

**Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden  
yhteys työuupumusoireisiin**  
**– Vertailututkimus naisten ja miesten välillä**

Hanna Häkkinen

Saara Tuominen

Pro Gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2023

HÄKKINEN HANNA & TUOMINEN SAARA: Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden yhteys työuupumusoireisiin – Vertailututkimus naisten ja miesten välillä  
Pro Gradu -tutkielma, 42 s.

Ohjaaja: Johanna Rantanen

Psykologia

Toukokuu 2023

---

Tämän Pro Gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuudet ovat yhteydessä työuupumuksen eri ulottuvuuksiin sekä eroavatko nämä yhteydet naisilla ja miehillä. Tutkimus on toteutettu osana MEANWELL – Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin -tutkimusprojektia. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuutta mitattiin työn merkitysten ja täyttymysten, eli TMT-kyselyllä, jonka osa-alueet ovat perustarpeet ja turvallisuus, arvostus ja uramenestys, aitous ja toimijuus, itsensä kehittäminen ja kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä sekä laaja-alainen ja arkinen hyväntekeminen työn kautta. Työuupumusta mitattiin Burnout Assessment Tool, eli BAT-kyselyllä, jossa työuupumus jaetaan neljään ulottuvuuteen: ekshaustioon, henkiseen etäännyttymiseen työstä, kognitiivisen hallinnan menettämiseen ja emotionaalisen hallinnan menettämiseen.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 2182 henkilöä eri toimialoja edustavista organisaatioista. Analyysimenetelmänä käytettiin hierarkkista regressioanalyysia. Aitouden ja toimijuuden osa-alueen yhteensopivuus oli yhteydessä kolmeen neljästä työuupumuksen ulottuvuudesta: ekshaustioon, henkiseen etäännyttymiseen työstä ja emotionaalisen hallinnan menettämiseen. Itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osa-alueen yhteensopivuus oli yhteydessä kognitiivisen hallinnan menettämiseen, ja yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä osa-alueen yhteensopivuus oli yhteydessä emotionaalisen hallinnan menettämiseen. Sekä henkisen etäännyttymisen että kognitiivisen hallinnan menettämisen osalta edellä kuvatut yhteydet olivat miehillä voimakkaampia kuin naisilla, kun yhteensopivuus kyseistä työuupumuksen ulottuvuutta selittävällä työnmerkitysten ja täyttymysten osa-alueella oli heikkoa.

Nämä tulokset ovat linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa, mutta antoivat myös uutta tietoa työuupumuksen ja työn merkityksellisyyden välisistä yhteyksistä sekä sukupuolten välisistä eroista. Tämän tutkimuksen mukaan heikko työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuus tietyillä osa-alueilla vaikuttaa miehillä työuupumukseen enemmän kuin naisilla. Näin ollen tämä tutkimus tarjosi uutta tietoa siitä, miten työn merkitysten eri osa-alueet painottuvat suhteessa työhyvinvointiin miehillä ja naisilla hieman eri tavoin. Tulokset korostavat myös psykologisten perustarpeiden täyttymisen merkitystä työelämässä.

Avainsanat: työn merkitykset, työn täyttymykset, työn merkityksellisyys, työuupumus

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ  
Department of Psychology

HÄKKINEN HANNA & TUOMINEN SAARA: The interrelations between vocational meaning-fulfillment fit and burnout – A comparative study between women and men  
Master's thesis, 42 pages.

Supervisor: Johanna Rantanen

Psychology

May 2023

---

The aim of this Master's thesis was to see how the vocational meaning-fulfillment fit dimensions are related to the dimensions of burnout and whether these interrelations differ between women and men. The study has been conducted as part of the MEANWELL – Meaningful Work as a source of well-being in organizations research project. The vocational meaning-fulfillment fit was measured with the Vocational Meaning and Fulfillment Survey (VMFS) questionnaire, which covers six dimensions: 1) Subsistence and stability, 2) Recognition and career success, 3) Authenticity and agency, 4) Self-development and capability, 5) Belongingness and contributing to belongingness at work, 6) Contributing to broader purpose and everyday good doing. Burnout was measured using the Burnout Assessment Tool (BAT), which divides burnout into four dimensions: 1) Exhaustion, 2) Mental Distance, 3) Emotional Impairment, and 4) Cognitive Impairment.

A total of 2182 employees from different organisations participated in the study. The method of analysis used was hierarchical regression analysis. The vocational meaning-fulfillment fit on Authenticity and agency was associated with three of the four dimensions of burnout: Exhaustion, Mental distance, and Emotional impairment. The meaning-fulfillment fit on Self-development and capability was associated with Cognitive impairment, and Belongingness and contributing to belongingness at work was associated with Emotional impairment. For both Emotional impairment and Cognitive impairment, men experienced more burnout than women when there was a poor vocational meaning-fulfillment fit in a given dimension that explained the burnout dimension in question.

These findings are in line with previous research, but also provide new insights into the links between burnout and meaningful work, as well as gender differences on this topic. This study found that poor vocational meaning-fulfillment fit in certain dimensions was related to higher burnout in men than in women. Thus, this study provided new insights into how different aspects of work meaning are weighted slightly differently in relation to well-being at work for men and women. Also, this study highlights the importance of psychological basic needs and their fulfillment in work life.

Keywords: Vocational meaning, vocational fulfillment, meaningful work, burnout

# SISÄLLYSLUETTELO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. JOHDANTO.....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1. Työn merkityksellisyys työn merkitysten ja täyttymysten mallin näkökulmasta ... | 1         |
| 1.2. Työuupumus neliulotteisena työhyvinvoinnin kokemuksena.....                     | 6         |
| 1.3. Työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen väliset yhteydet.....                 | 8         |
| 1.4. Tutkimuskysymykset.....   | 8         |
| <b>2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....</b>   | <b>10</b> |
| 2.1 Tutkimusaineisto ja osallistujat .....   | 10        |
| 2.2. Tutkimusmenetelmät ja muuttujat.....  | 11        |
| 2.3. Aineiston analysointi.....  | 13        |
| <b>3. TULOKSET.....</b>  | <b>16</b> |
| 3.1 Aineistoa kuvailevat havainnot.....  | 16        |
| 3.2 Regressioanalyysien tulokset.....  | 22        |
| <b>4. POHDINTA.....</b>  | <b>27</b> |
| 4.1. Tutkimuksen päähavainnot.....   | 27        |
| 4.2. Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset.....              | 29        |
| 4.3. Johtopäätökset ja käytännön suositukset.....                                    | 33        |
| <b>LÄHDELUETTELO.....</b>  | <b>35</b> |

# 1. JOHDANTO

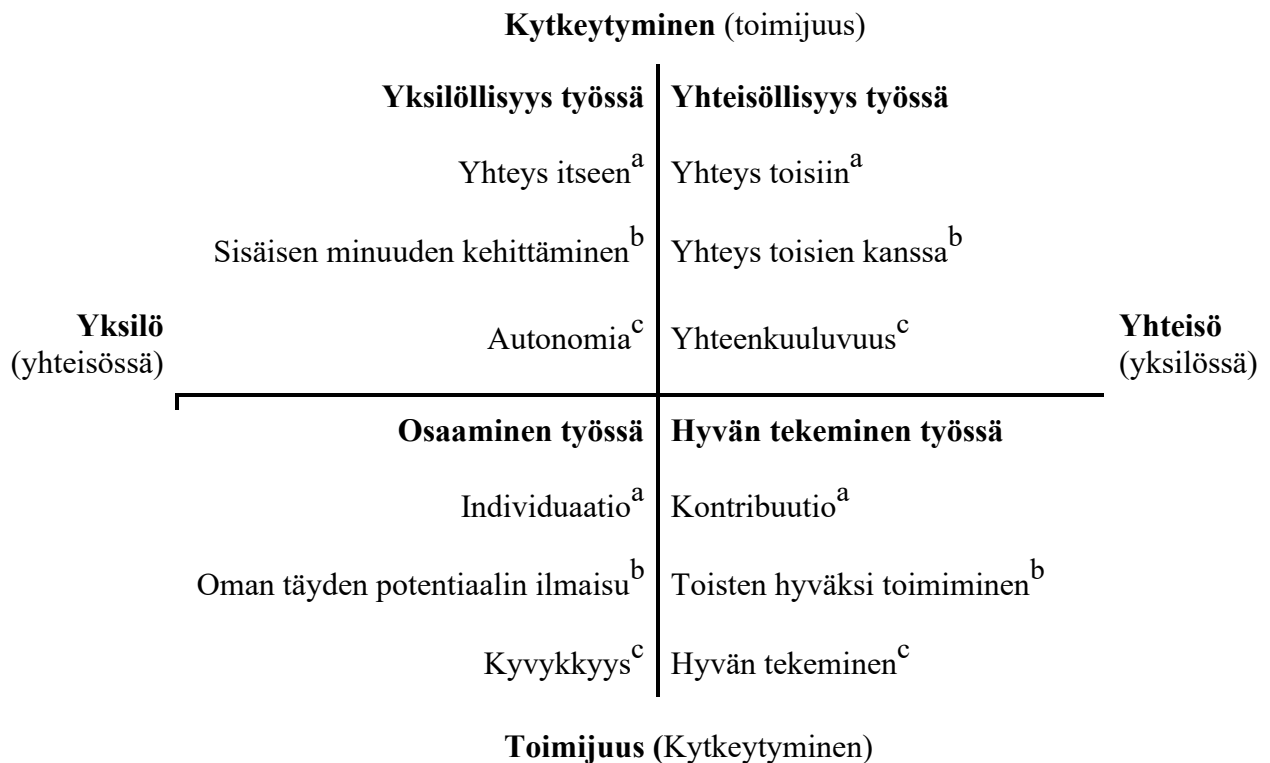
Alati kiihtyvässä työelämässä niin työn merkityksellisyyden kuin työuupumuksen mekanismien ymmärtäminen on jatkuvasti tärkeämpää. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu, että työn merkityksellisyys on kytköksissä parempaan työhyvinvointiin (Steger ym., 2012) ja vähentää työuupumusta (Tei ym., 2015; Listopad ym., 2021), kun taas työuupumus heikentää työntekijän kokemaa kokonaisvaltaista hyvinvointia (Ahola & Hakanen, 2014). Työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen ilmiöt ovat siis kytköksissä osittain samoihin asioihin, mutta niiden keskinäisen yhteyden syvempi ymmärtäminen kaipaa vielä lisää tutkimusta, jotta voidaan saada parempi kuva yleisesti työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti koska sekä työn merkityksellisyys että työuupumus ovat molemmat moniulotteisia ilmiöitä, on myös tärkeää tutkia niiden yhteyksiä toisiinsa sellaisina sen sijaan, että näitä ilmiöitä tarkasteltaisiin vain niiden yleis- tai kokonaiskokemuksen kautta. Työn merkityksellisyyden sekä työuupumuksen välisten yhteyksien tutkiminen voi tarjota arvokasta tietoa, jonka avulla tulevaisuudessa voidaan kehittää entistä toimivampia, tieteeseen perustuvia tapoja tukea ihmisten työhyvinvointia, jolla on kokonaisuutena laaja-alaisia vaikutuksia koko yhteiskuntaan.

## 1.1. Työn merkityksellisyys työn merkitysten ja täyttymysten mallin näkökulmasta

Työllä on merkittävä rooli aikuisten elämässä, ja usein sen parissa vietetään valtaosa valveillaoloajasta. Työ onkin keskeinen elämän merkityksellisyyden lähde monelle. Erään määritelmän mukaan työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan yksilön kokemaa merkityksen tunnetta ja myönteistä arvoa työssään (Steger ym., 2012). Sitä voidaan myös tarkastella työn merkitysten ja täyttymysten sekä näiden välisen yhteensopivuuden kautta (Peterson ym., 2017) tai mahdollisuutena tehdä työnsä riittävän hyvin ja saavuttaa omat tavoitteensa liittyen työhön (Kauppinen ym., 2013). Työn merkityksellisyyden kokemukset ovat yhteydessä muun muassa lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen (Allan ym., 2019), työhyvinvointiin (Steger ym., 2012), organisaatioon sitoutumiseen (Allan ym., 2019; May ym., 2004) sekä elämän kokonaismerkityksellisyyteen (Hu & Hirsh, 2017). Merkityksetön työ puolestaan on yhteydessä apatiaan ja työstä etääntymiseen (May ym., 2004).

Työn merkityksellisyyden lähteitä on tunnistettu useita erilaisia. Tässä tutkimuksessa nojaamme Rantasen ja kollegoiden (2022b) esittämään työn merkityksellisyyden lähteiden

nelikenttään, joka on suomennettu ja yhdistetty aiemman työn merkityksellisyyden teoria- ja tutkimuskirjallisuuden perusteella (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Rieki, 2018; Rosso ym., 2010). Kuviossa 1 on esitetty Rantasen ja kollegoiden (2022b) nelikenttä, jossa nelikentän pysty- ja vaaka-akselit ovat teorioiden tarkastelun ja yhdistämisen myötä uudelleennimetty käsitteillä kytkeytyminen–toimijuus sekä yhteisö–yksilö. Nelikentän akselien erottamat osa-alueet on jaettu neljään teemaan: yksilöllisyys työssä, yhteisöllisyys työssä, osaaminen työssä ja hyvän tekeminen työssä. Näihin neljään osa-alueeseen on sijoitettu Rosson ja kollegoiden (2010) sekä Lips-Wiersman ja Wrightin (2012) työn merkityksellisyyden lähteiden käsitteet ja ilmiöt. Lisäksi kuvioon on lisätty Martelan ja Riekin (2018) esittelemät psykologiset perustarpeet työssä.

