossa vaikuttaa usein positiivisesti organisaation tuottavuuteen ja asiakastyytyvyyteen. (Karimi ja Parsafar, 2017.) Työn merkityksellisyyskokemus on pitovoiman näkökulmasta positiivinen ja tavoiteltava, sillä se vahvistaa pitovoimaan myönteisesti vaikuttavia ominaisuuksia ja käyttäytymistä, kuten työmotivaatiota, sitoutumista ja työhyvinvointia (Hackman ja Oldham 1976; Rosso ym. 2010; Michaelson ym. 2014; Geldenhuys, Laba ja Venter, 2014; Jung ja Yoon, 2016). Usein pitovoimaa pyritään vahvistamaan ulkoisin kannustimin, mutta yhä enemmän tulisi kiinnittää huomiota merkitykselliseksi koettuun työhön, joka itsessään motivoisi osajia jäämään (Scroggins, 2008).

Mihin tulisi kiinnittää huomiota työn merkityksellisyyden toteutumiseksi? Vaikka eri tutkimusperinteet tarjoavat erilaisia ja toisistaan poikkeaviakin malleja ratkaisuksi, on niistä mahdollista löytää yhteistä tarttumapintaa työn merkityksellisyyden tarkasteluun. Seuraavan neljän osa-alueen toteutuminen työssä vahvistaa merkityksellisyyden tunnetta (Lips-Wiersma ja Morris 2009; Lips-Wiersma ja Wright 2012, Martela ja Rieki 2018). Ensimmäinen osa-alue on yksilön omaehtoisuuden tarve ja ihmisenä kehittyminen. Työn merkitykselliseksi kokemista vahvistaa tunne siitä, että on vapaa päättämään omasta työstään. Tällöin motivaatio työn tekemiseen kumpuaa sisältä ulkoisten motivaatiotekijöiden sijaan. Toisena osa-alueena on kyvykkyyden tarve ja oman potentiaalinen hyödyntäminen. Merkityksellisyyden tunnetta vahvistaa tunne oman työn hallinnasta ja siitä, että onnistuu työssä, pystyy suorittamaan annetut tehtävät menestyksekkäästi loppuun asti. Kolmantena osa-alueena on tarve yhteisöllisyydelle ja yhteyteen. Merkityksellisyyttä vahvistaa tunne yhteisöön kuulumisesta ja välittävistä ihmissuhteista sekä toiminen yhdessä muiden kanssa ja työn organisointi yhteisönä. Neljäntenä merkityksellisyyttä vahvistavana osa-alueena on hyväntekemisen tarve ja toisten palveleminen. Työn merkitykselliseksi kokemista vahvistaa se, että työllä on mahdollisuus tehdä pyyteettömästi jotain hyvää toisen (työkaverin, asiakkaan, ihmiskunnan) hyväksi. (Lips-Wiersma ja Morris 2009; Lips-Wiersma ja Wright 2012, Martela ja Rieki 2018).

## Katsaus työn merkityksellisyyteen matkailualalla

Tämän katsauksena pohjana käytetään maaliskuussa 2023 tehtyä kirjallisuushakua (Ebsco, Sage ja Scopus). Haku kohdistettiin englanninkielisiin vertaisarvioituihin julkaisuihin. Hakusana *Meaningful Work* kohdistettiin julkaisun otsikkoon, abstraktiin ja asiasanoihin, kun taas koko tekstiin kohdennetuilla hakusanoilla *Tourism*, *Hospitality*, *Hotel* ja *Restaurant* pyrittiin sijoittamaan merkityksellisyys matkailutyöhön. Hakutulokset käytiin läpi tarkistamalla hakusanojen asiayhteys, esimerkiksi mainittiinko hotelli työntöön paikkana

vai majoittumistarkoituksessa. Tarkastelun perusteella tähän katsaukseen otettiin mukaan 15 työn merkityksellisyttä matkailualan kontekstissa tarkastelevaa artikkelia (Taulukko 1).

Katsauksen perusteella matkailutyöhön liittyvä keskustelu heijastelee organisaatiotutkimuksen näkemystä, vahvistaen muun muassa merkitykselliseksi koetun työn myönteistä vaikutusta työtehtävään sitoutumiseen (esim. Jung ja Yoon, 2016) ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemiseen (Le, Hancer, Chaulagain ja Pham 2023). Yhtä lailla matkailualalla työyhteisön organisaatiokulttuurilla, sosiaalisilla prosesseilla ja merkitysrakenteilla on mahdollisuus joko vahvistaa tai vähentää yksilön merkityksellisyyden tunnetta (Cockburn-Wootten 2012; Butler ja Hammer 2019; Shigihara 2019).

