

TOIMIIKO MERKITYKSELLISYYDEN  
KOKEMINEN ”HOITOKEINONA” TYÖN  
KASVAVIEN VAATIMUSTEN  
AIHEUTTAMAAN UUPUMUKSEEN ?

---

Työn merkityksellisuuden muuntava vaikutus työn  
intensifikaation ennustusvoimasta työuupumukseen  
tieteilijöillä

Aino Löppönen  
Pro gradu -tutkielma  
Psykologian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kesäkuu 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

LÖPPÖNEN, AINO: Toimiiko merkityksellisyyden kokeminen ”hoitokeinona” työn kasvavien vaatimusten aiheuttamaan uupumukseen? Työn merkityksellisyyden muuntava vaikutus työn intensifikaation ennustusvoimasta työuupumukseen tieteilijöillä

Pro gradu -tutkielma, 30 s.

Ohjaaja: Feldt, Taru

Psykologia

Kesäkuu 2023

---

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, muuntaako työn merkityksellisyyden kokeminen työn intensifikaation yhteyttä työuupumukseen tieteentekijöillä ja professoreilla ja ennustaako työn intensifikaatio työuupumusta. Pitkittäistutkimuksen kyselyaineisto (n=374) on kerätty vuosina 2017 ja 2019 ja sen kohderyhmänä ovat professorit ja tieteentekijät eli tieteilijät. Tutkituista professoreita oli 127 (34%) ja tieteentekijöitä 247 (66%).

Lineaarisella regressioanalyysin tulokset osoittivat, että tutkituista neljästä intensifikaation osa-alueesta (1. Työtahdin kiristyminen 2. työnsuunnittelun lisääntyneet vaatimukset 3. urasuunnitteluun lisääntyneet vaatimukset 4. tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset) vain ensimmäinen ulottuvuus ”työtahdin kiristyminen” ennusti työuupumusta tieteilijöillä, kun kontrolloitiin aiempi uupumus, taustatekijät ja muut intensifikaation ulottuvuudet. Kaikilla tutkituilla intensifikaation ulottuvuuksilla oli kuitenkin korrelaatioyhteys työuupumukseen, vaikka ennustusvoimaa uupumukseen regressioanalyysillä näillä intensifikaation osa-alueilla ei ollutkaan. Työn merkityksellisyyden kokeminen ei muuntanut työn intensifikaation ja työuupumuksen yhteyttä. Kuitenkin työn merkityksellisyydellä oli omavaikutus työuupumukselle; merkityksellisyyden kasvaessa työuupumus väheni.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tieteilijöitä ei suojaa merkityksellisyyden kokeminen lisääntyvän työn kiireen ennustamalta työuupumukselta: kiihtyvä työn tahti on uuvuttava tekijä ja edes merkityksellisyyden kokeminen ei vähennä uupumisen ennustetta. Tieteilijöiden työssä tulee huomioida, että kasvavien vaatimusten työpaikoilla, jollainen myös tieteilijöiden työ on, tulee kiinnittää huomiota siihen, että yksilön vaatimukset työssä eivät kasva liian korkeiksi. Positiiviset kuin negatiiviset lisääntyvät työn piirteet kääntyvät kuormitustekijöiksi, kun niitä on liikaa. Tässäkin havaittiin tieteilijöillä, että kaikki tutkitut työn vaatimukset olivat yhteydessä uupumiseen.

Sekä lisääntyvän työn kiireen, että työn lisääntyvien vaatimusten aiheuttamaa työuupumusriskiä tulisi pienentää tieteilijöillä kiinnittämällä huomio rakenteisiin: tarvittaisiin yhteisiä kommunikoinnin alustoja, keskustelutilaisuuksia ja työryhmiä pohtimaan, kuinka rakenteita saataisiin yhä autonomisoituvimmista, kiihtyvimmistä työskentelytavoista enemmän yhdessä jakamisen, tukemisen ja rauhallisemman työskentelytavan malleihin. Myös epäoleelliset työtehtävät tulisi karsia.

Avainsanat: työn intensifikaatio, työn intensiivisyys, merkityksellisyys, työhyvinvointi, työuupumus, pitkittäistutkimus

# SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Työn intensifikaatio .....	2
1.2 Työuupumus .....	5
1.3 Työn merkityksellisyys.....	6
1.4 Stressimekanismi työn intensifikaation aiheuttaman uupumisen välisten yhteyksien taustalla .....	8
1.5 Tutkimuksen tarkoitus .....	9
2 MENETELMÄT.....	10
2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat.....	10
2.2 Kyselyt.....	11
2.3 Aineiston tilastollinen analyysi.....	13
3 TULOKSET .....	15
3.1 Ennustaako merkityksellisyyden kokeminen vähäisempää intensifikaation ja työuupumuksen välistä yhteyttä tieteilijöillä.....	16
4 POHDINTA.....	19
4.1 Merkitykselliseksi koettu työ ei vaimenna intensifikaation ja työuupumuksen yhteyttä.....	19
4.2 Kiivas työtahti ja jatkuva, kiihtyvä kiire uuvuttavat .....	21
4.3 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimuskohteet.....	22
4.4 Johtopäätökset ja suositukset.....	24
LÄHTEET .....	26

# 1 JOHDANTO

Nykyajan hektistytvä elämänrytmi ja tietoyhteiskunnan kehittyminen ovat uhka ihmisen kokoisen työn ja jaksavan työntekijän säilymiselle (vrt. Rosa, 2003). Jaksava, hyvinvoiva työntekijä on useissa tutkimuksissa havaittu parhaaksi, tuottavaksi työntekijäksi. Työntekijät joustavat mitä erilaisimpiin uusiin työnkuviin, vaatimuksiin, kehitysideoihin ja uusien teknologisten tuotteiden käyttöön (vrt. Rosa, 2003). Työntekijät kokevat työnsä vaatimusten kiihtyneen tai lisääntyneen laajasti (Green & McIntosh, 2001; Paoli & Merllie, 2005; Stenman ym., 2020). Työtahdin kiihtymisessä piilee vaaransa. Työpaikka, jossa on kiihtytävä työtahti, ei olekaan se työpaikka, jossa työntekijät ovat suorituskykyisimpiä (Mauno, Kubicek, Feldt & Minkkinen, 2020) ja hyvävointisimpia; työtahdin kiristymisellä eli intensifikaation ensimmäisellä ulottuvuudella on yhteys työssä uupumiseen (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Stenman ym., 2020).

Tietotyöläiset, joita myös tämän tutkimuksen kohteena ovat professorit ja tieteentekijät (jatkossa ”tieteilijät”) ovat, ovat hektistytvän työelämän muutoksen eturintamassa; tietotyöläiset kokevat voimakasta työn intensifikaatiota niin Euroopan (Parent-Thirion ym., 2017) kuin Suomen tasolla (Mauno ym., 2019). Tieteentekijöillä uupumisen on havaittu olevan korkeaa tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyssä vuosina 2007 ja 2010, jopa lähes puolet on kokenut työuupumusta (Puhakka & Rautopuro 2008, 2010). Kuitenkin professorit ja tieteilijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, mielekkääksi ja tärkeäksi (Rinne ym., 2012),

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin, voiko merkitykselliseksi koettu työ olla tekijä, joka pienentäisi nykyajan ilmiön työtahdin kiihtymisen eli intensifikaation yhteyttä työssä uupumiseen. Tutkimus on kohdennettu tieteilijöihin. Allanin ja kollegoiden (2019) meta-analyysissä työn merkityksellisyyttä koskevista tutkimuksista havaittiin, että ihmiset, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi sekä voivat, että työskentelevät paremmin. Merkityksellisyyden kokeminen itsessään on jo merkittävää, mutta entistä tavoiteltavampaa ja tärkeämpää se olisi tieteilijöille, jos se ehkäisisi intensifikaation haittavaikutuksia. Intensifikaatiotutkimus on varsin nuorta tutkimusta ja tällä tutkimusasetelmalla ei ole tehty yhtään tutkimusta aiemmin.

## 1.1 Työn intensifikaatio

Työn intensifikaatiota on alkujaan kuvattu, tutkittu ja määritelty työtahdin kiihtymisenä (Franke, 2015). Työn intensifikaatiotutkimuksen juuret pohjautuvatkin Rosan (2003) havaintoihin yleisestä elämän kiihtymisestä: maailman tahti kiihtyy, työelämän tahti kiihtyy. Erityisesti teknologian kiihtyminen vaikuttaa Rosan (2003) mukaan työelämän kiihtymiseen. Kubicek ja kollegat (2015) ovat laajentaneet työn intensifikaation määritelmää yleisestä työtahdin kiristymisestä: heidän mukaansa työn intensifikaatio on 1. *työtahdin kiristymisen* lisääntymisen lisäksi sitä, että myös työntekijän vaatimukset työpäivän aikana lisääntyvät: 2. *työn suunnittelua ja päätöksentekoa koskevissa asioissa*; 3. *urasuunnittelua ja sitä koskevassa päätöksenteossa*; 4. *tiedon päivittämiseen liittyvissä oppimisvaatimuksissa sekä uusien taitojen hankkimisessa*. Myös tässä tutkimuksessa käytetään tätä Kubicekin ja kollegoiden (2015) luomaa mallia työn intensifikaatiosta. Suomessa työn intensifikaatio-käsitteen rinnalla käytetään myös työn intensiivisyyden käsitettä (Mauno ym., 2017). Vastaavasti englanninkielisissä julkaisuissa käytetään termejä ”intensified job demands” tai ”work intensification”. Molempien termien alla tutkitaan samaa ilmiötä, työn intensiivistymisen eri ulottuvuuksia. Tässä tutkimuksessa käytän termiä intensifikaatio.

