



**TURUN  
YLIOPISTO**  
Kauppakorkeakoulu

# **Työn merkityksellisyyden rakentuminen**

Kokemuksia alanvaihtajien näkökulmasta

Johtaminen ja organisointi

Pro gradu -tutkielma

Laatija:

Mari Korhonen

Ohjaajat:

KTT Suvi Satama

KTM Sari Laine

12.05.2026

Pori

Opiskelijan lausunto tekoölyn käytöstä tähän tutkielmaan liittyen:

**En ole käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja** tätä tutkielmaa kirjoittaessani.

**Olen käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja** tätä tutkielmaa kirjoittaessani. Tämä käyttö on dokumentoitu tutkielman liitteessä. Vakuutan, että tekoölyä käytettiin yliopiston ohjeistuksen mukaisella tavalla.

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Johtaminen ja organisointi

**Tekijä:** Mari Korhonen

**Otsikko:** Työn merkityksellisyiden rakentuminen: Kokemuksia alanvaihtajien näkökulmasta

**Ohjaaja:** KTT Suvi Satama, KTM Sari Laine

**Sivumäärä:** 74 sivua + liitteet 3 sivua

**Päivämäärä:** 12.05.2026

Tässä Pro gradu -tutkielmassa tutkitaan työn merkityksellisyyttä subjektiivisen kokemuksen kautta. Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten alanvaihto ja työn merkityksellisyiden rakentuminen linkittyvät yhteen. Työ ei ole enää ainoastaan toimeentuloa varten, vaan työltä voidaan odottaa myös merkityksellisyyttä. Oma henkilökohtainen kokemus työn merkityksellisyydestä voi muotoutua työuran edetessä. Työurat voivat olla epälineaarisia, jolloin alanvaihdot voivat olla pitkään suunniteltuja kehityspolkuja, mutta myös ennustamattomia äkillisiä muutoksia. Joissain tapauksissa saatetaan palata entiselle alalle työn merkityksellisyyden vuoksi, sillä urasiirtymä voi olla merkityksellisyyden selventymistä silloin, kun koetaan aiempi ala merkityksellisemmäksi.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta, jossa aineisto kerättiin puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla kahdeksalta henkilöltä, jotka ovat vaihtaneet alaa. Laadullinen menetelmä valittiin tutkielmaan, koska tutkielman tarkoituksena on ymmärtää ihmisten erilaisia kokemuksia. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tässä tutkielmassa työn merkityksellisyyttä tarkastellaan työn piirteiden avulla. Työn piirteiden teorian taustalla ovat työn sisällölliset, sosiaaliset ja yksilölliset ominaisuudet, jotka vaikuttavat muun muassa sisäiseen työmotivaatioon ja työhyvinvointiin.

Tutkielman tuloksista havaittiin, että työn merkityksellisyys alanvaihdossa rakentuu erityisesti työn piirteiden vaikutuksesta. Myös auttamisen aspekti nousi esiin aineistosta merkittävänä merkityksellisyyden lisääjänä. Tutkielman tuloksista havaittiin, että työn merkityksellisyys on ilmiö, joka rakentuu auttamisen aspektista, urasuunnittelusta, työyhteisön merkityksestä sekä arvojen merkityksestä. Aiempi tutkimus tukee työn merkityksellisyyden rakentumista hyvinvoinnin, arvojen ja työyhteisön tärkeyden osalta. Tuloksista havaittiin, että halutaan entistä enemmän parempaa tasapainoa oman elämän, arvojen ja työn välillä elämäntilanteen mukaan. Tuloksista havaittiin myös, että urapolku ja työn merkityksellisyys rakentuvat arvoja ja hyvinvointia tukevien töiden avulla eri elämänvaiheissa.

Tutkielman tulokset osoittavat, että työn merkityksellisyys alanvaihdossa rakentuu useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Merkityksellisyys syntyy erityisesti toisten auttamisesta, oman työn vaikutuksesta toisten hyvinvointiin, autonomiasta, työn muokkausmahdollisuuksista, investoinnista työntekijöihin, hyvästä työilmapiiristä, psykologisesti turvallisesta työympäristöstä sekä organisaation tuesta. Tulokset osoittavat myös, että alanvaihdosta voi olla hyötyä työn merkityksellisyyden kokemuksen lisäämisessä, sillä aiempi työkokemus voi vaikuttaa selventävänä tai vahvistavana tekijänä merkityksellisyyden kokemuksessa.

**Avainsanat:** Työn merkityksellisyys, alanvaihto, työn piirteet, prososiaalisuus, työn vaikutus muihin

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>7</b>
1.1	Tutkielman tausta ja tavoitteet	7
1.2	Tutkimusongelma ja tutkielman rakenne	10
1.3	Tutkielman keskeiset käsitteet ja rajaukset	11
<b>2</b>	<b>Työn merkityksellisyys</b>	<b>12</b>
2.1	Työn merkityksellisyyden ulottuvuudet	12
2.2	Työn piirteiden malli	15
2.3	Alanvaihto kontekstina työn merkityksellisyydessä	17
<b>3</b>	<b>Tutkielman toteutus</b>	<b>20</b>
3.1	Tutkimusmenetelmät	20
3.2	Aineiston keruu	20
3.3	Aineiston analyysi	23
<b>4</b>	<b>Työn merkityksellisyyden rakentuminen alanvaihdossa</b>	<b>27</b>
4.1	Alanvaihdon päätekijät	27
4.1.1	Alanvaihtoon johtavia tekijöitä	27
4.1.2	Urasuunnittelu ja ammatillinen itsearviointi	31
4.2	Työkokemuksen kautta rakentuva työn merkityksellisyys	33
4.2.1	Aiemman työkokemuksen vaikutus	34
4.2.2	Työhön sitoutuminen	38
4.3	Työyhteisön ja organisaation merkitys	41
4.3.1	Psykologinen turvallisuus	42
4.3.2	Tuen tärkeys jatkuvassa muutoksessa	47
4.4	Arvot ja työn yhteiskunnallinen merkitys merkityksellisyyden lähteinä	52
4.4.1	Yhteiskunnallisesti arvostettu työ	52
4.4.2	Arvot ja vastuullisuus	56
<b>5</b>	<b>Lopuksi</b>	<b>61</b>
5.1	Johtopäätökset	61
5.1.1	Työn piirteet työn merkityksellisyyden vahvistavina tekijöinä	61
5.1.2	Alanvaihto työn merkityksellisyyden lisääjänä	63
5.1.3	Työn merkityksellisyyden rakentuminen alanvaihdossa	64

<b>5.2 Tutkielman luotettavuuden arviointi</b>	<b>67</b>
<b>5.3 Jatkotutkimusaiheet</b>	<b>68</b>
<b>Lähteet</b>	<b>69</b>
<b>Liitteet</b>	<b>75</b>
<b>Liite 1. Haastattelukysymykset</b>	<b>75</b>
<b>Liite 2. Tietosuojailmoitus</b>	<b>76</b>

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Työn piirteiden teorian elementtejä	17
--	----

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot	22
Taulukko 2. Haastateltavien alat/tutkintonimikkeet	23
Taulukko 3. Esimerkki aineiston redusoinnista ja klusteroinnista	24
Taulukko 4. Aineiston abstrahointi	25

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkielman tausta ja tavoitteet

*Teenkö työtä, jonka koen merkitykselliseksi? Onko tämä organisaatio sellainen, jossa voin tehdä itselleni merkityksellistä työtä? Etsinkö työtä, jonka koen itselle merkitykselliseksi?* Näitä kysymyksiä työn merkityksellisyydestä saatetaan pohtia, kun mietitään sellaista organisaatiota, jossa työskennellään tai haluttaisiin työskennellä.

Viime vuosina työn merkityksellisyys on noussut näkyväksi teemaksi, josta keskustellaan niin tieteellisessä keskustelussa kuin työelämän toimijoiden keskuudessa. Työn merkityksellisyyden korostaminen ei ole uusi ilmiö, sillä sen tutkimus on edennyt 1970- ja 1980- lukujen työtyytyväisyystutkimuksista, joissa keskeisenä lähtökohtana on ollut parantaa samanaikaisesti työn tuottavuutta sekä työntekijöiden elämän laatua. Näissä tutkimuksissa työn merkityksellisyyden on tunnistettu vaikuttavan motivaatioon, kuten Hackmanin ja Oldhamin työn ominaisuuksien tutkimuksessa. (Hackman & Oldham 1976, 250–251)

On havaittu, että työn merkityksellisyyttä työn ominaisuutena on tutkittu suhteellisen vähän verrattuna muihin työn ominaisuuksiin, vaikka aiempi tutkimus viittaa siihen, että sillä voi olla merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemuksiin ja käyttäytymiseen työssä (Fairlie 2011, 508–509). Tämä tutkielma sopii tähän tutkimusaukkoon hyvin, sillä työn merkityksellisyyttä voidaan pitää keskeisenä tekijänä useissa työmotivaation teorioissa ja organisaatiomalleissa. Työn merkityksellisyyttä on tutkittu monesta eri näkökulmasta, kuten kutsumuksen, työn mielekkyyden ja tarkoituksellisuuden kontekstista. (Fairlie 2011, 509–510) Työn merkityksellisyyden on tutkittu vaikuttavan muun muassa työtyytyväisyyteen, organisaatiositoutumiseen, hyvinvointiin ja ajatuksiin työpaikan vaihtamisesta (Ghadi, Fernando & Caputi 2013, 536–537; Fairlie 2011, 509–510).

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että työn merkityksellisyys on tärkeä ilmiö, joka vaatii lisää tutkimusta. Merkityksellisyys voi tarkoittaa henkilökohtaista ja yksilöllistä kokemusta työstä ja kokemusta siitä, että työ liittyy johonkin itseään suurempaan asiaan. Tämä voi ilmetä siinä, että koetaan oman työnsä olevan yhteiskunnallisesti merkityksellistä. Työ voidaan kokea osaksi laajempaa tarkoituskehystä. (Bailey & Madden 2017, 3–4; Michaelson 2021, 413)

Merkityksellisyys voi syntyä vasta työn valmistuessa tai esimerkiksi reflektiivisissä hetkissä. Oman työn merkityksellisyys voidaan siis nähdä vasta myöhemmin, ei välttämättä juuri silloin, kun työtä tehdään. (Bailey & Madden 2017, 10–11)

Tässä tutkielmassa viitekehyksenä toimii **työn merkityksellisyiden** näkökulma. Työn merkityksellisyys ja työn merkitys tulee erottaa käsitteenä, vaikka ne linkittyvätkin toisiinsa. Onkin perusteltua määritellä, mistä työn merkityksellisyys syntyy. Työn merkityksellisyys syntyy monimutkaisesta prosessista, joka alkaa työn merkityksen määrittelystä (Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010, 91). Työn merkityksen tutkimus on kehittynyt pitkän ajan kuluessa useilla tieteenaloilla, kuten psykologian, sosiologian ja organisaatiotutkimuksen aloilla, mutta tutkimus on muodostunut hajanaiseksi ja vaikeasti integroitavaksi kokonaisuudeksi (Rosso ym. 2010, 91–93). Työn merkitys voi olla niin positiivinen, negatiivinen kuin neutraali, mutta työn merkityksellisyys voidaan määritellä työntekijän kokemaksi positiiviseksi merkityksellisyydeksi (Bailey, Madden, Alfes, Shantz & Soane 2017, 417–418; Allan ym. 2019, 501).

Työ voi merkitä ihmiselle jotain ilman, että se koetaan erityisen merkitykselliseksi tai merkityksettömäksi (Rosso ym. 2010, 94–95). Työn merkityksellisyys taas voidaan nähdä ihmisen kokemuksena, eli kuinka merkitykselliseltä työ tuntuu työntekijälleen. Sama työ voi kuitenkin tuntua yhdelle tärkeältä ja toiselle turhalta ja usein merkityksellisyys liittyy esimerkiksi omiin arvoihin, motivaatioon ja siihen kokeeko työn vaikuttavan johonkin tärkeään. Työn merkityksellisyys lähtee usein työn merkityksestä, joka taas viittaa enemmän työn luonteeseen tai sen sisältöön. Työn voidaan siis katsoa olevan esimerkiksi yhteiskunnallisesti, eettisesti tai inhimillisesti merkityksellistä. Työn merkityksessä lähtökohtana se, ettei se ole pelkästään yksilön kokemus, niin kuin työn merkityksellisyys on. (Rosso ym. 2010, 92–93)

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työn merkityksellisyyttä työn piirteiden mallin avulla. Työn rakenteiden ja ominaisuuksien on havaittu vaikuttavan suoraan työn piirteisiin, kuten motivaatioon. Työn piirteiden malli kuvaa, miten tietyt työn ominaisuudet synnyttävät psykologisia kokemuksia, jotka puolestaan lisäävät motivaatiota ja parantavat työn tuloksia. Malli on yksi keskeisimmistä työmotivaatiota selittävistä teorioista. (Miner 2015, 75–76) Tässä tutkielmassa malli kytkeytyy työn merkityksellisyyden kokemukseen ja siihen, miten merkityksellisyys rakentuu alanvaihdon yhteydessä. Mallin mukaan motivaatio syntyy erityisesti kolmen psykologisen tilan kautta, joiden avulla tässä tutkielmassa tarkastellaan työn merkityksellisyyden kokemusta. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, työntekijä kokee myös oman panoksensa arvokkaaksi. (Hackman & Oldham 1976, 255–256) Työn merkityksellisyyttä vahvistaa lisäksi työn vaikutus muihin ihmisiin, mikä näkyy tässä tutkielmassa erityisesti työn yhteiskunnallisena vaikutuksena (Rosso ym. 2010, 103).

Työn merkityksellisyys voidaan pääosin nähdä subjektiivisena ilmiönä (Bailey, Yeoman, Madden, Thompson & Kerrige 2019, 99). Subjektiivinen kokemus syntyy omien tunteiden, ajatusten ja

mielipiteiden avulla ja sen vuoksi merkityksellisyys voidaan nähdä yksilöllisenä kokemuksena, ei pelkkänä työn ominaisuutena (Oprea, Păduraru & Iliescu 2022, 190–191). Työn merkityksellisyys voidaan perinteisesti määritellä sellaisena työnä, joka on henkilökohtaisesti tärkeää, arvokasta ja tarkoituksellista sekä moraalisesti ja yhteiskunnallisesti perusteltua (Bailey, Madden & Lips-Wiersma 2025, 553).

Tässä tutkielmassa tavoitteena on tutkia työn merkityksellisyyttä alanvaihtajien näkökulmasta. Tarkoituksena on tutkia tarkemmin alanvaihtajien näkemyksiä ja kokemuksia työn merkityksellisyydestä alanvaihtoon liittyen. Alanvaihto tuo niin organisaatiota kuin työntekijöitäkin hyödyttävän kontekstin tutkielmaan, sillä siinä yhdistyy molempien osapuolten näkökulmia. Aiemmat tutkimukset eivät ole ottaneet huomioon alanvaihdon yhteydessä työn merkityksellisyyden rakentumisen yhteyttä työn piirteisiin ja prososiaaliseen vaikutukseen, vaan tutkimukset keskittyvät lähinnä kutsumuksen tunteeseen. (Allan, Batz-Barbarich, Sterling & Tay 2019, 501–502)

Alanvaihtajat valikoituvat tutkielmaan, koska usein alaa vaihdetaan jostain syystä. Alanvaihtaminen on usein merkittävä muutos omassa henkilökohtaisessa elämässä ja siihen tulee valmistautua pohtien erilaisia vaihtoehtoja. Uratutkimus on pitkään keskittynyt menestykseen, etenemiseen ja organisaatiokeskeisiin urapolkuihin. Työelämä on kuitenkin jatkuvassa muutoksessa, epävarmaa ja vaatii yksilöltä jatkuvaa sopeutumista. Perinteiset uramallit eivät enää välttämättä riitä, vaan uratutkimuksessa tulisi ottaa huomioon yksilöiden moninaiset näkökulmat. (De Vos, Van der Heijden & Akkermans 2020, 1–2)

Alanvaihto voi johtua siitä, ettei omat arvot kohtaa organisaation arvojen kanssa. Alanvaihto voi myös luoda uudenlaista sitoutumista, jos edellinen työ ei ole kohdannut omien arvojen kanssa. Työn merkityksellisyyden ja sitoutumisen käsitteen linkittyminen toisiinsa voi tuoda uutta näkökulmaa esimerkiksi yritysten houkuttelevuuteen, työntekijöiden sitouttamiseen ja toimintatapojen muutokseen. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työn merkityksellisyys tukee sitoutumista, sillä työhön sitoutumisen tavoitteena on lisätä työntekijän merkityksellisyyden kokemusta. (Popaitoon 2022, 2; Guest 2014, 142)

Tutkielman lähtökohtana on aiheen merkitys itselle, sen mielenkiintoisuus sekä moniulotteisuus. Työn merkityksellisyyttä olen tarkastellut aiemmissa työpaikoissa, mutta opintojen aikana pääsin tutkimaan aiheesta lisää. Työn merkityksellisyyttä voisi tutkia monestakin eri näkökulmasta, mutta etenkin alanvaihtajien näkökulma linkittyy vahvasti merkityksellisyyteen, koska työn merkityksellisyys saattaa vaikuttaa alanvaihtoon. Aihe on myös ajankohtainen, sillä alanvaihtoa

tapahtuu työelämän ollessa epävarmaa ja tällä hetkellä esimerkiksi työllisyysnäkymät ovat monella eri alalla epävarmat – esimerkiksi globalisaation ja teknologian kehityksen vuoksi (Baruch 2004, 58). Saatetaan miettiä, että *onko oma työpaikka vaarassa ja pitäisikö kouluttautua uudelle alalle?* Alanvaihtoon liittyen työn merkityksellisyyden rakentumista on tutkittu vähän, joten tällainen tutkielma on tarpeellinen lisäämään ymmärrystä alanvaihtamiseen liittyvään kontekstiin. Työn merkityksellisyys työn ominaisuutena voi tuoda uutta näkökulmaa organisaatioiden toimintatapoihin. Toimintatapojen kehittäminen eri yrityksissä taas voi auttaa esimerkiksi sitouttamaan työntekijöitään ja tämän tutkielman avulla voidaan mahdollisesti auttaa yrityksiä kehittämään toimintaansa siten, että työntekijät voivat kokea tekevänsä merkityksellistä työtä.

## 1.2 Tutkimusongelma ja tutkielman rakenne

Tutkimusongelmana tässä tutkielmassa on se, että halutaan tutkia sitä, miten työn merkityksellisyyden kokemukset rakentuvat alanvaihdon yhteydessä. Alanvaihtajien työn merkityksellisyyden kokemusten avulla voidaan selvittää, työn merkityksellisyyden rakentumiseen liittyviä tekijöitä, mutta myös työn piirteiden ja koko alanvaihtoprosessin vaikutusta työn merkityksellisyyteen. Tutkimuskysymyksiä tutkielmassa on kolme, päätutkimuskysymys ja kaksi alatutkimuskysymystä. Päätutkimuskysymyksenä on:

- Miten työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu alanvaihtajilla alanvaihdossa?

Alatutkimuskysymyksiä:

- Miten työn piirteet edistävät merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista alanvaihtajilla?
- Miten aiempi työkokemus vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen alanvaihdossa?

Tutkielmassa tarkastellaan yksilöllisiä kokemuksia, joten empiirinen aineisto on tutkielman pääosassa. Tutkielma koostuu viidestä pääluvusta. Luvussa 1 määritellään tutkielman taustaa, aikaisempaa teoriaa ja tutkielman tavoitteet. Lisäksi määritellään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä tutkielman keskeiset käsitteet ja tutkielman rakenne sekä rajaukset. Luvussa 2 määritellään, miten työn merkityksellisyys näkyy tässä tutkielmassa ja miten alanvaihtaminen linkittyy kontekstina työn merkityksellisyyteen. Luvussa 3 kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, tutkimuksessa käytettävistä menetelmistä sekä aineiston keruumenetelmistä ja analysoinnista. Luvussa 4 käsitellään tutkielman tulokset, eli havainnoidaan työn merkityksellisyyden kokemuksia alanvaihdossa. Luvun tarkoituksena on selvittää, miten työn merkityksellisyyden kokemukset rakentuvat alanvaihdossa ja syventyä haastatteluissa ilmi tulleisiin

aihekokonaisuuksiin. Tutkielman luvussa 5 käsitellään tutkielman keskeisten tuloksien johtopäätökset, arvioidaan luotettavuuden toteutumista ja esitetään jatkotutkimusaiheet.

### 1.3 Tutkielman keskeiset käsitteet ja rajaukset

Työn merkityksellisyyttä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta, mutta tässä tutkielmassa sitä tarkastellaan subjektiivisena ilmiönä (Bailey ym. 2019, 99). Subjektiivisessa määritelmässä työ on merkityksellistä, jos työntekijä kokee sen sellaiseksi. Tässä tutkielmassa käsitellään työn merkityksellisyyttä yksilöllisen kokemuksen avulla. Jokaisella ihmisellä on oma subjektiivinen käsitys merkityksellisyydestä ja se voi muodostua usein arvoista, identiteetistä ja mielekkyyden kokemuksista (Aaltonen ym. 2020, 27).

Keskeiset käsitteet tässä tutkielmassa ovat **työn merkityksellisyys ja alanvaihto**.

Merkityksellisyys syntyy luonnostaan, sillä ihmiset haluavat kokemuksia merkityksellisyydestä, koska se on inhimillinen perustarve elämässä. Elämisen arvoinen ja mielekäs elämä korreloivat myös työstä koettuun merkityksellisyyteen – työ kun on usein suuri osa ihmisten elämää. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 25) Alanvaihto taas on eräänlainen prosessi, joka voi olla jokaisella ihmisellä erilainen. Alanvaihdossa siirrytään pois omalta aiemmalta alaltaan ja siirrytään uudelle alalle. Siirtyminen voi tapahtua esimerkiksi kouluttautumalla uudelleen tai olosuhteiden pakosta. (Kuivalainen 2025, 227)

Alaa saatetaan vaihtaa pakottavista syistä tai esimerkiksi työn merkityksellisyyden kokemuksen vuoksi. Jos aiempi työ on taloudellisesti järkevä, mutta työ itsessään nähdään merkityksettömänä, niin se voi kuitenkin olla yksi rakenne uralla. Vaikka työ nähtäisiin merkityksettömänä, mutta työstä saadun korvauksen avulla voidaan tulevaisuudessa päätyä unelma-alalle. Tällöin työtä ei itsessään koeta merkitykselliseksi, mutta se voi silti olla hyvin merkittävä osa urapolkua. (Ahn, Dik & Hornback 2017, 52)

Keskeinen malli, jonka avulla työn merkityksellisyyttä tarkastellaan, on työn piirteiden malli. Työn piirteiden malli linkittyy työn merkityksellisyyteen ja alanvaihtoon siten, että teorian taustalla työn rakenteet ja yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat muun muassa sisäiseen työmotivaatioon ja työhyvinvointiin, jotka ovat keskeisiä työn merkityksellisyyden kokemuksen ominaisuuksia. Työn merkityksellisyyteen nämä linkittyvät esimerkiksi resilienssinä työssä. (Hackman & Oldham 1976, 250–251) Työn piirteiden malli on laaja, mutta tässä tutkielmassa rajaukset on tehty työn piirteiden mallista siten, että mallia käsitellään ilmapiirin, merkityksellisyyden, työn muokkaamisen ja hyvinvoinnin kautta.

## 2 Työn merkityksellisyys

### 2.1 Työn merkityksellisyyden ulottuvuudet

Työn merkityksellisyys määritellään tässä tutkielmassa työn merkityksellisyyden subjektiivisena kokemuksena, joka syntyy työntekijän omista tulkinnoista. Merkityksellisyys on jokaiselle henkilökohtaista ja se kytkeytyy työntekijän elämänhistoriaan, perheeseen ja identiteettiin. (Bailey & Madden 2016, 54, 56) Aiemmin on havaittu, että merkityksellisyys voi syntyä siitä, että koetaan työn hyödyttävän muita ja merkityksellisyys syntyy psykologisten perustarpeiden täytymisestä. On myös havaittu, että ihminen ei voi kokea psykologista merkityksellisyyttä, jos hän ei pysty perustelemaan työnsä moraalista arvoa. (Bailey ym. 2025, 552–553)

Subjektiivinen kokemus syntyy omien tunteiden, ajatusten ja mielipiteiden avulla ja sen vuoksi merkityksellisyys voidaan nähdä yksilöllisenä kokemuksena (Oprea, Păduraru & Iliescu 2022, 190–191). Lisäksi tässä tutkielmassa sivutaan merkityksellisen työn yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen ulottuvuuden aspektia, auttamisen ja palvelemisen kautta, sillä nämä ovat keskeisenä kontekstina työn merkityksellisyyden rakentumisessa (Tan, Sim, Yap, Vithayaporn 2023, 464).

Arvot ovat yksilöllisiä kokemuksia, jotka muotoutuvat yksilöllisten ominaisuuksien ja sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla. Omat arvot ovat yksilöllisiä käsityksiä, jotka muotoilevat työn yksilöllistä kokemusta merkityksellisyydestä. On havaittu, että arvot ovat käsityksiä siitä, mikä on tavoiteltavaa ja ohjaa käsityksiä siitä, miten esimerkiksi työpaikalla toimitaan. Arvot auttavat luomaan ja tutkimaan itselle merkityksellisiä asioita työssä. (Askeland, Espedal, Jelstad Løvaas & Sirris 2020, 3–4) Arvoristiriidat voivat heikentää merkityksellisyyttä työssä, jolloin organisaation on tärkeää tukea merkityksellisyyttä selkeällä johtamisella (Baily & Madden 2016, 56).

Työn piirteet kuten, autonomia, tehtävän kokonaisuus ja merkityksellisyys voivat selittää työn merkityksellisyyden kokemuksen lisääntymistä (Saks 2006, 618). Työn piirteiden avulla voidaan muodostaa käsitys mikä on itselle tärkeää ja merkityksellistä. Jos esimerkiksi työ motivoi, se usein vaikuttaa merkityksellisyyteen positiivisesti. (Miner 2015, 77–78) Aiemmin on havaittu, että työ, joka on monipuolista, haastavaa ja merkityksellistä saa työntekijät kokemaan merkityksellisyyttä työstään. Kun organisaatio tarjoaa monipuolisen työn, tällöin työntekijä usein panostaa enemmän työhön. (Saks 2006, 603)

Työn merkityksellisyys syntyy työn merkityksen eri lähteistä ja aluksi tarkastellaan työn merkityksen lähteitä, joiden avulla päästään syventymään työn merkityksellisyyteen. Rosso ym.