Matkailualan keskusteluissa työn merkityksellisyys nähdään tärkeänä muutoksen välineenä, jonka avulla on mahdollista lisätä tietoisuutta työn ammatillisuudesta ja vaikuttaa mielikuviin alalla tehtävästä työstä (Cockburn-Wootten 2012). Työn merkityksellisyys, hyvän tekeminen ja yhteiskunnallisesti saatu arvostus motivoivat työskentelemään pandemia-aikaisissa riskialttiissa karanteenihoteleissa ja vaikutti myönteisesti työntekijöiden ammatti-identiteettiin ja alan työn imagoon (Goh ja Baum 2021). Merkityksellisyys nostetaan esiin mahdollisena keinona houkutella, sitouttaa ja johtaa etenkin nuorta sukupolvea (Tan, Lew ja Sim 2019) ja se nousee vastavalmistuneiden joukossa yhdeksi työn laadun osatekijäksi (Weaver 2008).

Keskustelussa nostetaan esiin myös johtamistyylien yhteys merkityksellisyyden kokemukseen. Johtamistavalla on mahdollista vaikuttaa organisaatiokulttuuriin, työyhteisön asenteisiin ja käytänteisiin (Cockburn-Wootten, 2012) ja työyhteisön henkisyteen (Ahmad, Omar ja Jamal 2018; Aboobaker 2022). Esimerkiksi palveleva johtamistyyli huomioi työntekijän yksilölliset vahvuudet, vahvistaen merkityksellisyttä ja vaikuttaen myönteisesti myös asiakaspalvelutyön laatuun (Rabiul, Patwary, Mohamed ja Rashid 2022). Eettinen johtamistapa mahdollistaa oikeudenmukaiset, tasavertaiset työolosuhteet ja hälventää työntekijöiden kokemaa epävarmuutta (Anser, Moazzam, Muhammad, Muhammad ja Zahid 2021). Työnantajan yhteiskuntavastuullisuus edistää työntekijän auttavaa käytöstä työpaikalla ja vahvistaa tunnetta työn merkityksellisyydestä (Supanti ja Buchter 2019; Raub ja Blunski, 2014). Toisaalta, työn merkityksellisyyden kokemuksella on todettu olevan vaikutusta organisaation kestävästä kehityksestä johtamiseen ja ympäristömyönteiseen käyttäytymiseen (Gurmani ym. 2021).

Merkityksellisyys muodostuu niin arkipäiväisissä tehtävissä kuin poikkeusolojen kokemuksissa. Vaikkakin karanteenihoteleissa tehtiin töitä ihmiskunnan turvallisuuden eteen, työn merkityksellisyys ei ole maailman parantamisesta (Goh ja Baum 2021). Myös ”huonot” tai rutiininomaiset työt tarjoavat merkityksellisyyden kokemuksia (Butler ja Hammer 2019; Shigihara 2019). Matkailualan monipuoliset työtehtävät tuottavat tekijälleen merkityksellisyyden kokemuksia, mutta mahdollisuuksia siihen tulisi edelleen kehittää ja vahvistaa (Goh ja Baum 2021; Supanti ja Buchter 2019).

