

**Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn osa-alueiden yhteydet työhyvinvointiin**

Oona Malinen

Zaida Montin

Pro gradu-tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Huhtikuu 2022

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
Psykologian laitos

MALINEN OONA & MONTIN ZAIDA: Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn osa-alueiden yhteydet työhyvinvointiin  
Pro gradu -tutkielma, 30 sivua.  
Ohjaaja: Rantanen, Johanna  
Psykologia  
Huhtikuu 2022

---

Tämän pro gradu - tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn osa-alueet (*perustarpeet ja turvallisuus, arvostus ja uramenestys, aitous ja toimijuus, itsensä kehittäminen ja kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä, laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen*) ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Tämän lisäksi tutkimme, millä osa-alueella on vahvin yhteys työhyvinvointimuuttujiin eli työuupumukseen sekä työn imuun. Tutkimuksen aineisto kerättiin syksyn 2020 sekä kevään 2021 aikana osana *Inhimillisesti kestävät työurat* - tutkimushanketta ja se koostui 280 pääsääntöisesti tai opintojen ohella työssäkäyvistä henkilöstä ja se oli yhdistelmä useasta osaotoksesta. Yhteyksiä muuttujien välillä tarkasteltiin hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Tulokset osoittivat, että työn merkitysten ja täyttymysten välinen ristiriita oli yhteydessä vahvempaan työuupumuksen kokemukseen ja niiden välinen yhteensopivuus vahvempaan työn imun kokemukseen. Kuudesta osa-alueesta erityisen vahva yhteys työhyvinvointiin oli *itsensä kehittämisen ja kyvykkyiden* osa-alueella. Tutkimuksemme havainnot työn merkityksellisyyden luonteesta viittasivat siihen, että sitä olisi tarpeen tarkastella moniulotteisena ilmiönä: regressiomallit, joissa kaikki osa-alueet olivat mukana samanaikaisesti, olivat selitysvoimaltaan vahvempia kuin ne mallit, joissa osa-alueet olivat mukana yksittäin.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työn merkitysten ja täyttymysten välinen yhteensopivuus työsuhteessa on yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Näin ollen olisikin tärkeää huomioida, kuinka työntekijän asettamat odotukset työlleen toteutuvat. Tämän lisäksi *itsensä kehittämisen ja kyvykkyiden* osa-alueen vahva yhteys työhyvinvointimuuttujiin antaa tärkeää uutta tietoa muun muassa TMT-kyselystä muodostuvan profiilin pohjalta käytyihin ohjauskeskusteluihin työntekijöiden kanssa. Jatkotutkimuksissa kiinnostavaa olisi selvittää kuinka nämä yhteydet käyttäytyvät pidemmällä aikavälillä keskenään, esimerkiksi vaikuttavatko pitkään jatkuneet ristiriidat työn merkitysten ja täyttymysten välillä työhyvinvointiin vai työhyvinvointi näihin merkityksellisyyden kokemuksiin.

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

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ  
Department of Psychology

MALINEN OONA & MONTIN ZAIDA: The connections between well-being at work and the six dimensions of the Finnish vocational meaning and fulfillment survey (VMFS)

Master's thesis, 30 pages.

Supervisor: Rantanen, Johanna

Psychology

April 2022

---

The aim of this master's thesis was to investigate the connection between well-being at work and the dimensions of the Finnish vocational meaning and vocational fulfillment survey (VMFS) (*basic needs and security, recognition and career success, authenticity and agency, self-development and competence, belongingness at work and contributing to belongingness at work, contributing to broader purpose and everyday good doing*). In addition, we examined which of the six dimensions has the strongest connection to the work well-being variables which were burnout and work engagement. The data was collected during autumn 2020 and spring 2021 as a part of *Humanly sustainable careers* - research project and it consisted of 280 persons employed principally or in addition to their studies and was a combination of several subsamples. The connections between these variables were examined using hierarchical linear regression analysis.

The results showed that the discrepancy between the vocational meanings and fulfillments was associated with stronger experiences of burnout and the compatibility between them with stronger experiences of work engagement. Of the six dimensions, the strongest link to well-being at work was found in *self-development and competence dimension*. The findings of our study on meaningful work suggested that it should be viewed as a multidimensional phenomenon: regression models in which all six dimensions were included simultaneously were stronger in explanatory power than those in which each of the dimensions were included individually.

Based on the results we can conclude that the compatibility between the vocational meanings and fulfillments in the employment relationship is related to the experienced well-being at work. Therefore, it would be important to consider how the employee's expectations of their job are fulfilled. In addition, the strong link between *self-development and competence dimension* to well-being at work variables provides important new insights into for one example to guidance discussions with employees based on the profile of TMT-survey. However, there are other phenomena behind the variation in work engagement and burnout, in addition to the vocational meanings and fulfillments, and we cannot say more precisely about the cause-and-effect relationship based on this study. Further research would therefore be needed to examine how these connections evolve in the longer term.

Keywords: Vocation meaning, vocational fulfillment, meaningful work, work engagement, burnout, well-being at work

## Sisällysluettelo

<b>1 JOHDANTO</b> .....	1
<b>1.1 Työn merkitykset, työn täyttymykset ja työn merkityksellisyys</b> .....	1
<b>1.2 Työn merkityksellisyuden kartoittamisen menetelmät</b> .....	4
<b>1.3 Työn merkityksellisyuden kokemus suhteessa työhyvinvointiin</b> .....	7
<b>1.4 Tutkimuksen tavoite</b> .....	10
<b>2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	12
<b>2.1 Tutkimusaineisto ja osallistujat</b> .....	12
<b>2.2. Menetelmät ja muuttujat</b> .....	12
<b>2.4. Aineiston analysointi</b> .....	14
<b>3 TULOKSET</b> .....	17
<b>3.1 Aineistoa kuvailevat tiedot</b> .....	17
<b>3.2 Regressioanalyysien tulokset</b> .....	19
<b>4 POHDINTA</b> .....	25
<b>4.1 Yleistä</b> .....	25
<b>4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset</b> .....	28
<b>4.3 Jatkotutkimusehdotukset ja käytännön suositukset</b> .....	29
<b>4.4 Yhteenvedo</b> .....	30
<b>LÄHDELUETTELO</b> .....	31

# 1 JOHDANTO

Työ on yksi keskeisimpiä asioita, mistä ihmiset hakevat merkityksellisyyden tunnetta elämälleen. Erään määritelmän mukaan työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan sitä painoarvoa minkä annamme työllemme eli omaa yksilöllistä arviota työn tärkeydestä meille (Lepisto & Pratt, 2017). Nämä yksilölliset arviot voivat olla ihmisten välillä hyvin erilaisia ja se työ mikä on toiselle erittäin merkityksellistä ei välttämättä ole sitä toiselle. Työn merkityksellisyydellä on tutkitusti positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiimme sekä yleisesti elämän koettuun merkityksellisyyteen (Hu & Hirsh, 2017). Onkin tärkeää kartoittaa mitkä asiat kullekin työntekijälle tuovat merkityksellisyyden tunnetta työssä ja täyttääkö kyseinen työ työntekijän odotukset.

Edelliseen viitaten yksi lupaava menetelmä työn merkityksellisyyden kartoittamiseksi on Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kysely (Rantanen, 2021; Rantanen ym., painossa), joka on suomalainen edelleen kehitetty versio Petersonin ja hänen kollegoidensa (2017, 2019) Vocational Meaning and Fulfillment Survey eli VMFS-kyselystä. TMT-kyselyssä työn merkityksellisyys sisältää kuusi osa-aluetta, joita ovat *perustarpeet ja turvallisuus, arvostus ja uramenestys, aitous ja toimijuus, itsensä kehittäminen ja kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* sekä *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen työn kautta* (Rantanen, 2021; Rantanen ym., painossa). TMT-kyselystä vastaaja saa itselleen oman työn merkitysten ja täyttymysten profiilin, josta voidaan tarkastella kunkin osa-alueen täyttymistä nykyisessä työsuhteessa. Se myös havainnollistaa niitä yksilöllisiä eroja, mitä kukakin pitää tärkeänä omassa työssään. TMT-kyselyn eri osa-alueita suhteessa työhyvinvointiin ei ole vielä aikaisemmin tutkittu johtuen tämän kyselyn uutuudesta. Tässä tutkimuksessa pyrimmekin selvittämään minkälaisia yhteyksiä TMT-kyselyn osa-alueilla ilmenevillä työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuksilla tai ristiriidoilla on työuupumukseen ja työn imuun sekä onko jonkin osa-alueen yhteys työhyvinvointiin erityisen vahva.

## 1.1 Työn merkitykset, työn täyttymykset ja työn merkityksellisyys

Työn *merkitys* tarkoittaa työntekijän odotuksia työlle ja vastaa kysymykseen, minkä takia yksilö haluaa työskennellä tietyssä ammatissa (Peterson ym., 2017). Odotukset, toiveet ja käsitykset työstä ovat siis henkilökohtaisia ja työ voi merkitä eri asioita eri ihmisille. Työn merkitykset voivat vaihdella

yksilöiden välillä niin määrällisesti kuin sisällöllisesti (Rantanen ym., painossa). Ne voivat olla positiivisia, negatiivisia tai neutraaleja (Wrzesniewski ym., 2003), mutta tässä tutkimuksessa työn merkityksen käsitteellä tarkoitetaan tätä positiivista merkitystä.

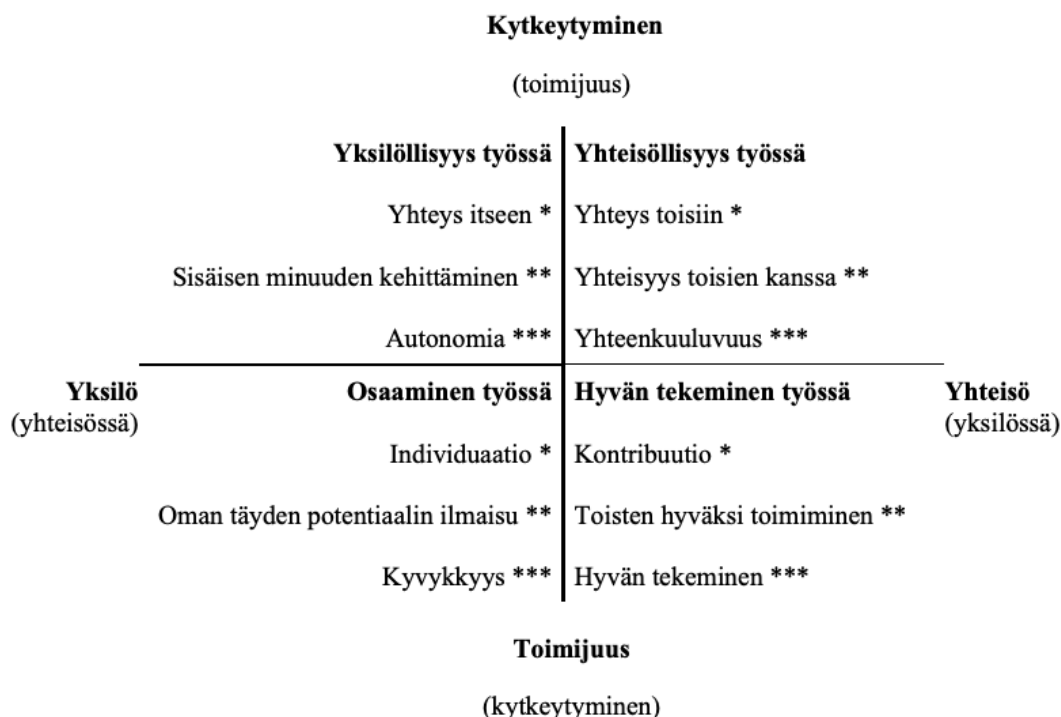
Työntekijän työlleen asettamien merkitysten lisäksi on tärkeää tarkastella niiden toteutumista nykyisessä työsuhteessa. Puhuttaessa työn *täyttymyksestä* tarkoitetaan sitä, miten hyvin yksilön asettamat odotukset työssä täyttyvät (Peterson ym., 2017). Työn merkitysten täyttymystä koetaan silloin kun työntekijä kokee työn vastaavan odotuksiinsa ja toisaalta täyttymyksen puutetta koetaan silloin, kun työ ei vastaa yksilön odotuksia.