(2010) ovat jaotelleet työn merkityksen neljään keskeiseen ja pääasialliseen lähteeseen: Yksilötasoon, sosiaaliseen tasoon, työn kontekstiin ja henkiseen tasoon. Yksilötasolla työn merkitys syntyy yksilön omista arvoista, motivaatiosta ja uskomuksista työhön liittyen, eli siitä, miten työ liittyy ihmisen identiteettiin, tavoitteisiin ja käsitykseen itsestään. Sosiaalisella tasolla työn merkityksellisyyteen vaikuttavat sosiaaliset suhteet, kuten työyhteisö, esihenkilöt, mutta myös esimerkiksi perhe ja ystävät, jotka muokkaavat tulkintaa työn arvosta ja tarkoituksesta. Työn konteksti kuten työtehtävien rakenne, organisaation missio, laajempi kulttuurinen ympäristö tai taloudellinen tilanne vaikuttavat siihen, kuinka merkitykselliseksi työ koetaan. Viimeisenä tasona on henkinen elämä, eli työ voi saada merkitystä uskonnollisista tai hengellisistä näkemyksistä, kuten kutsumuksen kokemuksesta tai ajatuksesta, että työ palvelee suurempaa tarkoitusta. (Rosso ym. 2010, 95–107)

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että merkityksellinen työ voidaan määritellä työnä, joka on henkilökohtaisesti tärkeää, arvokasta ja tarkoituksellista sekä se koetaan yhteiskunnallisesti tai moraalisesti merkitykselliseksi (Bailey ym. 2025, 551). Kolme perinteistä näkökulmaa työn merkityksellisyyteen ovat subjektiivinen, sosiaalinen ja eettinen näkökulma (Michaelson, Pratt, Grant & Dunn 2014, 81). Michaelson (2021, 414) on ehdottanut näiden lisäksi normatiivista lähestymistapaa työn merkityksellisyydelle. Bowie (1998, 1083) pyrki luomaan objektiivisen normatiivisen määritelmän merkitykselliselle työlle Kantin moraali filosofian avulla ja tätä on myös Michaelson (2021) hyödyntänyt määritellössään normatiivista lähestymistapaa työn merkityksellisyydelle. Bowie (1998, 1083–1084) argumentoi, että ihmisarvon kunnioittaminen lähtee merkityksellisestä työstä. Tämä perustuu Immanuel Kantin etiikkaan, jonka perusta on, että ihmisarvoa tulisi kunnioittaa työelämässä. Ihmisiä tulisi kohdella aina päämäärinä sinänsä, eikä pelkkinä yrityksen välineinä tehdä tuottoa yritykselle. Bowie väittääkin, että merkityksellinen työ on moraalinen vaatimus yrityksille, koska se on osa ihmisarvon kunnioittamista. (Bowie 1998, 1083–1084)

Subjektivismiin mukaan työn on merkityksellistä, jos työntekijä itse kokee sen sellaiseksi. Michaelson (2021, 416–418) tunnistaa tässä kuitenkin ongelmia ja kertoo kaksi versiota, vahva subjektivismi ja maltillinen subjektivismi. Vahvassa subjektivismissa kokemus on sekä välttämätön, että riittämätön ehto, kun taas maltillisessa subjektivismissa kokemus on välttämätön, muttei riittävä. Molemmissa versioissa merkityksellisyydestä tulee kehämäistä, jolloin henkilö voi erehtyä työnsä merkityksellisyydestä. Versioissa ei mahdollisteta kritiikkiä, vaikka työ olisi itsekeskeistä, yhteiskunnallisesti haitallista tai moraalisesti väärää. Sosiaalinen arvostus luo työn merkityksellisyyteen toisen näkökulman. Työ voidaan kokea merkityksellisenä, jos se on muiden

silmissä arvokasta, yhteiskunnallisesti hyödyllistä tai työelämän arvostamaa. Sosiaalisissa selityksissä keskeisiä muotoja ovat se, että työ kehittää tekijäänsä esimerkiksi luonnetta, työ hyödyttää muita ihmisiä tai yhteiskuntaa sekä työ on taloudellisesti arvokasta. Sosiaalinen arvostus voi kuitenkin olla myös virheellistä tai lyhytnäköistä. Työelämässä voidaan palkita onnekkautta, statusta tai moraalisesti kyseenalaisia tehtäviä. Siksi sosiaalinen hyväksyntä on hyvä ottaa huomioon työn merkityksellisyyttä tarkasteltaessa, mutta myös arvioida kriittisesti. (Michaelson 2021, 420–421)

Normatiivisessa merkityksellisyydessä työn tulee olla tarkoituksellista toimintaa, johon on hyvät perusteet ja työ on arvokasta itsessään. Työ koetaan itse merkitykselliseksi ja sosiaalisesti arvokkaana sekä toiminnan merkitys on osittain riippumaton muiden kokemuksista ja mielipiteistä. Keskeisiä piirteitä tällaisessa riippumattomassa normatiivisessa lähestymistavassa on, että merkityksellinen työ edistää inhimillistä hyvinvointia, palvelee muita tai laajempaa hyvää, kehittää työntekijän kykyjä ja luonnetta sekä liittyy pysyviin arvoihin. Itse voi kokea tekevän merkityksellistä työtä vaikka se normatiivisesti olisikaan. (Michaelson 2021, 421–424) Tuleekin erottaa koettu merkityksellisyys, eli tekijän psykologinen kokemus ja normatiivinen merkityksellisyys, joka voidaan nähdä moraalisen arvona. Moraalisesti arvokas työ saattaa tuntua merkitykseltömältä ja taas työ saattaa tuntua merkitykselliseltä, vaikka se olisi moraalisesti ongelmallista. (Michaelson 2021, 424–425)

Merkityksellisyys voi rakentua sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Rosso ym. 2010, 100). Lähestymistavat työn merkityksellisyyteen, kuten subjektiivinen näkökulma ja sosiaalinen näkökulma ovat Michaelsonin (2021, 413–414) näkemyksen mukaan kuitenkin käytännössä ja moraalisesti riittämättömiä. Nämä eivät kerro miksi työ on merkityksellistä, voiko ihminen erehtyä työnsä merkityksellisyydestä tai onko jokin työ aidosti merkityksellisempää kuin toinen työ. Kumman työ on oikeasti merkityksellisempää – sen, joka itse kokee työnsä merkityksellisenä vai sen, jonka työ palvelee muita. Normatiivisessa määritelmässä työ on itsessään merkityksellistä. Merkityksellinen työ on tarkoituksellista toimintaa, johon on hyvät perusteet. Perusteina henkilö kokee työn itse merkitykselliseksi, pitää työtä sosiaalisesti arvokkaana ja työn merkitys on osittain riippumaton kokemuksista ja mielipiteistä. (Michaelson 2021, 421–424)

Työn subjektiivinen merkityksellisyys voidaan nähdä eudaimonisesta näkökulmasta: työn merkityksellisyys koostuu henkilökohtaisesta merkityksestä, yhteydestä elämään ja vaikutuksesta muihin (Bailey ym. 2019, 91). Merkityksellinen työ on työntekijöille erittäin tärkeää, vaikka voitettaisiin lotossa, niin silti ihmiset saattava jatkaa työtä, jonka kokee merkitykselliseksi.

Merkityksellisyys liittyy positiivisiin seurauksiin kuten sitoutuminen, luovuus, hyvinvointi, työtyytyväisyys ja pysyvyys. On tutkittu, että organisaatiot ovat alkaneet nähdä merkityksellisyyden tuottavuuden ja suorituksen välineenä. (Bailey ym. 2017, 416–417)

Yhtenä ulottuvuutena työn merkityksellisyydessä on prososiaalisuus. Organisaatiotutkimuksessa prososiaalisuus tarkoittaa toimintaa, jonka tarkoituksena on hyödyttää muita ihmisiä ja sen tutkimus on lisääntynyt merkittävästi viime vuosikymmeninä. Useimmat tutkimukset pohjautuvat Grantin (2007) määritelmään prososiaalisesta vaikutuksesta, jossa se tarkoittaa kokemusta siitä, että omalla työllä on merkityksellinen vaikutus muiden ihmisten hyvinvointiin (Roberts, Cumberland & Ellinger 2025, 199, 204–205). Prososiaalisuus viittaa työntekijän subjektiiviseen kokemukseen siitä, että hänen työnsä tekee positiivisen merkityksen muiden ihmisten elämässä. Prososiaalisuus voidaan erottaa kolmeen eri osa-alueeseen: prososiaalinen motivaatio – halu auttaa muita, käyttäytyminen – konkreettiset teot, jotka auttavat muita ja vaikutus – tietoisuus siitä, että omat teot ovat oikeasti hyödyttäneet muita. Prososiaalisuus linkittyy työn merkityksellisyyteen siten, että kun työntekijät kokevat työnsä vaikuttavan positiivisesti muihin, he kokevat työnsä merkityksellisemmäksi ja tarkoituksellisemmäksi. Tutkimukset korostavat, että työn kokeminen merkitykselliseksi syntyy usein siitä, että työntekijä näkee työnsä hyödyttävän muita ihmisiä tai yhteiskuntaa, mikä menee yli oman edun tavoittelun (Roberts ym. 2025, 199–200)

## 2.2 Työn piirteiden malli

Tarkastelen tässä tutkielmassa työn merkityksellisyyttä työn piirteiden mallin avulla. Työn piirteiden mallin mukaan tietyt työn rakenteelliset piirteet synnyttävät tiettyjä psykologisia tiloja, jotka johtavat sisäiseen motivaatioon ja hyviin työskentelytuloksiin. (Hackman & Oldham 1976, 255–256; Miner 2015, 75–76) Psykologisista tiloista yksi – kokemus työn merkityksellisyydestä rakentuu, kun työntekijä kokee työnsä arvokkaaksi, tärkeäksi ja kokee työn vaikuttavan johonkin suurempaan kokonaisuuteen. Työn merkityksellisyys syntyy työn piirteiden mallin mukaan taitojen monipuolisesta käytöstä, työn kokonaisuuden näkemisestä ja työn vaikutuksesta muihin. (Hackman & Oldham 1976, 257)

Työn vaikutus ei ole kaikille sama, sillä siihen vaikuttaa esimerkiksi työyhteisön tyytyväisyys (Miner 2015, 79). Työyhteisössä pitäisi pystyä kokemaan niin, että pystyy olla oma itsensä ilman negatiivisia seurauksia. Työyhteisö on tällaisessa tilanteessa psykologisesti turvallinen, jossa vallitsee luottamus, hyväksyntä ja mahdollisuus ottaa riskejä. (May, Gilson & Harter 2004, 15) Psykologinen turvallisuus määritellään Edmondsonin (1999) mukaan sellaiseksi työyhteisön väliseksi uskomukseksi, jossa tiimin jokaisen jäsenen on turvallista ottaa ihmissuhderiskejä.

Psykologisen turvallisuuden tulisi olla tiimitason normaali asia, joka mahdollistaa avoimuuden ja rehellisyyden. (Newman, Donohue & Eva 2017, 522)

Työn rakenne ja organisaation konteksti vaikuttavat merkityksellisyyteen etenkin työn ominaisuuksien kautta. Työn rakenteelliset piirteet lisäävät työn merkityksellisyyttä. (Rosso 2010, 114; Saks 2006, 603–604) Työn piirteiden mallin (Job Characteristics Model) mukaan työ on merkityksellistä, kun se sisältää autonomiaa, tehtävien monipuolisuutta ja vaihtelua, sekä selkeän kokonaisuuden ja sen, että työ tuntuu tärkeältä (Rosso ym. 2010, 103).

Merkityksellisyys muovautuu Rosson (2010, 113–115) mukaan työn merkityksen lähteistä ja psykologisista mekanismeista. Työn piirteiden mallin kehittivät Hackman ja Oldham (1976) yhdistääkseen työn rakenteen, psykologiset mekanismit ja motivaatiotulokset yhteen teoriaan. Teoria perustuu ajatukseen, että tietyt työn rakenteelliset piirteet synnyttävät psykologisia tiloja, jotka puolestaan lisäävät sisäistä motivaatiota ja parantavat työhyvinvointia ja suorituskykyä. Työn merkityksellisyys voidaan siis nähdä psykologisena tilana, johon vaikuttavat kolme erilaista työominaisuutta. Nämä ominaisuudet ovat taitojen monipuolisuus, tehtävän identiteetti ja tehtävän merkitys. (Hackman & Oldham 1976, 255–256)

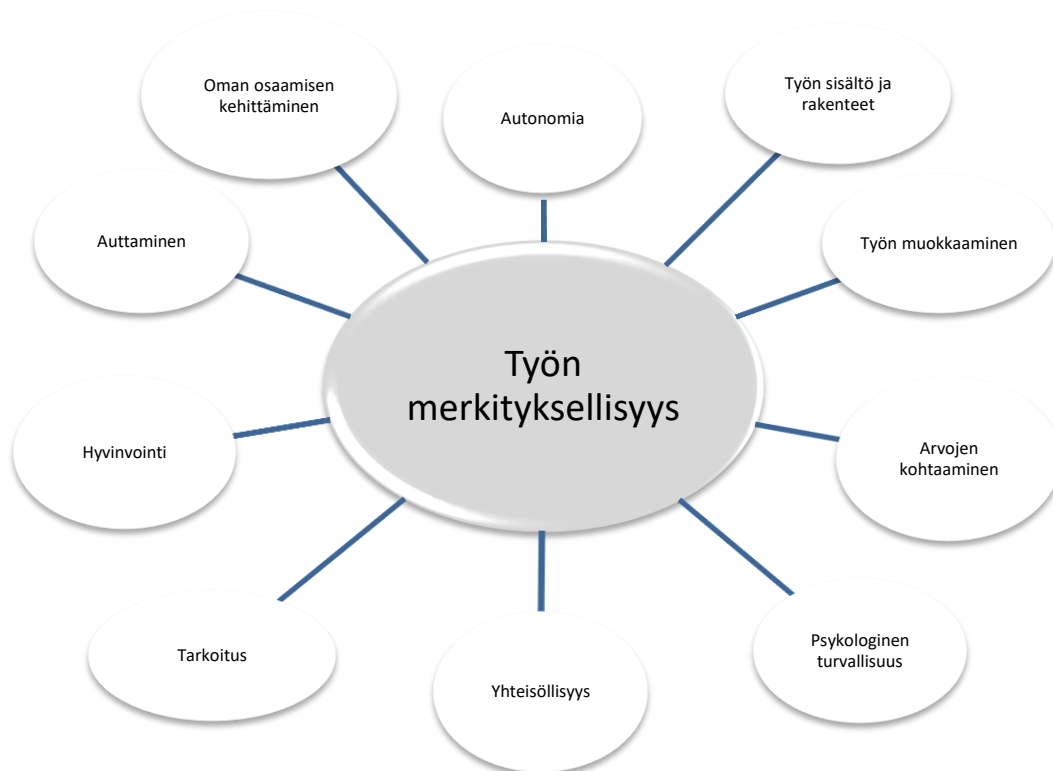
Työn piirteiden mallissa yksi keskeinen ominaisuus on työn merkityksellisyys. Työn piirteet voivat vahvistaa työn myönteisiä kokemuksia, jolloin prososiaalisuus voidaan nähdä työn piirteiden seurauksena. (Miner 2015, 86–87) On havaittu, että prososiaalisuus yhdistyy vahvasti työn merkityksellisyyden kokemukseen muun muassa sen kautta, että saadaan auttaa ihmisiä omassa työssä. (Roberts, Cumberland & Ellinger 2025, 199). Organisaatiotutkimuksessa on havaittu, että prososiaalisella vaikutuksella on useita positiivisia seurauksia: se lisää työn merkityksellisyyttä, parantaa hyvinvointia ja lisää motivaatiota. Myös negatiiviset ilmiöt vähenevät – prososiaalisuus voi vähentää esimerkiksi työpaikan vaihtoaikkeitä. (Roberts 2025, 211–212)

Tässä tutkielmassa prososiaalisuus nähdään mekanismina, joka selittää työn merkityksellisyyttä, sillä prososiaalisuuden keskeisiä piirteitä ovat ihmisen oma kokemus, tietoisuus vaikutuksesta, työkonteksti ja kokemus siitä, miten työ vaikuttaa muihin ihmisiin (Roberts 2025, 204–205). Prososiaalisuuden mekanismit ovat myös osittain samoja psykologisia mekanismeja, joita työn merkityksellisyyden tutkimuksessa tunnustetaan, kuten vaikuttavuus ja auttaminen. (Erlandsson & Dickert 2025, 913–914)

Prososiaaliset kokemukset lisäävät positiivisia tunteita ja motivaatiota työssä, mutta ne voivat myös parantaa hyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä, ja vaikutukset voivat ulottua jopa työn ulkopuoliseen

elämään (Roberts ym. 2025, 199–200). On myös havaittu, että työn merkityksellisyys on psykologinen edellytys sitoutumiselle. Tämä perustuu William Kahnin (1990) teoriaan, jonka mukaan sitoutumiseen vaikuttaa kolme keskeistä psykologista ehtoa: Merkityksellisyys, turvallisuus ja saatavilla olevat psykologiset resurssit. Työntekijät sitoutuvat todennäköisemmin työhönsä silloin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi, työympäristö tuntuu turvalliselta ja heillä on riittävästi psykologisia resursseja työn tekemiseen. Merkityksellisyys voi tarkoittaa siis erityisesti sitä, että työntekijä kokee työnsä panostuksen arvokkaaksi ja kokee saavansa vastinetta omalle työpanokselleen. (Saks 2006, 602–604)

Kuvio 1. Työn piirteiden teorian elementtejä



Kuviossa 1. on määritelty tämän tutkielman osalta käsiteltäviä ulottuvuuksia, jotka pohjautuvat työn piirteisiin. Tässä tutkielmassa tarkastellaan työn merkityksellisyyttä näiden ulottuvuuksien kautta. Työn merkityksellisyydestä voidaan löytää erilaisia ulottuvuuksia, kuten työn piirteistä. (Lysova, Allan, Dik, Duffy & Steger 2019, 374–375). Ulottuvuuksista löytyy myös samoja piirteitä, kuin prososiaalisuudessa, kuten auttaminen ja hyvinvointi.

### 2.3 Alanvaihto kontekstina työn merkityksellisyydessä

Alanvaihtaminen liittyy kontekstina työn merkityksellisyyteen, sillä alanvaihto voi tapahtua esimerkiksi työn merkityksellisyyden puuttumisesta tai siitä, että halutaan omalle kutsumusalalle,

joka koetaan merkitykselliseksi. Alanvaihtamisessa vaihdetaan toiselle alalle ja se voi tapahtua kouluttautumalla uudelleen tai esimerkiksi niin, että uudessa työpaikassa työntekijä koulutetaan työhön. Alanvaihtaminen voi tapahtua myös työpaikan sisällä, sillä yrityksessä voi olla monen eri alan osastoja, joihin vaaditaan eri koulutus. Työurat saattavat olla pirstaloituneita, jolloin ei välttämättä enää pysytä yhdellä alalla eläkeikään asti. Alanvaihto voi tapahtua elämäntilanteen muutoksen tai olosuhteiden vuoksi, jolloin tehdään ratkaisu siirtyä pois aiemmalta alalta. Nykyinen työelämä vaatii yksilöiltä jatkuvaa sopeutumista. Myös halu kehittää omaa ammatillista identiteettiä voi olla yksi syy alanvaihtoon. Olosuhteiden pakottama ratkaisu, kuten työkyvyn heikkeneminen tai irtisanominen voivat olla myös yksi syy alanvaihtoon. (Kuivalainen 2025, 225–226; De Vos ym. 2020, 1–2)

Alanvaihdot voivat olla kuormittavia, jos siirtymä on pakon sanelema, kuten irtisanomisen, työuupumuksen tai tyytymättömyyden vuoksi. Työn luonteen muuttuminen ja oman elämäntilanteen vaikutus voivat olla keskeisiä syitä alanvaihtoon. De Vos ym. (2020, 1–2) mukaan perinteiset uramallit eivät riitä, vaan tarvitaan uudenlainen näkökulma, joka ottaa huomioon hyvinvoinnin, pitkän aikavälin kestävyuden sekä yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmat. (De Vos ym. 2020, 3) Uran ei pitäisi kuluttaa työntekijää loppuun vaan mahdollistaa palautuminen ja ottaa myös huomioon vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen. Ura voi olla objektiivisesti menestyksenkäs, mutta subjektiivisesti kestävä ja tämän vuoksi yksilön kokemus on keskeinen osa kestävyyttä. (De Vos ym. 2020, 3, 5–6)

Seuraavaksi kerron alanvaihdon rakentumiseen liittyvistä tekijöistä. Ennen alanvaihtoa aiempi työ voi olla taloudellisesti järkevä, merkityksetön tai sisäisesti tyhjää. Työtä voidaan tehdä lähinnä palkan vuoksi. Ahn ym. (2017, 52–53) tutkimuksesta kuitenkin huomattiin, ettei aiempaa uraa koettu turhaksi vaan osaksi oppimisprosessia. Aiempaa kokemusta voitiin käyttää ikään kuin rakennuspalikoina myöhempää uraa varten. Kouluttautuminen ja elinikäinen oppiminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat alanvaihtoon. Kuivalainen (2025, 226) mukaan lähes puolet alanvaihtajista on suorittanut tutkinnon uudelta alalta, jonka vuoksi koulutus on keskeinen väylä erilaisiin alanvaihtoihin.

Hejden ym. (2017, 132–134) tutkimuksen tavoitteena oli löytää yksilöllisiä tekijöitä, jotka auttavat alanvaihdossa ja sopeutumisessa uuteen alaan. Henkilöllä tulee olla sopeutumiskykyä ja sisäinen kontrollikäsitys. Sisäinen kontrollikäsitys kertoo, että henkilö uskoo oman toimintansa vaikuttavan elämänsä kulkuun. Tämä vaikuttaa vahvasti alanvaihtoon sopeutumiseen uudella alalla.

Kontrollikäsitys voi lisätä merkittävästi onnistunutta alanvaihtoa. (Hejden ym. 2017, 135–137) Aika

on keskeinen ulottuvuus, sillä ura muuttuu elämänvaiheiden mukana ja tarpeet, arvot sekä voimavarat voivat muuttua jatkuvasti (De vos ym. 2020, 6–7).

Kestävä ura ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan siihen vaikuttavat organisaatiot, työmarkkinat sekä kulttuuriset ja institutionaaliset rakenteet. Näitä ovat esimerkiksi johtamiskäytännöt ja koulutusjärjestelmät, eli ura ei välttämättä ole pelkästään yksilön valintojen tulosta. (De Vos ym. 2020, 7–9) Organisaatioiden tukeminen urasuunnittelussa koko henkilön työuran ajan sekä sisäisen kontrollikäsitteiden vahvistaminen voivat vaikuttaa omalta osaltaan työn merkityksellisyyden vahvistumiseen. Yksilö voi puolestaan ottaa aktiivisen roolin omassa urakehityksessään sekä panostaa jatkuvaan oppimiseen ja vaihtoehtojen tutkimiseen. (Hejden ym. 2017, 144)

Joskus työssä kouluttautuminen ja uuden oppiminen eivät auta jäämään alalle. Tyytymättömyys työhön lisää usein alanvaihdon todennäköisyyttä ja jos työn luonne on muuttunut tai työ ei sovi enää elämäntilanteeseen, niin tällöin alanvaihto voi tulla kyseeseen. Oman osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen ovat kuitenkin aiemman kirjallisuuden mukaan selkeitä alanvaihtoon vaikuttavia tekijöitä. (Kuivalainen 2025, 229) Henkilöstön vaihtuvuus voi olla organisaatioille merkittävä haaste, sillä se voi aiheuttaa taloudellisia kustannuksia, osaamisen menetystä ja heikentää työyhteisön toimivuutta (Oprea ym. 2022, 188–189). Työn merkityksellisyyden on tutkittu olevan positiivisesti yhteydessä aikomukseen pysyä organisaatiossa (Popaitoon 2022, 3).

Autonomia, oppimismahdollisuudet, joustavuudet ja arvojen mukainen työ mahdollistavat työn merkityksellisyyden rakentumisen (Marshall & Bonner 2003, 289). Lisäksi työn merkityksellisyys kytkeytyy alanvaihtoon etenkin työntekijöiden hyvinvoinnin kautta. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti organisaation tuloksiin. Hyvinvoivat työntekijä ovat tuottavampia, sitoutuvat enemmän työhön, ovat innovatiivisempia ja vaihtavat työpaikkaa harvemmin. (Guest 2017, 32)

### 3 Tutkielman toteutus

#### 3.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkielmassa käytetään laadullista menetelmää. Laadullinen menetelmä sopii tähän tutkielmaan, sillä ihmisten kokemusten tarkastelu on keskeistä laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään tutkimaan syvällisesti sosiaalisia ilmiöitä ja pystytään tunnistamaan niiden erilaisia kokonaisuuksia (Puusa ja Juuti 2020, 59; Myers 2025, 5). Valitsin laadullisen tutkimuksen sen takia, että tässä työssä tarkastellaan työn merkityksellisyyttä alanvaihdossa ja tarkoituksena on saada tietoa tutkielman kohteena olevien henkilöiden omakohtaista kokemuksista tutkittavaan aiheeseen liittyen.

Määrällinen tutkimus olisi myös ollut mahdollista tässä tutkielmassa, mutta tutkimusmetodia miettiessä totesin, että haluan keskittyä henkilöiden yksilöllisiin kokemuksiin. Kokemusten tutkiminen toteutuu parhaiten laadullisen menetelmän avulla. Laadullinen tutkimus on myös joustava, jolloin muun muassa tutkimuskysymykset voivat muotoutua työn edetessä ja löydettyä uusia näkökulmia. Laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa esimerkiksi haastatteluiden tai ryhmäkeskustelujen avulla. (Puusa ym. 2020, 9, 12) Haastattelututkimus onkin tässä tutkielmassa tarkoituksenmukainen, sillä se on joustava tapa kerätä aineistoa ja alanvaihtajien näkökulmia työn merkityksellisyydestä on tutkittu vähän.

#### 3.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa on erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, kuten haastattelu, kysely ja havainnointi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Erilaiset haastattelutyypit ovat yleisiä laadullisessa organisaatio- ja johtamistutkimuksissa (Puusa ym. 2020, 103). Haastattelututkimukset ovat usein aikaa vieviä ja kustannuksia saattaa syntyä verrattain paljon. Haastattelun etuna on kuitenkin se, että haastateltavat voidaan valita henkilökohtaisesti ja niin, että henkilöillä on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi ym. 2018, 86) Tässä tutkielmassa käytettävää aineistoa kerättiin haastattelujen avulla. Aineiston keruumuodoksi haastattelu valikoitui sen joustavuuden takia, mutta myös sen takia, että haastattelujen avulla saadaan yksityiskohtaisempaa tietoa haastateltavien kokemuksista ja ajatuksista. Haastateltavia valikoitui omien verkostojen kautta kahdeksan henkilöä. Lähipiiristä ja tuttavista olisi löytynyt vielä enemmän alanvaihtajia, mutta aika ja resurssit ovat rajallisia, joten haastateltavien määrä rajautui sen mukaan. Haastatteluaineisto kerättiin aikavälillä 31.10.2025-21.2.2026.

Haastatteluja voidaan toteuttaa erilaisten haastattelutyyppeillä avulla, kuten strukturoidusti tai puolistrukturoidusti. Strukturoidussa haastattelussa on laadittu kysymykset etukäteen teoriaan nojaten ja kysymykset esitetään kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä. (Puusa & Juuti 2020, 111) Haastattelutyypiksi tähän tutkielmaan valikoitui puolistrukturoitu haastattelu, sillä tutkielmassa ei haluttu käyttää tiettyjä vastausvaihtoehtoja. Haastateltavien vastauksista voi löytyä havaintoja paremmin kuin valmiiksi päätetyistä vastausvaihtoehdoista. Puolistrukturoidusta haastattelusta voidaan myös käyttää nimeä teemahaastattelu. Teemahaastattelu on menetelmä, jossa tutkija voi ohjata haastattelua ilman täyttä kontrolloimista, jolloin haastattelusta tulee keskustelevalta ja vuorovaikutteinen, muttei liian ohjattu. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 105–108)

Tämä tutkielma toteutettiin teemahaastattelun avulla sen avoimuuden, joustavuuden ja tutkimuskohteen syvemmän merkityksen aikaansaamiseksi (Tuomi ym. 2018, 87–88; Koskinen ym. 2005, 110). Monenlaisia ilmiöitä voidaan tutkia esimerkiksi teemahaastattelujen avulla. Teemahaastattelussa voidaan olettaa, että haastateltava on kokenut jonkun prosessin, joka korostaa subjektiivisuutta. Yksilöiden kokemusten avulla pystytään tarkastelemaan työn merkityksellisyyden rakentumisesta alanvaihdossa. (Puusa ym. 2020, 112) Haastattelujen avulla voidaan arvioida haastateltavien kokemuksia työn merkityksellisyyden rakentumisesta alanvaihdossa.

Teemahaastatteluissa käytettiin ohjaavia teemoja ja kysymyksiä, jotka muotoutuivat aiemman teorian ja kirjallisuuden mukaan. Haastattelurunko koostui viidestä pääkysymyksestä ja jokaisen pääkysymyksen lisäksi rungossa oli kolme lisäkysymystä. Haastattelun edetessä kysyttiin välillä myös muita tarkentavia kysymyksiä. Tarkentavat kysymykset eivät olleet kaikilla samoja, koska haastattelut etenivät kaikki omanlaisensa keskustelun avulla. Aluksi taustatiedot kysyttiin suljettuina kysymyksinä. Vastausvaihtoehtoja ei muissa kysymyksissä ollut, vaan kysymykset olivat avoimia, jolloin haastateltavat saivat vastata omin sanoin (Koskinen ym. 2005, 109). Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin lisäyksiä tai tarkennuksia, joita ei vielä haastattelun jälkeen tullut ilmi. Haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta haastateltavat saivat perehtyä kysymyksiin ja pohtia työn merkityksellisyyttä jo ennen haastattelua.

Tarkoituksena oli ensin etsiä haastateltavia jostain tietyistä yrityksistä tai samalta alalta. Päädyin kuitenkin valitsemaan eri aloilta haastateltavia mahdollisesti kattavamman ja eri alojen näkökulmista saatavan aineiston perusteella. Tutkielman aiheesta keskusteltuani omien verkostojen kanssa, löytyivät haastateltavat yllättäen lähipiiristä, tuttavista ja aiemmista työkavereista. Haastateltavia olisi ollut paljon enemmän, mutta rajasin resurssien takia haastateltavat kahdeksaan henkilöön ja siihen, kuinka kauan uudella alalla on työskennellyt. Uudella alalla tuli olla

työskennellyt vähintään kuusi kuukautta. Haastattelut olivat pääosin yksilöhaastatteluja, mutta kaksi haastattelusta toteutettiin parihaastatteluna, eli kahta henkilöä haastateltiin samaan aikaan saaden näin aikaan myös keskustelua ja vuoropuhelua toisen vastauksista. Kaikki haastattelut toteutettiin kasvokkain ja haastattelupaikka vaihteli haastateltavan asuinpaikkakunnan mukaan.

Taulukossa 1 on kirjattu haastateltavien taustatiedot eli kuinka kauan on ollut edellisellä alalla, kuinka kauan on ollut uudella alalla, työkokemusvuodet yhteensä ja ikä.

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot

Haastateltava	Kauanko ollut edellisellä alalla? (vuotta)	Kauanko ollut uudella alalla? (vuotta)	Työkokemusvuodet yhteensä? Sisältää myös muut työt (vuotta)	Ikä (vuotta)
H1	7	2	10	
H2	4	4	20	
H3	1	6	9	
H4	10	3	11	
H5	0,5	4	13	
H6	8	2	12	
H7	15	4	19	
H8	1,5	5	7	
Keskiarvo	5,88	3,75	12,63	33,87

Taulukosta 1 voidaan huomata, että haastateltavat ovat olleet työelämässä jo useita vuosia, mutta uudella alalla osa on ollut huomattavasti vähemmän aikaa kuin toiset. Työkokemusvuodet yhteenlaskettuna sisältää myös aiempien töiden työkokemusvuodet. Osa haastateltavien kommentteista saattoi liittyä myös aiempiin työpaikkoihin ja niihin liittyviin alanvaihtoihin, mutta tässä tutkielmassa keskityttiin pääosin vain taulukko 2 mukaisiin alanvaihtoihin. Keskiarvona edellisellä alalla haastateltavat olivat töissä yhteensä 5,88 vuotta. Keskiarvona taas uudella alalla haastateltavat olivat 3,75 vuotta. Keskiarvo työkokemusvuosista yhteensä oli 12,63 vuotta, joka kertoo, että yhteensä työkokemusvuosia on kertynyt kaikilla lähemmäs kymmenen vuotta. Haastateltavien iät poistettiin taulukosta anonymiteetin turvaamiseksi. Haastatteluun osallistui seitsemän naista sekä yksi mies ja kaikki haastateltavat ovat y-sukupolven edustajia. Ikäkeskiarvona oli 33,87 vuotta.

Taulukossa 2 on kirjattu haastateltavien edelliset ja nykyiset alat sekä mahdolliset tutkintonimikkeet. Osa ei ollut opiskellut uutta tutkintoa ja näissä työpaikoissa organisaatio itse koulutti työntekijän uudelle alalle.