Taulukko 1. Katsaus työn merkityksellisyyteen matkailualan tutkimuksessa

| <b>Tekijä</b>  | <b>Artikkeli</b>  | <b>Näkökulma</b>   |
|--|---|--|
| Aboobaker, N. (2022).  | Workplace Spirituality and Employee Wellbeing in the Hospitality Sector: Examining the Influence of Fear of COVID-19.       | Työn merkityksellisyys osana työpaikan henkisyiden kokemusta. Työpaikan henkisyiden vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin pandemian aikana.                    |
| Ahmad, A., Omar, Z., ja Jamal, N. A. (2018).                             | Workplace spirituality among Malaysian employees in hospitality and educational organisations.                              | Työn merkityksellisyys osana työpaikan henkisyiden kokemusta. Kokemuksen vertailu eri alan työpaikkojen välillä.   |
| Anser, M., Moazzam, A., Muhammad, U., Muhammad, R., ja Zahid, Y. (2021). | Ethical Leadership and Knowledge Hiding: An Intervening and Interactional Analysis.   | Eettisen johtamistavan ja työn merkityksellisyyden vaikutus työntekijän tiedon jakamiseen / salaamiseen palvelualueilla.                                       |
| Butler, P., ja Hammer, A. (2019).  | 'A Minute's a Life-Time in Fast-Food!': Managerial Job Quality in the Quick Service Restaurant Sector.                      | Työn merkityksellisyys osana esihenkilötyön työelämän laatua. Subjektivisten odotusten, sosiaalisten prosessien ja objektiivisten laatu-kriteereiden vertailu. |
| Cockburn-Wootten, C. (2012).   | Critically unpacking professionalism in hospitality: Knowledge, meaningful work and dignity.                                | Työn merkityksellisyys keinoon vahvistaa ammatillisuutta ja vaikuttaa mielikuviin alalla tehtävästä työstä.  |
| Goh, E., ja Baum, T. (2021).   | Job perceptions of generation z hotel employees towards working in COVID-19 quarantine hotels: The role of meaningful work. | Merkityksellisen työn rooli Z-sukupolven työntekijöiden työskentelyssä riskialttiissa karanteenihotelleissa.   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Gurmani, J., Khan, N., Khalique, M., Yasir, M., Obaid, A. ja Sabri, N. (2021). | Do Environmental Transformational Leadership Predicts Organizational Citizenship Behavior towards Environment in Hospitality Industry: Using Structural Equation Modelling Approach. | Työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteys organisaation kestävään kehitykseen johtamiseen ja ympäristömyönteiseen käyttäytymiseen.    |
| Jung, H., ja Yoon, H. (2016).  | What does work mean to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement.                          | Työn merkityksellisyyden muodostuminen. Merkityksellinen työn vaikutus työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen.                   |
| Le, L., Hancer, M., Chaulagain, S., ja Pham, P. (2023).                        | Reducing hotel employee turnover intention by promoting pride in job and meaning of work: A cross-cultural perspective.  | Työn merkityksellisyyden yhteys henkilöstön vaihtuvuuteen. Vietnamin ja Yhdysvaltojen kulttuurienväläinen vertailu.                    |
| Rabiul, M. K., Patwary, A. K., Mohamed, A. E., ja Rashid, H. (2022).           | Leadership Styles, Psychological Factors, and Employee Commitment to Service Quality in the Hotel Industry   | Johtamistyylien yhteys asiakaspalvelutyön laatuun työn psykologisen merkityksellisyyden ja turvallisuuden tunteen kautta.              |
| Raub, S., ja Blunschi, S. (2014).  | The Power of Meaningful Work: How Awareness of CSR Initiatives Fosters Task Significance and Positive Work Outcomes in Service Employees.  | Yrityksen yhteiskuntavastuutekojen suhde organisaatiokansalaisuuteen ja palvelualan työntekijöiden kokemaan työn merkityksellisyyteen. |
| Shigihara, A. (2019).  | "I Mean, Define Meaningful!": Accounts of Meaningfulness among Restaurant Employees.   | Merkityksellisen elämän ja työn tarkastelua, työn merkityksellisyyden muodostuminen työn sisäistä ja ulkoista tekijöistä.              |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Supanti, D. ja Buchter, K. (2019)       | Is corporate social responsibility (CSR) participation the pathway to foster meaningful work and helping behavior for millennials?     | Yrityksen yhteiskuntavastuun vaikutus milleniaalien työn merkityksellisyyteen ja auttavaan organisaatiokäyttäytymiseen. |
| Tan, K, ja Lew, T-Y. ja Sim, A. (2019). | An innovative solution to leverage meaningful work to attract, retain and manage Generation Y employees in Singapore's hotel industry. | Työn merkityksellisyys keinona houkuttaa, sitouttaa ja johtaa Y-sukupolven työntekijöitä.                               |
| Weaver, A. (2009).                      | Perceptions of job quality in the tourism industry : The views of recent graduates of a university's tourism management programme.     | Työn merkityksellisyys työn laadun osatekijänä. Vastavalmistuneiden näkemyksiä työn laadusta matkailualalla.            |

