

Nora Miettunen

TYÖN INTENSIIVISYYS JA TYÖHYVINVOINTI
TYÖN TUUNAUS KEINONA TYÖUUPUMUKSEN
EHKÄISEMISEEN JA TYÖN MERKITYKSELLISYYDEN
KOKEMUKSEN LISÄÄMISEEN

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Psykologian pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2019

TIIVISTELMÄ

Nora Miettunen: Työn intensiivisyys ja työhyvinvointi – Työn tuunaus keinona työuupumuksen ehkäisemiseen ja työn merkityksellisyyden kokemuksen lisäämiseen

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Psykologia

Toukokuu 2019

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tarkastella työn intensiivisyyden ulottuvuuksien sekä kahden työn tuunauksen strategioiden yhteyksiä työuupumukseen ja työn positiiviseen merkityksellisyyteen. Lisäksi tutkittiin, moderoiko työn tuunaus intensiivisyyden yhteyttä työuupumukseen ja työn positiivisen merkitykseen. Tutkimuksen teoreettisen taustan muodosti työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Bakker & Demerouti, 2017), jonka pohjalta muodostettiin kolme tutkimuskysymystä. Ensinnäkin työn intensiivisyyden oletettiin olevan myönteisesti yhteydessä työuupumukseen sekä kielteisesti työn positiiviseen merkitykseen. Toiseksi työn tuunauksen oletettiin olevan yhteydessä vähäiseen työuupumukseen ja työn positiivisen merkityksen korkeaan tasoon. Kolmanneksi työn tuunauksen oletettiin heikentävän työn intensiivisyyden ja työuupumuksen välistä myönteistä yhteyttä sekä työn intensiivisyyden ja työn positiivisen merkityksen välistä kielteistä yhteyttä.

Tutkimus perustuu ”Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesätelyn voimavarojen avulla: Laaja vertaileva tutkimus eri ammatti- ja ikäryhmissä” -tutkimusprojektin poikkileikkausaineistoon. Tämän tutkimuksen aineiston muodostivat OAJ-ammattiliitosta satunnaisotannalla valitut opettajat ($n = 2434$). Tutkimusaineisto kerättiin vuonna 2018 ja sen vastausprosentti oli 48 %. Suorien ja moderoivien yhteyksien analysointiin käytettiin hierarkkista regressioanalyysia. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn intensiivisyys oli oletusten mukaisesti myönteisesti yhteydessä työuupumukseen sekä kielteisesti työn positiiviseen merkitykseen. Erityisesti useiden työtehtävien samanaikaisen tekemisen ja työtahdin kiristymisen ulottuvuuden havaittiin olevan erityisen haitallinen sekä työuupumuksen että työn positiivisen merkityksen kannalta. Työn tuunauksen havaittiin puolestaan olevan oletusten mukaisesti kielteisesti yhteydessä työuupumukseen ja myönteisesti yhteydessä työn positiiviseen merkitykseen. Työn tuunauksen strategioista erityisesti resurssien etsintä näyttäytyi merkityksellisenä työn positiivisen merkityksen näkökulmasta. Oletusten vastaisesti työn tuunauksen ei havaittu suojaavan työn intensiivisyyden haitallisilta hyvinvointivaikutuksilta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työn intensiivisyys on riskitekijä työuupumukselle ja työn tuunaus erityisesti vahvistaa työn positiivisen merkityksen kokemusta. Tutkimuksen valossa lisääntyvään työn intensiivisyyteen on kiinnitettävä organisaatioissa enemmän huomiota. Organisaatiot voivat ehkäistä intensiivisyyden haittavaikutuksia esimerkiksi työn tuunauksen interventioilla. Tämän tutkimuksen valossa erityisesti resurssien etsintää hyödyntävä työn tuunaus voi parantaa työntekijän työhyvinvointia työuupumusta vähentämällä sekä työn positiivista merkitystä lisäämällä.

Avainsanat: Työn intensiivisyys, työn tuunaus, työuupumus, työn merkityksellisyys, työn vaatimukset ja voimavarat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
Työn intensiivisyys työn vaatimuksena	1
Työn intensiivisyyden yhteys työhyvinvointiin.....	3
Työn intensiivisyyden yhteys työn merkityksellisyyteen.....	5
Työn tuunaus keinona työhyvinvoinnin lisäämiseen.....	7
Tutkimuksen tavoitteet	9
MENETELMÄT	11
Tutkimusaineisto ja tutkittavat	11
Muuttujat.....	12
Aineiston tilastollinen käsittely	14
TULOKSET	15
Kuvailevat tulokset	15
Työuupumuksen selittyminen työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla	17
Työn positiivisen merkityksen selittyminen työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla	19
POHDINTA	21
Työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen merkitys työssä	21
Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	23
Jatkotutkimustarpeet	24
Johtopäätökset.....	25
LÄHDELUETTELO	26

JOHDANTO

Nykyistä työelämää kuvaa intensiivisyys ja yhä kiihtyvä muutosten tahti. Nämä voidaan nähdä työn vaatimustekijöinä, jotka haastavat työntekijöiden hyvinvoinnin (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015). Työn intensiivisyyden yleisyydestä kertoo esimerkiksi tilastotieto, jonka mukaan vuonna 2017 vaativaa tieto- ja asiantuntijatyötä tekevät suomalaiset työntekijät raportoivat intensiivisyyden olevan hyvin yleistä työelämässä. Erityisesti tieto-, taito- ja oppimisvaatimukset olivat valtaosan (59–60 %) mielestä lisääntyneet viime vuosien aikana (Mauno, Huhtala & Kinnunen, 2017). Tutkimustulos herättää huolen siitä, miten työn intensiivisyys vaikuttaa yhteiskunnalle tärkeiden työntekijöiden hyvinvointiin ja työn laatuun. Opettajien tekemä työ on yhteiskunnallisesti hyvin merkittävää, ja Suomessa opetuksen laatu on maailman kärkiluokkaa (ks. esim. Economist Intelligence Unit & Yidan Prize, 2018; OECD Better Life Index). Intensiivisen työn seuraukset voivatkin olla yhteiskunnallisesti vakavia, kuten esimerkiksi opetuksen laadun heikkeneminen työuupumuksen seurauksena. Työuupumus on kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävä ongelma (Mäkikangas & Hakanen, 2017), ja Suomessa opettajilla on todettu olevan korkeampi työuupumuksen taso verrattuna moniin muihin ammattialoihin (Kalimo & Hakanen, 2000). Työuupumuksen oireiden lisäksi on mahdollista, että työn intensiivisyys heikentää kokemusta työn merkityksellisyydestä ja täten heikentää työmotivaatiota. Työtään proaktiivisesti kehittämällä työntekijä voi kuitenkin vaikuttaa itse työn intensiivisyyden säätelyyn ja työhyvinvointiinsa (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Käsillä olevan tutkimus tuottaa lisätietoa mahdollisista intensiivisyyden haittavaikutuksista ja työn tuunauksen hyödyistä suomalaisille opettajille, joita voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin preventiivisissä toimenpiteissä. Tässä tutkimuksessa selvitetään työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen yhteyksiä työuupumukseen ja työn merkityksellisyyden kokemukseen. Lisäksi tutkitaan työn tuunausta näitä yhteyksiä moderoivana tekijänä. Seuraavaksi työn intensiivisyyttä käsitellään työn vaatimustekijänä, jonka jälkeen käsitellään tarkemmin intensiivisyyden yhteyksiä työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyden kokemukseen.

Työn intensiivisyys työn vaatimuksena

Kiinnostus työn intensiivisyyttä kohtaa on herännyt vasta hiljattain. Tämä johtuu ilmiön ajankohtaisuudesta, sillä intensiivisyys liittyy laajaan sosiaaliseen ja tietotekniseen murrokseen työelämässä (Mauno ym., 2017; ks. myös Rosa, 2003). Tässä tutkimuksessa intensiivisyyttä käsitellään osana työn vaatimusten käsitettä, joka kytkeytyy työn vaatimusten ja voimavarojen

malliin (Bakker & Demerouti, 2017). Mallia hyödynnetään tässä pro gradu -tutkielmassa sen keskeisenä teoreettisena taustana.

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demands-Resources, JD-R) luokittelee työn psykososiaaliset piirteet joko työn vaatimuksiin tai työn voimavaroihin (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). *Työn vaatimuksia* (job demands) ovat työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet, jotka vaativat fyysistä tai psyykkistä ponnistelua ja kuormittavat näin työntekijää (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti ym., 2001). Tällaisia vaatimuksia ovat esimerkiksi liian vaikeat työtehtävät tai työn intensiivisyys. *Työn voimavaroja* (job resources) ovat puolestaan työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet, mitkä edistävät tavoitteiden saavuttamista ja vähentävät työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2017). Työn voimavaroja ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet suhteessa omaan työhön. Työn sisältämien vaatimusten ja voimavarojen määrä, ja erityisesti niiden tasapaino, aikaansaa työn kuormittavuuden kokemuksen (Demerouti ym., 2001). Työn intensiivisyys, jota seuraavaksi käsitellään, määritellään työn vaatimustekijäksi.

Työn intensiivisyys on suhteellisen uusi käsite, jonka on määritelty sisältävän viisi eri osaluetta (Kubicek ym., 2015): 1) työtahdin kiristyminen ja useiden tehtävien samanaikainen tekeminen, 2) lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, 3) lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, 4) lisääntyneet tieto- ja oppimisvaatimukset työssä sekä 5) lisääntyneet taitovaatimukset työssä. Kubicekin ja kollegoiden (2015) mukaan *työtahdin kiristymisen ja monien tehtävien samanaikaisen tekemisen ulottuvuudella* (Work intensification, WI) on monitahoinen rakenne, jolle on ominaista tarve työskennellä nopeammin, suorittaa eri tehtäviä samanaikaisesti tai vähentää joutokäyntiä. *Lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset* (Intensified job-related planning and decision-making demands, IJP) kuvaavat sitä, kuinka työntekijältä odotetaan yhä enemmän työnteon itsenäistä suunnittelua, esimerkiksi työtehtävien suunnittelua tai tavoitteiden asettamista. *Lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset* (Intensified career-related planning and decision-making demands, ICP) puolestaan kuvaavat lisääntyneitä vaatimuksia itsenäiseen urasuunnitteluun ja sen harjoittamiseen organisaation sisällä ja sen ulkopuolella. *Lisääntyneiden tieto- ja oppimisvaatimusten ulottuvuus* (Intensified knowledge-related learning demands, IKL) ilmentää työntekijöiden tarvetta kehittää jatkuvasti tietotaitoaan ja oppia nopeasti uusia taitoja työnteossa. *Lisääntyneiden taitovaatimusten ulottuvuus* (Intensified skill-related learning demands, ISL) puolestaan ilmentää sitä, kuinka työntekijöitä yhä enemmän kehoitetaan kehittämään taitojansa esimerkiksi uusien laitteiden, työtapojen ja määräyksien kanssa, sekä

kehittämään osaamistaan itsenäisesti ja strategisesti (Kubicek ym., 2015; Obschonka, Silbereisen & Wrzesniewski, 2012). On esitetty, että työtahdin kiristymisen ja monien tehtävien samanaikaisen tekemisen ulottuvuus sekä lisääntyneiden oppimisvaatimusten ulottuvuus ovat kaksi työn intensifikaation ydinulottuvuutta kiihtyvässä muutostilassa työelämässä (Korunka, Kubicek, Paškvan & Ulferts, 2015).