Työn *merkityksellisyyttä* käsitellään usein psykologisena ilmiönä, jonka kokemus muodostuu niin kognitiivisen kuin tunnepitoisenkin arvioinnin tuloksena, kun punnitsemme merkityksen ja arvon läsnäoloa elämässämme ja työssämme (Martela & Pessi, 2018). Erään näkökulman mukaan työn merkityksellisyys on tietynlainen tunne, joka herää kun ajattelemme tai teemme töitä (Martela & Pessi, 2018). Työ voi siis tuntua merkitykselliseltä tai sitten tämä tunne voi uupua. Kun meitä pyydetään ajattelemaan sitä, onko työmme merkityksellistä, arvioimme usein tätä tunnetta ja sen voimakkuutta työssämme (Martela & Pessi, 2018).

Käsitteiden työn merkitys ja merkityksellisyys erottaminen toisistaan on välillä haastavaa ja joissain tutkimuksissa näitä kahta käsitettä on käytetty päällekkäin kuvaamaan samaa ilmiötä (Martela & Pessi, 2018). Työn merkitysten ja merkityksellisyyden tutkimuksessa nämä kaksi käsitettä erotetaan kuitenkin tarkoittamaan erilaisia asioita. *Merkitys* ikään kuin kuvaa meille viitekehysten, jonka liitämme työhömmä ja *merkityksellisyys* arvioi työtämme sekä sitä, kuinka hyvin se *täyttää* tietyt arvot tai ominaisuudet (Martela & Pessi, 2018).

Asiat mitkä tuottavat meille merkityksellisyyden tunnetta työssä ovat hyvin yksilöllisiä. Niihin vaikuttavat niin henkilökohtaiset kokemukset kuin sosiaalinen ympäristö missä elämme (Bailey ym., 2017). Aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Rieki, 2018; Rosso ym., 2010) erottuvat samat neljä teemaa työn merkityksellisyyden lähteinä, jotka on kuvattu Rantasta kollegoineen (painossa) lainaten alla Kuviossa 1. Rantanen kollegoineen on yhdistänyt ja suomennanut Rosson ja kollegoiden (2010, s. 114) sekä Lips-Wiersma & Wrightin (2012, s. 660) työn merkityksellisyyden lähteiden nelikentät ja niiden sisältämät käsitteet sekä lisänneet kaavioon Martelan ja Riekin (2018) esittämät psykologiset perustarpeet työssä. Yhdistetyssä ja suomennetussa työn merkityksellisyyden lähteiden nelikentässä akselit ja osa-alueet ovat uudelleen nimetty. Nelikenttä rakentuu kahdesta akselista yksilö vs. yhteisö ja kytkeytyminen vs. toimijuus, jotka

yhdessä muodostavat neljä osa-alueita: yksilöllisyys työssä, osaaminen työssä, yhteisöllisyys työssä ja hyvän tekeminen työssä.



KUVIO 1. Työn merkityksellisyuden lähteiden nelikenttä. Työn merkityksellisyuden lähteiden nelikenttä Rantasen ja kollegoiden (painossa) esittämää kuviota mukailleen. Kuviossa yhdistetty Rosson ja kollegoiden \* (2014) sekä Lips-Wiersman ja Wrightin \*\* (2012) nelikentät sekä lisätty Martelan ja Riekin \*\*\* (2018) esittämät psykologiset perustarpeet työssä.

Suuntautumista itseen kuvastavia nelikentän osa-alueita ovat yksilöllisyys työssä ja työssä osaaminen. Yksilöllisyys työssä pitää sisällään yhteyden itseen, sisäisen minuuden kehittämisen ja autonomian. Nämä käsitteet kuvaavat sitä, kuinka yksilö pystyy tekemään itsensä näköistä työtä omien arvojen ja valintojen toteuttamisen kautta, vahvistaen sisäistä kasvuaan (Rantanen ym., painossa; ks. myös Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Rieki, 2018; Rosso ym., 2010).

Individuaatio, oman täyden potentiaalin ilmaisu sekä kyvykkyys sisältyvät työssä osaamisen osa-alueeseen ja kuvastavat yksilön toimijuutta työssä. Tämä kuvastaa ihmisen kykyä toteuttaa itseään ja hyödyntää tietojaan sekä taitojaan työssään, ja niiden muodostamaa kokemusta aikaansaamisesta sekä kyvykkyydestä työtehtävissään.

Kuvion 1 nelikentän yhteisöllisyyteen suuntautuvat osa-alueet ovat yhteisöllisyys työssä sekä hyvän tekeminen työssä. Yhteisöllisyyteen työssä kuuluvia käsitteitä ovat yhteys toisiin, yhteisyys toisten kanssa sekä yhteenkuuluvuus, joiden avulla pyritään kuvaamaan yksilön kytkeytymistä työyhteisöön. Työyhteisöstä työntekijä saa kokemuksen kuuluvansa johonkin ryhmään sekä heidän yhteiseen arvopohjaansa (Rantanen ym., painossa; ks. myös Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Rieki, 2018; Rosso ym., 2010). Yhteisöön suuntautuvaa toimijuutta kuvaa hyvän tekeminen työssä osa-alue, joka pitää sisällään kontribuution, toisten hyväksi toimimisen sekä hyvän tekemisen käsitteet. Tämä kuvaa työntekijän mahdollisuutta toimijuuteen osana työyhteisöä tai laajempaa kokonaisuutta vaikuttamalla ympäristöönsä ja edistämällä yhteistä hyvää työnsä kautta.

Työn merkityksellisyyden lähteiden nelikentän voidaan ajatella kattavan ihmisen tarpeen olla sekä toimia niin omien tarpeiden kuin työyhteisönkin tarpeiden näkökulmasta (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Epätasapaino näiden osa-alueiden välillä voi johtaa työn merkityksettömyyden tunteisiin, mutta toisaalta näiden ulottuvuuksien tarkasteleminen voi auttaa ymmärtämään mistä omat työn merkityksellisyyteen liittyvät kokemukset kumpuavat.

## **1.2 Työn merkityksellisyyden kartoittamisen menetelmät**

Viimeisen vuosikymmenen aikana työn merkityksellisyys on tunnistettu tärkeäksi tutkimuskohteeksi. Sen on havaittu olevan yhteydessä muun muassa työn imuun, työtyytyväisyyteen, motivaatioon sekä stressiin (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Tutkittaessa työn merkityksellisyyttä on käytetty usein yleistason väittämiä kuten “työni on merkityksellistä minulle” tai “työ, jota teen on arvokasta” (May ym., 2004; Spreitzer, 1995). Näiden väittämien avulla on saatu tärkeää tietoa työn merkityksellisyyden yhteyksistä muun muassa työhyvinvointiin, mutta ne eivät auta meitä ymmärtämään ilmiötä tarkemmin (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Monissa tutkimuksissa työn merkityksellisyys määritellään myös omalla uudella tavalla, joka hankaloittaa tutkimustulosten keskinäistä vertailua (Martela & Pessi, 2018).



Yleisemmällä tasolla työn merkityksellisyyttä käsitellään muun muassa Psychological Empowerment Scale (PES) sekä Spirituality at Work Scale (SWS) kyselyissä (Both-Nwabuwe ym., 2017). Näissä menetelmissä työn merkityksellisyyden nähdään koostuvan yhdestä ulottuvuudesta. PES:ssa työn merkityksellisyyttä kartoittava osio pyrkii tavoittamaan ihmisten työlleen asettamia henkilökohtaisia merkityksiä, tarkoituksia tai tärkeyttä. SWS:ssa työn merkityksellisyys on nimetty “merkitys työssä”, joka jakautuu 1) asteeseen, jolla ihminen kokee työllään olevan henkilökohtaista merkitystä, tärkeyttä ja tarkoitusta sekä 2) työn panokseen tai sen hyötyyn muille (Both-Nwabuwe ym., 2017).

The Work As Meaning Inventory eli WAMI-kysely kehitettiin mittaamaan työn merkityksellisyyttä kolmen osa-alueen avulla, joita ovat työn myönteinen merkitys itselle, henkilökohtainen kasvu ja ymmärrys työn kautta sekä hyvän tekeminen toisille työn kautta (Steger ym., 2012). WAMI-kyselyn kriittisen tarkastelun jälkeen sen on todettu omaavan vahvoja psykometrisia ominaisuuksia (Bailey ym., 2019). Toisaalta Rantanen kollegoineen (painossa) on esittänyt, että WAMI:n osa-aluefaktorit latautuvat mahdollisesti hyvin vahvasti yhdelle yhteiselle työn merkityksellisyyden toisen kertaluvun faktorille ja näin ollen jää epäselväksi, kuinka hyvin mittari tavoittaa työn merkityksellisyyden moniulotteisen luonteen.

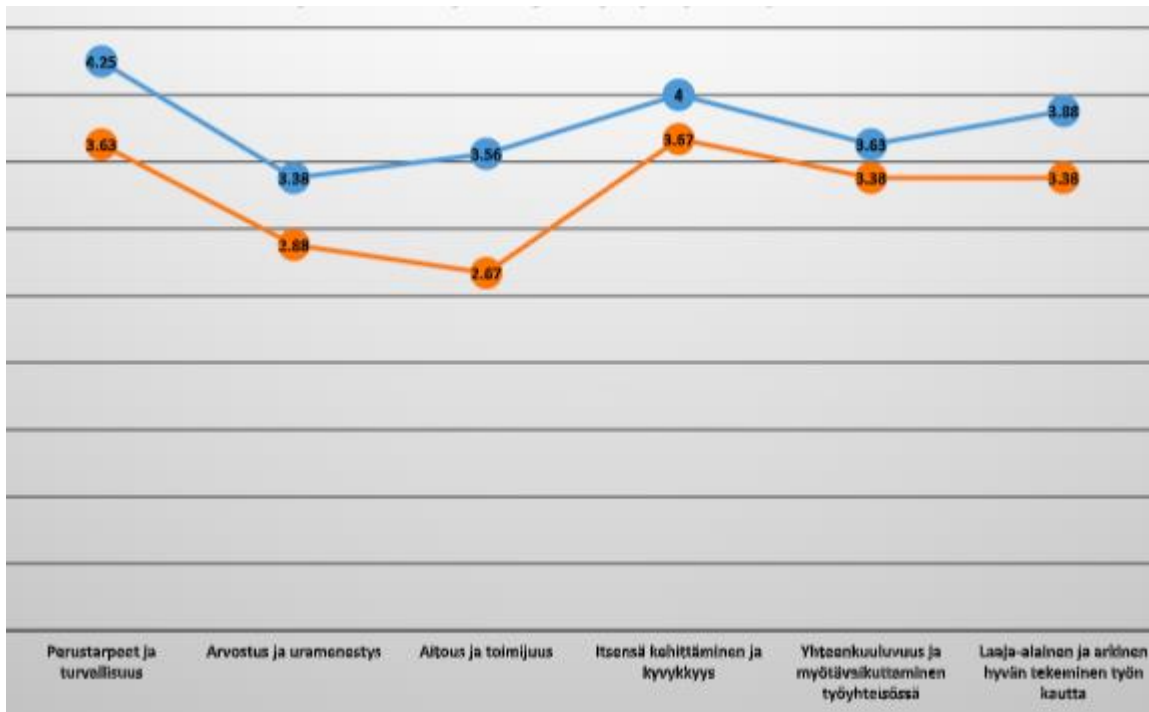
TMT-kysely puolestaan on suomeksi käännetty ja suomalaisen kontekstiin soveltuvaksi muokattu sekä edelleen kehitetty työn merkityksellisyyden lähteiden kartoittamiseen tarkoitettu menetelmä. Se pohjautuu Petersonin ja hänen kollegoidensa (2017, 2019) kehittämään kaksiosaiseen VMFS-kyselyyn. Kyselyn Vocational Meaning -osa mittaa työn merkityksiä eli niitä alueita, jotka yksilö kokee työssään tärkeiksi. Vocational Fulfillment -osa mittaa työn täyttymyksiä eli sitä, kuinka hyvin nämä henkilökohtaiset odotukset kyseisessä työssä täyttyvät (Peterson ym., 2017, 2019). Alkuperäinen VMFS-kysely pitää sisällään neljä mitattavaa työn merkitysten ja täyttymysten ulottuvuutta: *perustarpeet*, *itsen suuntautuminen*, *yhteisöön suuntautuminen* ja *itsensä ylittäminen* (Peterson ym., 2017). VMFS- ja TMT-kyselyiden vahvuutena voidaan nähdä se, että ne tarkastelevat työn merkityksellisyyttä moniulotteisena ilmiönä (Rantanen ym., painossa). Tällaisia moniulotteisia työn merkityksellisyyden kyselyitä ei ole vielä montaa ja olemassa olevissa menetelmissä on puutteita.