### Ajankohtaisia kehittämishankkeita pitovoiman vahvistamiseksi

Pitovoiman ja työn merkityksellisyyden vahvistamiseksi on toteutettu erilaisia kehittämiskokonaisuuksia, joista tässä esimerkkinä muutamia sekä valtakunnallisia että alueellisia hankkeita. Työ- ja elinkeinoministeriön (2023) Talent Boost -toimenpidekokonaisuudella pyritään veto- ja pitovoiman vahvistamiseen kansainvälisten osaajien keskuudessa. Tavoitteena on tukea yritysten valmiuksia tunnistaa, rekrytoida ja johtaa monimuotoisia tiimejä ja parantaa suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän valmiuksia vastaanottaa kansainvälisiä osaajia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

Pyhä-Luosto toimi pilottialueena veto- ja pitovoiman kehittämistyölle, jonka tavoitteena oli laatia alue- ja työyhteisökohtaiset kehittämissuunnitelmat osaavan työvoiman saatavuudelle (Lapin ELY-keskus 2023). Työn pitovoiman vahvistamiseksi matkailualalla on Lapin ELY-keskuksen hallinnoimassa Osaavaa työvoimaa työyhteisö- ja kumppanuusverkostoilla – hankkeessa kehitettiin yritysten rekrytointiosaamista ja työnantajakuvaa. Lisäksi hankkeessa sparrattiin pohtimaan yrityskohtaisia veto- ja pitovoimatekijöitä sekä käytännön tekoja osaajien kiinnittämiseksi alueelle. Alueellisen yhteiskehittämisen tuloksina kehitettiin alueen yhteinen henkilöstöpassi, laadittiin Pikaopas rekrytointiin ja muotoiltiin kahden uuden henkilöstömajoittamiseen hankitun rakennuksen asumiskonsepti (Lapin ELY-keskus 2023).

Tampereen yliopiston Duunarit-hankkeessa (Saari, Koivunen, Pyöriä, Leinonen, Tapanila ja Melin, 2021) selvitettiin suorittavan työn, esimerkiksi siivousalan, tekijöiden kokemuksia. Tulokset mukailevat aiemmin esiteltyjä, työn merkityksellisyyden kannalta tärkeitä osa-alueita: Esihenkilön työntekijälle osoittama luottamus ja positiivinen palaute vahvistavat omaehtoisuuden kokemusta. Työssä kohdattujen ongelmien ratkaiseminen luo onnistumisen kokemuksia. Itsensä kokeminen tärkeäksi osaksi yhteisöä on olennaista.

Hyvän tekeminen ilmeni kollegoiden auttamisen lisäksi myös oman työn näkemisenä yhteiskunnan näkökulmasta. (Saari ym. 2021.)

Vielä meneillään olevassa Lapin ammattikorkeakoulun toteuttamassa Työn pitovoiman vahvistamisen kokeilut työyhteisöissä matkailu- ja palvelualalla -hankkeessa tavoitteena on tunnistaa työn merkityksellisyyden muodostumiseen, motivoitumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Hankkeessa on kerätty lappilaisten työyhteisöjen tarpeita pitovoiman ja työn merkityksellisyyden vahvistamiseen, ja toteutettu työhyvinvointia tukevia tilaisuuksia yhdessä lappilaisten matkailu- ja palvelualan työyhteisöjen kanssa. (Kemi ja Vähäkuopus 2023).

Lisäksi seurantaan kannattaa ottaa Jyväskylän yliopistossa meneillään oleva MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin -tutkimus- ja kehittämistyö. Hankkeessa luodaan tutkimustietoon perustuva toimintamalli organisaatioille sekä HR- ja työterveysammattilaisille työn merkityksellisyyden, työntekijöiden hyvinvoinnin sekä organisaatioiden toimivuuden edistämiseen (Jyväskylän yliopisto 2023).

## Työn merkityksellisyys arjen tekoina

Täysin yhdentekevältä tuntuva työ voi muodostua pitemmän päälle hyvinkin kuormittavaksi (Virtanen 2023), mutta merkityksellisyyden fanaattinen tavoittelu tai työn merkitykselliseksi uskottelu voi kääntyä itseään vastaan, ahdistavaksikin. Jokaisella tulisi olla oikeus kokea työnsä mielekkääksi ja saada tunnustusta työstään.

