

**TAVOITETTAVUUS JA TYÖN IMU TYÖN
MERKITYKSELLISYYDEN JA TYÖHÖN YLISITOUTUMISEN
NÄKÖKULMASTA MEDIATYÖNTEKIJÖILLÄ**

Kristian Kivelä

Maria Puutio

Pro gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kesäkuu 2021

KIVELÄ, KRISTIAN & PUUTIO, MARIA: Tavoitettavuus ja työn imu työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen näkökulmasta mediatyöntekijöillä

Pro gradu -tutkielma, 34 s.

Ohjaaja: Rantanen, Johanna

Psykologia

Kesäkuu 2021

TIIVISTELMÄ

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tarkastella media-alan työntekijöiden tavoitettavuutta työasioissa työajan ulkopuolella ja tavoitettavuuden yhteyttä työn imun kokemiseen. Lisäksi tutkimme, muuntavatko työn merkitykselliseksi kokeminen tai työhön ylisitoutuminen tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä. Tutkimuksemme aineisto kerättiin e-kyselyllä syksyllä 2019 Suomen Journalistiliittoon kuuluvilta media-alan työntekijöiltä osana Media Work 2030 - tutkimushanketta. Koko tutkimushankkeessa kyselyn vastausprosentti oli 7,4 %, ja tämän käsillä olevan tutkimuksen otoskooksi muodostui 860 (naisia 61 %). Analysoimme aineistoa hierarkkisen regressioanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että tavoitettavuus ei mediatyöntekijöillä ollut yhteydessä työn imun kokemiseen. Työn merkityksellisyyden tai työhön ylisitoutumisen muuntavaa vaikutusta tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen ei myöskään havaittu. Sen sijaan työn merkityksellisyys itsessään oli positiivisesti ja työhön ylisitoutuminen negatiivisesti yhteydessä työn imuun. Sekä työn merkityksellisyys että ylisitoutuminen työhön olivat molemmat positiivisesti yhteydessä tavoitettavuuteen, vaikka keskenään näiden muuttujien välillä ilmeni negatiivinen yhteys.

Yhteenvedon voidaan todeta, että sekä työn merkitykselliseksi kokeminen että ylisitoutuminen työhön saattavat selittää työntekijän tavoitettavuutta vapaa-ajalla, ja näistä työn merkityksellisyys toimii voimavarana ja ylisitoutuminen työhön riskinä yksilön hyvinvoinnille edellisen ollessa yhteydessä korkeaan ja jälkimmäisen vähäiseen työn imun kokemukseen. Jatkotutkimuksissa olisi aiheellista tarkastella lisää tavoitettavuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä, sillä on tärkeää löytää erilaisia tapoja tukea työntekijöiden kokonaisvaltaista jaksamista ja hyvinvointia kiihtyvässä työelämässä.

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
Department of Psychology

KIVELÄ, KRISTIAN & PUUTIO, MARIA: Extended availability and work engagement from the perspective of work meaningfulness and overcommitment among media workers

Master's thesis, 34 p.

Supervisor: Rantanen, Johanna

Psychology

June 2021

ABSTRACT

The purpose of this master's thesis was to examine the extended availability for work during non-work hours among media workers and the association between extended availability and the experience of work engagement. In addition, we examined whether the experience of meaningfulness in work or overcommitment to work modifies the relationship between extended availability and work engagement. The data for our study was collected via e-survey in September 2019 from media workers belonging to The Union of Journalists in Finland as a part of Media Work 2030 research project. The response rate for the whole research project was 7,4%, and the sample size for the study at hand formed up to be 860 (women 61%). We analyzed the data with the aid of hierarchical regression analysis.

The results of this study indicated that there was no relationship between extended availability and work engagement among media workers. Neither did we find a modifying effect of meaningfulness or overcommitment to the relationship between extended availability and work engagement. Instead, meaningfulness in work itself was positively and overcommitment to work negatively associated with work engagement. Both work-related meaningfulness and overcommitment were positively associated with extended availability, although these two phenomena were negatively related to each other.

As a summary, it can be stated that both work-related meaningfulness and overcommitment explain the extended availability during non-work hours of a worker, and of these, meaningfulness functions as a resource and overcommitment as a risk to the wellbeing of an individual, the former being in association with higher and latter with lower levels of work engagement. It would be justified to examine more closely the relationship between extended availability and wellbeing at work in further research, for it is important to find different ways to support the overall working capacity and wellbeing of workers in intensifying worklife.

Key words: extended availability, work engagement, meaningfulness, overcommitment, occupational well-being

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1 Tavoitettavuus ja työn imu.....	1
1.2 Työn merkityksellisyys tavoitettavuuden ja työn imun näkökulmasta.....	5
1.3 Työhön ylisitoutuminen tavoitettavuuden ja työn imun näkökulmasta	8
1.3 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit	12
2. MENETELMÄT	14
2.1 Aineisto ja osallistujat.....	14
2.2 Menetelmät ja muuttujat	14
2.3 Aineiston analysointi.....	15
3. TULOKSET	17
3.1 Kuvailevat tulokset	17
3.2 Tavoitettavuuden yhteys työn imuun sekä työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen muuntavat vaikutukset.....	18
4. POHDINTA	20
4.1 Tutkimuksen päähavainnot	20
4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	25
4.3 Jatkotutkimusehdotukset ja käytännön suositukset.....	26
4.4 Lopuksi.....	29
LÄHTEET	30

1. JOHDANTO

Yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa myös vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä, ja työntekijöiltä edellytetään yhä enemmän vaivannäköä ja tehokkuutta työpäivän aikana (Kubicek ym., 2015). Tämä muutos näkyy selvästi myös media-alalla (Malmelin & Villi, 2017). Viestintälaitteet tarjoavat mahdollisuuden olla tavoitettavissa työasioissa milloin tahansa, ja tavoitettavuudesta saattaa työyhteisössä muodostua työntekijöiltä odotettava normi (Derks ym., 2015). Onkin tärkeää löytää erilaisia tapoja tukea työntekijöiden kokonaisvaltaista jaksamista ja hyvinvointia kiihtyvässä työelämässä.

Työn imun käsite viittaa työssä ilmenevään positiiviseen tunne- ja motivaatiotilaan (Bakker ym., 2008), jonka tavoittelu on Mäkikankaan ja Hakasen (2017) mukaan erityisen tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, sillä työn imulla olevien positiivisten seurausten on muun muassa havaittu olevan samankaltaisia mutta vahvempia kuin työtyytyväisyydellä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko media-alan työntekijöiden tavoitettavuus työajan ulkopuolella yhteydessä heidän kokemaansa työn imuun. Lisäksi tutkimme, muuntavatko työn merkitykselliseksi kokeminen tai työhön ylisitoutuminen tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä, eli voivatko ne toimia suojaavana tekijänä (työn merkityksellisyys) tai riskitekijänä (työhön ylisitoutuminen) työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksemme aiheita on tutkittu vain vähän, ja ne ovat ajankohtaisia nykyajan työelämässä, jossa tavoitettavuuden vaikutuksista hyvinvointiin saattaa olla erilaisia, jopa päinvastaisia näkemyksiä. Merkityksellisyys on myös noussut erittäin näkyvään asemaan työelämässä, ja siten sen roolia on tärkeä tarkastella nopeasti digitalisoituvassa maailmassa.

1.1 Tavoitettavuus ja työn imu

Tavoitettavuus työasioissa vapaa-ajalla tarkoittaa sitä, kuinka paljon työntekijät ovat työaikansa ulkopuolella itse yhteydessä työtovereihinsa tai asiakkaisiinsa tai ovat näiden tavoitettavissa esimerkiksi sähköpostin välityksellä (Derks ym., 2015). Työajan ulkopuolella oleva tavoitettavuus on epävirallinen saavutettavuuden muoto, josta ei tavallisesti saada korvausta eikä sitä usein koske työaikaa käsittävä lainsäädäntö (Thörel ym., 2020).

Viestintälaitteiden tarjoama mahdollisuus olla tavoitettavissa ei vielä tarkoita sitä, että työntekijä todella vastaisi puhelimeensa tai lukisi sähköpostejaan, vaan työntekijällä täytyy olla myös

jokin motivaatio olla tavoitettavissa vapaa-ajallaan (Thörel ym., 2020). Derksin ja kollegoiden (2015) mukaan tavoitettavuudesta työajan ulkopuolella saattaa muodostua työyhteisössä normi, jolloin tavoitettavuutta odotetaan työntekijöiltä. Organisaation tavoitettavuuteen liittyvien odotusten ja normien positiivinen yhteys työhön liittyvään teknologian käyttöön vapaa-ajalla on osoitettu useissa tutkimuksissa (Büchler ym., 2020). Tavoitettavuuden syynä saattaa olla myös esimerkiksi töiden ylikuormitus, jolloin päivän aikana tekemättä jääneet tehtävät hoidetaan vapaa-ajan puolella (Thörel ym., 2020).

Informaatio- ja kommunikaatioteknologiat mahdollistavat työntekijäpainotteisen jouston työajassa ja -paikassa, mutta samalla työn ja yksityiselämän välisestä rajasta tulee läpäisevämpi (Thörel ym., 2020). Tavoitettavuuden syiden ja seurausten taustalla voidaan tarkastella rajan hallinnan teorioita (Clark, 2000; Ashforth ym., 2000), jotka tarkastelevat elämän osa-alueita tai niihin liittyviä sosiaalisia rooleja erottavia ajallisia, paikkaan liittyviä ja psykologisia rajoja. Thörelin ja kollegoiden (2020) mukaan läpäisevät ja heikot rajat eri elämän osa-alueisiin kuuluvien roolien välillä saattavat johtaa roolikonflikteihin ja vaikeuteen irrottautua tietyistä rooleista. Työhön liittyvä jatkuva tavoitettavuus saattaa aiheuttaa tahattomia roolisiirtymiä vapaa-ajalla ja perhe-elämästä työasioiden pariin, mikä vaikeuttaa henkistä irrottautumista työstä.

Työn ja perheen välinen ristiriita (engl. work-family conflict) viittaa työhön ja perheeseen liittyvien roolien yhteensovittamisen vaikeuteen ja siitä aiheutuvaan ristiriitaan eri elämänalueiden vaatimukseen vastaamisen välillä (Greenhaus & Beutell, 1985). Tämä voi ilmetä työn tekemisenä tai ajattelemisena kotona työajan ulkopuolella, esimerkiksi vastaamalla työsähköposteihin illalla (Derks ym., 2015). Derks ja kollegat (2015) havaitsivat tutkimuksessaan, että organisaation asettamat normit tavoitettavuudelle olivat yhteydessä älypuhelinien käytöstä seuraavaan työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan: varsinkin työntekijöillä, jotka kokivat esimiestensä odotusten tavoitettavuudelle olevan suuria, älypuhelinien käyttö oli vahvasti positiivisesti yhteydessä työn ja perheen väliseen ristiriitaan eli toisin sanoen työn koettiin häiritsevän perhe- ja kotielämää. Toisaalta mahdollisuus tavoitettavuuteen saattaa lisätä työntekijöiden autonomiaa ja joustavuutta työajan suhteen (Dettmers & Biemelt, 2018) ja edistää heidän hyvinvointiaan vähentämällä työn ja perheen välistä ristiriitaa (Dettmers, 2017).

Tavoitettavuutta työasioissa vapaa-ajalla saattaa siis selittää usea eri tekijä. Büchlerin ja kollegoiden (2020) mukaan tutkimus jatkuvan tavoitettavuuden taustoista on edelleen vähäistä. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme merkityksellisyyden kokemukseen liittyvää kiintymystä työhön sekä työhön ylisitoutumista ja siihen liittyvää työstä irrottautumisen vaikeutta tavoitettavuuteen liittyvinä tekijöinä, ja kysymme, vaikuttavatko nämä tavoitettavuuden taustalla olevat tekijät tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen.

