

Jari Hakanen

Työuupumuksesta työn imuun:

työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla



Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27

Työterveyslaitos

Työ ja ihminen

- Päätoimittaja** Harri Vainio
- Tieteelliset toimittajat** Raoul Grönqvist
Juhani Ilmarinen
Irja Kandolin
Kari Kurppa
Anneli Leppänen
Helena Taskinen
Antti Tossavainen
- Toimittaja** Anna-Liisa Karhula
- Toimituksen osoite** Työterveyslaitos
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki
puh. 030 474 2654, faksi 09-477 5071
- Sähköpostiosoitteet** etunimi.sukunimi@ttl.fi

- Kansi** Mari Pakarinen
- Kannen kuva** Nanna Susi: Sateenkaaren tuolla puolen
- ISBN** 951-802-595-9, 978-952-261-815-3 (pdf)
- ISSN** 1237-6175
- Kirjapaino** Tampereen yliopistopaino, 2004

Työuupumuksesta työn imuun:

työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla

Jari Hakanen

KIITOKSET

Ryhdyin tekemään tätä tutkimusta hieman ennen vuosituuhannen vaihdetta kahdes- sa Työterveyslaitoksella toteutetussa tutkimusohjelmassa: tutkimusprofessori Raija Kalimon johtamassa “Ihmisen voimavarat työhön” -ohjelmassa (1997–2000) sekä Raijan Kalimon ja myöhemmin tutkimusprofessori Pekka HUUHTASEN johtamassa “Voimissa läpi työuran” -ohjelmassa (2001–2002). Tutkimuksen kaksi ensimmäistä lukua ovat lisäksi myöhäistä satoa Suomen Akatemian “Väestöryhmien väliset terveys- ja muut hyvinvointierot” -hankkeeseen sisältyneestä “Some people burn out” -tutkimuskokonaisuudesta.

Haluan kiittää lämpimästi tutkimuksiini osallistuneita. Vähänpä olisi tutkijalla tuloksia kerrottavanaan ilman ihmisiä, jotka ovat valmiita antamaan aikaansa ja jakamaan ajatuksiaan haastattelutilanteessa tai kyselyyn vastatessaan. Työterveyslaitoksen tutkijana minulla on ollut mahdollista lukuisissa seminaareissa ja koulutustilaisuuksissa tavata useiden eri alojen työntekijöitä ja työelämän asiantuntijoita ja jo etukäteen “testata” tämän tutkimuksen näkökulmia käytännön työelämää silmällä pitäen. Kiitän keskusteluista ja saamastani arvokkaasta palautteesta.

Väitöstutkimuksen tekeminen on kaiketi useimmiten itsenäistä ja yksinäistäkin työtä – ja monografiatutkimuksen tekijällä työskentely on yleensä ehkä vielä muita itsellisempää. Silti monet ihmiset ovat tehneet tämän tutkimuksen mahdolliseksi ja tutkijalle mielekkääksi hankkeeksi. Dosentti Antti Uutela ja professori Klaus Helkama ovat olleet ohjaajiani pro gradusta lisensiaatin tutkielman kautta tähän väitöstutkimukseen. Osaavissa käsissä olen saanut sosiaalista sosiaalipsykologiseen tietoon ja tutkijuuteen. Antin tarkka ja Klausin suvaitseva sekä molempien laajakatseinen, kannustava ja toverillinen ohjaus ovat kannatelleet minua työn eri vaiheissa. Tunnen kiittollisuutta molempia kohtaan ja toivon yhteistyön jatkuvan tämänkin jälkeen. Haluan myös kiittää tutkimukseni esitarkastajia dosentti Marko Elovainiota ja dosentti Ulla Kinnusta, joiden kommentit olivat perusteellisia ja kriittisiä ja saivat tarkastelemaan omaa työtä koskevia oletuksia. Hyvä palaute kantaa kontekstiaan pidemmälle, ja koen saaneeni Markolta ja Ullalta tämän tutkimuksen viimeistelyavun lisäksi jatkoakin ajatellen arvokasta oppia tieteellisestä kirjoittamisesta.

Jos minun olisi nimettävä yksi henkilö, jonka ansiosta tämä tutkimus tuli mahdolliseksi ja minusta ylipäätään on tullut työhyvinvointitutkija, hän on professori emerita Raija Kalimo. Kiitän lämpimästi Raijaa ohjauksesta ja kannustuksesta sekä vastuuttavasta ja valtuuttavasta toiminnasta esimiehenä. Hän on ollut myös esikuvani suomalaisen työhyvinvoinnin edistämisen puolestapuhujana, samalla kun hän on korostanut kansainvälisten tutkijakontaktien solmimisen merkitystä tutkijan työlle. Iso kiitos myös PsM Markku Jokisaarelle, valtiot. yo Pirkko Järvenpäälle ja PsM Laura Varikselle, jotka osallistuivat Terve lapsi -tutkimuksen aineistonkeruuseen. Lisäksi

KIITOKSET

Markku osallistui kanssani työlääseen kolmen vuosikymmenen kyselyaineiston muokkaamiseen lomaketiedoista analyysikelpoiseksi sekä tutkimuksen toisen luvun tutkimusmallin muodostamiseen ja alustavien analyysien tekemiseen. Lisäksi kiitän VTT Ritva Luukkosta ja FM Pertti Mutasta, joiden avulla minun oli tutkimukseni alkuvaiheissa mahdollista varmentaa tilastollisten ratkaisujeni kelpoisuus. Kiitän myös opetusalan organisaation yhteistyökumppaneita ja KM Hanna Honkasta hyvästä yhteistyöstä opetusalan organisaatiota koskeneessa hankkeessa sekä ohjelmasihteerin Annikki Smolanderia tiivistä yhteistyöstä kaikkina näinä vuosina. Kiitän myös koko silloista ohjelmatiimiä innostavasta ”tekemisen meiningistä”.

Tutkimukseni ensimmäistä versiota ovat kommentoineet luku luvulta niiden valmistuttua PsL Kirsi Ahola ja VTT Ari Haukkala. Kiitän mieltäni lämmittäneestä tuesta ja arvokkaista kommentteista. Yksittäisiä lukuja ovat lisäksi kommentoineet YTM Ari Väänänen, PsL Vesa Talvitie, VTM Sonja Lehtonen, valtiot. yo Pirkko Järvenpää, tutkimusprofessori Kaisa Kauppinen, KM Minna Toivanen, PsT Hannakaisa Länsisalmi, PsM Salla Toppinen sekä VTM Jorma Anttila, joita kiitän hyvistä kommentteista ja kannustuksesta. Minulla on ollut onni saada työskennellä Työterveyslaitoksella, joka on tarjonnut erinomaiset puitteet tutkimustyölle ja jossa minulla on ollut hyvä työyhteisö ja vapautunut ilmapiiri työskennellä – kiitos työtoverit P:llä ja muilla osastoilla! Myös suuresti arvostamani suomalaisten työterveys- ja hyvinvointivaikuttajien, professori emeritus Jorma Rantasen ja professori Juha Siltalan tutkimuksiani koskevat kannustavat sanat ovat merkinneet paljon.

Työskentely Utrechtiin yliopiston professoreiden Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin ohjauksessa tämän tutkimuksen kahdeksannen luvun parissa, ja yhteistyön laajentaminen senkin jälkeen, ovat olleet minulle ensiarvoisen tärkeitä, kuten myös Wilmarin lupautuminen tarpeen mukaan suomenkielisen väitöskirjani epäviralliseksi ohjaajaksi. Wilmarin ja Arnoldin ja heidän kollegojensa tutkimukset yhtäältä työuupumuksesta ja toisaalta positiivisesta työhyvinvoinnista, muun muassa työn imusta, ovat innoittaneet omaa ajatteluani ja toimintaani: Lieve Wilmar en Arnold, ik wil jullie heel hartelijk bedanken voor jullie hulp en inbreng bij het uitvoeren van mijn onderzoek!

Työhyvinvointitutkijalla riittää viientä ja monenlaista päällekkäistä tehtävää, ja samat hyvinvoinnista huolehtimisen haasteet koskevat työhyvinvointitutkijaa kuin muitakin työntekijöitä. Työsuojelurahastolta saamani taloudellisen tuen avulla minun oli kahteen otteeseen mahdollista irrottautua muista työvelvoitteista ja keskittyä tutkimukseni kirjoittamiseen. Olen hyvin kiitollinen Työsuojelurahastolle siitä, että tämä tutkimus on tässä ja nyt. Kiitän myös tutkimuksen alkuvaihetta rahoittanutta Suomen Akatemiaa. Lisäksi iso kiitos FM Hanna Vierijärvelle, joka huolsi laajan tutkimukseni kielen ja antoi sille ansiokkaan viimeisen silauksen.

KIITOKSET

Minulla oli tätä työtä, sen kantta, koskeva henkilökohtainen unelma: kiitos ja halaus Nanna Sudelle sen toteutumisesta! Toivon, että tutkimukseni edes osittain tekee oikeutta Nannan koskettavalle, jännittävälle ja toivoa herättävälle suurenmoiselle taiteelle. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on vaativa haaste. Toiselta puolen Heidin ja minun “ihanurilukset”, rakkaat lapsemme, ovat energisoineet ympäristöään ja tuottaneet minulle kodista työhön kantavaa iloa ja voimaa. Omistan väitöskirjani lapsilleni, Idalle ja Eemilille – sekä toivon maailmalle.

Itä-Helsingissä, marraskuussa 2004

Jari Hakanen

SISÄLLYSLUETTELO

KIITOKSET	3
SISÄLLYSLUETTELO	7
TIIVISTELMÄ	12
ABSTRACT	16
1 Johdanto	20
1.1 Mitä suomalaisen työntekijän hyvinvoinnille kuuluu?	21
1.2 Työuupumuksesta...	22
1.3 Työn imuun	27
1.4 Tutkimuksen teemat, aineistot ja menetelmät sekä kirjan rakenne	29
Lähteet	22
2 Katse organisatoristen tekijöiden taakse: sosioekonominen elämänselämän näkökulma työhyvinvointiin	39
2.1 Johdanto	39
Sosioekonominen asema ja terveys	39
Työuupumus ja sosioekonomiseen asemaan perustuvat erot	42
Sukuupuoli, sosioekonomiset terveyserot ja työuupumus	44
Kuinka kauan työuupumuksen kehittyminen kestää?	46
Tutkimuksen teoreettinen malli	46
Tutkimushypoteesit ja kysymykset	49
2.2 Menetelmät	50
Tutkimukseen osallistuneet	50
Muuttajat	54
Tilastolliset analyysit	54
2.3 Tulokset	58
Sosioekonomisen aseman ja työuupumuksen yhteydet	58
Epäsuotuisan elämänuran malli	59
2.4 Pohdinta	63
Epäsuotuisan elämänuran hypoteesi sai tukea	64
Työn voimavaratekijät siltana työuraa edeltävistä elämänselämän tekijöistä ikääntyvän työntekijän työhyvinvointiin	65
Naisten ja miesten työhyvinvointi kehittyi samalla tavoin	66
Työuupumuksen juuret voivat ulottua yli vuosikymmenen päähän	66

SISÄLLYSLUETTELO

Tulosten luotettavuus	67
Johtopäätökset	68
3 Kun työurasta tulee epävakaa	77
3.1 Johdanto	77
Mitä työn epävakauden ja hyvinvoinnin välisestä suhteesta tiedetään?	78
Työn epävakauden osoittimia	81
Tämän tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuskysymykset	82
3.2 Menetelmät	85
Tutkimukseen osallistuneet	85
Muuttajat	85
Tilastolliset analyysit	86
3.3 Tulokset	87
Epävakaan työuran yleisyys ja yhteydet taustamuuttujiin	87
Työuran epävakauden yhteydet hyvinvointiin	90
3.4 Pohdinta	94
Työuran epävakaus haitallista työhyvinvoinnille ja yleiselle henkiselle hyvinvoinnille	95
Satunnainen katkos työuralla voi olla myönteistä hyvinvoinnille	97
Miksi työuran epävakaus kuormittaa ja heikentää hyvinvointia?	98
Tutkimuksen rajoituksia	99
Työelämän muutokset, työuran vakaus ja hyvinvointi tulevaisuudessa	100
Lähteet	101
4 Uuvuttaako työ vai muu elämä?	105
4.1 Johdanto	105
Työn ja muun elämän vuorovaikutus	106
Työn ja muun elämän vuorovaikutuksen merkitys hyvinvoinnille	108
Kielteiset elämän kuormitukset ja terveys	109
Työn ja muun elämän kuormitukset ja hyvinvointi tässä tutkimuksessa sekä tutkimushypoteesit.....	111
4.2 Menetelmät	112
Tutkimukseen osallistuneet	113
Muuttajat	114
Tilastolliset analyysit	117
4.3 Tulokset	117
Työn ja muun elämän kokonaiskuormitusten yhteydet hyvinvointiin	117
Työn ja kodin ristiriitojen hyvinvointivaikutukset.....	118
Työolojen ja elämänkuormitusten hyvinvointivaikutukset	120
Työolojen ja elämänkuormitusten yhdysvaikutukset hyvinvointiin	124
4.4 Pohdinta	129

SISÄLLYSLUETTELO

Työ vai muu elämä?	129
Elämäntapahtumatutkimuksen haasteista	130
Johtopäätöksiä.....	132
Lähteet	133
5 Persoonallisuustekijät: hyvinvoinnin voimavara vai uhka?	138
5.1 Johdanto	138
Persoonallisuustekijöiden rooli työuupumuksen teorioissa ja tutkimuksissa	139
Mitä persoonallisuustekijöiden ja työuupumuksen suhteesta tiedetään?	140
Persoonallisuus ja hyvinvointi tässä tutkimuksessa sekä tutkimushypoteesit	141
Koherenssin tunne	142
Velvollisuudentunto	143
Tutkimushypoteesit	144
5.2 Menetelmät	145
Tutkimukseen osallistuneet	145
Muuttujat	145
Tilastolliset analyysit	146
5.3 Tulokset	147
Persoonallisuustekijöiden sukupuolen mukaiset korrelaatiot tarkasteltuihin	
muuttujiin	147
Persoonallisuustekijöiden yhteydet työuupumusoireisiin ja elämään	
tyytyväisyyteen	148
5.4 Pohdinta	157
Koherenssin tunne ja velvollisuudentunto merkityksellisiä hyvinvoinnille .	158
Siispä työolot vai persoonallisuus hyvinvoinnin määrittäjinä?	159
Ammatillinen itsetunto ei heijastanutkaan persoonallisuustekijöitä	160
Persoonallisuuden ja työuupumuksen suhteen tutkimisen vaikeuksia ...	161
Johtopäätöksiä.....	162
Lähteet	163
6 Työssä uupuminen voimavarojen menettämisen kierteenä	169
6.1 Johdanto	169
Voimavarat hyvinvoinnin ytimenä	170
Teoria ja haastatteluaineisto vuoropuhelussa	171
6.2 Menetelmät	172
Haastattelut	172
Haastattelujen kulku	174
Triangulaatio analyysivälineenä	175
6.3 Kokemuksia työuupumuksesta	179
Työuupumisen sosiaalinen ja yksilöhistoriallinen konteksti	179

SISÄLLYSLUETTELO

"Meil on kyl aina arvostettu työtä ihan hirveesti kotona": kodin mallit työstä	179
"Työ on ollut mulle oikeen intohimo": alkuperäinen innostus työuupumuksen edellytyksenä?	181
"Tietyntaista matalalentoo se on ollut (koko työura)...": työuupumuksen pitkät juuret	183
"Jos ei firmassa olisi näitä saneerauspuuhia ja muuta, niin voimavarat olisivat ihan täällä hyvällä puolella": työuupuva työelämän muutosten kourissa	185
"Kato yks asiahan on nyt aina jotenki helppo pitää käsissä": työn ja yksityiselämän kuormitukset	188
"Mie aattelen, että väsymys kuuluu tähän ikään": ikä työuupumuksen selityksenä	192
Työssä uupuminen voimavarojen menetysten, uhatuksi tulemisen ja sijoittamisen näkökulmasta	194
Minkä odotuksessa omat voimavarat uhrataan työlle?	208
Menetysten kierteen syveneminen	211
"Mä oon sitten puurtanu, puurtanu, puurtanu vaan ja puurtanu, puurtanu": työuupumus töissä	211
"Mä vaan olisin ja löhöisin": työuupumus kotona	212
"...Eikä millään hommalla ole mitään merkitystä": työuupumus minuuden ja elämän uhkana	214
6.4 Pohdinta	217
Laadullisen tutkimuksen luotettavuus	217
Voimavarojen säilyttämisteoria työuupumuksen valottajana	218
Työuupumus voimavarojen menettämisen kierteenä	219
Onko työuupumus yksilöllinen ongelma?	220
Lähteet	222
7 Työn imu suomalaisessa opetusalan organisaatiossa	227
7.1 Johdanto	227
Työn imuun	229
Tavoitteet	230
7.2 Menetelmät	232
Tutkimukseen osallistuneet	232
Muuttajat	232
Tilastolliset analyysit	234
7.3 Tulokset	235
Työn imu mittarin rakenne	235
Työuupumusmittarin rakenne	237
Työn imu ja työuupumus	238
Työn imu ja taustatekijät	239
Työn imu ja työolot	239
Työn imu ja muut hyvinvoinnin osoittimet	239

SISÄLLYSLUETTELO

7.4	Pohdinta	241
	Kolmen ulottuvuuden olemassaolo varmistuu	241
	Ammatillinen itsetunto osa työn imua?	244
	Yhteyksiä työn imuun	245
	Tulosten luotettavuus	246
	Lähteet	247
8	Työn imu, työuupumus ja kaksi polkua työhyvinvointiin	251
8.1	Johdanto	251
	Opettajien työuupumus ja työhön sitoutuminen	252
	Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malli	254
	Energiapolku	255
	Motivaatiopolku	257
8.2	Menetelmät	259
	Tutkimukseen osallistuneet	259
	Muuttajat	260
	Tilastolliset analyysit	261
8.3	Tulokset	262
8.4	Pohdinta	268
	TV–TV-malli sai osittaista tukea	269
	Neljä muutosta teoreettiseen malliin	270
	Muokatulla TV–TV-mallilla vakuuttavaa näyttöä eri opettajaryhmissä ja muilla opetusalan työntekijöillä	271
	Työn imun ja työuupumuksen välillinen merkitys	272
	Tutkimuksen rajoituksia ja suuntaviivoja tulevalle tutkimukselle	272
	Käytännön seurauksia	273
	Lähteet	275
9	Yhteenveto	281
9.1	Keskeiset tulokset ja johtopäätökset ja tutkimuksen anti työhyvinvointitutkimukselle	281
9.2	Tulosten tulkinta voimavarojen menettämisen ja saavuttamisen näkökulmasta	286
	Voimavarojen menettämisen kierteitä	287
	Voimavarojen saavuttaminenkin tärkeää	288
	Työn, työntekijän ja työn ulkopuolisen elämän voimavarat ja niiden menetykset	289
	Onko hyvinvoinnille olennaisempaa voimavarojen menettäminen kuin niiden saavuttaminen?	290
9.3	Työ ja hyvinvointi tulevaisuudessa	291
	Lähteet	292

TIIVISTELMÄ

Haitallisten työolojen yhteys työuupumukseen on todettu lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa. Kun työuupumustutkimus on yleensä rajautunut organisaatiotekijöiden ja työuupumuksen välisten yhteyksien tutkimiseen, ovat muut näkökulmat jääneet selvittämättä. Sopivien tutkimusaineistojen puuttumisen takia työuupumusta ei ole yleensä ollut edes mahdollista tarkastella elämänculun tai työuran näkökulmasta. Vaikka työn ja perheen yhteensovittamisen yhteyksiä työuupumukseen on tutkittu, ei työn ja yksityiselämän kriisien ja pysyvien kuormitusten suhdetta työuupumukseen ole selvitetty. Työhyvinvointitutkimus on yleensä perustunut kvantitatiivisiin kyselytutkimuksiin. Työuupumuksen kehittymistä ei ole aikaisemmin selvitetty laadullisin menetelmin, vaikka niiden avulla voitaisiin syventää nykyistä käsitystä työuupumuksesta.

Työhyvinvoinnin tutkimus on pitkään ollut työpahoinvoinnin – oireiden, kuten stressin tai työuupumuksen – tutkimista. Muun muassa –positiivisen psykologian kehittymisen myötä on virinnyt kiinnostus myös suoraan positiiviseen työhyvinvointiin ja siihen, mitä muuta – työuupumusoireitten puuttumisen lisäksi – se voisi olla.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvointia seitsemästä eri näkökulmasta. Tutkimuksen päätavoitteet olivat 1) selvittää elämänculun aikana kasautuvien epäsuotuisten yksilöllisten ja sosioekonomisten tekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin, 2) tutkia työuran aikaisten työn epävakaustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, 3) selvittää, missä määrin yksityiselämän kuormitukset ovat yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, 4) tutkia persoonallisuustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, 5) jäsentää laadullisen haastattelututkimuksen avulla työuupumisen kehittymismekanismeja niiden näkökulmasta, joilla oli runsaasti työuupumusoireita, 6) kehittää ja validoida uuden positiivisen työhyvinvointikäsitteen, työn imun, arviointimenetelmän suomenkielinen versio sekä tutkia työn imun esiintymistä opetusalan organisaatiossa sekä 7) testata työhyvinvointia kuvaavaa työn vaatimusten – työn voimavarojen mallia suomalaisessa opetusalan organisaatiossa.

Tutkimuksen aineistot olivat seuraavat: 1) Arvo Ylpön alun perin toteuttaman Terve lapsi tutkimuksen 35-vuotisseurannan kyselyaineisto (N = 532), 2) suuren opetusalan organisaation koko henkilöstö (N = 3365) vuonna 2001 ja 3) runsaasti työuupumusoireita kokeneitten teemahaastattelut (N = 22). Haastateltavat valittiin kohdan 1 tutkimusaineiston perusteella. Pääasialliset tilastolliset menetelmät olivat rakenneyhtälömallit ja hierarkkiset regressioanalyysit. Laadullisessa tutkimuksessa hyödynnettiin triangulaatiota tutkimusaineistoissa, menetelmissä ja tutkijoissa.

Tutkimuksen eri lukujen päätulokset olivat seuraavat:

- 1) Heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa olivat käänteisessä yhteydessä saavutettuun koulutustasoon, mikä vuorostaan altisti yksitoikkoisille töille. Heikoissa työoloissa työskentelevillä oli työuupumusoireita todennäköisemmin kuin muilla ja sitä kautta he kokivat terveytensä heikoksi ja olivat muita useammin aikeissa siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle. Tulokset tukivat 'epäsuotuisan elämänuran' hypoteesia. Työuupumuksen juuret ulotuivat yli vuosikymmenen takaisin työ- ja elämänoloihin. Se, mitä tiedetään terveyseroista sairastavuudessa ja kuolleisuudessa, pätee osittain myös työhyvinvointiin.
- 2) Työuran epävakaus 13 vuoden seurannassa oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Erityisesti elämään tyytyväisyyden osalta päti seuraava yhteys: mitä epävakampi työura, sitä heikompi hyvinvointi. Työn epävarmuus ja heikko taloudellinen toimeentulo olivat selvässä yhteydessä työuupumukseen. Satunnainen katkos työuralla (esimerkiksi työpaikan vaihdos) oli sen sijaan työhyvinvoinnin näkökulmasta myönteinen asia. Myös työuran epävakauden osalta toteutui osittain hyvinvoinnin sosiaalinen eriarvoisuus.
- 3) Heikot työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita olivat yksityiselämän kuormittavia tapahtumia ja kodista työhön suuntautuvaa ristiriitaa vahvemmin yhteydessä sekä työuupumukseen että elämään tyytymättömyyteen. Työn ja muun elämän kuormituksilla oli jonkin verran yhdysvaikutuksia työuupumukseen. Kuitenkin yksityiselämän kuormitukset olivat selvemmin yhteydessä yleiseen elämään tyytyväisyyteen kuin työuupumukseen. Työuupumus osoittautui ensisijaisesti työperäiseksi ongelmaksi.
- 4) Koherenssin tunne oli käänteisessä yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen, kun taas velvollisuudentunnon yhteydet hyvinvointiin olivat päinvastaiset. Koherenssin tunne ja ennen kaikkea velvollisuudentunto muunsivat työolojen vaikutuksia hyvinvointiin. Velvollisuudentunto osoittautui työuupumuksen riskitekijäksi ainoastaan silloin, kun työn vaatimukset olivat suuret. Kun työn vaatimukset olivat kohtuullisia, ei velvollisuudentunnolla ollut merkitystä työhyvinvoinnille tai muulle hyvinvoinnille. Työolot osoittautuivat persoonallisuustekijöitä merkittävämmiksi työuupumuksen selittäjiksi. Persoonallisuustekijöillä, erityisesti koherenssin tunteella, oli lisäksi suurempi merkitys elämään tyytyväisyydelle kuin työuupumukselle.

TIIVISTELMÄ

- 5) Työuupumus voitiin tulkita Hobfollin voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti voimavarojen menettämisen kierteenä, samalla kun laadullisen aineiston avulla oli mahdollista tarkentaa teorian yleisiä oletuksia. Työuupumuksen edetessä sisäisiä ja ulkoisia voimavaroja menetetään, ne tulevat uhatuiksi tai niitä sijoitetaan vailla toivottuja vastineita (mm. onnistumisia ja arvostusta). Työuran alkuvaiheen innostus ei näyttänyt olleen kovin monen haastatellun työuupumuksen taustalla. Monilla työuupumusta edelsi vuosikymmenen takaiset voimavaroja kuluttaneet työolot ja/tai ulkoiset voimavarojen menetykset työssä, kuten työn menetys tai saneeraukset työssä. Myös haastatteluissa työuupumus liitettiin ensisijaisesti työn, ei muun elämän ongelmiin. Sen sijaan työuupumusoireiden syvetessä voimavarojen hiipuminen heijastui yksityiselämään: kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Työuupumus voikin näkyä aiemmin muussa elämässä ja kotona kuin työssä, kun muun elämän voimavaroja sijoitetaan entistä vaativammaksi koettuun työhön siitä selviytymiseksi. Työuupumisen välttämiseksi on tärkeää kokea onnistumisia, tuntea työnsä tulevan tunnustetuksi sekä saada arvostusta työhön sijoitettujen voimavarojen vastineeksi.
- 6) Työn imun osoitettiin koostuvan kolmesta erillisestä mutta keskenään yhteydessä olevasta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imu oli selvässä negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen, mutta ne olivat silti toisistaan erillisiä työhyvinvoinnin ilmentäjiä. Työn imu oli positiivisessa yhteydessä terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen ja käänteisessä yhteydessä stressiin sekä eläke- ja eroajatuksiin. Työn imua koettiin kaikissa opetusalan ammattiryhmissä. Naiset, määräaikaiset työntekijät, alle 5 vuotta tai toisaalta yli 30 vuotta työssään toimineet sekä pitkää työviikkoa tekevät kokivat muita enemmän työn imua. Työn imu on aidosti positiivinen työhyvinvointia kuvaava käsite, jota voidaan kokea erilaisissa ammateissa.
- 7) Kahden erillisen mutta rinnakkaisen hyvinvointipolun malli sai osittaista tukea opetusalan henkilöstön työhyvinvoinnin kuvaajana. Työn erilaiset vaatimukset olivat positiivisessa yhteydessä työuupumukseen, joka oli edelleen yhteydessä heikkoon terveyteen ja työkykyyn ('energiapolku'). Samalla työn erilaiset voimavaratekijät olivat positiivisessa yhteydessä työn imuun ja se vuorostaan työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen ('motivaatiopolku'). Osa todennetuista yhteyksistä ei kuitenkaan vastannut teoreettista mallia. Tällainen yhteys oli opettajilla työn vaatimusten negatiivinen yhteys työn imuun. Lopullinen rakenneyhtälömalli sopi kuitenkin kaikille opettajille sukupuolesta, ikäryhmästä, työvuosista tai työn vakinaisuudesta tai määräaikaisuudesta riippumatta, ja

TIIVISTELMÄ

muulla opetusalan henkilöstöllä malli sopi opettajia paremmin yhteen empirian kanssa. Työuupumus ja työn imu olivat keskeisiä ilmiöitä, sillä ne välittivät täydellisesti työolojen vaikutukset terveyteen ja työhön sitoutumiseen. Testattu työn vaatimusten – työn voimavarojen malli (TV–TV) on aiempia stressimalleja monipuolisempi, koska sen avulla kyetään ennustamaan samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä hyvinvoinnin kehityskulkuja.

Työuupumus ja työn imu ovat koetun työhyvinvoinnin ydinkäsitteitä. Ne vaikuttavat sekä työssä jaksamiseen että siinä jatkamiseen. Tutkimus vahvisti käsitystä työuupumuksesta nimenomaan työperäisenä voimavarojen menettämisen prosessina. Työelämän ja työyhteisöjen kehittäjien ja työhyvinvointitutkijoiden on pystyttävä paikantamaan ja ehkäisemään voimavarojen menetyksiä sekä katkaisemaan vastoin käymisten ketjuja, ennen kuin menetykset koskevat työntekijöiden terveyttä ja koko elämänlaatua. Samalla on pyrittävä synnyttämään ja vahvistamaan voimavarojen saavuttamisen spiraaleja, mikä edelleen heijastuu hyvinvointina työssä ja muussa elämässä ja koituvat myös työpaikkojen eduksi.

FROM BURNOUT TO ENGAGEMENT: IN THE CORE AND ON THE FRINGES OF WORK-RELATED WELL-BEING RESEARCH

ABSTRACT

The association between adverse working conditions and burnout has been demonstrated in numerous previous studies. Since burnout research has typically been confined to investigate the relationships between burnout and organizational factors, many other potentially relevant topics outside the organizational context have not been studied. Due to the lack of appropriate data and study designs, it has not even been possible to examine burnout from a life-course or work-career perspective. Although the association between the work-family-interface and burnout has been studied, the role of critical life events and other private life stressors in burnout has not been explored. The research on work-related well-being has generally been based on quantitative questionnaires. The process of burning out has seldom been explored with qualitative methods, even though it might possibly deepen our understanding of the burnout phenomenon.

The research on work-related well-being has traditionally been research on work-related 'unwell-being', i.e., research on various symptoms, e.g., stress and burnout. Recently, in line with the positive psychology movement, interest has been directed at positive work-related well-being, and what it might be, other than lack of stress or burnout symptoms.

In this study work-related well-being was investigated from seven different angles. The main aims of the study were: 1) to explore the cumulative life-time adverse effects of individual and socio-economic factors on burnout, health, and intentions of early retirement, 2) to study the associations between various job instability factors in one's work career and burnout and life satisfaction, 3) to investigate to what extent critical life events and other private life stressors are associated with burnout and life satisfaction, 4) to investigate the relations between personality factors and burnout and life satisfaction, 5) to describe and analyze the process of burning out from the perspective of burned out employees using qualitative interview data, 6) to validate the Finnish version of the Work Engagement Scale and investigate its prevalence in an educational organization, and 7) to test the Job Demands - Resources model in a Finnish educational organization.

The data sets of this study were: 1) a three-wave 35-year follow-up questionnaire data based on the Healthy Child study originally conducted by Arvo Ylppö in 1961-63 (N = 532), 2) a questionnaire data based on the staff of a large educational

ABSTRACT

organization (N = 3365) in 2001, and 3) the qualitative interviews of the 22 most burned out participants in the previously mentioned 35-year prospective study. The main statistical methods have been structural equation modelling and hierarchical regression analyses. Triangulation concerning the data, methods, and researchers was employed in the qualitative study.

The main results of the study:

- 1) Adverse socio-economic and individual conditions in childhood were negatively associated with educational achievements, which in turn exposed to jobs with less resources (job complexity), and hence, led to burnout symptoms and furthermore to poor self-assessed health and increased intentions of early retirement. Thus, the results supported the hypothesized 'unfavorable life career' model. After removing from the model the working conditions measured at the same time as burnout, factors present 13–35 years earlier still had an impact on burnout. All in all, what is known about the socio-economic differences in morbidity and mortality, seems to apply partly also to work-related well-being.
- 2) The instability of the work career during 13 years follow-up was positively associated with burnout and negatively with life satisfaction. Especially in regard to life satisfaction, the following was true: the more unstable was the work career, the poorer was well-being. The subjective indicators of the instability of work career were especially associated with burnout. Occasional breaks in one's work career (e.g. changing one's job once or twice) were negatively associated with burnout. To conclude, there were social differences in well-being also when the stability of the work career was considered.
- 3) Adverse working conditions, and negative spill-over from work to family were more strongly associated with burnout and life dissatisfaction than non-work critical life events and negative spill-over from family to work. Work and non-work stressors had some joint effects on burnout. However, the non-work stressors were more strongly related to life dissatisfaction than to burnout. Thus, the results showed that burnout is primarily a work-related problem.
- 4) Sense of coherence was negatively associated with burnout and positively with life satisfaction, whereas strong sense of responsibility and feelings of guilt were positively associated with burnout and negatively with life satisfaction. Sense of coherence and especially strong sense of responsibility moderated the ef-

ABSTRACT

fects of working conditions on well-being. Strong sense of responsibility was a risk factor for burnout only when the job demands were high. When the job demands were reasonable, strong sense of responsibility did not affect burnout or life satisfaction. The role of working conditions on burnout was more important than the role of personality factors. In addition, personality disposition, especially sense of coherence, was more strongly associated with life satisfaction than with burnout.

- 5) Burnout could be interpreted in accordance with Hobfoll's conservation of resource theory as a loss spiral of resources, while at the same time the qualitative data analysis made it possible to refine the general assumptions of the theory. In the process of burning out, valued resources were lost or threatened with loss, or employees failed to gain sufficient resources (e.g. personal experiences of success and sense of accomplishment in one's job and appreciation) following significant resource investment. A strong initial motivation or enthusiasm seemed to be a prerequisite for burnout only for some of the interviewed employees. For many, burnout had been preceded by adverse working conditions already 13 years earlier as indicated by the questionnaire data, or many had encountered resource losses, e.g., lay-off or downsizing in one's organization. Burnout was considered more as a work-related problem than caused by private life stressors. On the other hand, as burnout had become more severe and personal energies had been lost it was reflected in home care, relationships with one's family, relatives and friends, and hobbies. In fact, the consequences of burning out may be seen earlier in the home context than at work, because employees invest more and more private life resources to cope with their jobs. In order to prevent burnout, and balance resource investment and gain, it is necessary to have enough personal experiences of success and sense of accomplishment in one's job, and to have one's investments recognized and appreciated in the organization.
- 6) Confirmatory factor analyses showed that the Finnish version of the Work Engagement Scale consisted of three separate though related dimensions, i.e., vigour, dedication, and absorption. Work engagement was positively related to self-assessed health, work ability, and job satisfaction, and negatively to intentions of quitting one's job and early retirement. Work engagement was prevalent among every professional group in the educational organization. Women with fixed-term work contracts, those with less than 5 years or more than 30 years tenure in the present job, as well as those with long working hours, were more engaged with their jobs than their counterparts. Thus, work

ABSTRACT

engagement is a truly positive work-related construct of well-being that can be prevalent in all kinds of jobs.

- 7) The hypothesized Job Demands - Resources model, in which work-related well-being among an educational staff could be described by two separate, parallel processes, was partly supported. Job demands were associated with burnout, which in turn was associated with poor health and work ability ('energetic process'), while job resources were related to work engagement, which in turn was associated with job commitment ('motivational process'). However, some of the associations were not expected, for instance, teachers' job demands were negatively related to their work engagement. The final model fitted to the data irrespective of gender, age, type of work contract (permanent or fixed-term), and job tenure. The final model was more in line with the hypothesized model as regards the other employees in the educational organization than the teachers. All in all, the Job Demands - Resources model of burnout and engagement is more comprehensive than the previous stress models in its ability to explain simultaneously both positive and negative processes in work-related well-being.

Burnout and work engagement are the core constructs of subjective work-related well-being, which are related both to staying well at work and to staying at work. This study confirmed the assumption of burnout as a process of work-related resource losses. Work-life and organizational developers, as well as researchers have a common task in identifying and preventing even very long-lasting loss spirals before the losses threaten employees' health and quality of life. In addition, it is necessary to be able to generate and strengthen the resource gain spirals, as they are reflected in the well-being in the work and non-work contexts, and are valuable to organizations as well.

1 JOHDANTO

”Marco Polo kuvailee sillan kivi kiveltä.

- Mutta mikä kivi kannattaa siltaa? kysyy Kublai-kaani.

- Siltaa ei kannata tämä tai tuo kivi, Marco vastaa,

- vaan kaaren linja jonka ne muodostavat.

Kublai-kaani on hiljaa ja miettii. Sitten hän lisää -

Miksi puhut minulle kivistä? Minua kiinnostaa vain kaari.

Polo vastaa: - Ilman kiviä ei ole kaarta.”

- Italo Calvino -

(”Näkymättömät kaupungit”, Tammi, 1976)

Tämä on tutkimus työhyvinvoinnista: työuupumuksesta ja työn imusta. Tutkimushankkeen käynnistyessä hahmotin työhyvinvoinnin työuupumuksen näkökulmasta, ja tuloksena piti olla tutkimus työuupumuksesta. Väitöskirjaani johtaneen ’matkan’ aikana työuupumustutkimuksen uranuurtajien käsitys työhyvinvoinnista alkoi laajeta. Syntyi käsitys, jonka mukaan positiivinen työhyvinvointi on vähintään kolikon toinen puoli työuupumuksesta (Maslach & Leiter, 1997) tai jopa jotain muuta ja enemmänkin kuin työuupumusjatkumon toinen ääripää, esimerkiksi ’työn imua’ (Schaufeli & Bakker, 2001). Työhyvinvoinnin käsitteellistäminen positiivisesta lähtökohdasta tuntui jo intuitiivisesti mielekkäältä: työntekijät epäilemättä myös nauttivat työstään ja ovat siihen sitoutuneita, ja jotenkin tätäkin tulisi ymmärtää ja selittää. On myös oltava mahdollista edistää työhyvinvointia eikä vain ehkäistä työssä jaksamisen ongelmia, sairauspoissaoloja tai muita pahoinvoinnin tai terveyspuutteiden ilmenismuotoja.

Niinpä tässä tutkimuksessa otetaan samalla ensi askelia positiivisen (sosiaali)psykologian suuntaan: sen lisäksi, että tarkastelun kohteena on ’työpahoinvointi’ ja työhyvinvointia uhkaavat tekijät, olen halunnut suunnata huomiota myös aitoon ja aktiiviseen työhyvinvointiin ja sen edistämisen mahdollisuuksiin. Vaikka on mahdollista tutkia erikseen työuupumusta ja työn imua, ne molemmat ovat silti aina potentiaalisesti läsnä erilaisissa töissä ja työyhteisöissä. Työhyvinvointi ei ole joko–tai, vaan monien muiden elämän ilmiöiden tavoin ainakin johonkin rajaan asti useimmiten sekä–että. Työntekijöitä yksilötasolla koskevan hyvinvointiajattelun laajentaminen on samalla sekä yksittäisten organisaatioiden että koko työelämän kehittämisen haaste: esimerkiksi työssä jatkaminen varsinaiseen eläkeikään edellyttää samanaikaisesti sekä työelämästä pois työntävien tekijöiden ja ’jaksamisen’ että työn vetotekijöiden ja ’innostuneisuuden’ huomioimista.

1.1 Mitä suomalaisen työntekijän hyvinvoinnille kuuluu?

Suomalaista työelämää ovat viime vuosina ravistelleet itsenäisyyden ajan pahin taloudellinen lama ja osin päällekkäin laman vaikutusten kanssa kansainvälisen talouden ja tuotantoelämän ainutkertaisen nopeat ja syvät rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset. Globalisaation ja hyperkilpailun seuraukset ovat tuntuneet lukuisin tavoin kipeästi työoloissa, hyvinvoinnissa ja säällisen elämän edellytyksissä (Siltala, 2004, 2001, 2003a, 2003b).

Suomalaisten työoloista ja työhyvinvoinnista kertovat tutkimustulokset ovatkin viime vuosina olleet pääosin kielteisiä. Uhattuna on ollut nimenomaan työntekijöiden henkinen hyvinvointi. Työ ja terveys Suomessa 2003 tutkimuksen mukaan joka kolmas koki työnsä henkisesti rasittavaksi, ja stressioireita koki melko tai erittäin paljon 13 prosenttia (Elo & Mattila, 2004). Runsaasta työuupumusoireilusta kärsivät kymmenet tuhannet suomalaiset, jotka samalla sinnittelevät työelämässä (Ahola, Honkonen & Nykyri, 2004). Pahoinvointi on heijastunut työpaikan ihmissuhteisiin, mikä on näkynyt muun muassa työilmapiiiriongelmina, kiusaamisina ja syrjäntäkokemuksina (Lindström, 2004; Ylöstalo, 2003). Myös sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 1998 lähtien (Vahtera & Kivimäki, 2004).

Kirstyvät työelämän vaatimukset ovat lisäksi heijastuneet työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen. Vuonna 2003 työntekijöistä joka kahdeksas ilmoitti tekevänsä ylitöitä ilman korvausta (Kandolin, 2004), ja joka seitsemäs arvioi laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön takia melko tai erittäin usein (Kauppinen & Toivanen, 2004). Noin joka neljäs palkansaaja työskentelikin varsinaisen työpaikkansa lisäksi kotona, ja heistä suurin osa vieläpä 'vapaaehtoisesti' jatkamalla työaikaan ilman erillistä korvausta. Lisäksi noin 40 prosenttia työntekijöistä oli ollut yhteydessä työpaikkaansa työajan ulkopuolella kännykän, tietoverkon tms. välityksellä. (Ylöstalo, 2003.) Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004) tutkimuksen perusteella korkeakoulutetuista puolet koki hankalaksi määrittää työaikansa yksiselitteisesti. He päättelevät tutkimuksessaan, että ellei työ olekaan vielä vallannut kotia, on siitä ainakin tullut nurkanvaltaaja ajan ja tilan suhteen.

Työssä jaksaminen näkyy myös työssä jatkamista koskevilla arvioilla. Viisi prosenttia työntekijöistä oli epävarmoja, jaksako toimia nykyisessä ammatissaan seuraavat kaksi vuotta ja kaksi prosenttia arvioi tuskin jaksavansa (Ylöstalo, 2003). Työ ja terveys Suomessa 2003 tutkimuksessa joka kolmas uskoi pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan työssään eläkeikään asti, kun vielä kolme vuotta aiemmin vastaava osuus oli 52 prosenttia (Husman & Husman, 2004). Mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisperusteena on jatkuvasti lisääntynyt. Niiden osuus oli 30 prosenttia kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä, ja masennuksen tai työuupumuksen takia myönnettiin lähes 10 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeistä (Husman & Husman, 2004). Työelämän tulevaisuutta koskevat odotukset eivät ole ruusuisia. Työn mielekkyyden jatkuva voimakas lasku 2000-luvun

1. JOHDANTO

ensimmäisten vuosien aikana heijastaa kielteisiä odotuksia työelämän muutosten suhteen (Ylöstalo, 2003). Nuorisobarometrin (Saarela, 2003) mukaan useampi kuin kaksi kolmesta nuoresta (15–29-vuotiaasta) uskoi työelämän vaativan nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun.

Samanaikaisesti työelämäntutkimukset ovat tuoneet myönteisiäkin piirteitä esille. Viimeisimmät väestötutkimukset kertovat, että suomalaisten työntekijöiden hyvinvointi on joiltakin osin kehittynyt hivenen myönteiseen suuntaan. Työuupumusoireilu on tutkimusten mukaan vähentynyt ainakin vertailtaessa vuoden 2001 tilannetta (Ahola ym., 2004) neljä vuotta aiempaan tilanteeseen (Kalimo & Toppinen, 1997). Myös työn henkinen rasittavuus ja kiire työssä (Elo & Mattila, 2004) sekä henkinen väkivalta (Lindström, 2004) ovat muutamien viime vuosien aikana hieman vähentyneet.

Työssä on myös monia voimavaratekijöitä, joiden voi olettaa vaikuttavan myönteisesti työhyvinvointiin. Työ ja terveys Suomessa 2003 tutkimuksen mukaan suurin osa työssä olevista suomalaisista oli omaan työhönsä varsin tyytyväisiä (Lindström, 2004) ja koki voivansa käyttää työssään tietojaan melko tai erittäin paljon (Elo & Mattila, 2004). Samaten suurin osa työntekijöistä piti työpaikkansa ilmapiiriä mukavana ja vapautuneena, ja selvä enemmistö koki ilmapiirin lisäksi kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi (Lindström, 2004). Useampi kuin kaksi kolmesta työntekijästä koki saavansa työstä riittävästi palautetta esimieheltään (Lindström, 2004).

Lyhyttä tarkasteluperspektiiviä käytettäessä ei ole helppo antaa täysin yhtenäistä vastausta siihen, mitä suomalaisen työntekijän hyvinvoinnille kuuluu. Osaselityksenä tähän on se, että tutkijoilta on puuttunut sellaisia teoreettisia ajatusmalleja, joiden avulla olisi voitu samanaikaisesti tulkita sekä työhyvinvointia, työn myönteisiä piirteitä ja kehityskulkuja että pahoinvointia, työn epäsuotuisia tekijöitä ja haitallisia muutoksia. Katsottiinpa työhyvinvointia kummasta suunnasta tahansa, työhyvinvoinnin tutkimus sekä sen edistämisen toimintamallit ja toimenpiteet ovat väestön ja kansantalouden kannalta tulevaisuudessakin ensiarvoisen tärkeitä.

1.2 Työuupumuksesta...

Työuupumuksella, 'burnoutilla', tarkoitetaan vakavaa, vähitellen työssä kehittyvää stressioireyhtymää, jolle on ominaista kokonaisvaltainen, lopulta uupumusasteiseksi kehittyyvä fyysinen ja henkinen väsymys (ekshaustio), kyynistynyt asennoituminen työhön sekä ammatillisen itsetunnon lasku (Kalimo & Toppinen, 1997; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Kaikkein yleisimmällä tasolla työuupumus voidaan nähdä asteittaisena seurauksena siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi (Schaufeli & Enzmann, 1998, 1)¹.

¹ Työuupumuksen lähikäsitteitä ovat stressi ja masennus, joihin se joskus sekoitetaan. Työuupumus on usein tulkittu erityiseksi pitkittyneen stressin muodoksi (Schaufeli & Enzmann, 1998). Kuormituk-

1. JOHDANTO

Tutkimukset (Lee & Ashforth, 1993; Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen, 2002) ovat vahvistaneet sitä käsitystä, että työuupumuksen ensimmäisenä vaiheena kehityy vähitellen kasautuva väsymys, kun työn vaatimukset ja paineet tuntuvat käyvät yli voimien ja kun jokaisen lepovaiheen ja loman aikana elpyminen jää kesken. Väsymyksen syvetessä työntekijä alkaa epäillä selviytymistään ja suojautua väsymyksestä aiheutuvia paineita ja syyllisyyttä vastaan. Tämä johtaa vähitellen torjuvaan ja kyynistyvään, työn merkityksen kyseenalaistavaan asennoitumiseen. Väsymyksen ja kyynistymisen aikaansaama muutos uupuvassa työntekijässä yhdessä hänen riittämättömyyden kokemustensa kanssa vaikuttavat kielteisesti hänen minäkäsitykseen. Viimeisessä vaiheessa työntekijän ammatillinen itsetunto heikkenee ja jopa romahtaa. (Kalimo & Toppinen, 1997; Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, painossa).

sen kesto ja siihen sopeutuminen erottavat kuitenkin nämä kaksi tilaa. Stressissä ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen kuormittavan ristiriitatilanteen, minkä jälkeen voimavarat ja normaali toiminnan taso yleensä palautuvat (Brill, 1984). Hitaasti syvenevä työuupumus sen sijaan merkitsee voimavarojen ehtymistä, ratkaisun tuovien selviytymiskeinojen loppumista ja siten sopeutumisen epäonnistumista sekä näistä syistä lopuksi voimavarojen romahtamista. Olenainen ero on myös siinä, että työuupumus on kolmiulotteinen oireyhtymä, jossa lähinnä vain uupumusasteinen väsymys liittyy perinteisiin stressioireisiin. Tutkimuksissa fyysiset ja psyykkiset stressioireet ovatkin olleet selvästi vahvemmin yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen kuin kyynistyneisyyteen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon (Schaufeli & Dierendonck, 1993).

Työuupumuksella ja masennuksella on joitakin yhteisiä oireita, kuten vähäinen energisyys, väsymys ja keskittymisvaikeudet (Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, painossa). Katsauksissa ja meta-analyseissa on kuitenkin toistuvasti päädytty siihen johtopäätökseen, että työuupumus ja masennus ovat erillisiä, vaikkakin toisiinsa liittyviä ilmiöitä (Glass & McKnight, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom ym., painossa). Tutkimuksissa on havaittu, että heikot työolot selittävät enemmän työuupumus- kuin masennusoireita (esim. Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van der Hulst & Brouwer, 2000). Yksilöllisistä tekijöistä ylivertauuden tunteen vähäisyys on ollut ominaista masentuneille muttei työuupuneille (Brenninkmeyer, Van Yperen & Buunk, 2001). Kun työuupumuksesta kärsivät voivat vielä ainakin osittain nauttia elämästään ja ponnistella pärjätäkseen, saadakseen arvostusta ja 'paikan auringossa', niin masentuneet ovat usein jo luovuttaneet 'kamppailun'. Myös psyko-metrisesti tarkasteltuna työuupumus- ja masentuneisuusosiot ovat latautuneet omiksi faktoreikseen (Leiter & Durup, 1994; Glass, McKnight & Valdimarsdotter, 1993; Bakker ym., 2000) ja työuupumuksen oireista lähinnä uupumusasteinen väsymys on ollut yhteydessä myös masennusoireisiin (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Työuupumus liittyy selvästi työn kontekstiin, kun taas masennus viittaa yleiseen pahoinvointiin, joka ulottuu kaikkiin elämänalueisiin eikä mitenkään välttämättä johdu työstä. Koska molemmissa oireet ovat hyvin pysyviä, on niiden syy-seuraussuhteen tutkiminen vaikeaa. Teoreettisena oletuksena – ja enemmän empiiristä tukea saaneena kuin päinvastainen – on, että syvetessään työuupumus voi johtaa masennukseen (Schaufeli & Enzmann, 1998; Glass, McKnight & Valdimarsdotter, 1993). On myös mahdollista, että hyvin haitallisissa työoloissa työuupumus ja masennus voivat kehittyä osin samoista syistä rinnakkain (Iacovides, Fountoulakis, Moysidou & Ierodiakonou, 1999; Knight & Glass, 1995). Kaiken kaikkiaan työuupumus on siis yhteydessä stressiin ja masennukseen, mutta erottuu niistä omaksi työpahoinvoinnin tilakseen.

1. JOHDANTO

Työuupumukselle on harvoin nimettävissä yhtä ainoaa syytä. Osittain tämä johtuu työuupumuksen hitaasta kehittymisestä, jolloin uupuminen voi tuoda mukanaan uusia ja toissijaisia, oireita edelleen syventäviä ongelmia, kuten ihmissuhdevaikeudet työpaikalla. Näyttö työuupumuksen yhteyksistä työn ja työolojen epäkohtiin on kuitenkin vakuuttavaa (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993).

Yksittäisistä tekijöistä esimerkiksi työn määrällisen kuormittavuuden (kiire, aikapaine, tekemättömät työt), työroolien epäselvyyden, asiakastyössä tunnekuormituksen, työpaikan ilmapiiriongelmiin ja sosiaalisen tuen ja palautteen vähäisyyden sekä olemattomien mahdollisuuksien osallistua päätöksentekoon organisaatiossa, organisaation byrokraattisuuden ja organisaation henkilöstömuutosten on todettu olevan yhteydessä työuupumusoireiluun (mm. Schaufeli & Enzmann, 1998; Kalimo ym., painossa). Nämä ovat työtehtäviin, työpaikan vuorovaikutussuhteisiin ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, joihin suurin osa kaikesta työuupumustutkimuksesta on toistaiseksi kohdistunut (kuva 1.1). On tutkittu työntekijän ja työn piirteiden yhteensopivuutta tai yhteensopimattomuutta tai työoloja ikään kuin yksilön ulkopuolelta vaikuttavina tekijöinä. Työuupumusteorioiden näkökulmasta ja tutkimusnäytön perusteella keskittyminen työoloihin on ollut perusteltua. Tällöin on kuitenkin sivuutettu laajempi sosiaalinen konteksti ja toisaalta yksilöllisemmät tekijät: koko elämänculussa vaikuttavat seikat, kuten sosioekonomiset olosuhteet, työura, kodin ja muun yksityiselämän tapahtumat ja kokemukset sekä persoonallisuus (ks. kuva 1.1).



Kuva 1.1. Työuupumustutkimuksen mahdollisia tarkastelukohteita

1. JOHDANTO

Toistaiseksi kattavimmassa koosteteoksessa tähänastisista työuupumuksen teorioista, tutkimustuloksista ja interventioista Schaufeli ja Enzmann (1998, 136) kirjoittavat:

“...(työuupumus) voi myös olla oire laajemmista sosiaalista tekijöistä, jotka ulottuvat työntekijän subjektiivisen kokemuksen ja tietyn organisatorisen ympäristön ulkopuolelle. Näin ollen on todennäköistä, että myös syvälle juurtuneet rakenteelliset tekijät yhteiskunnallisella ja kulttuurisella tasolla myötävaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen, tai ne ovat ainakin virittäneet näyttämön sen esiintymiselle.”

Työuupumustutkimuksen psykologisesta viitekehystä johtuen tällaista Schaufelin ja Enzmannin viitoittamaa tutkimusta on kuitenkin erittäin vähän. Jo yli kymmenen vuotta sitten Starrin ym. (Starrin, Larsson, & Styrborn, 1990) näkivät psykologisen työuupumustutkimuksen suurimpana rajoituksena yhteiskunnan sekä työuupumusta tuottavien sosiaalisten olosuhteitten analyysin laiminlyönnin, eikä sellaisia analyyseja ole tehty myöhemminkään. Esimerkiksi epidemiologinen terveyden sosiaalisen eriarvoisuuden tutkimus on kukoistanut Suomessa ja muualla, mutta tarkastelun kohteena ovat olleet muut terveyden ja sairauden osoittimet, ei työuupumus.

Työuupumustutkijoilla on harvoin ollut käytettävissä todellisia pitkän aikavälin seuranta-aineistoja, joiden avulla olisi voitu selvittää työuran tai ainakin työuran merkittävän osan kestoisten tekijöiden yhteyksiä hyvinvointiin. Poikkileikkaustutkimuksissa ja lyhyen aikavälin seurantatutkimuksissa on usein havaittu positiivinen yhteys työn epävarmuuskokemusten ja työuupumuksen välillä (Dekker & Schaufeli, 1995), muttei ole pystytty selvittämään, miten työn epävakaukokemukset vaikuttavat pitkällä aikavälillä hyvinvointiin.

Kun työn ja muun elämän välisiä yhteyksiä työuupumukseen on tutkittu, on pääsääntöisesti rajoitettu työolojen, työn ja perheen ristiriidan ja työuupumuksen välisten yhteyksien todentamiseen (Allen, Herts, Bruck, & Sutton, 2000; Geurts & Demerouti, 2003). Tällöin työn ja perheen ristiriidalla on yleensä tarkoitettu sitä, että työn kuormitukset heijastuvat rasittuneisuutena muuhun elämään, mikä edelleen on yhteydessä työuupumukseen. Paljon harvemmin on tutkittu sitä, miten kodin rasittavat piirteet voivat siirtyä töihin ja heikentää työntekijän työhyvinvointia. Muun elämän olosuhteiden käsitteellistäminen on ylipäätään ollut tämän alueen tutkimuksissa suppeaa. Geurts ja Demerouti (2003) ovat ehdottaneet, että jatkossa tulisi selvittää esimerkiksi yksityiselämän kriittisten elämäntapahtumien merkitystä työ- ja perhe-elämän tasapainolle ja hyvinvoinnille.

Monet asiantuntijatahot ovat viime aikoina julkisuudessa esittäneet, että nimenomaan muun elämän kuormitukset ovat usein tai jopa pääsääntöisesti työuupumuksen taustalla (ks. kuva 1.1). Sellaiset lehtiotsikot ja jutut kuin ”työperäinen uupumus

1. JOHDANTO

on harvinaista” (Seretin, 2001), ”uupumuskeskustelu uuvuttaa” (Rinta-Mänty, 2000), ”työuupumusta ei ole, on vain huonosti nukuttuja öitä” (Ukkola, 2003) ja EVAn selvitys ”Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä” (Piha, 2004), jonka mukaan nuorten työuupumus on ennen kaikkea nuorten ahnehtivan ja kuluttavan ’lifestylen’ tulos, viittaavat ensinnäkin siihen, että työuupumuksesta näytti muodostuvan yleisnimike kaikelle 1990-luvun laman jälkeiselle pahoinvoinnille. Toiseksi niissä viitataan siihen, että työuupumuksen taustalla on usein ’muun elämän murheet’ eivätkä työn krooniset epäkohdat. Ensiksi mainitusta on mahdollista olla samaa mieltä, sillä työuupumuskäsite omaksuttiin maassamme nopeasti, ja sitä hyödynnettiin julkisessa keskustelussa usein varsin kriittittömästi ja työterveyden asiantuntijoiden työuupumusmäärittelmistä piittaamatta. Kaikki uupumus ei ole työuupumusta. Sen sijaan tutkimuksen puuttuessa on vaikea ottaa kantaa muun elämän kuormitusten osuuteen työuupumuksen kehittämisessä. Joka tapauksessahan työolojen ja työuupumuksen yhteyksistä kertovia tutkimuksia on olemassa lukuisia. Kun niissä ei kuitenkaan ole tutkittu samanaikaisesti muun elämän raskuuden vaikutuksia, on työuupumus mahdollista nimetä yleiseksi uupumukseksi.

Työntekijöiden persoonallisuuden piirteiden ja työuupumuksen yhteyksiä on tutkittu vähän verrattuna työolojen ja työuupumuksen välisten yhteyksien tutkimiseen. Lähinnä kliininen, potilastyölähtöinen tutkimus on korostanut yksilöllisten tekijöiden merkitystä työuupumuksen kehittämiselle (Schaufeli & Enzmann, 1998). Selvittämällä persoonallisuuden ja työuupumuksen suhdetta ilman, että samanaikaisesti otetaan huomioon kattavasti (epäsuotuisten) työolojen vaikutus, voidaan päätyä vahvoista keskinäisistä yhteyksistä kertoviin tuloksiin tietämättä esimerkiksi, vaikuttiko persoonallisuus työuupumukseen vai päätymiseen sellaisiin työoloihin, jotka voivat aiheuttaa työuupumusta (Schaufeli & Enzmann, 1998, 77). Riippuen siitä, nähdäänkö persoonallisuustekijät vai työolot ratkaisevina työuupumuksen kehittymiselle, päädytään helposti erilaisiin käsityksiin yksilön ja työyhteisön vastuusta ja erilaisiin työuupumuksen ehkäisyn toimintamalleihin.

Merkille pantavaa on, että työuupumustutkimus on ollut hyvin empirististä ja perustunut työuupumustutkimuksen pioneerivuosien 1970–80-luvun vaihteen jälkeen lähes yksinomaan kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen. Tutkimukseen perustuvia laadullisia kuvauksia työuupumuksesta (poikkeuksena esim. Bernier, 1998; Alho, Ruuska, & Toskala, 2003; Perttunen, Haataja, & Kautto, 2002) ja sen kehittämisestä ei juurikaan ole tehty. Itse ilmiön ymmärtämiselle tämä on ollut haitallista, sillä vaikka ymmärrys työuupumuksen syistä ja seurauksista on laajentunut viimeisen 20 vuoden aikana, ei käsitys itse työuupumuksen luonteesta, oireista ja etenemisestä ole olennaisesti syventynyt. Tätä on tosin vaikeuttanut myös toisaalta työuupumuksen pysyvyys: oireet säilyvät kauan samalla tasolla tai kuormittavat työolot pysyvät muuttumattomina ja toisaalta dynaamisuus: ihmisillä on erilaisia selviytymiskeinoja ja väyliä. Työuupumuksen ja siihen vaikuttavien tekijöiden tutkiminen on hankalaa millä tahan-

1. JOHDANTO

sa tutkimusasetelmalla (Schaufeli & Enzmann, 1998, 190). Kaikkiaan työuupumus-tutkimuksen teoriaperustan syventäminen, psykologisen viitekehyksen laajentaminen ja esimerkiksi laadulliset tapaustutkimukset olisivat tarpeen.

1.3 ...Työn imuun

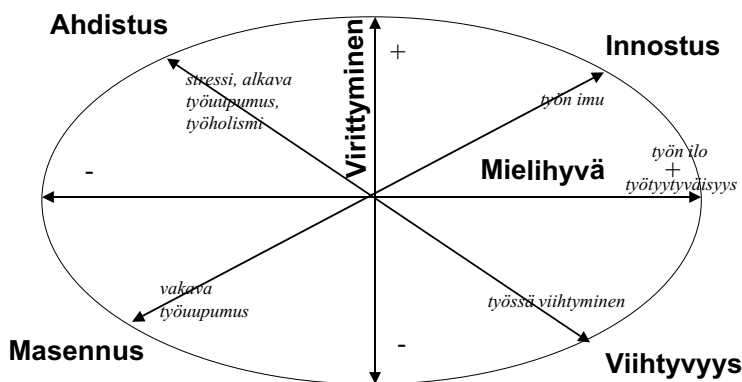
Suurin osa työhyvinvointia ja terveyttä työssä kuvaavista tutkimuksista ovat itse asiassa tutkimuksia pahoinvoinnista ja sairauksista, sillä 92 prosenttia tämän alueen tutkimuk-sissa käytetyistä hyvinvointi- ja terveystiedon mittareista on katsauksessa osoittautu-nut negatiivisiksi (Kahn & Byosiere, 1992). Esimerkiksi työterveyspsykologian keskeisessä tieteellisessä julkaisussa, *Journal of Occupational Health Psychology*-ssa, 95 prosentissa kaikista julkaistuista artikkeleista on käsitelty työntekijöiden hy-vinvoinnin ja terveyden kielteisiä puolia, kuten sydän- ja verisuonitauteja ja stressiä, kun taas ainoastaan 5 prosentissa tutkimuksista on tarkasteltu työmotivaation ja tyytyväisyyden kaltaisia positiivisia hyvinvoinnin aspekteja (Schaufeli & Bakker, 2003).²

Työelämässä on monia hyvinvoinnin ja terveyden riskitekijöitä, jotka on syytä tunnustaa. Silti tutkimalla pelkästään ongelmia on vaikea löytää muuta kuin ongel-mia. Silloin myös työyhteisön kehittämishankkeet voivat päätyä tavoittelemaan lähinnä ongelmien ehkäisyä – eivät jonkin hyvän edistämistä. Ylipäätään työhyvinvointia koskeva keskustelu työpaikoilla ja esimerkiksi tiedotusvälineissä voi sävyttyä yksipuolisen kielteiseksi, jollei edes ole sellaisia analyyttisiä käsitteitä, joilla kuvata myönteisiä tiloja ja kokemuksia. Lisäksi on epätodennäköistä ja varmasti useimpien ihmisten kokemustenkin vastaista ajatella, että työhyvinvointi on vain yksinkertainen jatku-mo, johon ei sisälly edes se periaatteellinen mahdollisuus, että voisi samanaikaisesti kokea sekä positiivista työhyvinvointia että esimerkiksi kuormittuneisuutta. Työhy-vinvointi on luultavimmin muutakin ja enemmän kuin vain oireiden puuttumista. On tarve kokonaisvaltaisille työhyvinvoinnin hahmotuksille, malleille ja teorioille.

Peter Warr (1999) on muodostanut subjektiivisen hyvinvoinnin perusluokituksen. Hyvinvointi tilana on sen mukaan jaoteltavissa yhtäältä siihen liittyvän viritty-neisyyden ja toisaalta sitä koskevan mielihyvän mukaan kuvan 1.2 mukaisesti. Suurin osa tutkimuksesta on suuntautunut vähäisen mielihyvän hyvinvointikokemuksiin, kuten masennukseen ja ahdistukseen. Työhyvinvoinnin osalta pitkälle edennyttä

² Tutkimuksen yksipuolisuus ei mitenkään rajaudu työterveyspsykologiaan. Psykologisissa tutkimuk-sissa on yleensäkin tutkittu moninkertaisesti hyvinvoinnin kielteisiä puolia verrattuna myönteisiin (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Esimerkiksi tietokantahaut tutkimuksista kertovat, että hakusanat 'virhe' (error) ja 'ennakkoluulo' tai 'yksipuolisuus' (bias) löytyvät monin verroin yleisemmin tutki-muskielestä kuin hakusanat 'vahvuus' (strength) ja 'hyve' (virtue) (Sheldon & King, 2001).

1. JOHDANTO



KUVA 1.2. Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Warr, 1999; kursivoidut kohdat omia lisäyksiäni)

työuupumusta luonnehtii vähäinen virittyneisyys ja mielihyvä. Vähäinen mielihyvä mutta korkea virittyneisyys luonnehtii stressiä, kehittyvää työuupumusta ja esimerkiksi työholismia, joka tosin itsessään ehkä osuvammin kuvaa työhön suhtautumista ja tekemisen tapaa kuin hyvinvointia. Sellaisenaan rentoutuneisuus ja työssä viihtyminen sisältävät mielihyvää mutta vähäisesti aktiivisuutta. Työtyytyväisyyden voi ajatella kuuluvan kuvassa oikealle x-akselin tuntumaan ja työn ilon hieman sen yläpuolelle. Aktiivista innostusta, virittyneisyyttä ja mielihyvää ilmentävälle työhyvinvoinnille on luotu vain vähän käsitteitä saati menetelmiä sen arvioimiseksi.

Hollannissa (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) kehitetty työhyvinvointikäsite, 'work engagement', jonka olen suomeksi nimennyt *työn imuksi*, kuvaa nimenomaan työhyvinvointia positiivisena tilana. Wilmar Schaufeli ja hänen tutkimusryhmänsä ovat määritelleet työn imun suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen (Hakanen, 2002). Työn erilaisten voimavarojen, kuten työn kehittävyden, esimiehen tuen, arvostuksen ja myönteisten asiakaskontaktien on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Hakanen, 2004).

Työn imu käsitteen ja sen arvioimiseksi kehitetyn menetelmän avulla (samanlaisesti esimerkiksi työuupumuksen kanssa) on mahdollista tarkastella työhyvinvointia aiempaa moniulotteisemmin sekä hyvinvointina että pahoinvoinnin puuttumisena. Tällöin on myös mahdollista, että työhyvinvointiin, sen selittäjiin ja seurauksiin liittyy osin toisistaan erillisiä mutta rinnakkaisia – myönteisiä ja kielteisiä – kehityskulkuja

1. JOHDANTO

(Demerouti ym., 2001). Tästä näkökulmasta, kun halutaan ymmärtää samanaikaisesti sekä hyvää että huonoa hyvinvoinnissa, osoittautuvat esimerkiksi tunnetut stressiteoreettiset mallit, kuten Karasekin työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien malli (Karasek, 1979) ja Siegristin ponnistusvastine malli (Siegrist, 1996) liian yksinkertaisiksi.

Työn imua koskevan tutkimuksen käynnistyminen ajoittuu *positiivisen psykologian* liikkeen syntyyn (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), jonka osana sitä voidaan pitää. Sheldonin ja Kingin (2001) mukaan positiivinen psykologia on tieteellistä tutkimusta tavallisista inhimillisistä vahvuuksista ja hyveistä sekä kiinnostuksen suuntaamista siihen, ”mikä toimii, mikä on oikein ja mikä kehittyy parempaan”. Sen tutkimuskohteita ovat yhtä lailla positiiviset subjektiiviset kokemukset kuin ihmisyyden toteutumista edistävät sosiaaliset käytännöt ja rakenteet (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). On korostettu, että positiivisen organisaatiopsykologisen tiedon tulisi olla mitattavissa olevaa sekä kehitettävissä ja työyhteisöissä edistettävissä (Luthans, 2002). Näin tutkimuksen ja käytännön tulee kulkea rinnakkain.

1.4 Tutkimuksen teemat, aineistot ja menetelmät sekä kirjan rakenne

Tämän tutkimuksen yleisenä tavoitteena on ensinnäkin tutkia työuupumustutkimuksen vähän tutkittuja mutta ilmiön ymmärtämisen kannalta keskeisiä aihealueita. Niissä ihminen on pyritty ymmärtämään laajemmin kuin vain työntekijänä, johon työympäristö vaikuttaa. Tarkastelun kohteena ovat työuupumus ja yleinen hyvinvointi sosiaalisen taustan, elämäntavan, työuran, yksityiselämän kuormitusten ja persoonallisuustekijöiden näkökulmasta. On siis haluttu luoda katse organisatoristen tekijöiden taakse. Toisena tavoitteena on tarkastella uutta positiivista työhyvinvointikäsitettä, työn imua sekä sen mahdollisia taustatekijöitä ja seurauksia ja yhteyttä sen käsitteelliseen vastakohtaan, työuupumukseen. Kolmantena tavoitteena on saattaa teoreettisesti yhteen tutkimuksen erilliset teemat ja tulokset tulkiten niitä voimavarojen menettämisen ja saavuttamisen näkökulmasta.

Tutkimuksessa on käytetty kolmea aineistoa, joista kaksi ensimmäistä ovat kvantitatiivisia kyselyaineistoja ja kolmas laadullinen haastatteluaineisto:

- (1) Luvut 2–5 perustuvat Arvo Ylppön (Helsingin yliopistossa Terve lapsi - tutkimuksen viimeinen vaihe 1961–63) suomalaisilla nuorilla toteuttaman ”Terve lapsi”- tutkimuskohortin 35-vuotisseurantaan (Työterveyslaitoksella seurantatutkimukset vuosina 1985 ja 1998).
- (2) Luvun 6 aineisto koostuu edellä mainitun 35-vuotisseurannan kyselytutkimuksen viimeisen vaiheen perusteella runsaasti työuupumusoireilleiden osallistujien tematisoituihin haastatteluihin.

1. JOHDANTO

Taulukko 1.1. Tutkimuksen luvut, niiden pääkysymykset, aineistot sekä päämuuttujat ja -menetelmät.

Kirjan luku ja teema	Pääkysymys	Tutkimusaineisto	Muuttujat (tulomuuttujat lihavoituina)	Päämenetelmät
1. Johdanto				
2. Katse organisatoristen tekijöiden taakse: sosio-ekonominen elämänkulun näkökulma työhyvinvointiin	Kasautuvatko elämänkulun aikaisten haitallisten olosuhteitten vaikutukset heijastuen työhyvinvointiin työuran loppuvaiheessa? Ulottuvatko työuupumuksen juuret yli vuosikymmenen takaisin työ- ja elämänilosuhteisiin?	35-vuotisseuranta: Terve lapsi -kohortti (N = 532) - lähes edustava otos 44-57-vuotiaista suomalaisista - pitkätaimasetelmassa kolme tutkimuskertaa vuosina 1961-63, 1985 ja 1998	Sosioekonominen asema lapsuudessa ja aikuisena, kognitiivinen suorituskyky lapsena, työn vaatimukset ja työn monipuolisuus työuralla, työuupumus, itse arvioitu terveys ja eläkeaikomukset	Rakenneyhtälöanalyysit
3. Kun työurasta tulee epävakaa	Onko epävakaa työura yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytymättömyyteen? Ovatko vaikutukset työuupumukseen erilaisia kuin yleiseen hyvinvointiin?	35-vuotisseuranta: Terve lapsi -kohortti (N = 532) - lähes edustava otos 44-57-vuotiaista suomalaisista - pitkätaimasetelmassa tietoa työurasta vuosilta 1985 ja 1998	Työpaikkojen ja työttömyyskertojen lukumääriä vuosien 1985-1998 välillä, määräraikaisuus, työn epävarmuus ja taloudellinen toimeentulo vuosina 1985 ja 1998, työuupumus ja elämään tyytyväisyys	Yksisuuntainen varianssi- ja kovarianssianalyysi (ANOVA ja ANCOVA) sekä parittaiset ryhmävertailut (Gabrielin testi)
4. Uuvuttaako työ vai muu elämä?	Ovatko yksityselämän kriisit ja muut kuormitukset yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyttymättömyyteen? Onko työuupumus todellakin työpöästä?	35-vuotisseuranta: Terve lapsi -kohortti (N = 532) - lähes edustava otos 44-57-vuotiaista suomalaisista - poikkileikkauks-asetelmassa tietoa vuodelta 1998 ja retrospektiivistä tietoa aiemmista elämän kriiseistä ja muista kuormituksista	Työn vaatimukset, työn hallintamahdollisuudet, työroolien selkeys, työssä eristyneisyys ja työn yksitoikkoisuus, kielteiset elämäntapahtumat, työuupumus ja elämään tyytyväisyys	Rakenneyhtälöanalyysit sekä hierarkkiset regressioanalyysit
5. Persoonallisuustekijät hyvinvoinnin voimavara vai uhka?	Ovatko persoonallisuustekijät vai työolot tärkeämpiä työuupumukselle ja elämään tyytyväisyydelle? Millaisia ovat persoonallisuustekijöiden ja työolojen yhdysvaikutukset hyvinvointiin?	35-vuotisseuranta: Terve lapsi -kohortti (N = 532) - lähes edustava otos 44-57-vuotiaista suomalaisista - poikkileikkauks-asetelmassa tietoa vuodelta 1998	Samat työn piirteet kuin luvussa 4, lisäksi koherenssin tunne ja velvollisuusdentunne, työuupumus ja elämään tyytyväisyys	Hierarkkiset regressioanalyysit

1. JOHDANTO

<p>6. Työssä uupuminen voimavarojen menettämisen kierteenä</p>	<p>Miten työuupumus kehittyi ja syvenee runsaasti työuupumusoireita kokeneitten näkökulmasta? Mitkä seikat työntekijän sosiaalisessa ja yksilöhistoriallisessa kontekstissa ovat merkityksellisiä työuupumuksen kehittymiselle? Millaisia ovat työuupumisen mekanismit voimavarojen säilyttämisteorialla tulkittuina, ja miten teoriaa olisi tarkennettava aineiston valossa?</p>	<p>Terve lapsi -kohortista valittu haastateltaviksi eniten työuupumusoireita kokeneet (N = 22)</p>	<p>Haastattelujen teemoittainen ja henkilöiden mukainen analysointi Atlas/tu-ohjelmalla</p>
<p>7. Työn imu suomalaisessa opetusalan organisaatiossa</p>	<p>Mitä on työn imu ja voidaanko sitä mitata luotettavasti? Mikä on rakenneyhtiöanalyysien työn imun yhteys työuupumukseen? Onko työhyvinvointi muutakin kuin rasitusoireiden puuttumista?</p>	<p>Opetusalan organisaation henkilöstö (N = 3365) - ison opetusalan koko henkilöstölle suunnattu kyselytutkimus v. 2001</p>	<p>Työn määrällinen kuormittavuus, oppilaiden huonon käyttäytymisen kuormittavuus, fyysisen työympäristön rasittavuus, vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiehen tuki, tiedonkulku, ilmapiiri ja innovatiivisuus työyhteisössä, työn imu ja työuupumus, terveys, työkyky, stressi, työttömyyväisyys, ero- ja eläkeaikomukset</p> <p>Konfirmatorinen faktorianalyysi avulla</p>
<p>8. Työn imu, työuupumus ja kaksi polkua työhyvinvointiin</p>	<p>Pitäisikö 'työssä jaksaminen' ymmärtää laajemmin kuin yhtenä jatkumona? Onko työhyvinvointi kuvattavissa ja tutkittavissa energia- ja motivaatiopolkuina, jossa työuupumuksella ja työn imulla on erilaiset seittäjät ja seuraukset?</p>	<p>Opetusalan organisaation henkilöstö (N = 3365) - ison opetusalan koko henkilöstölle suunnattu kyselytutkimus v. 2001</p>	<p>Rakenneyhtiö-analyysit, ristikkäisvalidointi (cross-validation) rakenneyhtiömallien avulla</p> <p>Samat työn piirteet kuin luvussa 7, ja lisäksi työn imu ja työuupumus, terveys, työkyky ja organisaation sitoutuminen</p>
<p>9. Yhteenveto</p>			

1. JOHDANTO

(3) Luvuissa 7 ja 8 on hyödynnetty suuressa opetusalan organisaatiossa vuonna 2001 tehtyä työhyvinvointitutkimusta.

Aineistot 1 ja 2 perustuvat väestötantaan, kun taas aineisto 3 koostuu yhden toimialan yhden organisaation henkilöstöstä. Tutkimusaineistoa koskevat tiedot on esitelty aina siinä luvussa, jossa kyseistä aineistoa on ensimmäisen kerran käytetty, eli luvuissa 2, 6 ja 7.

Tutkimus rakentuu johdanto- ja pohdintalukujen lisäksi seitsemästä luvusta, jotka muodostavat seitsemän osatutkimusta. Jokainen luku sisältää oman johdantonsa, tutkimuskysymyksensä, tuloksensa ja pohdintansa. Tästä syystä tutkimuksen pääkysymykset, keskeiset muuttujat ja päämenetelmät, on tässä yhteydessä ainoastaan koottu oheiseen taulukkoon 1.1.

Temaattisesti luvut kulkevat pareittain. Lukuja 2 ja 3 yhdistävänä teemana on tutkia, missä määrin terveyden sosiaalinen (väestöryhmittäinen) eriarvoisuus toteutuu myös työhyvinvoinnin kohdalla. *Luvussa 2: Katse organisatoristen tekijöiden taakse: sosioekonominen elämäntilanteen näkökulma työhyvinvointiin* on tutkittu 35 vuoden aikaperspektiivillä epäsuotuisan elämänuran hypoteesia, jonka pohjalta voidaan olettaa, että lapsuusiän sosioekonominen tausta ja yksilöllinen kognitiivinen suorituskyky ennustavat koulutustasoa, jonka vuorostaan otaksutaan vaikuttavan keskeisiin työolokokemuksiin työuran aikana. Yhdessä näiden tekijöiden odotetaan olevan suorassa tai epäsuorassa yhteydessä työhyvinvointiin työuran loppuvaiheessa. *Luvussa 3: Kun työurasta tulee epävakaa* on tarkasteltu 13 vuoden aikavälillä erilaisten työuran epävakauden indikaattoreiden (esimerkiksi työpaikkojen lukumäärän, työsuhteen määräaikaisuuden ja työn epävarmuuden) yhteyksiä työuupumukseen ja yleiseen henkiseen hyvinvointiin.

Luvuissa 4 ja 5 tarkastellaan sitä, mikä merkitys työhyvinvoinnille on työn ulkopuolisilla yksilöllisillä seikoilla. *Luvussa 4: Uuuttuako työ vai muu elämä?* on tutkittu, ovatko yksityiselämän akuutit ja krooniset kuormitustekijät yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, ja millainen on niiden ja heikkojen työolojen yhteisvaikutus hyvinvointiin. *Luvussa 5: Persoonallisuustekijät: hyvinvoinnin voimavara vai uhka?* on vastaavasti tarkasteltu, ovatko persoonallisuustekijät yhteydessä hyvinvointiin ja onko työolojen vaikutus koettuun hyvinvointiin sekä työssä että yleensä riippuvainen persoonallisuustekijöistä.