VMFS-kyselyä suomalaisen kontekstiin soveltaessa Rantanen kollegoineen (painossa) havaitsi, että kyselyn kaikki neljä osa-aluetta tulivat esille, kun vastaajia pyydettiin vapaasti kertomaan omakohtaisia käsityksiään työn merkityksistä. Havainto näin ollen tukee sitä ajatusta, että VMFS-kyselyn osa-alueet ilmenevät myös suomalaisessa työväestössä. Tutkimuksessa selvisi myös, että näitä neljää osa-aluetta tulisi vielä tarkentaa sekä niiden lisäksi uudet osa-alueet *autenttinen toimijuus*

ja *itsensä kehittäminen* olisivat tarpeellisia lisäyksiä (Rantanen ym., painossa) kyselyyn. Näiden alustavien tulosten ja sen jälkeisen laajan kehitystyön tuloksena on muodostunut TMT-kysely, joka sisältää yhteensä kuusi osa-aluetta, joita ovat 1) *perustarpeet ja turvallisuus*, 2) *arvostus ja uramenestys*, 3) *aitous ja toimijuus*, 4) *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys*, 5) *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* sekä 6) *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen työn kautta* (Rantanen, 2021). Alkuperäiseen VMFS-kyselyyn verrattuna TMT-kysely tavoittaa paremmin suomalaisen työelämään liitettyjä merkityksiä sekä vastaa kattavammin teoreettisia katsauksia työn merkityksellisyyden lähteistä (mm. Rosso ym., 2010).

Rantanen kollegoineen (painossa, 2021) on määritellyt suomalaisessa kontekstissa edellä esitetyt TMT-kyselyn kuusi osa-aluetta seuraavasti. Työn merkityksellisyyden kokemista *perustarpeiden ja turvallisuuden* kautta tarkoitetaan sitä, miten hyvin työ täyttää yksilön odotukset toimeentulosta sekä psykologisesta turvallisuudesta ja vakauden tunteesta esimerkiksi työn jatkuvuuden muodossa. *Arvostusta ja uramenestystä* merkityksellisenä pitävä henkilö pitää tärkeänä henkilökohtaisia saavutuksia sekä tunnustuksen saamista työstään. Henkilöt, jotka pitävät merkityksellisenä *aitoutta ja toimijuutta*, toivovat työltä itsenäisyyttä, vapautta ja vastuullisuutta sekä mahdollisuuksia hyödyntää omia vahvuuksiaan ja työskennellä omien arvojen mukaisessa työssä sekä kiinnostuksen kohteidensa parissa. *Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* käsittää työn merkityksellisyydestä henkilön tarpeen uuden oppimiselle ja kehittymiselle kuin myös halun kokea itsensä työssään päteväksi ja kyvykkääksi onnistumisen kokemusten kautta. Työkavereiden ja työyhteisön merkitys korostuvat *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä*-osa-alueessa, mikä kattaa henkilön myönteiset suhteet työpaikalla sekä toimimisen yhteisten tavoitteiden hyväksi. *Laaja-alaista ja arkista hyvän tekemistä* tärkeänä pitävä henkilö haluaa nähdä työnsä tuloksen, tehdä laadukasta työtä sekä toimia oman lähiyhteisönsä yhteisen hyvän eteen. Henkilö toivoo toteuttavansa työnsä kautta jotain suurempaa tarkoitusta sekä vaikuttaa sen kautta myönteisesti yhteiskuntaan.

TMT-kysely koostuu kahdesta osasta, joista ensimmäinen kartoittaa työn merkityksiä ja toinen työn täyttymyksiä (Rantanen ym., painossa). Näiden pohjalta muodostuvasta työn merkitysten ja täyttymysten profiilista voidaan havaita, kuinka työntekijän työlleen asettamat merkitykset ja täyttymykset kohtaavat toistensa kanssa nykyisessä työsuhteessa kuudella eri osa-alueella mistä on esimerkkinä alla Kuvio 2. Profiilissa näkyvä välimatka työn merkitysten ja täyttymysten välillä kuvastaa niiden välistä ristiriitaa, kun taas niiden sijoittuminen lähekkäin kuvastaa niiden välistä yhteensopivuutta työsuhteessa. Profiilia voidaan käyttää esimerkiksi ohjauskeskustelun tai oman reflektoinnin tukena työelämässä (Rantanen ym., painossa).



KUVIO 2. Esimerkki TMT-kyselyn työn merkitysten ja täyttymysten profiilista. Sininen viiva = Työn merkitys (min 1, max 5), Punainen viiva = Työn täyttymys (min 1, max 5). Kuvassa alhaalla näkyvät työn merkitysten ja täyttymysten kuusi osa-aluetta.

### 1.3 Työn merkityksellisyuden kokemus suhteessa työhyvinvointiin

Mielikuva hyvinvoivasta työntekijästä voi pitää sisällään innostusta, energisyyttä, keskittymistä sekä voimavaroja selvitä työtehtävistä ja haastavistakin tilanteista – yleisesti hyvää “fiilistä”. Työhyvinvointi voidaankin määritellä muodostuvan ainakin kahdesta ilmiöstä: työuupumuksen puuttumisesta ja työn imun kokemuksesta (Hakanen & Schaufeli, 2012). Työn imun kokemus usein parantaa työhyvinvointia, kun taas työuupumuksen oireet heikentävät sitä. Työhyvinvoinnilla voi olla merkittäviä vaikutuksia niin yksilön itsensä, organisaatioiden kuin myös laajemmin yhteiskunnallisella tasolla (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Maslach ja Jackson (1981) ovat määritelleet työuupumuksen psykologiseksi oireyhtymäksi, jonka kolme pääoiretta ovat emotionaalinen uupumus, kyynisyys sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Emotionaalinen uupumus on usein peräisin liiallisen työkuorman aiheuttamasta kroonisesta väsymyksestä sekä rasituksesta (Salmela-Aro ym., 2011). Kyynisyys näyttäytyy yleensä

välinpitämättömänä asenteena töitä kohtaan ja riittämättömyyden tunne vähentyneinä kyvykkyyden tunteina, saavutuksina sekä suorituksina töissä. Niin Suomessa kuin kansainvälisestikin työuupumus on merkittävä ongelma, joka vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn (Mäkikangas ym., 2017). Työuupumusta koetaan kaikenlaisissa työtehtävissä, mutta Suomessa sitä on havaittu hieman enemmän matalan kuin korkean koulutustason omaavilla henkilöillä (Kauppinen ym., 2013).

Työntekijä, joka kokee vahvaa työn imua, on usein käytetyn määritelmän mukaan tarmokas, omistautunut sekä uppoutunut työhönsä (Schaufeli ym., 2002; Seppälä, 2013). Tarmokkuutta kuvaa energisyys, mentaalinen resilienssi, työhön panostaminen sekä sinnikkyys myös haastavissa työtilanteissa. Omistautuneelle työntekijälle on tyypillistä vahva osallisuus työhönsä sekä muun muassa merkityksellisyyden, innostuksen ja ylpeyden tunteiden kokemista työhönsä liittyen. Työhön uppoutumista kuvaa täysi keskittyminen ja syventyminen työhön sekä kokemus ajan kulumisesta nopeasti ja jopa vaikeuksista irrottautua töistä. Kansainvälisessä vertailussa on havaittu suomalaisten työntekijöiden kokevan työn imua keskimäärin hieman enemmän kuin muissa EU-maissa (Schaufeli, 2018). Yhteyksiä työn imuun on havaittu myös sukupuolen ja koulutustason kohdalla siten, että korkeakoulutetut raportoivat matalasti kouluttautuneita enemmän ja naiset miehiä enemmän työn imun kokemuksia (Kauppinen ym., 2013).

Työn imu ja työuupumus nähdään itsenäisinä käsitteinä, joiden joillakin osa-alueilla on kuitenkin yhteyksiä toisiinsa. Omistautuminen nähdään usein käsitteellisenä vastakohtana kyynisyydelle (Demerouti ym., 2010; Mäkikangas ym., 2012; Schaufeli ym., 2002), kun taas työhön uppoutumista ei tutkimuksissa esitellä heikentyneen ammatillisen itsetunnon vastakohtana. On kuitenkin hieman eriäviä näkemyksiä siitä ovatko emotionaalinen uupumus ja tarmokkuus käsitteellisiä vastakohtia toisilleen (Mäkikangas ym., 2012; Schaufeli ym., 2002). Työntekijän on mahdollista kokea työn imua ja työuupumusta jossain määrin samanaikaisesti eikä esimerkiksi työuupumuksen puuttuminen suoraan tarkoita työntekijän kokevan työ imua (Seppälä, 2013). Työn imun sekä työuupumuksen on kuitenkin havaittu olevan yhteydessä myös samoihin ilmiöihin kuten työyhteisön tukeen sekä työntekijän kokemaan autonomiaan työssään (Bakker & Schaufeli, 2014; Leiter ym., 2014).

Niin työuupumusta kuin työn imua voidaan selittää työn vaatimusten ja voimavarojen eli JD-R teorian (*Job Demands-Resources Theory*, Bakker & Demerouti, 2014, 2017) avulla. Voimavaroilla viitataan niihin työn puoliin, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja työn vaatimusten vähentämisessä sekä yhdistyvät usein työntekijän henkilökohtaiseen kehitykseen (Bakker & Albrecht, 2018). Työuupumuksen pääoireista uupumusasteinen väsymys on yhteydessä etenkin työn vaatimukseen, kun taas työn voimavarat ovat yhteydessä kyynisyyteen (Bakker & Demerouti, 2017). JD-R teorian

mukaan työn imua taas koetaan usein haastavissa tilanteissa, joissa työntekijällä on tarvittavat voimavarat käytössään tilanteesta selviämiseksi (Bakker & Albrecht, 2018). Työntekijät voivat aktiivisesti itse etsiä itselleen näitä voimavaroja, pyytämällä palautetta tai tukea sekä mahdollisuuksia kehittää osaamistaan.

