

**TYÖN MERKITYSTEN JA TÄYTTMYSTEN KOKEMUSPROFIILIT JA
NIIDEN YHTEYDET TYÖN VAATIMUKSIIN, TYÖN VOIMAVAROIHIN
JA YKSILÖN OMINAISUUKSIIN**

Laura Haikonen
Maiju Monto
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Tammikuu 2024

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

HAIKONEN, LAURA & MONTO, MAIJU: Työn merkitysten ja täyttymysten kokemusprofiilit ja niiden yhteydet työn vaatimukseen, työn voimavaroihin ja yksilön ominaisuuksiin

Pro gradu -tutkielma, 43 s.

Ohjaaja: Rantanen, Johanna

Psykologia

Tammikuu 2024

Tutkimus on osa *MEANWELL - Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin* -tutkimushanketta. Tämän osatutkimuksen aineisto on kerätty vuosina 2021–2023 ja se koostui 1427 e-kyselyvastaajasta, jotka on tavoitettu tutkimukseen osallistujiksi erilaisten MEANWELL-hankkeen aineistonkeruuvaiheiden kautta.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää millaisia työn merkitysten ja työn täyttymysten yhdistelmiä eli kokemusprofiileja aineistossa esiintyy ja miten ne eroavat toisistaan työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä negatiivisessa ja positiivisessa affektiivisuudessa.

Havaitsimme aineistosta K-klusterianalyysin avulla neljä työn merkitysten profiilia: työltä paljon odottavat (28 %), perustarpeet työssä tärkeintä (33 %), työltä vähän odottavat (17 %) ja perustarpeet työssä vähiten tärkeintä (21 %) sekä neljä työn täyttymysten profiilia: yhteisökeskeisyys työssä ei täyty (21 %), työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat (32 %), työssä ei koeta täyttymystä (19 %) ja laajasti työn täyttymyksiä kokevat (29 %).

Työn merkitysten profiilien osalta vain positiivisella ja negatiivisella affektiivisuudella oli yhteys profiilien muodostumiseen, kun taas työn täyttymysten profiilien osalta kaikilla päämuuttujilla oli yhteys profiilien muodostumiseen. Tämä tutkimus nostaa esiin erityisesti affektiivisuuden yhteyden työn merkityksellisyyden kokemisessa, mikä on tärkeä näkökulma tuoda osaksi työn merkityksellisyyden keskustelua, sillä ulkoisilla tekijöillä, kuten työoloilla, voidaan vaikuttaa merkityksellisyyden kokemiseen vain jonkin verran ihmisten sisäisten tekijöiden ollessa myös yhteydessä merkityksellisyyden kokemiseen.

Avainsanat: työn merkitykset, työn täyttymykset, työn vaatimukset, työn voimavarat, affektiivisuus

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

HAIKONEN, LAURA & MONTO, MAIJU: Vocational meaning and fulfillment experience profiles and their relations to job demands, job resources and individual characteristics.

Master's thesis, 43 p.

Supervisor: Rantanen, Johanna

Psychology

January 2024

This research is a part of the *MEANWELL - Meaningful work as a source of well-being in organizations* –research project. The data of our research was collected during 2021–2023 and it consisted of 1427 e-survey respondents who have been approached as participants in the study through the data collection phases of the MEANWELL –project.

The aim of our study was to examine what kind of vocational meaning and fulfillment experience profiles can be found in the data and how these profiles differ from each other in job demands, job resources as well as in negative and positive affectivity.

Using the K-means cluster analysis we detected four different vocational meaning profiles: expecting a lot from work (28 %), basic needs are the most important at work (33 %), expecting a little from work (17 %) and basic needs are the least important at work (21 %) and four vocational fulfillment profiles: unfilled community at work (21 %), average vocational fulfillment (32 %), vocational non-fulfillment (19 %) and extensive vocational fulfillment (29 %).

For the vocational meaning profiles only positive and negative affectivity had a connection with the formation of the profiles, whereas for the vocational fulfillment profiles all the main variables had a connection with the formation of the profiles. This study highlights the rate of affectivity in experiencing the meaningfulness of work, which is an important point of view to consider when discussing of the meaningfulness of work, because external factors, such as work conditions, can influence the experience of meaningfulness only to a certain extent, while individual characteristics are also connected to the experience of meaningfulness.

Keywords: vocational meaning, vocational fulfillment, job demands, job resources, affectivity

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Työn merkityksellisyys, merkitykset ja täyttymykset	1
1.2	Työntekijän taustan vaikutus työn merkityksellisyyden kokemiseen.....	3
1.3	Työn merkitysten ja täyttymysten kysely	5
1.4	Työn vaatimukset ja voimavarat työn merkityksellisyyden kokemisen näkökulmasta	8
1.5	Yksilön ominaisuuksien yhteys työn merkityksellisyyden kokemiseen.....	10
1.6	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	12
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
2.1	Osallistujat	14
2.2	Mittarit ja muuttujat	15
2.3	Aineiston analysointi	17
3	TULOKSET	19
3.1	Kuvailevat tulokset	19
3.2	Työn merkitysten profiilit	21
3.3	Työn täyttymysten profiilit	24
3.4	Työn merkitysten ja täyttymysten profiilien väliset erot työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä negatiivisessa ja positiivisessa affektiivisyydessä	27
4	POHDINTA	30
4.1	Työn merkitysten profiilit ja niiden yhteydet työn vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä yksilön ominaisuuksiin	30
4.2	Työn täyttymysten profiilit ja niiden yhteydet työn vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä yksilön ominaisuuksiin	32
4.3	Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	34
4.4	Jatkotutkimusehdotukset ja sovellusehdotukset	36
	LÄHTEET	38

1 JOHDANTO

Kiinnostus työn merkityksellisyyttä kohtaan on ollut viime vuosina suurta monilla aloilla (Bailey ym., 2019; Blustein ym., 2023). Työn merkityksellisyyden kokemuksella on havaittu olevan vaikutusta niin yksittäisten työntekijöiden hyvinvointiin kuin organisaatioiden toimivuuteen ja menestykseen (Steger ym., 2012). Merkityksellisen työn tutkimuksen lisääntyminen on kasvattanut ymmärrystä merkityksellisyyden keskeisestä asemasta liittyen esimerkiksi työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen ja hyvinvointiin (Bailey ym., 2019; Hu & Hirsch, 2017; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym. 2010). Työn merkityksellisyyden keskeisiä ulottuvuuksia ovat työn merkitykset ja työn täyttymykset (Peterson, 2017, 2019; Rantanen ym., 2022). Tekemämme kirjallisuuskatsauksen perusteella työn merkitysten ja täyttymysten yhdistelmien eli kokemusprofiilien tarkasteluun on kiinnitetty toistaiseksi vain vähän huomiota tutkimuksissa. Aiemmat tutkimukset ovat nostaneet esille myös tarpeen tutkia affektin eli yksilölle ominaisen tunnereagoinnin vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemiseen (Rosso ym., 2010). Lisäksi on nähty tärkeäksi tutkia miten eri tasojen tekijät, kuten yksilön ja työn ominaisuudet, ovat yhteydessä ja vuorovaikutuksessa keskenään saadessaan aikaan kokemusta työn merkityksellisyydestä (Lysova ym., 2019). Merkityksellisen työn tutkimuksen on esitetty hyötyvän myös siitä, että siihen sisältyvien osa-alueiden, kuten positiivisen affektiivisuuden, elämään tyytyväisyyden ja psykologisten toimintojen, ulottuvuuksia tutkittaisiin erillään (Martela & Pessi, 2018). Tutkimuksemme pyrkii vastaamaan näihin tarpeisiin.

1.1 Työn merkityksellisyys, merkitykset ja täyttymykset

Rosso ym. (2010) tuovat esille, että osa tutkijoista (ks. esim. Allan ym., 2014) käyttää työn merkityksellisyyden ja merkitysten käsitteitä samaa tarkoittaen, mutta tässä tutkimuksessa ne erotetaan toisistaan, kuten tekevät myös esimerkiksi Martela ja Pessi (2018) sekä Rosso ym. (2010). *Työn merkityksellisyys* on monikerroksinen käsite, jolle ei ole yhtä yksiselitteistä määritelmää (Bailey ym., 2019; Blustein ym. 2023; Lepistö & Pratt, 2016; Martela & Pessi, 2018). Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyys ymmärretään muun muassa Lips-Wiersman ym. (2022) ja Lysovan ym. (2019) tapaan moniulotteisena ilmiönä, jota ei selitä mikään yksittäinen tekijä. Työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan yksilön kokemusta siitä, miten merkittävänä ja arvokkaana yksilö työtään pitää (Martela & Riekkö, 2018; Blustein ym., 2023; Pratt & Ashforth, 2003). Työn tulee myös sopia

yksilön omiin arvoihin ollakseen merkityksellistä (Martela & Riekk, 2018). Merkitykselliseksi koetulla työllä on havaittu olevan myönteisiä vaikutuksia muun muassa hyvinvointiin, työ- ja elämäntyytyväisyyteen, elämän merkityksellisyyden kokemiseen, työmotivaatioon (Bailey ym., 2019; Hu & Hirsch, 2017; Martela & Riekk, 2018), työssä suoriutumiseen (Hu & Hirsch, 2017), sekä vähempään masentuneisuuteen (Bailey ym. 2019; Martela & Riekk, 2018). Työn merkityksellisyyden ilmiön monimuotoisuutta tukee esimerkiksi Blustein ym. (2023) näkemys siitä, että vaikka työn merkityksellisyys on positiivinen ilmiö, niin se ei tarkoita, että merkityksellisestä työstä seuraa aina positiivisia tunteita ja mielihyvää. He toteavat, että merkityksellisen työn kokemus voi syntyä myös konfliktitilanteista, joihin liittyy epämiellyttäviä tunteita ja joihin liittyy henkilökohtaisia ja perheeseen liittyviä uhrauksia.

Työn merkitykset nähdään tässä tutkimuksessa Rantasen ym. (2022) tapaan työn merkityksellisyyden lähteinä. Merkitykset siis vaikuttavat keskeisesti siihen, miten merkitykselliseksi työ koetaan (Rosso ym., 2010). Ne voidaan määritellä asioiksi, joita pidetään työssä erityisen tärkeinä ja joita työltä yleisesti ottaen odotetaan (Peterson ym., 2017, 2019; Rantanen ym., 2023a). Lysovan ym. (2019) mukaan työn merkitykset ovat yksilöiden muodostamia käsityksiä tai tulkintoja työstään. Työn merkitysten voidaan ajatella olevan arvoltaan myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleita (Lepistö & Pratt, 2017; Rosso, 2010). Lisäksi työn merkitykset voidaan jakaa ulkoisesti tai sisäisesti motivoiviin (Deci ym., 2017). Sisäisesti motivoivat asiat ovat sellaisia, jossa motivaatio syntyy toiminnasta eli työstä itsessään ja ulkoisesti motivoivat ovat sellaisia, joissa työ itsessään ei tunnu arvokkaalta, vaan se toimii välineenä jonkin ulkoisen asian, kuten rahan, saavuttamiseen (Deci ym., 2017; Rantanen ym., 2022).

Eri ihmiset liittävät työhönsä erilaisia merkityksiä (Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski ym., 1997) ja niitä voi olla yksilötasolla useita (Martela & Pessi, 2018; Rantanen ym., 2022). Tämän perusteella työn merkityksistä voidaan odottaa muodostuvan erilaisia kokemusprofiileja yksilöiden välillä. Esimerkiksi jollekulle vain palkan saaminen voi olla tavoiteltavaa, toisille taas asema työelämässä tai työuralla eteneminen ovat tärkeitä (Duffy ym., 2012). Osa taas voi tehdä työtä kutsumuksesta, jolloin he kokevat työn antavan sellaista täyttymystä, ettei taloudellinen hyöty tai työuralla eteneminen ole heille sen lisäksi tavoiteltavia merkityksiä (Wrzesniewski ym., 1997). Ihmiset voivat myös kokea useita eri merkityksiä tärkeiksi samanaikaisesti esimerkiksi niin, että sekä palkan saaminen että uramenestys ovat tärkeitä.

Työn täyttymyksillä tarkoitetaan sitä, miten hyvin työ täyttää sille asetetut odotukset eli merkitykset (Peterson ym., 2017). Työn täyttymystä koetaankin Petersonin ym. (2017) mukaan silloin, kun työ vastaa sille asetettuja odotuksia tai kun ne ylittyvät. Työn täyttymysten tutkiminen ja kartoittaminen työn merkityksellisyyden ja työn merkitysten rinnalla on tärkeää, koska eri ihmisille erilaiset merkitykset voivat olla tärkeitä työssä ja siten se, mitä merkityksiä työn pitää täyttää tuottaakseen täyttymyksen kokemuksen on yksilöllistä (Rantanen ym., 2022). Vastikään työn merkityksellisyys onkin määritelty “henkilökohtaiseksi kokemukseksi työn tärkeydestä ja arvosta, joka syntyy työlle asetettujen odotusten ja merkitysten täyttymisestä” (Blustein ym, 2023; Konsti ym., 2023). Työn täyttymyksiä tarkastelemalla voidaan selvittää kuinka hyvin työntekijän nykyinen työ vastaa hänen odotuksiinsa (Peterson ym., 2017, 2019).

Työn merkityksiä ja täyttymyksiä tutkimalla voidaan pyrkiä selvittämään esimerkiksi sitä, miten yksilön työhyvinvointia tai työssäjaksamista voitaisiin parhaiten edistää. Petersonin ym. (2017) mukaan työtyytyväisyys ja koettu työn täyttymys voivatkin olla korreloiva ilmiö, mutta korrelaatiosta huolimatta ne voidaan käsittää toisistaan erillisinä asioina. Yksilö voi kokea työtyytyväisyyttä ilman täyttymyksen kokemusta, vaikkakin työn täyttymystä kokevat ovat suurella todennäköisyydellä myös tyytyväisiä työhönsä. Työn täyttymyksen kokemukseen liittyen Wrzesniewski ym. (1997) toteavat, että oma työ voidaan kokea kutsumuksena, jolloin työntekijä kokee saavansa työstä täyttymystä. Tällainen kokemus ei heidän mukaansa ole välttämättä riippuvainen ammattialoista, vaikka tiettyihin ammatteihin, kuten opettajiin, voidaan liittää korkeamman kutsumuksen oletus.

1.2 Työntekijän taustan vaikutus työn merkityksellisyyden kokemiseen

Peterson ym. (2017) tuovat esille, että työuran alussa työn merkityksinä korostuvat konkreettiset, turvaa ja vakautta luovat asiat, kuten taloudellinen tilanne, kun taas usein työurallaan pidemmälle edenneillä saattaa korostua tyypillisemmin yhteisöllisyyden ja itsensä ylittämisen tärkeys työn merkityksellisyyden lähteinä. Yhdenmukaisesti tämän oletuksen kanssa Haaviston (2019) mukaan nuorimmille ikäryhmille työ oli keino rahan ansaitsemiseen, kun taas erityisesti yli 50-vuotiailla työn ei-rahalliset myönteiset merkitykset, kuten esimerkiksi työn teon suuri itseisarvo, mahdollisuus saada onnistumisen kokemuksia ja tärkeä toveruus, korostuivat. Ikäryhmistä vanhimpien on havaittu kokevan työnsä merkitykselliseksi nuorempiaan useammin (Lyly-Yrjänäinen, 2023), vaikkakin

Sutelan ym. (2019) mukaan työn merkityksellisyyden kokemus kasvaa 45–54-vuotiaisiin saakka, minkä jälkeen se jälleen hieman laskee.