Työn merkityksellisyydessä on kyse hyvin arkisista, työn tekemiseen, työolosuhteisiin ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Yksilötasolla työn tärkeäksi, mielekkääksi ja merkitykselliseksi kokemista edesauttaa se, että saamme päättää työssämme tiettyjä asioita ja koemme silloin tällöin onnistuneemme ja päässeemme tavoitteeseemme. Esimerkiksi, siivoojana työskentelevälle se tarkoittaa mahdollisuutta määrittää oman työnsä järjestys, työn kohteet ja työskentelytavat, ja esimerkiksi onnistuessa saamaan erityisen likaisen kohteen puhtaaksi (Saari ym. 2023).

Työnantajalla on velvollisuus taata kestävät työolot kuin myös johtaa ja näyttää suuntaa työntekijälle. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan tukea työntekijän omaehtoisuuden, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja hyvän tekemisen tarpeiden täyttymistä. Pikakonstien sijaan kestävämpää on mahdollistaa työntekijälle merkityksellisten asioiden parissa työskentelyn ja työnantajaorganisaation tavoitteiden yhdistyminen. Tällöin merkityksellisyyden kokemus on aito, ja työntekijän sisältä kumpuava motivaatio vähentää työnantajaan ja esihenkilötyöhön perinteisesti kohdistettuja odotuksia merkityksellisen työn tarjoamisesta. (Michaelson ym. 2014; Lips-Wiersma ja Morris 2009.)

Huolimatta siitä, että merkityksellistä työtä koskevan keskustelun määrä on lisääntynyt, ilmiön tarkempi tarkastelu matkailutyön yhteydessä puuttuu. Voisiko työn merkityksellisyydestä muodostua osaajapulasta kärsivän matkailualan veto- ja pitovoimatekijä ilman, että se vaikuttaisi yritykseltä harhauttaa katse pois alan epäkohdista? Missä määrin työn merkityksellisyyden kokemuksen tulisi olla tavoiteltavaa ja mikä on riittävän merkityksellistä? Miten huomioida työn merkityksellisyyden toteutuminen työtehtävien ke-



hittämisessä ja johtamisessa? Missä määrin toisen kokemaa työn merkityksellisyyttä on mahdollista johtaa?

## Lopuksi

Artikkelin laatimisessa on hyödynnetty Lapin ammattikorkeakoulun toteuttamassa Työn pitovoiman vahvistamisen kokeilut työyhteisöissä matkailu- ja palvelualalla -hankkeessa (Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ESR) laaditun nykytila-analyysin aineistoa.

## Lähteet

- Aboobaker, N. (2022). Workplace Spirituality and Employee Wellbeing in the Hospitality Sector: Examining the Influence of Fear of COVID-19. *Psychol Stud (Mysore)*, 67(3), 362-371. <https://doi.org/10.1007/s12646-022-00666-7>
- Ahmad, A., Omar, Z., & Jamal, N. A. (2018). Workplace spirituality among Malaysian employees in hospitality and educational organisations. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26, 189-204.
- Anser, M., Moazzam, A., Muhammad, U., Muhammad, R., & Zahid, Y. (2021). Ethical Leadership and Knowledge Hiding: An Intervening and Interactional Analysis. *Service Industries Journal*, 41(5-6), 307-329. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1739657>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2018). 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. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Baum, T., Cheung, C., Kong, H., Kralj, A., Mooney, S., Nguyễn Thị Thanh, H., Ramachandran, S., et al. (2016). Sustainability and the Tourism and Hospitality Workforce: A Thematic Analysis. *Sustainability*, 8(8), 809. <http://dx.doi.org/10.3390/su8080809>
- Barry, M., & You, K. (2018). Employer and employer association matters in 2017. *Journal of Industrial Relations*, 60(3), 358-377.
- Booyens, I., Hadjisolomou, A., Nickson, D., Cunningham, T., & Baum, T. (2022). 'It's not a big deal': Customer misbehaviour and social washing in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(11), 4123-4141. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2021-1310>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
- Butler, P., & Hammer, A. (2019). 'A Minute's a Life-Time in Fast-Food!': Managerial Job Quality in the Quick Service Restaurant Sector. *Work, Employment and Society*, 33(1), 96-111. <https://doi.org/10.1177/0950017018777710>
- Walumbwa, F. O., Christensen, A. L., & Muchiri, M. K. (2013). Transformational leadership and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.) *Purpose and*