Kattavan meta-analyysin mukaan työn merkityksellisyys on yhteydessä vähäisempään työuupumukseen (Hu & Hirsh, 2017). Tutkittaessa työn merkityksellisyyden yhteyksiä työuupumukseen lääketieteen ammattilaisilla tulokset antoivat viitteitä työn merkityksellisyyden mahdollisesta osasta työuupumusta selittävänä tekijänä (Allan ym., 2019). Myös Tein ja kollegoiden (2015) tutkimus antaa viitteitä siitä, että lisääntyneet työn merkityksellisyyden kokemukset lääketieteen ammattilaisilla voisivat toimia työuupumukselta suojaavina tekijöinä.

Työuupumukselle läheinen käsite on työstressi, joka korreloi positiivisesti työuupumuksen kanssa (Allan ym., 2016). On ehdotettu, että ihmiset voivat pyrkiä lievittämään työstressiään näkemällä työnsä merkityksellisenä, suurempaa tarkoitusta palvelevana. Allanin ja kollegoiden (2016) tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että kokemukset työn merkityksellisyydestä voivat toimia myös työstressiä ehkäisevinä tekijöinä, lisäten elämässä merkityksen kokemusta yleisesti.

Kahdessa laajassa meta-analyysissä (Allan ym., 2019; Hu & Hirsh, 2017) kirjoitetaan työn merkityksellisyyden olevan vahvasti yhteydessä työn imun kokemukseen. Tämän lisäksi työn merkityksellisyyden havaittiin olevan vahvasti yhteydessä myös työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen (Allan ym., 2019), jotka ovat läheisiä käsitteitä työn imulle. Eräässä tuoreessa tutkimuksessa työn merkityksellisyyden havaittiin toimivan mediaattorina mentorin tehtävän ja työn imun välillä: mentorointi lisäsi työn merkityksellisyyttä, joka taas lisäsi työn imua japanilaisissa yrityksissä (Lin ym., 2021). Tämäkin viittaa siihen, että työn merkityksellisyys on yhteydessä työn imuun.

Erilaisten tutkimusten ja meta-analyysien perusteella työn merkityksellisyys on yhteydessä niin työuupumukseen kuin työn imuun (esim. Allan ym., 2019; Hu & Hirsh, 2017). Työn merkityksellisyyden lähteiden eli työn merkitysten ja niiden täyttymysten yhteyksiä työhyvinvointiin ei tutkimuksissa ole kuitenkaan tarkemmin eritelty. Olisikin hyödyllistä selvittää tarkemmin, mitkä työn merkityksellisyyden osa-alueista ovat erityisen olennaisia työhyvinvoinnin kannalta.

## 1.4 Tutkimuksen tavoite

Ihmisten välillä on eroavaisuuksia siinä, mitä kukin pitää merkityksellisenä omassa työssään. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työn merkityksellisyyden kokemusta työn merkitysten ja täyttymysten valossa käyttäen uutta, vastikään suomalaiseen kontekstiin validoitua TMT- kyselyä (Rantanen, 2021; Rantanen ym., painossa). Olemme erityisen kiinnostuneita siitä, miten TMT-kyselyn kuusi eri osa-aluetta ovat yhteydessä työuupumukseen sekä työn imuun. Suhteessa aikaisempiin työn merkityksellisyyden kyselyihin (mm. Steger ym., 2012; Allan ym., 2019) TMT-kyselyn sisältämien tarkempien työn merkityksellisyyden lähteiden yhteyksistä työhyvinvointiin ei ole vielä julkaistua tutkimustietoa. Kiinnitämme huomiota erityisesti yhteensopivuuksiin ja ristiriitoihin työntekijöiden asettamien työn merkitysten ja koetun todellisuuden eli työn täyttymysten välillä, sekä siihen, miten nämä yhteensopivuudet tai ristiriidat eri osa-alueilla ovat yhteydessä työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten yhteensopivuus tai ristiriita työn merkitysten ja täyttymysten välillä TMT-kyselyn kuudella eri osa-alueella 1) *perustarpeet ja turvallisuus*, 2) *arvostus ja uramenestys* 3) *aitous ja toimijuus* 4) *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* 5) *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* sekä 6) *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* on yhteydessä työntekijöiden työuupumuksen ja työn imun kokemuksiin?
2. Kun tarkastellaan yhteensopivuutta tai ristiriitaa työn merkitysten ja täyttymysten kuudella osa-alueella 1) *perustarpeet ja turvallisuus*, 2) *arvostus ja uramenestys* 3) *aitous ja toimijuus* 4) *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* 5) *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* tai 6) *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* samanaikaisesti, onko jonkin osa-alueen yhteys työuupumukseen tai työn imuun muita vahvempi?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla oletamme työn merkitysten ja täyttymysten välisen ristiriidan olevan yhteydessä vahvaan työuupumuksen kokemukseen sekä niiden välisen yhteensopivuuden olevan yhteydessä vahvaan työn imun kokemukseen perustuen aiempiin havaintoihin työn merkityksellisyyden yhteydestä työuupumukseen ja työn imuun (esim. Allan ym.,

2019; Hu & Hirsh, 2017). Toinen tutkimuskysymyksemme on eksploratiivinen eli vahvoja ennakkooletuksia sisältämätön, koska siitä ei ole vielä julkaistua tutkimustietoa. Tutkimukset kuitenkin osoittavat niin työuupumuksen kuin työn imun kokemusten olevan yhteydessä muun muassa työyhteisön tarjoamaan tukeen sekä autonomiaan (Bakker & Schaufeli, 2014; Leiter ym., 2014). Näin ollen ne työn merkityksellisyyden osa-alueet, jotka käsittelevät näitä ominaisuuksia kuten esimerkiksi *aitous ja toimijuus* sekä *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen* työyhteisössä voisivat olla erityisen merkittäviä työhyvinvoinnin kannalta. Aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella niin työuupumus kuin työn imu liittyvät työn vaatimusten ja voimavarojen eli JD-R teorian esittämiin voimavaroihin, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja ovat usein kytköksissä henkilökohtaisen kehityksen kanssa (Bakker & Albrecht, 2018; Bakker & Demerouti, 2017). Kyvykkyyden voidaan ajatella olevan yksi tarvittavista voimavaroista, minkä takia myös *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alue voisi olla tärkeä sekä työuupumuksen että työn imun kannalta. Työuupumuksen osalta tärkeä osa-alue voisi olla *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen*, sillä työuupumukselle läheisen työstressin kokemuksen on ehdotettu lieventyvän silloin, kun ihminen pyrkii näkemään työnsä suurempaa tarkoitusta palvelevana ja itselleen merkityksellisenä (Allan ym., 2016).

## 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Tutkimusaineisto ja osallistujat

Pro gradu -tutkielmaamme varten käyttöön saamamme tutkimusaineisto on kerätty osana ohjaajamme Johanna Rantasen Inhimillisesti kestävät työurat -tutkimushanketta. Otoksemme koostuu 280 pääsääntöisesti tai opintojen ohella työssäkävivistä henkilöstä ja se on yhdistelmä useasta otoksesta, jotka kerättiin syksyn 2020 sekä kevään 2021 aikana. Tutkimukseen osallistujat olivat pääasiassa kahden suomalaisen yliopiston eri koulutusalojen täydennyskoulutusten aikuisopiskelijoita tai maisterikoulutusten loppuvaiheen opiskelijoita, joita tutkimusryhmä pyysi osallistumaan tutkimukseen osana aihetta käsitteleviä työpajojaan. TMT-kyselyn täyttäminen oli etukäteistehtävänä ennen näitä työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin teemoja käsitelleitä työpajoja. TMT-kyselyn lisäksi osallistujat vastasivat myös työuupumusta ja työn imua kartoittaviin kysymyksiin.

Taustamuuttujina osallistujilta kysyttiin sukupuolta, korkeinta koulutustasoa, syntymävuotta, työsuhteen kestoa nykyisessä organisaatiossa sekä työkokemusta vuosina, joiden kautta otoksemme kuvautuu seuraavasti. Osallistujista oli naisia 79.9 %, miehiä 19.4 % ja ei määriteltyä sukupuolta 0.7 %. Korkeimpana koulutuksena 1.1 %:lla oli lukio, 2.8 %:lla ammattikoulututkinto, 15.5 %:lla alempi korkeakoulututkinto, 74.6 %:lla ylempi korkeakoulututkinto, 4.6 %:lla lisensiaatin tutkinto, 1.1 %:lla tohtorin tutkinto ja 0.4 %:lla joku muu. Osallistujien keski-ikä oli 42 vuotta (kh = 10.4 vuotta, vaihteluväli 24 – 63 vuotta). Työsuhteen kesto nykyisessä organisaatiossa oli keskimäärin 6.5 vuotta (kh = 7.6, vaihteluväli 0.0 – 35.0) ja työkokemusta osallistujilla oli keskimäärin 18.4 vuotta (kh = 10.2, vaihteluväli 0.3 – 43.0).

### 2.2 Menetelmät ja muuttujat

**Työn merkitykset ja täyttymykset.** Työn merkityksiä ja täyttymyksiä kartoitettiin TMT-kyselyn avulla, jossa vastaajaa pyydetään ensin työn merkitysten osuudessa arvioimaan 52 väittämän avulla kuinka tärkeää hänelle on, että *työ yleisesti ottaen* antaa mahdollisuuden väittämissä kuvattuihin



asioihin. Vastaja arvioi väittämiä viisiportaisen asteikon avulla (1 = ei lainkaan tärkeää, 2 = vain vähän tärkeää, 3 = jokseenkin tärkeää, 4 = hyvin tärkeää, 5 = erittäin tärkeää). Tämän jälkeen vastaja arvioi työn täyttymysten osuudessa samojen 52 väittämän avulla, kuinka hyvin hänen *nykyinen työnsä* antaa mahdollisuuden väittämissä kuvattuihin asioihin. Myös työn täyttymysten osuudessa vastaja arvioi väittämiä viisiportaisen asteikon avulla, jossa on kuitenkin hieman eri sanoitus: 1 = ei lainkaan, 2 = melko huonosti, 3 = jossain määrin, 4 = hyvin, 5 = erittäin hyvin.

Sekä työn merkityksiä että työn täyttymyksiä kartoitettaessa nämä 52 väittämää mittaavat työn merkityksellisyyden lähteiden kuutta eri osa-aluetta seuraavasti. *Perustarpeita ja turvallisuutta* mittaa 8 väittämää (esim. “Ostaa ruokaa itselle tai perheelle” ja “Elää ilman jatkuvaa huolta toimeentulosta”) ja tämän osa-alueen reliabiliteetti eli sisäinen yhtenäisyys tässä aineistossa on työn merkityksiä kartoittavien väittämien osalta 0.87 ja työn täyttymyksiä kartoittavien väittämien osalta 0.89. *Arvostusta ja uramenestystä* mittaa 9 väittämää (esim. “Kokea olevani tärkeä työntekijä” ja “Ansioitua ja edetä työuralla”) ja tämän osa-alueen reliabiliteetti on työn merkitysten osalta 0.88 ja työn täyttymysten osalta 0.91. *Aitoutta ja toimijuutta* mittaa 8 väittämää (esim. “Toimia omien arvojen mukaisesti” ja “Työn tavoitteiden ja sisällön muotoilemiseen itse”) ja osa-alueen reliabiliteetti on työn merkityksiä mittaavien väittämien osalta 0.79 ja työn täyttymysten osalta 0.89. *Itsensä kehittämistä ja kyvykkyyttä* mittaa 8 väittämää (esim. “Itseä haastaviin työtehtäviin” ja “Saada onnistumisen kokemuksia työssä”) ja tämän osa-alueen reliabiliteetti on työn merkitysten osalta 0.80 ja työn täyttymysten 0.88. *Yhteenkuuluvuutta ja myötävaikuttamista työyhteisössä* mittaa 10 väittämää (esim. “Kuulua itselle tärkeään yhteisöön” ja “Tukea muita heidän työtehtävissään”) ja osa-alueen reliabiliteetti on työn merkitystä mittaavien väittämien osalta 0.89 ja työn täyttymysten osalta 0.93. *Laaja-alaista ja arkista hyvän tekemistä* mittaa 9 väittämää (esim. “Vaikuttaa myönteisesti yhteiskuntaan” ja “Nähdä konkreettisesti oman työn jälki tai tulokset”) ja osa-alueen reliabiliteetti on työn merkitysten osalta 0.87 ja työn täyttymysten 0.90.