Työn merkityksellisyyden kokemuksen tutkimuksissa on saatu toisistaan hieman eriäviä tuloksia sukupuolten välillä. Suomessa sekä Sutelan ym. (2019) että Lyly-Yrjänäisen (2023) tutkimuksissa naiset kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi miehiä useammin ja vastaava havainto on tehty myös Intiassa, jossa naiset kokivat työn merkityksellisyyttä miehiä enemmän huolimatta ammattialastaan (Malhotra ym., 2016). Kuitenkaan esimerkiksi Steger ym. (2012) eivät yhdysvaltalaisessa tutkimuksessaan havainneet vastaavaa eroa sukupuolten välillä. Suomalaisissa työolotutkimuksissa työn sisältö on jo pidempään ollut tärkeämpi asia naisille kuin miehille, ja miehillä taas palkan merkitys on korostunut naisia enemmän (Sutela ym., 2019).

Rosson ym. (2010) mukaan työn taloudelliseen merkitykseen keskittyvät enemmän he, joilla on suuremmat taloudelliset tarpeet. Palkkaan orientoitumisen onkin havaittu olevan yhteydessä koulutustasoon ja sosioekonomiseen asemaan siten, että työn ei-rahalliset merkitykset korostuvat korkeakoulutetuilla ja hyväosaisemmassa sosioekonomisessa asemassa olevilla (Haavisto, 2019; Sutela ym., 2019). Työn merkitykset ovat myös monipuolisempia akateemisesti koulutetuilla kuin matalammin koulutetuilla (Haavisto, 2019). Tutkimusta ei ole kovin paljon tehty siitä, koetaanko organisaation hierarkian erilaisilla tasoilla (johtotaso vs. keskitason johto vs. työntekijät) erilaisia työn merkityksiä (Rosso ym., 2010). Koulutustaso sekä asema työelämässä ja yhteiskunnassa ovat yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemiseen, sillä esimerkiksi toimihenkilöt arvioivat työntekijöitä useammin tekemänsä työn merkitykselliseksi (Lyly-Yrjänäinen, 2023; Sutela ym., 2019).

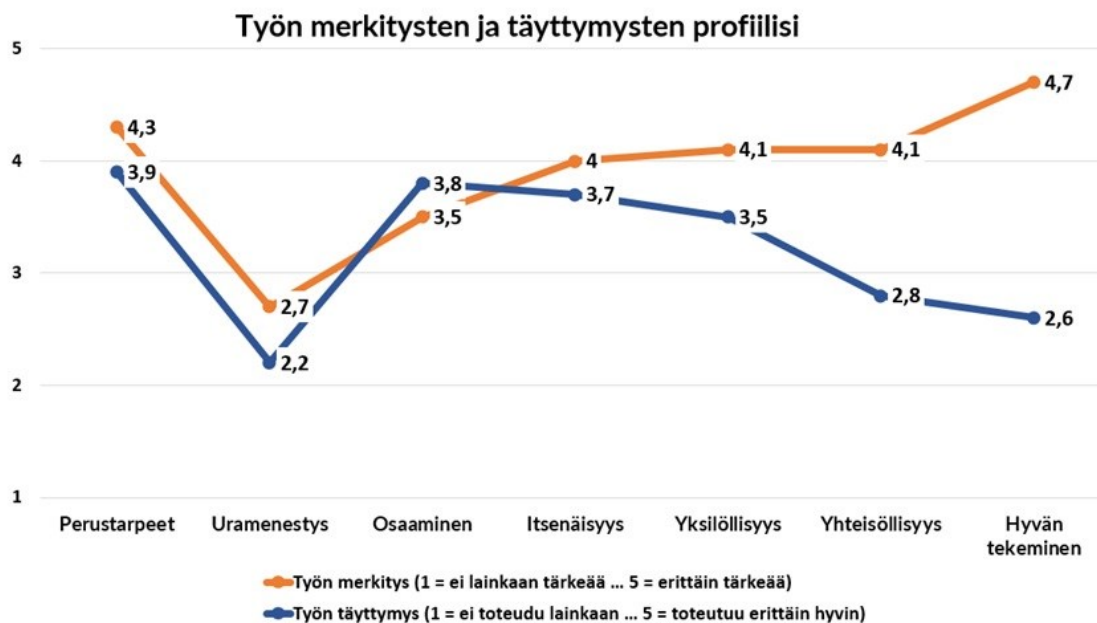
Lips-Wiersma ym. (2016) toteavat työn merkityksellisyyden kokemuksen vaihtelevan ammattiluokkien välillä siten, että korkeasti koulutetut, niin kutsutut asiantuntija- ja tietotyön tekijät (”white-collar”), kokevat enemmän työn merkityksellisyyttä kuin työväen, eli fyysisen työn, työtehtävissä (”blue collar”) tai historiallisesti naisvaltaisissa, kuten hoitotyön tai hallintotehtävien, (”pink collar”) työtehtävissä koetaan. Samoin Allain ym. (2014) mukaan korkeampaan yhteiskuntaluokkaan kuuluvat kokivat työn merkityksellisyyttä alempiin yhteiskuntaluokkiin kuuluvia todennäköisemmin, mutta yhteiskuntaluokasta riippumatta ensisijaisena työn merkityksellisyyden lähteenä koettiin muiden hyväksi toimiminen tai suurempaan hyvään vaikuttaminen. Edellä kuvattujen tekijöiden lisäksi työelämäsektoreiden välillä on havaittu eroja siten, että kuntasektorilla työn merkityksellisyyden kokeminen oli muita sektoreita (teollisuus, yksityiset palvelut ja valtio)

korkeammalla (Lyly-Yrjänäinen, 2023; Sutela ym., 2019). Sutelan ym. (2019) mukaan merkityksellisenä omaa työtä pidetään erityisesti sosiaali- ja terveystalalla sekä ihmissuhdeammateissa.

Työn täyttymyksiä ei ole tutkittu työn merkityksistä ja työn merkityksellisyyden kokemuksesta erillisinä ilmiöinä vastaavalla laajuudella. Maden ym. (2016) ovat kuitenkin havainneet, että työn täyttymättömät odotukset vaikuttivat negatiivisimmin työntekijöihin, joilla oli korkeat pystyvyysuskomukset sekä pitkä työkokemus. Positiivisemmat odotukset työlle tulevaisuudessa voivat suojata uupumukselta ja tyytymättömyydeltä työlleen, sillä positiiviset odotukset voivat motivoida ja tukea itsesäätelyssä suojaten täyttymättömien odotusten negatiivisilta vaikutuksilta (Maden ym., 2016).

1.3 Työn merkitysten ja täyttymysten kysely

Hyödynnämme tutkimuksessamme Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyä, eli TMT-kyselyä, jonka osa-alueita käytämme työn merkitysten ja työn täyttymysten kokemusprofiileiden kartoittamisessa. TMT-kysely on uusi ja käytännöllinen väline, jonka avulla voidaan tarkastella työntekijöiden suhdetta heidän nykyiseen työhönsä (Rantanen, 2023). Se pohjautuu Petersonin ja kollegoiden (2017) Yhdysvalloissa kehittämiin Vocational Meaning Survey (VMS) ja Vocational Fulfillment Survey (VFS) -kyselyihin. Yhdistettynä näistä kyselyistä käytetään nimeä Vocational Meaning and Fulfillment Survey (VMFS) (Rantanen ym., 2023a). TMT-kyselystä vastaaja saa vastauksiensa tuloksena profiilin, joka kuvaa visuaalisesti yksilön työlle asettamien odotusten ja niiden toteutumisen välisen suhteen eli toisin sanoen kuinka hyvin yksilön työn merkitykset ja työn täyttymykset hänen nykyisessä työssään kohtaavat (Rantanen ym., 2023a). Kuviossa 1 on esimerkki TMT-kyselyn työn merkitysten ja täyttymysten profiilista.



KUVIO 1. Esimerkki TMT-kyselyn työn merkitysten ja täyttymysten profiilista. Viiva-kuvaajien yhteydessä olevat luvut kuvaavat kullakin osa-alueella sitä pistemäärää, eli painoarvoa, mitä yksilö arvioi asettavansa sille mitä työltä odottaa ja haluaa (oranssi viiva) ja kuinka hän kokee odotuksien täyttyvän nykyisessä työssään (sininen viiva).

Alkuperäinen VMFS-kysely koostuu neljästä työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueesta: perustarpeet, itseen suuntautuminen, yhteisöön suuntautuminen ja itsensä ylittäminen (Peterson ym., 2017; Rantanen ym., 2022). VMFS-kyselyä suomalaisella aineistolla tutkittaessa havaittiin, että neljän edellä mainitun osa-alueen lisäksi tulisi ottaa huomioon kaksi muuta osa-aluetta: autenttinen toimijuus ja itsensä kehittäminen, jotta se vastaisi paremmin työn merkityksellisyyden lähteiden laajaa teoriataustaa ja myös tavoittaisi kattavammin suomalaisten työntekijöiden työlle sanoittamat merkitykset (Rantanen ym., 2022). Suomalaiseen työelämäkontekstiin mittavana monitieteisenä yhteistyönä sittemmin muokattu ja validoitu TMT-kysely koostuukin nykyisellään alkuperäisen VMFS-kyselyn tavoin kahdesta ulottuvuudesta, joista ensimmäinen mittaa työn merkityksiä ja toinen täyttymyksiä. Sekä VMFS-kyselyssä, että TMT-kyselyssä keskeistä on nykyisen tilanteen (täyttymykset) ja toivotun tilanteen (merkitykset) välillä olevien mahdollisten kuilujen, mutta myös yhteensopivuuksien kartoittaminen työn merkityksellisyyden eri osa-alueilla (Rantanen ym., 2023a). Näistä kuviossa 1 nähdään esimerkiksi selkeitä kuiluja yhteisöllisyyden ja hyvän tekemisen osa-alueilla ja vastaavasti yhteensopivuuksia osaamisen ja itsenäisyyden osa-alueilla.

Kehittämistyön tuloksena TMT-kyselystä on tällä hetkellä käytössä 7-osa-alueinen versio, jossa työn merkityksiä ja niiden täyttymystä mitataan seuraavilla, jo edellä kuviossa 1 havainnollistetuilla osa-alueilla: perustarpeet, uramenestys, osaaminen, itsenäisyys, yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen (Rantanen ym., 2023a). Teoreettisella tasolla nykyinen versio pohjautuu Rantasen ym. (2022) esittämään työn merkityksellisyyden lähteiden nelikenttään, joka on muodostunut yhdistäen sekä Rosson ym. (2010) että Lips-Wiersman ja Wrightin (2012) alkuperäiset nelikentät sekä Martelan ja Riekin (2018) psykologiset perustarpeet työssä. Uudessa suomenkielisessä mallissa kaksi akselia (yksilö vs. yhteisö, kytkeytyminen vs. toimijuus) muodostavat neljä merkityksellisyyden kokemusta luovaa aluetta työssä: yksilöllisyys, osaaminen, yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen (Rantanen ym., 2022). Rantasen ja kollegoiden (2023) mukaan TMT-kysely perustuu, mutta myös täydentää, näitä neljää keskeistä mekanismia, jotka edistävät kokemusta merkityksellisestä työstä, sillä se sisältää seitsemän pääosa-alueita, eli merkitystä, joista viiden (osaaminen, itsenäisyys, yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen) voidaan ajatella kumpuavan sisäisestä työmotivaatiosta ja arvoista. Näistä yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen kuvastavat yhteisökeskeisiä merkityksiä, kun taas osaaminen, itsenäisyys ja yksilöllisyys yksilökeskeisiä merkityksiä (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rantanen ym., 2022; Rantanen ym., 2023a; Rosso ym., 2010). Jäljelle jäävät kaksi ulottuvuutta (perustarpeet, uramenestys) edustavat enemmän ulkoista työmotivaatiota ja arvoja. Ne kuitenkin ovat monille yksilöille sellaisenaan tärkeitä merkityksiä, joita työltä halutaan (ks. esim. Haavisto, 2019; Rantanen ym., 2022) ja sen vuoksi nämä ulottuvuudet on sisällytetty TMT-kyselyyn yhdessä muiden sisäisempiin arvoihin perustuvien osa-alueiden kanssa.

Rantanen kollegoineen (2023) kuvaavat TMT-kyselyn osa-alueita seuraavasti: *Perustarpeilla* tarkoitetaan sitä, että työntekijä saavuttaa toivotun toimeentulon ja että työ tuo vakauden tunnetta arkeen sekä elämään yleisesti. *Uramenestyksellä* viitataan siihen, että työntekijälle on tärkeää henkilökohtaiset saavutukset työssä ja työuralla. *Osaaminen* kuvaa sen tärkeyttä, että työntekijän tekemää työtä arvostetaan ja työ vahvistaa tunnetta omasta pätevyydestä sekä työn hallinnasta. *Itsenäisyys* pitää sisällään sen, että työntekijä kokee tärkeäksi vaikuttamismahdollisuudet työssä ja että hänellä on vapautta esimerkiksi työtehtävien toteuttamisen tavan, ajan ja/tai paikan suhteen. *Yksilöllisyydellä* tarkoitetaan sen tärkeyttä, että työ vastaa työntekijän arvoja sekä kiinnostuksenkohteita ja että työssä oppii uutta ja kehittyy. *Yhteisöllisyys* pitää sisällään sen, että työntekijälle on tärkeää an-

toisat työkaverisuhteet ja työyhteisön tavoitteiden sekä työtovereiden hyväksi toimiminen. *Hyvän tekemisellä* tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee tärkeäksi työstä seuraavan välittömän konkreettisen hyödyn muille ja että työllä on myönteisiä vaikutuksia laajemminkin yhteiskuntaan.

TMT-kyselyllä on nähty olevan monipuolisia sovellusmahdollisuuksia yksilö-, ryhmä-, ja organisaatiotasolla ja sitä voidaan hyödyntää muun muassa työelämä- ja uraohjauksessa, työterveyshuollossa ja HR-toiminnoissa (Filatova & Höyhtyä, 2023; Konsti ym., 2023; Rantanen ym., 2022). Verrattuna työn merkityksellisyyttä yhdellä ulottuvuudella mittaaviin mittareihin, TMT-kyselyn moniosa-alueinen luonne mahdollistaa sen, että esimerkiksi aikaa ja ohjausresursseja voidaan kohdistaa kunkin työntekijän kannalta oleellisiin työn alueisiin ja ominaisuuksiin tilanteen parantamiseksi, jos työn merkitysettömyyden kokemusta ja tähän liittyen työmotivaation tai työhyvinvoinnin pulmia havaitaan (Rantanen ym., 2024). Työvälinettä voidaankin hyödyntää erityisesti tilanteessa, jossa työntekijä kokee epätietoisuutta tai tyytymättömyyttä tilanteeseensa (Rantanen, 2023). Viime aikoina tehty TMT-kyselyyn liittyvä tutkimus on osoittanut sen olevan lupaava menetelmä työn merkityksellisyyden kokemusten selvittämiseen yksilötasolla (Filatova & Höyhtyä, 2023) ja sen on katsottu voivan toimia hyödyllisenä työkaluna myös esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvissä kysymyksissä (Latva-Pukkila, 2022). Vaikka TMT-kyselyyn liittyen on tehty jo useampia, edellä referoituja tutkimuksia ja pro gradu -tutkielmia, ei TMT-kyselyyn sisältyvien osa-alueiden mahdollisia kokemusprofilleja ja työn vaatimusten ja voimavarojen sekä yksilön ominaisuuksien yhteyksiä niihin ole toistaiseksi tutkittu.