Luku 6: Työssä uupuminen voimavarojen menettämisen kierteenä kuvaa 22 runsaasti työuupumusoireilleen ihmisen työuupumuksen taustoja ja kehittymistä. Haastateltujen kokemuksia eritellään voimavarojen säilyttämisteorian avulla (mm. Hobfoll, 1989, 1998; Hobfoll & Freedy, 1993). Luku on muista luvuista erillinen mutta sivuaa ja syventää niissä käsiteltyjä teemoja, kuten yksityiselämän kuormitusten ja persoonallisuustekijöiden merkitystä työssä jaksamiselle.

1. JOHDANTO

Luvuissa 7 ja 8 on tutkittu työn imua ja sen kanssa rinnakkain työuupumusta opettajilla ja muulla opetusalan henkilöstöllä. *Luvussa 7: Työn imu suomalaisessa opetusalan organisaatiossa* on esitelty työn imu käsite ja validoitu sen arviointiin kehitetty kyselymenetelmä. Lisäksi on tarkasteltu työn imun esiintymistä eri ammattais- ja henkilöstöryhmissä sekä sen yhteyksiä muihin hyvinvoinnin ja terveyden indikaattoreihin. *Luvussa 8: Työn imu, työuupumus ja kaksi polkua työhyvinvointiin* testataan työn vaatimusten – työn voimavaratekijöiden mallia opettajilla ja muulla opetusalan henkilökunnalla. Tavoitteena on selvittää, onko työhyvinvointi ja sitä koskevat prosessit mahdollista ymmärtää yhtäältä työntekijän energiaa kuluttavana ja toisaalta motivationaalista hyvinvointia lisäävänä polkuna.

Kirjan viimeisessä, yhdeksännessä luvussa on koottu yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset. Yksityiskohtaisemmin tulokset ja pohdinnat ovat aiemmissa luvuissa. Viimeisessä luvussa tarkoituksena on saattaa yhteen tutkimuksen keskeiset havainnot hyödyntämällä jo kuudennessa luvussa tarkemmin esiteltyä voimavarojen säilyttämisteoriaa ja lukemalla tuloksia sen teoreettisesta viitekehyksestä, jolloin osoitetaan, että tutkimuksen keskeiset tulokset – ja hyvinvointi – voidaan ymmärtää voimavarojen menetysten tai saavuttamisen näkökulmasta.

Lähteet

- Ahola, K., Honkonen, T., & Nykyri, E. (2004). Työuupumus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 162–167. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alho, I., Ruuska, P., & Toskala, A. (2003). Työuupumus merkitysorganisaatioiden näkökulmasta. *Psykologia*, 38, 416–425.
- Allen, T. D., Herts, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research.–*Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Arola, H. (2004). Työelämä ei ole mielenterveydelle vaarallista. *Kelansanommat*, 1, 2004.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 13, 247–268.
- Bernier, D. (1998). A study of coping: Successful recovery from severe burnout and other reactions to severe work-related stress. *Work and Stress*, 12, 50–65.
- Brenninkmeyer, V., Van Yperen, N. W., & Buunk, B. P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature?–*Personality and Individual Differences*, 30, 873–880.
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout.–*Family and Community Health*, 6, 12–24.

1. JOHDANTO

- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621–656.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57–63.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Elo, A.-L., & Mattila, P. (2004). Psykkinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 105–114.–Helsinki: Työterveyslaitos.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. Winnubst & C. L. Cooper (toim.), *The handbook of work and health psychology*, 280–312. Chichester: John Wiley.
- Glass, D. C., & McKnight, J. D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: a review of the evidence. *Psychology and Health*, 11, 23–48.
- Glass, D. C., McKnight, J. D., & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses.–*Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61, 147–155.
- Hakanen, J. (2002). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen*, 16, 42–58.
- Hakanen, J. (2004). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 115–133.–Philadelphia: Taylor & Francis.
- Husman, P., & Husman, K. (2004). Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 168–177. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Moysidou, C., & Ierodiakonou, C. (1999). Burnout in nursing staff: is there a relationship between depression and burnout? *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 29, 421–433.
- Julkunen, R., Nätti, J., & Anttila, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Kahn, R., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. Teoksessa M. D. Dunnette & L. M. Hough (toim.),

1. JOHDANTO

- Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed.)*, 3, 571–650.–Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (painossa). *Työuupumuksen arviointi MBI-GS-menetelmällä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kandolin, I. (2004). Työajat ja työsuhteet. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 40–46. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–309.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J., ym. (toim.). (2004). *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, K., & Toivanen, M. (2004). Työ ja perhe. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 136–142.–Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 369–398.
- 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, 123–133.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression. A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7, 357–373.
- Lindström, K. (2004). Työyhteisöjen toimivuus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 115–127.–Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- McKnight, J. D., & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout, and depressive symptomatology: a replication and extension.–*Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63, 490–494.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997).–*The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Perttula, J., Haataja, H., & Kautto, A. (2002). Miten huomaa olevani työuupunut? Työuupumuksen tunnistamiskokemusten fenomenologis-psykologista kuvausta. *Työ ja ihminen*, 15, 157–170.
- Piha, K. (2004). *Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä*. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA.

1. JOHDANTO

- Rinta-Mänty, R. (2000). Uupumuskeskustelu uuvuttaa. *Talouselämä*, 5/2000.
- Saarela, P. (2003). Tuloksia nuorisobarometrasta. *Työ ja ihminen*, 17, 258–268.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2001). Werk an welbevinden: naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie [Work and well-being: towards a positive approach in occupational health psychology]. *Gedrag & Organisatie*, 14, 29–253.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2003). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished preliminary manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631–647.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional burnout*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seretin, L. (2001). Työperäinen uupumus on harvinaista. *Tiedon silta*, 2.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (painossa). Burnout, mental and physical health: a review of the evidence and a proposed explanatory model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 27–41
- Siltala, J. (2001). Tavallinen kansa ei ole hyötynyt globalisaatiosta. *Helsingin Sanomat*, 28.4.2001.
- Siltala, J. (2003a). Aggressio työelämässä. *Suomen Lääkärilehti*, 58, 3689–3692.
- Siltala, J. (2003b). Työelämän on rakennuttava ihmisen mittaisista haasteista. *Helsingin Sanomat*, 25.9.2003.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän buonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Starrin, B., Larsson, G., & Styrborn, S. (1990). A review and critique of psychological approaches to the burn-out phenomenon. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 4, 83–91.

1. JOHDANTO

- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555–570.
- Ukkola, J. (2003). Uneton Suomessa. Työuupumusta ei ole, on vain huonosti nukuttuja öitä. *Suomen Kuvalehti*, 12.12.2003.
- Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2004). Sairauspoissaolot. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 178–182.–Helsinki: Työterveyslaitos.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.), *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*, 392–412. New York: Russell Sage.
- Ylöstalo, P. (2003). *Työolobarometri lokakuu 2002*. Helsinki: Työministeriö.

2 KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE: SOSIOEKONOMINEN ELÄMÄNKULUN NÄKÖKULMA TYÖHYVINVOINTIIN³

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- Toteutuuko muun terveyden osalta tutkimuksissa vahvistettu sosioekonomiseen asemaan perustuva eriarvoisuus myös työhyvinvoinnin kohdalla?
- Vahvistaako tutkimus teoreettisen 'epäsuotuisan elämänuran hypoteesin', jonka mukaan sosioekonomiset ja yksilölliset olosuhteet lapsuudessa ennustavat koulutustasoa, joka edelleen ennustaa tulevia aikuisiän työoloja, joiden vuorostaan oletetaan olevan yhteydessä työuupumukseen, terveyteen ja aikeisiin jatkaa työelämässä normaaliin eläkeikään asti?
- Ulottuvatko työuupumuksen juuret yli kymmenen vuoden takaisin työ- ja elinolosuhteisiin?
- Onko työuupumusta ylipäätään perusteltua tutkia organisatorista kontekstia laajemmasta näkökulmasta?

2.1 Johdanto

Sosioekonominen asema ja terveys

Harva asia sosiologisessa ja epidemiologisessa tutkimuksessa lienee niin hyvin ja yksimielisesti dokumentoitu kuin väestöryhmien väliset terveyserot eli sosiaalinen eriarvoisuus terveydessä ja sairastavuudessa kaikkialla siellä, missä asiaa on tutkittu (Feinstein, 1993; Fox, 1989). Sosioekonomista asemaa on pidetty jopa tärkeimpänä terveyttä määrittävänä tekijänä (Carroll & Davey Smith, 1997).

Väestöryhmien, sellaisten kuin esimerkiksi sosioekonomisten ryhmien tai sukupuolten, väliset terveyserot ovat osoittautuneet hyvin pysyviksi ja myös läpi historian tunnetuksi ilmiöksi. Jo esiteollisista ajoista lähtien on runsaasti todistustaineistoa

³ Luku on laajennettu versio käsikirjoituksesta Hakanen, J., Jokisaari, M. ja Kalimo, R. A socioeconomic view of work-related well-being - A 35-year prospective study.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

siitä, että sosiaalisesti ja taloudellisesti suotuisissa olosuhteissa eläneet ovat olleet terveempiä kuin heikommassa olosuhteissa eläneet (Carroll, Smith, & Bennett, 1996). Yllättävämpää on ehkä kuitenkin, että nykyisinkin tämänsuuntaiset terveyserot koskevat joitakin poikkeuksia (esim. melanoomaa ja rintasyöpää) lukuun ottamatta kaikkia terveyden ja sairauden osoittimia itse arvioidusta, subjektiivisesta terveydestä kuolleisuuteen (Adler ym., 1994).

Kaikista terveyserojen kaventamiseen tähtäävistä toimenpiteistä huolimatta kuilu on ollut hyvin pysyvä ja monissa maissa, kuten Englannissa ja Yhdysvalloissa, yhä syvenevä (Carroll ym., 1996; Marmot, Ryff, Bumpass, Shipley, & Marks, 1997). Suomessakin Terveyttä kaikille vuoteen 2000 ja Terveys 2015 ohjelmissa pyrkimyksenä on ollut sosioekonomisten terveyserojen supistaminen. Tavoitteista huolimatta erot ovat pysyneet ennallaan tai jopa suurentuneet. Esimerkiksi väestöryhmien terveyserojen välinen kuilu kuolleisuuden osalta on viime vuosikymmeninä vain kasvanut, olipa kyse sosioekonomisesta asemasta (Martikainen & Valkonen, 1995; Valkonen, Martelin, Rimpelä, Notkola, & Savela, 1993) tai esimerkiksi siviilisäädystä (Koskinen, Martelin, & Rissanen, 1999). Sen sijaan pitkäaikaisten haittaavien sairauksien ja itse arvioidun terveyden osalta lamavuodet eivät ainakaan lyhyellä tähtämellä kasvattaneet eri sosiaaliluokkien välisiä eroja vuosina 1986–1994 (Manderbacka, Lahelma, & Rahkonen, 2001). Toisaalta terveyserot eivät myöskään ole kaventuneet. Jopa pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa ihmiset ovat keskenään erilaisessa asemassa terveyden suhteen, ja tämä puolestaan vaikuttaa hyvin monella tavalla ihmisten elämään ja mahdollisuuksiin elämässä.

Suurimmassa osassa lukuisista sosioekonomisen aseman ja terveyden suhteita tarkastelleista tutkimuksista on kiinnitetty huomiota nimenomaan terveyden ja aikuisiän sosioekonomisen aseman välisiin yhteyksiin (Smith, Hart, Blane, Gillis, & Hawthorne, 1997). Yhä enemmän on kuitenkin myös näyttöä siitä, että lapsuuden sosiaalisella taustalla voi olla aikuisiän sosioekonomisesta asemasta riippumaton itsenäinen vaikutus aikuisiän terveyteen. Voidaan silti olettaa, että suurin osa lapsuusiän taustan vaikutuksista aikuisiän terveyteen välittyy aikuisiän sosioekonomisen aseman kautta. Sosiaalinen tausta lapsuudessa vaikuttaa siihen, mihin sosiaaliseen asemaan päätyy aikuisena, mikä taas määrittää moninaisin tavoin terveyttä (Bäckman & Palme, 1998; Bosma, van de Mheen, & Mackenbach, 1999; Gliksmann ym., 1995; Kuh & Ben-Shlomo, 1997; Lundberg, 1997; Ostberg & Vagero, 1991; Power, Matthews, & Manor, 1998; Rahkonen, Lahelma, & Huuhka, 1997).

Toistaiseksi vielä melko harvoissa tutkimuksissa varhaisen ja myöhemmän elämänvaiheen sosioekonomisen aseman osoittimia ja niiden vaikutuksia terveyteen on tutkittu samassa yhteydessä (Nummela & Uutela, 2000; Gliksmann ym., 1995; Lundberg, 1997). On kysytty, johtuuko vahva yhteys lapsuus- ja aikuisiän sosioekonomisen aseman ja aikuisiän terveyden välillä yksinkertaisesti läpi elämän jatkuneen

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

puutteen vaikutuksista (Ben-Shlomo & Smith, 1991; Power ym., 1998). Koko elämänkulun ajan toimivien sosioekonomisten tekijöiden kasautuvien vaikutusten merkitys onkin nykyisin laajasti tunnustettu terveyserojen tutkimuksessa (Kuh & Ben-Shlomo, 1997; Rahkonen ym., 1997; Smith ym., 1997; van de Mheen, Stronks, Van den Bos, & Mackenbach, 1997). Näyttö pitkän aikavälin kasautuvista vaikutuksista terveyteen ja sairastavuuteen sekä terveyseroihin on kuitenkin yhä niukkaa (Power ym., 1998).

Ruotsalainen Olle Lundberg (1993) on esittänyt 'epäterveellisen elämänuran hypoteesin' (unhealthy life career). Sen mukaan sosiaalisen aseman kielteiset vaikutukset aikuisiän terveyteen ovat peräisin epäterveellisten elinolosuhteitten ketjusta, joka kaikkienensa voi johtaa sairauksiin tai ennenaikaiseen kuolemaan. Matala sosiaalinen asema ja huonot elinolot lapsuudessa voivat johtaa matalampaan koulutustasoon, mikä vuorostaan voi heikentää mahdollisuuksia työelämässä. Heikot työolot ja epävakaa työura puolestaan sisältävät monia terveysriskejä ja ihmiset, joilla on terveysongelmia, vetäytyvät myös muita todennäköisemmin ennenaikaisesti eläkkeelle. Toisin päin katsottuna hyvät lähtökohdat elämässä tukevat onnistumisia koulutus- ja työuralla, mikä taas moninaisesti tukee terveyttä ja sen ylläpitämisen mahdollisuuksia. Malli ei tietystikään ole deterministinen, mutta silti mahdollinen jopa tasavertaisia mahdollisuuksia korostavissa Pohjoismaissa.

Ainoa tutkimus, jossa Lundbergin esittämää hypoteesia on varsinaisesti testattu, on Bäckmanin ja Palmen sairauspoissaoloja koskeva tutkimus (Bäckman & Palme, 1998). Heidän tutkimuksessaan osoittautui, että lapsuuden matala sosioekonominen asema ja kasvuolosuhteiden taloudellinen niukkuus vaikuttivat aikuisiän sairauspoissaoloihin työpaikalta, ja näitä vaikutuksia välittivät sellaiset elämänuran seikat kuin koulumenestys, koulutustaso ja senhetkinen sosioekonominen asema. Heidän tutkimustuloksensa siis vahvistivat Lundbergin 'epäterveellisen elämänuran hypoteesia', jonka sisältöä he laajensivat nimeämällä hypoteesin 'epäsuotuisan elämänuran hypoteesiksi' (unfavourable life career).

Pitkään väestöryhmien terveyseroja tutkittaessa rajoituttiin vahvojen rakenteellisten selittäjien ja terveyden välisten yhteyksien tutkimiseen. Makrososiaalisten 'rakennemuuttujien' avulla on kuitenkin vaikea vastata kysymykseen, mitkä mekanismit lopultakin terveyseroja selittävät. Niinpä onkin alettu nähdä tarpeellisena lisätä psykososiaalisia tekijöitä malleihin, joilla sosioekonomisen aseman ja terveyden suhdetta pyritään ymmärtämään (Adler ym., 1994; Carroll ym., 1996; Peck, 1994). Edelleen on kuitenkin melko vähän tutkimuksia, joissa psykososiaalisia työoloja olisi tutkittu sosioekonomisen aseman ja terveyden suhdetta mahdollisesti välittävänä tekijöinä, eli niin, että sosioekonomisen aseman perusteella ihmisten työt ja työolot nähtäisiin määräytyvän tietyntalaiseksi, ja ne puolestaan taas voivat tukea tai haitata terveyttä (Link, Lennon, & Dohrenwend, 1993; Marmot, Bosma, Hemingway, Brun-

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

ner, & Stansfeld, 1997; Marmot ym., 1991; Schrijvers, van de Mheen, Stronks, & Mackenbach, 1998).

Borgin ja Kristensenin tutkimus (2000) osoitti selvästi työolojen merkityksen, kun selitettäessä väestöryhmien välisiä terveyseroja. Heidän pitkittäistutkimuksessaan toistuva yksitoikkoinen työ, vähäiset mahdollisuudet hyödyntää osaamistaan työssään ja kolme muuta työolotekijää selittivät yli puolet eli 59 prosenttia sosiaaliluokkien ja viiden vuoden aikavälillä heikentyneen (itse arvioidun) terveyden suhteesta. Sen sijaan elämäntapatekijät, tässä tupakointi ja suhteellinen paino, selittivät näistä eroista 'vain' 17 prosenttia. Vastaavasti Schrijvers ja hänen tutkimusryhmänsä (Schrijvers ym., 1998) totesivat, että huomattava osa ammattiryhmien ja terveyden välisestä suhteesta selitettiin näiden ryhmien erilaisilla fyysisillä työoloilla ja työn hallintamahdollisuuksilla.

Väestöryhmien välinen terveyserojen tutkimus on tyypillisesti keskittynyt kuolleisuus- ja sairastavuuserojen tutkimiseen. Vaikka subjektiivisen terveydentilan väestöryhmittäisiä eroja onkin tutkittu paljon (esim. Manderbacka, 1998; Heistaro, 2002; Rahkonen, 1994), ei huomiota juurikaan ole kiinnitetty mahdollisiin eroihin subjektiivisessa hyvinvoinnissa (Marmot ym., 1997). Marmot ja hänen tutkimusryhmänsä havaitsivat, että huono sosiaalinen asema ei ainoastaan lisännyt sairauksien todennäköisyyttä vaan myös heikensi mahdollisuuksia yleiseen psykologiseen hyvinvointiin. Vaikka sairaudet sinänsä ovatkin 'vahvempia' terveysosoittimia kuin subjektiiviset hyvinvointiarviot, tutkijat päättelivät, että terveyden, terveyttä edistävien ja suojelevien mekanismien ja elämänlaadun eriarvoisuuskuilu voikin olla huomattavasti syvempi ja pysyvämpi kuin on voitu olettaa pelkästään epidemiologisten kuolleisuuserotutkimusten perusteella.

Työuupumus ja sosioekonomiseen asemaan perustuvat erot

Työuupumus on kolmiulotteinen työperäinen stressioireyhtymä, joka voi kehittyä haitallisten, kuormittavien työolojen ja pitkittyneen työstressin seurauksena (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Työuupumusta luonnehtivat *uupumusasteinen väsymys*, joka merkitsee energioiden ehtymistä ja on yleistynyttä, tuntuu kaikissa tilanteissa eikä siis enää liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin; *kyynistyneisyys*, joka ilmenee työn ilon ja merkityksen katoamisena, henkisenä etäisyyden ottona työstä ja kielteisinä asenteina työhön ja työtovereihin; ja lopulta *ammattillisen itsetunnon heikentyminen*, joka viittaa kompetenssin, hallinnan ja pärjäämisen tuntemusten, onnistumisten ja tehokkuusodotusten vähittäiseen katoamiseen työuupumusprosessin edetessä (Kalimo & Toppinen, 1997; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996).

Työuupumusta, tämän tutkimuksen työhyvinvoinnin avainindikaattoria, ei ole toistaiseksi tutkittu sosioekonomisesta terveyserojen näkökulmasta, vaikka tällaisen näkökulman tarpeellisuutta onkin tähdennetty (Schaufeli & Enzmann, 1998, 136;

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Starrin, Larsson, & Styrborn, 1990). Jo yli kymmenen vuotta sitten Starrin ym. (1990) kritisoivat psykologisen työuupumustutkimuksen suurimpana rajoituksena yhteiskunnan ja työuupumusta tuottavien sosiaalisten olosuhteitten analyysin laiminlyöntiä. Eikä sellaisia analyyssejä ole tehty sen jälkeenkään. Kaiken kaikkiaan psykologisessa terveystutkimuksessa sosioekonominen asema on useimmiten joko kokonaan laiminlyöty tai annettu sille pelkkä vakioidun muuttujan rooli, eli sen vaikutus on yksinkertaisesti eliminoitu tilastollisista malleista, jotta muita asioita on sitten voitu tutkia ikään kuin yleispätevästi (Adler ym., 1994; Carroll ym., 1996).

Yksi syy tähän työuupumustutkimuksen sivuun jäämiseen on se, että työuupumus käsitteen esiin nostamisesta alkaen 1990-luvun puoliväliin asti työuupumusta pidettiin intensiivistä ihmissuhdetyötä tekevien ja etupäässä ylempien toimihenkilöitten hyvinvointihäiriönä. Yleisimmän määritelmän mukaan työuupumus on ”emotionaalisen väsymyksen, depersonalisaation ja heikentyneen ammatillisen aikaansaamisen tunteen muodostama oireyhtymä, joka voi esiintyä henkilöillä, jotka tekevät jonkinlaista ihmistyötä” (Maslach & Jackson, 1986).

Lisäksi yksittäiset tutkimukset ovat keskittyneet useimmiten yhden organisaation tai ammattiryhmän työuupumukseen. Yhdistelemällä ja vertailemalla eri tutkimusten tuloksia tiedetään kuitenkin, että työuupumuksen esiintyvyys vaihtelee ihmissuhdetyötä tekevissä ammattiryhmissä. Kansainvälisissä katsauksissa opettajilla on esiintynyt eniten uupumusasteista väsymystä, kun taas sosiaalityöntekijät ja opettajat, kuten myös lääkärit ja poliisit, ovat kokeneet eniten kynnistyneisyyttä. Kolmatta työuupumuksen oiretta, heikentynyttä ammatillista itsetuntoa (tai ammatillisen aikaansaamisen tunteen laskua) ovat kokeneet erityisesti sosiaalipalvelussa työskentelevät, hoitajat, poliisit ja ehdonalaisvalvojat. (Maslach ym., 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Suomessa todettiin opetuslalla työskentelevien kokevan selvästi enemmän vakavaa työuupumusta kuin muiden ylempien toimihenkilöiden (Kalimo & Hakanen, 2000).

Havaintoja on jonkin verran myös siitä, että työuupumuksen riski lisääntyisi lievästi koulutustason mukaan (Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli & Buunk, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Syitä näihin eroihin ei ole tarkemmin tutkittu, mutta yhden psykologisen selityksen mukaan paremmin koulutetuilla korkeammat (”epärealistiset”) odotukset ja muita suurempi vastuu työssä voisivat selittää nämä erot (Schaufeli & Enzmann, 1998). On kuitenkin muistettava, että ihmissuhdeammateissa työskentelevät ovat koulutukselliselta taustaltaan varsin homogeeninen ryhmä.

Vasta kun työuupumuksen määritelmää ja tutkimuskohdetta laajennettiin sisältämään kaikki työntekijä- ja ammattiryhmät ja kehitettiin yleinen versio MBI-menetelmästä, syntyivät edellytykset muun muassa laajemmille ammattiryhmittäisille vertailuille. Esimerkiksi Schutten ym. tutkimuksessa (Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000) monikansallisessa metsäyrityksessä työntekijöillä esiintyi enemmän kynnistyneisyyttä ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon oireita kuin toimihenkilöillä.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Toisessa samaa yritystä koskeneessa tutkimuksessa ei havaittu eroja näiden kahden ryhmän välillä työuupumuksen kehitymisprosessissa eikä työuupumusta ennustavissa kuormitustekijöissä (Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen, 2002).

Kalimon ja Toppisen koko työikäistä väestöä edustaneessa tutkimuksessa (1997) lukion käyneet kokivat uupumusasteista väsymystä useammin kuin heikomman peruskoulutuksen saaneet. Toisaalta ammatillisen koulutuksen mukaan tarkasteltuna kyynistyneimpiä olivat ammatillisen kurssin suorittaneet tai ilman minkäänlaista ammattitutkintoa olleet. Varsinaisia väestöä edustavia ja sosioekonomiseen aseman tarkasteluihin perustuvia työhyvinvointieroja selittäviä tutkimuksia ei ole tehty.

Sukupuoli, sosioekonomiset terveyserot ja työuupumus

Sekä väestöryhmien välisiä terveyseroja että työuupumusta koskevalle tutkimukselle yhteinen piirre on, että myös sukupuolen vaikutus on pikemminkin kontrolloitu analyseista kuin nostettu varsinaiseksi tutkimuskohteeksi. Työuupumustutkimuksessa onkin omaksuttu yllättävän epäproblemaattinen suhtautumistapa työuupumuksen yleisyyden sukupuolieroihin. Usein toistetun havainnon mukaan, jos sukupuolieroja on tutkimuksissa ylipäättään havaittu, naisilla on esiintynyt miehiä enemmän väsymysoireita ja miehillä taas kyynistyneisyyttä (Maslach & Jackson, 1981). Erot ovat kuitenkin olleet pieniä ja yleensä kadonneet, kun on vakioitu miesten ja naisten erilaiset työolot.

Yllättävää epäproblematisoivassa tutkimusotteessa ei olekaan sukupuolierojen suuruus vaan niiden pienuus tai olemattomuus (Hakanen, 1999). Naisten asema työelämässä ja työolot ovat miehiä usein olennaisesti heikommät, ja lisäksi naisilla on edelleen selvästi suurempi vastuu kotitöistä ja omaisista. Kun naisilla on siis enemmän kuormitusta, niin eikö sen tulisi näkyä myös työuupumusoireiluna? Toinen kysymys on se, että vaikka työuupumuksen kokonaistaso voi olla naisilla ja miehillä sama, niin poikkeavatko työuupumusoireiluun johtavat prosessit sukupuolten välillä?

Pienessä tutkimuksessa Pretty ja kumppanit (Pretty, McCarthy, & Catano, 1992) eivät vain tarkastelleet työuupumuksen yleisyyttä ja keskiarvolukuja vaan poikkeuksellisesti tutkivat erilaisten altistavien työolojen ja työympäristötekijöiden yhteyksiä työuupumukseen erikseen miehillä ja naisilla. Heidän tutkimuksensa mukaan naiset ja miehet eivät eronneet työuupumuksen vakavuuden eivätkä tiettyjen työuupumusta aiheuttavien työympäristötekijöiden suhteen. Sen sijaan naisten työuupumus oli kuitenkin enemmän yhteydessä ilmapiiri- ja suhdetekijöihin kuin miehillä, jotka puolestaan olivat alttiimpia organisatorisille järjestelmätekijöille ja vaikutusmahdollisuuksien puutteelle. Lisäksi miesjohtajat kokivat enemmän työuupumusoireilua kuin ei-johtotehtävissä toimivat miehet, ja naisilla tilanne oli päinvastainen. Vaikka tutki-

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

mus on yksittäinen ja perustuu melko pieneen aineistoon, se nostaa kuitenkin esiin sen vähän tutkitun mahdollisuuden, että naisten ja miesten työuupumukseen johtavat prosessit voivat poiketa toisistaan.

Vanhan sanonnan mukaan miesten ja naisten terveyseroihin pätee se, että ”women are sicker, but men die quicker” (Lahelma, Martikainen, Rahkonen, & Silventoinen, 1999). Tosin suomalaisessa aikuisväestössä naisten itse arvioitu terveys oli hieman miehiä parempi (Helakorpi, Patja, Prättälä, Aro, & Uutela, 2002).

Myöskään suomalaisten miesten ja naisten terveyseroja vuosina 1986 ja 1994 selvittäneessä tutkimuksessa nämä oletukset eivät aivan pitäneet paikkaansa. Naisilla oli jonkin verran heikompi terveys, mutta terveyserot miehiin olivat pieniä lukuun ottamatta psyykkisiä ja somaattisia oireita sekä toimintakykyä yli 50-vuotiailla. Miehet taas arvioivat subjektiivisen terveytensä naisia heikommaksi, ja yli 50-vuotiaana heillä oli enemmän selvästi rajoittavia pitkäaikaissairauksia. Kaiken kaikkiaan naisilla näyttäisi olevan enemmän terveysongelmia 50-vuotiaaksi saakka, ja sen jälkeen tilanne muuttuu päinvastaiseksi, kun kyse on vakavammista sairauksista.

Väestöryhmien terveyserotutkimuksissa sosioekonomista asemaa ja sukupuolta on harvoin tarkasteltu samanaikaisesti (MacIntyre & Hunt, 1997). Jonkin verran on näyttöä siitä, että sosioekonomiset terveyserot ovat eri suuruiset naisilla ja miehillä niin, että naisten välillä on todettu miehiä pienempiä terveyseroja monien sairastavuusindikaattoreiden kohdalla. Miesten suurempia keskinäisiä terveyseroja ovat selittäneet elintavat. Sen lisäksi on kuitenkin joitakin tutkimustuloksia, joissa sukupuolten välillä ei ole eroja ja tuloksia, joissa naisten väliset erot ovat miesten välisiä suurempia. (Matthews, Manor, & Power, 1999). Kiinnostavaa on, että edellä mainitussa Lahelman ja kumppaneiden tutkimuksessa suomalaisten miesten ja naisten terveyseroja eivät selittäneet koulutustaso, työmarkkina-asema, asuinalue, sosiaaliset suhteet, siviilisäätty eikä vanhemmuus (Lahelma ym., 1999).

Miesten ja naisten välisille terveyseroille ei ole juurikaan haettu mahdollisia selityksiä (MacIntyre & Hunt, 1997; Matthews ym., 1999). Osa tästä laiminlyönnistä juontuu myös siitä, ettei työoloja ole otettu huomioon naisten terveyttä tutkittaessa (Matthews ym., 1999). Kun miesten ja naisten terveyseroja halutaan ymmärtää, olisi myös otettava huomioon esimerkiksi miesten ja naisten erilaiset sosiaaliset ja ammatilliset asemat ja roolit. Yksi mahdollisuus, myös tässä tutkimuksessa omaksuttu, on tutkia elämänkulun mittaisia sosiaalisia ja psykologisia prosesseja, jotka mahdollisesti tuottavat sukupuolieroja. Silloin tutkimuskysymys laajenee terveys- tai työhyvinvointierojen määrän selvittämisestä prosesseihin, jotka selittäisivät nämä erot. Esimerkiksi Matthews ym. tutkimuksessa (Matthews ym., 1999) eriarvoisuuden syyt olivat miehillä ja naisilla samanlaisia, vaikka työrooleilla oli suurempi merkitys miesten välisille sosioekonomiseen asemaan perustuville terveyseroille, kun taas naisilla perherakenne oli merkityksellisempi tekijä.

Kuinka kauan työuupumuksen kehittyminen kestää?

Varsin vähän tiedetään vielä työuupumuksen alkuperästä ja siitä, kuinka kauan työuupumuksen kehittyminen vakavaksi kestää. Varmasti on niin, että työuupumuksen kehittymisen kesto vaihtelee hyvinkin yksilöllisesti, mutta on täysin selvittämätöntä, miten kaukana yksilön työ- ja elämänhistoriassa työuupumuksen 'juuret' voivat olla ja miten varhain ensimmäiset työuupumusoireet ovat saattaneet ilmetä henkilöllä, jolla vakavaa työuupumusoireilua havaitaan vaikkapa vasta pitkänkin työuran loppuvaiheissa.

Asian selvittämistä vaikeuttaa se, että työuupumuksen oireet näyttävät olevan hyvin pysyväluonteisia ja hellittämättömiä (Burke & Greenglass, 1991; Capel, 1991; Golembiewski, Boudreau, Munzenrider, & Luo, 1996; Leiter, 1990). Esimerkiksi Toppisen, Kalimon ja Mutasen tutkimuksessa (2002) työuupumuksen ydinoireen, uupumusasteisen väsymyksen, todettiin kestäneen kahdeksan vuotta. Työuupumuksen kroonisuus on hankaloittanut myös työuupumuksen syiden selvittelyyn tähtääviä pitkittäistutkimuksia, joissa seuranta-ajat ovat usein olleet muutamasta kuukaudesta vuoteen. Tulos on usein ollut laiha niin, että varhaisempi työuupumus on parhaiten ennustanut myöhempää työuupumusta (Schaufeli ja Enzmann 1998). Schaufeli ja Enzmann (1998) ovat todenneet, että työuupumuksen pysyvyyttä voisivat selittää muuttumattomat tilannetekijät, kuten korkeat työn vaatimukset tai jopa persoonallisuuden piirteet. Näitä oletuksia ei kuitenkaan ole päästy testaamaan lyhytkestoisissa seurantatutkimuksissa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että aikuisiän sosiaalisten ja taloudellisten olosuhteitten vaikutuksista terveyteen aikuisena on runsaasti tietoa, samoin on näyttöä lapsuusajan tekijöiden sekä epäsuorista että suorista vaikutuksista aikuisiän terveyteen, ja lisääntyvästi on osoituksia myös siitä, että työolot toimivat sosioekonomisen aseman ja terveyden suhdetta välittävänä mekanismina. Kuitenkaan kattavia tutkimuksia, joissa yhdistyisivät sosioekonominen asema elämänsä eri vaiheissa, työolot välittävinä tekijöinä, sukupuoli ja työhyvinvointi ei ole. Tässä tutkimuksessa olen selvittänyt näitä yhteyksiä 35-vuotisseuranta-aineistossa lähes edustavassa otoksessa suomalaisia keski-ikäisiä työntekijöitä. Teoreettisena tavoitteena on yhdistää sosiologinen väestöryhmien terveyserot tutkimusperinne psykologiseen työhyvinvointitutkimuksen perinteeseen ja rakentaa siltaa näiden kahden välille elämänsä kulkunäkökulman avulla. Teoreettiseksi lähtökohdaksi olen omaksunut 'epäsuotuisan elämänuran hypoteesin' työelämän kontekstiin sovellettuna, ja tätä hypoteesia olen tutkinut seuraavassa vaihtoehtoisia hypoteeseja vasten.

Tutkimuksen teoreettinen malli

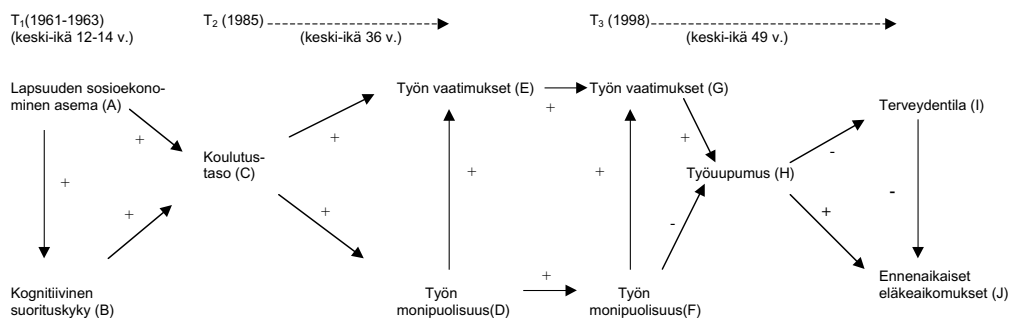
Tutkimuksen teoreettinen malli on esitetty kuvassa 2.1. Alla on perusteltu mallissa oletettuja yksittäisiä polkuja. Tarkoituksena on siis kokonaisvaltaisen teoreettisen

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

mallin (epäsuotuisan elämänuran hypoteesi) testaaminen, mutta tällaisessa mallissa myös yksittäisten muuttujien välisten yhteyksien, polkujen, on oltava perusteltavissa. Testattavana on malli, jossa sosioekonomisen taustan (T_1) ja yksilöllisen kognitiivisen suorituskyvyn (T_1) lapsuusiässä oletetaan ennustavan perus- ja ammatillisen koulutuksen tasoa (T_2), joiden vuorostaan otaksutaan vaikuttavan keskeisiin työolokokemuksiin työuran aikana (T_2 ja T_3). Yhdessä näiden tekijöiden odotetaan olevan suorassa tai epäsuorassa yhteydessä työuupumusoireiluun (T_3), itse arvioituun terveyteen (T_3) ja ennaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatuksiin (T_3).

Vanhempien sosioekonomisen aseman ja heidän lastensa kognitiivisten kykyjen välinen yhteys on vahvistettu lukuisissa tutkimuksissa (polku $A \rightarrow B$ kuvassa 2.1), kuten on myös vanhempien sosioekonomisen aseman myönteinen vaikutus lasten koulutustasoon (polku $A \rightarrow C$) (Furlong & Biggart, 1999; Ishida, Muller, & Ridge, 1995). Koulutustasoa pidetään hyvänä indikaattorina aikuisiän sosioekonomiselle asemalle, sillä sitä voi pitää sosioekonomisen aseman ensisijaisena komponenttina, joka lisäksi yleensä mahdollistaa tai rajaa myöhemmän ammatillisen aseman ja myös tuottaa terveyseroja (Feinstein, 1993; Miech & Shanahan, 2000). Kohn ja Schooler (1983) osoittivat tutkimuksessaan, että isän sosioekonominen asema ja tutkimukseen osallistuneen koulutustaso olivat positiivisessa yhteydessä tutkitun sen kaltaisiin työn piirteisiin kuin työn monipuolisuus, rutiinimaisuus ja esimiestuen saatavuus (polut $A \rightarrow C \rightarrow D/E$).

Useimmista väestöryhmien terveyserotutkimuksista poiketen malliin on lisätty myös yksilöllinen resurssitekijä, nimittäin kognitiivinen kyvykkyys nuoruusiällä. Myös sen oletetaan ennustavan koulutuksellisia saavutuksia (polku $B \rightarrow C$). Pitkittäistut-



Kuva 2.1. tutkimuksen teoreettinen 'epäsuotuisan' elämänuran malli.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

kimuksessa ammatillisista saavutuksista Bond ja Saunders (1999) pystyivät määrittelemään ja testaamaan kompleksista polkumallia, joka osoitti, että yksilöllinen kyvykkyys oli jopa merkityksellisin aikuisiän ammatillisia saavutuksia ennustava tekijä.

Mallissa oletetaan, että koulutus, siis sosioekonominen asema aikuisena, on positiivisessa yhteydessä työn vaatimuksiin ja työn monipuolisuuteen, joka tässä tarkoittaa sekä tietojen ja taitojen hyödyntämismahdollisuuksia työssä että monipuolista, ei-toisteista työtä (polut $C \rightarrow E \rightarrow G$ ja $C \rightarrow D \rightarrow F$). Linkin, Lennonin ja Dohrenwendin (1993) tutkimuksessa ammatit, jotka sisälsivät itsenäistä työn hallintaa, ohjaamista ja suunnittelua, selittivät sosioekonomisen aseman ja masennuksen välistä käänteistä yhteyttä.

Vähäiset mahdollisuudet tietojen ja taitojen hyödyntämiseen työssä ja työn jatkuva toisteisuus olivat niitä työolotekijöitä, jotka Borgin ja Kristensenin tutkimuksessa (Borg & Kristensen, 2000) selittivät sosioekonomiseen asemaan perustuvia terveyseroja heikentyneen itse arvioidun terveyden osalta. Myös psykologisesti rasittavien työn vaatimusten on todettu ennustaneen heikentyneitä itse arvioitua terveyttä (Borg, Kristensen, & Burr, 2000).

Toisin kuin organisatoristen tekijöiden (esimerkiksi esimiestuen, tiedonkulun, ilmapiirin), työn vaatimusten ja työn monipuolisuuden voi tehtäväluonteisina työn piirteinä ajatella kuvaavan ammattiin ja työhön kytkeytyviä melko pysyviä piirteitä työssä. Niiden voi ajatella säilyvän jopa työpaikan vaihdoksissa aivan eri tavalla kuin tilanteittain muuttuvien ja työntekijästä riippumattomien ulkoisten työolotekijöiden.

Mallissa oletetaan myös, että työn monipuolisuus vaikuttaa työn määrällisiin ja laadullisiin (sisällöllisiin) vaatimuksiin (polut $D \rightarrow E$ ja $F \rightarrow G$). On oletettavissa, että niillä, joilla on monipuolinen, vaihteleva työ (tyypillisesti ylemmät toimihenkilöt), on myös laadullisesti ja määrällisestikin vaativammat työt kuin muilla (Steenland, Johnson, & Nowlin, 1997).

Oletuksena on lisäksi, että korkeat työn vaatimukset ovat positiivisessa ja työn monipuolisuus negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen (polut $G \rightarrow H$ ja $F \rightarrow H$). Työuupumusta koskevien teorioiden ja tutkimustulosten perusteella yhtäältä työn vaatimuksia ja toisaalta työn resurssien puutteita pidetään työuupumuksen tärkeimpinä aiheuttajina (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Buunk, 1996; Taris, Schreurs, & Schaufeli, 1999).

Lopulta mallissa oletetaan, että työuupumusoireet selittävät itse arvioitua terveyttä (polku $H \rightarrow I$) ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksia (polku $H \rightarrow J$). Tutkimusten perusteella työuupumuksen tärkeimmät seuraukset on karkeasti ottaen jaettavissa kahteen luokkaan: *terveysongelmiin*, kuten psykosomaattisten oireiden lisääntyminen ja masennus, sekä *erilaisiin vetäytymisen muotoihin* työstä ja organisaatiosta, kuten heikentynyt sitoutuminen työhön, eroajatusten ja tosiasiallisen työpaikan vaihdon yleistyminen sekä sairauspoissaolojen lisääntyminen (Cordes &

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Dougherty, 1993; Kahill, 1988; Schaufeli & Buunk, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, painossa).

Esimerkiksi Shirom ja hänen tutkimusryhmänsä (Shirom, Westman, Shamai, & Carel, 1997) havaitsivat, että työuupumuksen taso ennusti muutoksia miesten kolesterolin määrässä seuraavina kahtena–kolmena vuotena. Kalimon ja Toppisen työuupumuksen väestötutkimuksessa työuupumus ja eläkeajatuksot olivat vahvasti positiivisessa yhteydessä toisiinsa (Kalimo, 2000). Lisäksi toisessa, sairaalahenkilöstöön kohdistuneessa suomalaisessa tutkimuksessa todettiin, että työn kovien vaatimusten ja psykologisten stressioireiden ohella terveysongelmat olivat tärkeimpiä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatuksia virittäneitä syitä (Huhtaniemi, 1995). Itsestään selvästi siis myös koetun terveyden voi olettaa olevan negatiivisessa yhteydessä eläkeajatuksiin (polku I→J).

Koettu terveys korreloi vahvasti psykologisiin ja somaattisiin oireisiin, mutta tämä yhdellä pelkistetyllä monivalintakysymyksellä mitattava arvio on osoittautunut myös vahvaksi objektiivisten terveyden osoittimien, kuten sairauksien ja jopa kuolleisuuden ennustajaksi (Idler & Benyamini, 1997; Manderbacka, Lahelma, & Martikainen, 1998). Viisivuotiseurannassa havaittiin, että sairaalahenkilöstön eläkeaikomukset olivat vahvasti yhteydessä myös tosiasialliseen ennenaikaiseen eläköitymiseen myöhemmin (Huhtaniemi, 1999). Vaikka ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen voikin osalle suomalaisia olla henkilökohtaisen hyvän elämäntilanteen mahdollistama muutos, työhyvinvointitutkimusten perusteella se on ensisijaisesti vetäytymisen muoto, joka liittyy läheisesti myös työuupumukseen (Kalimo, Taris, & Schaufeli, 2003; Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Tutkimushypoteesit ja kysymykset

Edellä esitettyyn perustuen oletan, että *'epäsuotuisan elämäuran malli'* (kuva 2.1) ennustaa ikääntyvän työntekijän hyvinvointia työssä (hypoteesi 1). Psykologisissa terveystutkimuksissa sosioekonomiset tekijät on yleensä kuitenkin jätetty huomiotta mahdollisina terveyttä määrittävinä tekijöinä (Carroll ym., 1996). Työuupumustutkimuksissa on usein muutoinkin sivuutettu välittömästi työhön liittymättömät seikat. Kuitenkin työuraa edeltävien ja sosioekonomisten tekijöiden poistaminen mallista on oikeutettua tässä yhteydessä vain, jos niillä ei ole yhteyttä terveyteen. Tästä syystä vertailen hypoteettista mallia *'huonojen työolojen malliin'*. Siinä työuraa edeltävät elämänkulun muut tekijät on eliminoitu (polut C→D ja C→E poistettu). Oletuksena on johdannossa kuvatus sosioekonomisten terveystutkimuksen perusteella, että tutkimuksen elämänkulun malli on paremmin yhteensopiva tutkimusaineiston kanssa kuin *'huonojen työolojen malli'* (hypoteesi 2).

Ehdotettu malli (kuva 2.1) on puhdas polkumalli, jossa edellinen elämänkulun tekijä selittää aina seuraavaa tekijää. Aiempi tutkimus (Kuh & Ben-Shlomo, 1997;

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Rahkonen ym., 1997; Smith ym., 1997; van de Mheen ym., 1997) on kuitenkin osoittanut, että on tarpeellista tutkia myös, onko aikuisiän sosioekonomisella asemalla lisäksi suoria yhteyksiä hyvinvointiin ja vaikuttaako lapsuusiän sosioekonominen tausta hyvinvointiin vielä sen jälkeen, kun sekä aikuisiän sosioekonomisen aseman että työolojen vaikutus on kontrolloitu.

Oletuksena on myös, että sama 'epäsuotuisan elämänuran malli' on hyväksyttävissä sekä miehillä että naisilla (hypoteesi 3). Sen sijaan on mahdollista, että yksittäiset polut voivat painotuksiltaan (regressiokertoimiltaan) olla eri suuruisia miehillä ja naisilla.

Viimeisenä oletuksena on, että tutkimuksen teoreettinen malli toimii silloinkin, kun hyvinvointimuuttujien kanssa samanaikaisesti (T_3) mitatut työolomuuttujat poistetaan mallista ja yhteydet hyvinvointia kuvaaviin muuttujiin johdetaankin työoloista T_2 (hypoteesi 4). Näin 'epäsuotuisan elämänuran mallin' yhteydet hyvinvointiin eivät ainakaan selittyisi ainoastaan poikkileikkausasetelmassa varsin odotetuilla työolojen ja hyvinvoinnin välisillä yhteyksillä. Tämä malli mahdollistaa myös sen oletuksen testaamisen, jonka mukaan työuupumuksen juuret voivat olla varsin pitkällä ihmisen työ- ja elämänhistoriassa (Schaufeli & Enzmann, 1998; Toppinen-Tanner ym., 2002). Tässä tapauksessa työuupumuksen alkuperä voitaisiin johtaa ainakin yli kymmenen vuoden takaisin työolosuhteisiin ja muun elämän olosuhteisiin.

2.2 Menetelmät

Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimusaineiston lähteenä on "Terve lapsi" tutkimus, joka itsessäänkin oli kolmivaiheinen pitkittäistutkimus ja joka toteutettiin Helsingin yliopistossa vuosina 1955–63. Suomen väestö 31.12.1950 oli alkuperäisen otannan perustana ($n = 2\,900$). Alkuperäinen otos edusti kaikkia suomenkielisiä alle 14-vuotiaita lapsia. Otannassa pyrittiin sosioekonomiseen edustavuuteen. Edustavuuden systemaattinen varmistaminen ei tuolloin ollut täysin mahdollista, sillä lapset valittiin 14 maaseutukunnasta ja Helsingistä. Maaseudulla kansakoulupiirit ja Helsingissä kaupunginosat muodostivat otannan lähtökohdan.

"Terve lapsi" tutkimuksen kolmas vaihe vuosina 1961–63 oli otoksen perustana vuonna 1985 Työterveyslaitoksessa toteutetulle seurannalle, sillä toisin kuin ensimmäinen ja toinen tutkimusvaihe, tämä kolmas vaihe sisälsi lääketieteellisten tietojen lisäksi myös luotettavaa tietoa osallistujien sosioekonomisista elinolosuhteista ja myös joitakin psykologisia muuttujia (Vuori, 1993). Kolmannessa vaiheessa vuosina 1961–63 tutkimukseen osallistui 1 084 suomalaista nuorta, jotka tuolloin olivat keskimäärin 12 vuoden ikäisiä (kuva 2.2).

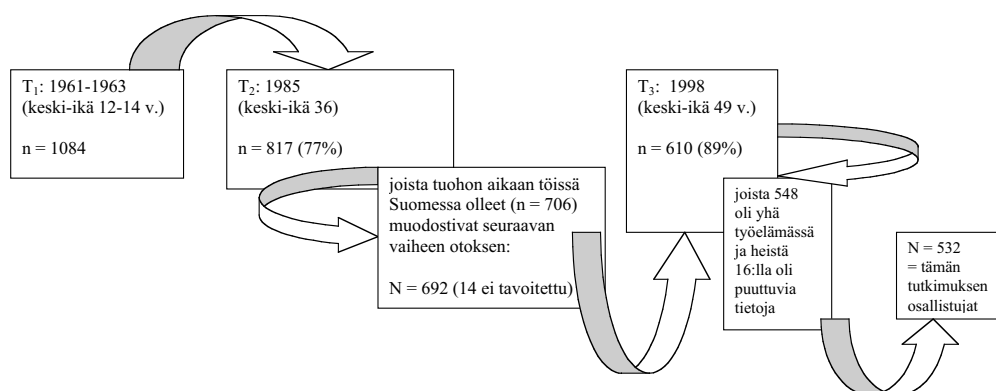
2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Kaikki 1 084 'tervettä lasta' identifioitiin vuonna 1985, ja 1 059 henkilön osoitetiedot pystyttiin paikantamaan (25 henkilön osoite oli tuntematon tai henkilö oli kuollut). Nämä henkilöt muodostivat Työterveyslaitoksessa vuonna 1985 käynnistetyn tutkimuksen kohdejoukon (Kalimo & Vuori, 1991; Vuori, 1993). Tuolloin kaiken kaikkiaan 817 henkilöä vastasi kyselytutkimukseen (77 %). Heistä 706 (361 miestä ja 345 naista) oli töissä tutkimusajankohtana. Vuonna 1985 heidän keski-ikänsä oli 36 vuotta.

Toisen tutkimusvaiheen 706 työntekijästä pystyttiin tavoittamaan 692 (tavoittamatta jääneistä kolme oli muuttanut ulkomaille, kahden osoite oli tuntematon ja loput olivat kuolleet) vuonna 1998. Vastausprosentti oli 89, kun 614 henkilöä palautti täytetyn kyselylomakkeen. Alkuperäisestä 1 084 henkilöstä 56,6 prosenttia osallistui myös tutkimuksen viimeiseen vaiheeseen 35 vuotta myöhemmin.

Ne 548 henkilöä, jotka olivat työssä myös vuonna 1998, muodostivat tämän tutkimuksen tutkimusaineiston. Puuttuvien arvojen takia lopullinen aineisto koostuu 532 henkilöstä. Osallistuneitten keski-ikä vuonna 1998 oli 49 vuotta vaihdellen 44 vuodesta 57 vuoteen. Tavanomaisen määrittelyksen mukaisesti he siis olivat selkästi ikääntyviä työntekijöitä. Aineisto edusti tasaisesti molempia sukupuolia, sillä osallistuneissa oli 270 naista ja 262 miestä.

Kun vuoden 1985 vastanneiden tietoja verrattiin vuoden 1998 vastanneiden ja vastaamattomien tietoihin, osoittautui, että kato ei ollut satunnaista. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna työntekijöiden kato oli suurin (24 %) ja vastaavasti maatalousyrittäjien pienin (4 %). Lisäksi alemmat toimihenkilöt (kato 13 %) ja yrittäjät (11 %) osallistuivat passiivisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt (7 %). Myös yksin



Kuva 2.2. Tutkimusotos- ja asetelma

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

eläminen, matala koulutustaso, työttömyysjaksot, epäsuotuisa taloudellinen tilanne ja jossain määrin vastaajan ikä (nuoremmat) oli yhteydessä vastaamatta jättämiseen. Toisaalta korkea vastausprosentti tarkoitti, että suurin osa kaikista ryhmistä kuitenkin edelleen osallistui tutkimukseen.

Suurin kato tapahtui kuitenkin jo alkuperäisen Terve lapsi tutkimuksen aikana, sillä tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa otos oli lähes kolminkertainen verrattuna kolmanteen vaiheeseen vuosina 1961–63. Osoittautui mahdottomaksi arvioida tuota katoa suoraan aineistosta (Kalimo & Vuori, 1991; vuoden 1985 tutkimuksen kohdalla tapahtuneesta kadosta ks. tarkemmin Vuori, 1993).

Aineiston edustavuuden arviointi perustuu Tilastokeskuksen tilastoihin (1998a; 1998b). Korkeaa sosioekonomista asemaa edustavien osuus oli yliedustettu. Ylempiä toimihenkilöitä on lähes kaksinkertainen määrä verrattuna saman ikäisiin koko väestössä (taulukko 2.1). Työntekijöiden osuus on tässä tutkimuksessa 21 prosenttia, kun vastaava osuus koko väestössä on 30 prosenttia. Myös koulutuksen suhteen korkea-asteen tutkinnon suorittaneet olivat aineistossa huomattavasti yliedustettuina (taulukko 2.2). Tätä valikoitumista selittää viimeisen tutkimuksen katoa enemmän vuoden 1985 tutkimuskerralla tapahtunut vastaamatta jättäminen. Akateemisesti koulutettujen osuus otoksessa oli jo tuolloin kaksinkertainen verrattuna samanikäiseen väestössä keskimäärin, ja hyvätuloiset olivat yliedustettuina aineistossa (Vuori, 1993). Siviilisäädyn suhteen tutkimusaineistossa oli jonkin verran vähemmän eronneita kuin väestössä yleensä (taulukko 2.3).

Taulukko 2.1. Tutkimukseen osallistuneet (työssä olevat) ja 40-59-vuotiaat koko väestössä sosioekonomisen aseman mukaan (%)

Sosioekonominen asema	Tutkimukseen osallistuneet	Väestö
Ylempi toimihenkilö	35 %	19 %
Alempi toimihenkilö	26 %	34 %
Työntekijä	21 %	30 %
Maatalousyrittäjät	4 %	6 %
Muut yrittäjät	14 %	10 %
Tuntematon	-	1 %
Kaikki	100 %	100 %

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Taulukko 2.2 Tutkimukseen osallistuneiden (työssä olevat) ja 40-59-vuotiaat koko väestössä koulutusasteen mukaan (%).

Koulutusaste	Tutkimukseen osallistuneet	Väestö
Perusaste	27 %	40 %
Keskiaste	20 %	44 %
Korkea-aste (sisältäen kaikki opistoasteen tutkinnot)	53 %	16 %
Kaikki	100 %	100 %

Taulukko 2.3 Tutkimukseen osallistuneet (työssä olevat) ja 40-59 -vuotiaat koko väestössä siviilisäädyn mukaan (%).

Siviilisäätö	Tutkimukseen osallistuneet	Väestö
Naimaton	6 %	15 %
Naimisissa tai avoliitossa	82 %	66 %
Eronnut	10 %	16 %
Leski	2 %	3 %
Kaikki	100 %	99 %

Ei-työssä olleilla tutkimukseen osallistuneilla oli selvästi heikompi subjektiivinen terveys kuin työssä olleilla tutkituilla (taulukko 2.4). Työelämän ulkopuolella olleita ja terveyskysymyksiin vastanneita oli tosin huomattavan vähän varsinaisten johtopäätösten tekemiseksi. Edellä mainitut vertailutiedot viittaavat vinoutuneeseen otokseen ja ns. 'healthy worker' efektiin (Choi, 1992; Wen, Tsai, & Gibson, 1983), eli siihen, että tutkimukseen osallistuneet ovat terveempiä kuin vastaava koko väestö, koska tutkimuksen alkuperäisestä otoksesta työkyvyttömät ja sairaimmat ovat jo poistuneet työelämästä. Toisaalta tutkimukseen osallistuneet ja työssä olleet arvioivat terveytensä heikommaksi kuin vastaavan ikäiset työssä olevat suomalaiset tai koko väestö Suomessa (Piirainen ym., 2000). Positiivisesti terveytensä 'erittäin hyväksi' tai 'melko hyväksi' arvioineiden osuus oli tutkimusjoukossa (60 %) harvinaisempaa kuin koko samanikäisessä väestössä (66 %) tai samanikäisessä työssä olevassa väestössä (70 %). Tästä syystä ainakaan suurimittaista 'healthy worker' efektiä ei tutkimuksessa näytä olevan.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Taulukko 2.4. Tutkimukseen osallistuneiden työllisten ja ei-työllisten itse arvioitu terveydentila sekä vastaavat tiedot (Piirainen ym. 2000) koko suomalaisessa 45-54-vuotiaassa väestössä ja työllisessä väestössä erikseen

	Työssä olevat tutkimukseen osallistuneet (N = 539)	Työelämästä poistuneet tutkimukseen osallistuneet (N = 12)	Työssä oleva 45-54-vuotias väestö Suomessa (N = 716)	Koko 45-54-vuotias väestö Suomessa (N = 892)
Hyvä tai erittäin hyvä terveys	59,5 %	33,3 %	69,7 %	66,1 %
Tavanomainen terveys	35,2 %	25,0 %	26,7 %	27,6 %
Huono tai erittäin huono terveys	5,3 %	41,6 %	3,6 %	6,3 %
Kaikki	100 %	100 %	100 %	100 %

Muuttujat

Lapsuusikää koskevat menetelmät (T₁)

Sosioekonominen asema lapsuudessa. Vanhempien sosioekonomista asemaa arvioitiin kolmella indikaattorilla. Isän ja äidin koulutustasoa selvitettiin viisiportaisella asteikolla (5 = akateeminen tutkinto, 4 = opistotason tutkinto, 3 = ammattikoulu, 2 = kansakoulu ja 1 = oppivelvollisuus suorittamatta). Tilastollisia analyysejä varten näistä tiedoista muodostettiin yhdistelmämuuttuja kuvaamaan *vanhempien koulutustasoa* (keskiarvo edellä mainituista). Myös *vanhempien tulotasoa* arvioitiin viisiportaisella asteikolla (5 = tulot pääasiassa pääomatuloja, 4 = tulot omasta yrityksestä tai vapaan ammatin harjoittamisesta, 3 = säännöllinen kuukausipalkka, 2 = viikkopalkka tai satunnaistöistä tuloja ja 1 = yhteiskunnallisen tuen varassa). Lisäksi *asumistasoa* mitattiin viisiportaisesti (5 = luksusasunnot, 4 = oma asunto tai talo, 3 = asunto, jossa on siisti käymälä ja erillinen keittiö, jossa ei asuta, mutta vanhemmilla ja lapsilla on ainakin järjestelymahdollisuutena eri makuuhuoneet, 2 = vuokra-asunto, joka ei täytä edellä mainittuja vaatimuksia ja 1 = slummiasunto (hellahuone, suuri perhe maaseudulla vinttiasunnolla tms.). Luokitukset vastaavat 1960-luvun Suomen sosiaalisia ja ekonomisia hierarkioita, ja niiden psykometrisiä ominaisuuksia on selvitetty aiemmissa tutkimuksissa (Kalimo & Vuori, 1991; Viikari-Juntura ym., 1991).

Kognitiivinen suoritustaso. Kognitiivista suoritustasoa nuoruudessa arvioitiin Ravenin testillä (Raven's standard progressive matrices; Raven, 1960). Menetelmän reliabiliteetti osoittautui hyväksi (Cronbachin alfa 0.90; Vuori, 1993). Tämä laajalti

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

käytetty testi on tarkoitettu universaaliksi, kulttuurista riippumattomaksi älyllisen kyvykkyyden mittariksi. Sen on kuitenkin todettu olevan yhteydessä myös sosioekonomiseen asemaan ja korreloivan vahvimmin ei-sanallisten testien ja visuospatiaalisia toimintoja koskevan päättelyn kanssa (Lezak, 1983). Testin pisteet standardoitiin kymmenen ikäluokan (9–10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 ja 19–22 -vuotiaat) mukaan, koska älyllisen kehityksen on todettu olevan ikäsidonnaista, ja eroja oli tässäkin aineistossa. Sukupuolen mukaista standardointia ei tehty, sillä tyttöjen ja poikien välillä ei ollut eroja testipisteiden keskiarvoissa.

Aikuisikää koskevat menetelmät (T_2 ja T_3)

Koulutustaso. Tutkimukseen osallistuneet luokiteltiin sekä perus- että ammatillisen koulutuksen mukaisesti. *Peruskoulutuksen taso* luokiteltiin kolmeen ryhmään (1 = kansakoulu, kansalaiskoulu tai vähemmän, 2 = keskikoulu (tai osa lukiota) ja 3 = ylioppilastutkinto). *Ammatillinen koulutustaso* jaettiin seitsemään luokkaan (1 = ei ammattikoulutusta, 2 = ammatillinen kurssi, 3 = ammattikoulututkinto, 4 = ammatillinen opistotutkinto, 5 = alempi korkeakoulututkinto, 6 = ylempi korkeakoulututkinto ja 7 = korkeakoulun lisensiaatin tai tohtorin tutkinto).

Työolot. Työoloja koskevat kysymykset olivat samat vuosina 1985 ja 1998. Ne perustuivat Työterveyslaitoksessa kehitettyyn Työstressikyselyyn (Elo, Leppänen, Lindström, & Ropponen, 1990). Työstressikyselyn erilaisia stressitekijöitä koskevien (summa)muuttujien reliabiliteetin ja ennustevaliditeetin on todettu olevan hyvä monissa eri ammattiryhmissä tehdyissä tutkimuksissa (Elo ym., 1992; Kalimo & Vuori, 1991).

Työn vaatimuksia arvioitiin viidellä sekä työn määrällistä että laadullista kuormittavuutta kartoittaneella kysymyksellä, kuten työn vaikeus, riittämätön opastus ja koulutus työtehtäviin, aikapaine ja tekemättömien töiden paine (vuonna 1985 $a = 0,71$ ja vuonna 1998 $a = 0,73$). *Työn monipuolisuutta* arvioitiin kolmella kysymyksellä, jotka käsittivät mahdollisuuden käyttää tietojaan ja taitojaan työssä, työn vaihtelevuus ja työn edellyttämä erilaisten vaihtoehtojen harkitseminen (vuonna 1985 $a = 0,77$ ja vuonna 1998 $a = 0,73$). Kysymyksiä mitattiin viisiportaisella asteikolla vaihdellen yhdestä (esimerkiksi ei koskaan vaihtoehdosta) viiteen (esimerkiksi jatkuvasti-vaihtoehtoon). Summamuuttujat perustuivat yksittäisten osioiden keskiarvoon. Korkeammat keskiarvot viittaavat työn suurempiin vaatimuksiin ja monipuolisuuteen.

Hyvinvointimuuttujat (T_3)

Työuupumusta arvioitiin 16 kysymyksellä, jotka ovat peräisin yleisestä, kaikille ammattialoille soveltuvasta työuupumusmittarista, Maslach Burnout Inventory –

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

General Survey (Schaufeli ym., 1996; Schutte ym., 2000). Työuupumuksen arviointimenetelmään sisältyy kolme ala-asteikkoa: uupumusasteista väsymystä arvioitiin viidellä kysymyksellä ($\alpha = 0,93$), kyynistyneisyyttä viidellä kysymyksellä ($\alpha = 0,83$) ja (heikentyneitä) ammatillista itsetuntoa ja kompetenssia kuudella kysymyksellä ($\alpha = 0,81$). Kaikkiin kysymyksiin vastattiin seitsemänportaisella asteikolla, joka vaihteli nolosta (ei koskaan) kuuteen (päivittäin). Ammatillinen itsetunto asteikko on jälkikäteen käännetty heikentyneeksi ammatilliseksi itsetunnoksi, jotta se olisi samansuuntainen muiden työuupumusoireiden kanssa ja kuvaisi työuupumuksen oiretta. Korkeat pistemäärät asteikoilla kertovat työuupumusoireista.

Itse arvioitua terveyttä kartoitettiin kysymyksellä: ”Millainen on terveydentilasi ikäisiisi verrattuna?”. Vastausvaihtoehtoja oli viisi (5 = erittäin hyvä, 4 = melko hyvä, 3 = tavallinen, 2 = melko huono ja 1 = erittäin huono).

Ajatuksia ennenaikaiselle eläkkeelle jäämisestä arvioitiin yhdellä kysymyksellä, johon liittyi neljä vastausvaihtoehtoa: ”Oletko ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?” (1 = en ole ajatellut, 2 = olen joskus ajatellut, 3 = olen ajatellut usein, 4 = olen jo jättänyt eläkehakemuksen).

Tilastolliset analyysit

Vaihtoehtoisia polkumalleja testattiin rakenneyhtälömalleilla. Analyysit tehtiin Amos 4.0 ohjelmalla (Arbuckle & Wothke, 1999). Aluksi selvitin monimuuttujanormaalisuutta (multivariate normality) ja mahdollisia ääriarvoja saaneiden havaintojen (outliers) vaikutuksia tutkimusmalleihin. Kun äärihavainnot eivät merkittävästi vaikuttaneet mallien saamiin arvoihin, käytin kovarianssimatriisin tutkimisessa parametrien estimointiin suurimman uskottavuuden menetelmää (ML, maximum likelihood).

Mallien sopivuutta tutkimusaineistoon selvitettiin useiden eri tunnuslukujen avulla (Hoyle & Panter, 1995; Jaccard & Wan, 1996). Tässä on raportoitu absoluuttisista yhteensopivuustunnusluvuista GFI (goodness of fit index) (Bollen, 1989a). Suhteellisista yhteensopivuustunnusluvuista, jotka eivät ole niin herkkiä otoskoolle, suositellaan käytettäväksi ainakin kahta eri tyyppiä (Hoyle & Panter, 1995; Hu & Bentler, 1995). Tässä käytetyt tunnusluvut ovat CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index) ja IFI (Incremental Fit Index) (Bentler, 1990; Bollen, 1989b). Näille tunnusluville arvot 0.9–1 välillä osoittavat hyväksyttävää yhteensopivuutta mallin ja aineiston välillä. Erittäin suositeltava tunnusluku on RMSEA, joka muun muassa arvioi kriittisesti monimutkaisen mallin hyväksymistä vain muuttujien runsauteen perustuen (MacCallum, 1995). RMSEA:n arvot, jotka ovat pienempiä kuin 0,05 kertovat hyvin yhteensopivasta mallista ja arvot, jotka eivät ylitä arvoa 0,08, ovat vielä hyväksyttäviä (Browne & Cudeck, 1993).

Sisäkkäisten, keskenään hierarkkisten mallien yhteensopivuutta vertailin testamalla mallien χ^2 -eron tilastollista merkitsevyyttä. Ei-hierarkkisten mallien vertailussa

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

käytin tunnuslukuna ECVIä (Expected Value of the Cross-validation Index). Paremmilla malleilla on pienempi ECVIn arvo (Browne & Cudeck, 1989). Amos 4.0 ohjelma tulostaa lisäksi ns. modifikaatioindeksit, jotka kertovat muuttujien välisistä yhteyksistä, joita tulisi lisätä paremmin empiiristä aineistoa vastaavan mallin määrittämiseksi.

Anderson ja Gerbing (1988) suosittelevat, että jokaisen latentin muuttujan eli faktorin, jota havaitut muuttujat mittaavat, mittamalli (faktorirakenne) testataan. Tämän tutkimuksen latenteista muuttujista muokkasin ainoastaan työn vaatimukset faktoria, sillä modifikaatioindeksien perusteella parempi malli saavutettiin, kun kahden virhetermin annettiin korreloida keskenään. Nämä kaksi osiota (sekä aikana T_2 että T_3) mittasivat aikapainetta ja kiirettä, eli työn määrällistä kuormittavuutta. Faktorin muut kolme osiota mittasivat työn laadullisen eli sisällöllisen vaativuuden eri aspektoja. Työn vaatimusten mittamallin tunnusluvut naisille ja miehille aikana T_2 olivat $c^2(8) = 22,49$, GFI = 0,98, CFI = 0,97, NFI = 0,95, RMSEA = 0,058 ja aikana T_3 $c^2(8) = 23,17$, GFI = 0,98, CFI = 0,97, NFI = 0,96, RMSEA = 0,06.

Vastaavasti muista latenteista muuttujista lapsuuden sosioekonomisen taustan mittamallin tunnusluvut olivat $c^2(1) = 0,75$, GFI = 0,99, CFI = 1,0, NFI = 0,99, RMSEA = 0,0 ja työn monipuolisuuden mittamallin tunnusluvut aikana T_2 olivat $c^2(2) = 11,05$, GFI = 0,99, CFI = 0,98, NFI = 0,97, RMSEA = 0,09 ja aikana T_3 $c^2(2) = 12,10$, GFI = 0,98, CFI = 0,97, NFI = 0,97, RMSEA = 0,09. Molemmat työn monipuolisuuden mittamallin RMSEA-arvot ylittävät hieman suositellun ylärajan (0,08). Muut yhteensopivuuden tunnusluvut olivat kuitenkin erinomaiset. Lisäksi työn monipuolisuuden stabiliteettimallin tunnusluvut olivat erinomaiset eli $c^2(12) = 17,54$, GFI = 0,99, CFI = 0,99, NFI = 0,98, RMSEA = 0,03, joten työn monipuolisuutta kuvaavat latentit muuttujat hyväksyttiin rakenneyhtälötarkasteluihin. Lopulta työuupumuksen mittamallin tunnusluvut olivat $c^2(2) = 9,54$, GFI = 0,99, CFI = 0,97, NFI = 0,96, RMSEA = 0,08. Lapsuuden kognitiivinen suorituskyky, itse arvioitu terveys ja ennen aikaiselle eläkkeelle jäämisen aikomukset olivat havaittuja muuttujia.

Yksittäisten mittamallien testaamisen jälkeen testasin samanaikaisesti koko teoreettisen mallin kaikkia latentteja muuttujia naisilla ja miehillä. Tämäkin mittamalli osoittautui hyväksi yhteensopivuudeltaan ($c^2(221) = 499,06$, GFI = 0,93, CFI = 0,93, NFI = 0,88, RMSEA = 0,049). Jokaisen työoloja aikana T_2 kuvaavan havaitun muuttujan (kysymyksen) virhetermin annettiin korreloida vastaavan muuttujan virhetermin aikana T_3 kanssa. On perusteltua olettaa, että työolojen virhevarianssin lähteet ovat pysyneet samoina tänä ajanjaksona.

Testasin samanaikaisesti tutkimuksen hypoteettista 'epäsuotuisan elämänuran mallia' (M1) sekä kolmea vaihtoehtoista mallia. M1-mallia verrattiin ensinnäkin 'huonojen työolojen malliin' (M2), jossa työelämävaihetta kuvaavat muuttujat eliminoitiin mallista asettamalla yhteydet koulutuksesta työolomuuttujiin nolliksi (polut $C \rightarrow D$ ja $C \rightarrow E$). Kolmas malli (M3) erosi M1-mallista sen suhteen, että tässä mallissa yhteydet lapsuusiän sosioekonomisesta taustasta hyvinvointimuuttujiin vapau-

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

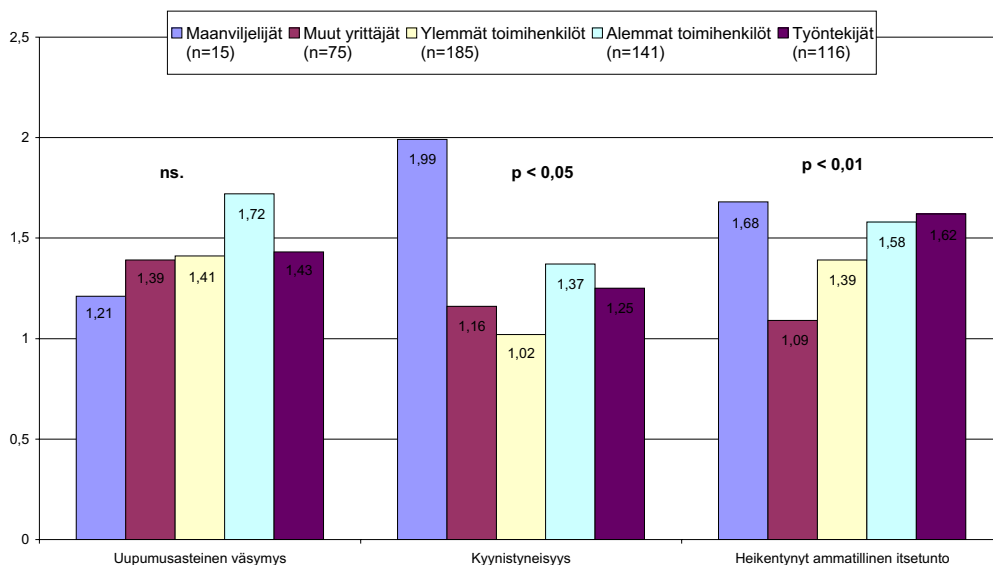
tettiin (A→H, A→I ja A→J). Vastaavasti M4-mallissa oli M1-malliin verrattuna vapautettu yhteydet aikuisiän sosioekonomisesta asemasta hyvinvointimuuttujiin (polut C→H, C→I ja C→J).

Seuraavassa vaiheessa tutkin vaihe vaiheelta ('stepwise method'), oliko tärkeitä, tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä jätetty parhaaksi osoittautuneesta mallista pois. Tämän prosessin tuloksena oli mahdollista määritellä lopullinen paras malli (M5). Lopuksi testasin parhaaksi osoittautuneen mallin yhteensopivuutta aineistoon siinä tapauksessa, että mallista jätettiin pois T_3 kysytyt työolomuuttujat (M6). Sen sijaan M6:ssa vapautettiin yhteydet työoloista T_2 eli vuonna 1985 työuupumukseen 13 vuotta myöhemmin (polut D→H ja E→H).

2.3 Tulokset

Sosioekonomisen aseman ja työuupumuksen yhteydet

Tutkimukseen osallistuneet ryhmiteltiin aluksi Tilastokeskuksen käyttämän sosioekonomisen ammattiryhmän mukaisiin luokkiin (kuva 2.3). Maanviljelijöillä esiintyi selvästi enemmän kynnistyneisyydestä ja heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta kertovia oireita. Sen sijaan alemmilla toimihenkilöillä, joista kolme neljäsosaa oli naisia, oli



Kuva 2.3. Työuupumus sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna (N = 532)

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

muita runsaammin väsymysoireita. Maanviljelijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä esiintyi myös koko työuupumuksen oireyhtymää selvästi enemmän kuin esimerkiksi ylempillä toimihenkilöillä tai yrittäjillä.

Yksinkertaisista työuupumusoireiden keskiarvotiedoista voidaan jo päätellä, ettei työuupumus – ainakaan näin määriteltynä ja mitattuna – näytä olevan yksinomaan 'valkokaulustyöntekijöiden' hyvinvointiongelma, kuten aiemmin on toisinaan ajateltu. Pelkillä keskiarvotiedoilla ei kuitenkaan vielä päästä kovin syvään ymmärrykseen työhyvinvointieroista. Sosioekonominen ammattiasema on lisäksi liian karkea jaotteleperusta työuupumuserojen tutkimiseen.

Taulukossa 2.5 on esitetty tutkimuksen varsinaisten muuttujien keskiavot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiot. Hyvinvointimuuttujat olivat vahvimmin yhteydessä toisiinsa ja työolomuuttujiin. Uupumusasteinen väsymys T_3 oli positiivisessa yhteydessä työn vaatimuksiin T_2 ja T_3 ja kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto käänteisessä yhteydessä ennen kaikkea työn monipuolisuuteen T_2 ja T_3 . Työuupumuksen oireilla oli lieviä, yksittäisiä yhteyksiä työuraa edeltäviin muuttujiin. Näin ollen työuupumus ei ollut selvässä yhteydessä sosioekonomiseen asemaan T_1 tai T_2 eikä myöskään kognitiiviseen suorituskykyyn T_1 . Sen sijaan osa sosioekonomisen aseman osoittimista T_1 ja T_2 oli lievässä positiivisessa yhteydessä itse arvioituun terveyteen ja käänteisessä yhteydessä ennaikaisiin eläkeaikomuksiin. Molempina aikoina T_2 ja T_3 mitattu työn monipuolisuus oli positiivisessa yhteydessä sosioekonomiseen asemaan T_1 ja T_2 sekä kognitiiviseen suorituskykyyn T_1 . Työn vaatimukset T_2 ja T_3 olivat heikommin yhteydessä näihin taustamuuttujiin.

Kokemukset työoloista pysyivät yllättävän samankaltaisina 13 vuoden aikavälillä. Peräti 58 prosenttia vastaajista oli ollut samassa työpaikassa viimeiset 13 vuotta. Lisäksi 23 prosenttia osallistujista oli vaihtanut vain kerran työpaikkaa. Työn vaatimusten 13 vuoden aikavälin keskinäiset korrelaatiot niillä, joilla oli ollut yksi, kaksi-kolme, tai neljä tai useampi työpaikkaa, olivat vastaavasti 0,45**, 0,41** ja 0,43**. Työn monipuolisuuden pysyvyydestä kertovat korrelaatiot olivat vastaavasti 0,64**, 0,55* ja 0,54**. Tarkasteltujen työtehtävätason työn koettujen piirteiden pysyvyys ei siis mainittavasti riippunut työpaikkojen lukumäärästä.

Epäsuotuisan elämänuran malli

Taulukossa 2.6 on koottuna rakenneyhtälöanalyysien tulokset koskien sekä tutkimuksen oletettua 'epäsuotuisan elämänuran mallia' (M1) että kilpailevia malleja (M2–M4). 'Epäsuotuisan elämänuran malli' oli hyvin yhteensopiva aineiston kanssa. Malli, josta työoloja edeltävät tekijät oli poistettu (M2), olisi heikentänyt mallin sopivuutta merkittävästi ($\Delta\chi^2=104,54$, $\Delta df = 2$, $p < 0,001$). Lapsuuteen ja koulutukseen liittyvien muuttujien sisällyttäminen malliin siis paransi sitä.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Taulukko 2.5. Tutkimuksen havaittujen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiot (N = 532).