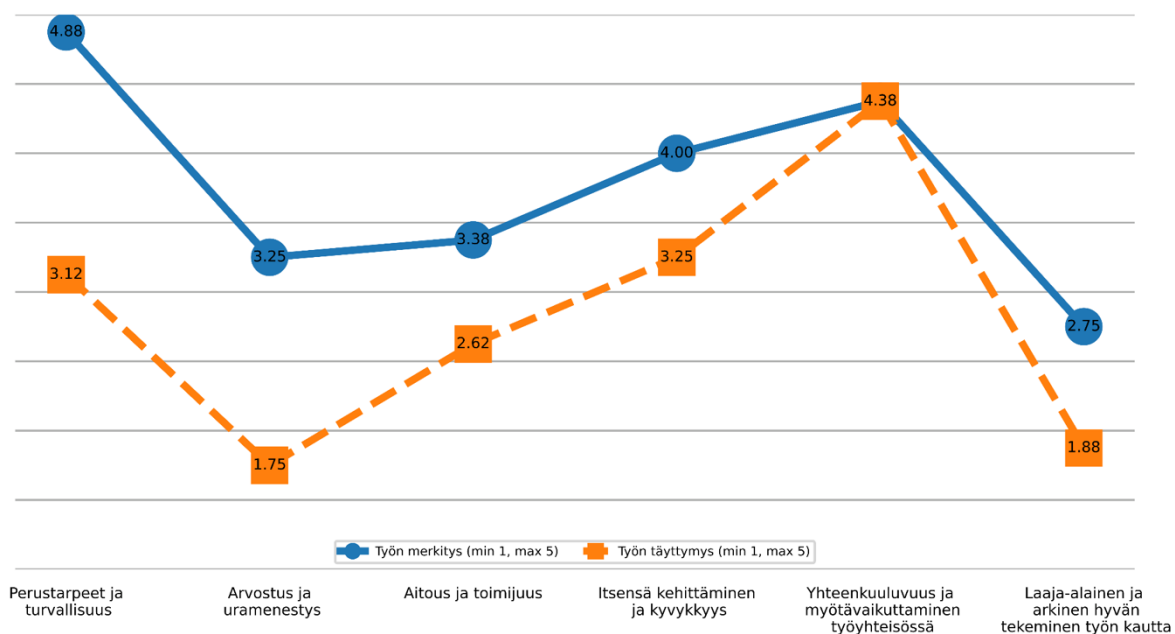


KUVIO 1. Työn merkityksellisyyden lähteet Rantasen ja kollegoiden (2022b, sivu 393 ja Kuvio 1) mukaisesti. Nelikenttään on yhdistetty Rosson ja kollegoiden<sup>a</sup> (2010) ja Lips-Wiersman ja Wrightin<sup>b</sup> (2012) alkuperäiset nelikentät. Myös Martelan ja Riekin<sup>c</sup> (2018) esittämät psykologiset perustarpeet on lisätty.

Nelikentässä esiteltyjä työn merkityksellisyyden lähteitä voidaan kartoittaa vastikään Suomeen rantautuneella työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselymenetelmällä (Rantanen ym., 2022a; Rantanen ym., 2022b). Se on lupaava uusi työkalu, jolla voidaan kartoittaa niin työn merkityksiä kuin niiden täyttymyksiä työssä yksilökohtaisesti ja ryhmätasolla. TMT-kysely on Suomessa yhdistetty ja uudelleen kehitetty alkuperäisistä Petersonin ja kollegoiden (2017) kehittämistä The Vocational Meaning Survey (VMS) ja The Vocational Fulfillment Survey (VFS) -kyselyistä, joiden pohjana on ollut muun muassa Maslow'n (1987) tarvehierarkiamalli. VMS-kysely kartoittaa työn merkitysten kokemuksia ("Mikä minulle on työssä yleisesti ottaen hyvin tärkeää?") ja VFS-kysely kartoittaa puolestaan työn täyttymysten kokemuksia ("Kuinka hyvin nykyinen työni täyttää odotukseni minulle työssä tärkeistä asioista?"). Tältä pohjalta niin työn merkityksiä kuin täyttymyksiä VMS- ja VFS-kyselyissä kartoitetaan neljällä osa-alueella: perustarpeet, itseen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen (Peterson ym., 2017).

Kun VMS- ja VFS-kyselyitä sovellettiin suomalaiseen käytäntöön, huomattiin, että kyseiset neljä osa-aluetta tulivat esiin myös suomalaisessa työkuulttuurissa ja että niiden lisäksi tulisi lisätä myös kaksi muuta osa-aluetta: autenttinen toimijuus ja itsensä kehittäminen (Rantanen ym., 2022a). Näin ollen VMS- ja VFS-kyselyistä edelleen kehitetyn suomalaisen työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn nykyisiksi osa-alueiksi ovat muodostuneet 1) perustarpeet ja turvallisuus, 2) arvostus ja uramenestys, 3) aitous ja toimijuus, 4) itsensä kehittäminen ja kyvykkyys, 5) yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä sekä 6) laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen työn kautta (Rantanen ym., 2022a). Lisättyjen osa-alueiden myötä TMT-kysely mittaa kattavammin sekä suomalaisen työkuulttuurin työn merkitysten ja täyttymysten ilmiöitä (Rantanen ym., 2022a) että myös aiempia laaja-alaisia käsitteellistyksiä työn merkityksellisyyden moniulotteisuudesta (vrt. Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Riekkö, 2018; Rosso ym., 2010). TMT-kyselyn täytettyään vastaaja saa itselleen Kuviossa 2 esitellyn kaltaisen oman henkilökohtaisen TMT-profiilin, jonka avulla voidaan tarkastella, mitkä osa-alueet hän kokee itselleen työssä yleisesti erityisen tärkeinä ja miten hyvin nämä toteutuvat hänen nykyisessä työssään. Yksittäisten työntekijöiden profiileista voidaan tehdä keskiarvojen avulla koko työyhteisön yhteinen profiili, jonka avulla voidaan löytää työyhteisön ongelmakohtia, joita voidaan lähteä kehittämään. TMT-kyselyä voidaan myös käyttää työvälineenä monenlaisissa työelämä- ja uraohjauksen sekä työikäisten valmennuksen ja kuntoutuksen konteksteissa (Rantanen ym., 2022a).

### Työn merkitysten ja täyttymysten profiilisi



KUVIO 2. Esimerkki TMT-kyselyn perusteella muodostuvasta työn merkitysten ja täyttymysten yksilötason profiilista.

Seuraavaksi esittelemme, miten Rantanen ja kollegat (2022a) ovat määritelleet TMT-kyselyn kuusi eri osa-aluetta. *Perustarpeet ja turvallisuus* kattaa sen, miten työntekijä kokee työstään saaman toimeentulon, vakauden ja psykologisen turvallisuuden tunteen. Tässä, kuten muissakin viidessä osa-alueessa, työntekijöiden kokemukset samanlaisesta työstä voivat erota suurestikin, sillä kyselyssä mitataan henkilökohtaisia kokemuksia. *Arvostus ja uramenestys* kattaa sen, kuinka arvostettu työntekijä haluaa työnsä kautta olla ja kuinka arvostettu hän kokee olevansa nykyisessä työssään. Tähän osa-alueeseen myös kuuluu se, kuinka merkityksellisenä hän kokee uramenestyksen ja millaiset mahdollisuudet hän kokee itsellään siihen olevan nykyisessä työssään. *Aitous ja toimijuus* -osa-aluetta kuvaa se, kuinka merkityksellisenä työntekijä pitää sitä, että hän voi työskennellä omien arvojensa mukaisessa ja kiinnostuksen kohteitaan vastaavassa työssä ja että työhön kuuluu itsenäisyyttä, vapautta ja vastuuta.

*Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* kattaa sen, kuinka merkitykselliseksi työntekijä kokee sen, että pystyy kehittymään työssään ja kokemaan itsensä kyvykkääksi esimerkiksi onnistumisen kokemusten kautta ja miten nämä asiat näkyvät hänen nykyisessä työssään. *Yhteenkuuluvuus*



*ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* -osa-alue pitää sisällään sen, kuinka merkityksellisenä työntekijä pitää työyhteisöön kuulumista ja työyhteisön hyväksi toimimista. Kuudes osa-alue, *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen työn kautta*, kattaa sen, kuinka merkityksellisenä työntekijä pitää sitä, että voi kokea vaikuttavansa myönteisesti yhteiskuntaan ja lähiyhteisöönsä työn kautta. Tätä osa-aluetta merkityksellisenä pitävä henkilö haluaa nähdä työnsä tuloksen ja toivoo palvelevansa työnsä kautta jotain suurempaa merkitystä.

Rantanen ja kollegat (hyväksytyt) ovat esittäneet, että TMT-kyselyn asteikon ollessa 1-5 eri osa-alueilla yli 0,5 erotus niin, että työn täyttymyksen arvo (= mitä nykyiseltä työltäni saan) on alhaisempi kuin työn merkityksen arvo (= mitä työltä odotan) on ongelmallinen, ja vastaavassa suunnassa yli 1 erotus eli työn merkitysten ja täyttymysten hyvin alhainen yhteensopivuus on erittäin ongelmallinen suhteessa moniin inhimillisesti kestävästä työuran indikaattoreihin, kuten työhyvinvointiin (ks. Sustainable Career Model; De Vos, ym., 2018) ja täten selkeä riskitekijä esimerkiksi työhyvinvoinnille. Tässä tutkimuksessa keskitymmekin tarkastelemaan, onko TMT-kyselyn kuudella osa-alueella ilmenevä yhteensopivuuden alhainen taso eri tavoin yhteydessä työuupumuksen eri ulottuvuuksiin ja ovatko yhteydet näiden ilmiöiden välillä yhtä vahvoja miehillä ja naisilla.

Koska sekä VMS/VFS ja TMT-kyselyt ovat hyvin uusia työelämä- ja uraohjauksen työvälineitä, ei niistä ole vielä ehditty tekemään kattavaa tutkimusta sukupuolierojen osalta. Myöskään aiempien tutkimusten perusteella työn merkityksellisyyden kokemusten erot sukupuolten välillä eivät ole vielä täysin tiedossa. Steger ja kumppanit (2012) eivät tutkimuksessaan löytäneet sukupuolten välisiä eroja työn merkityksellisyyden kokemuksessa. Sen sijaan Lips-Wierman ja Wrightin (2012) tutkimuksessa naiset kokivat keskimäärin hieman enemmän työn merkityksellisyyttä kuin miehet. Myös Lopez ja Ramos (2017) löysivät tutkimuksessaan sukupuolten välisiä eroja työn merkityksellisyyden kokemuksessa, mutta epäilivät tämän johtuvan kysymysten muotoilusta. Niin ikään Bailey ja kollegat (2019) huomauttavat työn merkityksellisyyttä koskevassa kirjallisuuskatsauksessaan, että tarkempi tutkimus työn merkityksellisyyden ja yksilöllisten erojen, kuten sukupuolen, välillä on tarpeen. Aiemman kirjallisuuden perusteella jääkin siis vielä melko epäselväksi, onko työn merkityksellisyyden kokemisessa sukupuolten välisiä eroavaisuuksia vai ei.

## 1.2. Työuupumus neliulotteisena työhyvinvoinnin kokemuksena

Työuupumus on nykyisessä alati kiihtyvässä työelämässä jatkuvasti lisääntyvä ongelma, jonka vaikutukset ovat sekä yksilöllisiä, organisatorisia että yhteiskunnallisia (Ahola & Hakanen, 2014), ja on monella tasolla tärkeää, että ongelmaan pystytään vaikuttamaan. Sen vuoksi tarvitaan tietoa uupumuksen synnystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työuupumuksella tarkoitetaan stressitilaa, joka kehittyy pitkällä aikavälillä työntekijän voimavarojen ehtyessä ja juuri pitkäaikainen kesto erottaa sen normaalista lyhytaikaisesta työstressistä (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Aholan ja Hakasen (2014) mukaan työuupumus on yhteydessä useisiin fyysisiin oireisiin, kuten päänsärkyyn ja uniongelmiin sekä pidempiaikaisiin terveysongelmiin kuten sydänsairauksiin ja diabetekseen. Sen on myös osoitettu olevan yhteydessä mielenterveydellisiin oireisiin, kuten masennukseen ja ahdistuneisuushäiriöihin. On myös havaittu, että työuupumus lisää merkittävästi todennäköisyyttä enneaikaiseen kuolemaan alle 45-vuotiailla (Ahola & Hakanen, 2014). Työuupumuksella on siis laajoja ja moniulotteisia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen.

Perinteisen näkemyksen mukaan työuupumuksen yleisimpiä ilmenemismuotoja ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, joita voidaan kartoittaa MBI-mittarilla (Maslach Burnout Inventory, Maslach ym., 2001). Maslachin ja kollegoiden mukaan (2001) uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan yksilöllistä väsymyksen tunnetta, joka seuraa emotionaalisten ja fyysisten voimavarojen ehtymisestä. Kyynistyminen viittaa tunteettomaan tai negatiiviseen asenteeseen työtä ja muita ihmisiä kohtaan, kun taas ammatillisen itsetunnon heikkeneminen näkyy työntekijän kyvyttömyyden ja tehottomuuden tunteina suhteessa itseensä ja omaan työntekoonsa.

Vaikka MBI-mittari on paljon käytetty ja alalla vakiintunut, on siinä esitetty olevan myös puutteita. Alun perin se kehitettiin tutkimuskäyttöön eikä niinkään diagnostiseksi menetelmäksi (de Beer ym., 2020). Lisäksi tutkimuskentällä tunnistettiin tarve mittarille, joka pystyy validisti erottelemaan esimerkiksi osin päällekkäisiksi väitetyt uupumuksen ja kyynistymisen ulottuvuudet (esim. de Beer & Bianchi, 2019) sekä vastaamaan kysymykseen siitä, onko ammatillisen itsetunnon heikkeneminen enemmän työuupumuksen aiheuttava tekijä vai sen seuraus (Schaufeli ym., 2020). Tutkimuskentällä huomattiin myös, että MBI-mittari ei ota huomioon kognitiivisten toimintojen heikkenemistä, joka on oleellinen osa työuupumuksen oirekuvaa (Deligkaris ym., 2014). Taustalla vaikutti myös pohdinta siitä, onko työuupumuksen ulottuvuuksia sittenkään todellisuudessa kolme, kuten MBI työuupumusta

kuvaa (de Beer ym., 2020). Työuupumuksen tarkasteluun onkin perinteisen kolmiulotteisen MBI-työuupumusmallin (Maslach ym., 2001) rinnalle noussut uusi näkökulma, joka käsittää työuupumuksen neljästä ulottuvuudesta muodostuvana kokonaisuutena (de Beer, ym., 2020). Uusi työuupumuksen mittari Burnout Assessment Tool (BAT) käsittää työuupumuksen oireyhtymänä, jossa kaikki neljä ulottuvuutta ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, eikä niitä eroteta toisistaan erillisiksi oirekuviksi, toisin kuin MBI:ssä (de Beer ym., 2020).