1.4 Työn vaatimukset ja voimavarat työn merkityksellisyyden kokemisen näkökulmasta

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (engl. Job demands-resources model eli JD-R -malli) on keskeinen työstressi- ja motivaatioteoria (Seppälä & Hakanen, 2017) ja sitä voidaan hyödyntää merkityksellisen työn ymmärtämisen viitekehyksenä, sillä työn voimavaroista esimerkiksi kehittymismahdollisuuksilla ja autonomialla on suora ja positiivinen yhteys merkitykselliseen työhön (Albrecht ym., 2021; Lysova ym., 2019). JD-R -mallissa työn olosuhteet jaetaan työn vaatimuksiin ja voimavaroihin, minkä lisäksi mallissa oletetaan jokaisessa ammatissa olevan omat tietynlaiset työstressin riskitekijät (Demerouti ym., 2011).

Demeroutin ym. (2011) mukaan työn vaatimukset viittaavat sellaisiin fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin tai olosuhteisiin, jotka edellyttävät fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. Työn voimavaroilla taas tarkoitetaan sellaisia työn piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan tai vähentämään työn vaatimuksia ja jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa (Demerouti ym., 2011). Lysovan ym. (2019) mukaan työn ominaisuudet ja työn määrä vaikuttavatkin merkittävästi siihen, miten työn merkityksellisyyttä koetaan. Voimavaroista työn varmuudella ja autonomialla on havaittu olevan tärkeä rooli sekä yksilöllisen työn merkityksellisyyden kokemisen että hyvinvoinnin ennustamisessa (Lips-Wiersma ym., 2022). Lisäksi mahdollisuus työtehtävien loppuun saattamiseen ja oman työn vaikutus toisten hyvinvointiin tukevat työn merkityksellisyyden kokemusta (Hackman & Oldham, 1976). Perustarpeet käsitetään TMT-kyselyssä toivottuna toimeentulon tasona ja vakautena arjessa sekä elämässä yleisesti (Rantanen ym., 2023) ja ne voidaan mieltää myös voimavaroiksi työssä. Lysova ym. (2019) esittävät, että merkityksellistä työtä on todennäköisempää kokea tilanteissa, joissa työntekijän perustarpeet tulevat täytetyksi. He toteavat, että turvattomissa olosuhteissa tai riittämättömällä palkalla työskentelevät voivat kokea, ettei heidän työtään arvosteta.

Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin (Demerouti ym., 2011; Mauno ym., 2017) sekä Crawfordin ym. (2010) mukaan myös este- tai haastevaatimuksiin. Haastevaatimuksia ovat esimerkiksi työmäärä, aikapaine, oppimisvaatimukset (Crawford ym., 2010; Mauno ym., 2019) ja työntekijän taitoja haastavat osaamisvaatimukset (Hackman & Oldham, 1976). Haastevaatimukset pitävät sisällään mahdollisuuden osaamisen edistämiseen ja kehittymiseen, minkä vuoksi työntekijöillä on taipumus kokea ne oppimisen mahdollisuuksina ja sellaisina ponnisteluina, joista tulee palkitukseksi (Crawford ym., 2010; Mauno ym., 2017). Toisin kuin haastevaatimukset, niin estevaatimukset, kuten rooliristiriidat ja organisaation toiminta, voivat estää henkilökohtaisen kehittymisen, oppimisen ja tavoitteen saavuttamisen ja niihin liittyy tyypillisesti hyvinvoinnin ongelmia (Mauno ym., 2017).

Työn vaatimukset eivät kuitenkaan itsessään ole välttämättä haitallisia, mutta ne voivat muuttua stressitekijöiksi, jos työntekijä ei tarkoituksenmukaisesti palaudu niistä (Bakker & Demerouti, 2007). Riittävät työn voimavarat voivat suojata työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta (Seppälä & Hakanen, 2017) ja Lips-Wiersman ym. (2022) mukaan ne työntekijät, joilla on enemmän voimavaroja, raportoivatkin suurempaa hyvinvointia. Maunon ym. (2019) tutkimuksessa havaittiin, että toimihenkilöillä työtahdin ki-

ristyminen ja monitehtäväisyys vähensivät työn merkityksellisyyden kokemista estevaatimusten tavoin, minkä lisäksi kaikilla ammattialoilla (teollisuus- ja palveluala, yksityisen sektorin toimihenkilöt ja opetusala) aikapaineen ja päällekkäisten töiden yhteys työn merkityksellisyyteen olivat haitalliset. Toimihenkilöiden kohdalla kohtalainen työtahti liittyi korkeampaan työn merkityksellisyyden kokemukseen, mutta hyvin matala tai hyvin kiiwas työtahti oli yhteydessä alhaisempaan työn merkityksellisyyteen (Mauno ym., 2019). Kuitenkin Maunon ym. (2019) mukaan oppimisvaatimusten lisääntyminen työssä selitti työn merkityksellisyyden lisääntymistä kaikilla ammattialoilla.

1.5 Yksilön ominaisuuksien yhteys työn merkityksellisyyden kokemiseen

Työn vaatimusten ja voimavarojen lisäksi yksilön ominaisuudet voivat vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen (Lysova ym., 2019; Steger ym., 2013). Viime vuosikymmenen aikana onkin ollut lisääntyntä kiinnostusta yksilöllisten ominaisuuksien vaikutuksesta työn merkityksellisyyden kokemiseen, sillä on huomattu, että potentiaalisesti merkityksellisissä työtehtävissä ei välttämättä aina koeta merkityksellisyyttä ja toisaalta taas odotetusti vähemmän merkitykselliset työt tarjoavat merkityksellisyyttä joillekin ihmisille (Lips-Wiersma ym., 2016). Wrzesniewski ym. (1997) ovat todenneet, että yksilöiden tapa suhtautua työhönsä voikin olla seurausta heidän pysyvistä piirteistään, eikä niinkään kerro työstä itsestään. Keskitymme tässä tutkimuksessa yksilön ominaisuuksista positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen, koska tätä aihetta ei ole kovin laajasti vielä työn merkityksellisyyden kirjallisuudessa tutkittu, vaikka tunnereagointiominaisuuksien mahdollinen yhteys työn merkityksellisyyden kokemuksiin on tunnistettu tärkeäksi jatkotutkimuskohteeksi (Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010).

Persoonallisuudella, temperamentti mukaan lukien, tarkoitetaan tapaamme reagoida, ajatella ja tuntea sekä käyttäytyä erilaisissa tilanteissa (Metsäpelto & Feldt, 2009). Affektiivisuudessa on kyse siitä, että yksilöllä on persoonallisuutensa kautta pitkäaikainen taipumus reagoida asioihin positiivisesti tai negatiivisesti virittyneesti (Hosie & Servantos, 2019; Watson & Clark, 1994; Watson & Tellegen, 1985). Merkityksellisen työn kokemus on yksilön subjektiivinen arvio, joka muodostuu työn kokemisesta, tuntemisesta tai arvioinnista ja työn merkityksellisyyden kokemiseen vaikuttaakin liittyvän sekä yksilön affektiiviset että kognitiiviset ominaisuudet (Martela & Pessi, 2018). Negatiivisen ja positiivisen affektiivisuuden voidaan tämän takia ajatella liittyvän työn merkityksellisyyden kokemiseen, mutta siitä millä tavoin, ei ole vielä mittavasti tutkimusta.

Positiivisen affektiivisuuden on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen (Connolly & Viswevaran, 2000). Positiivinen affektiivisuus näyttäisi olevan tekijä, joka lisää työn merkityksellisyyden kokemusta (Lysova ym., 2019). Sen on havaittu myös useissa tutkimuksissa olevan vahvassa yhteydessä yleiseen merkityksen kokemukseen elämässä, ja positiivisuuden uskotaan mahdollisesti altistavan yksilöitä tunteelle siitä, että elämä on merkityksellistä (King ym., 2006). Negatiiviseen affektiivisuuteen taas liittyy runsaasti kielteisiä tunteita ja voimakas taipumus kiinnittää huomiota epämiellyttäviin asioihin sekä uusien tilanteiden kokeminen ahdistaviksi ja kuormittaviksi, minkä vuoksi se voidaan nähdä työstressille altistavana tekijänä (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017). Hosie ja Sevastos (2010) kuvaavat, että korkea negatiivinen affekti johtaa todennäköisempään stressin, epämukavuuden ja epätyytyväisyyden raportointiin tilanteesta riippumatta, kun taas korkea positiivinen affekti johtaa innokkuuteen ja yleistyneeseen hyvinvointiin.

Tietoa negatiivisen affektiivisuuden yhteydestä työn merkityksellisyyteen on löydettävissä positiivista affektiivisuutta vähemmän, mutta persoonallisuuden piirteistä neuroottisuutta voidaan pitää negatiivisen affektiivisuuden lähikäsitteenä (Watson & Clark, 1994; Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017; Rantanen ym., 2021) ja sen yhteyttä työn merkityksellisyyteen on tutkittu enemmän. Neuroottisuudella ja työn merkityksellisyyden kokemuksella on havaittu heikko negatiivinen yhteys keskenään eli korkea neuroottisuus on mahdollisesti yhteydessä alhaiseen työn merkityksellisyyden tunteeseen (Woods & Sofat, 2013). Heller ja Mount (2002) toteavat, että yksilöt, joille neuroottisuus on ominaista, kohtaavat muita enemmän negatiivisia elämäntapahtumia osittain siksi, että he valikoivat itsensä tilanteisiin, jotka ruokkivat negatiivista affektiivisuutta. Työelämässä tämän kaltainen toiminta voi johtaa vähentyneeseen työtyytyväisyyteen (Judge ym., 2002), joka taas on käsitteenä osittain päällekkäinen työn merkityksellisyyden käsitteen kanssa (Lips-Wiersma ym., 2016). Myös Lips-Wiersma (2023) ja Allan ym. (2019) ovat havainneet, että koettu korkea työn merkityksellisyys on yhteydessä alhaiseen negatiivisen affektiivisuuden kokemiseen työssä, mutta kyseisissä tutkimuksissa negatiivista affektiivisuutta on tarkasteltu seurauksena (“mielialana”), eikä selittävänä tai ennakoivana tekijänä työn merkityksellisyyden kokemukselle.

1.6 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessamme pyrimme selvittämään työn merkityksellisyyden kokemisen ilmiötä näkökulmasta, jota ei juuri ole hyödynnetty aiemmassa kirjallisuudessa. Monet aiemmat tutkimukset työn merkityksellisyydestä ovat liittyneet siihen, mitä seurauksia merkityksellisellä työllä on (Steger ym., 2012). Lisäksi kirjallisuuskatsauksemme perusteella vaikuttaa siltä, että monissa aiemmissa tutkimuksissa (mm. Haavisto, 2019; Lyly-Yrjänäinen 2023; Sutela ym., 2019) on tarkasteltu sitä, miten jotkin toisistaan erilliset yksittäiset merkitykset tai taustatekijät, esimerkiksi rahan merkitys työn sisältöön verrattuna, ovat vaikuttaneet työn merkityksellisyyden kokemiseen. Tutkimuksellamme pyrimmekin vastamaan aiemmin esitettyihin jatkotutkimustarpeisiin huomioimalla erityisesti työn merkityksellisyyden ilmiön moniulotteisuuden ja monitahoisen vuorovaikutuksen työn merkityksellisyyden kokemiseen vaikuttavien tekijöiden välillä, mihin myös aikaisemmissa tutkimuksissa on kehoitettu (Lips-Wiersma ym., 2022; Lysova ym., 2019; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2019). Tutkimme työn merkitysten ja täyttymysten kokemusprofiileja henkilösuuntautuneen tutkimusotteen mukaisesti tarkastelemalla aineiston sisäisten ryhmien keskiarvoja sen sijaan, että tarkasteltaisiin ilmiön keskiarvoja tai selittäjiä koko otoksen tasolla, jolloin kyseessä olisi muuttujasuuntautunut työote (Bergman ym., 2003; Wang ym., 2013).

Tutkimuskysymyksemme ovat:

- 1) Millaisia työn merkitysten ja työn täyttymysten yhdistelmiä eli kokemusprofiileja aineistossa esiintyy?
- 2) Miten nämä aineiston sisäiset työn merkitysten ja työn täyttymysten ryhmätason profiilit eroavat toisistaan työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä negatiivisessa ja positiivisessa affektiivisuudessa?

Työn merkitysten yhdistelmiä ei ole juuri tutkittu, vaikka “merkitysten verkoston” tutkimisen on uskottu lisäävän teoreettista ymmärrystä työn merkityksistä (Rosso ym., 2010). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta pidämme mahdollisena, että työn merkityksistä muodostuu erilaisia kokemusprofiileja yksilöiden välillä, koska merkityksiä voi olla yksilötasolla useita ja niiden tiedetään vaihtelevan yksilöiden välillä (Martela & Pessi, 2018; Rantanen ym., 2022; Rosso ym., 2010). Teoreettisesti voisi olla mahdollista, että löytyy joukko yksilöitä, joilla lähinnä ulkoiset tai lähinnä sisäiset motivaatiotekijät (Deci

ym., 2017; Rantanen ym., 2022; Rantanen ym., 2023a) merkityksinä korostuvat, minkä seurauksena nämä ryhmät eroaisivat selkeästi toisistaan. On myös mahdollista, että aineistosta löytyy yksilöitä, joista osa odottaa työltään paljon ja monenlaista ja osa odottaa vähemmän tai selkeämmin esimerkiksi vain perustarpeisiin liittyvää riittävää palkkaa ja työn pysyvyyttä (Duffy ym., 2012; Peterson ym., 2017).

Oletuksia sen suhteen, millaiset työt tai ammattialat koetaan merkityksellisinä, tai joissa koetaan täyttymystä, on haastava tehdä (Wrzesniewski ym., 1997). Oletamme kuitenkin, että yksilön ominaisuudet ovat yhteydessä siihen, mitä työltä odotetaan ja kuinka nämä odotukset eli merkitykset koetaan täytetyiksi. Tämä voi näkyä esimerkiksi siten, että negatiivisen affektiivisuuden kautta työntekijä huomioi enemmän kielteisiä asioita työssään (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017), minkä voi olettaa heikentävän työn täyttymysten kokemista. Aiempi tutkimus antaa viitteitä siitä, että yksilön temperamenttiin ja persoonallisuuteen pohjautuva affektiivisuus, eli pitkäaikainen taipumus reagoida asioihin positiivisesti tai negatiivisesti virittyneesti (Hosie & Sevastos, 2019; Watson & Clark, 1994; Watson & Tellegen, 1985), voi olla kiinnostava tekijä työn merkitysten ja täyttymysten erilaisissa kokemisyhdistelmissä (ks. esim. Lysova ym., 2019; Woods & Sofat, 2013), minkä vuoksi tässä tutkimuksessa haluamme tarkastella affektiivisen taipumuksen yhteyttä työn merkitysten ja täyttymysten kokemusprofiileihin.