Työn imulla tarkoitetaan työssä ilmenevää positiivista ja antoisaa tunne- ja motivaatiotilaa (Bakker ym., 2008). Nykyään työhyvinvointitutkimuksessa korostetaan myönteisen työhyvinvoinnin tarkastelun tärkeyttä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin hahmottamisen kannalta useita vuosikymmeniä huomiota saaneen perinteisen stressi- ja työuupumustutkimuksen rinnalla (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Monilla tutkijoilla on yhtenevä näkemys työn imuun liittyvästä korkeasta energiatasosta sekä työntekijöiden vahvasta identifioitumisesta työhönsä (Bakker ym., 2008).

Bakker ja Demerouti (2008) sekä Schaufeli kollegoineen (2002) määrittelevät työn imun koostuvan tarmokkuudesta (engl. vigor), omistautumisesta (engl. dedication) ja uppoutumisesta (engl. absorption) työhön. Tarmokkuutta kuvaavat energisyys, sinnikkyys ja halu panostaa ja nähdä vaivaa työn eteen silloinkin, kun siinä kohtaa haasteita. Omistautumisella puolestaan kuvataan vahvaa osallistumista työhön sekä kokemusta työhön liittyvästä merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittyneisyyden tilaa, jossa aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen on haastavaa. Kokonaisuudessaan työn imu osa-alueineen kuvastaa enemmän työpäivän aikana syntyvää kokonaisvaltaista ja pysyvämpää tunnetilaa kuin hetkellistä asioihin, tapahtumiin tai tekoihin liittyvää huippukokemusta (Schaufeli ym., 2002). Työn imun määrä saattaa kuitenkin vaihdella yksilöillä eri päivinä (Bakker, 2011).

Bakkerin (2011) mukaan työn imu muodostuu sisäisen motivaation avulla, joka on osa työn imuun liittyvää omistautumista, kun taas uppoutuminen kuvaa työn imun kognitiivista ja tarmokkuus affektiivista puolta. Leiterin ja Bakkerin (2010) mukaan työn imua kokevat työntekijät tuntevat tarvetta ponnistella kohti haastavia tavoitteita ja menestyä niissä. Nämä työntekijät sitoutuvat tavoitteisiin henkilökohtaisesti ja antavat kaikkensa työskennellessään, jolloin työn imu kuvaakin työntekijöiden kykyä hyödyntää täyttää kapasiteettiaan työn eri osa-alueilla.

Työn imu näyttää vähentävän työuupumuksen riskiä (Hakanen ym., 2018). Työuupumuksen voidaan nähdä muodostuvan uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistymisestä sekä ammatillisen itsetunnon laskusta (Maslach & Jackson, 1981), ja työn imun ja työuupumuksen osa-alueiden on havaittu korreloivan negatiivisesti keskenään (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työn imua kuvaavat tarmokkuus ja omistautuminen voidaankin nähdä työuupumusta keskeisesti luonnehtivien uupumuksen ja kyynisyyden vastakohtina (Bakker ym., 2008). Siinä missä työuupumuksesta kärsivä työntekijä kokee työnsä stressaavana ja vaikeana, työn imua kokeva työntekijä nauttii haasteesta (Bakker ym., 2008).

Tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä ei tietääksemme ole tutkittu paljon. Tämän vuoksi luomme seuraavassa katsausta työn imun yhteydestä työhyvinvointiin hieman laajemmin, sillä tavoitettavuus työajan ulkopuolella on yleinen vaatimus ja keskeinen stressitekijä nykypäivän

työntekijälle, ja sen negatiivinen vaikutus työntekijän hyvinvoinnille on osoitettu muutamissa viimeaikaisissa tutkimuksissa (Büchler ym., 2020; Dettmers & Biemelt, 2018; Thörel ym., 2020). Dettmersin (2017) pitkittäistutkimuksessa tavoitettavuus työajan ulkopuolella oli positiivisessa yhteydessä emotionaalisen uupumuksen lisääntymiseen ajan kuluessa. Muissakin tutkimuksissa on tullut esiin tavoitettavuuden yhteys stressiin ja emotionaaliseen uupumukseen (Thörel ym., 2020). Uupumus työssä puolestaan voidaan nähdä vastakohtana työn imulle (Bakker ym., 2008; Mäkikangas & Hakanen, 2017), kuten edellä olemme esittäneet työn imun määrittelyn yhteydessä, joten voisi olettaa, että vastaavasti tavoitettavuuden ja työhyvinvointia kuvaavan työn imun välillä olisi negatiivinen yhteys.

Yksilöiden välillä on myös havaittu huomattavia eroja siinä, kuinka tavoitettavuus työajan ulkopuolella vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa: erilaiset ominaisuudet saattavat vahvistaa tai puskuroida tavoitettavuuden vaikutuksia, ja siten auttaa tai hankaloittaa työntekijöiden kykyä selviytyä tavoitettavuusvaatimuksista (Dettmers & Biemelt, 2018). Dettmers ja kollegat (2016) osoittivat, että työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä saattaa ehkäistä tavoitettavuudesta johtuvaa emotionaalista uupumusta ja haastetta palautua. Myös yksilön kokemuksella on merkitystä: Dettmers ja Biemelt (2018) havaitsivat tutkimuksessaan, että työntekijöillä, jotka kokivat odotuksen tavoitettavuudesta epäoikeudenmukaiseksi, tavoitettavuus korreloi positiivisesti työhön liittyvän kuormituksen kanssa, kun taas niillä työntekijöillä, jotka kokivat tavoitettavuuden mahdollistaman joustavuuden hyödyllisenä, yhteys oli päinvastainen.

Tällaisia tavoitettavuuden ja työhyvinvoinnin eri kuvaajien välistä yhteyttä mahdollisesti muuntavia tekijöitä on vielä tutkittu suhteellisen vähän, mutta niiden tutkiminen on tärkeää. Muuntavat tekijät saattavat olla avain tavoitettavuudesta aiheutuvan haitan minimointiin tai mahdollisesti jopa hyvinvoinnin lisäämiseen esimerkiksi silloin, kun tavoitettavuutta itsessään ei voida poistaa yhtälöstä, vaan se on välttämätön tai jopa työntekijän itsensä toivoma osa työnkuvaa. Esimerkiksi media-alan freelancerilla työn ja vapaa-ajan raja saattaa olla vaihtelevasta työstä johtuen hyvin joustava ja jatkuva tavoitettavuus osa arkea, mutta toisaalta työhön liittyvän autonomian kokemus voi olla monille jopa syy vapaan toimittajan ammatin valintaan. Tähän nojaten tässä tutkimuksessa tarkastelemme työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen vaikutusta tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen, mitä käsittelemme seuraavaksi.

1.2 Työn merkityksellisyys tavoitettavuuden ja työn imun näkökulmasta

Työn merkityksellisyyden tutkimus on lisääntynyt viime vuosina, ja tapa määritellä merkityksellisyyden käsite on vaihdellut paljon eri tutkijoiden välillä (Martela & Pessi 2018). Työn merkityksellisyys voidaan ajatella esimerkiksi päämäärän koettuna arvona, joka on suhteessa siihen minkälaiset kunkin ihmisen ideaalit tai standardit ovat tämän päämäärän suhteen (Hackman & Oldham, 1980; May ym., 2004; Oldham & Kulik, 1983).

Vaikka työn merkityksellisyydellä on monia määritelmiä, tässä tutkimuksessamme valitsimme Media Work 2030 -tutkimushankkeeseen (Rantanen ym., 2020) sisällytetyn The Work and Meaning Inventory (WAMI) -mittarin (Steger ym., 2012) kehittäjien määritelmän, sillä hyödynnämme tämän tutkimushankkeen kyselyaineistoa tutkimuksessamme. Stegerin ja kollegoiden (2012) mukaan työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan sitä, mitä työ merkitsee henkilölle, sen merkittävyyttä, ja työn positiivista tunnearvoa. Positiivisella tunnearvolla tarkoitetaan nimenomaan eudaimonista (kasvu- ja päämäärähakuista) eikä hedonistista ulottuvuutta (Steger ym., 2012). Työn merkityksellisyys voidaan jakaa kolmeen eri näkökulmaan: (1) myönteinen merkitys; psykologinen merkityksellisyys on subjektiivinen kokemus oman työn hyödyllisyydestä ja merkityksellisyydestä, (2) kasvu ja ymmärrys; merkityksen luominen työn avulla välittyy kokonaisvaltaisesti kaikille elämän osa-alueille itseilmaisun ja maailman ymmärtämisen syventämisen sekä henkilökohtaisen kehittymisen kautta, ja (3) ”hyvän tekeminen”; laajemman hyvän tavoittelu on yhteydessä merkityksellisyyden kokemukseen (Martela & Pessi 2018; Steger ym., 2012). Työn merkityksellisyyden kokemus on siis psykologinen tila, jonka tavoittelemiseen ihmisellä on vahva motivaatio (May ym., 2004), ja sen ajatellaan avustavan henkilökohtaista kasvua ja työmotivaatiota (May ym., 2004; Spreitzer ym., 1997).

On myös tärkeää erottaa merkitys ja merkityksellisyys toisistaan. Merkitys on sen hahmottamista, mitä tässä tapauksessa työ tarkoittaa elämän kontekstissa: työ voi merkitä esimerkiksi palkkaa tai sortamista (Rosso ym., 2010). Näkemys merkityksestä syntyy henkilössä itsessään, mutta siihen vaikuttavat myös ympäristö ja sosiaalinen konteksti (Rosso ym., 2010; Wrzesniewski ym., 2003). Merkityksellinen työ on puolestaan sellaista, mikä koetaan erityisen tärkeäksi ja siihen liittyy positiivisia merkityksiä (Rosso ym., 2010).

Stegerin ja kollegoiden (2012) WAMI-mittarin ja työn merkityksen määritelmän taustalla ovat Rosson ja kollegoiden (2010) nimeämät seitsemän mekanismia, joiden katsotaan olevan yhteydessä merkityksellisyyden kokemuksen syntymisessä: autenttisuus, minäpystyvyys, itsetunto, tarkoitus, yhteenkuuluvuus, transsendenssi ja ihmisten välinen merkitysten luominen. Rosson

kollegoineen (2010) mukaan työn merkityksellisyyden lähtökohdat siis löytyvät itsestä, kunnioittavista ja arvostavista ihmissuhteista, työn kontekstista ja henkisydestä. Itsestä lähtevät arvot, motivaatio, ja uskomukset auttavat näkemään merkityksiä ja merkityksellisyyttä työssä. Työn merkitykseen elämässä ovat uskomusten kautta yhteydessä muun muassa työorientaatio, kutsumukset ja se, kuinka vahvasti työ on keskiössä. Merkityksellisyyden muodostumisen prosessit ovat näin ollen monimuotoisia, ja Rosson ja kollegoiden (2010) kuvaamat mekanismit valottavat työn merkityksellisyyden mittaamisen haastavuutta.

Useissa tutkimuksissa on tullut esille työn merkityksellisyyden yhteys ja vaikutus hyvinvointiin sekä työssä että sen ulkopuolella (Allan, 2017; Allan ym., 2019; Minkkinen ym., 2020). Esimerkiksi Minkkisen ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa merkityksellisyyden kokemus opettajien työssä oli yhteydessä parempaan itse arvioituun terveyteen, ja työn merkityksellisyyden kokemus myös näytti toimivan suojaavana tekijänä työn stressitekijöiden kielteiseltä yhteydeltä terveyteen. Näin merkityksellisyys työssä siis vaikuttaisi tukevan hyvinvointia myös haastavissa työympäristöissä. Kun ihminen kokee työn merkityksellisyyttä, stressi, vihamielisyys, ahdistus ja masennus saattavat vähentyä tyytyväisyyden ja positiivisten työhön liittyvien tulosten samalla lisääntyessä (Allan, 2017; Allan ym., 2019; Steger ym., 2012). On myös näyttöä, että työn merkityksellisyydellä on huomattava vaikutus erityisesti sisäiseen motivaatioon ja siten myös sitoutuneisuuteen työssä, jolloin työhön halutaan laittaa ylimääräistä aikaa ja vaivaa (Allan, 2017; May ym., 2004; Steger ym., 2012). Työtä merkityksellisenä pitävät näkevät työnsä siis enemmän keskiössä ja tärkeänä (Harpaz & Fu, 2002).