BAT-mittarin kehittäminen käynnistyi Schaufelin ja Tarisin (2005) ajatuksesta, jonka mukaan MBI:n osana oleva ammatillinen väsymys (engl. occupational fatigue) sisältäisi itsessään kaksi ulottuvuutta. Heidän mukaansa ammatillinen väsymys muodostuu kyvyttömyydestä ja haluttomuudesta työtehtäviä kohtaan. Kyvyttömyys nimettiin edelleen ekshaustioksi ja haluttomuus henkiseksi etäännyntymiseksi. Ammatilaishaastattelujen myötä löydettiin vielä kaksi ulottuvuutta, jotka ovat emotionaalisen ja kognitiivisen hallinnan menettäminen (Schaufeli ym., 2020). Näin BAT:in neljäksi työuupumuksen ulottuvuudeksi muodostuivat siis *ekshaustio, henkinen etäännyntyminen työstä, kognitiivisen hallinnan menettäminen* sekä *emotionaalisen hallinnan menettäminen*. Tässä tutkimuksessa selvitämme sitä, miten TMT-kyselyllä mitattujen työn merkityksellisyyden osa-alueiden yhteensopivuudet ja yhteensopimattomuudet ovat yhteydessä näihin edellä esiteltyihin työuupumuksen ulottuvuuksiin; ekshaustioon, henkiseen etäännyntymiseen työstä, kognitiivisen hallinnan menettämiseen sekä emotionaalisen hallinnan menettämiseen.

Yleisesti on todettu, että työuupumuksen riskitekijöitä ovat muun muassa korkeat työhön liittyvät vaatimukset, puutteelliset hallinnan mahdollisuudet koskien omaa työtä, nuori ikä ja naissukupuoli (Bakker ym., 2002; Norlund ym., 2010). Työuupumusta kuitenkin esiintyy myös miehillä, ja ryhdyttäessä vertailemaan työuupumuksen esiintyvyyttä sukupuolten välillä on tärkeää ymmärtää, ovatko uupumisen syyt erilaisia miehillä ja naisilla. Miesten ja naisten työuupumuksen syitä koskevassa tutkimuksessa (Śliwiński ym., 2014) on todettu esimerkiksi, että tyytyväisyys omiin ystävyssuhteisiin, sukulaisiin, lapsiin ja tuttaviiin vähentää riskiä sairastua työuupumukseen sekä miehillä että naisilla, kun taas miehillä vapaa-ajan puute ja naisilla heikko taloudellinen tilanne lisää riskiä uupua. Työuupumusta vähentävänä tekijänä miehillä on lisäksi vakaa työllisyystilanne ja hyvät uramahdollisuudet, mutta samaa yhteyttä naisilta ei ole löydetty (Śliwiński ym., 2014). Lisäksi on esitetty, että miehillä työuupumuksen laukaisevana tekijänä olisi henkinen etäännyntyminen työstä, kun taas naisilla uupumusasteinen väsymys laukaisisi useammin työuupumuksen (Houkes, ym., 2011).

### **1.3. Työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen väliset yhteydet**

Työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen yhteydestä toisiinsa on kertynyt jonkin verran tutkimustietoa, mutta tarkempi ymmärrys on vielä muodostumassa. Esimerkiksi Tei ja kollegat (2015) esittävät, että merkityksellinen työ olisi yhteydessä vähäisempään työuupumukseen. Eräässä toisessa tutkimuksessa löydettiin negatiivinen yhteys työssä koetuksi merkityksellisyydeksi määritellyn hengellisyyden ja työuupumuksen välillä (Listopad ym., 2021) siten, että korkeaksi raportoitu työn merkityksellisyys oli yhteydessä vähäisempään työuupumuksen kokemukseen. Kiinassa tehdyn tutkimuksen mukaan korkeaksi koettu työn merkityksellisyyden kokemus vähensi työntekijöiden kokemaa stressiä (Ding & Liu, 2019), jonka pitkällä aikavälillä tiedetään olevan yhteydessä työuupumukseen (Maslach ym., 2001). Myös egyptiläisessä tutkimuksessa tehdyn löydöksen mukaan korkea työn merkityksellisyyden kokemus vaikutti puskuroivana tekijänä työntekijöiden hyvinvointiin niin, että työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriita ei vahvistanut työuupumuksen kokemusta (Mostafa, 2022).

Tutkimuksissa on myös löydetty joitain yhteyksiä työn merkityksellisyyden ja yksittäisten työuupumuksen ulottuvuuksien välillä. Esimerkiksi vahvemman työn merkityksellisyyden kokemuksen on myös todettu olevan yhteydessä vähäisempään kyynistymiseen ja tosinpäin (Guidetti ym., 2021). Harrin (2021) puhelinkeskustustyöntekijöihin kohdistuneessa tutkimuksessa korkea työn merkityksellisyyden kokemus oli yhteydessä vähäisempään ekshaustioon. Korkean työn merkityksellisyyden kokemuksen on myös todettu olevan yhteydessä vähäisempään työhön ylisitoutumiseen ja ekshaustioon sairaanhoitajilla (Schadenhofer ym., 2018). Työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen välisistä yhteyksistä ei kuitenkaan ole laajemman ilmiötason yhteyksien tarkastelun lisäksi juurikaan tehty tutkimusta, jossa tarkasteltaisiin työuupumuksen ulottuvuuksien ja työn merkityksellisyyden osa-alueiden suhteita toisiinsa.

### **1.4. Tutkimuskysymykset**

Tämän poikittaistutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten TMT-kyselyn kuuden eri osa-alueen työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuus on yhteydessä työuupumuksen neljään eri osaulottuvuuteen. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Onko kunkin TMT-kyselyn osa-alueen eli perustarpeiden ja turvallisuuden, arvostuksen ja uramenestyksen, aitouden ja toimijuuden, itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja myötävaikuttamisen työyhteisössä sekä laaja-alaisen ja arkisen hyvän tekemisen alhainen yhteensopivuus yhteydessä kuhunkin työuupumuksen ulottuvuuteen eli ekshaustioon, henkiseen etäännyttämiseen työstä, emotionaalisen hallinnan menettämiseen ja kognitiivisen hallinnan menettämiseen?
2. Ovatko TMT-kyselyn osa-alueiden yhteensopivuuden ja työuupumuksen ulottuvuuksien väliset yhteydet samansuuntaisia ja yhtä voimakkaita naisilla ja miehillä?

Aiemman tutkimustiedon perusteella voidaan tehdä joitakin oletuksia koskien mahdollisia TMT-kyselyn osa-alueiden yhteensopivuuksien, työuupumuksen ja sukupuolen välisiä yhteyksiä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta oletamme, että heikko yhteensopivuus aitouden ja toimijuuden sekä itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osa-alueilla olisi yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen sekä miehillä että naisilla, koska puutteelliset hallinnan mahdollisuudet koskien omaa työtä ovat yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen molemmilla sukupuolilla (Śliwiński ym., 2014). Oletamme myös, että hyvä yhteensopivuus yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -osa-alueella voisi olla yhteydessä vähäisempään työuupumuksen kokemukseen sekä miehillä että naisilla, koska sosiaaliset suhteet nimettiin Śliwińskin ja kollegoiden (2014) tutkimuksessa työuupumusta vähentäviksi tekijöiksi molemmilla sukupuolilla.

Toisen tutkimuskysymyksen osalta oletamme, että naisilla heikko yhteensopivuus TMT-kyselyn perustarpeet ja turvallisuus -osa-alueella olisi yhteydessä korkeampaan työuupumuksen kokemukseen kuin miehillä, koska naisten on todettu kokevan enemmän työuupumusta ollessaan heikossa taloudellisessa tilanteessa (Śliwiński ym., 2014). Oletamme myös, että miehillä heikko yhteensopivuus arvostuksen ja uramenestyksen osa-alueella olisi voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen kuin saman osa-alueen heikko yhteensopivuus naisilla, koska miehillä hyvät uramahdollisuudet ovat työuupumusta vähentävä tekijä (Śliwiński ym., 2014). Niin ikään miesten osalta oletamme, että heillä työuupumukseen olisi yhteydessä heikko yhteensopivuus aitous ja toimijuus -osa-alueella, koska aiemman tutkimuksen mukaan miehillä vapaa-ajan puute lisää riskiä uupua (Śliwiński ym., 2014). Jos

mies kokee, ettei voi tehdä ja järjestellä työtään omien arvojensa mukaisesti, voi tämä johtaa esimerkiksi tahdonvastaisiin ylitöihin, joiden vuoksi itselle merkityksellistä vapaa-aikaa ei jää riittävästi. Tämän enempää oletuksia emme kumpaankaan tutkimuskysymykseen liittyen pysty tekemään, sillä näin yksityiskohtaista tutkimusta työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisistä yhteyksistä ei ole vielä tehty.

## **2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **2.1 Tutkimusaineisto ja osallistujat**

Tässä tutkimuksessa hyödynsimme osa-aineistoa laajasta suomalaista työväestöä koskevasta aineistosta, joka on kerätty MEANWELL – Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioille -tutkimushankkeessa syksyn 2021 ja kevään 2022 aikana (Jyväskylän yliopisto, 2022; Työsuojelurahaston hankenumero 210129). Aineistonkeruu toteutettiin internet-kyselynä ja siinä kartoitettiin useilla eri toimialoilla työskentelevien vastaajien kokemuksia omasta organisaatiostaan, työstään, hyvinvoinnistaan ja elämästään. Aineisto on kerätty informoituun ja vapaaehtoiseen suostumukseen perustuen ja noudattamalla ihmistieteitä koskevia tutkimuseettisiä periaatteita osallistujien vahingoittamattomuudesta, yksityisyydestä ja tietosuojasta (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009).

Edelleen käynnissä olevan MEANWELL-hankkeen kokonaisaineistossa on tällä hetkellä osallistujia seuraavista organisaatioista, joiden kanssa hanke on tehnyt pidempikestoista henkilöstön kehittämisyhteistyötä: erään kunnan opetustoimi ( $n = 125$ , vastausprosentti 75), toisen kunnan laajempi henkilöstö kahdessa osassa (osa 1:  $n = 84$ , vastausprosentti 57; osa 2:  $n = 48$ , lisäkysely kiinnostuneille, vastausprosentti ei laskettavissa), yliopiston tiedekunta ( $n = 108$ , vastausprosentti 51), kodintarvikealan myymäläverkosto ( $n = 66$ , vastausprosentti noin 30 organisaatiolta saatujen tietojen mukaan; tarkka vastausprosentti ei laskettavissa) ja vuokratyöntekijöitä välittävä yritys ( $n = 54$ , vastausprosentti 73). Tämän lisäksi hanke on toteuttanut useita koulutuksia, webinaareja sekä työolo- ja hyvinvointikartoituksia eri tahoille, joihin osallistuneet ovat vastanneet hankkeen e-kyselyyn. Näistä aineistoista tarkkaa vastausprosenttia ei ole laskettavissa, koska kyseessä ei ole koko perusjoukolle lähetetty kysely tai satunnaisesti vastaajiksi poimittujen otos. Nämä osa-aineistot ovat: työelämä- ja uraohjausta työssään tekevät ammattilaiset ( $n = 171$ ) ja heidän asiakkaansa ( $n = 527$ ), laki- ( $n = 372$ ),

tekniikan ( $n = 269$ ) ja farmasia- ( $n = 266$ ) alan liittojen jäsenistöt, kahden yliopiston työuraan ja työelämävalmiuksiin liittyvien opintojaksojen opiskelijat ( $n = 214$ ) sekä yksi vuokratyöntekijöiden ryhmä ( $n = 32$ ). Aineisto kokoa siis yhteen monenlaisissa suomalaisen työelämän ympäristöissä toimivien työntekijöiden kokemuksia.

Edellä kuvattuun pohjautuen tutkimuksemme MEANWELL-hankkeen osa-aineistoksi valikoituivat ne 2182 vastaajaa, jotka olivat vastaushetkellä työssä ja jotka olivat vastanneet kaikkiin tämän osatutkimuksen ilmiöitä kartoittaviin e-kyselyn osiin. Heistä enemmistö oli naisia (77.4 %), kun miehiä oli vain alle kolmasosa (22.6 %) (Huom. Sukupuolta koskevassa kysymyksessä vastausvaihtoehtona oli myös “muu”, mutta näin vastanneita ei tässä osa-aineistossa ollut yhtään). Vastaajien keski-ikä oli 43.5 vuotta (keskihajonta = 11.2; vaihteluväli 16 – 70). Keskimääräinen työskentelyaika nykyisessä organisaatiossa tai työtilanteessa oli 8.8 vuotta (keskihajonta = 8.9; vaihteluväli 0 – 40). Tutkittavien keskimääräinen viikoittainen työaika oli 37.6 tuntia (keskihajonta = 8.6; vaihteluväli 0 – 99). Vastaajista 9.5 % oli työntekijöitä (taustalla pääosin korkeintaan toisen asteen koulutus), 20.3 % asiantuntijoita (taustalla pääosin alempi ammattikorkeakoulututkinto tai kandidaatin tutkinto), 50.4 % erityisasiantuntijoita (taustalla pääosin ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai maisterin, lisensiaatin tai tohtorin tutkinto) ja 19.9 % johto- tai esihenkilötehtävissä toimivia. Suomalaiseen työväestöön suhteutettuna aineistossa naiset ja korkeakoulutetut ovat yliedustettuina (OECD, 2022; Tilastokeskus, 2023).

## 2.2. Tutkimusmenetelmät ja muuttujat

**Työn merkitykset ja täyttymykset.** Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyä käytettiin tässä tutkimuksessa kartoittamaan näitä ilmiöitä kuudella osa-alueella, jotka ovat: 1) perustarpeet ja turvallisuus (esim. “Kattaa asuinkulut toiveiden mukaisessa kodissa” ja “Elää ilman jatkuvaa huolta toimeentulosta”), 2) arvostus ja uramenestys (esim. “Olla arvostettu työssä” ja “Päästä merkittävään asemaan työssä”), 3) aitous ja toimijuus (esim. “Toteuttaa itselle tärkeitä asioita työssä” ja “Päätää itse, miten työtehtäväni parhaiten hoidan”), 4) itsensä kehittäminen ja kyvykkyys (esim. “Kehittää omaa ammattitaitoa ja oppia uutta” ja “Tuntea itseni osaavaksi työssä”), 5) yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä (esim. “Hyviin työkaverisuhteisiin” ja “Edistää työyhteisön yhteishenkeä”) ja 6) laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen (esim. “Vaikuttaa myönteisesti yhteiskuntaan” ja “Vaikuttaa

myönteisesti muiden ihmisten arkeen ja elämään”). TMT-kysely sisältää yhteensä 24 väittämää ja näin kuusi väittämää kutakin osa-aluetta kohti (ks. esimerkkiväittämät edellä). Nämä väittämät esitettiin vastaajille kahdesti niin, että ensin he arvioivat väittämien kautta työn merkityksiään instruktiolla “Arvioi kuinka tärkeää sinulle on, että työ yleisesti ottaen antaa mahdollisuuden seuraaviin asioihin” käyttäen vastausasteikkoa 1 = Ei kovin tärkeää ... 5 = Erittäin tärkeää.