Muuttujat	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
1. Uupumusasteinen väsymys T ₃ (1998)	1,49	1,30	-														
2. Kynnistyneisyys T ₃ (1998)	1,21	1,22	,56	-													
3. Heikentynyt ammatillinen itsetunto T ₃ (1998)	1,46	1,11	,21	,29	-												
4. Itse arvioitu terveys T ₃ (1998)	3,73	,85	-,30	-,23	-,16	-											
5. Ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatukset T ₃ (1998)	2,03	,79	,31	,32	,12	-,27	-										
6. Työn vaatimukset T ₂ (1985)	2,70	,57	,21	,12	,05	-,08	,08	-									
7. Työn vaatimukset T ₃ (1998)	2,81	,57	,47	,25	,16	-,13	,12	,44	-								
8. Työn monipuolisuus T ₂ (1985)	4,01	,80	-,07	-,14	-,22	,09	-,12	,35	,14	-							
9. Työn monipuolisuus T ₃ (1998)	4,10	,80	-,09	-,28	-,27	,09	-,19	,19	,25	,60	-						
10. Peruskoulutuksen taso T ₂ (1985)	3,65	1,42	-,02	-,05	-,04	,11	-,16	,16	,08	,29	,27	-					
11. Ammatillisen koulutuksen taso T ₂ (1985)	3,47	1,74	,02	-,07	-,09	,09	-,16	,24	,13	,42	,36	,63	-				
12. Vanhempien tulotaso T ₁ (1961-63)	2,86	,70	-,09	-,13	-,06	,13	-,10	,05	-,01	,20	,17	,32	,34	-			
13. Vanhempien koulutustaso T ₁ (1961-63)	2,65	,96	-,02	-,08	-,07	,06	-,13	,07	,06	,24	,21	,42	,44	,41	-		
14. Lapsuuden asumistaso T ₁ (1961-63)	3,23	,80	,03	-,02	-,01	,09	-,08	,10	,15	,20	,15	,30	,30	,44	,38	-	
15. Kognitiivinen suorituskyky lapsuudessa T ₁ (1961-63)	37,52	11,24	,08	-,02	-,06	,04	,02	,15	,06	,20	,18	,32	,27	,18	,33	,23	-
16. Sukupuoli (1 mies, 2 nainen)	1,51	0,5	,11	,00	-,01	,06	-,06	-,02	,06	-,13	-,03	,15	,03	-,01	-,01	,05	,06

Korrelaatiot $\geq |0,15|$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,001$; korrelaatiot $|0,11| - |0,14|$ ovat merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot $|0,09| - |0,10|$ ovat merkitseviä, $p < 0,05$.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

M3 sopi kuitenkin paremmin aineistoon kuin M1 ($\Delta\chi^2=12,28$, $\Delta df =3$, $p < 0,01$). Samoin M4 oli parempi malli kuin M1 ($\Delta\chi^2=14,53$, $\Delta df =3$, $p < 0,01$). Koska sosioekonomisen aseman ja hyvinvoinnin välillä näytti olevan epäsuorien vaikutusten lisäksi suoria päävaikutuksia, tutkin seuraavaksi vaihe vaiheelta askeltaen, mitä merkitseviä polkuja oli lisättävä malliin M1. Osoittautui, että suorien polkujen lisääminen aikuisiän sosioekonomisesta asemasta itse arvioituun terveyteen ja ennenaikaisiin eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin paransi mallin yhteensopivuutta (M5 taulukossa 2.6) merkitsevästi ($\Delta\chi^2=14,30$, $\Delta df =2$, $p < 0,01$). Aikuisiän sosioekonomisen aseman (koulutustason) yhteys työuupumukseen ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. M1, M3, M4 ja M5 sisälsivät yhden ei-merkitsevän polun, nimittäin pol-

Taulukko 2.6. Työhyvinvointia selittävien rakenneyhtälömallien yhteensopivuuden tunnusluvut (N = 532).

	χ^2	Df	CFI	NFI	GFI	Rmsea	ECVI
M1 'Epäsuotuisan elämänuran malli'	637,45	305	0,92	0,86	0,92	,045	1,475
M2 'M1 mutta yhteydet aikuisiän sosioekonomisesta asemasta työoloihin asetettu nolliksi'	741,99	307	0,89	0,84	0,90	,052	1,665
M3 'M1 ja lisätty suorat yhteydet lapsuuden sosioekonomisesta asemasta hyvinvointimuuttujiin'	625,17	302	0,92	0,86	0,92	,045	1,464
M4 'M1 ja lisätty suorat yhteydet aikuisiän sosioekonomisesta asemasta hyvinvointimuuttujiin'	622,92	302	0,92	0,86	0,92	,045	1,459
M5 Lopullinen rakenneyhtälömalli	623,24	304	0,92	0,86	0,92	,044	1,452
M6 'M5 ilman työolomuuttujia aikana T ₃ '	259,72	143	0,95	0,90	0,95	,039	,666

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

un aikuisiän sosioekonomisesta asemasta työn vaatimukseen T_2 . Tästä syystä tämä polku poistettiin lopullisesta rakenneyhtälömallista.

Mallin M5 yhteensopivuuden tunnusluvut olivat kuitenkin käytännössä lähes samat kuin hypoteettisen mallin M1. Aikuisiän sosioekonomisesta asemasta lisättyjen suorien yhteyksien vaikutus terveyteen ja eläkeaikomuksiin olikin hyvin rajallinen. M5-malli selitti yhden prosenttiyksikön enemmän sekä itse arvioidun terveyden vaihtelusta (12 %–13 %) että ennenaikaisista eläkeaikomuksista (19 %–20 %) kuin malli M1. Huomionarvoista on, että työolojen vaikutus terveyteen ja eläkeaikomuksiin välittyi täysin työuupumusoireiden kautta. Lisäksi lapsuusajan sosioekonomisella asemalla tai kognitiivisella suorituskyvyllä ei ollut epäsuorien vaikutusten vakioinnin jälkeen enää suoria vaikutuksia hyvinvointiin.

Molempien sosioekonomista asemaa kuvaavien indikaattoreiden kokonaisvaikutukset (suorat ja epäsuorat vaikutukset yhteenlaskettuna) olivat pieniä verrattuna työolomuuttujien kokonaisvaikutuksiin. Vanhempien sosioekonomisen aseman kokonaisvaikutukset ('total effects') eläkeaikomuksiin (-0,111) olivat suuremmat kuin terveyteen (0,069). Eli mitä parempi vanhempien sosioekonominen asema, sitä vähemmän eläkeaikomuksia ja sitä parempi terveys, mutta vaikutus eläkeaikomuksiin oli kuitenkin suurempi kuin terveyteen. Kaiken kaikkiaan lopullinen rakenneyhtälömalli M5 (kuva 2.4) noudatti oletuksena ollutta 'epäsuotuisan elämänuran mallia', johon on lisätty yhteydet saavutetusta koulutustasosta itse arvioituun terveyteen ja eläkeaikomuksiin.



Kuva 2.4. puuttuu tiedostoista ja papereista

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Tämän jälkeen selvitin vielä, kuvaako 'epäsuotuisan elämänuran malli' yhtä hyvin miesten kuin naisten hyvinvointierojen kehittymistä elämänkulun aikana. Aluksi sovitin saman mallin molemmille sukupuolille ilman mitään rajoituksia laskettavien parametrien arvoille. Tuloksena saatu malli oli yhteensopiva aineiston kanssa, eli kokonaismallina 'epäsuotuisan elämänuran malli' sopi sekä miehille että naisille ($\chi^2(608) = 958,49$, GFI = 0,89, CFI = 0,92, IFI = 0,92, RMSEA = 0,033).

Seuraavaksi selvitin vielä yksityiskohtaisemmin ja ankaramman oletuksen mukaisesti, ovatko eri muuttujien väliset regressiokertoimet yhtä suuret miehillä ja naisilla, eli ovatko eri muuttujien väliset keskinäiset yhteydet samansuuruiset sukupuolesta riippumatta. Tätä rajoitettua mallia verrattiin aiempaan malliin, jossa miesten ja naisten sallittiin saada eri suuruisia muuttujien välisiä kertoimia. Tämä rajoitettu malli sopi aineistoon hieman huonommin kuin vapaa malli ($\Delta\chi^2 = 25,75$, $\Delta df = 15$, $p = 0,04$). Tämä tarkoittaa sitä, että mallissa on polku tai polkuja eli muuttujien välisiä yhteyksiä, jotka eivät ole tilastollisesti samansuuruisia miehillä ja naisilla.

Niinpä lopuksi tutkin vielä polku polulta miesten ja naisten välisiä mahdollisia eroja. Rakenneyhtälömalleilla tämä tehdään niin, että jokainen polku vuorotellen pakotetaan samaksi miehillä ja naisilla. Jos tämä pakotettu polkuyhteys heikentää mallin yhteensopivuutta verrattuna lähtökohtana olleeseen malliin, kertoo se sukupuolten välisestä erosta tarkastellun yhteyden suuruuden suhteen. Tutkitussa mallissa miesten ja naisten välillä ainoa ero koski yhteyttä koulutustasosta työn monipuolisuuteen T_2 ($\Delta c^2 = 12,36$, $\Delta df = 1$, $p < 0,001$). Tarkemmin sanottuna naisille hyvä koulutus oli tärkeämpi edellytys monipuolisiin työtehtäviin pääsyyn kuin miehillä (naisilla standardoitu regressiokerroin $st.\beta$ oli 0,65 ja miehillä 0,43). Paljolti tästä syystä 'epäsuotuisan elämänuran malli' myös selitti paremmin (enemmän) naisten hyvinvointia kuin miesten. Malli selitti 68 % naisten (53 % miesten) työuupumuksen, 15 % naisten (11 % miesten) itse arvioidun terveyden ja 23 % naisten (18 % miesten) eläkeaikomusten vaihtelusta.

Viimeiseksi testasin, toteutuuko 'epäsuotuisan elämänuran malli' myös siinä tapauksessa, että työolot aikana T_3 eli samaan aikaan mitattuna kuin hyvinvointimuuttujat poistetaan mallista. Tällöin siis ennustetaan työuupumusta, terveyttä ja eläkeaikomuksia 13–35 vuotta aiemmin tutkituilla seikoilla. Myös tämä malli oli yhteensopiva aineiston kanssa (M6 taulukossa 2.6). Huolimatta vähintään 13 vuoden aikavälistä työuupumuksen ja sitä selittävien tekijöiden välillä tämä malli selitti peräti 21 prosenttia työuupumuksen vaihtelusta.

2.4 Pohdinta

Väestöryhmien välisten terveyserojen syiden ymmärtämiseksi kolme tärkeää näkökohtaa on nostettu esille. Tutkimuksen tällä alueella tulisi ottaa huomioon (1)

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

elämänkulun aikana vaikuttavia sosiaaliin ja taloudellisiin elinoloihin liittyviä riskitekijöitä (Kuh & Ben-Shlomo, 1997; Rahkonen ym., 1997; Smith ym., 1997; van de Mheen ym., 1997), (2) sosioekonomisen aseman ja terveyden välistä suhdetta välittäviä psykososiaalisia mekanismeja (Adler ym., 1994; Carroll ym., 1996; Peck, 1994) sekä (3) uudentyypisiä terveystindikaattoreita, kuten psykologisen hyvinvoinnin kaltaisia subjektiivisia mittareita (Marmot ym., 1997). Nämä olemassa olevaa tutkimusta syventämään tähtäävät ehdotukset on tässä tutkimuksessa pyritty ottamaan huomioon, kun on selvitetty sosioekonomisen taustan, lapsuuden kognitiivisen suorituskyvyn, koulutustason, psykososiaalisten työolojen ja ikääntyvänä työntekijänä koetun työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Prospektiivinen kolme tutkimusvaihetta sisältänyt tutkimusasetelma mahdollisti 'epäsuotuisan elämänuran hypoteesin' testaamisen työelämän kontekstissa vaihtoehtoisia selitysmalleja vastaan.

Epäsuotuisan elämänuran hypoteesi sai tukea

Tulokset tukivat selvästi ensimmäistä, Olle Lundbergin (1993) alun perin esittämää hypoteesia 'epäsuotuisan elämänuran' vaikutuksista terveyteen, tässä erityisesti työhyvinvointiin. Heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat ja olosuhteet olivat käänteisessä yhteydessä saavutettuun koulutustasoon. Se vuorostaan altisti töille, joissa on vähemmän resursseja (monipuolisuutta) ja jotka tästä syystä lisäsivät työuupumusoireiden todennäköisyyttä. Työuupumusoireet selittivät edelleen heikompa subjektiivista terveyttä ja lisääntyneitä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikoja. Näyttäisi siis siltä, että se, mikä hyvin tiedetään terveyden eriarvoisuudesta sairastavuuden ja kuolleisuuden osalta, pätee osittain myös työhyvinvointiin.

'Huonojen työolojen malli', josta muut kuin työtä koskevat tekijät oli jätetty pois, sopi aineiston kanssa heikommin yhteen kuin oletettu 'epäsuotuisan elämänuran malli'. Kokonaisvaltaisempi, työoloja mutta myös sitä edeltäviä sosioekonomisia ja yksilöllisiä tekijöitä sisältävä malli, selitti paremmin työhyvinvointieroja kuin työhyvinvointitutkimuksen perinteisemmät mutta rajoittuneemmat vaihtoehdot.

Kahden muun vaihtoehtoisen mallin testaaminen osoitti, että epäsuorien vaikutusten lisäksi lapsuuden ja aikuisiän sosioekonomisella asemalla oli suoria yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin. Parhaassa mallissa oletettuun malliin olikin lisätty vielä suorat polut aikuisiän sosioekonomisesta asemasta itse arvioituun terveyteen ja ennenaikaisiin eläkeajatuksiin. Tämä lisäys kertoo, etteivät kaikki sosioekonomisen aseman vaikutukset välity työolojen kautta.

Kun aikuisiän sosioekonomisen aseman vaikutus oli otettu huomioon, eivät lapsuuden taustatekijät enää olleet suorassa yhteydessä ikääntyvän työntekijän hyvinvointiin. Sen sijaan vaikutukset olivat epäsuoria ja melko pieniä. Tämä tulos vastaa Bäckmanin ja Palmén (1998) tutkimustuloksia, joiden mukaan matala alkuperäinen

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

sosiaaliluokka-asema ei ole erityisen suuri riskitekijä aikuisiän sairauspoissaoloille. Sen sijaan ne, joilla on heikko sosioekonominen tausta, saattavat helpommin joutua alttiiksi muille riskitekijöille myöhemmin elämässään. Kun tässä tutkimuksessa tarkasteltiin nimenomaan työhyvinvointia, on odotettuakin, että se on selvemmin yhteydessä aikuisiän kuin lapsuuden olosuhteisiin. Sen sijaan monien muiden terveyden mittareiden osalta lapsuuden olosuhteet itsenäisesti ennakoivat aikuisiän terveyttä (Kuh & Ben-Shlomo, 1997).

Työn voimavaratekijät siltana työuraa edeltävistä elämänkulun tekijöistä ikääntyvän työntekijän työhyvinvointiin

Lopullinen rakenneyhtälömalli (kuvassa 2.4) osoitti, että sekä korkeat työn vaatimukset että työn yksitoikkoisuus olivat voimakkaasti yhteydessä työuupumukseen. Karasekin (Karasek & Theorell, 1990, 31–82) mallin mukaan kuormittavimmat ja terveydelle haitallisimmat työt ovat sellaisia, joissa on sekä korkeat työn vaatimukset (kiire, aikapaine jne.) että heikot työn hallintamahdollisuudet (mahdollisuus vaikuttaa työtään koskeviin asioihin ja mahdollisuudet hyödyntää osaamistaan työssä). Vaikka korkeat työn vaatimukset ja heikot hallintamahdollisuudet tiedetäänkin kuormitustekijöiksi, ei lukuisissa Karasekin mallia soveltaneissa tutkimuksissa ole useinkaan onnistuttu todentamaan työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhdysvaikutusten erityistä haitallisuutta hyvinvoinnille ja terveydelle (de Jonge, Dollard, Dormann, Le Blance, & Houtman, 2000; Wall, Jackson, Mullarkey, & Parker, 1996).

Erikseen tarkasteltuna näistä kahdesta psykososiaalisesta työn kuormitustekijästä erityisesti heikot työn hallintamahdollisuudet (laajemmin mielletynä työn voimavarojen vähäisyys) on alettu nähdä korkeita työn vaatimuksia merkityksellisempänä työntekijän terveydelle (Alterman, Shekelle, Vernon, & Burau, 1994; Hemingway & Marmot, 1999; Kivimäki ym., 2002). On myös ajateltavissa, että työn vaatimukset heijastavat ennemminkin työn haasteellisuutta kuin sen kuormittavia elementtejä (Steenland ym., 1997). Toisaalta työuupumustutkimuksessa on selvästi eniten näyttöä työn korkeiden vaatimusten ja työuupumuksen kiinteästä suhteesta (Schaufeli & Enzmann, 1998). Vaikka onkin totta, että työn vaatimukset eivät sinällään aina ole stressitekijöitä, ne voivat muodostua sellaisiksi tilanteissa, jotka edellyttävät jatkuvasti tai pitkittyneesti kovia ponnisteluja odotetun suoritustason ylläpitämiseksi. Tämä tulee entistä ilmeisemmäksi tilanteissa, joissa ei ole saatavilla vastaavasti erilaisia voimavaroja (tukea, vaikutusmahdollisuuksia yms.) lisääntyneiden vaatimusten kohtaamiseksi ja niistä selviytymiseksi.

Koko 'epäsuotuisan elämänuran mallia' ajatellen työn monipuolisuudella työn voimavaratekijänä oli merkittävämpi rooli kuin työn vaatimuksilla rasisustekijänä. Työn monipuolisuus oli vahvassa positiivisessa yhteydessä sekä työuraa edeltäneeseen

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

koulutustasoon että vastaiseen työhyvinvointiin. Sen sijaan aikuisiän sosioekonominen asema (koulutustaso) ei ennustanut tulevia työn vaatimuksia merkitsevästi. Kuitenkin henkilöt, joilla oli parempi koulutustaso, kokivat muita enemmän näitä työn vaatimuksia. Jos hyvä koulutustaso olisi ennustanut kovempia työn vaatimuksia, olisi se tasapainottanut hypoteesiin sisältynyttä oletusta epäedullisten työelämävaihetta edeltäneiden tekijöiden kasautuvista vaikutuksista. Vastaavasti Schrijvers ja hänen tutkimusryhmänsä (Schrijvers ym., 1998) havaitsivat korkeiden työn vaatimusten olevan yleisempiä ylemmissä sosiaaliluokissa, mutta nämä vaatimukset eivät kuitenkaan selittäneet sosioekonomisen aseman ja terveyden välistä suhdetta.

On kysytty, ovatko esimerkiksi työn vaatimukset ja resurssit yksinkertaisesti sosioekonomisen aseman indikaattoreita siinä missä koulutus- ja tulotasokin (Carroll ym., 1996). Sosioekonomisen aseman ja työn välillä on vääjäämättä monia tärkeitä rakenteellisia yhteyksiä (Lynch, Krause, Kaplan, Tuomilehto, & Salonen, 1997). Kuitenkin tämänkin tutkimuksen tulokset tukevat ajatusta siitä, että sosioekonominen asema ja tietyt keskeiset työn piirteet ovat yhteydessä toisiinsa samalla, kun ne ovat erillisiä ilmiöitä, jotka myös selittävät eri tavoin ja vaihtelevan suuruisesti eri terveysvaikutuksia (myös Marmot ym., 1997). Lopullisessa rakenneyhtälömallissa työn monipuolisuus oli suoraan käänteisesti yhteydessä työuupumukseen muttei kahteen muuhun hyvinvointimuuttajaan. Sen sijaan koulutustasolla määritelty aikuisiän sosioekonominen asema oli päinvastaisesti suoraan yhteydessä subjektiiviseen terveyteen ja eläkeaikomukseen muttei työuupumukseen.

Naisten ja miesten työhyvinvointi kehittyi samalla tavoin

Tutkimuksen teoreettisen mallin luotettavuutta lisää se, että sama malli toimi tarkasteltaessa erikseen miesten ja naisten elämäntilannetta ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin. Näin kolmaskin hypoteesi sai tukea. Malli selitti kuitenkin suuremman osan naisten kuin miesten kokemasta työuupumuksesta, oman terveydentilan arvioista ja eläkeaikomuksista. Tämä selittyi erityisesti sillä, että 'epäsuotuisan elämänuran mallissa' esitetyn elämäntilannetta keskeinen solmukohta, siirtyminen koulunkäynti- tai opiskeluvaiheesta työelämään näytti olevan korostetun tärkeä nimenomaan naisten työelämän laadukkuudelle, eli tässä työn vaihtelevuudelle ja mahdollisuuksille hyödyntää monipuolisesti osaamistaan.

Työuupumuksen juuret voivat ulottua yli vuosikymmenen päähän

Tulokset tukivat myös neljättä tutkimushypoteesia, jonka mukaan 'epäsuotuisan elämänuran malli' oli mahdollista määritellä tutkimusaineistossa myös silloin, kun mallista poistettiin työhyvinvointimuuttajien kanssa samanaikaisesti mitatut työn

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

piirteet (aikana T_3). Tämän mallin mukaan elämäkulussa vaikuttaneet tekijät ennustivat vielä 13–35 vuotta myöhemmin työuupumusoireita, mikä voi kertoa kuormittavien työolojen pysyvyydestä työntekijän työuralla (Schaufeli & Enzmann, 1998). Koska työuupumus näyttää olevan hyvin pysyvä, krooninen tila (Toppinen-Tanner ym., 2002), tulos voi myös heijastaa sitä, että vastaajilla on ollut varhaisia työuupumusoireita jo aikana T_2 , eli vuonna 1985, jolloin suurin osa heistä oli vielä työuransa alkupuolella. Selvästikin työuupumuksen alkujuuret ovat usein, vaikeivät välttämättä aina, kaukana ihmisen työ- ja elämähistoriassa.

Tulosten luotettavuus

Tutkimuksen ensimmäinen ja tärkein rajoitus oli, että 'epäsuotuisan elämänuran hypoteesia' testattiin ainoastaan työelämän kontekstissa ja niiden joukossa, jotka olivat olleet työelämässä kahtena tutkimusajankohtana vuonna 1985 ja 1998. Tämä rajaus johtuu siitä, että tutkimuskohteena oli erityisesti työssä koettu hyvinvointi. Rajaus luultavasti merkinnyt ainakin jonkinasteista tosiasiallisten elämäkulussa kasautuvien epäsuotuisien hyvinvointivaikutuksien aliarvioimista. Myöskään tutkimusotokseen kuuluneiden karsiutuminen ei ollut täysin satunnaista. Vaikka tutkimukseen osallistuneiden subjektiivinen arvio terveydentilastaan oli heikompi kuin vastaavassa suomalaisessa väestössä yleensä, olivat he väestöä paremmin koulutettuja.

Työelämäkontekstiin rajautuminen voi myös selittää sitä, etteivät lapsuuden olosuhteet olleet suorassa yhteydessä hyvinvointiin keski-ikässä enää sen jälkeen, kun epäsuorat yhteydet oli otettu huomioon. Tutkimuksessa on kuitenkin pystytty osoittamaan, että lapsuuden olosuhteilla on ainakin epäsuora yhteys aikuisiän (työ)hyvinvointiin. Varmasti on 'hyvä tulos', että työhyvinvointi selittyy etupäässä aikuisikäen liittyvillä tekijöillä ja olosuhteilla. Lopuksi on otettava huomioon, että väestöryhmien erot psyykkisessä terveydessä eivät välttämättä edes ole yhtä yksiselitteisiä kuin mitä fyysisessä terveydessä on toistuvasti havaittu (Lahelma, Martikainen, Rahkonen, Roos & Saastamoinen, 2004).

Toiseksi, kaikki hyvinvointimuuttajat arvioitiin vain tutkimuksen viimeisessä vaiheessa. Käytettävissä ei siis esimerkiksi ollut tietoa, minkä verran tutkittavilla esiintyi työuupumusta toisena tutkimusajankohtana vuonna 1985. Lisäksi aiempaan työuupumustutkimukseen (Schaufeli & Enzmann, 1998) perustuen tutkimuksen malleissa itse arvioitua terveyttä ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatuksia käsiteltiin työuupumuksen seurauksina. Tämä kohta teoreettisessa mallissa perustui kuitenkin poikkileikkausasetelmaan, joten tuloksia ei voi tulkita kausaalisesti niin, että tutkimus olisi osoittanut, että työuupumuksesta seuraa heikentynyt terveydentila ja lisääntynyt ennenaikainen vetäytyminen eläkkeelle. Yksi syy 'epäsuotuisan elämänuran mallin' testaamiseen myös ilman työolomuuttujia aikana T_3 olikin liian monien sa-

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

maan aikaan mitattujen muuttujien aiheuttaman, osin ehkä keinotekoisien vahvan keskinäisen yhteyden eliminointi.

Kolmanneksi, tutkimusaineisto on kerätty kolmena eri ajankohtana 35 vuoden aikavälillä. Sosioekonominen asema ja tämän tutkimuksen perusteella myös psykososiaaliset tehtävätason työn piirteet, kuten työkin, olivat varsin pysyviä jopa 13 vuoden aikavälillä. Ei ole kuitenkaan mahdollista tietää, mitä tosiasiaassa on tapahtunut eri tutkimuskertojen välisinä aikoina. Ovatko kokemukset työoloista esimerkiksi olleet välillä erilaiset ja sitten jossain vaiheessa taas palautuneet ennalleen?

Neljänneksi, vaikka tutkimuksessa testatut mallit olivat tilastotieteellisesti varsin mutkikkaita, vain jotkin työn ja elämänsä elämänkulun aspektit oli mahdollista sisällyttää tutkimukseen. Elämänsä elämänkulun polkujen tutkimus on aina melkoinen teoreettinen ja empiirinen haaste. Tässä pyrittiin valitsemaan tutkimuksen viitekehystä käsin keskeisimmät muuttujat.

Viidenneksi, tutkimuksen tiedot työoloista ja hyvinvoinnista perustuivat kyselylomakkeisiin tehtyihin subjektiivisiin arvioihin, mikä on voinut johtaa keinotekoisien vahvoihin yhteyksiin eri ilmiöiden välillä, eli ns. 'common-method variance' ongelmaan (Spector, 1987; Williams, Cote, & Buckley, 1989). Tämän tyyppisten ongelmien välttämiseksi suositellaan erilaisten, esimerkiksi sekä subjektiivisten ja objektiivisten, menetelmien yhdistämiseen tutkimuksissa. Valitettavasti ei ollut esimerkiksi mahdollista selvittää vakavan työuupumuksen ja tosiasiallisen eläkkeelle vetäytymisen tai diagnostisoitujen sairauksien välisiä yhteyksiä. On kuitenkin hyviä perusteita olettaa, että nämä ilmiöt ovat yhteydessä toisiinsa (Cordes & Dougherty, 1993; Huhtaniemi, 1995; Kahill, 1988).

Näistä rajoituksista huolimatta tutkimuksen vahvuudet ovat ilmeiset. Tutkimus oli prospektiivinen, ja siinä seurattiin samoja ihmisiä 35 vuoden aikavälillä heidän nuoruudestaan ikääntyviksi, eläkeikää lähestyviksi työntekijöiksi. Lisäksi tutkimusjoukko oli lähes edustava otos suomalaisesta 44–57-vuotiaasta väestöstä.

Johtopäätökset

Tämä tutkimus on pyrkinyt tuomaan uutta tietoa sekä epidemiologiseen väestöryhmien välisten terveyserojen ja terveyden eriarvoisuuden tutkimukseen että psykologiseen työuupumustutkimukseen. Tutkimus tuki 'epäsuotuisan elämänuran hypoteesia' (Bäckman & Palme, 1998; Lundberg, 1997). Sosioekonomiset ja psykososiaaliset olosuhteet voivat kasautua elämän aikana aiheuttaen sen, että nämä olosuhteet vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja terveyteen. Sosioekonomisen aseman ja terveyden välistä suhdetta tutkittaessa olisikin otettava huomioon elämän aikana kasautuvat sosioekonomiset ja psykososiaaliset olosuhteet ja riskitekijät hyvinvoinnille (Ben-Shlomo & Smith, 1991; Carroll ym., 1996; Kuh & Ben-Shlomo, 1997; Peck, 1994;

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

Power ym., 1998; Smith ym., 1997). Lisäksi tulosten perusteella väestöryhmien terveyserot koskevat sairastavuuden ja kuolleisuuden ohella myös subjektiivisia työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia.

Tutkimus on myös laajentanut työuupumustutkimuksen aluetta sisällyttämällä välittömästi työhön liittymättömiä elämänkulun ja sosioekonomisen aseman näkökulmia työhyvinvoinnin muodostumiseen. Se mahdollisuus, että työuupumus voisi liittyä subjektiivista kokemusta ja tiettyä organisatorista kontekstia laajempiin sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin olosuhteisiin, on tunnustettu mutta ei aiemmin tutkittu. Lisäksi tutkimuksen tulokset valottavat työuupumuksen ja sitä aiheuttavien tekijöiden pitkäkestoisia ajallisia ulottuvuuksia sekä syitä, miksi jopa pitkittäistutkimuksissa on ollut vaikea saavuttaa näyttöjä huonojen työolojen ja työuupumuksen kausaalista suhteista.

Työhyvinvointi on koko työuran kestävä haaste, jossa monien edellytysten olisi toteuduttava, jotta työntekijä jaksaa ja myös haluaa jatkaa työelämässä eläkeikään asti. Tämän tutkimuksen perusteella tulisi käsitystä siitä, kenen tehtävänä on ehkäistä työuupumuksen kaltaisia työstressiongelmia ja edistää työhyvinvointia ja sitoutuneisuutta työhön, laajentaa. Vaikka työyhteisöt ja organisaatiot ovatkin ensisijaisia tahoja välittömien työhyvinvointiongelmien ratkomiseen, elämänkulun näkökulma laajentaa vastuuta myös muille sosiaalisille instituutioille, kuten koulutusjärjestelmälle ja erilaisille muille palvelu- ja tukijärjestelmille sekä laajemmin työelämän kehittämiseksi. Toisaalta kelpo työolojen kehittämällä voidaan vähentää monien haitallisten aiempien olosuhteitten ja kokemusten kielteisiä vaikutuksia.

Lähteet

- Adler, N. E., Boyce, T., Chesney, M. A., Cohen, S., Folkman, S., Kahn, R. L. & Syme, S.L. (1994). Socioeconomic status and health: the challenge of the gradient. *American Psychologist*, 49, 15–24.
- Alterman, T., Shekelle, R. B., Vernon, S. W., & Burau, K. D. (1994). Decision latitude, psychologic demand, job strain, and coronary heart disease in the Western Electric Study. *American Journal of Epidemiology*, 139, 620–627.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411–423.
- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. (1999). *Amos 4.0 user's guide*. Chicago: SmallWaters Corporation.
- Bäckman, O., & Palme, J. (1998). Social background and sickness absence: a study of a Stockholm cohort. *Acta Sociologica*, 41, 349–362.
- Ben-Shlomo, Y., & Smith, G. D. (1991). Deprivation in infancy or in adult life: which is more important for mortality risk? *Lancet*, 337, 530–534.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*, 238–246.
- Bollen, K. A. (1989a). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley and Sons.
- Bollen, K. A. (1989b). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods and Research*, *17*, 303–316.
- Bond, R., & Saunders, P. (1999). Routes of success: influences on the occupational attainment of young British males. *The British Journal of Sociology*, *50*, 217–249.
- Borg, V., & Kristensen, T. S. (2000). Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in the life style or work environment? *Social Science and Medicine*, *51*, 1019–1030.
- Borg, V., Kristensen, T. S., & Burr, H. (2000). Work environment and changes in self-related health: a five year follow-up study. *Stress Medicine*, *16*, 37–47.
- Bosma, H., van de Mheen, H. D., & Mackenbach, J. P. (1999). Social class in childhood and general health in adulthood: questionnaire study of contribution of psychological attributes. *British Medical Journal*, *318*, 18–22.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, *24*, 445–455.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Teoksessa K. A. Bollen & J. S. Long (toim.): *Testing structural equation models*, 136–162. Newbury Park: Sage.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). A longitudinal study of progressive phases of psychological burnout. *Journal of Health and Human Resources Administration*, *13*, 390–408.
- Capel, S. A. (1991). A longitudinal study of burnout in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, *61*, 36–45.
- Carroll, D., & Davey Smith, G. (1997). Health and socio-economic position. A commentary. *Journal of Health Psychology*, *2*, 275–282.
- Carroll, D., Smith, G. D., & Bennett, P. (1996). Some observations on health and socioeconomic status. *Journal of Health Psychology*, *1*, 23–39.
- Choi, B. C. (1992). Definition, sources, magnitude, effect modifiers, and strategies of reduction of the healthy worker effect. *Journal of Occupational Medicine*, *34*, 979–988.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, *18*, 621–656.
- de Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blance, P. M., & Houtman, I. L. D. (2000). The demand-control model: specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, *7*, 269–287.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Ropponen, T. (1990). (1990). *TSK. Miten käytät työstressiky-selyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Feinstein, J. S. (1993). The relationship between socioeconomic status and health: a review of the literature. *The Milbank Quarterly*, *71*, 279–322.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

- Fox, J. (Ed.). (1989). *Health inequalities in European countries*. Aldershot: Gower.
- Furlong, A., & Biggart, A. (1999). Framing "choices": a longitudinal study of occupational aspirations among 13- to 16-year-olds. *Journal of Education and Work, 12*, 21–35.
- Gliksman, M. D., Kawachi, I., Hunter, D., Colditz, G. A., Manson, J. E., Stampfer, M. J., Speizer, F.E., Willett, W.C. & Hennekens, C.H. (1995). Childhood socioeconomic status and risk of cardiovascular disease in middle aged US women: a prospective study.–*Journal of Epidemiology and Community Health, 49*, 10–15.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Munzenrider, R. F., & Luo, H. (1996). *Global burnout: a world-wide pandemic explored by the phase model*. Greenwich: Jai.
- Hakanen, J. (1999). Ketkä uupuvat? Miesten ja naisten työuupumus tutkimusten valossa. *Työterveys(2)*, 16–18.
- Heistaro, S. (2002). *Trends and determinants of subjective health: analyses from national FINRISK surveys* (Vol. 24/2002). Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- Helakorpi, S., Patja, K., Prättälä, R., Aro, A. R., & Uutela, A. (2002). *Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2002*. Helsinki: National Public Health Institute Series B 2002(B12).
- Hemingway, H., & Marmot, M. (1999). Evidence based cardiology: psychosocial factors in the aetiology and prognosis of coronary heart disease. Systematic review of prospective cohort studies. *British Medical Journal, 318*, 1460–1467.
- Hoyle, R. H., & Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, 158–176. Thousand Oaks: Sage.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.), *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*, 76–99. Thousand Oaks: Sage.
- Huhtaniemi, P. (1995). *The sense of life control and thoughts of early retirement* (Vol. 210). Turku: University of Turku.
- Huhtaniemi, P. (1999). Varhaiseläkeajatukset, työn kuormittavuus ja koettu elämänhallinta eläkkeelle siirtymisen ennustajina. *Työ ja ihminen, 13*, 220–229.
- Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior, 38*, 21–37.
- Ishida, H., Muller, W., & Ridge, J. M. (1995). Class origin, class destination, and education: a cross-national study of ten industrial nations. *American Journal of Sociology, 101*, 145–193.
- Jaccard, J., & Wan, C. K. (1996). *LISREL approaches to interaction effects in multiple regression*. Thousand Oaks: Sage.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology, 29*, 284–297.
- Kalimo, R. (2000). The challenge of changing work and stress for human resources. The case of Finland. *The Journal of Tokyo Medical University, 58*, 349–356.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

- Kalimo, R., & Hakanen, J. (2000). Työuupumus. Teoksessa H. Piirainen, A.-L. Elo, M. Hirvonen, K. Kauppinen, R. Ketola, H. Laitinen, K. Lindström, K. Reijula, R. Riala, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*, 119–126.–Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Taris, T. W., & Schaufeli, W. (2003). Downsizing, equity, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 91–109.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., & Vuori, J. (1991). Work factors and health: the predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 97–115.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal*, 325, 857–861.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification*. Norwood: Ablex.
- Koskinen, S., Martelin, T., & Rissanen, H. (1999). Siviilissäytyjen kuolleisuuserot – kasvava kansanterveysongelma. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 36, 271–284.
- Kuh, D., & Ben-Shlomo, Y. (toim.) (1997). *A life-course approach to chronic disease epidemiology*. Oxford: Oxford University Press.
- Lahelma, E., Martikainen, P., Rahkonen, O., Roos, E., & Saastamoinen, P. (2004). Työntekijöiden terveydentilan vaihtelu ammattiaseman mukaan. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 41, 95–107.
- Lahelma, E., Martikainen, P., Rahkonen, O., & Silventoinen, K. (1999). Gender differences in illhealth in Finland: patterns, magnitude and change. *Social Science and Medicine*, 48, 7–19.
- 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, 123–133.
- Leiter, M. P. (1990). The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of burnout: a longitudinal study. *Human Relations*, 43, 1067–1083.
- Lezak, M. D. (1983). *Neuropsychological assessment* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Link, B. G., Lennon, M. C., & Dohrenwend, B. P. (1993). Socioeconomic status and depression: the role of occupations involving direction, control, and planning. *American Journal of Sociology*, 98, 1351–1387.
- Lundberg, O. (1993). The impact of childhood living conditions on illness and mortality in adulthood. *Social Science and Medicine*, 36, 1047–1052.
- Lundberg, O. (1997). Childhood conditions, sense of coherence, social class and adult ill health: exploring their theoretical and empirical relations. *Social Science and Medicine*, 44, 821–831.
- Lynch, J., Krause, N., Kaplan, G. A., Tuomilehto, J., & Salonen, J. T. (1997). Workplace conditions, socioeconomic status, and the risk of mortality and acute myocardial infarction: the Kuopio ischemic heart disease risk factor study. *American Journal of Public Health*, 87, 617–622.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

- MacCallum, R. C. (1995). Model specification: procedures, strategies, and related issues. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.), *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*, 16–36. Thousand Oaks: Sage.
- MacIntyre, S., & Hunt, K. (1997). Socio-economic position, gender and health: how do they interact?–*Journal of Health Psychology*, 2, 315–334.
- Manderbacka, K. (1998).–*Questions on survey questions on health* (Vol. 30). Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Manderbacka, K., Lahelma, E., & Martikainen, P. (1998). Examining the continuity of self-rated health. *International Journal of Epidemiology*, 27, 208–213.
- Manderbacka, K., Lahelma, E., & Rahkonen, O. (2001). Structural changes and social inequalities in health in Finland, 1986–1994. *Scandinavian Journal of Public Health, Supplement 55*, 41–54.
- Marmot, M., Ryff, C. D., Bumpass, L. L., Shipley, M., & Marks, N. F. (1997). Social inequalities in health: next questions and converging evidence. *Social Science and Medicine*, 44, 901–910.
- Marmot, M. G., Bosma, H., Hemingway, H., Brunner, E., & Stansfeld, S. (1997). Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence. *Lancet*, 350, 235–239.
- Marmot, M. G., Smith, G. D., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., Brunner, E. & Feeney, A. (1991). Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet*, 337, 1387–1393.
- Martikainen, P., & Valkonen, T. (1995). *Lama ja ennenaikainen kuolleisuus* (No. 11). Helsinki: Statistics Finland, Population.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual (2nd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Matthews, S., Manor, O., & Power, C. (1999). Social inequalities in health: are there gender differences? *Social Science and Medicine*, 48, 49–60.
- Miech, R. A., & Shanahan, M. J. (2000). Socioeconomic status and depression over the life course. *Journal of Health and Social Behavior*, 41, 162–176.
- Nummela, O., & Uutela, A. (2000). Sosioekonomisen aseman ja sosiaalisen liikkuvuuden yhteys terveydentilaan neljällä alueella Suomessa vuonna 1992. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 37, 110–121.
- Ostberg, V., & Vagero, D. (1991). Socio-economic differences in mortality among children. Do they persist into adulthood? *Social Science and Medicine*, 32, 403–410.
- Peck, M. N. (1994). The importance of childhood socio-economic group for adult health. *Social Science and Medicine*, 39(4), 553–562.

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

- Piirainen, H., Elo, A.-L., Hirvonen, M., Kauppinen, K., Ketola, R., Laitinen, H., ym. (2000). *Työ ja terveys - baastattelututkimus v. 2000. Taulukkoraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Power, C., Matthews, S., & Manor, O. (1998). Inequalities in self-rated health: explanations from different stages of life. *Lancet*, *351*, 1009–1014.
- Pretty, G. M., McCarthy, M. E., & Catano, V. M. (1992). Psychological environments and burnout: gender considerations within the corporation. *Journal of Organizational Behavior*, *13*, 701–711.
- Rahkonen, O. (1994). *Terveystentit ja terveystietäytyminen: sukupuoli- ja sosiaaliluokkaerot nuorissa ikäryhmissä* (Vol. 36). Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Rahkonen, O., Lahelma, E., & Huuhka, M. (1997). Past or present? Childhood living conditions and current socioeconomic status as determinants of adult health. *Social Science and Medicine*, *44*, 327–336.
- Raven, J. C. (1960). *Guide to the Standard Progressive Matrices*. London: H.K. Lewis & Co.
- Schaufeli, W., & Buunk, B. B. (1996). Professional burnout. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. Winnubst & C. L. Cooper (toim.), *Handbook of work and health psychology*, 311–346. Chichester: John Wiley.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schrijvers, C. T., van de Mheen, H. D., Stronks, K., & Mackenbach, J. P. (1998). Socioeconomic inequalities in health in the working population: the contribution of working conditions. *International Journal of Epidemiology*, *27*, 1011–1018.
- 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*, 53–66.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (painossa). Burnout, mental and physical health: a review of the evidence and a proposed explanatory model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Shirom, A., Westman, M., Shamai, O., & Carel, R. S. (1997). Effects of work overload and burnout on cholesterol and triglycerides levels: the moderating effects of emotional reactivity among male and female employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *2*, 275–288.
- Smith, G. D., Hart, C., Blane, D., Gillis, C., & Hawthorne, V. (1997). Lifetime socioeconomic position and mortality: prospective observational study. *British Medical Journal*, *314*, 547–552.
- Spector, P. E. (1987). Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: myth or significant problem? *Journal of Applied Psychology*, *72*, 438–443.
- Starrin, B., Larsson, G., & Styrborn, S. (1990). A review and critique of psychological approaches to the burn-out phenomenon. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, *4*, 83–91.
- Steenland, K., Johnson, J., & Nowlin, S. (1997). A follow-up study of job strain and heart disease

2. KATSE ORGANISATORISTEN TEKIJÖIDEN TAAKSE

- among males in the NHANES1 population. *American Journal of Industrial Medicine*, 31, 256–260.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Schaufeli, W. B. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: a two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work and Stress*, 13, 223–237.
- Tilastokeskus. (1998a). *Tilastollinen vuosikirja 1998*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. (1998b). *Työssäkäyntitilasto 1995–1996*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555–570.
- Valkonen, T., Martelin, T., Rimpelä, A., Notkola, V., & Savela, S. (1993). *Socio-economic mortality differences in Finland 1981–1990* (No. 1). Helsinki: Statistics Finland, Population.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: a more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 153–166.
- van de Mheen, H., Stronks, K., Van den Bos, J., & Mackenbach, J. P. (1997). The contribution of childhood environment to the explanation of socio-economic inequalities in health in adult life: a retrospective study.–*Social Science and Medicine*, 44, 13–24.
- Wen, C. P., Tsai, S. P., & Gibson, R. L. (1983). Anatomy of the healthy worker effect: a critical review. *Journal of Occupational Medicine*, 25, 283–289.
- Viikari-Juntura, E., Vuori, J., Silverstein, B. A., Kalimo, R., Kuosma, E., & Videman, T. (1991). A life-long prospective study on the role of psychosocial factors in neck-shoulder and low-back pain. *Spine*, 16, 1056–1061.
- Williams, L. J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of method variance in self-reported affect and perceptions at work: reality or artifact? *Journal of Applied Psychology*, 74, 462–468.
- Vuori, J. (1993). *Health resources, job characteristics and health*. Helsinki: Institute of Occupational Health.

3 KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- **Onko epävakaa työura yhteydessä työuupumusoireiluun ja elämään tyytymättömyyteen? Entä onko työuran vakaus eri tavalla merkityksellinen työuupumukselle kuin yleiselle elämään tyytyväisyydelle?**
- **Terveyden sosiaalisen eriarvoisuuden tutkimuksen näkökulmasta: onko väestöryhmien välillä (työ)hyvinvointieroja myös silloin, kun väestöryhmittä määritellään työuran vakauden perusteella?**
- **Ovatko katkokset työjaksoissa ja suhteissa (työttömyyskerrat, määräämiskäiset työsuhteet, työpaikkojen lukumäärä) työuupumukselta suojeleva tekijä vai riskitekijä?**

3.1 Johdanto

Työelämän nopean muutosvauhdin seurauksena lisääntyneistä työntekijöiden epävarmuuden kokemuksista ja työsuhteitten epävakaudesta on tullut työelämän keskeisimpiä määreitä. Esimerkiksi määräämiskäisten työsuhteitten osuus lisääntyi Suomessa 1980-luvun puolivälistä lähtien koko 1990-luvun kaikissa ammattiryhmissä. Vuonna 1984 määräämiskäisessä työsuhteessa työskenteli noin joka kymmenes (11 %) palkansaaja, vuonna 1997 jo lähes viidennes (18 %). (Sutela, Vänskä, & Notkola, 2001). Myös pätäkätöitä tekevien osuus kaikista palkansaajista kasvoi 1990-luvulla, ja lyhyissä työsuhteissa työskentely on yleistynyt molemmilla sukupuolilla kaikissa ikä- ja koulutusryhmissä (Sutela ym., 2001). Vastaavasti myös subjektiivinen kokemus työn epävarmuudesta lisääntyi koko 1990-luvun (Mauno, 1999; Sparks, Faragher, & Cooper, 2001).

Monella taholla on oltu huolestuneita työvoiman jakaantumisen kahtia työvoiman ydinjoukon muodostavaan sisäpiiriin ja epävakaisiin työsuhteisiin ja työttöminä olevien ulkopuolisiin (Parjanne, 1998). Arviona on esitetty, että työvoiman 'ydin' koostuu työntekijöistä, joiden määrä on lähes 70 % työvoimasta ja joiden puskurina on noin 12 % työvoimasta epätyypillisissä työsuhteissa olevia työntekijöitä, 10 % itsensä työllistäviä yrittäjiä ja 10 % työttömiä (Aronsson, 1999; Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Cooper, 2001). Vastaavasti Iso-Britanniaa on kuvattu 40-30-30-yhteiskunnaksi (Marmot, 1999), jossa 40 prosentilla työikäisestä väestöstä on turvallinen työ, 30 % on vailla työtä ja 30 % työskentelee epävarmoissa työsuhteissa. Suikkanen ym. (1998, 23) vuorostaan puhuvat 'kahden kolmasosan yhteiskunnasta', jossa palkkatyön

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

osittaisuus koskee työvoimaan kuuluvista jo yhtä kolmasosaa. Prosenttiosuudet vaihtelevat jonkin verran arvioitsijan mukaan sekä maittain ja talouden suhdanteiden mukaan, mutta syvällisistä työelämän muutoksista ne kertovat.

On katsottu, että vakinaisten asema on sitä turvatumpi, mitä enemmän on määräaikaista: vahva keskus synnyttää epävarmuutta ulkokehiin ja luo vakautta ja varmuutta ytimeen (Aronsson, 1999; Parjanne, 1998). Lamankin aikana vakituisessa työsuhteessa olevien riski jäädä työttömäksi oli huomattavasti pienempi kuin määräaikaissa työsuhteissa olleiden (Parjanne 1998). 'Sisäpiiriinkin' kuuluvat eli esimerkiksi kokoaikaisissa vakituisissa työsuhteissa työskentelevät voivat kokea työssään epävarmuutta, ja työn epävarmuus kuvaa kuilua koetun turvallisuuden tason ja toivotun tason välillä (Hartley, 1999). Joka tapauksessa sisäpiiriin kuuluvat ovat keskimäärin etuoikeutettuja ulkopuolisiin verrattuna, koska heillä on varmempi työpaikka ja toimeentulo, vakaa elämä, sosiaalisia voimavaroja sekä työn tarjoamia muita mahdollisuuksia, ja epäilemättä he myös voivat yleisesti paremmin kuin ulkopuoliset. Entä onko työuupumuksen näkökulmasta 'turvallisempaa' kuulua sisä- vai ulkopii-riin?

Määräaikaiset työsuhteet, pätkätyöt, epävarmuus ja työttömyys muokkaavat vääjäämättä myös vanhoja luokitteluja väestöryhmiin, joiden terveyseroja on tutkittu. Esimerkiksi akateemisesti korkeasti koulutettujen mutta määräaikaissa työsuhteissa toimivien naisten ja teollisuudessa työskentelevien osaavien ja vakinaisten miestyöntekijöiden keskinäisten terveyserojen tutkimus ei asetu suoraan perinteiseen sosioekonomiseen asemaan tai sukupuoliluokitteluun perustuviin hypoteeseihin ja luokitteluihin.

Kun edellä luvussa 2 tutkin työhyvinvointierojen kehittymistä elämänsäajan aikana sosioekonomiseen asemaan ja sukupuoleen perustuen, palaan tässä vielä samaan asiaan ja tutkin kuvailevalla otteella työhyvinvointieroja työuran vakauden näkökulmasta. Koska tarkastelen kahtena ajanjaksona ja niiden välillä 13 vuoden aikana ilmennyttä työuran epävakautta ryhmitellen tutkimukseen osallistuneita työuran epävakauden mukaisiin luokkiin, on kyse edellisen luvun tapaan myös työuralla kasautuvien hyvinvointivaikutusten tutkimisesta. Epäsuotuisan elämänuran hyvinvointivaikutuksia tutkitaan tässä luvussa siis edellistä lukua rajatumminkin epäsuotuisan työuran näkökulmasta (Bäckman & Palme, 1998; Lundberg, 1993).

Mitä työn epävakauden ja hyvinvoinnin välisestä suhteesta tiedetään?

Työsuhteen määräaikaisuus on, julkisuudessa aika ajoin esiin nostetuista väitteistä huolimatta, lähes aina vastentahtoinen tilanne. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa 'vapaaehtoisia' määräaikaista oli vain 7 prosenttia kaikista määräaikaissa työsuhteissa

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

työskentelevistä (Sutela ym., 2001). Työllisyystilanteen kohennuttua keväällä 2000 näitä vapaaehtoisia, jotka eivät vakinaista työtä olisi halunneetkaan, oli edelleen vain 16 prosenttia kaikista määräaikaissa työsuhteissa työskentelevistä (Sutela ym., 2001). Tutkimustulokset työn määräaikaisuuden vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen ovat kuitenkin olleet melko ristiriitaisia.

Koko työikäisen väestön työöupumusta selvittäneessä tutkimuksessa ei havaittu eroja vakituisessa ja määräaikaissa työsuhteessa toimivien työntekijöiden välillä (Kalimo & Toppinen, 1997). Suuressa opetusalan organisaatioissa vakituisilla oli enemmän työöupumusoireita kuin määräaikaissa (Hakanen & Honkanen, 2001), ja he kokivat myös määräaikaissa vähemmän positiivista työhyvinvointia, työn imua (Hakanen, 2002). Hotelli- ja ravintola-alalla vakinaiset olivat pätkätyötä tekeviä väsyneempiä (Moilanen & Vainikka, 1999).

Oletettu kuva työn määräaikaisuuden kielteisistä vaikutuksista säilyy ristiriitaisena myös niiden tutkimusten perusteella, joissa on tutkittu työsuhteen luonteen vaikutuksia muun kuin työhyvinvoinnin osalta. Kymmenessä suomalaisessa sairaalassa (n = 5 650) tehdyssä tutkimuksessa epätyypillisissä työsuhteissa olevien itse arvioitu terveys oli parempi ja heillä oli vähemmän sairauspoissaoloja kuin vakituisilla työntekijöillä (Virtanen ym., 2001). Diagnostisoitujen sairauksien yleisyydessä ja psyykkisten oireiden osalta eroja ei ollut. Tutkijat selittivät odottamattomia tuloksia sillä, että terveysselektio on voinut valikoida työelämästä helpommin pois ei-typillisissä työsuhteissa olevia kuin vakinaisia; esimerkiksi työttömäksi jäänee helpommin huonokuntoinen, ei-vakituisessa työsuhteessa työskentelevä. Toisena selityksenä oli, että vakinaiset työntekijät ovat saattaneet uskaltaa vastata rehellisemmin kuin ei-vakinaiset.

Tilastokeskuksen vuoden 1997 työolotutkimuksen aineistoon perustuen työsuhtedemuoto ei ollut myöskään yhteydessä fyysisen työympäristön kuormittavuuteen (Saloniemi, Virtanen, & Koivisto, 2001). Sen sijaan määräaikaissa työsuhteessa työskentelevät tekivät yleisemmin ruumiillisesti rasittavaa työtä. Tämä ero selittyi kuitenkin ennen kaikkea siitä, että määräaikaissa oli runsaasti rakennusalan mies-työntekijöitä, jotka muodostavat tarkasteltujen ongelmien kannalta hyvin perinteisen ryhmän.

Myös muualla kuin Suomessa tehdyissä tutkimuksissa tulokset ovat vaihdelleet. Satunnaisotoksessa 15 Euroopan maan työntekijöistä epävakaisissa työsuhteissa työskennelleet olivat työhönsä tyytymättömämpiä, heillä oli enemmän työväsymystä ja lihassärkyoireita mutta vähemmän stressiä ja sairauspoissaoloja kuin vakinaisilla (Benavides, Benach, Diez-Roux, & Roman, 2000). Tutkimuksessaan organisaatiomuutosta läpikäyvistä insinööreistä Pearce (1998) päätyi siihen, että määräaikaisuus oli kyllä yhteydessä työtä ja organisaatiomuutoksiin koskeviin asenteisiin, mutta tätä eroa ei suinkaan selittänyt pelkästään epävarmuus. Belgiassa tehdyssä tutkimuksessa (Martens, Nijhuis, Boxtel, & Knottnerus, 1999) määräaikaistyö oli negatiivisessa

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin ja suoriutumiseen. Kaiken kaikkiaan määräaikaisissa työsuhteissa olevien työolot ja jossain määrin myös motiivit voivat vaihdella huomattavasti. Niinpä myös yhteys hyvinvointiin on vaihdellut.

Sen sijaan työn subjektiivinen epävarmuus on osoittautunut yhdeksi kuormittavimmista työn raskautteista (de Witte, 1999), jonka vahvaa yhteyttä työuupumukseen ei organisaation muutostilanteissa pelkkä sosiaalinen tuki lievennä (Dekker & Schaufeli, 1995). Työssä koettu epävarmuus on ollut yhteydessä hyvinvointiin eri elämäntilanteilla, kuten työhön, perheeseen ja yleiseen hyvinvointiin (Mauno, 1999). Meta-analyysin perusteella työn epävarmuus on käänteisessä yhteydessä (1) työasenteisiin, kuten työtyytyväisyyteen ja työhön kiinnostuneisuuteen, (2) organisaatiota koskeviin asenteisiin, kuten luottamukseen, (3) terveyteen, erityisesti mielenterveyteen mutta lievästi myös fyysiseen terveyteen sekä (4) työntekijän käyttäytymiseen tai käyttäytymisaikomuksiin, mikä näkyy esimerkiksi ajatuksina erota nykyisestä työstä (Sverke, Hellgren, & Naeswall, 2002).

Tarkennetusti yksittäisissä tutkimuksissa epävarmuuden haitalliset seuraukset ovat näkyneet muun muassa yleisen hyvinvoinnin ja itse arvioidun terveyden heikentymisenä, työuupumuksen, masennuksen ja psykosomaattisen oireilun yleistymisenä, sairauspoissaolojen, alkoholin ja lääkkeiden käytön lisääntymisenä, heikentyneinä työasenteina ja työsuorituksina, työtytymättömyytenä sekä työhön ja organisaatioon sitoutumisen ja jopa aviotytyväisyyden vähenemisenä (de Witte, 1999; Dekker & Schaufeli, 1995; Ferrie, 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999; Mauno, 1999; Sparks ym., 2001). Työssä koettu epävarmuus näyttääkin heijastuvan työhyvinvoinnin lisäksi muille elämäntilanteille (Lim, 1996).

Epävarmuudella on Van Vuurenin (ks. de Witte, 1999; van Vuuren, 1990) mukaan kolme ulottuvuutta: 1) se on subjektiivinen *kokemus tai havainto* (muut voisivat kokea tilanteen eri tavoin); 2) se merkitsee *epävarmuutta tulevasta* (jos jo tietää, että tulee irtisanotuksi, on tilanne siinä mielessä varma, että voi ryhtyä suunnittelemaan tulevaa) ja 3) *epäily työn jatkumisesta sinänsä* on keskeistä epävarmuuskokemukselle. Viimeinen kohta tähdentää Van Vuurenin globaalia työn epävarmuuskäsitystä, eli sitä, että epävarmuutta aiheuttaa nimenomaan työpaikan menetyksen pelko. Toinen vaihtoehto on käsittää epävarmuus moniulotteisesti niin, että työpaikan menettämisen uhan lisäksi epävarmuutta voivat aiheuttaa esimerkiksi työn sisältöä ja tehtäviä koskevat yllättävät muutokset, lomautukset tai viikoittaisen työajan muutokset (Mauno, 1999). Joka tapauksessa epävarmuus syntyy siitä, että työntekijä ei pysty ennakoimaan eikä hallitsemaan tilannetta, ja uhan edessä hän on voimaton (de Witte, 1999).

Työn koettua epävarmuutta ennustavat tutkimusten mukaan parhaiten aiemmat työttömyyskokemukset tai määräaikaiset työsuhteet, persoonallisuustekijät ja erilaiset uhasta kertovat merkit, kuten organisaatioissa liikkuvat huhut ja johtoa kohtaan tun-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

netun luottamuksen hiipuminen (Kinnunen ym., 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 2000; Kinnunen & Nätti, 1994). Lisäksi organisaation kommunikaatiokulttuuri ja yritysjohton jäljelle jäävää henkilöstöä vahvistava ja rohkaiseva toiminta ovat olleet käänteisessä yhteydessä epävarmuuteen (Kinnunen ym., 1999). Persoonallisuuden piirteistä koherenssin tunteella on havaittu olleen merkittävä positiivinen epävarmuutta lieventävä vaikutus mielenterveyteen (Roskies, Louis-Guerin, & Fournier, 1993). Sen sijaan sukupuolen, iän tai peruskoulutuksen kaltaiset demografiset tekijät eivät juurikaan ole erotelleet epävarmuutta kokevia toisistaan (Kinnunen & Nätti, 1994).

Työn epävakauden osoittimia

Seuraavassa tulososassa on edellä kuvailtujen työsuhteen pysyvyyden ja työssä koetun epävarmuuden lisäksi tarkasteltu hyvinvointieroja myös työttömyyskokemusten, työpaikkojen lukumäärän eli työpaikan vaihdosten ja taloudellisen toimeentulon niukkuuden näkökulmista. Ne kaikki liittyvät monin tavoin toisiinsa (Parjanne, 1998) ja voivat merkitä sekä kuormituksen lisääntymistä että käytettävissä olevien voimavarojen (psykologisten, sosiaalisten, taloudellisten, terveyteen liittyvien) heikkenemistä työelämässä ja muussa elämässä. Esimerkiksi monissa maissa tulonjaon eriarvoisuus on kasvanut sitä mukaa kuin epävarmuus työstä on lisääntynyt (Marmot, 1999). Jokainen tarkasteltu työuran epävakauden osoitin on silti myös muista osoittimista erillinen ilmiö.

Työn epävarmuuden ja työttömyyskokemuksen on nähty tutkimuksissa olevan rinnakkaisia ilmiöitä nimenomaan siinä, miten laajalti ne molemmat heikentävät ihmisen hyvinvointia (de Witte, 1999; Fryer & Payne, 1986). Työ tarjoaa tulolähteen, mahdollistaa sosiaalisia kontakteja, vaikuttaa ajankäytön rakentumiseen ja myötävaikuttaa henkilökohtaiseen kasvuun. Nämä tärkeiksi koetut tarpeet ovat uhattuina molemmissa tapauksissa. De Witten tutkimuksessa työn epävarmuus ja lyhytkestoinen työttömyys koettiin yhtä stressaavina (de Witte, 1999). Toisaalta on todettu, että pelko työpaikan menettämisestä on eri asia kuin itse työn menetys, ja tämä pelko on monesti menetystäkin ahdistavampi kokemus (Dekker & Schaufeli, 1995; Kinnunen ym., 1999; Mauno, 1999). Palkansaajien työsuhteitten epätyypillistymisen ohella myös työttömyys lisääntyi laman myötä Suomessa ainutkertaisen rajusti ja nopeasti. Työttömyysaste nousi vuoden 1990 lopun 3,2 prosentista 18,4 prosenttiin vuonna 1994, minkä jälkeenkin se on asettunut varsin korkealle tasolle (Työvoimatilasto, 1998).

Subjektiiivisesti arvioitu toimeentulon niukkuus koskettaa työn ja muun elämän rajapintaa ja tulee siten lähelle seuraavan luvun teemoja. Työn ja työuran vakauteen sen kytkee paitsi sen läheinen yhteys muihin tässä tarkasteltuihin ilmiöihin, niin myös

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

se, että työntekijät pitävät sitä hyvinvoinnin keskeisenä tekijänä arvioidessaan työnsä antamia panoksia siitä saatuihin vastineisiin. Tähän Johannes Siegristin (Peter, Geibler, & Siegrist, 1998; Peter & Siegrist, 1997; Siegrist, 1996) stressiteoreettiseen ponnistus–vastine-malliin (effort-reward) perustuvissa tutkimuksissa on osoitettu, miten työn edellyttämien vaatimusten ja siitä saatujen vastineiden (esimerkiksi työn varmuus ja palkka) epäsuhta vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin ja terveyteen.

Tämän tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuskysymykset

Seuraavassa tutkin työuralla, tai tarkemmin 13 vuoden aikavälillä työuraa, esiintyvää epävakautta kolmen objektiivisen, tosin itse raportoidun ja kahden subjektiivisen, koetun indikaattorin avulla. Objektiivisesta työuran epävakauudesta kertovat työpaikkojen lukumäärä vuosina 1985–1998, työttömyysjaksojen lukumäärä samana aikana sekä työsuhteen määräaikaisuus ja vakituisuus vuosina 1985 ja 1998. Subjektiivisesta työuran epävakauudesta kertovat työntekijän kokemus työn epävarmuuden aste sekä taloudellisen toimeentulon taso vuosina 1985 ja 1998.

Työuran epävakauden vaikutuksia hyvinvointiin tarkastelen tässä yhteydessä työuupumuksen ja yleisen elämään tyytyväisyyden näkökulmasta. Työuupumusta on kuvattu edellisessä luvussa (luku 2). Elämään tyytyväisyydellä tarkoitetaan tässä ihmisen kokonaisarviota elämänsä eri ulottuvuuksien yleisestä tyydyttävyydestä, missä ihminen itse voi haluamallaan tavalla yhdistää ja painottaa elämän eri alueiden tärkeyttä (Pavot & Diener, 1993).

Hyvinvoinnin osoittimena elämään tyytyväisyys eroaa työuupumuksesta ainakin neljässä suhteessa: Elämään tyytyväisyys kertoo suoraan positiivisesta hyvinvoinnista. Vaikka työuupumus kuvaa pahoinvointia, sitä on silti pidetty hyvinvoinnin indikaattorina, jolloin on ajateltu työuupumusoireiden vähäisyyden kertovan myös hyvinvoinnista. Toiseksi, työuupumus on ns. kontekstisidonnainen, eli se kertoo ensisijaisesti työhön liittyvästä hyvinvoinnista, kun elämään tyytyväisyys on kokonaisarvio kaikista ihmiselle tärkeistä elämänalueista hänelle keskeisillä painotuksilla.

Kolmanneksi, elämään tyytyväisyys on ennen kaikkea tietoinen kognitiivinen arvio ihmisen omasta elämästä hänen omilla kriteereillään (Pavot & Diener, 1993). Työuupumus painottuu työntekijän kokemaan emotionaaliseen hyvinvointiin. Lopuksi, elämään tyytyväisyys voi sisältää hyvinkin pitkän aikavälin, vaikka koko eletyn elämän arvion (Pavot & Diener, 1993). Työuupumuksen arviointi perustuu viimeaikaisiin tuntemuksiin hyvinvoinnista työssä, vaikka kokemukset ovatkin voineet jatkua jo pitkään.

Vaikka erilaiset hyvinvointimittarit yleensä korreloivatkin vahvasti keskenään, on työuupumuksen ja elämään tyytyväisyyden tutkiminen rinnakkain perusteltua, kun ne siis ainakin osittain kartoittavat subjektiivisen hyvinvoinnin eri puolia. Työuupu-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

muksen oletetaan juontuvan kroonisista työn epäkohdista, jolloin esimerkiksi työttömyysjaksojen suuri lukumäärä heikentänee selkeästi yleistä hyvinvointia, eli elämään tyytyväisyyttä tässä, mutta nimenomaan työuupumuksen osalta toistuva työttömyys voikin olla 'myönteistä', kun ainakaan kaikki työn krooniset kuormitustekijät eivät ole kaiken aikaa läsnä. Lisäksi on tärkeää selvittää, heijastuvatko työuran epävakauden elementit myös laajemmalle kuin työssä koettuun hyvinvointiin tai tässä tapauksessa, heijastuvatko ne nimenomaan selvemmin yleiseen hyvinvointiin kuin työuupumukseen.

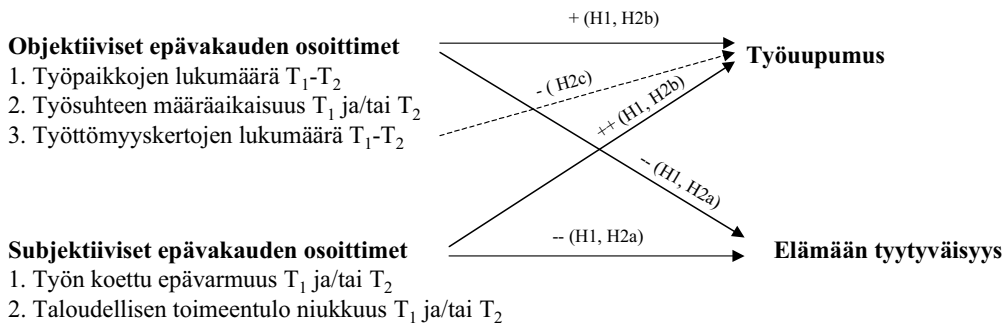
Edellä viitattiin aiempaan tutkimukseen työn epävarmuuden ja katkonaisuuden yhteyksistä hyvinvointiin ja terveyteen. Puuttuu tietoa siitä, mitä tällaiset epävarmuudet ja katkonaisuudet merkitsevät hyvinvoinnille pitkällä aikavälillä työuran aikana. Lisäksi esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet ovat olleet tyypillisimpiä nuorille ja työuransa alussa oleville (Sutela ym., 2001). Näin monet tutkimukset epävakaaista työsuhteista kertonevat enemmän nuorista kuin ikääntyvistä työntekijöistä. Entä millaisia ovat seurauksiltaan epävakaaat työsuhteet työvuosien kartuttua ja työuran lähetessä loppua? Onko nuorempana koetulla epävakaudella yhteyksiä hyvinvointiin yli vuosikymmentä myöhemmin? Millaisia ovat vaikutukset, jos epävakautta ja epävarmuutta on ollut sekä nuorempana että ikääntyvänä työntekijänä?

Yllä oleviin kysymyksiin on vaikea saada vastauksia olemassa olevista tutkimuksista. Vaikka poikkileikkausasetelmaan perustuvissa eli vain yhden ajanjakson kattavissa tutkimuksissa kuva työn epävakauden hyvinvointivaikutuksista ei olekaan yksiselitteinen, on ensimmäinen yleinen hypoteesini, että pitkällä aikavälillä erilaisilla työuran epävakauden kokemuksilla on negatiivinen yhteys hyvinvointiin työssä sekä elämässä yleensä (*hypoteesi 1*).

Edellistä oletusta on kuitenkin mahdollista tarkentaa. Oletankin lisäksi, että kaikki esiin nostamani epävakauden indikaattorit ovat negatiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (*hypoteesi 2a*). Sen sijaan erityisesti työn epävarmuus ja taloudellinen niukkuus sekä jossain määrin myös työuran määräaikaisuus ja työpaikkojen lukumäärä liittyvät pitkällä aikavälillä henkisiä voimavaroja kuluttavina kokemuksina keskimääräistä yleisempään työuupumusoireiluun (*hypoteesi 2b*), kun taas työttömyyttä kokeneilla oletan esiintyvän vähemmän työuupumusta kuin koko ajan töissä olleilla (*hypoteesi 2c*). Tutkimuksen muuttujat ja oletetut yhteydet on esitetty kuvassa 3.1. Perustelen hypoteeseja seuraavilla näkökulmilla.

Epävarmuutta työstä ja työn riittämätöntä materiaalista palkitsevuutta (taloudellisen toimeentulon niukkuutta) voi kokea sekä työvoiman sis- että ulkopöirissä, ja näiden kokemusten on selkeästi todettu heikentävän hyvinvointia. Toisaalta 'ytimen' ulkopuolella tyypilliset määräaikaisuudet, työttömyysjaksot ja lukuisat työpaikan vaihdokset voivatkin toimia työuupumukselta suojaavina puskureina. Tätä ajatusta tukisi myös se, että usein epävarmuus muutoksesta koetaan pahempana kuin itse muu-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA



Kuva 3.1. Tutkimuksen työuran epävakauden osoittimien oletetut yhteydet ja yhteyksien voimakkuudet hyvinvointiin.

tos: Dekkerin ja Schaufelin (1995) tutkimuksessa pitkittynyttä epävarmuutta irtisanomisesta kokeneen työntekijäryhmän työuupumus pysyi korkeammalla tasolla kuin irtisanomisen vahvistavan tiedon saaneen 'kirves putosi' ryhmän.

Työuupumus kehittyi kroonisesti huonoissa työoloissa pitkittyneen stressin seurauksena, joten voisiko olla niin, että katkokset ja vaihdokset myös keskeyttävät mahdollisen työuupumuksen kehittymisen ja antavat mahdollisuuden vanhoista työn epäkohdista irtaantumiseen ja elpymiseen (muu hyvinvointi tosin samassa tilanteessa useimmiten heikkenee)? Määräaikaisuus ja työpaikkojen lukumäärä kun eivät kuitenkaan suoraan eivätkä välttämättä kerro elvyttävistä tauoista ja irtiotioista työelämän rasittavuuksista. Sen sijaan työttömyysjaksot merkitsevät tällaisia taukoja, ja niiden voi ajatella vähentävän työuupumuksen todennäköisyyttä, vaikkakin heikentävän yleistä tyytyväisyyttä elämään.

Väestöryhmien välisten terveyserojen tutkimuksessa on usein havaittu, että terveyserot eivät ole vain sitä, että huonompiosaiset ovat vähemmän terveitä kuin muut. Kyse onkin itse asiassa vielä voimakkaammasta yhteydestä, niin sanotusta sosiaalisesta 'gradientista' eli suorasta jatkumosta, jonka mukaan mitä parempiosainen on, sitä terveempi on (Marmot, Ryff, Bumpass, & Shipley, 1997). Myös edellisessä luvussa testatun 'epäsuotuisan elämänuran' hypoteesin mukaan kasautuvat epäsuotuisat olosuhteet ja kokemukset selittävät heikentynyttä hyvinvointia (Lundberg, 1993).

Edellisiä hypoteeseja edelleen tarkentaen oletan, että tällainen kasautuva 'gradientti' toteutuu myös epävakaaan työuran ja hyvinvoinnin suhteessa. Oletan, että pääsääntöisesti ne, joilla on ollut eniten työttömyyskokemuksia tai työpaikkoja tai joilla on ollut määräaikainen työsuhde tai jotka ovat kokeneet epävarmuutta tai taloudellista niukkuutta molempina tutkimusajankohtina, kokevat voivansa huonommin kuin ne, joilla

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

on ollut vain jompanakumpana ajankohtana näitä epävakaukokemuksia (tai vain vähän työttömyyskokemuksia ja työpaikan vaihdoksia). Lisäksi oletan, että nämä osittaista epävakautta kokeneet henkilöt ovat puolestaan voineet huonommin kuin ne, joiden työuralla ei ole esiintynyt lainkaan epävakautta (*hypoteesi 3*).

3.2 Menetelmät

Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimusaineistona on edellisessä luvussa esitetty 'terve lapsi' kohortti, johon viimeisessä tutkimusvaiheessa kuului 532 henkilöä, 270 naista ja 262 miestä (ks. kuva 2.2 luku 2). He kaikki olivat olleet työelämän palveluksessa molempina aikuisiän tutkimuskertoina vuosina 1985 ja 1998. Tarkemmat tiedot tutkimusaineistosta, kadosta ja tutkimuksen edustavuudesta on kerrottu luvussa 2.

Muuttujat

Työsuhte- ja työuratiedot

Vastanneilta tiedusteltiin viimeisessä tutkimusvaiheessa, *kuinka monta työpaikkaa* heillä oli ollut kahden tutkimuskerran, eli vuosien 1985–1998 välisenä aikana. Analyseja varten vastanneet ryhmiteltiin kolmeen ryhmään sen mukaan, oliko vastanneella ollut yksi, kaksi–kolme vai vähintään neljä työpaikkaa. Lisäksi tiedusteltiin, kuinka monta kertaa he olivat olleet *työttöminä* tuolla aikavälillä. Nämä vastaukset ryhmiteltiin neljään luokkaan: ei työttömyyskokemuksia, kerran työttömänä, kaksi–kolme kertaa työttömänä ja vähintään neljä kertaa työttömänä olleet.

Molempina tutkimusajanjaksoina kysyttiin, työskentelikö vastaaja *määräaikaisessa vai vakituisessa työsuhteessa*. Vastanneet ryhmiteltiin neljään luokkaan kahtena ajanjaksona työsuhteen määräaikaisuuden/vakituisuuden perusteella.

Työn epävarmuutta kysyttiin vuonna 1985 yhdellä kysymyksellä: "Miten varma on työpaikkasi pysyvyys?". Vastausvaihtoehtoja oli viisi (1 = varsin varma, 2 = melko varma, 3 = en osaa sanoa, 4 = melko epävarma, 5 = erittäin epävarma). Vaihtoehdot 4 tai 5 valinneet luokiteltiin epävarmuutta kokeneiksi ja muut luokkaan ei epävarmuutta.

Vuonna 1998 työn epävarmuutta kysyttiin kahdeksalla kysymyksellä (Lehto & Järnefelt, 2000), jotka perustuvat moniulotteiseen käsitykseen työn epävarmuudesta. Kysymykset käsittivät nykyisestä työpaikasta irtisanomisuhan lisäksi muun muassa lomautuksen, toisiin tehtäviin siirtämisen, jonkin tai joidenkin työtehtävien lakkauttamisen ja työtehtävissä yllättävien muutosten uhan ($\alpha = 0,87$). Kysymykset

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

olivat muotoa: ”Pidätkö mahdollisena, että sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikasta seuraavan 12 kuukauden aikana?”. Kysymyksiä arvioitiin neliportaisella asteikolla (1 = kyllä varmasti, 2 = kyllä mahdollisesti, 3 = luultavasti ei, 4 = varmasti ei). Vastajat jaettiin kahteen ryhmään, eli epävarmuutta kokeneisiin (summamuuttujan keskiarvo yli 2) ja varmuutta kokeneisiin (summamuuttujan keskiarvo korkeintaan 2). En osaa sanoa vastanneet jätettiin analyysistä pois. Myös kahta ajankohtaa koskeneiden työn epävarmuuden kokemusten osalta vastanneet jaettiin neljään ryhmään.

Taloudellista toimeentuloa tiedusteltiin molemmilla tutkimuskerroilla samalla kysymyksellä: ”Millaisena pidät perheesi/kotitaloutesi taloudellista toimeentuloa nykyisin?” Vastausvaihtoehtoja oli viisi (1 = erittäin hyvä, 2 = melko hyvä, 3 = keskinkertainen, 4 = melko huono, 5 = erittäin huono). Vaihtoehdot 4 tai 5 valinneet luokiteltiin toimeentulonsa heikoksi arvioineisiin ja muut luokkaan hyvä toimeentulo. Myös toimeentulon osalta vastanneet ryhmiteltiin vuosina 1985 ja 1998 vallinneitten tilanteitten perusteella neljään luokkaan.

Hyvinvointimuuttajat

Työuupumusta arvioitiin 16 kysymyksellä, jotka ovat peräisin yleisestä, kaikille ammattialoille soveltuvasta työuupumusmittarista MBI-GS (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996; Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000). Muuttujatiedot on esitetty edellä luvussa 2.

Elämään tyytyväisyyttä tutkittiin Pavotin ja Dienerin menetelmällä (Pavot & Diener, 1993), jossa on viisi väittämää, esimerkiksi ”elämäni on monella tavoin lähellä minulle ihanteellista elämää”. Kysymyksiin vastattiin seitsenportaisella asteikolla yhdestä (täysin eri mieltä) seitsemään (täysin samaa mieltä). Näistä kysymyksistä muodostettiin yksinkertainen vastausten keskiarvoon perustuva summamuuttuja ($\alpha = 0,90$).

Tilastolliset analyysit

Tutkin työuran epävakaudesta kertovien muuttujien ja niiden perusteella rakennettujen ryhmien yhteyttä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen korrelaatiomatriisiin, χ^2 -riippumattomuustestin sekä (ko)varianssianalyysien (ANOVA ja ANCOVA) avulla. On osoitettu, että hyvä terveys voi edistää määräaikaissa työsuhteessa olevan mahdollisuuksia saavuttaa parempi työmarkkina-asema (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, & Vahtera, 2002). Myös yksilölliset voimavarat, esimerkiksi vahva koherensstin tunne voi lieventää koettua epävarmuutta työssä (Roskies ym., 1993). Jotta voitiin kontrolloida, erosivatko jälkikäteen tehdyt työuran (epä)vakauden mukaiset ryhmät jo lähtötilanteessa vuonna 1985 (T_2) hyvinvoinnin suhteen toisistaan, selvitin varianssianalyysin avulla koetun stressin, kahden viimeisen kuukauden itse raportoitujen sairauspoissaolopäivien ja kertojen määrän, itse arvioidun terveyden sekä

koherenssin tunteen mahdolliset erot ryhmien välillä. Epävakaan työuran ja työuupumuksen ja heikon elämään tyytyväisyyden välisten yhteyksien toteaminen ei olisi kovin mielekästä, jos epävakaata työuraa eläneet jo alun perin olivat selvästi muita stressaantuneempia ja sairaampia ja omasivat muita vähemmän sisäisiä voimavaroja. Koska ei ollut mahdollista kontrolloida lähtötilanteen hyvinvointia samoilla hyvinvointimuuttujilla, joita vasten työuran epävakaan vaikutuksia tarkasteltiin, poistin vielä varmuuden vuoksi lähtötilanteesta kaikkein stressaantuneimmat (vastausvaihtoehto 'erittäin paljon stressiä') ja sairaimmat (vastausvaihtoehto 'paljon huonompi terveys kuin muilla samanikäisillä') analyysistä (N = 8).

Vaikka aiempien tutkimusten mukaan sukupuolen, iän tai peruskoulutuksen kaltaiset demografiset tekijät eivät juurikaan ole erotelleet epävarmuutta kokevia toisistaan (Kinnunen & Nätti, 1994), on mahdollista, että erilaisen hyvinvoinnin ja terveyden lisäksi tuloksiin voisi vaikuttaa myös ryhmien eroavuudet keskeisten demografisten tekijöiden suhteen. Niinpä selvitin χ^2 -riippumattomuustestien avulla ryhmien mahdollisia eroja sukupuolen, iän ja koulutuksen osalta. Silloin kun eroja havaittiin, eron aiheuttaneet demografiset tekijät lisättiin malliin kovariaateiksi.

Seuraavassa vaiheessa tarkastelin ANOVAn (jollei kovariaatteja mallissa) tai ANCOVAN (jos mallissa yksi tai useampi kovariaatti) avulla yksitellen kunkin työuran epävakaan osoittimen osalta, oliko se yhteydessä hyvinvointiin eli tässä selitettävänä muuttujina olleisiin työuupumuksen kolmeen oireeseen ja elämään tyytyväisyyteen. Kun ANOVAn käyttö oli mahdollista, tein samassa yhteydessä parittaisia post hoc ryhmävertailuja, jotta voitiin tarkemmin selvittää, mitkä ryhmät erosivat toisistaan hyvinvoinnin osalta. Gabrielin post hoc testiä suositellaan käytettäväksi silloin, kun otoskoot poikkeavat selvästi toisistaan (Field, 2000). ANCOVAA käytettäessä tarkastelin luottamusvälejä ryhmäkohtaisten erojen paikantamiseksi.