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on työn intensiivisyyden merkitys opetustyössä. Eräässä tutkimuksessa opettajat raportoivat työmäärän kasvua, lähinnä suhteessa paperitöiden määrään (Fitzgerald, McGrath-Champ, Stacey, Wilson & Gavin, 2018). Myös digitalisaation voidaan nähdä olevan yksi erityinen intensiivisyyden aiheuttaja opetustyössä. Opetukseen halutaan korostuneesti tuoda mukaan tietoteknisiä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi verkko-opintoja, sähköisiä oppimateriaaleja sekä kokeiden tekemistä tietokoneavusteisesti (Hietikko, Ilves & Salo, 2016). Opetusalan ammattijärjestön OAJ-liiton (Hietikko, Ilves & Salo, 2016) mukaan nykyajan tietoteknisen osaamisen olennaisuuden vuoksi perusopetuksen tulisi pystyä vastata myös näiden taitojen opettamiseen. Käytännön työssä tämä tarkoittaa sitä, että opettajien pitää jatkuvasti kehittää myös tietoteknistä tietämystään ja taitojaan, minkä voidaan nähdä olevan myös yleinen työllistyvyyden edellytys (Obschonka ym., 2012). Kubicek tutkimusryhmineen (2015) havaitsi, että tietotekniikan käyttö on lisäksi kokemusta työn intensiivisyydestä, ja tämä yhteys on havaittu myös muissa tutkimuksissa (ks. esim. Green & McIntosh, 2001; Hietikko, Ilves & Salo, 2016; Mauno, Kubicek, Minkkinen & Korunka, 2019).

Uudessa pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että korkea intensiivisyyden taso on suhteellisen pysyvää, eli työntekijät, jotka kokevat tässä hetkessä korkeaa intensiivisyyttä työssään, todennäköisesti kokevat sitä myös tulevaisuudessa (Mauno ym., 2019). Myös työtehtävien moninaisuus, matala työnjohdollinen tuki, nuori ikä ja työ-sektori ennustivat korkeampaa koettua intensiivisyyden tasoa kaikilla muilla ulottuvuuksilla paitsi lisääntyneiden taitovaatimusten osalta (Mauno ym., 2019). Kuten yllä esitettiin, työn intensiivisyys nähdään työn vaatimustekijänä, jolla on haitallisia hyvinvointiseurauksia. Tässä tutkimuksessa selvitetään intensiivisyyden ulottuvuuksien yhteyksiä työuupumukseen ja koettuun työn merkityksellisyyteen, joita tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin.

Työn intensiivisyyden yhteys työhyvinvointiin

Työn intensiivisyyden ulottuvuuksilla on monia seurauksia työhyvinvoinnille ja työn voimavaroille, joita tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin kautta (Bakker & Demerouti, 2017). Alkuperäisessä työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa oletetaan, että työn

vaatimusten ja voimavarojen suhde myötävaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen, mikä tapahtuu kahden prosessin seurauksena (Demerouti ym., 2001). Ensimmäisessä prosessissa työn vaatimusten liiallinen määrä johtaa jatkuvaan yllirasitukseen ja lopulta työuupumukseen. Toisessa prosessissa puutteelliset voimavarat vaikeuttavat työn vaatimukseen vastaamista, mistä seuraa muun muassa työhön sitoutumisen heikkenemistä. Näistä ensimmäistä kutsutaan *energiapoluksi* (health-impairment process) ja jälkimmäistä *motivaatiopoluksi* (motivational process) (Bakker & Demerouti, 2017).

Kuten edellä kuvatussa energiapolussa esitetään, riski *työuupumuksen* syntymiselle kasvaa, kun työssä on enemmän vaatimuksia kuin voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2017). Pitkäkestoiset työn vaatimukset ja jatkuvasti ylittyneet voimavarat voivat aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita työntekijälle, kuten väsymystä sekä mielialan laskua. Pitkäkestoisina nämä oireet altistavat työuupumukselle (Mäkikangas & Hakanen, 2017; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009). Työuupumuksella tarkoitetaan kolmiulotteista väsymysoireyhtymää, jota kuvaavat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Näiden kolmen ulottuvuuden on todettu kuvaavan työuupumusta eri maissa ja eri ammateissa työskentelevillä (Deng ym., 2017; Schutte, Toppinen, Kalimo & Schaufeli, 2000). Tässä tutkimuksessa työuupumusta tarkastellaan uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden ulottuvuuksien kautta, joiden voidaan nähdä edustavan työuupumuksen ydinulottuvuuksia (ks. esim. Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Tolvanen, 2012). Näistä oireista *uupumusasteiselle väsymykselle* on tyypillistä henkisen ja fyysisen energian puute ja kokonaisvaltainen väsymyksen tunne (Maslach ym., 1996; Mäkikangas & Hakanen, 2017; Schutte ym., 2000). Uupumusasteinen väsymys on tyypillisesti näkyvä oire työuupumuksesta (Maslach ym., 1996). Työuupumuksen toiselle ydinoireelle - *kyynisyydelle* - on tyypillistä työntekijän kielteinen, kylmä tai välinpitämätön suhtautumistapa työn eri puoliin (Maslach ym., 1996; Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Vaikka työn vaatimusten yhteydestä työhyvinvoinnille tiedetään jo verrattain paljon, niin työn intensiivisyyden seurauksista työhyvinvoinnille ei ole vielä paljon tutkimustietoa. Tehdyistä poikkileikkaustutkimuksista ei myöskään voida todentaa mitään yhteyksien syyseuraussuhteista (Mauno ym., 2017). Työn intensiivisyyden osa-alueista ensimmäinen, eli työtahdin kiristyminen ja monien tehtävien samanaikainen tekeminen, on toistaiseksi ainoa ulottuvuus, jota on tutkittu jo jonkin verran (ks. Chesley, 2014; Green, 2004). Olemassa oleva tutkimusnäyttö kuitenkin osoittaa, että työn intensiivisyyden kasvu on yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen ja työtytyttömyyteen (Korunka ym., 2015). Yhteys ei ole yksinomaan kielteinen, sillä esimerkiksi lisääntyneet oppimisvaatimukset intensiivisyyden kuvaajana on havaittu olevan myönteisesti

yhteydessä myöhempään työtyytyväisyyteen ja kielteisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Korunka ym., 2015). Vastaavia tutkimustuloksia intensiivisyyden myönteisistä ja kielteisistä vaikutuksista on löydetty myös muissa tutkimuksissa (Kubicek, Korunka & Ulferts, 2013; Obschonka ym., 2012). Intensiivisyyden ulottuvuudet voivat olla siis työntekijää haastavia vaatimuksia, millä voi olla myönteisiä vaikutuksia työntekijälle, tai kuormittavia estevaatimuksia, mitkä voi altistaa työuupumukselle.

Työn vaatimusten, kuten intensiivisyyden, on todettu erityisesti lisäävän uupumusasteista väsymystä (Demerouti ym., 2001). Etenkin työn aikapaineiden on havaittu olevan vaatimustekijä, joka useiden tutkimusten mukaan lisää työuupumuksen riskiä, erityisesti uupumusasteista väsymystä (ks. Lee & Ashforth, 1996) mutta myös kyynisyyttä (Cao & Naruse, 2018). Intensiivisyyden ensimmäisen ulottuvuuden (työtahdin kiristyminen ja monien tehtävien samanaikainen tekeminen) on puolestaan todettu olevan positiivisesti yhteydessä aikapaineisiin (Kubicek ym., 2015), joten kasvava intensiivisyys työssä on todennäköisesti erityinen riskitekijä työuupumuksen kehittymiselle. Suuren vaivannäön määrän työssä on myös todettu olevan yhteydessä korkeaan uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynisyyteen (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman & Feldt, 2010). Opettajat raportoivat moniin muihin ammattiryhmiin verrattuna korkeampaa uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; ks. myös Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Tämän vuoksi on tärkeää tutkia työn intensiivisyyden yhteyttä työuupumukseen, sillä aiemman tutkimuksen perusteella opettajat ovat erityisessä riskissä altistua sille.

Työn intensiivisyyden yhteys työn merkityksellisyyteen

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa esitetään, että työn voimavarat edistävät työntekijän sisäistä ja ulkoista motivaatiota ja johtavat työn imun kokemiseen (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Työn imu tarkoittaa kokonaisvaltaista tunne- ja motivaatiotilaa työssä, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuneisuus (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker, 2002). Tässä tutkimuksessa motivaatiopolun päätepisteenä tutkitaan työn imun rinnakkaiskäsitettä työn merkityksellisyyttä, jolla tarkoitetaan yksilön kokemusta työnsä merkitsevyydestä, tärkeydestä ja tarkoituksesta (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010; Sahimaa, 2017; Steger, Dik & Duffy, 2012).

Työn merkityksellisyyttä tutkitaan tällä hetkellä intensiivisesti sekä Suomessa että kansainvälisesti (ks. Martela & Pessi, 2018; Martela & Riekkö, 2018; Van Wingerden & Van der Stoep, 2018). Työn merkityksellisyyden on määritelty koostuvan kolmesta ydinulottuvuudesta: 1)

työn positiivisesta merkityksestä, 2) merkityksellisuuden luomisesta työn kautta, ja 3) suuremman hyvän motivaatiosta (Steger ym., 2012). *Työn positiivisella merkityksellä* (positive meaning in work) tarkoitetaan työntekijän subjektiivista kokemusta työnsä merkityksellisyydestä eli sitä, mitä yksilö pitää merkityksellisenä, tärkeänä ja tarkoituksellisenä työssään. *Merkityksellisuuden luominen työn kautta* (meaning making through work) kuvaa sitä, kuinka elämän merkityksellisyys ja työn merkityksellisyys ovat kytkeytyneitä toisiinsa. Merkityksellistä työtä tekemällä yksilö voi kokea elämänsä merkitykselliseksi laajemminkin (Steger ym., 2012). *Suuremman hyvän motivaatio* (greater good motivations) puolestaan tarkoittaa sitä, kuinka työ on erityisen merkityksellistä silloin, kun sillä on myönteinen vaikutus toisiin ihmisiin ja yhteiskuntaan. Työn merkityksellisyys ei siis ole pelkästään sitä, mitä työ merkitsee yksilölle itselleen, vaan myös työn seurauksia ja myönteistä tunnearvoa muille. (Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Tässä tutkimuksessa keskitytään Stegerin ym. (2012) määritelmän ydinulottuvuuteen, eli työn positiivisen merkitykseen, mikä kuvaa psykologista merkityksellisuuden kokemusta työssä.