Myöhemmin kyselyssä vastaajat arvioivat samojen väittämien kautta työn täyttymyksiään instruktiolla “Arvioi nyt puolestaan, kuinka hyvin nykyinen työsi antaa mahdollisuuden seuraaviin asioihin” käyttäen vastausasteikkoa 1 = Ei juuri lainkaan ... 5 = Erittäin hyvin. Tämän jälkeen kunkin osa-alueen väittämistä muodostettiin kaksitoista keskiarvosummamuuttujaa: kuusi työn merkitysten ja kuusi työn täyttymysten muuttujaa. Näiden keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfakertoimet olivat (huom. ensin työn merkityksen ja sitten työn täyttymyksen kerroin kirjattuna kullekin osa-alueelle): perustarpeet ja turvallisuus .82 ja .88, arvostus ja uramenestys .78 ja .87, aitous ja toimijuus .74 ja .86, itsensä kehittäminen ja kyvykkyys .77 ja .86, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä .86 ja .91 sekä laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen .84 ja .89.

**Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuus.** Työn merkitysten ja täyttymysten keskiarvosummamuuttujien perusteella muodostettiin tämän tutkimuksen varsinaisen kiinnostuksen kohteen eli työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden muuttujat niin, että oma yhteensopivuusmuuttuja oli kullekin TMT-kyselyn osa-alueelle. Yhteensä näitä yhteensopivuusmuuttujia muodostettiin siis kuusi. Ne kuvaavat vastaajan työssä tärkeinä pitämien merkitysten ja niiden tämänhetkisessä työssä täyttymisen välistä hyvää tai heikkoa yhteensopivuutta. Nämä yhteensopivuusmuuttujat laskettiin keskiarvosummamuuttujien avulla niin, että jokaisella kuudella osa-alueella työn täyttymyksen keskiarvosummamuuttujasta vähennettiin työn merkityksen keskiarvosummamuuttuja. Näitä työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujia käytettiin myöhemmin analyyseissä. Yhteensopivuusmuuttujan positiivinen arvo kuvastaa sitä, että vastaajan tämänhetkinen työ täyttää hänen asettamansa merkitykset paremmin kuin hän odottaa, lähellä nollaa oleva arvo kuvastaa merkitysten ja täyttymysten tasapainoa ja negatiivinen arvo kuvastaa osa-alueiden välistä heikkoa yhteensopivuutta.



**Työuupumuksen ulottuvuudet.** Työuupumusta kartoitettiin Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmän suomalaisella 12-väittämällä versiolla (Hakanen & Kaltiainen, 2022; Hadžibajramović ym., 2022). BAT-menetelmä kartoittaa sitä, kuinka usein vastaaja kokee erilaisia työuupumuksen kokemuksia neljällä eri ulottuvuudella, jotka ovat: 1) ekshaustio (esim. “Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni”), 2) henkinen etäännyminen työstä (esim. “Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee muille”), 3) kognitiivisen hallinnan menettäminen (esim. “Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi”) ja 4) emotionaalisen hallinnan menettäminen (esim. “Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani”). Kutakin neljää ulottuvuutta kartoitetaan kolmella väittämällä, joiden kautta vastaajat arvioivat omaa työuupumuksen kokemustaan instruktiolla “Kuinka usein koet seuraavia tuntemuksia työssäsi?” käyttäen vastausasteikkoa 1 = Ei koskaan ... 5 = Aina. Tämän jälkeen kunkin ulottuvuuden väittämistä muodostettiin neljä keskiarvosummamuuttujaa, yksi muuttuja kunkin ulottuvuuden väittämistä. Näiden keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimet olivat seuraavat: ekshaustio .79, henkinen etäännyminen työstä .78, kognitiivisen hallinnan menettäminen .76 ja emotionaalisen hallinnan menettäminen .73.

**Taustamuuttujat.** Taustamuuttujina tutkimuksessamme olivat ikä vuosina (jatkuva muuttuja), työskentelyvuodet nykyisessä organisaatiossa (jatkuva muuttuja), ammattistatus (1 = työntekijä, 2 = asiantuntija, 3 = erityisasiantuntija ja 4 = johtaja/esihenkilö) ja oma arvio keskimääräisestä viikkotyötuntimäärästä (jatkuva muuttuja).

### 2.3. Aineiston analysointi

Tilastolliset analyysit teimme IBM SPSS 28-ohjelmistolla. Valitsimme päätutkimusmenetelmäksi regressioanalyysin, koska tarkoituksenamme oli tarkastella missä määrin yhteensopivuusmuuttujat selittävät uupumuksen vaihtelua, kun taustamuuttujat on kontrolloitu. Analyysit aloitimme taustatekijöiden, työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien sekä työuupumusmuuttujien välisellä korrelaatiotarkastelulla, jonka avulla voitiin tarkastella kahta regressioanalyysin taustaoletusta: selittävien ja selitettävien muuttujien välisiä korrelaatioita sekä selittävien muuttujien välisiä korrelaatioita, joiden ei tulisi olla liian voimakkaita niin sanotun multikollineaarisuusongelman välttämiseksi (Nummenmaa ym., 2019). Pearsonin korrelaatiokertoimella tarkastelimme kaikkien jatkuvien muuttujien välisiä yhteyksiä, kun jatkuvia muuttujia tutkimuksessamme olivat ikä, työskentelyvuodet nykyisessä organisaatiossa, viikoittainen työtuntimäärä, työn merkitysten ja

täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat sekä työuupumuksen ulottuvuudet. Dikotomisen sukupuolen ja järjestysasteikollisen ammattistatuksen osalta käytimme Spearmanin korrelaatiokerrointa näiden yhteyksien tarkastelemiseen. Tämän jälkeen tarkastelimme korrelaatioiden voimakkuuksien eroja naisten ja miesten välillä käyttämällä McNemarin testiä.

Tämän jälkeen työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisiä suoria, keskinäisiä yhteyksiä tarkastelimme Pearsonin korrelaatiokertoimella. Nämä molemmat korrelaatiotarkastelut teimme naisille ja miehille erikseen tutkimuskysymyksen 2 mukaisesti. Huomioimme myös sen, että johtuen aineistomme määrällisesti isosta koosta korrelaatiotarkastelussa pienetkin, esimerkiksi alle .10 suuruiset korrelaatiot osoittautuivat erittäin merkitseviksi (Taulukko 2). Tämän vuoksi teimme rajauksen, että vain ne taustamuuttujat, joiden korrelaatio molempien sukupuolten osalta suhteessa tutkimuksemme päämuuttujiin oli voimakkuudeltaan yhtä suuri tai suurempi kuin .10, otettiin mukaan regressioanalyysiin ja kontrolloitiin hierarkkisen regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella.

Niin ikään, koska kaikki työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat korreloivat vahvasti keskenään (ks. Taulukko 3), emme voineet asettaa niitä kaikkia samaan malliin multikollineaarisuusongelman vuoksi (Metsämuuronen, 2009; Nummenmaa ym., 2019). Korrelaatiotarkastelujen perusteella teimmekin alustavan regressioanalyysin jokaiselle työuupumuksen ulottuvuudelle erikseen niin, että asetimme jokaisen työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujan malliin taustamuuttujien jälkeen askeltaen niin, että regressiomalliin lisättiin ensin kyseisen työuupumuksen ulottuvuuden kanssa korkeimman korrelaation omaava yhteensopivuusmuuttuja, sitten toiseksi korkeimmin korreloiva ja niin edelleen kunnes viimeisenä malliin lisättiin se yhteensopivuusmuuttuja, jonka korrelaatio kyseiseen työuupumuksen ulottuvuuteen oli matalin.

Näissä alustavissa regressiotarkasteluissa ilmeni, että kolmessa ensimmäisessä mallissa ensimmäisenä lisätyn yhteensopivuusmuuttujan jälkeen muut yhteensopivuusmuuttujat eivät lisänneet mallin selitysosuutta oleellisesti (maksimissaan .021 yksikköä), joten ne jätettiin mallin ulkopuolelle. Emotionaalisen hallinnan menettäminen -ulottuvuuden vaihtelun selittäjinä sen sijaan kaksi yhteensopivuusmuuttujaa, aitous ja toimijuus sekä yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen, tuottivat lähes yhtä suuren selitysosuuden muiden yhteensopivuusmuuttujien selitysosuuden jäädessä erittäin mataliksi (maksimissaan .001

yksikköä). Näiden alustavien regressioanalyysitarkastelujen pohjalta päätimmekin ottaa varsinaisiin tässä raportoitaviin regressioanalyysiin kunkin työuupumuksen neljän ulottuvuuden kohdalla vain sen tai ne yhteensopivuusmuuttujat, jotka selittivät muita yhteensopivuusmuuttujia olennaisemmin vaihtelua kyseessä olevan työuupumuksen ulottuvuuden kokemuksessa.

Koska toisena tutkimuskysymyksenämme oli selvittää muuntaako sukupuoli työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä, eli ovatko nämä yhteydet samansuuntaisia ja yhtä voimakkaita naisilla ja miehillä vai eivät, muodostimme regressioanalyysiä varten jokaiselle yhteensopivuusmuuttujalle oman interaktiotermin. Tämän pohjaksi työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat ensin standardoitiin käyttäen z-muunnosta. Tämän jälkeen standardoidut yhteensopivuusmuuttujat ja sukupuolimuuttuja kerrottiin keskenään (Aiken, ym., 1991).

Korrelaatiotarkasteluiden ja edellä kuvattujen alustavien regressioanalyysien jälkeen teimme yhteensä neljä hierarkkista regressioanalyysiä, joista kussakin selitettävänä muuttujana oli kukin työuupumuksen ulottuvuus vuorollaan. Malliin, jossa selitettävänä muuttujana oli ekshaustio, asetimme ensimmäiselle askelelle vain viikoittaisen työtuntimäärän, sillä muut taustamuuttujat eivät korreloineet olennaisella voimakkuudella ekshaustion kanssa. Muiden työuupumuksen ulottuvuuksien kohdalla emme samasta syystä kontrolloineet taustamuuttujista yhtäkään. Toiselle askelmalle ekshaustiota selittävissä mallissa asetimme standardoidun aitous ja toimijuus -yhteensopivuusmuuttujan, kolmannelle askelmalle sukupuolen ja neljännelle portaalle sukupuoli  $\times$  aitous ja toimijuus -interaktiotermin. Malliin, jonka selitettävänä muuttujana oli henkinen etäännyminen työstä, asetimme ensimmäiselle askelmalle standardoidun aitous ja toimijuus -yhteensopivuusmuuttujan, toiselle askelmalle sukupuolen ja kolmannelle askelmalle sukupuoli  $\times$  aitous ja toimijuus -interaktiotermin. Malliin, jonka selitettävänä muuttujana oli kognitiivisen hallinnan menettäminen, asetimme ensimmäiselle askelmalle standardoidun itsensä kehittäminen ja kyvykkyys -yhteensopivuusmuuttujan, toiselle askelmalle sukupuolen ja kolmannelle askelmalle sukupuoli  $\times$  itsensä kehittäminen ja kyvykkyys -interaktiotermin. Emotionaalisen hallinnan menettämistä selittävän mallin ensimmäiselle askelmalle asetimme standardoidun aitous ja toimijuus -yhteensopivuusmuuttujan, toiselle askelmalle standardoidun yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -yhteensopivuusmuuttujan, kolmannelle askelmalle sukupuolen, neljännelle askelmalle sukupuoli  $\times$  aitous ja toimijuus -interaktiotermin ja

viidennelle portaalle sukupuoli  $\times$  yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -interaktiotermin.

Koska emotionaalisen hallinnan menettämistä selittävässä mallissa oli mukana kaksi yhteensopivuusmuuttujaa ja tämän vuoksi myös kaksi interaktiotermiä, toistimme vielä regressioanalyysin tämän ulottuvuuden osalta niin, että aitous ja toimijuus -yhteensopivuusmuuttujan interaktiotermin jätettiin analyysistä pois. Näin pystyimme selvittämään, oliko yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -interaktiotermeillä omaa selitysosuutta, kun mallissa ei ollut toista interaktiotermiä mukana. Kaikista neljästä regressiomallista ainoastaan henkistä etäännyttäminen ja kognitiivisen hallinnan menettämistä selittävien mallien interaktiotermeillä oli tilastollisesti merkitsevä selitysosuus.

### **3. TULOKSET**

#### **3.1 Aineistoa kuvailevat havainnot**

Taustamuuttujien, työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien sekä työuupumusmuuttujien keskiarvot ja hajonnat sukupuolittain sekä niiden väliset t-testit ja efektikoot on esitetty Taulukossa 1. Taustamuuttujien osalta havaittiin, että miesten viikoittainen työtuntien määrä oli tilastollisesti merkitsevästi suurempi kuin naisilla ja miehet olivat korkeammassa ammattiasemassa kuin naiset. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden osalta molemmat sukupuolet kokivat heikkoa yhteensopivuutta kaikilla kuudella osa-alueella, eli toisin sanoen sekä miehet että naiset odottivat merkityksellisyyden lähteiden suhteen työltään enemmän kuin mitä nykyinen työ pystyi tarjoamaan. Lisäksi näiden yhteensopivuusmuuttujien kohdalla havaittiin, että naiset kokivat miehiä enemmän heikkoa yhteensopivuutta kaikilla muilla osa-alueilla paitsi laaja-alaisen ja arkisen hyvän tekemisen osalta, jonka merkityksen ja täyttymyksen yhteensopivuudessa ei ollut eroa sukupuolten välillä. Työuupumuksen osalta naiset kokivat tilastollisesti merkitsevästi miehiä enemmän ekshaustiota, kun taas miehet kokivat naisia enemmän henkistä etäännyttäminen. Kognitiivisen hallinnan menettämisen ja emotionaalisen hallinnan menettämisen kokemuksissa ei ollut eroja naisten ja miesten välillä. Cohenin (1988) mukaan efektikoko on pieni, kun sen itseisarvo on pienempi kuin 0.5, keskikokoinen kun sen itseisarvo on 0.5 - 0.8 ja suuri kun sen itseisarvo on

suurempi kuin 0.8. Kaikki taulukossa 1 esitetyt efektikoot eli naisen ja miesten väliset erot jäivät tämän luokittelun mukaan pieniksi huolimatta tilastollisesti merkitsevistä *t*-testiarvoista.