Alkujaan Kubicek ja kollegat (2015) tulkitsivat kaikki intensifikaation osa-alueet voimavaroja syöviksi vaatimusten osa-alueiksi. Myös useissa tutkimuksissa, joissa on tutkittu intensifikaation yhteyttä eri tekijöihin, on tulkittu intensifikaation eri osa-alueiden olevan stressitaustateoriaoletuksiltaan negatiivisia haastavuuksia (esim. Lepine ym., 2005). Tutkimusten tulokset ovat kuitenkin tukeneet intensifikaation eri osa-alueita niin voimavaroja syövinä kuin toisaalta voimavaroja tuovina tekijöinä, eivätkä yhteydet uupumiseen ole olleet yksiselitteisiä (Korunka ym., 2015; Kubicek ym., 2013; Obschonka ym., 2012). Ensimmäinen osa-alue ”työtahdin kiristyminen” on ollut selkeimmin yhteydessä negatiivisiin tekijöihin, kuten työuupumukseen (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Stenman ym., 2020) ja muissa osa-alueissa tulokset ovat vaihdelleet. Yhdeksi tekijäksi tähän vaihteluun muissa intensifikaation osa-alueissa 2–4 (2. työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset; 3. urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset; 4. tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset) on osoittautunut intensifikaation koettu määrä: korkea ja matala intensifikaation kokeminen ovat olleet yhteydessä negatiivisiin tekijöihin ja keskiverto määrä positiivisiin vaikutuksiin (Mauno, Kubicek ym., 2019; Stenman ym., 2020).

Kubicekin ym. (2015) intensifikaation mallin ensimmäisellä osa-alueella eli *yleisellä työtahdin kiristymisellä (1)* on selkeimmin näistä neljästä osa-alueesta havaittu olevan yhteyttä moniin eri negatiivisiin seurauksiin työntekijöiden hyvinvoinnissa, kuten työuupumukseen (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Stenman ym., 2020) työtytymättömyyteen ja psykosomaattiseen oireiluun (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015). Myös työtehtävien suorittamisen on havaittu heikentyneen ”työtahdin kiristymisen” voimistumisen myötä (Mauno, Kubicek ym., 2019; Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019). Työn intensifikaatiota on tutkittu myös erilaisilla mittarareilla kuin Kubicekin ym. (2015) luomalla kyselyllä ja näissäkin on havaittu, että työtahdin kiristyminen on stressitekijä, joka on yhteydessä hyvinvoinnin ongelmiin (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019). Esimerkiksi suomalaisessa intensifikaatiotutkimuksessa Stenman ym. (2020) havaitsivat johtajia tutkiessaan, että kun 1. ”työtahdin kiristyminen” oli hyvin matalaa, mutta kuitenkin muilla tutkituilla intensifikaation alueilla (2.lisääntyneillä työn ja 3. urasuunnittelun vaatimuksilla”) esiintyi kohtuullisia vaatimuksia, oli tällainen profiili yhteydessä työhyvinvointiin ja tällaisella profiililla johtajat eivät kokeneet työuupumusta juuri lainkaan. Myös työssä valmiiksi koetun autonomian määrän on arvioitu vaikuttavan siihen, onko intensifikaation ulottuvuudet 2 ja 3, jotka kuvaava kasvavan autonomian vaatimuksia, olleet yhteydessä positiivisiin vai negatiivisiin seurauksiin (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019) Esimerkiksi Mauno, Minkkinen ja Auvinen (2019) havaitsivat, että opettajilla, joiden autonomia on valmiiksi suurta, intensifikaation osa-alueen 2 (”lisääntyneet työn suunnittelua ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset”) lisääntyminen ei selittänyt korkeampaa työssä suoriutumista, kun taas teollisuuden ja palveluiden sekä toimihenkilöiden ryhmissä se selitti. Stenman ym. (2020) havaitsivat myös, että työtahdin kiristyminen oli negatiivisesti yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemiseen.

Toisessa intensifikaation osa-alueessa ”*lisääntyneet työnsuunnittelua ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset*” tutkitaan työntekijän vaatimuksia johtaa itseään ja olla työssään entistä itseohjautuvampi (Kubicek ym., 2015). Kolmannessa osa-alueessa ”*lisääntyneet urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyvät vaatimukset*” tutkitaan, kuinka työntekijä joutuu kantamaan vastuuta tulevaisuudestaan työuransa suhteen nykypäivän muuttuvissa työoloissa ja olemaan aktiivinen ylläpitääkseen markkina-arvoaan työmarkkinoilla (Kubicek ym., 2015). Perinteisesti tällaiset työn autonomiset piirteet on nähty positiivisina, työn voimavaratekijöinä, jotka tuovat hyvinvointia (Gagné & Deci, 2005). Työn intensifikaatiomittarin osa-alueena nämä osa-alueet on alkujaan nähty vaatimuksena ja pakkona suoriutua näissä osa-alueissa yhä itsenäisemmin (Kubicek

ym., 2015), mikä ei olisi liiallisena määränä enää voimavaratekijä, vaan voimia vievä tekijä. Liiallinen autonomia työssä voikin kuormittaa työntekijää ja toimia siten pikemminkin työn vaatimuksena kuin voimavarana (Kubicek ym., 2015; Mauno, Kubicek ym., 2019, Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019).

Mauno, Minkkinen, Tsupari ja kollegat (2019) havaitsivat, että toinen intensifikaation osa-alue *”lisääntyneet työn suunnittelua ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset”* selitti korkeampaa työssä suoriutumista teollisuuden ja palveluiden sekä toimihenkilöiden ryhmissä, mutta opettajille tämä ei ollut selittävä tekijä korkeammalle työssä suoriutumiselle. Eri aloilla autonomian kokeminen voi lähtökohtaisesti olla eri tasolla, joka vaikuttaa siihen, kuinka sen lisääntyminen koetaan (vrt. Herr ym., 2015). Mauno, Minkkinen ja Auvinen (2019) kuvailivat, että opetus- ja kasvatustyöhön sisältyy jo lähtökohtaisesti runsaasti itsenäistä suunnittelutyötä, jolloin tällaisen työn lisääntyminen voi ”kääntyä itseään vastaan” ja muuttua voimavarasta kuormitustekijäksi. Myös tässä tutkimuksessa tutkituilla professoreilla ja tieteentekijöillä on lähtökohtaisesti paljon autonomian vaatimuksia työssään ja mahdollisesti hekin voivat kokea lisääntyvät autonomian vaatimukset kuormitustekijöinä.

Neljäs ja viides osa-alue yhdistettynä on *”lisääntyneet vaatimukset hankkia uutta tietoa, taitoa ja oppia”* (vrt. Kubicek ym., 2015). Muuttuva työ teknologian kehittymisineen vaatii uusien taitojen oppimista ja tiedon pitämistä ajan tasalla. Lisääntyneiden oppimisvaatimusten on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä myöhempään työtyytyväisyyteen ja kielteisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Korunka ym., 2015). Myös tässä osa-alueessa on havaittu tutkimuksissa sekä positiivisia, että negatiivisia seuraamuksia, riippuen oppimis- ja tiedonhankinnan vaatimusten määrästä: on havaittu, että kohtuulliset oppimisvaatimukset lisäsivät työn imua, mutta vähäiset ja runsaat oppimisvaatimukset vähensivät sitä (Mauno, Kubicek ym., 2019). Maunon, Kubicekin ja kollegoiden (2019) tutkimuksessa ”oppimisvaatimusten lisääntyminen” työssä selitti työn merkityksellisyyden kokemusten vahvistumista kaikilla tutkituilla ammattialoilla.

Tutkimuksessani tutkin professoreita ja tieteentekijöitä. Eri tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti tietotyöläiset, joita myös professorit ja tieteentekijät ovat, kokevat voimakasta työn intensifikaatiota niin Euroopan (Parent-Thirion ym., 2017)) kuin Suomen tasolla (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019). Mauno, Minkkinen ja Auvinen (2019) suomalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että intensifikaatiota esiintyi yleisesti enemmän tietotyöläisillä kuin tehdas- ja palvelutyössä olevilla (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019) Heidän tutkimuksessaan havaittiin, että professorit olivat yliedustettuina haitta- ja haastestressoriprofiileissa. Pyykön ym. (2012) tekemä analyysi antaa ilmiöstä lisätietoa yliopistomaailman sisällä: havaittiin, että stressi ja uupumus ovat huomattavasti yleisempiä professoreilla kuin yliopiston muulla henkilökunnalla. Tietotyöläisillä, joita myös tässä

tutkimuksessa tutkittavat tieteilijät ovat, on vaarana, että jo valmiiksi korkealla oleva autonomian taso ja korkeat kognitiiviset vaatimukset työssä, lisääntyessään vievät voimavaroja perustyöltä.