Stegerin ja kumppaneiden (2012) määritelmä työn merkityksellisyydestä pohjaa tutkimuskatsaukseen (Rosso ym., 2010), missä pyrittiin selittämään työn merkityksellisuuden lähteitä ja mekanismeja, sekä tiivistämään työn merkityksellisuuden käsitettä aiemman kirjallisuuden pohjalta yhdeksi malliksi. Työn merkityksellisuuden lähteitä ovat esimerkiksi työntekijä itse, muut ihmiset, konteksti sekä hengellisyys. Mekanismeja, jonka kautta työstä tulee merkityksellistä, ovat esimerkiksi minäpystyvyys, yhteenkuuluvuus tai tarkoitus (Rosso ym., 2010). Esimerkiksi jos opettaja kokee työllänsä olevan vaikutusta opiskelijoiden oppimiseen, niin työn merkityksellisuuden kokemus voi syntyä koulukontekstista tarkoituksen kautta. Lähteiden ja mekanismien lisäksi Rosso kollegoineen (2010) muodostivat työn merkityksellisuuden määritelmälle nelikenttäisen mallin, joka sijoittuu kahdelle akselille. Ensimmäisellä akselilla liikutaan toimijuuden tarpeen (agency) ja yhteyden tarpeen (communion) välillä, ja toisella akselilla toiminnan kohdistamisen itseän tai muihin välillä. Näiden akseleiden kautta työn merkityksellisuuden kokemus jakautuu neljään osa-alueeseen, minkä kautta työn merkityksellisuuden kokemus voi kehittyä. Nämä osa-alueet ovat yhteys itseän (mm. autenttisuus), yhdistyminen muihin (mm. jaetut arvot), yksilöityminen (mm. autonomia) ja kontribuutio (mm. kokemus osallisuudesta johonkin suurempaan) (Rosso ym., 2010; Viita, 2017).

Työn merkityksellisuuden kokemuksen on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työ- ja yleiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, elämäntyytyväisyyteen ja matalampaan sairauspoissaolojen määrään (Steger ym., 2012). Työn merkityksellisuuden on myös todettu välittävän kutsumuksen ja myönteisen työasenteen välistä yhteyttä (Willemse & Deacon, 2012), sekä olevan yhteydessä suorituskykyyn mm. työn imun kokemuksen kautta (Van Wingerden & Van

der Stoep, 2018). Tutkimusta työn merkityksellisyyden kokemuksesta opettajilla on tehty vasta vähän. Willey (2017) havaitsi tutkimuksessaan, että opettajat kokivat työn merkityksellisyyttä useiden asioiden kautta, kuten henkilökohtaisista ja ammatillisista arvoista, opiskelijoiden elämään vaikuttamisesta, luovuuden ja kasvun ilosta työnteossa, merkityksellisistä ihmissuhteista sekä ammatillisen autonomian kasvun kokemuksesta. Ugwy ja Onyishi (2018) puolestaan havaitsivat tutkimuksessaan, että vahvaa psykologista merkityksellisyyttä kokevat opettajat raportoivat korkeampaa työn imua kuin kollegansa, jotka eivät kokeneet psykologista merkityksellisyyttä työssään. Edelleen Janik ja Rothmann (2015) havaitsivat, että matala psykologinen merkityksellisyyden kokemus oli yhteydessä yläasteen opettajien aikomuksiin työnsä lopettamisesta.

Yllä esitetyn perusteella voidaan todeta, että työn intensiivisyyden merkitystä työhyvinvoinnille on tutkittu vielä vähän, esimerkiksi sen yhteys työn merkityksellisyyden kokemiselle on vielä tutkimaton alue. On kuitenkin oletettavaa, että intensiivisyys heikentää merkityksellisyyden kokemusta, koska intensiivisyyden kasvaessa työn yksilölle merkitykselliset ominaisuudet voi muuttua esimerkiksi aikapaineista johtuen. Intensiivisyyden lisääntyessä on tärkeää löytää tekijöitä, jotka suojaavat työntekijöiden hyvinvointia sen mahdollisilta haittavaikutuksilta. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa keskitytään myös tutkimaan työntekijöiden proaktiivista käyttäytymistä eli työn tuunausta mahdollisena työn intensiivisyydeltä suojaavana tekijänä.

Työn tuunaus keinona työhyvinvoinnin lisäämiseen

Työntekijä voi itse säädellä työnsä vaatimuksia ja voimavaroja tuunaamalla työtään. *Työn tuunaus* on työntekijälähtöistä toimintaa, jolla työntekijä muokkaa työtään itselleen paremmin sopivaksi (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Alkuperäisen roolipohjaisen työn tuunauksen määritelmän mukaan työntekijä muokkaa työhönsä liittyviä kognitioita, fyysisiä ominaisuuksia sekä sosiaalisia piirteitä (Wrzesniewski & Dutton 2001). Työn vaatimusten ja voimavarojen malliin pohjautuvan resurssipohjaisen määritelmän mukaan työn tuunaus on toimintaa, jolla työntekijä muokkaa työnsä voimavarojen ja vaatimusten suhdetta omien kykyjensä, tarpeittensa, toiveidensa ja tavoitteidensa mukaiseksi (Tims & Bakker, 2010). Työn tuunauksen strategioita erotetaan neljä: 1) rakenteellisten ja 2) sosiaalisten voimavarojen lisääminen, 3) haastevaatimusten lisääminen sekä 4) estevaatimusten vähentäminen. *Rakenteellisten voimavarojen lisäämisellä* tarkoitetaan esimerkiksi pyrkimystä kehittää itseään ammatillisesti kouluttautumisen kautta. *Sosiaalisten voimavarojen lisäämistä* on muun muassa oma-aloitteinen palautteen pyytäminen työsuorituksestaan esimiehiltä ja työtoverilta. *Haastevaatimusten lisääminen* viittaa

puolestaan motivoivien työn haasteiden aktiiviseen lisäämiseen esimerkiksi ottamalla vastaan uusia, kiinnostavia työtehtäviä. *Estevaatimusten vähentäminen* tarkoittaa työn kuormittavuuden säätelyä esimerkiksi työtehtävien ja työkuormituksen vähentämisellä (Tims, Bakker & Derks, 2012). Rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen sekä haastevaatimusten lisäämisen on useissa meta-analyysissä todettu olevan yhteydessä parempaan työhyvinvointiin ja motivaatioon, kun taas estevaatimusten vähentämisen yhteydet hyvinvointiin ja motivaatioon ovat olleet päinvastaiset (Lichtenthaler & Fischbach, 2018; Rudolph, Katz, Lavigne & Zacher, 2017).

Tuoreessa meta-analyysissä työn tuunauksen käsitteitä integroitiin yhdeksi tuunauksen malliksi (Lichtenthaler & Fischbach, 2018). Tässä mallissa erotettiin kaksi strategiaa, edistämiseen keskittyvä ja ehkäisemiseen tähtäävä työn tuunaus. *Edistävällä työn tuunauksella* (promotion-focused job crafting) työn voimavaroja sekä haastevaatimuksia pyritään lisäämään. *Ehkäisevässä työn tuunauksessa* (prevention-focused job crafting) puolestaan pyritään vähentämään työn estevaatimuksia. Lichtenthaler ja Fischbach (2018) havaitsivat, että edistävä työn tuunaus oli myönteisesti yhteydessä työn imuun ja kielteisesti työuupumukseen. Ehkäisevällä työn tuunauksella oli puolestaan päinvastaiset yhteydet työn imuun ja työuupumukseen. Tuunauksen myötä lisääntyneen työn imun on myös havaittu parantavan työsuoritutumista (ks. myös Rofcanin, Bakker, Berber, Gölgeci & Las Heras, 2018). Viime aikoina työn tuunauksesta on esitetty myös laaja määritelmä, jossa sen nähdään sisältävän kaikki ne toimenpiteet mitä työntekijä tekee optimoidakseen omaan toimintaansa työssä (Vanbelle, 2017). Optimoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työn muokkaamista mahdollisimman sopivaksi työntekijälle. Tässä tutkimuksessa työn tuunausta tarkastellaan kahden eri strategian kautta, jotka ovat *resurssien etsintä* (seeking resources) (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland, 2012) ja *vaatimusten optimointi* (optimizing demands) (Demerouti & Peeters, 2018). Näitä käsitellään seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Resurssien etsintä ja työn vaatimusten optimointi voidaan ymmärtää ja sijoittaa työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti, 2017). Näistä ensimmäinen, eli resurssien etsintä, yhdistää työn sosiaalisten voimavarojen ja työn haastevaatimusten lisäämisen (Petrou ym., 2012). Petrou tutkimusryhmineen (2012) havaitsivat tutkimuksessaan, että korkea työpaine ja autonomia oli yhteydessä korkeampaan resurssien etsintään. Työn intensiivisyyden aiheuttama paine voisi siis lisätä tarvetta tuunata työtään resurssin etsimisen kautta. Resurssien lisäämisen ohella käsillä olevassa tutkimuksessa työn tuunausta käsitteellistetään vaatimusten optimoinnin kautta, joka on uusi, vasta hiljattain kirjallisuudessa esitetty tuunausstrategia (Demerouti & Peeters, 2018). Työn vaatimusten optimoinnilla tarkoitetaan ehkäisy-orientoitunutta tapaa muokata työtä yksinkertaistamalla tai optimoimalla työprosesseja mahdollisimman tehokkaiksi, esimerkiksi etsimällä uusia tapoja työskennellä. Käsitteen uutuuden takia vaatimusten

optimoinnista on olemassa vain vähän tutkimustietoa. Sen on kuitenkin havaittu olevan myönteisesti yhteydessä työn imun kokemukseen (Demerouti & Peeters, 2018).