Taulukko 2. Haastateltavien alat/tutkintonimikkeet

Haastateltava	Edellinen ala/tutkintonimike	Nykyinen ala/tutkintonimike
H1	Liiketalous/tradenomi	Maanmittaustekniikka/ insinööri
H2	Taloushallinto/tradenomi	Isännöintiala
H3	Terveydenhoitoala, välissä IT-ala	Terveydenhoitoala
H4	Kaupallinen ala	Vakuutusala
H5	Kasvatusala, välissä hotelli- ja ravintola-ala	Kasvatusala
H6	Taloushallinto/tradenomi	Yrittäjä
H7	Matkailuala/restonomi	Henkilöstöhallinto
H8	Liiketalous/tradenomi	Kasvatusala/ kasvatustieteiden maisteri

Taulukosta 2 voidaan huomata, että kaksi haastateltavaa on palannut edelliselle alalle oltuaan välissä toisella alalla. Kuusi haastateltavista työskentelivät työntekijätasolla ja kaksi haastateltavista työskenteli esihenkilötasolla, joista molemmat toimivat johtajatasolla. Haastattelut kestivät yhteensä 333 minuuttia, haastatteluiden kestoissa oli vaihtelua 34 minuutin ja 79 minuutin välillä. Vaihtelun kertoo osaltaan se, että kaksi haastattelusta toteutettiin parihaastatteluna ja näin ollen haastatteluissa käytiin läpi kahden haastateltavan vastaukset ja se pidensi haastattelu-aikaa. Haastattelujen keston keskiarvo oli yhteensä 55 minuuttia.

Haastatteluista saatu aineisto litteroitiin ja kirjallista aineistoa kertyi yhteensä 112 sivua. Aineiston teknisistä tiedoista voidaan kertoa, että tiedoston fonttikokona käytettiin 12, fonttina Times New Roman ja rivivälinä 1,5. Haastattelut toteutettiin täysin anonymisti: edellisten työnantajien tai nykyisten työnantajien tietoja ei taltioitu sekä haastateltavien nimet ja muut tunnistettavat tiedot poistettiin litteroinnin yhteydessä. Litteroinnin jälkeen äänitallenteet hävitettiin tietoturvasyistä.

### 3.3 Aineiston analyysi

Aineiston keruu ja analyysi kuljivat rinnakkain, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle. Aineiston analyysin avulla pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä. (Puusa ym. 2020, 143–144; Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 35) Laadullisen analyysin avulla tehdään tulkintoja aineistosta (Rose, Spinks & Canhoto 2014, 335). Tässä tutkielmassa haastattelut äänitettiin ja aineiston analyysi toteutui niin, että aineisto analysoitiin teemoittain. Äänitykset myös litteroitiin, sillä tekstidatan analysointi on nopeampaa sekä aiempaan analyysiin vertaaminen on kätevämpää, kun aineisto on tekstimuodossa. (Rose ym. 2014, 337–338) Analysoinnissa käytettiin Word-tietojenkäsittelyohjelmaa.

Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Prosessi kulki niin, että ensin kirjattiin alkuperäinen ilmaisu, eli haastateltavan kommentti ja sen jälkeen alkuperäisestä

ilmaisusta tiivistettiin pelkistetty ilmaisu. Pelkistetyssä ilmaisussa on tavallaan tiivistetty haastateltavan kommentin sisältö, muuttamatta kommentin alkuperäistä tarkoitusta. Analyysi on teoriaohjaava, sillä teemat nousivat pääosin työn piirteiden mallin pohjalta, mutta alaluokista – psykologinen turvallisuus, muodostui aineistosta. (Rose ym. 2014. 339)

Pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin ja näistä muodostettiin alaluokkia. Alaluokat järjesteltiin niin, että samankaltaiset alaluokat tarvittaessa yhdistettiin yhdeksi luokaksi ja lopulta muodostettiin yläluokat. Laadullinen aineisto siis aluksi pilkottiin ja alustavan ryhmittelyn jälkeen etsittiin varsinaisia teemoja. (Tuomi ym. 2018, 107) Haastateltavien alkuperäiset kommentit redusoitiin, eli pelkistettiin, joka tarkoitti haastateltavan kommenttien tiivistämistä ja epäolennaiset asiat karsittiin pois. Pelkistetyistä ilmaisuista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, jotka sitten klusteroitiin eli ryhmiteltiin eri alaluokkiin. (Tuomi ym. 2018, 124–125) Taulukossa 3 on esitelty esimerkki aineiston redusoinnista ja klusteroinnista.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston redusoinnista ja klusteroinnista

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
Kun kollegat on semmoisia, jotka tietää oikeasti sen mitä sinä teet ja tuota niiden semmoinen niin kuin sekin on tärkeätä, että sinun kollegat arvostavat myös omaa työtänsä, koska te teette samaa duunia, jos sinun kollega vähättelee omaa työtänsä, niin sitten se vaikuttaa helposti siihen, että sä rupeat itsekin miettimään ja heijastelee silleen niinku ai että jos toi joka niinku on täysin samassa asemassa kuin minä ja täysin samaa työtä tekee kuin minä niin pitää mun työtä noin merkityksettömänä. (H6)	Kun arvostetaan omaa työtä, niin se helposti tarttuu myös toisiin ja kun taas ei arvosteta omaa työtä, niin se saattaa heijastua myös toisiin.	Kollegoiden merkitys/ kollegiaalisuus
Kyllä niin kun hyvin vahva vaikutus sillä on, että minkälaisessa yhteisössä saa työskennellä että, aina tukee kyllä se niinku on siitä yleisestä ilmapiiristäkin kiinni, että mitenkä se työ tai miten siitä ajattelee, että kollegoiden merkitys on suuri, koska se vaikuttaa siihen omaan jaksamiseen niin paljon ja omaan ajatukseen omasta työstä. Ja, no ei koskaan oo ollut niin hyvä tilanne mitä nykyisellään on. Ja kyllä on hyvä työilmapiiri ja esihenkilö on hyvä. Ja siis joka päivä on tuntunut siltä, että saa niin kun muutakin kuin pelkkää rahaa siitä hommasta. (H2)	Työyhteisöllä on suuri merkitys siihen, millaista työskentely on. Työn merkityksellisyyden kokemusta tukee paljon se, millainen yleinen ilmapiiri työpaikalla on. Kollegat taas vaikuttavat vahvasti jaksamiseen ja siihen, miten ajattelee omasta työstään. Työ antaa muutakin kuin palkkaa.	
Merkityksellisyyteen liittyen, vaikka työssä jaksaminen, niin se on jotenkin tosi helppo allekirjoittaa, että mun mielestä se niinku liittyy vahvasti just vaikka se niinku kollegiaalisuus, vaikka siihen, että jaksaa paremmin. (H3)	Työn merkityksellisyys ja kollegiaalisuus tukevat työssä jaksamista.	

Taulukossa 3 on esimerkki, kuinka alkuperäisistä ilmaisuista on karsittu epäoleellinen pois ja siitä on muodostettu pelkistetty ilmaisu. Pelkistetyt ilmaisut sitten ovat klusteroitu alaluokkaan, yhteneväisyyksien perusteella.

Taulukko 4. Aineiston abstrahointi

Yhdistävä luokka: Alanvaihtajien kokemukset työn merkityksellisyyden rakentumisessa		
Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Työllisyysnäkömät Oman osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen Oma kiinnostus alaa tai työtä kohtaan Työn luonteen muuttuminen Oma elämäntilanne	Alanvaihtoon johtavia tekijöitä	Työn merkityksellisyys
Työkokemuksen vaikutus oman kiinnostuksen hahmottamiseen Työn sisällölliset merkitystekijät	Urasuunnittelu ja ammatillinen itsearviointi	
Merkityksettömämpi työ/Merkityksellinen työ Merkityksellisyyden kokemuksen muuttuminen/ selventyminen Aiemmasta työkokemuksesta saatu hyöty Muiden mielipiteiden vaikutus merkityksellisyyden kokemukseen	Aiemman työkokemuksen vaikutus	
Motivaatio Työsuorituksesta saatu korvaus Työnantajan tarjoamat edut Työhyvinvointi	Työhön sitoutuminen	
Huono/hyvä työilmapiiri Kollegoiden merkitys/ Kollegiaalisuus Esihenkilön vaikutus työn merkityksellisyydelle Työyhteisön tärkeys	Psykologinen turvallisuus	
Muutoksen luoma kuormittavuus Muutokseen suhtautuminen Esihenkilön muutosjohtaminen Esihenkilön/johtajan vastuu Vuorovaikutus ja läpinäkyvyys muutoksessa	Tuen tärkeys jatkuvassa muutoksessa	
Asiakkaan auttaminen/ Pyrkimys auttaa ihmisiä Asiakaslähtöisyys Vaikuttaminen asiakkaan palvelun lopputulokseen Yhteiskunnallinen arvostus	Yhteiskunnallisesti arvostettu työ	
Arvojen kohtaaminen/ Arvojen mukainen työ Työhön vaikuttaminen vastuullisuuden kautta/ Vaikuttaminen asioihin tai yhteiskuntaan Ympäristövastuu	Arvot ja vastuullisuus	

Taulukossa 4 on kuvattu aineiston abstrahointi. Aineiston klusteroinnissa on tärkeää lajitella ja ryhmitellä luokat pienemmän käsitelmäärän alle, jotta tulokset saadaan rajattua tarkasti (Myers 2025, 197). Aineiston klusteroinnin jälkeen toteutettiin aineiston abstrahointi, jossa alaluokat muodostavat käsitteellisiä yläluokkia, kuten taulukosta 4 havaitaan. Näiden yläluokkien on tarkoitus yhdistyä pääloukkaan ja koko aineiston luokittelu päättyy yhdistävään luokkaan. (Tuomi ym. 2018, 125–126)

Tutkielman tulokset esitellään luvussa 4 ja tulokset on jaoteltu pääluokan ja aineistosta muodostuneiden yläluokkien mukaisesti. Pääluokka *työn merkityksellisyys* yhdistää yläluokat: alanvaihtoon johtavia tekijöitä, urasuunnittelu ja ammatillinen itsearviointi, aiemman työkokemuksen vaikutus, työhön sitoutuminen, psykologinen turvallisuus, tuen tärkeys jatkuvassa muutoksessa, yhteiskunnallisesti arvostettu työ sekä arvot ja vastuullisuus – nämä yhdistyvät sisällöllisesti toisiinsa. Yläluokat taas yhdistyvät yhdistävään luokkaan, joka yhdistää aineiston tutkimuskysymyksiä mukaisesti työn merkityksellisyyden rakentumiseen alanvaihdossa.

Tuloksien empiirinen aineisto yhdistetään työn merkityksellisyyteen liittyviin aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan haastateltavien kommenttien avulla. Jos haastateltavien kommentista on poistettu epäolennaisia seikkoja välistä, niin ne on merkitty kommenttiin merkeillä [...]. Myös jos haastateltava on maininnut esimerkiksi yrityksen nimen, työtehtävän nimen tai toisen haastateltavan nimen, on ne muutettu tutkielmassa yleistetyksi nimikkeeksi: *organisaatio*, *terveydenhuoltoala* ja haastateltavan yksilöintitieto *H1*. Haastateltavien kommentit on eroteltu taulukossa 1 mainittujen yksilöintitietojen mukaan, eli tunnisteiden H1-H8 avulla.

## 4 Työn merkityksellisuuden rakentuminen alanvaihdossa

### 4.1 Alanvaihdon päätekijät

Tässä luvussa 4.1 käsitellään alanvaihtoon liittyviä päätekijöitä aineistosta löytyvien seikkojen avulla. Kaikki alanvaihdot eivät ole samanlaisia, sillä kaikki eivät vaihda alaa, vaikka harkitsisivat sitä ja osa siirtyy uudelle alalle esimerkiksi osa-aikaisesti. Alanvaihtaminen onkin usein pitkä ja epälineaarinen prosessi. Alanvaihto ei välttämättä tarkoita yhtä selkeää hetkeä, vaan se voi rakentua vähitellen. (Kuivalainen 2025, 227) Eri ihmiset arvottavat eri asioita, kuten palkan merkityksen, vapaa-ajan ja työelämän joustavuuden ja tämä johtuu usein sen hetkisestä elämäntilanteesta (Castro, Van der Heijden & Henderson 2020, 2). Työurat muuttuvat globalisaation, teknologisen kehityksen, organisaatioiden jatkuvan uudelleenjärjestelyn, hierarkioiden purkautumisen ja epävarmuuden kasvun vuoksi työmarkkinoilla (Baruch 2004, 58). Nämä murrokset ovat hajottaneet perinteiset urarakenteet ja uudet urat ovat usein joustavia, siirtyviä ja epälineaarisia. Menestys voidaan uusissa urapoluissa määritellä sisäisin kriteerein, kuten autonomian, tasapainon ja merkityksellisuuden kautta. (Baruch 2004, 61–62; Unkari-Virtanen ym. 2025, 131–132)

Alanvaihdon päätekijät liittyvät ammatilliseen itsearviointiin ja urasuunnitteluun. Alanvaihtoon johtavia tekijöitä aineistosta löytyi myös lisäksi muun muassa työllisyysnäköymien vaikutus ja oman osaamisen kehittäminen. Haastateltavien työtaustat ovat monikirjoiset ja lähes kaikki haastateltavat ovat tehneet erilaisia töitä ennen tässä tutkielmassa päätutkimuskohteena olevia edellisen alan ja nykyisen alan tehtäviä. H2, H4, ja H6 ovat esimerkiksi työskennelleet muun muassa kaupanalalla, H8 liiketalouden alalla, H3 tehdastyössä, H5 varastotyöntekijänä ja H7 myyjänä.

#### 4.1.1 Alanvaihtoon johtavia tekijöitä

Työ nähdään tärkeänä resurssina, joka tarjoaa tuloa, sosiaalisia suhteita ja merkityksellisyyttä. Työn epävarmuus voi kuitenkin aiheuttaa stressiä ja käyttäytymisen muutosta ja näin kehittää lähtöaikeita työstä. (Peltokorpi & Allen 2024, 417–418) Työn epävarmuus on lisääntynyt muun muassa globalisaation, talouskriisien ja teknologisten muutosten vuoksi. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu epävarmuuden olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen ja vaihtoaikaisiin. (Peltokorpi & Allen 2024, 416–417) Pakotettu henkilöstön vaihtuvuus eli irtisanomiset ja lomautukset vaikuttavat osaltaan alanvaihtoon (Ma, Allen, Hancock & Mistry 2025, 2). Aiemmin on tutkittu, että uraepävarmuus voi heikentää kokemusta työn merkityksellisyydestä (Castro ym. 2020, 6).

Työllisyysnäkömät voivat edellisellä alalla olla myös heikot. Alla olevista haastateltavien katkelmista voidaan huomata, että valmistuttua, ymmärrys alan huonoista työllisyysnäkömistä valkeni ja olisi pitänyt vaihtaa kaupunkia tai tehdä muita isoja uhrauksia, jos olisi halunnut pysyä edellisellä alalla. Haastateltavalla H8 oli myös pitkiä työttömyysjaksoja, jotka osaltaan haastoivat työllistymistä.

Mutta sitten tosiaan kun valmistui, niin alkoi niin kuin kunnolla ymmärtää sen, että se ala ei työllistä kovinkaan hyvin tai tosi heikosti, että se olisi todennäköisesti vaatinut että olisi pitänyt muuttaa, vaikka tosi kauas johonkin toiseen kaupunkiin tai silleen niinku ehkä semmoisia isompia uhrauksia tai tällöisiä päätöksiä. [...] Yksi niinku itsellä merkittävimmistä päätöksistä, että miksi siinä kohti vaihto siitä alasta tai ylipäänsä alaa oli se, että halusi löytää semmoisen alan mikä olisi työllistymisen näkökulmasta niinku vakaampi, että se oli ihan prioriteetti numero yksi. (H3)

Tuli pian huomattua silloin, että ei oikein saa vakituista työtä mistään, että oli hyvin hankala, että ne oli määräaikaista pätkiä eri toimistotehtävistä. Ja sitä kun aikani pohdiskelin että tää on aika rasittavaa koko ajan olla hakemassa uudestaan työtä, että olisiko joku semmoinen ala millä ois töitä ja joka kiinnostaisi? [...] Varma työllistyminen niin joo, että kasvatusalan opettajien keskuudessa ei juurikaan työttömyyttä ole, että heistä on ennemminkin pula. (H8)

Aineistosta havaittiin, että työllisyysnäkömät olivat haastateltaville H1 ja H2 merkittäviä alanvaihtoon johtavia tekijöitä. Hyvät työllisyysnäkömät ja tieto siitä, että vaihtuvuutta tulee tulevaisuudessa olemaan nykyisellä alalla, saivat miettimään alanvaihtoa. Haastateltavan H2 alalla työllisyysnäkömät olivat hyvät, joka vaikutti osaltaan alanvaihtoon. Alalla on myös alanvaihdon jälkeen ollut hyvät työllisyysnäkömät. Haastateltava H7 taas koki alla olevan katkelman mukaan, että epävarma työtilanne edellisellä alalla sai miettimään alanvaihtoa. Aiempi tutkimus esittää, että on kolme suhtautumistapaa työhön: 1. työ, jota tehdään rahan vuoksi, 2. ura, jossa tavoitteena on eteneminen ja status, sekä 3. kutsumus, jossa työ on itsessään merkityksellistä. Sama työ voi olla eri ihmisille toinen ja taas toiselle ensimmäinen vaihtoehto. (Berg, Grant & Johnson 2010, 974–975)

Meillä oli paljon lomautuksia ja tuli irtisanomisia ja kaikkea niin siinä kohtaa sitten oli niinku tavallaan, ehkä jopa niinku vähän luonnollistakin alkaa niinku miettiä, että hei että mikä on mun plan b. (H7)

Koulutus voi olla keskeinen väylä urasiirtymiin, kuten osan tässä tutkielmassa haastateltavien urapolussa näkyy. Alanvaihtajien mahdollisuudet turvaaminen on suositeltavaa, sillä usein alanvaihtajat asetetaan kilpailuasetelmaan ensikertalaisten opiskelijoiden kanssa.

Aikuiskoulutustuen poistaminen on jo vaikuttanut alanvaihtoon tähtäävään uudelleen kouluttautumiseen, sillä hakijamäärät esimerkiksi sote-alan koulutuksiin vähensi hakijoita vuonna 2025. (Kovalainen 2025, 225–226; Tehy 2025) Aineiston mukaan jatkuva uuden oppiminen ja

omalla tahdilla eteneminen luovat merkityksellisyyttä työssä. Haastateltavien H1 ja H7 alla olevista katkelmista huomataan, että uuden oppiminen voi luoda merkityksellisyyttä jatkuvan oppimisen kautta.

No osittain sitten ehkä se ettei ole niinku ikinä valmis tässä (nykyisessä) työssä, että on niinku opittavaa piisaa kyllä. Sitten kuitenkin se, että pystyy omaa tahtia edetä, että ei ole mikään semmoinen ennalta päätetty, että tähän mennessä sun pitää osata nää enää vaan että sun niinku etenet ihan omaan tahtiin ja teet niinku sillä lailla miten itsestä hyvältä tuntuu. (H1)

Kyllä mä muistan että silloin ku silloin kun se niinku alanvaihto niinku alkoi silleen niinku kypsymään mielessä, niin kyllä mä mietin niinku tosi paljon just sitä työn merkityksellisyyttä niinku silloin ja sitten jotenkin mulle tuli ehkä vähän niinku siinä kohtaa sillain että että mä oon vähän tämmöisellä niinku pinnallisella alalla että että se ei niinku se matkailuala niinku ehkä antanut mulle sitten enää niinku semmoista. [...] Että sitten tavallaan halusin jotain uutta ja halusin oppia jotain uutta ja ymmärtää asioita eri tavalla. (H7)

Haastateltava H8:n organisaatiossa työnantaja tarjoaa koulutuslisenssin, jonka kautta työntekijät voivat osallistua alaan liittyviin koulutuksiin. Alla olevan katkelman mukaan työ pysyy koulutusten avulla mielekkäänä, mutta saadaan samalla ajantasaista tietoa alan toiminnasta ja uusista käytänteistä.

Työnantajan puolesta on koulutuslisenssi Eduhouselle, että sieltä työn työntekijät pystyy niitä oman alan aihekokonaisuuksia suorittaa [...] sitten on välillä sitten työnantajan järjestämiä tai sitten osallistutaan johonkin yhteisiin koulutuksiin. [...] ja työ pysyy mielekkäänä, mutta niin saa uutta ajantasaista tietoa. (H8)

Alla olevissa haastateltavien katkelmissa on havaittavissa, että alanvaihtoon liittyy oma kiinnostus tiettyä alaa kohtaan. Haastateltava H3 koki, että aiempi ala valikoitui oman kiinnostuksen kohteena olevan luovuuden kautta. Kun taas haastateltava H7 kertoi, että vaihto toiselle alalla oli jo kypsynyt mielessä pitkään, ennen kuin tuli oikea aika vaihtaa alaa, vaikka uusi ala oli kiinnostanut jo aiemmin. Haastateltava H1 taas koki, että organisaation ja oppilaitoksen välinen yhteistyö mahdollisti sen, että pääsi opiskelemaan uutta sellaista alaa, josta on ollut kiinnostunut.

Peruskoulun jälkeen menin sinne tosi nuorena näin, että silloinhan nyt ei välttämättä aina osaa niinku huomioida kaikkia niinku tekijöitä siinä, että kun valitsee jotakin alaa, niin se että miksi valitsi sen alan silloin alunperin oli se, että että oli niinku siinä oli semmoista niinku luovaa puolta mikä mikä itse on niinku aina kiinnostanut. (H3)

No mulla oli itse asiassa varmaan jo silloin kun mä olin siellä ammattikorkeakoulussa niin mä olin aina vähän kiinnostunut niinku henkilöstöpuolen asioista, mut sitten mä en ehkä jotenkaan vaan se matkailu oli vaan niin mulla siinä, koska mä olin niin monta vuotta jo ollut sillä alalla niin sitten mä en oikein osannut niinku nähdä mitään muuta. Niin tota sitten tavallaan ehkä semmoinen niinku aika pitkäkin niinku mielenkiinto

sinne alalle. Mut sitten se jossain kohtaa vaan niinku kypsä ja niin sitten tuli oikea hetki sitten ehkä tehdä niinku se siirto että et sitten haluaakin niinku jotain muutakin myös tehdä kun pelkkää matkailualaa. (H7)

Yritys teki yhteistyötä niinku oppilaitoksen kanssa, että oli helppo tavallaan hypätä siihen koulutukseen mukaan ja sitten kun oon tykännyt luonnossa liikkua niin niin tuntui luonteelta vaihtaa sitten myös semmoiselle puolelle. (H1)

Haastateltava H3 mainitsee alla olevassa katkelmassa luovuuden merkityksellisyyden lisääjänä ja että itselle aiempi työ olisi ollut merkityksellistä luovuuden kautta, mutta se ei kuitenkaan työllistänyt. Sitten taas seuraava työ loi merkityksellisyyttä nimenomaan uuden oppimisen ja itsensä haastamisen kautta. Itsensä haastaminen voi näkyä myös oman yrityksen perustamisena. Haastateltava H6 sai edellisessä työpaikassa kipinän perustaa oman yrityksen, sillä hänelle tarjottiin edellisen yrityksen johtotehtävää, jossa hän olisi vetänyt yritystä yksin ja näin haastateltava päätti perustaa oman yrityksen. Vastuun antaminen voi siis luoda merkityksellisyyttä itsensä haastamisen kautta (Miner 2015, 77). Aiemmin onkin tutkittu, että luottamus ja vastuu luovat ilmapiirin, joka vahvistaa merkityksellisyyttä (Schnell, Höge & Weber 2019, 173–174).

Esimerkiksi se on vaikka merkityksellistä sen niinku luovuuden kautta. Toki siinä ei välttämättä ole semmoista aspektia, että sä vaikka auttaisit muita tai näin. Nyt on silleen ehkä itselle ollut kanssa niinku semmoista, että se olisi antanut, mutta just se että kun se ei työllistänyt. Ja no sitten taas. Jos ajattelee sitä niinku IT-alaa niin kyllä se niin kun kyllä siinäkin oli varmasti semmoista niinku merkityksellisyyttä itselle ehdottomasti ehkä semmoisen jotenkin uuden oppimiseen ja itseensä haastamisen näkökulmasta etenkin. (H3)

Työn luonteen muuttuminen ja elämäntilanteen muuttuminen havaittiin aineistosta alanvaihtoa lisääväksi tekijäksi. Aiempi tutkimus on keskittynyt siihen, että työn ja vapaa-ajan tasapaino tarkoittaa työn ja lastenhoidon yhteensovittamista. On kuitenkin tunnistettu, että vapaa-aikaan tulee liittää myös muu henkilökohtainen elämä kuin lapset, sillä ihmisillä on moni muotoisia ja yksilöllisiä tilanteita taustalla – ei pelkästään perhevastuita. (Kelliher, Richardson & Boiarintseva 2018, 100–101) Perheystävälliset käytännöt eivät silti välttämättä yksin riitä, sillä pelkkien etujen tarjoaminen ei muuta organisaation normeja tai arvoja (Allen 2001, 415–416).

Haastateltavat H2 ja H4 kokivat, että työn luonne oli muuttunut liikaa, jotta työtehtävässä voisi enää jatkaa. Haastateltava H2 kertoi, että hän ei kokenut työtä enää merkitykselliseksi, eikä työstä saatu enää mitään merkitystä ja palautuminen normaaliin ei enää onnistunut. Haastateltava H4:n työtehtävää taas oli muutettu äitiysloman aikana. Työtehtävä oli sellainen, ettei se kiinnostanut ja työajat eivät myöskään enää sopineet uuteen elämäntilanteeseen. Haastateltava H5 halusi kokeilla uutta alaa välissä, mutta paluu vanhaan työhön oli pakon sanelemaa elämäntilanteen takia. Työn ja

vapaa-ajan yhteensovittaminen ei olisi toiminut tällä uudella alalla, vaikka eri elämäntilanteessa mahdollinen kouluttautuminen ja alalla eteneminen olisi mahdollisesti tullut kyseeseen. Alla olevista haastateltavien H2 ja H5 katkelmista voidaan huomata työn luonteen muuttumisen ja elämäntilanteen vaikutus alanvaihtoon.

Mutta siinä vaiheessa ei se vaan oikein lähtenyt enää vain kokenut enää, että se on. En kokenut sitä tarpeeksi merkitykselliseksi, että en saanut mitään merkitystä siitä työstä että se lähti kierre siitä uudestaan, että ei saanu palauduttua enää siihen normaaliin mitä oli ennen tota oikeastaan aloittaessa alalla että Työn luonne oli muuttunut niin paljon siinä sinä aikana kun. No niillä 4 vuoden aikana. (H2)

Sitten tota halusin myös kokeilla välissä muuta [...] ajattelin että vaikka mulla ei ole alan koulutusta eikä kokemustakaan niin ehkä tota asenne ratkaisee ja niin onneksaasti kävin että sain sain sitten paikan siitä. Viihdyin työssä kyllä hyvin mutta sitten kanssa ne työajat kun sehän on niinku pitkälti myös ilta ja viikonlopputyötä [...] Se oli sitten varmaan niinku se suurin syy, että se ei vaan sopinut meidän elämäntilanteeseen [...] että siitä alkoi tulla sitten aika pian aika mahdoton palapeli. [...] Kyllä se niinku loppujen lopuksi oli sitten myös niinku aika lailla silleen pakon sanelemaa että tota ei vaan niinku oltaisi pystytty suoriutuu arjesta. [...] Ehkä toisessa elämäntilanteessa olisin pysynyt alalla ja lähtenyt sitten siellä enemmän niinku kouluttautumaan ja pyrkinyt etenemään. (H5)

Elämäntilanne voi aineiston perusteella olla yksi merkittävä päätekijä alanvaihtoon, mutta jokaisessa elämäntilanteessa myös kartoitetaan usein omaa kiinnostusta erilaisia aloja tai työtä kohtaan. Työnvaatimukset kuluttavat energiaa, jota pitäisi palauttaa vapaa-ajalla ja toisaalta työresurssit ja kotiresurssit voivat vahvistaa toisiaan. Työ ja elämäntilanne ovat siis jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Persoonallisuus ja yksilölliset erot ovat elämäntilanteen taustatekijöitä, ja nämä voivat muodostaa erilaisia kiinnostuksen kohteita alaa tai työtä kohtaan. (Bakker, & 2023, 28, 41)

#### 4.1.2 Urasuunnittelu ja ammatillinen itsearviointi

Uratutkimus on pitkään keskittynyt menestykseen, etenemiseen ja organisaatiokeskeisiin urapolkuihin, mutta perinteisten uramallien lisäksi on nähty tarvittavan uusi näkökulma, joka ottaa huomioon hyvinvoinnin, pitkän aikavälin kestävyden, yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmat. (De Vos ym. 2020, 2) Urasuunnittelussa ja ammatillisessa itsearvioinnissa otetaan usein huomioon oma kiinnostus alaa tai työtä kohtaan. Myös terveys, onnellisuus ja tuottavuus voivat olla kestävän uran kolme ydinelementtiä. Kestävän uran ei pitäisi kuluttaa työntekijää loppuun ja sen pitäisi mahdollistaa palautuminen sekä ottaa huomioon työn ja vapaa-ajan tasapainon. (De Vos ym. 2020, 4–5)

Alla olevasta haastateltavan H3 katkelmasta huomataan, että yksilön näkökulmasta on ajateltu asioiden parissa työskentelyn olevan oma kiinnostuksen kohde, mutta työkokemuksen perusteella on huomattu, että asia ei näin ole. Haastateltava H3 koki, että myöhemmin uudella alalla huomasi, että ihmisten parissa työskentely luo enemmän merkityksellisyyttä kuin asioiden parissa työskentely. Haastateltava H8 taas koki alla olevan katkelman mukaan uudesta alasta, että siinä on päässyt kehittämään itseään lisää, joka taas tukee sitä, että on päässyt etenemään itseä kiinnostavalla alalla. Uudelle alalle kouluttautuminen oli haastateltava H8 mukaan valinta, joka tuli edellisen koulutuksen työllisyysnäkyneiden kautta eteen ja jo aiemmin syntynyt oma kiinnostus uutta alaa kohtaan tuki uudelleen kouluttautumista.