**TAULUKKO 1. Taustamuuttujien ja päämuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat naisilla ja miehillä sekä niiden *t*-testin ja Cohen's *d* -arvot**

| Muuttujat  | Keskiarvo |        | Keskihajonta |        | <i>t</i> -testi | Cohen's <i>d</i> |
|--|-----------|--------|--------------|--------|-----------------|------------------|
|  | Naiset    | Miehet | Naiset       | Miehet |                 |                  |
| <b>Taustamuuttujat</b>                                   |           |        |              |        |                 |                  |
| 1. Ikä   | 43.42     | 43.90  | 11.15        | 11.37  | -0.81           | -0.04            |
| 2. Viikoittaiset työtunnit                               | 37.33     | 38.49  | 8.67         | 8.47   | -2.63**         | -0.13            |
| 3. Organisaatiossa työskentelyn kesto                    | 8.87      | 8.73   | 8.93         | 8.99   | 0.30            | 0.02             |
| 4. Ammattistatus <sup>1</sup>                            | 2.74      | 3.03   | 0.85         | 0.86   | -6.50***        | 0.33             |
| <b>Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuudet</b> |           |        |              |        |                 |                  |
| 5. Perustarpeet ja turvallisuus                          | -0.62     | -0.32  | 1.03         | 1.01   | -5.64***        | -0.29            |
| 6. Arvostus ja uramenestys                               | -0.45     | -0.13  | 0.98         | 0.95   | -6.49***        | -0.33            |
| 7. Aitous ja toimijuus                                   | -0.56     | -0.34  | 0.84         | 0.83   | -5.06***        | -0.26            |
| 8. Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys                     | -0.72     | -0.43  | 0.84         | 0.86   | -6.84***        | -0.35            |
| 9. Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen                 | -0.34     | -0.16  | 0.82         | 0.81   | -4.31***        | -0.22            |
| 8. Laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen              | -0.38     | -0.33  | 0.79         | 0.84   | -1.30           | -0.07            |
| <b>Työuupumuksen ulottuvuudet</b>                        |           |        |              |        |                 |                  |
| 9. Ekshaustio  | 2.61      | 2.45   | 0.75         | 0.76   | 3.93***         | 0.20             |
| 10. Henkinen etäännyminen                                | 2.06      | 2.18   | 0.73         | 0.80   | -3.22**         | -0.17            |
| 11. Kognitiivisen hallinnan menettäminen                 | 2.26      | 2.30   | 0.60         | 0.65   | -1.00           | -0.05            |
| 12. Emotionaalisen hallinnan menettäminen                | 1.76      | 1.72   | 0.57         | 0.59   | 1.44            | 0.07             |

\**p* < .05, \*\**p* < .01, \*\*\**p* < .001

<sup>1</sup> 1 = työntekijä, 2 = asiantuntija, 3 = erityisasiantuntija ja 4 = johtaja

Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumusmuuttujien korrelaatiot taustamuuttujiin naisille ja miehille erikseen on esitetty Taulukossa 2. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujista jokainen oli kaikkiin taustamuuttujiin joko naisten, miesten tai molempien osalta tilastollisesti positiivisesti merkitsevässä yhteydessä. Tähän poikkeuksen teki vain aitouden ja toimijuuden yhteensopivuusmuuttuja, joka ei ollut naisten eikä miesten osalta tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä organisaatiossa työskentelyn keston. McNemarin testin perusteella naisten korrelaatiot olivat vahvempia kuin miesten korrelaatiot perustarpeet ja turvallisuus -osa-alueen ja ammattistatuksen välillä sekä itsensä kehittäminen ja kyvykkyys -osa-alueen ja iän välillä. Sen sijaan miesten korrelaatio perustarpeet ja turvallisuus -osa-alueen sekä organisaatiossa työskentelyn keston välillä oli vahvempi kuin naisilla.

Työuupumuksen ulottuvuuksista kaikki neljä korreloivat vähintään kahden taustamuuttujan kanssa tilastollisesti merkitsevästi joko naisten, miesten tai molempien osalta. Mikään työuupumuksen ulottuvuuksista ei kuitenkaan ollut merkitsevässä korrelatiivisessa yhteydessä jokaiseen neljään taustamuuttujaan. McNemarin testin perusteella naisilla negatiivinen korrelatiivinen yhteys oli miehiä voimakkaampaa iän ja henkinen etääntyminen työstä - ulottuvuuden osalta. Myös positiivinen korrelatiivinen yhteys kognitiivisen hallinnan menettämisen ja ammattistatuksen välillä oli voimakkaampaa naisilla kuin miehillä. Miehillä positiivinen korrelatiivinen yhteys oli naisia voimakkaampaa ekshaustion ja organisaatiossa työskentelyn keston välillä. Kaiken kaikkiaan Taulukossa 2 esitettyjen korrelaatiokertoimien suuruuksia tarkastellessa niiden voidaan todeta olevan enimmäkseen pieniä ja kohtalaisia, kun niitä tulkitaan Cohenin ja kollegoiden (1992) kehittämien korrelaatiotulkinnan raja-arvojen mukaan. Heidän mukaansa 0.02 - 0.15 välille sijoittuvat korrelaatiot ovat pieniä, 0.15 - 0.35 välille sijoittuvat kohtalaisia ja suuremmat kuin 0.35 korkeita.

**TAULUKKO 2. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumuksen ulottuvuuksien korrelaatiot taustamuuttujiin naisilla ja miehillä**

| Taustamuuttujat  | Ikä <sup>a</sup> | Viikottaiset työtunnit <sup>a</sup> | Organisaatiossa työskentelyn kesto <sup>a</sup> | Ammattistatus <sup>b</sup> |
|--|------------------|-------------------------------------|---|----------------------------|
| 1. Perustarpeet ja turvallisuus yhteensopivuus             | .22***/.27***    | .19***/.16***                       | .10***/.21***                                   | .38***/.27***              |
| 2. Arvostus ja uramenestys yhteensopivuus                  | .17***/.10***    | .13***/.15***                       | .06*/.09*                                       | .27***/.23***              |
| 3. Aitous ja toimijuus yhteensopivuus                      | .07**/.04        | .07**/.14**                         | .00/.06   | .16***/.17***              |
| 4. Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys yhteensopivuus        | .15***/.06       | .06*/.08                            | .08***/.03                                      | .20***/.12*                |
| 5. Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen yhteensopivuus    | .08***/.08       | .10***/.09                          | .07**/.07                                       | .15***/.13**               |
| 6. Laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen yhteensopivuus | .07**/.11**      | .05*/.11*                           | -.01/.05  | .14***/.20***              |
| 7. Ekshaustio  | -.03/.01         | .16***/.15**                        | .03/.13**                                       | -.01/.00                   |
| 8. Henkinen etäännyminen työstä                            | -.11***/-.04     | -.01/-.07                           | .02/.04   | -.07**/-.08                |
| 9. Kognitiivisen hallinnan menettäminen                    | -.10***/-.09     | .06*/.06                            | -.05/-.03                                       | .07**/-.03                 |
| 10. Emotionaalisen hallinnan menettäminen                  | .06*/.05         | .08**/.02                           | .06**/.04                                       | .01/-.01                   |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

<sup>a</sup> Pearsonin korrelaatio, <sup>b</sup> Spearmanin korrelaatio;

*Huom 1.* Taulukossa on ilmoitettu korrelaatiokerroin ensin naisten osalta ja kauttaviivan jälkeen miesten osalta.

*Huom 2.* Lihavoituna korrelaatiot, joissa McNemarin testin perusteella tilastollisesti merkitsevä voimakkuusero naisten ja miesten välillä.

Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumuksen ulottuvuuksien väliset korrelaatiot sukupuolittain on esitetty Taulukossa 3. Siinä esitetyt korrelaatiokertoimet ovat pääosin kohtalaisia ja korkeita, kun niitä tarkastellaan Cohenin ja kollegoiden (1992) raja-arvojen mukaan. Kaikki muut korrelaatiokertoimet olivat tilastollisesti

erittäin merkitseviä paitsi seuraavat: ekshaustion sekä arvostuksen ja uramenestyksen yhteensopivuusmuuttujan välinen korrelaatio miehillä, kognitiivisen hallinnan menettämisen sekä perustarpeiden ja turvallisuuden yhteensopivuusmuuttujan välinen korrelaatio naisilla ja miehillä, sekä emotionaalisen hallinnan menettämisen ja perustarpeiden ja turvallisuuden yhteensopivuusmuuttujan välinen korrelaatio naisilla ja miehillä. Toisin sanoen lähes kaikki työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat olivat yhteydessä kaikkiin työuupumuksen ulottuvuuksiin molemmilla sukupuolilla. Eli kun vastaajat raportoivat hyvää yhteensopivuutta työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueilla, raportoivat he myös vähäisempiä työuupumusoireita.

Edellä esitetyn lisäksi McNemarin testi kullekin naisten ja miesten väliselle korrelaatioparille tehtynä osoitti, että työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumuksen ulottuvuuksien korrelaatioissa oli sukupuolten välisiä voimakkuuseroja seuraavasti. Miehillä heikko yhteensopivuus aitouden ja toimijuuden osa-alueella oli vahvemmassa yhteydessä henkiseen etäännyntymiseen ja kognitiivisen hallinnan menettämiseen kuin aitouden ja toimijuuden heikko yhteensopivuus naisilla. Toisin sanoen, koettaessa heikkoa yhteensopivuutta aitous ja toimijuus -osa-alueella, miehet kokivat useammin myös henkistä etäännyntymistä ja kognitiivisen hallinnan menettämistä kuin naiset. Niin ikään miehillä heikko yhteensopivuus itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osa-alueella oli vahvemmassa yhteydessä henkiseen etäännyntymiseen ja kognitiivisen hallinnan menettämiseen kuin itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden heikko yhteensopivuus naisilla. Toisin sanoen, yhteensopivuuden ollessa heikkoa itsensä kehittäminen ja kyvykkyys -osa-alueella, miehet kokivat enemmän henkistä etäännyntymistä ja kognitiivisen hallinnan menettämistä kuin naiset. Miehillä myös heikko yhteensopivuus laaja-alaisen ja arkisen hyvän tekemisen osa-alueella oli vahvemmassa yhteydessä henkiseen etäännyntymiseen ja kognitiivisen hallinnan menettämiseen kuin saman osa-alueen heikko yhteensopivuus naisilla. Eli kun yhteensopivuus laaja-alaisen ja arkisen hyvän tekemisen osa-alueella oli heikkoa, miehet kokivat naisia enemmän henkistä etäännyntymistä ja kognitiivisen hallinnan menettämistä. Lisäksi ekshaustio ja henkinen etäännyntymisen olivat molemmat vahvemmin yhteydessä kognitiivisen hallinnan menettämiseen miehillä kuin naisilla, eli kun miehet raportoivat kognitiivisen hallinnan menettämistä, raportoivat he naisia useammin myös ekshaustion ja henkisen etäännyntymisen kokemuksia.



**TAULUKKO 3. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien ja työuupumuksen ulottuvuuksien korrelaatiot naisilla ja miehillä**

| <b>Muuttujat</b>                           | 1.                        | 2.                  | 3.                          | 4.                          | 5.                  | 6.                          | 7.                        | 8.                        | 9.                | 10. |
|--|---------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|-----|
| 1. Perustarpeet ja turvallisuus            | 1                         |                     |                             |                             |                     |                             |                           |                           |                   |     |
| 2. Arvostus ja uramenestys                 | <b>.50***/<br/>.44***</b> | 1                   |                             |                             |                     |                             |                           |                           |                   |     |
| 3. Aitous ja toimijuus                     | .32***/<br>.28***         | .64***/<br>.62***   | 1                           |                             |                     |                             |                           |                           |                   |     |
| 4. Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys       | .37***/<br>.32***         | .69***/<br>.69***   | .72***/<br>.71***           | 1                           |                     |                             |                           |                           |                   |     |
| 5. Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen   | <b>.31***/<br/>.17***</b> | .49***/<br>.44***   | .45***/<br>.43***           | .51***/<br>.49***           | 1                   |                             |                           |                           |                   |     |
| 6. Laaja-alainen ja arkinen hyväntekeminen | .30***/<br>.24***         | .45***/<br>.48***   | <b>.52***/<br/>.59***</b>   | .50***/<br>.54***           | .48***/<br>.54***   | 1                           |                           |                           |                   |     |
| 7. Ekshaustio                              | -.18***/<br>-.17***       | -.24***/<br>-.24    | -.30***/<br>-.35***         | -.29***/<br>-.36***         | -.24***/<br>-.20*** | -.18***/<br>-.24***         | 1                         |                           |                   |     |
| 8. Henkinen etääntyminen                   | -.18***/<br>-.20***       | -.42***/<br>-.44*** | <b>-.50***/<br/>-.60***</b> | <b>-.37***/<br/>-.56***</b> | -.32***/<br>-.32*** | <b>-.31***/<br/>-.45***</b> | .49***/<br>.53***         | 1                         |                   |     |
| 9. Kognitiivisen hallinnan menettäminen    | -.06*/<br>-.07            | -.12***/<br>-.18*** | <b>-.20***/<br/>-.29***</b> | <b>-.24***/<br/>-.35***</b> | -.18***/<br>-.24*** | <b>-.15***/<br/>-.31***</b> | <b>.38***/<br/>.55***</b> | <b>.47***/<br/>.56***</b> | 1                 |     |
| 10. Emotionaalisen hallinnan menettäminen  | -.06*/<br>-.04            | -.18***/<br>-.15*** | -.19***/<br>-.24***         | -.18***/<br>-.21***         | -.18***/<br>-.23*** | -.12***/<br>-.18***         | .37***/<br>.42***         | .39***/<br>.45***         | .42***/<br>.43*** | 1   |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

*Huom 1.* Taulukossa on ilmoitettu korrelaatiokerroin ensin naisten osalta ja kauttaviivan jälkeen miesten osalta.

*Huom 2.* Lihavoituna on korrelaatiot, joissa McNemarin-testin perusteella tilastollisesti merkitsevä voimakkuusero naisten ja miesten välillä.