Kaikkiaan tämän tutkimuksen voidaan olettaa tuovan lisäymmärrystä siitä, miten yksilöiden kokemus työn merkityksellisyydestä muodostuu työlle asetettujen odotusten ja niiden täyttymysten näkökulmasta. Tällaista tietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi yksilön ja organisaation yhteensopivuuden tukemisessa, uraohjauksessa sekä työnohjauksessa. Tieto siitä, miten työn merkityksellisyyden kokeminen yksilötasolla muodostuu mahdollistaa sen tukemisen ja työn merkityksellisyyden kokemuksen vahvistumisen voi edesauttaa esimerkiksi työhön sitoutumista ja työhyvinvointia (Bailey ym., 2019; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010).

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1 Osallistujat

Tutkimuksemme on osa MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatiolle -tutkimushanketta, jonka tavoitteena on tarkastella työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia organisaatioiden yhteisöllisen kehittämisen näkökulmasta (Jyväskylän yliopisto, 2023). Tutkimuksessamme käytetään MEANWELL-hankkeessa vuosina 2021–2023 kerättyä suomalaista työväestöä koskevaa e-kyselyaineistoa, joka koostuu tutkimukseen osallistuneiden vastauksista koskien heidän kokemuksiaan organisaatiostaan, työstään, hyvinvoinnistaan ja elämästään. Aineisto on kerätty informoituun ja vapaaehtoiseen suostumukseen perustuen sekä noudattamalla ihmistieteitä koskevia tutkimuseettisiä periaatteita osallistujien vahingoittumattomuudesta, yksityisyydestä ja tietosuojasta (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019).

Tämän MEANWELL-hankkeen osatutkimuksen aineistona on 1427 e-kyselyvastaajaa, jotka on tavoitettu tutkimukseen osallistujiksi erilaisten hankkeen aineistonkeruuvaiheiden kautta. Osa on vastannut MEANWELL e-kyselyyn osana heidän organisaatiossaan toteutettua työn ja työyhteisön kehittämisprosessia, osa osana ammattiliittojen jäsenkyselyä ja sen pohjalta järjestettyä webinaaria, osa osana omaa henkilökohtaista ohjausprosessia yhdessä työelämä- ja uraohjauksen ammattilaisen kanssa ja osa osana tutkintoon johtavaa koulutusta tai täydennyskoulutusta ja sen osana ollutta työn merkityksellisyyteen keskittyvää työpajaa. Näin ollen johtuen tämän yhdistelmäaineiston aineistonkeruun erityisluonteesta, sille ei ole mahdollista laskea vastausprosenttia. Sen sijaan tämän osatutkimuksen aineiston edustavuutta suhteessa suomalaiseen työväestöön voidaan tarkastella seuraavassa kuvattavien otoksen taustatietojen valossa.

Vastaajista 76.5 % ($n = 1091$) oli naisia ja 23.5 % ($n = 336$) miehiä. Sukupuolta kysyttäessä e-kyselyssä oli vaihtoehtoina myös “muunsukupuolinen” ja “en halua vastata”, mutta nämä vastaajat on heidän alhaisen aineistossa esiintyvyyden vuoksi jätetty pois, koska näiden vastaajien määrä ei olisi mahdollistanut tilastollisesti luotettavia sukupuolitusvertailuja. Vastaajien keski-ikä oli 45.63 ($KH = 10.80$, vaihteluväli 19–71). Vastaajien ilmoittamien koulutustaustan ja nykyisen työnkuvan tietojen perusteella heistä 9.5 % ($n = 135$) luokiteltiin työntekijöihin (taustalla pääosin korkeintaan toisen asteen koulutus), 18.9 % ($n = 270$) asiantuntijoihin (taustalla pääosin alempi korkeakoulutut-

kinto tai erikoisammatti- tai opistotutkinto), 50.1 % ($n = 715$) erityisasiantuntijoihin (taustalla pääosin vähintään ylempi korkeakoulututkinto) ja 21.5 % ($n = 307$) johtajiin ja esihenkilöihin tai yrittäjiin, joilla on alaisia. Tämän tutkimuksen aineistossa naiset ja korkeakoulutetut olivat yliedustettuina, sillä suomalaisessa väestössä naisia on 49.5 % ja 25–64 vuotiaista korkeakoulutettuja on 42 % (Tilastokeskus, 2023; OECD, 2022).

Toimialueittain tarkasteltuna aineisto kuitenkin edustaa useita työelämäsektoreita, sillä vastaajista työskenteli kunnallisen opetuksen ja varhaiskasvatuksen alalla 13.9 % ($n = 198$) ja muilla kunnallisilla toimialoilla 10.7 % ($n = 152$), tieteellisen tutkimuksen alalla ja korkeakouluissa 8.3 % ($n = 119$), kaupanalalla 4.6 % ($n = 65$), työvoiman vuokrauksessa 3.7 % ($n = 53$), farmasia-alalla 17.0 % ($n = 242$), lakialalla 24.4 % ($n = 348$) sekä teollisuuden, suunnittelun ja tietojenkäsittelyn aloilla 17.5 % ($n = 250$). Vastaajien keskimääräinen työskentelyn kesto nykyisessä organisaatiossa oli 9.88 vuotta ($KH = 9.56$, vaihteluväli = 0–40) ja keskimääräinen viikoittainen työaika oli 38.5 tuntia ($KH = 7.06$, vaihteluväli = 0–80). Vastaajista 1.7 % ($n = 24$) koki taloudellisen tilanteensa erittäin tiukkana, 4.9 % ($n = 70$) melko tiukkana, 18.1 % ($n = 258$) ei tiukkana, muttei hyvänkään, 53.4 % ($n = 762$) melko hyvänä ja 21.9 % ($n = 313$) erittäin hyvänä.

2.2 Mittarit ja muuttujat

Työn merkityksiä ja täyttymyksiä mitattiin 26 väittämää sisältävällä TMT-kyselyllä (Rantanen ym., 2023b). Ensin vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämiä merkitysten näkökulmasta ohjeella: “Arvioi, kuinka tärkeää sinulle on, että työ yleisesti ottaen antaa mahdollisuuden seuraaviin asioihin”. Käytössä oli viisiportainen Likert-asteikko: 1 = ei kovin tärkeää, 2 = vähän tärkeää, 3 = jokseenkin tärkeää, 4 = hyvin tärkeää, 5 = erittäin tärkeää. Sen jälkeen vastaajia pyydettiin arvioimaan samoja väittämiä työn täyttymysten näkökulmasta ohjeella: “Arvioi, kuinka hyvin nykyinen pääasiallinen työsi antaa mahdollisuuden seuraaviin asioihin”. Käytössä oli viisiportainen Likert-asteikko: 1 = ei juuri lainkaan, 2 = vähäisessä määrin, 3 = jokseenkin hyvin, 4 = hyvin, 5 = erittäin hyvin.

Sekä työn merkitysten että täyttymysten osalta väittämät mittasivat työn merkityksellisyyden lähteiden osa-alueita niistä muodostetuilla keskiarvosummamuuttujilla seuraavasti. Perustarpeita mitattiin neljällä väittämällä (esim. “Kattaa asuinkulut toiveiden mukaisessa kodissa”). Tämän osa-alueen keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti eli sisäinen yhteneväisyys oli Cronbachin alfalla tarkasteltuna (Metsämuuronen, 2003) työn merkitysten osalta .79 ja työn täyttymysten osalta .83. Uramenestystä mitattiin kolmella

väittämällä (esim. “Ansiotua ja edetä työuralla”). Tämän osa-alueen reliabiliteetti oli työn merkitysten osalta .85 ja työn täyttymysten osalta .87. Osaamista mitattiin neljällä väittämällä (esim. “Tuntea, että työpanostani arvostetaan”). Tämän osa-alueen reliabiliteetti oli työn merkitysten osalta .83 ja työn täyttymysten osalta .88. Itsenäisyyttä mitattiin kolmella väittämällä (esim. “Päätää itse, miten työtehtäväni parhaiten hoidan”). Tämän osa-alueen reliabiliteetti oli työn merkitysten osalta .82 ja työn täyttymysten osalta .90. Yksilöllisyyttä mitattiin neljällä väittämällä (esim. “Oman osaamisen ja itsensä kehittämiseen”). Tämän osa-alueen reliabiliteetti oli työn merkitysten osalta .83 ja työn täyttymysten osalta .90. Yhteisöllisyyttä mitattiin neljällä väittämällä (esim. “Hyviin työkaverisuhteisiin”). Tämän osa-alueen reliabiliteetti oli työn merkitysten osalta .83 ja työn täyttymysten osalta .88. Hyvän tekemistä mitattiin neljällä väittämällä (esim. “Edistää asioita, jotka tekevät maailmasta paremman paikan”). Tämän osa-alueen reliabiliteetti oli työn merkitysten osalta .84 ja työn täyttymysten osalta .89.

Työn vaatimuksia ja voimavaroja kartoitettiin vuoden 2018 Työolotutkimuksesta peräisin olevilla väittämillä (Sutela ym., 2019), mutta niiden ilmaisua ja vastausasteikkoa hieman soveltaen. Työn vaatimuksia mitattiin kolmella väittämällä, joissa vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka samaa tai eri mieltä hän on työtään ja organisaatiotaan koskevista väittämistä viisiportaisella Likert-asteikolla: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Väittämät olivat: “En ehdi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin” (aikapaine), “Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä” (aikapaine ja/tai työkuorma), sekä “Työni kuormitus ja vaatimukset ovat kohtuuttomia” (työkuorma). Työn vaatimusten keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli .77. Työn voimavaroja mitattiin kahdella väittämällä, joissa vastaajaa pyydettiin vaatimusten tapaan arvioimaan, kuinka samaa tai eri mieltä hän on työtä ja työpaikkaa koskevista väittämistä viisiportaisella Likert-asteikolla: 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä. Väittämät olivat: “Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin” (työnjako/organisointi) ja “Työpaikallamme on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden” (resurssit). Työn voimavarojen keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli .60.

Negatiivista ja positiivista affektiivisuutta kartoitettiin PANAS-X arviointiskaalasta (Watson & Clark, 1999) valituilla kuudella adjektiivilla (ks. Mäkikangas, Bakker & Schaufeli, 2017). Negatiivista affektiivisuutta mitattiin kolmella adjektiivilla, joiden perusteella vastaajaa pyydettiin arvioimaan viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = en juuri lainkaan, 2 = hieman, 3 = jossain määrin, 4 = melko paljon, 5 = erittäin paljon), missä

määrin hän kokee tyypillisesti ahdistuksen, hermostuneisuuden ja ärtymyksen kokemuksia. Negatiivisen affektiivisuuden keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli .70. Positiivista affektiivisuutta mitattiin vastaavasti kolmella adjektiivilla, joiden perusteella vastaajaa pyydettiin arvioimaan viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = en juuri lainkaan... 5 = erittäin paljon), missä määrin hän kokee tyypillisesti ilon, valppauden ja innostuksen kokemuksia. Positiivisen affektiivisuuden keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli .68.

Taustamuuttujina tutkimuksessamme olivat sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), ikä vuosina (jatkuva muuttuja), työskentelyvuodet nykyisessä organisaatiossa (jatkuva muuttuja), ammattistatus (1 = työntekijä, 2 = asiantuntija, 3 = erityisasiantuntija ja 4 = johtaja/esihenkilö), oma arvio keskimääräisestä viikkotyötuntimäärästä (jatkuva muuttuja) sekä arvio omasta ja/perheen taloudellisesta tilanteesta (Pidän... 1 = erittäin tiukkana, 2 = melko tiukkana, 3 = en tiukkana, mutta hyvänä, 4 = melko hyvä, 5 = erittäin hyvä).

2.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin käytimme IBM SPSS Statistics 28 –tilasto-ohjelmaa. Analyysin aloitimme työn merkitysten ja täyttymysten keskiarvosummamuuttujien (ks. edellinen alaluku 2.2) normaalijakautuneisuuden tarkasteluilla. Muuttujat olivat jatkoanalyysien kannalta riittävän normaalisti jakautuneita. Ennen varsinaisia tutkimuskysymyksiä varten tehtyjä analyysejä tarkastelimme aineistoa kuvailevien tietojen tuottamiseksi työn merkitysten ja täyttymysten, työn vaatimuksen ja voimavarojen sekä positiivisen ja negatiivisen affektiivisuuden keskiarvoja, keskihajontoja ja korrelaatioita suhteessa taustamuuttujiin.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme vastaamiseksi käytimme K-keskiarvojen klusterianalyysia, joka soveltuu hyvin suurilla aineistoilla tapahtuvaan vastaajien aineiston sisäiseen ryhmittelyyn mahdollisimman samankaltaisiksi joukoiksi ilman etukäteen tiedettyä luokitteluperustetta (Metsämuuronen, 2003). Koostamalla aineiston pohjalta erilaisia ryhmiä klusterianalyysi mahdollistaa jatkossa näiden niin työn merkitysten kuin työn täyttymysten kokemusprofiilien eroavaisuuksien tarkastelun muissa tutkimuksen kiinnostuksen kohteina olevissa muuttujissa. Ennen klusterianalyysia standardoimme työn merkitysten ja täyttymysten keskiarvosummamuuttujat käyttäen z-jakaumaa, jotta kaikkien suuruusluokkien muuttujat olisivat ratkaisussa yhtä merkityksellisiä (Metsämuuronen, 2003; Nummenmaa, 2009).

Toiseen tutkimuskysymykseemme vastaamiseksi käytimme kovarianssianalyysia (Metsämuuronen, 2003), jonka avulla tutkimme taustatekijät kovariaatteina huomioiden, eroavatko niin aineistosta havaitut työn merkitysten kuin työn täyttymysten erilaiset profiilit tilastollisesti merkitsevästi toisistaan työn vaatimusten, työn voimavarojen, negatiivisen affektiivisuuden ja positiivisen affektiivisuuden keskiarvoissa. Aineiston esitarkastelut osoittivat, että kovarianssianalyysille asetetut oletukset havaintojen riippumattomuudesta, ryhmien populaatioiden normaalijakautuneisuudesta ja varianssien yhtäsuuruudesta (Metsämuuronen, 2003) toteutuivat aineistossa riittäväällä tasolla luotettavien tulkintojen tekemiseksi analyysien tuloksista.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Taulukosta 1 voidaan havaita, että tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa koko vastaajajoukon tasolla kaikkia TMT-kyselyn mittaamia työn merkityksiä pidettiin hyvin tärkeinä ($KA = 3.73\text{--}4.28$, asteikko 1–5) lukuun ottamatta uramenestystä, jota pidettiin jokseenkin tärkeänä ($KA = 2.98$, asteikko 1–5). Työn täyttymyksissä nykyisen työn koettiin antavan mahdollisuuksia eri osa-alueisiin jokseenkin ja erittäin hyvin ($KA = 2.6\text{--}3.81$). Koko vastaajajoukon tasolla niin työn vaatimuksia ($KA = 2.95$, asteikko 1–5) ja voimavaroja ($KA = 2.97$, asteikko 1–5) koettiin olevan keskimääräisesti eli ei hyvin paljon mutta ei hyvin vähänkään. Vastaajien positiivinen affektiivisuus oli melko korkealla tasolla ($KA = 3.67$, asteikko 1–5). Negatiivinen affektiivisuus oli aineistossa positiivista affektiivisuutta matalammalla ($KA = 2.44$, asteikko 1–5), myös t-testillä varmistettuna: $t(1426) = 39.13$, $p < .001$.