Siinä niinku yhdistyi, moni asia mikä kiinnosti siinä työssä, että siinä pääsi myös silloin toteuttaa niinku itseään, että itse aina psykologia kiinnostunut ja jossain määrin lääketiede ja näin, että siinä niinku tavallaan se on semmoinen vähän poikkitieteellinen. Mutta että niinku että myös se että saisi niitä töitä että saisi sitä myös sitten tehdä sitä työtä mihin on kouluttautunut. [...] Kyllä mä ehkä sitä jotenkin mietin myös sitä, että no vähän niinku että soveltuisko se itselle jotenkin paremmin tai [...] silloin niinku mielti että onko jotenkin semmoinen, vähän niinku asioiden parissa työskentely ns. enemmän oma juttu, mutta sitten on niinku myöhemmin ymmärtänyt sen, että se ei ole kyllä pitänyt yhtään paikkaansa. (H3)

Niin sen jälkeen on ollut kyllä semmoinen että olen ihan oikealla alalla ja sen jälkeen sitten on vielä kouluttautunut maisteriksi. (H8)

On tutkittu, että työn sisällölliset merkitystekijät, erityisesti mahdollisuudet vaikuttaa ja muokata omaa työtä, lisäävät työn merkityksellisyyttä. Autonomia nähdäänkin keskeisenä työn merkityksellisyyttä vahvistavana tekijänä. (Tan ym. 2023, 488–489.) Autonomian lisääminen edellyttää työn uudelleenmuotoilua, osaamisen ja koulutuksen tasa-arvoa sekä yhteistä päätöksentekoa. (Breen 2019, 59–60.)

Aiemmassa tutkimuksessa on kuitenkin havaittu, että työn merkityksellisyyttä ei voida selittää pelkästään autonomialla ja itsensä kehittämällä. On havaittu, että työn positiivinen vaikutus muihin on tärkeä arvo merkityksellisyyden rakentumisessa. (Martela 2023, 811) Aiemmin on myös tutkittu, että työn merkityksellisyys toimii välittäjänä työn piirteiden ja hyvinvoinnin välillä (Simonet & Castille 2020, 2). Alla olevista haastateltavien katkelmista huomataan, että ihmisten parissa työskentely luo haastateltava H2 mukaan merkityksellisyyttä työhön, joka taas liittyy niin työilmapiiriin, kuin asiakkaiden auttamiseen. Haastateltava H5 koki myös, että asiakkaiden auttaminen luo merkityksellisyyttä. Myös omaan työhön vaikuttaminen ja sen kehittäminen luo merkityksellisyyttä uudella alalla, mutta myös työilmapiiriin vaikutus on suuri. Kannustava

ilmapiiri, jossa ideoita ja ajatuksia tuodaan esille, luo psykologisesti turvallisen ympäristön, mikä taas auttaa merkityksellisyuden kokemuksen parantumisessa (May ym. 2004, 16).

Se että saa olla ihmisten parissa nyt enemmän töissä. Ja työkavereitten ja asiakkaiden osalta niin tiedän että mä tarvitsen, että ihmiskontakteja että se tuo sitä itselle sitä merkityksellisyyttä lisää sitten. (H2)

Siis koin merkitykselliseksi. En ehkä niinku silleen hyvin niinku syvällä tasolla. Mutta tota siis kuitenkin [...] Kyllä mä koen, että itsellä on tosi merkittävä rooli siinä, että miten hotellivieraat kokee et ovatko he tervetulleita ja arvostetaanko heitä asiakkaita asiakkaina ja tota millainen niinku millaista vastinetta ne saa sille rahalle että kumminkin se voi olla monelle monelle tota arjen pelastus, että pääsee välillä niinku hengähtää kotoa pois. Niin kyllä sen kyllä sen sitä kautta näki tosi merkityksellisenä et omalla niinku panoksella voi kuitenkin vaikuttaa tosi paljon siihen, että kokeeko ihminen sitten, että hän on saanut sitä mitä hän lähtee hakemaan [...] Ja kyllä sitä semmoista merkityksellisyyttä tuli sitä kautta, että että koki että sai niinku vaikuttaa siihen omaan työhön jossain määrin ja sitä niinku kehittää ja se ilmapiiri oli semmoinen että kannustettiin siihen, että ideoita ja ajatuksia saa tuoda esille. (H5)

Ehkä sellanen arvostus puuttui edelliseltä alalta ja sit taas uudella alalla on hyvä palkkakehitys. Oon kyllä tyytyväinen alanvaihtoon, koska henkilöstöala ei ole toimialasidonnaista, ite saa vaikuttaa paljon. (H7)

Haastateltava H7 kommentoi, että edelliseltä alalta puuttui tietynlainen arvostus omaa työtä kohtaan ja uudella alalla työstä saatu korvaus ja palkkakehitys oli parempaa. Uudella alalla taas vaikuttamismahdollisuudet ovat paremmat, ja vaikuttamismahdollisuuksien liittymistä merkityksellisyteen tukee myös edelliset haastateltavien H2 ja H5 kommentit. Myös haastateltava H6 mainitsee, että ”merkityksellinen työ itselle on sitä, että saat tehdä ja vaikuttaa niihin asioihin oikeesti siellä työssä, työyhteisössä”. Merkityksellisyuden edistäminen organisaatioissa voi tuottaa sekä inhimillisiä, että organisatorisia hyötyjä, kuten yksilötasolla työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin lisääntymistä ja näin myös alanvaihtoaikeita voidaan vähentää (Tan ym. 2023, 469–470).

## 4.2 Työkokemuksen kautta rakentuva työn merkityksellisyys

Tässä luvussa 4.2 tarkastellaan aineistosta saatuja tuloksia työkokemuksen kautta rakentuvan merkityksellisyuden avulla. Voidaan kokea, että joku työ on itselle merkityksellisempää kuin toinen työ. Aiemman työkokemuksen vaikutusta voidaan reflektoida työn merkityksellisyteen liittyen. (Brown, Bimrose, Barnes & Hughes, 2012, 759) Yksilöt tekevät urapäätöksiä useammin ja kokemus siitä, että työ ei enää kehitä, liittyy usein turhautumiseen ja motivaation laskuun (Clercq 2025, 1158).

#### 4.2.1 Aiemman työkokemuksen vaikutus

Alla olevista katkelmista voidaan huomata, että haastateltava H2 ei enää kokenut edellisellä alalla olevan mitään annettavaa, vaikka työnantaja tarjosi muita vaihtoehtoisia työtehtäviä. Työtehtävät eivät kuitenkaan kiinnostaneet ja työtä ei enää koettu merkityksellisenä. Haastateltava H1 koki myös, että edellinen työ oli niin sanottua liukuhihnatyötä, jota voitaisiin sanoa massatyöksi, jonka tuloksia ei välttämättä itse näe. Rakenteelliset tekijät, kuten kuormitus ja merkityksettömyys usein vaikuttavatkin alanvaihtoon (Kuivalainen 2025, 228). Haastateltava H7 taas koki, että edellisellä alalla työskentely oli merkityksellistä itselle ja tarvittaessa voisi mennä sellaiselle alalle, joka ei olisi niin merkityksellistä itselle, mutta vain pakon sanelemana.

Koin että finanssipuolella ei ole mitään annettavaa enää itselle ja se ei sieltä ei niin kun minkäänlaista motivaattoria tullut, että läpikäytiin kyllä silloisen työnantajan kanssa, että on jokin muu osa-alue. Työnantaja tarjos muuta vaihtoehtoa. Niin ei vaan kiinnostanut. Kun kyllä työstää pitää jonkin verran tykätä että sitä niinku jaksaa jonkin niinku päivittäin tehdä ja se oli jo niin että taistelua, Joka päivä, että jaksoin niitä tehdä vaati niin suuria ponnisteluja aina. Koki sen jotenkin kun siellä ei työmäärä niin sanotusti ikinä loppunut. Se niin kun ei koskaan ei nähnyt työn tulosta lopputulosta, että se oli vaan semmoista liukuhihna työskentelyä. (H2)

Se edellinen oli vähän sellaista ehkä massaa liukuhihna työtä että hukkuu vähän silleen niinku joukkoon. (H1)

Kyllä mä koen sen siinä oikeastaan niinku aika kivojen asioiden äärellä oltiin, koska siinä paljon niinku saatiin olla niinku ihmisten niinku tämmöisissä vapaa-ajan ja matkasuunnitelmien niinku toteuttamisessa mukana ja ihmiset oli lähtökohtaisesti aina hyväntuulisia ja tälleen näin että olihan se tosi kivaa niinku auttaa heitä sitten [...] niin kyllä mä sanon että se oli silleen merkityksellistä työtä myös itelle. [...] No tietenkin siis niinku pakon sanelemana menisin koska tota niin on kuitenkin perhe ja sitten totta kai että pakkohan on niinku jos tästä rahaa saada että siis varmasti silleen menisi mutta en niinku tota jos ei ole pakko niin kyllä niinku mä haluan että sillä työllä joku merkitys on että miksi mä teen tätä. (H7)

Urapolku rakentuu ajan kuluessa, jota luonnehtivat jatkuva terveys, onnellisuus ja tuottavuus yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Ura ei siis perustu ainoastaan taloudelliseen menestykseen, vaan esimerkiksi oman työn vaikuttamiseen myönteisesti muiden ihmisten hyvinvointiin. Kun työntekijät näkevät työnsä hyödyttävän muita ihmisiä, heidän motivaationsa ja sitoutuminen työhön voi kasvaa. (De Vos, ym. 2020, 2–3; Grant 2012, 460–461) Alla olevista haastateltavien katkelmista huomataan, että esimerkiksi haastateltava H4 mukaan aineellinen auttaminen edellisessä työssä ei ollut niin syvällistä kuin nykyinen työ, jossa pääsee auttamaan ihmisiä. Myös haastateltava H5 koki, että edellinen työ ei ollut niin syvällistä kuin työ, johon palasi.

Palasin just sen merkityksellisyyden takia. Mutta se että tota. Mut kyl se tuntu semmoselta aika merkityksettömältä kuitenkin se työ. Et sitten halusi taas palata juurikin ihmisten perustarpeiden ja semmoisen syvemmän kohtaamisen äärelle. (H5)

No työajat oli ihan eri eli siellä ei ollut mahdollisuutta joustaa mihinkään ja oli just iltapanotteista viikonloppu pyhät aina auki. Ja sitten se ihmisten auttaminen tai oli erilaista eli sai joo auttaa sielläkin, mutta se ei ollut niin se oli vähän niinku semmoista aineellista auttamista ehkä enempi. [...] Ei niin tunteella siinä vanhassa alassa niinku ku oli tavarasta kyse. Ei ehkä sitten ollu niin syvällistä ollut se. (H4)

Haastateltava H4 koki myös, että organisaatio oli joustamaton ja työajat olivat myös sopimattomat omaan elämäntilanteeseen. Työelämä muuttuu nopeasti ja jatkuvasti digitalisaation, kestävyys siirtymän ja esimerkiksi etätöiden vuoksi (Unkari-Virtanen, Onnismaa, Salonen 2025, 130). Alla olevista katkelmista huomataan, että työelämän muuttuminen voi vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen, mutta myös henkinen kasvu voi vaikuttaa. Haastateltava H6 kuitenkin myös mainitsee, että kaikki työt, joita on tehnyt, on työtä tehdessään kokenut ne merkitykselliseksi. Mutta työhistoriaa kun katsoo taaksepäin, niin voi kokea, että ei tehnyt niin merkityksellistä työtä. Tätä tukee aiempi tutkimus siitä, että työn merkityksellisyys ei synny pelkässä nykyhetkessä vaan se syntyy reflektiossa, kun nykyhetki yhdistyy menneeseen ja tulevaan (Bailey & Madden 2017, 6).

Mä oon pohtinut sitä työn merkityksellisyyttä aika paljon ja ja sitten välillä tietenkin jos kohtaa niinku jotain vaikka epäkohtia niin sitten sitä miettii niinku että mikä tässä omassa työssä on se tavallaan että mikä mut niinku pitää täällä että että varmasti on niin kun semmoisia niinku muutoksiakin matkan varrelle tullut ja sitten tietenkin ihmisenähän sä kasvat koko ajan henkisesti. Niin kyllä siinäkin. Mun mielestä arvot saattaa niinku muuttua, että ne voi olla erilaiset kaksikymppisenä kun nelikymppisenä. (H7)

Kaikki työ mitä mä oon tehnyt niin mä oon kokenut sen silloin kun mä oon sitä tehnyt niin merkitykselliseksi. [...] Jännä huomata tälleen kun ajattelee sitä että niinku tuntuu siltä nyt kun katsoo taaksepäin että niin en mä silloin tehnyt niin merkityksellistä työtä, mutta silloin kun mä sitä tein niin se tuntu itselle merkityksellisemmältä kuin nykyään kun katsoo taaksepäin omaa historiaansa. (H6)

Merkityksellisyyden kokemus voi muuttua tai jopa selkeentyä alanvaihdon jälkeen. Alanvaihto ei tarkoitakaan välttämättä selkeää hetkeä, vaan se voi rakentua vähitellen. (Kuivalainen 2025, 227) Alla olevista haastateltavien katkelmista huomataan, että haastateltavat H5, H7 ja H3 kokivat merkityksellisyyden kokemuksen selkeytyneen alanvaihdon jälkeen. Haastateltava H5 koki, että niin nykyisellä kuin edellisellä alalla koki työnsä merkitykselliseksi, mutta alanvaihto selkeytti merkityksellisyyden tunteen kokemista alalla, johon palasi. Haastateltava H7 taas koki, että nykyinen työ on laajentanut ymmärrystä myös muiden töiden merkityksellisyydestä, sillä omalla

alalla näkee paljon myös muiden organisaatioiden toimintatapoja. Toisella alalla välissä työskentely selkeytti myös merkityksellisyyden tunnetta nykyisellä alalla haastateltava H3:lle.

No kyllähän molemmissa niinku pyritään kohtaamaan ihminen aidosti ja tota kuuntelemaan häntä ja vastaamaan tavallaan tarpeisiin, mutta no ehkä vähän sama kuin H4, että tavallaan jos nyt ajattelet sen hotellimaailmassa sen asiakkaan tarpeet tuolla aika kuitenkin sellaisia usein niinku semmoisia ns. pinnallisia paljon pienempiä juttuja. [...] Kun sitten taas ne lastentarpeet on paljon sellaisia primitiivisempiä, että heille tai huolehditaan, että heillä on lämmin ja heillä on turvallista olla ja niin he saavat ruoan ja he saavat unensa ja he saavat leikkiä ja olla niinku siinä vuorovaikutuksessa. Kaikki perustarpeet on itse asiassa siinä. Niin tota on se paljon niinku syvällisempää. Et sitä kautta on niinku helpompi vielä nähdä se oman työn merkityksellisyyt. (H5)

No mä ainakin näen tässä mun nykyisessä työssä paljon niin kun erilaisia ammatteja. Ja ehkä sitä kautta on oppinut myös ymmärtämään erilaisia ammatteja ja että mitä, mitä kaikkea sitä voit tehdä niin. [...] Koska en mä sitten taas niinku matkailualalla niin niin se on jotenkin niin semmoinen kapea tavallaan oma kaistale siinä, että nythän niinku just silleen tosi laajasti niinku vaan pääsee näkemään työtä. [...] Että miten se niinku joku työ voi olla niinku merkityksellistä niin kyllä se on mun mielestä laajentanu tosi paljon mun niinku sitä tietoisuutta ja käsitystä siitä. (H7)

No ehkä se niin kun kävi tekemässä jotain ihan tai työskentelemässä ihan toisenlaisella alalla välissä. Niin se vaan niinku kirkasti ehkä itselle niitä. Jotenkin sitä, että mitkä ne on ne tekijät, mitkä tuo sitä merkityksellisyyttä itselleen, että en mä sano etteikö tavallaan siellä IT-alalla olisi ollut silleen, että se olisi täysin niinku merkityksetöntä, mutta tavallaan ehkä se niinku kuitenkin niinku silleen selkiytti itselle sitä, että se vaikka se ihmisten parissa työskentely on se mikä on niin kun yllättävänkin merkityksellistä ehkä itselle. (H3)

Haastateltava H5 koki, että nykyinen työ tuntuu erityisen merkitykselliseltä, koska asiakassuhteet ovat pitkäkestoisia ja oma työ vaikuttaa suoraan asiakkaiden, eli lapsen ja perheen arkeen. Työssä on myös vapautta sekä työaikojen että työn toteutuksen suhteen, joka taas luo merkityksellisyyttä autonomian kautta. Vaihtelevuus – eri-ikäiset lapset, erilaiset tiimit ja alan nopea kehittyminen – lisää työn mielekkyyttä. Näiden tekijöiden vuoksi palaaminen omalle alalle tuntui luontevalta ja merkitykselliseltä. Haastateltavan H8 mukaan uudella alalla viihtyy ja se on lisännyt merkityksellisyyttä ja uudella alalla työskentely on vahvistanut sen, että edellinen ala ei välttämättä ollutkaan niin merkityksellistä itselle.

No ehkä mä koen niinku ton työn [...] silleen viel merkittävämpänä, että kyllähän siinä se asiakassuhde on paljon pitkäkestoisempi ja omalla roolilla on paljon isompi vaikutus siihen lapsen ja perheen elämään ja arkeen. Ja on siinä sitten myös tietyllä lailla semmoista niinku vapautta myös myös vähän niinku työaikojen suhteen ja sitten varsinkin työn toteutuksen suhteen ja silleen vaihtelevuuttakin niinku vuodesta toiseen että kun olet eri ikäisten lasten kanssa ja erilaisen tiimin kanssa tekemisissä, niin ja ala myös kehittyy, huimaa vauhtia. Niin sellaiset asiat myös lisää sitä mielekkyyttä sitä

työtä kohtaan ja sen takia mä oon varmasti aina niinku päätyneekin palaan takaisin takaisin tänne mun omalle alalle koska se vaan tuntuu tosi merkitykselliseltä. (H5)

No ehkä se on vaan vahvistunut että tavallaan on löytänyt semmoisen alan mistä missä itse viihtyy ja juurikin nää pienet lapset siinä ja niinku tavallaan vahvistanut sen, että alanvaihdon jälkeenkin tai niinku että se ala mitä ensin opiskelu ei välttämättä olekaan se oma juttu, että jonkun muun kautta että se niinku lisää sitä merkityksellisyyttä. (H8)

Ehkä sen kautta kun koki sen, että kävi sillä niinku siellä IT-alalla tekemässä niitä hommia sen vuoden. Niin se vielä ehkä niinku selkeytti itselle sitä, että kuinka merkityksellistä se niinku nykyinen työ on niin itselle on. (H3)

Yllä olevista katkelmista huomataan, että merkityksellisyyden vahvistuminen lisääntyi usean haastateltavan mukaan alanvaihdon jälkeen. Haastateltava H3 mukaan välissä toisella alalla työskentely ja sitten takaisin omalle alalle palaaminen selkeytti oman työn merkityksellisyyttä. Alanvaihto on myös vahvistanut kokemusta merkityksellisyydestä, mutta ei muuttanut sitä, miten ajatellaan, mikä on yhteiskunnallisesti tärkeää työtä. Se on ollut selkeä jo aiemmin, kuten alla olevista katkelmista huomataan. Haastateltava H2 mukaan alanvaihto ei ole myöskään varsinaisesti muuttanut merkityksellisyyden kokemista, mutta aiemmin ei välttämättä ole edes miettinyt merkityksellisyyttä työssä. Haastateltava H6 mukaan merkityksellisyyden kokemus on pysynyt samana alanvaihdon jälkeen koska aiemmin on käynyt koulutuksia liittyen työn merkityksellisyyteen ja käsitellyt työn merkityksellisyyttä esimerkiksi työntekijöiden kanssa.

Sitä niinku henkilökohtaista kokemusta siitä merkityksellisyydestä, niin sitten tavallaan sitä niinku vahvistanut, että ei ehkä sitä yhteiskunnallista ajattelua. (H3)

Ei ole mullakaan varsinaisesti mitään niinku muuttunut, mutta mä en ole ehkä ollutkaan silleen ennen ajatellutkaan sitä niin, siis merkityksellisyyssasioita niinku ylipäättään. (H2)

Se on niinku pysynyt samana, että mitä mä koen merkitykselliseksi työksi ja tälleen näin, koska siis mä oon kuitenkin käynyt myös koulutuksia liittyen esihenkilötoimintaan ja tämmöiseen. Ja tota, että tämmöisiä koulutuksia olen käynyt ja olen joutunut niin kuin käsittelee jo aikaisemmin sitä, että mimmoista se on niin kuin kuinka tärkeää ihmisille oman työn merkitys on ja mitä kaikkea se voi tarkoittaa eri yksilöille, että sen takia mulla on semmoinen hyvin laaja niin kun ymmärrys siitä, mutta että mä tiedostan myös sen että on mulle hyvin eri asia kun monille muille. (H6)

Merkityksellisyys voi tarkoittaa eri asioita kaikille, koska kyseessä on yksilöllinen kokemus. Merkityksellisyys voi myös vahvistua, kun muut tunnustavat työn arvon samoilla kriteereillä, kun itse on arvottanut työn. Jos taas yhteiskunta, organisaatio tai asiakkaat eivät arvosta työtä, tällöin merkityksellisyyden tunne voi murentua. (Bailey ym. 2024, 22–23) Vaikka työn merkityksellisyys voidaan nähdä subjektiivisena kokemuksena, niin myös haastateltava H6 kommentoi, että muiden mielipiteet voivat vaikuttaa siihen, miten itse kokee työn merkitykselliseksi.

Niin kuinka paljon sun omaan mielipiteeseesi saattaa vaikuttaa niinku ne muut ihmiset ja muiden ihmisten mielipiteet ja se, että se on ehkä mitä varmempi sä oot itse omasta työstäsi ja omasta ammattitaidostasi ja tekemisessäsi aitä vahvemmin sä pystyt olemaan immuuni niille muille vaikuttajille. Mutta jos sulla itselläsi on siitä jotain epävarmuuksia omasta työstäsi, niin silloin sä oot helpommin vaikutettavissa muiden ihmisten kanssa. (H6)

Alla olevista haastateltavien katkelmista voidaan havaita, että aiemmasta työkokemuksesta voi olla hyötyä nykyisessä työssä. Haastateltavat H1 ja H8 kokivat edellisen työn hyödylliseksi nykyisessä työssä ja haastateltava H1 pystyi myös sisällyttämään osittain myös vanhaa työtä uuteen työhön. Haastateltava H8 kertoi, että jälkepäin ajateltuna oli aiemmin väärällä alalla, mutta edellisestä alasta saadut opit eivät menneet hukkaan vaan niistä on ollut suurempi hyöty uudella alalla.

Olin aiemmassa tehtävässä, niin kyllä mä nyt sillä lailla ihan tykkäsin myös siitä työstä, niin sitten jos miettii tulevaisuutta ja tulevaisuuden työtä mitä haluaisi tehdä, niin sitten myös pystyi tavallaan sisällyttämään osittain myös sen vanhan työn siihen niin, että siihen tuli plussana se (H1)

No varmaan se, että se sai semmoisen ymmärryksen ylipäättään liiketoiminnasta ja niin kun ehkä vielä niinku sieltä talouden näkökulmasta, niin ja ehkä niinku ymmärtää Että ymmärtää ehkä vähän laajemmin tämmöisiä ajankohtaisia ilmiöitä, mitä nytten on. Jälkepäin ajateltuna, että ehkä oli väärällä alalla, mutta sieltä kuitenkin saamme ihan hyviä eväitä nykyiseen työhön. [...] Niin kyllähän se on ollut ihan valtava hyöty kuitenkin nykyisessä työssä että ymmärtää kirjanpidosta, tilinpäätöksestä ja antanut ehkä vielä pohjaa enempi tommoiselle lakipykälien ymmärrykselle ja aika hyvät tietotekniset taidot kanssa (H8)

#### 4.2.2 Työhön sitoutuminen

Jotkut löytävät sellaisen organisaation, johon voidaan sitoutua työn merkityksellisyyden takia. Työn sitoutumisen on tutkittu vähentävän vaihtoaikaita organisaatiosta. Työhön sitoutumisen on myös tunnistettu kehittyvän työn ollessa merkityksellistä. Sitoutumisella tarkoitetaan vahvaa uskoa organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä halu pysyä organisaation jäsenenä. (Hanaysha 2016, 290) Kun työntekijä kokee, että hänen työllään on vaikutusta ja se hyödyttää esimerkiksi asiakkaita ja yhteiskuntaa – tällöin työn merkityksellisyys voi lisääntyä (Bailey ym. 2019, 84–85). Aiemmin on havaittu, että merkityksellinen työ on keskeinen edellytys työhön sitoutumiselle. Shuck (2019, 292–293) on määritellyt sitoutumisen henkilökohtaiseksi psykologiseksi kokemukseksi, joka koostuu kognitiivisesta, emotionaalisesta ja käyttäytymiseen liittyvästä energiasta. Aiemmassa tutkimuksessa on myös havaittu, että ilman nimenomaan subjektiivista merkityksellisyyttä sitoutumista ei synny. (Shuck 2019, 293)

Alla olevista katkelmista voidaan havaita, että motivaatio on yksi työn merkityksellisyyden lisääjä. Merkityksellisyyttä lisää se, että halutaan tehdä työ mahdollisimman hyvin ja nähdä työn lopputulos. Haastateltava H1 mainitsee myös sen, että työn merkityksellisyyttä lisää se, että saa olla ylpeä siitä, minkälaista työtä tekee.

No kyllä se tarkoittaa sitä että tota mulla on motivaatio mennä töihin ja tehdä työni mahdollisimman hyvin. (H5)

Mun mielestä se on osittain myös niinku motivaatiota, että on niinku halua tehdä sitä työtä ja sitä, että niinku miksi sitä just tekee sitä työtä. Ehkä tavallaan niinku jopa sitä, että on jotenkin jollain tavalla myös ylpeä itsestään, että mitä mä teen tai minkälaisia töitä mä teen. Niin kyllä se tavallaan siinä, että niin sanotusti näkee kättensä jäljen sitten että siinä on tavallaan, se lopputulos on niinku myös tavallaan motivaatio. (H1)

Alla olevista katkelmista huomataan, että kun ollaan motivoituneita, työ voidaan kokea merkitykselliseksi ja työn suorittaminen on mielekästä ja tehokasta. Haastateltava H1 myös kommentoi, että autonomia ja työn olosuhteet luovat merkityksellisyyttä.

No kyllä se tarkoittaa tosi paljon sillä, että mun mielestä sen työn pitää olla kyllä merkityksellistä, että sä oot motivoitunut tekemään sitä, että jos jos sä et saa siitä niinku sitä merkityksellisyyden tunnetta niin niin niin kyllä ehkä on mun mielestä aika hatarat niinku lähtökohdat niinku suorittaa sitä työtä silleen onnistuneesti. Että mä sanoisin, että se on niin kun todella tärkeä asia itselle. (H7)

Joo sitten ehkä tuohon motivoimiseen voi myös lisätä sen mistä aiemminkin puhuttiin siitä, että niinku itse sä voit niinku suunnitella ja päättää päivän kulun. Ja sit niin ehkä tavallaan myös niinku ne olosuhteet niinku se tai niinku just se että sä voit olla maastossa, sä voit olla niin kun etätöissä sä voit olla toimistolla ja sillä lailla. (H1)

Motivaatio, autonomia ja työn olosuhteet ovat tärkeitä merkityksellisyyden syntymisessä ja työhön sitoutumisessa, mutta työsuorituksesta saatu korvaus voi olla myös yksi syy alanvaihtoon. Haastateltavien alla olevista kommentteista havaitaan, että työstä saatu korvaus ei ollut kaikilla syynä alanvaihtoon. Haastateltava H1 koki, että palkka vaikutti osittain alanvaihtoon ja haastateltava H4 ei ollut tietoa palkasta uudella alalla, joten työstä saatu korvaus ei siinä kohtaa vaikuttanut alanvaihtoon. Haastateltava H2 taas koki, että yhtenä syynä alanvaihtoon oli juuri nimenomaan työstä saatu korvaus, sillä se toimi myös motivaattorina.

Osittain. Ei, mutta kyllä nyt ehkä silleen, että jos sitten olisi saanut samaa palkkaa kuin edellisestä, niin tai on ehkä käännetään toisin päin, että jos sitten saanut vähemmän palkkaa niin en olisi vaihtanut. Että sillä lailla, mutta en mä niinku se ei ollut se syy tavallaan miksi vaihto ainakaan niinku tässä kohtaa. (H1)

Mut kyllä se niinku raha oli myös syynä sitten minkä takia halus vaihtaa, että kuitenkin motivaattori siinä on. (H2)

No ei mulla ole mitään hajua niinku palkasta et mitä siitä niinku uudessa työssä on niin Eipä oikeastaan. Joo siinä kohtaa että en mennyt niinku palkka edellä. (H4)

Organisaation tuki työntekijöille voi luoda aineiston mukaan merkityksellisyyttä työssä. Osallistava johtaminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja joustavat työjärjestelyt tukevat työntekijän hyvinvointia ja parantavat organisaation suorituskykyä (Guest 2017, 31). Henkilöstöjohtamisen tutkimuksessa onkin perinteisesti painotettu suorituskykyä työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella (Mansour 2024, 553). Haastateltavan H8 kommentti oman osaamisen kehittämiseen liittyen siitä, että työnantaja tarjoaa erilaisia etuja, kuten koulutuksia, joka tuo työhön mielekkyyttä, mutta myös auttaa oppimaan uutta tietoa omasta alasta, voi näin olla yksi merkityksellisyyden lisääjä. Alla olevista haastateltavien katkelmista myös havaitaan, että työnantajan tarjoamat edut, kuten joustava työaika ja työterveyspalvelut luovat omalta osaltaan merkityksellisyyttä. Haastateltava H5 mainitsi vapaa-ajan ja työelämän yhdistettävyyden, mutta myös paremman palkan vaikuttavan työn merkityksellisyyteen. Haastateltava H7 mainitsi myös, että kun työnantaja on asettanut tavoitteita, niin näiden saavuttaminen luo merkityksellisyyttä, sillä tavoitteiden saavuttamisesta työnantaja tarjoaa erilaisia etuja, kuten yhteisiä matkoja.