Työn tuunauksen yhteydestä työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyteen on useita tutkimuksia. Työn tuunauksella on havaittu olevan useita myönteisistä hyvinvointiseurauksia työntekijälle, kuten esimerkiksi työn imun ja työtyytyväisyyden lisääntyminen sekä työuupumuksen väheneminen (Bakker & Demerouti, 2017; Tims, Bakker & Derks, 2013). Tims, Derks ja Bakker (2016) myös esittävät tutkimuksensa pohjalta, että työn tuunaus on proaktiivinen keino tehdä työstä merkityksellisempää. Tutkimustiedon ja työn tuunauksen teoreettisten määritelmien pohjalta voidaan olettaa, että työn tuunaus ja työn merkityksellisyys ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa (Tims ym., 2016; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013).

Työn tuunaus on myös tehokas keino vähentää työmäärän haitallista yhteyttä työhyvinvointiin (Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017). Hakanen kollegoineen (2017) havaitsivat, että edistävä työn tuunaus suojasi työn vaatimusten haitallisilta yhteyksiltä työhyvinvoinnille, erityisesti työuupumuksen (uupumusasteinen väsymys ja kyynisyys) kehittymiselle. Heidän tutkimuksessaan työn tuunaus vähensi erityisesti työkuorman, joka osaltaan kuvaa työn intensiivisyyttä, kielteistä yhteyttä työuupumukseen. Työn tuunauksen suojaavasta yhteydestä työn vaatimusten ja koetun työn merkityksellisyyden välillä ei ole aiempaa tutkimustietoa. Hakasen ym. (2017) tutkimuksessa kuitenkin todettiin, että haasteiden lisääminen työssä voi vähentää muiden stressaavien vaatimusten kielteistä vaikutusta työntekijän hyvinvoinnille. Uudet mielenkiintoiset ja merkitykselliset työtehtävät mahdollisesti tasapainottavat työn stressaavia ja epämotivoivia puolia, mikä aikaansaa positiivisia kokemuksia ja täten lisää koettua työn merkityksellisyyttä. Yllä esitetyn perusteella on oletettavaa, että työn tuunaus suojaa myös intensiivisyyden haitallisilta yhteyksiltä uupumusasteiseen väsymykseen, kyynisyyteen ja työn positiiviseen merkityksellisyyteen opettajilla.

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työn intensiivisyyden eri ulottuvuuksien, työn tuunauksen, työuupumuksen ja työn positiivisen merkityksen välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena on kartoittaa, kuinka työn intensiivisyys ja sen viisi ulottuvuutta ovat yhteydessä työuupumuksen ydinoireisiin ja työn positiivisen merkityksen kokemukseen. Toisena tavoitteena on kartoittaa kahden työn tuunauksen strategian yhteyksiä työuupumukseen ja työn positiiviseen merkitykseen. Kolmantena keskeisenä tutkimuskohteena on selvittää moderoinniko eli suojaako työn tuunaus työn intensiivisyyden mahdollisilta pahoinvointiseurauksilta. Tutkimuksen tulosten avulla voidaan kehittää opettajille suunniteltuja interventiota ja ennaltaehkäistä yhä

intensiivisemmän työelämän haittavaikutuksia työnteolle. Laajassa mittakaavassa tämä tutkimus lisää tietoutta opettajien työstä, työhyvinvoinnista ja koetusta työn merkityksellisyydestä. Yksityiskohtaiset tutkimusongelmat ja hypoteesit ovat:

Tutkimuskysymys 1: Kuinka työn intensiivisyys on yhteydessä työuupumukseen ja työn merkityksellisyyteen?

H1: Työn intensiivisyys ja sen ulottuvuudet ovat myönteisesti yhteydessä työuupumukseen (uupumusasteinen väsymys ja kyynisyys).

H2: Työn intensiivisyys ja sen ulottuvuudet ovat kielteisesti yhteydessä työn positiivisen merkitykseen.

Tutkimuskysymys 2: Kuinka työn tuunaus on yhteydessä työuupumukseen ja työn merkityksellisyyteen?

H3: Resurssien etsintä ja vaatimusten optimointi ovat kielteisesti yhteydessä työuupumukseen (uupumusasteinen väsymys ja kyynisyys).

H4: Resurssien etsintä ja vaatimusten optimointi ovat myönteisesti yhteydessä työn positiivisen merkitykseen.

Tutkimuskysymys 3: Muuntaako työn tuunaus työn intensiivisyyden yhteyttä työuupumukseen ja työn merkityksellisyyteen?

H5: Työn tuunaus muuntaa intensiivisyyden ja työuupumuksen yhteyttä niin, että myönteinen yhteys on heikompi, kun työn tuunauksen taso on korkea (vs. matalaa).

H6: Työn tuunaus muuntaa intensiivisyyden ja työn positiivisen merkityksen yhteyttä niin, että kielteinen yhteys on heikompi, kun työn tuunauksen taso on korkea (vs. matalaa).

MENETELMÄT

Tutkimusaineisto ja tutkittavat

Tutkimus on osa Suomen Akatemian rahoittamaa Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen välistä konsortiohanketta “Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesäätelyn voimavarojen avulla: Laaja vertaileva tutkimus eri ammatti- ja ikäryhmissä” -tutkimusprojektia. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää työn intensiivisyyttä ja sen hyvinvointiyhteyksiä, sekä näitä yhteyksiä suojaavia tekijöitä. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Opetusalan ammattiliiton (OAJ), Palvelualojen ammattiliiton (PAM), Teollisuusliiton ja Ammattiliitto Pro:n kanssa. Tutkittavat valittiin satunnaisotannalla liittojen edellä mainittujen ammattiliittojen jäsenrekisteristä, ja osallistujia tutkimukseen otettiin noin 5000 per liitto. Tässä pro gradu -tutkielmassa käytetään Opetusalan ammattiliitosta kerättyä aineistoa.

OAJ:n tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla alkuvuodesta 2018. Aineistonkeruu suoritettiin Webropol-ohjelmalla. Tutkittaville lähetettiin linkki kyselylomakkeeseen sähköpostilla, ja vastaamisesta muistutettiin kaksi kertaa, mikäli otokseen kuuluva ei ollut vastannut kyselyyn määräaikaan mennessä. Kysely lähetettiin yhteensä 5076 OAJ:n jäsenelle, joista yhteensä 2434 vastasi kyselyyn. Täten vastausprosentiksi muodostui 48 %.

Vastaajista noin 79 % oli naisia ja 21 % miehiä. OAJ-liiton jäsenrekisteeriin verrattuna aineiston keräämisen hetkellä tutkittavien sukupuolijakauma on suhteellisen sama (naisia 77 %, miehiä 23 %), joten otoksen voidaan tältä osin olettaa edustavan kohderyhmäänsä. Tutkittavien keski-ikä oli 49 vuotta (vaihteluväli 19–68), kuitenkin yli puolet (57 %) tutkittavista oli yli 51 vuotta. Lähes kaikilla tutkittavilla oli joko ylempi korkeakoulututkinto (67 %) tai alempi korkeakoulututkinto (21 %). Noin 4 % tutkittavista oli suorittanut lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon, ja noin kymmenesosalla (9 %) oli keskiasteen koulutustausta. Suurin osa tutkittavista työskenteli päiväkodissa (15 %), peruskoulussa (37 %), lukiassa (14 %) tai ammatillisessa oppilaitoksessa (16 %). Muissa oppilaitoksissa ja tehtävissä (esimerkiksi yliopisto, ammattikorkeakoulu, kansakoulu, hallintotehtävät) työskenteli tutkittavista noin 18 %. Tutkittavista pääosa työskenteli aineenopettajana (28 %), luokanopettajana (13 %), lastentarhaopettajana (10 %), päätoimisena tuntiopettajana (10 %) tai erityisopettajana (9 %). Heidän keskimääräinen viikkotyöaikansa oli noin 37 tuntia (vaihteluväli 5–80, keskihajonta 8.57) ja suurimmalla osalla (82 %) oli toistaiseksi voimassaoleva työsopimus. Yli puolella vastaajista (58 %) oli opetusvelvollisuustyöaika. Vuosityöaika-sopimuksella työskenteli 15 % opettajista ja yleistyöaika-sopimuksella 13 %.

Muuttujat

Muodostettujen summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfa -kertoimet esitetty Taulukossa 1.

Työn intensiivisyyttä tutkittiin sen viiden ulottuvuuden kautta, jotka sisältyvät The intensification of job demands scale -kyselymenetelmään (IDS; Kubicek ym., 2015). Tutkittavat arvioivat väittämiä asteikolla 1 (= ”Ei pidä lainkaan paikkaansa”) – 5 (= ”Pitää täysin paikkaansa”). *Työtahdin kiristymisen ja monien tehtävien samanaikaisen tekemisen ulottuvuutta* (WI) arvioitiin viidellä väittämällä, kuten esimerkiksi ”Viiden viime vuoden aikana on pitänyt työskennellä yhä enemmän yhä vähemmällä työntekijämäärällä” ja ”on pystytty pitämään entistä vähemmän taukoja”. *Lisääntyneitä itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimuksia* (IJP) arvioitiin myös viidellä väittämällä, kuten esimerkiksi ”Viiden viime vuoden aikana työn tavoitteiden toteutumista on pitänyt arvioida yhä useammin itse” ja ”Työssä on pitänyt tehdä päätöksiä yhä useammin ilman, että asiasta on voinut keskustella esimiehen kanssa”. *Lisääntyneitä itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimuksia* (ICP) arvioitiin kolmella väittämällä, kuten esimerkiksi ”Viiden viime vuoden aikana oman ammatillisen kehityksen takia monien vaihtoehtojen avoimena pitäminen on tullut yhä tärkeämmäksi” ja ”Ammatillista uraa on pitänyt suunnitella entistä useammin itsenäisesti”. *Lisääntyneitä tieto- ja oppimisvaatimuksia* (IKL) arvioitiin kolmella väittämällä, kuten esimerkiksi ”Viiden viime vuoden aikana työhön liittyvää tietotaitoa on pitänyt päivittää yhä useammin” ja ”Työ on edellyttänyt entistä useammin oman ammattitaidon tai erityisosaamisen kehittämistä”. *Lisääntyneitä taitovaatimuksia* (ISL) arvioitiin kolmella väittämällä, kuten esimerkiksi ”Viiden viime vuoden aikana uusia työvälineitä (laitteita, ohjelmia) on pitänyt käyttää yhä useammin” ja ”Uusiin työskentelytapoihin on pitänyt perehtyä yhä useammin”. Kunkin viiden ulottuvuuden väittämistä muodostettiin oma keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan työn intensiivisyyttä.