Olen rakentanut kuvat 3.2– 3.6 graafisesti niin, että niissä esitetään eri ryhmien keskiarvojen poikkeamat koko aineiston keskiarvosta. Lisäksi olen merkinnyt kuviin ANOVA/ANCOVANn perusteella havaitut tilastollisesti merkitsevät ryhmäerot (p-arvot). Tulosten tilastolliseen merkitsevyyteen vaikuttaa ryhmien eri koko osan ryhmistä ollessa varsin pieniä. Tämän rajoituksen takia raportoin myös suuntaa antavista, ei-merkitsevistä yhteyksistä.

3.3 Tulokset

Epävakaan työuran yleisyys ja yhteydet taustamuuttujiin

Vastanneilla oli ollut keskimäärin 1,8 työpaikkaa (miehillä 1,9 ja naisilla 1,6) vuosien 1985 ja 1998 välisenä aikana. Työttömyyttä oli kokenut 22,6 % tutkimusjoukosta tuolla aikavälillä. Miehillä (25,6 %) työttömyyskokemukset olivat olleet jonkin verran yleisempiä kuin naisilla (19,6 %). Määräaikaisessa työsuhteessa oli vuonna 1985 ollut 7,3 %

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

vastanneista (miehistä 4,6 % ja naisista 10,0 %). Vuonna 1998 määräraikaisten osuus oli hieman yleistynyt (8,6 %) miesten määräraikaisten työsuhteitten yleistymisen myötä. Miehistä 9,5 % ja naisista 7,8 % oli määräraikaisessa työsuhteessa vuonna 1998.

Vuonna 1985 tutkituista 5,6 % oli kokenut työnsä jatkumisen epävarmaksi. Vuonna 1998 epävarmuutta oli kokenut 15,3 % (miehistä 16,5 % ja naisista 14,1 %). Taloudellisen toimeentulonsa koki niukaksi 3,8 % (sama osuus miehistä ja naisista) vuonna 1985. Kokemus oli yleistynyt 13 vuotta myöhemmin, sillä tuolloin 9,4 % vastanneista koki niukkuutta (miehistä 8,4 % ja naisista 10,4 %).

Taulukossa 3.1 on esitetty työuran epävakautta osoittavien ja hyvinvointimuuttujien väliset korrelaatiot. Työuupumuksen oireet ja elämään tyytyväisyys olivat odotetusti käänteisessä yhteydessä toisiinsa. Yhteydet eivät kuitenkaan olleet erityisen voimakkaita. Kaikki työuran epävakautta kuvaavat seikat olivat negatiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen mutteivät välttämättä positiivisessa yhteydessä työuupumusoireiden määrään. Lisäksi yhteydet olivat yleensä voimakkaampia elämään tyytyväisyyteen kuin työuupumukseen. Vaikka työuupumus onkin yleisesti yhteydessä kielteisiin ja rasittaviin työolosuhteisiin, kaikki tässä tutkitut tekijät eivät sellaisia ilmeisesti ole ainakaan silloin, kun tilannetta tarkastelee yhtenä ajankohtana vallinneen tilanteen mukaan.

Kaikki työuran vakaudesta kertovat muuttajat olivat odotetun suuntaisesti yhteydessä toisiinsa. Keskinäiset korrelaatiot olivat kuitenkin alle 0,5, joten toisiinsa liittyvinäkin ne kuitenkin ovat eri ilmiöitä. Epävarmuuden ja työn määräraikaisuuden välinen yhteys oli selvästi voimakkaampi aikana T_2 kuin T_3 .

Taloudellisen toimeentulon niukkuus ja työssä koettu epävarmuus aikana T_3 olivat yhteydessä jokaiseen hyvinvoinnin ulottuvuuteen. Odotetun vastaisesti työpaikkojen runsaus oli yhteydessä parempaan ammatilliseen itsetuntoon.

Seuraavaksi selvitin, poikkesivatko työuran vakauden perusteella luokitellut ryhmät jo alun perin toisistaan koetun stressin, kahden viimeisen kuukauden itse raportoitujen sairauspoissaolopäivien ja -kertojen määrän, itse arvioidun terveyden tai koherenssin tunteen suhteen. Tehdyistä 25 varianssianalyysistä (viisi työuran vakautta kuvaavaa kategorista muuttujaa ja viisi ensimmäisen tutkimustilanteen aikana valittua terveys- ja persoonallisuusmuuttujaa) vain neljä osoittautui tilastollisesti merkitseväksi. Työttöminä korkeintaan kerran olleilla oli muita parempi koherenssin tunne ($F(3, 528) = 3,95, p < 0,01$). Molempina tutkimusajankohtina joko määräraikaisessa työsuhteessa tai vakinaisessa työsuhteessa olleilla oli vähemmän sairauspoissaolopäiviä kuin niillä, joilla tilanne oli vaihtunut 13 vuoden aikana ($F(3, 510) = 2,69, p < 0,05$).

Kaksi muuta eroa liittyi taloudelliseen toimeentuloon. Niillä, joilla oli vähintään kohtuullinen toimeentulo molempina ajankohtina, oli parempi koherenssin tunne kuin niillä, joilla se oli huono molempina aikoina tai joilla se oli muuttunut huonoksi ($F(3, 528) = 6,50, p < 0,001$). Parempi toimeentulo oli myös lievässä myönteisessä

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

Taulukko 3.1. Työn ja työuran epävakautta kuvaavien muuttujien, työttömyyden ja elämään tyytyväisyyden keskinäiset korrelaatiot (N = 532).

Muuttujat	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1. Uupumusasteinen väsymys T_3 (1998)	-											
2. Kynnistyneisyys T_3 (1998)	0,56	-										
3. Heikentynyt ammatillinen itsetunto T_3 (1998)	0,21	0,29	-									
4. Elämään tyytyväisyys T_3 (1998)	-0,39	-0,37	-0,30	-								
5. Työpaikkojen lukumäärä vuosina 1985-1998	-0,02	-0,01	-0,10	-0,10	-							
6. Työttömyyskertojen lukumäärä vuosina 1985-1998	-0,02	-0,00	0,01	-0,18	0,47	-						
7. Työsuhteen määräaikaisuus T_2 (1985) (1 vakituinen, 2 määräaikainen)	0,09	0,01	-0,01	-0,09	0,13	0,13	-					
8. Työsuhteen määräaikaisuus T_3 (1998) (1 vakituinen, 2 määräaikainen)	0,01	0,04	0,01	-0,11	0,38	0,56	0,12	-				
9. Työpaikan epävarmuus T_2 (1985)	0,08	0,10	0,04	-0,14	0,24	0,30	0,49	0,18	-			
10. Työn epävarmuus T_3 (1998)	0,19	0,22	0,18	-0,21	0,12	0,21	0,06	0,28	0,19	-		
11. Toimeentulon niukkuus T_2 (1985)	-0,01	0,04	0,16	-0,22	0,05	0,21	0,01	0,05	0,24	0,14	-	
12. Toimeentulon niukkuus T_3 (1998)	0,14	0,18	0,10	-0,43	0,08	0,24	0,05	0,16	0,12	0,24	0,43	-

Korrelaatiot $\geq |0,15|$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,001$; korrelaatiot $|0,121 - |0,14|$ ovat merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot $|0,091 - |0,11|$ ovat merkitseviä, $p < 0,05$.

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

yhteydessä parempaan terveyteen ($F(3, 528) = 3,22, p < 0,05$). Erilaiset ryhmäkoot luonnollisesti vaikuttavat tilastolliseen merkitsevyyteen, mutta keskiarvot eivät erikseen merkittävästi yhteyksissä näyttäneet suuresti poikkeavan toisistaan. Kaiken kaikkiaan ryhmät eivät siis lähtökohtaisesti poikenneet systemaattisesti toisistaan hyvinvoinnin ja terveyden suhteen.

Tämän jälkeen selvitin χ^2 -riippumattomuustestien avulla, erosivatko työuran epävakauden ryhmät toisistaan sukupuolen, iän tai koulutuksen osalta. Työttömyyskertojen määrän mukaan jaotellut ryhmät erosivat hieman iän (alle 50-vuotiaat useammin työttöminä kuin yli 50-vuotiaat; $p < 0,05$) ja koulutuksen (vähemmän koulutetut useammin työttöminä kuin enemmän koulutetut; $p < 0,01$) osalta toisistaan, joten nämä muuttujat lisättiin kovariaateiksi malliin. Vastaavasti työn määräaikaisuuden mukaan tehty ryhmäjaottelu erosi sukupuolen (miehillä useammin vakinainen työura molempina ajankohtina, kun taas naisilla useammin myöhemmin vakinaistuva työura; $p < 0,01$) osalta, joten sukupuoli lisättiin kovariaatiksi määräaikaisuuden ja hyvinvoinnin yhteyksiä tarkasteleviin malleihin. Sen sijaan työpaikkojen lukumäärän, työn epävarmuuden ja taloudellisen toimeentulon niukkuuden mukaan jaotellut ryhmät eivät eronneet toisistaan demografisten tekijöiden suhteen.

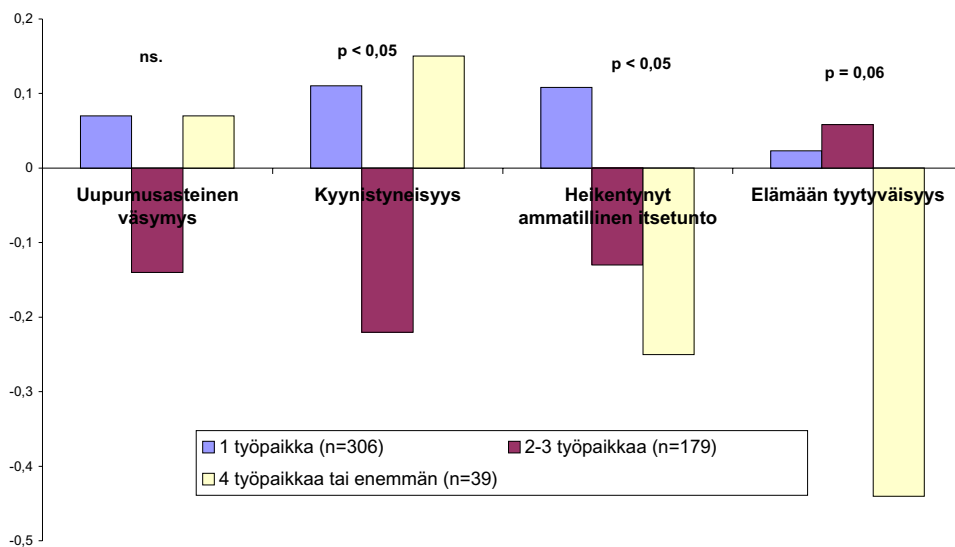
Työuran epävakauden yhteydet hyvinvointiin

ANOVA-tarkastelujen perusteella työpaikkojen runsaus eli monet työpaikan vaihdokset 13 vuoden aikavälillä olivat selvästi käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (kuva 3.2). Vähintään neljässä työpaikassa työskennelleet olivat selvästi tyytymättömämpiä elämäänsä kuin yhdessä tai kahdessa–kolmessa työpaikassa olleet.

Työuupumusoireiden osalta oli kiinnostavaa, että työpaikan vaihdos kerran tai kaksi näytti olevan työuupumukselta suojaava asia, sillä tällä ryhmällä oli kaikkia työuupumusoireita keskimääräistä vähemmän. Sen sijaan koko ajan samassa työpaikassa olleilla oli kaikkia työuupumusoireita keskimääräisesti muita enemmän. Neljässä tai useammassa työpaikassa olleilla oli myös keskimääräistä enemmän väsymys- ja kyynistyneisysoireita, mutta yllättävästi paras ammatillinen itsetunto. Post hoc -parivertailuissa tosin ainoa tilastollisesti merkitsevä ero liittyi siihen, että yhdessä työpaikassa olleet olivat vähemmän kyynistyneitä kuin vähintään neljässä työpaikassa olleet ($p < 0,01$). Yhdessä työpaikassa olleilla oli suuntaa antavasti heikompi ammatillinen itsetunto kuin kahdessa–kolmessa työpaikassa ($p = 0,063$) tai vähintään neljässä työpaikassa olleilla ($p = 0,092$). Työpaikkojen määrän ja hyvinvoinnin välinen yhteys ei siis ollut lineaarinen eikä oletus selkeästi gradientista toteutunut.

Työttömyyskertojen lukumäärän osalta tilanne muistutti työpaikkojen lukumäärän ja hyvinvoinnin välistä suhdetta (kuva 3.3). Elämään tyytyväisyys oli selkeästi sitä

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA



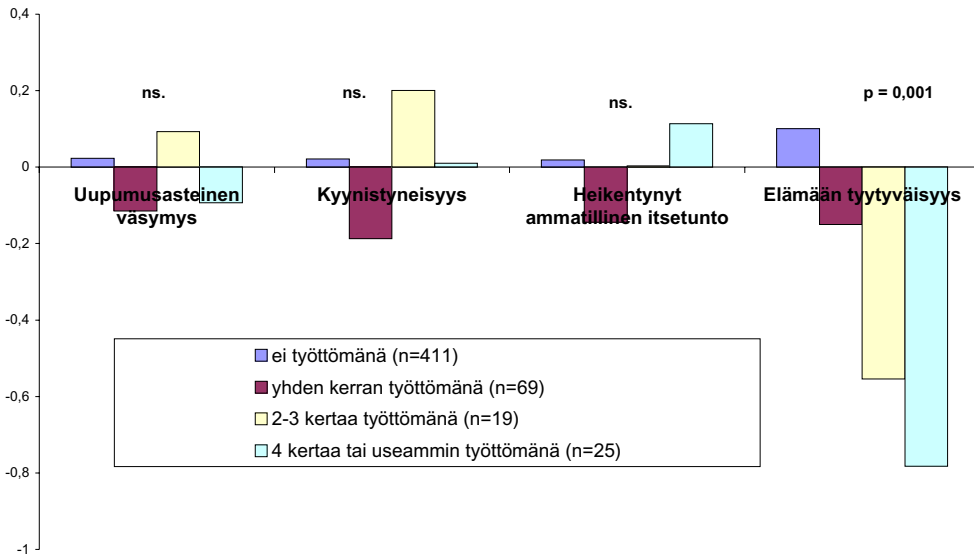
Kuva 3.2. työpaikkojen lukumäärän yhteys työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen

suurempaa, mitä harvinaisempi kokemus työttömyys oli ($p = 0,001$). Myös työuupumusoireita esiintyi keskimääräistä enemmän kaksi–kolme kertaa työttöminä olleilla sekä henkilöillä, joilla ei ollut työttömyyskokemuksia. Tosin ainoat tilastollisesti merkitsevät erot koskivat elämään tyytyväisyyttä. Luottamusvälitarkastelujen perusteella vailla työttömyyskokemuksia olleet (luottamusväli 4,95 - 5,1) olivat elämänsä tyytyväisempiä kuin kaksi–kolme kertaa (3,5 - 4,9) tai vähintään neljä kertaa (3,7 - 4,7) työttöminä olleet. Malliin kovariaateiksi lisätyt ikä ja koulutus eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä hyvinvoinnin indikaattoreihin eikä niillä myöskään ollut yhdysvaikutuksia määräaikaisuuden kanssa.

Jälleen näyttäisi siltä, että yksi katkos työuralla, vaikka sitten työttömyyden muodossa, olisi nimenomaan työhyvinvoinnin kannalta hyvä asia. Työttömyyskokemukset olivat joka tapauksessa haitallisia hyvinvoinnille, ja elämään tyytyväisyyden osalta tässä oli havaittavissa selkeä gradientti: mitä enemmän työttömyysjaksoja, sen heikompi arvio elämään tyytyväisyydestä.

Suuntaa antavasti vakituisiin työsuhteisiin perustuva työura oli yhteydessä muita vähäisempään työuupumusoireiluun ja suurempaan elämään tyytyväisyyteen (kuva 3.4). Toisesta suunnasta katsottuna määräaikaisuus molempina tutkimusajankohtina oli suuntaa antavasti yhteydessä lisääntyneisiin väsymys- ja kyynistyneisyysoirei-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA



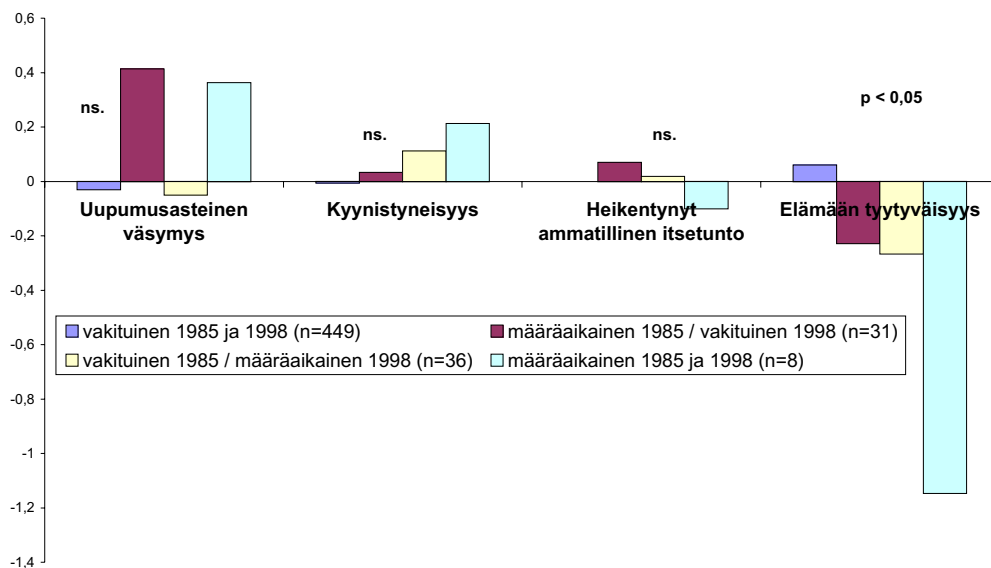
Kuva 3.3. Työttömyyskertojen yhteys työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen

siin, eli työuupumuksen ydinoireisiin sekä selvästi muita suurempaan elämään tyytymättömyyteen ($p < 0,05$). Luottamusvälitarkasteluissa molempina tutkimusajankohtina vakituisissa työsuhteissa olleet (4,9 - 5,1) olivat elämäänsä tyytyväisempiä kuin molempina aikoina määräaikaisessa työsuhteessa olleet (2,9 - 4,7). Malliin kovariaattiksi lisättyllä sukupuoliolla (naiset väsyneempiä) oli lievä omavaikutus uupumusasteiseen väsymykseen ($p < 0,05$), muttei yhdysvaikutuksia hyvinvoinnin mittareihin.

Tässä tutkituista työuran epävakauden osoittimista työn epävarmuus oli selkeimmin positiivisessa yhteydessä työuupumukseen (uupumusasteiseen väsymykseen, $p < 0,01$, kyynistyneisyyteen $p < 0,001$ ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon, $p < 0,05$) ja negatiivisessa yhteydessä yleiseen henkiseen hyvinvointiin, tässä elämään tyytyväisyyteen ($p < 0,01$). Myös gradientti eli lineaarisesti kehittyvä hyvinvointiero väestöryhmien välillä toteutui tässä selkeimpänä: Molempina ajankohtina subjektiivista varmuutta työssään kokeneet kokivat vähemmän työuupumusta ja enemmän tyytyväisyyttä elämään kuin ne, jotka olivat toisena ajankohtana kokeneet epävarmuutta (kuva 3.5). Edelleen viimeksi mainittuja ryhmiä enemmän työuupumusta ja tyytymättömyyttä elämään esiintyi molempina ajankohtina epävarmuutta kokeneilla.

Parivertailuissa molempina ajankohtina varmuutta työssään kokeneet kokivat vähemmän väsymys- ja kyynistyneisysoireita kuin molempina aikoina epävarmuutta

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA



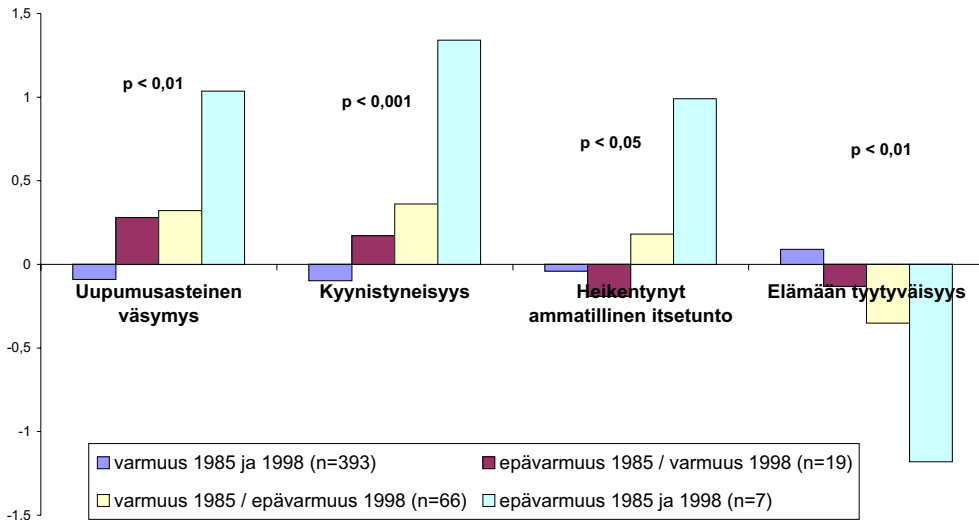
Kuva 3.4. Määräaikaisessa työsuhteessa toimimisen yhteys työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen

kokeneet ($p < 0,05$ väsymyksen ja $p < 0,001$ kynnistyneisyyden osalta) ja aiemmin varmuutta mutta nyttemmin epävarmuutta kokeneet ($p < 0,05$ väsymyksen ja $p < 0,01$ kynnistyneisyyden osalta). Varmuutta molempina aikoina kokeneilla oli myös vähemmän heikentyneen ammatillisen itsetunnon tuntemuksia ($p < 0,01$), ja he olivat elämäänsä tyytyväisempiä ($p < 0,01$) kuin työn epävarmuutta molempina kertoina kokeneet. Lisäksi viimeksi mainitut kokivat ammatillisen itsetunnon heikentymistä enemmän kuin vain aiemmin epävarmuutta kokeneet ($p < 0,05$). Työnsä molempina aikoina varmoiksi kokeneet olivat myös elämäänsä tyytyväisempiä ($p < 0,05$) kuin ne, joiden kokemus työn jatkuvuudesta oli muuttunut epävarmaksi.

Molempina ajankohtina hyvä taloudellinen toimeentulo oli positiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen ($p < 0,001$; kuva 3.6). Lisäksi hyvä taloudellinen toimeentulo oli käänteisessä yhteydessä työuupumukseen (uupumusasteiseen väsymykseen, $p < 0,001$, kynnistyneisyyteen $p < 0,01$ ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon, $p = 0,08$). Sen sijaan taloudellisesti heikosti toimeen tulneiden tilanne oli päinvastainen: he kokivat keskimääräistä selvästi enemmän työuupumusta ja tyytymättömyyttä yleensäkin elämään. Myös pelkästään toisena ajankohtana toimeentulonsa niukaksi arvioineet kokivat keskimääräistä vähemmän hyvinvointia.

Yksityiskohtaisissa ryhmien parivertailuissa toimeentulonsa hyviksi arvioineilla oli vähemmän väsymys- ja kynnistyneisyysoireita kuin niillä, joiden toimeentulo oli

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA



Kuva 3.5. Työn epävarmuuden yhteys työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen

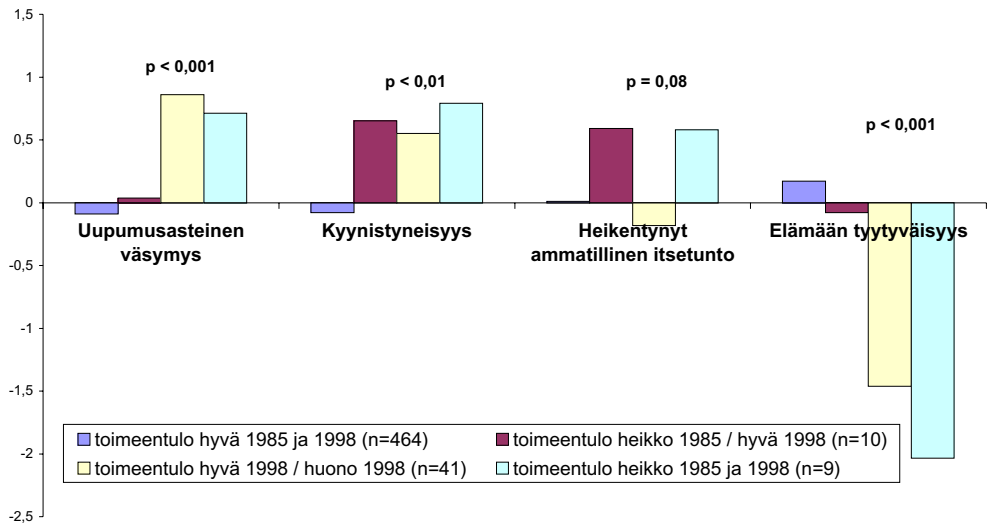
13 vuodessa kääntynyt heikoksi ($p < 0,001$ väsymyksen ja $p < 0,01$ kyynistyneisyyden osalta). Hyvin toimeen tulleilla oli myös vähemmän kyynistyneisyyden oireita kuin toimeentulonsa molempina kertoina huonoiksi arvioineilla ($p < 0,05$). Lisäksi he olivat molempia mainittuja ryhmiä tyytyväisempiä elämäänsä ($p < 0,001$). Myös ne, joiden toimeentulo oli kääntynyt hyväksi, olivat näitä kahta ryhmää tyytyväisempiä elämäänsä ($p < 0,01$). Nämäkin tulokset viittaavat gradientin olemassaoloon.

3.4 Pohdinta

Työn, tai pitäisikö sanoa työmarkkina-aseman, epävarmuuden yhteyksiä hyvinvointiin ja terveyteen on toistaiseksi tutkittu Suomessa tai muualla melko vähän (Ferrie, 1999; Mauno, 1999). Sitäkin vähemmän on tutkittu työurassa pitkällä aikavälillä esiintyvän jatkuvan tai toistuvan epävakauden hyvinvointivaikutuksia. Tietääkseni sosiaalisen gradientin, eriarvoisuuden jatkumon, näkökulmasta työuran epävakaudesta ei myöskään ole aiemmin tutkittu. Monet tutkimukset epävakaista työsuhteista kertonevat enemmän nuorista – ovathan he tyypillisimmin määräraikaistoissa – kuin ikääntyvistä työntekijöistä.

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, ovatko työuran epävakaudesta kertovat kokemukset, kuten työpaikkojen vaihdokset, työttömyys, työsuhteitten määräraikai-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA



Kuva 3.6. Toimeentulon yhteys työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen

suus, työn epävarmuus ja taloudellisen toimeentulon niukkuus, 13 vuoden aikavälillä negatiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin ja yleiseen henkiseen hyvinvointiin. Kiinnostuksen kohteita olivat seuraavat kysymykset: Millaisia ovat seurauksiltaan epävakaat työsuhteet työvuosien kartuttua ja työuran lähetessä loppuaan? Entä onko nuorempana koetulla epävakaudella yhteyksiä hyvinvointiin yli vuosikymmentä myöhemmin? Millaisia ovat yhteisvaikutukset, jos epävakautta ja epävarmuutta on ollut sekä nuorempana että ikääntyvänä työntekijänä? Voiko työuran epävakaus olla jotakin sellaista, johon ajan myötä sopeudutaan, eikä se silloin enää rasita hyvinvointia?

Työuran epävakaus haitallista työhyvinvoinnille ja yleiselle henkiselle hyvinvoinnille

Työuran erilaisten vakauden osoittimien mukaan luokiteltujen ryhmien välillä ei lähtökohtatilanteen hyvinvoinnin ja terveyden osalta ollut systemaattisia eroja, joten tuloksia voi siltä osin pitää luotettavina. Työuran epävakaus oli yleensä selvästi yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin työssä ja yleensä elämässä (hypoteesi 1). Usean epävakauden osoittimen kohdalla ilmeni myös gradientin omaisia hyvinvointieroja: mitä epävakaampi työura, sitä negatiivisempi yhteys hyvinvointiin (hypoteesi 3). Nämä yhteydet näyttivät olevan vahvempia kuin aiemmin poikkileikkaustutkimuksissa tai

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

lyhyissä seurannoissa havaitut. Tämä havainto edelleen tukee ajatusta työuran ja työolojen elämän aikana kasautuvista hyvinvointivaikutuksista.

Kaikki epävakauden indikaattorit olivat negatiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (hypoteesi 2a) ja 'gradientti' myös näkyi selvemmin elämään tyytyväisyyden kuin työuupumuksen kohdalla. Erilaisilla epävakauden kokemuksilla työelämässä on siis siirräntävaikutuksia (spill-over) työn maailman ulkopuoliseenkin hyvinvointiin (Lim, 1996; Mauno, 1999). Työuran epävakaudella ja erityisesti sitä koskevilla subjektiivisilla arvioilla (epävarmuus ja toimeentulo) oli myös oletetun kaltainen positiivinen yhteys työuupumukseen (hypoteesi 2b). Toisaalta työuran määräaikaiset työsuhteet olivat vain suuntaa antavasti, eivät tilastollisesti merkitsevästi, positiivisessa yhteydessä työuupumukseen. Työpaikkojen lukumäärän osalta samassa työpaikassa tai vähintään neljässä työpaikassa olleilla näytti olevan enemmän työuupumusoireita kuin kahdessa–kolmessa työpaikassa toimineilla.

Työuupumus ja elämään tyytyväisyys olivat selvästi eri tavoin yhteydessä tarkasteltuihin työuran epävakauden osoittimiin. Tutkimalla yhtä aikaa sekä työkontekstiin sidottua että yleistä hyvinvointia voi ymmärtää kokonaisvaltaisemmin yksilön hyvinvointia kuin vain valitsemalla tarkasteltavaksi yhden hyvinvoinnin ulottuvuuden.

Hypoteesi 2c ei saanut tukea, sillä kaksi tai kolme kertaa 13 vuoden aikana työttöminä olleilla esiintyi työuupumusoireita keskimääräistä enemmän ja jopa enemmän kuin koko ajan töissä olleilla. Kaksi–kolme kertaa työttöminä olleiden ryhmän pienuudesta johtuen erot eivät tosin olleet tilastollisesti merkitseviä. Oletettavasti kahdesti–kolmesti työttömäksi jääneet ovat vastentahtoisesti joutuneet kokemaan rasittavan työpaikan menetyksen, uuden toivon viriämisen, voimien panostuksen uuteen työpaikkaan sekä jälleen uuden menetyksen. Erotukseksi vielä useammin työttömyyttä kokeneista heillä ei ole niin katkonainen työura, että se suojaisi kroonistuvalla uupumukselta. Lisäksi voisiko olla niin, että kaksi–kolme kertaa työttömänä olleet ajattelevat vielä saavansa pysyvän työpaikan enemmän kuin useammin työttömänä olleet, ja niinpä he voimavarojaan uhraten sinnittelevät uuden työpaikan löytämiseksi ja sen pitämiseksi?

Tässä tutkimuksessa työuupumuksen ”ydinoireet”, uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys, olivat ammatillista itsetuntoa vahvemmin yhteydessä kaikkiin oletettuihin stressitekijöihin. Sen sijaan niillä, joilla oli ollut vähintään neljä työpaikkaa 13 vuoden aikana tai jotka olivat olleet molempina ajankohtina määräaikaisissa työsuhteissa, oli yllättäen muita parempi ammatillinen itsetunto. Tulos voisi viitata siihen, että kun ihmiset ovat kohdanneet vaikeuksia, voittaneet niitä ja selviytyneet, ainakin heidän ammatillisen osaamisen tunteensa voi siitä kasvaa. Kääntöpuolella onnistuneillakin ponnisteluilla on hintansa, mikä näkyy väsymyksenä ja kielteisinä työasenteina. Tulokset vahvistavat edelleen käsitystä, jonka mukaan työuupumuksen oireista ammatillisen itsetunnon yhteys muihin muuttujiin poikkeaa uupumus-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

asteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden vastaavista yhteyksistä (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Tähän teemaan palataan tarkemmin tämän kirjan luvuissa 7 ja 8.

Yhteenvetona voi todeta, että työuran vakauden näkökulmasta tässä tutkimusjoukossa hyvinvoinnille on ollut optimaalista, jos on ollut mahdollista työskennellä vakinaisissa työsuhteissa vailla epävarmuutta, ilman kovin monia työpaikan vaihdoksia ja työttömyyskertoja ja vielä niin, että taloudellinen toimeentulo on ollut ainakin kohtuullista. Lisäksi tulokset vahvistavat poikkileikkaustutkimusten ja lyhyiden seurantatutkimusten käsitystä, jonka mukaan nimenomaan subjektiiviset epävarmuuskokemukset ovat hyvinvoinnille haitallisempia kuin objektiiviset (esimerkiksi työn määräaikaisuus, työttömyysjaksot) kokemukset (de Witte, 1999; Dekker & Schaufeli, 1995; Sverke, Hellgren, & Naeswall, 2002).

Satunnainen katkos työuralla voi olla myönteistä hyvinvoinnille

Työhyvinvoinnin osalta edelliseen on vielä lisättävä kiinnostavana seikkana se, että työttömyyskokemukset ja työpaikan menetykset eivät näyttäisi olevan sen kaltaisia stressitekijöitä, jotka kumuloituessaan yksiselitteisesti aina lisäävät työuupumusoireilua. Tietty katkos ja muutos työuralla näyttäisivät päinvastoin olleen suotuisia työhyvinvoinnille. Yksittäinen työttömyyskokemus, samoin kuin kerran tai kaksi tapahtunut työpaikan vaihtaminen ovat voineet suojata työuupumusoireilta tai katkaista niiden kehittymisen. Lisäksi työpaikkaa joskus vaihtaneet (miksei myös kertaalleen työttömäksi itse jättäytyneet!) voivat olla voimavaroiltaan (osaaminen, muut henkiset voimavarat) sellaisia, jotka pystyvät hakemaan uutta työpaikkaa silloin, kun vanhassa työpaikassa on uuvuttavia epäkohtia.

Samassa työpaikassa koko ajan toimineiden korkeampi työuupumuksen taso voi kertoa monista asioista: pitkästä yhtenäisestä mutta kuluttavasta työurasta, rasittavien vastuiden kertymisestä pitkään samassa työpaikassa olleille tai myös siitä, ettei työpaikan vaihtamiseen ole ollut mahdollisuuksia. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria eri ryhmien välillä eikä voida sanoa, että yhdessä työpaikassa olleet olisivat olleet työuupuneita eivätkä siksi ole vaihtaneet työpaikkaa. Bernierin haastattelututkimus (1998) vakavan työuupumuksen jälkeen onnistuneen toipumisen vaiheista nostaa kuitenkin viimeksi mainitun näkökulman kiinnostavasti esille. Yhtenä askeleena toipumisessa näyttää olevan selkeä muutos aiempaan. Bernierin haastattelemista 36 henkilöstä peräti 34:lle tämä muutos tarkoitti työpaikan vaihtamista. Muutos ei siis aina ole pahasta.

Haitallista hyvinvoinnille ovat sen sijaan olleet lukuisat työpaikan vaihdokset ja useammin kuin kerran koettu työttömyys, toistuva työssä koettu epävarmuus, toistuva tai vaikka vain kertaalleenkin koettu työsuhteen määräaikaisuus sekä toistuva

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

tai vaikka vain tällä hetkellä koettu niukka toimeentulo. Kaiken kaikkiaan merkittävä tulos on, että väestöryhmien välillä näyttää esiintyvän hyvinvointieroja myös silloin, kun väestöryhmät määritellään työuran vakauden mukaan.

Miksi työuran epävakaus kuormittaa ja heikentää hyvinvointia?

Subjektiiiset kokemukset työuran epävakaudesta olivat vahvemmin yhteydessä työhyvinvointiin kuin objektiiviset seikat. Yhden sosiaalipsykologisen selityksen tälle tarjoaa Hartley (1999). Hän tulkitsee työssä koetun epävarmuuden ja työttömäksi joutumisen eroja neljän piirteen suhteen: Koska työn epävarmuuden kehittyminen on yhdessä ja samassa työntekijäroolissa tapahtuva sisäinen muutos, *ei siihen liity työttömäksi joutumisen kaltaista selkeää roolim muutosta*, vaikka keskeiset uskomukset, havainnot ja oletukset työstä muuttuvatkin. Tämä *vähentää muutoksen näkyvyyttä ulospäin* ja siten helposti myös saatua sosiaalista tukea työttömyyskokemukseen verrattuna. Työntekijän identiteetti voi mullistua molemmissa tapauksissa, mutta epävarmuuteen ei liity ulkoisia sosiaalisia selkeyttäviä tunnusmerkkejä.

Epävarmuuskokemukseen *ei myöskään yleensä liity selvää ajallista rajausta* sen alkamisesta tai päättymisestä. Siitä voi päinvastoin salakavalasti tulla suhteellisen pysyvä ja jatkuva jokapäiväinen kokemus. Se on siis pikemminkin krooninen stressitekijä kuin akuutti kriisitilanne. Työttömäksi joutuvan roolit usein kapenevat, mutta niihin silti liittyy selkeitä sosiaalisia roolikäyttäytymisodotuksia ja malleja esimerkiksi työnhaun aktiivisuudesta. *Epävarmuuteen työssä ei liity minkäänlaisia sosiaalista roolia määrittäviä normatiivisia käsityksiä*. Ei siis ole yllättävää, että työn epävarmuus ja laajemmin työuran epävakaus voivat rasittaa nimenomaan työntekijän henkisiä voimavaroja sekä työssä että laajemmin muussa elämässä.

Teoreettisesti saatuja tuloksia voidaan ymmärtää jo johdannossa mainitun Johannes Siegristin panos–vastine-mallin pohjalta (Peter ym., 1998; Peter & Siegrist, 1997; Siegrist, 1996). Siegristin mukaan vastavuoroisuuden puute panostusten ja vastineiden välillä tuottaa pitkällä aikavälillä muun muassa uhkaa, turhautuneisuutta, vihaa, masentuneisuutta ja demoralisoitumista työssä sekä autonomisen hermoston kiihtymistä, joka altistaa sydän- ja verisuonisairauksille.

Siegristin mukaan työstä saatavia vastineita ovat rahallinen korvaus, arvostus ja ennen kaikkea ammatillisen aseman hallintamahdollisuudet (status control). Viimeksi mainituilla Siegrist tarkoittaa – silloin kun nämä vastineet ovat vähäisiä – työn epävarmuutta, pakotettuja työtä tai ammattia koskevia muutoksia, työmarkkinahierarkioissa alaspäin vieviä muutoksia sekä työssä ja työuralla etenemisen esteitä hyvistä saavutuksista huolimatta; nämähän ovat juuri edellä tarkasteltuja työuran epävakauden eri osa-alueita kuvaavia tai niistä seuraavia 'heikkoja työn vastineita'. Siegristin mukaan aseman hallintamahdollisuudet voivat olla esimerkiksi Karasekin korostamia

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

(Karasek & Theorell, 1990; Theorell & Karasek, 1996) tehtävätasoisia työn hallintamahdollisuuksiakin keskeisempiä terveydelle ja stressikokemuksille. Lisäksi ne sisältävät tehtävätason vaikutusmahdollisuuksia syvällisempiä, myös identiteettiä, oman elämän hallintaa ja aikaansaamisen tunnetta koskevia uhkia työntekijöille. Yhä useammat kokevat nämä heikentyneet ammatillisen aseman hallintamahdollisuudet omakohtaisesti nykyisessä työelämässä.

Tutkimuksen rajoituksia

Tämän tutkimuksen keskeinen rajoitus koskee tutkimusaineiston kokoa ja luonnetta. Suurin osa osallistuneista on työskennellyt varsin vakaisissa työoloissa ja työsuhteissa, ja tästä syystä epävakaimmat ryhmät ovat pieniä. Pitkän aikavälin työuran epävakauden merkitys hyvinvoinnille on aiemmin ollut laiminlyöty teema, joten sen esiin nostaminen aineistokoon rajallisuudesta huolimatta on ollut perusteltua. Tulokset olivat erilaisilla epävakauden indikaattoreilla tarkasteltuina kuitenkin varsin yhteneväisiä ja johdonmukaisesti tulkittavissa. Selvästi elämäntulkua hahmottavia pitkittäistutkimusaineistoja tulisi jatkossa suunnitella ja tarkastella nyt tehtyä systemaattisemmin myös työuran vakauden näkökulmasta.

Edellä on kaiken aikaa puhuttu työurasta ja sen epävakaudesta. Tarkemmin ottaen kyse on koko työuran näkökulmasta ”vain” 13 vuodesta ja kahdesta tutkimuskerrasta, jolloin tietoja on kerätty. Ei esimerkiksi voida tietää, ovatko molempina tutkimusajankohtina epävarmuutta kokeneiden tai määräaikaaisessa työsuhteessa olleiden tilanne ollut sama myös väliaikana vai onko välilläkin tapahtunut muutoksia.

Ikääntyvinä työntekijöinä (44–57-vuotiaita) suurimmalle osalle tutkituista oli ehtinyt muodostua vakaa työura. Tästä syystä henkilöitä, joilla oli epävakaa työura, oli melko vähän, ja analyyseissa ryhmäkoot poikkesivat selvästi toisistaan. Pienet ryhmäkoot vaikeuttavat tilastollisesti merkitsevien yhteyksien muodostumista muuttujien välillä. Tässä yhteydessä on kuitenkin haluttu raportoida tuloksista myös suuntaa antavia eroja kuvaten, vaikkeivät ne aina saaneetkaan selvää tilastollista vahvistusta. Näin pitkän aikavälin työn epävakaukokemuksista ei liene aiempaa tutkimusta. Osaan tuloksista on kuitenkin siis suhtauduttava varauksella.

Lähtötason hyvinvointia ei voitu kontrolloida samoilla hyvinvointimittareilla kuin tulosmuuttujia, koska ne oli mitattu vain kertaalleen. Analyyseiden luotettavuuden varmistamiseksi tarkasteltiin ryhmien mahdollisia eroja useilla muilla lähtötilanteen hyvinvointi- ja terveystuuttujilla sekä ottamalla huomioon mahdollinen demografisten tekijöiden vaikutus.

Tässä yhteydessä tarkasteluihin ei ole sisällytetty psykososiaalisia työoloja, jotka tietyksi keskeisellä tavalla vaikuttavat työhyvinvointiin. Olen pohtinut pelkästään sisällöllisiä selityksiä sille, miksi subjektiivinen epävakauden kokemus näyttää ole-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

van objektiivista epävarmuutta vahvemmin yhteydessä (työ)hyvinvointiin. On myös mahdollista, että ero selittyy osittain sillä, että sekä epävarmuutta että hyvinvointia arvioitiin subjektiivisilla itsearviointimenetelmillä (common method bias; Spector, 1987; Williams, Cote, & Buckley, 1989). Tällöin epävarmuuden ja hyvinvoinnin keskinäinen yhteys on voinut vahvistua myös keinotekoisesti esimerkiksi niitä molempia selittävistä kolmannelta tekijästä johtuen. Toisaalta henkisessä hyvinvoinnissa on nimittäin kysymys subjektiivisista kokemuksista ja arvioista, henkilökohtaisista mutta sosiaaliseen todellisuuteen perustuvista tulkinnoista. Subjektiivinen ja objektiivinen epävarmuus ovat luonteeltaan eri asioita, eikä kyse ole subjektiivisen aineiston heikkoudesta objektiiviseen verrattuna. Työuupumuksesta poiketen elämään tyytyväisyys erottelikin niin objektiivisin kuin subjektiivisin kriteerein luokiteltuja epävakautta kokeneita ryhmiä.

Työelämän muutokset, työuran vakaus ja hyvinvointi tulevaisuudessa

Suikkanen ja Viinämäki (1999) ovat analysoineet työmarkkinakansalaisuuden muutosta. Aiemmin useimpien kohdalla toteutui melko selkeä elämäntilanne lapsuudesta koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen, siitä edelleen työelämään ja lopulta eläkkeelle (tosin elämäntilanne on ollut eriarvoista eri ihmisille, kuten edellisessä luvussa todettiin). Tuolloin eri vaiheet seurasivat suurinta osaa työmarkkinakansalaisista suurin piirtein samassa ikävaiheessa. Lisäksi esimerkiksi vuosina 1962–1990 noin puolet suomalaisista työskenteli yli 20 vuotta saman työnantajan palveluksessa. 1990-luvun laman ensimmäisinä vuosina katosi kertaheitolla noin puoli miljoonaa työpaikkaa, ja 1980-luvun usein vapaaehtoisesta 'määräaikaisesta määräaikaisuudesta' tuli vastentahtoista 'vakituista määräaikaisuutta'.

Aiempi lineaarinen elämäntilanne työmarkkinakansalaisena on vaihtumassa sellaiseksi, jossa on päällekkäisiä vaiheita, nopeita muutoksia työmarkkina-asemassa, katkoksia, vaihtelevia tilanteita ja ammattitaidon vanhentumista. Suuret siirtymät esimerkiksi valmistumisen jälkeen työelämään ja työelämästä eläkkeelle ovat entistä mutkikkaampia prosesseja. Uralla eteneminenkin on nykyisellään tyyppillisesti valmiutta siirtyä yhdeltä vastuualueelta sulavasti toiselle, ja siinä laaja opiskelu- ja työhistoria ovat ansioita. (Suikkanen & Viinämäki, 1999).

Työmarkkinakansalaisuuden muutoksen taustalla on työmarkkinoilla käynnissä oleva nousukauden aikana muotoutuneen sosiaalisen järjestyksen purkautuminen ja uudelleen muotoutuminen (Suikkanen, Linnakangas, Kallinen, & Karjalainen, 1998). Vanhalle sosiaaliselle järjestykselle luonteenomaisista täystyöllisyydestä, työttömyyden ja määräaikaistyön väliaikaisuudesta sekä vakaasta, pysyvästä, kokoaikaisesta ja katkeamattomasta työsuhtetypistä ollaan siirtymässä uuteen tilanteeseen. Tulevaisuuden työelämässä on yhä enemmän pysyväluonteista liikkuvuutta monessa suun-

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

nassa: työssä olon ja työttömyyden välillä, kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn välillä, työpaikkojen välillä, ammattien välillä, opiskelun ja palkkatyön välillä ja esimerkiksi sellaisten työtehtävien välillä, joissa on eri määrä vaatimuksia ja kehittymismahdollisuuksia (Aronsson, 1999).

Tämän tutkimuksen terve lapsi kohortti on se työtä tekevä sukupolvi, joka vanhimpana ehti tähän muutokseen kahden työmarkkinakansalaisuuden ja kahden sosiaalisen järjestyksen murroksen välillä. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että ainakin siltä osin kuin tähän liikkuvuuteen liittyy vastentahtoisuutta ilman minkäänlaisia vaikutusmahdollisuuksia sekä suuria tai jatkuvia henkisiä ponnisteluja muutostilanteissa, osa vaikutuksista tulee olemaan haitallisia hyvinvoinnille ja terveydelle. Osalle uusimuotoinen työmarkkinakansalaisuus tarjoaa uusia, hyviä mahdollisuuksia ja osalta se estää ne, mutta selviääkö kukaan siitä kulumatta, voimavarojaan ainakin jonkin asteisesti ehdyttämättä?

Osittain ongelman ehkäisemistä ja kohtaamista hankaloittaa se, että epävakaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat heterogeeninen joukko. Poikkeuksellisesti, vaikka sinänsä myönteisenä asiana, Suomen työmarkkinoilla ei ole selvästi esimerkiksi määräraikaisten dominoivia ammattiryhmiä ja työsuhdemuodon näin määrittämiä työympäristöjä (Saloniemi ym., 2001). Epävakaan työuran haasteet ulottuvatkin yksilöllisistä selviytymisstrategioista ja organisaatioista myös laajemmalle työelämään ja yhteiskuntaan.

Epävakaas työssä lisää epäilemättä epävakautta muilla elämänalueilla, mikä merkitsee laaja-alaista yhteiskunnallista eriarvoistumiskehitystä esimerkiksi asumisen, perhe-elämän mahdollisuuksien, koulutuksen, sairaana hoitoon hakeutumisen ja vanhuksista huolehtimisen osalta. Tässä tutkimuksessa epävakauden vielä suurempi merkitys elämään tyytymättömyydelle kuin työuupumukselle viittaa juuri tähän. Vähäinen työn epävarmuus ja vähäinen taloudellinenkin epävarmuus voisivat olla tunnusomaisia yhteiskunnalle, jossa ihmisillä on tunne hallintamahdollisuuksista oman elämänsä suhteen, sosiaalisesta kiinnostumisesta, ihmisiä varten olemassa olevista sosiaalisista instituutioista ja tulevaisuuden optimismiin tasapuolisesta jakautumisesta (Marmot, 1999).

Lähteet

- Aronsson, G. (1999). Influence of worklife on public health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 26, 597–604.
- Bäckman, O., & Palme, J. (1998). Social background and sickness absence: a study of a Stockholm cohort. *Acta Sociologica*, 41, 349–362.
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000).—How do types of employment

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

- relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 494–501.
- de Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155–177.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57–63.
- Ferrie, J. E. (1999). Health consequences of job insecurity. Teoksessa J. E. Ferrie & M. G. Marmot & J. Griffiths & E. Ziglio (toim.), *labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion* (Vol. 81): WHO Regional Publications.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. London: Sage.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: a review of the literature on the psychological experience of unemployment. Teoksessa C. L. Cooper & I. T. Robertson (toim.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1986*, 235–278. Chichester: John Wiley & Sons.
- Hakanen, J. (2002). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen*, 16,, 42–58.
- Hakanen, J., & Honkanen, H. (2001). *Helsingin kaupungin opetusviraston työyhteisön ja henkilöstön hyvinvoinnin kartoitus- ja kehittämistutkimus*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Helsingin kaupungin opetusvirasto.
- Hartley, J. (1999). Models of job insecurity and coping strategies of organizations. Teoksessa J. E. Ferrie & M. G. Marmot & J. Griffiths & E. Ziglio (toim.), *labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*, 81, 127–150: WHO Regional Publications.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243–260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443–459.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 297–321.
- 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, 123–133.

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

- Lehto, A.-M., & Järnefelt, N. (toim.). (2000). *Jaksaen ja joustaaen. Artikkeleita työlötutkimuksesta* (Vol. 230). Helsinki: Tilastokeskus.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and non-work-based social support. *Human Relations*, 49, 171–194.
- Lundberg, O. (1993). The impact of childhood living conditions on illness and mortality in adulthood. *Social Science and Medicine*, 36, 1047–1052.
- Marmot, M. (1999). Job insecurity in a broader social and health context. Teoksessa J. E. Ferrie & M. G. Marmot & J. Griffiths & E. Ziglio (toim.), *labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*, 81, 1–10: WHO Regional Publications.
- Marmot, M., Ryff, C. D., Bumpass, L. L., & Shipley, M. (1997). Social inequalities in health: next questions and converging evidence.–*Social Science and Medicine*, 44, 901–910.
- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J. N., Boxtel, M. P. J., & Knottnerus, J. A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours.–*Journal of Organizational Behavior*, 20, 35–46.
- Mauno, S. (1999). *Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface* (Vol. 156). Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Moilanen, L., & Vainikka, K. (1999). *Työsubteiden muutokset ja elämisen voimavarat. Epättyypilliset työsubteet hotelli- ja ravintola-alalla* (Työsuojelurahaston loppuraportti). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Parjanne, M.-L. (1998). Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 41, 3–10.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164–172.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important but not for the reasons you might think: the example of contingent workers. *Trends in Organizational Behavior*, 5, 31–46.
- Peter, R., Geibler, H., & Siegrist, J. (1998). Associations of effort-reward imbalance at work and reported symptoms in different groups of male and female public transport workers. *Stress Medicine*, 14, 175–182.
- Peter, R., & Siegrist, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations? *Social Science and Medicine*, 45, 1111–1120.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: how does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617–630.
- Saloniemi, A., Virtanen, P., & Koivisto, A.-M. (2001). Työympäristö ja työsuhdemuoto - merkitseekö määräaikaisuus myös huonoja työoloja? *Työ ja ihminen*, 15, 207–215.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998).–*The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa

3. KUN TYÖURASTA TULEE EPÄVAKAA

- sa C. Maslach & S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19-26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- 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, 53–66.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 27-41.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489–509.
- Spector, P. E. (1987). Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: myth or significant problem?—*Journal of Applied Psychology*, 72, 438–443.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Kallinen, S., & Karjalainen, A. (1998).—*Palkkatyömarkkinat* (Vol. 9). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suikkanen, A., & Viinamäki, L. (1999). New dimensions of labour market citizenship. Teoksessa J. E. Ferrie & M. G. Marmot & J. Griffiths & E. Ziglio (toim.), *labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*, Vol. 81, 31–58: WHO Regional Publications.
- Sutela, H., Vänskä, J., & Notkola, V. (2001). *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. (Vol. 1). Helsinki: Tilastokeskus.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naeswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 9–26.
- Työvoimatilasto. (1998). *Työvoimatutkimusten tuloksia vuosilta 1989–1998*. (Vol. 2). Helsinki: Tilastokeskus.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Williams, L. J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of method variance in self-reported affect and perceptions at work: reality or artifact? *Journal of Applied Psychology*, 74, 462–468.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2002). Selection from fixed term to permanent employment: prospective study on health, job satisfaction, and behavioural risks. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 693–699.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Cooper, C. L. (2001). Contingent employment, health and sickness absence. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 27, 365–372.

4 UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ?

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- **Ovatko yksityiselämän kielteiset elämäntapahtumat ja muut kuormitukset yhteydessä työuupumukseen? Millainen on niiden merkitys hyvinvoinnille verrattuna työuupumuksen riskitekijöinä tunnettuihin työn epäkohtiin?**
- **Ovatko työn kuormitukset ensisijaisesti yhteydessä työuupumukseen ja muun elämän kuormitukset ensisijaisesti yleiseen elämään tyytyväisyyteen?**
- **Millainen yhteisvaikutus hyvinvointiin – työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen – on sillä, että työntekijä kokee sekä työssään että yksityiselämässään kuormituksia?**
- **Ovatko naiset ja miehet eri tavoin alttiita yksityiselämän kuormitusten hyvinvointivaikutuksille? Ovatko naisten ja miesten työuupumuksen riskitekijät erilaisia?**

4.1 Johdanto

Työn ja muun elämän vuorovaikutusta koskevan tutkimuksen yleistymistä viimeisen vuosikymmenen aikana on selitetty työ- ja perheroolien sisältöjen ja rakenteen muutoksilla, kuten naisten lisääntyneellä osallistumisella työelämään, kahden työssä käyvän aikuisen perheiden ja toisaalta yhden työssäkäyvän eronneen aikuisen perheiden lukumäärän kasvulla sekä yleistymässä olevalla samanaikaisella hoitovastuulla lapsista ja iäkkäistä omaisista (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003). Suomessa esimerkiksi naisten kokopäiväinen työssäkäynti on jo pitkään ollut yleistä. Niinpä lisäselitystä mielenkiinnon viriämiseen myös täällä voinee hakea työelämän lisääntyneistä vaatimuksista, jotka asettavat melkoisia haasteita niin perheille kuin organisaatioillekin ja jotka luovat odotuksia ja muutospaineita perhe-elämän sukupuolirooleille ja työnjaolle. Epätyypillisten työsuhteitten yleistyminen joissain tapauksissa helpottaa elämää, mutta useimmiten se luo uusia paineita työelämän ja muun elämän yhteensovittamiselle. Lisäksi työn ja muun elämän ajallisten ja paikallisten rajojen asteittainen sumentuminen ovat huomioon otettavia seikkoja sekä organisaatioille että työntekijöiden ja heidän perheittensä hyvinvoinnille.

Kun työterveys- ja organisaatiopsykologiassa on tutkittu työn ja muun elämän vuorovaikutusta ja sen seurauksia muun muassa ihmisten työhyvinvoinnille, on muu

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

elämä yleensä käsitteellistetty perhe-elämäksi. Silloin on tarkasteltu työn ja perhe-elämän yhteensovittamista – tai käytännössä selvästi useammin niiden yhteensovittamisen ristiriitaa (Allen, Herts, Bruck, & Sutton, 2000; Geurts & Demerouti, 2003). Kaikilla työntekijöillä ei ole perhettä, niin kuin kaikilla perheellisillä ei ole työtä. Ylipäätään tutkijoilla ei ole yksimielisyyttä siitä, mikä muodostaa työ-perhesuhteen (Barnett, 1998).

Toisaalla epidemiologit, sosiologit ja psykologit ovat selvittäneet lukuisissa tutkimuksissa kriittisten elämäntapahtumien ja terveyden välistä suhdetta (Brown & Harris, 1989). Tässä tutkimuserinteessä on kiinnitetty vain vähän huomiota siihen, mitä seurauksia ihmisten yksityiselämän kuormittavilla tapahtumilla on heidän työnsä, työasenteilleen ja työhyvinvoinnilleen (Bhagat, McQuaid, Lindholm, & Segovis, 1985).

Kun kahdessa edellisessä luvussa tutkin epidemiologisella tutkimusotteella työuran ja elämäntapojen pitkän aikavälin yhteyksiä hyvinvointiin, siirryn kahdessa seuraavassa luvussa tarkastelemaan, mikä merkitys työn ulkopuolisilla yksilöllisillä seikoilla on työhyvinvoinnille. Tässä luvussa pyrin yhdistämään työ-, perhe- ja elämäntapahtumatutkimuksen lähestymistapoja ja selvittämään, ovatko muun kuin työelämän kuormitukset yhteydessä työuupumusoireiden lisääntymiseen ja elämään tyytyväisyyden heikentymiseen. Tietääkseni työuupumuksen ja yksityiselämän kriisien ja muiden kuormitusten suhdetta ei koskaan aiemmin ole systemaattisesti tutkittu, vaikka tällaista tutkimusta onkin peräänkuulutettu (Geurts & Demerouti, 2003).

Muuta elämää on tässä tarkasteltu ensinnäkin perinteisempään työstä kotiin ja kodista työhön suuntautuvien ristiriitojen ja toiseksi elämänkriisien ja muiden yksityiselämän kuormitusten vaikutusten näkökulmasta. Tämän työn toisen ja kolmannen luvun tutkimusten tavoin tässäkin tarkastellaan työhyvinvointia elämäntapojen näkökulmasta. Edellisten lukujen sosioekonomisesta ja työuraa koskevasta 'makromasta' lähestymistavasta ollaan tässä kuitenkin siirtymässä 'mikrompaan', työn ja yksityiselämän yhteyksiä valottavaan tarkasteluun.

Työn ja muun elämän vuorovaikutus

Kun esiteollisina aikoina perhe oli tuottanut itse pääosan kulutuksestaan ja työ sekä muu elämä olivat liki erottamattomia, niin teollistuminen merkitsi suurta mullistusta erottaessaan työn ja perheen toiminnot eri paikkoihin, eri aikoihin ja eri ihmisten kanssa toteutuviksi sekä määriteltessään erilaiset normit käyttäytymiselle ja tunteiden ilmaisulle työssä ja kotona (Clark, 2000). Nykyaikaan tultaessa työn ja kodin nähdään olevan vastavuoroisessa, tiiviissä suhteessa toisiinsa eikä niiden erottaminen toisistaan ole enää mitenkään itsestään selvää (Geurts & Demerouti, 2003; Gutek, Repetti, & Silver, 1988). Työn ja muun elämän vuorovaikutusta koskevien mallien ja teorioiden kehittyminen heijastavat näitä yhteiskunnallisia muutoksia.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Perinteisiä työn ja perheen vuorovaikutusta koskevia näkemyksiä ovat segmentaatio-, kompensatio-, identiteetti-, siirräntävaikutus- ja yhdenmukaisuusmallit sekä voimavarojen ehtymisen malli (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003; Geurts & Demerouti, 2003). *Segmentaatiohypoteesin* ('segmentation model') mukaan työ ja perhe ovat toisistaan erillisiä eivätkä siten vaikuta toisiinsa. Nykyisin tämä malli elää lähinnä siinä merkityksessä, että ihmisten aktiivisena ja haasteellisena pyrkimyksenä voi toisinaan olla näiden elämänalueiden erillään pitäminen (Edwards & Rothbard, 2000). *Kompensaatiomallin* ('compensation model') oletuksena on, että ihmiset pyrkivät tasapainottamaan työssä (tai kotona) kokemiaan pettymyksiä panostamalla kotielämään (tai työhön). *Identiteettimallissa* ('identity model') työ- ja perheroolit tulkitaan niin läheisiksi, että ne oikeastaan ovat jo erottamattomia, niin kuin esimerkiksi sellaisessa perheyriyksessä, jossa perheenjäsenet vastaavat kaikesta toiminnasta.

Siirräntävaikutushypoteesi ('spillover model') viittaa siihen, että työssä (kotona) koetut tunteet tai toimintatavat siirtyvät tai yleistyvät kotona (työssä) koetuiksi tunteiksi tai toiminnoiksi. Esimerkiksi kun töissä on ollut 'huono päivä', niin todennäköisemmin on myös kotona pahalla tuulella. *Yhdenmukaisuusmallissa* ('congruence model') oletetaan siirräntävaikutusteorian tavoin työn ja perheen kokemusten olevan samankaltaisia mutta niin, että tätä yhtäläisyyttä selittää jokin kolmas tekijä. Esimerkiksi ihmisen persoonallisuus voisi selittää sekä työ- että perhe-elämässä koettuja kuormituksia. *Voimavarojen ehtymisen hypoteesin* ('resource drain model') mukaan työn ja perheen välinen vuorovaikutussuhde on negatiivinen. Rajallisten voimavarojen, kuten ajan, energian ja huomion käyttäminen yhdellä elämänalueella (esimerkiksi työssä) heikentää edellytyksiä näiden samojen voimavarojen käyttämiseen toisella elämänalueella (esimerkiksi kotona).

Viime vuosina työ-perhe-tutkimus on pyrkinyt yhdistämään edellä mainittuja näkökulmia. Valtaosassa tutkimuksia on keskitytty työ-perhe-ristiriidan tutkimiseen, jonka taustalla on roolikuormitushypoteesi. *Roolikuormitushypoteesin* ('role strain hypothesis') perusteella työ-perhe-ristiriidassa on kyse roolien välisestä ristiriidasta, jossa työn ja kodin roolipaineet ovat joltain osin yhteen sovittamattomia, ja yhden elämänalueen vaatimukseen vastaaminen vaikeuttaa toisella elämänalueella esiintyvien vaatimusten kohtaamista (Greenhaus & Beutell, 1985). Taustalla on näkemys inhimillisten voimavarojen rajallisuudesta, kun pitäisi täyttää monta roolia. Näin se muistuttaa läheisesti edellä mainittua voimavarojen ehtymisen hypoteesia. Sille vastakkaisena ja sitä täydentävänä näkemyksenä on yleistymässä *positiivisten siirräntävaikutusten hypoteesi* ('role enhancement hypothesis'), jonka mukaan kodin (työn) roolit ja toiminta voivat tarjota uusia mahdollisuuksia ja lisätä yksilöllisiä voimavaroja, jotka edistävät kehittymistä, taitoja ja toimintaa työssä (kotona) (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000).

Työn ja muun elämän vuorovaikutuksen merkitys hyvinvoinnille

Työ–perhe-ristiriitana on useimmiten tutkittu työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa, eli työn haitallisuutta perhevelvollisuuksista selviytymiselle (Allen ym., 2000; Geurts & Demerouti, 2003; Kossek & Ozeki, 1998). Selvästi vähemmän on tutkittu perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, eli perheasioiden haitallisuutta työnteolle. Oletuksena on ollut, että koettaessa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa haitalliset seuraukset näkyvät erityisesti perhe-elämän alueella tyytymättömyytenä ja kuormittuneisuutena. Perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan taas on odotettu aiheuttavan työtytymättömyyttä, kuormittuneisuutta, poissaoloja ja heikentynyttä työstä suoriutumista. (Frone, 2003). Kansainvälinen tutkimus on osittain vahvistanut näitä oletuksia, mutta Suomessa Ulla Kinnusen ja Saija Maunon tutkimuksessa (Kinnunen & Mauno, 1998) saatiinkin päinvastaisia tuloksia: kun perhe-elämä kuormitti työssäkäyntiä, haittasi se perhe-elämän laatua, kun taas työstä perheeseen suuntautunut ristiriita heikensi työhyvinvointia. Voimavarojen ehtymisen hypoteesin perusteella voidaan myös olettaa, että molempien suuntaiset ristiriitakokemukset voisivat haitata sekä työelämän että muun elämän laatua (Grandey & Cropanzano, 1999; Edwards & Rothbard, 2000).

Laajassa katsauksessaan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan seurauksia käsitteleviin tutkimuksiin Allen ym. (2000) luokittelivat mahdolliset seuraukset työtä, muuta elämää ja stressiä koskeviin. *Työtä koskevista seurauksista* vahvimmin yhteydessä työ–perhe-ristiriitaan ovat olleet lisääntyneet ajatukset erota nykyisestä työstä, tyytymättömyys työhön sekä heikentynyt sitoutuminen organisaatioon. Myös tosiasiallisesta työpaikan jättämisestä, yhteyksistä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja heikentyneeseen työsuoritukseen on hajanaista tutkimusnäyttöä. *Muuhun kuin työelämään liittyvistä työ–perhe-ristiriidan seurauksista* selkeimmin havaittu on ollut heikentynyt yleinen tyytyväisyys elämään (Allen ym., 2000; Kossek & Ozeki, 1998). Ristiriita on myös ollut positiivisessa yhteydessä heikentyneeseen tyytyväisyyteen avioliitossa. *Stressiin liittyvistä seurauksista* työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on ollut vahvimmin yhteydessä työuupumukseen ja työstressiin (Allen ym., 2000). Kun siis työn vaatimukset kuormittavat liiaksi yksityiselämää, se aiheuttaa vahvoja jännitteitä ja ongelmia työelämän alueella. Ristiriidan kokemus on ollut lisäksi yhteydessä huonoon fyysiseen terveyteen, masentuneisuuteen ja perhestressiin.

Kaiken kaikkiaan tutkimukset Suomessa ja muualla ovat osoittaneet, että työ- ja perhe-elämä ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään. Lisäksi työ koetaan selvästi useammin muuta elämää häiritseväksi kuin perhe-elämä työtä häiritseväksi (Geurts & Demerouti, 2003; Kinnunen, Koivunen, & Mauno, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998; Leiter & Durup, 1996). Silti päinvastaisiakin tuloksia on saatu. Fronen ym. pitkittäistutkimuksessa (Frone, Russell, & Cooper, 1997) vain perheestä työhön suuntautuva ristiriita oli yhteydessä työntekijän terveyteen, esimerkiksi masentuneisuu-

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

teen ja huonoon fyysiseen terveyteen. Myös Hartin (1999) poliiseja koskeneessa pitkittäistutkimuksessa työolot eivät vaikuttaneet elämään tyytyväisyyteen eivätkä muun elämän kokemukset työtyytyväisyyteen. Toisaalta perhe-elämällä on Grzywaczin ja Marksinkin tutkimuksen (2000) perusteella enemmän myönteisiä vaikutuksia työhön kuin työllä perhe-elämään, ja kokemukset työn kielteisistä vaikutuksista perhe-elämään ovat sen myönteisiä vaikutuksia suurempia. Naisten ja miesten välillä ei yleensä ole todettu olevan eroja kummankaan suuntaisen työ–perhe-ristiriidan kokemusten yleisyydessä (Frone, 2003; Kinnunen & Mauno, 1998).

Merkille pantavaa edellä kuvatussa työ–perhe-ristiriitatutkimuksessa on kuitenkin se, että selittävinä ja/tai välittävinä muuttujina on tyypillisesti käytetty työoloja sekä työstä perheeseen ja joskus myös perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kuvaavia muuttujia. On jotenkin ilmeistä, että poikkileikkaustutkimuksissa, jollaisia työ-perhetutkimukset pääsääntöisesti ovat olleet, työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemukset ovat positiivisessa yhteydessä esimerkiksi työuupumukseen. Harvoin on tutkittu perhe-elämän tai yleensä muun elämän piirteitä itsenäisinä muuttujina. Esimerkiksi Geurts ja Demerouti (2003) toteavat tuoreessa katsauksessaan, ettei työ-perhetutkimuksessa ole käytännössä juuri koskaan selvitetty kriittisten elämäntapahtumien merkitystä työ-perhetasapainolle. Sen sijaan muuta elämää on selvitetty usein pelkistetysti joillakin objektiivisilla kotiolojen piirteillä, kuten siviilisäädyltä ja lasten lukumäärällä (Geurts & Demerouti, 2003; Geurts, Rutte, & Peeters, 1999). On mahdollista, että perheestä työhön suuntautuvat ristiriidan vaikutukset ovat osittain jääneet työstä perheeseen suuntautuneita vaikutuksia pienemmiksi kotiolojen pinnallisen tutkimisen takia.

Kielteiset elämän kuormitukset ja terveys

Työuupumustutkimuksissa tarkastellaan yleensä työn kroonisia kuormitustekijöitä. Toisen tyyppisistä kuormitustekijöistä on kysymys Holmesin ja Rahezin (1967) alun perin julkaisemassa luettelossa sosiaalista uudelleensopeutumista edellyttävistä myönteisistä tai kielteisistä elämäntapahtumista. Viime vuosikymmeniltä on runsaasti tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet erityisesti kielteisten elämäntapahtumien, kuten avioeron, läheisen kuoleman tai taloudellisten vaikeuksien, yhteyden heikentyneeseen terveyteen (Brown & Harris, 1989).

Kielteisillä elämäntapahtumilla on todettu olevan yhteyttä fyysiseen terveyteen (Brown & Harris, 1989; Tijhuis, Flap, Foets, & Groenewegen, 1995). Mika Kivimäki ja hänen tutkimusryhmänsä (Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Lillrank, & Kevin, 2002) havaitsivat kielteisten elämäntapahtumien lisäävän miesten, muttei naisten, sairauspoissaoloja. Lisäksi Kivimäen ym. tutkimuksessa erilaiset psykologiset ongelmat välittivät miehillä tiettyjen elämäntapahtumien vaikutuksia lisääntyneeseen tupakointiin ja alkoholin käyttöön. Kielteisillä elämäntapahtumilla on todettu olevan positiivi-

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

nen yhteys⁴ myös psykologisiin ongelmiin, kuten psyykkiseen rasittuneisuuteen, ahdistuneisuuteen ja heikentyneeseen koherenssin tunteeseen (Brown, 1993; Brown & Harris, 1989; Kivimäki ym., 2002; Monroe, 1983).

Vakavien kielteisten elämäntapahtumien on arvioitu olevan paras yksittäinen masennusta ennustava tekijä (Harkness, Monroe, Simons, & Thase, 1999). Maciejewskin, Progersonin ja Mazuren (2001) tutkimuksessa naisten ja miesten välillä ei ollut eroja kuormittavien elämäntapahtumien yleisyydessä. Sen sijaan naisilla oli miehiin verrattuna kolminkertainen riski sairastua masennukseen kokemansa kielteisen elämäntapahtuman seurauksena. Kivimäen ja kumppaneiden tutkimuksessa (Kivimäki ym., 2002) miehet olivat alttiimpia kuormittavien elämäntapahtumien terveyshaitoille sairauspoissaoloilla mitattuna kuin naiset.

Kielteisten yksityiselämän muutosten yhteyksiä työhyvinvointiin on tutkittu harvoin. On kuitenkin havaittu, että elämäntapahtumat ovat olleet positiivisessa yhteydessä työtyytymättömyyteen, heikentyneeseen työhön ja organisaatioon sitoutumiseen sekä työstressiin (Bhagat ym., 1985; Sarason & Johnson, 1979). Kielteisten elämäntapahtumien ja työuupumuksen yhteyttä ei tietääkseni ole koskaan tarkasteltu systemaattisesti, ja harvoin sitä on edes sivuttu osana muuta tutkimusta. Burischin (2002) moniaineksisessä seitsemän mittauskertaa sisältäneessä tutkimuksessa unkarilaisilla sairaanhoito-opiskelijoilla kielteiset elämäntapahtumat olivat yhtenä työuupumusta selittävänä muuttujana lukuisten muiden joukossa, mutta elämäntapahtumat eivät olleet yhteydessä työuupumukseen. Sen sijaan kielteiset elämäntapahtumat olivat positiivisessa yhteydessä toivottomuuden tunteen kaltaisiin oireisiin. Opiskelijoilla kielteisiä elämäntapahtumia esiintyi kuitenkin harvoin, ja Burisch pääättelee, että elämäntapahtumilla ”voi olla merkitystä sikäli kuin niitä tapahtuu”.

Sairaanhoitajia koskeneessa tutkimuksessa esitettiin vain kuvailevia, kahdenkeskisiä yhteyksiä työuupumuksen ja esimerkiksi taloudellisen toimeentulon niukuuden, lastenhoitopulmien ja omien tai lasten terveysongelmien välillä, mutta yhteyksiä ei osoitettu monimuuttujamalleilla eikä suhteessa työoloihin (Demir, Ulusoy & Ulusoy, 2003). Osana työuupumusta ja kuntoutusmuotojen vaikuttavuutta arvioinutta tutkimushanketta (Kinnunen, Hätinen, Toskala, Männikkö, Pekkonen, Sörensen, ym., 2003) Taina Kääriäisen pro gradu työssä haastatellut työuupuneet itse saattoivat nimetä työuupumuksensa syyksi yksityiselämän sosiaaliset suhteet ja syyllisyyden tunteet vanhemmuudestaan ja aviopuolison roolistaan. Työmäärä ja työolot mainittiin kuitenkin selvästi useammin uupumisen syyksi.

⁴ Positiivinen yhteys tarkoittaa tilastotieteellisessä keskustelussa sitä, että kun jokin tutkittava ilmiö (esimerkiksi kielteiset elämäntapahtumat) lisääntyy/vähentyy, niin toinenkin tutkittava ilmiö lisääntyy/vähentyy (esimerkiksi psyykkinen rasittuneisuus).

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Diane Bernierin (1998) laadullisessa retrospektiivisessä tutkimuksessa työuupumuksesta toipumisesta todetaan sivumainintana, että kaksi viidesosaa haastatelluista oli myöntänyt ”henkilökohtaisten ongelmien olleen yhteydessä työssä kohdattuihin ongelmiin”. He kokivat, että heidän kokemaansa kriisiä selittivät sekä työn että yksityiselämän ongelmat. Bernier ei valitettavasti kuitenkaan tämän tarkemmin eritellyt haastateltujen kokemuksia ja työn ja yksityiselämän koettuja yhdysvaikutuksia työuupumukseen.

Työn ja muun elämän kuormitukset ja hyvinvointi tässä tutkimuksessa sekä tutkimushypoteesit

Tässä tutkimuksessa tarkastelen, ovatko työ–koti-ristiriidan kokemukset ja yksityiselämän kielteiset elämäntapahtumat yhteydessä työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen vielä sen jälkeen, kun työolojen vaikutus hyvinvointiin on otettu huomioon. Työstä kotiin suuntautuvaa ristiriitaa on tässä tarkasteltu rooliristiriitojen näkökulmasta, eli minkä verran ansiotyön kuormittavuus vaikeuttaa selviytymistä muista – esimerkiksi lasten tai muiden omaisten hoitoon ja kotitaloustöihin liittyvistä – rooleista. Vastaavasti kodista työhön suuntautuvia rooliristiriitoja tarkastellaan siitä näkökulmasta, minkä verran yksityiselämän erilaisten velvollisuuksien koetaan rasittavan ansiotyöstä selviytymistä.

Kielteisinä elämäntapahtumina on tässä tutkittu seuraavantyyppisiä kuormituksia: lähiomaisen kuolema tai vakava sairastuminen, avio- tai avoero, ristiriitojen huomattava lisääntyminen parisuhteessa tai pitkäaikaisessa ystävyysuhteessa, oman taloudellisen tilanteen huomattava vaikeutuminen, kumppanin työttömyys, yli kolmen viikon työkyvyttömyyden aiheuttanut sairaus, vakava tapaturma tai ruumiillinen, henkinen tai seksuaalinen väkivalta. Elämäntapahtumat jaettiin viimeisen 12 kuukauden aikana ja sitä aiemmin koettuihin. Työuupumuksen kehittymisen kannalta viimeaikaiset elämänkuormitukset voisivat olla henkisesti raskaiden työolojen päälle se ’viimeinen pisara’, joka laukaisee työuupumusoireilun. Toisaalta vuosien varrella kasautuneet kielteiset elämäntapahtumat voisivat kroonisten työn kuormitusten tavoin kasautua hyvinvointivaikutuksiltaan. Kielteisiä elämäntapahtumia on usein tutkittu ’kimpussa’, eli yksittäisistä elämäntapahtumista on muodostettu summamuuttuja ja sitten tutkittu tämän yhdistelmämuuttujan vaikutuksia (Tijhuis ym., 1995). Näin on tehty myös tässä.

Työn vaatimusten – työn voimavarojen mallin (ks. tarkemmin luku 8; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003) mukaan hyvinvointiin vaikuttavat työolotekijät voivat vaihdella eri tyyppisissä töissä ja ammateissa. Tästä syystä rajoittuminen esimerkiksi yhteen työn vaatimuksen ja yhteen työn voimavarojen indikaattoriin (esim. Karasek, 1979) voi yksinkertaistaa liiaksi kuvaa työtodellisuudesta. Lisäksi työuupumuksen kolmea ulottuvuutta

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

ennustavat työolotekijät ovat osoittautuneet osittain erilaisiksi eri työuupumuksen ulottuvuuksilla (Leiter, 1993; Lee ja Ashforth, 1996). Työoloina on tarkasteltu erilaisia työn vaatimuksia ja voimavaratekijöitä: työn määrällistä ja laadullista kuormittavuutta, hallintamahdollisuuksia, työroolien selkeyttä, työssä eristyneisyyttä ja työn yksitoikkoisuutta.

Kuten edellä kolmannessa luvussa, tässäkin olen tutkinut työuupumuksen rinnalla toisena tulosuuttujana elämään tyytyväisyyttä. Hartin (1999) mukaan työstressiaiheisissa tutkimuksissa tulisi työelämän ja muun elämän hyvinvointia tutkia näihin konteksteihin sidotuilla hyvinvointimuuttujilla eikä käyttää esimerkiksi yleistä henkistä hyvinvointia kuvaamassa työstressiä. Hänen mukaansa kontekstista vapaat hyvinvoinnin osoittimet, kuten elämään tyytyväisyys, voivat kertoa työntekijöitten muusta elämästä enemmän kuin työelämän kokemuksista. Näin voisi olettaa, että työn krooniset kuormitukset olisivat erityisesti yhteydessä työuupumukseen ja muun elämän kuormitukset erityisesti elämään tyytyväisyyteen.