## 1.2 Työuupumus

Suomalaisten tieteilijöiden korkea kuormittuneisuus ja työuupuminen on käynyt ilmi eri tutkimuksissa: vuonna 2007 Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyssä työuupumusta ilmoitti kokeneensa lähes puolet (48 %) kaikista vastanneista (Puhakka ym., 2008). Edelleen vuonna 2010 tehdyssä kyselyssä havaittiin, että työuupumisen kokeminen oli pysynyt samalla tasolla kuin vuoden 2007 kyselyssä (Puhakka ym., 2010). Rinteen ym. (2012) mukaan tieteilijät kokevat työnsä kuitenkin tärkeäksi, mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

Työuupumus syntyy, kun pitkittynyt työn kuormituksen aiheuttama stressireaktio vie voimavarat (Maslach & Jackson, 1981). Työuupumus voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen: uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneisyyteen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Uupumusasteinen väsymys on yleistynyttä väsymystä (Maslach, 1997). Uupumusasteinen väsymys on tutkituin näistä kolmesta työuupumuksen ulottuvuuksia, ja se on ollut näistä kaikkein voimakkaimmin yhteydessä työkuormitukseen (West ym., 2016). Kyynistymisellä työtä kohtaan tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee kielteisiä tunteita, kuten irrallisuutta ja välinpitämättömyyttä, työtänsä kohtaan (Maslach ym., 2001) ja kyseenalaistaa työn merkitystä, joka voidaan nähdä yrityksenä etäännyttää itsensä työstään (Maslach ym., 1997). Ammatillisen itsetunnon heikkenemisellä tarkoitetaan työntekijän omien ammatillisten taitojen aliarviointia ja kokemusta, ettei ole riittävän hyvä (Maslach ym., 2001). Tässä tutkimuksessa tutkitulla intensifikaation ensimmäisellä osa-alueella ”työtahdin kiristymisellä” on yleisesti havaittu olevan yhteyttä työssä uupumiseen (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Stenman ym., 2020). Oletus on tässä tutkimuksessa, että työtahdin kiristyminen on myös tieteilijöillä yhteydessä työuupumiseen.

Eri aloilla ja eri tutkimuksissa on havaittu, että intensifikaation aiheuttama stressi voi näkyä joko positiivisena vaikutuksena tai negatiivisena vaikutuksena työhyvinvointiin, ja intensifikaation koettu määrä vaikuttaa onko yhteys positiivinen vai negatiivinen (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019;



Stenman ym., 2020). Vain yksi julkaistu suomalainen tutkimus on toistaiseksi osoittanut, että kaikki tässä tutkimuksessa tarkasteltavat työn intensiivisyyden muodot olivat yhteydessä kohonneeseen työuupumusriskiin korkeasti koulutetuilla työntekijöillä (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019), kuten tässäkin olevat tutkittavat pääsääntöisesti ovat.

### 1.3 Työn merkityksellisyys

Merkityksellisyys ja merkityksellisyyden kokemus voidaan nähdä arvokkaana itsessään, itseisarvona (Martela, 2017; Wolf, 2016). Ihminen viettää merkittävän osan elämästään työssään, siksi on merkityksellistä pohtia merkityksellisyyden tunnetta ja se olemassaolon vaikutuksia työelämässä. Tässä tutkimuksessa tutkitaan, voiko merkityksellisyyden kokeminen työssä vaimentaa työn intensifikaation ennustamalta työuupumukselta. Vastaavaa tutkimusta ei ole tehty aiemmin. Merkityksellisyyden yhteyttä uupumiseen ja erilaisiin hyvinvoinnin tekijöihin on kuitenkin tutkittu. Työn merkityksellisyyden tutkimusten meta-analyysissä on myös havaittu, että ihmiset, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi, sekä voivat että työskentelevät paremmin (Allan ym., 2019).

Työn merkityksellisyyden tutkimuksissa, on työn merkityksellisyyden määritelmää yritetty hahmottaa eri teorioin 1970-luvulta alkaen. Rosson ja kollegoiden (2010) meta-analyysissä havaittiin, että yleisesti teorioissa voitiin havaita, että merkityksellisyyden kokemiseen töissä liittyi sekä sosiaalinen että henkilökohtainen merkityksellisyyden ulottuvuus. Työn merkityksellisyyden yhtenä määritelmänä voidaan kuvailla olevan yksilön kokemus työnsä arvokkuudesta, tärkeydestä, tarkoituksesta, mielekkyydestä, merkittävydestä ja vaikuttavuudesta (Martela & Pessi, 2018). Työn merkityksellisyyden käsite (meaningfulness of work) on sen tutkimusperinteen alkuvaiheilla ollut läheisessä yhteydessä kutsumuksen sekä elämäntyön käsitteisiin (Dik & Duffy, 2009).

Merkityksellisyyden kokeminen töissä on nähty eri tutkimusten valossa työn negatiivisilta puolilta suojaavana tekijänä (Allan ym., 2018) ja vastaavasti oman työn kokeminen merkitykselliseksi on tutkimuksissa yhdistetty moniin hyviin asioihin, kuten työtyytyväisyyteen (Littman-Ovadia & Steger, 2010; Steger ym., 2012), elämän tyytyväisyyteen (Steger ym., 2012), työn imuun (Steger ym., 2012) työhyvinvointiin (Allan ym., 2018; Steger ym., 2012), työhön sitoutumiseen (Geldenhuis ym., 2014) ja tuottavuuden paranemiseen (Allan ym., 2018). Allan ja kollegoiden (2019) meta-analyysissä työn

merkityksellisyyttä koskevista tutkimuksista havaittiin tuloksien tukevan sitä, että ihmiset, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi, sekä voivat että työskentelevät paremmin.

Merkityksellisyyden yhteydestä intensifikaatioon on hyvin vähän tutkimusta. Kahdessa suomalaistutkimuksessa (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019; Stenman ym., 2020) on tutkittu merkityksellisyyden yhteyttä intensifikaatioon, mutta ei vastaavalla tutkimusasetelmalla kuin tässä tutkimuksessa. Maunon Minkkisen ja Auvisen (2019) suomalaisessa tutkimuksessa tutkittiin teollisuus- ja palvelualaa, opettajia sekä toimihenkilöitä. Heitä tutkiessa havaittiin, että intensifikaation neljäs osa-alue ”oppimisvaatimusten lisääntyminen” työssä selitti työn merkityksellisyyden kokemusten vahvistumista kaikilla tutkituilla ammattialoilla. Intensifikaation taso vaikutti ennustekykyyneen kaikilla muilla aloilla paitsi opettajilla: kun intensifikaation ulottuvuus ”oppimisvaatimukset” lisääntyivät kohtuullisesti, työn merkityksellisyys koettiin korkeimpana kaikissa ryhmissä. Sen sijaan, jos oppimisvaatimukset työssä olivat lisääntyneet hyvin vähän tai hyvin paljon, työn merkityksellisyys oli alhaisempaa. Toisessa suomalaistutkimuksessa Stenman ym. (2020) havaitsivat, että ”työtahdin kiristyminen” oli negatiivisesti yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemiseen. Mauno, Minkkinen ja Auvinen (2019) löysivät toimihenkilöillä ”työtahdin kiristymisen” ja merkityksellisyyden välisessä yhteydessä hieman poikkeavan tuloksen: mikäli ”työtahdin kiristyminen” oli hyvin matalalla tai hyvin korkealla tasolla, työn merkityksellisyys oli vähäisempää. Sen sijaan keskimääräisellä tasolla se oli yhteydessä vahvempaan työn merkityksellisyyteen. Kuitenkin he havaitsivat, että ”työtahdin kiristymisen” suora yhteys työssä suoriutumiseen ja työn merkityksellisyyteen oli vahva ja negatiivinen kaikilla tutkituilla aloilla.

Keskeisimmäksi merkityksellisyyden mittariksi on noussut viime vuosina ”Work and Meaning Inventoryn” (WAMI) taustateoria. Work and meaning inventory-kyselyn (WAMI) taustateoriassa merkityksellisyys kuvataan kolmen ulottuvuuden kautta: positiivisen merkityksen (positive meaning), merkityksen luomisen työn kautta (meaning making through work) sekä vaikuttamisen suurempaan hyvään (greater good) (Steger ym., 2012). WAMI-teoria pohjautuu Rosson ym. (2010) katsaukseen, johon on koottu merkittävimmät työn merkityksellisyyttä koskevat tutkimukset 40 vuoden ajalta vuoteen 2010 saakka. Heidän itsensä katsauksensa pohjalta tehdyssä teoriassa (Rosso ym., 2010) merkityksellisestä työstä löytyy neljä ulottuvuutta: yksilö-, sosiaalinen-, työn sisällöllinen- sekä henkinen tai hengellinen ulottuvuus.

Merkityksellisyydelle on luotu myös muita teorioita ja sitä voisi tutkia myös muilta taustateorioilta käsin. Esimerkiksi Martela ja Pessi (2018) nostavat kolmeksi merkityksellisyyden ulottuvuudeksi (1)

työn kokemisen tärkeäksi itselle, (2) mahdollisuuden toteuttaa itseään työssä ja (3) työn tarkoituksellisuuden laajemman ihmisjoukon kannalta.

## **1.4 Stressimekanismi työn intensifikaation aiheuttaman uupumisen välisten yhteyksien taustalla**

Työuupumus syntyy, kun pitkittynyt työn kuormituksen aiheuttama stressireaktio vie voimavarat (Maslach & Jackson, 1981). Kohtuullinen stressi voi kuitenkin vaikuttaa työtehoon lisäävästi, kun taas liiallinen ja pitkittynyt stressi voi johtaa työsuoriutumisen ja -kyvyn heikentymiseen (Feldt ym., 2017; Nelson & Simmons, 2003). Tässä tutkimuksessa tutkitaan kuinka työn intensifikaation aikaansaama stressi ennustaa työuupumusta ja toisaalta muuntaako merkityksellisyyden kokemus tätä yhteyttä. Tässä tutkimuksessa tutkitut intensifikaation osa-alueet nähdään erilaista työstressiä tuovina osa-alueina: joko sopivasti/kohtuullisesti stressiä tuovina vaatimuksina tai liian kuormittavina vaatimuksina. Tähän tutkimukseen valikoitui taustateoriaksi LePinen ja kollegoiden (2005) kehittämä stressiteoria, jossa stressi jaotellaan haaste- ja haittastressoreihin.