Korrelaatiotarkastelut päädyttiin tekemään vähintään merkitsevyystasolla $p < .01$ aineiston suuren vastaajamäärän vuoksi. Samaa merkitsevyystasoa käytettiin valittaessa tilastollisesti merkitsevät muuttujat kontrolloitaviksi kovarianssianalyysiin. Kuten Taulukon 1 korrelaatioista voidaan havaita, työn merkityksiin oli systemaattisimmin yhteydessä sukupuoli, ikä ja ammattistatus. Työn merkitykset olivat lähes kauttaaltaan tärkeämpiä naisille ja iältään nuoremmille kuin miehille ja iältään vanhemmille. Ammattistatuksen tärkeys vaihteli työn merkitysten osalta niin, että perustarpeet ja yhteisöllisyys olivat tärkeämpiä matalamman ammattistatuksen omaaville vastaajille, kun taas uramenestys ja itsenäisyys olivat tärkeämpiä heille, joilla oli korkeampi ammattistatus. Työn täyttymysten osalta selittävimpiä taustatekijöitä olivat ammattistatus, taloustilanne ja työskentelyaika viikossa. Korkeamman ammattistatuksen ja hyvän taloudellisen tilanteen omaavilla kaikki TMT-kyselyn mittaamat osa-alueet koettiin paremmin täytetyiksi. Tuntimäärältään enemmän töitä viikossa tekevät kokivat työn täyttymysten osa-alueista kaikki muut paitsi yhteisöllisyyden paremmin täytetyiksi kuin viikossa vähemmän työskentelevät. Päämuuttujien osalta voidaan todeta, että nuorempi ikä oli melko vahvasti yhteydessä korkeampaan negatiiviseen affektiivisuuteen, kun taas korkeampi ammattistatus sekä tuntimäärältään enemmän viikossa työskentely olivat yhteydessä korkeisiin työn vaatimuksiin.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sekä taustamuuttujien korrelaatiot työn merkityksiin, täyttymyksiin ja päämuuttujiin

	<i>KA (KH)</i>	Sukupuoli ^a	Ikä ^b	Ammattistatus ^a	Työskentelyaika organisaatiossa ^b	Taloustilanne ^b	Työskentelyaika viikossa ^b
Työn merkitykset							
Perustarpeet	4.28 (.63)	-.13**	-.18**	-.09**	-.08**	-.14**	-.04
Uramenestys	2.98 (.90)	-.05*	-.19**	.07**	-.12**	-.04	.08**
Osaaminen	4.20 (.58)	-.25**	-.13**	-.06*	-.07*	-.05	-.01
Itsenäisyys	3.96 (.70)	.01	.08**	.20**	.02	.07**	.13**
Yksilöllisyys	4.14 (.63)	-.17**	-.11**	.03	-.10**	.03	.04
Yhteisöllisyys	3.86 (.68)	-.17**	-.04	-.09**	.03	-.07**	-.03
Hyvän tekeminen	3.73 (.75)	-.12**	.02	.05*	.04	.003	.03
Työn täyttymykset							
Perustarpeet	3.81 (.79)	.10**	.11**	.36**	.71**	.55**	.15**
Uramenestys	2.60 (1.02)	.13**	-.05	.37**	-.08**	.30**	.21**
Osaaminen	3.54 (.83)	.04	.09**	.20**	.04	.22**	.12**
Itsenäisyys	3.59 (.94)	.14**	.03	.35**	-.03	.22**	.19**
Yksilöllisyys	3.50 (.87)	.03	.04	.24**	-.03	.22**	.16**
Yhteisöllisyys	3.57 (.85)	-.05	.04	.09**	.07*	.08**	.03
Hyvän tekeminen	3.33 (.88)	-.01	.07**	.19**	.02	.17**	.10**
Päämuuttujat							
Työn vaatimukset	2.95 (1.04)	-.03	.07*	.20**	.12**	-.02	.34**
Työn voimavarat	2.97 (1.01)	.03	.01	-.01	-.07*	.07**	-.10**
Positiivinen affektiivisuus	3.67 (.66)	-.09**	.02	.06*	-.01	.15**	.01
Negatiivinen affektiivisuus	2.44 (.82)	-.06*	-.27**	-.04	-.15**	-.13**	.01

^a Spearmanin korrelaatio, ^b Pearsonin korrelaatio, *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Lihavoitu p < .01 yhteydet, joiden perusteella muuttujaa on valittu hyödynnettävään kovariaattina kovarianssianalyseissä.

Sukupuoli: 1 = Nainen, 2 = Mies

Ikä: Vastausvuosi - syntymävuosi

Ammattistatus: 1 = Työntekijä, 2 = Asiantuntija, 3 = Erytisasiantuntija, 4 = Johtaja/esihenkilö/yrittäjä, jolla alaisia

Työskentelyaika organisaatiossa: Organisaatiossa/työtilanteessa toimimisen vuosien määrä

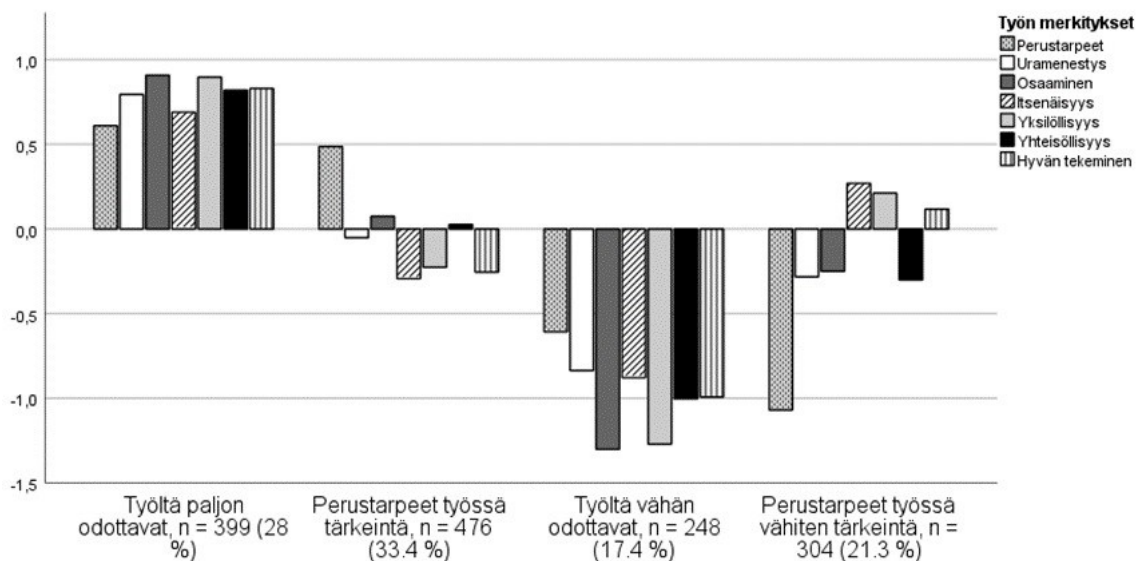
Taloustilanne: 1 = Erittäin tiukka... 5 = Erittäin hyvä

Työskentelyaika viikossa: Keskimääräinen työskentelyaika viikossa tunteina

3.2 Työn merkitysten profiilit

K-keskiarvojen klusterianalyysissa testasimme kahdesta seitsemään klusterin ratkaisuja. Tarkastelimme hyvin huolellisesti sitä, tuottaako aina yhden lisäklusterin kiinnittäminen analyysiin suhteessa aiempaan klusteriratkaisuun olennaisesti sisällöltään uudenlaisen ja teoreettisesti mielekkäästi tulkittavan klusterin. Merkitysten osalta jokaisesta ratkaisusta erottui selvästi kaksi toisistaan sisällöllisesti vastakkaista työn merkitysten profiilia, joista toisessa kaikki tarkastellut merkitykset olivat korkealla tasolla ja toisessa vastaavasti matalalla. Kolmen klusterin ratkaisussa erottui näiden kahden profiilin väliin sijoittuva kussakin muuttujassa koko aineiston keskiarvoa hyvin lähellä oleva profiili. Neljän klusterin ratkaisu oli kuitenkin sisällöllisesti kolmen klusterin ratkaisua vielä rikkaampi. Neljän klusterin ratkaisussa hyvin lähellä keskitasoa oleva profiili vaikutti jakautuvan kahteen profiiliin niin, että profiilien välillä työn merkitykset olivat vastakkaiset lukuun ottamatta uramenestystä. Nämä kaksi profiilia erosivat toisistaan erityisesti perustarpeiden osalta. Viiden, kuuden ja seitsemän klusterin ratkaisut eivät enää erotelleet vastaajia yhtä selkeästi toisistaan eroaviin, sisällöllisen tulkinnan näkökulmasta mielekkäisiin ryhmiin, joten päädyimme pitämään neljän klusterin ratkaisua parhaimpana aineistoista havaittavissa olevien työn merkitysten erilaisten profiilien esiin tuojana.

Jatkoanalyseissa käyttämämme neljän työn merkityksen profiilin klusteriratkaisu on esitetty Kuviossa 2. Profiilien keskiarvot ja keskihajonnat kunkin työn merkityksen osalta löytyvät Taulukosta 2. Ensimmäiseen klusteriin ($n = 399$, 28 % koko otoksesta) sijoittuneet kokivat kaikki työn merkitykset keskimääräistä tärkeämmäksi, joten nimesimme profiilin: Työltä paljon odottavat. Toisessa klusterissa ($n = 476$, 33.4 %) muut työn merkitykset olivat lähellä vastaajajoukon keskiarvoa, mutta perustarpeiden tärkeys korostui, joten nimesimme profiilin: Perustarpeet työssä tärkeintä. Kolmanteen klusteriin ($n = 248$, 17.4 %) sijoittuneet kokivat kaikki työn merkitykset koko vastaajajoukkoa selvästi vähemmän tärkeiksi, joten nimesimme profiilin: Työltä vähän odottavat. Neljännessä klusterissa ($n = 304$, 21.3 %) muut työn merkitykset olivat lähellä vastaajajoukon keskiarvoa, mutta perustarpeet asettuivat keskiarvoa matalammalle, joten nimesimme profiilin: Perustarpeet työssä vähiten tärkeintä.



KUVIO 2. Aineistosta havaitut työn merkitysten profiilit. Profiilit on esitetty käyttäen vakioituja muuttujia siten, että aineiston keskiarvo kussakin muuttujassa on 0 ja keskihajonta ± 1 .

Havaitut neljä työn merkitysten profiilia erosivat toisistaan kaikkien taustamuuttujien osalta seuraavasti. Sukupuolen suhteen khiin neliötesti [$\chi^2(3) = 39.10, p < .001$] osoitti, että naisia oli odotettua enemmän profiilissa 'työltä paljon odottavat' (sov. jäännös = 4.9) ja odotettua vähemmän profiilissa 'työltä vähän odottavat' (sov. jäännös = -5.0). Iän osalta varianssianalyysi [$F(3, 1426) = 10.93, p < .001$.] osoitti, että profiili 'työltä paljon odottavat' ($KA = 44.79, KH = 11.04$) ei eronnut profiilista 'perustarpeet työssä tärkeintä' ($KA = 44.02, KH = 10.85$), mutta näihin profiileihin kuuluvat olivat nuorempia verrattuna profiileihin 'työltä vähän odottavat' ($KA = 47.33, KH = 10.09$) ja 'perustarpeet työssä vähiten tärkeintä' ($KA = 47.87, KH = 10.45$).

Ammattistatuksen osalta khiin neliötesti [$\chi^2(9) = 36.74, p < .001$.] osoitti, että profiilissa 'työltä paljon odottavat' oli odotettua vähemmän erityisasiantuntijoita (sov. jäännös = -2.0), kun taas profiilissa 'perustarpeet työssä tärkeintä' oli odotettua enemmän työntekijöitä (sov. jäännös = 2.5). Johtajia/esihenkilöitä oli odotettua vähemmän profiilissa 'työltä vähän odottavat' (sov. jäännös = -2.8). Profiilissa 'perustarpeet työssä vähiten tärkeintä' oli odotettua vähemmän sekä työntekijöitä (sov. jäännös = -2.6) että asiantuntijoita (sov. jäännös = -3.7) ja odotettua enemmän erityisasiantuntijoita (sov. jäännös = 2.4) sekä johtajia/esihenkilöitä (sov. jäännös = 2.5).

TAULUKKO 2. Profiilien standardoimattomat keskiarvot (*KA*) ja keskihajonnat (*KH*) työn merkitysten osalta sekä niiden keskinäiset vertailut

	1. Työltä paljon odottavat n = 399, 28 %	2. Perustarpeet työssä tärkeintä n = 476, 33.4 %	3. Työltä vähän odottavat n = 248, 17.4 %	4. Perustarpeet työssä vähiten tärkeintä n = 304, 21.3 %				Bonferroni korjatut keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyydellä p < .05
	<i>KA (KH)</i>	<i>KA (KH)</i>	<i>KA (KH)</i>	<i>KA (KH)</i>	<i>F (df1, df2)</i>	<i>p</i> -arvo	η^2	
Perustarpeet	4.66 (.38)	4.58 (.33)	3.90 (.66)	3.61 (.47)	457.34 (3, 1426)	< .001	.49	4 < 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 < 1
Uramenestys	3.70 (.77)	2.93 (.74)	2.22 (.72)	2.72 (.75)	219.5 (3, 1426)	< .001	.32	3 < 1, 2, 4; 4 < 1, 2; 2 < 1
Osaaminen	4.73 (.33)	4.24 (.39)	3.44 (.48)	4.05 (.41)	556.89 (3, 1426)	< .001	.54	3 < 1, 2, 4; 4 < 1, 2; 2 < 1
Itsenäisyys	4.44 (.53)	3.76 (.61)	3.35 (.62)	4.15 (.57)	214.53 (3, 1426)	< .001	.31	3 < 1, 2, 4; 2 < 1, 4; 4 < 1
Yksilöllisyys	4.71 (.34)	4.00 (.46)	3.34 (.49)	4.28 (.45)	539.97 (3, 1426)	< .001	.53	3 < 1, 2, 4; 2 < 1, 4; 4 < 1
Yhteisöllisyys	4.42 (.47)	3.88 (.56)	3.18 (.56)	3.65 (.56)	293.47 (3, 1426)	< .001	.38	3 < 1, 2, 4; 1 > 2, 4; 4 < 2
Hyvän tekeminen	4.35 (.54)	3.54 (.60)	2.99 (.64)	3.82 (.58)	300.99 (3, 1426)	< .001	.39	3 < 1, 2, 4; 2 < 1, 4; 4 < 1