Voimavarojen ehtymisen ja sille läheisen työ-perheristiriitamallin roolikuormitus-hypoteesien (Grandey & Cropanzano, 1999; Edwards & Rothbard, 2000) perusteella on odotettavissa, että työn ja muun elämän ristiriidat ja kuormitukset ovat käänteisessä yhteydessä sekä työhyvinvointiin että yleiseen hyvinvointiin. Toisaalta työuupumus-teorioitten (ks. esim. Schaufeli & Enzmann, 1998) ja työuupumuksen etiologian valossa työuupumus on ensisijaisesti työperäistä, joten muun elämän kuormituksilla ei tulisi olla yhtä suurta merkitystä työuupumuksen kehittymiselle kuin työn epäkohdilla. Niinpä oletan, että sekä työn että muun elämän kuormitukset ja ristiriidat näiden elämänaalueiden välillä selittävät työuupumusta ja elämään tyytymättömyyttä (hypoteesi 1). Toisaalta oletan, että työn kuormituksilla ja työstä aiheutuvilla ristiriidoilla on vahvempi yhteys työuupumukseen kuin yksityiselämän kuormituksilla ja kodin aiheuttamilla rooliristiriidoilla (hypoteesi 2). Kolmantena hypoteesina esitän, että työn ja muun elämän kuormituksilla on myös yhdysvaikutuksia työuupumukseen ja elämään tyytymättömyyteen (hypoteesi 3). Samalla tarkastelen, ovatko naiset ja miehet eri asteisesti alttiita elämänkuormitusten vaikutuksille, eli eroavatko naisten ja miesten työuupumuksen riskitekijät ja työuupumuksen kehittymisen prosessi tältä osin toisistaan.

4.2 Menetelmät

Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimusaineistona on edellisessä luvussa esitetty 'terve lapsi' kohortti, johon viimeisessä tutkimusvaiheessa kuului 532 henkilöä, 270 naista ja 262 miestä (ks. kuva 2.2 luvussa 2). He kaikki olivat olleet työelämän palveluksessa molempina aikuisiän

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

tutkimuskertoina vuosina 1985 ja 1998. Tarkemmat tiedot tutkimusaineistosta, kaudosta ja tutkimuksen edustavuudesta on kerrottu luvussa 2.

Muuttujat

Työolomuuttujat

Työolot. Työoloja koskevat kysymykset perustuivat Työterveyslaitoksessa kehitettyyn Työstressikyselyyn (Elo, Leppänen, Lindström, & Ropponen, 1990). Työstressikyselyn erilaisia stressitekijöitä koskevien summamuuttujien reliabiliteetin ja ennustevaliditeetin on todettu olevan hyvä monissa eri ammattiryhmissä tehdyissä tutkimuksissa (Elo ym., 1990; Kalimo & Vuori, 1991).

Työn vaatimuksia arvioitiin viidellä sekä työn määrällistä että laadullista kuormittavuutta kartoittaneella kysymyksellä, kuten työn vaikeus, riittämätön opastus ja koulutus työtehtäviin, aikapaine sekä tekemättömien töiden paine ($\alpha = 0,73$). *Työn ballintamahdollisuuksia* kysyttiin myös viidellä kysymyksellä, joiden sisältöjä olivat työn itsenäisyys, mahdollisuus pitää työssä taukoja, työtahdista määrääminen itsenäisesti, vaikutusvalta omalla vastuulla olevien tehtävien hoitamiseksi ja itseä koskeviin asioihin vaikuttaminen työpaikalla ($\alpha = 0,72$). *Työroolien selkeys* summamuuttuja koostui kolmesta kysymyksestä, joiden aiheina olivat selvyys omalla vastuulla olevista asioista työssä, työssä aikaansaamisen tunne ja mahdollisuus nähdä oman työn jälki ($\alpha = 0,60$). *Työssä eristyneisyyttä* selvitettiin kolmella kysymyksellä muista ihmisistä eristettynä työskentelemisestä, avun saannin mahdollisuudesta ja muilta saadun avun ja tuen tärkeydestä ($\alpha = 0,57$). *Työn yksitoikkoisuus* summamuuttuja sisälsi kolme kysymystä työn yksitoikkoisuudesta, vähäisistä mahdollisuuksista käyttää tietoja ja taitoja työssä sekä työn edellyttämien erilaisten vaihtoehtojen harkittamisen määräästä ($\alpha = 0,73$).

Kysymyksiä mitattiin viisiportaisella asteikolla vaihdellen yhdestä (esimerkiksi ei koskaan vaihtoehdosta) viiteen (esimerkiksi jatkuvasti vaihtoehtoon). Summamuuttujat perustuivat yksittäisten osioiden keskiarvoon. Korkeat keskiarvot viittaavat suurempaan määrään tiedusteltua asiaa.

Työn ja kodin ristiriidat

Työstä kotiin suuntautuvaa ristiriitaa tutkittiin kolmella kysymyksellä, joissa tiedusteltiin, minkä verran ansiotyön kuormittavuus vaikeuttaa muista rooleista selviytymistä: lasten tai muiden omaisten hoidosta, kotitaloustöistä ja muista muun elämän velvollisuuksista selviytymistä ($\alpha = 0,88$). Vastaavasti *kodista työhön suuntautuvaa ristiriitaa* tutkittiin kolmella kysymyksellä, jotka koskivat sitä, minkä verran lasten ja/tai muiden omaisten hoito, kotitaloustyöt ja muut elämän velvollisuudet vaikeuttavat

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

ansiotyöstä selviytymistä ($\alpha = 0,66$). Kysymyksiä mitattiin viisiportaisella asteikolla vaihdellen yhdestä (erittäin vähän tai ei lainkaan) viiteen (erittäin paljon).

Muun elämän kuormituksia koskevat muuttujat

Kielteisiä elämäntapahtumia arvioitiin 14 kysymyksellä, joita on käytetty aiemmissakin tutkimuksissa (Holmes & Rahe, 1967; Kivimäki ym., 2002). Kysytyt 14 tapahtumaa koostuivat viidestä pääryhmästä kriisejä, joita olivat (1) puolison, oman lapsen, muun läheisen sukulaisen tai hyvän ystävän kuolema ja/tai perheenjäsenen vakava sairastuminen (viisi kysymystä), (2) avio- tai avoero, ristiriitojen huomattava lisääntyminen avo- tai aviopuolison kanssa ja/tai välien rikkoutuminen pitkäaikaisessa ystävyysuhteessa (kolme kysymystä), (3) oman taloudellisen tilanteen huomattava vaikeutuminen, työpaikan menetys ja/tai puolison tai kumppanin työttömyys (kolme kysymystä) sekä (4) yli kolmen viikon työkyvyttömyyden aiheuttanut sairaus, vakava tapaturma ja/tai ruumiillinen, henkinen tai seksuaalinen väkivalta (kolme kysymystä).

Jokaisen tapahtuman kohdalla kysyttiin, onko vastaaja kohdannut sellaista tapahtumaa (1) viimeisen 12 kuukauden aikana, (2) aiemmin tai (3) ei koskaan. Erilaisten kielteisten elämäntapahtumien yhteenlasketun lukumäärän perusteella muodostettiin elämänkuormitusten kokonaisindeksi. Kielteisten elämäntapahtumien kokonaismäärä vaihteli nolasta yhdeksään.

Hyvinvointimuuttujat

Työuupumuksen kolmea oiretta: uupumusasteista väsymystä, kyynistyneisyyttä ja heikentyneitä ammatillista itsetuntoa arvioitiin 16 kysymyksellä, jotka ovat peräisin yleisestä, kaikille ammattialoille soveltuvasta työuupumusmittarista MBI-GS (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996; Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000). Muuttujatiedot on esitetty edellä luvussa 2.

Elämään tyytyväisyyttä tutkittiin Pavotin ja Dienerin menetelmällä (Pavot & Diener, 1993), jossa on viisi väittämää. Muuttujatiedot on esitetty edellä luvussa 3.

Tilastolliset analyysit

Tarkastelin muuhun kuin työhön liittyvien elämänkuormitusten esiintyvyyden sukupuolittaisia eroja χ^2 -testien avulla. Lisäksi selvitin erikseen naisilla ja miehillä χ^2 -testien avulla, onko tarkasteltuja elämänkuormitusten tyypejä kohdanneilla useammin *vakava-asteisia työuupumusoireita* kuin niillä, jotka eivät olleet niitä kohdanneet. Vakava-asteinen työuupumusoire on tässä määritelty mittariasteikon perusteella.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Ne, joiden keskiarvo tarkasteltavan työuupumusoireen osalta oli 3,5 tai sen yli (vaihteluvälillä 0 – 6) kokivat kysyttyä oiretta keskimäärin vähintään kerran viikossa, ja heidät luokiteltiin kyseistä työuupumusoiretta paljon eli vakava-asteisesti kokeviksi (Kalimo & Toppinen, 1997).

Tämän jälkeen tutkin rakenneyhtälöanalyysien avulla työn ja muun elämän kuormitusten ja ristiriitojen yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen. Käytetyt yhteensopivuuden tunnusluvut ja niiden kriteerit on esitelty aiemmin luvussa 2. Rakenneyhtälöanalyysija varten muodostettiin latentit muuttujat, joiden mittamallit naisilla ja miehillä selvitin ennen varsinaisia analyyseja. Työstä kotiin suuntautuvalla ristiriidalla oli kolme indikaattoria ($c^2(2) = 6,76$, GFI = 0,99, CFI = 0,99, NFI = 0,99, RMSEA = 0,067) kuten myös kodista työhön suuntautuvalla ristiriidalla ($c^2(2) = 11,59$, GFI = 0,98, CFI = 0,97, NFI = 0,96, RMSEA = 0,09). Viimeksi mainitun RMSEA-arvo on melko heikko, mutta koska muut tunnusluvut olivat erittäin hyviä, analyyseja jatkettiin. Viidestä edellä mainitusta työoloja kuvaavasta summamuuttujasta muodostettiin latentti 'kuormittavat työolot' muuttuja ($c^2(10) = 34,93$, GFI = 0,94, CFI = 0,94, NFI = 0,91, RMSEA = 0,069), jossa modifikaatioindeksien perusteella sallittiin korrelaatio työn vaatimusten ja työn yksitoikkoisuuden virhetermien välillä. Määrällisesti ja laadullisesti hyvin vaativan ja toisaalta yksitoikkoisen työn välillä voi olettaa olevan yhteistä (negatiivista) virhelähdettä. Työuupumus-faktori koostui työuupumusmittarin kolmesta asteikosta ($c^2(2) = 9,54$, GFI = 0,99, CFI = 0,97, NFI = 0,96, RMSEA = 0,08) ja elämään tyytyväisyyden viidestä yksittäisestä osiosta ($c^2(8) = 13,44$, GFI = 0,99, CFI = 0,99, NFI = 0,99, RMSEA = 0,036). Elämänkuormitukset oli havaittu muuttuja, joka perustui kielteisten elämäntapahtumien yhteenlaskettuun lukumäärään.

Rakenneyhtälötarkastelujen jälkeen tutkin vielä hierarkkisten regressioanalyysien avulla, onko kuormittavilla työoloilla ja yksityiselämän kuormituksilla yhteisvaikutuksia naisten ja miesten työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen. Edellä viitattujen elämäntapahtumatutkimusten mukaan naisten ja miesten välillä voi olla eroja eri elämäntapahtumien yleisyydessä ja silloinkin, kun niiden esiintymisessä ei ole eroja, niiden vaikutukset voivat olla eri suuruisia naisille ja miehille.

Keskistin selittävät jatkuvat muuttujat eli työolot (keskiarvoksi 0) muuttujien tilastotieteellisten ominaisuuksien parantamiseksi, kuten multikollineaarisuusongelman riskin vähentämiseksi (Aiken & West, 1991). Regressioanalyysit toteutin vaiheittain siten, että ensimmäisellä askeleella lisäsin malliin tarkastellut viisi keskistettyä työolomuuttujaa. Toisella askeleella lisäsin malliin elämänkuormitusten kokonaisindeksin. Kolmannella askeleella selvitin, oliko viidellä tutkitulla työololla ja elämänkuormituksilla yhdysvaikutuksia selitettäviin muuttujiin. Samalla selvitin, minkä verran elämänkuormitusten omavaikutus ja/tai yhdysvaikutus työolomuuttujien kanssa lisäsi mallin selitysosuutta, kun työolojen vaikutus oli ensin kontrolloitu.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Taulukko 4.1. Kielteisten elämätkuormitusten yleisyys sukupuolen mukaan tarkasteltuna.

Kielteinen elämäntapahtuma tai muu kuormitus	Naiset % (N = 270)	Miehet % (N = 262)	X ² -eron merkitsevyys
Läheisen perheenjäsenen kuolema tai vakava sairastuminen (viim. 12 kk aikana)			ns.
Ei yhtään	79	81	
Yksi tai useampi	21	19	
Läheisen perheenjäsenen kuolema tai vakava sairastuminen (yli vuosi aiemmin)			ns.
Ei yhtään	26	36	
Yksi	42	39	
Kaksi tai useampi	32	25	
Vakava ristiriita ihmissuhteissa (viim. 12 kk aikana)			ns.
Ei yhtään	88	87	
Yksi tai useampi	12	13	
Vakava ristiriita ihmissuhteissa (yli vuosi aiemmin)			p < 0,05
Ei yhtään	63	70	
Yksi	25	25	
Kaksi tai useampi	12	5	
Vakavia taloudellisia vaikeuksia (viim. 12 kk aikana)			ns.
Ei yhtään	87	88	
Yksi tai useampi	13	12	
Vakavia taloudellisia vaikeuksia (yli vuosi aiemmin)			ns.
Ei yhtään	70	73	
Yksi	20	18	
Kaksi tai useampi	10	9	
Vakava sairastuminen, tapaturma tai väkivallan kohtaaminen (viim. 12 kk aikana)			ns.
Ei yhtään	90	94	
Yksi tai useampi	10	6	
Vakava sairastuminen, tapaturma tai väkivallan kohtaaminen (yli vuosi aiemmin)			ns.
Ei yhtään	79	84	
Yksi	18	14	
Kaksi tai useampi	3	2	

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

4.3 Tulokset

Työn ja muun elämän kokonaiskuormitusten yhteydet hyvinvointiin

Naiset ja miehet olivat pääsääntöisesti kokeneet yhtä paljon kielteisiä elämän tapahtumia ja muita elämän kuormituksia (taulukko 4.1). Eri elämänkuormitusten tyypeistä ainoastaan yli vuoden takaisia vakavia ihmissuhderiitoja ilmaisivat naiset kokeneensa jonkin verran yleisemmin kuin miehet. Naisilla ja miehillä esiintyi saman verran kokemuksia työstä kotiin ja kodista työhön suuntautuvasta ristiriidasta. Kielteisiä elämän kuormituksia kokeneissa ei ollut useimman elämän kuormituksen osoitti-

Taulukko 4.2. Muuttujien keskinäiset korrelaatiot naisilla (diagonaalin alaosa) ja miehillä (diagonaalin yläosa) (N = 532).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Työn ja kodin ristiriita</i>												
1. työstä kotiin ristiriita	-	0,39	0,12	-0,51	-0,15	-0,15	0,15	-0,13	0,40	0,26	0,11	-0,26
2. kodista työhön ristiriita	0,48	-	0,04	0,19	-0,06	-0,11	0,05	-0,02	0,16	0,17	0,02	-0,11
<i>Elämänkuormitukset</i>												
3. yksityiselämän kuormitukset	0,07	0,02	-	0,01	-0,06	-0,07	0,13	0,07	0,14	0,11	0,01	-0,36
<i>Työolot</i>												
4. työn vaatimukset	0,40	0,18	0,10	-	-0,15	-0,21	0,14	-0,33	0,46	0,21	0,12	-0,18
5. työn hallintamahdollisuudet	-0,16	-0,08	-0,01	-0,34	-	0,45	-0,16	-0,46	-0,32	-0,28	-0,36	0,27
6. työroolien selkeys	-0,06	-0,08	0,05	-0,27	0,42	-	-0,15	-0,28	-0,19	-0,34	-0,40	0,20
7. työssä eristyneisyys	0,21	0,20	0,05	0,15	-0,01	-0,08	-	0,13	0,26	0,29	0,11	-0,37
8. työn yksitoikkoisuus	-0,07	0,06	-0,12	-0,17	-0,35	-0,14	0,15	-	0,03	0,23	0,29	-0,22
<i>Hyvinvoinnin osoittimet</i>												
9. uupumusasteinen väsymys	0,51	0,33	0,11	0,49	-0,34	-0,21	0,19	0,13	-	0,54	0,13	-0,40
10. kyynistyneisyys	0,24	0,12	0,06	0,29	-0,27	-0,23	0,24	0,32	0,58	-	0,31	-0,38
11. heikentynyt ammatillinen itsetunto	0,10	0,13	-0,08	0,20	-0,28	-0,45	0,08	0,25	0,28	0,27	-	-0,28
12. elämään tyytyväisyys	-0,22	-0,24	-0,19	-0,18	0,25	0,18	-0,10	-0,19	-0,39	-0,36	-0,32	-

Korrelaatiot

$\geq 0,221$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,001$; korrelaatiot välillä $0,161 - 0,211$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot välillä $0,121 - 0,151$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,05$.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

men perusteella ja c^2 -testien avulla tarkasteltuna muita vakava-asteisemmin, vähintään kerran viikossa työuupumusoireilleita. Ainoastaan naisilla huomattavia talousvaikeuksia ($p < 0,05$) ja miehillä vakavan sairauden, tapaturman tai väkivaltaa ($p < 0,05$) viimeisen vuoden aikana kohdanneilla esiintyi enemmän vakavia kyynistyneisyysoireita.

Korrelaatiomatriisiin (taulukko 4.2) mukaan työstä kotiin ja kodista työhön suuntautuvan ristiriidan välinen korrelaatio oli naisilla 0,48 ja miehillä 0,39, eli ne olivat yhteydessä toisiinsa, mutta selvästi siis toisistaan erillisiä ilmiöitä. Kaikki työolomuuttujien väliset korrelaatiot olivat alle 0,5, joten multikollineaarisuusongelma ei estänyt monien työolomuuttujien samanaikaista mallintamista. Naisilla kodista työhön ja molemmilla sukupuolilla työstä kotiin suuntautuva ristiriita oli vahvemmin yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen kuin muihin hyvinvointi-indikaattoreihin. Miehillä kodista työhön suuntautuva ristiriita oli vahvimmin yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen. Miehillä kodista työhön suuntautuva ristiriita oli kuitenkin naisia vähäisemmässä yhteydessä hyvinvointiin. Elämänkuormitukset olivat vahvimmin yhteydessä elämään tyytyväisyyteen naisilla ja miehillä.

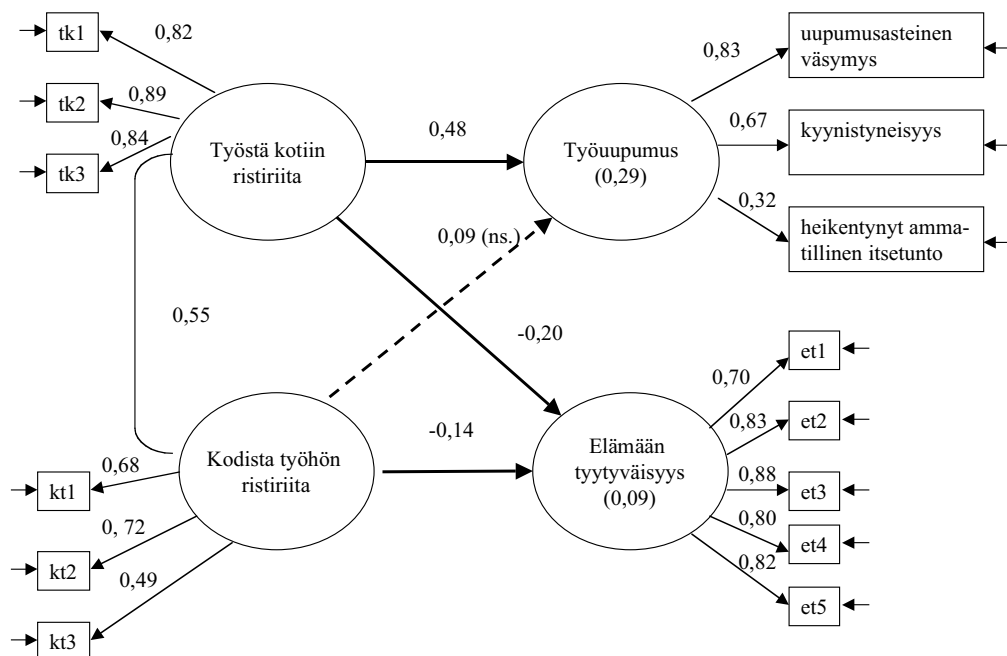
Työn ja kodin ristiriitojen hyvinvointivaikutukset

Seuraavaksi testasin mallia, jossa työstä kotiin suuntautuvalla ristiriidalla ja kodista työhön suuntautuvalla ristiriidalla selitettiin sekä työhyvinvointia työuupumuksella että yleistä henkistä hyvinvointia elämään tyytyväisyydellä mitattuina (kuva 4.1). Malli oli hyvin yhteensopiva aineiston kanssa ($c^2(71) = 192,14$; GFI = 0,95; CFI = 0,97; NFI = 0,95; RMSEA = 0,057). Sen perusteella nimenomaan työstä kotiin suuntautuva kuormitus oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen, kun taas kodista työhön suuntautuva kuormitus ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi työstä kotiin suuntautuva ristiriita oli käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen, ja tämä yhteys oli jopa hieman voimakkaampi kuin kodista työhön ulottuvien kuormitusten yhteys elämään tyytyväisyyteen.

Vertailin tätä mallia vielä kahteen malliin, joiden mukaan työn ja muun elämän kuormitukset ovat hyvinvointivaikutuksiltaan toisistaan erillisiä ilmiöitä. Toisessa jälkimmäisistä malleista työstä kotiin suuntautuva ristiriita → elämään tyytyväisyys- ja kodista työhön suuntautuva ristiriita → työuupumus -polut asetettiin nolliksi. Alkuperäinen malli, jossa sekä työ että muu elämä nähdään sekä työhyvinvointiin että yleiseen hyvinvointiin mahdollisesti vaikuttavina elämänalueina, oli selvästi jälkimmäistä mallia parempi ($Dc^2(2) = 14,60$, $p = 0,001$).

Toisessa vaihtoehdoisessa mallissa työstä kotiin suuntautuva ristiriita → työuupumus ja kodista työhön suuntautuva ristiriita → elämään tyytyväisyys -polut asetettiin nolliksi. Tässäkin tapauksessa alkuperäinen malli oli rajoitetumpaa mallia paremmin yhteensopiva ($Dc^2(2) = 66,40$, $p < 0,001$). Työn ja muun elämän keskinäisistä

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

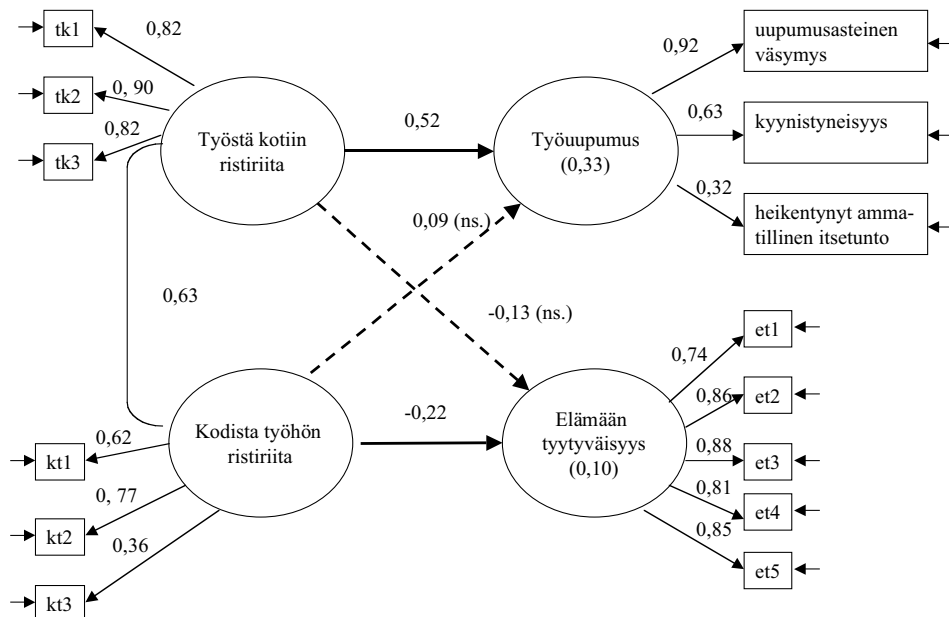


Kuva 4.1. Työstä kotiin ja kodista työhön suuntautuvien ristiiriitojen yhteydet työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen; tilastollisesti merkitsevät standardoidut regressiokertoimet ja sulkeissa selitysosuus ($\chi^2_{71} = 192,14$; GFI = 0,95; CFI = 0,97; NFI = 0,95; RMSEA = 0,057).

yhteyksistä kertoi jo näiden kahden siirräntävaikutuksen melko korkea keskinäinen korrelaatio ($r = 0,55$).

Testasin vielä, onko sama työn ja kodin kuormitusten vaikutuksia työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen vapaasti estimoiva rakenneyhtälömalli paras erikseen naisilla ja miehillä tarkasteltuna. Myös näin testattuna malli oli paremmin yhteensopiva tutkimusaineiston kanssa kuin malli, jossa työstä kotiin suuntautuva ristiiriita \rightarrow elämään tyytyväisyys- ja kodista työhön suuntautuva ristiiriita \rightarrow työuupumus polut asetettiin nolliksi ($Dc^2(2) = 20,22$, $p < 0,001$) tai malli, jossa työstä kotiin suuntautuva ristiiriita \rightarrow työuupumus ja kodista työhön suuntautuva ristiiriita \rightarrow elämään tyytyväisyys polut asetettiin nolliksi ($Dc^2(2) = 62,38$, $p < 0,001$).

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ



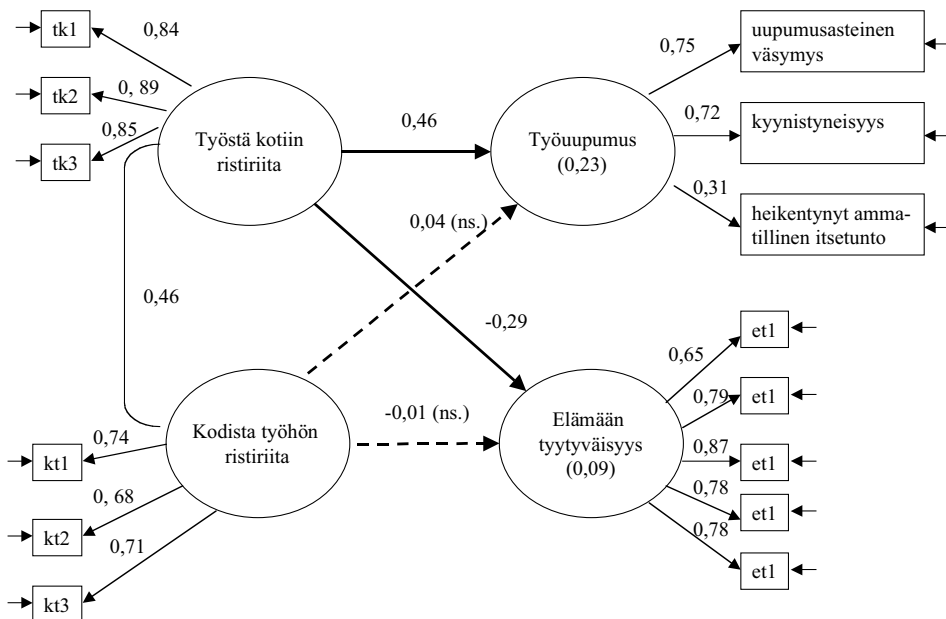
Kuva 4.2. Työstä kotiin ja kodista työhön suuntautuvien ristiriitojen yhteydet työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen; tilastollisesti merkitsevät standardoidut regressiokertoimet ja sulkeissa selitysosuus NAISILLA ($\chi^2_{142} = 283,95$; GFI = 0,93; CFI = 0,96; NFI = 0,92; RMSEA = 0,043).

Lopuksi testasin, erosivatko rakenneyhtälötermien kovarianssi- ja regressiokertoimet naisilla ja miehillä. Vapaa malli oli paremmin yhteensopiva kuin pakotettu malli ($Dc^2(6) = 17,60$, $p < 0,01$), eli kertoimet poikkesivat osittain naisilla ja miehillä. Kuvissa 4.2 ja 4.3 on esitetty erikseen naisten ja miesten lopulliset rakenneyhtälömallit. Naisilla työstä kotiin suuntautuva ristiriita selitti työuupumusta ja kodista työhön suuntautuva ristiriita elämään tyytymättömyyttä, eikä muita merkitseviä yhteyksiä esiintynyt. Miehillä sen sijaan työstä kotiin suuntautuva ristiriita selitti sekä työuupumusta että elämään tyytymättömyyttä, kun taas kodista työhön suuntautuvalla ristiriidalla ei ollut merkitystä hyvinvoinnille.

Työolojen ja elämänkuormitusten hyvinvointivaikutukset

Seuraavassa vaiheessa testasin eri selittäviä muuttujia käyttäen samanlaista rakenneyhtälömallia kuin edellä. Tarkoituksena oli selvittää työolojen (työn vaatimukset,

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

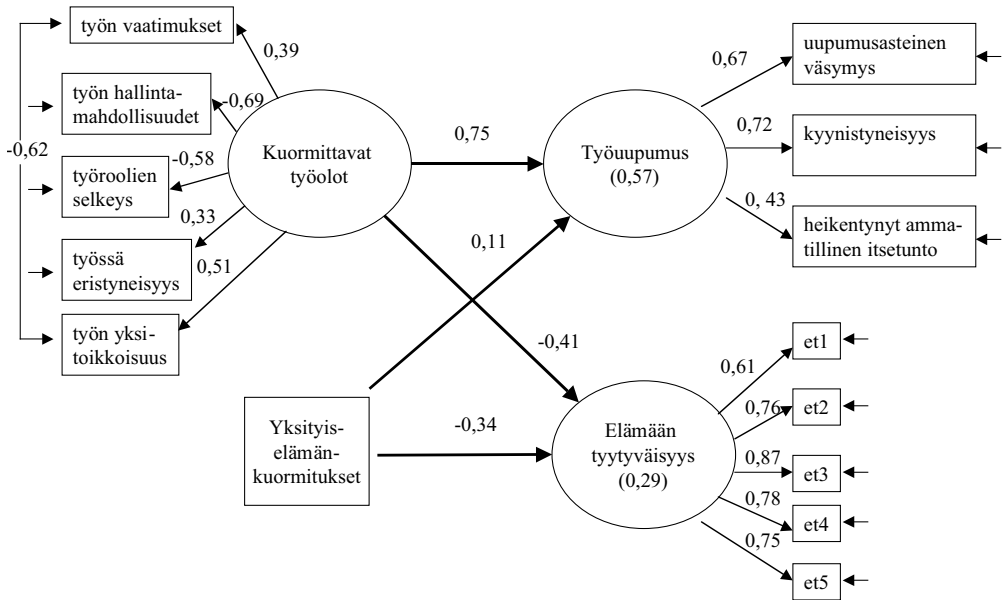


Kuva 4.3. Työstä kotiin ja kodista työhön suuntautuvien ristiiriitojen yhteydet työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen; tilastollisesti merkitsevät standardoidut regressiokertoimet ja sulkeissa selitysosuus MIEHILLÄ ($\chi^2_{142}=283,95$; GFI = 0,93; CFI = 0,96; NFI = 0,92; RMSEA = 0,043).

hallintamahdollisuudet, roolien selkeys, eristyneisyys ja yksitoikkoisuus) ja kielteisten elämäntapahtumien (lähiomaisten sairastumisia tai kuolemia, vakavia ihmissuhderistiiriitoja, taloudellisia vaikeuksia, oma sairastuminen, tapaturma tai väkivallan kohteeksi joutuminen) yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen.

Malli oli hyvin yhteensopiva aineiston kanssa ($c^2(71) = 315,29$; GFI = 0,91; CFI = 0,91; NFI = 0,89; RMSEA = 0,08). Työolot olivat vahvasti positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja myös selvässä käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Kielteiset elämäntapahtumat lisäsivät hyvin lievästi työuupumusoireilua, ja niiden negatiivinen yhteys elämään tyytyväisyyteen oli hieman pienempi kuin kuormittavien työolojen. Vertailin tätäkin mallia malliin, jossa ristikkäiset yhteydet työoloista elämään tyytyväisyyteen ja kielteisistä elämäntapahtumista työuupumukseen oli asetettu nolliksi, eli työ ja muu elämä olisivat seurauksiltaan toisistaan erillisiä. Työn ja muun elämän ristikkäisvaikutukset salliva malli oli aineiston kanssa paremmin yhteensopiva kuin työn ja muun elämän erillisyyttä testaava malli ($Dc^2(2) = 72,05$, $p < 0,001$).

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ



Kuva 4.4. Työolojen ja muun elämän kuormitusten yhteydet työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen naisilla ja miehillä; tilastollisesti merkitsevät standardoidut regressiokertoimet ja sulkeissa selitysosuus ($\chi^2_{146}=392,41$; GFI = 0,91; CFI = 0,91; NFI = 0,87; RMSEA = 0,056).

Kuten edellä, tässäkin tutkin vielä, sopiiko sama malli sekä naisille että miehille. Työn ja muun elämän ristikkäisvaikutukset salliva malli oli molemmille sukupuolille paremmin sopiva kuin elämänalueitten erillisyyttä testannut malli ($Dc^2(4) = 74,50$, $p < 0,001$). Mallien kertoimien erilaisuuden testaus osoitti, että naisilla ja miehillä samoiksi pakotettu malli ei heikentänyt mallin yhteensopivuutta verrattuna vapaaseen malliin ($Dc^2(4) = 3,58$, $p = ns$). Tämä lopullinen malli on esitetty kuvassa 4.4.

Testattujen rakenneyhtälömallien perusteella työ ja muu elämä eivät ole toisistaan erillisiä elämänalueita. Lähinnä tämä näytti johtuvan siitä, että huonot työolot näyttivät horjuttavan työhyvinvoinnin lisäksi yleistä henkistä hyvinvointia. Tulosten mukaan yleisesti ottaen työoloilla on selvästi suurempi merkitys työhyvinvoinnille kuin muun elämän kuormituksilla. Lisäksi työolot olivat muun elämän kuormituksia hieman vahvemmin yhteydessä myös elämään tyytyväisyyteen.

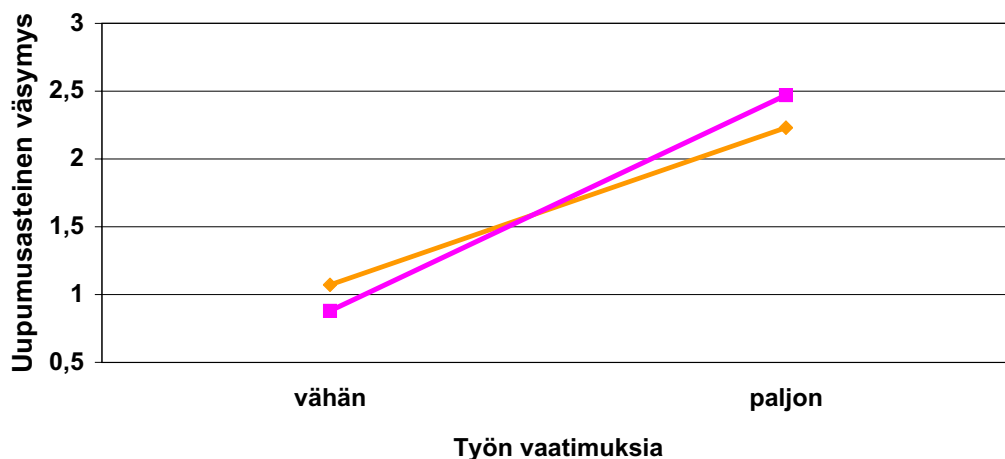
4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Taulukko 4.3 Uupumusasteista väsymystä selittävät tekijät naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262).

Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1. Työolot		30,2 %	22,84***		30,2 %	22,13***
Työn vaatimukset	0,41***			0,43***		
Työn hallintamahdollisuudet	-0,13*			-0,12**		
Työroolien selkeys	0,01			0,03		
Työn yksitoikkoisuus	0,14*			0,07		
Eristyneisyys työssä	0,10a			0,13**		
2. Kielteiset elämätkuormitukset	0,08	0,7 %	2,61	0,10a	1,0 %	3,55a
3. Työolojen ja elämätkuormitusten yhdysvaikutukset		2,6 %	2,02a		2,3 %	1,69
Työn vaatimukset x elämätkuormitus	0,17**			-0,01		
Työn hallintamahdollisuudet x elämätkuormitus	0,08			-0,09		
Työroolien selkeys x elämätkuormitus	0,01			-0,06		
Työn yksitoikkoisuus x elämätkuormitus	0,08			-0,11		
Eristyneisyys työssä x elämätkuormitus	0,04			0,06		
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		33,5 %			33,5 %	

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ



Kuva 4.5. Työn vaatimusten ja kielteisten elämänkuormitusten yhteisvaikutus uupumusasteiseen väsymykseen naisilla

Työolojen ja elämänkuormitusten yhdysvaikutukset hyvinvointiin

Sen lisäksi, että elämänkuormitukset voivat suoraan vaikuttaa hyvinvointiin työssä ja koko elämässä, niillä voi olla työolojen kanssa yhdysvaikutuksia hyvinvointiin. Kun ihminen esimerkiksi on kokenut jonkin elämänkriisin ja samanaikaisesti hän kokee jatkuvaa kuormitusta työssään, voi olettaa, että näiden kuormitusten yhteisvaikutus hyvinvointiin on suurempi kuin jos ihminen kokisi kuormitusta vain toisella elämänalueella. Lisäksi edellä on tutkittu työuupumusta yhtenäisenä konstruktiona, mutta kuormituksilla voi olla työuupumuksen ulottuvuudesta riippuen erilaisia vaikutuksia näihin ulottuvuuksiin. Seuraavaksi tutkinkin hierarkkisilla regressioanalyseilla, miten kuormitukset yhdessä vaikuttivat työuupumuksen kolmeen oireeseen, uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneisyyteen ja ammatilliseen itsetuntoon sekä elämään tyytyväisyyteen.

Molemmilla sukupuolilla työolot selittivät noin 30 prosenttia uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta (taulukko 4.3). Työolojen vakioimisen jälkeen elämänkuormitukset selittivät vain miehillä suuntaa antavasti ($p < 0,10$) väsymysoireita. Naisilla sen sijaan työn määrällisillä ja laadullisilla vaatimuksilla ja elämänkuormituksilla oli ($p < 0,01$) yhdysvaikutus uupumusasteiseen väsymykseen. Kuvasta 4.5 yhdysvaikutus on kuvattu graafisesti. Kun työssä oli paljon vaatimuksia ja muussakin elämässä oli kuormituksia, oli naisilla enemmän uupumusasteisen väsymyksen oireita kuin jos muussa elämässä ei olisi ollut kuormituksia. Sen sijaan kun työolot eivät olleet

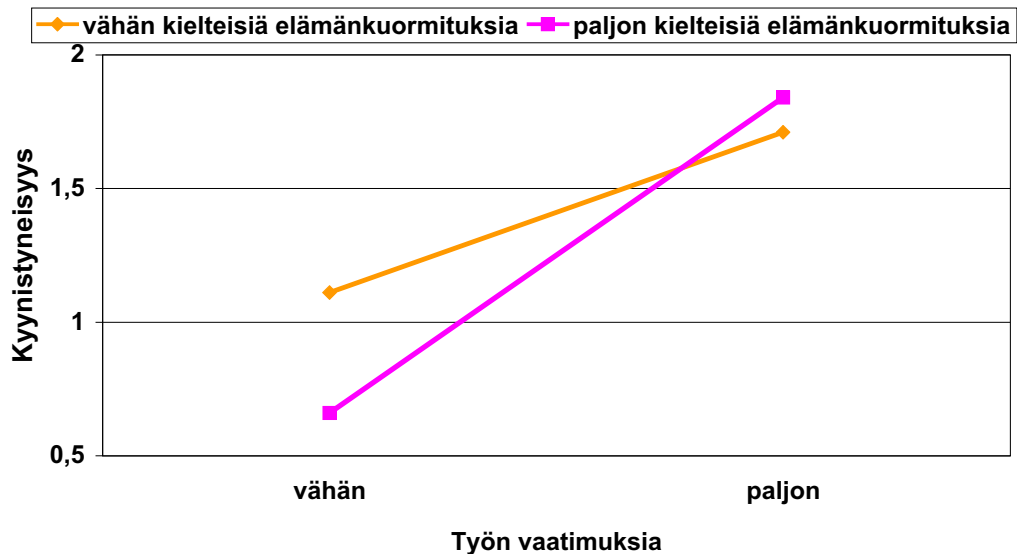
4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Taulukko 4.4. Kynnistyneisyyttä selittävät tekijät naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262).

Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1. Työolot		24,9 %	17,49***			
Työn vaatimukset	0,23***			0,19**	22,4 %	14,78***
Työn hallintamahdollisuudet	-0,02			-0,05		
Työroolien selkeys	-0,08			-0,20**		
Työn yksitoikkoisuus	0,32***			0,18*		
Eristyneisyys työssä	0,15**			0,19**		
2. Kielteiset elämätkuormitukset	0,05	0,4 %	1,54	0,06	0,3 %	0,91
3. Työolojen ja elämätkuormitusten yhdysvaikutukset		4,6 %	3,42**		0,6 %	0,36
Työn vaatimukset x elämätkuormitus	0,25***			-0,01		
Työn hallintamahdollisuudet x elämätkuormitus	0,06			-0,04		
Työroolien selkeys x elämätkuormitus	0,01			-0,05		
Työn yksitoikkoisuus x elämätkuormitus	0,07			-0,07		
Eristyneisyys työssä x elämätkuormitus	-0,01			-0,01		
Selitysosuus (iR^2) yhteensä		29,9 %			23,3 %	

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; a $p < 0,10$

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ



Kuva 4.6. työn vaatimusten ja kielteisten elämätkuormitusten yhteisvaikutus kyynistyneisyyteen naisilla.

kuormittavia, ei muun elämän kuormituksilla ollut haitallista vaikutusta uupumusasteiseen väsymykseen.

Työolot selittivät naisilla noin 25 prosenttia ja miehillä 22 prosenttia toisen työuupumusoireen, kyynistyneisyyden vaihtelusta (taulukko 4.4). Elämätkuormituksilla ei ollut omavaikutusta kyynistyneisyyteen työolojen vakioimisen jälkeen. Korkeilla työn määrällisillä ja laadullisilla vaatimuksilla ja elämätkuormituksilla oli yhdysvaikutus naisten kyynistyneisyyteen ($p < 0,001$). Jälleen yhdysvaikutuksen suunta on selvä. Kun työssä oli liikaa kuormitusta, muun elämän kuormitukset yhdessä heikkojen työolojen kanssa lisäsivät kyynistyneisyyden oireita.

Työolot selittivät naisilla lähes 26 prosenttia ja miehillä noin 22 prosenttia työuupumuksen kolmannen oireen, heikentyneen ammatillisen itsetunnon vaihtelusta (taulukko 4.5). Elämätkuormitukset eivät selittäneet itsenäisesti eivätkä yhdessä työolojen kanssa naisten tai miesten ammatillisen itsetunnon vaihtelua.

Naisilla työolot selittivät 10 prosenttia heidän kokemastaan tyytyväisyydestä elämään, kun vastaava luku miehillä oli yli kaksinkertainen, 21 prosenttia (taulukko 4.6). Elämätkuormitukset selittivät selvästi enemmän elämään tyytyväisyyden kuin työuupumusoireiden vaihtelusta. Työolojen vakioimisen jälkeen elämätkuormituk-

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Taulukko 4.5. Heikentynyttä ammatillista itsetuntoa selittävät tekijät naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262).

Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1. Työolot		25,6 %	18,12***			
Työn vaatimukset	0,13*			0,13a		
Työn hallinta- mahdollisuudet	0,01			-0,11		
Työroolien selkeys	-0,38***			-0,26***		
Työn yksitoikkoisuus	0,21**			0,22**		
Eristyneisyys työssä	0,01			0,04	22,1 %	14,51***
2. Kielteiset elämätkuormitukset	-0,07	0,3 %	1,00	-0,08	0,1 %	0,36
3. Työolojen ja elämätkuormitusten yhdysvaikutukset		1,5 %	1,06		1,1 %	0,70
Työn vaatimukset x elämätkuormitus	0,08			0,08		
Työn hallintamahdollisuudet x elämätkuormitus	-0,06			0,08		
Työroolien selkeys x elämätkuormitus	0,07			0,03		
Työn yksitoikkoisuus x elämätkuormitus	0,01			0,03		
Eristyneisyys työssä x elämätkuormitus	-0,08			0,08		
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		27,4 %			23,3 %	

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Taulukko 4.6. Elämään tyytyväisyyttä selittävät tekijät naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262).

Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1. Työolot		10,0 %	5,89***		21,1 %	13,71***
Työn vaatimukset	-0,09			-0,21**		
Työn hallinta- mahdollisuudet	0,11			0,04		
Työroolien selkeys	0,07			0,01		
Työn yksitoikkoisuus	-0,16*			-0,24**		
Eristyneisyys työssä	-0,05			-0,29		
2. Kielteiset elämätkuormitukset	-0,19**	3,8 %	11,58**	-0,26***	9,4 %	34,31***
3. Työolojen ja elämätkuormitusten yhdysvaikutukset		2,8 %	1,74		3,5 %	2,64*
Työn vaatimukset x elämätkuormitus	-0,16*			-0,17*		
Työn hallintamahdollisuudet x elämätkuormitus	-0,03			-0,04		
Työroolien selkeys x elämätkuormitus	-0,10			-0,06		
Työn yksitoikkoisuus x elämätkuormitus	0,02			-0,02		
Eristyneisyys työssä x elämätkuormitus	-0,02			-0,12a		
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		16,6 %			34,0 %	

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

set selittivät naisten elämään tyytyväisyyden vaihtelusta vielä lähes 4 prosenttia ($p < 0,01$) ja miesten peräti yli 9 prosenttia ($p < 0,001$). Lisäksi työn vaatimuksilla ja elämänkuormituksilla oli yhdysvaikutus miesten kokemaan elämään tyytyväisyyteen ($p < 0,05$). Yhdysvaikutuksen suunta oli selvä: Kun työn vaatimukset olivat kohtuulliset, ei erilaisilla elämäntilanteilla ollut merkitystä elämään tyytyväisyydelle. Työn ollessa hyvin vaativaa ne, joilla oli lisäksi runsaasti muita elämänkuormituksia, olivat selvästi vähemmän tyytyväisiä elämäänsä kuin ne, joilla elämänkuormituksia oli vain vähän (kuva 4.7).

4.4 Pohdinta

Tämän luvun päätavoitteena oli selvittää, lisäävätkö yksityiselämän kriisit ja muut kuormitukset työuupumusoireiden ja elämään tyytymättömyyden riskiä sen jälkeen, kun työolojen vaikutus hyvinvointiin on otettu huomioon. Tutkimuksessa yhdistettiin työ–perhe-tutkimuksen ja elämäntapahtumatutkimuksen lähestymistapoja, mitä on pidetty toistaiseksi laiminlyötynä ja siten keskeisenä tutkimushaasteena tuoreessa työ–perhe-tutkimuksen tilaa käsitelleessä katsauksessa (Geurts & Demerouti, 2003).

Työ vai muu elämä?

Tulokset osoittivat ensinnäkin sen, että työ ja muu elämä eivät ole toisistaan erillisiä elämäntilanteita, kuten toisinaan yhä esitetään (Hart, 1999). Erityisesti työoloilla oli suuri merkitys työhyvinvoinnin lisäksi yleiselle hyvinvoinnille. Työolot selittivät 10 prosenttia naisten ja peräti 21 prosenttia miesten elämään tyytyväisyydestä. Vastaavasti yksityiselämän kuormituksilla oli lievä positiivinen yhteys työuupumusoireisiin. Lisäksi työn ja muun elämän kuormituksilla oli joitakin yhdysvaikutuksia hyvinvointiin. Nämä vaikutukset olivat kuitenkin pieniä lisäten 2,6–4,6 prosenttia mallien selitysosuuksia työolojen ja elämänkuormitusten päävaikutusten huomioimisen jälkeen. Kuitenkin jo pieniäkin yhdysvaikutuksia on pidettävä merkityksellisinä (McClelland & Judd, 1993).

Tulokset viittaavat siihen, etteivät työntekijät yleisesti ottaen koe, että heillä olisi erillisiä työ- ja yksityiselämän 'minuuksia', joita he 'vaihtavat' työstä kotiin ja kodista työhön tullessaan. Pikemminkin heidän joustavuutensa ja haavoittuvaisuutensa hyvinvoinnin häiriöille riippuu työelämän ja muun elämän roolien ja kuormitusten samanaikaisista vaikutuksista (Barnett, 1998). Näin tulokset siis pääasiassa tukivat voimavarojen ehtymisen ja työ–perheristiriitämällin roolikuormitusmalleihin (Grandey & Cropanzano, 1999; Edwards & Rothbard, 2000) perustunutta ensimmäistä tutkimushypoteesia. Sen mukaan työssä ja muussa elämässä koetut kuormitukset heikentävät työssä ja yleensä elämässä koettua hyvinvointia.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Kuitenkin kodin ja muun yksityiselämän kuormitusten merkitys työuupumusoireilulle oli selvästi toissijainen työolojen laadukkuuden merkitykseen verrattuna. Työuupumuksen yleisen teorian (ks. esim. Schaufeli & Enzmann, 1998) mukainen toinen tutkimushypoteesi työuupumuksen työperäisyydestä sai vahvaa tukea tutkimuksen tuloksista. Rakenneyhtälömallien ja regressioanalyysien perusteella työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita olivat vahvemmin yhteydessä sekä työuupumukseen että elämään tyytyväisyyteen kuin kuormittavat yksityiselämän tapahtumat ja kodista työhön suuntautuva ristiriita. Elämänkriisit eivät yksinään johda työuupumukseen, mutta heikentävät yleistä henkistä hyvinvointia.

Elämäнкуormituksilla oli työolojen kanssa joitakin yhdysvaikutuksia hyvinvointiin. Kaikki havaitut yhdysvaikutukset koskivat elämäнкуormituksia ja työn määrällisiä ja laadullisia vaatimuksia. Työn kohtuuttomien vaatimusten on todettu olevan työuupumuksen suurin riskitekijä (Schaufeli & Enzmann, 1998). Tulokset siis osittain tukivat kolmatta tutkimushypoteesia, mutta yhdysvaikutukset olivat erilaisia naisilla ja miehillä. Naisilla yhdysvaikutukset kohdistuivat kahteen työuupumuksen ydinoireeseen, uupumusasteiseen väsymykseen ja kynnistyneisyyteen. Miehillä elämäнкуormitusten ja työolojen yhdysvaikutus heijastui haitallisesti elämään tyytyväisyyteen. Tulos näyttäisi kertovan, että naisilla työn ja kodin kaksoiskuormitus näkyy miehiä selvemmin työhyvinvoinnin heikentymisenä, kun taas miehillä se näkyy yleisessä henkisessä hyvinvoinnissa. Onko niin, että työn ja muun elämän rajapinta on naisilla läpäisevämpi työn alueelle kuin miehillä ja miehillä taas päinvastoin (Clark, 2000)? Miesten elämään tyytyväisyydelle sekä työoloilla että elämäнкуormituksilla ja vielä näiden kahden yhdysvaikutuksilla oli naisia selvästi suurempi merkitys. Tämän perusteella miesten arviot tyytyväisyydestään elämään ovat naisia herkemmin sidoksissa – ainakin tässä tutkittuihin – tilanne- ja olosuhdetekijöihin. Tämän luvun päätulos eli se, että haitalliset työolot selittävät suurimman osan työuupumusoireista, koska kuitenkin yhtä hyvin naisia kuin miehiä.

Elämäntapahtumatutkimuksen haasteista

Elämäntapahtumien tutkiminen on usein todettu metodologisesti vähintäänkin haasteelliseksi (Kivimäki ym., 2002). Tässäkin tutkimuksessa sovellettu kielteisten elämäntapahtumien tarkistuslistamenetelmää, jossa vastaajat rastittavat eri aikoina kohtaamiaan kuormituksia, on kritisoitu menetelmän heikosta reliabiliteetista (Brown & Harris, 1989; Dohrenwend, Krasnoff, & Dohrenwend, 1982; Kessler, 1997; Zimmerman, 1983). Suurimpana ongelmana on pidetty tapahtumien aliraportoimista esimerkiksi muistamisen vaikeuden tai kohdatun tapahtuman merkityksettömänä pitämisen takia. Lisäksi on sanottu, että kriisien raportointi voi tapahtua valikoivan muistamisen kautta vastaamisajankohdan hyvinvointilanteen mukaan (Kessler, 1997).

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Tutkittaessa esimerkiksi masentuneita voisi olettaa, että masentuneet puolestaan yliparortoivat kielteisiä tapahtumia tehdäkseen tilanteensa ymmärrettäväksi itselleen ja ympäristölleen. Toisaalta systemaattista tutkimusnäyttöä tällaisesta ei ole (Kessler, 1997).

Alkuperäistä Holmesin ja Rahen (1967) 43 elämäntapahtuman listaa on moitittu siitä, että se sisältää tapahtumia, jotka ovat epäselviä suunnaltaan (esimerkiksi muutto uuteen kotiin) tai joita voi pitää pikemminkin elämäntapahtumien seurauksina tai oireina (muutos unitottumuksissa). Lisäksi tietty tapahtuma ei ole sama kaikille ihmisille (Kessler, 1997) eikä muutoksen suunta ja toivottavuus käy listasta sellaisenaan ilmi (Dohrenwend ym., 1982). Vaikka esimerkiksi avioero viestiikin kielteiseksi koetusta elämänmuutoksesta, voi se vuosikausia jatkuneiden ristiriitojen jälkeen tuntuakin helpotukselta. Semanttisesti on myös osin harhaanjohtavaa puhua elämäntapahtumasta, kun kyse voi olla pitkästäkin prosessista.

Kielteisten elämänkuormitusten ja hyvinvoinnin välisiä syy-seurausyhteyksiä voi olla hankala todentaa, koska ne ruokkivat helposti kehämäisesti toisiaan. Tämä tulee selkeästi esiin tutkimuksen kuudennessa, työuupumuksen kehittymistä kuvaavassa, luvussa. Elämäntapahtumatutkimusten yhtenä ongelmana on lisäksi ollut tutkimusaineistojen vinous, kun on tutkittu esimerkiksi masennuksen takia hoitoa saavilla elämäntapahtumien ja masennuksen yhteyksiä (Kessler, 1997). Lisäksi työ-perhetutkimuksen metodisina puutteina ovat olleet nojautuminen päävoittoisesti subjektiivisiin itsearvioihin ja toisaalta niukkoihin objektiivisiin kotioloja kuvaaviin muutujiin tiedustelemalla siviilisäätystä, perheen molempien aikuisten työssäkäyntiä tai lasten lukumäärää (Geurts & Demerouti, 2003; Geurts ym., 1999).

Tässä tutkimuksessa on käytetty pelkistettyä listaa 14 elämäntapahtumasta, joita Suomessa on selkeästi pidetty kuormittavina elämäntapahtumina. Lisäksi laajempaan yläkäsitteenä on käytetty elämänkuormitus-termiä. Tarkastelluista kuormituksesta suurin osa on sellaisia, joita on ainakin useimmissa tapauksissa perusteltua pitää pikemminkin työuupumusta edeltävinä kuin siitä aiheutuvina, vaikkei lopullista varmuutta voidakaan saada. Lisäksi elämäntapahtumia on tutkittu sekä yhtenäisenä kokonaissummamuuttujana että elämäntapahtumatyypeittäin. Tutkimusaineistona on lähes edustava otos suomalaisia ikääntyviä työntekijöitä. Ikäryhmästä johtuen tutkitut ovat myös kokeneet runsaasti erilaisia elämäntapahtumia, joten tutkimuksen validiteetti ei kärsinyt tämän takia (ks. Burisch, 2002).

Elämäntapahtumien raportoimista voitaneen pitää psykologisia muuttujia 'objektiivisempina' osoittimina yksityiselämästä. Elämäntapahtumia voitaneen myös pitää pelkkiä demografisia tosiasioita sisällyksekämpänä ja monipuolisempina lähtökohtana kotiolojen kuormitusten kuvaamiseksi. Luonnollisesti elämänkuormitukset muodostavat vain yhden rajatun osan työn ulkopuolisen elämän piirteistä. Silti tutkittaessa yksityiselämän osuutta työuupumuksen kehitymisessä voidaan yksityiselämän kriisejä ja kuormituksia pitää olennaisina mahdollisina riskitekijöinä.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

Olen pitänyt tärkeänä tutkia erikseen pelkistetyksi elämänkuormitusten (lukumäärän) roolia työuupumusoireitten taustalla. Brown ja Harris (1989) kuitenkin olettavat, että elämänkuormituksilla on yhteys terveyteen ennen kaikkea niiden *merkitysten* välityksellä, mikä niillä on ihmisille. Tästä syystä tarkastelen myöhemmin luvussa 6 vielä erikseen haastatteluaineiston perusteella työn ja muun elämän kuormitusten roolia subjektiivisten merkitysten näkökulmasta.

Johtopäätöksiä

Aika ajoin asiantuntijatkin esittävät epäilyjä siitä, että työuupumus ei olisikaan työperäistä, vaan että se johtuisi etupäässä muun elämän 'murheista' (ks. esim. Sereitin, 2001; Rinta-Mänty, 2000; Ukkola, 2003; Piha, 2004). Jos työuupumusongelmat ovat yksilö- ja kotilähtöisiä, ei työolojen kehittäminen välttämättä olekaan ensisijainen keino työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi. Tutkimuksellisen mielenkiinnon lisäksi työn ja muun elämän kuormitusten suhde hyvinvointiin ulottuukin myös organisaatioihin ja yhteiskuntapolitiikkaan.

Organisaatiot viestivät käytännöllään, millainen on niiden suhtautuminen ylikuormittuneisiin työntekijöihin ja miten ne esimerkiksi joustavat tilanteessa, jossa työntekijää kohtaa vakava henkilökohtainen kriisi. Työterveyshuoltojen henkilöstö joutuu selvittämään työuupuneen työntekijän tilanteen taustoja kokonaisvaltaisesti ja hakemaan sekä ennalta ehkäiseviä että hoidollisia ratkaisuja työn ja muun elämän kuormitusten käsittelemiseksi. Ei siis ole yhdentekevää, onko näissä konteksteissa lähtökohtaisena hypoteesina työuupumuksen työperäisyys vai se, että työssä jaksamisen ongelmat syntyvät kotona, jolloin ollaan myös lähellä ongelman yksilöllistämistä.

Saaduista tuloksista, joiden mukaan vakava työn epäkohta yhdessä muiden elämänkuormitusten kanssa heikensivät hyvinvointia, voi tehdä erilaisia tulkintoja. Onko 'vika' silloin siis työntekijän kykenemättömydessä pitää kodin asioita erillään työn maailmasta vai onko 'vika' työoloissa, jotka ovat todennäköisesti jo vuosikautia olleet rasittavat ja ehdyttäneet voimia niin, etteivät voimat enää kunnolla riitä sen päälle normaaliin elämään kuuluvien kriisien käsittelemiseen? Pahimmillaan työolot voivat olla niin ylikuormittavat, että henkilö selviytyy juuri ja juuri päivästä toiseen, mutta kun sen päälle joutuu vielä kohtaamaan arjessa jonkin vakavan menetyksen, voi se olla viimeinen pisara ennen voimien ehtymistä ja työuupumusta.

Yksilölliset tilanteet voivat tietenkin vaihdella. Monilla voi olla työyhteisöstään kokemuksia, joissa selkeästi jonkun työntekijän oman elämän kriisi tuntuu valtaavan tilaa työn teolta ja työyhteisön muilta asioilta. Nämä yksittäistapahtumat voivat voimakkaastikin leimata käsityksiä yksityiselämän vaikutuksista, vaikka olisivatkin harvinaisia. Kriiseillä voi epäilemättä olla tilapäisiä vaikutuksia työntekijän vireyteen,

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

keskittymiseen ja sosiaalisuuteen. Tämä tutkimus osoitti kuitenkin, että yksityiselämän kriisien ja kuormitusten yhteys työuupumukseen oli vähäistä, mutta merkittävää kokemukselle oman elämän yleisestä tyydyttävyydestä. Sen sijaan työoloilla oli ratkaiseva merkitys hyvinvoinnille. Silloinkin kun työn epäkohdat haittasivat perhe-elämästä selviytymistä, peilautuivat nämä ongelmat takaisin myös työhön lisääntyneinä työuupumusoireina. Useassa tapauksessa muun elämän kuormitukset muodostuivat hyvinvointiongelmaksi vasta, kun niihin liittyi myös työn kuormittavia epäkohtia. Työ on merkittävä hyvinvoinnin lähde ihmiselle.

Toisesta suunnasta katsottuna tulokset vahvistavat kuvaa yleisimmin käytössä olevan työuupumuksen arviointimenetelmän, MBI-GS:n (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996), luotettavuudesta. Siihen ei näytä kasautuvan elämän kaikkinaisten kuormitusten vaikutukset, vaan se nimenomaan tavoittaa – toisin kuin yleistä henkistä hyvinvointia kartoittava elämään tyytyväisyyden mittari – kroonisesti heikkojen työolojen aikaansaamat uupumusoireet.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tuottaa monille suuria ongelmia. Erityisesti työn koetaan vaikeuttavan täysipainoista kotielämää. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen perusteella 32 prosenttia vastanneista sanoi, ettei heillä ollut ollut viimeisen kolmen kuukauden aikana riittävästi aikaa itselleen töiden takia, kun vain neljä prosenttia sanoi perheasioiden tai henkilökohtaisten asioiden estäneen samaa ajanjaksona tekemästä työtehtäviensä ajoissa (Geurts & Demerouti, 2003).

Suurin osa ihmisistä selviytyy yksityiselämänsä kriiseistä ilman, että heidän työhyvinvointinsa ja työsuorituksensa siitä merkittävästi häiriintyy. Kun organisaatioissa huolehditaan työolojen ja työn järjestelyjen kelvollisuudesta ja vältetään esimerkiksi kohtuuttomia vaatimuksia ja odotuksia, vaikuttavat myös yksityiselämän kuormitukset itsessään entistä vähemmän työhyvinvointiin. Työssä pitäisi myös sallia joustavuutta ja lieviä tilapäisiä muutoksia työjärjestelyissä ja aikatauluissa silloin, kun työn luonne ei sitä tee mahdolliseksi ja kun kohdattu kriisi ei edellytä töistä poissaoloa. Tässä organisaation, esimiehen ja muun työyhteisön suhtautumis- ja toimintatavoilla on suuri merkitys. Ihmisille kuuluu kaikissa olosuhteissa mahdollisuus kokonaiseen elämään.

Lähteet

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Allen, T. D., Herts, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, *62*, 341–356.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, *124*, 125–182.
- Bernier, D. (1998). A study of coping: Successful recovery from severe burnout and other reactions to severe work-related stress. *Work and Stress*, *12*, 50–65.
- Bhagat, R. S., McQuaid, S. J., Lindholm, H., & Segovis, J. (1985). Total life stress: a multimethod validation of the construct and its effects on organizationally valued outcomes and withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *70*, 202–214.
- Brown, G. W. (1993). Life events and affective disorder: replications and limitations. *Psychosomatic Medicine*, *55*, 248–259.
- Brown, G. W., & Harris, T. O. (toim.). (1989). *Life events and illness*. New York: Guilford Press.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, *16*, 1–17.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*, 747–770.
- Conger, R. D., Lorenz, F. O., Elder, G. H., Jr., Simons, R. L., & Ge, X. (1993). Husband and wife differences in response to undesirable life events. *Journal of Health and Social Behavior*, *34*, 71–88.
- Conger, R. D., Lorenz, F. O., Elder, G. H., Simons, R. L., & ym.–(1993). Husband and wife differences in response to undesirable life events. *Journal of Health and Social Behavior*, *34*, 71–88.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512.
- Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, *40*, 807–827.
- Dohrenwend, B., Krasnoff, L., AR, A., & Dohrenwend, B. P. (1982). The psychiatric epidemiology research interview life events scale. Teoksessa L. Goldberg & S. Breznitz (toim.), *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects*, 332–363. New York: Free Press.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*, 178–199.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Ropponen, T. (1992). *TSK. Miten käytät työstressikyselyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. London: Sage.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology*, 143–162. Washington: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents.–*Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 325–335.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa M. J. Schabracq & J. A. Winnubst & C. L. Cooper (toim.), *The handbook of work and health psychology*, 280–312: John Wiley.
- Geurts, S. A. E., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science and Medicine*, 48, 1135–1148.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation Of Resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Psychology*, 5, 111–126.
- Gutek, B. A., Repetti, R. L., & Silver, D. L. (1988). Nonwork roles and stress at work. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), *Causes, coping and consequences of stress at work*, 141–174. New York: John Wiley.
- Harkness, K. L., Monroe, S. M., Simons, A. D., & Thase, M. (1999). The generation of life events in recurrent and non-recurrent depression. *Psychological Medicine*, 29, 135–144.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564–584.
- Hobson, C. J., & Delunas, L. (2001). National norms and life-event frequencies for the revised Social Readjustment Rating Scale.–*International Journal of Stress Management*, 8, 299–314.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967).–The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213–218.
- House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241, 540–545.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., & Vuori, J. (1991). Work factors and health: the predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 97–115.
- Karasek, R. A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–309.
- Kessler, R. C. (1997). The effects of stressful life events on depression. *Annual Review of Psychology*, 48, 191–214.
- Kinnunen, U., Häätinen, M., Toskala, A., Männikkö, K., Pekkonen, M., Sörensen, L., ym. (2004). *Työuupumus: arviointi, keittäminen ja intervention vaikuttavuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen tutkimuksia 350.
- Kinnunen, U., Koivunen, T., & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoitten kokeamana. *Psykologia*, 32, 105–115.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*, 157–177.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Lillrank, B., & Kevin, M. V. (2002). Death or illness of a family member, violence, interpersonal conflict, and financial difficulties as predictors of sickness absence: longitudinal cohort study on psychological and behavioral links. *Psychosomatic Medicine, 64*, 817–825.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998).
Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139–149.
- 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*, 123–133.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: consideration of models. Teoksessa W. B. Schaufeli & C. Maslach (toim.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 237–250. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: a longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science, 32*, 29–47.
- Maciejewski, P. K., Prigerson, H. G., & Mazure, C. M. (2001). Sex differences in event-related risk for major depression. *Psychological Medicine, 31*, 593–604.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin, 114*, 376–390.
- Monroe, S. M. (1983). Major and minor life events as predictors of psychological distress: further issues and findings. *Journal of Behavioral Medicine, 6*, 189–205.
- Mårdberg, B., Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1991). The total workload of parents employed in white-collar jobs: construction of a questionnaire and a scoring system. *Scandinavian Journal of Psychology, 32*, 233–239.
- Neilson, E., Brown, G. W., & Marmot, M. (1989). Myocardial infarction. Teoksessa G. W. Brown & T. O. Harris (toim.), *Life events and illness*, 313–342. London: Guilford Press.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment, 5*, 164–172.
- Piha, K. (2004). *Kestääkö pää. Nuoret työelämän kynnyksellä*. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA.
- Pitkälä, K., Isometsä, E., Henriksson, M., & Lönnqvist, J. (1999). Iäkkäiden itsemurhat Suomessa. *Duodecim, 115*, 121–128.
- Rinta-Mänty, R. (2000). Uupumuskeskustelu uuvuttaa. *Talouselämä, 5/2000*.
- Sarason, I. G., & Johnson, J. H. (1979). Life stress, organizational stress, and job satisfaction. *Psychological Reports, 44*, 75–79.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.

4. UUVUTTAAKO TYÖ VAI MUU ELÄMÄ

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach & S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- 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, 53–66.
- Seretin, L. (2001). Työperäinen uupumus on harvinaista. *Tiedon silta*, 2.
- Tijhuis, M. A., Flap, H. D., Foets, M., & Groenewegen, P. P. (1995). Social support and stressful events in two dimensions: life events and illness as an event. *Social Science and Medicine*, 40, 1513–1526.
- Ukkola, J. (2003). Uneton Suomessa. Työuupumusta ei ole, on vain huonosti nukuttuja öitä. *Suomen Kuvalehti*, 12.12.2003.
- Zimmerman, M. (1983). Methodological issues in the assessment of life events: A review of issues and research. *Clinical Psychology Review*, 3, 339–370.

5 PERSONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- **Ovatko persoonallisuustekijät, tässä koherenssin tunne ja velvollisuudentunto, yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen?**
- **Voiko persoonallisuus yhtäältä suojata (koherenssin tunne) haitallisten työolojen vaikutuksilta hyvinvointiin ja toisaalta vahvistaa (velvollisuudentunto) työolojen kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin?**
- **Millainen on näiden persoonallisuustekijöiden merkitys hyvinvoinnille verrattuna työuupumuksen riskitekijöinä tunnettuihin työn epäkohtiin?**
- **Ovatko persoonallisuustekijöiden yhteydet työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen erilaisia naisilla ja miehillä?**

5.1 Johdanto

Toistaiseksi tässä tutkimuksessa on selvitetty sosioekonomisen taustan, elämänkulun, työuran, työolojen ja yksityiselämän kriisien yhteyksiä työhyvinvointiin. Sen sijaan yksilöllisiä ominaisuuksia on vain sivuttu tutkimuksen toisessa luvussa ja silloinkin ainoastaan lapsuuden kognitiivisen suorituskyvyn osalta. Voisiko työhyvinvointi viime kädessä kuitenkin määräytyä sosiaalisista tekijöistä riippumattomasti tai niitä keskeisemmin persoonallisuuseroista ihmisten välillä?

Persoonallisuustekijöillä on todettu olevan moninainen merkitys ammatilliselle käyttäytymiselle työuran eri vaiheissa (Tokar, Fischer, & Subich, 1998) sekä sille, miten työolot ja yleisemmin psykososiaalinen ympäristö vaikuttavat henkiseen ja fyysiseen terveyteen (Parkes, 1994). Psykologisessa stressitutkimuksessa mielenkiinto on kohdistunut niihin prosesseihin, joissa työolot voivat aiheuttaa terveyden heikentymistä. Tällöin persoonallisuustekijöiden rooli objektiivisten kuormitustekijöiden ja terveysvaikutusten välillä on ollut erityisenä mielenkiinnon kohteena: muuntavatko yksilölliset tekijät työolojen ja hyvinvoinnin välistä suhdetta? Taustalla on se perustava havainto, etteivät samat ulkoiset olosuhteet vaikuta samalla tavoin kaikkiin ihmisiin ja että ainakin päällisin puolin samaa työtä samoissa olosuhteissa tekevät työntekijät voivat kuormittua työssään eri tavoin (Zellars, Perrewè, & Hochwarter, 2000). Näin on ollut myös mahdollista arvioida sekä työympäristöön että yksilöön suuntautuvien haitallisten terveysvaikutusten vähentämiseen tähtäävien interventioiden suhteellista hyödyllisyyttä (Parkes, 1994).

Persoonallisuustekijöiden rooli työuupumuksen teorioissa ja tutkimuksissa

Jo ensimmäisessä työuupumusta koskevassa tieteellisessä artikkelissa noin 30 vuotta sitten Herbert Freudenberger (1974) viittasi yksilöllisiin tekijöihin työuupumuksen keskeisenä syynä. Omistautuneet, sitoutuneet sekä voimakasta ja 'epärealistista' auttamisen tarvetta kokevat olivat Freudenbergerin mukaan erityisen alttiita uupumaan. Neljännesvuosisata myöhemmin Schaufeli ja Enzmann (1998, 140–142) ovat yhdistäneet eri työuupumusteorioissa toistuvia ydinpiirteitä ja esittäneet heuristisen mallin työuupumuksen kehittymisestä. Siinäkin alun perin voimakas työmotivaatio mainitaan työuupumukselle epäsuotuisissa työoloissa altistavana yksilöllisenä piirteenä (ks. kuitenkin tämän tutkimuksen kuudes luku). Lähinnä psykoanalyttisissa työuupumuksen selitysmalleissa on korostettu nimenomaan yksilöllisiä, psyyken-sisäisiä seikkoja, kuten grandioosia (Fischer, 1983) tai depressiivistä narsismia (Glickauf-Hughes & Mehlman, 1995). Näissä selityksissä ulkoisten seikkojen nähdään etupäässä vain laukaisevan persoonallisuustekijöistä aiheutuvan työuupumuksen.

Verrattuna erilaisiin työn organisatorisiin piirteisiin persoonallisuuden tai laajemmin yksilöllisten tekijöiden roolia ja merkitystä työuupumuksen kehittymisessä on kuitenkin tutkittu varsin vähän (Burisch, 2002; Nagy & Davis, 1985). Yhdessä useimmin viitatuista työuupumustutkimuskatsauksista (Cordes & Dougherty, 1993) yksilöllisinä tekijöinä mainitaan ainoastaan demografisia luokituksia, sosiaalinen tuki ja henkilökohtaiset odotukset mutta ei yhtäkään varsinaista persoonallisuuden ulottuvuutta. Vielä vuonna 2000 Zellars, Perrewe ja Hochwarter (2000) joutuivatkin toistamaan Sophia Kahillin (1988) yli vuosikymmentä aiemmin esittämän väitteen, jonka mukaan työuupumustutkimus on suorastaan laiminlyönyt yksilöllisten erojen vaikutusten tarkastelun.

Yksi selitys persoonallisuustekijöiden vähäiseen ja hajanaiseen tutkimiseen lienee se, että työuupumusta ovat etupäässä tutkineet organisaatiopsykologit, eivät kliinisesti orientoituneet tutkijat (Burisch, 2002). Toinen selitys voisi olla se, ettei ole haluttu tutkia yksilötekijöitä, koska se olisi voitu tulkita yksilöitä syyllistäväksi ongelmissa, jotka tiedetään ensisijaisesti työperäisiksi. Keskittyminen työolojen vaikutuksiin onkin ensisijaisesti ymmärrettävää siitä näkökulmasta, että työuupumus on jo lähtökohtaisesti määritelty työperäiseksi hyvinvoinnin häiriöksi (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Kalimo & Toppinen, 1997). Samoin se on ymmärrettävää ennaltaehkäisyyn näkökulmasta, koska työtä ja työympäristöä koskeviin asioihin voidaan vaikuttaa aivan eri tavoin kuin yksilöllisesti vaihteleviin tekijöihin.

Kokonaisvaltaiset – sekä yksilöiden väliset erot että työn, yhteisön ja ympäristön sisällyttävät – työuupumusteorioiden vaatimattomuus ja empiirisesti testaamattomuus. Kuitenkin vasta tutkimukset, joissa on kattavasti ja samanaikaisesti selvitetty sekä

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

työolojen että yksilöllisten tekijöiden merkitystä työuupumuksen kehittymiselle, voivat vahvistaa käsityksen persoonallisuustekijöiden toissijaisuudesta työoloihin nähden. Lisäksi, kuten jo tämän kirjan toisessa luvussa viitattiin, Schaufeli ja Enzmann (1998) ovat huomauttaneet, työuupumuksen pysyväluonteisuutta ja hellittämättömyyttä voisivat selittää muuttumattomien tilanetekijöiden ohella myös persoonallisuuden piirteet. Edellä jo todettiin työolokokemusten muuttumattomuus jopa 13 vuoden aikavälillä, mutta voisiko myös persoonallisuuden ulottuvuuksilla olla merkitystä? Voidaanhan yksilölliset ominaisuudet nähdä Stevan Hobfollin (1998; 2001 ja tämän tutkimuksen kuudes luku) esittämässä mielessä voimavaroiksi, jotka voivat ylläpitää ja edistää muiden voimavarojen, kuten työhyvinvoinnin, saavuttamista. Lisäksi ne voivat olla voimavaroja, jotka tietyissä olosuhteissa joutuvat uhatuiksi ja siten uhkaavat hyvinvointia. Tässä oletan, että koherenssin tunne on ensiksi mainitun kaltainen voimavaroja ylläpitävä persoonallisuuden dispositio, kun taas velvollisuuden tunnon oletan nykyisessä työelämässä olevan voimavaroja kuluttava ominaisuus.

Mitä persoonallisuustekijöiden ja työuupumuksen suhteesta tiedetään?

Tutkimuksen puutteista huolimatta työuupumuksen ja persoonallisuuden välisiä yhteyksiä on toki selvitettykin. Työuupumus on ollut positiivisessa yhteydessä esimerkiksi neurotismiin (Piedmont, 1993; Zellars ym., 2000) ja sen erityiseen muotoon, negatiivisuuteen (Houkes, Janssen, Jonge, & Bakker, 2003; Iverson, Olekalns, & Erwin, 1998; Zellars, Perrewe, & Hochwarter, 1999), A-tyyppiseen käyttäytymiseen ja työholistiseen työskentelytapaan (Hakanen, 2004; Nagy & Davis, 1985) sekä reaktiivisuuteen (Schaufeli & Janczur, 1994). Lisäksi työuupumuksen on havaittu olevan käänteisessä yhteydessä itsetuntoon (Janssen, Schaufeli, & Houkes, 1999; Kalimo, Mutanen, Pahkin, & Toppinen-Tanner, 2001; Kalimo, Pahkin, & Mutanen, 2002; Rosse, Boss, Johnson, & Crown, 1991; Schaufeli & Janczur, 1994), sitkeyteen (Nowack, 1986), koherenssin tunteeseen (Baker, North, & Smith, 1997; Feldt, 1997; Feldt, Leskinen, Kinnunen, & Mauno, 2000; Kalimo ym., 2001; Kalimo ym., 2002; Nilsson, Axelsson, Gustafson, Lundman, & Norberg, 2001), positiivisuuteen (Iverson ym., 1998) ja empatiaan (Pålsson, Hallberg, Norberg, & Björvell, 1996). Toistaiseksi on kuitenkin jouduttu tunnustamaan, ettei lopullista vastausta kokemusten (psykososiaaliset työolot) ja dispositioiden (persoonallisuustekijät) suhteellisesta merkityksestä työuupumuksen syntymiselle tiedetä (Burisch, 2002).

Persoonallisuustekijät ovat olleet myös eriytyneesti yhteydessä työuupumuksen kolmeen oireeseen. Esimerkiksi Zellarsin ja kumppaneiden tutkimuksessa (Zellars ym., 2000) persoonallisuuden viiden faktorin mallista neurotismiin havaittiin olleen positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Sen sijaan ulospäinsuuntautuneisuus, avoimuus ja sovinnollisuus olivat käänteisessä yhteydessä kyynisty-

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

neisyyteen (depersonalisaatioon). Ulospäinsuuntautuneisuus ja avoimuus olivat lisäksi yhteydessä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon (ammatillisen aikaansaamisen tunteeseen). Lisäksi muiden tutkimusten perusteella on havaittu heikentyneen ammatillisen itsetunnon (ammatillisen aikaansaamisen tunteen) olleen yhteydessä lähes kaikkiin viiden faktorin mallin persoonallisuuden ulottuvuuteen, minkä on tulkittu viittaavan siihen, että heikentynyt ammatillinen itsetunto heijastelisi pikemminkin työntekijän persoonallisuutta kuin hänen reaktiotaan ylikuormittavaan työtilanteeseen (Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, 1989). Zellars ym. (2000) joutuivat kuitenkin tunnustamaan, että moni heidän olettamistaan yhteyksistä persoonallisuuden viiden faktorin ja työuupumuksen välillä ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi.

Kaiken kaikkiaan voidaan siis päätellä olemassa olevien tutkimusten perusteella, että yksilölliset erot persoonallisuudessa voivat sekä lieventää (esimerkiksi koherenssein tunne) että pahentaa (esimerkiksi neurotismi) työuupumuksen oireita. Työoloilla on kuitenkin todettu olevan suurempi merkitys työuupumukselle kuin persoonallisuustekijöillä (Schaufeli & Janczur, 1994). Toisaalta Burisch (2002) päättelee seitsemän mittauskertaa sisältäneen tutkimuksensa pohjalta, että työolot lisäävät erityisesti uupumusasteisen väsymyksen riskiä, kun taas yksilölliset dispositiot ovat yhteydessä työasenteisiin, kyynistyneisyyteen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Molemmat – työ ja persoonallisuustekijät – voivat siis vaikuttaa työuupumukseen.