Työn merkityksellisyyden kokemuksen sekä työn imun kokemisen välillä on osoitettu olevan selvä positiivinen yhteys (Kahn, 1990; May ym., 2004; Soane ym., 2013). Lisäksi työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteys työn imuun ilmenee myös välillisissä muodoissa. Mayn ja kollegoiden (2004) mukaan työn merkityksellisyys välittää positiivisesti muun muassa työn rikastamisen sekä työroolin yhteensopivuuden ja työn imun välistä yhteyttä. Ugwun ja Onyishin (2018) tutkimuksessa psykologisen merkityksellisyyden kokemus sekä työhön liittyvän kutsumuksen kokemus tukivat työn imua heikentämällä siihen kohdistuvaa organisationaalisen turhautumisen negatiivista vaikutusta opettajilla.

Työn merkityksellisyyden kokemus saattaa myös selittää tavoitettavuuden vaikutusta työn imun kokemiselle. Kun työntekijät joutuvat tekemään työtehtäviä, joita heidän ei mielestään kuuluisi tai tarvitsisi tehdä, he eivät koe niiden tekemistä merkitykselliseksi (Schmitt ym., 2015). Dettmersin ja Biemeltin (2018) mukaan vaatimus tavoitettavuudesta työajan ulkopuolella saatetaan kokea turhaksi, jos silloin suoritettavat tehtävät voitaisiin hoitaa myös työpäivän aikana. Schmittin ja kollegoiden (2015) mukaan odotusten vastaiset työtehtävät, kuten tavoitettavuuteen liittyvät

vaatimukset, luovat ristiriitaa työn vaatimusten ja palkkioiden välille ja ovat yhteydessä työn merkityksen tunteen katoamiseen. Turhiksi koetut työtehtävät puolestaan ovat paitsi merkittäviä stressitekijöitä, niiden on myös havaittu vähentävän työn imun kokemusta (Schmitt ym., 2015). Työhön liittyvä merkityksellisyyden kokemus puolestaan voidaan nähdä osana työn imuun liittyvää omistautumista (Schaufeli ym., 2002), joten merkityksellisyyden tunteen vähenemisen voisi ajatella vähentävän myös työn imun kokemista. Varsinkin työyhteisön normeista johtuva tavoitettavuus saattaisi siis olla negatiivisesti yhteydessä työn imuun paitsi itsessään, myös merkityksellisyyden tunteen vähenemisen kautta.

Toisaalta Dettmers ja Biemelt (2018) havaitsivat tutkimuksessaan, että työntekijän käsitys tavoitettavuuden hyödyllisyydestä toimi muuntavana tekijänä puskuroiden tavoitettavuuden haitallisia vaikutuksia, kuten emotionaalista uupumusta. Sillä, kokeeko työntekijä itse tavoitettavuuden työn merkityksellisyyttä vähentävänä vai lisäävänä tekijänä, vaikuttaisikin olevan merkitystä tavoitettavuuden vaikutuksille.

Työn merkityksellisyyden kokemus saattaisikin selittää tavoitettavuutta juuri sen kautta, että merkityksellistä työtä tehdään nimenomaan työn itsensä eikä esimerkiksi siitä saatavan palkan vuoksi (Rosso ym., 2010). Tavoitettavuus työajan ulkopuolella on työtä, josta työntekijälle ei makseta ylimääräistä korvausta. Jos työntekijä kokee tekemänsä työn erityisen merkitykselliseksi itselleen, saattaa olla, että hän tekee sitä mielellään myös työajan ulkopuolella eli tässä tapauksessa on tavoitettavissa.

Rosson ja kollegoiden (2010) mukaan työntekijän autenttisuuden toteutuminen työssä on yksi keskeisimmistä työn merkityksellisyyden kokemusta synnyttävistä mekanismeista. Autenttisuus viittaa tässä siihen, kuinka työntekijä toteuttaa toiminnallaan sitä, kuka kokee todella olevansa ihmisenä. Esimerkiksi kutsumuksellisen työn tekeminen tukee usein tätä kokemusta. Työhön identifioituminen, jota Kahn (1990) kuvailee työntekijän mahdollisuutena toteuttaa ja ilmaista todellista itseään työssä, on puolestaan yleisesti nähty keskeisenä osana työn imun muodostumista (Bakker ym., 2008). Jos työntekijät siis ovat tavoitettavissa sen vuoksi, että kokevat työnsä hyvin merkitykselliseksi, tämä saattaisi vahvistaa heidän identifioitumista työhönsä ja siten lisätä työn imun kokemista.

Työn merkityksellisyyden kokemus on siis hyvinvoinnin ja työn imun kannalta tärkeä tekijä, mutta sen yhteydestä tavoitettavuuteen ei vielä tiedetä paljoa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda lisää tietoa työn merkityksellisyyden yhteydestä tavoitettavuuteen ja työn imuun sekä näiden väliseen yhteyteen. Pohjaten edellä esittämiimme tutkimuksiin ja teoreettisiin näkökulmiin työn merkityksellisyydestä, tavoitettavuudesta ja työn imusta oletamme, että työn merkityksellisyyden kokemus saattaisi olla positiivinen mekanismi tavoitettavuuden ja työn imun välisen yhteyden

taustalla. Toisaalta tavoitettavuus saattaa muodostaa riskitekijän merkityksen kokemukselle ja siten myös työn imulle.

1.3 Työhön ylisitoutuminen tavoitettavuuden ja työn imun näkökulmasta

Työhön ylisitoutuminen on alun perin määritelty A-tyyppin persoonallisuudesta johdetuksi työhön liittyväksi yksilön ominaisuudeksi (Matschinger ym., 1986), ja se heijastaa persoonallisuuden kognitiivisia, emotionaalisia ja motivationaalisia piirteitä suhteessa työhön (Feldt ym., 2016). Siegrist kollegoineen (2004) määrittelee työhön ylisitoutumisen käsitteen kuvaavan työntekijää, jonka motivaatio työn tekemistä kohtaan on ylikorostunut, ja jonka toisilta saatavan hyväksynnän sekä kunnioituksen tarve on erityisen suuri. Työhön ylisitoutumiselle ovat ominaista voimakkaan kunnianhimon lisäksi kykenemättömyys irrottautua työn vaatimuksista sekä tarve kontrolloida lähiympäristöä (Du Prel ym., 2018; Van Siegrist ym., 2004; Vegchel ym., 2005). Tässä tutkimuksessa työhön ylisitoutuminen määritellään siis työajan ulkopuoliseksi ylikorostuneeksi työmotivaatioksi lähiympäristön kustannuksella, kykenemättömyydeksi irrottautua työstä sekä omien resurssien yliarvioimiseksi.

Työhön ylisitoutumisen katsotaan olevan melko pysyvä persoonallisuuden ominaisuus (Kokko ym., 2015), mistä viitteitä antaa myös sen positiivinen yhteys korkeaan neuroottisuuteen (Garbarino ym., 2014; Vearing ym., 2007). On lisäksi näyttöä siitä, että työhön ylisitoutumisen stabiilius kasvaa iän myötä, mikä on myös yhdistävä tekijä muiden persoonallisuuden piirteiden kanssa (Feldt ym., 2016).

Työholismi on lähellä työhön ylisitoutumisen käsitettä, sillä kumpaakin määrittää liiallinen ponnistelu ja kiinnittyminen työhön ilman kykyä irrottautua siitä (Avanzi ym., 2020). Työholismin kuitenkin ajatellaan olevan enemmän sisäinen tarve eikä se ole niin paljon sidoksissa ulkoisiin ärsykkeisiin kuin työhön ylisitoutuminen (Avanzi ym., 2020; Siegrist, 1996). Lisäksi persoonallisuuden piirteistä tunnollisuus vaikuttaisi olevan enemmän yhteydessä työholismiin siinä missä neuroottisuus on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen (Avanzi ym., 2020). Avanzin ja kollegoiden (2020) mukaan on myös mahdollista, että työhön ylisitoutuminen olisi ainakin osittain seurausta työholismista.

Työhön ylisitoutuminen kuuluu Siegristin (1996) esittämään ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhdan malliin (Effort-Reward Imbalance, ERI), joka kuvaa työntekijän ponnistelun ja siitä saatavien palkkioiden välistä suhdetta. Ponnistelut liittyvät työn vaatimuksiin, joihin työntekijä

käyttää aikaansa ja energiaansa, kun taas palkkiot voivat rahallisen korvauksen lisäksi liittyä työntekijän saamaan arvostukseen ja työuralla etenemisen mahdollisuuksiin (Kinnunen ym., 2006; Siegrist, 1996). Näiden kahden välinen epätasapaino on yleistä globaalissa taloudessa, jota määrittävät epävarmuus, lyhyet sopimukset ja kilpailu (Siegrist ym., 2004). Siegristin (1996) mukaan ylisitoutuminen työhön saattaa selittää työntekijän jäämistä tilanteeseen, jossa tämä ponnisteluiden ja palkkioiden suhde on epätasapainossa.

ERI-mallissa työhön ylisitoutuminen kuvaa työntekijöiden yksilöllisiä eroja ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaan kokemuksissa (Siegrist ym., 2004). Siegristin (1996) mukaan työhön ylisitoutuminen on yhteydessä joustamattomuuteen tilanteissa, joissa on matalat palkkiot, ja jotka vaativat paljon ponnistelua. Työhön ylisitoutuneille on tyypillistä aliarvioida haastavia tilanteita ja yliarvioida omia resursseja niistä selviämiseen, mikä johtaa usein liialliseen ponnisteluun suhteessa odotuksiin vastavuoroisesta palkkiosta (Du Prel ym., 2018; Feldt ym., 2016; Siegrist, 1996).

Kokemus ponnisteluiden korostuneesta määrästä suhteessa palkkioihin voi johtaa negatiivisten tunteiden kokemiseen sekä autonomisen hermoston rasitukseen heikentyneen itsesäätelyn kautta, mikä pitkittyessään saattaa johtaa terveyden vaarantumiseen (Siegrist ym., 2004). Työhön ylisitoutuminen on Siegristin ja kollegoiden (2004) mukaan melko pysyvästä yksilön ominaisuutena jo itsessään psykologinen ja terveydellinen riskitekijä, minkä lisäksi työhön ylisitoutuneilla on muita työntekijöitä suurempi riski kokea kuormitusta ja turhautumista ponnisteluiden ja palkkioiden epätasapainosta.

On näyttöä, että työhön ylisitoutuminen on yhteydessä laajasti sekä fyysisiin terveyshaittoihin että mielenterveyden ongelmiin (Du Prel ym., 2018). Työhön ylisitoutuneet kokevat usein enemmän väsymystä ja unettomuutta, ja heillä on korostunut riski sydän- ja verisuonitauteihin muun muassa korkean verenpaineen johdosta (Siegrist & Li, 2016). Siegristin ja Lin (2016) systemaattisen katsauksen mukaan useissa tutkimuksissa on osoitettu työhön ylisitoutumisen ja stressin välinen yhteys, vaikkakaan yhteys ei ollut aina positiivinen. Myös Du Prelin ja kollegoiden (2018) tutkimuksessa stressin lisääntyminen pitkällä aikavälillä oli yhteydessä työhön ylisitoutumisen lisääntymiseen.