- meaning in the workplace (197-215). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-010>
- Cockburn-Wooten, C. (2012). Critically unpacking professionalism in hospitality: Knowledge, meaningful work and dignity. *Hospitality & Society*, 2(2), 215-230.
- Curran, D. (2021). Inside-out hospitality: A study of working conditions in the hospitality sector in Ireland. Whitaker Institute, NUI Galway, June 2021. <http://www.nuigalway.ie/media/schoolofbusinessandconomics/files/INSIDE-OUT-HOSPITALITY.pdf>
- Duncan, T., Hillman, A.G. & Elbe, J. (2020). Sustainable Tourism Employment, the Concept of Decent Work, and Sweden. In: Walmsley, A., Åberg, K., Blinnikka, P. & Jóhannesson, G. (Eds.) *Tourism Employment in Nordic Countries* (327-348). Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-47813-1\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-030-47813-1_16)
- Duncan, T., Scott, D. G., & Baum, T. (2013). The Mobilities of Hospitality Work: An exploration of issues and debates. *Annals of Tourism Research*, 41, 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.10.004>
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Goh, E., & Baum, T. (2021). Job perceptions of generation z hotel employees towards working in COVID-19 quarantine hotels: The role of meaningful work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5), 1688-1710. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2020-1295>
- Great Place to Work® & Duunitori (2021). *Suomalaisen työelämän tila - tutkimus 2022*. [https://greatplacetowork.fi/wp-content/uploads/2022/01/Suomalaisen\\_tyuelaman\\_tila\\_2022-raportti.pdf](https://greatplacetowork.fi/wp-content/uploads/2022/01/Suomalaisen_tyuelaman_tila_2022-raportti.pdf)
- Gurmani, J., Khan, N., Khalique, M., Yasir, M., Obaid, A. & Sabri, N. (2021). Do Environmental Transformational Leadership Predicts Organizational Citizenship Behavior towards Environment in Hospitality Industry: Using Structural Equation Modelling Approach. *Sustainability*, 13, 5594. <https://doi.org/10.3390/su13105594>
- Harju-Myllyaho, A., Hakkarainen, M. & Vähäkuopus, M. (2020). Tourism work - Public management of the tourism workforce in Finland. In A. Walmsley, K. Åberg, P. Blinnikka & Jóhannesson, G.T (Eds.) *Tourism employment in Nordic countries – Trends, practices and opportunities* (57-76). London: Palgrave [https://doi.org/10.1007/978-3-030-47813-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-47813-1_4)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hadjisolomou, A., Booyens, I., Nickson, D., Cunningham, T., & Baum, T. (2022). *Fair Work For All: A review of employment practices in the Scottish hospitality industry*. University of Strathclyde. <https://www.sbs.strath.ac.uk/download/misc/fair-work.pdf>

- International Labour Organization (ILO) (2017). ILO Guidelines on Decent Work and Socially Responsible Tourism. International Labour Office, Geneva. [https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS\\_546337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_546337/lang--en/index.htm)
- Jung, H., & Yoon, H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Juntunen, E. (2015). Spiritualiteetti työelämässä on suuremman tarkoituksen etsimistä. *Teologia.fi*, Teema 2019/1: Talous ja ihmisen osa. <https://teologia.fi/2019/02/spiritualiteetti-tyoeelaemaessae-on-suuremman-tarkoituksen-etsimista/>
- Jyväskylän yliopisto (2023). MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin -hanke. <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/laitokset/psykologia/tutkimus/tutkimusalueet/tyo/meanwell>
- Kangasluoma, L. (2021). ”Merkityksellinen työ voi olla myös yksitoikkoista puurtamista”, asiantuntija sanoo ja torppaa intohimohötön. *Talouselämä* 14.6.2021. <https://www-talouselama-fi.ez.lapinamk.fi/uutiset/merkityksellinen-tyo-voi-olla-myos-yksitoikkoista-puurtamista-asiantuntija-sanoo-ja-torppaa-intohimohoton/cd4743c3-d6ae-4fc4-aeai-afcd6b234d66>
- Karimi, A., & Parsafar, E. (2017). The relationship between human resource retention system and organizational commitment of employees (case study: one of the privatized banks). *International Journal of Information Science and Management*, 190, 110-119.
- Kemi, J. & Vähäkuopus, M. (2023). Työn merkityksellisyydestä pitovoimaa työyhteisöihin. *Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti* 1/2023. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=efd53cb9-cfac-4db3-916b-d2cc82c4b7d1>
- Kujala, E. (2022). Merkityksellinen työ on etuoikeutettujen kermapylyjen luksusta. *YLE Uutiset* 11.10.2022. <https://yle.fi/a/3-12635938>
- Lapin ELY-keskus (2023). Osaavaa työvoimaa työyhteisö- ja kumppanuusverkostoilla -hanke. <https://www.ely-keskus.fi/lappi-osaavaa-tyovoimaa-tyoyhteiso-ja-kumppanuusverkostoilla>
- Le, L., Hancer, M., Chaulagain, S., & Pham, P. (2023). Reducing hotel employee turnover intention by promoting pride in job and meaning of work: A cross-cultural perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 109, 103409. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103409>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning'. *Journal of Business Ethics*, Springer, 88, 491-511. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37, 655-685. <https://doi.org/10.1177/105960112461578>