Persoonallisuus on vahvimpia subjektiivista hyvinvointia, kuten elämään tyytyväisyyttä, ennustavia tekijöitä (Diener & Lucas, 1999; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Hart, 1999). Neurotismi, ulospäinsuuntautuneisuus, itsetunto ja optimismi ovat monissa tutkimuksissa olleet selvässä yhteydessä yleiseen hyvinvointiin. Näin persoonallisuustekijöiden merkitys yleiselle henkiselle hyvinvoinnille voikin olla hyvin erilainen kuin työhyvinvoinnille, esimerkiksi työuupumukselle.

Persoonallisuus ja hyvinvointi tässä tutkimuksessa sekä tutkimushypoteesit

Tutkittaessa persoonallisuustekijöiden yhteyksiä hyvinvointiin ei vielä riitä, että selvittää, *mitkä* yksilölliset piirteet vaikuttavat hyvinvointiin. On myös tärkeää tutkia, *millä tavoin* näiden piirteiden vaikutus ilmenee hyvinvoinnissa (Houkes ym., 2003). Suurin osa tämän alueen tutkimuksesta on silloin selvittänyt persoonallisuuden oma- ja yhdysvaikutuksia hyvinvointiin (Feldt, 1997; Parkes, 1994). Tällöin oletetaan, että persoonallisuustekijä voi ensinnäkin vaikuttaa itsenäisesti (omavaikutus) esimerkiksi työuupumukseen joko sitä alentaen tai lisäten. Viime vuosina on oltu yhä enemmän kiinnostuneita persoonallisuuden piirteiden mahdollisista ns. moderaatiovaikutuksista. Tällöin oletuksena on, että työolot vaikuttavat hyvinvointiin eri tavalla riippuen persoonallisuudesta.

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Tässä luvussa selvitän persoonallisuustekijöiden mahdollisia oma- ja yhdysvaikutuksia työuupumuksen oireisiin ja elämään tyytyväisyyteen. Tarkasteltavat persoonallisuuden dispositiot ovat velvollisuudentunto ja koherenssin tunne, jota on luonnehdittu yksilölliseksi kokonaisvaltaiseksi suuntautuneisuudeksi maailmaan (Antonovsky, 1987). Edellisen luvun tutkimuksen tavoin olen tässäkin ensin ottanut huomioon työolojen vaikutuksen hyvinvointiin ja selvittänyt, vieläkö persoonallisuustekijät selittävät työolojen huomioonottamisen jälkeen hyvinvoinnin vaihtelua. Tällainen työolojen vaikutuksen kontrolloiva mallinnus on konservatiivinen testi persoonallisuuden ja hyvinvointiin yhteyksien tutkimisella ja tarjoaa siten vahvemman näytön mahdollisista yhteyksistä kuin vain persoonallisuuden ja hyvinvoinnin keskinäisten yhteyksien analysointi (Piedmont, 1993; Zellars ym., 2000).

Koherenssin tunne

Koherenssin tunnetta ja sen roolia hyvinvoinnille ja terveydelle on selvitetty kymmenissä tieteellisissä artikkeleissa ja ainakin kolmessa suomalaisessakin väitöskirjassa (Feldt, 2000; Vahtera, 1993; Vuori, 1993). Aaron Antonovsky oli ensimmäisiä, joka käänsi huomion pois niiden epäedullisten tekijöiden paikantamisesta, jotka tuottavat *stressiä* ja *sairauksia*. Sen sijaan hän päätyi koherenssin tunteen käsitteeseen hakiessaan vastausta, miksi toiset ihmiset pysyvätkin *terveinä*, vaikka kohtavat äärimmäisen kuormittavia elämäntilanteita, kuten elämän keskitysleirissä (Antonovsky, 1979, 1987, 1990). Koherenssin tunne on teorian mukaan noin 30 vuoden ikään mennessä vakiintuva ja sen jälkeen suhteellisen pysyvä persoonallisuuden dispositio (Antonovsky, 1987).

Antonovskyn (1987) määritelmän mukaan ”koherenssin tunne on kokonaisvaltainen suuntautuneisuus, joka ilmaisee, missä määrin yksilöllä on pysyvä mutta samalla dynaaminen luottamuksen tunne siitä, että (1) elämän kuluessa hänen sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstään kumpuavat ärsykkeet ovat jäsenyntyisiä, ennustettavia ja selitettävissä olevia; (2) hänen ulottuvillaan on voimavaroja, joiden avulla on mahdollista kohdata näiden ärsykkeiden asettamia vaatimuksia; ja että (3) nämä vaatimukset ovat haasteita, joihin kannattaa panostaa ja sitoutua.” Tämä määritelmä sisältää koherenssin tunteen kolme toisiinsa tiiviisti kytkeytyvää ulottuvuutta: ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja mielekkyyden, joita kaikkia tarvitaan selviytymisessä elämätkuormituksista ja ristiriidoista.

Koherenssikäsitteen *ymmärrettävyys* tarkoittaa sitä, missä määrin ihminen kokee elämän ja sen erilaiset, yllättävätkin kuormitukset ja vaatimukset pohjimmiltaan jäsenyntyinä ja selitettävissä olevina vastakohtana kaoottisuudelle ja sattumanvaraisuudelle. Näin maailma ja oma elämä näyttävät ennustettavina ja silloinkin, kun yllätyksiä ilmenee, on niitä mahdollista lähestyä ja ymmärtää. *Hallittavuus* viittaa siihen, että kohdatessaan erilaisia vaatimuksia ihminen uskoo, että hänen ulottuvil-

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

laan on selviytymisessä tarvittavia omia tai läheisten ja luotettujen tahojen voimavaroja. Näin ihminen kokee voivansa vaikuttaa elämänsä kulkuun ja sen haasteisiin tarvitsematta jäädä pysyvästi olosuhteiden uhriksi. *Mielekkyyys* kertoo siitä, uskooko ihminen elämän olevan kaikkinsa mielekäs, niin että siinä on asioita, joihin kannattaa panostaa ja sitoutua ja asioita, jotka näyttäytyvät pikemminkin haasteina kuin taakkoina. Motivationaalisenä ulottuvuutena mielekkyyttä voi pitää koherenssin tunteen keskeisimpänä elementtinä: siellä, missä on tahtoa, löytyy myös keinoja.

Koherenssin tunteen oletetaan suojaavan stressiltä ja muilta uhilta terveydelle, sillä henkilö, jolla on vahva koherenssin tunne, kykenee hyödyntämään joustavasti erilaisia selviytymiskeinoja ja yleisiä hallintavoimavaroja ('generalized resistance resources'), joita ovat esimerkiksi hyvä itsetunto, sosiaaliset verkostot, kulttuuri ja varallisuus (Antonovsky, 1979). Toisaalta nämä yleiset hallintavoimavarat ovat koherenssin tunteen perustana. Onnistumiset ja hyvät elämäkokemukset lisäävät yleisiä hallintavoimavaroja ja koherenssin tunnetta, kun taas jatkuvat epäonnistumiset ja menetykset merkitsevät alaspäin suuntautuvaa spiraalia.

Koherenssin tunteen on havaittu olleen negatiivisessa yhteydessä työuupumuksen lisäksi muun muassa heikkoon terveydentilaan (Suominen, Helenius, & Blomberg, 1996), ahdistuneisuuteen ja masentuneisuuteen (Frenz, Carey, & Jorgensen, 1993), psykologisiin oireisiin (Feldt, 1997; Kalimo & Vuori, 1991; Toppinen-Tanner & Kalimo, 2003), sairauspoissaoloihin naisilla (Kivimäki ym., 1997), fyysisiin oireisiin ja kompetenssin puutteeseen (Kivimäki, Kalimo, & Toppinen, 1998), sydän- ja verisuonitauteihin yleisillä toimihenkilöillä (Poppius, Tenkanen, Kalimo, & Heinsalmi, 1999), työstressiin (Ryland & Greenfeld, 1991) ja yleensä stressiin (McSherry & Holm, 1994), psykofysiologisiin stressi-indikaattoreihin (Söderfeldt, Söderfeldt, Ohlson, Theorell, & Jones, 2000) ja jopa kuolleisuuteen (Poppius, Tenkanen, Hakama, Kalimo, & Pitkänen, 2003; Surtees, Wainwright, Luben, Khaw, & Day, 2003). Lisäksi koherenssin tunne on ollut positiivisessa yhteydessä muun muassa kompetenssin tunteeseen (Kalimo & Vuori, 1990; Kivimäki ym., 1998), elämään tyytyväisyyteen (Kalimo & Vuori, 1990) ja yleiseen hyvinvointiin (Ryland & Greenfeld, 1991).

Merkille pantavaa on kuitenkin, että hyviin tutkimusasetelmiin perustuvien pitkittäistutkimusten tulokset eivät aina ole olleet täysin yhdenmukaisia. Koherenssin tunne on esimerkiksi ennustanut sairastavuutta ja kuolleisuutta toimihenkilöillä, muttei työntekijöillä (Poppius ym., 1999 ja 2003) ja sairauspoissaoloja naisilla, muttei miehillä (Kivimäki ym., 1997).

Velvollisuudentunto

Julkisessa keskustelussa ja kirjoittelussa ylitunnollisuus ja korostunut velvollisuudentunto mainitaan toistuvasti työuupumuksen keskeisiksi yksilöllisiksi riskitekijöiksi. Perinteisistä ja arvostetuista hyvän työntekijän ominaisuuksista olisikin sekä työn

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

määrään että itseohjautuvuuteen kohdistuneiden lisääntyneiden vaatimusten myötä tullut vakava uhka hyvinvoinnille – olisi osattava useammin sanoa ei ja suoriutua ainakin osasta työtehtäviä vähemmän laadukkaasti kuin osaaminen tai ammattitilpeys antaisi myöten.

Velvollisuuden- ja syyllisyydentunto on toinen tässä tarkasteltava pysyväluonteiseksi oletettu persoonallisuuden ulottuvuus (Hällström, Lapidus, Bengtsson, & Edstrom, 1986; Niitamo, 1997). Sitä kuvastavat muun muassa korostunut vastuuntunto, huono omatunto, itseen kohdistetut korkeat moraaliset standardit ja katuvaisuus (Niitamo, 1997). Sen on suomalaisissa aineistoissa havaittu olevan positiivisessa yhteydessä sosiaaliseen jännittämiseen ja ahdistumiseen sekä stressitilanteissa kohtalaisen voimakkaaseen taipumukseen keskittyä omien tunteiden hallintaan (eikä esimerkiksi aktiiviseen ongelmanratkaisuun) selviytymiskeinona (Niitamo, 1997). Velvollisuudentuntoisen persoonallisuuden disposition yhteyttä työuupumukseen ei ole tietääkseni aiemmin varsinaisesti tutkittu. On kuitenkin todettu, että esimerkiksi tunteiden hallinta selviytymiskeinona aktiivisen ongelmanratkaisun asemesta on yksi työstressin ja työuupumuksen riskitekijä (Sears, Urizar, & Evans, 2000).

Velvollisuudentunnon ja työuupumuksen yhteyttä on välillisesti selvitetty Työterveyslaitoksessa toteutetun kliinisen palveluhankkeen yhteydessä (Gerlander & Ahola, 1998). Hankkeessa tarjottiin arviointi- ja konsultaatio-ohjausta 33 toimihenkilölle, jotka olivat käyttäneet työpaikkansa työterveyshuollon palveluita toistuvien ja pitkittyneiden stressiongelmien takia. Työuupumusoireista kärsivät luokiteltiin haastattelujen ja tutkimuksen perusteella neljään ryhmään: 'kuorman alle jääviin uhrautujiin' (n = 17), 'turhautuviin idealisteihin' (n = 7), 'työn sankareihin' (n = 6) ja 'kriisiin joutuneisiin' (n = 2). Suurin ryhmä, 'uhrautajat', olivat ylittunnollisia ja korostuneen vaateliaita itseään kohtaan ja työskentelivät yli voimavarojensa. Heidän oli vaikea tunnistaa ja kunnioittaa omia rajojaan, ja tutkijoiden mukaan heidän itsetuntonsa riippui pitkälti muiden palautteesta ja täydelliseksi koetusta työsuorituksesta. Lisäksi he reagoivat ylikuormittavaksi kokemaansa tilanteeseen ahdistumalla ja jännittämällä.

Lukujen 3 ja 4 tavoin olen tässäkin luvussa tutkinut hyvinvointia sekä työhyvinvoinnin (työuupumus) että yleisen henkisen hyvinvoinnin (elämään tyytyväisyys) suhteen. Useimmiten on rajoitettu tutkimaan erilaisten tekijöiden vaikutuksia yhteen tai yhtä kontekstia edustaviin hyvinvointi- tai terveysvasteisiin, vaikka vaikutukset voivat olla hyvinkin erilaisia eri konteksteissa (Warr, 1999).

Tutkimushypoteesit

Oletan, että koherenssin tunne on Hobfollin (1998 ja 2001) tarkoittamassa mielessä voimavara, joka suojaa työuupumukselta (hypoteesi 1a) ja lisää elämään tyytyväisyyttä (hypoteesi 1b) vielä senkin jälkeen, kun työolojen vaikutus on vakioitu. Vastaavasti oletan, että velvollisuudentunto on nykytyöelämässä henkisiä voimavaroja

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

kuluttava henkilökohtainen voimavara, joka lisää työuupumuksen riskiä (hypoteesi 2a) ja on käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (hypoteesi 2b).

Lisäksi oletan, että koherenssin tunne ja velvollisuudentunto vaikuttavat työolojen ja hyvinvoinnin (työuupumus ja elämään tyytyväisyys) väliseen yhteyteen niin, että vahva koherenssin tunne suojaa haitallisten työolojen vaikutuksilta työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen (hypoteesi 3a). Vastaavasti korostuneen velvollisuudentuntoisuuden oletan olevan haitallinen erityisesti kuormittavissa työoloissa, jolloin se vahvistaa työolojen ja työuupumuksen sekä työolojen ja elämään tyytymättömyyden välisiä yhteyksiä (hypoteesi 3b).

Kaiken kaikkiaan oletan, että työoloilla on persoonallisuustekijöitä suurempi merkitys työuupumukselle (hypoteesi 4a) ja että persoonallisuustekijöillä on vahvempi yhteys elämään tyytyväisyyteen kuin työuupumukseen (hypoteesi 4b). Lisäksi tutkin, ovatko persoonallisuustekijöiden yhteydet hyvinvointiin erilaisia naisilla ja miehillä.

5.2 Menetelmät

Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimusaineistona on luvussa 2 esitelty 'terve lapsi' kohortti, johon viimeisessä tutkimusvaiheessa kuului 532 henkilöä, 270 naista ja 262 miestä (ks. kuva 2.2 luvussa 2). Tarkemmat tiedot tutkimusaineistosta, kadosta ja tutkimuksen edustavuudesta on kerrottu luvussa 2. Tämä tutkimus perustuu viimeiseen tutkimuskertaan vuonna 1998.

Muuttujat

Persoonallisuusmuuttujat

Koherenssin tunnetta mitattiin 13 kysymyksen versiolla Antonovskyn mittarista (Antonovsky, 1987, 1993). Esimerkkikysymyksenä on ”kuinka usein sinulla on sellainen tunne, ettet oikeastaan välitä siitä, mitä ympärilläsi tapahtuu?”. Vastausasteikko on seitsenportainen semanttinen differentiaali, joka on muotoa 1 (hyvin harvoin tai ei koskaan) – 7 (hyvin usein). Summamuuttujan reliabiliteetti oli 0,87 (Cronbachin α). Vastauksista muodostettiin koherenssin tunteen summamuuttuja.

Korostunutta velvollisuudentuntoa arvioitiin 16 dikotomisella väittämällä (samaa tai eri mieltä; esimerkiksi ”minusta tuntuu, että vastuuntuntoni ja velvollisuudentuntoni on suurempi kuin muiden”). Menetelmä on osa Douglas Jacksonin kehittämän kansainvälisesti tunnetun ja hyvin validoidun persoonallisuustestin, Personality Re-

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

search Formin, suomenkielistä versiota (PRF; suomenkielinen versio Niitamo, 1997). Cronbachin α oli hyväksyttävä, eli 0,72.

Työolomuuttajat

Tutkimuksen työoloina tarkasteltiin samoja muuttujia kuin edellä luvussa 4, eli työn vaatimuksia, työn hallintamahdollisuuksia, työroolien selkeyttä, eristyneisyyttä työssä ja työn yksitoikkoisuutta. Nämä perustuivat Työterveyslaitoksessa kehitettyyn Työstressikyselyyn (Elo, Leppänen, Lindström, & Ropponen, 1990).

Hyvinvointimuuttajat

Työuupumuksen kolmea oiretta, uupumusasteista väsymystä, kynnistyneisyyttä ja beikentynyttä ammatillista itsetuntoa, arvioitiin yhteensä 16 kysymyksellä, jotka ovat peräisin yleisestä, kaikille ammattialoille soveltuvasta työuupumusmittarista MBI-GS (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996; Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000). Muuttujatiedot on esitetty edellä luvussa 2.

Elämään tyytyväisyyttä tutkittiin Pavotin ja Dienerin menetelmällä (Pavot & Diener, 1993), jossa on viisi väittämää. Muuttujatiedot on esitetty edellä luvussa 3.

Tilastolliset analyysit

Tarkastelin aluksi persoonallisuustekijöiden yhteyksiä hyvinvointiin ja työolomuuttujiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatioilla erikseen naisilla ja miehillä. Persoonallisuustekijöiden sukupuolittaisia eroja selvitin keskiarvotesteillä.

Edellisen luvun tapaan selvitin tässäkin persoonallisuustekijöiden ja työolojen vaikutuksia hyvinvointiin hierarkkisilla regressioanalyysillä. Regressioanalyysit toteutin vaiheittain siten, että ensimmäisellä askeleella lisäsin malliin tarkastellut viisi keskistettyä työolomuuttujaa. Toisella askeleella lisäsin malliin yhden persoonallisuustekijän. Kolmannella askeleella selvitin, oliko työoloilla ja kyseisellä persoonallisuustekijällä yhdysvaikutuksia (kaikki viisi interaktiotermiä samanaikaisesti) selitettävään muuttujaan. Lisäksi tutkin, minkä verran tarkastellun persoonallisuustekijän omavaikutus ja/tai yhdysvaikutus työolomuuttujien kanssa lisäsi mallin selitysosuutta, kun työolojen vaikutus oli ensin vakioitu. Mainitut analyysit toteutin vuorotellen molempien persoonallisuustekijöiden ja neljän hyvinvointi-indikaattorin kohdalla. Todetut yhdysvaikutukset on esitetty graafisesti taulukoissa.

5.3 Tulokset

Persoonallisuustekijöiden sukupuolen mukaiset korrelaatiot tarkasteltuihin muuttujiin

Persoonallisuustekijöiden, työolojen ja hyvinvointimuuttujien väliset korrelaatiot olivat naisilla ja miehillä suuruudeltaan miltei samoja (taulukko 5.1). Koherenssin tunteen ja velvollisuudentunnon välillä oli selvä negatiivinen yhteys. Koherenssin tunne oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä kaikkiin tarkasteltuihin työolomuuttujiin. Sen yhteydet hyvinvointiin olivat yhtä vahvat tai jopa vahvemmat kuin työolomuuttujilla, ja työuupumusoireisiin koherenssin tunne korreloi lähes yhtä vahvasti kuin uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys toisiinsa.

Taulukko 5.1. Muuttujien keskinäiset korrelaatiot naisilla (diagonaalin alaosa) ja miehillä (diagonaalin yläosa) (N = 532)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Persoonallisuustekijät											
1. koherenssin tunne	-	-0,41	-0,32	0,31	0,30	-0,26	-0,23	-0,49	-0,51	-0,33	0,58
2. velvollisuudentunto	-0,53	-	0,09	-0,19	-0,17	0,06	0,16	0,25	0,21	0,09	-0,23
Työolot											
3. työn vaatimukset	-0,31	0,28	-	-0,15	-0,21	0,14	-0,33	0,46	0,21	0,12	-0,18
4. työn hallintamahdollisuudet	0,26	-0,19	-0,34	-	0,45	-0,16	-0,46	-0,32	-0,28	-0,36	0,27
5. työroolien selkeys	0,20	-0,17	-0,27	0,42	-	-0,15	-0,28	-0,19	-0,34	-0,40	0,20
6. työssä eristyneisyys	-0,21	0,09	0,15	-0,01	-0,08	-	0,13	0,26	0,29	0,11	-0,37
7. työn yksitoikkoisuus	-0,23	0,14	-0,17	-0,35	-0,14	0,15	-	0,03	0,23	0,29	-0,22
Hyvinvoinnin osoittimet											
8. uupumusasteinen väsymys	-0,49	0,35	0,49	-0,34	-0,21	0,19	0,13	-	0,54	0,13	-0,40
9. kyynistyneisyys	-0,57	0,33	0,29	-0,27	-0,23	0,24	0,32	0,58	-	0,31	-0,38
10. heikentynyt ammatillinen itsetunto	-0,37	0,19	0,20	-0,28	-0,45	0,08	0,25	0,28	0,27	-	-0,28
11. elämään tyytyväisyys	0,54	-0,31	-0,18	0,25	0,18	-0,10	-0,19	-0,39	-0,36	-0,32	-

Korrelaatiot \geq 0,22_ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,001$; korrelaatiot välillä 0,16_ - 0,21_ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot välillä 0,12_ - 0,15_ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,05$.

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Velvollisuudentunnon yhteydet työolomuuttujiin olivat selvästi heikommat kuin koherenssin tunteen. Velvollisuudentunto oli käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen ja positiivisessa yhteydessä työuupumusoireisiin. Nämä yhteydet olivat hieman voimakkaammat naisilla kuin miehillä.

Keskiarvotestien perusteella koherenssin tunne oli samansuuruinen naisilla ja miehillä. Naiset kokivat kuitenkin miehiä enemmän velvollisuudentuntoa (ka. 8,3 naisilla ja 7,5 miehillä, $p < 0,01$).

Persoonallisuustekijöiden yhteydet työuupumusoireisiin ja elämään tyytyväisyyteen

Koherenssin tunne ja velvollisuudentunto selittivät odotetun suuntaisesti uupumusasteista väsymystä sekä naisilla että miehillä (taulukko 5.2). Vahva koherenssin tunne suojaasi väsymysoireilta, kun taas velvollisuudentunto lisäsi niitä. Koherenssin tunne lisäsi molemmilla sukupuolilla mallin selitysosuutta vielä työolojen huomioimisen jälkeenkin noin kahdeksan prosenttia, kun taas velvollisuudentunto lisäsi mallin selitysosuutta naisilla 3,5 ja miehillä 2,5 prosentilla. Työn piirteistä erityisesti korkeat työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset lisäsivät uupumusasteisen väsymyksen oireita.

Molemmilla sukupuolilla velvollisuudentunto muunsi työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välistä suhdetta. Silloin kun työ oli hyvin vaativaa, velvollisuudentuntoiset työntekijät olivat selvästi väsyneempiä kuin vain vähän velvollisuudentuntoiset (kuvat 5.1 ja 5.2). Kun työn vaatimukset taas olivat kohtuulliset, korostuneen velvollisuudentuntoiset ja vain vähäisesti velvollisuudentuntoiset kokivat saman verran väsymysoireita. Miehillä vahva koherenssin tunne suojaasi suuntaa antavasti ($p < 0,10$) työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta uupumusasteiseen väsymykseen (kuva 5.3).

Koherenssin tunne ja velvollisuudentunto vaikuttivat itsenäisesti myös kyynistyneisyyden oireisiin sukupuolesta riippumatta (taulukko 5.3). Koherenssin tunne lisäsi mallin selitysosuutta miehillä noin 10 prosenttia ja naisilla peräti 15 prosenttia työolon vakioinnin jälkeen. Velvollisuudentunto selitti huomattavasti vähemmän kyynistyneisyyden oireita kuin työolot, jotka selittivät naisten ja miesten kyynistyneisyyden vaihtelusta yli 20 prosenttia. Velvollisuudentunnon lisääminen paransi mallin selitysosuutta naisilla noin kolme prosenttia ja miehillä noin yhden prosentin. Kyynistyneisyyttä selitti yksittäisistä työn piirteistä työn vaatimusten ohella naisilla erityisesti yksitoikkoinen työ ja miehillä kokemus eristyneisyydestä ja tukea vaille jäämisestä työssä.

Jälleen velvollisuudentuntoiset naiset kokivat enemmän kyynistyneisyyden oireita silloin, kun työn vaatimukset olivat suuria (kuva 5.4). Kun työ ei ollut niin vaativaa, ei velvollisuudentunnolla ollut merkitystä kyynistyneisyydelle. Lisäksi vahva

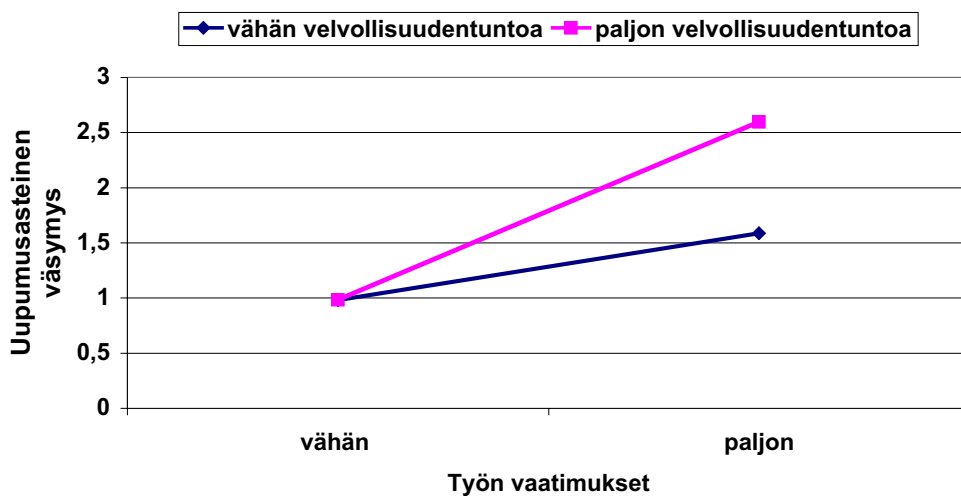
5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Taulukko 5.2. Uupumusasteista väsymystä selittävät työolot, yksilölliset persoonallisuustekijät ja niiden yhdysvaikutukset naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262). Askeleella 1 lisätty työolot, askeleella 2 yksi persoonallisuustekijä ja askeleella 3 tilastollisesti merkitsevät yhdysvaikutukset työn piirteitten ja tutkitun persoonallisuustekijän välillä.

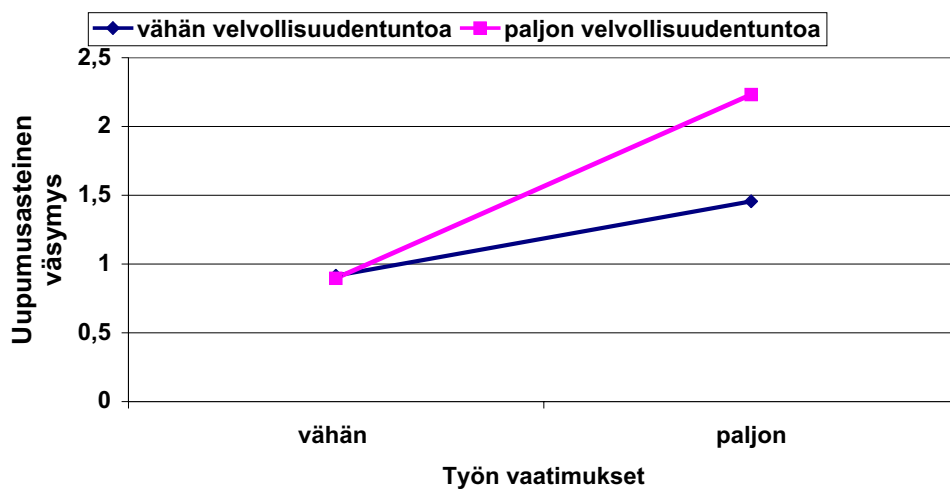
Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1a. Työolot		30,2 %	22,84***		30,2 %	22,08***
Työn vaatimukset	0,39***			0,42***		
Työn hallintamahdollisuudet	-0,13*			-0,23**		
Työroolien selkeys	0,01			0,05		
Työn yksitoikkoisuus	0,12*			0,05		
Eristyneisyys työssä	0,11*			0,15**		
2a. Velvollisuudentunto	0,18***	3,5 %	13,77***	0,17**	2,5 %	9,47**
3a. Työolojen ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutukset		3,3 %	2,71*		2,5 %	1,89a
Työn vaatimukset x velvollisuudentunto	0,17**			0,18**		
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		37,0 %			35,2 %	
1b. Työolot		30,2 %	22,84***		30,2 %	22,08***
Työn vaatimukset	0,36***			0,34***		
Työn hallintamahdollisuudet	-0,10a			-0,16*		
Työroolien selkeys	0,02			0,07		
Työn yksitoikkoisuus	0,09*			0,02		
Eristyneisyys työssä	0,06			0,11*		
2b. Koherenssin tunne	-0,27***	8,1 %	34,76***	-0,32***	7,9 %	32,47***
3b. Työolojen ja koherenssin tunteen yhdysvaikutukset		1,5 %	1,25		3,9 %	3,35**
Työn vaatimukset x koherenssin tunne				-0,13a		
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		39,8 %			42,0 %	

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

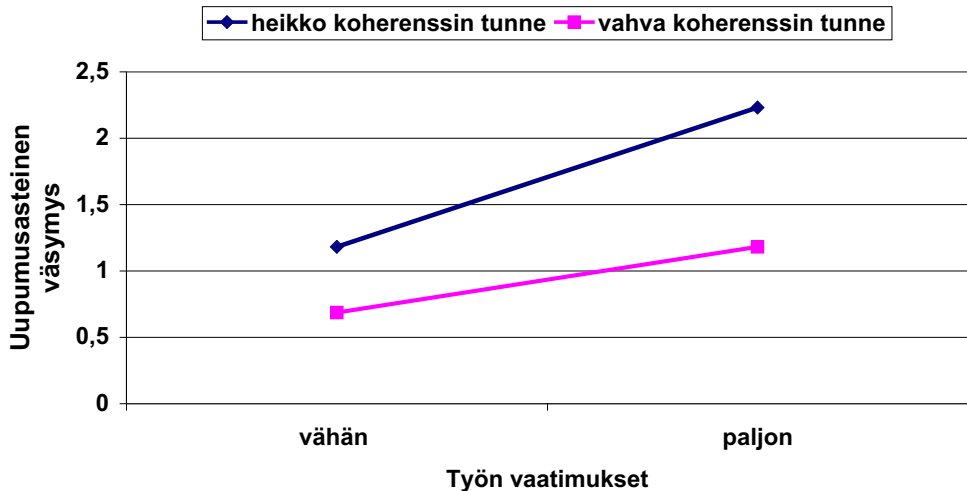


Kuva 5.1. työn vaatimusten ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutus uupumusasteiseen väsymykseen (naiset)



Kuva 5.2. työn vaatimusten ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutus uupumusasteiseen väsymykseen (miehet)

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?



Kuva 5.3. Työn vaatimusten ja koherenssintunteen yhdysvaikutus uupumusasteiseen väsymykseen (miehet)

koherenssin tunne suojasi naisia kyynistyneisyydeltä silloin, kun työ oli hyvin vaativaa (kuva 5.5) ja kun työ oli yksitoikkoista (kuva 5.6). Miehilläkin koherenssin tunne muunsi yksitoikkoisen työn ja kyynistyneisyyden suhdetta, mutta eri tavoin kuin naisilla (kuva 5.7). Miehillä, joilla oli vahva koherenssin tunne, yksitoikkoinen työ lisäsi selvästi kyynistyneisyyden oireita.

Koherenssin tunne suojasi jossain määrin naisten ja miesten ammatillista itsetuntoa (taulukko 5.4). Velvollisuudentunto ei vaikuttanut ammatilliseen itsetuntoon. Työn piirteistä voimavaratekijät, kuten työroolien selkeys, hyvät hallintamahdollisuudet ja monipuolinen työ selittivät parhaiten hyvää ammatillista itsetuntoa. Persoonallisuustekijöillä ja työoloilla ei ollut yhdysvaikutuksia ammatilliseen itsetuntoon.

Koherenssin tunne ja velvollisuudentunto selittivät itsenäisesti elämään tyytyväisyyttä (taulukko 5.5). Koherenssin tunteen merkitys elämään tyytyväisyydelle oli ylivertaisen suuri velvollisuudentuntoon verrattuna. Se selitti naisilla yli 20 prosenttia ja miehillä 18 prosenttia elämään tyytyväisyyden vaihtelusta työolojen vaikutuksen huomioon ottamisen jälkeen. Näin koherenssin tunteen merkitys elämään tyytyväisyydelle oli selvästi suurempi kuin työhyvinvoinnille.

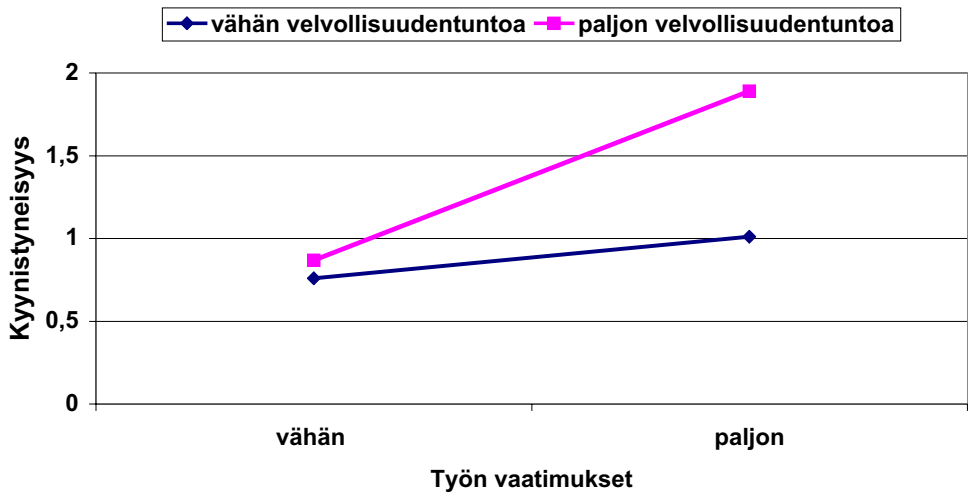
5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Taulukko 5.3. Kyynistyneisyyttä selittävät työolot, yksilölliset persoonallisuustekijät ja niiden yhdysvaikutukset naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262). Askeleella 1 lisätty työolot, askeleella 2 yksi persoonallisuustekijä ja askeleella 3 tilastollisesti merkitsevät yhdysvaikutukset työn piirteitten ja tutkitun persoonallisuustekijän välillä.

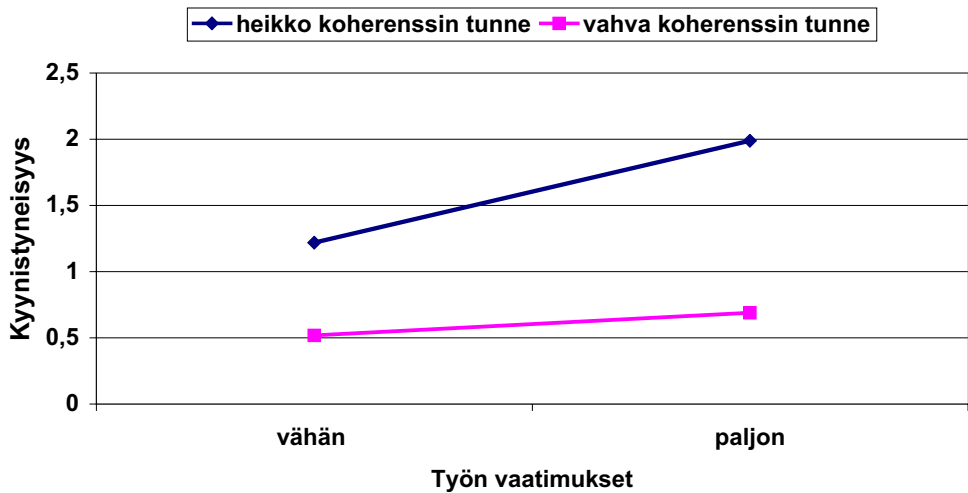
Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1a. Työolot		24,9 %	17,49***		22,4 %	14,71***
Työn vaatimukset	0,24***			0,19**		
Työn hallintamahdollisuudet	-0,01*			-0,06**		
Työroolien selkeys	0,07			-0,16*		
Työn yksitoikkoisuus	0,31***			0,16*		
Eristyneisyys työssä	0,13**			0,20***		
2a. Velvollisuudentunto	0,19**	3,2 %	11,74**	0,13*	1,3 %	4,23**
3a. Työolojen ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutukset		3,2 %	2,44*		2,7 %	1,79
Työn vaatimukset x velvollisuudentunto	0,14*					
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		31,3 %			26,4 %	
1b. Työolot		24,9 %	17,49***		22,4 %	14,78***
Työn vaatimukset	0,18***			0,07		
Työn hallintamahdollisuudet	0,02			0,00		
Työroolien selkeys	-0,04			-0,15*		
Työn yksitoikkoisuus	0,23***			0,11		
Eristyneisyys työssä	0,07			0,15**		
2b. Koherenssin tunne	-0,40***	15,2 %	66,63***	-0,38***	10,4 %	39,61***
3b. Työolojen ja koherenssin tunteen yhdysvaikutukset		2,9 %	2,64		2,5 %	1,95a
Työn vaatimukset x koherenssin tunne	-0,15*					
Työn yksitoikkoisuus x koherenssin tunne	-0,14*			0,13a		
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		43,0 %			35,3 %	

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

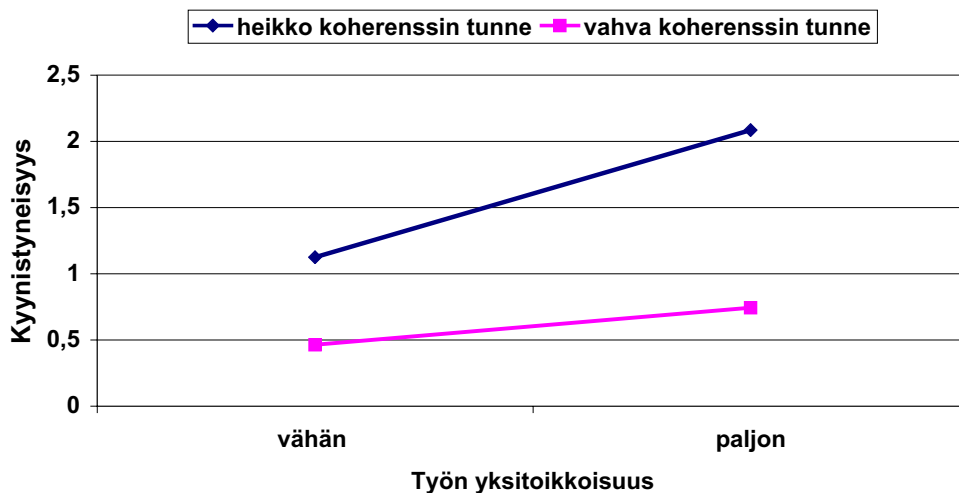


Kuva 5.4. Työn vaatimusten ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutus kynnistyneisyyteen (naiset)

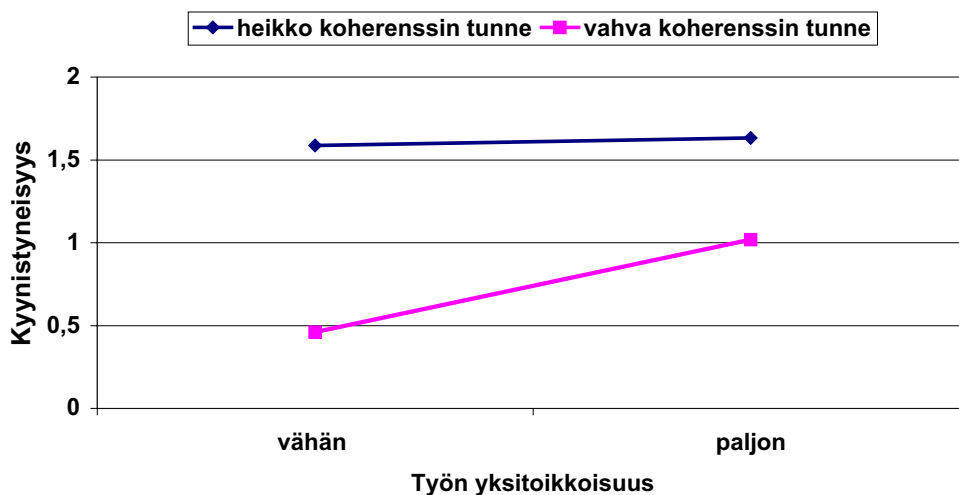


Kuva 5.5. Työn vaatimusten ja koherenssintunteen yhdysvaikutus kynnistyneisyyteen (naiset)

5. PERSONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?



Kuva 5.6. Työn yksitoikkoisuuden ja koherenssintunteen yhdysvaikutus kynnistyneisyyteen (naiset)



Kuva 5.7. Työn yksitoikkoisuuden ja koherenssintunteen yhdysvaikutus kynnistyneisyyteen (miehet)

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Taulukko 5.4. Heikentynyttä ammatillista itsetuntoa selittävät työolot, yksilölliset persoonallisuustekijät ja niiden yhdysvaikutukset naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262). Askeleella 1 lisätty työolot, askeleella 2 yksi persoonallisuustekijä ja askeleella 3 tilastollisesti merkitsevät yhdysvaikutukset työn piirteitten ja tutkitun persoonallisuustekijän välillä.

Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1a. Työolot		25,6 %	18,12***		22,0 %	14,40***
Työn vaatimukset	0,12a			0,11a		
Työn hallintamahdollisuudet	0,03			-0,17*		
Työroolien selkeys	-0,37***			-0,24**		
Työn yksitoikkoisuus	0,21**			0,18*		
Eristyneisyys työssä	0,01			0,01		
2a. Velvollisuudentunto	0,04	0,3 %	1,04	-0,02	0 %	0,16
3a. Työolojen ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutukset		2,6 %	1,85		1,5 %	0,97
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		28,5 %			23,5 %	
1b. Työolot		25,6 %	18,12***		22,0 %	14,51***
Työn vaatimukset	0,06			0,05		
Työn hallintamahdollisuudet	0,04			-0,12		
Työroolien selkeys	-0,36***			-0,25***		
Työn yksitoikkoisuus	0,14*			0,16*		
Eristyneisyys työssä	-0,01			-0,03		
2b. Koherenssin tunne	-0,23***	4,8 %	17,98***	-0,16*	2,2 %	7,54**
3b. Työolojen ja koherenssin tunteen yhdysvaikutukset		2,1 %	1,61		1,0 %	0,66
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		32,5 %			25,2 %	

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

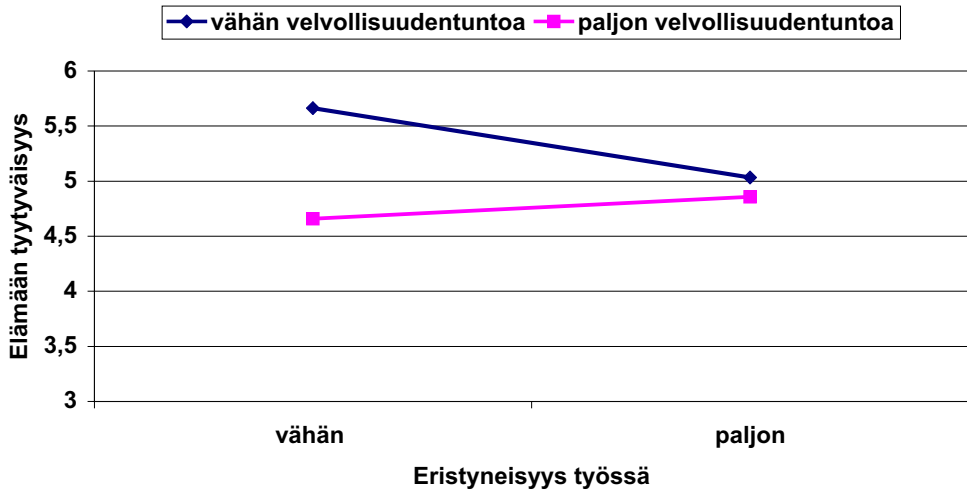
5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Taulukko 5.5. Elämään tyytyväisyyttä selittävät työolot, yksilölliset persoonallisuustekijät ja niiden yhdysvaikutukset naisilla (N = 270) ja miehillä (N = 262). Askeleella 1 lisätty työolot, askeleella 2 yksi persoonallisuustekijä ja askeleella 3 tilastollisesti merkitsevät yhdysvaikutukset työn piirteitten ja tutkitun persoonallisuustekijän välillä.

Selittävät tekijät	Naiset			Miehet		
	st. β	100 ΔR^2	F -muutos	st. β	100 ΔR^2	F -muutos
1a. Työolot		10,0 %	5,89***		21,1 %	13,72***
Työn vaatimukset	-0,06			-0,16*		
Työn hallintamahdollisuudet	0,11			0,11		
Työroolien selkeys	0,05			-0,02		
Työn yksitoikkoisuus	-0,11a			-0,17*		
Eristyneisyys työssä	-0,07			-0,30***		
2a. Velvollisuudentunto	-0,22***	5,0 %	15,33***	-0,15*	2,2 %	7,39**
3a. Työolojen ja velvollisuudentunnon yhdysvaikutukset		3,0 %	1,89a		2,2 %	1,48
Työssä eristyneisyys x velvollisuudentunto	0,15*					
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		18,0 %			25,5 %	
1b. Työolot		10,0 %	5,89***		21,1 %	13,71***
Työn vaatimukset	0,03			-0,01		
Työn hallintamahdollisuudet	0,08			0,06		
Työroolien selkeys	0,03			-0,02		
Työn yksitoikkoisuus	-0,01			-0,07		
Eristyneisyys työssä	-0,02			-0,21***		
2b. Koherenssin tunne	0,49***	20,8 %	78.89***	0,46***	18,3 %	77,17**
3b. Työolojen ja koherenssin tunteen yhdysvaikutukset		2,1 %	1,62		0,7 %	0,55
Selitysosuus (ΔR^2) yhteensä		32,9 %			40,1 %	

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?



Kuva 5.8. Työssä eristyneisyyden ja velvollisuudentunnon yhteisvaikutus elämään tyytyväisyyteen (naiset)

Ainoa yhdysvaikutus elämään tyytyväisyyteen koski työssä eristyneisyyttä ja velvollisuudentuntoa naisilla (kuva 5.8). Kun naistyöntekijä koki olevansa eristynyt työssään, vähän velvollisuudentuntoiset olivat vain vähän tyytyväisempiä elämäänsä kuin selvästi velvollisuudentuntoiset työntekijät. Sen sijaan kun työntekijä ei kokenut olevansa eristynyt työssään, olivat velvollisuudentuntoiset selvästi tyytymättömämpiä elämäänsä kuin muut. Eristyneisyys työssä näytti vaikuttavan selvästi epäsuotuisasti niiden hyvinvointiin, jotka eivät olleet velvollisuudentuntoisia. Sen sijaan hyvin velvollisuudentuntoiset olivat jopa lievästi tyytyväisempiä elämäänsä silloin, kun 'saivat olla' eristyneitä työssään.

5.4 Pohdinta

Tässä luvussa olen tutkinut kahden persoonallisuuden ulottuvuuden, velvollisuudentunnon ja koherenssin tunteen, oma- ja yhdysvaikutuksia työn piirteitten kanssa työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen. Tulokset vahvistivat käsitystä, jonka mukaan yksilölliset persoonallisuustekijät ovat yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, mutta niiden merkitys työhyvinvoinnille on vähäisempi kuin psykososiaalisilla työoloilla (Burisch, 2002; Diener & Lucas, 1999; Diener ym., 1999; Zellars ym., 1999, 2000). Koherenssin tunne oli velvollisuudentuntoa vahvemmin

yhteydessä hyvinvointiin työolojen vaikutuksen huomioon ottamisen jälkeen. Toisaalta persoonallisuustekijöillä ja työoloilla oli yhdysvaikutuksia työssä koettuun ja yleiseen hyvinvointiin, ja pieniäkin tilastollisia merkitseviä yhdysvaikutuksia on pidettävä ilmiön kannalta merkittävänä (McClelland & Judd, 1993).

Koherenssin tunne ja velvollisuudentunto merkityksellisiä hyvinvoinnille

Koherenssin tunne oli sekä naisilla että miehillä käänteisessä yhteydessä jokaiseen työuupumuksen oireeseen (hypoteesi 1a) ja vahvassa positiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (hypoteesi 1b). Koherenssin tunteella oli pääasiassa omavaikutuksia hyvinvointiin. Kahdeksasta mahdollisesta mallista (neljä selitettävää hyvinvointimuuttujaa molemmilla sukupuolilla) yhdessä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ja kahdessa muussa suuntaa antava yhdysvaikutus koherenssin tunteen ja työn vaatimusten tai työn yksitoikkoisuuden välillä. Lisäksi yhden yhdysvaikutuksen kohdalla yksitoikkoinen työ lisäsi vahvan koherenssin omaavien kyynistyneisyyttä. Näin oletus (hypoteesi 3a) sai vain osittaista tukea, eli vaikka koherenssin tunne oli itsenäisesti myönteisessä yhteydessä hyvinvointiin, se ei välttämättä suojaannut hyvinvointia erityisesti heikoissa työoloissa.

Voi tuntua yllättävältä, ettei koherenssin tunne vaikuttanut työn kuormitustekijöiden ja työuupumuksen väliseen suhteeseen niin, että vahva koherenssin tunne olisi suojaannut heikkojen työolojen vaikutuksilta. Antonovsky (1987) kuitenkin itse oletti salutogeenisessä mallissaan, että koherenssin tunne on nimenomaan suorassa yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen eikä toimi ns. moderaattorina muiden muuttujien välillä. Myös aiemmat tutkimukset ovat vahvistaneet käsitystä koherenssin tunteen suorista terveysvaikutuksista mutta päätyneet ristiriitaisiin tuloksiin yhdysvaikutuksista (Feldt, 1997; Flannery & Flannery, 1990; Kivimäki ym., 1998; Korotkov, 1993; Toppinen-Tanner & Kalimo, 2003).

Koherenssin tunteen suorat vaikutukset hyvinvointiin olivat työolojen vakioinnin jälkeenkin varsin merkittäviä. Koherenssin tunne selitti työolojen jälkeen noin 20 prosenttia lisää elämään tyytyväisyyden vaihtelusta ja vielä 10 prosenttia (miehet) tai 15 prosenttia (naiset) kyynistyneisyyden vaihtelusta. Koherenssin tunteen korrelaatiot muihinkin työuupumuksen oireisiin olivat korkeita. Kun koherenssin tunteen korrelaatiot masentuneisuuteen ja ahdistuneisuuteen ovat joissakin aiemmissa tutkimuksissa lähestyneet arvoa $-0,80$, on alettu epäillä, mitataanko silloin samaa tai ainakin hyvin lähellä toisiaan olevaa ilmiötä, vaikkakin eri suunnista (Geyer, 1997; Korotkov, 1993). Tämän pitkittäistutkimuksen aineiston pohjalta on myöhemmin mahdollista tarkastella oletusta koherenssin tunteesta terveyttä kuvaavana muuttujana.

Myös velvollisuudentunto oli selvässä, mutta käänteisessä, yhteydessä sekä työhyvinvointiin että yleiseen hyvinvointiin (hypoteesit 2a ja 2b). Velvollisuudentuntois-

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

uus oli sekä naisilla että miehillä positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen, työuupumuksen ”yttimeen” (Green, Walkey, & Taylor, 1991), ja käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Tarkastelluista hyvinvoinnin ulottuvuuksista ainoastaan ammatillinen itsetunto ei ollut yhteydessä velvollisuudentuntoon.

Kahdeksasta mahdollisesta mallista neljässä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus velvollisuudentunnon ja työn vaatimusten tai työn yksitoikkoisuuden välillä. Korostunut vastuun- tai velvollisuudentuntoisuus oli siis riski hyvinvoinnille erityisesti silloin, kun työn vaatimukset olivat suuret. Sen sijaan työn vaatimusten ollessa kohtuulliset ei velvollisuudentuntoisuus muodostunut merkittäväksi ongelmaksi. Näin siis persoonallisuustekijät, kuten edellisen luvun perusteella yksityiselämän kuormituksetkin, voivat korostaa huonojen työolojen haittoja työhyvinvoinnille.

Lisäksi merkittävää on, että tarkasteltaessa velvollisuudentunnon yhdysvaikutuksia työuupumuksen kahteen ydinolueeseen, uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen, tuloksena oli kolme merkitsevää yhdysvaikutusta neljästä mahdollisesta, ja jokainen yhdessä korkeiden työn määrällisten ja laadullisten vaatimusten kanssa. Näyttäisi siis siltä, että nimenomaan työelämän lisääntyneet henkiset vaatimukset haastavat tunnollisen ja velvollisuudentuntoisen työntekijän voimavarat.

Työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta koherenssin tunne on siis myönteinen voimavara, kun taas nykyisissä työoloissa korostunut velvollisuudentuntoisuus on hyvinvointia nakertava ja sitä uhkaava tekijä. Sen sijaan työnantajan näkökulmasta molemmat voivat olla – velvollisuudentuntoisuuskin ainakin rajatulla aikavälillä – hyödyllisiä ominaisuuksia; henkilökohtaisena ominaisuutena ilmeneviä voimavaroja voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti (Hobfoll, 1998 ja 2001). Tekeehän velvollisuudentuntoinen työntekijä parhaansa selvitäkseen kohtuuttomistakin vaatimuksista. Antonovskyn teorian (1979 ja 1987) mukaisesti työntekijä, jolla on vahva koherenssin tunne, kokee työnsä stressitekijät vähemmän kuormittavina ja paremmin hallittavina kuin henkilö, jolla on heikko koherenssin tunne. Sen sijaan hyvin velvollisuudentuntoinen työntekijä kokee suurta vastuuta työstään ja sen vaatimuksista. Siten työn vaatimuksetkin luultavasti koetaan vähemmän velvollisuudentuntoista työtoveria useammin kuormittavina.

Siispä työolot vai persoonallisuus hyvinvoinnin määrittäjinä?

Kuormittavat ja vähän voimavaroja tarjoavat työolot olivat selvästi persoonallisuustekijöitä vahvemmin yhteydessä työuupumusoireiluun (hypoteesi 4a). Samaan johtopäätökseen on päädytty kansainvälisissä tutkimuksissa tässä käytetyistä persoonallisuusmittareista poikkeavilla mittareilla (Schaufeli & Janczur, 1994; Piedmont, 1993).

5. PERSONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Lisäksi erityisesti koherenssin tunteella oli selvästi suurempi merkitys elämään tyytyväisyydelle kuin työuupumukselle (hypoteesi 4b). Myös ainoa havaittu persoonallisuustekijän ja työolojen välinen yhdysvaikutus elämään tyytyväisyyteen poikkesi havaituista yhdysvaikutuksista työuupumukseen. Kun yksilölliset tekijät joko suojaivat tai lisäsivät haitallisten työolojen vaikutuksia työuupumukseen, niin yhdysvaikutus elämään tyytyväisyyteen oli tätä mutkikkaampi: eristyneisyys työssä heikentää elämään tyytyväisyyttä työntekijöillä, jotka eivät ole erityisen tunnollisia tai velvollisuudentuntoisia. Sen sijaan hyvin tunnollisille ja vastuuntuntoisille työntekijöille kokemus eristyneisyydestä voi olla helpotus, joka ei välttämättä ainakaan vähennä tyytyväisyyttä elämään – haittapuolena on, että se samanaikaisesti näytti kuitenkin lisäävän työuupumusoireita.

Molemmat persoonallisuuden ulottuvuudet näyttivät selittävän naisten työuupumusoireiden ja elämään tyytyväisyyden kokonaisvaihtelusta enemmän kuin miesten, kun työolojen vaikutus oli ensin otettu huomioon. Erot eivät välttämättä olleet suuria, mutta ne olivat systemaattisia. Lisäksi tilastollisesti merkitseviä persoonallisuustekijöiden ja työolojen yhdysvaikutuksia esiintyi naisilla miehiä useammin. Naiset olivat myös velvollisuudentuntoisempia kuin miehet. Näyttäisi siis siltä, että tutkituilla yksilöllisillä ominaisuuksilla on suurempi merkitys naisten hyvinvoinnille kuin miesten. Tulosta ei kuitenkaan voi yleistää koskemaan koko persoonallisuutta, sillä tässä tarkastellut yksilölliset piirteet eivät mitenkään muodosta kokonaiskuvaavaa persoonallisuudesta. On kuitenkin mielenkiintoista, että edellisessä luvussa havaittiin miesten elämään tyytyväisyyden olevan naisia vahvemmin yhteydessä elämäntilanne-tekijöihin, kuten työoloihin ja yksityiselämän kuormitukseen. Naisten ja miesten väliset erot hyvinvoinnissa ja sen selittäjissä olivat joka tapauksessa kuitenkin vähäisiä yhtäläisyyksiin verrattuna.

Ammatillinen itsetunto ei heijastanutkaan persoonallisuustekijöitä

Tutkimukseen sisällytetyistä hyvinvoinnin osoittimista koherenssin tunne oli työolojen vakioinnin jälkeen vahvimmin yhteydessä elämään tyytyväisyyteen ja heikoimmin ammatilliseen itsetuntoon. Velvollisuudentuntoisuus oli yhteydessä kaikkiin muihin hyvinvoinnin osoittimiin paitsi heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Näin oletus siitä, että työuupumuksen oireista ammatillisen itsetunnon heikkeneminen heijastaisi enemmän persoonallisuutta kuin huonoja työoloja, ei tässä tutkimusjoukossa ja näillä muuttujilla mitattuna saanut vahvistusta (Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, 1989). Toisaalta tulokset tukevat edellisen luvun elämänkuormitusta koskevien tuloksien tavoin sitä havaintoa, että uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä selittävät ainakin osittain eri tekijät kuin heikentyneitä ammatillista itsetuntoa. Tämä vahvistaa kuvaa siitä, että ammatillinen itsetunto on osin erillään työuupumuksen

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

ytimen muodostavista uupumusasteisesta väsymyksestä ja kynnistyneisyydestä (Green ym., 1991; Lee & Ashforth, 1996; Leiter, 1993; Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker, 2002).

Persoonallisuuden ja työuupumuksen suhteen tutkimisen vaikeuksia

Tätä tutkimusta rajoittaa erityisesti kaksi seikkaa. Edellä on jo mainittu, että tässä yhteydessä on tutkittu ainoastaan kahden eri luonteisen yksilöllisen disposition yhteyksiä hyvinvointiin. Niistä ainoastaan koherenssin tunne esittäytyy sitä koskevan teorian ja mallien valossa kokonaisvaltaisena stressiteoreettisena selityksenä yksilöllisille terveys- ja hyvinvointieroille (Antonovsky, 1987, 1991, 1996). Velvollisuudentunnon voi olettaa tavoittavan selvästi rajatumman osan persoonallisuudesta. Persoonallisuuden ja sen hyvinvointivaikutusten kartoitus on mittava haaste. Jopa viiden faktorin mallin ('Big Five') kaltaista pyrkimystä persoonallisuuden kokonaishahmotukseen on pidetty liian suppeana hyvinvoinnin tutkimuksessa (Diener & Lucas, 1999). Tässä tutkimuksessa onkin pyritty selvittämään suomalaisessa tutkimusaineistossa, millainen merkitys persoonallisuustekijöillä ylipäätään voi olla työntekijöiden työuupumukselle ja toissijaisesti myös elämään tyytyväisyydelle.

Toinen tutkimusta rajoittava seikka liittyy oletukseen persoonallisuustekijöiden ja työuupumuksen syy-seuraussuhteista. Vaikka edellä todettiin, että tietyt persoonallisuustekijät olivat suorassa yhteydessä työuupumukseen, niin voidaanko silti olettaa, että nämä persoonallisuuden ulottuvuudet suoraan itsenäisesti lisäävät tai vähentävät työuupumusoireilua? Ihmiset voivat esimerkiksi hakeutua työhön ja tilanteisiin, jotka tuntuvat sopivan heidän persoonallisuudelleen, ja nämä työtilanteet voivat sitten edistää työuupumuksen kehittymistä (Schaufeli & Enzmann, 1998). Persoonallisuuden tai laajemmin yksilöllisten tekijöiden ja työkontekstin sosiaalisesti rakentunut kudos on niin moninainen, ettei voida edes varmuudella olettaa, että samassa työpaikassa samaa työtä tekevien työolosuhteet olisivat täysin samat ja siten mahdollinen työuupumus pelkästään yksilötekijöistä juontuvaa. Tilanteet ja vaatimukset ovat harvoin, varsinkaan työuupumuksen edellyttämällä pitkällä aikavälillä, samoja työntekijöiden välillä. Nykyisen kaltaisessa työelämässä monilla yksilöillä on mahdollisuus (tai pakko) luoda ja rakentaa valinnoillaan ja teoillaan työtään ja työympäristöään ja kokea ne eri tavoin. Näin ollen persoonallisuudellakin on merkitystä, etenkin vuorovaikutuksessa muiden seikkojen kanssa.

Työuupumuksin voi vahvistaa yksilöllisiä, pysyväksikin oletettuja persoonallisuuden ulottuvuuksia. Esimerkiksi työuupumuksen ja itsetunnon syy-seuraussuhteita käsitelleessä pitkittäistutkimuksessa (Rosse ym., 1991) havaittiin, että heikko itsetunto sekä ennusti työuupumusta että oli seuraus työuupumuksesta. Yhteys itsetunnon ja työuupumuksen oli kuitenkin vahvempi kuin työuupumuksesta itsetuntoon.

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

Persoonallisuus ei ole niin muuttumaton, etteikö ulkoinen todellisuus, esimerkiksi kroonisesti huonot työolot, voisi muovata sitä. Kolmas vaihtoehto, se, että itsetunto olisi säädellyt työolojen ja työuupumuksen suhdetta, ei toteutunut mainitussa tutkimuksessa. Näin ei siis voida sulkea pois sitä vaihtoehtoa, että käsillä olevassa tutkimuksessa työuupumus olisi myös vahvistanut velvollisuudentuntoisuutta ja heikentänyt koherenssin tunnetta. Asetelma ei kuitenkaan mahdollistanut tämän selvittämistä.

Post hoc analyysinä tutkin kuitenkin hierarkkisilla regressioanalyysillä, ennustiko jo vuonna 1985 mitattu koherenssin tunne työuupumusta ja elämään tyytyväisyyttä vuonna 1998, kun ensin oli vakioitu ikä, itse arvioitu terveys vuonna 1985 sekä työolot vuosina 1985 ja 1998. Koherenssin tunne ennusti hyvinvointia: vielä mainittujen vakiointien jälkeen se ennusti erittäin merkitsevästi ($p < 0,001$) sekä naisten että miesten elämään tyytyväisyyttä ja merkitsevästi naisten kyynistyneisyyttä ($p < 0,05$) ja heikentynyttä ammatillista itsetuntoa ($p < 0,01$). Ainakin koherenssin tunteesta voitiin siis varovaisesti ajatellen olettaa, että kyse on syy-seuraussuhteesta.

Johtopäätöksiä

Yksilöllisten tekijöiden roolia työhyvinvoinnin muotoutumisessa on tärkeä tutkia, koska tulokset suuntaavat työuupumusta ehkäiseviä toimenpiteitä: olisiko viisainta pyrkiä vaikuttamaan ennalta ehkäisevästi koko työyhteisöön vai ainoastaan tiettyihin yksilöihin? Tutkimuksella voidaan myös vaikuttaa taustaoletuksiin siitä, kenen vastuulla työuupumus on. Ovatko taustalla ”huonot tilanteet eivätkä huonot ihmiset” vai ”sittenkin” ”huonot ihmiset eivätkä huonot tilanteet” (Burisch, 2002)?

Tämä tutkimus on tuonut uutta tietoa persoonallisuustekijöiden, työolojen, työuupumuksen ja elämään tyytyväisyyden yhteyksistä. Korostunut velvollisuudentunto yhdessä työn korkeiden vaatimusten ja epäkohtien kanssa voi muodostaa korostuneen riskin työhyvinvoinnille. Epäilemättä vastuuntuntoinen työntekijä, se perinteisesti hyväksi suomalaiseksi työntekijäksi määritelty, hoitaa työnsä – ja ehkä muidenkin töitä – hyvin. Toisaalta kuormittuessaan ja uupuessaan tämän työntekijän aikaansaaminen vähenee, jolloin vähempi vastuuntuntoisuus olisikin parempi yksilölle – ja työnantajalle. Ja toisesta suunnasta katsottuna: silloin kun työssä esiintyvät vaatimukset ovat kohtuullisia, ei huomattavakaan tunnollisuus ja vastuuntuntoisuus altista työntekijää työuupumukselle.

Tulosten mukaan persoonallisuustekijöillä oli vaikutusta hyvinvointiin sekä itsenäisesti että yhdessä työolojen kanssa. Tämä ei anna aihetta ihmisten arvottamiseen tai syyllistämiseen ominaisuuksiensa takia, vaan kertoo ainoastaan sen, että toiset työntekijät voivat olla toisia alttiimpia työuupumukseksi kutsutulle kriisille, joka itsessään ei sisällä minkäänlaista häpeän arvolutausta (Burisch, 2002). Lisäksi osoitautui, että yksityiselämän kuormitusten tavoin monet persoonallisuustekijöiden

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

yhteydet hyvinvointiin muodostuivat merkityksellisiksi vasta silloin, kun työolot oli koettu kohtuuttomiksi. Näin tämänkin osatutkimuksen keskeisin johtopäätös on, että töitä on suunniteltava ja muutoinkin johdettava niin, että erilaiset työntekijät voivat selviytyä niistä uupumatta.

Jos ja kun persoonallisuustekijöilläkin on merkitystä työuupumuksen tai laajemmin terveysongelmien kehittymisessä, niin mitä silloin on tehtävissä muuta kuin kiinnittää huomiota työn kuormitustekijöihin? On esimerkiksi ehdotettu, että kohe-reussin tunne voisi melko lyhyenä kyselynä toimia terveydenhuollossa eräänlaisena terveydentilan heikentymisen riskin arviointikeinona (Suominen ym., 1996). On myös suositeltu organisaatioille henkilökohtaisia valmennusohjelmia esimerkiksi negatiivisuuden haittojen lieventämiseksi (Zellars ym., 1999, 2000).

Pienimuotoisemmin voi ehdottaa, että sekä työntekijän itse että esimiehen tehtävänä on säännöllisesti kuulostella, mitä yksittäinen ihminen haluaa ja tarvitsee selvittääkseen töistään ja työurallaan riittävän hyvin ja työkykyisenä (Piedmont, 1993). Kehityskeskustelut voivat parhaimmillaan tavoittaa myös yksilöllisten tekijöiden suuntaamia odotuksia ja mahdollisuuksia työssä. Ihmisten välisten yksilöllisten erojen aito ymmärrys ja hyväksyminen sekä toimiminen tämän ymmärryksen mukaisesti vievät esimiestä jo pitkälle hänen johtaessaan yhteisöään hyvin ja kestäviin tuloksiin töissä. Lisäksi jokaiselle työntekijälle on eduksi, jos hänellä on itsetuntemusta omista (ja muiden läheisten) työtä koskevista odotuksista ja toiveista sekä mahdollisuuksista ja rajoista nykyisessä työssä. Itsetuntemuksen lisäämiseksi työelämässä erilaisista koulutuksista ja oppaista (Hellsten, 1998; Saarinen, 2001; Sallinen, Kandolin, & Purola, 2002; Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen, & Sallinen, 1999) voi olla hyötyä. Työyhteisön ja työolojen monipuolinen kehittäminen saattavat saatujen tulosten perusteella edistää ennen kaikkea esimerkiksi hyvin velvollisuudentuntoisten työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä.

Lopuksi voi kysyä tämän luvun tulosten perusteella, tekevätkö jatkuvasti kasvavat ja moninaistuvat työn vaatimukset työntekijöiden yksilölliset erot eri tavoin näkyvämmiksi kuin koskaan aiemmin työn historiassa? Kun aiemmin vain jotkin erityiset tehtävät edellyttivät tietyn kaltaisia persoonallisuuden ominaisuuksia, niin ollaanko nyt kulkemassa suuntaan, jossa yhä useammassa työssä työn luonne haastaa työntekijän persoonallisuuden, kuten joskus aiemmin hänen fyysisen suorituskykynsä?

Lähteet

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping: new perspectives on mental and physical health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass .

5. PERSONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

- Antonovsky, A. (1990). A somewhat personal odyssey in studying the stress process. *Stress Medicine*, 6, 71–80.
- Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenic strengths. Teoksessa C.L. Cooper, R. Payne(toim.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process*, 67–104. New York, John Wiley & Sons.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence scale. *Social Science and Medicine*, 36, 725–733.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion.–*Health Promotion International*, 11, 11–18.
- Baker, M., North, D., & Smith, D. F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers.–*Psychology: A Journal of Human Behavior*, 34, 22–26.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, 16, 1–17.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621–656.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. Teoksessa D. Kahneman & E. Diener (toim.), *Well being: The foundations of hedonic psychology*, 213–229. New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Ropponen, T. (1992). *TSK. Miten käytät työstressikyselyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: Analysis of main and moderator effects. *Work and Stress*, 11, 134–147.
- Feldt, T. (2000). *Structure, stability and health promoting role in working life*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Feldt, T., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). Longitudinal factor analysis models in the assessment of the stability of sense of coherence. *Personality and Individual Differences*, 28, 239–257.
- Fischer, H. J. (1983). A psychoanalytic view of burnout. Teoksessa B. A. Farber (toim.),–*Stress and burnout in the human service professions*, 40–45. New York: Pergamon Press.
- Flannery, R. B., & Flannery, G. J. (1990). Sense of coherence, life stress, and psychological distress: A prospective methodological inquiry. *Journal of Clinical Psychology*, 46, 415–420.
- Frenz, A. W., Carey, M. P., & Jorgensen, R. S. (1993). Psychometric evaluation of Antonovsky's Sense of Coherence Scale.–*Psychological Assessment*, 5, 145–153.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.
- Gerlander, E.-M., & Ahola, K. (1998). Yksilöllinen toimintatapa huomioon työuupumuksen ehkäisyssä. Teoksessa *Terve työpaikka 13.–14.10. 1998. 45. Työterveyspäivät*, 75–76. Helsinki: Työterveyslaitos.

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

- Geyer, S. (1997). Some conceptual considerations on the sense of coherence. *Social Science and Medicine*, 44, 1771–1779.
- Glickauf-Hughes, C., & Mehlman, E. (1995). Narcissistic issues in therapists: Diagnostic and treatment considerations. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 32, 213–221.
- Green, D. E., Walkey, F. H., & Taylor, A. J. W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: a multicultural, multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 453–472.
- Hakanen, J. (2004). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R., & Sallinen, M. (1999). *Voiman läbteet. Työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564–584.
- Hellsten, T. (1998). *–Virtahopo työpaikalla: kofti hyvinvoivaa työyhteisöä*. Espoo: Writers's House.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J. d., & Bakker, A. B. (2003). Personality, work characteristics, and employee well-being: a longitudinal analysis of additive and moderating effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 20–38.
- Hällström, T., Lapidus, L., Bengtsson, C., & Edstroem, K. (1986). Psychosocial factors and risk of ischaemic heart disease and death in women: A twelve-year follow-up of participants in the population study of women in Gothenburg, Sweden. *Journal of Psychosomatic Research*, 30, 451–459.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 1–23.
- Janssen, P. P. M., Schaufeli, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of three burnout dimensions. *Work and Stress*, 13, 74–86.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284–297.
- Kalimo, R., Mutanen, P., Pahkin, K., & Toppinen-Tanner, S. (2001). Työssä jaksamisen voimavarat: työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. *Työ ja ihmisen*, 15, 73–82.
- Kalimo, R., Pahkin, K., & Mutanen, P. (2002). Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 18, 227–234.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä [Prevalence of burnout among Finnish working population]*. Helsinki: Työterveyslaitos.

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

- Kalimo, R., & Vuori, J. (1990). Work and sense of coherence: Resources for competence and life satisfaction. *Behavioral Medicine, 16*, 76–89.
- Kalimo, R., & Vuori, J. (1991). Work factors and health: the predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology, 64*, 97–115.
- Kivimäki, M., Kalimo, R., & Toppinen, S. (1998). Sense of coherence as a modifier of occupational stress exposure, stress perception, and experienced strain: A study of industrial managers. *Psychological Reports, 83*, 971–981.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Thompson, L., Griffiths, A., Cox, T., & Pentti, J. (1997). Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Applied Psychology, 82*, 858–872.
- Korotkov, D. L. (1993). An assessment of the (short-form) Sense of Coherence personality measure: Issues of validity and well-being. *Personality and Individual Differences, 14*, 575–583.
- 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*, 123–133.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: consideration of models. Teoksessa W. B. Schaufeli & C. Maslach (toim.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 237–250. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin, 114*, 376–390.
- McSherry, W. C., & Holm, J. E. (1994). Sense of coherence: Its effects on psychological and physiological processes prior to, during, and after a stressful situation. *Journal of Clinical Psychology, 50*, 476–487.
- Nagy, S., & Davis, L. G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports, 57*, 1319–1326.
- Niitamo, P. (1997). *PRF. Personality research form – persoonallisuustestin käsikirjan suomenkielinen laitos*. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Nilsson, I., Axelsson, K., Gustafson, Y., Lundman, B., & Norberg, A. (2001). Well-being, sense of coherence, and burnout in stroke victims and spouses during the first few months after stroke. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 15*, 203–214.
- Nowack, K. M. (1986). Type A, hardiness, and psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine, 9*, 537–548.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work and Stress, 8*, 110–129.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment, 5*, 164–172.

5. PERSOONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

- Piedmont, R. L. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61, 457–473.
- Poppius, E., Tenkanen, L., Kalimo, R., & Heinsalmi, P. (1999). The sense of coherence, occupation and the risk of coronary heart disease in the Helsinki Heart Study. *Social Science and Medicine*, 49, 109–120.
- Poppius, E., Tenkanen, L., Hakama, M., Kalimo, R., & Pitkänen, T. (2003). The sense of coherence, occupation and all-cause mortality in the Helsinki Heart Study. *European Journal of Epidemiology*, 18(5), 389–393.
- Pålsson, M. B., Hallberg, I. R., Norberg, A., & Björvell, H. (1996). Burnout, empathy and sense of coherence among Swedish district nurses before and after systematic clinical supervision. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 10, 19–26.
- Rosse, J. G., Boss, R. W., Johnson, A. E., & Crown, D. F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group and Organization Studies*, 16, 428–451.
- Ryland, E., & Greenfeld, S. (1991). Work stress and well being: An investigation of Antonovsky's Sense of Coherence model. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 39–54.
- Saarinen, M. (2001). *Tunne älysi — älyä tuntevasi*. Helsinki: WSOY.
- Sallinen, M., Kandolin, I., & Purola, M. (2002). *Elämisen rytmi. Kobi tasapainoa työn ja muun elämän välillä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonz-lez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., & Janczur, B. (1994). Burnout among nurses: A Polish-Dutch comparison. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 25, 95–113.
- Schaufeli, W., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W., Martinez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33, 464–481.
- 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, 53–66.
- Sears, S. F., Jr., Urizar, G. G., Jr., & Evans, G. D. (2000). Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 56–62.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Teoksessa C. L. Cooper & I. T. Robertson (toim.), *International review of industrial and organizational psychology*, 25–48. New York: John Wiley.

5. PERSONALLISUUSTEKIJÄT: HYVINVOINNIN VOIMAVARA VAI UHKA?

- Suominen, S., Helenius, H., & Blomberg, H. (1996). Koherenssin tunne koetun terveydentilan ennustajana. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 33, 7–15.
- Surtees, P., Wainwright, N., Luben, R., Khaw, K. T., & Day, N. (2003). Sense of coherence and mortality in men and women in the EPIC-Norfolk United Kingdom prospective cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 158, 1202–1209.
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B., Ohlson, C. G., Theorell, T., & Jones, I. (2000). The impact of sense of coherence and high-demand/low-control job environment on self-reported health, burnout and psychophysiological stress indicators. *Work and Stress*, 14, 1–15.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115–153.
- Toppinen-Tanner, S., & Kalimo, R. (2003). Psychological symptoms and competence at three organizational levels of industrial design: the main and moderating role of sense of coherence. *Psychological Reports*, 92, 667–682.
- Vahtera, J. (1993). *Työn ballinta, sosiaalinen tuki ja terveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vuori, J. (1993). *Health resources, job characteristics and health*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.), *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*, 392–412. New York: Russell Sage.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (1999). Mitigating burnout among high-NA employees in health care: What can organizations do? *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 2250–2271.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570–1598.

6 TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- **Miten työuupumus kehittyy runsaasti työuupumusoireita kokeneitten ja heidän kokemuksiaan tulkiten voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta?**
- **Millaisia ovat työuupumuksen taustatekijät, kun ilmiötä tarkastellaan välitöntä työympäristöä laajemmassa sosiaalisessa ja yksilöhistoriallisessa kontekstissa?**
- **Millä tavoin työuupuminen edetessään näkyy työssä, kotona ja kaikille yleistyneenä?**

6.1 Johdanto

Schaufelin ja Enzmanin (1998) koko työuupumustutkimuksen laajan historian kattavan katsauksen mukaan työuupumusta on ilmiön nimeämisestä 1970-luvulta lähtien yhtäältä tarkasteltu kliinisesti, potilastyön näkökulmasta ja toisaalta tutkimuksellisesti (mt. 6–7). Kliininen lähestymistapa on ollut kuvailevaa ja vailla yhteyttä analyttisemmin suuntautuneeseen tutkimustraditioon. Lähes yksinomaan kvantitatiiviseen lähestymistapaan perustuvaa työuupumustutkimusta voi taas moittia laadullisen, ilmiön syvällisempään ymmärtämiseen tähtäävän tutkimuksen laiminlyönnistä. Myös psykologisen stressitutkimuksen uranuurtaja Richard Lazarus (2001) on moitinnut yleensä psykologiaa ja erityisesti stressitutkimusta siitä, että niissä on ollut liian vähän tilaa yksilöllisen ja ilmiöitä koskevan variaation tutkimiselle. Nykyisin laadullisessa tutkimuksessa etsitään usein tietoisesti tällaista variaatiota (Eskola & Suoranta, 1998).

Lisäksi kyselylomakkeiden varassa toimiva tutkija samoin kuin lomakkeeseen vastaava henkilö ovat lomakkeen 'vankeja': tutkija voi yllättyä etukäteen valitsemiensa muuttujien välisistä yhteyksistä, mutta mitään sinänsä uutta, mitä hän ei ole osannut kysyä, ei aineistosta voi nousta esiin. Kyselylomakkeeseen vastaava taas ei yleensä voi tuoda esiin ominta ääntään. Esimerkiksi samaan vastaukseen voi päätyä täysin erilaisista kokemuksista ja perusteluista. Samaten tilastollisia menetelmiä käytettäessä voidaan havaita hyvin vakuuttava yhteys tutkittujen ilmiöiden välillä, mutta vaikeampaa voi olla luotettavasti tulkita tuon yhteyden sisältöä ja sen tuottanutta prosessia.