Just joustava työaika, aina pyhät vapaana niin sitten ja tota no itse työaika ja sitte työnantajan edut on hyviä. Työterveyspalvelut on ihan sika hyvät ja sitten niinku lounas ja liikunta ja tommoiset edut on tosi hyvät. [...] On aina se niinku mahdollisuus alottaa aikaisin tai vähän myöhemmin. Pystyt kesken töiden tekee muitakin asioita tai käydä jossakin kun on liukuvatyöaika mahdollisuus. (H4)

Vapaa-aika niin se niinku onnistuu paljon paremmin. Kyllä ehdottomasti ja toki on myös parempi palkka omassa työssä. (H5)

Että ihan niinku työntekijät tavallaan niinku haluaa niinku tavoitella sitä että hei me päästään tuonne tiedätkö niinku että meille tulee hauskaa yhdessä ja silleen ja just tämmöiset niinku että onhan ne aika isoja etuja. (H7)

On huomioitavaa, että tässä tutkielmassa työntekijöiden hyvinvointi on vahvasti esillä, kuten aiemmassa tutkimuksessa (Guest 2017, 22). Ennen alanvaihtoa voidaan kokea kuormitusta työstä, mutta etenkin pakon sanelemat urasiirtymät, kuten irtisanomiset, työuupumus ja tyytymättömyys voivat olla kuormittavia (Ahn ym. 2017, 49). Matala hyvinvointi, kuten uupumus, voi heikentää tuottavuutta. Vaikka esimerkiksi teknologian kehittyminen voi lisätä tehokkuutta, niin samalla se voi aiheuttaa työkuormituksen kasvua, stressiä ja palautumisen heikkenemistä (Guest 2017, 23). Työ voikin välillä ottaa enemmän kuin antaa, kuten haastateltava H5 alla olevassa katkelmassa mainitsee, että omassa työssään vastuu toisten hyvinvoinnista ja kehityksestä on suuri, niin työntekijä vaikuttaa merkittävästi siihen, miten lapsi oppii, kehittyy ja näkee maailman. Sitten taas jaksaminen voi riippua elämäntilanteesta, ja työn tekemisen tapoja on opeteltava muokkaamaan,

jotta työssä voi jatkaa ja tehdä sen riittävän hyvin. Myös haastateltava H4 mainitsee, että työn ei pitäisi viedä kaikkea energiaa eikä luoda uupumusta, vaan myös tukea työhyvinvointia.

No se että et siinä kyllä sitten käy äkkiä silleen, että se välillä ottaakin enemmän kun antaa että tota kun itse ainakin on nähnyt asian niin, että siinä on tosi kovat panokset kun sä olet muiden kanssa niinku sen 8 tuntia ja ehkä enemmänkin päivässä ja jotenkin niinku ymmärtää sen oman merkityksensä siinä et miten se pieni ihminen alkaa niinku näkemään maailmaa ja miten hän suhtautuu muihin ihmisiin ja millainen itsetunto hänelle kehittyy ja miten hän oppii asioita ja niinku että millaiseksi sen ihmisen käsitys muodostuu niinku itsestään ja muista ja ympäristöstä ja aivan kaikesta, niin sitä on tehnyt tosi silleen niinku 110 prosenttisesti. [...] Niin se on myös vähän sitten niinku elämäntilanteen mukaan elää se, että miten tota työtä jaksaa tai ainakin sitten pitää opetella niitä uusia tapoja tehdä sitä työtä, jotta siellä jaksaa. Ja kuitenkin voi kokea, että tekee työnsä vielä niinku riittävän hyvin. (H5)

Sitten sekin että se ei vie sulta kaikkea energiaa sitten työpaikka et myös niinku työpäivän jälkeen niin pystyt toimimaan että sä et ole niinku ihan uupunut ja rikki kun sä oot sen työpäivän tehnyt niin kyllä että se just antaa eikä ota kaikkea (H4)

Työhyvinvointi on tunnustettu tärkeäksi osaksi henkilöstöjohtamista (Guest 2025, 326–327).

Aiemman tutkimuksen mukaan pelkästään etujen olemassaolo ei ole keskeistä, vaan työntekijöiden kokemus siitä, että organisaatio todella tukee työn ja perheen yhteensovittamista (Allen 2001, 416).

Työhyvinvointia korostetaan monessa organisaatiossa, kuten haastateltavan H5 katkelmasta havaitaan. Lisäksi ammattitaidon ylläpitäminen ja koulutus ovat tärkeitä asioita luomaan merkityksellisyttä. Alla olevasta haastateltavan H8 katkelmasta myös huomataan, että esihenkilönä tulee ottaa työvuorosuunnittelussa kaikkien työntekijöiden jaksaminen huomioon.

Et se työhyvinvointi on niinku nostettu. Ja sitten kun on myös se se, että sitä meidän ammattitaitoa pidetään yllä ja koulutetaan ja niin kyllä mäkin koen että se on tärkeitä. (H5)

No esimerkiksi työvuorosuunnittelussa ottamalla huomioon ja vuorotunnit ja heidän niinku. Henkilökohtaisen elämän menot [...] niinku tavallaan että pystyy huomioimaan työvuorosuunnittelussa heidän jaksaminen, että jos ei, ei jaksa tehdä ilta tai yövuoroa, niin en mä sitä työntekijää sinne sitten laittaisi kyllä, että tavallaan tuntee ne työntekijät ja heidän tarpeet. (H8)

### 4.3 Työyhteisön ja organisaation merkitys

Tässä luvussa 4.3 on tarkoituksena kiinnittää erityistä huomiota työyhteisön ja organisaation liittyvää merkitystä psykologiseen turvallisuuteen ja jatkuvassa muutoksessa tarvittavaan tuen tärkeyteen liittyen työn merkityksellisyyteen. Organisaatiokulttuuri työyhteisössä muodostuu jaetuista arvoista, uskomuksista, asenteista ja käyttäytymisnormeista. Turvallisuuskulttuuri on organisaatiokulttuurin yksi komponenteista ja turvallisuuskulttuuri syntyy vuorovaikutuksessa

organisaation muiden prosessien kanssa, kuten henkilöstöpolitiikan kanssa. (Cooper 2000, 113–114)

On havaittu, että organisaatiot vaativat työntekijöiltään entistä enemmän oppimista, ideointia, yhteistyötä ja riskinottoa. Jotta työntekijät uskaltaisivat toimia tiimissä, niin tähän tarvitaan psykologisesti turvallinen ilmapiiri, jossa työntekijät uskaltavat osallistua oppimiseen ja kehittämiseen. (Newman ym. 2017, 521–522) Aiemmat tutkimukset myös osoittavat, että työn merkityksellisyys auttaa käsittelemään työhön liittyvää stressiä, tukee psykologista hyvinvointia ja tekee työstä kestäväen hyvinvoinnin lähteen (Bassi ym. 2013, 429). Guest (2017) on esittänyt henkilöstöjohtamisen mallin, jossa työntekijän hyvinvointi on keskiössä ja tällainen malli tukee myös aineistosta löytyneitä tuloksia (Mansour 2024, 554). Työyhteisöllä ja organisaatiolla on välttämätöntä huolehtia turvallisesta työympäristöstä. Työympäristöllä tarkoitetaan organisaation ilmapiiriä ja olosuhteita, jossa työtä tehdään. Keskeisiä elementtejä työympäristöön liittyen on psykologinen turvallisuus, tiimihenki ja esihenkilön tuki. (Hanaysha 2016, 291–292)

#### 4.3.1 Psykologinen turvallisuus

Työyhteisössä psykologisen turvallisuuden on havaittu kehittyvän luottamuksesta, hyväksyvistä ilmapiiristä, oikeudenmukaisuudesta ja selkeistä rooleista. Työntekijän tulisi voida ilmaista itseään ilman pelkoa torjutuksi tulemisesta tai rangaistuksesta. (Kahn 1990, 700–701) Aiemmin on tutkittu, että jos työntekijä kokee työnsä ja työilmapiirin turvallisiksi, se voi luoda positiivisen vaikutuksen työyhteisöön. Positiivinen vaikutus voi olla sellainen, että työntekijä voi esimerkiksi esittää kehitysehdotuksia organisaatiolle. Jos taas epävarmuus on korkealla, niin tällöin ei uskalleta kehitysehdotuksia antaa. (Thaker, Jiang & Xu 2021, 166–167) Psykologinen turvallisuus on luottamusta, kunnioitusta ja varmuutta siitä, että työyhteisössä on turvallista puhua omia mielipiteitään ja niihin myös otetaan kantaa. Työyhteisöissä ja tiimeissä oppimiskäyttäytyminen on prosessi, jossa palautteen hakeminen, virheistä puhuminen, avun pyytäminen ja tiedon jakaminen luovat psykologisesti turvallista ympäristöä. Oppimiskäyttäytyminen on välttämätöntä erityisesti sellaisissa työyhteisöissä, jotka toimivat epävarmuudessa tai muutoksessa. (Edmondson 1999, 353–354)

Psykologisen turvallisuuden edellytys on hyvä työilmapiiri. Hyvä työilmapiiri syntyy, kun ihmiset kokevat olevansa turvassa, voivat olla oma itsensä, voidaan puhua avoimesti, saadaan tukea ja kaikkia kohdellaan reilusti. (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vacheva 2017, 122) On tutkittu, että positiivinen tulevaisuusorientaatio lisää toivoa ja kokemusta työn

merkityksellisyydestä. Ratkaisukeskeisyyden ja luottamuksen avulla voidaan rakentaa yhteisöllistä merkityksellisyyttä. (Frémeaux & Pavageau 2020, 61)

Alla olevista haastateltavien katkelmista voidaan huomata, että työilmapiirillä on suuri merkitys siihen, miten työtä tehdään. Haastateltavan H4 organisaatiossa myös käydään läpi psykologista turvallisuutta tiimeissä kuukausittain. Psykologien turvallisuuden tärkeyttä työyhteisössä korostetaan myös etenkin siitä puhumalla, mutta jalkauttamalla toimintaa koko työyhteisöön. On havaittu, että psykologista turvallisuutta lisää valmentava johtaminen, mutta myös kunnolliset resurssit, informaatio ja selkeät tavoitteet. (Edmondson 1999, 356) Aiemman tutkimuksen mukaan haastavat tavoitteet parantavat suoritusta ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat muun muassa palaute, resurssit, tehtävän monimutkaisuus ja kyvykkyys (Cooper 2000, 116–117). Haastateltava H1 taas kokee, että työilmapiirin ollessa huono, työntekijä ei välttämättä kehity ja tekee vääriä ratkaisuja työssä. Aiemmin on tutkittu, että koulutus, osaamisen kehittäminen, tiedon jakaminen ja tiimityö luovat oppimiskulttuurin, joka vahvistaa sitoutumista ja kilpailukykyä (Hanaysha 2016, 295)

Että jos on hyvä tiimi ympärillä kenen kanssa tekee töitä kyllä se niinku on tosi melkein isoin ainakin itselläni se merkitys et jos on hyvä tiimi ympärillä, niin sitä työtä tykkää tehdä ja niin tuollakin niinku meillä on tosi paljon semmoista psykologisesta turvallisuudesta niin sitä todella paljon niinku käydään läpi ja kuukausittain tiimin kanssa pohditaan niitä asioita. (H4)

Vetäytyisi etenkin niinku omaan kuplaansa siitä, jos mulla on semmoinen tilanne, että mun pitää kysyä apua niin sitten että mulla on sellainen tunne, että tuolta mä vaikka hyvin pystyn ja voin kysyä apua eikä ole semmoinen että no viitsinkö mä nyt tai kehtaanko mä tai semmoinen että, pitää miettiä, että kysynkö mä nyt sittenkään vai teenkö mä vaan näin? Ei ehkä viitsisi kysyä niinkään apua tai sillä lailla että kivempi sitä nyt on ehkä yhdessä pohtia jotain keissiä kun sitten yksin pähkäilee ja koittaa. Etsiä ja tuskastua ja niin. (H1)

Hyvä työilmapiiri luo haastateltavien mukaan merkityksellisyyden tunnetta, kuten alla olevista katkelmista voidaan havaita. Haastateltava H5 kuvailee, että hyvä ilmapiiri on yhteydessä motivaatioon ja myös työsuoritukseen. Haastateltava H7 taas kertoo, että hyvään työilmapiiriin pyritään panostamaan ja siihen, että kaikki työntekijät otetaan huomioon. Myös haastateltava H4 kokee, että työn merkityksellisyyttä lisää se, kun tykkää mennä töihin ja olla toistensa tukena työyhteisössä päivittäin niin etänä kuin työpaikalla fyysisesti.

No kyllä meillä ainakin niinku aika paljon niinku panostetaan mun mielestä siihen niinku että työntekijöillä tavallaan niin kun on niinku hyvä olla siinä porukassa. ja sitten silleen, että kun mäkin oon esimerkiksi tällä hetkellä täällä omalla seudulla yksin niin

mua kutsutaan niinku säännöllisesti sinne pääpisteeseen, että tavallaan niinku pääsee niinku sitten tapaamaan mun kollegoita. (H7)

Tosi iso vaikutus ainakin omalla kohdalla just siihen työmotivaatioon ja kyl myös niinku työsuoritukseen. Toki se on vahvasti yhteydessä tohon motivaatioon. Mut se että et jos sluibailaan niin äkkiä sekin niinku tarttuu, että ei sit välttämättä kukaan jaksa niinku antaa itsessään ihan parasta. Mutta sitten taas ku tietää että kaikki kyllä tekee tekee parhaansa aina kulloinkin käytössä olevilla resursseilla niin sit sitä on kiva tehdä sitä työtä kun tietää että kaikki panostaa ja tota on hyvä ilmapiiri. (H5)

Joka aamu niinku tykkään mennä töihin että vaikkei niin usein nähdäkään, mutta päivittäin teamsissa jutellaan ja siellä niinku kaikki toistensa tukena ja autellaan kyllä kaikki toisiamme ja höpötellään ihan päivittäin. (H4)

Hyvä työilmapiiri ja psykologinen turvallisuus eivät muodostu itsestään ja automaattisesti. Hyvää työilmapiiriä rakentavat kollegiaalisuus ja vertaistuki, esihenkilötyö ja johtajuus, työn rakenteet ja selkeys sekä oikeudenmukaisuus. (Frazier ym. 2017, 119–120) Haastateltava H4:n alla olevan katkelman mukaan organisaatioiden tulisi kuitenkin kehittää myös konkreettisia asioita ja toimenpiteitä, miten ylläpidetään psykologista turvallisuutta eikä vain pelkästään muistutella sen olemassaolosta.

Mut sitten kuitenkin mitään konkreettista ja ei välttämättä niinku tapahdu että sitä ylläpidetään sitä psykologisesta turvallisuutta ja muistutellaan sitä mut välillä se on vaan just sitä muistuttelua. Meidän tiimissä ei ole mitään sellaista, että jos olisi jotain ongelmaa ja tarvetta, niin kyllä kyllä sitten tuota siihen puututtaisiin, koska se niin tärkeä osana on tuolla työyhteisössä. Ja no esihenkilöllä on kanssa tosi iso vaikutus (H4)

Kollegoiden merkitys on haastateltavien kokemusten mukaan tärkeä edellytys työn merkityksellisyyden kokemiselle. On tutkittu, että hyvä työympäristö lisää tyytyväisyyttä ja sitoutumista, kun taas huono ympäristö heikentää niitä (Hanaysha 2016, 292). Alla olevista katkelmista huomataan, että kun kaikki arvostavat omaa työtänsä, niin oman työn arvostus helposti tarttuu myös kollegoihin. Työyhteisöllä on myös suuri merkitys siihen, millaista työskentely työpaikalla on ja työn kokemusta tukee paljon se, millainen yleinen ilmapiiri työpaikalla on. Haastateltava H2 kuvaa, että työ antaa muutakin kuin työstä saadun korvauksen, joka tukee omaa jaksamista.

Kun kollegat on semmoisia, jotka tietää oikeasti sen mitä sinä teet ja tuota niiden semmoinen niin kuin sekin on tärkeitä, että sinun kollegat arvostavat myös omaa työtänsä, koska te teette samaa duunia, jos sinun kollega vähättelee omaa työtänsä, niin sitten se vaikuttaa helposti siihen, että sä rupeat itekin miettimään ja heijastelee silleen niinku ai että jos toi joka niinku on täysin samassa asemassa kuin minä ja täysin samaa työtä tekee kuin minä niin pitää mun työtä noin merkityksettömänä. (H6)

Kyllä niin kun hyvin vahva vaikutus sillä on, että minkälaisessa yhteisössä saa työskennellä että, aina tukee kyllä se niinku on siitä yleisestä ilmapiiristäkin kiinni, että miten se työ tai miten siitä ajattelee että kollegoiden merkitys on suuri, koska se vaikuttaa siihen omaan jaksamiseen niin paljon ja omaan ajatukseen omasta työstä. Ja kyllä on hyvä työilmapiiri ja esihenkilö on hyvä. Ja siis joka päivä on tuntunut siltä, että saa niin kun muutakin kuin pelkkää rahaa siitä hommasta. (H2)

Alla olevista katkelmista havaitaan, että myös haastateltavien H7 ja H3 mukaan työyhteisöllä on suuri merkitys työn merkityksellisyyden kokemukselle. Kollegat ja kollegiaalisuus vaikuttavat vahvasti jaksamiseen ja siihen, miten ajattelee omasta työstään.

Tässä niinku nykyisessä yrityksessä missä mä oon niin työporukka on niinku ihan super kiva ja se kyllä auttaa niinku jaksamaan että koska työkaverit on kivoja ja sitten meillä oli edellisellä alalla ja tässä viimeisimmässä työpaikassa niin oli niin super kiva paikka työporukka, että kyllähän se sekin luo niinku sitä merkityksellisyyttä sinne sun työhön, että kenen kanssa sitä työtä teet, että että jos siellä on semmoisia ihmisiä kenen kanssa että vaikka haluais olla tai tule toimeen niin olisihan se niinku varmasti aika erilaista. (H7)

Merkityksellisyys vaikka työssä jaksamiseen se on jotenkin tosi helppo allekirjoittaa, että mun mielestä se niinku liittyy vahvasti just vaikka se niinku kollegiaalisuus vaikka siihen, että jaksaa paremmin. (H3)

Työyhteisöön kuuluu esimerkiksi kollegat ja esihenkilö, joiden vaikutusta työn merkityksellisyyteen on jo käsitelty psykologisen turvallisuuden kautta. Haastateltavien vastauksista huomattiin, että työyhteisön merkitys työn merkityksellisyyden kokemukseen oli kaikkien haastateltavien mukaan merkittävä asia. Alla olevista katkelmista havaitaan, että motivoitunut työyhteisö luo merkityksellisyyttä. Haastateltava H5 myös mainitsee, että on hienoa työskennellä motivoituneiden ja kehityshalukkaiden kollegoiden kanssa, joiden kanssa voi jakaa saman arvopohjan.

Kyllä sillä työyhteisöllä ja ilmapiirillä on ihan valtava merkitys. Että äkkiä sellainen negatiivinenkin asenne ja se, että jos sitä omaa työtä vähätellään tai siitä jatkuvasti valitetaan, niin se valitettavasti kyllä monesti lähtee vähän leviämään ja vaikuttaa siihen omaankin työmotivaatioon ja siihen, että miten sen työnsä näkee ja kokee. Että on kyllä niinku tosi hienoo työskennellä ihmisten kanssa jotka on tosi motivoituneita ja ihan niinku huippuja siinä mitä he tekee ja on se jatkuva halu kehittyä että jaetaan tavallaan se yhteinen arvopohja. [...] (H5)

Ihan super iso jos oikeasti on niinku huono niin kyllä se vie sitä työn merkityksellistä vaikka että se itse työ voisi olla niinku sulle merkityksellistä, niin jos se porukka on siinä huono, niin kyllä se vie äkkiä pohjan siltä koko jutulta. Että se on ensisijaisesti tärkeätä kenen kanssa sä teet sitä työtä. (H7)

Alla olevat katkelmat tukevat ylempiä kommentteja siinä, että työyhteisöllä ja ilmapiirillä valtava merkitys. Haastateltava H8 mainitsee, että negatiivinen asenne tarttuu mutta myös innostuneisuus tarttuu, joka vaikuttaa työyhteisön toimintaan. Haastateltava H1 myös koki, että perehdytyksellä on

todella suuri merkitys ja siinä, kuinka kollegat auttavat uusia työntekijöitä osaamisen jakamisen avulla.

Että jos sä oot itse innostunut tai tai jos se sun kollega on innostunut niin kyllä se innostuneisuus tarttuu myös sitten että tota ja ja toistepäin. (H8)

No siis ainakin nyt se niinku tiedon jakaminen ja sitten kun on uusi niin kaipaa sitä apua tosi paljon että sillä lailla niinku tiimillä on tosi iso vaikutus niinku siihen että osaamisen jakamiseen niin myös me uudet opitaan. (H1)

Johtajat voivat myös lisätä merkityksellisyyttä – sekä omassaan, että työntekijöiden työssä (Frémeaux & Pavageau 2020, 54–55). Esihenkilöllä ja johtajilla voikin olla suuri merkitys työn merkityksellisyyden kokemukselle, kuten alla olevista haastateltavien katkelmista huomataan. Haastateltava H6 mainitsee, että edellisellä alalla kemiat eivät kohdanneet lähimmän esihenkilön kanssa. Pääsyyinä kuitenkin huono esihenkilötyö johti alanvaihtoon, koska työn merkityksellisyys ei tällöin kohdannut esihenkilöön liittyvien syiden takia. Myös haastateltava H5 kertoo kuinka esihenkilön toiminta voi vaikuttaa niin työyhteisöön kuin ilmapiiriin negatiivisella tavalla.

Lähin esihenkilö vaihtui ja kemiat ei kohdanneet yhtään. Aloin miettiä erittäin vakavasti tai lupasin itselleni [...] että tulevana kesänä eli vuoden päästä en työskentele enää kyseisen ihmisen alaisuudessa tavalla tai toisella [...] Pääsyyinä oli kuitenkin huono esihenkilötyö alanvaihtoon. (H6)

Ja sitten varsinkin niinku esihenkilön roolissa niin vaikka tavallaan asiat olisi niinku muuten ihan kivasti niin se, että jos esihenkilö ei kykene hoitaa tehtäviään ennakoimaan tilanteita ja pitää huolta, että kaikilla on esimerkiksi työrauha ja mahdollisuus ylipäättään siihen, että hoitaa työnsä hyvin. Ja on myös semmoinen tietynlainen niinku turvallisuus ja luotto siihen että esimerkiksi työntekijöitä on aina tarvittava määrä [...] että sitten taas jos esihenkilö ei hoida tällaisia asioita tai ei sitten mahdollisiin tiimin sisäisiin ristiriitoihin tai muihin niinku puutu niin jos esihenkilö ei hoida tehtäviään niin äkkiä se kyllä koko niinku työyhteisö ja työilmapiiri myrkyttyy. (H5)

Haastateltava H1 kuitenkin mainitsee, että ei välttämättä kaipaa mitään erityistä tukea esihenkilöltä. Kaikki ihmiset ovat erilaisia, joten esihenkilön tulkinta työntekijöidensä tuen tarpeesta voi olla haasteellista. Haastateltava H7 myös kokee, että esihenkilön tulee olla ymmärtäväinen ja joustava, koska se vaikuttaa siihen, miten työssä viihdytään ja kuinka merkitykselliseksi työ koetaan.

Mutta en mä tiedä onko mä sitten taas toisaalta sitten semmoinen henkilö, joka kaipaisikaan semmoista tukea. Että se nyt on ehkä henkilöstä kiinni. (H1)

Kyllä se esihenkilö se vaikuttaa aika paljon mun mielestä siihen niinku että miten sä viihdyt siinä sun työssä ja kuinka merkityksellisenä sä pidät sitä. Että toi on tosi iso ja sillain että se esihenkilö on sillain, mä ite pidän tärkeänä, et se esihenkilö on ymmärtäväinen ihminen et sillain jos se on hirveen jyrkkä ja ei löydy joustoo niin ehkä ite vierastan. (H7)

Organisaatioissa ihmiset luovat tietynlaisen ilmapiirin, kulttuurin ja toimintatavat (Schneider 1987, 438). Aineistosta havaittiin, että haastateltava H6 koki myös, että hyvä ilmapiiri tukee sitä, että työn tekeminen on miellyttävämpää. Mutta jos edellisessä työssä olisi arvostettu työpanosta samalla tavalla kuin itse arvosti, niin silloin H6 olisi ehkä pysynyt siellä työpaikassa eikä vaihtanut alaa. Haastateltava H5 taas oli yllätynyt siitä, että kuinka paljon nimenomaan työyhteisö ja työyhteisön arvostus vaikutti siihen, että koki työnsä merkitykselliseksi.

Se tukee tosi paljon juurikin se että tota kun on hyvä työilmapiiri ja ne joiden kanssa sä teet sitä työtä niin se itse työn tekeminen on mukavampaa. [...] Mutta missä minä olin töissä niin ei arvostanut minun työtäni samalla tavalla kuin minä arvostin omaa työtäni niin. Niin kun mä tai minä kokisin, että konsernissa olisi eri tavalla arvostettu sitä mun työtä niin sitten mun olisi ollut helpompi olla silleen. Tai siis en mä olisi välttämättä lähtenyt sieltä edes. (H6)

Yllätynyt siitä, että kyllä sitä työn merkityksellisyyttä voi tosi paljon myös saada niinku mä olin hetken joskus toisessa työpaikassa töissä ja tota mä koin, että se oli tosi merkityksellistä mulle sen takia, että mä sain tosi paljon vastuuta ja vapautta ja mahdollisuuden kehittää sitä työtä. Ja mulla oli kokemus siitä, että mun panos on tosi arvokas tässä työyhteisössä meidän tässä niinku koko yrityksessä. [...] se millainen se oma rooli oli siinä ja miten niinku työyhteisö sut kohtasi niin se oli tosi merkittävää. Koki olevansa semmoinen niinku vastuun arvoinen ja sai paljon positiivista palautetta. Koki olevansa arvokas siinä työyhteisössä. (H5)

#### 4.3.2 Tuen tärkeys jatkuvassa muutoksessa

Yksilöiltä vaaditaan työelämässä jatkuvaa sopeutumista (De Vos ym. 2020, 2). On tutkittu, että organisaation, työyhteisön ja johtajien henkilökohtainen ja ammatillinen tuki vahvistavat psykologista turvallisuutta ja kokemusta työn arvokkuudesta (Frémeaux & Pavageau 2020, 61). Aiemmin on tutkittu, että työn merkityksellisyys lisää resilienssiä, jolloin jatkuva muutos otetaan paremmin vastaan (Zhang, Hu & Wang 2025, 180).

Aiemmin on havaittu, että merkityksellisyys syntyy siitä, kun organisaatio tukee työntekijän identiteettiä ja kasvua sekä työntekijä kokee tulevaisuutta arvostetuksi (Chalofsky & Krishna 2009, 198–199). On tutkittu, että ilman säännöllistä osaamisen päivittämistä työntekijät voivat jäädä jumiin työmarkkinoille ja menettää sopeutumiskykyään (Brown ym. 2012, 754). Jatkuva muutos voi haastateltava H3:n mukaan kuormittaa, mutta jos työ tuntuu merkitykselliseltä, painetta jaksaa paremmin. Merkityksellisen työ taas saattaa heikentää motivaatiota ponnistella muutosten keskellä. Haastateltava H7 taas koki, että monella alalla työelämä on pitkälti jatkuvaa muutosta ja muutokseen suhtautuminen vaikuttaa koko työyhteisöön.

Onhan se niinku tavallaan kun se jatkuva muutos voi olla myös niinku kuormittavaa ja stressaavaa jollain tapaa ehkä enemmän kielteistä kuin myönteistä. Niin kyllä mä jotenkin aattelen, että jos sä koet sitä merkityksellisyyttä sillä sun työllä on tavallaan jotenkin väliä itselle tai muille tai näin, niin sun on jotenkin helpompi ehkä kestää myös sitä painetta, että tavallaan sillä, että mä kestan tätä on jotain väliä tai jotenkin silleen. [...] Että jos ei siinä ole mitään niin kuin merkityksellisyyttä niin kuinka paljon jaksaa jotenkin siinä vaiheessa niinku ponnistella tai näin. [...] Niistä jatkuvista muutoksista tulee helposti sitä tai usein sitä niinku kuormittavuutta niin sitten niin jos tekee asiaa, jolla on itselle merkitystä, niistä ehkä voi olla että jaksaa niinku paremmin, eli ehkä sitä sitten ehkä sitä sietäisi vähän paremmin kuin se, että jos ei sitä olisi vaikka ollenkaan. (H3)

No jatkuvaa muutostaan työelämä niinku mun mielestä niinku aika pitkälti on niinku tosi monella alalla. Varsinkin teknologia ja kaikki menee niin hirveätä vauhtia eteenpäin että ja kaikkien on niinku pakko pysyä siinä perässä niin niin kyllä se siis niin kun mikä merkitsee paljon on se että kenen kanssa sä teet töitä. Että miten ne muut siihen tavallaan jatkuvaan muutokseen suhtautuu, että jos sieltä tulee vaikka silleen, että tosi vaikka muutosvastarintasta, niin sehän äkkiä tiedätkö vie niinku mukanaan ja se vaikuttaa niinku siihen koko työyhteisöön, mutta jos siellä on semmoinen hyvä tekemisen meininki ja positiivinen meininki, niin kyllähän se tarttuu. (H7)

On tutkittu, että organisaatioiden käyttäytymistä selittävät ennen kaikkea ihmiset, eivätkä pelkästään rakenne tai ulkoinen ympäristö (Schneider 1987, 437–438). Esihenkilöiden vaikutuksella havaittiin olevan yhteys työn merkityksellisyyden kokemukseen haastateltavien aiempien kommenttien perusteella. Alla olevista haastateltavien katkelmista myös huomataan, että työn merkityksellisyys vaikuttaa siihen, miten muutokset otetaan vastaan. Haastateltava H2 kommentoi, että arvojen mukainen työ ja esihenkilön muutosjohtaminen auttavat säilyttämään kiinnostuksen ja merkityksellisyyden tunteen työssä. Haastateltava H4 painottaa, että esihenkilöillä ja johdolla tulee olla väylä kenttätyöhön muutoksia tehdessä, sillä jotkut päätökset ilman työntekijöiden osallistamista voivat mahdollisesti vain hankaloittaa työntekijöiden työntekoa ilman tuloksellisuuden parantumista.