### 3.2 Regressioanalyysien tulokset

Ekshaustiota selittävässä regressiomallissa työtunnit, aitouden ja toimijuuden yhteensopivuusmuuttuja ja sukupuoli olivat jokaisella askeleella tilastollisesti merkitseviä kuten Taulukosta 4 voi havaita. Ainoastaan Sukupuoli  $\times$  Aitous ja toimijuus yhteensopivuus -interaktiotermin ei ollut tilastollisesti merkitsevää, eli sukupuolella ei ollut muuntavaa vaikutusta aitouden ja toimijuuden yhteensopivuusmuuttujan ja ekshaustioon yhteyden välillä. Työtunnit -taustamuuttujan regressiokertoimet olivat positiivisia, eli mitä enemmän työtunteja tehtiin, sitä enemmän koettiin ekshaustiota. Aitouden ja toimijuuden yhteensopivuusmuuttujan regressiokertoimien arvot olivat negatiivisia, eli mitä parempi yhteensopivuus tällä osa-alueella oli, sitä vähemmän koettiin ekshaustiota. Sukupuolen regressiokertoimet olivat negatiivisia, eli naiset kokevat enemmän ekshaustiota kuin miehet, kuten havaittiin aiemmin riippumattomien otosten *t*-testilläkin. Mallin selitysasteen muutos oli merkitsevää kolmannelle askeleelle saakka ja kokonaisuudessaan malli selitti 13 % ekshaustioon vaihtelusta, eikä Sukupuoli  $\times$  Aitous ja toimijuus yhteensopivuus -interaktiotermin tuonut tähän enää lisäarvoa. Suurimman selitysasteen muutoksen toi aitouden ja toimijuuden yhteensopivuusmuuttujan lisääminen malliin.

**TAULUKKO 4. Ekshaustiota selittävä regressiomalli**

| Ekshaustio selitettävänä muuttujana                   | Askel 1<br>$\beta$ | Askel 2<br>$\beta$ | Askel 3<br>$\beta$ | Askel 4<br>$\beta$ |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Työtunnit   | .15***             | .18***             | .18***             | .19***             |
| Aitous ja toimijuus yhteensopivuus                    |                    | -.33***            | -.33***            | -.31***            |
| Sukupuoli   |                    |                    | -.14**             | -.13**             |
| Sukupuoli $\times$ Aitous ja toimijuus yhteensopivuus |                    |                    |                    | -.07               |
| Mallin selitysasteen muutos $\Delta R^2$              | .02***             | .11***             | .003**             | .001               |
| Mallin kokonaisselitysaste $R^2$                      | .02***             | .13***             | .13***             | .13***             |

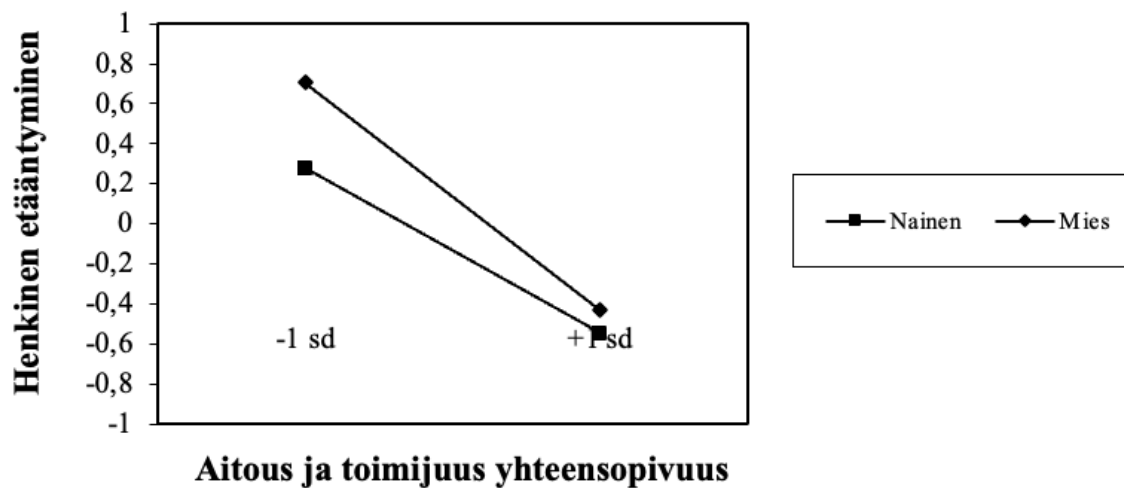
\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Henkisen etäännyksen regressiomallissa sekä aitouden ja toimisuuden yhteensopivuuksien muuttajan, sukupuolen että Sukupuoli  $\times$  Aitous ja toimisuus yhteensopivuuksien -interaktiotermin yhteys henkisen etäännyksen kokemukseen oli kaikilla tilastollisesti erittäin merkitsevä, kuten Taulukosta 5 voi havaita. Aitouden ja toimisuuden yhteensopivuuksien muuttajan yhteys henkiseen etäännykseen oli negatiivinen, eli mitä heikompi yhteensopivuus on aitouden ja toimisuuden osa-alueella, sitä enemmän koetaan henkistä etäännyksiä työssä. Sukupuoli  $\times$  Aitous ja toimisuus yhteensopivuuksien -interaktiotermin standardoimaton regressiokerroin oli negatiivinen, eli miehet kokivat naisia enemmän henkistä etäännyksiä, kun heillä oli heikko yhteensopivuus aitouden ja toimisuuden osa-alueella. Tulos on samansuuntainen kuin riippumattomien otosten *t*-testissä ja McNemarin testissä. Malli selitti 28 % henkisen etäännyksen vaihtelusta johtuen enemmän aitouden ja toimisuuden yhteensopivuuksien muuttajan kuin sukupuolen sisällyttäessä malliin (ks. selityksien muutokset Taulukossa 5). Toisaalta, kuten Kuvio 3 havainnollistaa, sukupuoli toimi tutkittua yhteyttä muuntavana tekijänä niin, että miehet kokevat henkistä etäännyksiä naisia enemmän, kun yhteensopivuus aitouden ja toimisuuden osa-alueella on heikkoa.

**TAULUKKO 5. Henkistä etäännyksiä selittävä regressiomalli**

| <b>Henkinen etäännyksen selitettävänä muuttujana</b>  | <b>Askel 1<br/><math>\beta</math></b> | <b>Askel 2<br/><math>\beta</math></b> | <b>Askel 3<br/><math>\beta</math></b> |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Aitous ja toimisuus yhteensopivuus                    | -.51***                               | -.53***                               | -.49***                               |
| Sukupuoli   |                                       | .30***                                | .32***                                |
| Sukupuoli $\times$ Aitous ja toimisuus yhteensopivuus |                                       |                                       | -.17***                               |
| Mallin selityksien muutos $\Delta R^2$                | .27***                                | .02**                                 | .01***                                |
| Mallin kokonaisselityksaste $R^2$                     | .26***                                | .28***                                | .28***                                |

\**p* < .05, \*\**p* < .01, \*\*\**p* < .001



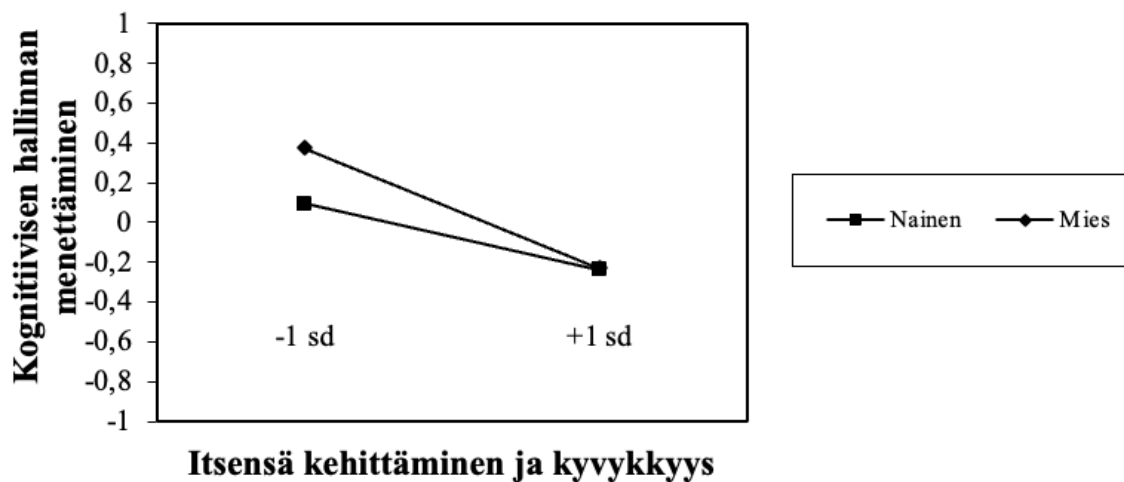
KUVIO 3. Sukupuolen muuntava vaikutus aitous ja toimijuus -yhteensopivuuden sekä henkisen etääntymisen välisen yhteyteen

Kognitiivisen hallinnan menettämistä kuvaavassa regressiomallissa sekä itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden yhteensopivuusmuuttujan, sukupuolen että Sukupuoli  $\times$  Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys yhteensopivuus -interaktiotermien yhteys kognitiivisen hallinnan menettämisen kokemukseen oli kaikilla tilastollisesti merkitsevä, kuten Taulukosta 6 voi havaita. Itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden yhteensopivuusmuuttujan yhteys kognitiivisen hallinnan menettämiseen oli negatiivinen, eli mitä heikompi yhteensopivuus oli itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osa-alueella, sitä enemmän koettiin kognitiivisen hallinnan menettämistä työssä. Sukupuoli  $\times$  Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys yhteensopivuus -interaktiotermien standardoimaton regressiokerroin oli negatiivinen, eli miehet kokivat naisia enemmän kognitiivisen hallinnan menettämistä, kun heillä oli heikko yhteensopivuus itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osa-alueella. Tulos on samansuuntainen kuin McNemarin testissä. Malli selitti 7 % kognitiivisen hallinnan menettämisen vaihtelusta, ja kuten Kuvio 4 havainnollistaa, sukupuoli toimi tutkittua yhteyttä muuntavana tekijänä niin, että miehet kokivat kognitiivisen hallinnan menettämistä naisia enemmän, kun yhteensopivuus itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osa-alueella oli heikkoa.

**TAULUKKO 6. Kognitiivisen hallinnan menettämistä selittävä regressiomalli**

| Kognitiivisen hallinnan menettäminen selitettävänä muuttujana | Askel 1<br>$\beta$ | Askel 2<br>$\beta$ | Askel 3<br>$\beta$ |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys yhteensopivuus              | -.26***            | -.27***            | -.23***            |
| Sukupuoli   |                    | .14**              | .17***             |
| Sukupuoli $\times$ Itsensä kehittäminen ja yhteensopivuus     |                    |                    | -.14**             |
| Mallin selitysasteen muutos $\Delta R^2$                      | .07***             | .004**             | .003**             |
| Mallin kokonaisselitys aste $R^2$                             | .07***             | .07***             | .07***             |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$



KUVIO 4. Kognitiivisen hallinnan menettämistä kuvaava interaktiokuvaaja.

Tarkastellessamme emotionaalisen hallinnan menettämistä selittävää regressiomallia, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -yhteensopivuusmuuttujan ja aitous ja toimijuus -yhteensopivuusmuuttujan regressiokertoimet olivat jokaisella askeleella tilastollisesti merkitseviä ( $p < .001$ ). Kuten Taulukosta 4 voidaan havaita, standardoimattomien regressiokertoimien arvot vaihtelivat välillä  $-.15 - .05$ . Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä sekä aitous ja toimijuus -yhteensopivuusmuuttujien

regressiokertoimet olivat negatiivisia, eli mitä heikompi yhteensopivuus näillä työn merkityksellisyyden osa-alueilla oli, sitä enemmän emotionaalisen hallinnan menettämistä koettiin. Sukupuolen regressiokertoimet eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, eli sukupuolella ei ollut selitysosuutta emotionaalisen hallinnan vaihtelussa, mikä on yhtenevä tulos riippumattomien otosten *t*-testin tuloksen kanssa. Sukupuoli × Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä ja Sukupuoli × Aitous ja toimijuus yhteensopivuus -interaktioiden regressiokertoimet eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, eli sukupuoli ei muuntanut kummankaan työn merkityksellisyyden osa-alueen yhteyttä emotionaalisen hallinnan menettämiseen. Mallin selitysasteen muutos ei ollut tilastollisesti merkitsevä toisella eikä kolmannella askeleella ja mallin kokonaisselitysaste oli jokaisella askeleella .05. Tämä tarkoittaa, että malli pystyi selittämään 5 % emotionaalisen hallinnan menettämisen vaihtelusta, eivätkä muuttujista sukupuoli, Sukupuoli × Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä tai Sukupuoli × Aitous ja aitous ja toimijuus tuoneet tähän enää lisäarvoa.

**TAULUKKO 7. Emotionaalisen hallinnan menettämistä selittävä regressiomalli**

| <b>Emotionaalisen hallinnan menettäminen selitettävänä muuttujana</b> | <b>Askel 1<br/><math>\beta</math></b> | <b>Askel 2<br/><math>\beta</math></b> | <b>Askel 3<br/><math>\beta</math></b> |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä                   | -.13***                               | -.13***                               | -.12***                               |
| Aitous ja toimijuus   | -.15***                               | -.15***                               | -.14***                               |
| Sukupuoli   |                                       | -.01                                  | .00                                   |
| Sukupuoli × Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä       |                                       |                                       | -.05                                  |
| Sukupuoli × Aitous ja toimijuus yhteensopivuus                        |                                       |                                       | -.04                                  |
| Mallin selitysasteen muutos $\Delta R^2$                              | .05***                                | .00                                   | .00                                   |
| Mallin kokonaisselitys aste $R^2$                                     | .05***                                | .05***                                | .05***                                |

\**p*<.05, \*\**p*< .01, \*\*\**p*<.001

## 4. POHDINTA

### 4.1. Tutkimuksen päähavainnot

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn yhteensopivuus sen kuudella osa-alueella eli 1) *perustarpeet ja turvallisuus* 2) *arvostus ja uramenestys* 3) *aitous ja toimijuus* 4) *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* 5) *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* sekä 6) *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* (Rantanen ym., 2022a) on yhteydessä työuupumuksen eri osaluottuvuuksiin, joita ovat tässä tutkimuksessa 1) *ekshaustio* 2) *henkinen etääntyminen työstä* 3) *kognitiivisen hallinnan menettäminen* sekä 4) *emotionaalisen hallinnan menettäminen* (de Beer ym., 2020). Lisäksi tutkimme, ovatko nämä yhteydet erilaisia naisilla ja miehillä.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastelimme TMT-kyselyn osa-alueiden ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä kaikkien tutkimukseen osallistuneiden osalta tekemättä jakoa sukupuolten välille. Oletimme ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen, että itsensä kehittämisen ja kyvykkyuden, aitouden ja toimijuuden sekä yhteenkuuluvuuden ja myötävaikuttamisen osa-alueiden työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuus olisivat yhteydessä vähäisempään työuupumusoireiluun eli työuupumuksen eri ulottuvuuksien kokemuksiin. Nämä oletukset toteutuivat, ja tulokset ovat linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa, jossa on havaittu puutteellisten omaa työtä koskevien hallinnan mahdollisuuksien ja sosiaalisten suhteiden olevan yhteydessä koettuun työuupumukseen (Śliwiński ym., 2014). Tulokset osoittavat, että mitä paremmin työntekijän odotukset koskien hänelle merkityksellisiä tekijöitä työssä näillä osa-alueilla toteutuvat nykyisessä työssä, sitä vähemmän raportoidaan työuupumuksen kokemuksia.