Tässä haastattelututkimuksessa pyrin kaventamaan kuvailevan ja selittävän, laadullisen ja määrällisen, yksilöllisen ja keskiarvoihin perustuvan sekä ilmiöiden yhteyksiä tulkitsevan ja niitä ennustavan, välisiä kuiluja. Empiirisenä ja käytännönläheisenä

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

tavoitteena on esittää laadullinen, teoreettisesti jäsentynyt kuvaus työuupumisesta ja sen taustoista runsaasti työuupumusoireilevien omiin näkemyksiin ja kokemuksiin perustuen, heidän ääntään ja 'tarinaansa' esiin nostaen. Teoreettisena tavoitteenani on tarkastella yleiseksi stressiteoriaksi kehitetyn voimavarojen säilyttämisteorian (conservation of resources theory; esim. Hobfoll, 1989) soveltuvuutta työuupumuksen (yksilöllisen) kehittymisen kuvaamiseen. Kun aiemmissa luvuissa tilastollisiin menetelmiin perustuva kuva työuupumuksesta on ollut muuttujakeskeistä ja siten vahvasti pelkistävää ja karsivaa, tässä pyrkimyksenä on tuoda esiin myös työuupumukseen liittyvien tekijöiden taustoja, moninaisuutta ja vaihtelevuutta.

Voimavarat hyvinvoinnin ytimenä

Voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1989, 1998, 2001; Hobfoll & Freedy, 1993; Hobfoll & Shirom, 1993) motivaatioteoreettisena ydinoletuksena on se, että ihmiset pyrkivät saavuttamaan ja ylläpitämään asioita, joita he arvostavat ja joita tässä kutsutaan 'voimavaroiksi'. Voimavarat voivat olla aineellisia objekteja (esim. työvälineet, talo, auto), olosuhteita (esim. vakinainen työ, hyvät työolot, tukea antavat sosiaaliset verkostot, hyvä avioliitto), henkilökohtaisia ominaisuuksia (esim. itsearvostus, sosiaaliset taidot) tai energian muotoja (esim. tieto, raha, henkiset energiat). Teorian mukaan stressikokemus (ja mahdollisesti myöhemmin työuupumus) kehittyy olosuhteissa, joissa 1) nämä arvostetut voimavarat tulevat uhatuiksi, 2) voimavarat menetetään tai 3) ihminen sijoittaa voimavarojaan eikä saa odottamaansa vastinetta.

Voimavarojen säilyttämisteorian ytimeen (Hobfoll, 1998, 2001) sisältyy kaksi keskeistä periaatetta ja neljä niistä johdettua seurauslausetta:

1. periaate: Voimavarojen menettämisen ensisijaisuus. Voimavarojen menettäminen on tärkeämpää hyvinvoinnille kuin voimavarojen saavuttaminen.
2. periaate: Voimavarojen sijoittaminen. Ihmisten on sijoitettava voimavarojaan suojautuakseen voimavarojen menettämiseltä, toipuakseen menetyksistä ja saavuttaakseen uusia voimavaroja.
1. seurauslause: Ne, joilla on paljon voimavaroja, ovat vähemmän alttiita voimavarojen menetykselle ja kyvykkäämpiä hankkimaan voimavaroja. Päinvastoin ne, joilla on vähemmän voimavaroja, ovat alttiimpia voimavarojen menetykselle ja vähemmän kykeneviä hankkimaan uusia voimavaroja.
2. seurauslause: Ne, joilta puuttuu voimavaroja, eivät ole ainoastaan alttiimpia menetyksille, vaan heillä alkuperäinen menetys todennäköisesti aiheuttaa myös tulevaisuudessa menetyksiä.
3. seurauslause: Ne, joilla on voimavaroja, ovat kykenevämpiä saavuttamaan voimavaroja, ja alkuperäinen voimavarojen saavuttaminen edistää myös

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

myöhempiä saavutuksia. Koska menetykset ovat tärkeämpiä kuin saavutukset, menetysten kierteet ovat merkityksellisempiä hyvinvoinnille ja voimakkaampia kuin saavutusten kierteet.

4. seurauslause: Ne, joilta puuttuu voimavaroja, myös välttävät ottamasta riskejä välttääkseen menettämästä jäljellä olevia voimavaroja, eli he ovat selvästi varovaisempia sijoittamaan voimavaroja kuin muut.

Viimeisen seurauslauseen väittämä sisältää esimerkiksi sen, että voimavaroja menettäneet ihmiset eivät ole valmiita sijoittamaan voimavaroja selviytyäkseen paremmin jostain kokemastaan menetyksestä, koska he pyrkivät mieluummin säästämään jäljellä olevia voimavarojaan. Hobfoll toteaa, että tämä väite kaippaa lisänäyttöä ja palaankin väitteeseen myöhemmin tulososassa.

Teoria ja haastatteluaineisto vuoropuhelussa

Voimavarojen säilyttämisteoriaa on hyödynnetty työhyvinvointitutkimuksissa tähän asti lähinnä hypoteesien muodostamisen ja testattavien tutkimusmallien taustateorian (Brotheridge & Lee, 2002; Grandey & Cropanzano, 1999; Lee & Ashforth, 1996; Taris, Schreurs, & Schaufeli, 1999). Tutkimustulokset ovat yleensä pääpiirteissään tukeneet voimavarojen säilyttämisteorian oletuksia. Tutkimukset ovat tosin perustuneet poikkileikkausasetelmiin, eikä niissä muutenkaan ole yritetty paneutua teorian olettamiin voimavarojen menetysten, uhkien ja sijoittamisen mekanismeihin ja kierteisiin. Myös Hobfollin omat kuvaukset työuupumuksesta (Hobfoll, 1998; Hobfoll & Freedy, 1993; Hobfoll & Shirom, 1993) hänen teoriasensa valossa ovat olleet melko yleisluonteisia ja perustuneet teoreettisiin tulkintoihin, joita hän on tehnyt työuupumusilmästä ja muiden tekemistä tutkimuksista. Teoriaa ei ole kehitetty työuupumusta silmällä pitäen vaan laajemmin selittämään elämän erilaisia stressikokemuksia.

Teoreettisena tavoitteenani onkin samalla arvioida, voidaanko voimavarojen säilyttämisteorian avulla kuvata ja ymmärtää yksilöllisiä työuupumiseen johtavia mekanismeja. Vuoroluentana tulkitsen siis tutkimusaineistoa voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta ja toisaalta myös teoriaa aineistoni avulla. Riskinä tällaisessa lähestymistavassa ovat kehäpäätelmät, mutta olen pyrkinyt välttämään tämän tarkastelemalla tutkimusaineistoani moneen otteeseen myös ilman voimavarojen säilyttämisteorian viitekehystä sekä tuomalla esiin teoreettiset tulkintani ja ratkaisuni lukijan arvioitavaksi.

Aikaisempien lukujen hypoteettis-deduktiivisen tai esimerkiksi 'grounded theoryn' puhtaasti induktiivisen lähestymistavan asemesta tutkimusotteeni on pikemminkin näiden väliltä, abduktiivinen (Dubois & Gadde, 2002). Kaikessa tutkimuksessa on

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

kyse teorian ja todellisuuden konfrontaatiosta ja yhteensovittamisesta. Toisin kuin induktiivisessa analyysimetodissa abduktiossa hyödynnetään kuitenkin olemassa olevia teorioita, ja toisin kuin hypoteettis-deduktiivisessa metodissa abduktiivisessa otteessa ollaan avoimempia aineistosta esiin nouseville havainnoille. Duboisin ja Gadden (2002) mukaan abduktiossa painotetaan olemassa olevien teorioiden kehittämistä ja tarkentamista enemmän kuin uusien teorioiden keksimistä. Abduktio on siis liikettä teorian, aineiston, viitekehyksen ja analyysin välillä. Ehkä edellä sanotun voisi kiteyttää ajatukseen, että tutkimuksessani voimavarojen säilyttämisen ja yleensä työuupumuksen teoria käy kääntymässä 'käytännössä' ja palaa sieltä, toivoakseni, entisestään viisastuneena.

Pyrkimyksenä on siis toteuttaa teorian kahta tehtävää tutkimuksessa: *teoria keinona*, jolloin teorian tehtävänä on edistää tutkimuksen tekemistä ja toisaalta *teoria päämääränä*, jolloin tavoitteena on teorian syventäminen tai edelleen kehittäminen (Eskola 1975, 161-164; Eskola ja Suoranta 1998, 82-83). Erityisesti ensiksi mainittu, teoria keinona, on lukuisia tulkintamahdollisuuksia avaavalle laadulliselle tutkimukselle usein vielä tärkeämpää kuin kvantitatiiviselle tutkimukselle (Eskola ja Suoranta 1998, 82-83).

Tässä luvussa tarkastelen työuupumisen sosiaalisia ja yksilöhistoriallisia taustatekijöitä, työuupumuksen kehittymistä ja kehittymistä selittäviä voimavaramekanismeja sekä työuupumuksen oireiden ilmenemistä ja syvenemistä. Tarkennettiin seuraavassa tarkastellaan haastatteluaineiston ja muun tutkimusaineiston sekä oman työuupumusteoriaa koskevan tietouteni esiin nostamia kuutta merkityksellistä taustatekijää: lapsuudenkodin käsityksiä työstä, alkuperäistä innostusta ja sitoutuneisuutta työhön, kroonisesti heikkoja työoloja, työ- ja organisaatiomuutoksia, yksityselämän kuormituksia ja ikääntymistä. Sen jälkeen kuvataan seitsemän runsaasti työuupumusoireilleen haastatellun työuupumuksen kehittymisen ydinkohtia voimavarojen menetysten, uhatuiksi tulemisen ja epäonnistuneen sijoittamisen näkökulmasta. Lopuksi kuvataan, miten työuupumus merkitsee edetessään voimavarojen menetysten kierrettä sekä työssä että kotona.

6.2 Menetelmät

Haastattelut

Tutkimuksessa haastateltiin 22 henkilöä, joilla oli runsaasti työuupumusoireita Terve lapsi kohorttiin perustuvan kyselytutkimuksen viimeisessä seurannassa syksyllä 1998 (ks. luvut 2-5). Työuupumusoireiden määrää arvioitiin MBI-GS-mittarilla (Schaufeli ym. 1996). Haastattelut toteutettiin joulukuun 1998 ja toukokuun 1999 välisenä aikana. Ne olivat kertaluonteisia, ja niiden kesto vaihteli puolestatoista tunnista nel-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

jään tuntiin. Sanatarkasti litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 800 sivua ykkösrivivälillä kirjoitettuna, eli keskimäärin noin 36 sivua yhtä haastateltua kohti.

Haastatelluista naisia oli 14 ja miehiä 8. Heidän ikänsä vaihteli 44:stä 55:een vuoteen. Haastateltaviksi pyrittiin valitsemaan tutkimusaineiston eniten työuupumusoireita kokeneet. Haastattelut aloitettiin kyselytutkimuksen aineiston keruun ollessa vielä kesken (muistutuskirjeen aikana). Kahden haastateltavaksi valitun ja siihen suostuneen kanssa ei onnistuttu järjestämään haastattelua tutkimuksen aikataulujen puitteissa. Yksi henkilö kieltäytyi haastattelusta. Näistä syistä haastatteleematta jäi muutamia kyselytutkimukseen osallistuneita, jotka työuupumusoireittensa perusteella olisivat kuuluneet haastateltaviin.

Haastatteluun osallistuneilla oli siis muuhun tutkimusaineistoon verrattuna runsaasti työuupumusoireita (taulukko 6.1). Työterveyslaitoksella (Kalimo & Toppinen, 1997) käytetyn työuupumusoireitten asteen kolmiportaisen luokituksen (paljon, jonkin verran, ei lainkaan oireita) mukaan haastateltavilla esiintyi työuupumusoireita seuraavasti:

- kolmella oli paljon jokaista työuupumuksen oiretta
- seitsemällä oli paljon uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden sekä jonkin verran heikentyneen ammatillisen itsetunnon oireita
- yhdellä oli paljon uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden muttei lainkaan heikentyneen ammatillisen itsetunnon oireita
- seitsemällä oli paljon uupumusasteisen väsymyksen sekä jonkin verran kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon oireita
- kahdella oli paljon uupumusasteisen väsymyksen ja jonkin verran kyynistyneisyyden muttei heikentyneen ammatillisen itsetunnon oireita
- yhdellä oli paljon uupumusasteisen väsymyksen, jonkin verran heikentyneen ammatillisen itsetunnon oireita muttei kyynistyneisyyden oireita
- yhdellä oli pelkästään paljon uupumusasteisen väsymyksen oireita (keskiarvo oli kuitenkin lähellä maksimia eli 5,4/6).

Alle puolet haastatelluista oli ollut sairauslomalla työuupumusoireiden takia (asiaa ei tosin tiedusteltu systemaattisesti), ja yksi heistä oli haastattelun ajankohtana edelleen pitkällä sairauslomalla. Yksi oli vastikään jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle ja yksi oli ollut viisi kuukautta työttömänä viimeisen 12 kuukauden aikana. Kuitenkin suurin osa haastatelluista oli jatkuvasti kokopäivätyössä (19) eikä heillä ollut missään vaiheessa ollut lääkärin toteamaa työuupumusta.

Haastateltavat olivat eläneet sosiaalisen nousun aikakauden Suomessa, ja heistä monen sosioekonominen asema oli noussut ainakin hieman lapsuudesta nykyhetkeen tultaessa. Kaikki sosioekonomiset ryhmät olivat edustettuina. Joukossa oli

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

peruskoulutukseltaan kansakoulun (8) tai keskikoulun (4) käyneitä sekä ylioppilaita (10). Osalta puuttui ammatillinen tutkinto kokonaan (4) ja osalla oli alempi (3) tai ylempi korkeakoulututkinto (4). Suurin osa oli käynyt ammattikoulun (4) tai opiskellut ammatillisessa oppilaitoksessa (7). Haastateltavien peruskoulutus tai ammatillinen koulutus tai siviilisäätö ei eronnut muista tutkituista. Hieman alle puolet työskenteli julkisella sektorilla (10) ja vastaavasti hieman yli puolet yrittäjänä (2) tai yksityisen työnantajan palveluksessa (10). Suuri osa haastatelluista (16) oli ollut koko ajan samassa työpaikassa eikä ollut kokenut työttömyyttä (19). Kuusi haastateltua toimi esimiestehtävissä.

Viimeisenä tutkimusajankohtana mitatut työolot poikkesivat odotetusti haastatelluilla selvästi muusta tutkimusjoukosta (taulukko 6.1). He kokivat työolonsa huomattavasti muita rasittavammiksi. On huomionarvoista, että eroja on havaittavissa jo vuoden 1985 työoloissa niin, että haastatellut kokivat jo tuolloin työn vaatimukset suuremmiksi ja toisaalta työn hallintamahdollisuudet ja työroolien selkeyden heikommiksi kuin muut.

Haastatellut kokivat työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan ja kodista työhön suuntautuvan ristiriidan muita suuremmiksi. Lisäksi heidän keskimääräinen koherenssin tunteensa (Antonovsky, 1979 ja 1987) oli muita hieman heikompi vuonna 1985, ja tämä ero vain kasvoi vuoteen 1998 mennessä. Haastateltujen koherenssin tunne heikkeni selvästi 13 vuodessa, kun taas muilla se parani. Haastateltujen hyvinvointi eri osoittimilla mitattuna oli vuonna 1998 selvästi heikompi kuin muiden. Osittaisia eroja psyykkisissä (GHQ-12; Goldberg, 1972) ja somaattisissa oireissa esiintyi jo 13 vuotta aiemmin. Sen sijaan koetussa terveydentilassa, stressissä ja elämään tyytyväisyydessä (Pavot & Diener, 1993) ei ollut 13 vuotta aiemmin eroja haastateltujen ja muiden välillä.

Haastattelujen kulku

Haastatteluissa pyrittiin syventämään kyselyn avulla saatavaa käsitystä työuupumuksen kehittymisestä ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä sekä selviytymisen edellytyksistä. Haastatteluteemoilla pyrittiin kattamaan sekä työelämän että muun elämän keskeiset kokemukset ja käännteet.

Haastattelut toteutettiin vapaamuotoisina teemahaastatteluina. Itse tein puolet haastatteluista eli 11, Laura Varis haastatteli kuutta ja Pirkko Järvenpää viittä tutkituista. Haastatteluilla oli yhteinen runko ja mallikysymykset, joita haastattelijat noudattivat joustavasti tilanteen ja haastateltavan ehdoilla. Haastateltavan oli mahdollista kertoa haluamansa laajuisesti esimerkiksi työoloistaan tai muun elämänsä tilanteesta.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Haastattelun yleisteemoja olivat:

- tämän hetkinen työtilanne, oman työn/työpäivän kuvaus ja muutokset työssä
- työuran nousut ja laskut, voimavarat ja uupuneisuus työhistorian aikana
- tämän hetkinen kuormittuneisuus- tai työuupumusepisodi:
- kuormituksen kehittyminen ja taustalla olevat työn ja yksityiselämän ei-työperäiset syyt jaksamisen ongelmille
- muutoksen mahdollisuus, edellytykset ja teot: omat ja työpaikan toimet
- aiempi kuormittuneisuus: erot ja yhtäläisyydet nykyiseen, toipuminen
- työntekijäidentiteetti ja työn merkitykset
- elämänkulun nousut ja laskut
- tavoitteet elämässä
- työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan suhteet, tärkeimmät asiat elämässä
- työtulevaisuus ja eläkkeelle siirtyminen
- lopetus: haastattelukokemuksen arviointi, tutkimuksen eteneminen, lapsuuden aikaisten tutkimusvastausten näkeminen ja kopiot niistä.

Haastattelun yhteydessä haastateltavia pyydettiin piirtämään kolme 'elämänviivaa': 1) työuraa, 2) yleistä elämäntulkua sekä 3) henkistä vireyttä ja voimavaroja työuralla kuvaavat kronologiset viivat. Viivojen avulla haastateltavat arvioivat ja arvottivat yksinkertaisena jatkumona hyviä ja huonoja vaiheita elämässään työelämään siirtymisestä nykyhetkeen. Viivoja pyydettiin jatkamaan halutun pituisesti myös tulevaisuuteen. Lisäksi haastateltaville lähetettiin etukäteen pohdittavaksi ja täytettäväksi elämäntavoite-kysely (Little, 1983). Siinä vastaajille annettiin mahdollisuus nimetä yhdestä seitsemään sen hetkistä tärkeää henkilökohtaista tavoitettaan elämässä ja lisäksi arvioida kolmea tärkeintä tavoitettaan muun muassa tavoitteen toteutumisen todennäköisyyden, vaikeuden ja hallittavuuden suhteen. Elämänviivoja ja -tavoitteita olen käyttänyt taustalla tulkintojeni varmentamisessa, eikä niitä ole tässä kuvailtu.

Triangulaatio analyysivälineenä

Analyysissä käytettävissäni oli 800 sivua haastattelupuhetta, niiden yhteydessä haastateltavien piirtämät elämänviivat ja elämäntavoitteet arviointineen sekä haastateluista vuosien 1961–63, 1985 ja 1998 kvantitatiivisten kyselyaineistojen pohjalta tehdyt yksilölliset yhteenvedot. Lisäksi käytettävissäni olivat Pirkko Järvenpään pro gradu työtä varten tekemät tarinatiivistelmät haastateltavista sekä omat varhaiset yhteenvedot haastattelujen teemoista.

Tutkimushankkeen puitteissa olikin ainutkertainen mahdollisuus monipuoliseen triangulaatioon, joka laajimmillaan viittaa erilaisten aineistojen, teorioiden, menetelmien ja useampien tutkijoiden käyttöön samassa tutkimuksessa (Denzin, 1978).

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Taulukko 6.1. Työoloja, muun elämän kuormituksia, yksilöllisiä tekijöitä, hyvinvointia ja terveyttä koskevia keskiarvoja haastatelluilla (N = 22) ja muussa tutkimusaineistossa (N = 510).

	Haastateltujen (N = 22) keskiarvo	Muun tutkimus- joukon (N = 510) keskiarvo	t'
<i>Työolot 1985²</i>			
Työn vaatimukset	2,96	2,68	*
Työn hallintamahdollisuudet	3,53	3,89	*
Työroolien selkeys	4,06	4,29	*
Työssä eristyneisyys	2,04	1,79	a
Työn yksitoikkoisuus	2,18	1,98	ns.
Työn epävarmuus	1,82	1,56	ns.
Työn arvostus	3,86	3,96	ns.
<i>Työolot 1998</i>			
Työn vaatimukset	3,47	2,78	***
Työn hallintamahdollisuudet	3,14	3,84	***
Työroolien selkeys	3,83	4,32	***
Työssä eristyneisyys	2,17	1,90	a
Työn yksitoikkoisuus	2,13	1,89	ns.
Työn epävarmuus	1,95	1,62	**
Työn arvostus	3,82	4,07	*
<i>Muut työtiedot</i>			
Työtunnit viikossa 1998	44,9	42,9	ns.
Työpaikkojen lukumäärä 1985-1998	1,6	1,8	ns.
Työttömyyskertojen lukumäärä 1985-1998	1,2	1,4	ns.
Työstä kotiin suuntautuva ristiriita 1998	2,83	1,75	***

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

<i>Muun elämän kuormitukset</i>				
Kotityöhön käytetyt tunnit viikossa 1998	24,3	21,4	ns.	
Kodista työhön suuntautuva ristiriita 1998	1,36	1,13	**	
Kielteisten elämäntapahtumien lukumäärä	7,43	5,16	**	
<i>Yksilölliset persoonallisuustekijät</i>				
Koherenssin tunne 1985	4,82	5,15	*	
Koherenssin tunne 1998	4,04	5,30	***	
Velvollisuudentuntoisuus 1998	10,73	7,80	***	
Suoriutumisen tarve 1998	7,18	8,15	ns.	
Hallinnan tarve 1998	4,17	4,27	ns.	
<i>Hyvinvointi ja terveys 1985</i>				
Elämään tyytyväisyys	3,91	4,02	ns.	
Stressi	2,41	2,10	ns.	
Psyykkiset oireet (GHQ 12)	2,24	1,97	*	
Somaattiset oireet	2,01	1,68	**	
Itse arvioitu terveys	3,14	3,26	ns.	
<i>Hyvinvointi ja terveys 1998</i>				
Uupumusasteinen väsymys	4,93	1,34	***	
Kyynistyneisyys	3,45	1,11	***	
Heikentynyt ammatillinen itsetunto	2,28	1,42	***	
Elämään tyytyväisyys	3,24	5,04	***	
Psyykkiset oireet (GHQ 12)	3,23	1,97	***	
Somaattiset oireet	2,77	1,75	***	
Itse arvioitu terveys	3,00	3,77	***	
Työkyky	5,59	8,24	***	

¹ t-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; a p < 0,10

² muuttujien tarkempia tietoja ei selitetä tässä yhteydessä, mutta niitä on esitelty aiemmissa luvuissa

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Kahden tutkijan tulkinnat samasta aineistosta sekä monien menetelmien ja aineistojen yhtäaikainen tarkastelu toivat analyysiin erilaisia näkökulmia ja tarkistusmahdollisuuksia, mitkä lisäsivät tulkintojen ja koko tutkimuksen luotettavuutta. Pirkko Järvenpää on myös lukenut tämän luvun ja kommentoinut tulkintojeni osuvuutta ja yhtenevyyttä hänen tulkintojensa kanssa.

Haastatelluista tekemissäni kvantitatiivisissa kyselytutkimusten yhteenvedoissa keskityin erityisesti vuoden 1985 ja 1998 työoloihin ja vuonna 1998 kysytyihin kielteisiin elämäntapahtumiin (kaksi esimerkkiä on kuvissa 6.1 ja 6.2). Aineisto jaettiin kunkin summamuuttujan (työn vaatimukset, työn hallintamahdollisuudet, työroolien selkeys, eristyneisyys työssä ja työn epävarmuus, kielteiset elämäntapahtumat) osalta viiteen yhtä suureen ryhmään (-2 on heikoin viidennes, eli esimerkiksi eniten työn vaatimuksia kokenut viidennes, 0 on keskiryhmä, ja +2 on 'paras' viidennes, eli esimerkiksi vähiten työn vaatimuksia kokenut viidennes). Poikkeuksena vuoden 1985 työn epävarmuus perustui vain yhteen viisiportaiseen kysymykseen, jolloin 'viidennes' määräytyi vastausasteikon perusteella (-2 työn jatkuminen hyvin epävarmaa – +2 ei epävarmuutta). Kvantitatiiviset yhteenvedot pohjautuivat kunkin haastatellun sijoittumiseen viiden työhyvinvoinnille keskeisen työolosummamuuttujan sekä kielteisten elämäntapahtumien lukumäärän osalta muodostettuihin viidenneksiin (-2 – +2). Näin pystyin vertailemaan ja suhteuttamaan haastattelujen ja kyselyvastausten kuvaa työoloista ja yksityiselämän kuormituksista.

Työuupumus kuvataan usein salakavalasti ja hitaasti, usein huomaamattomista työn kroonisista epäkohdista kehittyväksi ongelmaksi (Schaufeli & Enzmann, 1998). Työssään uupunut ihminen ei välttämättä kykene tarkoin ajoittamaan, koska hänen hyvinvointinsa alkoi heiketä ja ylikuormittuneisuus lisääntyä ja mitkä työolotekijät missäkin vaiheessa tuottivat kuormittuneisuutta. Niinpä tausta-ajatuksenani oli, etteivät haastateltavat välttämättä osaisi kuvata tai muistaisi, miten he kokivat työolonsa 13 vuotta aikaisemmin. Ainutkertainen mahdollisuus oli tarkastella, millaisia työuran aikaisia 'työoloprofiileja' työuupumusoireita runsaasti kokeneille muodostuisi. Olen antanut kyselyaineistolle saman subjektiivisen selonteon statuksen kuin haastatelluaineistolle. Niitä ei siis ole asetettu toisilleen vastakkaisiksi, vaan ne on nähty toisiaan valottavina ja täydentävinä tiedon lähteinä.

Haastatelluaineiston analyysissä hyödynsin Atlas.ti-ohjelmaa (Muhr, 1997). Olen useaan otteeseen lukenut haastattelut ja tehnyt niihin liittyen muistiinpanoja ja alustavia koodauksia. Alustavat koodaukset ja haastatellutiivistelmäni olivat yleisluontoisia ja puhtaasti aineistosta nousevia. Ne käsittelivät muun muassa työn kuormituskokemuksia, muun elämän tapahtumia, oireita, työn hyviä puolia ja selviytymiskeinoja sekä tulevaisuuden tavoitteita ja odotuksia. Lopulliset koodaukset olivat sekä aineistolähtöisiä että teoreettisia, ja niissä hyödynsin voimavarojen säilyttämisteorian käsitteitä.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Voimavarojen säilyttämisteoria tarjosi riittävän väljän teoreettisen viitekehyksen aineiston teoreettiseen koodaamiseen. Tarkastelin tulkintojani kriittisesti myös siitä näkökulmasta, vääristikö tai supistiko teorian mukainen tulkinta aineistoa ja jäikö jotain esimerkiksi koodaamatta tästä syystä. Tämän tein ensinnäkin palaamalla alkuperäiseen 'ilmiö- ja kokemustason' koodauksiini. Lisäksi tulkintojeni varmentamisessa palasin toistuvasti edellä kuvaamaani muuhun laadulliseen ja määrälliseen materiaaliin niiden sisältöjä vertaillen.

6.3 Kokemuksia työuupumuksesta

Työuupumisen sosiaalinen ja yksilöhistoriallinen konteksti

Työuupumus ei ole aiemmissa kirjan luvuissa esiteltyjen tutkimusten perusteella selvästikään pelkästään välittömän työympäristön aikaansaama ongelma. Tämän haastattelututkimuksen aineistoista oli nostettavissa esille kuusi työuupumisen sosiaaliseen ja yksilöhistorialliseen kontekstiin kytkeytyvää teemaa: (1) lapsuudessa opitut mallit ja viestit siitä, mitä työ on ja miksi sitä tehdään, (2) alkuperäinen myönteinen työmotivaatio, innostus tai (yli)suuret työtä koskevat odotukset, (3) työolojen epäkohdat ja muutokset työoloprofiileissa 13 vuoden aikavälillä, (4) välitöntä työympäristöä laajemman työn sosiaalisen kontekstin muutokset, esimerkiksi organisaatiossa tapahtuneet muutokset, (5) yksityiselämän kuormitukset sekä (6) ikä työssä jaksamisessa ja jaksamisen selityksenä.

***”Meil on kyl aina arvostettu työtä ihan hirveesti kotona”:* kodin mallit työstä**

Kerätär (1997) on ansiokkaassa tutkielmassaan eritellyt 1930-luvulla syntyneen jälleerakentamisen ja nousun sukupolven käsityksiä työstä ja niiden yhteyksiä työuupumukseen työuran loppuvaiheessa 1990-luvulla. Roosin sukupolviluokituksen (1987) mukaan tämän tutkimuksen haastatellut ovat 1940-luvulla sodan aikana ja sen jälkeen syntyneinä jälleerakennuksen sukupolvea seuraava suuren murroksen sukupolvi. Haastatelluista noin joka kolmannen kanssa oli keskusteltu lapsuudenkodissa vallinneista työkäsityksistä. Käsitykset olivat kuitenkin varsin yhdenmukaisia. Vielä tämänkin sukupolven edustajien lapsuudenkodissa työ oli ollut itsestänselvyys, elämäntapa ja elämisen ehto. Samalla se oli kuitenkin ollut myös arvostuksen ja ihmisenä hyväksytyksi tulemisen ehto – aivan kuten tänäkin päivänä. Tosin harva sitä nykyisin sanoisi näin eksplisiittisesti.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

- Miten sinun lapsuudenkodissas olisi vastattu tähän työn merkitystä kysyttäessä? Mitä he ajattelivat siitä, että miksi ihmisen on tehtävä työtä?
- Varmaan aika lailla samanlainen näkemys, kun kumpikin vanhempi oli palkkatyössä, vaikka maalla asuttiin niin ei sitä maata ollu, että se oli vaan tämän omakotitalo ja tontti siinä pieni, mistä ei tule siitä elantoo... työ varmaan, niin no, työ on semmonen, että kuului johonkin, ehkä se on vähän semmonen lunastaa paikkansa yhteiskunnassa sillä, että on työssä ja on semmonen oma arvostuskin siinä sitten mukana ja toisten arvostus. Sit se, tietenkin se eläminen helpottuu kyllä ainakin, jos on töitä, saa siitä rahaa (18M)⁵.

Vanhempien työ oli ollut hyvin konkreettista tekemistä ja sen lisäksi, että työ oli konkreettisena seurauksenaan antanut elannon, myös työn tulokset olivat yleensä olleet hyvin konkreettisia. Tämä työn tulosten konkreettisuus oli jotakin, jota ilman monet haastateltavat kokivat jäävänsä nykyisessä työssään.

Mun lapsuudenkoti on maalaistalo, jossa työ on hyvin konkreettista ja siellä on aina hyvin konkreettiset seuraukset että mitä tekee tai jättää tekemättä (...) Raadanta on sellanen sanonta, joka tietyllä tavalla kuvaa, se on elämäntapa. Sinänsähän työ merkitsee nykyään kaiken kaikkiaan sitä, että tavallaan tulee hyväksytyks. Se on niinkun yhteiskunnan normien mukaista ja vanhassa yhteiskunnassa se oli erityisen #epäselviä sanoja#. Kyllä silloin työtä ilman muuta on arvostettu. Se on tällanen luterilainen asenne (9M).

Tuohon aikaan nimenomaan fyysisten voimavarojen panostaminen työhön oli ollut itsestäänselvyys. Puhe lapsuudenkodissa vallinneista suhtautumistavoista työhön ei sisältänyt viittauksia rakentavien selviytymiskeinojen malleista ylikuormittavissa tilanteissa. Selviytymiskeinoksi pelkistyi työstä suoriutuminen, olipa se millaista raadantaa hyvänsä.

Naisille oli kasvatuksessa saatettu korostaa naisen itsenäistä ja taloudellisesti riippumatonta asemaa, johon oli avautunut mahdollisuus nimenomaan menestyksekkään työuran myötä. Miehiä oli edelleen kasvatettu vastuunkantajiksi ja elämän ulkoisten puitteiden turvallisuuden takaajiksi. Tunnollisuus oli tärkeä hyve. On mahdotonta arvioida, miten suuri merkitys työuupumiselle oli näissä lapsuudesta välittyneillä arvostuksilla sekä käsityksillä miehen ja naisen rooleista ja vastuista. Epäilemättä ne olivat kuitenkin tärkeitä lähtökohtia tavoille suhtautua työhön ja tehdä sitä. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti nämä arvostukset ja käsitykset viestittivät sitä, että työhön oli sijoitettu itseä säästämättä voimavaroja, ja vastineena oli saatu paitsi toimeentulo, niin myös ihmisarvo itsen ja muiden silmissä.

⁵ Alla olevissa tekstisitaatioissa numerokirjainyhdistelmä kertoo juoksevan numeroinnin mukaisen haastattelunumeron (1-22) sekä sukupuolen (N = nainen, M = mies). Haastateltujen nimet on muutettu.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Meil on kyl aina arvostettu työtä ihan hirveesti kotona ja mun äiti on hyvin voimakkaasti painottanut sitä, että työ on tosi tärkeää. Että naisella pitää olla aina oma työ ja oma virka ja oma toimeentulo ja itsenäinen, ettei tarvi olla riippuvainen kenestäkään (20N).

”Työ on ollu mulle oikeen intohimo”: alkuperäinen innostus työuupumuksen edellytyksenä?

- Mitä se, että oot työssä niin mitä se on merkinny sulle ylipäänsä?
- Kyl se nimenomaan merkitsee itsenäisyyttä, siis taloudellista itsenäisyyttä, sit merkkää nimen omaa selkeätä yhteiskunnallista identiteettiä ja tuota...just sitä kautta hyvätyksi tulemista, arvostetuksi tulemista. Ja myös se, että tuntee tekevänsä jotain yhteiskunnan rakentamiseksi ja on niinku ansainnu paikkansa tavallaan maailman kaikkeudessa tekemällä työtä ja lunastamalla sen mihin koulutuksen on hankkinu tekemällä sitä työtä ja kehittämällä myöskin sitä työtä. Ei vaan niiku vaivataksen sitä, mitä eteen tulee vaan miettimällä... panemalla henkisen panoksensa siihen, että miten tätä työtä voitais kehittää. Että se paremmin yhteiskuntaa palvelis. Kyl se merkitys ehkä näissä asioissa on... Se ei suinkaan sillee oo... niin ongelmatonta, ett ihmisillähän on hyvin kuitenkin erilaisia näkemyksiä siitä, mitä varten ne tekee työtä. Toisille se on vaan välikappale ja joillekki se on koko elämä (10N).

On esitetty, että työuupumusta voivat kokea ne, jotka ovat aloittaneet työuransa innostuneina (Edelwich & Brodsky, 1980; Ayala M. Pines, 1993) tai joilla on ollut epärealistiset, idealistiset odotukset työltä (Brill, 1984; Edelwich & Brodsky, 1980) mutta jotka ovat kokeneet vähitellen syvenevän pettymyksen ja illuusoiden karisemisen jokapäiväisessä työssään. Tutkimusnäyttöä uran alkuvaiheen työasenteiden vaikutuksista työuupumukseen ei kuitenkaan juuri ole (Schaufeli & Enzmann, 1998). Haastattelujen perusteella varovaisestikin arvioiden korkeintaan puolen haastatelluista voi päätellä alun perin olleen korostuneen motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Näistä vain muutamalla, kuten yllä siteeratulla Ritvalla, voi työuupumuksen taustalla arvioida olleen erityisen suuria ihanteita ja kovia odotuksia siitä, millaisia päämääriä työssään haluaa edistää. Kuitenkin suuri osa haastatelluista ei tuonut esille työuransa alkuvaiheeseen tai myöhempäänkään vaiheeseen liittyneitä ihanteellisia odotuksia eikä myöskään korostuneen voimakasta alkuperäistä sitoutumista työhön.

Tehtyjen haastatteluiden perusteella on luonnollisesti vaikea arvioida työntekijöiden alkuperäistä suhdetta työhön, odotuksia työltä tai työtä koskeneita valintoja. Kuitenkin myös kyselyaineiston tiedot tukevat edellä esitettyjä havaintoja. Haastatelluista 13 piti 13 vuotta ennen haastatteluja tehdyssä kyselytutkimuksessa työtä erittäin tärkeänä elämänsisältönä. Haastatellut eivät kuitenkaan poikenneet

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

aineiston muista yli 500 tutkitusta sen suhteen, miten tärkeänä elämänsisältönä tai tyhjiön täyttäjänä elämässä työ oli nähty työuran alkupuolella 13 vuotta aikaisemmin. Myös haastattelujen yhteydessä piirrettyjen työuran ja työssä jaksamisen etenemistä kuvaavien elämänniivojen perusteella suurimmalla osalla työuralla oli ollut nouseva trendi työuran alusta eteenpäin, kunnes jossain vaiheessa seurasi lasku tai suoranainen romahdus. Vain kolmannes haastateltavista muotoili 'tarinansa' elämänniivoilla siten, että viivat olivat korkeimmillaan työuran alussa.

Selvästikin modernissa työelämässä työhön on mahdollista sijoittaa liikaa voimavaroja, vaikkei olisikaan alun perin kokenut 'olevansa tulessa' eli tuntenut suurta innostusta ja motivaatiota työssään. Voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta työuupumus selittyisikin liian yksinkertaisesti, jos jokaisen työuupumuksen taustalla olisi vain liikaa työltään hamuava nuori työntekijä. Eron eri ihmisten työtä koskevien mahdollisten odotusten ja tavoitteiden välillä voi havaita vertailtaessa alla olevia tekstisitaatioita. Sekä Päivi että Satu työskentelivät opetustehtävissä, mutta kun Päivi toi monessa yhteydessä esiin kauaskantoiset tavoitteensa hyvän edistämistä työssä, Satu nimesi itsensä leipätyöläiseksi.

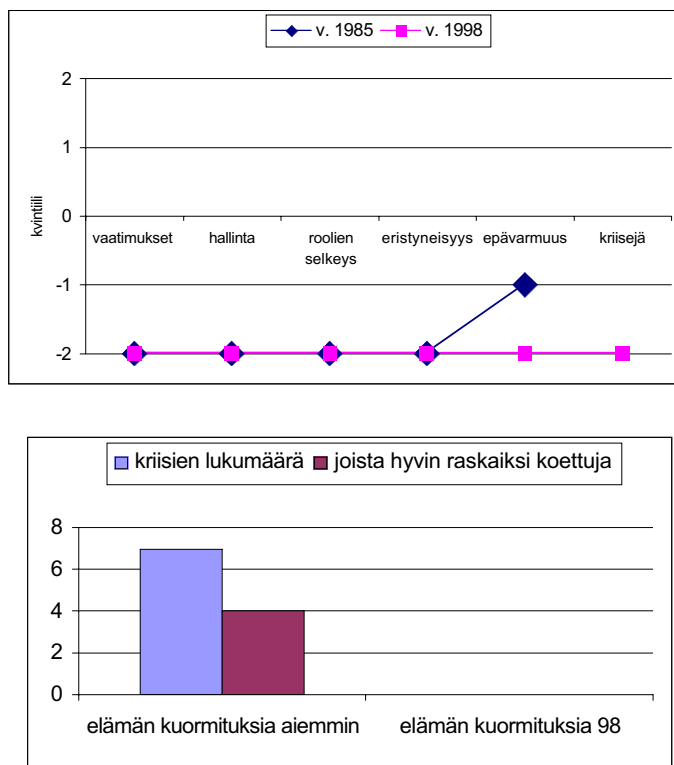
- No tuo, tuo onkin vielä käymättä, että mitkä asiat antaa sinulle voimia?
- Aijai... (huokaus). No mä oon sillä lailla kiinnostunu ihmisestä ja ihmisen kasvusta ja siitä niinkun ihmisen henkisestä kasvusta, että miten me saatas tää ihmiskunta, ihmiskunnan tietosuu tavallaan kohoamaan ja se ehkä, sitä mä oon yrittäny opiskelijoillekin tuoda esiin, että miten tärkeätä ja oleellista se on, että kun me lapsiakin kasvatetaan, et me niiden ajattelutaitoja ja näitä, ymmärrystä ja tämmöstä pystyttäis edistämään...(20N)
- Mutta, että noin muuten työura on ollut aika tasasta sitten?
- Tasasta sillä tavalla, että sanosin, että mä oon semmonen ihminen, että mulle riittää se, et mä teen työni ja mä tiän, et mä oon todella ihan sillai hyvä opettaja ja haluan tehdä sen, mutta ei se mulle siis sillai merkitse.
- Se ei oo sun tärkein elämän aluees?
- Ei, ei suinkaan. Se on mulle se, että mä saan leivän, mä oon ihan leipätyöläinen, mut silti mä, varmaan moni ei sitä tiedä (naurahtaa).
- Nii, ettei tarvii heijastua.
- Eikä se oo mulle tärkeä, että oonks mä hyvä tai huono, mutta sikäli, et pääsee helpommalla ku on hyvä.
- Kyl se varmaan aika monta hankausta tietäis koululaisten kanssa, jos sä...
- Just se, että siltä kannalta, mutta ei mulla mitään kunnianhimoa, ei minkäänlaista (17N).

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

”Tietynlaista matalalentoo se on ollu (koko työura)...”: työuupumuksen pitkät juuret

Työuupumuksen kehittymistä on siis luonnehdittu hitaasti kehittyväksi, salakavalaksi prosessiksi, jossa työn kuormitustekijät ikään kuin huomaamatta voivat pitkällä aikavälillä johtaa työuupumukseen. Tästä syystä oli kiinnostavaa tarkastella, millaisia haastateltujen työolot olivat olleet 13 vuotta aiemmin vuonna 1985 ja miten ne olivat kehittyneet vuoteen 1998 mennessä.

Jokaisesta haastatellusta tekemäni työoloprofiilin perusteella (esimerkit kuvat 6.1 ja 6.2) saattoi nähdä, että runsaasti työuupumusoireilleet haastateltavat kuuluivat heikoimpiin viidenneksiin vuonna 1998 yleensä vähintään kahden keskeisen työolon (työn vaatimukset, hallintamahdollisuudet, roolien selkeys, eristyneisyys tai työn

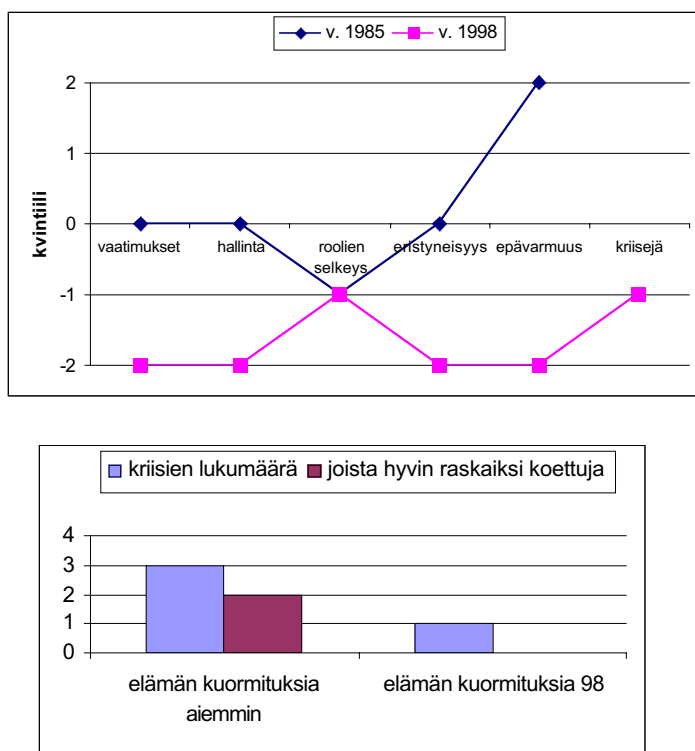


Kuva 6.1. Haastateltavan (22N) sijoittuminen työolokvintileihin tutkimuksen seurantavuosina 1985 ja 1998 sekä kielteiset elämäntapahtumat arvioituna vuonna 1998.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

epävarmuus) suhteen. Merkille pantavaa on, että useiden haastateltujen työolot olivat olleet keskimääräistä heikkomat jo vuonna 1985. Itse asiassa haastateltavista lähes puolta (9) luonnehtivat heikot työolot jo vuonna 1985, mikä kertoo todella pitkän aikavälin työuupumuksen riskitekijöiden historiasta ja vahvistaa tämän kirjan toisessa luvussa havaittua tulosta. Esimerkiksi kuvassa 6.1 Helenan työolojen historia oli äärimmäisen raskas, sillä hän oli arvioinut työolonsa molempina ajankohtina selvästi keskimääräistä kielteisemmin. Lisäksi hän oli kokenut monia yksityiselämän kuormituksia.

Hieman yli puolella haastatelluista työolot olivat selvästi heikentyneet 13 vuoden aikana (kuva 6.2). Näistä vain kolmella työolot olivat kuitenkin olleet hyvät 13 vuotta aiemmin, vaan ne olivat yleensä silloinkin olleet korkeintaan keskinkertaiset (arviot



Kuva 6.2. Haastateltavan (5N) sijoittuminen työolokvintileihin tutkimuksen seurantavuosina 1985 ja 1998 sekä kielteiset elämäntapahtumat arvioituna vuonna 1998.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

työoloista keskikvintiilin tuntumassa). Työuupumuksen riskitekijöiden tausta näyttää siis usein olevan hyvin pitkällä työhistoriassa – jopa pitemmällä kuin aiempien tutkimusten pohjalta on osattu odottaa. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan työn voimavarat ovat siis monilla olleet uhattuina jo 13 vuotta aiemmin.

“Jos ei firmassa olis näitä saneerauspuuhia ja muuta, niin voimavarat ois ihan täällä hyvällä puolella”: työuupuva työelämän muutosten kourissa

Hobfoll korostaa voimavarojen säilyttämisteoriassaan (Hobfoll, 1998, 2001) stressin sosiaalista ja kulttuurista kontekstia ja kritisoi vallalla olleiden ‘yltiöindividualististen’ psykologisten stressiteorioiden lähestymistapoja. Hobfollin mukaan yksilöllisiin stressin arviointiprosesseihin keskittynyt stressiteoretisointi sivuuttaa sen, että monet kuormitustekijät ovatkin kulttuurisesti jaettuina ja siinä mielessä objektiivisia. Lisäksi sivuutetaan se, että yksilöt kuuluvat laajempiin sosiaalisiin verkostoihin ja ympäristöihin, jotka usein vaikuttavat stressin taustalla. Tästä syystä onkin kiinnostavaa, että omissa kirjoituksissaan Hobfoll kuvaa työuupumista erityisesti voimavarojen sijoittamisen (vailla siitä saatuja riittäviä vastineita) näkökulmasta ja sivuuttaa laajemmat voimavarojen menetykset ja uhat – melko yksilökeskeisesti siis. Haastatellut olivat kuitenkin kokeneet monia ulkoisia voimavarojen menetyksiä tai uhkia voimavarojen menettämisestä.

Kaksi kolmasosaa haastatelluista kertoi kohdanneensa selkeitä omaan työhön ulottuvia välittömän työympäristönsä ulkopuolisia muutoksia tai muutospaineita. Nämä muutokset eivät muodostaneet mitään yhtenäistä kokonaisuutta. Ne kuvasivat tämän päivän työelämässä tapahtuvia erilaisia joko äkillisiä katkoksia ja häiriöitä tai hitaita kehitystrendejä ja prosesseja, jotka edellyttivät melkoista sopeutumista ja voimavarojen sijoittamista uusista haasteista selviytymiseksi. Olennaista on, että nämä muutokset merkitsivät usein lisääntyneitä työn vaatimuksia ja olivat siten voimavarojen säilyttämisteorian olettamia menetyksiä tai uhkia omille voimavaroille. ‘Makrotason’ muutos saattoi merkitä esimerkiksi sitä, että julkisen sektorin perinteisten tehtävien rinnalle muodostui osin vastakkaiseksi koettu vaatimus tulosvastuusta.

Että meitä viedään sellaseen suuntaan, että me enemmän ja enemmän oltais niin kun liikelaitostyyppisiä, vaikka meidän tavallaan tehtävänasettelu on toisenlainen. Meidän pitäis tukea viranomaisten riippumatonta osaamista tällä meidän tutkimusalueella pääsääntöisesti ja näin pois päin. Sitten meille kumminkin asetetaan taloudellisiin vaatimuksiin sen lisäksi. Siis tän tyyppisten paineiden kasautuminen ja lisääntyminen ja jotkut on kokenu asian niin, että ei sitten jaksu sitä (9M).

Vielä rajumpaa uhkaa voimavaroille merkitsi oman työn loppuminen ja siirto ylhäältä päin tulevalle päätöksellä kokonaan osaksi toista organisaatiota. Työuupu-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

muksen yksilöstä riippumattomista tekijöistä kertoo Outin uusi työ, jossa hän seurasi aiemmin tehtävässä ollutta työuupunutta.

...Mähän menin silloin toukokuun lopussa, kun meit oli 20 sieltä ex-firmasta, jotka tuli ja sit sanottiin, että lokakuun lopussa, loppuun mennessä kaikki on sit uudella työnantajalla. Mä itse tietysti olin huolissani, että sanottiin, että kaikille tietotekniikan tekijöille tietysti on töitä. Mä olin kuitenkin ensimmäinen, joka tuolta sit lähti, että toukokuun lopussa, muut tuli vasta lokakuussa, että koska ne todella tarvitsi. Siinä oli justinsa yks mun edeltäjä, mun ikänen, niin se oli joulusta asti ollu burnouttina siinä ja kyl mä, ihan suoraan sanoen, en ihmettele (naurahtaa), et kun se on jotenkin niin semmosta se homma... (5N)

Tässä tapauksessa koko organisaatiokulttuuri oli niin kiireen ja kuormituksen leimaamaa, että työterveyshuollon voi tavallaan ajatella olleen osa tätä kulttuuria.

- Oletko ollut yhteydessä -kun susta on tuntunut ettet ole jaksanut oikeen- niin mihinkään työterveyshuoltoon tai semmoiseen? Sä olet ilmeisesti verenpaineen takia käynyt siellä, niin onko teillä ollut puhetta tästä...jaksamisasiasta siellä?
- No on siellä ollu puhetta... (ja kiireestä ja semmoisesta?) Joo, mut se on niinku yleistä siellä se kiire, ettei se oo mitenkään poikkeavaa, että siellä on kaikilla, must tuntuu sit vähän, että... Jotenkin semmosen käsityksen mä oon saanu tästä.
- Niin, ettei siellä työterveyshuollossa että ku menee sanomaan et on kiire ni...
- Niin... (naurahtaa) Ei, se kun se ihmetteli sitä verenpainetta, että miten se nyt on... Kun mä silloin elokuussa kävin ja silloin mul oli ihan hyvät arvot. Ja sit mä menin syyskuun lopulla, niin olikin jo nousu molemmat. Niin se sitä ihmetteli, että osaanko mä mitenkään sanoa, että mistä se vois johtuu. Mä sanoin, et kyl mä oletan, et se ois vaan tästä kiireestä (5N).

Haastateltavan käsityksen mukaan uupumisen ongelmat eivät olleet mitenkään harvinaisia, mutta ainakaan hän ei ollut tietoinen, että yrityksessä olisi ryhdytty toimiin tilanteen parantamiseksi.

- Onko mitään, mitä sä voisit mainita, että siellä olisi tehty teidän jaksamisenne hyväksi toistaseks tai...?
- En tiedä, en tiedä kyllä.
- Eli ne asiat eivät ehkä ole kauheesti pinnalla kuitenkaan sitten ollut siellä?
- Joo, no ei kai sitten. Mä aattelin justiin että kun, aattelin just tätä... ihmistä, joka siinä on burnouttina, ja on hoidossa, jatkuvasti on... käy vielä hoidossa ja syö lääkkeitä ja kaikkee. Että tiedetään et tämmöstä on, hän ite sanoi ettei hän oo ainoo, että siellä on paljon muitakin, mutta... Sillä tavalla justinsa, talosta on... samassa tilanteessa, joo. Mä ajattelin, ettei sit kuitenkaan sen kummal-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

lisemmin, että luulis et siinä vaiheessa alettais jo vähän miettii. (Alkaisi kellot soida... jotain pitäis tehdä...) Niin, joo, mutta ei mitään. En tiedä, vähän outo mun mielestä (5N).

Outin kokemukset olivat osittain yhteneväisiä Marjan kokemusten kanssa. Vaikka työuupumusta on perinteisesti tutkittu yksilötasolla, voivat työuupumus ja sen riskitekijät oletettua useammin olla kollektiivinen, työkuultuuriin kytkeytyvä ilmiö.

Ihmiset on siellä jatkuvasti töissä, ne on yökaudet siellä töissä, iltakaudet siellä töissä. Ihmiset tekee kotona töitä... Niin kyl siellä ihmiset revitään... kyllähän siitä maksetaan. Mut kyllä siel on hirveesti hommia ja ihmiset on kyllä väsyneitä ja varsinkin nyt, mitä mä oon jutellu, niin siellä on ihan entistä tiukempaa... Ja sit kun tavoitteet vaan aina nousee ja pitäis vaan enemmän osata ja koko ajan tulee uutta teknologiaa...(6N).

Myös Marjan ja hänen työovereittensa 'mikrotason' kokemusten taustalla olivat 'makrotason' organisaatiokulttuuri ja ratkaisut.

- Niin... Koska semmosii irtisanomisii hirveen paljon siellä on tapahtunu, että on niinku outsourcattu näitä, eli siis tota (...) annettu kokonaisuuksii... (Ulkoistettu?) Ulkoistettu, niin, joo, on. Että semmosii hommii ja sitten niistä johtuvii irtisanomisii on tapahtunu paljon, eli sitähän siellä tapahtuu koko ajan, ja siellä, mä muistan, 900 oli henkilömäärä joskus aikoinaan, niin nyt siel on varmaan parisataa... eli koko ajan...Eli se muuttaa muotoaan koko firma, et siel on, suurin osa on nyt omia yrityksiä, jotka hoitaa niitä ja, semmost irtisanomista on ollu. Et silloinhan sul ei oo sitten vaihtoehtoa (6N).

Muita haastateltujen kokemia välittömän työympäristön ulkopuolisia mutta siihen vaikuttaneita muutoksia olivat esimerkiksi toimitusjohtajan vaihtuminen ja sen myötä välitön irtisanomishuhujen käynnistyminen, työn muodollisten pätevyysvaatimusten muuttaminen ja sitä kautta irtisanotuksi tuleminen, kansainvälistymisen mukanaan tuomat muutokset, hallinnollisten muutosten myötä lisääntyneet tai muuttuneet asiakasryhmät, henkilöstöleikkaukset joko suuressa tai pienemmässä mittakaavassa jonkun työyhteisössä jäädessä eläkkeelle, heikko perehdytys vaativiin uusiin käyttöjärjestelmiin, poukkoileva, jatkuva organisaation uudistaminen, lyhytjänteiseksi koettu johtamiskulttuuri, jossa tehtävään sitoudutaan yhdeksi–kolmeksi vuodeksi ja sitten siirrytään uraputkessa eteenpäin sekä eri organisaatioiden 'reviirikamppailun' myötä oman työn vaatimusten muuttuminen ja lisääntyminen. Laajempi hyvinvoinnille merkityksellinen sosiaalinen konteksti saattoi olla myös oma ammattikunta, kuten tyypillisesti lääkäreillä ja opettajilla.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

- Joo just. Miten sä arvelet, et mistä johtuu että lääkärin on vaikee hakea apua sitten...?
- Kyl se tietysti on sitä, että... lääkärithän on kaikki vähän tämmösii megalomaa-nisia, ett se on jo... jotenkin kuuluu siihen imagoon semmonen selviäminen ja pärjääminen ja... osaaminen ja... niin kun sen inhimillisen haavoittuvuuden ja heikkouden tunnustaminen. Kyllä se on äärettömän vierasta tässä ammattikun-nassa. Et siitä edes puhuttas ääneen, et ei ainakaan silloin puhuttu vielä kun mä oon opiskellu (10N).

Jos lääkärille avun hakeminen itselle oli vierasta, niin opetustehtävissä työskentelevät taas toimivat usein eristyksissä vailla yhteistyötä. Opettajan työssä merkittävä sosiaalinen konteksti oli myös oppilaiden asuinympäristö, jonka ongelmat Sadun mukaan heijastuivat suoraan luokkahuoneeseen ja edellyttivät usein kaiken kiireen keskellä opettajalta sielunhoitajan ja ainoan uskotun aikuisen roolia ”maailman isoimpien asioiden” parissa.

- Kaikkein eniten sen (oppilaiden muuttumisen) huomaa siinä, joka heijastuu tietenki kaikille tunneille niin tää tämmönen levottomuus ja ylivilkkaus ja rauhattomuus ja semmonen tyytymättömyys, semmonen niin kun, semmonen joku semmonen, ettei hirveen sillai kauheen onnellisia ei oo sillai semmonen se kokonaiskuva. Ne on niin paljon kokenu tota...
- Niin, et se tulee jo muualta ku vaan, ett ne ois tyytymättömii koulunkäyntiin vaan?
- Ei. Vaan se tulee sieltä... niin kodeissa on paljon kaiken näköstä ja...Varsinkin tolla alueella tosiaan mis mä oon töissä (17N).

On vaikea suoraan osoittaa niitä mekanismeja, joilla makrotason muutokset ja kollektiiviset tekijät välittyvät yksilön hyvinvointikokemuksiin. Lisäksi välittäviä mekanismeja ja tekijöitä (erilaisia ja eritasoisia uhkia voimavaraille ja niiden menetyksiä) voi luultavasti olla moniakkin seurauksena yhdestäkin isommasta voimavarojen ulkoista menetystä merkitsevästä muutoksesta. Merkille pantavaa on kuitenkin näiden ulkoisten muutosten yleisyys tässä aineistossa.

”Kato yks asiahan on nyt aina jotenki helppo pitää käsissä”: työn ja yksityiselämän kuormitukset

Työn ja muun elämän kuormitusten ja hyvinvoinnin yhteyksien (ks. myös luku 4) tarkastelemiseksi muodostin aluksi teoreettisen kehikon työn ja muun elämän koe-tuista kuormituksista (taulukko 6.2). Stressitekijät, työssä tai muussa elämässä koh-datut, voidaan karkeasti jakaa akuutteihin eli lyhytkestoisiin ja kroonisiin eli pitkäkes-toisiin (House, 1987; Kessler, 1997; Wheaton, 1996). On siis mahdollista, että työssä

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Taulukko 6.2. Työn ja muun elämän akuuttien ja pitkäkestoisten kuormitusten teoreettinen jäsenitys.

	PITKÄÄN KESTÄNYT TYÖN KUORMITUS	AKUUTTI TYÖN KUORMITUS	EI TYÖN KUORMITUKSIA
PITKÄÄN KESTÄNYT MUUN ELÄMÄN KUORMITUS	1 "kasautuneet krooniset kuormitukset työssä ja elämässä"	4 "työssä äkillinen romahdus muiden elämän vaikeuksien keskellä"	7 "muun elämän ylivoimaiset kuormitukset"
AKUUTTI MUUN ELÄMÄN KUORMITUS	2 "esim. elämänkriisin myötä kamelin selän tauttuminen pitkään jatkuneen työkuor- mituksen jälkeen"	5 "eri elämän alueiden akuuttien ristiriitojen kasautuminen"	8 "työn voimavarojen romahdus akuutissa elämänkriisissä"
EI MUUN ELÄMÄN KUORMITUKSIA	3 "puhdas työperäinen työuupumus"	6 "äkillinen romahdus työssä, mikä johtanut työuupumusoireiluun"	9 "työuupumusoireita vaikka ongelmaton elämäntilanne"

Taulukko 6.3. Haastateltavien sijoittuminen työn ja muun elämän akuuttien ja pitkäkestoisten kuormitusten teoreettiseen kehikkoon.

	PITKÄÄN KESTÄNYT TYÖN KUORMITUS	AKUUTTI TYÖN KUORMITUS	EI TYÖN KUORMITUKSIA
PITKÄÄN KESTÄNYT MUUN ELÄMÄN KUORMITUS	2M, 10N, 11N 15N, 18M, 22N	1N, 4N, 6N, 5N, 20N, 21M	
AKUUTTI MUUN ELÄMÄN KUORMITUS	7N, 8N, 12N, 17N	16M	
EI MUUN ELÄMÄN KUORMITUKSIA	9M, 13N, 14M	3M, 19M	

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

tai yksityiselämässä oli esiintynyt akuutti ja/tai krooninen kuormitustekijä tai sellaista ei ollut esiintynyt. Lisäksi koetin testata ruudukon sisällöllistä mielekkyyttä nimeämällä löyhästi kunkin ruudukon kuvaaman kuormitustilanteen. Koska haastateltavat oli valittu nimenomaan runsaiden työuupumusoireiden perusteella, en olettanut kenenkään sijoittuvan ruutuihin 7-9.

Tämän jälkeen pyrin sijoittamaan haastatellut kehikkoon. Kriteerinä ei ollut mikä tahansa kuormitus, vaan sellainen, jonka haastateltava nosti esille jossain muodossa elämäänsä rasittaneena ja jotain henkilökohtaista voimavaraa selvästi kuluttaneena tekijänä. Odotusten mukaisesti kaikki haastatellut olivat kokeneet pitkäkestoisia epäkohtia työssään (taulukko 6.3). Osa oli lisäksi kokenut akuutteja kuormituksia työssään. Suurin osa oli kokenut lisäksi pitkäkestoisia ja osa myös akuutteja yksityiselämän kuormituksia. Tilanteet eivät siis olleet teoreettisessa kehikossa nimetyin mukaisesti puhtasrajaisia, vaan tyyppillistä oli, että uupumisoireista kärsinyt kertoi kokeneensa sekä työssä että muussa elämässä kroonisia ja osin akuuttejakin kuormituksia.

Haastatteluisissa esiin nousseet yksityiselämän äkilliset tai pitkittyneet kuormitukset olivat pääasiassa samoja kuin luvussa 4 kyselymenetelmällä kartoitetut: taloudellisiin vaikeuksiin, terveydentilaan, aviollisiin vaikeuksiin ja muihin perheenjäseniin kohdistuviin huoliin ja lähipiirin kuolemantapauksiin liittyviä elämänkuormituksia. Lisäksi neljällä naispuolisella haastatellulla oli hoitovastuuta iäkkästä äidistään, minkä he raskaiden työpäivien ja -viikkojen ohessa kokivat kuormittavana. Äkilliset työelämän kuormitukset käsittivät yleensä edellä mainittuja laajemman organisatorisen kontekstin mukanaan tuomia kielteisiä muutoksia: irtisanomisia, pakkosiirtoja toisiin tehtäviin, työyksikön palvelujen ulkoistamisia, mutta myös sellaisia yksittäisiä asioita kuin esimiehen kuolema tai työpaikan homeongelman puhkeaminen.

Niitä, jotka kertoivat muun elämän virranneen suhteellisen tasaisesti ja vain työn tuottaneen selviä kuormituksia, oli vain noin neljäsosa haastatelluista. Suurin osa nimesi siis haastattelun yhteydessä jonkin yksityiselämän asian tai asioita, jotka olivat verottaneet heidän voimavarojaan. Se, minkä merkityksen työssä jaksamiselleen haastatellut antoivat näille asioille, on kuitenkin toinen kysymys.

Haastateltavat kokivat yksityiselämänkin ongelmien heijastuvan työssä jaksamiseen. Kuitenkin lähes kaikki arvioivat työn rasitusten vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa enemmän kuin muut elämän pulmat. Muun elämän kuormitukset haittasivat elämän tasapainoa, mutta vain harvoin niiden koettiin pitkäkestoisesti kuormittaneen työhyvinvointia. Toisaalta, silloin kun sekä työssä että yksityiselämässä oli riittävästi kuormituksia tai kun jo oli riittävän uupunut työstä, oli selkeän rajan vetäminen vaikeaa: kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Ehkä jos mä ajattelen, että tää työ ja kaikki nää yhdessä, niin se on kyllä niitten kaikkien yhteensaama tää mun uupuminen, ei tää pelkkä työ, että jos menee

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

yksityiselämässä hyvin niin kyl työssäänkin jaksaa. Mul on semmone tunne tai päinvastoin. Mut ku tuntu vähän, ett kaikki otti liian koville samoihin aikoihin (15N).

Ainoastaan Outi oli sitä mieltä, että kielteiset vaikutukset kulkivat nimenomaan kodista työhön, ei toisin päin. Tämä on osittain yllättävää, sillä edellä juuri kuvattiin Outia kuormittanutta työtilannetta, jossa hänet siirrettiin toiseen yritykseen korvaamaan työuupunutta edeltäjänsä.

Kyllä se, jos kotona menee huonosti, niin kyllä se vaikuttaa ilman muuta työhön. Ainakin mulla. Mut en mä tiedä, että vaikuttaaks se niin paljon, jos töissä menee... (Toispäin?) Niin. En ainakaan vielä oo tuntenu, että niin paljon vaikuttais. Tietysti joskus, mutta...(5N)

Outi koki raskaana äitinsä huonokuntoisuuden, jonka takia äitiä oli käytävä säännöllisesti katsomassa ja hoitamassa. Töistä oli vaikea ehtiä soittamaan äidille, ja silloin ajatukset pyörivät töissäkin sen ympärillä, mitenköhän äiti voi. Kuva työn ja muun elämän suhteesta muodostuikin yllä siteerattua monivivahteisemmaksi. Äidistä ja häntä kohtaan tunnetusta vastuusta tulikin taakka sitä kautta, että työ vaati niin paljon aikaa ja energiaa, ettei sitä enää olisi riittänyt muun elämän vaatimuksille. Ongelma oli sittenkin kestävämmässä työoloissa, mikä heijastui yksityiselämään.

- Millaisella mielellä sä menet aamulla töihin ja... miltä tuntuu palata töistä, millainen tunne sulla on tehdä työtä?
- (...)Niinku tässä syksyllä pitkää päivää jouduin tekemään ja semmosta, mul oli vähän, että mä oon niinku robotti, mä vaan meen sinne ja teen ne työt ja oon niin kauan kun tarttee ja yritän... yritin sillä tavalla, et mä en mitään sopinu kenenkään kanssa, koska mä en niitä pystyis sillai pitään, että mä yhen kerran tein sillai, et mä sanoin äidille, että mä tuun sinne (...) niin sanoin, että mä tuun joku keskiviikkoilta, että mennään vähän käveleen... ja tämmöstä. Niin mä en muista, lupasinks mä puol kuudeks, sit puol kuudelta mä soitin ja sanoin, et kyl mä tuun, kun mä tiesin et äiti odottaa sitten, kyl mä tuun, mut mä en vielä kertakaikkiaan voi tulla ja mä yritän kuudelta lähtee. Kuudelta soitin, et kuule, mul on vieläkin tässä näitä tekemättä, mut kyl mä... Silloin mä aattelin, että mulla niinku hiki vaan... kun mä juoksin siellä ja laitoin niit luokkia. Silloin mä aattelin, että nyt mä, mun on paljon helpompi olla jos mä en sovi kenenkään kanssa ikinä mitään (naurahtaa). Mutta toisaalta sit taas välillä ottaa päähän, kun ei oikein voi niinku sillai mitään... että vähän semmonen robottimainen olo (5N).

Myös moni muu haastateltu kuvaili samankaltaisesti työn ja muun elämän suhdetta. Kyse on tulkintani mukaan siitä, ettei aikaa kokonaiselle elämälle ole. Työhön

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

on sijoitettu voimavaroja enemmän ja enemmän ja nimenomaan muun elämän ja vapaa-ajan kustannuksella. Uupuessa vapaa-aika näyttäytyy voimavaravarastona, josta voi koettaa ammentaa lisää voimavaroja (aikaa, energiaa) työlle varsinkin, jolleivät perhe tai muun elämän huolet olisi vaatimassa omaa osuuttaan voimavaroista.

- Tuntuuks, ett se vaikuttaa millään tavalla sun työssä jaksamiseen sitten se, ett sä joudut kotona ottaa vastuuta paljon pojista?
- Kyl se varmaan vähän vaikuttaa, koska, jos mä ajattelisin, vaikka että mä oisin ihan, ett mul ei ois perhettä ollenkaan. Mä saisin kokonaan elää itselleni. Kyllä mä luulen, että se vaikuttaa. Kyllä se yhen osan vie musta...(13N)

Voimavarojen säilyttämisteorian perusteella voi olettaa, että jos voimavaroja menetetään sekä työssä että muussa elämässä, on tilanne kuormittavampi kuin jos kerrallaan vain yhdellä elämän alueella voimavarat olisivat uhattuina (ks. myös luku 4). Tarkemmin katsottuna näytti kuitenkin johonkin rajaan asti olevan mahdollista vähentää voimavarojen sijoitusta jollakin elämänalueella toisen alueen hyväksi. Työn kuormitusten lisääntyessä haastatellut tinkivät aiemmasta panostuksestaan kotielämälle ja käyttivät näitä voimavaroja sen sijaan työhön. Tästä syystä on ymmärrettävää, että työn viedessä aina vain enemmän ihmisen rajallisia voimavaroja, niitä ei välttämättä enää riittänyt kodin ja muun elämän kuormitusten kohtaamiseen, koska ne edelleen verottivat aina vain rajallisempia voimavaroja. Näin haastattelut valaisivat neljännessä luvussa esitettyjen työn ja muun elämän työhyvinvointia koskevien yhdysvaikutusten mekanismeja.

”Mie aattelen, ett väsymys kuuluu tähän ikään”: ikä työuupumuksen selityksenä

Millaisena tekijänä haastateltavat näkivät oman ikänsä ja ikääntymisensä työuupumisessa? Onko ikä voimavara, joka kuuluu lisääntyessään? Merkitseekö ikääntyminen sinänsä työn voimavarojen vähenemistä? Ikä liitetään sitkeästi työuupumusta ja työssä jaksamisen ongelmia selittäväksi tekijäksi, vaikka tutkimustulokset iän ja työuupumuksen suhteesta ovatkin olleet vähintään ristiriitaisia (Ahola, Honkonen, & Nykyri, 2004; Aromaa & Koskinen, 2002; Hakanen & Honkanen, 2001; Hakanen, Pärssinen, Husman, Juntunen, & Kalimo, 1999; Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998; Töyry ym., 1999).

Tässäkin tutkimuksessa haastateltavat selittivät iällä terveytensä heikkenemistä, oppimisvaikeuksia työssä erityisesti ATK:n osalta, muutosten kohtaamisen vaikeutta, työhön tympääntymistä ja mahdolltomuutta vaihtaa työpaikkaa ja siten ratkoa jaksamisongelmaa.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Se todellinen työuupumus tulee just siellä tavallaan sitten, niissä ihmisissä joilla alkaa olla ikää, ei oo vaihtoehtoja... (3M).

Iän nähtiin usein myös suoraan selittävän työuupumusta, kuten Anna seuraavassa.

- Kyllä sen (voimavarojen vähenemisen) työn teossaki tuntee kaikessa. Ei enää sillä lailla tapahu ripeästi kaikki niiku ennen, vielä muutama vuosi sitte.
- Miltäs se sitten tuntuu?
- No, sehän, eihän se tietenkää mukavalta tunnu itestäkää. Sen tajuaa kuitenkin, että...sille ei mitään voi, että voimat loppuu.
- Miten sä sitä selität, miten sä oot selittäny ittelles, että mistä se johtuu?
- Mä oon ajatellu, et se tullee vaan iän myötä (11N).

Silloin kun haastateltavat jatkoivat pohdintaansa iän merkityksestä, kuva iän merkityksestä hyvinvoinnille muuttui selvästi mutkikkaammaksi. Ikä esitettiin monien muiden asioiden, etupäässä työn ongelmien yhteydessä yhdeksi voimavaroja verottavaksi tekijäksi tilanteessa, joka on ”kyl niin monen asian soppa” (10N). Kun haastateltava oli todennut iän heikentävän oppimista, niin toisaalta ”en mä sitä usko, etten mä oppis jotain hommaa” (9M). Ikä oli voinut myös edistää jaksamista, sillä haastateltavien mukaan ikä oli tuonut kokemusta, keinoja selviytyä ja viisautta säästää itseään. Tarpeelle ymmärtää omaa uupumustaan ikä kuitenkin tarjoutui yhdeksi työolojen epäkohtia konkreettisemmaksi ja kulttuurisestikin hyväksytyksi selitysmalliksi. Toisaalta työuupunut usein etsii syytä uupumukseensa nimenomaan itsestään. Annan todettua iän selittävän sen, miksei hän itse enää jaksaa töissä, hänen oli toisaalta vaikea ymmärtää, miksi samalla työpaikalla myös nuoremmat väsyivät. Positiivisesta suunnasta omaa jaksamista ei selittänytkään ikä vaan henkilökohtainen ominaisuus.

- Toisaalta sitten sanoit, ett teil on ne nuoret alle 30:set, jotka sanoo samaa.
- Niin, sitä mä juuri ihmettelenkin. Minä...niin. Onko miten nekin väsy sitten ja minä oon kuitenkin vielä jaksanu.
- Toisaalta oot pitkään jaksanu, pisimpään siellä ollu. Mitä sä siitä ajattelet? Sä oot kumminkin jaksanut niin kauan ja muuta.
- (naurahtaa) Sinnillä!

Ikääntyminen sinällään tuskin merkitseekään työuupumusoireiden lisääntymistä. Pikemminkin ikäpuhe on tulkittavissa joksikin, joka kertoo kroonisista työuupumusoireista. Ikääntyminen samastetaan työuupumuksen hitaaseen, vuosikausia kestäneeseen kehittymiseen. Alla olevat ikäkuvaukset sopisivat yhtä hyvin työuupumuksen kuvauksiksi.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Näinhän se on, että ihminen ku vanhenee, mä oon huomannu ja seurannu noita eläkeläisii niil on niin helvetin kiire ja ne ei saa mitään aikaseks. Näin siin käy yhdelle ja toiselle, ku ikää tulee lisää nii kiireet ja touhut ja menot kasvaa ja mitään ei oikeen saa aikaseks. On tossaki, ku jotain alkaa tekemään nii päivän on tehny ja huomaa, ett ei täs nyt oikeestaan mitään tullu. Sit ne hommat vähän rön-syilee sinne sun tänne, että alkaa yhtä tekemään nii vähän ajan pääst mä alanki tota tekee (14M).

Ja uudelleenaloittaminen on vaikeampaa ja vaikeampaa. Ja sillä tavalla tavallaan tällanen psyykkinen väsymys, joka... Mä en tiedä, onks se ikään liittyvää tai vanhentumiseen liittyvää vai mitä se on. Mutta sellanen on varmaan niinku, että asioihin tarttuu sillä tavalla vähemmän hanakasti (9M).

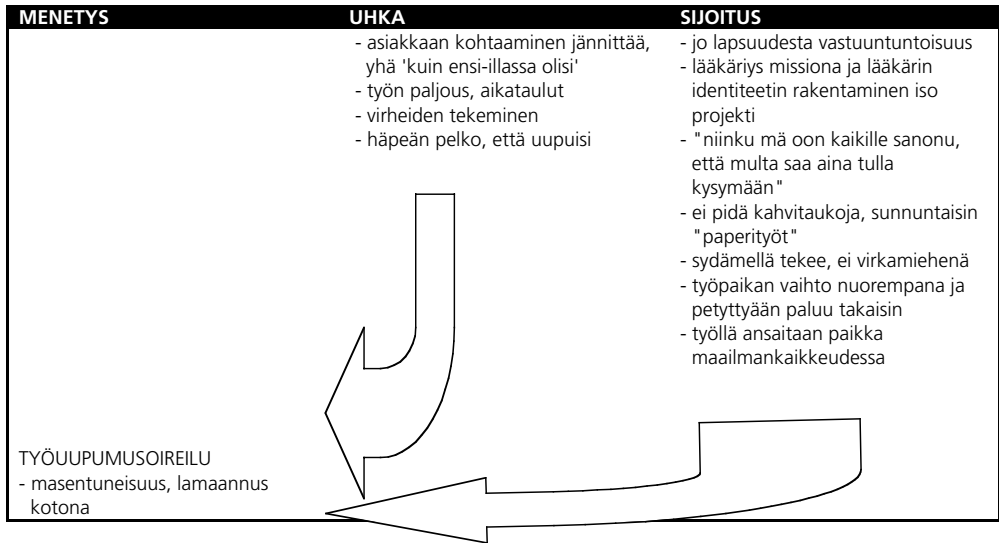
Toinen näkökulma, joka yhdistää iän sosiaaliseen maailmaan, liittyi haastateltavien elämänvaiheeseen ja sen mahdollisiin ikäkriseihin. Monelle haastateltavalle lasten muutto pois kotoa oli merkinnyt isoa tyhjiötä ja koko elämän ja sitä myötä paitsi työhön sijoitettujen voimavarojen, niin myös ylipäättään työn mielekkyyden uudelleenarviointia.

Kaiken kaikkiaan työuran alkuvaiheen innostus ei näyttänyt olleen kovin monen haastatellun työuupumuksen taustalla, eikä ikää voinut pitää työuupumuksen selityksenä. Monilla työuupumusta edelsi vuosikymmenen takaiset voimavaroja kuluttaneet työolot ja/tai ulkoiset voimavarojen menetykset työssä, kuten työn menetys tai saneeraukset työssä. Lisäksi työuupumus liitettiin ensisijaisesti työn eikä muun elämän ongelmiin. Sen sijaan työuupumusoireiden syvetessä voimavarojen hiipuminen heijastui yksityiselämään: kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Työuupumus voikin näkyä aiemmin muussa elämässä ja kotona kuin työssä, kun muun elämän voimavaroja sijoitetaan entistä vaativammaksi koettuun työhön siitä selviytymiseksi.

Työssä uupuminen voimavarojen menetysten, uhatuksi tulemisen ja sijoittamisen näkökulmasta

Kun edellä on pyritty kontekstualisoimaan työuupumuksen kehittymistä sosiaalisesta ja yksilöhistoriallisesta viitekehyksestä, on seuraavassa tarkoituksena lähemmin valottaa työuupumuksen kehittymisen mekanismeja voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta. Esitän tiivistetyt kuvaukset seitsemän haastatellun työuupumusoireiluun johtaneista kokemuksista sekä tulkintani kokemuksista voimavarojen menetyksinä, menettämisen uhkana tai sijoituksina vailla toivottuja vastineita. Vaikka työuupumukseen johtaneet seikat vaihtelivat ihmisestä toiseen, oli Hobfollin teorian avulla mahdollista tuoda pelkistetysti esille se, mikä uupumisen ytimessä oli yhteistä

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ



Kuva 6.3. Ritvan uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

sekä näissä seitsemässä että tässä raportoimatta jäävissä 15 muussa kertomuksessa.

Ritvalla (kuva 6.3) oli takanaan pitkä ja menestyksekkäs työura terveyskeskuslääkärinä. Hän oli tässä aineistossa poikkeuksellisen selvä esimerkki siitä Pinesin (1993, 41) ajatuksesta, että ”palaakseen loppuun on ensin oltava ollut tulella”. Ritvalla oli aina ollut hyvin kunnianhimoiset tavoitteet työssään. Hän oli myös ylpeä työstään ja siitä, että oli voinut olla mukana rakentamassa ja kehittämässä nykyaikaista suomalaista terveyskeskusjärjestelmää. Tavoitteena oli ollut kehittää omaa työtä palvelemaan paremmin yhteiskuntaa.