Kyllä se (Työn merkityksellisyys) vaikuttaa siihen mitenkähän se vastaanotat sen muutoksen. Totta kai. että ensinnäkin, että se on omia arvojen mukaista toimintaa. Ja se että periaatteessa esihenkilön vastuulla muutosjohtaminen, että mitenkä siinä onnistuu säilyttämään työntekijän mielenkiinnon ja sen merkityksellisyyden jatkossa. (H2)

Välillä just ne ketkä päätöksiä tekee niin ei ole itse tehnyt sitä työtä oikeasti että ne ei tiedä miten oikeasti konkreettisesti ne asiat menee, että miten ne hoidetaan siellä niin just se että sitten pitää oikeasti olla se väylä sinne kenttätyöhön. (H4)

Koska työelämä on jatkuvassa muutoksessa, joutuvat esihenkilöt monesti tekemään hankaliakin päätöksiä. Muutosjohtamisen näkökulmasta esimerkiksi radikaali liiketoimintamallin muutos voi vaatia vahvaa johtajuutta, resurssien uudelleenallokointia ja organisaation uudelleen rakennusta. Organisaation kyky oppia ja sopeutua onkin muutosjohtamisen perusta ja dynaamiset kyvykkyyden

perustuvat muun muassa johtajien päätöksentekokykyyn epävarmuudessa. (Teece 2018, 43–44)

Alla olevista haasteltavien katkelmista huomataan, että haastateltavat H5 ja H7 ovat sitä mieltä, että esihenkilöillä pitää olla rohkeus puuttua asioihin ja esihenkilöiden tulee osata johtaa muutosta.

Kyllä niitä tilanteita varmaan monellekin työelämässä tulee nyt väistämättä varsinkin niinku esimiesasemassa oleville. Et aina ei tykätä niistä päätöksistä välttämättä tai linjauksista mitä tulee Ja sit se, että joskushan vaan puututtava johonkin asiaan niin sitten se että on myös se rohkeus niinku puuttua ja ottaa puheeksi asioita eikä vaan niinku katota läpi sormien tai odotella että jospa ehkä jotain tapahtuu. (H5)

No esihenkilöiden mun mielestä pitää olla niinku siinä just nimenomaan niinku muutoksessa niinku vetovastuussa ja [...] että jos esihenkilö siitä menee niinku sivuun katsomaan että mitä muut tekee niin se ei ole ehkä kauhean toimiva kombo että vaikka sen muutoksen tekisivät itse työntekijät niin esihenkilön pitää kumminkin johtaa sitä. Niin tota se on tosi tärkeä mun mielestä, että se esihenkilö on hyvä ja se ymmärtää ja osaa sen asiansa siinä omassa paikassaan (H7)

Muutosjohtaminen ei ole yksittäinen projekti, vaan se on organisaation kulttuurinen ja rakenteellinen kyvykkyys oppia ja uudistua jatkuvasti (Teece 2018, 43). Tässä kohdassa haastateltavat H6 ja H8 ovat kertoneet esihenkilön ja johdon vastuusta ja nimenomaan nykyisen työn perusteella esihenkilöasemassa ja johtotehtävissä perusteella. Esihenkilöillä ja johdolla on usein pääosainen vastuu siinä, että muutos onnistuu organisaatiossa. Muutosjohtaminen vaatii johtajilta intuitiota, kykyä tehdä päätöksiä epävarmuudessa sekä kykyä rakentaa ja uudistaa liiketoimintamalleja (Teece 2018, 44).

Alla olevista katkelmista havaitaan, että haastateltava H6 mukaan, hän omaa korkean työmoraalin ja sen vuoksi hän on pyrkinyt aina tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla, mutta myös kannustaa työntekijöitä samaan. Rakentavan palautteen ja rehellisyyden avulla hänen yrityksensä haluaa erottua alalla. Jatkuva muutos aiheuttaa sen, että esihenkilönä pitää olla ajan tasalla ja H8 koki, että jos ei kokisi nykyistä työtä merkitykselliseksi, niin ei välttämättä jaksaisi jatkuvaa muutosta. Se kaikki mihin omalla työllä voidaan vaikuttaa auttaa haastateltavan H8 mukaan jaksamaan muutoksessa. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että kun työntekijä on uupunut ja kuormittunut, niin tällöin työntekijät eivät välttämättä jaksaa panostaa kehittämiseen ja vaikuttamiseen organisaatiossa. Negatiivinen tilanne organisaatiossa voi johtaa proaktiiviseen käyttäytymiseen, jos ei olla kuormittuneita. (Clercq 2025, 1172–1173)

Minulle tärkeämpää on tämä nykyisen työn tekeminen, kun esimerkiksi se oli aikaisemmin, mutta samalla taas sitten kun miettii sitä omaa niinku kehitystä, että se on aina mikä tahansa työ mitä mä olen silloin tehnyt, niin mä olen halunnut koittanut tehdä sen parhaalla mahdollisella tavalla, koska itsellä on niinku tosi korkea se työmoraali ollut aina ja semmoinen että mä pystyn sanomaan niinku mä voinkin sanoa, että tämä on

minun täyttämä hylly. [...] Että niin on aina halunnut tehdä työtä parhaalla mahdollisella tavalla riippumatta tosiaan, että tekemästä toiselle vai itselleni (H6)

Kyllä siis mä aina kun mä annan niinku esimerkiksi rakentavaa palautetta mun työntekijöille tai että jos joutuu niinku antamaan niin sanotusti no just rakentava palaute niin jos joutuu jotain tämmöistä palautetta antaa [...] asiallinen palautteenanto on tärkeää koen sen ja sitten toi justiin niinku se asiakkaalle sen näkyvä työ niin sitten jos tekee just vaikka jonkun virheen niin sitten mä koen että se on paljon helpompaa se et ollaan rehellinen, ettei tarvitse alkaa selittelee. [...] niin itse haluaisin erottua sillä niinku rehellisyydellä siinä työssä, että mun ei tarvitse piilotella. (H6)

No onhan se kun mikään muuhan ei ole varmaan kuin jatkuva muutos. Että nykyinenkin ala elää ihan koko ajan. Koko ajan tulee uudistuksia ja pitää pysyä ajan hermolla mukana. Että tuota jos en kokis tätä työtä merkitykselliseksi niin ei varmaan jaksaisi tätä kaikkea jatkuvaa muutosta. [...] että toki on niitä haastavia päiviä tai viikkojakin välillä, mutta tavallaan muistaa että mitä se oma työ ja mihin kaikkeen se voi vaikuttaa niin? Että se niinku auttaa jaksaa siinä muutoksessa. (H8)

Haastateltava H6 kokee, että rehellisyys, joustavuus ja reilu kohtelu työntekijöitä kohtaan luo merkityksellisyyttä myös työntekijöille. Joustavuus työaikojen järjestelyssä esiintyi myös haastateltavan H8 alla olevassa katkelmassa. Joustavuuden lisääminen ja työn vaikuttavuudesta puhuminen voivat auttaa haastateltava H8:n mukaan jaksamaan työssä paremmin.

Kun mä koen että se on tärkeätä että työn niinku se työntekijäkin kokee, että häntä kohdellaan reilusti, että mä olen sanonut kaikille meidän työntekijöille, että kaikki on järjestettävissä jos etukäteen ilmoittaa että tarvitsee jonkun ihan minkä tahansa päivän vapaaksi. Kaikki on aina järjestettävissä ja sitten mä pyrin järjestämään sitä koska niinku tää työ vaatii niin paljon joustoa työntekijöiltä. (H6)

Joustavuus ja sitten jos tulee jotain niin sanottuja loma-aikoja ulkopuolella jotain, että haluaa lähteä matkoilla käymään tai jotain muuta vapaata pitää, niin kyllä ne lähtökohtaisesti aina mahdollistaa, että se voi auttaa jaksamaan niin että saa jonkun pienen katkaisun siinä arjessa että näitä huomioi ja aina mahdollisuuksien mukaan. [...] Ja sitten tavallaan muistuttaa hei tekin että kuinka vaikuttavaa työtä me tehdään, että me vaikutetaan näihin pieniin ihmisiin ja ja sitten heijastuu myös heidän perheisiin että jos välillä kokee, että työ on uuvuttavaa niin se perusasian esilletuominen. (H8)

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että merkityksellinen työ on osa elämän kokonaisuutta ja työ ei saa tuhota muuta elämää. Tasapaino palkkatyön, perheen, vapaa-ajan ja henkisen kasvun välillä on keskeistä sillä ylikuormitus voi heikentää merkityksellisyyden kokemusta. (Chalofsky & Krishna 2009, 198) On myös tutkittu, että yritykset, jotka uudelleenarvioivat omaa toimintaa, saavuttavat parempia kestävyyspisteitä ja kehittävät käytäntöjään enemmän, mikä voi kuitenkin luoda jatkuvalta tuntuva muutosta (Sharma, Beveridge & Haigh 2018, 212). Esihenkilön ja johdon toiminnan läpinäkyvyyttä ja vuorovaikutusta on korostettu haastateltavien kommentteissa. Alla olevassa haastateltava H5 kommentista havaitaan, että vaikka muutosvistarintaa olisi, niin kun

työyhteisö on hyvinvoiva, työntekijät jakavat samat arvot ja hyvä asenne työtä kohtaan tukevat mukautumista muutoksiin. Haastateltava H5 myös korostaa, että työntekijöitä tulee myös arvostaa ja avata ja perustella muutoksia, jotta muutoksesta ei tulisi turhaa kuormitusta.

Koko ajan ollaan semmoisessa jatkuvassa muutoksessa niin sehän sehän on sellainen asia mikä niinku lisää työn kuormaa. Ja kyllähän se myös niinku monesti muutokset ja uudet asiat varsinkin ne luo aluksi vastustusta, niin kyllähän se on tosi merkittävää, että jos niinku kokee sen työnsä merkitykselliseksi ja kokee että se työyhteisö on semmoinen hyvinvoiva ja siinä viihtyy ja ja jaetaan ne samat arvot ja semmoinen hyvä hyvä asenne tavallaan työtä kohtaan niin on se silloin helpompi niinku mukautua niihin muutoksiin. [...] Arvostetaan niinku just alaisia sen verran, että heillekin niinku avataan ja perustellaan muutoksia. (H5)

On tutkittu, että työntekijät muokkaavat vuorovaikutuksiaan luodakseen merkityksellisiä suhteita työelämässä, sillä on koettu olevan jonkinlainen tarve luoda yhteys toisiin ihmisiin (Wrzesniewski & Dutton 2001, 183). Alla olevista haastateltavien katkelmista huomataan, että vuorovaikutus ja läpinäkyvyys korostuu muutoksessa ja esihenkilöiden ja johdon tulee osata viestiä muutoksessa vuorovaikutteisesti ja huomioida työntekijät sekä työn tekeminen. Haastateltavan H4 mukaan vuorovaikutus työntekijöiden ja johdon välillä on äärimmäisen tärkeää, ettei tehdä sellaisia muutoksia, joista ei loppupeleissä ole mitään hyötyä. Vuorovaikutus tulee myös toimia työntekijöiltä johdolle päin, eli tulee osata antaa myös työntekijänä palautetta, kuten haastateltava H5 mainitsee. Mutta myös se on haastateltava H5 mielestä tärkeää, että kun johdolle on palautetta annettu, niin johdon tulee myös ottaa kantaa työntekijöiden havaintoihin ja kokemuksiin sekä olla valmiita kuuntelemaan.

On kyllä se pitäisi niinku huomioida siinä, ku tekee niitä muutoksia, ettei tavallaan sitten oteta takapakkia tai mennä huonompaan suuntaan sitten siinä, että ei työn tekeminen olekaan enää kivaa vaan sitten kun tehdään muutoksia niin sitten aina jos niitä tehdään ja sitten ne ketkä niistä muutoksista on niinku vastuussa niin sitten että niitten tavallaan se velvollisuus on niinku tuo ne asiat oikein ilmi sinne alemmas alatasoille että. Ja sitten se tapa mitenkä ne niinku tuo ne ilmi, ettei se ole vaan silleen että töksäytetään vaikka joku on tulossa joku muutos iso muutos tai se että pitäisi niin kun tavallaan asettua sen työntekijän tai niinku sen no työntekijän tavallisen tai laajan niin jos ajattelee nyt jotain ylläpitojohtajia tai tämmöisiä. Niin, että pitäisi mielessä sen työntekijän ja työn tekemisen. (H1)

Meillä on ihan erikseen teams missä meillä on siis koko aika kanssa niinku tosi tapetilla se muutos siellä muutosta niin että pyritään olla niinku läpinäkyviä avoimia siinä muutoksessa eikä niinku pantata tietoa. Ja sitten meilläkin on niinku tosi paljon erilaisia teamskokouksia vaan missä käydään läpi niitä muutoksia ja ja että on semmoista niinku vapaata keskustelua siitä mitä ihmiset on mieltä niist muutoksista ja sitten ainakin meillä niinku työntekijöille on ollut tärkeätä että meille perustellaan ne muutokset, miksi tehdään näin ja mistä se niinku johtuu? Että välillä on niitä tehdään joku muutos joka vaikuttaa tosi paljon meidän työntekijöiden arkeen niinku negatiivisesti. Ja sitten

välillä on tullut sitä, että ne on tehnyt muutoksen ja sitten ne on niinku sitten sen jälkeen vasta niinku tota hokassu ettei se ihan menekään ihan näin sitten koska me ollaan sitten sanottu että ei se voi mennä näin koska joku järjestelmä vaikka ei taivu johonkin niinku asiaan (H4)

Että jos sitä palautetta muutoksista annetaan sinne ylöspäin ja silloin sit niinku siihen ei vastata tai tartuta millään tavalla, niin se kyllä sitten taas niinku syö kyllä sitä merkityksellisyyttä ja on mun mielestä niinku tosi haitallista. Että jos ei niinku tai kentällä työtä tekevien niinku havaintoja ja kokemuksia ei olla valmiita kuuntelemaan. (H5)

#### **4.4 Arvot ja työn yhteiskunnallinen merkitys merkityksellisyyden lähteinä**

Tässä luvussa 4.4 tarkastellaan arvojen ja työn yhteiskunnallisen merkityksen linkittymistä työn merkityksellisyyteen. Arvot ovat yksilöllisiä ja kollektiivisia käsityksiä siitä, mikä on tavoiteltavaa ja arvot ohjaavat omaa toimintaa. Arvot eivät ole pelkästään periaatteita, vaan ne tehdään näkyväksi organisaation toiminnassa. (Askeland ym. 2020, 3, 36) Aiemman tutkimuksen mukaan työ voidaan kokea merkitykselliseksi, kun työ on linjassa työntekijän arvojen, velvollisuuksien ja oikeudenmukaisuuskäsitysten kanssa (Erlandsson & Dickert 2025, 922).

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että merkityksellisyys syntyy jatkuvasta moraalisesta oikeuttamisesta, joka taas voi liittyä vastuullisuuteen (Vu & Shin 2025, 264).

Ympäristövastuullisuuden avulla työntekijät voivat tulkita työnsä vaikutuksia, rakentaa identiteettiään, kokea työnsä merkitykselliseksi ja vaikuttaa niin organisaatioon kuin yhteiskuntaan. Ympäristövastuullisuuden avulla voidaan pohtia omaa paikkaa yhteiskunnassa ja oman paikan löytäminen voi luoda merkityksellisyyttä. (Aguinis & Glavas 2019, 1079)

##### **4.4.1 Yhteiskunnallisesti arvostettu työ**

Työn vaikutus muihin voi olla yksi syistä, miksi jotkin ammatit koetaan erityisen merkitykselliseksi (Martela 2023, 815). Aineistosta havaittiin, että työn vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan koettiin haastateltavan H6 ja H7 mielestä luovan merkityksellisyyttä yhteiskunnallisesti. Aiemman tutkimuksen mukaan, työn merkityksellisyyden kokemus voi syntyä, kun työ palvelee laajempaa tarkoitusta (Simonet & Castille 2020, 2). Yhteiskunnallinen aspekti syntyy aineiston mukaan siinä, kun saa auttaa muita ja merkityksellisyyttä luo ihmisten parissa työskentely ja pyrkimys auttaa muita. Kauaskantoiset seuraukset, joihin pystytään tai ainakin pyritään vaikuttamaan positiivisella tavalla. Merkityksellisyys korostuu nykyisessä työssä, kun saa auttaa ihmisiä syvällisemmin.

Nyt kun mä puhun tästä asiasta (työn merkityksellisyydestä) mä niin selkeästi heijastuu siihen mitenkä minun työn vaikuttaa myös muihin ympärillä oleviin ihmisiin. (H6)

Kyllä ne siinä periaatteessa ihan kaikkea niinku suomen työllisyystilanteeseen se niinku sä vaikutat työllistät ihmisiä ja ja autat asiakkaita saavuttaa heidän niinku kasvuun ja yllä että että sä annat sinne niinku työntekijän joka auttaa sillä heitä. No kyllä mä kyllä sanoisin että se on niinku yhteiskunnallisesti merkityksellistä. (H7)

Haastateltavat H6 ja H2 kokivat, että merkityksellinen työ on sellaista, jossa pystytään vaikuttamaan asioihin ja nähdään tehdyn työnsä jäljen myös työyhteisössä. Tätä tukee aiempi tutkimus, jossa merkityksellisyyden on tutkittu olevan reflektiivistä. Merkityksellisyys voi syntyä usein jälkikäteen, kun työntekijä näkee työnsä vaikutukset. (Bailey & Madden 2016, 55) On myös tutkittu, että kun on mahdollisuus vaikuttaa yhteiskuntaan, työntekijät kokevat työnsä hyödylliseksi muille (Zhang ym. 2025, 180). Alla olevista haastateltavien katkelmista huomataan, että haastateltava H6 koki, että turha työ on merkityksetöntä ja turha työ on sellaista, mistä ei johda mitään hyvää. Haastateltava H2 taas koki, että kun pystytään tekemään asioita paremmin kuin ennen, niin se lisää merkityksellisyyttä.

No se tarkoittaa sitä, että ei tee turhaa duunia koska niinku sitten mua ärsyttää. Siis mä en jaksaisi semmoista työtä että mä kokisin että mä teen turhaa työtä. Turha työ on semmoista työtä käytännössä että sä tiedät tekeväsi jotain mistä ei johda mitään hyvää. [...] Kyllä niin siis se on niinku jotenkin mulle merkityksellinen työ on sitä että saat tehdä ja vaikuttaa niihin tota asioihin oikeasti siellä työssä työyhteisössä ja niin kun se että näkee vähän niinku työnsä jäljen. (H6)

No mä tykkään nähdä työni jäljen ja se että koen olevani hyvä sillä alalla. No kyllä sekin että niin kun oma panos tähän yhteiskuntaan niin se on että kun siinä vaiheessa koen työn merkitykselliseksi, jos pystyy vaikuttamaan asioihin. [...] Joo kyllä itsellä se että niinku jos pystyy niinku tekemään jotain asioita paremmin omalla panoksella tai niinku muuttaa asiat paremmaksi, kun mitä on ollut niin joo se lisää merkityksellisyyttä. (H2)

Alla olevista katkelmista huomataan, että asiakkaan auttaminen korostui myös haastateltavan H4 mielestä merkityksellisyyttä auttamisen aspektin ja konkreettisuuden kautta. Haastateltava H3 taas koki, että uudella alalla pyritään vaikuttamaan positiivisella tavalla ihmisten elämään mahdollistamalla asioita ja auttamalla konkreettisesti.

Jos ajatellaan, että vaikka lasten parissa työskennellään, niin niillä voi olla tosi kauaskantoiset seuraukset. [...] Niin siis kyllä ne on monesti niinku yhteydessä siihen vaikka niinku miten niiden niinku koulusuoriutuminen ja tulevaisuus ja kaikki että siis kokee, mutta myös silloin kun on tehnyt että tai siinä on vaikka mahdollistetaan asioita, mitä sitten ilman sitä ei olisi välttämättä siinä määrin ollut lainkaan niinku mahdollista. Niin kyllä mä siis koen että että että just sitä kautta että pystyy positiivisella tavalla vaikuttaa ihmisten elämään tai pyritään ainakin positiivisella tavalla vaikuttaa ihmisten elämään. (H3)

Merkityksellistä on no asiakaspalvelu et saa tehdä töitä asiakkaiden kanssa, ihmisten kanssa. Tota ja varmaan se konkreettisesti pystyy auttamaan ihmisiä, että se on

merkityksellistä siinä, että sä niinkun pahan paikan tullen pystyt auttaa niitä ihmisiä, olla siinä niinku apuna. (H4)

Merkityksellisyyttä luo haastateltava H3:n mukaan pyrkimys auttaa muita ja työskentely ihmisten parissa. Hän myös kuvailee, että esimerkiksi luova työ ei välttämättä olisi itselle niin merkityksellistä kuin nykyinen työ, vaikka luova työ olisi henkilökohtainen intohimo. Alla olevista katkelmista havaitaan, että ihmisten parissa työskentely ja ihmisten auttaminen konkreettisesti luovat merkityksellisyyttä nykyisissä töissä.

Kun kyllähän se sekin olisi tavallaan merkityksellistä, jos voisi tehdä jotain tosi paljon puhtaammin, vaikka jotain luovaa työtä. Mutta se, että sitäkin merkityksellisempää ehkä kuitenkin niinku itselle on se, että saa esimerkiksi tehdä työssä missä auttaa muita ihmisiä, että kyllä se ehkä niinku tavallaan semmoiset jotenkin se semmoinen mahdollisuus siihen, että voi auttaa vaikka muita niin se menee jotenkin sen edelle, että voisi vaikka toteuttaa jotain semmoista henkilökohtaista jotain intohimoaan. [...] Että kyllä se kuitenkin tuo itselle tosi paljon merkityksellisyyttä, että saa tehdä muiden ihmisten parissa töitä ja sitten vielä että niinku siinä on se niinku pyrkimys auttaa muita. (H3)

Siis nyt niinku konkreettisesti tietää että sä pystyt auttaa niinku useimmiten pystyt auttaa ja usein ne on sitten myös niinku tosi kiitollisia siitä, että asia hoituu niinku että pääsee samantien ja kaikki laskutusluvut että sen ihmisen ei tarvitse käyttää niitä sen kaikkia rahoja siihen et se pääsee hoitoon vaan että me niinku pystytään antamaan sille sitten niinku vapautta myös siihen että taloudellisesti tota helpotusta tommosissa äkillisissä tilanteissa (H4)

Asiakaslähtöisyys ja sen korostaminen linkittyvät merkityksellisyyteen alla olevien haastateltavien katkelmien mukaan kunnioituksen ja yhteisöllisyyden kautta. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että yhteisöllisyys on yksi työn merkityksellisyyden vahvimista ennustajista (Frémeaux & Pavageau 2020, 61). Haastateltava H1 mukaan nykyinen työ on paljon asiakaslähtöisempää, ja hän kokee, että asiakkaat myös kunnioittavat nykyistä työtä mitä tekee. Haastateltava H4 organisaatiossa taas korostetaan sitä, kuinka merkityksellistä työ on ja järjestetään erilaisia teams-palavereita ja koulutuksia liittyen asiakaslähtöisyyteen.

Kyllä mä siis sillä lailla koen työn olevan merkityksellistä. Kun on nyt ollut asiakkaitten kanssa tekemisissä niin kyllä mä niinku jotenkin niistä tavallaan sellainen huokuu semmoinen vaikka ne nyt ei sitä sano, mutta jotenkin niinku semmoinen että ne myös ehkä jotenkin jollain tavalla kunnioittaa sitä työtä tai mitä mä teen. [...] Tää mun nykyinen työni on enemmän sellaista asiakaslähtöisempää. (H1)

Meillä on niinku töissä niin painotetaan sitä asiakaspalvelua että ollaan niin kun me ollaan asiakasta varten siellä ja tota se on niinku se asiakas meillä on niinku ensimmäinen et kaikki muu tulee sit sen jälkeen. Sitten niinku koulutusta on paljon ja siitä puhutaan melki viikottain miten merkityksellistä tuo työ on että niinku miten tärkeätä se on niinku että ollaan siellä heitä varten. Miten me palvelaan asiakkaita

puhelimessa ja niinku kohdataan niitä ja paljon on koulutuksia miten kohtaat erilaisia asiakkaita? Ja näin sitä kyllä on tossa työorganisaatiossa paljon. Yhteisöllisyyttä ja kaikkea siinä niinku sen asiakaslähtöisyyden ympärillä. (H4)

Asiakaslähtöisessä ajattelussa merkityksellisyyttä voi luoda vaikuttaminen asiakkaan palvelun lopputulokseen, kuten alla olevista haastateltavien katkelmista voidaan havaita. Haastateltava H7 kokee nykyisen työn merkitykselliseksi asiakkaan auttamisen vuoksi, mutta myös muita sidosryhmiä auttamalla. Haastateltava H5 taas kokee, että nykyisellä työllä saa vaikuttaa joskus pienemmin ja joskus taas isommin ihmisten elämään ja vaikutus on nähtävissä välillä välittömästi ja sitten taas pidemmällä aikavälillä ja tämä luo merkityksellisyyttä vaikuttamisen aspektin kautta.

Pitkälti niinku merkityksellisyyttä niinku omassa työssä on niin mä saan tarjota ihmisille työtä ja mä saan kumminkin sitten tavallaan niinku myös auttaa sitä asiakasta löytää niinku sen oikean työntekijän niin se on ehkä se itselle niinku että mistä mä löydän siihen mun työhön sen merkityksellisyyden. Ja siinä sä saat auttaa niinku itse asiassa vähän niinku kahta osapuolta. Kun sä autat sitä asiakasta mut sä autat myös sitä työnhakijaa löytämään sen oman paikkansa. (H7)

Kyllä että mä koen että tota mä saan työlläni niinku oikeasti vaikuttaa joko vähän pienemmin tai sitten vähän isommin ihmisten elämään. Mut että sillä on niinku joku vaikutus mikä on nähtävissä. Välillä se on välittömästi ja välillä se on ehkä vähän pidemmällä aikavälillä. (H5)

Asiakkaan palveluun vaikuttaminen korostuu myös alla olevassa haastateltava H1 katkelmassa. Asiakkaiden elämäntapahtumissa saadaan olla mukana ja osittain myös vaikuttaa niihin palvelun muodossa. Haastateltava H7 taas kokee, että yhteiskunnallinen arvostus saattaa nykyistä alaa kohtaan olla heikompi, sillä alalla on erilaisia toimijoita, jotka saattavat toimia epäeettisesti. Epäeettiset toimijat voivat murentaa arvostusta myös muilta alalla toimijoilta, vaikka muut toimisivat eettisesti.

On tavallaan osa niiden jollain tavalla osa niiden elämää. Niin siis siellä on tapahtuma niin kun on mulla nyt ei montaa ole ollut, mutta siis [...] niinku yhtenä osana saa olla sitä tavallaan jotain muutosta asiakkaan. Että he on tehnyt jonkun päätöksen just vaikka hankkia metsää tai mitä niin sitten saa omalla tavallaan ehkä myös vaikuttaa siihen. (H1)

Meidän ala on ehkä silleen siellä on niin paljon erilaisia toimijoita ja sitten siellä on paljon varmaan semmoista jotka toimii vähän harmaalla alueellakin, niin on monilla ehkä se alan maine tavallaan haittaa siellä välillä niin sitten mitä itekin mieltii sillain että ei hitsi niinku että vaikka itse tehdään niinku ihan oikean ja lain mukaan ja kaikkea. Mutta sitten tavallaan se arvostus saattaa joskus tulla sieltä asiakkaan niinku näkökulmasta tulla esiin ettei ehkä välttämättä aina ihan arvosteta. (H7)

Haastateltava H6 taas koki, että yrittäjyyttä arvostetaan enemmän kuin edellistä alaa. Alla olevista katkelmista myös havaitaan, että haastateltavan H5 nykyisessä työssä kasvatusalalla tunnustetaan

yhteiskunnallisesti merkitykselliseksi nykyään paremmin, vaikka osa ihmisistä alaa yhä vähättelee. Haastateltava H5 myös mainitsee, että kasvatusalaan sijoitetut resurssit tuottavat moninkertaisen hyödyn ja ehkäisevät myöhempiä ongelmia elämänvaiheissa.