Thörelin ja kollegoiden (2020) mukaan työhön liittyvän tavoitettavuuden negatiivisista vaikutuksista yksilön hyvinvoinnille on laajasti näyttöä, mutta yksilöllisten ominaisuuksien, kuten persoonallisuuden ja asenteiden muuntavia vaikutuksia ei ole juurikaan tutkittu. Heidän mukaansa tavoitettavuus itsessään ei välttämättä heikennä hyvinvointia, vaan tapa, jolla tavoitettavuuteen suhtaudutaan, johon puolestaan saattavat vaikuttaa persoonallisuuden muuttajat. Heidän tutkimuksessaan tavoitettavuus ennusti emotionaalista uupumusta vain niillä henkilöillä, joiden

neuroottisuuden taso oli korkea tai jotka pitivät mielellään työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan. Emotionaalista uupumusta puolestaan on usein tarkasteltu hyvinvoinnin kuvaajana.

Koska työhön ylisitoutumisen nähdään olevan yhteydessä neuroottisuuteen (Garbarino ym., 2014; Vearing ym., 2007), voidaan aikaisemman neuroottisuuteen liittyvän tutkimuksen valossa ajatella työhön ylisitoutumisella olevan mahdollisesti muuntava vaikutus tavoitettavuuden ja hyvinvoinnin välillä. Vaikka työhön ylisitoutumista pidetäänkin enemmän persoonallisuuden piirteenä (Kokko ym., 2015), voidaan se nähdä osittain vastakohtana psykologiselle irrottautumiselle, sillä jo itse työhön ylisitoutumisen määritelmään sisältyy kykenemättömyys työstä irrottautumiseen (Du Prel ym., 2018; Siegrist ym., 2004; Van Vegchel ym., 2005). Tällä perusteella voimme tarkastella työhön ylisitoutumisen yhteyttä tavoitettavuuteen ja hyvinvointia kuvaavaan työn imuun jonkin verran myös irrottautumisen kautta.

Psykologisen irrottautumisen merkitys tavoitettavuuden ja hyvinvoinnin välisen yhteyden kannalta vaikuttaa esiintyvän useissa aihetta koskevissa tutkimuksissa. Sonnentagin (2012) mukaan psykologinen irrottautuminen työstä tarkoittaa henkistä tilaa, jossa yksilö paitsi pidättäytyy työhön liittyvistä toimista, kuten työsähköpostin tarkistamisesta, hän ei myöskään ajattele työhön liittyviä asioita ollessaan vapaa-ajalla. Henkinen irrottautuminen työn ulkopuolella ei kuitenkaan tarkoita irrallista asennetta työhön (Sonnentag, 2012). Sen sijaan palautuminen mahdollistuu, kun työhön liittyvät vaatimukset eivät kuluta yksilön voimavaroja, mikä puolestaan saattaa lisätä työn imun kokemista (Büchler ym., 2020).

Büchlerin ja kollegoiden (2020) mukaan kyky henkiseen irrottautumiseen on tärkeä, sillä jatkuva työasioiden pitäminen mielessä uhkaa palautumista ja työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Dettmersin (2017) mukaan tavoitettavuuteen liittyvät hallitsemattomat ylitykset työn ja vapaa-ajan rajalla johtavat jatkuvaan epävarmuuteen siitä, milloin ja millaisiin työn vaatimuksiin työntekijän tulee reagoida, ja tämä tarve pysyvälle aktivaatiolle on haitallista työntekijän terveydelle, vaikka tavoitettavuus ei aina johtaisikaan työn tekemiseen. Pelkkä tietoisuus työtehtävien mahdollisesta ilmaantumisesta saattaa johtaa kognitiiviseen rasitukseen ja haitata työssä kuluttajien voimavarojen palautumista (Dettmers & Biemelt, 2018).

Sonnentagin (2012) mukaan tutkimuksissa on osoitettu, että vapaa-ajalla työstä enemmän irrottautuvat työntekijät ovat tyytyväisempiä elämäänsä ja kokevat vähemmän psykologisen kuormituksen oireita, mutta he eivät kuitenkaan koe muita työntekijöitä vähempää työn imua. Riittävästi vapaa-ajallaan palautuneiden työntekijöiden on jopa havaittu kokevan seuraavana päivänä enemmän työn imua (Sonnentag, 2003). Myös Büchlerin ja kollegoiden (2020) mukaan irrottautuminen on positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin, ja irrottautumisen puute taas heikentyneeseen fyysiseen ja psykologiseen hyvinvointiin. He havaitsivat tutkimuksessaan juuri

työntekijöiden kykenemättömyyden irrottautua työstään selittävän jatkuvan tavoitettavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin välistä negatiivista yhteyttä. Dettmersin (2017) tutkimuksessa psykologisen irrottautumisen puute ilmeni välittävänä tekijänä tavoitettavuuden ja ajan kuluessa tapahtuvan emotionaalisen uupumuksen välillä.

Työhön ylisitoutumisen ja työn imun välisestä yhteydestä on olemassa jonkin verran tutkimusta, joka ei kuitenkaan ole täysin yhdenmukaista. Feldtin ja kollegoiden (2013) mukaan työhön ylisitoutuminen saattaa edistää työn imua tukemalla yksilön motivaatiota työhön. Myös Wangin ja kollegoiden (2017) mukaan työhön ylisitoutuminen saattaa lisätä työn imua. Toisaalta työhön ylisitoutuminen saattaa samalla johtaa työuupumukseen (Feldt ym., 2013; Wang ym., 2017). Violantin ja kollegoiden (2018) tutkimuksessa työhön ylisitoutuminen oli positiivisesti yhteydessä työuupumukseen sekä negatiivisesti yhteydessä työn imusta kertovan ammatilliseen tehokkuuteen.

Työhön ylisitoutuminen vaikuttaisi siis olevan negatiivisesti yhteydessä hyvinvointiin erityisesti työstä irrottautumisen puutteen kautta, jota tavoitettavuus vahvistaa entisestään. Työhön ylisitoutumiseen liittyy vahva kunnianhimo ja hyväksynnän tarve (Siegrist ym., 2004), jotka puolestaan saattaisivat selittää halua mukautua työyhteisön normeihin, joihin myös tavoitettavuus vapaa-ajalla saattaa kuulua. Oletamme tässä tutkimuksessa edellä kuvattujen aikaisempien tutkimusten pohjalta, että työhön ylisitoutuminen saattaisi selittää tavoitettavuutta sekä sen negatiivista yhteyttä hyvinvointiin. Koska työhön ylisitoutuneilla on muita työntekijöitä suurempi riski kokea kuormitusta ja turhautumista ponnisteluiden ja palkkioiden epätasapainosta (Siegrist ym., 2004), ja tavoitettavuus saattaa heille ilmetä ponnisteluna, josta ei saada palkkiota, on tärkeää selvittää, muodostaako tavoitettavuus erityisen suuren riskin ylisitoutuneiden työntekijöiden hyvinvoinnille.

Lisäksi työhön ylisitoutuneet työntekijät saattavat mukautua tavoitettavuusnormiin vaikka eivät pitäisi tätä tärkeänä tai hyödyllisenä osana työtä, mikä puolestaan saattaa vähentää työhön liittyvää merkityksellisyyden kokemusta (Schmitt ym., 2015) ja siten työn imua. Onkin kiinnostavaa kysyä, voisivatko työn merkityksellisyys ja työhön ylisitoutuminen näin selittää tavoitettavuutta keskenään eri mekanismeilla, joista vain jälkimmäinen olisi erityisen haitallinen hyvinvoinnille.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tutkimuksemme tavoitteena on tarkastella tavoitettavuutta työajan ulkopuolella ja saada uutta tietoa sen yhteydestä työhyvinvointiin työn imun kokemuksen näkökulmasta tarkasteltuna. Lisäksi tarkoituksena on saada selville niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tähän yhteyteen. Muuntavina tekijöinä tarkastelemme työn merkityksellisyyttä ja työhön ylisitoutumista, sillä aiemman ja edellä kuvatun tutkimuskirjallisuuden pohjalta oletamme, että nämä ilmiöt saattaisivat olla yhteydessä sekä tavoitettavuuteen että työn imuun ja siten mahdollisesti myös tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen.

Halusimme siis tutkia kiihtyvän digitalisaation kontekstissa työn ja perhe-elämän rajapintojen välistä dynamiikkaa ja sen vaikutuksia hyvinvointiin tavoitettavuuden kautta. Yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa myös vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä, mihin viitataan työn intensifikaation käsitteellä (Kubicek ym., 2015). Intensifikaation aiheuttama ylikuormitus saattaakin olla yksi syy tavoitettavuuden lisääntymisen taustalla (Thörel ym., 2020). Aihe on tärkeä, sillä tavoitettavuuden erilaisia mahdollisia ilmentymiä ei ole kovinkaan paljon tutkittu sen kannalta, millaiseen motivaatioon tai muuhun kokemukseen se yhdistyy.

Tutkimuskysymyksemme ja niitä vastaavat edellä alaluvuissa 1.1 ja 1.2 esitettyihin aiempiin aihetta sivuaviin tutkimuksiin pohjautuvat hypoteesimme ovat:

1. Kuinka tavoitettavuus työajan ulkopuolella on yhteydessä työn imuun media-alan työntekijöillä?

H1. Tavoitettavuus on negatiivisesti yhteydessä työn imuun.

2. Muuntaako työn merkityksellisyyden kokemus tavoitettavuuden yhteyttä työn imuun?

H2. Työn merkityksellisyyden kokemus muuntaa tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä siten, että niillä, jotka kokevat vähän työn merkityksellisyyttä, tavoitettavuuden ja työn imun välinen negatiivinen yhteys on voimakkaampi kuin niillä työntekijöillä, jotka kokevat työn merkityksellisyyttä paljon.

3. Muuntaako työhön ylisitoutuminen tavoitettavuuden yhteyttä työn imuun?

H3. Niillä, jotka ovat vahvasti ylisitoutuneita työhönsä, tavoitettavuuden ja työn imun negatiivinen yhteys on voimakkaampi kuin niillä työntekijöillä, jotka eivät ole ylisitoutuneita työhönsä.

2. MENETELMÄT

2.1 Aineisto ja osallistujat

Tutkimuksemme aineisto on osa Helsingin Sanomien Säätiön rahoittamaa monitieteistä Media Work 2030 -tutkimushanketta, jota johtaa journalistiikan professori Mikko Villi Jyväskylän yliopistosta (Rantanen ym., 2020). Tutkimushankkeessa tarkastellaan media-alan työntekijöitä ja mediatyötä monesta eri näkökulmasta (mm. digitalisaatio, media-alan muutokset, työhyvinvointi). Lokakuussa 2019 kutsun tutkimuksen sähköiseen kyselyyn kahdella muistutuksella saivat Journalistiliiton 13652 jäsentä, jotka olivat sillä hetkellä työelämässä. Sähköpostikutsun saaneista 43 % aukaisi sähköpostin ja kyselyyn vastasi lopulta 1004 henkilöä eli 7,4 % lähetyslistalla olleista. Käsillä oleva tutkimus rajattiin vastaajiin, jotka olivat vastaushetkellä työsuhteessa ja jotka olivat vastanneet sukupuolekseen 1 = mies tai 2 = nainen sekä ilmoittaneet ikänsä ja koulutuksensa ($n = 860$).

Otoksessamme naisia oli 596 (69,3 %) ja miehiä 264 (30,7 %). Osallistujien keski-ikä oli 47,6 vuotta (KH = 10, vaihteluväli 23-73 vuotta). Tämä vastaa jokseenkin Journalistiliiton jäsenten sukupuoli- (61 % naisia) ja ikärakennetta (iän keskiarvo noin 45 vuotta). Osallistujista 14,3 % olivat koulutusasteeltaan enintään ylioppilastutkinnon suorittaneita. Erikoisammattitutkinnon suorittaneita otoksessa oli 2,9 %, opistotason tutkinnon suorittaneita 8,1 %, ja alemman ammattikorkeakoulututkinnon (AMK) tai kandidaatin tutkinnon suorittaneita 26 %. Osallistujista 48,6 % oli suorittanut vähintään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) tai maisterin tutkinnon.