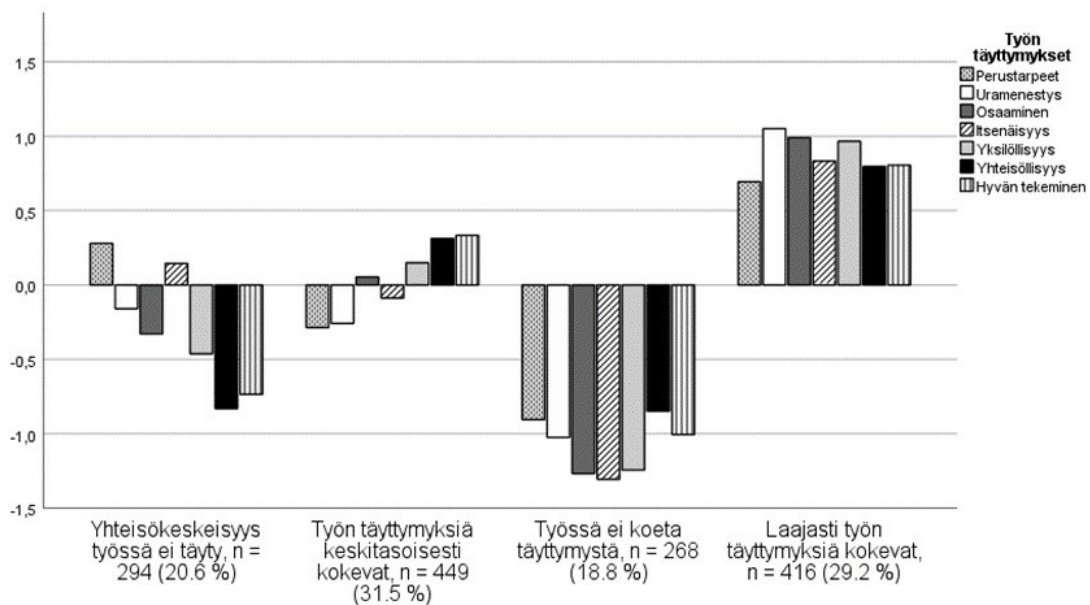
Organisaatiossa työskentelyajan suhteen varianssianalyysi [$F(3, 1426) = 3.85, p = .009$] osoitti, että profiilissa ‘perustarpeet työssä vähiten tärkeintä’ organisaatiossa työskentelyaika ($KA = 39.54, KH = 7.32$) oli korkeampi kuin profiilissa ‘perustarpeet työssä tärkeintä’ ($KA = 37.73, KH = 7.09$). Muiden profiilien osalta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Profiilien välillä oli eroja myös taloudellisen tilanteen suhteen [$F(3, 1426) = 7.70, p < .001$] siten, että profiiliin ‘perustarpeet työssä vähiten tärkeintä’ kuuluvat arvioivat taloustilanteensa paremmaksi ($KA = 4.09, KH = .71$) kuin muihin profiileihin kuuluneet ($KA = 3.80-3.90$). Viikoittaisten työtuntien osalta havaitsimme [$F(3, 1426) = 4.91, p < .01$], että profiiliin ‘perustarpeet työssä tärkeintä’ kuuluvat raportoivat viikoittaiset työtuntinsa matalammiksi ($KA = 37.73, KH = 7.10$) kuin profiiliin ‘perustarpeet työssä vähiten tärkeintä’ kuuluvat ($KA = 39.54, KH = 7.32$). Muiden profiilien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu.

3.3 Työn täyttymysten profiilit

Kuten työn merkitysten niin myös työn täyttymysten osalta jokaisessa kahdesta seitsemään kokeillussa klusteriratkaisussa erottui selvästi kaksi toisistaan sisällöllisesti vastakaista työn täyttymysten profiilia, joissa kaikki tarkastellut täyttymykset olivat toisessa korkealla tasolla ja toisessa vastaavasti matalalla. Kahdesta klusterista kolmeen siirryttäessä erottui lisäksi profiili, jossa kaikki täyttymykset olivat lähellä keskiarvoa. Neljän klusterin ratkaisussa säilyi edelleen kaksi profiilia, joissa kaikki täyttymykset olivat toisessa korkealla ja toisessa matalalla, mutta yhden täyttymysten keskiarvojen lähellä pysyttelevän profiilin sijaan muodostuikin kaksi profiilia, joissa täyttymykset olivat toisilleen käänteisiä, minkä voidaan ajatella tuovan merkittävää sisällöllistä ja tulkinnallista lisätietoa. Viiden, kuuden ja seitsemän klusterin ratkaisut eivät enää erotelleet vastaajia yhtä selkeästi toisistaan eroaviin, sisällöllisen tulkinnan näkökulmasta mielekkäisiin ryhmiin, joten päädyimme pitämään neljän klusterin ratkaisua parhaimpana aineistoista havaittavissa olevien työn täyttymysten erilaisten profiilien esiin tuojana.

Työn täyttymysten osalta jatkoanalyysissä käyttämämme neljän profiilin klusteriratkaisu on esitetty Kuviossa 3. Profiilien standardoimattomat keskiarvot ja keskihajonnat kunkin työn täyttymyksen osalta löytyvät Taulukosta 3. Ensimmäiseen klusteriin ($n = 294, 20.6\%$) sijoittuneilla työn täyttymyksistä erityisesti yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen olivat keskiarvoa heikompia, joten nimesimme profiilin: Yhteisökeskeisyys työssä ei

täyty. Toisessa klusterissa ($n = 449$, 31.5 %) kaikki työn täyttymykset olivat lähellä keskiarvoa, joten nimesimme profiilin: Työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat. Kolmannen klusteriin ($n = 268$, 18.8 %) sijoittuneilla kaikki täyttymykset olivat voimakkaasti keskiarvoa heikompia, joten nimesimme profiilin: Työssä ei koeta täyttymystä. Neljännessä klusterissa ($n = 416$, 29.2 %) kaikki työn täyttymykset olivat edelliseen verrattuna käänteiset eli kaikki keskiarvoa voimakkaampia, joten nimesimme profiilin: Laajasti työn täyttymyksiä kokevat.



KUVIO 3. Aineistosta havaitut työn täyttymysten profiilit. Profiilit on esitetty käyttäen vakioituja muuttujia siten, että aineiston keskiarvo kussakin muuttujassa on 0 ja keskihajonta ± 1 .

Vertaillessamme työn täyttymysten profiileja suhteessa vastaajien taustatekijöihin, havaitsimme profiilien eroavan toisistaan sukupuolen, taloudellisen tilanteen, viikoittaisen työtuntimäärän sekä ammattistatuksen osalta. Muiden taustamuuttujien (ikä, työskentely-aika organisaatiossa) osalta ei ollut eroja työn täyttymysten profiilien välillä.

Sukupuolen suhteen khiin neliötesti [$\chi^2(3) = 39.65, p < .001$] osoitti, että naisia oli odotettua enemmän profiilissa ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ (sov. jäännös = 4.8) ja odotettua vähemmän profiileissa ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ (sov. jäännös = -3.7) sekä ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ (sov. jäännös = -3.6).

TAULUKKO 3. Profiilien standardoimattomat keskiarvot (*KA*) ja keskihajonnat (*KH*) työn täyttymysten osalta sekä niiden keskinäiset vertailut

	1. Yhteisökeskeisyys työssä ei täyty n = 294, 20.6 %	2. Työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat n = 449, 31.5 %	3. Työssä ei koeta täyttymystä n = 268, 18.8 %	4. Laajasti työn täyttymystä kokevat n = 416, 29.2 %				Bonferroni korjatut keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyytasolla $p < .05$
	<i>KA (KH)</i>	<i>KA (KH)</i>	<i>KA (KH)</i>	<i>KA (KH)</i>	F (df1, df2)	<i>p</i> -arvo	η^2	
Perustarpeet	4.03 (.61)	3.59 (.67)	3.10 (.77)	4.36 (.54)	240.62 (3, 1426)	< .001	.34	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 < 1
Uramenestys	2.43 (.77)	2.33 (.67)	1.55 (.54)	3.67 (.73)	570.20 (3, 1426)	< .001	.55	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2
Osaaminen	3.27 (.56)	3.59 (.49)	2.49 (.57)	4.37 (.47)	745.90 (3, 1426)	< .001	.61	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 > 1
Itsenäisyys	3.72 (.67)	3.51 (.64)	2.37 (.74)	4.37 (.55)	534.07 (3, 1426)	< .001	.53	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 < 1
Yksilöllisyys	3.10 (.59)	3.63 (.50)	2.42 (.60)	4.34 (.51)	755.06 (3, 1426)	< .001	.61	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 > 1
Yhteisöllisyys	2.86 (.63)	3.83 (.49)	2.85 (.80)	4.24 (.56)	461.75 (3, 1426)	< .001	.49	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 > 1
Hyvän tekeminen	2.68 (.61)	3.62 (.56)	2.44 (.68)	4.04 (.61)	525.12 (3, 1426)	< .001	.53	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 > 1

Ammattistatuksen osalta khiin neliötesti [$\chi^2(9) = 286.21, p < .001$] osoitti, että profiilissa ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ oli odotettua vähemmän työntekijöitä (sov. jäännös = -4.9) ja asiantuntijoita (sov. jäännös = -5.1) sekä odotettua enemmän erityisasiantuntijoita (sov. jäännös = 7.9). ‘Työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevien’ profiilissa oli odotettua vähemmän johtajia/esihenkilöitä (sov. jäännös = -4.0) ja odotettua enemmän työntekijöitä (sov. jäännös = 4.6). Profiilissa ‘työssä ei koeta täyttymystä’ oli odotettua vähemmän erityisasiantuntijoita (sov. jäännös = -4.2) ja johtajia/esihenkilöitä (sov. jäännös = -6.5), mutta odotettua enemmän työntekijöitä (sov. jäännös = 4.8) ja asiantuntijoita (sov. jäännös = 8.7). ‘Laajasti työn täyttymyksiä kokevien’ profiilissa oli odotettua vähemmän työntekijöitä (sov. jäännös = -4.4) ja asiantuntijoita (sov. jäännös = -5.8) sekä odotettua enemmän johtajia/esihenkilöitä (sov. jäännös = 10.8).

Taloudellisen tilanteen osalta varianssianalyysi [$F(3, 1426) = 55.54, p < .001$] osoitti, että profiileissa ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ ($KA = 4.06, KH = .68$) ja ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ ($KA = 4.21, KH = .76$) taloudellinen tilanne arvioitiin paremmaksi, kuin profiileissa ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ ($KA = 3.74, KH = .80$) ja ‘työssä ei koeta täyttymystä’ ($KA = 3.46, KH = 1.02$). Lisäksi profiilissa ‘työssä ei koeta täyttymystä’ taloudellinen tilanne arvioitiin tiukemmaksi kuin profiilissa ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’. Profiilit erosivat toisistaan viikoittaisen työtuntimäärän [$F(3, 1426) = 15.37, p < .001$] osalta siten, että profiilissa ‘työssä ei koeta täyttymystä’ tuntimäärä oli matalampi ($KA = 36.39, KH = 8.18$) kuin kaikissa muissa profiileissa. Profiilissa ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ tuntimäärä arvioitiin muita profiileja korkeammaksi ($KA = 40.01, KH = 6.51$), paitsi profiiliin ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ verrattuna vastaavaa eroa ei ollut. Myöskään profiilien ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ ja ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

3.4 Työn merkitysten ja täyttymysten profiilien väliset erot työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä negatiivisessa ja positiivisessa affektiivisyydessä

Kovarianssianalyysin tulokset koskien työn merkitysten profiilien välisiä eroja työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä negatiivisessa ja positiivisessa affektiivisyydessä on esitetty Taulukossa 4. Tulokset osoittivat, että työn merkitysten profiilit eivät eronneet

toisistaan työn vaatimusten ja voimavarojen osalta, mutta erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi positiivisen affektiivisuuden ja negatiivisen affektiivisuuden osalta. Erot eivät kuitenkaan olleet mittavia, minkä osoittivat kovarianssianalyysin η^2 -arvot (vrt. Ellis, 2010). Profiilien keskinäinen parivertailu Bonferroni -korjausta käyttäen ja vähintään merkitsevyystasolla $p < .05$ eroja tulkiten osoitti, että kaikkia muita profiileita korkeampi positiivinen affektiivisuus oli profiilissa ‘työltä paljon odottavat’. Profiileissa ‘perustarpeet työssä tärkeintä’ ja ‘perustarpeet työssä vähiten tärkeintä’ positiivinen affektiivisuus oli korkeampaa kuin profiilissa ‘työltä vähän odottavat’. Lisäksi profiilissa ‘työltä vähän odottavat’ negatiivinen affektiivisuus oli korkeampaa kuin profiilissa ‘perustarpeet työssä vähiten tärkeintä’.

Toisin kuin työn merkitysten profiileissa, työn täyttymysten profiilien kovarianssianalyysin tulokset osoittivat, että työn täyttymysten profiilit erosivat toisistaan jokaisen päämuuttujan osalta. Työn täyttymysten profiilien väliset erot työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä negatiivisessa ja positiivisessa affektiivisuudessa on esitetty Taulukossa 5. Työn vaatimuksilla ja voimavaroilla voidaan todeta olleen merkitystä, mutta erityisen voimakas merkitys oli positiivisella affektiivisuudella [$F(3, 1426) = 119.10, p < .001, \eta^2 = .20$]. Työn vaatimukset koettiin kaikkiin muihin profiileihin verrattuna korkeimmiksi profiilissa ‘työssä ei koeta täyttymystä’ ja matalimmaksi työn vaatimukset koettiin profiilissa ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’. Työn voimavarat koettiin kaikkiin muihin profiileihin verrattuna korkeimmiksi profiilissa ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ ja matalimmiksi profiilissa ‘työssä ei koeta täyttymystä’. Myös profiilien ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ ja ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero, siten että näistä ensimmäisessä profiilissa voimavarat koettiin jälkimmäistä matalammiksi.

Positiivinen affektiivisuus oli korkeinta profiilissa ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ ja matalinta profiilissa ‘työssä ei koeta täyttymystä’. Myös profiilit ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ ja ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi niin, että profiilissa ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ positiivinen affektiivisuus oli korkeampi kuin profiilissa ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’. Negatiivinen affektiivisuus oli kaikkiin muihin profiileihin verrattuna matalinta profiilissa ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’. Lisäksi profiilissa ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ negatiivinen affektiivisuus oli matalampi kuin profiileissa ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ ja ‘työssä ei koeta täyttymystä’.

TAULUKKO 4. Työn merkitysten profiilien keskiarvot (KA) ja keskihajonnat (KH) suhteessa työn vaatimuksiin, työn voimavaroihin sekä positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen.

	1. Työltä paljon odottavat n = 399 (28 %)	2. Perustarpeet työssä tärkeintä n = 476 (33.4 %)	3. Työltä vähän odottavat n = 248 (17.4 %)	4. Perustarpeet työssä vähiten tärkeintä n = 304 (21.3 %)	F (df1, df2)	p-arvo	η^2	Bonferroni korjatut keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyydellä $p < .05$
	KA (KH)	KA (KH)	KA (KH)	KA (KH)				
Työn vaatimukset ^a	2.96 (.05)	2.93 (.05)	<u>2.91</u> (.06)	2.99 (.06)	.43 (3,1426)	.734	.00	-
Työn voimavarat ^b	3.05 (.05)	3.00 (.05)	<u>2.87</u> (.06)	2.90 (.06)	2.38 (3,1426)	.068	.01	-
Positiivinen affektiivisuus ^c	3.88 (.03)	3.62 (.03)	<u>3.43</u> (.04)	3.68 (.04)	27.77 (3,1426)	<.001	.06	1 > 2, 3, 4; 2 > 3; 4 > 3
Negatiivinen affektiivisuus ^d	2.47 (.04)	2.39 (.04)	<u>2.55</u> (.05)	<u>2.37</u> (.05)	3.31 (3,1426)	.019	.01	3 > 4

^a Ammattistatus, työskentelyvuodet ja viikkotuntimäärä kontrolloitu

^b Taloudellinen tilanne ja viikkotuntimäärä kontrolloitu

^c Sukupuoli ja taloudellinen tilanne kontrolloitu

^d Ikä, työskentelyvuodet ja taloudellinen tilanne kontrolloitu

Lihavoinnilla on merkitty kunkin ilmiön korkein ja alleviivauksella alhaisin keskiarvo.