Muodostimme kaikille kuudelle TMT-kyselyn osa-alueelle yhteensopivuusmuuttujat, jotka osoittavat kunkin vastaajan työn merkitysten ja täyttymysten vastaavuuden toistensa kanssa erikseen kullakin osa-alueella. Tämän yhteensopivuusmuuttujan muodostimme vähentämällä raportoidun työn merkityksen luvun työn täyttymyksen luvusta jokaisen tutkittavan kohdalla jokaisella kuudella osa-alueella. Muuttujan negatiivinen arvo näin ollen kuvastaa työn merkitysten ja täyttymysten välistä ristiriitaa kyseisellä osa-alueella, kun taas positiivinen arvo kuvastaa työn merkitysten ja täyttymysten välistä yhteensopivuutta.

**Työuupumus.** Työuupumusta kartoitettiin BBI-9 -kyselystä (Bergen Burnout Inventory) valittujen kuuden itsearviointiväittämän avulla (esim. “Tunnen hukkuvani työhön” ja “Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa”; Feldt ym., 2014; Salmela-Aro ym., 2011). Vastaaja arvioi väitteiden sopivuutta itseensä kuusiportaisella asteikolla (1 = Täysin eri mieltä ... 6 = Täysin samaa mieltä) ja näistä väittämistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti tässä aineistossa on 0.82.

**Työn imu.** Työn imua kartoitettiin UWES-3 -kyselyllä (Ultra-short Utrecht Work Engagement Scale), joka on lyhyempi versio aiemmista UWES -kyselyistä (Schaufeli ym., 2019). UWES-3 -kysely sisältää kolme itsearviointiväittämää (esim. “Olen innostunut työstäni”), joihin vastataan seitsemänportaisen vastausasteikon avulla (1 = Ei/En koskaan ... 7 = Päivittäin). Näistä väittämistä muodostetun keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti tässä aineistossa on 0.82.

**Taustamuuttujat.** Aiemmissä tutkimuksissa sukupuoliella ja koulutustasolla on havaittu olevan yhteyksiä työntekijöiden raportoimaan työuupumukseen ja työn imuun (mm. Kauppinen ym., 2013), minkä takia pidimme tärkeänä seuraavien taustatekijöiden kontrolloimisen regressioanalyysissä. Uudelleen koodasimme sukupuolimuuttujan dikotomisiksi, jolloin se sai vain arvoja 1 = nainen tai 2 = mies ja vaihtoehdon ”ei määriteltyä sukupuolta” muutimme analyysijä varten puuttuvaksi tiedoksi. Niin ikään koulutustason vastausvaihtoehdon “Muu” koodasimme puuttuvaksi tiedoksi, jolloin muuttuja sai arvoja 1 = peruskoulu, 2 = lukio, 3 = ammattikoulu/ammattillinen oppilaitos, 4 = alempi korkeakoulu/kandidaatin tutkinto, 5 = ylempi korkeakoulu/maisterin tutkinto, 6 = lisensiaatin tutkinto ja 7 = tohtorin tutkinto.

### 2.3 Aineiston analysointi

Aineiston analyysit teimme IBM SPSS Statistics 26 -tilasto-ohjelmalla. Aloitimme aineistoanalyysin tarkastelemalla muuttujien normaalijakautuneisuutta, jonka toteutuminen vaikutti valittavissa olevien tilastomenetelmien valintaan (Nummenmaa, ym., 2014). Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat olivat kullakin osa-alueella likimain normaalisti jakautuneita. Sen sijaan havaitsimme työuupumus muuttujan olevan oikealle vino ja työn imu muuttujan vasemmalle vino. Kuten Metsämuuronen (2005) suosittelee, teimme työuupumus ja työn imu muuttujille logaritminuunnokset, jotta niiden jakaumat olisivat normaalimmat. Logaritminuunnosta varten

meidän oli käännettävä työn imu -muuttujan jakauma, sillä se painottui suuriin arvoihin (Metsämuuronen, 2005). Näiden muunnosten jälkeen laskimme korrelaatiot ja teimme regressioanalyysit näille muunnetuille työuupumus ja työn imu -muuttujille kuten seuraavissa kappaleissa on kuvattu. Logaritmuunnetuilla muuttujilla tulokset olivat kuitenkin hyvin samansuuntaisia kuin alkuperäisillä muuttujilla saadut tulokset, joten päätimme pääluvussa 3. TULOKSET raportoida tulokset alkuperäisillä muuttujilla.

Molempien tutkimuskysymysten tarkastelussa hyödynsimme hierarkkista lineaarista regressioanalyysia päämenetelmänämme, sillä regressioanalyysi soveltuu muuttujien välisten riippuvuussuhteiden sekä useamman selittävän muuttujan yhteyksien samanaikaiseen tarkasteluun silloin, kun muuttujien välillä oletetaan olevan jonkinlainen lineaarinen yhteys (Nummenmaa ym., 2014). Regressioanalyysin avulla pystyimme kontrolloimaan myös taustamuuttujien mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Ennen regressioanalyysia tarkastelimme taustatekijöiden, työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien sekä työhyvinvointimuuttujien välisiä korrelaatioita Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Perinteisessä lineaarisessa regressioanalyysissä selittävien muuttujien oletetaan korreloivan selitettävän muuttujan kanssa, mutta sen sijaan selittävien muuttujien välillä korrelaation ei tulisi olla liian voimakasta (Metsämuuronen, 2003). Osa selittävästä muuttujista eli taustamuuttujista ja yhteensopivuusmuuttujista korreloi keskenään suhteellisen voimakkaasti ja tilastollisesti merkitsevästi (ks. Taulukko 1. tuonnempana pääluvussa 3. TULOKSET). Regressiomallien multikollineaarisuustarkastelussa VIF-arvot olivat kuitenkin kaikkien selittävien muuttujien kohdalla alle kaksi eli reilusti alle suotuisana pidetyn rajan (raja-arvo 5) (Nummenmaa ym., 2014). Tämä tarkoittaa, että aineistossa ei selittävien muuttujien välistä liian voimakasta keskinäistä korrelaatiota tämän tarkastelun perusteella esiintynyt (Nummenmaa ym., 2014). Regressioanalyysissa residuaalien eli regressionanalyysin jäännösten oletetaan jakautuvan normaalisti (Nummenmaa ym., 2014). Tämä toteutui hajontakuvioiden silmämääräisen tarkastelun perusteella eli mallin ennustearvot ovat todennäköisesti melko lähellä todellisia vastaavia arvoja (Holopainen & Pulkkinen, 2013).

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”*Miten yhteensopivuus tai ristiriita työn merkitysten ja täyttymysten välillä TMT-kyselyn kuudella eri osa-alueella 1) perustarpeet ja turvallisuus, 2) arvostus ja uramenestys 3) aitous ja toimijuus 4) itsensä kehittäminen ja kyvykkyys 5) yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä sekä 6) laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen on yhteydessä työntekijöiden työuupumuksen ja työn imun kokemuksiin?*” kohdalla olimme

kiinnostuneita jokaisen muuttujan itsenäisestä vaikutuksesta työhyvinvointimuuttujiin. Muodostimme yhteensä 12 regressiomallia, joista ensimmäisessä kuudessa mallissa selitettävänä muuttujana oli työuupumus ja seuraavassa kuudessa työn imu. Lisäsimme malleihin selittäviksi muuttujiksi ensimmäisellä askeleella kontrolloitavat taustamuuttujat eli sukupuolen ja koulutustason. Toisella askeleella lisäsimme malleihin selittäviksi muuttujiksi vuorollaan kunkin kuudesta työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujasta. Tarkastelimme näiden yhteyksien voimakkuuksia ja suuntia erikseen jokaisella kuudella osa-alueella.

Toisen tutkimuskysymyksen ”*Kun tarkastellaan yhteensopivuutta tai ristiriitaa työn merkitysten ja täyttymysten kuudella osa-alueella 1) perustarpeet ja turvallisuus, 2) arvostus ja uramenestys 3) aitous ja toimijuus 4) itsensä kehittäminen ja kyvykkyys 5) yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä tai 6) laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen samanaikaisesti, onko jonkin osa-alueen yhteys työuupumukseen tai työn imuun muita vahvempi?*” kohdalla halusimme tarkastella kuuden yhteensopivuusmuuttujan ja työhyvinvointimuuttujien välisten yhteyksien voimakkuuksia samanaikaisesti. Teimme kaksi regressiomallia, joissa ensimmäisessä oli selitettävänä muuttujana työuupumus ja toisessa työn imu. Lisäsimme malleihin ensimmäisellä askeleella selittäviksi muuttujiksi kontrolloitavat taustamuuttujat eli sukupuolen ja koulutustason. Toisella askeleella lisäsimme malleihin selittäviksi muuttujiksi samanaikaisesti kaikki kuusi työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujaa. Vertailimme näiden yhteyksien voimakkuuksia ja suuntia eri osa-alueiden välillä, kun kaikki osa-alueista kilpailivat mallissa selitysvuorosta toistensa kanssa.

## 3 TULOKSET

### 3.1 Aineistoa kuvailevat tiedot

Taustamuuttujien, työnmerkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien sekä työhyvinvointimuuttujien väliset korrelaatiot on esitetty Taulukossa 1, jossa on raportoitu myös yhteensopivuus- sekä työhyvinvointimuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat. Keskiarvoja koskien voidaan ensinnäkin havaita, että yhteensopivuusmuuttujien kohdalla arvot ovat negatiivisia eli keskimäärin osallistujat raportoivat enemmän ristiriitaa työn merkitysten ja täyttymysten välillä kuin yhteensopivuutta.

Korrelaatioita koskien voidaan havaita, että taustatekijöistä sukupuoli ja koulutustaso eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työhyvinvointimuuttujiin, mutta ne olivat positiivisesti yhteydessä useampaan yhteensopivuusmuuttujaan. Sukupuolen kohdalla positiivinen korrelaatio yhteensopivuusmuuttujien välillä viittasi miesten raportoivan kaikilla kuudella osa-alueella enemmän työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuutta kuin naiset. Positiivinen yhteys koulutustason sekä *perustarpeet ja turvallisuus, arvostus ja uramenestys ja laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* yhteensopivuusmuuttujien välillä viittasi korkeammin koulutettujen raportoivan näillä osa-alueilla useammin yhteensopivuutta työn merkitysten ja täyttymysten välillä kuin alhaisemman koulutustaustan omaavat osallistujat.

Työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueiden yhteensopivuusmuuttujat korreloivat kaikki keskenään tilastollisesti merkitsevästi korrelaatiokerrointen vaihdellessa välillä .29 – .67. Lisäksi tilastollisesti merkitsevästi työuupumus oli negatiivisesti ja työn imu positiivisesti merkitsevästi yhteydessä jokaiseen työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujaan. Tämä tarkoittaa, että ne osallistujat, jotka raportoivat enemmän työuupumusta raportoivat myöskin enemmän ristiriitaa työn merkitysten ja täyttymysten kokemusten välillä kullakin kuudella osa-alueella. Sen sijaan osallistujat, jotka raportoivat enemmän työn imun kokemuksia, raportoivat myöskin enemmän yhteensopivuutta työn merkitysten ja täyttymysten välillä kaikilla kuudella osa-alueella.