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Tutkimukseen osallistujien tavoitettavuutta työasioissa vapaa-ajalla tarkasteltiin Derksin ja kollegoiden (2015) kehittämästä mittarista suomennettuihin ja Media Work 2030 -hankkeen sähköiseen kyselyyn sopiviksi muokatuilla väittämillä. Vastajat arvioivat kolmea väittämää (esim. ”Olen yleensä kollegoideni, asiakkaitteni ja/tai yleisöni tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella”) viisiportaisella asteikolla sen mukaan, kuinka hyvin ne heihin sopivat (1 = Täysin eri mieltä ... 5 =

Täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .86.

Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -kyselyn ultralyhyellä versiolla (UWES-3; Schaufeli ym., 2019). Osallistujat vastasivat kuusiportaisella asteikolla (0 = En / ei koskaan ... 6 = Päivittäin) kolmeen väittämään (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja ($\alpha = .86$).

Työn merkityksellisuuden kokemusta mitattiin Stegerin ja kollegoiden (2012) WAMI-kyselyllä kokonaisuudessaan. Kyselyn on suomentanut CoPassion-tutkimusryhmä (ks. www.copassion.fi). Vastajaat arvioivat viisiportaisella asteikolla (1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä) kymmentä väittämää, jotka kattoivat kolme osa-aluetta: myönteinen merkitys (neljä väittämää, esim. ”Olen löytänyt työn, jolla on minulle mieleinen tarkoitus”), kasvu ja ymmärrys (kolme väittämää, esim. ”Mielestäni työni tukee henkilökohtaista kasvuani”) sekä ”hyvän tekeminen” (kolme väittämää, esim. ”Tiedän että työlläni on myönteinen vaikutus maailmaan”). Kymmenestä väittämästä muodostettiin työn merkityksellisuuden kokonaiskeskiarvosummamuuttuja ($\alpha = .91$).

Ylisitoutumista työhön kartoitettiin osana Siegristin ja kollegoiden (2014) kehittämää ERI-kyselyä, jonka alkuperäisen version ovat Suomessa validoineet Kinnunen ja kollegat (2006). Ylisitoutumista mittaava osa-alue sisälsi kuusi väittämää (esim. ”Läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa”), joita arvioitiin neliportaisella asteikolla (1 = Täysin eri mieltä ... 4 = Täysin samaa mieltä). Väittämistä luotiin keskiarvosummamuuttuja ($\alpha = .82$).

Taustatekijöiksi valitsimme tarkasteltavaksi sukupuolen (1 = mies, 2 = nainen), iän (jatkuva muuttuja), ja koulutuksen (1 = korkeintaan ylioppilastutkinto, 2 = erikoisammattitutkinto, 3 = opistotaso, 4 = AMK/kandidaatti 5 = vähintään YAMK/maisteri).

2.3 Aineiston analysointi

Käytimme tutkimuksen tilastollisissa analyyseissä IBM SPSS Statistics 26 -tilasto-ohjelmaa. Laskimme kaikille muuttujille keskiarvot ja keskihajonnat sekä tarkistimme normaalisuusoletukset, jotka toteutuivat pääosin. Työn imun kuvaaja oli hieman vasemmalle vino. Kaikki muuttujat ja residuaalit noudattivat siis tarvittavissa määrin normaalijakaumaa, eikä outliereita eli poikkeavia arvoja löytynyt (Metsämuuronen, 2011). Tarkastelimme Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla taustatekijöistä sukupuolen ja koulutuksen yhteyttä työn merkityksellisyyteen, ylisitoutumiseen,

tavoitettavuuteen ja työn imuun. Taustatekijöistä iän yhteyttä näihin muuttujiin sekä kaikkien muiden muuttujien keskinäisiä yhteyksiä tarkastelimme Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla.

Varsinaisia tutkimuskysymyksiä tarkastelimme hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Ensimmäiseksi standardoimme kokonaissummamuuttujista tavoitettavuuden, työn merkityksellisyyden, työhön ylisitoutumisen ja työn imun. Tarkastimme multikollineaarisuusoletuksen, joka toteutui hyvin. Selittävien muuttujien välistä multikollineaarisuutta mitattiin VIF-arvon avulla (Metsämuuronen, 2011). Kaikki VIF-arvot vaihtelivat malleissa välillä 1.014-1.186, joten multikollineaarisuutta ei esiintynyt (Metsämuuronen, 2011). Tavoitettavuuden vaikutusta työn imun kokonaissummamuuttujaan (tutkimuskysymys 1) analysoimme lisäämällä ensimmäisellä askeleella taustatekijät (sukupuoli, ikä, koulutus) sekä toisella askeleella kokonaissummamuuttujista tavoitettavuuden kokonaissummamuuttujan huomioiden täten muuttujien kontrolloinnin selvittäessä tavoitettavuuden yhteyttä työn imuun. Kolmannella askeleella lisäsimme työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen. Neljännellä askeleella tutkimme työn merkityksellisyyden (tutkimuskysymys 2) ja työhön ylisitoutumisen (tutkimuskysymys 3) muuntavaa vaikutusta tavoitettavuuden ja työn imun välisessä yhteydessä muodostamalla interaktiotermit. Tämä tehtiin kertomalla aiemmin standardoiduista kokonaissummamuuttujista työn merkityksellisyys ja tavoitettavuus sekä työhön ylisitoutuminen ja tavoitettavuus keskenään. Regressioanalyysi tehtiin kummastakin interaktiotermitä samaan malliin. Interaktiotermejä syntyi siis yhteensä kaksi, joista saimme myös ei-standardoidut betakertoimet.

3. TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Taulukossa 1 on esitetty kaikkien muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä keskinäiset korrelaatiot. Tavoitettavuutta työasioissa vapaa-ajalla raportoitiin keskimäärin melko paljon ($KA = 3,41$ asteikolla 1-5). Ylisitoutuneisuutta ilmeni myös keskimäärin melko paljon ($KA = 2,47$ asteikolla 1-4). Työn merkityksellisyyttä koettiin paljon ($KA = 3,83$ asteikolla 1-5). Myös työn imua koettiin paljon ($KA = 5,41$ asteikolla 0-6).

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Pearsonin korrelaatiokertoimet.

Muuttujat	<i>KA</i>	<i>KH</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Sukupuoli ^{1 a}	-	-	1						
2. Ikä	47,6	10,0	-.09**	1					
3. Koulutus ^a	-	-	.22**	-.18**	1				
4. Työn merkityksellisyys	3,83	0,70	.07	-.03	.11**	1			
5. Ylisitoutuminen	2,47	0,60	.04	-.06	-.03	-.14**	1		
6. Tavoitettavuus	3,41	1,10	-.09**	.02	-.10**	.13**	.32**	1	
7. Työn imu	5,41	1,20	.05	.00	.01	.45**	-.20**	.06	1

^a Spearmanin korrelaatiokertoimet, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, *KA* = keskiarvo, *KH* = keskihajonta

¹ Sukupuoli: 1 = mies, 2 = nainen

Kuten Taulukosta 1 voidaan havaita, taustatekijöistä sukupuolen ja tavoitettavuuden välillä oli negatiivinen korrelaatio, eli miehet olivat enemmän tavoitettavissa kuin naiset. Koulutus oli positiivisesti yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen, eli mitä korkeampi koulutus oli, sitä enemmän koettiin työn merkityksellisyyttä. Koulutuksen ja tavoitettavuuden välinen yhteys oli negatiivinen, eli mitä korkeampi koulutus oli, sitä vähemmän oltiin tavoitettavissa.

Työn merkityksellisyys oli positiivisesti yhteydessä tavoitettavuuteen ja työn imuun sekä negatiivisesti yhteydessä ylisitoutuneisuuteen, eli mitä merkityksellisemmäksi työ koettiin, sitä enemmän oltiin tavoitettavissa ja koettiin työn imua, ja sitä vähemmän työhön oltiin ylisitoutuneita.

Ylisitoutuneisuus oli negatiivisesti yhteydessä työn imuun ja positiivisesti yhteydessä tavoitettavuuteen, eli mitä ylisitoutuneempia oltiin, sitä vähemmän koettiin työn imua ja sitä enemmän oltiin tavoitettavissa. Työn imun ja tavoitettavuuden välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota.

3.2 Tavoitettavuuden yhteys työn imuun sekä työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen muuntavat vaikutukset

Taulukossa 2 on esitetty hierarkkisen regressioanalyysin tulokset. Ensimmäisellä askeleella regressiomalleihin asetetut taustatekijät eivät selittäneet työn imun vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Toisella askeleella regressiomalliin lisätty tavoitettavuuden päävaikutus oli lähes merkitsevä ($p = .059$), mutta selitysasteen muutos oli hyvin pieni (0,4 %). Kolmannella askeleella lisättiin työn merkityksellisyyden ja ylisitoutumisen kokemukset, jotka molemmat selittivät yhteensä 21,8 % ($p < .001$) työn imun vaihtelusta. Beta-kertoimien ollessa työn merkityksellisyyden osalta .42 ja ylisitoutumisen kohdalla -.16 näyttäisi siltä, että työn merkityksellisyys on mahdollisesti voimakkaammin yhteydessä (positiivisesti) kuin työhön ylisitoutuminen (negatiivisesti) työn imuun. Lopuksi neljännellä askeleella malliin lisättiin molemmat interaktiotermit. Interaktiotermeillä tutkimme työn merkityksellisyyden kokemuksen sekä ylisitoutuneisuuden muuntavaa vaikutusta tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen. Interaktiotermit eivät olleet merkitseviä, joten yhdysvaikutusta kummankaan osalta ei löytynyt.

TAULUKKO 2. Työn imun kokonaiskokemuksen selittyminen työn merkityksellisyydellä ja ylisitoutumisella.

Selittäjät	ΔR^2	β
Askel 1	.00	
Sukupuoli		.05
Ikä		.00
Koulutus		.00
Askel 2	.00	
Tavoitettavuus		.06
Askel 3	.22***	
Merkityksellisyys		.42***
Ylisitoutuminen		-.16***
Askel 4	.00	
Merkityksellisyys × Tavoitettavuus		.00
Ylisitoutuminen × Tavoitettavuus		-.01
R^2	.22***	
n	860	

ΔR^2 = selitysasteen muutos, β = ei-standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, R^2 = mallin kokonaisselitysaste, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

4. POHDINTA

Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden jatkuva tunnistaminen ja tarkastelu on tärkeää, jotta työntekijöiden jaksamista ja työntekoa voidaan tukea mahdollisimman hyvin työelämän muutoksissa ja työntekijöihin kohdistuvien vaatimusten jatkuvasti lisääntyessä. Näistä tekijöistä tavoitettavuus on digitalisaation lisääntyessä oleellisessa asemassa.

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme tavoitettavuutta ja työn imua mediatyön kontekstissa. Myös media-ala ja mediatyö ovat muuttuneet viime vuosina merkittävästi: Malmelinin ja Villin (2017) mukaan mediatyöhön liittyvät työtehtävät ovat monipuolistuneet ja yhteistyö eri media-alojen välillä, liiketoiminnallinen ajattelu sekä yleisön kanssa vuorovaikutus ovat lisääntyneet. Nämä muutokset edellyttävät mediatyöntekijöiltä yhä laajempaa tietämystä ja osaamista (Bakker, 2014), mikä puolestaan saattaa tuottaa vaateen jatkuvasta valppaana olemisesta ja siten kuormittaa psyykkisesti työntekijöitä.