TAULUKKO 5. Työn täyttymysten profiilien keskiarvot (KA) ja keskihajonnat (KH) suhteessa työn vaatimuksiin, työn voimavaroihin sekä positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen.

	1. Yhteisökeskeisyys työssä ei täyty n = 294 (20.6 %)	2. Työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat n = 449 (31.5 %)	3. Työssä ei koeta täyttymystä n = 268 (18.8 %)	4. Laajasti työn täyttymyksiä kokevat n = 416 (29.2 %)	F (df1, df2)	p-arvo	η^2	Bonferroni korjatut keskinäiset vertailut vähintään merkitsevyydellä $p < .05$
	KA (KH)	KA (KH)	KA (KH)	KA (KH)				
Työn vaatimukset ^a	3.00 (.06)	3.03 (.05)	3.27 (.06)	<u>2.61</u> (.05)	25.41 (3, 1426)	<.001	.05	4 < 1, 2, 3; 3 > 1, 2
Työn voimavarat ^b	2.77 (.06)	3.05 (.04)	<u>2.34</u> (.06)	3.43 (.05)	74.33 (3, 1426)	<.001	.14	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 > 1
Positiivinen affektiivisuus ^c	3.43 (.03)	3.78 (.03)	<u>3.23</u> (.04)	4.02 (.03)	119.10 (3, 1426)	<.001	.20	4 > 1, 2, 3; 3 < 1, 2; 2 > 1
Negatiivinen affektiivisuus ^d	2.63 (.04)	2.34 (.04)	2.78 (.05)	<u>2.18</u> (.04)	41.22 (3, 1426)	<.001	.08	4 < 1, 2, 3; 3 > 2; 2 < 1

^a Ammattistatus, työskentelyvuodet ja viikkotuntimäärä kontrolloitu

^b Taloudellinen tilanne ja viikkotuntimäärä kontrolloitu

^c Sukupuoli ja taloudellinen tilanne kontrolloitu

^d Ikä, työskentelyvuodet ja taloudellinen tilanne kontrolloitu

Lihavoinnilla on merkitty kunkin ilmiön korkein ja alleviivauksella alhaisin keskiarvo.

4 POHDINTA

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, millaisia työn merkitysten ja täyttymysten profiileja suomalaisessa työväestössä esiintyy ja miten tällaiset kokemusprofiilit ovat yhteydessä työn vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä yksilön ominaisuuksista positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen. Tutkimuksemme syventää ymmärrystä työn merkityksellisyyden kokemisen ilmiöstä tuottamalla tietoa siitä, miten työn merkitysten ja täyttymysten profiilit olivat yhteydessä työn vaatimuksiin, työn voimavaroihin, positiiviseen ja negatiiviseen affektiivisuuteen sekä miten tarkastellut taustatekijät olivat yhteydessä profiilien muotoutumiseen. Tutkimus tuottaa lisätietoa myös työn merkityksellisyyden kokemisen moniulotteisuudesta tarkastelemalla muodostuneita profiileja sekä työn merkitysten, eli sille asetettujen odotusten, että niiden täyttymysten näkökulmasta.

4.1 Työn merkitysten profiilit ja niiden yhteydet työn vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä yksilön ominaisuuksiin

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen aineistossa oli havaittavissa neljä teoreettisesti ja sisällöllisesti mielekästä sekä keskenään erilaista työn merkitysten profiilia. Ensimmäiseen työn merkitysten profiiliin 'työltä paljon odottavat' sijoittuneilla kaikki työn merkitykset olivat keskimääräistä tärkeämpiä. Aiempaan tutkimuskirjallisuuteen (Duffy ym., 2012; Peterson ym., 2017; Rantanen ym., 2022) nähden tällaisen profiilin löytäminen oli odotettua. Toisen tutkimuskysymyksen osalta tässä profiilissa positiivinen affektiivisuus oli kaikkia muita profiileja korkeammalla tasolla, mutta muuten profiili ei eronnut päämuuttujien osalta muista profiileista. Korkean positiivisen affektin tiedetään johtavan innokkuuteen (Hosie & Sevastos, 2010) ja tämän profiilin mukaan vaikuttaisi siltä, että se yhdistyy myös korkeampiin odotuksiin työtä kohtaan. Sutelan ym. (2019) havaintoa tukien tähän profiiliin kuuluvat olivat tyypillisemmin naisia kuin miehiä, vaikka molempia profiilissa oli. Tulostemme mukaan naiset siis tuntuvat odottavan työltä enemmän ja monipuolisemmin asioita miehiin verrattuna.

Aiemman tutkimustiedon luomien odotusten mukaisesti löydettiin toinen profiili 'perustarpeet työssä tärkeintä', jossa muihin työn merkityksiin verrattuna korostuivat perustarpeet työn ulkoisena motivaatiotekijänä (Deci ym., 2017; Haavisto, 2019; Peterson ym., 2019; Rantanen ym., 2022; Wrzesniewski ym., 1997). Perustarpeet ovat monissa

muissa työn merkityksellisyyden mittareissa ja käsitteellistyksissä saaneet jokseenkin vähän huomiota (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Steger ym., 2012), mutta tällaisen profiilin löytyminen kuitenkin vahvistaa Rantasen ym. (2022) näkemystä siitä, että ne ovat erityisen tärkeitä työn merkityksiä osalle suomalaisista. Haaviston (2019) ja Petersonin (2017) havaintoja tukien profiiliin kuului enemmän iältään nuorempia kuin vanhempia vastaajia. Lisäksi Rosson ym. (2010) havaintoa tukien tässä profiilissa oli odotettua enemmän työntekijöitä, mutta vastoin Sutelan ym. (2019) tuloksia, miesten osuus ei korostunut tässä profiilissa.

Kolmanteen profiiliin 'työltä vähän odottavat' sijoittuneet kokivat kaikki työn merkitykset selvästi vähemmän tärkeiksi koko vastaajajoukkoon verrattuna. Myös tällaisen profiilin löytymisen voidaan tulkita olevan linjassa aiemman tiedon (Duffy ym., 2012; Rantanen ym., 2022) kanssa ja pidimmekin mahdollisena sitä, että osa ihmisistä odottaa työltä vähemmän kuin toiset. Tähän profiiliin kuuluvilla positiivinen affektiivisuus oli kaikkia muita profiileja matalammalla tasolla ja negatiivinen affektiivisuus korkeampaa kuin profiilissa 'perustarpeet työssä vähiten tärkeitä'. Ensimmäisessä merkitysten profiilissa 'työltä paljon odottavat' korkea positiivinen affektiivisuus näyttää yhdistyvän korkeampiin odotuksiin työtä kohtaan, joten on johdonmukaista, että tässä kolmannessa profiilissa 'työltä vähän odottavat' matala positiivinen affektiivisuus johtaa vähäisiin odotuksiin.

Neljättä profiilia 'perustarpeet työssä vähiten tärkeitä' kuvasi suhteessa muihin profiileihin melko korkea positiivinen affektiivisuus sekä matalin negatiivinen affektiivisuus. Tätä affektiivisten kokemustaipumusten yhdistelmää voidaan pitää suotuisana työelämään sopeutumisen ja siinä menestymisen kannalta (Connolly & Wiswevaran, 2000; Hosie & Sevastos, 2010; Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017). Tähän profiiliin kuuluikin odotettua enemmän erityisasiantuntijoita ja johtajia/esihenkilöitä, mikä on linjassa Haaviston (2019) ja Sutelan ym. (2019) kanssa, joiden mukaan ei-rahalliset työn merkitykset korostuvat korkeakoulutetuilla ja hyväosaisemmassa sosioekonomisessa asemassa olevilla. Onkin mahdollista, että korkeammassa asemassa olevilla perustarpeiden merkitys on pienempi niiden jo täytyttyä.

Aiemmin on todettu ihmisten kokevan työn merkityksiä eri tavoin sekä määrällisesti että sisällöllisesti (Rantanen ym., 2022) ja tutkimustiedon perusteella (Martela & Pessi, 2018; Rantanen ym., 2022; Rosso ym., 2010) pidimme mahdollisena, että työn merkityksistä muodostuisi erilaisia kokemusprofiileita yksilöiden välillä, mikä toteutui.

Työn merkityksellisyyden lähteiden nelikentästä (Rantanen ym., 2022) kumpuavat teoreettisesti ihmisille tärkeät merkitykset ja tämän tutkimuksen myötä saimmekin lisätietoa siitä, miten nämä eri ilmiöt yhdistyvät ihmisten kokemuksissa. Odotusten vastaisesti yksittäiset merkitykset eivät perustarpeita lukuun ottamatta erotelleet työn merkitysten profiileita toisistaan, vaan merkitykset arvotettiin keskenään melko samanarvoisiksi, mutta niiden voimakkuus vaihteli profiilien välillä.

Kokonaisuudessaan suhteessa työn merkityksellisyyden lähteiden teoreettisiin viitekehysiin (Deci ym., 2017; Rantanen ym., 2022; Rantanen ym., 2023a; Rosso ym., 2010; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Riekkilä, 2018) kiinnostavaa oli, että löydettyjä työn merkitysten profiileja ei selkeästi erotellut sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden tai yksilö- ja yhteisökeskeisten merkitysten korostuminen. Ulkoisista motivaatiotekijöistä vain perustarpeet korostuivat tärkeideltään toisistaan vastakkaisina kahdessa profiilissa erottaen näitä profiileja toisistaan. On kuitenkin hyvä muistaa, että vaikka klusterianalyysi on henkilökeskeinen menetelmä, niin analyysimenetelmänä se etsii yhtäläisyyksiä yksilöiden kokemuksissa keskiarvoistaen aineiston sisäisten ryhmien jäsenten keskinäisiä kokemuksia. Täysin yksilökohtaiset merkitysprofiilit heijastavat hyvin todennäköisesti enemmän TMT-kyselyn mittaamien merkitysten osa-alueiden eroja.

Mitkään työn merkitysten profiilit eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan työn vaatimusten ja voimavarojen osalta. Tätä voidaan pitää kuitenkin jokseenkin odotettuna tuloksena, sillä työn merkitykset ovat yksilön sisäisiä toiveita ja odotuksia yleisesti työtä kohtaan (Peterson ym., 2017, 2019), joihin ympäristö ja sen tarjoamat mahdollisuudet eivät välttämättä vaikuta. Yksilön ominaisuuksien näkökulmasta positiivinen ja negatiivinen affektiivisuus kuitenkin erottelivat työn merkitysten profiileita tilastollisesti merkitsevästi. Vaikuttaakin siltä, että työolojen sijaan yksilölle ominaisella tunne reagointitavalla on yhteys siihen, millaisia asioita ja kuinka paljon työltä odotetaan.

4.2 Työn täyttymysten profiilit ja niiden yhteydet työn vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä yksilön ominaisuuksiin

Työn täyttymyksillä tarkoitetaan sitä, miten hyvin työ täyttää sille asetetut odotukset eli merkitykset (Peterson ym., 2017) ja työn merkityksellisyys syntyy siitä kokemuksesta, kun työlle asetetut odotukset ja merkitykset täyttyvät (Blustein ym., 2023, Konsti ym., 2023). Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen nähden aineistossa oli havaittavissa myös

työn täyttymysten osalta yhteensä neljä teoreettisesti ja sisällöllisesti erilaista kokemusprofiilia. Työn täyttymysten ensimmäisessä profiilissa ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ ja toisessa profiilissa ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ TMT-kyselyn osa-alueiden mukaiset työn täyttymykset koettiin pitkälti keskiarvon mukaisesti, mutta niitä erotti selkeimmin se, että ensimmäisessä profiilissa yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen jäivät keskiarvon alapuolelle. Profiiliin ‘yhteisökeskeisyys työssä ei täyty’ kuuluikin odotettua enemmän erityisasiantuntijoita, joiden työ on melko usein itsenäistä, mikä sopii yhteen Rantasen ym. (2022) esittelemän työn merkityksellisyyden lähteiden nelikenttään, jossa yksilöllisyys ja osaaminen korostuvat vastakkaisina merkityksellisyyttä luovina alueina yhteisöllisyydelle ja hyvän tekemiselle työssä. Toiseen profiiliin ‘työn täyttymyksiä keskitasoisesti kokevat’ kuului odotettua enemmän työntekijöitä, minkä voidaan katsoa Lyly-Yrjänäisen (2023) ja Sutelan ym. (2019) mukaisesti olevan odotettua, sillä asema työelämässä on yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemiseen.

Kolmanteen profiiliin ‘työssä ei koeta täyttymystä’ kuuluvilla vastaajilla työn voimavarat ja positiivinen affektiivisuus olivat kaikkiin muihin profiileihin verrattuna matalimpia, mitkä voivat aiempien tutkimusten (Lysova ym., 2019; Seppälä & Hakanen, 2017) mukaisesti osaltaan selittää sitä, miksei työn täyttymystä koeta. Profiiliin kuuluvat kokivat negatiivisen affektiivisuuden kaikista korkeimpana, mikä sopii yhteen aiemman tutkimustiedon kanssa (Judge ym., 2002; Lips-Wiersma ym., 2016; Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017; Woods & Sofat, 2013) ja vastasi odotuksiamme. Lysovan ym. (2019) tuloksia tukien profiiliin kuuluvat kokivat taloustilanteensa kaikkiin muihin profiileihin verrattuna heikoimmaksi. Kokonaisuudessaan tuloksemme piirtävät kuvaa tämän profiilin mahdollisesta huono-osaisuudesta suhteessa muihin profiileihin. Tämän mukaisesti Rantanen ym. (2024) ovat havainneet, että niillä työntekijöillä, joilla työn merkitykset jäävät täyttymättä, työurat eivät ole yhtä kestäviä. Profiilissa oli myös enemmän naisia, mikä voisi yhdistettynä työn merkitysten profiilin ‘työltä paljon odottavat’ havaintoihin kertoa siitä, että jos työltä odottaa paljon, on täyttymyksiä vaikeampi saavuttaa.

Neljänteen profiiliin ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ kuuluvat vastaajat kokivat työn voimavarat muihin profiileihin verrattuna korkeimmiksi ja samanaikaisesti työn vaatimukset muita profiileita matalimmiksi. Aiemmat tutkimukset tukevat tällaisen profiilin muodostumista, sillä työssä koetuilla voimavaroilla on havaittu olevan yhteys työn merkityksellisyyden kokemiseen (Albrecht ym., 2021; Hackman & Oldham 1976; Lips-Wiersma ym., 2022; Lysova ym., 2019). Lisäksi neljännessä profiilissa yhdistyivät korkeimman positiivisen affektiivisuuden ja matalimman negatiivisuuden affektiivisuuden

kokeminen, mitkä ovat jo aiemmin liitetty korkeaan työn merkityksellisyyteen (Allan ym., 2019; Lips-Wiersma, 2023; Lysova ym., 2019). Lips-Wiersman ym. (2016) ja Rantanen ym. (2023a) tulosten mukaisesti profiiliin kuului myös odotettua enemmän johtajia/esimiehiä. Johtajan asemassa työskentelevillä voidaan ajatella olevan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, millä tiedetään olevan suora ja positiivinen yhteys merkitykselliseen työhön (Albrecht ym., 2021; Lysova ym., 2019). Profiiliin ‘laajasti työn täyttymyksiä kokevat’ kuuluvat vastaajat ilmoittivat viikoittaiset työtuntimääränsä korkeimmiksi, mikä voinee liittyä siihen, että työmäärä ja aikapaine voidaan kokea motivoivina haastevaatimuksina (Crawford ym., 2010; Mauno ym., 2019) ja toisaalta se voi kuvata työn imun ilmiötä.