TAULUKKO 1. Taustamuuttujien, työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien sekä työuupumuksen ja työn imun keskiarvot ja keskihajonnat sekä keskinäiset korrelaatiot.

Muuttujat	<i>KA (KH)</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.Sukupuoli	<i>1.20 (0.40)</i>	<i>1</i>									
2. Koulutustaso	<i>4.82 (0.65)</i>	<i>.036</i>	<i>1</i>								
3. Perustarpeet ja turvallisuus	<i>- 0.26 (1.02)</i>	<i>.176**</i>	<i>.146*</i>	<i>1</i>							
4. Arvostus ja uramenestys	<i>-0.41 (0.81)</i>	<i>.175**</i>	<i>.168**</i>	<i>.562**</i>	<i>1</i>						
5. Aitous ja toimijuus	<i>-0.40 (0.67)</i>	<i>.193**</i>	<i>.078</i>	<i>.310**</i>	<i>.479**</i>	<i>1</i>					
6. Itsensä kehittäminen ja kyvykyys	<i>- 0.51 (0.67)</i>	<i>.178**</i>	<i>.112</i>	<i>.355**</i>	<i>.629**</i>	<i>.669**</i>	<i>1</i>				
7. Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä	<i>- 0.31 (0.70)</i>	<i>.173**</i>	<i>.076</i>	<i>.290**</i>	<i>.399**</i>	<i>.431**</i>	<i>.487**</i>	<i>1</i>			
8. Laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen	<i>- 0.20 (0.70)</i>	<i>.100</i>	<i>.156**</i>	<i>.293**</i>	<i>.374**</i>	<i>.526**</i>	<i>.536**</i>	<i>.472**</i>	<i>1</i>		
9. Työuupumus	<i>2.60 (0.97)</i>	<i>- .045</i>	<i>.067</i>	<i>-.197**</i>	<i>-.319**</i>	<i>-.393**</i>	<i>-.430**</i>	<i>-.399**</i>	<i>-.260**</i>	<i>1</i>	
10. Työn imu	<i>5.79 (0.97)</i>	<i>-.060</i>	<i>.011</i>	<i>.228**</i>	<i>.332**</i>	<i>.301**</i>	<i>.394**</i>	<i>.224**</i>	<i>.229**</i>	<i>-.532**</i>	<i>1</i>

Pearsonin korrelaatiokertoimet. \* =  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ , \*\*\* =  $p < 0.001$ . Ka = keskiarvo, Kh = keskihajonta.

### 3.2 Regressioanalyysien tulokset

Tarkastellessamme jokaisen työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueen yhteensopivuusmuuttujan itsenäistä yhteyttä työuupumukseen kuudessa eri regressiomallissa ja huomioiden taustatekijöiden vaikutuksen, kaikkien yhteensopivuusmuuttujien yhteys työuupumukseen oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < .001$ ). Mallien standardoitujen regressiokerrointen voimakkuudet vaihtelivat välillä  $-.20$  —  $-.45$ , kuten Taulukosta 2 voidaan havaita. Kaikkien yhteensopivuusmuuttujien yhteydet työuupumukseen olivat negatiivisia, eli mitä paremmin työn merkitykset ja täyttymykset kohtasivat näillä kuudella eri osa-alueella, sitä vähemmän koettiin työuupumusta. Työuupumuksen vaihtelua selitti voimakkaimmin *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = -.45$ ,  $p < .001$ ) ja tämän regressiomallin korjattu selitysaste oli 19 %. Heikoiden työuupumuksen vaihtelua selitti sekä *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = .28$ ,  $p < .001$ ; regressiomallin korjattu selitysaste 7 %) että *perustarpeet ja turvallisuus* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = -.20$ ,  $p < .001$ ; regressiomallin korjattu selitysaste 4 %).

TAULUKKO 2. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien itsenäinen yhteys työuupumukseen (= regressiomallit 1-6).

Selittäjät	Malli 1		Malli 2		Malli 3		Malli 4		Malli 5		Malli 6	
	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>
<b>Askel 1</b>												
sukupuoli	-.02	.14	.01	.14	.03	.14	.03	.13	.02	.14	-.02	.14
koulutustaso	.10	.09	.12*	.09	.10	.08	.12*	.08	.10	.08	.11	.09
$\Delta R^2$	.01		.01		.01		.01		.007		.007	
<b>Askel 2</b>												
Yhteensopivuus- muuttuja <sup>A-F</sup>	<sup>A</sup> -.20***	.06	<sup>B</sup> -.34***	.07	<sup>C</sup> -.40***	.08	<sup>D</sup> -.45***	.08	<sup>E</sup> -.41***	.08	<sup>F</sup> -.28***	.08
$\Delta R^2$	.04***		.12***		.15***		.19***		.16***		.07***	
<i>korj R</i> <sup>2</sup>	.04**		.10***		.15***		.19***		.16***		.07***	
<i>n</i>	280		280		280		280		280		280	

$\beta$  = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, *SE* = keskivirhe,  $\Delta R^2$  = mallin selitysasteen muutos, *korj R*<sup>2</sup> = mallin korjattu kokonaisselitysaste, *n* = otoskoko.

\* =  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ , \*\*\* =  $p < 0.001$ .

<sup>A</sup> = Perustarpeet ja turvallisuus yhteensopivuusmuuttuja

<sup>B</sup> = Arvostus ja uramenestys yhteensopivuusmuuttuja

<sup>C</sup> = Aitous ja toimijuus yhteensopivuusmuuttuja

<sup>D</sup> = Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys yhteensopivuusmuuttuja

<sup>E</sup> = Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä yhteensopivuusmuuttuja

<sup>F</sup> = Laaja-alainen ja arkinen hyväntekeminen yhteensopivuusmuuttuja



Tarkastellessamme jokaisen työn merkitysten ja täyttymysten osa-alueen yhteensopivuusmuuttujan itsenäistä yhteyttä työn imuun huomioiden taustatekijöiden vaikutuksen, kaikkien yhteensopivuusmuuttujien yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < .001$ ). Standardoitujen regressiokerrointen voimakkuudet vaihtelivat välillä .24 – .42, kuten Taulukosta 3 voidaan havaita. Kaikkien yhteensopivuusmuuttujien yhteydet työn imuun olivat positiivisia eli mitä paremmin työn merkitykset ja täyttymykset vastasivat toisiaan näillä kuudella eri osa-alueella, sitä enemmän koettiin työn imua. Voimakkaimmin työn imun vaihtelua selitti *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = .42, p < .001$ ) ja tämän regressiomallin korjattu selitysaste oli 16 %. Heikoiten työn imun vaihtelua selittivät *perustarpeet ja turvallisuus* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = .25, p < .001$ ; regressiomallin korjattu selitysaste 5 %), *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = .24, p < .001$ ; regressiomallin korjattu selitysaste 5 %) sekä *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* osa-alueen yhteensopivuusmuuttuja ( $\beta = .24, p < .001$ ; regressiomallin korjattu selitysaste 5 %).

TAULUKKO 3. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien itsenäinen yhteys työn imuun (= regressiomallit 1-6).

Selittäjät	Malli 1		Malli 2		Malli 3		Malli 4		Malli 5		Malli 6	
	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>	$\beta$	<i>SE</i>
<b>Askel 1</b>												
sukupuoli	-.10	.17	-.12*	.16	-.12*	.16	-.13*	.16	-.10	.17	-.08	.16
koulutustaso	-.02	.10	-.05	.10	-.01	.10	-.03	.09	-.00	.10	-.02	.10
$\Delta R^2$	.00		.00		.00		.00		.00		.00	
<b>Askel 2</b>												
yhteensopivuus- muuttuja <sup>A-F</sup>	<sup>A</sup> .25***	.065	<sup>B</sup> .36***	.08	<sup>C</sup> .33***	.10	<sup>D</sup> .42***	.09	<sup>E</sup> .24***	.09	<sup>F</sup> .24***	.09
$\Delta R^2$	.06***		.12***		.10***		.17***		.06***		.06***	
<i>korj R</i> <sup>2</sup>	.05***		.12***		.10***		.16***		.05**		.05***	
<i>n</i>	280		280		280		280		280		280	

$\beta$  = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, *SE* = keskivirhe,  $\Delta R^2$  = mallin selitysasteen muutos, *korj R*<sup>2</sup> = mallin korjattu kokonaisselitysaste, *n* = otoskoko.

\* =  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ , \*\*\* =  $p < 0.001$ .

<sup>A</sup> = Perustarpeet ja turvallisuus yhteensopivuusmuuttuja

<sup>B</sup> = Arvostus ja uramenestys yhteensopivuusmuuttuja

<sup>C</sup> = Aitous ja toimijuus yhteensopivuusmuuttuja

<sup>D</sup> = Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys yhteensopivuusmuuttuja

<sup>E</sup> = Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä yhteensopivuusmuuttuja

<sup>F</sup> = Laaja-alainen ja arkinen hyväntekeminen yhteensopivuusmuuttuja

Regressiomallissa, jossa selitettävänä muuttujana oli työuupumus ja selittävinä muuttujina yhtäaikaaisesti kaikki työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat, näistä kolmella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys työuupumukseen kuten Taulukosta 4 voidaan havaita: *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* ( $\beta = -.25, p < .001$ ) ja *itsensä kehittäminen kyvykkyys* ( $\beta = -.22, p < .01$ ) sekä *aitous ja toimijuus* ( $\beta = -.15, p < .05$ ). Mitä paremmin työn merkitykset ja täyttymykset kohtasivat näillä kolmella osa-alueella, sitä vähemmän koettiin työuupumusta. Näin ollen kolmella työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujalla eli *perustarpeet ja turvallisuus, arvostus ja uramenestys ja laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* ei tässä mallissa ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumukseen. Regressiomallin korjattu selitysaste oli 24 % ( $p < .001$ ).

TAULUKKO 4. Työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujien yhtäaikainen yhteys työuupumukseen (regressiomalli 1) ja työn imuun (regressiomalli 2).

Selittäjät	Malli 1		Malli 2	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Askel 1</b>				
sukupuoli	.07	.13	-.16**	.16
koulutustaso	.12*	.08	-.05	.10
$\Delta R^2$	.01		.00	
<b>Askel 2</b>				
Perustarpeet ja turvallisuus	-.01	.06	.08	.07
Arvostus ja uramenestys	-.05	.09	.11	.11
Aitous ja toimijuus	-.15*	.11	.07	.13
Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys	-.22**	.12	.27**	.14
Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen	-.25***	.09	.03	.11
Laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen	-.05	.09	-.01	.11
$\Delta R^2$	.25***		.19***	
korj $R^2$	.24***		.17***	
n	280		280	

$\beta$  = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, SE = keskivirhe,  $\Delta R^2$  = mallin selitysasteen muutos, korj  $R^2$  = mallin korjattu kokonaisselitysaste, n = otoskoko. \* =  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ , \*\*\* =  $p < 0.001$ .