Aiemmissa tutkimuksissa puutteelliset hallinnan mahdollisuudet koskien omaa työtä ovat olleet yhteydessä suurempaan uupumuksen kokemukseen (Śliwiński ym., 2014). Tutkimuksemme tulokset tukevat näitä havaintoja, sillä heikko yhteensopivuus aitouden ja toimijuuden osa-alueella oli yhteydessä ekshaustioon, henkiseen etääntymiseen ja emotionaalisen hallinnan menettämiseen. Sen lisäksi heikko yhteensopivuus itsensä kehittämisen ja kyvykkyuden osa-alueella oli yhteydessä kognitiivisen hallinnan menettämiseen. Aiempien tutkimusten mukaan sosiaaliset suhteet ovat yhteydessä vähäisempään työuupumukseen (Śliwiński ym., 2014). Myös tässä tutkimuksessa yhteensopivuus yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -osa-alueella oli

yhteydessä vähäisempään emotionaalisen hallinnan menettämiseen. Tuloksemme ovat siis samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa ja tuovat tarkempaa tietoa siitä, kuinka työn merkityksellisyyden osa-alueet ja työuupumuksen ulottuvuudet ovat toisiinsa yhteydessä. Huomionarvoista on, että ekshaustion osalta taustamuuttujista työtuntien suuri määrä oli yhteydessä suurempaan uupumisen kokemukseen, mikä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Wütschert ym., 2022; Baeriswyl, ym., 2021; Sandmeier ym., 2022). Tätä tietoa voidaan hyödyntää jatkotutkimuksissa ja esimerkiksi työuupumuksen ehkäisemisessä.

Toisen tutkimuskysymyksemme pohjalta selvitimme, eroavatko yhteydet työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuuden ja työuupumuksen eri ulottuvuuksien välillä naisilla ja miehillä, ja jos kyllä, niin miten. Koska näin tarkkaa tutkimusta TMT-kyselyn osa-alueiden yhteensopivuuksien ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisistä yhteyksistä ei aiemmin ole tehty, ennako-oletuksemme olivat hyvin yleisluontoisia. Oletimme, että miehet kokevat naisia enemmän työuupumusta, kun koetaan heikkoa yhteensopivuutta aitouden ja toimijuus -osa-alueella. Tämä oletus toteutui yhden työuupumuksen ulottuvuuden, henkisen etäännyksen osalta. Miehet kokivat naisia enemmän henkistä etäännyttä, kun aitouden ja toimijuuden osa-alueella oli heikko yhteensopivuus. Eli kun miehet eivät pysty haluamallaan tavalla toteuttamaan itselleen tärkeinä pitämiään asioita työssä tai vaikuttamaan omaan työn tekemisen tapaansa, ovat he suuremmissa riskissä uupua kuin naiset vastaavassa tilanteessa. Kun aitouden ja toimijuuden osa-alueella oli yhteensopivuutta, miesten ja naisten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa henkisen etäännyksen kokemisessa. Tämä tulos on samansuuntainen kuin Houkesin ja kollegoiden (2011) tutkimuksessa, jossa miehillä henkinen etäännyminen laukaisi useammin työuupumuksen kuin naisilla.

Oletuksemme oli, että naisilla heikko yhteensopivuus perustarpeet ja turvallisuus -osa-alueella olisi vahvemmin yhteydessä työuupumuksen eri ulottuvuuksiin kuin miehillä, koska aiemman tutkimustiedon perusteella naiset kokevat enemmän työuupumusta ollessaan heikossa taloudellisessa asemassa (Śliwiński ym., 2014). Oletimme myös, että miehillä hyvä yhteensopivuus arvostuksen ja uramenestyksen osa-alueella olisi vahvemmassa negatiivisessa yhteydessä työuupumuksen eri ulottuvuuksiin kuin naisilla, koska Śliwińskin ja kollegoiden (2014) tutkimuksessa miehillä hyvät uramahdollisuudet olivat yhteydessä vähäisempään työuupumukseen. Nämä kaksi oletusta eivät tässä tutkimuksessa kuitenkaan toteutuneet. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että Śliwińskin ja kollegoiden (2014) tutkimuksessa, jonka tulosten pohjalta asetimme nämä oletukset, tutkittavat olivat kaikki psykoterapeutteja, kun meidän tutkimuksessamme tutkittavat edustavat useampaa eri toimialaa. Śliwińskin ja kumppanien



(2014) tutkimus myös sijoittui Puolaan, ja vaikka kyseessä on eurooppalainen länsimaa, voivat mahdolliset erot työelämäkulttuurissa osaltaan selittää tulosten erilaisuutta.

Vaikka emme tehneet oletuksia itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osalta sukupuolten välisistä eroista työuupumuksen kokemuksissa, tutkimuksessamme selvisi, että miehet kokivat enemmän kognitiivisen hallinnan menettämistä kuin naiset, kun itsensä kehittäminen ja kyvykkyys -osa-alueella koettiin heikkoa yhteensopivuutta. Eli kun miehet eivät pysty esimerkiksi kehittämään omaa osaamistaan yhtä paljon kuin haluaisivat, tai kun he eivät tunne itseään riittävän osaavaksi omassa työssään, ovat he suuremmissa riskissä kokea kognitiivisen hallinnan menettämistä kuin naiset, jotka kokevat heikkoa yhteensopivuutta tällä osa-alueella. Tämä tarkoittaa sitä, että tällaisessa tilanteessa miehet voivat tehdä esimerkiksi enemmän virheitä työssään, koska eivät pysty ajattelemaan selkeästi. Kun itsensä kehittäminen ja kyvykkyys -osa-alueella koettiin yhteensopivuutta, miesten ja naisten välillä ei ollut eroa kognitiivisen hallinnan menettämisen kokemuksen suhteen, mutta se oli molemmilla sukupuolilla vähäisempää kuin silloin, jos koettiin heikkoa yhteensopivuutta itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden osalta. Naiset kokivat miehiä enemmän ekshaustiota, minkä havainnon myös Houkes ja kollegat (2011) tekivät tutkimuksessaan, jossa uupumusasteinen väsymys laukaisi naisilla useammin työuupumuksen kuin miehillä. Siitä huolimatta ekshaustioon ja emotionaalisen hallinnan menettämisen yhteys työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuuden kanssa ei tässä tutkimuksessa osoittautunut erilaiseksi naisilla ja miehillä.

Tulokset viittaavat siihen, että työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueista etenkin aitouden ja toimijuuden osa-alueen heikko yhteensopivuus on merkittävässä osassa työuupumuksen kokemuksessa. Heikko yhteensopivuus tällä osa-alueella oli tutkimuksessamme yhteydessä kolmeen neljästä työuupumuksen ulottuvuudesta. Ainoastaan kognitiivisen hallinnan menettämiseen aitouden ja toimijuuden osa-alueen yhteensopivuudella ei ollut tilastollista yhteyttä. Vaikuttaa siis siltä, että jos ihminen ei esimerkiksi pääse itselleen tärkeäksi kokemallaan tavalla työssään toteuttamaan itselleen tärkeitä asioita ja päättämään miten itse työtehtävänsä parhaiten hoitaa, on tämä yhteydessä työuupumukseen.

#### **4.2. Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämän tutkimuksen vahvuus on määrällisesti laaja aineisto, joka edustaa jossain määrin monipuolisesti suomalaista työväestöä. Otokoko on tarpeeksi suuri myös valittujen

analyysimenetelmien kannalta. TMT-kysely kartoittaa työn merkityksiä ja täyttymyksiä monipuolisesti ja sen eri osioiden sisäiset reliabiliteetit ovat hyviä (Rantanen ym., 2022a). Niin ikään työuupumuksen mittaamiseen käytetyn BAT-mittarin reliabiliteetti on hyvä (Schaufeli ym., 2020). Tämä tutkimus tarjoaa uutta tietoa työn merkityksellisyyden ja työuupumuksen välisistä yhteyksistä, koska tällaista työn merkityksellisyyden lähteiden kuuden eri osa-alueen ja työuupumuksen suhteellisen uuden käsitteellistykseen neljän ulottuvuuden välistä tarkastelua ei vielä ole tehty. Tämä tarkempi tieto voi auttaa muun muassa uraohjauksessa ja työhyvinvoinnin kehittämistyössä, kun pystytään paremmin tukemaan työntekijöiden merkityksellisinä pitämien asioiden täyttymistä työssä, mikä voi ehkäistä työuupumusta ja näin ollen vähentää esimerkiksi sairauslomista aiheutuvia kustannuksia. TMT-kysely myös tarkastelee merkityksellisyyttä uudelta näkökulmasta, josta tutkimusta ei Suomessa vielä juurikaan ole tehty. Uudessa näkökulmassa olennaista on erityisesti yhteensopivuuden merkitys. Olennaista ei siis ole pelkästään se, miten paljon tiettyä merkityksellisyyden lähdettä yksilö saa työstään, vaan se, miten hyvin tämä sopii yhteen sen kanssa, mitä yksilö odottaa työltään. Toisin sanoen, ei voida sanoa yksiselitteisesti, että alhainen työn merkityksellisyyden täyttymys tietyllä osa-alueella olisi työuupumusta aiheuttava tekijä, jos yksilö ei itse pidä kyseistä osa-aluetta tärkeänä itselleen. Lisäksi huomionarvoista on, että yhteensopivuudet toisilla osa-alueilla voivat kompensoida heikkoa yhteensopivuutta toisilla. Tämän uuden näkökulman työn merkityksellisyyden tarkasteluun voidaankin nähdä korostavan keskustelun ja esihenkilötyön merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Vaikka raja-arvo suotuisalle yhteensopivuudelle onkin määritelty (Rantanen ym., hyväksytty), vasta yksilön kanssa käydyn keskustelun myötä voidaan ymmärtää kunnolla sitä, miten heikko yhteensopivuus jollakin merkityksellisyyden osa-alueella vaikuttaa hänen työhyvinvointiinsa ja uupumisen riskiinsä.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää sitä, että aineiston sukupuolijakauma on vino naisten ollessa reilusti yliedustettuina. Jatkotutkimuksiin olisikin erityisen tärkeää saada enemmän miehiä mukaan tutkittavien joukkoon, koska työuupumus ei tämän tutkimuksen valossa ole vain naisten ongelma - etenkin silloin, kun yhteensopivuus työn merkitysten ja täyttymysten välillä on heikkoa. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan miehet itse asiassa ovat suuremmassa riskissä uupua ja näin ollen haavoittuvaisemmassa asemassa kuin naiset, kun yhteensopivuus työn merkitysten ja täyttymysten välillä on heikkoa. Tämän tiedon hyödyntäminen työelämä- ja uraohjauksessa olisi erittäin tärkeää, jotta voitaisiin tukea etenkin työuupumuksen kannalta haavoittuvassa asemassa olevien miesten työhyvinvointia ja ehkäistä työuupumuksen kehittymistä. Jatkotutkimuksissa voitaisiin selvittää esimerkiksi, johtuuko miesten alttius

uupua kulttuurisista tekijöistä, kuten siitä, että miehet eivät yhtä helposti puhu negatiivisista tunteistaan ja ongelmistaan, jolloin kun he myöntävät kokevansa työuupumusoireita, saattaa tilanne jo vakavampi. Miehiä tulisikin rohkaista puhumaan työhön liittyvistä kuormitustekijöistä aiempaa enemmän niin kollegoille ja esihenkilöille työpaikoilla kuin ammattilaisille työterveyshuollossa.

Myös korkeasti koulutetut ovat aineistossa yliedustettuina, mikä saattaa vaikeuttaa tulosten yleistettävyyttä esimerkiksi ei niin korkeasti koulutettuihin ja työntekijä -ammattiasemassa työskenteleviin. Jatkotutkimuksiin olisikin hyödyllistä saada mukaan enemmän myös matalasti koulutettuja. Vaikka työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvoinnin ilmiöitä onkin Suomessa tutkittu enemmän korkeasti koulutettujen osalta, myös suorittavaa työtä tekevät kokevat työssään merkityksellisyyttä ja ammattiympeyttä. Työsuojelurahaston Duunareiden työn merkityksellisyys -hankkeessa (Saari ym., 2021) suorittavaa työtä tekevien ammattiympeyden ja työn merkityksellisyyden lähteitä olivat esimerkiksi työssä onnistuminen, toisten auttaminen ja hyvän tekeminen sekä työyhteisöön kuuluminen, joita myös TMT-kysely osaltaan kartoittaa. Näiden tulosten perusteella matalasti ja korkeasti koulutettujen työn merkityksellisyyden lähteet eivät siis välttämättä eroa toisistaan kovinkaan paljon. Vaikka työn merkityksellisyyden lähteet olisivat samankaltaisia eri ammattiasemassa olevilla ja eri koulutustason omaavilla työntekijöillä, emme kuitenkaan tiedä, ovatko ne yhteydessä työuupumuksen kokemukseen samalla tavalla kaikilla työntekijöillä koulutustasoon ja ammattiasemaan katsomatta. Siksi jatkotutkimuksissa olisi tärkeää selvittää sitä, ovatko nyt tässä tutkimuksessa saadut tulokset samanlaisia ja yhtä voimakkaita myös matalasti koulutetuilla. Toisin sanoen, ovatko mahdolliset heikot yhteensopivuudet TMT-kyselyn eri osa-alueilla samalla tavalla ja yhtäläisellä voimakkuudella yhteydessä työuupumuksen myös matalan koulutustason omaavilla henkilöillä.

Lisäksi TMT-kyselyn täyttäminen on ollut vapaaehtoista, eli on mahdollista, että vain motivoituneimmat ja aiheesta kiinnostuneimmat henkilöt ovat sen täyttäneet. Näin saattaa jäädä tietoa saamatta sellaisten henkilöiden osalta, jotka eivät ole yhtä kiinnostuneita työn merkityksellisyyden teemoista kuin nyt vastauksensa antaneet. Lisäksi, koska TMT-kyselyn tulokset perustuvat vastaajien itsearvioon, ovat esimerkiksi vastaajan mieliala tai yksilöllinen vastaustyyli voineet vaikuttaa kyselyn tuloksiin.