Haastestressorit ovat stressitekijöitä, mitkä motivoivat yksilöä toimimaan, sillä niiden avulla yksilö voi saavuttaa haluttuja lopputuloksia (LePine ym., 2005). Mikäli työssä on kuitenkin liiaksi haastevaatimuksia, voivat niidenkin vaikutukset kääntyä kielteisiksi, liian kuormittaviksi stressitekijöiksi, jolloin ne ovat yhteydessä negatiivisiin tekijöihin (Crawford ym., 2010; LePine ym., 2005; Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019). Haittastressorit sisältävät kuormittavia, stressaavia vaatimuksia ja ne yhdistetään alhaiseen motivaatioon, sillä ponnisteluista huolimatta niiden asettamat vaatimukset ja niiden täytyminen koetaan vaikeaksi (LePine ym., 2005).

Tässä tutkimuksessa oletetaan, että intensifikaation ensimmäinen osa-alue ”työtahdin kiihtyminen” on haittastressori, joka on liiallista, huonoa stressiä yksilölle. Näin ollen intensifikaation ensimmäinen ulottuvuus olisi yhteydessä erilaisiin negatiivisiin hyvinvoinnin tekijöihin, tässä tutkimuksessa työuupumukseen. Tästä on olemassa tutkimusnäyttöä: ”työtahdin kiristyminen” on yhteydessä muun muassa työssä uupumiseen (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Stenman ym., 2020).

Muut intensifikaation osa-alueet 2–4 (2. työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset; 3. urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset; 4. tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset) olisivat sen sijaan haastestressoreita, jotka lähtökohtaisesti tuovat positiivista, motivoivaa stressiä

mutta liiallisina muuttuisivat kuormitustekijöiksi. Nämä intensifikaation osa-alueet voivat täten olla positiivisesti tai negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen. Kuitenkin oletuksena tässä tutkimuksessa on, että haastestressorit eivät ennusta työuupumusta, sillä ne ovat lähtökohtaisesti motivoivia stressoreita. Onkin näyttöä, että esimerkiksi eri aloilla voi intensifikaation aiheuttama stressi näkyä joko positiivisena tai negatiivisena vaikutuksena; työhyvinvointiin ja intensifikaation koettu määrä vaikuttaa onko yhteys positiivinen vai negatiivinen (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019; Stenman ym. 2020). Neljäs osa-alue ”tiedon ja taidon oppimisvaatimukset” on selkeimmin havaittu olevan yhteydessä positiivisiin työhyvinvoinnin tekijöihin (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019). Vain yksi julkaistu suomalainen tutkimus on toistaiseksi osoittanut, että kaikki tässä tutkimuksessa tarkasteltavat työn intensiivisyyden muodot olivat yhteydessä kohonneeseen työuupumusriskiin korkeasti koulutetuilla työntekijöillä (Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019). Tässä työssä pohditaan, voisiko työn merkityksellisyyden kokeminen vähentää haittasressoreiden vaikutusta yksilöön siten, että mahdollinen intensifikaation aiheuttama työuupumus olisikin vähäisempää.

## 1.5 Tutkimuksen tarkoitus

Tässä tutkimuksessa tavoitteena on selvittää, muuntaako työn merkityksellisyyden kokeminen työn intensifikaation ennustamalta työuupumukselta. Tätä tutkittiin tieteilijöillä eli professoreilla ja tieteentekijöillä. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit tässä tutkimuksessa ovat:

1. Ennustavatko työn intensifikaation eri kuvaajat työuupumusta tieteilijöitä (professorit ja tieteentekijät) tutkittaessa?

H1: Intensifikaation kuvaajista vain ”työtahdin kiihtyminen” ennustaa työuupumusta

2. Muuntaako työn merkityksellisyyden kokeminen työn intensifikaation kuvaajien ja työuupumuksen välistä yhteyttä?

H2: Työn merkityksellisyyden kokeminen vaimentaa työn intensifikaation yhteyttä työuupumukseen.

## 2 MENETELMÄT

### 2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat

Tämä tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella käynnissä olevaa MOTILEAD-tutkimushanketta. Pitkittäistutkimuksen aineisto (n=374) on kerätty vuosina 2017 ja 2019 ja sen kohderyhmänä ovat professorit ja tieteentekijät. Käytän tästä tutkimukseni kohderyhmästä nimeä ”tieteilijät”.

Tutkimuksen otos poimittiin Professoriliiton ja Tieteentekijöiden liiton ammattirekisteristä. Liittojen edustajat lähettivät yliopiston tutkijoiden laatiman sähköisen kyselyn jäsenilleen vuosina 2017 ja 2019. Professoriliitossa oli vuonna 2017 tutkimushetkellä noin 3000 jäsentä, joista kysely toimitettiin 1272 työsuhteessa olevalle professorille, joilla oli jäsenrekisterissä ajantasainen sähköpostiosoite. Tieteentekijöiden liiton jäsenistöstä kysely annettiin kaikille työssä oleville tutkijoille ja opettajille (työsuhdenimikkeenä esim. yliopistonlehtori, yliopistontutkija, yliopisto-opettaja, tutkimusjohtaja, tutkijatohtori, nuorempi tutkija/tutkija). Heistä tavoitettiin 3009 henkilöä. Vuonna 2019 kysely lähetettiin kaikille ensimmäisellä mittauskerralla olleille tutkittaville, mikäli he eivät olleet kieltäytyneet tutkimuksesta ja olivat antaneet suostumuksen seurantaan. 600 professoria ja tieteentekijää antoivat luvan seurantakyselyyn. Kysely saatiin toimitettu heistä 555:lle vuoden 2019 mittaukseen. Eläköityminen ja puuttuva sähköpostiosoite olivat syynä, ettei viidelle luvan antaneelle saatu toimitettua tutkimuskyselyä. Tarkempaa kuvausta tutkimuksen kulusta ja tutkittavista löytyy Toropaisen ja kollegoiden loppuraportista (2023).

Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 1300 henkilöä (vastausprosentti 30), joista tieteentekijöitä oli 58% (vastausprosentti 43) ja professoreita 42% (vastausprosentti 25). Toisella kyselykerralla vuonna 2019 kyselyyn vastasi 374 henkilöä (vastausprosentti 67), Tästä muodostui tutkittavien määrä. Tutkittavia putosi ensimmäiseltä kerralta 926 henkilöä. Vastanneista tieteentekijöitä oli 66 % ja professoreita 34 %. Naisia vastaajista oli 58% ja miehiä 32%. Työtunteja tutkittavat tekivät keskimäärin 45 tuntia viikossa (hajonta 7,5h; min 20h; max 65h). Iältään tutkittavat olivat 25–66 vuotiaita, iän keskiarvon ollessa 48,5 vuotta (hajonta 9,5v).

Katoanalyysi tehtiin kaikille ensimmäisen mittauskerran päämuuttujille (intensifikaatio ja uupumus) ja taustamuuttujille (sukupuoli, ikä, liitto, viikkotyötunnit). Katoanalyysi tehtiin ristiintaulukoinnilla (sukupuoli, liitto) ja riippumattomien otosten t-testillä (intensifikaatio, uupumus, viikkotyötunnit, ikä). Katoanalyysissä havaittiin, että päämuuttujista uupumuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa tutkittavien- (n=374) ja katoryhmän (n=926) suhteen. Katoryhmä on ne henkilöt, jotka eivät vastanneet toiseen kyselykertaan. Intensifikaation osalta ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi kahden eri ulottuvuuden suhteen: ulottuvuuden 2 ”lisääntyneet työn suunnittelua päätöksentekoa koskevat vaatimukset” ( $t(973) = -2.322$ ,  $p = .020$  cohenin  $d = -.154$ ) ja ulottuvuuden 3 ”lisääntyneet urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyvät vaatimukset” ( $t(973) = -3.104$ ,  $p = .002$  cohenin  $d = -.206$ ). Kolmella muulla intensifikaation ulottuvuudella ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien suhteen.

Taustamuuttujista ainoastaan sukupuolella ( $\chi^2(1) = 4.238$ ,  $p = .040$ ) ja ammattiryhmällä ( $\chi^2(1) = 15.154$ ,  $p < .001$ ) oli tilastollisesti merkitseviä eroja tutkimusryhmän ja katoryhmän suhteen. Ensimmäiseltä mittauskerralta tutkimuksessa yhä toisella mittauksella mukana olleita naisia (31%) oli suhteessa enemmän kuin miehiä (25,6%). Professoriliitosta oli toisella mittauskerralla suhteessa vähemmän tutkittavia (23%) ensimmäiseltä mittauskerralta kuin tieteentekijöidenliitosta (32,9%)

## 2.2 Kyselyt

*Työn intensifikaatiota* tutkittiin tutkimuksen lähtötilanteessa (2017) 19-osaisella -kyselyllä (Kubicek ym., 2015). Kyselyn osa-alueet mittaavat viittä eri työn intensifikaation ulottuvuutta: 1) Työtahdin kiristymistä (5 osiota esim. ”Työssä on pitänyt entistä useammin hoitaa kahta tai kolmea asiaa yhtä aikaa”), 2) lisääntyntä työnsuunnittelua ja päätöksentekoa koskevia vaatimuksia (5 osiota esim. ”Työssä on pitänyt tehdä päätöksiä yhä useammin ilman, että asiasta on voinut keskustella esimiehen kanssa.”), 3) lisääntyneitä urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyviä vaatimuksia (3 osiota esim. ”Ammatillista uraa on pitänyt suunnitella entistä useammin itsenäisesti”), 4) lisääntyneitä vaatimuksia hankkia uutta tietoa (3 osiota esim. ”Työ on edellyttänyt entistä useammin oman ammattitaidon tai erityisosaamisen kehittämistä”) ja 5) lisääntyneitä vaatimuksia hankkia uusia taitoja (3 osiota esim. ”Uusia työvälineitä (laitteita, ohjelmia) on pitänyt käyttää yhä useammin”). Väittämien vastausasteikko vaihteli välillä 1 (ei ollenkaan) – 5 (pitää täysin paikkansa).