Työn tuunausta tutkittiin *resurssien etsinnän* (SR) ja *vaatimusten optimoinnin* (OD) strategioiden kautta. Resurssien etsintää arvioitiin yhteensä kuudella väittämällä, kuten esimerkiksi ”Pyydän muilta palautetta siitä, miten suoriudun työssä” ja ”Pyydän neuvoja työtovereiltani”. Väittämät sisältyvät Petroun ym. (2012) luomaan modifioituun Job Crafting Scale kyselymenetelmään (ks. myös Tims, Bakker & Derks, 2012). Vaatimusten optimointia arvioitiin viidellä väittämällä, kuten esimerkiksi ”Yksinkertaistan työmenetelmiä tai -käytäntöjä, jotta työni helpottuisi” ja ”Keksin ratkaisuja, joiden avulla saan työni tehdyksi helpommin”. Väittämät sisältyvät Demeroutin ja Peetersin (2018) luomaan kyselyyn. Tutkittavat arvioivat molempien tuunauksen väittämiä asteikolla 1 (= ”En koskaan”) – 5 (= ”Usein”). Molempien

tuunausstrategioiden väittämistä muodostettiin oma keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan kyseistä työn tuunauksen strategiaa.

Työuupumusta tutkittiin *uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden* ulottuvuuksien kautta Bergen Burnout Indicator -kyselymenetelmällä (BBI-9; Salmela-Aro ym., 2011). Uupumusasteista väsymystä arvioitiin kolmella väittämällä: “Tunnen hukkuvani työhön”, “Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia” ja “Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni”. Kyynisyyttä arvioitiin myös kolmella väittämällä: “Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni”, “Minusta tuntuu, että minulla on työssäni yhä vähemmän annettavaa” ja “Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni alaisiani tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan”. Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (= “Täysin eri mieltä”) – 6 (= “Täysin samaa mieltä”). Näiden kahden ydinulottuvuuden väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan kokonaistyöuupumusta.

Koettua työn merkityksellisyyttä tutkittiin *työn positiivisen merkityksen* ulottuvuuden (PM) kautta, jota arvioitiin Work and Meaning Inventory -mittarin (WAMI; Steger ym., 2012) väittämillä. Väittämiä oli yhteensä neljä, esimerkiksi “Olen löytänyt merkityksellisen uran/työn” ja “Ymmärrän, miten työni tukee elämäni merkityksellisyyttä”. Tutkittavat arvioivat väittämiä asteikolla 1 (= “Täysin eri mieltä”) – 7 (= “Täysin samaa mieltä”). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan työn positiivista merkitystä.

TAULUKKO 1. Keskiarvosummamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfa -kertoimet ($n = 1818\text{--}2172$)

Muuttujat (arviointiasteikko)	<i>ka</i>	<i>kh</i>	α
Työn intensiivisyys: WI (1 – 5)	3.84	1.02	.895
Työn intensiivisyys: IJP (1 – 5)	3.42	0.96	.843
Työn intensiivisyys: ICP (1 – 5)	3.51	0.92	.760
Työn intensiivisyys: IKL (1 – 5)	4.11	0.84	.867
Työn intensiivisyys: ISL (1 – 5)	4.05	0.87	.875
Resurssien etsintä (1 – 5)	3.46	0.57	.747
Vaatimusten optimointi (1 – 5)	3.51	0.62	.842
Työuupumus (1 – 6)	3.03	1.06	.850
Työn positiivinen merkitys (1 – 7)	5.85	0.96	.882

Huom. *ka* = keskiarvo, *kh* = keskihajonta, α = Cronbachin alfa,

WI = Työtahdin kiristyminen ja monien tehtävien samanaikaisen tekeminen,

IJP = Lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset,

ICP = Lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset,

IKL = Lisääntyneet tieto- ja oppimisvaatimukset, ISL = Lisääntyneet taitovaatimukset

Tutkimuksen taustamuuttujina analysoitiin sukupuolta, koulutustasoa ja ikää. Kyseiset taustamuuttajat valittiin, koska niiden yhteyksistä työuupumukseen ja työn merkityksellisyyteen on aikaisempaa tutkimusnäyttöä. Naisten on havaittu kokevan miehiä enemmän uupumusasteista väsymystä, kun taas miehillä puolestaan kyynistyminen on ollut yleisempää naisiin verrattuna (Ahola ym., 2006; Purvanova & Muros, 2010). Myös korkean koulutustason on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työuupumuksen tasoon (Farshi & Omranzadeh, 2014). Vanhempien työntekijöiden on todettu kokevan enemmän työuupumusoireita nuoriin verrattuna (Ahola ym., 2006) ja kokevan enemmän työn positiivista merkitystä nuoriin verrattuna (Steger ym., 2012). Naisten on puolestaan todettu kokevan enemmän merkityksellisyyden tunnetta työssään miehiin verrattuna (Lips-Wiersma & Wright, 2012).

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analysoinnissa käytettiin IBM SPSS Statistics 25.0 -ohjelmaa. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Tämän jälkeen tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen suoria yhteyksiä työuupumukseen ja työn positiiviseen merkitykseen. Regressioanalyysillä selvitettiin myös työn tuunauksen moderoivaa yhteyttä työn intensiivisyyden ja tutkittujen seurausmuuttujien (työuupumus ja työn positiivinen merkitys) välillä. Regressiomalleissa kontrolloitavina taustamuuttujina olivat sukupuoli, koulutus, ja ikä. Analyysit työuupumukseen ja työn positiiviseen merkitykseen tehtiin erikseen ja työn intensiivisyyden ulottuvuudet analysoitiin omissa malleissaan multikollineaarisuuden välttämiseksi. Muuttujat otettiin malleihin mukaan askeleittain seuraavanlaisesti: ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat (sukupuoli, koulutustausta ja ikä), toisella työn intensiivisyyden ulottuvuus (WI, IJP, ICP, IKL tai ISL), kolmannella työn tuunauksen ulottuvuudet (resurssien etsintä ja vaatimusten optimointi) ja neljännellä työn intensiivisyyden ulottuvuudelle ja työn tuunaus strategioille muodostetut interaktiotermiit (esim. WI*Resurssien etsintä ja WI*Vaatimusten optimointi). Interaktiotermiit muodostettiin muuttujien standardoinnin jälkeen. Moderaatioanalyysit suoritettiin Baronin ja Kennyn (1986) asettamia ehtoja noudattaen.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Taulukossa 1 esitetyt keskiarvot osoittavat, että tutkittavat raportoivat työn intensiivisyyden ulottuvuuksien väittämien pitävän keskimäärin osittain tai pääsääntöisesti paikkaansa ($ka = 3.42 - 4.11$). Tutkittuja työn tuunauksen strategioita vastaajat raportoivat käyttävän keskimäärin silloin tällöin tai melko usein ($ka = 3.46 - 3.51$). Työuupumuksen kohdalla tutkittavat arvioivat keskimäärin olevansa osittain eri mieltä ($ka = 3.03$, ks. Taulukko 1), eli otoksen opettajat kokivat vain vähän työuupumuksen oireita. Työn positiivista merkitystä koettiin sen sijaan verrattain paljon ($ka = 5.85$, ks. Taulukko 1).

Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty Taulukossa 2. Kaikki työn intensiivisyyden ulottuvuudet korreloivat merkitsevästi työuupumuksen kanssa ($r = .20^{***} - .51^{***}$), eli mitä intensiivisemmäksi työ koettiin, niin sitä työuupuneimmaksi vastaajat kokivat itsensä. Työn intensiivisyyden kolmen ulottuvuuden (WI, IJP & ICP) ja työn positiivisen merkityksen välillä havaittiin merkitsevä kielteinen yhteys ($r = -.10^{***} - .18^{***}$), eli mitä intensiivisemmäksi työ koettiin, niin sitä vähemmän vastaajat kokivat työn positiivista merkitystä. Työn tuunauksen ulottuvuuksien ja työuupumuksen välillä havaittiin merkitsevä kielteinen yhteys ($r = -.06^{**} - .11^{***}$), eli mitä enemmän vastaajat tuunasivat työtään, niin sitä vähemmän he kokivat työuupumusta. Samoin työn tuunauksen ulottuvuuksien ja työn positiivisen merkityksen välillä havaittiin merkittävä myönteinen yhteys ($r = .21^{***} - .33^{***}$). Taustamuuttujista ainoastaan sukupuoli oli merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen ja työn positiiviseen merkitykseen siten, että miehet kokivat vähemmän työuupumusta ($r = -.07^{**}$) sekä työn positiivista merkitystä ($r = -.11^{***}$) naisiin verrattuna.

TAULUKKO 2. Muuttujien keskinäiset (Pearsonin) korrelaatiokertoimet ($n = 1851-2254$)

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Sukupuoli ¹⁾											
2. Koulutustausta ²⁾	.047*										
3. Ikä (vuosina)	.006	-.091***									
4. Työn intensiivisyys: WI	-.108***	.001	.028								
5. Työn intensiivisyys: IJP	-.023	-.023	.081***	.549***							
6. Työn intensiivisyys: ICP	-.008	.038	-.066**	.417***	.667***						
7. Työn intensiivisyys: IKL	-.125***	.087***	.175***	.369***	.369***	.377***					
8. Työn intensiivisyys: ISL	-.101***	.112***	.187***	.373***	.355***	.355***	.867***				
9. Resurssien etsintä	-.117***	-.021	-.138***	.113***	.073**	.157***	.163***	.152***			
10. Vaatimusten optimointi	.046*	.052*	-.052*	.135***	.154***	.226***	.118***	.107***	.475***		
11. Työuupumus	-.065**	.032	.016	.513***	.240***	.303***	.196***	.212***	-.110***	-.060**	
12. Työn positiivinen merkitys	-.105***	-.003	.017	-.182***	-.104***	-.102***	.036	.009	.325***	.210***	-.522***

Huom. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ¹⁾ 1 = nainen ($n = 1784$), 2 = mies ($n = 462$)

²⁾ 1 = ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto ($n = 24$), 2 = erikoisammattitutkinto ($n = 15$), 3 = ammatillinen opistoasteen tutkinto ($n = 152$),

4 = alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto ($n = 466$), 5 = ylempi korkeakoulututkinto ($n = 1509$), 6 = lisensiaatin tai tohtorin tutkinto ($n = 88$)

WI = Työtahdin kiristyminen ja monien tehtävien samanaikaisen tekeminen, IJP = Lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset,

ICP = Lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, IKL = Lisääntyneet tieto- ja oppimisvaatimukset, ISL = Lisääntyneet taitovaatimukset

Työuupumuksen selittyminen työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla

Työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksien yhteyksiä työuupumukseen selvitettiin askeltavalla hierarkkisella regressioanalyysillä. Oletuksena oli, että työn intensiivisyys on myönteisesti yhteydessä (*H1*) ja työn tuunaus kielteisesti yhteydessä työuupumukseen (*H3*). Työn tuunauksen oletettiin myös muuntavan työn intensiivisyyden ja työuupumuksen yhteyttä (*H5*). Kaikkien selittävien muuttujien toleranssi oli yli 0.9 ja VIF-arvot alle 1,5, joten niiden välillä ei esiintynyt multikollineaarisuutta. Analyysien tulokset on esitetty Taulukossa 3.