Median tuottamisen ja kuluttamisen rajoista on tullut yhä epäselvempiä, kun kuluttajia kannustetaan osallistumaan mediasisältöjen tuottamiseen ja yhteydenpitoon mediabrändien kanssa varsinkin sosiaalisen median kautta (Malmelin & Villi, 2017). Media-alan työntekijät saattavat siis osallistua sekä mediasisältöjen kuluttamiseen että tuottamiseen vapaa-ajallaan. Erilaisten mediasisältöjen ulottumisen vapaa-ajan puolelle voisikin kuvitella lisäävän tavoitettavuutta työasioissa ja näin vaikeuttavan työstä irrottautumista entisestään media-alan työntekijöillä. Henkisen työstä irrottautumisen tärkeys hyvinvoinnille on puolestaan osoitettu useissa tutkimuksissa (Büchler ym., 2020; Dettmers, 2017; Sonnentag, 2012). Tässä tutkimuksessa käyttämämme tavoitettavuuden mittari huomioi myös mediatyöntekijöiden yhteydenpidon asiakkaisiin ja yleisöön (Derks ym., 2015). Media ulottuu laajasti vapaa-ajan eri osa-alueisiin, joten varsinkin mediatyöntekijöillä työhön liittyvää tavoitettavuutta voi olla jopa mahdotonta välttää. Siksi sen vaikutusten tarkastelu hyvinvoinnin kannalta on erityisen tärkeää.

4.1 Tutkimuksen päähavainnot

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme koski sitä, onko tavoitettavuus yhteydessä työn imuun, mutta tässä mediatyöntekijöiden aineistossa emme havainneet tavoitettavuuden ja työn imun olevan yhteydessä toisiinsa. Tulos oli yllättävä, sillä työn imun kokemus on merkittävä työhyvinvoinnin mittari (Mäkikangas & Hakanen, 2017), ja useissa tutkimuksissa on havaittu paljon tavoitettavissa

olevien työntekijöiden voivan huonommin (Büchler ym., 2020; Dettmers & Biemelt, 2018; Thörel ym., 2020) ja kokevan enemmän emotionaalista uupumusta (Dettmers, 2017; Thörel ym., 2020) kuin vähän tavoitettavissa olevat työntekijät. Tulos ei siis vastannut esittämäämme hypoteesia, jonka mukaan jatkuva tavoitettavissa oleminen olisi yhteydessä vähäiseen työn imun kokemiseen. Toisaalta tietääksemme nimenomaan juuri tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä ei ole aikaisemmin tutkittu. Vaikka yhteyttä ei tämän tutkimuksen perusteella ole, voidaan kuitenkin tehdä tärkeä johtopäätös, että tavoitettavuus työajan ulkopuolella ei mahdollisesti ole yhteydessä työn imuun ja tavoitettavuus saattaa itsessään olla neutraali asia työn imun kannalta.

Toinen ja kolmas tutkimuskysymyksemme koskivat sitä, muuntavatko työn merkityksellisyys tai työhön ylisitoutuminen tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä. Tarkastelemassamme mediatyöntekijöiden aineistossa työn merkityksellisyys tai työhön ylisitoutuminen eivät vaikuttaneet tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen. Myös nämä tulokset olivat siis hypoteesiemme vastaisia, sillä ajattelimme aiempien aihetta sivuavien tutkimusten pohjalta (Büchler ym., 2020; Dettmers, 2017; Kokko ym., 2015; Schmitt ym., 2015; Thörel ym., 2020), että työn merkitykselliseksi kokeminen voisi heikentää ja työhön ylisitoutuminen vahvistaa yhteyttä korkean tavoitettavuuden ja matalan työn imun välillä.

Jos ensimmäinen hypoteesimme olisi toteutunut ja korkea tavoitettavuus olisi ollut yhteydessä vähäiseen työn imun kokemiseen, merkityksellisyyden lieventävä vaikutus tähän yhteyteen olisi ollut oletettavampaa. Koska tavoitettavuuden ja työn imun välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, ei ole kovin yllättävää, että myöskään työn merkityksellisyyden kokemus ei tuonut sellaista esille, sillä oletimme työn merkityksellisyyden heikentävän eikä vahvistavan tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä. Toisaalta työn merkityksellisyyden kokemuksen olisi voinut olettaa vahvistavan paljon tavoitettavissa olemisen yhteyttä korkeaan työn imuun, sillä vahvaa työn merkityksellisyyttä kokevien työntekijöiden on monissa tutkimuksissa havaittu kokevan myös paljon työn imua (Kahn, 1990; May ym., 2004; Soane ym., 2013), ja lisäksi työn merkityksellisyyden kokemuksen voisi olettaa lisäävän tavoitettavuutta (Schmitt ym., 2015). Myös tässä tutkimuksessa vahvaa työn merkityksellisyyttä kokevat työntekijät olivat paljon tavoitettavissa ja kokivat paljon työn imua, mikä tuki oletuksiamme. Havainnot herättävät kysymyksen, voisiko työn merkityksellisyyden vaikutuksen puuttumista tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen selittää jokin tässä tutkimuksessa huomiotta jäänyt tekijä, kuten yksilölliset käsitykset tavoitettavuudesta. Aihetta onkin syytä tutkia lisää huomioiden esimerkiksi kokemukset tavoitettavuuden hyödyllisyydestä.

Niin ikään oletimme ylisitoutumisen persoonallisuuden ominaisuutena mahdollisesti vahvistavan korkean tavoitettavuuden yhteyttä matalaan työn imuun, sillä esimerkiksi Thörelin ja

kollegoiden (2020) tutkimuksessa tavoitettavuus ennusti emotionaalista uupumusta nimenomaan niillä henkilöillä, joiden neuroottisuuden taso oli korkea. Tätä oletusta tukivat myös työstä irrottautumista käsitelleet tutkimukset, sillä irrottautumisen puutteen on havaittu selittävän tavoitettavuuden yhteyttä emotionaaliseen uupumukseen (Dettmers, 2017) ja heikompaan fyysiseen ja psykologiseen hyvinvointiin (Büchler ym., 2020). Työn vaatimuksista irrottautumisen vaikeus on puolestaan ominaista työhön ylisitoutuneille työntekijöille (Du Prel ym., 2018). Thörelin ja kollegoiden (2021) tuore tutkimus kuitenkin tukee tässä tutkimuksessa saamaamme tulosta, sillä he eivät havainneet irrottautumisen muuntavaa vaikutusta tavoitettavuuden ja uupumuksen välillä.

Saamamme tulos on yllättävä myös siksi, että tässä mediatyöntekijöiden aineistossa vahvasti työhön ylisitoutuneet työntekijät olivat paljon tavoitettavissa ja kokivat matalampaa työn imua kuin ne työntekijät, jotka eivät olleet työhön ylisitoutuneita. Myös nämä tulokset tukisivat siis oletusta, että työhön ylisitoutuminen vahvistaisi tavoitettavuuden yhteyttä matalaan työn imuun. Tulokset antavat aihetta jatkotutkimukselle, jossa esimerkiksi työstä irrottautumisen yhteys näihin muuttujiin olisi olennaista huomioida.

Erityisen kiinnostava havainto tutkimuksen tuloksissa oli se, että työn merkityksellisyys ja työhön ylisitoutuminen olivat kumpikin paitsi yhteydessä tavoitettavuuteen ja (eri suuntaisesti) työn imuun, myös negatiivisesti yhteydessä keskenään: mitä merkityksellisemmäksi työ koettiin, sitä vähemmän siihen oltiin ylisitoutuneita ja päin vastoin. Tämä tulos tukee oletustamme siitä, että työn merkityksellisyyden kokemus ja työhön ylisitoutuminen saattavat olla kaksi toisistaan erillistä tavoitettavuutta selittävää mekanismia. Tällöin työn merkityksellisesti kokevat työntekijät saattavat olla enemmän tavoitettavissa siksi, että kokevat työn tekemisen tärkeäksi ja mielekkääksi silloinkin, kun tavoitettavuudesta ei saa palkkaa, ja toisaalta työhön ylisitoutuneet saattavat olla enemmän tavoitettavissa siksi, että haluavat mukautua työyhteisön normeihin. Työhön ylisitoutuneet työntekijät saattavat kuitenkin pitää tavoitettavuutta tarpeettomana ja odotusten vastaisena työtehtävänä, jotka Schmittin ja kollegoiden (2015) mukaan ovat yhteydessä merkityksen tunteen vähenemiseen.

Tämän havainnon valossa työhön ylisitoutuneet työntekijät ovat erityisen suuressa riskissä heikolle työhyvinvoinnille, sillä he myös kokevat todennäköisesti vähemmän hyvinvoinnin kannalta tärkeää työn merkityksellisyyttä kuin työntekijät, jotka eivät ole työhön ylisitoutuneita. Tätä voi nähdä tukevan sen, että Siegristin ja kollegoiden (2004) mukaan työhön ylisitoutuneilla työntekijöillä on muita työntekijöitä suurempi riski kokea kuormitusta ja turhautumista ponnisteluiden ja palkkioiden epätasapainosta. Tätä aihetta täytyy kuitenkin vielä tutkia lisää, sillä tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen muuntavia vaikutuksia tavoitettavuuden ja työn imun väliseen yhteyteen ei ilmennyt, ja lisäksi kyseessä on poikkileikkaustutkimus, joten syy-seuraussuhteista muuttujien välillä ei voida tehdä päätelmiä.

Vaikka emme löytäneet tukea tutkimushypoteeseillemme koskien varsinaisia tutkimuskysymyksiämme, teimme muita kiinnostavia havaintoja koskien tarkastelemiamme muuttujia. Tutkimuksemme pääaiheena oli työntekijöiden tavoitettavuus työajan ulkopuolella. Lisääntyneet odotukset työntekijöiden tavoitettavuuden suhteen ovat tyypillisiä nykyajan työpaikoilla (Büchler yms., 2020), ja jatkuva tavoitettavuus on erityisesti tietotyöläisille ominainen piirre (Wajcman & Rose, 2011). Myös tässä tutkimuksessa media-alan työntekijät olivat tavoitettavissa melko paljon.

Tutkimuksemme taustatekijöistä koulutus ja sukupuoli olivat tavoitettavuuteen yhteydessä, mutta vain heikosti. Miehet olivat enemmän tavoitettavissa kuin naiset, mikä on linjassa esimerkiksi Thörelin ja kollegoiden (2020) tutkimuksen tulosten kanssa. Tietääksemme sukupuolen rooli tavoitettavuuden suhteen on kuitenkin melko kartoittamaton alue. Korkeasti koulutetut työntekijät olivat vähemmän tavoitettavissa kuin matalasti koulutetut. Tulos on siinä mielessä mielenkiintoinen, että aikaisemmissa tutkimuksissa korkeakoulutetuilla on havaittu olevan suurempi todennäköisyys työhön ylisitoutumiseen (du Prel ym., 2018; Siegrist ym., 2004), joka puolestaan tässäkin tutkimuksessa oli yhteydessä korkeaan tavoitettavuuteen. Toisaalta tässä tutkimuksessa koulutuksen ja työhön ylisitoutumisen välistä yhteyttä ei havaittu. Tulokset ovat ristiriitaisia, mutta niistä on vaikea tehdä lopullisia johtopäätöksiä tämän tutkimuksen koulutuksen ja tavoitettavuuden välisen yhteyden heikkoudesta johtuen.

Kiinnostava havainto olikin, että tässä mediatyöntekijöiden aineistossa ylisitoutuminen työhön vaikuttaisi olevan työn merkityksellisyyttä vahvemmin yhteydessä korkeaan tavoitettavuuteen. Havaintoa tavoitettavuuden ja työhön ylisitoutumisen välisestä yhteydestä tukee esimerkiksi Thörelin ja kollegoiden (2021) tutkimus, jossa paljon tavoitettavissa olevat työntekijät irrottautuivat työstään vähemmän. Työhön ylisitoutuneet mediatyöntekijät voivat olla ylikorostuneen motivoituneita ja kunnianhimoisia työtään kohtaan haluten samalla arvostusta sekä mahdollisuuden kontrolloida ympäristöä (Du Prel ym., 2018; Siegrist ym., 2004; Van Vegchel ym., 2005), minkä johdosta he saattavat olla valmiudessa vastaamaan työhön liittyviin asioihin keskimääräistä enemmän.