No mä haluan ehkä nostaa tässä kohtaa sen et sitä on tutkittukin paljon, että jokainen kasvatusalaan sijoitettu euro saadaan niinku kolminkertaisena takaisin kun se vaan niinku käytetään oikein, että kyllä niinku kasvatusalaan panostaminen olis pitkällä aikavälillä tuottoisaa ja onhan sillä niinku sitä kautta ihan valtava merkitys, et voidaan niinku ennaltaehkäistä monia monia haasteita sitten myöhemmissä elämänvaiheissa. (H5)

Mä koen, että minun työtäni arvostetaan nykyään enemmän. Koska mä koen, että yrittäjiä arvostetaan yhteiskunnan nyky-yhteiskunnassa enemmän. (H6)

#### 4.4.2 Arvot ja vastuullisuus

Alanvaihto voi olla yksilön tietoinen tapa toteuttaa omia arvoja, identiteettiä ja persoonallisuutta (Kuivalainen 2025, 226). Identiteetti voi perustua moraalisiin, arvoihin ja pyrkimykseen tekemään oikein. Jos organisaation arvot tai esimerkiksi vastuullisuusteot eivät kohtaa omien ajatusten kanssa, niin tällöin organisaatio voidaan nähdä esteenä työskentelyyn, eikä sellaisena työpaikkana, jossa haluttaisiin jatkaa työskentelyä. (Fontana, Frensen & Morsing 2023, 755–756) Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että merkityksellisyys edellyttää työn ja elämän tarkoituksen kirkastamista sekä arvojen tiedostamista. Merkityksellinen työ rakentaa identiteettiä ja mahdollistaa moraalisen ja eettisen toiminnan. (Chalofsky & Krishna 2009, 195–196)

Omien arvojen ja organisaatioiden arvojen kohtaaminen sekä arvojen vaikutus nousivat haastatteluissa jokaiselle haastateltavalle tärkeäksi merkityksellisyyden lisääjäksi. Alla olevista katkelmista voidaan havaita, että organisaatioissa käydään koulutuksia liittyen arvoihin ja siihen, että tehdään arvojen mukaista työtä. Haastateltava H7 koki, että nykyisessä organisaatiossa arvojen läpi käyminen konkreettisten asioiden kautta auttaa ymmärtämään paremmin ketkä sitä työtä tekevät ja miksi sitä työtä tehdään. Haastateltava H2 taas koki, että edellisellä alalla omat arvot eivät kohdanneet, mutta nykyisellä alalla kohtaavat ja arvoja tukee esihenkilöt ja kollegat. Edellisellä alalla haastateltava H2 koki, että arvot eivät olleen linjassa omien arvojen kanssa ja se lähti täysin organisaation johtamiskulttuurista.

Työlainsäädäntöön ja lakikoulutuksia meillä on ollut paljon ja sitten niinku tota niinku työnantajan niin kuin arvot ja meillä esimerkiksi meidän niin kuin työnantajan arvoja otetaan joka kerta meille niinku meidän kuukausipalaverissa että me käydään ne läpi ja me käydään niinku siellä läpi, että että mitä arvojen mukaista on niinku tässä kuussa tehty ja tälleen, et ihan konkreettisia asioita käydään ja ja sillain että ne on aika kiva,

että tavallaan arvoja paljon käydään lävitse, että ihmiset niinku ymmärtää niinku että just että ketä meillä on töissä ja mitkä meidän arvot on. (H7)

Nykyisellä joo (arvot kohtaavat) kyllä hyvinkin. Mä saan kohdella kaikkia tällä hetkellä tasapuolisesti tai pystyn. Edellisellä alalla koin epäreiluja tilanteita. Ei kohdannut siellä omat arvot. Kollegatasolla ei ehkä niinkään mut se lähti siitä johtamisesta johtamiskulttuurista. Joo ei, ei ollut linjassa siellä. Mutta nykyisessä on ja tota hyvin esihenkilöt ja kollegat tukee sitä ja jakaa omat arvot. (H2)

Aiemman tutkimuksen mukaan työn merkityksellisyys syntyy, kun ihmiset pystyvät perustelemaan työnsä arvon. Työn arvo voidaan määritellä luomalla selityksiä, jotka vastaavat kysymykseen ”*miksi tämä työ on arvokasta?*”. Perusteluita työn arvon määrittelylle voi olla kolme eri määritelmää: 1. työ auttaa muita, 2. työ tukee yhteiskuntaa ja 3. työ tuo elannon perheelle. (Lepistö & Pratt 2017, 106–108) Nykyisellä alalla koki myös haastateltava H3, että omat arvot ovat paremmin linjassa organisaation arvojen kanssa kuin edellisellä alalla. Alla olevista katkelmista huomataan, että haastateltava H3:n edellisellä alalla talouspaineet ja tiukat aikataulut korostuivat enemmän, jotka omalta osaltaan vaikuttivat työn merkityksellisyyteen. Nykyisellä alalla talous näkyy myös, mutta eri tavalla ja nykyiselle alalle palaaminen tuntui arvojen kannalta sopivammalta. Erot alojen välillä eivät kuitenkaan olleet täysin jyrkkiä. Nykyisellä alalla tasa-arvo kysymykset ja esimerkiksi leikkaukset palveluista huolettavat tulevaisuudessa haastateltava H3:sta. Haastateltava H7 taas koki, että arvomaailma ei korostunut edellisellä alalla samalla tavalla kuin nykyisellä.

No joo siis koen että on omien ihan henkilökohtaisten arvojenkin suhteen linjassa, että nykyisellä alalla. Sitten jos mä mietin sitä niinku edellistä alaa niin kyllä niinku nykyisessä enemmän kuin siellä, että kyllä siellä ehkä jotenkin niinku enemmän vielä tuli semmoiset jotenkin talouskysymykset ja semmoinen tavallaan kun on niinku kovat vaikka aikataulupaineet ja muut semmoiset että tavallaan niinku jotenkin ne ehkä talouskysymykset oli isommassa roolissa vielä siinä. [...] Niin tota tuntuu että kun palas nykyisiin hommiin niin nää on silleen ehkä jotain niinku enemmän linjassa kuin joo sitten sillä edellisellä alalla. (H3)

Koen että on myös niinku siihen ehkä yhteydessä nykyinen työ oikeudenmukaiselta ja semmoiseen niinku tasa-arvokysymyksiin, että tavallaan miten erilaisista lähtökohdista huolimatta pystyttäisiin niinku [...] Silleen, että niinku jokaisella olisi vähän niinku vastaavat lähtökohdat niinku mikä se tilanne nyt ikinä tavallaan onkaan. Omalla alalla ja terveydenhuollossa tää niinku nykyinen poliittinen suuntaus ja kaikki nää leikkaukset ja muuta että tavallaan ehkä toi niinku noi tasa-arvokysymykset myös vähän niinku huolettaa että miten ne jatkossa on, vaikka tämä alueellinen epätasa-arvo ja muuta, että ainakin toistaiseksi koen, että myös niihin on ollut niinku yhteydessä, mutta sitten toki vähän niinku huolissaan siitä, että mitä se on niinku jatkossa. (H3)

Matkailuala on ehkä semmoinen vielä lähtökohtaisesti ollaan semmoisia aika positiivisten asioiden niinku äärellä, että totta kai sielläkin nyt välillä kävi jotain sillä lailla, että mielipahaa jostain lennon peruuntumisesta taikka myöhästymisestä ja näistä, mutta. Mutta tota ei, ei se se niinku arvomaailma niin se ei ehkä ole mun mielestä ihan

niin paljon niinku korostu siinä työssä kun sitten tämmöisessä työssä että se on semmoista kivaa hyvän hengen työtä. (H7)

Haastateltavilla on erilaisia arvoja, kuten asiallinen kohtelu, asioista asioina puhuminen, rehellisyys sidosryhmille ja oikeudenmukaisuus, kuten alla olevista haastateltavien katkelmista havaitaan.

Haastateltava H5 koki, että nykyisellä alalla saa tehdä hyvinkin omien arvojen mukaista työtä, kun taas haastateltava H4 koki, että joskus oikeudenmukaisuus omien arvojen suhteen ei toteudu työssä, johtuen muun muassa organisaation omien ehtojen määräyksistä.

Tärkeimmät arvot itselle on se toisien ihmisten niin kun asiallinen kohtelu ja se että niin kun puhutaan asioista asioina ja tälleen näen että niinku. [...] rehellisyys on minulla itselläni yksi todella tärkeä arvo, koska se on se mitä mä haluan niin kun mä haluan olla niin kun just työelämässä rehellinen meidän asiakkaille ja meidän niinku toimittajille, sitten kaikille yhteistyökumppaneille työntekijöille, että asiakkaille toimittajille kaikille tilaajille. (H6)

Ei ehkä saa annettua ihan niin paljon kun haluaisi, että että resurssit on vedetty niinku meidänkin alalla hyvin, hyvin niinku tiukille. Mutta joo toki saa niinku tehdä hyvin arvojen mukaista työtä (H5)

Välillä neki ei oo oikeudenmukasia koska meidän pitää noudattaa vakuutusehtoja, niin sekin on ristiriidassa että haluaisin tämän sinulle korvattavaksi mutta en voi, koska vakuutusehdoissa on tämmöinen mikä estää sen. (H4)

Organisaation arvojen avulla voidaan pyrkiä ennaltaehkäisemään syrjäytymistä, mielenterveyden haasteita ja voidaan tukea tasa-arvoa yhteiskunnassa, kuten alla olevista katkelmista havaitaan. Haastateltava H5 koki, että nykyisessä työssä voi vaikuttaa hyvin laajalle, kun pyritään välittämään erilaisia arvoja ja asenteita muihin. Haastateltava H8 koki, että omalla työllä voi vaikuttaa moneen asiaan, kuten tasa-arvon edistämiseen etenkin esihenkilöasemassa. Vaikuttaminen onnistuu myös toimimalla sääntöjen ja sovittujen toimintatapojen mukaan, kuten haastateltava H7 mainitsee.

Niin kyllä kasvatusala on instituutiona ja palveluna sellainen, että että sillä voidaan merkittävästi ennaltaehkäistä syrjäytymistä ja tota mielenterveyden haasteita ja tota voidaan niinku tukea tukea sitä tasa-arvoa ja sitä, että jokainen niinku löytäisi paikkansa tässä tässä yhteiskunnassa ja toki se on myös tai niinku vaan kasvatusalalla kyllä me välitetään paljon niitä arvoja ja asenteita niille ihmisille ja tota kyllä vaikutetaan sitten niiden yksilöiden kautta perheisiin ja ehkä perheiden kautta vielä niinku laajemmalle ja aika laajasti se niinku oikeasti vaikuttaa. (H5)

Tavallaan niinku nähdään se työn merkittävyys ja se, että lapsilla antaa olla ja turvallista olla että tavallaan niinku omalla työllä voi vaikuttaa näihin asioihin aika paljon, etenkin siihen esihenkilöasemassa. [...] Ja kyllähän mä niinku pyritään kaikkia kohtelemaan tasa-arvoisesti ja niinku lapsillekin se tuodaan, että kaikki on samanarvoisia, oli ihon väri mikä tahansa tai muu kulttuurinen tausta, että opetetaan lapsille sitä tasa-arvoista kohtelua (H8)

Toimimalla, täysin oikein niin sääntöjen mukaan ja näyttäen asiakkaille, että meillä tehdään nää asiat näin, että ja jos sieltä asiakkaan suunnasta tulee harmaata niinku ehdotusta niin mä tiedän että niinku että sä et voi toimia näin ja sä tuot sen sille asiakkaalle myös tietoisuuteen. (H7)

Yritysvastuullisuustyö on usein luontaisesti ristiriitaista, sillä yritysten tavoitteena on usein voiton tavoittelu, kun taas yritysvastuullisuuden tavoitteena yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen (Fontana ym. 2023, 755–756). Vastuullisuuden avulla pyritään siis vaikuttamaan yhteiskuntaan.

Vastuullisuus voi laajentaa työn käsitettä yksittäisistä tehtävistä ja organisaation sisäisestä tehokkuudesta kohti yhteiskunnallista ja ympäristöllistä vaikuttamista. Tämä voi avata työntekijöille tavan kokea työnsä merkitykselliseksi. (Aguinis & Glavas 2019, 1057)

Alla olevista katkelmista huomataan, että työhön vaikuttaminen vastuullisuuden kautta, ja vaikuttaminen niin asioihin kuin yhteiskuntaan voivat luoda merkityksellisyyttä työssä.

Haastateltava H8 kuvailee, että merkityksellisyys tarkoittaa sitä, että voi olla ylpeä työstään ja kun pystyy vaikuttamaan asioihin ja hän kokee nykyisen alan olevan vaikuttavaa työtä. Haastateltava H2 taas kertoi, että nykyinen työ on vaikuttavampaa, koska toiminta vaikuttaa moneen eri tekijään, kun taas edellisellä alalla haastateltava koki, ettei työ vaikuttanut juurikaan yhteiskunnallisesti.

No se varmasti tarkoittaa sitä että siitä työstään voi olla ylpeä jollakin tavoin, että tietää, että voi vaikuttaa tärkeisiin asioihin. Ja en mä kyllä tiedä oikeastaan paljon vaikuttavampaa työtä kun tämä nykyinen, että tavallaan voi vaikuttaa lapsen elämään niin paljon. (H8)

No ihan varmasti nykyisen kun toiminta vaikuttaa nuoriin, opetukseen, järjestöjen toimintaan, yksityishenkilöille. Vaikuttaa niinku enemmän kun taas niinku taas sitten edellisellä alalla niin kukaan nähnyt mun työtä. (H2)

Työn merkityksellisyys voi syntyä subjektiivisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla.

Merkityksellisyyden kokemus voi syntyä, kun työntekijä pystyy perustelemaan työnsä arvon itselleen ja muille. (Vu & Shin 2025, 247–248) Yritysten yhteiskuntavastuu voi toimia merkityksellisyyden lähteenä, sillä se liittyy työn laajempiin arvoihin ja yhteiskunnalliseen hyvään (Aguinis & Glavas 2019, 1057). Yhteiskuntavastuu liittyy vahvasti johtajuuteen, sillä aiemmin on tutkittu, että johtajat eivät anna merkityksellisyyttä työhön, vaan se rakennetaan yhdessä muiden kanssa. Merkityksellinen johtajuus on jatkuva prosessi ja se syntyy menneisyyden, nykyhetken ja työntekijöiden vuorovaikutuksesta. (Frémeaux & Pavageau 2020, 61–62)

Merkityksellisyyden ylläpito vastuullisuustyössä voi vaatia jatkuvaa moraalista neuvottelua ja oikeuttamista. Tasapainottelu yksilön omien arvojen ja ympäristön odotusten välillä voi olla haastavaa, mutta työn arvon oikeuttaminen on keskeistä merkityksellisyyden kokemukselle. (Vu &

Shin 2025, 286–269) On tutkittu, että vastuullisuus voi lisätä ja vähentää merkityksellisyyden kokemusta samanaikaisesti. Jos organisaatiossa ei kohdata todellisuutta – esimerkiksi omia epäeettisiä käytäntöjä, niin tällöin merkityksellisyys voi kadota. Ilman konkreettisia toimenpiteitä ja vastuullisuustavoitteiden suorittamista ja sitä, että yritys vastuullisuus on aidosti osa työn arkea, merkityksellisyys voi kadota. (Lips-Wiersma 2019, 425–426)

Alla olevista katkelmista huomataan, että työn merkityksellisyys voi olla yhteydessä ympäristö vastuullisuuteen. Haastateltava H8 organisaatiossa vahvistetaan ympäristön suhdetta ja kierrätetään, jotta pystytään vaikuttamaan organisaation vastuullisuuteen, mutta myös opettamaan muita vastuullisemmaksi toimijaksi. Haastateltava H2:n organisaatiossa saadaan omien päätöksien avulla vaikuttaa ympäristö vastuullisuuteen, joka taas osaltaan luo merkityksellisyyttä työhön. Haastateltava H6:n yrityksessä oltiin samoilla linjoilla ympäristö vastuullisuuden kanssa, että omilla päätöksillä pystytään vaikuttamaan todella paljon valitsemalla ympäristöystävällisempiä ja tehokkaampia koneita ja laitteita. Ostamalla vähäpäästöisiä välineitä organisaation käyttöön, pystytään toimimaan vastuullisemmin, mutta myös talousnäkökulmasta tehokkaammin.

Kyllähän se nyt varmasti niinku on yhteydessä hyvinvointiin. On myös niinku ympäristöihin, tavallaan pieni paikkakunta ja päiväkotia on metsän reunalla, että tavallaan niinku vahvistaa sitä ympäristön suhdetta ja sitä luontoarvoa, mikä on hyvin vahva muutenkin. Mutta niinku se vaan niinku näyttäytyy vielä enempi. [...] Meillä kierrätetään ja käytetään paljon askartelussakin kierrätysjuttuja ja retkiä metsään ja ihan niinku rakennetussakin ympäristössä, kerätään roskia keväällä. (H8)

Myös ympäristöasioitakin ja täällä on paljon erilaisia kohteita ja joihin omalla päätöksellään niinku vaikuttanut siinä vaiheessa, että ei, ei niin kun saastuteta luontoa. (H2)

Tärkeä sekin, että se oli semmoinen viihtyvä ja turvallinen ympäristö niin kuin mikä me rakennettiin siellä. [...] Sitten mä mietin sitä, että kun valitettava tosiasiahan on se, että olen myös sillä alalla töissä mistä syntyy päästöjä paljon. [...] Ajetaan koko ajan siihen ympäristöystävällisempään tehokkaampaan toimintamalliin, niin kyllähän mä pystyn vaikuttaa siihen siinä mielessä, että me valitaan niitä, ostetaan niitä koneita ja laitteita, joissa on pienemmät päästöt. [...] Yhtiön niin kun rahan näkökulmasta, jos ajatellaan sitä, että saadaan tehtyä työt pienemmällä polttoainekulutuksella tehokkaammin nopeammin, niin jos hypoteettisesti samasta työstä saa saman hinnan, mut sulla menee siihen vähemmän aikaa ja polttoainetta niin silloinhan se on sekä yhtiön niin kun talousnäkökulmasta että ympäristön näkökulmasta parempi ratkaisu niin tottakai. Me pyritään tekemään meidän duunit aina sillä tavalla, että niihin menisi mahdollisimman vähän polttoainetta ja mahdollisimman vähän aikaa ja täällä olisi mahdollisimman tehokkaat näät työvälineet, että samaa työvaihetta ei jouduta tekemään moneen kertaan. (H6)

## 5 Lopuksi

### 5.1 Johtopäätökset

Tässä luvussa 5 on tarkoituksena esittää johtopäätökset tutkimuksen teorian ja empiirisistä tuloksista saatujen havaintojen avulla sekä vastata tutkimuskysymyksiin. Tutkielman alussa määriteltiin tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tavoitteena oli selvittää työn merkityksellisyyden rakentumista alanvaihdossa ja päätutkimuskysymyksenä oli:

- Miten työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu alanvaihtajilla alanvaihdossa?

Ja päätutkimuskysymystä tukevana alatutkimuskysymyksinä:

- Miten työn piirteet edistävät merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista alanvaihtajilla?
- Miten aiempi työkokemus vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen alanvaihdossa?

Päätutkimuskysymykseen etsittiin vastausta alatutkimuskysymysten avulla. Tutkielma toteutettiin haastattelemalla 8 alaa vaihtanutta henkilöä. Tutkielmassa haluttiin tutkia kokemuksia, joten tarkoituksena ei ollut tuottaa uutta tietoa. Tavoitteena oli tutkia haastateltavien omia näkemyksiä ja kokemuksia liittyen työn merkityksellisyyteen alanvaihdossa. Seuraavaksi tarkastelen tuloksia aineiston ja teoreettisen viitekehityksen kautta vastaten päätutkimuskysymykseen kahden alatutkimuskysymyksen avulla.

#### 5.1.1 Työn piirteet työn merkityksellisyyden vahvistavina tekijöinä

Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen *Miten työn piirteet edistävät merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista alanvaihtajilla?* avulla tarkastellaan työn piirteitä työn merkityksellisyyttä vahvistavina tekijöinä. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työn piirteet vahvistavat työn merkityksellisyyttä. Erityisesti merkityksellisyyttä vahvistaa työn autonomia ja muokattavuus, turvallinen ja osallistava ympäristö, organisatorinen tuki ja johtaminen sekä työntekijän motivaatio ja sitoutuminen.

Tuloksista voidaan päätellä, että autonomia ja työn lopputuloksen näkeminen lisäävät motivaatiota ja sitoutumista, jotka edesauttavat merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista. Työn piirteiden mallin määritelmä tukee tuloksia, sillä mallin mukaan työ on merkityksellistä silloin, kun työ sisältää autonomiaa, tehtävien monipuolisuutta ja vaihtelua sekä selkeän kokonaisuuden ja työn tulee tuntua tärkeältä (Rosso ym. 2010, 103).

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työn rakenteet vaikuttavat työn muokkaamiseen. Jos työn rakenteet ovat väljemmät ja työntekijällä on enemmän autonomiaa, työntekijä voi muokata työtään enemmän. Jos taas rakenteet ovat vahvat ja säädellyt, työn muokkaaminen on vaikeampaa. (Berg, Grant & Johnson 2010, 983) Tulokset tukevat aiempaa tutkimusta, sillä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön näyttäytyy aineistossa merkityksellisyyttä vahvistavana tekijänä.

Tulokset tukevat aiempaa tutkimusta psykologisesti turvallisen työyhteisön merkityksestä. Aiemman tutkimuksen mukaan psykologisesti turvallinen työyhteisö rakentuu luottamuksen, hyväksynnän ja riskienottamisen pohjalta. (May 2004,15) Lisäksi aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työntekijät sitoutuvat työhönsä todennäköisemmin silloin, kun työ koetaan merkitykselliseksi ja työympäristö on turvallinen (Saks 2006, 603–604).

Organisatorinen tuki ilmeni tutkielman tuloksista esihenkilön ja johdon joustavuutena, osallistavana johtamisena, ymmärtäväisenä sekä kykynä tunnistaa työntekijän tuen tarve (kts. Mansour 2024, 555–556). Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että työhyvinvointi ja jaksaminen tukevat työn merkityksellisyyttä. Joustavat työjärjestelyt, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä organisaation tarjoama tuki ja arvostus näyttäytyvät merkityksellisyyttä vahvistavina tekijöinä.

Aiempi tutkimus tukee myös havaintoa johtamisen yhteydestä työhyvinvointiin, sillä aiempi tutkimus osoittaa, että laadukas johtaminen parantaa työntekijöiden hyvinvointia (kts. Arnold Turner, Barling, Kelloway & McKee 2007). Korkein tuottavuuden ja hyvinvoinnin taso voidaan saavuttaa, kun työ on merkityksellistä ja työntekijä on sitoutunut (Chalofsky & Krishna 2009, 200). Lisäksi motivoivan ja yksilöä tukemisen johtamisen on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin. Tällainen johtaminen myös lisää työn merkityksellisyyttä, joka taas lisää psykologista hyvinvointia. (Arnold ym. 2007, 194–195) Tuloksista havaitaan, että johtamisella on yhteys siihen, miten työ koetaan merkitykselliseksi.

Tutkielman tulokset viittaavat siihen, että työn merkityksellisyys on ennen kaikkea subjektiivinen kokemus. Vaikka työ olisi objektiivisesti merkityksellistä, työntekijä ei välttämättä koe sitä merkitykselliseksi. (Frémeaux & Pavageau 2022, 55–56; Martikainen ym. 2022, 1135–1136.) Tulosten perusteella työn merkityksellisyyttä voidaan kuitenkin vahvistaa esimerkiksi esihenkilöiden vastuullisen toiminnan kautta, sillä se voi luoda työntekijöille yhteistä tarkoituksen tunnetta. Työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu siten yksilön omasta kokemuksesta, vaikka sitä voidaan tukea myös työyhteisön toiminnalla. (kts. Martela 2023.)

Tuloksista havaittiin lisäksi, että työn merkityksellisyys voi heikentyä organisaation toiminnan vaikutuksesta, etenkin omien arvojen ollessa ristiriidassa organisaation arvojen kanssa.

Heikentyminen voi johtaa merkityksettömyyteen, joka usein syntyykin organisaation toiminnasta – erityisesti arvoriistiriidoista, epäreiludesta ja huonosta johtamisesta. (kts. Bailey & Madden 2016) Yhteenvedona voidaan todeta, että tulokset viittaavat siihen, että työn merkityksellisyys voi rakentua työn rakenteiden, johtamisen, työyhteisön ja yksilöllisten kokemusten vuorovaikutuksesta.

### 5.1.2 Alanvaihto työn merkityksellisyyden lisääjänä

Toisen alatutkimuskysymyksen *Miten aiempi työkokemus vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen alanvaihdossa?* avulla tarkastellaan tuloksia aiemman työkokemuksen kontekstista. Tulosten perusteella työtä ja alaa vaihdetaan työstä saadun korvauksen, huonon esihenkilötyön, huonontuneen työhyvinvoinnin, oman elämäntilanteen sekä työn merkityksellisyyden vuoksi (vrt. Thaker ym. 2021).

Alanvaihtoon liittyvä vaihtuvuus voi olla vältettävissä tai väistämätöntä (Ma ym. 2025, 2). Tulokset viittaavat siihen, että vältettävissä oleva vaihtuvuus liittyi erityisesti huonosti hoidettuun johtamiseen ja työhyvinvoinnin laiminlyöntiin, minkä seurauksena alaa vaihdettiin toiseen. Väistämätön vaihtuvuus puolestaan liittyi esimerkiksi elämäntilanteen muutoksiin, joihin organisaatioilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. Näin ollen myös elämäntilanteeseen liittyvät tekijät näyttäytyivät alanvaihtoa selittävinä tekijöinä (kts. Allen, Bryant & Vardaman 2010, 51).

Alanvaihto ei näyttäydä tulosten perusteella pelkästään kehityksellisenä valintana, vaan se voi olla myös kuormittava kokemus. Yhteiskunnalliset ja rakenteelliset tekijät voivat tutkielman tulosten perusteella vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen alanvaihdossa. (Kuivalainen 2025, 228–229) Tutkielman tuloksista havaitaan, että erityisesti työn epävarmuus ja työllisyysnäkömät ohjasivat alanvaihtoa. Aiempi tutkimus tukee havaintoa, sillä epävarmuuden on todettu lisäävän stressiä ja vaihtoaikkeitä (Peltokorpi & Allen 2024, 417–418). Alanvaihto ei kuitenkaan ollut aina olosuhteiden pakkoa, vaan myös kiinnostus ja persoonalliset tekijät ohjasivat valintoja. Osa palasi aiemmalle alalle, koska työ koettiin merkitykselliseksi. Työn merkityksellisyyden onkin tutkittu vahvistavan organisaatiossa pysymistä (kts. Popaitoon 2022).

Merkityksellisyyttä vahvistivat uuden oppiminen, omaan tahtiin eteneminen ja itsensä haastaminen. Koulutus nähtiin väylänä urasiirtymiin ja mahdollisuutena vahvistaa ammatillista suuntaa. Tuloksista voidaan havaita, että uuden alan koettiin tarjoavan etenemismahdollisuuksia, itsensä kehittämistä ja lisäkouluttautumista mikä lisäsi kokemusta siitä, että työskentelee itselle

merkityksellisellä alalla. Myös aiemmissa töissä hankittu osaaminen hyödytti uudella alalla ja vahvisti ammatillista identiteettiä.

Tuloksista havaitaan, että työn luonteen muutos ja elämäntilanne voivat katkaista urapolun. Jos työ ei enää sopinut elämäntilanteeseen tai sen sisältö muuttui liikaa, alanvaihto tuli ajankohtaiseksi. Tulosten perusteella voidaan havaita, että urasuunnittelussa on huomioitava kiinnostuksen lisäksi terveys, palautuminen ja elämän tasapaino. Myös aiempi tutkimus tukee tätä väitettä, sillä De Vos ym. (2020) korostavat, ettei kestävä ura saa kuluttaa työntekijää loppuun.

Tutkielman tulokset osoittavat, että aiempi työkokemus toimi vertailukohtana ja selkeytti, mikä työssä koetaan merkitykselliseksi. Tuloksista havaitaan, että aiempi työ ei välttämättä lopulta vastannut merkityksellisyyden kokemuksia samalla tavalla kuin aiemmin ajateltiin, kun taas uusi ala vastasi paremmin omia arvoja ja koettiin merkityksellisemmäksi. Merkityksellisyyden kokemus vahvistui erityisesti silloin, kun työn vaikutukset nähtiin konkreettisemmin. Alanvaihdon havaittiin myös vahvistavan identiteettiä ja ammatillista suuntaa. Alanvaihto kirkasti käsitystä omista arvoista, auttoi tunnistamaan mitä työssä on olennaista sekä lisäsi tyytyväisyyttä ja kokemusta siitä, että työskentelee itselleen oikealla alalla.

### 5.1.3 Työn merkityksellisyyden rakentuminen alanvaihdossa

Päätutkimuskysymys *Miten työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu alanvaihtajilla alanvaihdossa?* yhdistää työn merkityksellisyyden, alanvaihdon ja työn piirteiden vaikutuksen kokonaisuudeksi. Tutkielman tulokset osoittavat, että työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu yksilöllisesti, mutta haastateltavien kokemuksista löytyi myös selkeitä yhdistäviä tekijöitä.

Tuloksista havaitaan, että merkityksellisyys rakentui erityisesti prososiaalisuudesta, työn piirteistä ja sosiaalisista suhteista sekä työn ja omien arvojen yhteensopivuudesta. Ihmisten auttaminen, vuorovaikutus ja hyvä työilmapiiri näyttäytyivät keskeisinä merkityksellisyyden lähteinä. Havainto tukee aiempaa tutkimusta, jonka mukaan merkityksellinen työ koetaan henkilökohtaisesti tärkeäksi, arvokkaaksi ja tarkoitukselliseksi sekä yhteiskunnallisesti merkitykselliseksi (Bailey ym. 2025, 551).

Vaikka aiemmassa tutkimuksessa työn merkityksellisyyden on todettu olevan työntekijöille usein palkkaa tai etenemismahdollisuuksia tärkeämpää, tämän tutkielman tulokset osoittavat, että myös työstä saatu korvaus, joustavuus, oppimismahdollisuudet ja työn muokkausmahdollisuudet vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen (Vrt. Bailey & Madden 2016, 53). Erityisesti autonomia, joustavat työjärjestelyt ja mahdollisuus kehittyä työssä vahvistivat kokemusta

merkityksellisestä työstä. Havainto tukee aiempaa tutkimusta työn piirteiden vaikutuksesta merkityksellisyyden rakentumiseen (Marshall & Bonner 2003, 289).