Tutkittujen taustamuuttujien selitysosuus työuupumuksen vaihtelusta jäi alle yhden prosentin. Taustamuuttujien kontrolloinnin jälkeen työn intensiivisyyden ulottuvuudet selittivät työuupumuksen varianssia kaikissa malleissa tilastollisesti merkitsevästi ($\beta = .23 - .54, p < .001$), eli mitä intensiivisemmäksi työ koettiin, sitä enemmän koettiin työuupumuksen oireita (ks. Taulukko 3). Suurimman selitysvoiman työuupumuksen vaihteluun toi WI-ulottuvuus, jonka selitysosuus oli 26 %. Muut intensiivisyyden ulottuvuudet selittivät työuupumuksen varianssista 4–10 %. Koska kaikki työn intensiivisyyden ulottuvuudet olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen, *H1* sai tukea.

Tuloksista havaitaan edelleen, että resurssien etsintä oli merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen kaikissa malleissa ($\beta = -.12 - -.25, p < .001$; ks. Taulukko 3). Myös vaatimusten optimointi oli merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen kolmessa mallissa ($\beta = -.05 - -.07, p < .05$), joissa työn intensiivisyyttä tutkittiin WI-, IJP- sekä ICP-ulottuvuuksien kautta. Toisin sanoen, mitä enemmän näitä työn tuunauksen strategioita käytettiin, sitä vähemmän koettiin työuupumusoireita. Kaikissa malleissa riippumattomien muuttujien selitysosuus kasvoi merkitsevästi 2–3 %, kun työn tuunauksen ulottuvuudet lisättiin malliin. *H3* sai täten tukea tutkimuksen tuloksista. Tulokset eivät kuitenkaan tukeneet työn tuunauksen interaktioyhteyttä, sillä interaktiotermin beta-kertoimet eivät olleet tilastollisesti merkitseviä (ks. Taulukko 3). Myöskään neljäs askel, joka sisälsi interaktiotermit, ei lisännyt tilastollisesti merkitsevästi mallin selitysosuutta. *H5* ei siis saanut tukea aineistosta.

TAULUKKO 3. Työuupumuksen selittyminen työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla ($n = 1847-1849$)

	Työuupumus				
	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
	β	β	β	β	β
<i>Askel 1: Taustatekijät</i>					
Sukupuoli ¹⁾	-.02	-.07**	-.08**	-.05*	-.06*
Koulutustausta ²⁾	.03	.04	.03	.00	-.01
Ikä (vuosina)	-.02	-.04	.00	-.05*	-.06*
ΔR^2	.005*	.005*	.005*	.006*	.006*
<i>Askel 2: Työn intensiivisyys</i>					
Malli 1: WI	.54***				
Malli 2: IJP		.32***			
Malli 3: ICP			.28***		
Malli 4: IKL				.23***	
Malli 5: ISL					.25***
ΔR^2	.26***	.10***	.06***	.04***	.04***
<i>Askel 3: Työn tuunaus</i>					
Resurssien etsintä	-.14***	-.12***	-.14***	-.15***	-.15***
Vaatimusten optimointi	-.07**	-.05*	-.06*	-.01	-.01
ΔR^2	.03***	.02***	.03***	.02***	.02***
<i>Askel 4: Työn tuunauksen ja työn intensiivisyyden interaktiotermit</i>					
WI*Resurssien etsintä	.01				
WI*Vaatimusten optimointi	.01				
IJP*Resurssien etsintä		.03			
IJP*Vaatimusten optimointi		-.02			
ICP*Resurssien etsintä			.03		
ICP*Vaatimusten optimointi			-.03		
IKL*Resurssien etsintä				.02	
IKL*Vaatimusten optimointi				-.04	
ISL*Resurssien etsintä					.03
ISL*Vaatimusten optimointi					-.05
ΔR^2	.00	.00	.00	.00	.00
R^2	.30***	.12***	.09***	.07***	.08***

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

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, ΔR^2 = selityksasteen (R^2) muutos kun askeleen kaikki selittäjät on mukana,

¹⁾ 1 = nainen (n = 1784) 2 = mies (n = 462); ²⁾ 1 = ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto (n = 24), 2 = erikoisammattitutkinto (n = 15),

3 = ammatillinen opistoasteen tutkinto (n = 152), 4 = alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto (n = 466), 5 = ylempi korkeakoulututkinto (n = 1509),

6 = lisensiaatin tai tohtorin tutkinto (n = 88); WI = Työtahdin kiristyminen ja monien tehtävien samanaikaisen tekeminen,

IJP = Lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, ICP = Lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset,

IKL = Lisääntyneet tieto- ja oppimisvaatimukset, ISL = Lisääntyneet taitovaatimukset

Työn positiivisen merkityksen selittyminen työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla

Työn positiivisen merkityksen selittymistä työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla tutkittiin niin ikään askeltavalla hierarkkisella regressioanalyysillä. Oletuksena oli, että työn intensiivisyys on kielteisesti yhteydessä kokemukseen työn positiivisesta merkityksestä (*H2*) ja työn tuunaus on myönteisesti yhteydessä työn positiiviseen merkitykseen (*H4*). Työn tuunauksen oletettiin myös muuntavan intensiivisyyden ja työn positiivisen merkityksen välistä yhteyttä (*H6*). Kaikkien selittävien muuttujien toleranssi oli yli 0.9 ja VIF-arvot alle 1,5, joten niiden välillä ei esiintynyt multikollineaarisuutta. Analyysin tulokset on esitetty Taulukossa 4.

Taustamuuttajat selittivät kaikissa malleissa noin yhden prosentin työn positiivisen merkityksen vaihtelusta (ks. Taulukko 4). Taustamuuttujista sukupuoli ($\beta = -.08 - -.11, p < .001$) ja ikä ($\beta = -.06 - -.09, p < .001$) olivat kielteisesti yhteydessä työn positiiviseen merkitykseen kaikissa analysoiduissa malleissa. Kaikki työn intensiivisyyden ulottuvuudet selittivät työn positiivista merkitystä tilastollisesti merkitsevästi ($\beta = -.05 - -.24, p < .01$), eli mitä intensiivisemmäksi työ koettiin, niin sitä vähemmän koettiin työn positiivista merkitystä. Työn intensiivisyyden ulottuvuuksista WI, IJP ja ICP selittivät työn positiivisen merkityksen varianssista 1–4 %. *H2* sai täten tukea tutkimuksen tuloksista.

Kaikissa estimoiduissa malleissa riippumattomien muuttujien selitysosuus kasvoi huomattavasti, kun työn tuunauksen ulottuvuudet lisättiin mukaan malleihin ($\Delta R^2 = 11 - 12$ %; ks. Taulukko 4). Resurssien etsintä ($\beta = .28 - .29, p < .001$) ja vaatimusten optimointi ($\beta = .09 - .12, p < .01$) olivat merkitsevästi yhteydessä työn positiiviseen merkitykseen kaikissa malleissa, eli mitä enemmän näitä työn tuunauksen strategioita käytettiin, niin sitä enemmän koettiin työn positiivista merkitystä. *H4* sai täten tukea. Työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen väliset interaktiotermit eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, joten *H6* mukaista moderoivaa yhteyttä ei näissä analyyseissa havaittu.

TAULUKKO 4. Työn positiivisen merkityksen selittyminen työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen ulottuvuuksilla ($n = 1847-1849$)

	Työn positiivinen merkitys				
	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
	β	β	β	β	β
<i>Askel 1: Taustatekijät</i>					
Sukupuoli ¹⁾	-.11***	-.09***	-.08***	-.09***	-.09***
Koulutustausta ²⁾	.00	-.00	.00	-.01	.01
Ikä (vuosina)	.07**	.08***	.06**	.08**	.09***
ΔR^2	.01***	.01***	.01***	.01***	.01***
<i>Askel 2: Työn intensiivisyys</i>					
Malli 1: WI	-.24***				
Malli 2: IJP		-.14***			
Malli 3: ICP			-.17***		
Malli 4: IKL				-.05*	
Malli 5: ISL					-.08**
ΔR^2	.04***	.01***	.01***	.00	.00
<i>Askel 3: Työn tuunaus</i>					
Resurssien etsintä	.29***	.28***	.29***	.29***	.29***
Vaatimusten optimointi	.11***	.11***	.12***	.09**	.09**
ΔR^2	.12***	.11***	.12***	.11***	.11***
<i>Askel 4: Työn tuunauksen ja työn intensiivisyyden interaktiotermit</i>					
WI*Resurssien etsintä	.05				
WI*Vaatimusten optimointi	-.03				
IJP*Resurssien etsintä		.02			
IJP*Vaatimusten optimointi		.00			
ICP*Resurssien etsintä			.01		
ICP*Vaatimusten optimointi			.01		
IKL*Resurssien etsintä				-.02	
IKL*Vaatimusten optimointi				.02	
ISL*Resurssien etsintä					-.03
ISL*Vaatimusten optimointi					.03
ΔR^2	.00	.00	.00	.00	.00
R^2	.17***	.14***	.14***	.12***	.12***

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

β = standardoitu regressiokerroin malliin viimeiseltä askeleelta, ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos kun askeleen kaikki selittäjät on mukana,

¹⁾ 1 = nainen ($n = 1784$) 2 = mies ($n = 462$); ²⁾ 1 = ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto ($n = 24$), 2 = erikoisammattitutkinto ($n = 15$),

3 = ammatillinen opistoasteen tutkinto ($n = 152$), 4 = alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto ($n = 466$), 5 = ylempi korkeakoulututkinto ($n = 1509$),

6 = lisensiaatin tai tohtorin tutkinto ($n = 88$); WI = Työtahdin kiristyminen ja monien tehtävien samanaikaisen tekeminen,

IJP = Lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, ICP = Lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset,

IKL = Lisääntyneet tieto- ja oppimisvaatimukset, ISL = Lisääntyneet taitovaatimukset

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, miten työn intensiivisyyden ulottuvuudet ja työn tuunausstrategiat ovat yhteydessä työuupumukseen ja työn positiiviseen merkitykseen suomalaisilla opettajilla. Tutkimuksessa selvitettiin myös muuntaako eli moderoiko työn tuunaus työn intensiivisyyden yhteyksiä työuupumukseen ja työn positiiviseen merkitykseen. Tutkimus tuo merkityksellistä uutta tietoa, sillä työn intensiivisyyttä, sen seurauksia ja siltä suojaavia tekijöitä on tutkittu vasta vähän. Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittivat *ensinnäkin*, että työn intensiivisyys toimii riskitekijänä työuupumukselle ja vähensi työn positiivisen merkityksen kokemista. Erityisesti useiden työtehtävien samanaikaisen tekemisen ja työtahdin kiristymisen havaittiin olevan erityisen haitallisia sekä työuupumuksen että työn positiivisen merkityksen kannalta. *Toiseksi*, työn tuunauksen havaittiin kytkeytyvän matalaan työuupumusoireiluun ja edistävän työn positiivisen merkityksen kokemista. Työn tuunauksen strategioista erityisesti työn resurssien etsintä näyttäytyi merkityksellisenä tutkittujen seurausmuuttujien näkökulmasta. *Kolmanneksi*, työn tuunauksen ei havaittu suojaavan työn intensiivisyyden haitallisilta hyvinvointiseurauksilta. On todennäköistä, että työn tuunaus, jossa pyritään aktiivisesti lisäämään työn haasteita ja resursseja, ei ole tehokas ja hyvinvointia ylläpitävä keino tilanteessa, jossa työn intensiivisyyttä (esim. aikapaineita, kiirettä) koetaan paljon. Seuraavaksi näitä keskeisiä tutkimustuloksia pohditaan yksityiskohtaisemmin suhteuttaen niitä aikaisempaan kirjallisuuteen.