- Markey, R., & O'Brien, M. (2021). Analysing the employment impact of Sunday wage premiums reductions: Implications for minimum wage research. *Journal of Industrial Relations*, 63(5), 728–752. <https://doi.org/10.1177/00221856211021885>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work, *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martela, F., & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- Michaelson, C., Pratt, M.G., & Grant, A.M. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77–90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
- Rabiul, M. K., Patwary, A. K., Mohamed, A. E., and Rashid, H. (2022). Leadership Styles, Psychological Factors, and Employee Commitment to Service Quality in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(4), 853–881. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2021.1913695>
- Raub, S., & Blunschi, S. (2014). The Power of Meaningful Work: How Awareness of CSR Initiatives Fosters Task Significance and Positive Work Outcomes in Service Employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55, 10–18. <https://doi.org/10.1177/1938965513498300>
- Robinson, R. N. S., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019). Sustaining precarity: Critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1008–1025. <https://doi.org/10.1080/09669582.2018.1538230>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P., Leinonen, M., Tapanila, K. & Melin, H. (2021). Duunarit – ammatistaan ylpeät: Duunarit-hankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Erillisteokset ja sarjajulkaisut [1199]. <https://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-03-2237-3>
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57–71. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9060-0>
- Shigihara, A. (2019). “I Mean, Define Meaningful!”: Accounts of Meaningfulness among Restaurant Employees. *Qualitative Sociology Review*, 15, 106–131. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.15.1.05>
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work. The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Supanti, D. & Buchter, K. (2019) Is corporate social responsibility (CSR) participation the pathway to foster meaningful work and helping behavior for millennials? *International Journal of Hospitality Management*, 77, 8–18. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.001>

- Tan, K. & Lew, T.-Y. & Sim, A. (2019). An innovative solution to leverage meaningful work to attract, retain and manage Generation Y employees in Singapore's hotel industry. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 11, 204-216. <https://doi.org/10.1108/WHATT-11-2018-0075>
- Thorntwaite, L. & Sheldon, P. (2014). Employer and employer association matters in Australia in 2013. *Journal of Industrial Relations*, 56(3), 397-414. <https://doi.org/10.1177/0022185614526171>
- Tuulentie, S. & Hakkarainen, M. (2014). Matkailu pohjoisen maaseudun työnä. Teoksessa Tyrväinen L., Kurttila M., Sievänen T. & Tuulentie S. (Toim.), *Hyvinvointia metsästä* (141-152). Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki. Kirjokansi 90.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2023). Talent Boost toimenpiteet. <https://talentboost.fi/toimenpiteet>
- Veijola, S., Hakkarainen, M. & Nousiainen, J. (2013). Matkailu työnä. S. Veijola (Toim.), *Matkailututkimuksen lukukirja* (s. 173-185). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Virtanen, A. (2023). Työn merkityksellisyys kannattelee, mutta työn ei tarvitse olla elämää suurempaa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyon-merkityksellisyys-kannattelee-mutta-tyon-ei-tarvitse-olla-elamaa-suurempaa>
- Weaver, A. (2009). Perceptions of job quality in the tourism industry : The views of recent graduates of a university's tourism management programme. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21, 579-593. <https://doi.org/10.1108/09596110910967818>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)