Kaksi viimeistä osa-aluetta on yhdistetty tässä tutkimuksessa yhdeksi osa-alueeksi ”4. tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset” muissa tutkimuksissa havaittujen voimakkaiden keskinäisten korrelaatioiden vuoksi. Esimerkiksi Stenman ja kollegat (2020) raportoivat näiden kahden summamuuttujien välisestä erittäin voimakkaasta korrelaatiosta ( $r = .81$   $p < .001$ ). Tässä tutkimuksessa vastaava korrelaatio oli ( $r = .82$   $p < .001$ ).

*Työuupumusta* tutkittiin 9-osioisella Bergen Burnout Indicator -kyselyllä (BBI-9; Salmela-Aro ym., 2011; ks. myös Feldt ym., 2014) molemmilla mittauskerroilla vuosina 2017 ja 2019. BBI-9 mittaa kolmea työuupumuksen ydinulottuvuutta: 1) uupumusasteista väsymystä (3 osiota, esim. ”Tunnen hukkuvani työhön.”), 2) kyynistymistä (3 osiota, esim. ”Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni.”) ja 3) ammatillisen itsetunnon laskua (3 osiota, esim. ”Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.”). Väittämien vastausasteikko vaihteli välillä 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). Tässä tutkimuksessa työuupumusta tutkittiin yhtenä kokonaisuutena yhdeksän osion keskiarvona.

*Työn merkityksellisyyttä* tutkittiin 10-osioisella WAMI (work and meaning) -kyselyllä (Steger, Dik, & Duffy, 2012) tutkimuksen toisella mittauskerralla (2019). Tämä toteutettiin vain toisella tutkimusmittauksella vuonna 2019. WAMI mittaa kolmea eri työn merkityksellisyyden ulottuvuutta: 1) myönteistä merkitystä (4 osaa, esim. ”Olen löytänyt merkityksellisen uran”), 2) kasvua ja ymmärrystä (3 osaa, esim. ”Työni auttaa minua ymmärtämään paremmin itseäni”), 3) hyvän tekemistä (esim. Työ, jota teen, palvelee jotakin suurempaa päämäärää”). Väittämien vastausasteikko vaihteli välillä 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Taulukossa 1 on tarkemmat tiedot keskiarvosummamuuttujien kuvailevista tiedoista. Tässä tutkimuksessa on haluttu tutkia kaikkia työn merkityksellisyyden osa-alueita osana merkityksellistä työtä, joten eri osa-alueiden kysymyksiä on koottu yhdeksi summamuuttujaksi, joka mittaa työn merkityksellisyyden kokemusta.

TAULUKKO 1. Tutkimuksen keskeisistä muuttujista tehtyjen keskiarvosummamuuttujien kuvailevat tiedot

	2017					2019				
	Osioiden lkm.	vv	ka	kh	Cronbachin $\alpha$	osioiden lkm.	vv	ka	kh	Cronbachin $\alpha$
<b>Intensifikaatio</b>										
1.Työtahdin kiristyminen	5	1.00-5.00	3.79	1.03	0.90					
2.Työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset	5	1.00-5.00	3.56	0.94	0.86					
3.Urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset	3	1.00-5.00	3.59	0.92	0.79					
4.Tiedon ja taidon lisäänty- neet kehittämisvaatimukset	6	1.17-5.00	3.73	0.87	0.92					
<b>Työuupumus</b>	9	1.00-5.44	2,90	0.98	0.85	9	1.00-6.00	2.86	0.95	0.84
<b>Merkityksellisyys</b>						10	1.00-5.00	4.13	0.66	0.84

### 2.3 Aineiston tilastollinen analyysi

Tilastolliset analyysit tehtiin IBM Statistics 26-tilasto-ohjelmalla. Aineiston muuttujille tehtiin korrelaatiotarkastelut. Luokitteluasteikollisten muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla ja jatkuvia muuttujia tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Aineiston päämuuttujista tehtiin summamuuttujia järkevyytarkastelujen ja aiempien tutkimustietojen perusteella. Merkityksellisyyden ja uupumuksen eri ulottuvuuksista tehtiin molemmista omat summamuuttujansa, jotka kuvasivat yleisesti uupumusta ja merkityksellisyyden kokemista työssä. Näille summamuuttujille tehtiin kuvailevat testit ja reliabiliteetti testattiin Cronbachin alfa-kertoimella.

Varsinaisten tutkimuskysymyksiä analyysissä käytettiin lineaarista regressioanalyysiä sekä korrelaatiotarkasteluita. Regressioanalyysiä varten summamuuttujat standardoitiin ja luotiin interaktiotermit eri intensifikaatiomuuttujien ja merkityksellisyyden muuttujan välille.



Regressioanalyysissä riippuva muuttuja oli toisen mittauskerran (2019) uupumus. Merkityksellisyys oli moderaattorimuuttuja. Ensimmäiselle askeleelle laitettiin ensimmäisen mittauskerran uupumus (2017) ja ikä, toiselle askeleelle laitettiin kaikki intensifikaatiomuuttujat, kolmannelle askeleelle laitettiin merkityksellisyysmuuttuja ja viimeiselle neljännelle askeleelle laitettiin interaktio-termit yksi kerrallaan.

### 3 TULOKSET

Tutkimuskysymysten ja aineiston tarkastelun alkuun tutkittiin mitä taustamuuttujia tulisi ottaa huomioon kontrolloivina tekijöinä varsinaisessa regressioanalyysissä. Regressioanalyysillä tutkittiin voiko merkityksellisyys toimia suojaavana tekijänä työn intensifikaation ennustusvoimaan työuupumuksessa. Aineiston tarkastelun aluksi tehdyssä korrelaatioanalyysissä havaittiin, että taustamuuttujista ammattiliitto ja sukupuoli eivät korreloineet (ks. taulukko 2) selitettävän muuttujan uupumuksen (2019) kanssa, joten näitä ei kontrolloitu pois regressioanalyysissä. Taustamuuttujista ainoastaan ikä tuli mukaan regressioanalyysiin kontrolloitavaksi taustamuuttujaksi, koska se oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisella mittauskerralla vuonna 2019 mitatun selitettävän muuttujan uupumuksen kanssa ( $r=.103$ ). Regressioanalyysissä multikollinearisuuden ehdot täyttyivät, eli multikollienarisuutta ei ollut liikaa. Myös hajonnat ja normaaliusvaatimukset olivat kunnossa. Kaikki intensifikaatiomuuttujat laitettiin samalle askeleelle yhtä aikaa regressioanalyysissä, koska näin saatiin kontrolloitua muiden intensifikaatiomuuttujien vaikutus kustakin intensifikaatiomuuttujasta. Interaktiotermit laitettiin eri malleihin.

TAULUKKO 2. Korrelaatiomatriisi tutkimuksen pää- ja taustamuuttujista.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10
<b>1. Sukupuoli</b>										
<b>2. Liitto</b>	-.261**									
<b>3. Ikä</b>	.130*	-.412***								
<b>4. Työtahdin kiristyminen</b>	-.109*	-.156**	.162*							
<b>5. Työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset</b>	-.184***	.074	-.018	<b>.495***</b>						
<b>6. Urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset</b>	-.211***	.280***	-.262***	<b>.204***</b>	<b>.545***</b>					
<b>7. Tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset</b>	-.123	-.053	.125	<b>.489***</b>	<b>.467***</b>	<b>.263***</b>				
<b>8. Uupumus2017</b>	-.035	-.027	.073	<b>.306***</b>	<b>-.189***</b>	<b>.175***</b>	<b>.158**</b>			
<b>9. Uupumus2019</b>	-.061	.027-	.103*	<b>.269***</b>	<b>.159**</b>	<b>.224***</b>	<b>.162**</b>	<b>.613***</b>		
<b>10. Merkityksellisyys</b>	.058	-.230***	.159**	<b>.078</b>	<b>.070</b>	<b>-.057</b>	<b>.088</b>	<b>-.336***</b>	<b>-.395***</b>	

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01 \*\*\*p&lt;.001

Muuttajat 1-3 sprearmanin korrelaatiokerroin (luokitteluasteikollinen muuttuja); **Muuttajat 4-10 pearsonin korrelaatiokerroin**

Muuttajien arvot: sukupuoli: nainen 1, mies 2; liitto: professorit 1, tieteentekijät 2

### 3.1 Ennustaako merkityksellisyuden kokeminen vähäisempää intensifikaation ja työuupumuksen välistä yhteyttä tieteilijöillä

Aiempi uupumus oli merkittävin tekijä mallissa, joka selitti myöhempää uupumusta vuonna 2019. Työuupumus oli melko pysyvää kahden vuoden seurannan aikana. Ensimmäisellä askeleella regressioanalyysissä lisättiin kontrolloitavat muuttajat aiempi uupumus vuonna 2017 ja ikä. Ne selittivät 39.6 prosenttia myöhempää uupumusta vuonna 2019 (ks. taulukko 3). Näistä taustatekijöistä vain uupumus oli tilastollisesti merkitsevä mallissa.