Työn intensiivisyyden ja työn tuunauksen merkitys työssä

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn intensiivisyys on riskitekijä työuupumukselle. Tämä tulos on työn vaatimusten ja voimavarojen mallin oletusten mukainen (Bakker & Demerouti, 2017) ja yhteneväinen aiemman tutkimuksen kanssa (Korunka ym., 2015). Intensiivisyyden ulottuvuuksista työtahdin kiristymisen ja useiden työtehtävien samanaikaisen tekemisen ulottuvuudella oli työuupumusoireiluun kaikista voimakkain yhteys. Aikaisemmassa tutkimuksessa (Cao & Naruse, 2018; ks. myös meta-analyysi, Lee & Ashforth, 1996) aikapaineiden on havaittu olevan riskitekijä uupumusasteiselle väsymykselle ja kyynisyydelle, ja tämä tulos voi selittää kyseisen intensiivisyyden ulottuvuuden pahoinvointiyhteyksien korostumisen käsillä olevassa tutkimuksessa. Vaikkakin on huomattu, että kyseistä työn intensiivisyyden ulottuvuutta voidaan pitää työn aikapaineita laajempänä käsitteenä. Toisena erityisenä riskitekijänä opettajien työuupumusoireilulle näyttäytyivät lisääntyneet itsenäisen työn suunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset, joita ovat

esimerkiksi työtehtävien suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen töissä. Työntekijän työlle antaman panoksen määrän on myös todettu olevan yhteydessä korkeampaan uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynisyyteen (Salmela-Aro ym., 2010). Myös lisääntyneet itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon vaatimukset sekä lisääntyneet tieto-, taito- ja oppimisvaatimukset olivat yhteydessä työuupumusoireiluun tutkituilla opettajilla, joskin heikommin kuin kaksi yllä kuvattua ulottuvuutta. Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä keskiarvotasolla tarkasteltuna opettajat raportoivat eniten lisääntyneitä tieto-, taito- ja oppimisvaatimuksia. Muita intensiivisyyden ulottuvuuksia heikompaa yhteyttä voi selittää myös se, että tieto-, taito- ja oppimisvaatimukset voivat olla ns. haastevaatimuksia, joilla on myös työhyvinvointia ylläpitävä tai lisäävä rooli. Aiemmin on esimerkiksi havaittu, että oppimisvaatimukset vähentävät uupumusasteisen väsymykseen kokemista (Korunka ym., 2015).

Tulokset osoittivat myös, että työn intensiivisyys heikensi työn positiivisen merkityksen kokemista, mutta nämä yhteydet eivät olleet yhtä voimakkaita kuin suhteessa työuupumukseen. Tulokset tukevat työn vaatimusten ja voimavarojen mallin näkemystä, että työn intensiivisyys on ensisijaisesti työn kuormitustekijä, joka heikentää työhyvinvointia (Bakker & Demerouti, 2017). Koska työn merkityksellisyyden voidaan ajatella olevan työn imun rinnakkaiskäsite (Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012), niin on perusteltua olettaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallin nojalla, että liialliset vaatimukset olisivat kielteisesti yhteydessä myös työn merkityksellisyyden kokemukseen. Oletuksien mukaiset yhteydet havaittiinkin, mutta ne jäivät kuitenkin tässä tutkimuksessa suhteellisen pieniksi. On mahdollista, että työn merkityksellisyys on ilmiönä erilainen työn imuun verrattuna eikä siksi välttämättä sovi täysin vaatimusten ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti, 2017). Voi myös olla, että työn positiivisen merkityksen kokemukseen vaikuttavat vahvemmin yksilöpsykologiset ominaisuudet kuten esimerkiksi omat arvot, tarpeet tai itse työnteon seuraukset, kuin yksittäiset työn kuormitustekijät.

Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittivat myös, että työn tuunaus oli yhteydessä vähäiseen työuupumusoireiluun, mutta erityisen merkityksellinen se oli työn positiivisen merkityksen näkökulmasta. Nämä molemmat havaitut yhteydet tukevat teoreettisia oletuksia (Bakker & Demerouti, 2017) ja aikaisempia tutkimustuloksia (ks. meta-analyysi, Lichtenthaler & Fischbach, 2018). Jo alkuperäisessä työn tuunauksen teoretisoinnissa on esitetty ajatus siitä, että työtään tuunaamalla työntekijän on mahdollista muokata työn piirteitä ja ominaisuuksia itselleen ja työidentiteetilleen sopivammaksi, joka lisää kokemusta työn merkityksellisyydestä (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski ym., 2013). Tämän tutkimuksen tulokset tukevat vahvistavat tätä olettamusta edelleen. Tutkituista tuunauksen strategioista erityisesti työn resurssien lisääminen kytkeytyi työn positiivisen merkityksen kokemiseen. Lisäämällä työn sosiaalisia voimavaroja ja

vuorovaikutusta kollegoiden kanssa sekä etsimällä uusia haasteita on mahdollista laajentaa omaa työn kuvaa ja lisätä positiivisia tunteita ja onnistumisen kokemuksia. Kaikki nämä tekijät ruokkivat työmotivaatiota ja merkityksellisyyden tuntemuksia (Petrou ym., 2012). Aikaisemmin on myös havaittu, että opettajat kokivat työn merkityksellisyyttä muun muassa merkityksellisistä ihmissuhteista sekä ammatillisen autonomian kasvun kokemuksesta (Willey, 2017), joiden voidaan ajatella olevan seurausta työn tuunaamisesta resurssien etsinnän strategian kautta. Työn tuunaaminen optimoimalla vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa ylläpitää hyvinvointia, mutta työn positiivisen merkityksen kokemuksen – ja sen lisäämisen – kannalta resurssien lisääminen näyttäytyi hyödyllisempänä tuunausstrategiana.

Työn tuunauksen oletettua suojaavaa vaikutusta työn intensiivisyydeltä ei tässä tutkimuksessa havaittu. Moderaatioyhteyksien puuttumisessa voi olla kyse esimerkiksi siitä, että yhteyden havaitsemiseen vaadittua varianssia ei aineistossa ollut tarpeeksi, tai tätä ajassa etenevää prosessia ei poikkileikkausaineistossa ollut mahdollista havaita. On myös mahdollista, että muut kuin tässä tutkimuksessa tutkitut tuunausstrategiat olisivat toimineet suojaavana tekijänä. Aikaisemmin on esimerkiksi havaittu, että edistävällä työn tuunauksella (työn voimavarojen ja haasteiden lisäys) oli työuupumukselta suojaava vaikutus tilanteessa, missä työn vaatimuksia oli paljon (Hakanen ym., 2017). Tulos voi kertoa myös siitä, että esimerkiksi runsas työn intensiivisyys ja työuupumus ilmenevät usein yhdessä huolimatta siitä, kuinka yksilö tuunaa työtään.

Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen kiistattomana vahvuutena on, että se tuottaa uutta tietoa työn intensiivisyyden ilmiöstä ja sen hyvinvointiseurauksista. Myös työn tuunaus on tutkimuskohteena uusi. Erityisesti vaatimusten optimointia ei ole juurikaan tutkittu tähän mennessä Suomessa eikä kansainvälisesti (Demerouti & Peeters, 2018). Kokonaisuudessaan käsillä oleva tutkimus laajentaa merkittäväällä tavalla työn intensiivisyys- ja tuunauskirjallisuutta. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että aineisto oli suuri ja vastausprosentti vähintäänkin kohtuullinen (48 %). Tutkimuksen sukupuolijakauma vastasi myös hyvin opettajien ammattijärjestön jäsenrekisterin sukupuolijakaumaa jäsenistöstään. Aineiston voidaan siis tältä osin olettaa olevan edustava otos suomalaisista opettajista ja tulokset ovat yleistettävissä tähän ammattiryhmään. Myös käytetyt kyselymenetelmät ovat valideja ja entuudestaan käytettyjä ja tutkittuja.

Tutkimukseen liittyy myös rajoitteita, jotka on syytä huomioida tuloksien tarkastelussa. Ensinnäkin poikkileikkausaineiston avulla ei voida arvioida riippuvien ja riippumattomien muuttujien välistä syy-seuraussuhdetta; saako työn tuunaus aikaan korkeaa työn positiivista

merkitystä vai saako korkea työn positiivinen merkitys aikaan työn tuunausta? Toiseksi on huomioitava, että tulokset ovat yleistettävissä vain naisvaltaiseen opettajien ammattiryhmään. Kolmanneksi, tässä tutkimuksessa tutkittiin vain kahta työn tuunausstrategiaa; kokonaisvaltaisen kuvan saavuttamiseksi olisi tärkeää tutkia myös muita työn tuunauksen strategioita ja niiden yhteyksiä tutkittuihin seurausmuuttujiin. Lisäksi työuupumusta tutkittiin vain uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden kautta, ja työn merkityksellisyyttä vain työn positiivisen merkityksen kautta. Keskeinen tutkimuksen heikkous on myös se, että aineisto on kerätty itsearviointimenetelmällä, mihin vaikuttavat vastaajan yksilölliset ominaisuudet kuten esimerkiksi vastaustaipumus, itsetuntemus ja kaunistelu.