Havaitsimme myös, että mediatyöntekijöillä vahva työn merkityksellisyyden kokemus oli yhteydessä runsaaseen tavoitettavuuteen työasioissa vapaa-ajalla. Tämä oli kiinnostava havainto, sillä aikaisempien tutkimusten pohjalta tehtävät oletukset tavoitettavuuden ja työn merkityksellisyyden välisestä yhteydestä olivat ristiriitaisia: tavoitettavuus saattaisi vähentää työn merkityksellisyyden kokemusta, jos se koetaan tarpeettomana ja odotusten vastaisena osana työtä (Schmitt ym., 2015), mutta toisaalta merkitykselliseksi koettu työ saattaisi Rosson ja kollegoiden (2010) katsaukseen

vedoten lisätä tavoitettavuutta. Tämän tutkimuksen poikkileikkausasetelman vuoksi syysseuraussuhteista ei kuitenkaan voida tässä tapauksessa tehdä päätelmiä.

Toinen keskeinen ilmiö tutkimuksessamme oli työn imu. Työn imua koetaan media-alalla tulostemme perusteella paljon. Taustatekijät huomioiden (sukupuoli, ikä ja koulutus eivät selittäneet työn imun vaihtelua) eniten työn imun vaihtelusta näytti selittävän työn merkityksellisyyden kokemus, mikä on yhdenmukaista aikaisempien tutkimuksien (Allan ym., 2019; Minkkinen ym., 2020) ja siten myös omien lähtöoletustemme kanssa. Koska työn imu ja työn merkityksellisyys korreloivat positiivisesti keskenään, on johdonmukaista, että kumpaakin koettiin tässä aineistossa paljon. Voisi ajatella, että media-alan työhön hakeudutaan tietoisesti ja siten työn voi nähdä olevan jopa kutsumuksellista, mikä taas on osa työn merkityksellisyyden kokemusta.

Työhön ylisitoutuminen selitti tutkimuksessamme osan työn imun vaihtelusta siten, että vahvasti työhön ylisitoutuneet työntekijät kokivat vähemmän työn imua kuin heikosti työhön ylisitoutuneet. Tämä tulos oli jokseenkin yhdenmukainen lähtöoletustemme kanssa, sillä esimerkiksi työhön ylisitoutumisen negatiivinen yhteys yleiseen hyvinvointiin on osoitettu useissa tutkimuksissa (Du Prel ym., 2018; Siegrist ym., 2004). Toisaalta aiempi tutkimus työhön ylisitoutumisen ja työn imun välisestä yhteydestä on osittain ristiriitaista, sillä sekä Feldtin ja kollegoiden (2013) että Wangin ja kollegoiden (2017) mukaan työhön ylisitoutuminen saattaa sekä edistää työn imua että olla yhteydessä työuupumukseen.

Tutkimuksemme tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että työn merkityksellisyyden yhteys työn imuun olisi vahvempi kuin työhön ylisitoutumisen ja työn imun välinen yhteys. Tämä on tärkeä tieto työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisen kannalta, sillä tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi, että erityisesti työn merkityksellisyyden tukeminen on työn imun kannalta keskeisessä roolissa. Jatkotutkimuksissa olisi aiheita tarkastella työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen yhteisvaikutusta työn imuun. Tutkimus antaa aiheita kysyä, voisiko työn merkityksellisyyden kokemus samalla vaimentaa työhön ylisitoutumisen negatiivista yhteyttä työn imuun.

4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksemme erityisenä vahvuutena voidaan pitää sen lisäämää tietoa aiheesta, josta on hyvin vähän tai ei ollenkaan aikaisempaa tutkimustietoa. Etenkin tavoitettavuuden ja työn imun välisen yhteyden luonteesta saimme uutta tietoa. Digitalisaation vahvistuessa ja lisääntyessä koko ajan niin media-alalla kuin muillakin toimialoilla, erityisesti asiantuntija- ja tietotyössä, on tärkeää ymmärtää sen osa-alueiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Etätöiden lisääntyessä työn ja perheen väliset raja-aidat saattavat madaltua ja ristiriita näiden elämänalueiden välillä voi lisääntyä. Tässä tutkimuksessa yhdistimme monipuolisesti media-alaan liittyvän vahvan työn imun ja tavoitettavuuden sekä niihin vaikuttavat persoonallisuus- ja merkityksellisyystekijät, mikä toi tutkittua tietoa siitä, että aina oletetut yhteydet eivät toteudu. Toisaalta samalla tutkimus toi esille, että tavoitettavuuden ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet voivat olla monimutkaisia, ja aiheista tarvitaan lisää tutkimusta.

Tutkimuksemme vahvuutena voidaan myös pitää melko suurta ja kohdejoukkoa edustavaa aineistoa ($n = 860$) sekä kyselyyn liittyvää anonymiteettiä, vaikka vastausprosentti tutkimukseen kutsutuilla jäi alhaiseksi. Käytössämme olleen aineiston ikä- ja sukupuolijakauma on Journalistiliiton jakaumaa vastaava ja täten yleistettävyyden mahdollisuus koko media-alalle on hyvä. Myös tutkittaviin ilmiöihin eli tavoitettavuuteen, työn imuun, työn merkityksellisyyteen ja ylisitoutumiseen liittyvät kysymyssarjat olivat ennalta todettu päteviksi sekä olivat validiteetiltaan ja reliabiliteetiltään hyviä meidänkin osaotoksessamme (Rantanen ym., 2020).

Yksi keskeisimmistä tämän tutkimuksen rajoitteista on poikkileikkausasetelma, jonka vuoksi syy-seuraussuhteiden tarkastelu ei ollut mahdollista. Tarkastelimme tässä tutkimuksessa tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä ensisijaisesti siitä näkökulmasta, miten tavoitettavuus on yhteydessä työhyvinvointiin työn imun kokemuksen muodossa. On kuitenkin syytä huomioida, että myös työn imun kokeminen saattaa selittää tavoitettavuutta. Esimerkiksi Derksin ja kollegoiden (2015) mukaan työn imu edistää tehtävien suorittamista loppuun työpäivän aikana, minkä seurauksena vapaa-ajalle saattaa jäädä vähemmän keskeneräistä tehtävää.

Myös itsearviointikyselyt altistavat mahdollisille vinoumille, sillä yksilöiden käsitykset paljosta tai vähästä tutkimiemme ilmiöiden kokemisesta saattavat erota toisistaan, ja lisäksi vastaajat saattavat erota siinä, suosivatko he vastaamistyylyltään asteikoiden ääripäiden käyttöä. On myös huomioitava rajoitettu yleistettävyyys muulle kuin media-alalle, vaikka media-alalla on hyvin paljon samoja piirteitä myös joidenkin tietotyöalojen kanssa. Tärkeää on myös huomioida matala vastausprosentti (7,4 %), joka erityisesti tavoitettavuuden näkökulmasta voi olla ongelmallista. Voi olla, että monet niistä, jotka kokevat työssään hyvin paljon tavoitettavuudesta ja muista työn

vaatimuksista johtuvaa kuormitusta eivät ehtineet tai jaksaneet vastata kyselyyn, vaikka heidän hyvinvointinsa tukeminen olisi erityisen tärkeää. Otoksen suuri koko kuitenkin mahdollisti kattavien analyysien teon.

4.3 Jatkotutkimusehdotukset ja käytännön suositukset

Työntekijöiden hyvinvointi on yhä merkityksellisempää niin työntekijöiden kuin organisaatioidenkin kannalta työelämän vaatimusten lisääntyessä (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Tämä tutkimus käsitteli työelämän käytännön kannalta tärkeitä ja vähän tutkittuja aiheita, ja vaikka varsinaisia tutkimuskysymyksiä koskevat hypoteesit eivät saaneetkaan vahvistusta, tutkimus loi pohjaa ja asetti kysymyksiä jatkotutkimukselle. Jatkotutkimuksissa olisi olennaista tarkastella laajemmin tavoitettavuuden ja työhyvinvoinnin kysymyksiä mediatyössä. Myös itsearviointikyselyistä ja matalasta vastausprosentista johtuvien mahdollisten vinoumien huomioiminen jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä.

Tutkimiamme ilmiöitä olisi aiheellista tarkastella jatkossa myös pitkittäisasetelman kautta, jolloin saataisiin tietoa syy-seuraussuhteista sekä ilmiöiden muutoksista ajan kuluessa. Tavoitettavuusvaatimusten lisääntyminen työn intensifikaation ja muiden työn ja media-alan muutosten myötä saattavat pitkällä aikavälillä näyttäytyä työntekijöiden hyvinvoinnissa tavalla, joka ei käynyt ilmi tässä tutkimuksessa. Työn imu myös saattaisi itsessään ehkäistä tavoitettavuudesta seuraavia haitallisia vaikutuksia hyvinvoinnille, sillä Derksin ja kollegoiden (2015) mukaan työn imun kokemukset saattavat helpottaa työstä palautumista ja henkistä irrottautumista.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yleisesti mediatyöntekijöitä, jotka olivat vastaushetkellä työsuhteessa, mutta jatkossa olisi mielekästä tarkastella kattavammin eroja eri mediasektoreilla ja ammattiasemissa työskentelevien mediatyöntekijöiden välillä. Esimerkiksi freelancereiden tavoitettavuuteen liittyvien kokemusten selvittäminen olisi tärkeää, sillä heidän työhönsä eivät vaikuta samalla tavoin työyhteisön normit. Freelancereilla saattaa olla enemmän autonomiaa valita työaikansa ja -tapansa, mutta samalla työn ja vapaa-ajan välisen rajan ylläpitäminen voi olla vaikeaa ilman ulkoapäin tulevia rajoja.

Tämän tutkimuksen mukaan tavoitettavuus työajan ulkopuolella saattaa olla neutraali asia työn imun kokemisen kannalta. Jatkotutkimuksissa olisi kuitenkin olennaista tarkastella hyvinvoinnin ilmiöitä työn imua monipuolisemmin. Tästä tuoreita viitteitä antaa Anu Sivusen työryhmineen Jyväskylän yliopistossa tekemä tutkimustyö: ”After-Hour Connectivity as a Resource: How

Connectivity Reduces Exhaustion” (Kanasen, 2021, mukaan). Esimerkiksi työuupumus ja kognitiivinen stressi ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kuvaajia, joiden yhteyttä tavoitettavuuteen työn merkityksellisyyden ja työhön ylisitoutumisen näkökulmasta olisi aihetta tutkia, sillä tavoitettavuus ja työhyvinvointi vaikuttaisivat sekä aikaisempien tutkimusten että tämän tutkimuksen tulosten perusteella olevan yhteydessä toisiinsa, vaikka yhteyttä tavoitettavuuden ja työn imun välillä ei löytynytäkään.

Myös muita tavoitettavuuden ja hyvinvoinnin välisiä tekijöitä olisi tärkeää tutkia tulevaisuudessa, jotta muun muassa työntekijöitä voidaan tukea yksilöllisesti työelämän ja digitalisaation murroksessa. Aikaisemmassa tavoitettavuutta ja työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa on noussut esille erityisesti työstä irrottautumisen merkitys (Büchler ym., 2020; Dettmers, 2017; Dettmers & Biemelt, 2018), ja sen yhteyttä näihin ilmiöihin olisi mielekästä tutkia lisää: esimerkiksi irrottautumisen mahdollista muuntavaa vaikutusta tavoitettavuuden ja työhyvinvoinnin eri kuvaajien yhteyteen olisi kiinnostavaa tarkastella.