Intensifikaation ulottuvuuksista ensimmäinen ulottuvuus ”työtahdin kiristyminen” ennustaa työuupumusta, kun aiempi uupumus ja ikä on kontrolloitu; H1 sai tukea tutkimuksesta. Regressioanalyysin toisella askeleella lisättiin intensifikaatiomuuttujat yhtä aikaa. Havaittiin, että intensifikaatio selittää tilastollisesti merkitsevästi 2,1 prosenttiyksikköä uupumuksesta, kun ensimmäisen mittauskerran uupumus ja ikä olivat kontrolloitu. Kuitenkin intensifikaation muuttujista vain ulottuvuus ”työtahdin kiristyminen” oli tilastollisesti merkitsevä mallissa ( $B=.148$ ,  $p<.01$ ). Intensifikaation ja uupumuksen (2019) väliset korrelaatiotarkastelut osoittivat, että kaikki eri intensifikaation osa-alueet korreloivat uupumuksen kanssa (ks. taulukko 2). Korrelaatiotarkastelussa havaittiin myös, että intensifikaation muuttujista ”työtahdin kiristyminen” oli voimakkaimmin yhteydessä uupumukseen vuonna 2019, mikä on yhtenevää regressioanalyysin tulosten kanssa (ks. taulukko 2).

Merkityksellisyyden kokeminen vähentää työuupumusta. Mallin kolmannella askeleella lisätyllä merkityksellisyydellä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä päävaikutus työuupumukseen ( $B=-.220$ ,  $p<.001$ ); merkityksellisyyden kokemuksen kasvaessa työuupumus vähenee. Työn merkityksellisyyden kokeminen selitti mallissa 4,0 prosenttiyksikköä uupumuksesta, kun muut tutkittavat muuttujat on kontrolloitu.

Työn merkityksellisyys ei vaimenna intensifikaation ennustevoiman yhteyttä työuupumukseen tilastollisesti merkitsevästi. H2 hylätään. Mallin neljännellä askeleella interaktiotermejä laitettiin yksittäin, eli eri malleihin, mutta ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Koska interaktiotermit eivät olleet tilastollisesti merkitseviä mallissa, tarkoittaa tämä, että merkityksellisyyden kokeminen työssä ei vähennä tilastollisesti merkitsevästi intensifikaation yhteyttä työuupumukseen.

TAULUKKO3. Regressiomalli. Intensifikaatio ja merkityksellisyys uupumuksen 2019 selittäjänä kun uupumus 2017 ja ikä kontrolloidaan

Selitettävät muuttujat	B	R2	Δ R2
<b>Askel1 kontrolloitavat</b>		<b>.396</b>	<b>.396 ***</b>
ikä	-.116		
UupumusT1	.492***		
<b>Askel2 intensifikaatio</b>		<b>.417</b>	<b>.021*</b>
Työtahdin kiristyminen	.148**		
Työn suunnittelun	-.068		
lisääntyneet vaatimukset			
Urasuunnittelun	.090		
lisääntyneet vaatimukset			
Tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset	.053		
<b>Askel 3 merkityksellisyys</b>		<b>.456</b>	<b>.040***</b>
merkityksellisyys	-.220***		
<b>Askel4 interaktiotermit</b>			
Työtahdin kiristyminen* merkityksellisyys	-.067	<b>.461</b>	<b>.004</b>
Työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset*merkityk.	-.017	<b>.457</b>	<b>.000</b>
Tiedon ja taidon lisääntyneet kehittämisvaatimukset* merkityksellisyys	.011	<b>.457</b>	<b>.000</b>

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

Kaikki mallin jatkuvat muuttujat on standardoitu. B-arvot ovat mallin kolmannelta askeleelta lukuun ottamatta neljännen askeleen interaktiotermejä, joiden arvot ovat neljänneltä askeleelta. Neljännen askeleen interaktiotermit ovat eri malleista.

## 4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tutkittiin pitkittäistutkimuksena vuosina 2017 ja 2019 tieteilijöitä, eli professoreita ja tieteentekijöitä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuoda lisätietoa siihen, että voiko työn merkityksellisyyden kokeminen toimia muuntavana tekijänä työn intensifikaation aiheuttamaan työuupumuksen tieteilijöillä.

Tässä tutkimuksessa tuli ilmi tieteilijöitä (tieteentekijät ja professorit) tutkittaessa, että heillä merkityksellinen työ on yhteydessä vähäisempään työuupumukseen. Kuitenkaan merkityksellisyyden kokeminen työssä ei ennustanut vähäisempää intensifikaation ja työuupumuksen välistä yhteyttä.

Tässä tutkimuksessa havaittiin myös, että intensifikaation lisääntyminen kaikissa eri intensifikaation osa-alueissa oli yhteydessä työuupumukseen tieteilijöillä. Kuitenkin intensifikaation osa-alueista ainoastaan ”työtahdin kiristyminen” ennusti myöhempää työuupumusta, kun aiempi uupumus ja myös muut intensifikaation osa-alueet kontrolloitiin.

### 4.1 Merkitykselliseksi koettu työ ei vaimenna intensifikaation yhteyttä työuupumukseen

*Työn merkityksellisyys ei muunna intensifikaation ja työuupumuksen välistä yhteyttä. H2 hylätään.* Tästä ei ole vastaavaa aiempaa tutkimusta, joten tätä tutkimustulosta ei voi verrata vastaaviin aiempiin tutkimustuloksiin. Yksi mahdollisuus tälle tulokselle on, että kun työtahti on kiivas, ei edes merkityksellisyyden kokeminen ei ole riittävä alentamaan työtahdin kiivastumisen aiheuttamalta uupumukselta. Eli työtahdin kiivaus itsessään olisi täysin itsenäinen uuvuttava tekijä ja työtahdin kiivauden aiheuttamalle uupumiselle olisi vaikea löytää yksittäistä ”hoitavaa” tekijää. On tutkittu, että liiallinen ja pitkittynyt stressi voi johtaa työsuorittumisen ja -kyvyn heikkenemiseen, kun taas kohtuullinen stressi voi parhaimmillaan lisätä työtehoa (Feldt ym., 2017; Nelson & Simmons, 2003). Vaikka työ olisi merkityksellistä, ei se näin ollen riittäisi suojaamaan tätä korkean stressin tilaa.

Toisaalta voi olla, että näillä tutkimusmenetelmillä ei saada näkyviin tätä merkityksellisuuden suojaavaa tekijää, sillä intensifikaation vaikutus työuupumukseen on tässä tutkimuksessa verrattain pieni selitysosuuksinen ja merkityksellisuuden muuntavan vaikutuksen löytymiselle työuupumuksen ja intensifikaation välisessä yhteydessä ei jää paljoa selitysvoimaa.

Kahdessa suomalaistutkimuksessa on kuitenkin tutkittu intensifikaation ja merkityksellisuuden välisiä yhteyksiä (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019; Stenman ym., 2020), vaikka suoraan vastaavaa tutkimusta ei olekaan. Niissä on havaittu, että merkityksellisuuden kokeminen töissä on yhteydessä positiivisesti ”oppimisvaatimusten lisääntymisten” kanssa (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019) ja negatiivisesti ”työtahdin kiristymisen” (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019; Stenman ym., 2020) kanssa. Lisäksi näissä tutkimuksissa havaittiin, että koettu intensifikaation taso itsessään saattaa vaikuttaa merkityksellisuuden tunteen kokemiseen työssä. Esimerkiksi Maunon, Minkkisen ja Auvisen (2019) tutkimuksessa teollisuuden, palvelualan ja toimihenkilöillä havaittiin, että intensifikaation osa-alue ”oppimisvaatimusten lisääntyminen” työssä selitti työn merkityksellisuuden kokemusten vahvistumista kaikilla näillä ammattialoilla, kun intensifikaation ulottuvuus ”oppimisvaatimukset” lisääntyivät kohtuullisesti, työn merkityksellisyys koettiin korkeimpana kaikissa ryhmissä. Sen sijaan, jos oppimisvaatimukset työssä olivat lisääntyneet hyvin vähän tai hyvin paljon, työn merkityksellisyys oli alhaisempaa.

*Tässä tutkimuksessa havaittiin, että merkityksellisuuden kokeminen on yhteydessä vähäisempään työuupumukseen tieteilijöillä.* Tämä oli yhtenevää aiempien tutkimusten kanssa. Merkityksellisuuden kokeminen töissä onkin nähty eri tutkimusten valossa työn negatiivisilta puolilta suojaavana tekijänä (Allan ym., 2018) ja vastaavasti oman työn kokeminen merkitykselliseksi on tutkimuksissa yhdistetty moniin hyviin asioihin kuten työhyvinvointiin (Allan ym., 2018; Steger ym., 2012). Allanin ja kollegoiden (2019) meta-analyysissä työn merkityksellisyyttä koskevista tutkimuksista huomattiin, että tulokset tukevat sitä, että ihmiset, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi, sekä voivat että työskentelevät paremmin. Myös tässä tutkimuksessa havaittiin, että tieteilijöillä merkityksellinen työ on yhteydessä vähäisempään työuupumukseen. Tämä oli yhtenevää yllä mainittujen tutkimusten kanssa. Kuitenkaan merkityksellisyys ei vähentänyt työn intensifikaation aiheuttaman työuupumuksen ennustetta tieteilijöillä.