Jatkotutkimustarpeet

Tässä tutkimuksessa ei havaittu työn tuunauksen suojaavaa roolia työn intensiivisyyden haitallisilta seurauksilta, mutta tätä tutkimuslinjaa on kuitenkin syytä jatkaa ja laajentaa. On ensinnäkin tärkeää tutkia moderaattoreina myös muita työn tuunauksen strategioita, kuten kognitiivista työn tuunausta (Wrzesniewski & Dutton, 2001) tai työn estevaatimusten vähentämistä (Tims & Bakker, 2010). Toiseksi seurausmuuttujia on syytä tutkia tätä tutkimusta laajemmin. Esimerkiksi työuupumusta tulisi tutkia huomioiden myös sen ammatillisen itsetunnon ulottuvuus (Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 1996). Vaikka työuupumuksen eri ulottuvuudet voivat esiintyä myös erikseen, vakavasti työuupunut kokee kaikkia kolmea oiretta yhtäaikaaisesti (Kalimo ym., 2006). Samoin työn positiivista merkitystä tulisi tutkia kokonaisvaltaisemmin huomioimalla myös merkityksellisyyden luominen työn kautta ja suuremman hyvän motivaation ulottuvuudet (Steger ym., 2012). Kolmanneksi työn intensiivisyyden objektiivisia seurauksia, kuten sairauspoissaoloja tai työssä suoriutumista, on syytä tutkia tulevaisuudessa. Neljänneksi, työn intensiivisyyttä ja työn tuunausta ja niiden merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille tulisi selvittää pitkittäistutkimusasetelmissa, joka mahdollistaisi syy-seuraussuhteen analysoimisen. Pitkittäisasetelmassa olisi myös mahdollista selvittää sitä, onko vaatimusten optimoinnilla hyvinvointia heikentäviä seurauksia, kuten vaatimusten vähentämisellä (Demerouti, Bakker & Halbesleben, 2015; Petrou ym., 2012; Petrou, Demerouti & Schaufeli, 2015). Lisäksi työn intensiivisyyttä ja työn tuunausta tulee selvittää eri ammattiryhmillä. Työn intensiivisyys näyttäytyy ensisijaisesti tietotyö-tyyppisissä työtehtävissä, joten mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisi selvittää sen roolia myös perinteisimmässä suorittavan tason työtehtävissä.

Johtopäätökset

Tutkimuksesta nousee esille kaksi selkeää johtopäätöstä. Ensinnäkin, työn intensiivisyys on selvästi riskitekijä työuupumukselle. Toiseksi, työn tuunaus lisää erityisesti työn merkityksellisyyden kokemusta. Tutkimuksen havainnot ovat erityisen tärkeitä siksi, koska aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu työn intensiivisyyden kokemusten olevan varsin yleisiä (Mauno ym., 2017) ja on perusteltua olettaa työn intensiivisyyden entisestään lisääntyvän tulevaisuudessa (ks. esim, Rosa, 2003). Tämän tutkimuksen valossa lisääntyvään työn intensiivisyyteen onkin kiinnitettävä entistä enemmän huomiota, koska se heikentää yksilön hyvinvointia työssä, mikä puolestaan johtaa heikentyneeseen työsuoriutumiseen ja työn tuottavuuteen. Koska on epärealistista poistaa intensiivisyys työelämästä, tärkeäksi kysymykseksi muodostuu kuinka organisaatiossa ehkäistään intensiivisyyden haittavaikutuksia. Ratkaisuna tähän voisi olla esimerkiksi työn tuunauksen interventiot, joiden tarkoituksena on auttaa työntekijöitä huomaamaan tuunauksen mahdollisuudet omassa työssään. Interventioiden on todettu edistävän työhyvinvointia, mikä puolestaan parantaa työssä suoriutumista (Van den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015; Van Wingerden, Bakker, & Derks, 2017). Tämän tutkimuksen valossa erityisesti resursseja etsivä työn tuunaus esittäytyi hyödyllisenä strategiana, joten sen käyttöä tuunausstrategiana tulisi rohkaista. Yleisemmin edistävän työn tuunauksen on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä työhyvinvointiin (Lichtenthaler & Fischbach, 2018), joten työntekijöitä tulisi kannustaa erityisesti lisäämään työnsä voimavaroja sekä haasteita. Työtä tuunaamalla työntekijät voivat omalla toiminnallaan parantaa työhyvinvoinnin lisäksi työnsä merkityksellisyyden kokemusta ja näin parantaa kokonaisvaltaisesti työnsä kokemista mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi.

LÄHDELUETTELO

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish health 2000 study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*, 11–17. doi:10.1007/s00127-005-0011-5
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. doi:10.1108/02683940710733115
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Cao, X., & Naruse, T. (2018). Effect of time pressure on the burnout of home-visiting nurses: The moderating role of relational coordination with nursing managers: Relational coordination role. *Japan Journal of Nursing Science*, *16*, 221–231. doi:10.1111/jjns.12233
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment & Society*, *28*(4), 589–610. doi:10.1177/0950017013500112
- 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. doi:10.1037/a0019364
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*, 457–469. doi:10.1037/a0039002
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499

- Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2018). Transmission of reduction- oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 209–234. doi:10.1111/joop.12196
- Deng, Y., Liu, J., Zhang, J., Huang, B., Yi, T., Wang, Y., . . . Jiang, Y. (2017). A multicenter study on the validation of the burnout battery: A new visual analog scale to screen job burnout in oncology professionals: Validation of the burnout battery in oncology. *Psycho-Oncology*, 26(8), 1120–1125. doi:10.1002/pon.4291
- Economist Intelligence Unit & Yidan Prize. (2018). *Educating for the Future Index Worldwide*. Viitattu 24.4.2019. Haettu osoitteesta <http://educatingforthefuture.economist.com/>
- Farshi, S., & Omranzadeh, F. (2014). The effect of gender, education level, and marital status on iranian EFL teachers' burnout level. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 3(5), 128-133. doi:10.7575/aiac.ijalel.v.3n.5p.128
- Fitzgerald, S., McGrath-Champ, S., Stacey, M., Wilson, R., & Gavin, M. (2018). Intensification of teachers' work under devolution: A 'tsunami' of paperwork. *Journal of Industrial Relations*. doi:10.1177/0022185618801396
- Green, F. (2004). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 615–625.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in europe. *Labour Economics*, 8(2), 291–308. doi:10.1016/S0927-5371(01)00027-6
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hakanen, J. J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. W. (2017). High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(4), 619–627. doi:10.1007/s12529-017-9638-3
- Hietikko, P., Ilves, V., & Salo, J. (2016). Askelmerkit digiloikkaan. *OAJ:N julkaisusarja*, 3:2016.
- Janik, M., & Rothmann, S. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 116–129. doi:10.15700/saje.v35n2a1008
- Kalimo, R., & Hakanen, J. (2000). Työuupumus. *Työ ja terveys Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 119–126.

- Kalimo, R., Hakanen, J. J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, *30*(7), 786–800. doi: 10.1108/JMP-02-2013-0065
- Kubicek, B., Korunka, C., & Ulferts, H. (2013). Acceleration in the care of older adults: New demands as predictors of employee burnout and engagement. *Journal of Advanced Nursing*, *69*(7), 1525–1538. doi:10.1111/jan.12011
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(6), 898–913. doi:10.1080/1359432X.2014.979160
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, *52*(6), 1192. doi:10.5465/AMJ.2009.47084651
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, *81*(2), 123–133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2018). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–21. doi:10.1080/1359432X.2018.1527767
- 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. doi:10.1177/1059601112461578
- Martela, F., & Pessi, A. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, *9*, 363. doi:10.3389/fpsyg.2018.00363
- Martela, F., & Riekkari, T. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, *9*, 1157. doi:10.3389/fpsyg.2018.01157

- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mauno, S., Kubicek, B., Minkkinen, J., & Korunka, C. (2019). Antecedents of intensified job demands: Evidence from austria. *Employee Relations*. doi:10.1108/ER-04-2018-0094
- 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, and Coping*, 25(1), 93–116. doi:10.1080/10615806.2011.565411
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt. *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s.103–125). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concerning careers and jobs: Results from a two-country study on social and economic change. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 211–223. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.002
- OECD Better Life Index. *Education*. Viitattu 24.4.2019. Haettu osoitteesta <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/education/>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. doi:10.1002/job.1783
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. doi:10.1037/a0039003
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.006
- Rofcanin, Y., Bakker, A. B., Berber, A., Gölgeci, I., & Las Heras, M. (2018). Relational job crafting: Exploring the role of employee motives with a weekly diary study. *Human Relations*, 72(4), 859–886. doi:10.1177/0018726718779121

- Rosa, H. (2003). Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations*, *10*(1), 3–33. doi:10.1111/1467-8675.00309
- 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. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 112–138. doi:10.1016/j.jvb.2017.05.008
- Sahimaa, J. V. (2017). *Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä?* Pro Gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201710235575>
- 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. doi:10.1007/s00420-010-0594-3
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(7), 893–917. doi:10.1002/job.595
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(1), 53–66. doi:10.1348/096317900166877
- 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. doi:10.1177/1069072711436160

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1–9. doi:10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240. doi:10.1037/a0032141
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*(2), 44–53. doi:10.1016/j.jvb.2015.11.007
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2018). Linking perceived organizational frustration to work engagement: The moderating roles of sense of calling and psychological meaningfulness. *Journal of Career Assessment, 26*(2), 220–239. doi:10.1177/1069072717692735
- Vanbelle, E. (2017). *Job crafting: An overarching approach*. Väitöskirja, Faculty of Psychology and Educational Sciences, KU Leuven, Belgium.
- Van den Heuvel, M. M., Demerouti, E. E., & Peeters, M. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(3), 511–532. doi:10.1111/joop.12128
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 107–119. doi:10.1080/1359432X.2016.1224233
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS One, 13*(6). doi:10.1371/journal.pone.0197599
- Viita, A. (2017). *Kokeellinen tutkimus yritysvapaaehtoistyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyden rooli työhyvinvoinnin tukijana*. Pro Gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201703151498>
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology, 41*(1), 1–9. doi:10.4102/sajip.v41i1.1274

- Willey, C. R. (2016). *Meaningful teaching: An interpretive phenomenological analysis of how international school teachers experience meaningful work*. Opinnäytetyö, Northeastern University. Haettu osoitteesta <https://libproxy.tuni.fi/login?url=https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/1864692883?accountid=14242>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. doi:10.5465/AMR.2001.4378011
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. Teoksessa A. Bakker. *Advances in positive organizational psychology* (s. 281–302). Bingley: Emerald