Regressiomallissa, jossa selitettävänä muuttujana oli työn imu ja selittävinä muuttujina yhtäaikaaisesti kaikki työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuusmuuttujat, vain *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alueen yhteensopivuusmuuttujan yhteys työn imuun oli tilastollisesti merkitsevä ( $\beta = .27, p < .001$ ) (ks. Taulukko 4). Mitä paremmin työn merkitykset ja täyttymykset tällä osa-alueella vastasivat toisiaan, sitä enemmän koettiin työn imua. *Perustarpeet ja turvallisuus, arvostus ja uramenestys, aitous ja toimijuus, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä sekä laaja-alainen ja arkinen hyväntekeminen* yhteensopivuusmuuttujilla ei tässä mallissa ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn imuun. Mallin korjattu selitysaste oli 17 %.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kaikkien yhteensopivuusmuuttujien osuudet työhyvinvointimuuttujien selittäjinä heikkenevät silloin kun kaikki yhteensopivuusmuuttujat ovat mukana mallissa verrattuna malleihin, joissa ne ovat yksittäin. Tämä voi viitata siihen, että yhteensopivuusmuuttujilla on mahdollisesti yhteistä selitysoosuutta niin työuupumuksen kuin työn imunkin selittäjänä. Mahdollisesta yhteisestä selitysoosuudesta näkyi viitteitä myös yhteensopivuusmuuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltaessa, kun havaitsimme yhteensopivuusmuuttujien välillä vahvoja keskinäisiä yhteyksiä.

## 4 POHDINTA

### 4.1 Tutkimuksen päähavainnot

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn (Rantanen, 2021; Rantanen ym., painossa) kuuden osa-alueen eli 1) *perustarpeet ja turvallisuus*, 2) *arvostus ja uramenestys* 3) *aitous ja toimijuus* 4) *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* 5) *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* sekä 6) *laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen* yhteyksiä työhyvinvointiin. Tutkimme, millä tavoin nämä kuusi eri osa-alueita ovat yhteydessä työn imuun sekä työuupumukseen. Lisäksi tarkastelimme, erottuuko jokin osa-alueista muita merkittävämpänä koetun työhyvinvoinnin kannalta. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla oletimme, että työn merkitysten ja täyttymysten välinen yhteensopivuus olisi yhteydessä vahvaan työn imun kokemukseen ja ristiriita näiden välillä vahvaan työuupumuksen kokemukseen. Tämä oletus toteutui tutkimuksessamme ja se on myös linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa, jossa on havaittu vastaavia yhteyksiä työn merkityksellisyyden ja työn imun sekä työuupumuksen välillä (esim. Allan ym., 2019; Hu & Hirsh, 2017). Analyysit siis osoittavat, että mitä paremmin työntekijöiden työn merkitykset ja täyttymykset kohtaavat eli ovat yhteensopivia nykyisessä työsuhteessa, sitä vähemmän raportoidaan samanaikaisesti työuupumuksen ja sitä enemmän työn imun kokemuksia. Työuupumuksen yhteyksiä työn merkityksellisyyteen on tutkittu verrattain työn imua vähemmän, joten tutkimuksemme antaa näin ollen tärkeää tarkentavaa tietoa tällä tutkimuskentällä.

Toisen tutkimuskysymyksemme tarkoituksena oli selvittää, onko jonkin TMT-kyselyn osa-alueen yhteys työuupumukseen tai työn imuun muita vahvempi. Aiheesta ei ole julkaistua tutkimustietoa, mutta analyysimme tukevat osittain aikaisempien tutkimusten havaintoja. Vahvin yhteys työuupumukseen oli *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä*, *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* sekä *aitous ja toimijuus* osa-alueilla. Työn imun kohdalla erityisesti *itsensä kehittämisen ja kyvykkyuden* osa-alue oli merkittävässä yhteydessä, kun kaikkia TMT-kyselyn osa-alueita tarkasteltiin yhtäaikaisesti. Eli mitä paremmin työn merkitykset ja täyttymykset näillä osa-alueilla kohtasivat, sitä enemmän raportoitiin myös samanaikaista työn imua ja sitä vähemmän työuupumuksen kokemuksia.

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työuupumuksen ja työn imun kokemukset olisivat yhteydessä muun muassa työyhteisön tarjoamaan tukeen sekä autonomiaan (Bakker & Schaufeli, 2014; Leiter ym., 2014). *Aitous ja toimijuuden* osa-alue kattaa aikaisemmista tutkimuksista havaitun, työhyvinvointiin yhteydessä olevan autonomian kanssa samoja teemoja, sillä autonomia on erään määritelmän mukaan se laajuus, jolla työntekijä voi omien työtehtäviensä suorittamiseen vaikuttaa (Sørliie ym., 2022). *Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* osa-alue korostaa työkavereiden ja työyhteisön merkitystä työpaikalla ja sen myötä liittyy osittain työyhteisön tarjoamaan sosiaaliseen tukeen, jonka yhteydestä työhyvinvointiin on myös aiempaa tutkimusta (esim. Ng & Sorensen, 2008). Tämä TMT-kyselyn osa-alue painottaa sosiaalisen tuen saamisen lisäksi yhteisöllisyyden kokemusta sekä työntekijän omaa aktiivista roolia hyvän ilmapiirin ja työtoverillisten suhteiden edistäjänä (Rantanen ym., painossa). Näin ollen *aitous ja toimijuus* sekä *yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä* osa-alueiden havaitut yhteydet etenkin työuupumukseen ovat linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Työn imun kohdalla yhteydet näihin osa-alueisiin eivät tulleet esille silloin, kun muiden osa-alueiden vaikutus otettiin huomioon, joten sen osalta oletuksemme toteutui vain osittain.

Alustavat oletuksemme etenkin *laaja-alaisen ja arkisen hyvän tekemisen* osa-alueen vahvasta yhteydestä työuupumukseen ei toteutunut. *Laaja-alaisen ja arkisen hyvän tekemisen* osa-alueen ja työuupumuksen välillä havaittiin yhteys vain mallissa, jossa muita osa-alueita ei otettu huomioon ja tällöinkin se kuului heikompien mallien joukkoon. Aikaisemmassa tutkimuksessa on ehdotettu, että työuupumukselle läheisen työstressin kokemus lieventyisi silloin, kun ihminen pyrkii näkemään työnsä suurempaa tarkoitusta palvelevana (Allan ym., 2016). Tutkimustuloksemme tukee tätä havaintoa vain osittain.

*Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alueen havaittu yhteys niin työuupumukseen kuin työn imuun on yhteneväinen aikaisemman kirjallisuuden perusteella tehtyjen alustavien oletustemme kanssa. Kyvykkyuden voidaan ajatella olevan yksi JD-R teorian voimavaroista, joiden kautta voidaan osittain selittää työuupumuksen ja työn imun kokemusta (Bakker & Albrecht, 2018; Bakker & Demerouti, 2017). Tarkasteltaessa saatuja tuloksia kummankin tutkimuskysymyksen kohdalla erityisesti *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alue näyttäytyy muita TMT-kyselyn osa-alueita vahvempana tekijänä työhyvinvoinnin kokemuksen kannalta. Tämä voisi viestiä siitä, että uuden oppiminen, kehittyminen, pätevyyden tunne sekä onnistuminen työtehtävissä koetaan yleisesti tärkeiksi ja ne voivat osaltaan selittää lisääntyneitä työhyvinvoinnin kokemuksia. Myös Karasekin työn vaatimus-hallinta eli JDC-malli (*Job Demand-Control model*) tulee myös lähelle *itsensä kehittämisen ja kyvykkyuden* osa-alueen

teemoja ja näin ollen voisi selittää osa-alueen vahvaa yhteyttä työhyvinvointiin (Karasek 1979; Mäkikangas ym., 2017). Kun työn vaatimukset ja sekä työntekijän omat vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet ovat molemmat korkealla, tapahtuu mallin mukaan kasvua ja oppimista. Tällaista tilannetta kutsutaan aktiiviseksi työksi, jossa työntekijä saa osakseen haasteita mutta hänellä on myös hallintamahdollisuuksia työnsä sisältöön ja hän tulee kuulluksi työyhteisössä. (Karasek 1979; Mäkikangas ym., 2017). Lisäksi otoksessamme naiset sekä korkeasti koulutetut olivat selkeästi yliedustettuina ja aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että tällä ryhmällä esiintyy useammin työn imun ja vähemmän työuupumuksen kokemuksia kuin matalamman koulutusasteen omaavilla sekä miehillä (Kauppinen, 2013). Näin ollen *itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden* osa-alue voi korostua tässä tutkimuksessa johtuen tämän ryhmän yliedustuksesta, jolla on jo ennakkoon havaittu olevan yhteyksiä työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Tulokset viittaavat siihen, että TMT-kyselyn osa-alueilla on mahdollisesti päällekkäisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Osa-alueiden välillä on havaittavissa vahvoja yhteyksiä toisiinsa, mikä on voinut vaikuttaa tuloksiin ja erityisesti heikompiin yhteyksiin suhteessa työhyvinvointiin silloin, kun kaikki osa-alueet ovat samanaikaisesti mallissa. Osa-alueista *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* on vahvimmin yhteydessä muiden TMT-kyselyn osa-alueiden kanssa, jolloin se saattaa viedä muilta osa-alueilta vaikutusosuutta niin työuupumuksen kuin työn imunkin selittäjänä.

Kaikkien TMT-kyselyn osa-alueiden ollessa yhtäaikaaisesti mukana mallissa, mallin kyky selittää työuupumuksen vaihtelua paranee vähintään 5 % suhteessa malleihin, joissa tarkasteltiin osa-alueiden itsenäisiä yhteyksiä. Tämä viittaa siihen, että työn merkityksellisyyden käsitteleminen moniulotteisena ilmiönä on hyödyllistä. Työn imun kohdalla ero mallien kokonaisselitysvoimassa on pieni (1 %) verrattaessa kaikki osa-alueet sisältävän mallin sekä parhaimman itsenäisen mallin, jossa selittäjänä oli *itsensä kehittäminen ja kyvykkyys*, selitysvoimaa. Tätä voi osaltaan selittää osa-alueiden vahvat keskinäiset yhteydet. Kaiken kaikkiaan TMT-kyselyn osa-alueet vaikuttavat olevan merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta, sillä mallien, joissa on kaikki osa-alueet ovat mukana, kokonaisselitysvoima niin työuupumuksen kuin työn imun kohdalla on huomattava. On kuitenkin huomioitava, että myös monet muut tekijät selittävät työuupumuksen ja työn imun vaihtelua, kuten työn intensiivisyys, autonomia ja motivaatio (Bakker & Demerouti, 2017).

## 4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksemme otoskoko on valittujen analyysimenetelmien kannalta riittävä ja aineistossamme on kattavasti eri ikäisiä osallistujia eri pituisilla työkokemuksilla. Työn merkityksiä ja täyttymyksiä mitattiin ennalta suomalaiseen väestöön soveltuviksi todetuilla kysymyssarjoilla (Rantanen ym., painossa), joiden sisältämien osioiden reliabiliteetit olivat tutkimuksessamme hyviä. Työn merkityksellisyyden käsitteleminen moniulotteisena ilmiönä on myöskin yksi TMT-kyselyn vahvuuksia. Tällaisia menetelmiä on kehitetty vasta vähän ja näin ollen tutkimuksemme antaa niiden hyödyntämisestä lisää tietoa. Tarkastelemme tutkimuksessa työhyvintia sen kokemusta lisäävän ilmiön eli työn imun sekä sitä heikentävän ilmiön eli työuupumuksen kautta (Hakanen & Schaufeli, 2012). Tutkimuksemme vahvuutena voidaankin pitää työhyvinvoinnin tarkastelua näistä kahdesta näkökulmasta. Työuupumuksen ja työn imun mittarit olivat sekä tässä että aiemmissä tutkimuksissa reliabiliteetiltaan hyviä (Feldt ym., 2014; Salmela-Aro ym., 2011; Schaufeli ym., 2019).