Työhyvinvointi ja jaksaminen kytkeytyivät vahvasti työn merkityksellisyyden kokemukseen. Tulosten perusteella havaitaan, että työ ei saa viedä kaikkea energiaa, vaan merkityksellisyys edellytti mahdollisuutta palautumiseen ja työn sekä muun elämän tasapainoon. Kuormitus, joustamattomat työajat ja elämäntilanteen kanssa ristiriidassa oleva työ heikensivät merkityksellisyyden kokemusta ja saattoivat lisätä alanvaihtohalukkuutta. Tämä tukee aiempaa tutkimusta, jossa merkityksellisyyden on havaittu liittyvän eudaimoniseen hyvinvointiin, jossa korostuvat tarkoituksen kokemus ja itsensä toteuttaminen (vrt. Bailey ym. 2019, 91).

Tulokset viittaavat myös siihen, että työn merkityksellisyyden tukeminen voi vahvistaa työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista sekä vähentää alanvaihtoaikaita (kts. Allan ym. 2019; kts. Tan ym. 2023). Tutkielman tulokset viittaavat siihen, että organisaatioon sitoutuminen kasvaa, kun työ koetaan merkitykselliseksi. Tätä tukee myös aiempi tutkimus, jossa sitoutuminen organisaatioon liittyy vahvasti siihen, että työ koetaan merkitykselliseksi (Allan ym. 2019 503–504; Fairlie 2011, 509–510).

Arvojen merkitys korostui kaikilla haastateltavilla. Merkityksellisyyttä lisäsi erityisesti kokemus siitä, että omat arvot ja organisaation arvot kohtasivat. Organisaation avoin arvokeskustelu, oikeudenmukaisuus, rehellisyys sekä esihenkilöiden tuki vahvistivat kokemusta työn merkityksellisyydestä. Myös vastuullisuus näyttäytyi tärkeänä merkityksellisyyden lähteenä. Ympäristövastuullisuus, kestävät toimintatavat ja kokemus työn yhteiskunnallisesta hyödyllisyydestä lisäsivät tunnetta siitä, että työ liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen hyvään ja lisää kokemusta työn merkityksellisyydestä. Vastuullisuus näkyi haastateltavien työssä esimerkiksi kierrätyksen ja luontoarvojen vahvistamisena, ympäristöystävällisten ratkaisujen valitsemisena sekä organisaation päätöksillä, jotka vähentävät ympäristökuormitusta. Vastuullisuus tarjosi tavan kokea työ osana laajempaa yhteiskunnallista hyvää.

Tulokset osoittavat, että sekä aiemmalla että nykyisellä työllä ja alalla koettiin olevan näkyvää vaikutusta yhteiskuntaan ja organisaatioihin (vrt. Castro ym. 2020, 7; vrt. Bailey ym. 2025, 551). Yhteiskunnallinen arvostus kuitenkin vaihteli aloittain. Tulosten perusteella kasvatusalan arvostuksen nähtiin olevan kasvussa, vaikka ala koettiin edelleen osin vähätellyksi. Yrittäjyyttä puolestaan arvostettiin enemmän kuin muita aloja, kun taas henkilöstöalalla maine saattoi kärsiä epäeettisten toimijoiden vuoksi. Tulokset osoittavat, että yhteiskunnallinen arvostus vaikutti siihen, kuinka merkitykselliseksi työ koettiin.

Työ koettiin yhteiskunnallisesti arvokkaaksi erityisesti silloin, kun sillä nähtiin olevan laaja vaikutus ihmisten elämään, työllisyyteen, hyvinvointiin tai tasa-arvon edistämiseen. Aiempi tutkimus tukee väitettä siitä, että sosiaalinen arvostus voi luoda merkityksellisyyttä (kts. Michaelson 2021). Tuloksista havaitaan, että kasvatusala, henkilöstöala ja muut sosiaalisesti suuntautuneet tehtävät nähtiin erityisen vaikuttavina. Vaikka haastateltavat työskentelivät eri toimialoilla, yhdistävä tekijä löytyi auttamisen kokemuksesta (kts. Erlandsson & Dickert 2025). Tuloksista havaittiin myös, että ihmisten parissa työskentely koettiin merkityksellisemmäksi kuin asioiden parissa työskentely.

Prososiaalisuus nousi yhdeksi keskeisimmistä työn merkityksellisyyttä selittäväksi tekijäksi. Haastateltavat korostivat erityisesti halua auttaa muita, työn positiivista vaikutusta ihmisiin sekä kokemuksesta siitä, että työ palvelee laajempaa tarkoitusta. Merkityksellisyyttä vahvistivat ihmisten parissa työskentely, pitkäkestoiset asiakassuhteet sekä mahdollisuus vaikuttaa asiakkaiden hyvinvointiin, työllisyyteen ja arkeen. Lisäksi työn vaikutusten konkreettinen näkeminen vahvisti kokemuksesta työn tärkeydestä. Tulokset tukevat aiempaa tutkimusta, jonka mukaan työn vaikutus muihin ja kokemus työn positiivisesta vaikutuksesta ovat työn merkityksellisyyden keskeisiä ulottuvuuksia (kts. Martela 2023; Roberts ym. 2025, 204–205). Samalla tulokset osoittavat, että työn merkityksellisyys rakentuu reflektiivisesti: merkityksellisyys vahvistui erityisesti silloin, kun työn vaikutukset tulivat näkyviksi ja niitä voitiin arvioida suhteessa omiin arvoihin ja tavoitteisiin (Bailey & Madden 2017, 6).

Tulokset osoittavat, että työn merkityksellisyys voi muodostua näistä ilmiöistä kaikista yhdessä tai erikseen: työssä koetaan auttavansa muita, työ tukee yhteiskuntaa tai työ tuo elannon perheelle. Aiempi tutkimus myös tukee tätä väitettä, sillä työn merkityksellisyyden subjektiivisen kokemuksen on tunnistettu muodostuvan näistä kolmesta asiasta yhdessä tai erikseen. (kts. Lepisto & Pratt 2017, 106–108) Aiempi tutkimus tukee myös tätä väitettä, että merkityksellisyys ei ole vain yksilökeskeistä (kts. Lips-Wiersma & Wright 2012, 656–657).

Tämän tutkielman tulokset tukevat aiempaa tutkimusta työn merkityksellisyydestä ja osoittavat, että merkityksellisyys alanvaihdossa rakentuu useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Tuloksissa korostuivat erityisesti työn piirteet, prososiaalisuus, arvojen kohtaaminen sekä kokemus työn vaikutuksesta muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan (ks. Lysova ym. 2019; Grant 2007; Hackman & Oldham 1976). Työ näyttäytyi keskeisenä osana identiteettiä, hyvinvointia ja yhteiskunnallista osallisuutta. Samalla tulokset tukevat näkemystä siitä, ettei kaikki työ näyttäydy työntekijälle merkityksellisenä, vaikka kaikella työllä voi olla yhteiskunnallinen merkitys (vrt. Breen 2019).

Tutkielman tulosten perusteella työn merkityksellisyys voidaan ymmärtää moniulotteisena ja yksilöllisesti rakentuvana ilmiönä, joka rakentuu suhteessa sekä omaan kokemukseen että ympäröivään yhteiskuntaan. Tulosten perusteella voidaan myös todeta, että alanvaihto voi vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta. Tutkielman tulokset osoittavat, että alanvaihto kirkasti merkityksellisyyden kokemusta, vahvasti tunnetta siitä, että nykyinen ala on itselle oikea ja vahvasti henkilökohtaista kokemusta työn merkityksellisyydestä. Tutkielman tulokset viittaavat siihen, että alanvaihdosta voi olla hyötyjä työn merkityksellisyyden kokemuksen rakentumisessa.

## 5.2 Tutkielman luotettavuuden arviointi

Luotettavuuden arvioinnissa reliabelius ja validius laadullisessa tutkimuksessa eivät näyttäyty täysin samoin, kuin määrällisessä tutkimuksessa vaan luotettavuuden arviointi voi olla laajempaa, kuin pelkkä reliabelius ja validius. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan, kuinka uskottavasti ja tarkasti tutkimusmenetelmät, aineisto ja tulkinnat kuvaavat tutkittavaa ilmiötä ja vastaavat tutkimuskysymyksen. Tätä vahvistavat tutkijan oman roolin ja ennako-oletusten reflektointi, riittävän ja kattavan aineiston käyttö sekä osallistujien tekemä tulosten arviointi. Luotettavuus puolestaan viittaa tutkimusprosessin johdonmukaisuuteen ja huolellisuuteen: tutkielman eri vaiheet kuvataan tässä tutkielmassa avoimesti, ne on dokumentoitu tarkasti ja toteutettu systemaattisesti, joten analyysi on läpinäkyvää ja aineistoon perustuvaa. (Puusa ym. 2020, 180–181)

Yksi luotettavuutta parantava piirre on analyttinen läpinäkyvyys ja tässä tutkielmassa läpinäkyvyys on pyritty tuomaan esille tulkitsemalla haastateltavien kokemuksia, mutta myös yhdistämällä aineisto ja tulkinnat (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 433). Näiden mainittujen käytänteiden avulla voidaan vahvistaa laadullisen tutkimuksen analyysin luotettavuutta ja uskottavuutta (Rose ym. 2014, 362). Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tuottaa ymmärrystä lisäävää ja hyödyllistä tietoa, kuten tässä tutkielmassa oli tarkoituksena luoda ymmärrystä työn merkityksellisyyden rakentumisen kokemuksista alanvaihdossa. (Puusa ym. 2020, 188).

Tutkielman tuloksia ei voida yleistää liikaa, sillä aineistoa kerättiin vain kahdeksalta haastateltavalta. Haastateltavien kokemukset ja omat ajatukset muodostivat aineiston. Haastateltavien edelliset alat ja nykyiset alat olivat lähes kaikilla eri aloilta, ja merkityksellisyyden rakentumisessa ei huomattu olevan juurikaan vaikutusta aloittain. Johtopäätöksissä vertailtiin eri näkökulmia liittyen työn merkityksellisyyden rakentumiseen alanvaihdossa, kuten prososiaalisuuden ja työn piirteiden vaikutusta. Tutkielman rajaukset olisivat voineet olla vielä tarkemmat, sillä tutkielman tuloksista tuli yllättävän laaja kokonaisuus. Aineisto oli kattava ja aiempi tutkimus tuki aineistosta löytyneitä teemoja. Aineiston keruun halusin tapahtuvan

kasvokkain, sillä nykyaikana saa olla tarpeeksi virtuaalikokouksissa ja koen, että kasvokkain käydyt haastattelut loivat enemmän mahdollisuutta aidolle keskustelulle.

Oma rooli tutkielmassa oli olla mahdollisimman neutraali tutkimuksen jokaisessa vaiheessa ja koen, että siinä onnistuin. Haastatteluissa en pyrkinyt johdattelemaan, vaikka saatoin kysyä tarkentavia kysymyksiä haastateltavien vastauksiin liittyen, mutta painottaen haastateltavien omia kokemuksia. Tutkielman tuloksista löytyi vastuullisuuden teemoja, mutta olisin halunnut löytää vielä enemmän niin sosiaaliseen vastuullisuuteen, ympäristövastuullisuuteen liittyen kuin yleisesti kestävä kehityksen teemoja. Haastattelukysymykset olisi pitänyt myös kohdentaa enemmän vastuullisuuteen, jos niihin olisi halunnut paremmin vastauksia. Tutkielma tuli kuitenkin rajata ja osa teemoista oli pakko ottaa pois tutkielman tuloksista, sillä kokonaisuus tuli jo nyt laajaksi. Tämän selittää osaltaan myös se, että haastattelukysymykset olivat laajat ja niitä olisi pitänyt rajata vielä enemmän.

### **5.3 Jatkotutkimusaiheet**

Työn merkityksellisyyden rakentumiseen alanvaihdossa liittyy monta eri ilmiötä, kuten tutkielman tuloksista havaitaan. Työn merkityksellisyyden tutkimukselle on kuitenkin tulevaisuudessa tarvetta koska on todettu, että epävarma työelämä vaikuttaa suoraan myös työhyvinvointiin. Tutkielman tulokset osoittavat, että työn merkityksellisyys voi olla syynä alanvaihtoon. Tämän vuoksi, jotta organisaatiot pystyvät tarjoamaan merkityksellistä työtä, organisaatioiden tulisi panostaa hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen ja konkreettisiin toimenpiteisiin. Käytännön sovelluksina ehdotan, että tutkielman tulosten avulla organisaatiot voivat arvioida työn merkityksellisyyttä systemaattisesti, kehittää työympäristöä ja tukea työntekijöiden hyvinvointia mahdollistamalla työn merkityksellisyyden kokemukset.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla, että haastateltavat olisivat samalta alalta johonkin toiseen alaan vaihtaneet henkilöt. Millaisia ilmiöitä löytyy, kun verrataan samalta alalta lähtevien kokemuksia merkityksellisyydestä alanvaihdossa. Toisena ehdotuksena jatkotutkimusaiheeksi on prososiaalisen vaikutuksen, työn piirteiden ja työn merkityksellisyyden käsitteiden tutkimus, joka edelleen yhdistää nämä tekijät ja niiden vaikutukset toisiinsa. Tutkielman tuloksista pystytään havaitsemaan, että näillä kolmella määritelmällä on selkeä yhteys toisiinsa. Näitä kolmea määritelmää yhdessä on tutkittu hyvin vähän, joten on merkittävää, että näiden yhteyttä tutkittaisiin jatkossa enemmän.

## Lähteet

- Aaltonen, T. – Ahonen, P. – Sahimaa, J. (2020) *Johda merkitystä*. Helsinki: Alma Talent.
- Aguinis, H. – Glavas, A. (2019) On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, Vol. 45(3), 1057–1086.
- Ahn, J. – Dik, B. J. – Hornback, R. (2017) The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 102, 48–62.
- Allan, B. A. – Batz-Barbarich, C. – Sterling, H. M. – Tay, L. (2019) Outcomes of meaningful work. A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, Vol. 56(3), 500–528.
- Allen, D. – Bryant P. – Vardaman, J. (2010) Retaining Talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 24(2), 48–64.
- Allen, Tammy D. (2001) Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58(3), 414–435.
- Arnold, K. A. – Turner, N. – Barling J. – Kelloway E. K. – McKee M. C. (2007) Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12(3), 193–203.
- Askeland, H. – Espedal, G. – Jelstad Løvaas, B. – Sirris, S. (2020) *Understanding valueswork in organisations and leadership*. Cham: Springer International Publishing: Imprint: Palgrave Macmillan.
- Bailey, C. – Madden, A. (2016) What makes work meaningful - Or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, Vol. 57(4), 53–61.
- Bailey, C. – Madden, A. (2017) Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, Employment and Society*, Vol. 31(1), 3–18.
- Bailey, C. – Madden, A. – Alfes, K. – Shantz, A. – Soane, E. (2017) The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, Vol. 27(3), 416–430.
- 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*, Vol. 18(1), 83–113.
- Bailey, C. – Madden, A. – Lips-Wiersma M. (2025) Experiencing meaningful work through worthwhile contributions: A critical discourse analysis. *Human Relations*, Vol. 78(5), 550–578.

- Barrick, M. – Mount, M. – Li, N. (2013) The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, Vol. 38(1), 132–153.
- Baruch, Yehuda. (2004) Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, Vol. 9(1), 58–73.
- Bassi, M. – Bacher G. – Negri L. – Fave, A. D. (2013) The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality of Life*, Vol. 8(4), 427–448.
- Berg, J. M. – Grant, A. M. – Johnson, V. (2010) When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, Vol. 21(5), 973–994.
- Breen, Keith. (2019) Meaningful work and freedom - Self-realization, autonomy, and non-domination at work. In: *The Oxford handbook of meaningful work*, eds. Yeoman, R. – Bailey, C. – Madden, A. – Thompson, M. 57–72. Oxford University Press.
- Brown, A. – Bimrose, J. – Barnes, S-A. – Hughes, D. (2012) The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80(3), 754–761.
- Brown, M. E. – Mitchell, M. S. (2010) Ethical and unethical leadership: exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 20(4), 583–616.
- Castro, M. R. – Heijden, Van der, B. – Henderson E. L. (2020) Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 122, 103479, 1–17.
- Chalofsky, N. – Krishna, V. (2009) Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 11(2), 189–203.
- Clercq De, Dirk. (2025) A contingency perspective on employees' voice behavior in response to career plateau beliefs. *Journal of Management & Organization*, Vol. 31(3), 1157–1179.
- Cooper, M. D. (2000) Towards a model of safety culture. *Safety Science*, Vol. 36(2), 111–136.
- Erlandsson, A. – Dickert, S. (2025) A typology of psychological mechanisms underlying prosocial decisions. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 54(4), 912–957.
- Fairlie, Paul (2011) Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 13(4), 508–525.

- Fontana, E. – Frensdén, S. – Morsing, M. (2023) Saving the world? How csr practitioners live their calling by constructing different types of purpose in three occupational stages. *Journal of business ethics*, Vol. 185(4), 741–766.
- Frazier, M. L. – Fainshmidt, S. – Klinger, R. L. – Pezeshkan, A. – Vracheva, V. (2017) Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, Vol. 70(1), 113–165.
- Frémeaux, S. – Pavageau, B. (2022) Meaningful leadership: How can leaders contribute to meaningful work? *Journal of Management Inquiry*, Vol. 31(1), 54–66.
- Ghadi, M. Y. – Fernando, M. – Caputi, P. (2013) Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 34(6), 532–550.
- Grant, Adam M. (2007) Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, Vol. 32(2), 393–417.
- Grant, Adam M. (2012) Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, Vol. 55(2), 458–476.
- Guest, David E. (2014) Employee engagement: a sceptical analysis. *Journal of Organizational Effectiveness*, Vol. 1(2), 141–156.
- Guest, David E. (2017) Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, Vol. 27(1), 22–38.
- Guest, David E. (2025) Strengthening links between HRM theories, HR practices and outcomes: A proposal to advance research on HRM and outcomes. *Human Resource Management Journal*, Vol. 35(1), 319–335.
- Hackman, J. R. – Oldham, G. R. (1976) Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16(2), 250–279.
- Hanaysha, Jalal. (2016) Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 229, 289–297.
- Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol. 33(4), 692–724.
- Kelliher, C. – Richardson, J. – Boiarintseva G. (2018) All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, Vol. 29(2), 91–112.

- Koskinen, I. – Alasuutari, P. – Peltonen, T. (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.
- Kuivalainen, Tuomo. (2025) Valintoja pirstaloituvan työuran keskellä: Alanvaihto ja alanvaihtajat. *Aikuiskasvatus*, Vol. 45(3), 225–230.
- Lepisto, D. A. – Pratt, M. G. (2017) Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, Vol. 7(2), 99–121.
- Lips-Wiersma, M. – Wright S. (2012) Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group and Organization Management*, Vol. 37(5), 655–685.
- Lips-Wiersma, Marjolein (2019) Does corporate social responsibility enhance meaningful work? A multi-perspective theoretical framework. In: *The Oxford handbook of meaningful work*, eds. Yeoman, R. – Bailey, C. – Madden, A. – Thompson, M. 417–428. Oxford University Press.
- 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*, Vol. 110, 374–389.
- Ma, K. Q. – Allen, D. G. – Hancock J. I. – Mistry, S. (2025) Pink slips and possibilities: Toward a recognition-primed decision model of involuntary turnover. *Human Resource Management Review*, Vol. 35(4), 1–16.
- Mansour, Sari (2025) Promoting employees' retention and functional presenteeism through well-being oriented human resource management practices: the mediating role of work meaningfulness. *Evidence-based HRM*, Vol. 13(3), 553–572.
- Marshall, V. – Bonner, D. (2003) Career anchors and the effects of downsizing: Implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 27(6), 281–291.
- Martikainen, S-J. – Kudrna, L. – Dolan, P. (2022) Moments of meaningfulness and meaninglessness. A qualitative inquiry into affective eudaimonia at work. *Group and Organization Management*, Vol. 47(6), 1135–1180.
- Martela, Frank (2023) The normative value of making a positive contribution—Benefiting others as a core dimension of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, Vol. 185(4), 811–823.
- May, D. – Gilson, R. L. – Harter, L. M. (2004) The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77(1), 11–37.
- Michaelson, Christopher (2021) Normative meaning of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, Vol. 170(3), 413–428.

- Michaelson, C. W. – Pratt, M. G. – Grant, A. M. – Dunn, C. P. (2014) Meaningful Work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, Vol. 121(1), 77–90.
- Miner, John B. (2015) *Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership*. M.E. Sharpe.
- Myers, M. D. (2025) *Qualitative research in business & management*. Sage Publications.
- Newman, A. – Donohue, R. – Eva, N. (2017) Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, Vol. 27(3), 521–535.
- Oprea, B. – Păduraru, L. – Iliescu, D. (2022) Job crafting and intent to leave: The mediating role of meaningful work and engagement. *Journal of Career Development*, Vol. 49(1), 188–201.
- Parker, S. K. – Knight, C. (2024) The smart model of work design: A higher order structure to help see the wood from the trees. *Human Resource Management*, Vol. 63(2), 265–291.
- Peltokorpi, V. – Allen, D. G. (2024) Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 45(3), 416–433.
- Popaitoon, Patchara (2022) Fostering work meaningfulness for sustainable human resources: A study of generation z. *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 14(6), 3626, 1–13.
- Puusa A. – Juuti, P. (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rose, S. – Spinks, N. – Canhoto, A. (2014) *Management Research: Applying the Principles*. London: Taylor and Francis.
- Rosso, B. D. – Dekas, K. H. – Wrzesniewski, A. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 30(C), 91–127.
- Ruusuvuori, J. – Nikander, P. – Hyvärinen, M. (2010) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Saks, Alan M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21(7), 600–619.
- Schneider, Benjamin (1987) The people make the place. *Personnel Psychology*, Vol. 40(3), 437–453.
- Schnell, T. – Höge, T. — Weber, W. G. (2019) “Belonging” and its relationship to the experience of meaningful work. In: *The Oxford handbook of meaningful work*, eds. Yeoman, R. – Bailey, C. – Madden, A. – Thompson, M. 165–185. Oxford University Press.
- Shafaei, A. – Nejati, M. (2024) Creating meaningful work for employees: The role of inclusive leadership. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 35(2), 189–211.
- Sharma, G. – Beveridge A. J. – Haigh, N. (2018) A configural framework of practice change for b corporations. *Journal of Business Venturing*, Vol. 33(2), 207–224.

- Shuck, Brad (2019) Does my engagement matter? Exploring the relationship between employee engagement and meaningful work in theory and practice. In: *The Oxford handbook of meaningful work*, eds. Yeoman, R. – Bailey, C. – Madden, A. – Thompson, M. 288–301. Oxford University Press.
- Simonet D. V. – Castille, C. M. (2020) The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model. *Personality and Individual Differences*, Vol. 152, 109569, 1–9.
- Tan, K-L. – Sim, A. K. S. – Yap, S. S-N. – Vithayaporn, S. (2023) A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 20(3), 462–512.
- Tehy. 1.9.2025 Tehyn ennustus toteutui: Aikuiskoulutustuen poisto vähensi hakijoita sote-alan koulutuksiin. <<https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-ennustus-toteutui-aikuiskoulutustuen-poisto-vahensi-hakijoita-sote-alan-koulutuksiin>>, haettu 23.3.2026.
- Thaker, V. – Jiang, L. – Xu, X. (2021) A test of competing theoretical models of meaningful work as a moderator in the curvilinear relationship between job insecurity and employee voice. *International Journal of Stress Management*, Vol. 28(3), 165–175.
- Tuomi, J. – Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tyssedal, J. J. (2023) Work is meaningful if there are good reasons to do it: A revisionary conceptual analysis of ‘meaningful work’. *Journal of Business Ethics*, Vol. 185(3), 533–544.
- Unkari-Virtanen, L. – Onnismaa, J. – Salonen, A. O. (2025) Qualities of successful career transitions in Finland. *Journal of Employment Counseling*, Vol. 62(3), 130–140.
- Vos, A., De – Van der Heijden, B. – Akkermans, J. (2020) Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 117, 103196, 1–13.
- Vu, M. C. – Shin, H. (2025) Securing meaningfulness in corporate social responsibility: Exploring meaning-making mechanisms via economies of worth. *Organization Studies*, Vol. 46(2), 247–273.
- Wrzesniewski, A. – Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management*, Vol. 26(2), 179–201.
- Zhang, Z. – Hu, Y. – Wang, J. (2025) Blessing or curse? Role of socially responsible human resource management in employee resilience. *Journal of Business Ethics*, Vol. 198(1), 177–197.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Taustatiedot
  - a. Työkokemusvuodet (ennen alanvaihtoa, alanvaihdon jälkeen ja koko työuran ajalta)
  - b. Ala/tutkintonimike ennen alanvaihtoa
  - c. Ala/tutkintonimike alanvaihdon jälkeen

Kerrataan haastateltavan kanssa haastattelun alussa tutkimuksen tärkeimmät käsitteet: työn merkityksellisyys, alanvaihtaja ja alanvaihtaminen.

2. Kerro lyhyesti urapolustasi.
  - a. Mikä sai sinut pohtimaan alanvaihtoa?
  - b. Mitkä tekijät vaikuttivat lopulliseen päätökseesi vaihtaa alaa?
  - c. Koitko edellisen työsi/alasi merkitykselliseksi ja mitkä seikat loivat merkityksellisyyttä edellisellä alalla?
3. Mitä työn merkityksellisyys tarkoittaa juuri sinulle?
  - a. Miten käsityksesi työn merkityksellisyydestä on muuttunut alanvaihdon myötä?
  - b. Mitkä asiat tekevät työstäsi nyt merkityksellistä ja minkälaisia kokemuksia työn merkityksellisyydestä olet kokenut nykyisellä alalla?
  - c. Miten nämä kokemukset eroavat edellisestä alasta?
4. Miten koet työyhteisön tai organisaation tukevan työn merkityksellisyyttä?
  - a. Millainen merkitys kollegoilla, esihenkilöillä tai työilmapiirillä on työn merkityksellisyydelle?
  - b. Koetko työn merkityksellisyyden olevan tärkeää jatkuvassa muutoksessa ja mitkä seikat työn merkityksellisyydessä tukevat muutosta?
  - c. Koetko omien arvojen olevan linjassa nykyisellä alalla? Entä edellisellä alalla?
5. Koetko, että yhteiskunta arvostaa työtäsi nyt enemmän tai vähemmän kuin ennen alanvaihtoa?
  - a. Miten arvioisit, onko nykyinen työsi omasta mielestäsi yhteiskunnallisesti merkityksellistä? Miksi?
  - b. Miten koet nykyisen työsi olevan yhteydessä johonkin suurempaan yhteiskunnalliseen päämäärään tai arvoon (esim. hyvinvointi, ympäristö, oikeudenmukaisuus)?
  - c. Miten alanvaihto on muuttanut käsitystäsi siitä, mikä on yhteiskunnallisesti tärkeää työtä?
6. Heräsikö vielä jotain lisättävää tai tarkennettavaa aiheeseen liittyen, mikä ei vielä ole tullut ilmi?

## **Liite 2. Tietosuojailmoitus**

### **TIETOSUOJAILMOITUS**

Tämä tietosuojailmoitus koskee Turun yliopistossa tehtävää pro gradu -tutkielmaa ja syksyllä 2025 ja keväällä 2026 toteutettavia tutkimushaastatteluja.

#### **1. Rekisterin nimi:**

Työn merkityksellisyyden rakentuminen: Kokemuksia alanvaihtajien näkökulmasta – haastatteluaineiston henkilötietorekisteri

#### **2. Rekisterinpitäjä:**

Mari Korhonen, puh. 040 930 5454, mari.k.korhonen@utu.fi  
Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikkö  
Pohjoisranta 11 A, 28100 PORI

#### **3. Vastuuhenkilön yhteystiedot:**

Mari Korhonen, puh. 040 930 5454, mari.k.korhonen@utu.fi

#### **4. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste:**

Tutkimuksessa käsitellään ainoastaan niitä henkilötietoja, jotka haastateltavat itse antavat tutkimukseen osallistumisen yhteydessä. Haastatteluissa kerätään tietoja haastateltavan ammatillisesta taustasta, kuten edellisestä ja nykyisestä tehtävänimikkeestä ja aloista. Haastatteluissa ei kerätä arkaluonteisia henkilötietoja.

Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on yleinen etu kohta 1 a, jonka mukaan käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten.

#### **5. Käsiteltävät henkilötiedot**

Tutkimuksessa kerätään haastatteluista, joissa kysytään opiskelijoiden kokemuksia liittyen työn merkityksellisyyteen. Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja:

- edellinen ala ja nykyinen ala,
- edellinen tutkintonimike ja nykyinen tutkintonimike
- ikä ja sukupuoli,

- työkokemusvuodet edellisellä alalla ja nykyisellä alalla,
- kaikki työkokemusvuodet yhteensä sekä
- tutkielman aiheeseen liittyvät kokemukset ja käsitykset.

#### **6. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät:**

Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

#### **7. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin:**

Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

#### **8. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit:**

Haastattelut tallennetaan ääninauhurilla. Tallenteet sisältävät pelkästään ääntä. Tallenteet siirretään viipymättä tietoturvalliseen säilytyspaikkaan, ja mahdolliset kopiot pilvipalveluista tai tallennuslaitteista poistetaan heti siirron jälkeen. Tallenteet litteroidaan ja litteroidusta aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot ennen analysointia. Tietoja säilytetään 1.6.2030 asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

#### **9. Rekisteröidyn oikeudet**

Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti. Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.

#### **10. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu:**

Varsinaiset tutkielmassa käsiteltävät henkilötiedot saadaan suoraan haastattelussa haastateltavilta.

#### **11. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta:**

Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.