Tulosten tulkinnassa huomionarvoista on myös se, että kyseessä on poikkileikkaustutkimus, joka ei mahdollista syy-seuraussuhteiden tarkastelua tai niiden suuntaa, eikä myöskään tarjoa tietoa tulosten pysymisestä ajassa. Jatkossa työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuuden ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisistä yhteyksistä olisikin hyödyllistä tutkia myös pitkittäisasetelmalla. Tämä tutkimus tarjoaa uutta tietoa työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuuden sekä työuupumuksen ulottuvuuksien välisistä yhteyksistä, mutta ei kerro yhteyksien suunnasta eli siitä, johtuuko lisääntynyt työuupumusoireilu siitä, että yksilön odotukset työn merkityksellisyydestä eivät täyty, vai heikentääkö työuupumus merkityksellisyyden kokemista esimerkiksi sen kautta, että yksilö ei uupumuksen vuoksi enää kykene huomaamaan merkityksellisyyttä tuottavia asioita työssään, jolloin yhteensopivuus merkitysten ja täyttymysten välillä heikkenee. Olisi hyvä myös selvittää ajan vaikutusta tuloksiin esimerkiksi siten, että auttaako työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuus ja sen ylläpitäminen ehkäisemään työuupumusta pitkällä aikavälillä. Koska työuupumuksen ehkäisyllä voidaan saavuttaa merkittäviä taloudellisia säästöjä esimerkiksi työtehon säilymisen kautta (Dewa ym., 2014), voisi tämä pitkittäistutkimuksesta mahdollisesti saatava tieto rohkaista yhä useampaa organisaatiota panostamaan työn merkityksellisyyden tukemiseen, jolloin työhyvinvoinnin myönteiset seuraukset voisivat olla merkittäviä myös yhteiskunnallisella tasolla. Pitkittäisasetelmalla voitaisiin myös selvittää, miten työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden kokemukset muuttuvat yksilön työ- tai elämäntilanteen muuttuessa, ja miten nämä muutokset sitten edelleen vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen tai kokemiseen.

TMT-kyselyn osa-alueiden yhteensopivuuden ja työuupumuksen ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä olisi hyödyllistä tutkia myös laadullisen tutkimuksen menetelmin. Kuten Rantanen ja kollegat (2022a; hyväksytty) toteavat, ei heikko yhteensopivuus yhdellä työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueella välttämättä johda heikentyneeseen työhyvinvointiin tai työuupumusriskiin, vaan kokonaiskuva tilanteesta ratkaisee. Osa-alueet voivat kompensoida toisiaan, ja merkityksellisyyden kokemuksia voi saada myös muilta elämän osa-alueilta. Merkityksellisellä työllä onkin todettu olevan yhteyksiä elämän kokonaismerkityksellisyyteen ja elämäntyytyväisyyteen (Allan ym., 2019). Laadullisella tutkimuksella voitaisiin selvittää esimerkiksi sitä, miten ihmiset kokevat osa-alueiden yhteyden työuupumuksen kokemuksiinsa ja kuinka eri osa-alueet kompensoivat toisiaan, sekä miten työn ulkopuolisesta elämästä saadut merkityksellisyyden lähteet vaikuttavat TMT-kyselyn osa-alueiden ja työuupumuksen väliseen

yhteyteen. Laadullisen tutkimuksen avulla voitaisiin myös saada kokonaisvaltaisempi kuva työn merkitysten ja tyytymysten vaikutuksista ihmisten elämässä.

### **4.3. Johtopäätökset ja käytännön suositukset**

Koska etenkin heikko yhteensopivuus aitouden ja toimijuuden, itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden sekä yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä -osa-alueilla on tämän tutkimuksen valossa yhteydessä työuupumusoireisiin, olisi näiden osa-alueiden huomioiminen työelämässä ja uraohjauksessa erityisen tärkeää. Nämä osa-alueet heijastelevat ihmisen psykologisia perustarpeita eli autonomiaa, kompetenssia sekä yhteenkuuluvuutta (esim. Ryan & Deci, 2000; Martela & Riekkö, 2018) sekä Maslow'n (1987) psykologista tarvehierarkiaa.

Tulokset osoittavat, että kun työntekijä ei pääse työssään haluamallaan tavalla toteuttamaan itselleen tärkeitä asioita tai voi päättää itse, miten työtehtävänsä parhaiten hoitaa, voi se olla riski työuupumukselle. Lisäksi se, että ei ole mahdollisuutta kehittää itseään ja osaamistaan tai vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja saada hyviä työkaverisuhteita, vaikka sitä toivoisi, voi lisätä uupumisen riskiä. Työpaikoilla olisikin tärkeää tämän tuloksen valossa tukea työntekijöiden autonomiaa siinä määrin, kuin työtehtävät antavat siihen mahdollisuuksia sekä pyrkiä edistämään yhteisöllistä sekä oppimiseen että kehittymiseen kannustavaa ilmapiiriä. Näin voidaan edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta parantaa organisaation suorituskykyä, mitä kautta vaikutukset voivat parhaassa tapauksessa olla jopa yhteiskunnallisia.

Vaikka tutkimuksemme keskittyikin tutkimaan työntekijöiden kokemuksia kahden uuden näkökulman ja mittarin kautta, niin nämä tulokset vahvistavat myös aikaisempia työpsykologian teorioita ja tuo huomion samoihin näkökulmiin, joita on esitetty esimerkiksi työn vaatimus-hallintamallissa (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) sekä työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (Demerouti ym., 2001; Bakker ym., 2017). Näissä malleissa työn vaatimusten haitallisuuteen nähdään vaikuttavan sen, kuinka hyvin yksilö pystyy hallitsemaan omaa työtään ja kuinka paljon voimavaroja, kuten sosiaalista tukea, hän saa työstään, joita tekijöitä myös TMT-kysely osaltaan kartoittaa. TMT-kyselyn voidaan siis nähdä tavoittavan myös näitä malleja, vaikka se tarkastelee työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia erilaisesta näkökulmasta.

Psykologisten perustarpeiden merkitys näkyy siis työelämässä ja -ympäristössä, minkä vuoksi niiden huomioiminen työelämässä, uraohjauksessa ja esihenkilötyössä on erityisen tärkeää. Tämä asettaa haasteen ja mahdollisuuden mm. työn merkityksellisyyden johtamiselle, jolla on tärkeä rooli psykologisten perustarpeiden toteutumisen mahdollistavien olosuhteiden luomisessa (Lysova ym., 2019). Lisäksi johtamisella voidaan luoda työpaikalle työn merkityksellisyyttä edistäviä olosuhteita ja toimintatapoja, kuten Konsti kollegoineen (painossa) on todennut haastatellessaan johtajia ja esihenkilöitä siitä, miten he näkevät TMT-kyselyn profiileineen johtamisen ja esihenkilötyön työkaluna. Tutkimuksemme keskeinen viesti on myös se, että vaikka työuupumuksen onkin todettu olevan yleisempää naisilla (Bakker ym., 2002; Norlund ym, 2010), myös miehet ovat riskissä uupua etenkin silloin, kun työn merkitykset ja täyttymykset eivät ole tasapainossa. Tämä tulee niin ikään huomioida työpaikoilla ja johtamisessa kuin työterveyshuollossakin, jotta miesten ongelmat eivät pääse kasvamaan liian suuriksi ennen kuin niistä puhutaan ja niihin tartutaan.

Tutkimuksemme tarjoaa arvokasta uutta tietoa työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuuden ja työuupumuksen ulottuvuuksien yhteyksistä toisiinsa ja avaa samalla ovia erilaisille jatkotutkimuksille. Saadessamme lisää tietoa työn merkityksellisyyden yhteyksistä työuupumukseen voimme tulevaisuudessa ehkäistä paitsi organisaatiotasolla esimerkiksi tehokkuuden laskusta johtuvia taloudellisia menetyksiä, myös ja ennen kaikkea entistä tehokkaammin vähentää työuupumuksesta johtuvaa inhimillistä kärsimystä.

## LÄHDELUETTELO

- Ahola, K. & Hakanen, J. (2014) Burnout and Health. Teoksessa M. P. Leiter, A. B. Bakker & C. Maslach. (toim.), *Burnout at Work A Psychological perspective*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/978131589416>
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Baeriswyl, S., Bratoljic, C., & Krause, A. (2021). How homeroom teachers cope with high demands: Effect of prolonging working hours on emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 85, 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.02.002>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory--a General Survey: An Internet Study. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 245.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Lawrence Erlbaum.
- de Beer, L. T., & Bianchi, R. (2019). Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory: A Bayesian structural equation modeling approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2), 217–224. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000392>
- de Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J., & Rudnev, M. (2020). Measurement Invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) Across Seven Cross-National Representative Samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5604. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J. & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work and stress*, 28(2), 107-123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909545>
- Demerouti, E., Bakker, B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewa, C. S., Jacobs, P., Thanh, N., X., & Loong, D. (2014). *An estimate of the cost of burnout on early retirement and reduction in clinical hours of practicing physicians in Canada. 2014.*
- Ding, N., & Liu, B. (2019). Chinese public sector employees' age, emotional dissonance, work meaningfulness, and perceived stress. *Social Behavior and Personality*, 47(1),



- 1–13. <https://doi.org/10.2224/sbp.7280>
- Guidetti, G., Grandi, A., Converso, D., Bosco, N., Fantinelli, S., Zito, M., & Colombo, L. (2021). Funeral and Mortuary Operators: The Role of Stigma, Incivility, Work Meaningfulness and Work–Family Relation to Explain Occupational Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), Art. 13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136691>
- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2022). Shortening of the Burnout Assessment Tool (BAT)—From 23 to 12 items using content and Rasch analysis. *BMC Public Health*, 22(1), 560. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12946-y>
- Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>
- Harry, N. (2021). Call centre agents' emotional intelligence as predictors of their exhaustion and professional efficacy: The moderating effect of meaningfulness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1819>
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1988). *Applied statistics for the behavioral sciences* (2. ed). Houghton Mifflin.
- Houkes, I., Winants, Y., Twellaar, M., & Verdonk, P. (2011). Development of burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GPs. A three-wave panel study. *BMC Public Health*, 11(1), 240. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-240>
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). Työ ja

terveys Suomessa 2012 - Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista.

*Työterveyslaitos*. ISBN (pdf) 978-952-261-302-8

Karasek, R. (1979). Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 258-308.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Konsti, S., Tossavainen, A., Markkula, S., Mauno, S. & Rantanen, J. (painossa) Työn merkityksellisyyden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon Tutkimus*. 42(3).

Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685.

<https://doi.org/10.1177/1059601112461578>

Listopad, I. W., Esch, T., & Michaelsen, M. M. (2021). An Empirical Investigation of the Relationship Between Spirituality, Work Culture, and Burnout: The Need for an Extended Health and Disease Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 723884.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.723884>

Lopez, F. G., & Ramos, K. (2017). An Exploration of Gender and Career Stage Differences on a Multidimensional Measure of Work Meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 423–433. <https://doi.org/10.1177/1069072716639851>

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of vocational behavior*, 110(Part B), 374-389.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>

Martela, F., & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and

- Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- 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, 11–37.  
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (1.). Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mostafa, A. M. S. (2022). The Moderating Role of Self-Sacrificing Disposition and Work Meaningfulness on the Relationship Between Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 1579–1597.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-021-00463-5>
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa *Tykkää työstä—Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (ss. 103–125). PS-kustannus.
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender--results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC public health*, 10(1), 326. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-326>
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*. Organisation for Economic Co-operation and Development. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2022\\_3197152b-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2022_3197152b-en)

- Peterson, G. W., MacFarlane, J., & Osborn, D. (2017). THE VOCATIONAL MEANING SURVEY [VMS] An Exploration of Importance in Current Work. *Career Planning and Adult Development Journal*, 33(2), 49–59.
- Rantanen, J., Markkula, S. & Konsti, S. (2022a). MEANWELL: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmän käyttökoulutus. Osallistujien 19.8.2022 saama koulutusmateriaalipaketti. Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos.
- Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2022b). Vocational Meaning Survey (VMS) -kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia*, 57(05-06).
- Rantanen, J., Mauno, S., Konsti, S., Markkula, S. & Peterson, G. (hyväksytty). The Vocational Meaning and Fulfilment Survey (VMFS) – A new instrument for organisations to foster the work-life balance and sustainable careers. Teoksessa P. Kruijnen, S. André & B. van der Heijden (toim.). *Maintaining a Healthy, Sustainable Work-Life Balance Throughout the Life Course: An Interdisciplinary Path to a Better Future*. Edward Elgar.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self Determination Theory and the Facilitaiton of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being*. 2000. <https://web-s-ebscohost-com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=eb52e485-69f7-4814-bd60-56926ee2b03d%40redis>
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P., Leinonen, M., Tapanila, K., Melin, H., & Tampere University. (2021). *Duunarit – ammatistaan ylpeät: Duunarit-hankkeen loppuraportti*. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/136762>

- Sandmeier, A., Baeriswyl, S., Krause, A., & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education, 118*, 103843. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103843>
- Schadenhofer, P., Kundi, M., Abrahamian, H., Blasche, G., Stummer, H., & Kautzky-Willer, A. (2018). Job-related meaningfulness moderates the association between over-commitment and emotional exhaustion in nurses. *Journal of Nursing Management, 26*(7), 820–832. <https://doi.org/10.1111/jonm.12602>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), Art. 24. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart The views expressed in *Work & Stress* Commentaries are those of the author(s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress, 19*(3), 256–262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Śliwiński, Z., Starczyńska, M., Kotela, I., Kowalski, T., Kryś-Noszczyk, K., Lietz-Kijak, D., . . . Makara-Studzińska, M. (2014). Life satisfaction and risk of burnout among men and women working as physiotherapists. *International journal of occupational medicine and environmental health, 27*(3), 400-412. <https://doi.org/10.2478/s13382-014-0266-8>
- 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>

- Tei, S., Becker, C., Sugihara, G., Kawada, R., Fujino, J., Sozu, T., Murai, T., & Takahashi, H. (2015). Sense of meaning in work and risk of burnout among medical professionals. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 69(2), 123–124. <https://doi.org/10.1111/pcn.12217>
- Tilastokeskus. (2023). *Työ, palkat ja toimeentulo*. [https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat.html](https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2009). Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>
- Wütschert, M. S. (2022). Long working hours and exhaustion: A test of rumination as a mediator among mobile-flexible employees in activity-based offices. *Escritos de Psicología*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.24310/espisiesepsi.v15i1.12876>