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös sen tarjoamaa uutta tietoa suomalaisen Työn merkityksen ja täyttymyksen eli TMT-kyselyn osa-alueiden yhteyksistä työhyvinvointiin. Tämän lisäksi analyysimenetelmämme on mahdollistanut myös osa-alueiden keskinäistä vertailua. *Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys* osa-alueen vahvat yhteydet niin työn imuun kuin työuupumukseenkin tuovat meille uutta tietoa siitä, mikä työn merkitysten ja täyttymysten kokemuksia rakentavista asioista voisi olla työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeä, toisaalta kuitenkin huomioiden tutkimuksemme seuraavat rajoitukset.

Tutkimukseen osallistui päätoimisesti tai opiskeluiden ohella työssäkäyviä henkilöitä, jotka täyttivät kyselyt osana työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin teemoja käsitelleitä työpajoja. Otos on siten valikoitunut ja tämä on voinut vaikuttaa esimerkiksi erityisen vahvaan motivaatioon vastata kyselyyn osana koulutusta. Kyselyn täyttäminen oli vapaaehtoista, eikä edellytys työpajaan osallistumiselle. Lisäksi otoksessamme naiset sekä korkeasti koulutetut olivat yliedustettuina.

Tulosten tarkastelussa on syytä huomioida myös niiden perustuminen osallistujien itsearviointeihin. Näin ollen yksilölliset tekijät kuten henkilön vastaustyyli ovat voineet vaikuttaa tietyn vastausvaihtoehdon valitsemiseen muita useammin. Tutkimuksen rajoituksena on myös poikkileikkausasetelma, jonka takia emme voi tarkastella tulosten pysyvyyttä ajassa tai syy-seuraussuhteita. Tästä syystä esimerkiksi tutkittavien sen hetkinen mielentila on voinut vaikuttaa tuloksiin. Emme voi myöskään tehdä päätelmiä vaikutusten suunnasta.



### 4.3 Jatkotutkimusehdotukset ja käytännön suositukset

Jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä toteuttaa pitkittäistutkimus työn merkitysten ja täyttymysten yhteyksistä työhyvinvointiin. Tutkimuksemme antaa viitteitä näiden välillä olevista yhteyksistä, mutta emme sen perusteella voi tarkastella muun muassa syy-seuraussuhteita tai tulosten säilymistä ajassa. Koska työn merkityksellisyyden on havaittu olevan yhteydessä niin työn imuun kuin työuupumukseenkin (esim. Allan ym., 2019; Hu & Hirsh, 2017), olisi mielenkiintoista tarkastella kokemuksia pidemmällä aikavälillä esimerkiksi lisääkö työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuus työn imua vai lisääkö työn imun kokemukset yhteensopivuutta. Samanlaista tarkastelua olisi mielenkiintoista tehdä myös työuupumuksen kohdalla.

Jatkotutkimuksissa mielenkiintoinen näkökulma voisi olla myös sanallisen, kuvailevan tutkimustiedon yhdistäminen TMT-kyselyn profiiliin sekä työhyvinvoinnin mittarien tueksi. TMT-kyselyssä ilmenevä välimatka työn merkitysten ja täyttymysten välillä ei nimittäin aina tarkoita ristiriidan kokemusta, vaan henkilö saattaa painottaa eri osa-alueita eri tavalla ja työsuhteessa esimerkiksi perustarpeiden ja turvallisuuden täytyminen voi kompensoida muilla osa-alueilla ilmeneviä puutteita. Olisikin kiinnostavaa kerätä esimerkiksi haastatellen eri alojen työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia siitä, miltä profiilissa näkyvä välimatka heistä tuntuu sekä miten se heidän työsuhteessaan näyttäytyy.

Tutkimuksen toteuttaminen sellaisella otoksella, jossa olisi kattavampi edustus miehiä ja matalampaa koulutustasoa olisi hyödyllinen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu miesten ja matalammin koulutettujen raportoivan vähemmän työn imun kokemuksia kuin naiset ja korkeakoulutetut (Kauppinen ym., 2013), joten koko työväestön parempi edustavuus otoksessa antaisi paremman ja kattavamman kuvan nyt tutkimistamme ilmiöistä. Kansainvälisessä vertailussa on myöskin havaittu suomalaisten työntekijöiden kokevan työn imua keskimäärin hieman enemmän kuin muissa EU-maissa (Schaufeli, 2018). Tutkimuksen toteuttaminen otoksella, joka sisältäisi työntekijöitä myös Suomen ulkopuolelta antaisi meille laajempaa tietoa työn imun ja työn merkityksellisyyden yhteydestä sekä mahdollistaisi tutkimustulosten yleistettävyyttä ja vertailtavuutta.

Tutkimuksen antamaa tietoa voitaisiin tulevaisuudessa hyödyntää muun muassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tai siinä ilmenevien ongelmien ennaltaehkäisemisessä kun tiedostetaan työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden mahdolliset vaikutukset työhyvinvointiin. Myös TMT-kyselyn hyödyntämisen kannalta sen osa-alueiden yhteys työhyvinvointiin sekä *itsensä*

*kehittämisen ja kyvykkyyden* osa-alueen yhteyden voimakkuus voivat antaa uudenlaista näkökulmaa esimerkiksi ohjauskeskusteluihin, joita työelämä- ja uraohjauksen asiantuntijat voivat käydä työn merkitysten ja täyttymysten profiilin avulla (Rantanen ym., painossa). Näiden keskustelujen avulla voidaan jäsentää sitä, mitkä työn merkityksellisyyden osa-alueista ovat työntekijälle nykyisessä työsuhteessa erityisen tärkeitä. Olisikin kiinnostavaa selvittää, tuovatko työntekijät näissä keskusteluissa esille erityisesti *itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden* osa-alueeseen liittyviä kokemuksia.

#### 4.4 Yhteenveto

Tutkimuksemme osoitti, että työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden sekä työhyvinvoinnin välillä on yhteys: ristiriita niiden välillä ennusti enemmän työuupumuksen kokemuksia ja yhteensopivuus enemmän työn imun kokemuksia. Näin ollen työpaikoilla olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten työn merkitykset ja täyttymykset työpaikalla kohtaavat sekä miten työntekijät niiden välisen ristiriidan tai yhteensopivuuden kokevat. TMT-kysely voisi olla yksi mahdollinen keino tämän selvittämiseksi. Vertailtaessa kyselyn kuuden osa-alueen yhteyksien voimakkuuksia työhyvinvointiin *itsensä kehittämisen ja kyvykkyyden* osa-alueen yhteys osoittautui olevan erityisen vahva niin työn imun kuin työuupumuksenkin kohdalla ja siten se voisi olla erityisen merkityksellinen työhyvinvoinnin kannalta. Kyselystä saadun profiilin tulkinnessa olisikin hyvä huomioida mahdollisuudet siihen, että jollain osa-alueista voi olla muita vahvempi yhteys työhyvinvointiin. Löydöksemme tukivat myös aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta sen suhteen, että työn merkityksellisyyttä olisi tarpeen käsitellä moniulotteisena ilmiönä. Tutkimuksemme tarjoama tieto viittaisi työhyvinvoinnin sekä työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden olevan yhteydessä toisiinsa, mutta näiden yhteyksien käyttäytymisestä ajan kuluessa ei vielä ole julkaistua tutkimustietoa. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää selvittää kuinka nämä ilmiöt liittyvät toisiinsa pidemmällä aikavälillä, sillä työhyvinvointia heikentävistä sekä tukevista ilmiöistä oppimalla voimme rakentaa tulevaisuudessa parempia, merkityksellisempiä työpaikkoja.

## Lähdeluettelo

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D. & McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440.
- Allan, B. A., Owens, R. L. & Douglass, R. P. (2019). Character strengths in counselors: Relations with meaningful work and burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151-166.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113.
- Bakker, A. B. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2014). Work engagement. *Organizational Behaviour: The Blackwell Encyclopedia of Management*. West Sussex, UK: Wiley.
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M. & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8.
- Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209-222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>

- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P., et al. (2014). The 9-item bergen burnout inventory: factorial validity across organizations and measurements of longitudinal data. *Ind. Health* 52, 102–112.
- Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2), 415-424.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2013). *Tilastolliset menetelmät* (5.-8 painos). Sanoma Pro Oy. Oppimateriaalit.
- Hu, J. & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in psychology*, 8, 1649.
- Hu, J. & Hirsh, J. (2017). *The Benefits of Meaningful Work: A Meta-Analysis*.
- Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. (2006). Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS [The Finnish version of Maslach's Burnout Inventory–General Survey]. *Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health*.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., ... & Virtanen, S. (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012*.
- Leiter, M. P., Maslach, C. & Frame, K. (2014). Burnout. *The encyclopedia of clinical psychology*, 1-7.
- Lepisto, D. A. & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational psychology review*, 7(2), 99-121.
- Lin, L., Cai, X. & Yin, J. (2021). Effects of mentoring on work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Training & Development*, 25(2), 183-199.
- 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, 655–685.

- Martela, F. & Pessi, A. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. Faculty of Theology, University of Helsinki, Helsinki, Finland. *Frontiers in Psychology*, 9, 363.
- Martela, F. & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: a multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-14.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (2. uud. p.). International Methelp.
- Metsämuuronen, J. (2005). Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*, 577-862.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 93-116.
- Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., Feldt, T., Feldt, T., Mauno, S., . . . Salonen, K. (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M., Pulkkinen, P. & Kimpimäki, K. (2014). *Tilastollisten menetelmien perusteet* (1. p.). Sanoma Pro.
- Ng, T. W. H. & Sorensen, K. L. (2008). *Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis*. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268.
- Peterson, G. W., MacFarlane, J. & Osborn, D. S. (2017). Vocational meaning survey (VMS): an exploration of importance in current work. *Career planning and adult development journal*.

Peterson, G., MacFarlane, J. & Osborn, D. (2019). Vocational Meaning Survey and Vocational Fulfillment Survey. In K. B. Stoltz & S. R. Barclay (Eds.), *A Comprehensive Guide to Career Assessment* (339-346). National Career Development Association.

Rantanen, J. (2021). *Työn merkityksellisyyden lähteet ja niiden täyttymisen merkitys työhyvinvoinnille* [PowerPoint-diat]. [https://m3.jyu.fi/jyumv/ohjelmat/kptk/psykologian-laitos/psys4700/pathkey-requester?original\\_url=https%3A%2F%2Fm3.jyu.fi%2Fjumv%2Fohjelmat%2Fkptk%2Fpsykologian-laitos%2Fpsys4700%2Fmediaview](https://m3.jyu.fi/jyumv/ohjelmat/kptk/psykologian-laitos/psys4700/pathkey-requester?original_url=https%3A%2F%2Fm3.jyu.fi%2Fjumv%2Fohjelmat%2Fkptk%2Fpsykologian-laitos%2Fpsys4700%2Fmediaview)

Rantanen, J. (2021). *Vocational Meaning Survey (VMS): Uusi käytännönläheinen työväline työn merkityksellisyyden työstämiseen uraohjauksessa*. Suullinen esitys, Ohjausalan tutkimuspäivät Oulu 6.5.2021.

Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K. & Feldt, T. (painossa). Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia*.

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.

Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International archives of occupational and environmental health*, 84(6), 635-645.

Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35, 577-591.

Seppälä, P. (2013). Work engagement: Psychometrical, psychosocial, and psychophysiological approach. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*, (475).

Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the work place: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.

Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. (2012). Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.

Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R. & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource?. *Journal of Vocational Behavior*, 103691.

Tei, S., Becker, C., Sugihara, G., Kawada, R., Fujino, J., Sozu, T., ... & Takahashi, H. (2015). Sense of meaning in work and risk of burnout among medical professionals. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 69(2), 123-124.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.