## 4.2 Kiivas työtahti ja jatkuva, kiihtyvä kiire uuvuttavat

*Tässä tutkimuksessa havaittiin, että intensifikaation ensimmäinen ulottuvuus ”työtahdin kiristyminen” ennustaa työuupumusta tieteilijöillä, kun aiempi uupumus ja ikä on kontrolloitu. Muut intensifikaation ulottuvuudet eivät ennustaneet työuupumusta; HI sai tukea tutkimuksesta. Tulos on yhdenmukainen aiempien tutkimusten kanssa; työtahdin kiristymisen (I) on havaittu intensifikaation neljästä osa-alueesta olevan selkeimmin yhteydessä moniin eri negatiivisiin seurauksiin työntekijöiden hyvinvoinnissa, kuten työuupumukseen (Chesley, 2014; Chowhan ym., 2019; Franke, 2015; Green, 2004; Kubicek ym., 2015; Stenman ym., 2020).*

*Muut intensifikaation osa-alueet 2-4 olivat yhteydessä työuupumukseen, vaikka ennustusvoimaa työuupumukseen niillä ei ollutkaan. HI sai osittain tukea tutkimuksesta. Vain yhdessä suomalaisessa tutkimuksessa on aiemmin havaittu, että kaikki intensifikaation eri ulottuvuudet olivat yhteydessä kohonneeseen työuupumusriskiin korkeasti koulutetuilla työntekijöillä (Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019). Tässäkin tutkitut tieteilijät ovat korkeasti koulutettuja. Korkeasti koulutetuilla työntekijöillä on havaittu valmiiksi korkeaa autonomista otetta työhön (Mauno ym., 2017). Perinteisesti autonomian piirteet on koettu positiivisina, työn voimavaroja tuovana ulottuvuutena (Gagné & Deci, 2005), ihmisen psykologisena perustarpeena (Deci & Ryan, 2000). Kuitenkin liiallisena koettuna autonomia (intensifikaation osa-alueet 2. työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset ja 3. urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset) voi kääntyä itseään vastaan ja toimia voimavaratekijän sijaan kuormitustekijänä (Kubicek ym., 2015; Mauno, Kubicek ym., 2019, Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019), kuten tässä tieteilijöillä tapahtui.*

Myös vastaavia tutkimustuloksia intensifikaation autonomisten piirteiden jo alkujaan korkean määrän vaikutuksesta positiivisiin tai negatiivisiin yhteyksiin on suomalaisessa Maunon, Minkkinen ja Auvinen (2019) tutkimuksessa. Siinä havaittiin, että opettajilla toinen intensifikaation ulottuvuus ”lisääntyneet työn suunnittelua ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset” ei ollut selittävä tekijä korkeammalle työssä suoriutumiselle. Kuitenkin teollisuuden ja palveluiden sekä toimihenkilöiden ryhmissä tämä oli selittävä tekijä korkeammalle työssä suoriutumiselle. Eri aloilla autonomian kokeminen voi lähtökohtaisesti olla eri tasolla, joka vaikuttaa siihen, kuinka sen lisääntyminen koetaan (vrt. Herr ym., 2015). Mauno, Minkkinen ja Auvinen (2019) kuvailivat, että opetus- ja kasvatustyöhön sisältyy jo lähtökohtaisesti runsaasti itsenäistä suunnittelutyötä, jolloin tällaisen työn lisääntyminen voi ”kääntyä itseään vastaan” ja muuttua voimavarasta



kuormitustekijäksi. Vastaavasti tässä tutkimuksessa on oletettavaa, että tieteilijöillä jo valmiiksi korkea autonomian taso lisääntyessään kuormittaa ja on siksi yhteydessä uupumiseen.

Vastaavia tuloksia on havaittu muissakin tutkimuksissa (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019, Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019), missä tulokset vaihtelevat koetun intensifikaation tason määrän mukaan: korkea ja matala intensifikaation kokeminen ovat olleet yhteydessä negatiivisiin tekijöihin ja keskiverto määrä positiivisiin vaikutuksiin (Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019; Stenman ym. 2020). Esimerkiksi suomalaisessa intensifikaatiotutkimuksessa Stenman ym. (2020) havaitsivat johtajia tutkiessaan, että kun 1. ”työtahdin kiristyminen” oli hyvin matalaa, mutta kuitenkin muilla tutkituilla intensifikaation alueilla (2. lisääntyneillä työn ja 3. urasuunnittelun vaatimuksilla) esiintyi kohtuullisia vaatimuksia, oli tällainen profiili yhteydessä työhyvinvointiin ja tällaisella profiililla johtajat eivät kokeneet työuupumusta juuri lainkaan.

Tässä tutkimuksessa oli merkittävää myös havainto, että työuupumus oli tieteilijöillä kahden vuoden seurannassa suhteellisen pysyvää ja sillä itsessään oli voimakkain selittävä vaikutusosuus myöhempään uupumukseen. Tämän vuoksi tutkimuksen lähtötilanteesta (2017) työuupumuksen taso kontrolloitiin vuoden 2019 tasoon nähden.

### **4.3 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimuskohteet**

Tässä tutkimuksessa saatiin ensimmäistä kertaa tarkasteltua pitkittäistutkimusasetelmalla merkityksellisyyden yhteyttä intensifikaation aiheuttamaan uupumukseen. Tutkimusasetelma mahdollisti, että tutkimuksessa saatiin kontrolloitua uupumuksen itsensä pysyvä vaikutus pois muista uupumusta tuottavista ilmiöistä. Tämä on merkittävää, sillä uupumus on verrattain pysyvää kuten tässäkin tutkimuksessa havaittiin. Merkittävää oli myös havainto, että tieteilijöillä kaikki tutkitut intensifikaation ulottuvuudet olivat yhteydessä työuupumukseen. Aiemmin vain yhdessä suomalaistutkimuksessa on havaittu vastaavaa korkeasti koulutetuilla henkilöillä (Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019)

Tutkimuksen yhtenä rajoituksena on suhteellisen alhainen vastausprosentti ensimmäisellä kyselykierroksella (30%). Toisen kierroksen kyselyssä vastausprosentti oli kuitenkin verrattain hyvä (67%). Toisena haasteena tutkimuksessa oli taustateoria: eri intensifikaatiotutkimuksissa eri

intensifikaation osa-alueita on tulkittu niin haaste- kuin haastastressoreiksi. On vaikeaa lajitella, mikä on yksilölle haaste- ja mikä haastastressori. Toinen henkilö kokee toisesta asiasta negatiivisia tunteita (haastastressori), toinen ei puolestaan koe. Henkilön lähtötilanne vaikuttaa, kuten useissa tutkimuksissa on tullut ilmi, paljon siihen kuinka henkilö kokee asian. Voitaisiin puhua esimerkiksi ylikuumenemisen teoriasta; kun stressiä ja stressitekijöitä on liikaa ja se aiheuttaa negatiivisia tunteita, yksilö ylikuormittuu eli menee niin sanotusti ”ylikuumenemistilaan”. Haaste- ja haastastressori jaottelu on liian kahtiajakoinen; stressitaustateoria tutkimalleni ilmiölle saisi olla kokonaisvaltaisemmin stressin ilmiötä kuvaileva.

Neljäs haaste on joiltakin osin intensifikaatiomalli (Kubicek ym., 2015): teoria intensifikaation osa-alueista perustuu Kubicekin ym. (2015) luodulle mallille, jonka teoriapohjaa tulisi tutkia vahvemmin. Mittaako heidän luomansa teoria parhaiten työelämän kiihtymisen ilmiötä? Tulisiko korostaa vahvemmin autonomiaa yhtenä osa-alueena? Onko autonomia intensifikaatioulottuvuuksien 2 ja 3 (2. työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset, 3. urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset) taustalla vaikuttava tekijä, joka vaikuttaa kuinka työntekijät nämä osa-alueet kokevat? Pitäisikö tehdä uudenlainen jaottelu, jossa olisi yläkäsitteenä muun muassa autonomia, mittaaman intensifikaatiota?

Viides haaste on intensifikaatiokyselyssä oleva aika-arvio: Kuinka paljon olet kokenut työn intensifikaatiota viimeisen viiden vuoden aikana? Näin pitkän ajan hahmottaminen on vaikeaa. Vastaavatko ihmiset enemmän tämänhetkisen tunteen mukaan arvioiden enemmänkin työn hektisyyttä kuin työn kiihtyvyyttä?

Seuraava luonteva askel intensifikaatiotutkimuksessa olisi tutkia Kubicekin ym. teorian vastaavuutta ihmisten omaan kokemukseen intensifikaation osatekijöistä. Tätä voisi tutkia kysymällä, mitä työn kiivastumisen piirteitä työntekijät itse kokevat työssään olevan? Olisi mielenkiintoista selvittää, vastaisivatko työntekijöiden vastaukset laajalti Kubicekin ym. mallin mukaista jaottelua työn kiihtyvyyden ilmiöstä. Toinen luonteva tutkittava asia olisi autonomian tason vaikutuksen tutkimus työhyvinvointiin laajalla otoksella. On selvää, että autonomian taso vaikuttaa työhyvinvointiin, mutta lisää tuloksia tästä kaivattaisiin. Tämän tutkimuksen pohjalta voisi myös lähteä tutkimaan sitä, olisiko erilaisella tutkimusasetelmalla havaita merkityksellisen työn vähentävä vaikutus intensifikaation ja työuupumuksen väliseen yhteyteen. Tutkimusasetelmana voisi olla kenttätutkimus, jossa seurattaisiin erilaisia työyhteisöjä. Tutkimuksessa voitaisiin tehdä myös fysiologisia stressimittauksia ja tutkia näiden yhteyttä siihen, kokeeko merkityksellisemmän työn omaava vähemmän työuupumusta huolimatta vastaavista fysiologisista stressitasoista kuin vähemmän merkityksellisessä työssä oleva.