Kaikilla päämuuttujilla oli yhteys työn täyttymysten profiilien muodostumiseen, mutta niitä selittivät voimakkaimmin affektiivisuuden ja työolojen myönteiset puolet eli positiivinen affektiivisuus ja työn voimavarat. Korkeimmat työn voimavarat näyttävät olevan yhteydessä täyttymyksen kokemiseen laajasti, kun taas matalammat työn voimavarat vaikuttavat olevan yhteydessä siihen, ettei työssä koeta täyttymystä. Tämän kanssa johdonmukaisesti myös matalammat työn vaatimukset näyttävät liittyvän työn täyttymysten kokemiseen kokonaisvaltaisesti, kun taas korkeat työn vaatimukset näyttävät liittyvän siihen, ettei työssä koeta täyttymystä. Kuitenkin työn merkitysten tapaan affektiivisuus oli työoloja vahvemmin yhteydessä myös työn täyttymyksiin. Korkea positiivinen affektiivisuus ja matala negatiivinen affektiivisuus liittyivät laajaan työn täyttymysten kokemiseen, kun taas korkea negatiivinen affektiivisuus ja matala positiivinen affektiivisuus yhdistyivät odotusten heikompaan täyttymiseen. Korkea positiivinen affektiivisuus ja matala negatiivinen affektiivisuus antavat yhdistelmänä suotuisan yksilön persoonallisuuden ja temperamenttiin liittyvän pohjan sopeutua ja pärjätä työelämässä (Connolly & Viswevaran, 2000; Hosie & Sevastos, 2010; Judge ym., 2002; Lysova ym., 2019; Mäkinen, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017). Näin ollen niin työn merkityksellisyyden kuin muussakin työelämän tutkimuksessa on tärkeää huomioida työntekijän kokemusmaailmaan vaikuttavina tekijöinä niin työolot kuin yksilön taipumuksetkin.

4.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen yhtenä vahvuutena on suhteellisen suuri aineisto ($n = 1427$) ja se, että toimialueittain tarkasteltuna aineisto edustaa useita työelämäsektoreita. Aineistossa on kui-

tenkin yliedustettuina korkeakoulutetut ja naiset, eikä aineistoon kuulu esimerkiksi luovien alojen ammattilaisia, kuten muusikoita, mikä heikentää yleistettävyyttä koko suomalaisen työväestöön. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että käytetyt mittarit olivat reliiabeleja Cronbachin alfojen ollessa riittävällä tasolla lukuun ottamatta työn voimavaroja, joiden reliabiliteetti oli alhaisempi ($\alpha = .60$) (ks. Metsämuuronen, 2003). Mittari soveltui kuitenkin sisällöllisesti tutkimukseen, joten sen käyttäminen analyysissä oli perusteltua.

Samanaikaisesti tutkimuksen vahvuutena ja rajoituksena on, ettei työn merkityksien ja täyttymyksen profiileita ole aikaisemmin tutkittu. Toisaalta tutkimuksemme tuo lisätietoa työn merkityksellisyyden tutkimuskentälle, mutta nyt muodostettuja profiileja ei voida sellaisenaan suoraan verrata mihinkään aikaisempiin tuloksiin, minkä vuoksi tekemiämme havaintoja voidaan käyttää vain suuntaa antavina.

Analyysimenetelmänä käyttämämme klusterianalyysin heikkoutena voidaan pitää sitä, että siihen liittyvä teoria ei ole kovin jäsentynyttä ja menettelyyn ei ole tarkkaa rakkennetta tai ohjetta, vaan se perustuu tutkijan parhaaseen harkintaan (Nummenmaa, 2009). Päätös klusteriratkaisuista perustuikin omaan arvioomme ratkaisujen teoreettisesta ja tulkinnallisesta mielekkyydestä, mistä johtuen on mahdollista, että toiset tutkijat voisivat päätyä jakamaan aineiston tästä tutkimuksesta eroaviin ryhmittelyihin esimerkiksi klustereiden määrän osalta. Klusteriratkaisujamme tukee kuitenkin se, että profiilien ominaispiirteet ovat yhteensopivia aikaisemman tutkimustiedon kanssa, vaikka vastaavia profiileita ei olekaan aiemmin tutkittu.

Henkilösuuntautuneen lähestymistavan voidaan todeta sopineen hyvin tutkimuksemme, jonka ytimessä oli aineiston sisäisten ryhmien etsiminen ja ryhmien erojen tarkastelu (Wang ym., 2013). Tutkimus antaa näkemyksemme mukaan ensimmäistä kertaa tietoa siitä, miten sekä erilaiset työn merkitysten että täyttymysten osa-alueet yhdistyvät ihmisissä muodostaen näiden pohjalta erilaisia kokemusprofiileja. Verrattuna moniin aikaisempiin työn merkityksellisyyden tutkimuksiin tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että työn merkityksellisyyttä tarkastellaan moniosa-alueisesti TMT-kyselyn seitsemän eri osa-alueen kautta ja että työn merkityksellisyys ymmärretään moniulotteisena ilmiönä, minkä tärkeyttä korostetaan merkityksellisyystutkijoiden keskuudessa (Allan ym., 2019; Lips-Wiersma ym., 2022; Lysova ym., 2019; Rantanen ym., 2023; 2024).

4.4 Jatkotutkimusehdotukset ja sovellusehdotukset

Tulevaisuudessa vastaavaa tutkimusta tehdessä olisi tärkeä huomioida vielä tätä tutkimusta paremmin erilaisia toimialoja sekä eri ammattiasemassa olevia ja sukupuolia tasaisemmin edustava aineisto, jotta voitaisiin tehdä nykyistä vahvempia johtopäätöksiä koskien koko suomalaista työväestöä. Pitkittäistutkimuksen avulla voitaisiin seurata työn merkitysten ja täyttymysten mahdollista vaihtelua läpi työuran. Sen avulla voitaisiin myös tarkastella affektiivisuuden mahdollista vaikutusta työn merkitysten ja täyttymysten kokemuksiin työuran eri vaiheissa. Työn merkitysten ja täyttymysten profiileja olisi kiinnostava tutkia myös eri maissa ja vertailla ilmenevätkö ne samanlaisina vai erilaisina kulttuurisesta kontekstista riippuen, esimerkiksi korostuuko niissä eri tavoin ulkoiset ja sisäiset motivaatiotekijät (Deci ym., 2017) tai yksilö- ja yhteisökeskeiset merkitykset (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rantanen ym., 2022; Rantanen ym., 2023a; Rosso ym., 2010). Tutkimus toimii hyödyllisenä lähtökohtana tuleville työn merkitysten ja täyttymysten kokemusten sekä niiden profiilien tutkimuksille. Tulevaisuudessa työn merkitysten ja täyttymysten profiilien tutkimusta olisi hyödyllistä toteuttaa myös muilla analyysimenetelmillä, sillä tutkimusasetelmaa toistamalla ja erilaisia analyysimenetelmiä, kuten tilastolliseen mallintamiseen perustuvaa latenttia profiilianalyysiä, käyttämällä voitaisiin näille tuloksille saada vahvistusta.

Työn merkityksellisyys on keskeistä työmotivaation, työhön sitoutumisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta (Bailey ym., 2019; Hu & Hirsch, 2017; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym. 2010) ja työlle asetettujen merkitysten sekä niiden täyttymysten tarkastelu laajentaa ymmärrystä työn merkityksellisyyden kokonaisuudesta. Työn merkityksellisyyden ilmiön moniulotteisuuden ymmärtäminen voi edesauttaa esimerkiksi työntekijän ja työn yhteensopivuuden tarkastelua, jolloin tämän tutkimuksen tuloksia voidaan käytännössä hyödyntää esimerkiksi organisaatioissa työhyvinvoinnin kartoittamisessa sekä sen edistämiseksi ja uraohjauksessa sekä työolojen mukauttamisessa. Tuloksia voidaan hyödyntää kokonaisvaltaisesti työntekijöiden tyytyväisyyden edistämiseksi, kun ymmärretään, että konkreettisten työolojen lisäksi työntekijän kokemusmaailmaan vaikuttaa hänen yksilölliset piirteensä ja taipumuksensa.

Tämä tutkimus täydentää ymmärrystä työn merkityksellisyyden kokemisesta todentamalla aiempien tutkimusten olettamuksen (ks. esim. Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010) siitä, että affektiivisuudella on hyvin olennainen yhteys työn merkityksellisyyden kokemukseen työn merkitysten ja täyttymysten kautta. Tämä on näkökulma, jota

on vähemmän huomioitu tähänastisessa työn merkityksellisyyden tutkimuskentässä. Yksilön piirteiden eli tyypillisten elämäntapahtumien ja näin ollen myös työtapahtumien sekä -tilanteiden tulkintatapojen (Hosie & Sevastos, 2019; Metsäpelto & Feldt, 2009; Watson & Clark, 1994; Watson & Tellegen, 1985) yhteys työn merkityksellisyyden kokemiseen on tärkeä näkökulma nostaa keskusteluun, sillä ulkoiset tekijät, kuten työolot tai johtamisen tavat, eivät yksinään selitä työn merkityksellisyyden kokemista tyhjentävästi.

LÄHTEET

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045.
<https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Allan, B.A., Autin, K.L. & Duffy, R.D. (2014). Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 543–561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- 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>
- 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. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bergman, L. R., Magnusson, D. & El-Khoury, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289–314.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Connolly, J.J. & Viswevaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 29(2), 265–281.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- 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), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a Calling, Living a Calling, and Job Satisfaction: Testing a Moderated, Multiple Mediator Model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50–59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511761676>
- Filatova, M. & Höyhty, V. (2023). *Psykologian ja ohjausalan ammattilaisten kokemuksia ja käsityksiä Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmästä osana asiakastyötä* [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202307034338>
- Haavisto, I. (2019). Rahan takia. Työ merkitsee suomalaisille ensisijaisesti ansiota. Elinkeinoelämän valtuuskunta. <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyon-merkitys-suomalaisille-raha-yhteiskunnallinen-velvollisuus-itsensa-kehittaminen-ja-yhteisollisyys/>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. P. (2010). A Framework for Conceiving of Job-related Affective Wellbeing. *Management Review*, 21(4), 406–436. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2010-4-406>
- Hu, J., & Hirsh, J. (2017). *The Benefits of Meaningful Work: A Meta-Analysis*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.13866abstract>
- Jyväskylän yliopisto (14.8.2023). MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin. Haettu 25.10.2023 osoitteesta: <https://www.jyu.fi/fi/hankkeet/meanwell-merkityksellisesta-tyosta-hyvinvointia-organisaatioihin>
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Gaiso, A. K. D. (2006). Positive Affect and the Experience of Meaning in Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 179–196. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.179>
- Konsti, S., Tossavainen, A., Rantanen, J., Mauno, S., & Kinnunen, S. (2023). Työn merkityksellisyyden johtaminen: työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon tutkimus*, 42(3), 360–375. <https://doi.org/10.37450/ht.116636>

- Latva-Pukkila, A. (2022). *Työpaikan vaihtoaikheet työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden sekä organisaatioon juurtuneisuuden näkökulmasta* [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202301171349>
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Cooper–Thomas, H. D. (2023). Is meaningful work always a resource toward wellbeing? The effect of autonomy, security and multiple dimensions of subjective meaningful work on wellbeing. *Personnel Review*, 52(1), 321–341. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2020-0754>
- 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>
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5), 534–551. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Lysova, E., Allan, B., 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, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Maden, C., Ozcelik, H., & Karacay, G. (2016). Exploring employees' responses to unmet job expectations: The moderating role of future job expectations and efficacy beliefs. *Personnel Review*, 45(1), 4–28. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2014-0156>
- 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, 363–363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martela, F., & Riekk, T. J. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus.
- 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.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. International Methelp.

- Metsäpelto, R-L., & Feldt, T. (2009). Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa R-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 101–111.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.001>
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2017). Antecedents of daily team job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *26*(3), 421–433. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1289920>
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. (2017). Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing.
- 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.
- Peterson, G. W., MacFarlane, J. K. & Osborn, D. S. (2019). Vocational Meaning Survey and Vocational Fulfillment Survey. Teoksessa K. B. Stoltz & S. R. Barclay (toim.), *A Comprehensive Guide to Career Assessment* (s. 339–346). National Career Development Association.
- Pratt, M.G. & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa K.S. Cameron, K.S, J.E. Dutton & R.E Quinn (toim.), *Positive Organizational Scholarship*, (s. 309–327). Berrett-Koehler.
- Rantanen, J., Lyyra, P., Feldt, T., Villi, M., & Parviainen, T. (2021). Intensified Job Demands and Cognitive Stress Symptoms: The Moderator Role of Individual Characteristics. *Frontiers in psychology*, *12*, 607172.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607172>
- Rantanen, J. (2023). MEANWELL 10/2021—5/2024: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioille. Yleisesittely yhteistyökumppaneille. Diaesitys.
- Rantanen, J., Konsti, S., Herttälampi, M. & Markkula, S. (2023a). The MEANWELL Project: Developing meaningful work and a good work life together with organizations. Conference proceedings paper presented at the 39th European Group for Organizational Studies Colloquium. Cagliari, July 6th to 8th.
- Rantanen, J., Markkula, S. & Konsti, S. (2023b). MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioille. Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmän aloitus- ja päivityskoulutus 27.3.2023. Diaesitys.

- Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2022). Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti*, 57(5), 391–407.
- Rantanen, J., Mauno, S., Konsti, S., Markkula, S. & Peterson, G. (2024). Vocational Meaning and Fulfillment Survey: A new tool for fostering employees' work-life balance and career sustainability. Teoksessa P. Krueger, 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* (s. 205–212). 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>
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, S. & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus.
- 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>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361. <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä-työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- Tilastokeskus. (2023). 15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen, kunnan, sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 1970–2022. Haettu 20.11.2023 osoitteesta: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vkour/statfin_vkour_pxt_12bq.px/table/tableViewLayout1/
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Wang, M., Sinclair, R., Zhou, L. & Sears, L. (2013). Person-Centered Analysis. Methods, Applications, and Implications for Occupational Health Psychology. Teoksessa L. Tetric, M. Wang & R. Sinclair (toim.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (s. 373–397). Routledge.

- Watson, D. & Clark, L.A. (1994). *The PANAS-X: Manual for the Positive and Negative Affect Schedule - Expanded Form*. University of Iowa.
<https://doi.org/10.17077/48vt-m4t2>
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
- Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: The mediating role of psychological meaningfulness: Personality and engagement at work. *Journal of applied social psychology*, 43(11), 2203–2210.
<https://doi.org/10.1111/jasp.12171>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>