Jatkossa olisi tärkeää tutkia yksilöllisiä ominaisuuksia ja henkilökohtaisia kokemuksia tavoitettavuuden taustalla, sillä ne voivat vaikuttaa tavoitettavuuden ja hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Thörelin ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa tavoitettavuus ennusti emotionaalista uupumusta niillä henkilöillä, jotka pitivät mielellään työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan, ja heidän mukaansa tällaiset työntekijät tulisikin ottaa vakavasti eikä olla heihin työhön liittyen yhteydessä vapaa-ajalla.

Myös Dettmersin ja Biemeltin (2018) havainnot vahvistavat aikaisemman tutkimuksen viitteitä siitä, että vapaa-ajalle ulottuvan tavoitettavuuden haitalliset vaikutukset riippuvat tietyistä reunaehdoista, ja he ehdottavat tavoitettavuuden suunnittelua riskejä vähentävällä tavalla, jossa nämä ehdot huomioidaan. Tutkimuksen mukaan tavoitettavuuden kokeminen hyödylliseksi osaksi työtä saattaa heikentää tavoitettavuuden haitallisia vaikutuksia. Dettmers ja Biemelt (2018) kuvaavat tavoitettavuudesta koettuja etuja osana Siegristin (1996) ERI-mallia niin, että kokemukset tavoitettavuuden eduista voidaan nähdä palkkioina, jotka kompensoivat tavoitettavuuteen liittyviä vaatimuksia. Koska työhön ylisitoutumisen haitalliset terveysvaikutukset ovat mahdollisesti suurimpia silloin, kun myös ERI-mallin epäsuhta on korkealla (Siegrist, 1996), kokemus tavoitettavuuden hyödyllisyydestä saattaisi olla erityisen keskeinen työhön ylisitoutuneiden työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta.

Vaikka tämä tutkimus ei tuonutkaan esille erityisiä tavoitettavuuteen liittyviä hyvinvoinnin riskitekijöitä, organisaatioiden olisi tärkeää huomioida työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja toiveet tavoitettavuuteen liittyen. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat tavoitettavuuden olevan yhteydessä korkeaan työhön ylisitoutumiseen, joka puolestaan oli yhteydessä vähäiseen työn imun

kokemiseen. Erityisesti irrottautumisen tukeminen olisi tärkeää, sillä irrottautumisen puute vaikuttaisi selittävän jatkuvan tavoitettavuuden yhteyttä emotionaaliseen uupumukseen (Dettmers, 2017) ja heikompaan hyvinvointiin (Büchler ym., 2020).

Esimerkiksi työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä saattaa ehkäistä tavoitettavuudesta johtuvaa emotionaalista uupumusta ja haastetta palautua (Dettmers ym., 2016). On mahdollista, että tavoitettavuudesta saattaa olla joillekin työntekijöille erityistä haittaa, vaikka tämä tutkimus ei tuonutkaan näitä tilanteita esille. Työntekijät voivat yhä olla halutessaan tavoitettavissa vapaa-ajalla, mutta organisaatioiden olisi tärkeää huomioida, ettei tavoitettavuutta kuitenkaan edellytetä työntekijöiltä.

Erityisesti työhön ylisitoutuminen on työhyvinvointia uhkaava tekijä, johon puuttuminen voisi mahdollistaa paremman työhyvinvoinnin ja sitä kautta paremmat työtulokset pitkällä aikavälillä. Työhön ylisitoutuneelle työntekijälle voidaan esimerkiksi antaa enemmän positiivista palautetta tai selkeitä tavoitteita, jotka on mahdollista saavuttaa.

Työn imun edistäminen on tärkeää, sillä sen kokeminen on paitsi itsessään työntekijälle miellyttävää, sillä on myös todettu olevan monia myönteisiä seurauksia niin työn tekemisen kuin työntekijän yleisen hyvinvoinnin kannalta. Bakkerin ja Demeroutin (2008) mukaan työn imua kokevat työntekijät ovat luovempia, tuotteliaampia ja halukkaampia tekemään kaikkensa. He myös pitävät työtään mielenkiintoisena ja kokevat sen yhteydessä positiivisia tunteita, kuten iloa ja innostusta. Työntekijöiden työn imun kokeminen on siis tärkeää sekä heille itselleen että organisaatiolle.

Tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi, että erityisesti työn merkityksellisuuden tukeminen on työn imun kannalta keskeisessä roolissa. Työn merkityksellisuuden kartoitettavia osa-alueita olivat myönteinen merkitys, kasvu ja ymmärrys sekä hyvän tekeminen (Steger ym., 2012), joiden tukeminen saattaisikin myös tukea työntekijöiden työn imua. Työpaikoilla työn merkityksellisuuden kartoitus arvojen, tavoitteiden ja sosiaalisen ympäristön osalta voisi parantaa työhyvinvointia, jos näihin tekijöihin pureudutaan aktiivisesti, esimerkiksi keskustelemalla työntekijöiden kanssa siitä, mistä työn merkityksellisyys heille muodostuu. Työntekijöiden merkityksellisuuden kokemuksen edistäminen vaikuttaa myönteisesti koko organisaatiokulttuuriin.

4.4 Lopuksi

Yhteenvetona tästä tutkimuksesta on, että tavoitettavuus ja työn imu eivät olleet mediatyöntekijöillä yhteydessä toisiinsa, ja tavoitettavuus saattaa siis olla neutraali asia työn imun kokemisen kannalta. On kuitenkin mahdollista, että tavoitettavuus on yhteydessä muihin työhyvinvoinnin kokemuksiin, ja siksi tutkimus antaa aiheita jatkotutkimukselle. Vaikka työn merkityksellisyys ja työhön ylisitoutuminen eivät tässä tutkimuksessa muuntaneet tavoitettavuuden ja työn imun välistä yhteyttä, on silti tärkeää huomioida molempien oma, itsenäinen yhteys sekä tavoitettavuuteen että työn imuun. Paljon tavoitettavissa oleva henkilö voi olla sekä työhön ylisitoutunut että nähdä työnsä erityisen merkityksellisenä, ja tavoitettavuutta tutkiessa on hyvä siis tietää, kummasta on ennemminkin kyse. Organisaatioiden on tärkeää pyrkiä tukemaan työn imun kannalta hyödyllistä työn merkityksellisyyden kokemusta sekä vähentää työhön ylisitoutumisesta aiheutuvia haittoja työntekijöiden hyvinvoinnille esimerkiksi palkitsemalla työntekijöitä riittävästi. Myös keskustelu työntekijöiden kanssa tavoitettavuuteen liittyvistä käsityksistä ja odotuksista olisi hyödyllistä.

LÄHTEET

- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 174–182. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1016/j.jvb.2017.07.011>
- Allan, B. A., Owens, R. L., Sterling, H. M., England, J. W., & Duffy, R. D. (2019). Conceptualizing well-being in vocational psychology: A model of fulfilling work. *The Counseling Psychologist, 47*(2), 266–290. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/0011000019861527>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review, 25*(3), 472–491. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.2307/259305>
- Avanzi, L., Perinelli, E., Vignoli, M., Junker, N. M., & Balducci, C. (2020). Unravelling work drive: A comparison between workaholism and overcommitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(16), 5755. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165755>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*(4), 265–269. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, P. (2014). Mr. Gates Returns: Curation, community management and other new roles for journalists. *Journalism studies (London, England), 15*(5), 596-606. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2014.901783>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International, 13*(3), 209–223. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187–200. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/02678370802393649>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being?. *Information and Organization, 30*(3). <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/0018726700536001>
- Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(1), 155–177. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1111/joop.12083>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress, 31*(1), 24–41. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/02678373.2017.1298164>

- Dettmers, J., Bamberg, E., & Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 276–297. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/str0000014>
- Dettmers, J., & Biemelt, J. (2018). Always available —The role of perceived advantages and legitimacy. *Journal of Managerial Psychology*, 33(7–8), 497–510. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1108/JMP-02-2018-0095>
- Du Prel, J. B., Runeson-Broberg, R., Westerholm, P., Alfredsson, L., Fahlén, G., Knutsson, A., ... & Peter, R. (2018). Work overcommitment: Is it a trait or a state?. *International archives of occupational and environmental health*, 91(1), 1-11. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1253-8>
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work and stress*, 27(1), 64-87. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.765670>
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2016). Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: Evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 42(4), 309. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3575>
- Garbarino, S., Chiorri, C. & Magnavita, N. (2014). Personality traits of the Five-Factor Model are associated with work-related stress in special force police officers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 295-306. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0861-1>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.2307/258214>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289–301. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/ocp0000081>
- Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human relations (New York)*, 55(6), 639-667. <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.2307/256287>
- Kananen, A. (29.4.2021). Tavoitettavuus työajan ulkopuolella voi vähentää uupumusta. JYUnity. Haettu osoitteesta <https://jyunity.fi/tieteessa/tavoitettavuus-tyoajan-ulkopuolella-voi-vahentaa-uupumusta/>

- Kinnunen, U., Tarvainen, T. & Feldt, T. (2006). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen : työympäristötutkimuksen aikakauskirja*, 20(1), 5-21,.
- Kokko, K., Rantanen, J., & Pulkkinen, L. (2015). Associations between mental well-being and personality from a life span perspective. Teoksessa Blatný, M. (toim.) *Personality and well-being across the life-span* (s. 134-159). Palgrave Macmillan.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. Teoksessa Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (toim.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (s. 1-9). Psychology Press.
- Malmelin, N., & Villi, M. (2017). Media work in change : Understanding the role of media professionals in times of digital transformation and convergence. *Sociology Compass*, 11 (7). <https://doi.org/10.1111/soc4.12494>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Matschinger, H., Siegrist, J., Siegrist, K., & Dittmann, K. H. (1986). Type A as a coping career—toward a conceptual and methodological redefinition. Teoksessa Schmidt T.H., Dembroski T.M., Blümchen G. (toim.) *Biological and psychological factors in cardiovascular disease* (s. 104-126).
- May, D. R., 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*, 77(1), 11–37. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1348/096317904322915892>
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: E-kirja opiskelijalaitos*. International Methelp, Booky.fi.
- Minkkinen, J., Auvinen, E., & Mauno, S. (2020). Meaningful Work Protects Teachers' Self-Rated Health under Stressors. *Journal of Positive School Psychology* , 4(2), 140-152. <https://doi.org/10.47602/jpsp.v4i2.209>
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 103-126). PS-kustannus.
- Oldham, G. R., & Kulik, C. T. (1983). Motivation enhancement through work redesign. *The Review of Higher Education*, 6(4), 323-342. <https://doi:10.1353/rhe.1983.0011>

- Rantanen, J., Koivula, M., Hiltunen, P., Niemi, L., Saari, T., Tammelin, M., Parviainen, T. & Villi, M. (2020). Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä: Media Work 2030-kyselyn alustavat tulokset. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30(C), 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement: Test of illegitimate tasks as boundary condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1027/1866-5888/a000119>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International journal of environmental research and public health*, 13(4), 432. <https://doi.org/10.3390/ijerph13040432>
- Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. *Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Duesseldorf University, Germany*.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499. [https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441-456. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/hrm.21534>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/09637214111434979>

- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. & Nason, S. W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain. *Journal of management*, 23(5), 679-704. <https://doi.org/10.1177/014920639702300504>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2020). Are the effects of work-related extended availability the same for everyone? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 147–156. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.5093/jwop2020a14>
- Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2021). Work-related extended availability, psychological detachment, and interindividual differences: A cross-lagged panel study. *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 176–198. <https://doi.org/10.1177/2397002221992549>
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2018). Linking perceived organizational frustration to work engagement: The moderating roles of sense of calling and psychological meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 220–239. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1069072717692735>
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine (1982)*, 60(5), 1117-1131. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043>
- Vearing, A., & Mak, A. S. (2007). Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees’ depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1744-1755. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.05.011>
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., Gu, J. K., & Fekedulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: Associations with police burnout. *Police quarterly*, 21(4), 440-460. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1098611118774764>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. (Research Article). *BioMed Research International*, 2017, . <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)