#### 4.4 Johtopäätökset ja suositukset

Tämä tutkimus osoitti ensimmäistä kertaa, että työssä koettu merkityksellisyys ei vaimenna työn intensifikaation ennustusvoiman yhteyttä työuupumukseen tieteilijöillä (tieteentekijät ja professorit). Tämä tarvitsee vielä jatkotutkimusta. Mikäli muut tutkimukset tukevat tätä, on selvää, että työtahdin aiheuttama stressi tulee ottaa hyvin vakavasti myös sellaisilla työpaikoilla tieteilijöiden lisäksi, joissa työntekijät ovat korkeasti motivoituneita ja työ koetaan merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden työssä kokeminen ei vähentänyt työn intensifikaation aiheuttamalta työuupumukselta tieteilijöillä.

Tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että intensifikaation eri ulottuvuudet olivat yhteydessä työuupumukseen, vaikka ennustevoimaa työuupumukseen olikin vain intensifikaation ensimmäisellä ulottuvuudella ”työtahdin kiihtymisellä”. Tämä antaa viitteitä, että tieteilijöillä työn kuormittavuus on suurta kaikilla eri tutkituilla osa-alueilla. Tästä tulisi olla huolissaan ja pohtia, miksi näin on ja kehittää rakenteita tukemaan tätä. Vain yhdessä ainoassa suomalaistutkimuksessa on havaittu vastaavaa, että kaikki tutkitut intensifikaation osa-alueet ovat olleet yhteydessä työuupumukseen (Mauno, Minkkinen, Tsupari ym., 2019).

Intensifikaation ulottuvuudet 2 ja 3, (2. työn suunnittelun lisääntyneet vaatimukset, 3. urasuunnittelun lisääntyneet vaatimukset) kuvaavat työn autonomisia piirteitä. Työn autonomia on jo valmiiksi korkealla tieteilijöillä ja kasvaessaan se näyttää olevan tämän tutkimuksen perusteella yhteydessä työuupumukseen. Työn autonomia on perinteisesti kuvattu positiivisena hyvinvoinnin tekijänä, mutta kasvaessaan se näyttäytyy negatiivisena tieteilijöillä. Työn autonomian eri tasojen vaikutusta työssä jaksamiseen tulisi tutkia lisää. Tieteilijöiden työssä tulisi kiinnittää huomiota, että työssä ”puhallettaisiin yhteen hiileen” ja tuettaisiin työtoveria ja kevennettäisiin paineita suoriutua yhä tehokkaammin. Keinoja tähän voisivat olla erilaisten kuulemisalustojen luominen tieteilijöille, joissa pohdittaisiin, mitä kaivataan turvalliseen ja rauhalliseen työnkuvaan.

Tämä tutkimus vahvisti aiempia tutkimuksia siitä, että työtahdin kiihtyminen aiheuttaa työuupumusta laajalti. Myös tässä tutkituilla tieteilijöillä työtahdin kiihtyminen ennusti työuupumusta. Yleisesti on hyvä pohtia työpaikoilla, mitkä tekijät aiheuttavat tunnetta kiihtyneestä työtahdistä ja kuinka sitä saisi rauhoitettua. Olisi tärkeää, että ihmiset olisivat yhä tietoisempia kiihtyvistä elämäntahdistä ja työtahdistä ja pyrkisivät tietoisesti sekä yksilö- että työyhteisön tasolla tavoittelemaan itseään syyllistämättä rauhallisempaa työtettä ja karsimaan työstä pois epäolennaiset

asiat. Tieteilijät ovat eturintamassa työn kiivauden kehittämisessä, heille on tärkeää, että heitä kuullaan ja karsitaan sellaisia työtehtäviä, jotka eivät ole oleellisia heidän työssään.

## LÄHTEET

- 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.
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2018). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development*, 47(1), 111–125. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Auvinen, E., Kilponen, K., Tsupari, H., Huhtala, M., Muotka, J., & Feldt, T. (2019). Johtotehtäviin liittyvät huolenaiheet korkeasti koulutetuilla johtajilla: selittäjät, seuraukset ja alaisten kokemukset. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (toim.) (2002). *Job Insecurity and Work Intensification (s.53-80)*. London: Routledge.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and stress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610.
- Chowhan, J., Denton, M., Brookman, C., Davis, S., Sayin, F., & Zeytinoglu, I. (2019). Work intensification and health outcomes of health sector workers. *Personnel Review*, 48(2), 342–359.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: Reflections and future directions.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Franke, F. (2015). Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 17–27.

- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Geldenhuis, M., Łaba, K. & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Green, F. (2004). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 615–625.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291–308. [https://doi.org/10.1016/S09275371\(01\)000276](https://doi.org/10.1016/S09275371(01)000276)
- Herpen, D. (2017). Work intensification: A clarification and exploration into causes, consequences and conditions. *A literary review. Bachelor Thesis*.
- Herr, R., Bosch, J., Loerbroks, A., van Vianen, A., Jarczok, M., Fischer, J., & Schmidt, B. (2015). Three job stress models and their relationship with musculoskeletal pain in blue- and white-collar workers. *Journal of Psychosomatic Research*, 79(5), 340–347.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786–800. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0065>
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913.
- Kubicek, B., Korunka, C., & Ulferts, H. (2013). Acceleration in the care of older adults: New demands as predictors of employee burnout and engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 69(7), 1525–1538. <https://doi.org/10.1111/jan.12011>
- LePine, J., Podsakoff, N., & LePine, M. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419–430.

- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology, 9*, 363.
- Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. (2018). Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence: Comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. *Journal of happiness studies, 19*, 1261-1282.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52* (1), 397–422.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). Maslach Burnout Inventory Manual. Teoksessa J. P. Zalaquett & R. J. Wood, *Evaluating Stress: A Book of Resources* (s. 191–218). Publisher: The Scarecrow Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Burnout. Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (s. 351-357). Amsterdam: Elsevier.
- Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73-99). Juva: PS-kustannus.
- Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T., & Minkkinen, J. (2020). Intensified job demands and job performance: does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health, 58*(3), 224-237. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0067>
- Mauno, S., Kubicek, B., Minkkinen, J., & Korunka, C. (2019). Antecedents of intensified job demands: Evidence from Austria. *Employee Relations: The International Journal, 41*(4), 694-707.
- Mauno, S., Minkkinen, J., & Auvinen, E. (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon Tutkimus, 38* (4), 271-288.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M., & Feldt, T. (2019). Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 4*(1), 3.

- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. Teoksessa J. C. Quick, & L. E. Tetrick (toim.), *Occupational health psychology* (s. 97–119). Washington, DC: American Psychological Association.
- Obschonka, M., Silbereisen, R., & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concerning careers and jobs: Results from a two-country study on social and economic change. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 211–223. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.002>
- Paoli, P., & Merllié, D. (2001). Ten years of working conditions in the European Union (tiivistelmä).
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., & Cabrita, J. (2017). Sixth European Working Conditions Survey- Overview Report. 2017 Update, Publications Office of the European Union. *Eurofound, Luxembourg*.
- Puhakka, A., & Rautopuro, J. (2007). Työ tekijäänsä kiittää—entäs työnantaja. *Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2007*. Tieteentekijöiden liitto: Joensuun yliopistopaino.
- Puhakka, A., & Rautopuro, J. (2010). Huojuva lato. Isäntiä ja isäntien varjoja. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2010. Tieteentekijöiden liitto: Kopijyvä, Joensuu.
- Pyykkö, R. (2012). Professorin työ 2012. [verkkodokumentti]. [viitattu 8.6.2023]. Saatavissa: <https://www.professoriliitto.fi/@Bin/53241/Kyselyn+tulokset.pdf>
- Rinne, R., Jauhiainen, A., Simola, Hannu., Lehto, R., Jauhiainen, A., & Laiho, A. (2012). Valta, uusi yliopistolitiikka ja yliopistotyö Suomessa. Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana. *Suomen Kasvatustieteellinen Seura, Jyväskylä*.
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high speed society. *Constellations*, *10*(1), 3–33.
- 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.2010.09.00>
- Seger, 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.
- Stenman, J., Itkonen, H., Auvinen, E., Huhtala, M., Mauno, S., & Feldt, T. (2020). Työn intensifikaation profiilit suomalaisilla johtajilla: yhteydet työhyvinvointiin ja työnkuvan vaihtoaajatuksiin. *Työelämän tutkimus*, *18*(2), 135-153. <https://doi.org/10.37455/tt.94882>
- Toropainen, L., Auvinen, E., Herttälampi, M., Rantanen, J., Muotka, J., Mölsä, E., & Feldt, T. (2023). *Johtamismotivaation merkitys korkeasti koulutettujen urapoluilla ja työhyvinvoinnissa*.



*MOTILEAD-hankkeen loppuraportti*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 359. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9468-6>

West, C., Dyrbye, L., Erwin, P., & Shanafelt, T. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388, 2272–2281. doi:10.1016/S0140-6736(16)31279-X

Wolf, S. (2016). Meaningfulness: A third dimension of the good life. *Foundations of Science*, 21, 253-269.