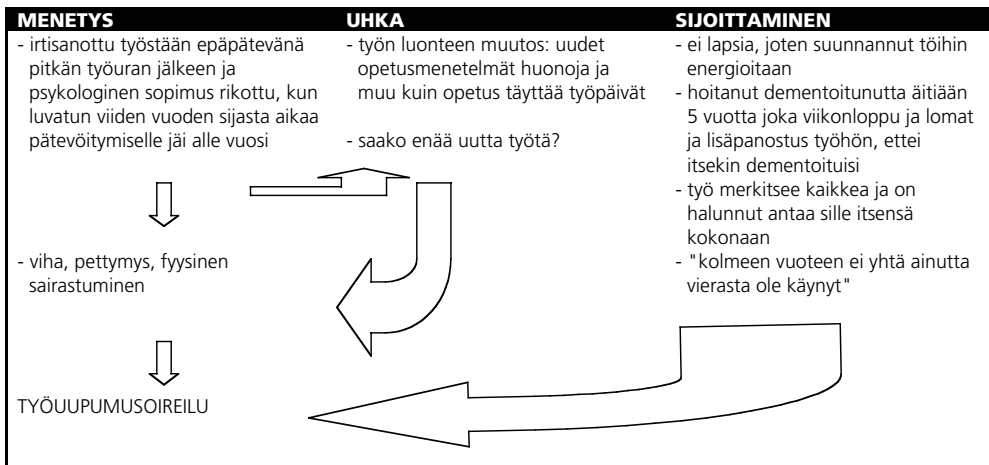
Et mä oon aika sillä tavalla mun mielest emotiaalin ihminen, että just silloin ku terveyskeskuksia on hirveesti mollattu ja pidetty kolmen markan lääkärinä ja arvuutuskeskuksena ja aina siellä ei tuu-, siel ei koskaan tunnisteta mitään niin kun vieläkin on aina.... ”terveyskeskuksessa ei tunnistettu”, nii mul aina nousee niin kun mä oon aina eturintamassa lähtemäs heti, ett kyllä me vielä näytämme, että me osaamme ja miksei kukaan koskaan kirjota, että taas terveyskeskuksessa löydettiin mun tautini? Sillä taval mä aina koen, että mä oon niinku laajemmin vastuussa siitä, minkälainen kuva ihmisillä on terveyskeskuksesta. Sen mä oon kokenu jotenkin elämän suurimmaks tehtäväkseni (10N).

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Suurimmasta osasta haastateltuja poiketen Ritva ei ollut kokenut selkeitä ulkoisten voimavarojen menetyksiä tai uhkia työssään. Töitä oli toki paljon ja työn vastuullisuuden hän koki uhkana. Silti virheiden tekemisen pelkonsakin, kuten työuupumisenkin, hän näki olevan seurausta ennen kaikkea omista kovista sisäisistä tavoitteistaan ja itsessään olevan heikkouden kieltämisestä. Ritvan työuupumus oli hänen mukaansa siis seurausta ennen kaikkea itse valitusta omien voimavarojen ylikorostuneesta sijoittamisesta työhön. Siten Ritvan kokemus työuupumuksesta oli yhdenmukainen sen Hobfollin (Hobfoll & Freedy, 1993) oletuksen kanssa, että työuupumus seuraisi nimenomaan voimavarojen väärän kaltaisesta sijoittamisesta eikä niinkään voimavaroihin kohdistuneista uhista tai niiden välittömästä menettämisestä.

Etä... koen välillä, että mä oon kohtuuton. Niinku mä joskus... aina tekee mieli potilaille sanoo, jotka valittaa, ett teil on näin pieni odotushuone ja ja... hai-see toi naapurikin tossa, niin tekee mieli sanoo, ett menkääs kuulkaa viikoks Kosovoon ja tulkaa sitten tänne takasin niin katotaan, onko meillä asiat hirveen huonosti täällä. Et kaikki on niin suhteellista. Sen takia mä näenkin, että tää on mun sisäisen maailman eikä mun ulkoisen maailman ongelma (10N).

Suurin osa haastatelluista oli kuitenkin kokenut erilaisia, usein äkillisiä ulkoisia voimavarojen menetyksiä. Kyse saattoi olla kokonaisvaltaisesta vapauden tunteen menetyksestä työssä, kuten maanviljelijällä EU:hun liittymisen jälkeen, mut-



Kuva 6.4. Annelin uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

ta myös työpaikan yllättävästä menettämisestä pitkän työuran jälkeen, kuten Annelin (kuva 6.4) kohdalla. Anneli oli Ritvan tavoin aina sijoittanut kaikki liikenevät voimavaransa työhön ja nähnyt työnsä opetuksessa ja sen kehittämisessä hyvin tärkeäksi.

- Joo, työ merkitsee mulle hyvinkin paljon. Jopa tällä hetkellä se on merkinnyt suoraan sanoen kaikkee, elikkä vapaa-aikaa on jäänyt hyvin niukasti. Sanotaan näin, että viisi viimeistä vuotta, niin sitä on rullattu, sanotaan näin, 12 tuntii vuorokaudessa. Et mä oon täysin ollu sitoutunu työhöni (1N).

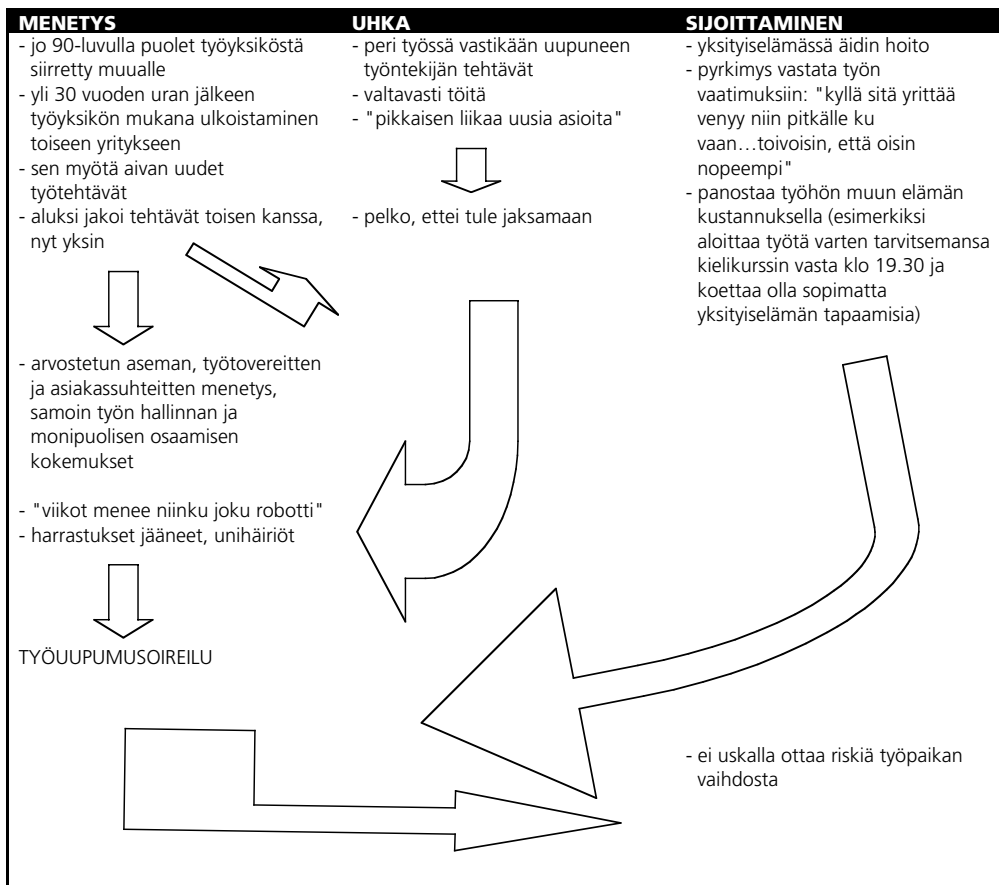
Anneli oli työskennellyt yli vuosikymmenen ajan opetustehtävissä muodollisesti epäpätevänä, ja pätevyysvaatimusten tiukentuessa hän oli aloittanut työn ohessa maisterin tutkintoon johtavat opinnot. Yhtäkkisesti pätevyitymisaikaa lyhennettiin ja opintojen keskeneräisyyden takia Anneli menetti työnsä usean muun tavoin. Hänen työpanostuksiltaan ja voimavaroiltaan oli viety pohja pois. Kuitenkin uhatussa tilanteessa hän pyrki vain lisäämään voimavarojensa sijoittamista työhön.

...Mulla oli koko ajan semmonen tunne, että näin tulee käymään. (Jo elokuusa?) Joo, elokuusta saakka, ja mulla oli tietyllä tavalla vielä suurempi pako siihen työhön ja tehdä mahdollisimman hyvin, mahdollisimman paljon saada aikaan. Saada niin sanotusti puumerkkejä, että 'olen saanut tehtyä nämä ja nämä hommat'. Mulla oli kamala tarve tehdä. Ja nyt tehtiin tosi pitkiä päiviä, jatkettiin sitten vielä kotona ja näin pois päin. Se oli niinku, sanotaan näin, yliviritäytyntä (1N).

Olisi varmasti väärin sanoa Annelin työuupumuksen johtuneen pelkästään epäoikeudenmukaiseksi koetusta irtisanomisesta. Anneli oli aina vienyt äärimilleen itsensä antamisen työlle. Lisäksi hän koki työssään muitakin rasittavia kehityspiirteitä, jotka moni muukin opettaja kokee tänä päivänä kuormittavana (Hakanen & Honkanen, 2001). Niinpä hän näki opettajien työuupumuksen olevan seurausta siitä, ettei opettaja voi enää nykyisin keskittyä perustyöhönsä, opettamiseen ('ensimmäisen asteen työ'). Sen sijaan oman työn ja oppilaitoksen työn kehittäminen ('toisen asteen työ') vie kaiken ajan, eikä kehittämistyö synnytä tyydyttävää havaintoa oman työn helpottumisesta tai muusta hyödystä.

... Mulla on erittäinkin vahva usko omiin kykyihini. Ja omaan ammattitaitooni. Mutta se, mikä ehkä, jos aatellaan työuupumuksen ja väsymyksen aiheuttaa niin se, että ei saakaan tehdä pelkästään sitä omaa työtään mitä varten on. Jos mä aattelen opettajana(...) niin se, että semmosta turhanaikaista papereitten plaraamista ja arkistoimista ja kyselyihin vastaamista. Ja sitten ihan monta kertaa niinku ihan jonninjoutaviin kokouksiin, joilla ei ole minkäänäköistä tavoi-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ



Kuva 6.5. Outin uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

tetta tai funktioo, niin ne on hirveen turhauttavia. Ja ne vie, jos aatellaan viikosta, niin hyvinkin suuren osan, eli opettajan työ saattaa olla kymmenen prosenttia, kun on 90 prosenttia kaikkee muuta. Ja jatkuvasti niinkun vähenee, se tuntuu välillä siltä. Että se niinku varmasti tuo enemmän stressiä siitä, että minkälaista se opetus on ollut ja minkälaiseen sitä haluais olla, eikä saakaan antaa sitä, mitä haluais sen olla. Se on mun mielestäni kaikkein stressaavinta ja sitä on meidän päättäjät tekemässä (1N).

Läheskään kaikilla uupumisen edellytyksenä ei kuitenkaan näyttänyt olevan työuran mittainen polte ja työ elämän missiona. Edellä jo kuvailtiin, miten Outi (kuva

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

6.5) oli menettänyt vanhan työpaikkansa ja siirretty toiseen yritykseen kokonaan uusiin tehtäviin. Voimavarojen säilyttämisteorian oletus voimavarojen menetyksen kierteestä eli siitä, miten alkuperäinen voimavarojen menetys (tässä työpaikan menetys) usein johtaa uusiin menetyksiin, tuli Outin kohdalla selvästi esille. Työpaikkansa menettämisen myötä hän menetti myös vanhat hyvin hallitsemansa työtehtävät, arvostetun aseman, vanhat työtoverinsa ja asiakassuhteensa ja ylipäätään kompetenssin ja hallinnan tunteen. Nämä menetykset vuorostaan olivat johtaneet työuupumusoireiden lisääntymiseen, harrastuksista luopumiseen ja ihmissuhteista tinkimiseen, eli asioihin, jotka edelleen ehkäisivät uusien voimavarojen saavuttamista. Tällä tavalla myös aiemmin kuvatut laajemmat työympäristön muutokset linkittyivät yksilöllisiin kokemuksiin ja hyvinvointiin.

Hobfoll (1998, 2001) esittää teoriassaan, että ne, jotka ovat menettäneet voimavarojaan, omaksuvat jatkossa muita varovaisemman strategian jäljellä olevien voimavarojensa säilyttämiseksi. Outilla tämä ilmeni selvästi siinä, ettei hän uskaltanut harkita työpaikan vaihtamista. Olisihan työpaikan vaihtaminen merkinnyt lisäponnisteluja, jotka olisivat vaatineet voimavaroja eikä työpaikan vaihdosta saavutettava hyöty ollut mitenkään taattu. Uusi työ olisikin silloin ollut uhka, joka olisi voinut entisestään pahentaa tilannetta ja merkitä siten vielä pahempaa kuin nykytilanne, jossa siinäkin ei ollut nähtävillä muutoksen mahdollisuutta.

Kyl sitä jaksakin, jos tietää, että se kestää vain tän ajan, että sit tulee apua lisää, tai jotain tämmöstä. Mutta kun ei oo sillai, ei oo mitään tietoo... (Ei ole näkyvissä mitään muutosta.) Joo (5N).

Moni muukin työuupunut näki – eri syistä – mahdollisena ajatuksen työpaikan vaihtamisesta. On helppo syyllistää työuupuneita toteamalla, että aina ihmiselle löytyy vaihtoehtoja. Voimavarojen säilyttämisteorian avulla on mahdollista ymmärtää paremmin sitä, että ihminen pysyytyyty nykytilanteessa vaikka vasten tahtoaankin. Henkisiä voimavarojaan menettänyt, runsaasti työuupumusoireita kokeva työntekijä pyrkii säästämään jäljellä olevia voimavaroja, jotka ovat sidottuja nykyiseen, vaikka epätydyttävään työhön. Työpaikan vaihto (uusien voimavarojen hankkiminen) edellyttäisi riskin ottamista ja voimavarojen sijoittamista, mikä uhkasi käytössä olevia voimavaroja. Voimavarojen hankkiminen on kaiken kaikkiaan eri prosessi kuin voimavarojen menetyksiltä puolustautuminen, sillä hankkiminen yleensä edellyttää voimavarojen riskeeraamista tavoitteiden saavuttamiseksi (Hobfoll, 1998, s. 82).

Myös Marja oli kokenut pakkosiirron aivan uudentyypiseen työhön joutuesaan siirtymään sihteerityöstä myyntityöhön.

Ei se kiire ollu, vaan se, että kun mä tunnen, että mä en hallitse tätä juttua, että mun piti tehdä miljoona kertaa enemmän töitä kun semmosten ihmisten,

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

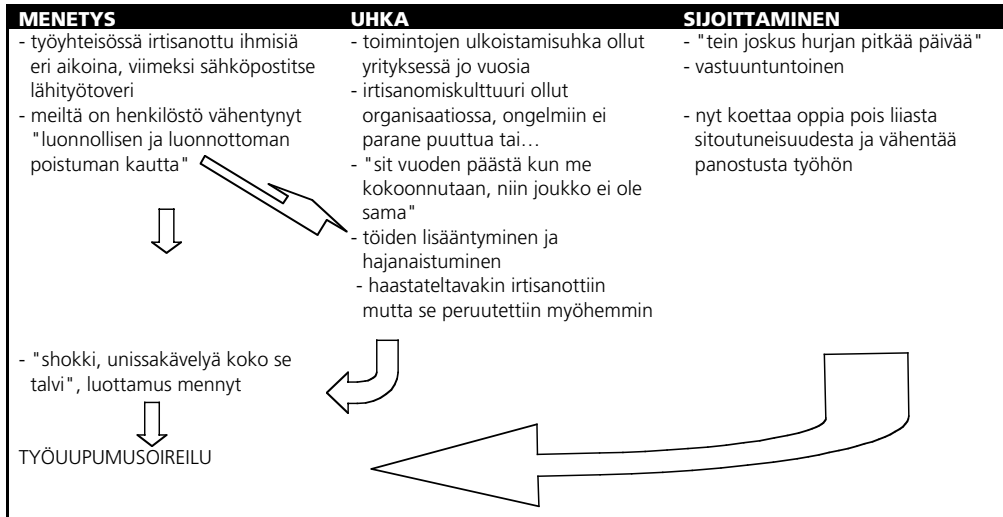
jolle joku myyntityö on luontainen. En mä niinku pystyny asiakkaiden kanssa argumentoimaan sillä tavalla, enkä mä niinku osannu... Ensinnäkin mä olin liian rehellinen, mä olin liian perinpohjanen, mulla oli sihteeritausta, joka ei ollenkaan sovi mihinkään myyntityöhön. Et sä voi tehdä asioita sillä tavalla, jos sä teet sihteerinhommii, sun pitää olla huomattavasti suurpiirteisempi ja ihan eri luonteinen ihminen. Sitä mä yritin selittää, että ei must oo myyjäks. Sitten tietenkkin myöskin se, että kun mä olin sen takonu päähäni, että must ei ole myyjäks, niin se tuntu niinku mielettömän vaikealta, mielettömän hankalalta, aivan älyttömältä. Ja se, et kun asiakkaalle kuule menin, niin (...) mä tein hirveet hommat aina siinä ulkopuolella, niinku tämmönen oma asenteenmuokkaus, että mun on pakko mennä, sun on pakko mennä ja sun on pakko saada tää. Sit kun mä sain jonkun asiakkaan allekirjoittamaan sopimuspaperit, niin sit mä lähin kauheet vauhtii pois. Mul oli semmonen olo, että äkkii pois, äkkii pois, että tuli niinku semmonen fiilis, et mä vaan jotenkin huijaan ihmisiä ja tota...(6N)

Kun Outi vasta epäili, ettei tule jaksamaan nykytyössään, Marja kuvaili työtään kauhuksi eikä hän lopulta enää jaksanutkaan siinä. Vaikka hän oli päättänyt selviytyä uusista tehtävistä ja olikin yhteen aikaan yrityksen paras myyjä, tehtävät muuttuivat onnistumisten myötä aina vain vaativimmiksi ja lopulta ylivoimaisiksi. Lopulta hän sopi, siirsi ja perui tapaamisia ristiin rastiin pysymättä enää itsenkään perillä aika-tiluistaan. Voimavarojen sijoittaminen työhön, johon ihminen kokee itsensä täysin soveltumattomaksi, näytti useammalla haastatellulla olevan merkittävä työuupumuksen riskitekijä.

...Ja siinä mä sit menin ihan solmuun, et et et... siitä alkaa tökkii niin pahasti, että mä huomasin, että mä oon aivan sol-, mulla rupes niinku korttitalo tietsä ihan... kortti kerrallaan ihan meneen niinku ihan umpi. Mä buukkasin kuule käyntejä niin että hyvä, kun en päällekkäin ja kaikennäkösii ihme juttui. Että mä huomasin itekki, että mul on niinku pii puu - pii puu, alkaa meneen ihan. Sit mä rupesin, jossain vaiheessa mulle tuli semmonen, et mä rupesin perumaan kato tapaamisii, ihan hirvee semmonen, että en mä voi mennä sinne, et en mä ymmärrä ollenkaan tätä juttuu vieläkään, että mun on pakko siirtää se. Sitten siirtämiset ja buuk-, kaikki meni ihan, meni ihan sekasin (6N).

Työuupumusta selittävät mekanismit eivät olleet tulkittavissa pelkästään tulokseksi voimavarojen menetyksistä ja niiden liiallisesta sijoittamisesta työhön vailla toivottua vastinetta. Myös epävarmuuden aikaansaaman uhkan voimavaroille koettiin merkittävästi vaikuttaneen kuormittuneisuuteen. Matti (kuva 6.6) työskenteli yrityksessä, jota jo vuosikaudet olivat vahvasti leimanneet äkilliset irtisanomiset ja jonka uhkakuvana oli yksikön palvelujen ulkoistaminen. Myös hänet itsensä oli kertaalleen irtisanottu, vaikka irtisanominen muutaman kuukauden kuluttua peruttiinkin.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ



Kuva 6.6. Matin uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

Irtisanomiset eivät merkinneet ainoastaan epävarmuuden ja uhkien lisääntymistä, vaan myös suoraan töiden lisääntymistä. Näin laajemmassa sosiaalisessa kontekstissa tapahtuneet muutokset heijastuvat yksittäisten työntekijöiden välittömään työympäristöön ja työn vaatimuksiin.

...Niin, koska sehän (työtoverin äkillinen irtisanominen) lamautti koko osaston silloin, et ei se oo pelkästään (...)et se nousu (voimavarojen) on siinä mielessä hitaampi sieltä, koska mun niinkun itseni kohdalla ja tietysti vähän muidenkin, koska kuitenkin, että aina kun joku lähtee, niin sitten työt lisääntyy ja kiire lisääntyy ja... Tai et joko lisääntyy kiire tai sit se tunne, että jää töitä tekemättä (3M).

Matin ratkaisu jatkuvaan uhkaan oli tietoinen pyrkimys vähentää voimavarojen sijoittamista työhön ja näin tasapainottaa sijoittamisen ja siitä saatujen vastineiden suhdetta. Matti määritteli organisaatiossaan vallinneet roolit niin, että työntekijät ovat "käskyläisiä binääriorganisaatiossa, jossa johtaja on ykkönen ja sitten on paljon nollia". Näin nähtynä uupumisen hinta on liian kova ja ylikorostuneen työhön sitoutumisen sijaan ainoa järkevä ratkaisu on sitoutua enemmän itseensä ja pyrkiä korvaamaan työssä menetettyjä voimavaroja muun elämän palkitsevammilla asioilla. Matin puheessa esiintyikin pisimmälle vietyinä ajatus tavoitteiden ja työpanosten mukauttamisesta. Havahtuminen mukauttamisen tarpeeseen lähti omista uupumisoireista.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Ja sit jossain vaiheessa tuli se... uupumus meni aika syvälle, mutta sitten totesin, että joko, jos... jos... joko lähtee pois tai sitten yrittää asennoitua muuten, uudella tavalla ja, ne oli niinku ne vaihtoehdot. Että terveenä sieltä ei selviä. Että jos sinne jää, niin terveenä, siis... entiseen tyyliin siellä paikassa, niin ei terveenä selviä. Silloin sitten, kun se selkis jossain vaiheessa, niin sitten oli pakko(...) ruveta kääntämään sitä korvien väliä... Mutta se, mistä se havahtuminen oli, että sit jossain vaiheessa sit aina ku, jos meinas lähtee juokseen punasia päin, niin yht'äkkii jostain nykäs tuolta rinnasta ja muuta, niin siinä vaiheessa se alkoi sitten... Se alko se varsinainen havahtuminen just siitä...(3M)

Terveyden menettämisen uhan lisäksi perhe oli lähtökohtana ja perusteluna muutokselle, jossa voimavarojen sijoittaminen työhön ei enää määrätynyt pelkästään työn vaatimuksista vaan myös muun elämän tarpeista ja odotuksista lähteväksi. Tämän työtavoitteiden mukauttamisen Matti itse nimesi sitoutumisesta poisoppimiseksi.

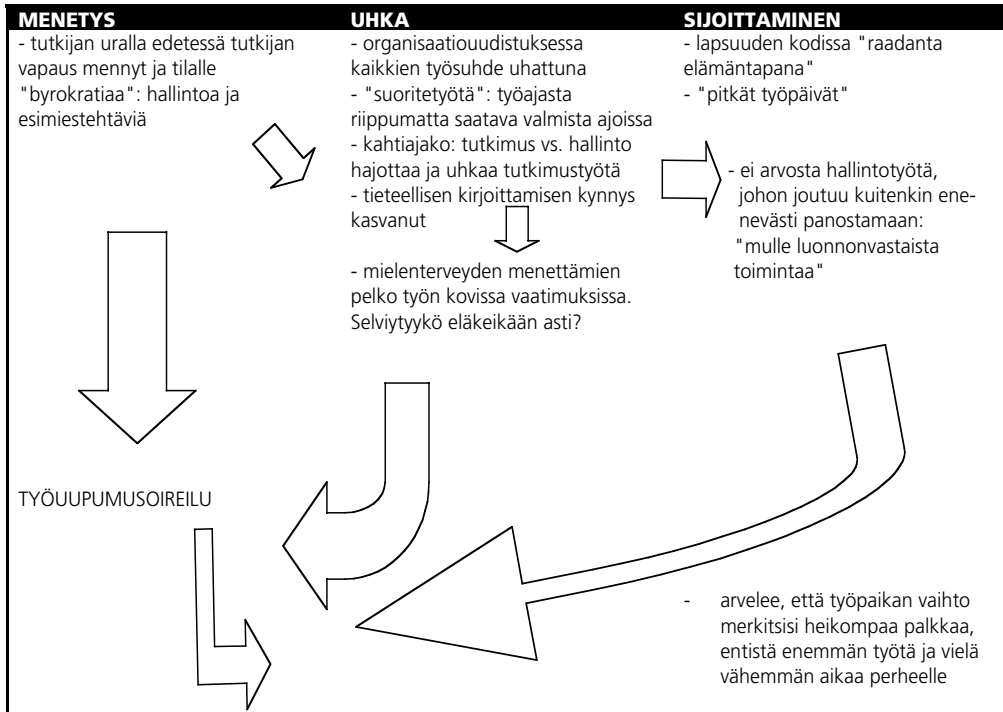
Mä olen menny yli kolmekymppisenä naimisiin ja meillä on 7-vuotias tyttö. Se on tuota sitten, että ei sitä... se ei ole terveellistä... antaa työnantajalle enemmän kuin työnantajalle kuuluis antaa, koska kuitenkin se henkinen rasitus, mikä niinku liittyy tähän nyt niinku (...) oman sitoutumisensa poisoppimiseen, niin tuota... työhön sitoutumisensa poisoppimiseen. Niin se kuitenkin sit tulee kotiin asti mukana, että jos vielä päivää pidettäisiin, niin se olis vielä pahemmin sitten...

Tavoitteiden mukauttaminen on eri asia kuin työuupumuksen toinen keskeinen oire, kyynistyneisyys. Esimerkiksi esimiehiinsä hyvin turhautunut Risto kertoi nykyisin tekevänsä työssään vain sen, mikä on pakollista. Hän myös totesi, ettei panostaisi voimavarojaan päätyötään varten tapahtuvaan opiskeluun, vaikka muuten opiskelikin. Varoituksen voimavarojensa rajallisuudesta saaneena Mattikin pyrki rajaamaan työntekoa panos–vastine-ajattelun mukaisesti.

- Siis kysymys on, että tehdä kohtuullisesti työtä ja pitää olla kuitenkin aika hyvä työntekijä ja sillee, mutta... Ei anna enempää yritykselle kuin yritys antaa itselle sanosko, tää on tämmönen vaaka. Niin kuin mä sanoin, niin kyllä mä olisin valmis venymään joissakin tilanteissa, jos pakko on, ja vaimokin sen ymmärtäis, mutta sitten vaan, että jos on se tilanne, niin sit pitäis olla selkee näyttö, että se ei saa olla niinku tulevaisuudelta varastamista (3M).

Työmäärän kohtuuttomaksi koetun lisääntymisen ohella toisena, ulkoisten muutosten mukanaan tuomana uhkana voimavaroille mainitsi usea haastateltu oman osaamisensa riittävyuden uudessa tilanteessa. Työn muuttunut luonne on viime vuosina näkynyt harvassa ammatissa niin selvästi kuin maanviljelijän työssä. EU-säännöstö on yksi puoli työn uusia vaatimuksia, toinen koskee alan jatkuvaa tekno-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ



Kuva 6.6. Jorman uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

logista kehittymistä. Myös työn erilaiset määrälliset ja laadulliset vaatimukset ovat voimavarojen säilyttämisteorian perusteella tulkittavissa uhkiksi työntekijän henkisille voimavaroille.

...Kun en mä tietokonepuolellakaan pärjää, siel on robotit ja kaikki ja entistä enemmän menee vaan vaativammaksi koneistot, tulee entistä teknillisemmäks. Se on mulle semmonen paha haaste, että yksinkertanen työ antaa mulle paljon paremman motivaation kuin semmonen, missä mä jourun pinkottamaan ja olemaan. Kaikki kummiski toimenpiteet tuol koneellakin, niin ne täytyy toimii just oikein. Kun sä kylvät ja ruiskutat esim. kun sä laitat neljää sorttii sinne tankkiin seosta, niin kun sä pelekäät että onko ne nyt, sun täytyy niin tarkistaa ja olla just, että jos sä laitat sinne vähänkin väärät seokset, niin sillonhan sä teet totaalisen tuhon...(2M)

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Jorma (kuva 6.7) toimi määrällisesti ja sisällöllisesti hyvin vaativaksi kokemaansa tutkijan työssä. Työtehtävät olivat vuosien saatossa kaiken aikaa lisääntyneet, ja tutkimustyö haastoi jatkuvasti osaamisen ja uudistumiskyvyn. Työn vaativuus olikin sitä luokkaa, että Jorma pelkäsi pitkällä tähtäimellä mielenterveytensä puolesta. Hän oli nähnyt, miten osa tutkijakollegoista oli romahtanut henkisesti. Tärkeimpänä suojaavana voimavarana Jorma näki perheensä.

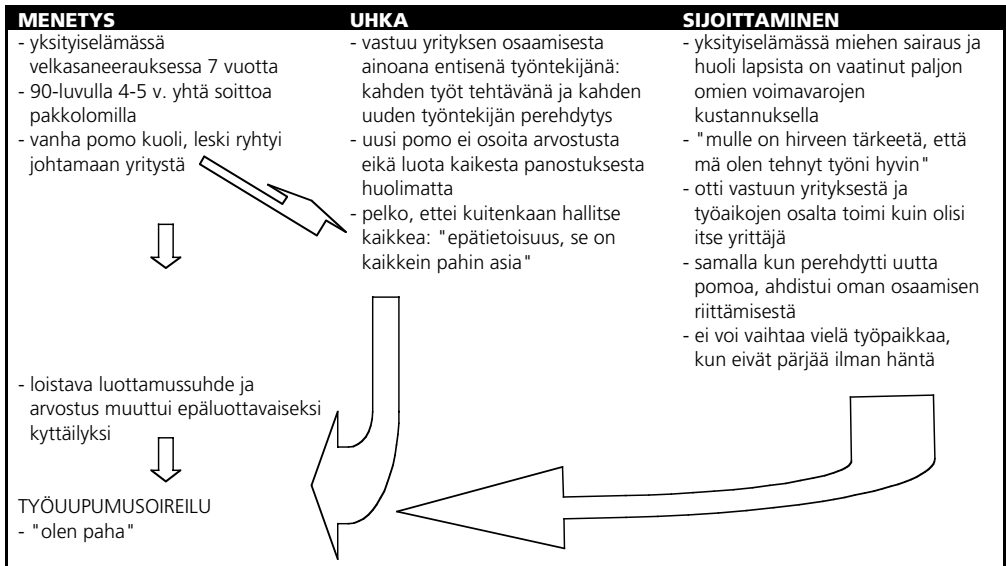
Edellä jo viitattiin Annelin uupumuskokemukseen, joka kytkeytyi ensimmäisen ja toisen asteen työn väliseen suhteeseen. Moderni työ monine katkoksineen, häiriöineen sekä muutos- ja kehittämistarpeineen edellyttää ensimmäisen asteen työn, perustyön, lisäksi yhteistä vuoropuhelua ja työn jatkuvaa kehittämistä (Hirschhorn, 1990; Virkkunen, 1999). Jos tämä toisen asteen työn organisointi ja johtaminen tapahtuvat vanhakantaisesti, yksilöt kuormittuvat. Tässä aineistossa opettajat ja terveydenhuollossa toimivat toivat esille ensimmäisen ja toisen asteen työn välisen ristiriidan.

Haastattelujen perusteella muitakin tällaisia kuormittavina koettuja kahtiajakoja esiintyi. Nämä oman työn kahtiajaot saattoivat saada monia nimiä, mutta periaatteessa niistä useimmissa toistui sama ajatus 'oikeasta työstä' (siitä, mitä varten on työhön palkattu) ja 'toissijaisesta työstä' ('sälätyö', 'paperityö', 'byrokratiatyö' jne.), joka ryöstää ajan, keskittymiskyvyn ja energiat oikealta työltä. Jormalla tämä kahtiajako koski senioritutkijaksi varttumista, minkä myötä hallinnolliset ja toiminnalliset esimiesvastuut olivat tulleet työn kuvaan kamppailemaan ajasta varsinaisen tutkimustyön kanssa. Nämä kaksi myös edellyttivät erilaatuista, vaikeasti yhdistettävissä olevaa voimavarojen sijoitusta: tutkimustyö pitkäjänteistä keskittymismahdollisuutta ja hallintotyöt nopeaa reagointia ja toimintaa sekä pinnallisempaa käsittelyä. On voimavaroja uhkaavaa, jos jatkuvana mielikuvana – ja käytännön toimintanakin – on omien rajallisten työn voimavarojen jakaminen 'vääriin asioihin' ja kokemus päätehtävän "sivutoimisesta hoitamisesta".

...Mä teen puolittain hallinnollista työtä ja puolittain ihan näitä varsinaisii (tutkimus) töitä ja siinä on kahta erityyppistä työtä, jotka mun tyyppiselle ihmiselle, joka ei oo tällanen ikäänkuin monisuorittaja tai moniproses?, mitä sanaa haluaakin käyttää, niin siinä siirtyminen tietyyppisestä toisentyyppiseen työhön on ollu aika vaikeeta aina, kun sitä pitäis tehdä pitkin päivää monta kertaa. Se on ollu ehkä sellanen rassaava piirre, joka ei oo ehkä, en ole kokenu sitä itselleni sopivana. Elikkä joillekin ihmisille se ehkä olis sopinu paremmin. Ei kaikki selässä tilanteessa kuormitu. Kyl siinä tiettyjä suorituspaineita on ollu (9M).

Myös Jorma oli pohtinut työpaikan vaihtamista ja päätyneet siihen, että se voisi merkitä entistä suurempaa voimavarojen menetystä – joutumista ojasta allikkoon.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ



Kuva 6.6. Elinan uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

Elina oli kokenut sekä työssään että yksityiselämässään raskaita menetyksiä (kuva 6.8). Pienen yrityksen johtaja oli kuollut, ja Elina jäi ainoaksi työntekijäksi, joka tunsu ja hallitsi suuren osan yrityksen toiminnoista. Hän perehdytti kuolleen johtajan sukulaiset yrityksen toimintaan ja teki muutoinkin kahden ihmisen työt yrityksen toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Uusi johtaja ei Elinan kaikesta ylimääräisestä panostamisesta huolimatta luottanut Elinaan eikä arvostanut häntä aiemman johtajan tavoin, minkä Elina koki luonnollisesti suurena pettymyksenä. Elina oli siis luovuttanut omat voimavaransa työnantajan käyttöön vailla toivottua vastinetta.

Edellä sekä Ritvalla että Annelilla oli yksityiselämässään kuormituksia, mutta he kokivat ne silti työssä jaksamisen kannalta toissijaisina työn kuormittavuuteen verrattuna. Elinalla oli kuitenkin useita hänen huomiotaan ja energiaansa vaativia yksityiselämän murheita, jotka saivat hänet kokemaan, että häntä revittiin joka suuntaan sekä työssä että kotona. Hänen voimavaransa kuuluivat sekä työstä että kotielämästä selviytymiseen, ja lopulta se merkitsi tunnetta itsensä kadottamisesta.

- Oisko tilanne ollu erilainen, jos ei ois ollu tätä, muun elämän näitä kuormitusasioita, ett ois ollu vaan se työn?
- Olis toki joo, olis, mä eihän, kato yks asiahan on nyt aina jotenki helppo pitää käsissä, mutt ku tosiaan tuntu, että aina tuli lisää. Nää sairaudet, nää on tosi vaikeit asioit, ku ollaan sillai, ku ollaan niiku rajalla tieks, että ei tiedä tosiaan, mitä huomenna, jos nyt tapahtuu toiselle jotakin nii se on tosi suuri asia. Var-

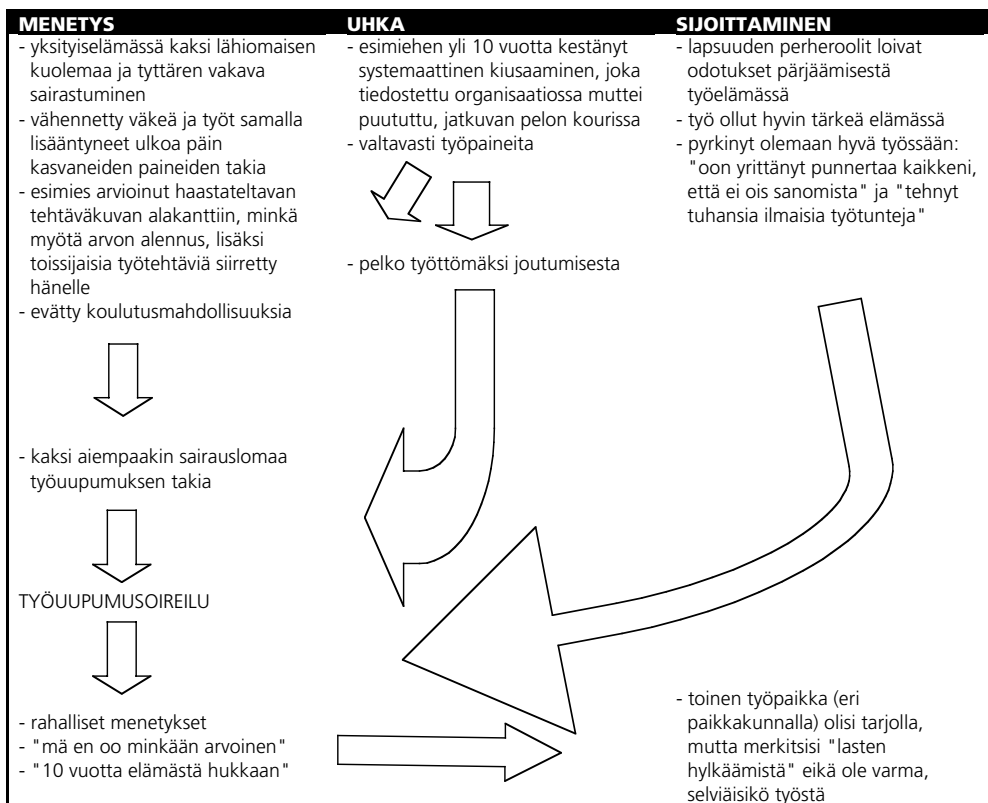
6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

sinki ku mä oon täs tilas viel kato. On tää saneeraus ja kaikki...

- Ei oo nii ku varaakaan.
- Ei, se vaikuttaa, kyl se taloudellinen asia, se on niin suuri asia, ett kyl sitä kuule miettii täs iäs. Nuoren on eri juttu, kun on vähän semmonen tieäks (nauraa)...(4N)

Elinaa kuormitti myös se, että hän ei kokenut saavansa keneltäkään tukea ja ymmärrystä. Hänellä oli kuitenkin voimavaroja jäljellä niin paljon, että tilanteen kriisiytyessä hän haki itselleen asiantuntija-apua.

Elina oli kokenut selvän menetyksen esimiehensä kohdalla. Tarkastelin haastatteluaineistoa myös siitä näkökulmasta, millaisia työtä koskevia voimavaroja haastatelluilta puuttui. Puuttuvat voimavarat olivat selkeästi sosiaalisia. Joko koettiin, että



Kuva 6.6. Helenan uupumisen ydinteemat voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

jouduttiin olemaan liiaksi eristyksissä tai esimiehen rooli oli jäänyt puutteelliseksi. Eristyksissä olo tarkoitti keskusteluyhteyden ja tuen saannin puuttumista ja siten yksin jäämistä pulmissa. Esimiesvoimavaran puutteet olivat moninaisia: esimieheltä odotetun arvostuksen puutetta, kuuntelun, ohjauksen ja muun tuen puutetta, esimiehen epävarmuutta ja asioiden hoitamattomuutta organisaatiossa eteenpäin, jämähäköyden puutetta ja suoranaista tehtävien laiminlyöntiä tai kiusaamista. Vain viimeksi mainitussa tapauksessa esimiestä pidettiin suoranaisena työuupumuksen lähteenä.

Voimavarojen säilyttämisteoria olettaa, ettei voimavarojen puuttuminen ole läheskään niin merkityksellistä kuin niiden menettäminen. Tässä sosiaalisten voimavarojen puuttuminen oli kuitenkin yhteydessä siihen, ettei kaivattuja (uusia) voimavaroja ollut mahdollista tavoittaa. Vain Helenan (kuva 6.9) kohdalla esimiehen toiminta oli selkeästi uhka Helenan voimavaroille. Vaikka Helenan tarina poikkeakin ulkoisesti edellä mainituista, voimavarojen säilyttämisteorian avulla oli mahdollista ymmärtää hänenkin uupumistaan samoista mekanismeista käsin kuin aiempien haastateltujen kohdalla.

Helena oli kokenut yli vuosikymmenen ajan, että hänen esimiehensä mitätöi häntä ja ajoittain purki häneen myös raivoaan. Mitätöimisellä oli ollut hyvin konkreettisiakin seurauksia, kuten tehtävän vaativuusarvioinnissa saadut heikot pisteet sekä heikentyneet mahdollisuudet päästä täydennyskoulutukseen. Kiusaamista oli tutkittu ja sen todenperäisyys vahvistettu laajemmassa organisaatiokontekstissa. Tämä ei kuitenkaan ollut johtanut esimiehen käyttäytymisen muuttumiseen, sillä asian ajateltiin ratkeavan Helenan siirryttyä toiseen työyksikköön. Sieltä esimies kuitenkin määräsi hänet pian palaamaan, ja kiusaaminen jatkui.

Helena vastaus kiusaamiseen oli pyrkimys tehdä työt entistä paremmin ja tunnollisemmin, ettei esimiehellä olisi ollut sanomista. Hän tuli entistä aiemmin töihin ja jatkoi työpäivää vielä illastakin, että ehtisi tekemään kaiken, myös esimiehen määräämät Helenan koulutukseen ja osaamiseen nähden täysin toissijaiset tehtävät. Voimavarojen ponnistaminen ei kuitenkaan tuottanut toivottua tulosta, ja niin Helena oli lopulta työuupumuksessaan siinä pisteessä, ettei kyennyt enää menemään töihin. Vaikka Helenalla oli ollut rankkaa myös yksityiselämän vastoinkäymisissä, näki hän työnsä ja esimiehensä toiminnan olleen selkeästi hänen uupumisensa taustalla.

Haastattelun aikoina Helena oli toipunut pahimmasta ja piti ainoana mahdollisena ratkaisuna työpaikan vaihtoa. Pienellä paikkakunnalla se kuitenkin oli vaikeaa ja toisella paikkakunnalla työskentely etäännyttäisi lapsista. Helena ei halunnut lastensa jäävän ilman vanhempiaan, kuten koki itselleen tapahtuneen lapsuuden kodissa, jossa oli korostettu työn arvoa liiaksikin. Myös Helenan työuupumus on tulkittavissa seuraukseksi voimavarojen menetyksestä, niiden uhatuiksi tulemisesta ja niiden sijoittamisesta vailla toivottua vastinetta. Eri tavoin painottuneina työntekijän työhisto-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

riassa voimavarojen menetykset, uhat ja sijoitukset vailla odotettua vastinetta olivat kaikkien haastateltujen työuupumusoireilun taustalla.

Minkä odotuksessa omat voimavarat uhrataan työlle?

Edellä nähtiin, miten erilaisten sisäisten ja ulkoisten voimavarojen uhatuiksi tuleminen ja menettäminen ovat yhteydessä työssä jaksamisen ongelmiin. Myös voimavarojen hellittämätön sijoitus työhön vailla toivottuja vastineita oli haastateltujen työuupumuksen taustalla. Mitä siis työltä oli tavoiteltu? Mitä olivat ne vastineet ja hyödyt, joiden takia ihmiset olivat valmiita sijoittamaan voimavarojaan työhönsä jopa uupumiseen saakka?

Haastatteluaineisto ei mahdollista lopullisen vastauksen antamista, mutta se nosti esille kaksi selvästi erottuvaa tavoitetta tai kaipuuta: yhtäältä sisäinen tarve ja toive siitä, että voisi tehdä työnsä hyvin ja sen myötä kokea tyydytystä ja onnistumisia työssä sekä toisaalta tarve sosiaaliseen kokemukseen oman työn huomatuksi tulemisesta ja arvostuksesta.

- Onko sulla semmosia ihanteita, mitä sä toivosit lisäksi vielä, mitä sulla olisi työntekijänä tai odotuksia?
- (huokaa) Kyl mul on semmosia, et mä pystyisin tekee kaikki työt hyvin (8N).
Ainakin sen mä sanon, ett mä oon ain ollu hirveen tunnollinen, ett mulle on hirveen tärkeetä, että mä olen tehny työni hyvin (4N).
- ...Koska mä haluaisin tehdä työt aina sillai kunnolla, että mä tiedän että kaikki on ok ja sillai rauhassa mä haluaisin tehdä työt. Että ne ois niinku, että ne ois hyvin ja mä tietäisin, että ne ois kaikki tehty kunnolla. Mut tuolla ei pysty semmosta, ei koskaan. Että se on pääasia että ne kerkii, että sä saat ne tehtyä, mut ei oo koskaan semmonen tunne, että saa niinku kunnolla laitettua. Että... mä niinku, että varmasti on nyt oikein asiat oikeessa paikkaa. Et ei semmosta, se on mulle vähän semmonen outo tunne nyt että...
- Että ei oikein saa semmosta tyydytystä siitä, et nyt mä oon tehnyt kunnolla?
- Niin ei, joo. Joo ei saa missään tapauksessa.(naurahtaa) (5N).

Jopa Satu, joka edellä totesi tekevänsä opetustyötä vain leipätyönä vailla henkilökohtaista kunnianhimoa tai tavoitteita, totesi haluavansa tehdä työnsä mieluummin hyvin kuin huonosti.

- Juu, kyllä. Sillai, että haluan, vaikka mä näin, tämmönen suhde tähän työhön niin mul on kumminkin semmonen oma moraali, että mä haluan kyllä hyvin tehdä työn, et mä kärsin siitä, jos mä teen huonosti. Se on se vaikka sit taas se ei sillai mulle, mutta se on taas mun, ett mä niiko nautin enemmän kun mä teen hyvin (17N).

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Näiden kaipuiden ja tavoitteiden alkulähdettä ei tarvitse hakea erityisen kaukaa. Ne olivat niitä samoja, joita nämä ihmiset olivat nähneet jo lapsuudessaan arvostettavan.

Ja se, että jos ajatellaan sieltä alkuhistoriasta, niin meidän kotiympäristössä on työtä arvostettu ja sille on panostettu hyvinkin paljon ja työn kunnioitus ja, niinku tuommoselle ahkeruudelle ja tällaselle. Tietysti myöskin työn laadulle, ettei pelkää sitä, että työtä tehdään työn vuoksi vaan myöskin, että se tehdään kunnolla ja hyvin ja sitä arvostetaan. Et mä oon ihan pienestä pitäen siihen tottunu ja näin (1N).

Sisäisen työn 'laatukoodin' ohella kaivattiin myös muiden, erityisesti esimiesten, osoittamaa arvostusta tehdyille työlle. Useimmat kuitenkin kokivat jäävänsä vaille tätä arvostusta.

- Mikä siinä sun työssä nykyään tuntuu, että on kaikkein kuormittavinta? Että nyt, jos sulla on tällainen tilanne, että sä tunnet ittes uupuneeks jonkun verran, niin mikä tuntuu, että tällä hetkellä kuormittaa sua eniten siinä?
- Kyl se siinä niinku ehkä siinä se arvostuksen puute on se, joka eniten kuormittaa kuitenkin. Mikä koskee niinku siis koko meidän osastoa. Siitä on aika paljon puhuttu. Että siinä on ollu sellasii pitkii jaksoja tavallaan, että on semmonen tunne, että meitä niinku ei noteerata ollenkaan (3M).

Nykyisessä, yhä useamman kiireiseksi kokemassa työelämässä, voi joutua jopa kritisoiduksi siitä, että haluaa tehdä ja tekee työnsä hyvin. Tuula esimerkiksi ei voinut ymmärtää, miksi hänen esimiehensä kritisoi häntä huolellisesta työskentelystä. Voimavarojen säilyttämisteorian kielellä: sijoitettuaan voimavaransa työhön voikin saada vastineeksi moitteita liiasta ajan käytöstä tehtyyn työhön, minkä seurauksena työn moraalinen ja hyvinvointia edistävä perusta alkaa horjua. Tuulan puhe nostaa esiin myös yhden yksilöllisen piirteen hyvin tehdyn työn arvon taustalla. Se ei välttämättä ole alkuperäinen innostus tai epärealistiset odotukset, vaan tunnollisuus ja vastuuntuntoisuus motivaatiotekijänä työssä (ks. 5. luku tässä kirjassa).

- Keijo (esimies) rupes mulle pitää puhetta, että mä teen liian tunnollisesti nää työt. Mä sanoin: mä en niiku, että jos mun pitää laittaa nimeni tähän korvaukseen, nii tietojen antaja ja varsinkin ku meil on yhden kerran ollu tarkastaja ni, se kaikki kyl kävi läpi, mistäs nää, täs mappi tää ja sit mä, näyt-, tästä ja Keijo katto silmät selällään, mutta ei sanonu mitään. Olipas hyvin, hänen nimi oli toisena niissä, et ne pitää olla hyvin tehty. (Niin, niis ei voi olla virheitä.) Mä sit sanoin Keijolle, et no, jos... nii ku se sano, et joo, tee se sitten. Mä sanoin, ett okei, mä laitan nimeni alle ja mitä siitä. Se oli aika pottumainen tilanne. Mutta must se oli käsittämätöntä, että moimitaan siitä, että haluaa tehdä hyvin.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

- Ei taida olla hirveen epätyyppillistä tänä päivänä....
- ...Mä saan pyyhkeitä, että mä liian tunnollisesti teen ne.
- Koetko sä olevas tunnollinen työntekijä?
- Kyllä mä yritän... (8N)

Se, että haastatellut halusivat tehdä työnsä paremmin kuin useinkaan kokivat olevan mahdollista, ei tarkoita, että kaikki haastatellut olisivat olleet täydellisyyden tavoittelijoita ja että ongelma pelkistyisi yksilölliseksi persoonallisuuskysymykseksi. On tietysti vaikea määritellä, milloin työ on tehty 'kyllin hyvin', mutta ainakin siihen näytti kuuluvan mahdollisuus kokea onnistumisia työssä. Nopeasti muuttuneet ja lisääntyneet työn vaatimukset eivät vain näyttäneet tarjoavan tarpeeksi tilaisuuksia näihin onnistumisen kokemuksiin. Tästä syystä on vaikea ajatella, että kyse olisi pelkästään sukupolviarvostuksista. On inhimillistä ja tavoitteellisen toiminnan luonteeseen kuuluvaa, että työssä voi kokea saavuttaneensa tavoitteitaan.

Lisäksi hyvin tehdyn työn tavoitteelle löytyi muitakin, hyvin konkreettisia perusteluita. Työtahdin tiivistymisen myötä ja monien töiden yhtäaikaisessa paineessa työn suunnitelmallisuus voi korvautua nopealla reagoimisella, 'sinne päin' tekemisellä. Näin itse asiassa laskemalla hyvin tehdyn työn standardia oltiin aiheuttamassa työn kuormittavuuden lisääntymistä.

- Minkälaista sun mielestä, tai mitä sun mielestä on hyvä työ, tai huono työ?
- ...Sanoisko niin et tuota... hyvä työ on sitä, että mennään riman yli kunnolla ja sillä tavalla, et se rima pysy seuraavallakin kerralla. Nyt sit aika monesti joutuu sillai niinku rimaa hipoen vetämään ja sitten siitä saattaa taas seurata, että sitä samaa asiaa pitää sit kuitenkin hinkata tuota... Sen sijaan, että tehdään kerralla hyvä ratkasu, niin tehdäänkin hätäratkasu, jolla selvittää vähän aikaa eteenpäin (3M).

Osittain myös itse työuupumisen prosessi voi lisätä hyvin tehdyn työn merkitystä työntekijälle. Se on jotakin, joka uupumisen edetessä helposti pakenee kaiken aikaa, kun kaikesta voimavarojen sijoittamisesta huolimatta on niiden menettämisen myötä aina vain vaikeampi olla tyytyväinen omaan suoriutumiseensa.

Kaiken kaikkiaan kuitenkin hyvin tehty työ, sekä sisäisesti koettuna että ulkoisesti todentuneena arvostuksen kokemuksena, näytti olevan keskeinen tavoite, johon voimavarat ylittävä työhön panostus perustui. Työssä jaksaminen näytti vaarantuvan silloin, kun työn vaatimukset ja heikko palaute työstä estivät näiden tärkeiden työn vastineiden saavuttamisen. Kun tarpeeksi epäsuotuisat työolot, jossa ei ole mahdollista saada myönteistä sisäistä palautetta työstä eikä ulkoista tunnustusta, osuvat sellaisen ihmisen kohdalle, jolle nämä olisivat korostuneen tärkeitä edellytyksiä oman minuuden määrittelylle ja eheydelle, ollaan erityisen lähellä työuupumuksen riskiä.

Menetysten kierteen syveneminen

Edellä olen kuvannut työuupumukseen johtavia kehityskulkuja, joihin on liittynyt voimavarojen menetyksiä (esim. työpaikka), niiden uhatuksi tulemista (esim. työn varmuus ja turvallisuus) ja voimavarojen sijoittamista työhön vailla toivottuja vastineita (esim. pyrkimys selviytyä mahdottomistakin työtaakoista). Nämä kokemukset näyttivät edelleen syventävän työuupumusoireilua ja siten johtavan voimavarojen menetysten kierteeseen.

Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan voimavaroja menettäneet ihmiset ovat muita alttiimpia uusille menetyksille ja kykenemättömämpiä uusien, korvaavien voimavarojen hankkimiseen eli löytämään tilanteeseensa korjaavia selviytymiskeinoja. Tässä yhteydessä en erittele haastateltavien käyttämiä selviytymiskeinoja, mutta on todettavissa, että esimerkiksi Matin edellä kuvatut pyrkimykset työtavoitteiden uudelleen määrittelyyn ja liiallisesta sitoutuneisuudesta poisoppimiseen olivat harvinaisia tässä työuupuneitten ryhmässä. Niinpä haastateltujen työuupumus ja sen seurausilmiöt olivat lisääntyneet ajan myötä.

Työuupumukseen on liitetty toistasataa erilaista fyysistä ja emotionaalista sekä käyttäytymistä, vuorovaikutusta ja työasenteita koskevaa oiretta, joista suurin osa perustuu kuitenkin kliinisessä työssä havaittuihin, ei-systemaattisiin kuvauksiin (Kahill, 1988; Schaufeli & Enzmann, 1998). Seuraavaksi en esittele systemaattisesti erilaisia haastateltujen esiin tuomia oireita vaan tarkastelen oireita suhteessa siihen kontekstiin, missä ne esiintyivät: töissä, kotona ja kaikkialle yleistyneinä.

”Mä oon sitten puurtanu, puurtanu, puurtanu vaan ja puurtanu, puurtanu”: työuupumus töissä

Haastateltujen puhe ilmensi työuupumuksen varsinaisia oireita, erityisesti kroonistunutta väsymystä ja kyynistyneisyyttä, monessa yhteydessä ja hyvin saman tapaisesti kuin työuupumuksen määritelmissä. Väsymys tuntui, kun ”aamulla jo nokialainen painaa”, kuten Mikko, maanviljelijä kertoi. Kyynistyneisyys ilmeni esimerkiksi siinä, ettei asiakkaita jaksettu kuunnella ”viittä minuuttia pitempään”, että esimies halusi etäisyyttä alaisiinsa, vaikka kokikin esimiehen työn tärkeimmäksi tehtäväkseen tai että virkamies keskittyi vain pakollisten töiden tekemiseen mutta kieltäytyi panostamasta tulevaisuuteen.

Ammatillisen itsetunnon heikentyminen välittyi ennen kaikkea jatkuvina riittämättömyyden kokemuksina ja tyytymättömyytenä omaan työsuoritukseen kaikesta voimavarojen sijoittamisesta huolimatta.

Kyl mä sen melkein kuvaisin sillä, että ei saa tyydytystä siit työstä. Haluais tehdä enemmän ja haluais... ei ne ihmiset siellä kentällä valita kamalasti ainakaan,

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

että joku saattaa sanoa jotakin, okei, sit sen asian hyväks tehdään jotakin. Mut itsellä on semmonen riittämättömyyden tunne. Johtuu varmaan siitä, et meil on hirvee...aina soi puhelin #sanoja# ja aina on joku, jotain kysymässä et jengiä tulee ja menee. Et pysty hoitamaan jotain asiaa rauhassa ihan loppuun, mitä odotat siltä itsekin. Saatika sitten joku muu. Jää semmonen riittämättömyyden tunne, että ne sit roikkuu. Se on varmaan just se ydin siinä (13N).

Jos vastausyrittäminen riittämättömyyden tunteeseen oli yksinomaan voimavarojen entistä suurempi sijoittaminen työhön, työuupumuksen kierre todennäköisesti vahvistui. Tällöin voimavarojen ehtyminen heijastui siihenkin, että pienemmätkin työasiat vaativat kokoonsa nähden suhteettoman paljon voimavarojen sijoitusta. Ja kun ylikuormittunut työntekijä kohtasi yhtäaikaaisesti riittävän monia pienempiäkin työn vaatimuksia, muuttuivat sekä rutiinit että haasteet uhiksi voimavaroille.

Se, että tietyllä tavalla se jaksamis, mä en tiedä, että onko se yks ja sama asia just se, että asioihin on ollu vaikeempi ja vaikeempi tarttua, kun tulee uusia asioita, joista näkee, että toi pitäis hoitaa heti pois, niin se on vaan siihen jääny. Ja siinä tavallaan on tällasten pikkuasioiden hyökyaalto, joka iskee päälle. Niin sitä vastaan on vaikeempi ja vaikeempi taistella, ja siinä tulee sitten tällanen tietynlainen kynnyks, että miten kaikista asioista selviää, vaikka niistä jokaisesta selviäis erikseen, jos niihin olis riittävästi aikaa (9M).

Työuupumuksen oireiden riittävän varhainen tunnistaminen on merkittävä mahdollisuus oman tilanteen muuttamiseen. Työyhteisöille vastaava haaste koskee sitä, miten havaita riittävän ajoissa työyhteisön jäsenen tai jäsenten työuupumisoireilu. Haastateltavilla oli erilaisia käsityksiä siitä, oliko heidän uupumisensa näkynyt työpaikalla. Käsitykset oman uupumisen näkymisestä työpaikalla ja työuupumuksen mahdollisista vaikutuksista työhön vaihtelivat työuupumuksen vakavuuden ja työn luonteen mukaan. Ratkaisevaa oli myös se, miten tiukasti kuormittunut työntekijä halusi salata uupumuksensa tai työyhteisö halusi olla havaitsematta ongelmia.

Mä vaan oon niin... pitäny niin sanotusti kulissit kasassa ja sen julkisen elämän, johon mä oon kasvanu ja tehtäväkseni ottanu nii sen... tavallaan, ett häpeän... ehkä se häpeän pelko, häpeän pelko on niin suuri, että mä jostain sen mehun sit pusersin. Et mä en sitä häpeää halunnu, ett sanotaan, että sekin sitte uupu ja sekin on pitkällä sairauslomalla (10N).

“Mä vaan olisin ja löhöisin”: työuupumus kotona

...Koska mä oon hyvin energinen, ett mä oon hoitanut itteni. Mut sitkun se tuli siihen pisteeseen, ett mä en enää jaksanut. Mä vaan istuin ja olin, mä en

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

oikein tiennyt mitä mä tein, itelleni en jaksanut mitään tehdä. Väsyin siihen ajattelemiseen. Se on hirveätä, kun sä vaan koko ajan ajattelet, miten mä selviin siitä, miten mä saan sen meneen. Ettei oikein koskaan ole sellasta hetkeä, ettei ajattele, niin se on tosi rankkaa (4N).

Ylikuormittuminen heijastui selvästi haastateltujen kotielämään. Edellä jo totesin, että koti ja vapaa-aika olivat monelle työuupumuksesta kärsivälle 'voimavara-varanto'. Työn vaatiessa enemmän ja enemmän voimavarojen sijoitusta haastatellut alkoivat tinkiä voimavarojen sijoittamisesta, eli ajan ja energian käytöstä kodin asioihin ja käyttää niitäkin voimavaroja työstä selviytymiseen. Tämän takia ylikuormittuminen näkyi monilla itse asiassa pitkään selvemmin kotona kuin työssä. Kun työstä vielä selvittiin sijoittamalla siihen kaikki liikenevät voimavarat, niin kotona asiat jo jäivät rempalleen. Lisäksi nimenomaan kotona purkautuva ärtyneisyys oli hyvin tavallista.

Nimenomaan siten... on ollu vaikeeta, et mä en oo jaksanu yhtään mitään sen työn lisäksi. Muuta kun siis maata kontturat oikosenaan sohvalle ja tuijottaa kattoon... Täysin lamaantuneena aivan siis sillä tavalla, että mä en ois ikinä voinu itsestäni kuvitella, että mun pitää ajatella, että mä meen kohta suihkuun, kohta mä pesen hiukset, en mä mee vielä, ett täs on vielä kolme tuntii nukkumaan menoon ja siirrän ja siirrän ja sit mä päätänkin, ett mä meenki vast aamul. Tämösii asioita, joita ihmiset tekee luonnollisesti niin on niin uuvuksissa, että siirtää niiku siihen viimeeseen hetkeen, vaik mä tiedän, että aamulla on vielä tylsempi nousta vähän aikasemmin, ett jaksaa mennä... ja pestä hiuksensa. Mutta senkin tietäen... niin siirtää sen sinne aamuun, vaikka se on ihan Järjetöntä. Tai joku muu, muu asia, jonka tekee loppujen lopuks suit sait ja se on äkkii tehty niin... ei, ei kerta kaikkiaan pysty ryhtymään (10N).

On oletettu, että työuupumus ainakin alkuvaiheissaan rajoittuisi työn kontekstiin (Schaufeli & Enzmann, 1998, 39). Näiden haastattelujen perusteella asia voisi olla myös päinvastoin johtuen nimenomaan niukentuneiden voimavarojen uudelleensuuntaamisesta. Katsauksessaan työuupumuksen seurauksista Schaufeli ja Enzmann (1998, 87-89) toteavat, ettei ratkaisevaa näyttöä työuupumuksen siirräntävaikutuksista kotielämään ole voitu tähänastisilla tutkimuksilla osoittaa. Hobfoll ja Shirom (1993, 51) määrittelevät työuupumuksen työntekijän energioiden loppuunkulumisen prosessiksi. Näyttäisi siltä, että nämä energiat kulutetaan nimenomaan ensiksi loppuun kotona. Tämä kuitenkin merkitsi niistä voimavaroista luopumista, jotka olisivat voineet tuottaa uusia voimavaroja.

Kyllä nimenomaan tästä oman aktiiviteettini... siis aika käsittämättömästä sammumisesta, just siitä, että minä energinen ihminen yhtäkkiä vaan makaan enkä

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

saa tosiaan ryhdytyks yksinkertasiin asioihin. Huomaan, että asiat vaan kotona makaa... siis jää tekemättä, enkä mä edes vaivaudu niistä enää, ett mä tartusin johonkin vaatekasaan tai... silittämätöntä pyykkiä kertyy vuorikaupalla ja mulla ei oo mitään tarvetta ottaa silitysrautaa esille. Asiat niin kun menettää merkityksensä ja tosiaan tämmönen kyllä mä nyt sentään aina vielä oon koitatanu siististi pukeutua ja sen verran itteeni laittaa, etten oo...Mut välillä tuli tosiaan semmonen tunne ettei... ett mieltii voisko näillä hiuksilla vielä huomenna mennä töihin, et onks nää pakko pestä nyt aamulla tai illalla. Siis tämmösii ihan jotka oli aivan vieraita siis, tuntu, ett ei, et vaan ajatteli aamulla ku petas sänkyänsä tai ei edes pedannu sänkyänsä vaan sen verran, että sen täkkinsä veti suoraks ettei nyt ollu... ihan mullin mallin. Ajatteli, että voi ku tulis taas se hetki, et pääsis nukkumaan. Et kyl tää tämmönen #sana# ja nukkumiseen, semmonen vetäytymisen... pelkäs, että ku ei vaan kukaan soittas eikä pyytäs minnekkään ja... Ettei vaan tarttis lähtee. Mä joka olin käyny paljon elokuvissa esimes just usein kävin jos en menny töihin sunnuntaina niin saatoin mennä elokuviin ihan useemman kerrankin kuussa tai sanotaan pari kertaa kuussa sunnuntaisin. Ei puhettakaan, että jaksas minnekkään lähtee elokuviin (10N).

Vaikka naiset tässäkin tutkimuksessa vastasivat miehiä enemmän kotitöistä, niin myös miehet kokivat kodin asioiden kärsineen työuupumisen myötä. Seppo toi esille sen tärkeän havainnon, että uupuessaan tulee paradoksaalisesti helposti luopuneeksi itseään miellyttävistä ja itselleen tärkeistä asioista.

- Missä kaikkialla toi näky toi kriisi sitten? Oliko sulla jotain oireita siis masenusta...
- Kyllä siis kyllähän se ihan fyysisestikin rupes niitä kiputiloja ja piti niin kun rupes tämmösiä sitä rupes noita pikku-ukkoja näkee vähän joka asiassa. Rupes kattoo alkoholin käyttöä ja kyllä siinä semmonen oli, että siinä hyvin herkästi, herkästi painoa tulee lisää, tulee syötyä ja siis tämmönen itsensä hoitaminen niin kun semmonen ja ihan tämmöset, sanotaan, että siitä tulee liian hallitseva. Minun ois pitäny sitte tässä omassa peruskonseptissa kodin hoid-, kotiasioissa ja näissä hoitaa asioita niin mä en niin kun, mulla jäi hoitamatta ne asiat. (Ei riittänyt energiat semmoseen.) Sitä ei ollu sitä energiaa siihen. Siis Kiinnostus semmosiin asioihin, jotka miellyttää niin niihin loppuu kiinnostus ja se oli niin kun silloin mä aloin olla huolissani, että hetkinen, että missäs tässä oikeen on menty ja mennään. Se on vaikeaa kieltämättä (16M).

“...Eikä millään hommalla ole mitään merkitystä”: työuupumus minuuden ja elämän uhkana

Työuupumisen oireita ja seurauksia saattoi haastattelujen perusteella pitkään pyrkiä hallitsemaan ja ohjaamaan tasapainottamalla jäljellä olevia voimavaroja. Uupumisen

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

syvetessä tämä ei enää jossain vaiheessa ollut mahdollista. Voimien luhistuminen tapahtui usein yllättäen ja rajustikin purkautuen.

Kyl se, kyl se sillee aika mun mielest sitte räväkästi... yhtäkkiä lamaanutti, kun jotenkin sille, ei enää... ett kyllä kai mä sitä olin jotenkin pitä, pidätelly aisoissa ja yrittänyt taistella sitä vastaan ettei se lamaanutumisen ja voimattomuuden olotila niin kun saa otetta, mutta... Sitten myöskin se, että mä, mua vaan itketi... siis vaik mä en tienny mikä, miks mä itken niin kyyneleet valu silmistä (10N).

Ja siinä mä sit menin ihan solmuun, et et et... siitä alkaa tökkii niin pahasti, että mä huomasin, että mä oon aivan sol-, mulla rupes niinku korttitalo tietsä ihan... kortti kerrallaan ihan meneen niinku ihan umpi. Mä buukkasin kuule käynthejä niin että hyvä, kun en päällekkäin ja kaikennäkösii ihme juttui. Että mä huomasin itekki, että mul on niinku ?pii puu - pii puu?, alkaa meneen ihan. Sit mä rupesin, jossain vaiheessa mulle tuli semmonen, et mä rupesin perumaan kato tapaamisii, ihan hirvee semmonen, että en mä voi mennä sinne, et en mä ymmärrä ollenkaan tätä juttuu vieläkään, että mun on pakko siirtää se. Sitten siirtämiset ja buuk-, kaikki meni ihan, meni ihan sekasin (6N).

Työuupumuksen edetessä riittävän pitkälle seuraukset eivät näkyneet ja tapahuneet ainoastaan kodin ja työn sosiaalisessa kentässä vaan myös itsessä, oman identiteetin muuttuessa itselle tunnistamattomaksi. Vakavaan työuupumukseen liittyi syvälle piirtynyt käsitys itsestä "arvottomana", "vieraana" tai "pahana".

Kyllähän yks naapurikin sanoi, että kun mä pihalla kuljin tossa, että sä olit niinku aivan loppuun olevan näköinen, ja kun mä katoitin itteeni peilistäkin, niin mä en tunnistanu itteeni. Mä katoitin, että kuka toi tyyppi on tuolla (naurahtaa) (7N).

...Se jollakin tavalla mun ihmiskuvaani sillä laill muutti, ett mä aattelin, ett mä olen paha jotenki, ett siis mä olin aina hyväksynyt itteni aika hyvin, koska mä oon aina tullu toimeen ihmisten kans ja pystyny neuvottelee ihmisten kanssa, mutta jollakin tavalla siinä kyl sillä laill turmeltu tai tuli semmonen ajatus mulle ittelleni, ett must ei enää pidetä, ehkä se johtu siitäki kato kun, mä en saanu kenenkää kans puhuttuu niist asioist. Aina näki, että ei ollu mielenkiinnostot juttuu tai, tai sillä taval nii ehkä se loi semmosen käsityksen, että, ett mä en haluais olla tos kuores, ett mä haluaisin olla se vapaa, ilonen ihminen nii ku ennenki. Eihän sitä pystyny, ku sitähän, totta kai hermot kiristyi sitten ku sä huomaat, ett sä teet ja teet ja teet ja sä huomaat koko aika, ai jai, noi paljo jäi taas noi paljo tekemättä ja ois pitäny toikin. Ihminenhän kiristyy ja sit sitä tulee semmo-, tottakai sit se vaikuttaa myöski kotona, vähän joka paikassa (4N).

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Silloin kun työuupumus eteni kriisivaiheeseen ja työntekijän minuuskin oli uhatuna, eivät itsetuhoiset ajatukset olleet kaukana. Haastateltavat saattoivat sivuta aihetta joko niin, että kertoivat kokeneen joskus olonsa niin pahaksi, että kuoleminen olisi helpotus tai sitten niin, että totesivat, etteivät sentään itsemurhaa olleet hautoneet. Joka tapauksessa vakavassa työuupumuksessa elämän loppuminen voi näyttäytyä mahdollisena vaihtoehtona tai päätepisteenä työstä aiheutuneille kärsimyksille. Vähintäänkin se vakavassa työuupumuksessa näytti nousevan yhdeksi pahoinvoinnin asteen mittariksi: ”en sentään itsemurhaa harkinnut.”

- Se oli semmonen toivoton tuntu, että mää, mää en jaks enää. Että tällä ei oo mitään merkitystä tällä raatamisella eikä tällä millään hommalla.
- Näkyikö se ulospäin susta?
- No laihduin. Mä olin kurjan näkönen. Enkä mä jaksanu mitään yksinkertaisesti.
- Mikä sai sun miehes sitten tota, että hän tarttui ja vei sut sitten?
- Sitten kun mä olin tietysti kahtena iltana huutanu oikeen kunnolla, niin sitten se hoksas. Mä tein kato testamenttia, että mitä sun pitää tehdä. Et lapsi ei elä sillä, että sää tuut töistä ja panet sohvalle maaten. Mä luetteloin, mitä sille pitää tehdä (naurahtaa). Et mä niinkö annoin testamenttia. Niin sit se rupes aatteleen, että no, onko se tosissaan. Kaks iltaa mä huusin oikeen tosissaan (22N).

En tiedä mihin se ois johtanut sitten. Jos mä olisin sitte lähteny. Niin kun mä sanoin, että mä lähden ja ensimmäisen rekka-auton alle hyppään (naurahtaa). Et sit mä oon niinkuin ringin tehnyt. (22N)

Näin työuupuminen johti voimavarojen säilyttämisteoriassa oletettuun moninaisten menetysten kierteeseen. Työn epäkohdista käynnistyneet menetykset eivät pahimmillaan merkinneet vain työntekijän hyvinvoinnin häiriöitä, vaan ne saattoivat johtaa hänen koko elämänlaatunsa romahtamiseen. Henkisten voimavarojen luhistumisessa on kuitenkin usein myös alku uuteen, koska se vihdoinkin merkitsee loppua vuosien kestävämmälle työtilanteelle ja lakkaamattomalle voimavarojen liialliselle kulluttamiselle, kuten Helenalla.

- Sanoit, että ensin sä pari kuukautta suunnilleen vaan nukuit?
- Niin mää nukuin.
- Ja sitten...
- Mitä yöllä, yöllä valvoskelin. Ja sitten päivällä nukuin, kun sain lapset kouluun, niin minä menin nukkuun ja panin kaikki täkit, mä hain neljä täkkiä (naurahtaa), oli ihana olla siellä. Ja puhelimet irti seinästä, enkä menny ovikelloja avaamaan, en mitään. Ja sillan mä olin niinku, et mä edes halunnut ketään nähdä enkä kuulla. Että jossain siellä toukokuun paikkeilla rupesin ajattelemaan, että miksei kukaan soita (nauraa)...(22N)

6.4 Pohdinta

Tämän haastattelututkimuksen päätavoitteena oli syventää aiemmissa luvuissa esitettyjä tuloksia työuupumuksen kehittymisestä esittämällä laadullinen kuvaus ja tulkin-ta työuupumisesta: sen taustoista, kehittymisen mekanismeista, ilmenemisestä sekä seurauksista sosiaalisessa ja yksilöhistoriallisessa kontekstissa Stevan Hobfollin (Hobfoll, 1989, 1998 ja 2001; Hobfoll & Freedy, 1993; Hobfoll & Shirom, 1993) kehittämän stressiteoreettisen voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta. Tutkimuk-sessa integroitiin laadulliseen aineistoon käytettävissä olleita eri ajanjaksojen kvanti-tatiivisia aineistoja. Toisena tavoitteena oli syventää voimavarojen säilyttämisteoriassa esitettyjä näkemyksiä työuupumuksesta laadullisen tutkimusaineiston ja työuupu-neitten kokemusten lähiluennan avulla. Pohdinnan aluksi käsitelän kuitenkin kysymystä laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen sosiaalipsykologisen tutkimuksen laadun arviointi on usein osoittautunut vaikeaksi muun muassa siitä syystä, että monet laadulliset menetelmät ovat suhteellisen uusia ja että laadullisia tutkimusmenetelmiä, -metodologioita ja -epistemologioita on itse asiassa lukuisia. Osittain tämän takia laadullisia tutkimuksia onkin virheellisesti arvioitu määrällisen tutkimuksen vakiintunein kriteerein (Smith, 2003).

Lucy Yardley (2000) on esittänyt kolme laajaa kriteeriä laadullisen tutkimuksen arvioimiseksi. Niiden avulla lukijan on mahdollista arvioida, miten hyvin tässä tutkimuksessa on onnistuttu tutkimuksen laadun varmistamisessa.

Yardleyn mukaan ensimmäinen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri koskee tutkimuksen sensitiivisyyttä sen kontekstille (mm. teoriat, aiheen aiempi tutkimus, tutkimusaineisto, tutkittavien näkökulma ja eettiset kysymykset). Tutkijan *sensitiivisyydestä* kontekstille kertoo muun muassa aiheita koskevan teorian ja aieman tutkimuksen hyvä tuntemus ja 'vertikaali' yleistäminen: pyrkimys yhdistää erityinen (konkreettinen) abstraktiin (teoriaan) ja muiden tekemiin tutkimuksiin. Analyysin tulee myös olla herkkä tutkimusaineistolle, ja tutkimuksen laatu on arvioitavissa myös siitä näkökulmasta, miten hyvin kerätty aineisto (haastattelusitaatit) ovat yhdenmukaisia tutkijan analyysien kanssa ja vahvistavat analyysin uskottavuutta.

Toinen laadullisen tutkimuksen kriteerilottuvuus koskee tutkimukseen sitoutuneisuutta, täsmällisyyttä, läpinäkyvyyttä ja johdonmukaisuutta. Niillä viitataan aineistonkeruuseen, analysointiin ja raportointiin, ja niitä odotetaan miltä tahansa tutkimukselta. Tutkijan *sitoutuneisuudesta* aiheeseen kertoo tutkijan pitkäaikainen työskentely aiheen tai laadullisen tutkimuksen parissa ja esimerkiksi käytännönläheinen kosketus ilmiöön. Tutkimuksen *täsmällisyydestä* on osoituksena aineiston keruun ja analyysin kokonaisvaltaisuus (saturaatio saavutettu). Tulkinnan kokonaisval-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

taisuutta on tulkinnan 'täydellisyys' ja vaihtoehtoisesti myös triangulaatio: monien menetelmien, tiedon lähteiden, näkökulmien ja/tai tutkijoiden hyödyntäminen. Tutkimuksen *läpinäkyvyys* ja *jobdonmukaisuus* näkyvät siinä, miten selkeästi tutkimuksen eri vaiheet ja ratkaisut on onnistuttu raportoimaan sekä miten vakuuttavasti tutkija on onnistunut esittämään konstruoimansa tulkinnan sosiaalisesta todellisuudesta.

Lopulta laadullisen, kuten minkä tahansa, tutkimuksen luotettavuudesta kertoo Yardleyn mukaan sen *vaikutus* ja *merkitys*. Vaikka tutkimus olisi miten hyvin tehty, niin lopullisesti sen validisuuden määrittää, kertooko tutkimus mitään tärkeää ja käyttökelpoista ja onko sen tuloksilla mitään merkitystä. Tämä merkityksellisyys voi liittyä teoriaan ja/tai käytäntöön. Osa tutkimuksen luotettavuudesta määräytyy siis oikeastaan vasta tutkimuksen jo valmistuttua ja saavutettua, toivottavasti, tarkoitetut lukijansa.

Voimavarojen säilyttämisteoria työuupumuksen valottajana

Kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on usein 'abstrahointi yleistämällä' (enumeratiivinen induktio), kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään 'yleistämään abstrahoidulla' (analyttinen induktio) (Brannen, 1992). Laadullinen tutkimus ei siis millään tavoin sulje pois yleistettävyyttä, mutta sen tavoitteena ei silloin ole tilastollinen vaan teoreettinen yleistettävyyttä (Eskola & Suoranta, 1998, 68; Uusitalo, 1991, 78). Tämän tutkimuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli tutkia, voidaanko voimavarojen säilyttämisteorian avulla tulkita työuupumuksen kehittymistä. Tältä osin tutkimuksen päätulos on teoreettisesti yleistettävissä: voimavarojen säilyttämisteorian avulla on mahdollista tavoittaa erilaiset yksilölliset työuupumuksen kehitysmekanismit. Voimavarojen menettäminen, niiden uhatuiksi tuleminen ja/tai voimavarojen sijoittaminen ilman odotettuja (mm. onnistumisen ja aikaansaamisen kokemukset, työn tunnustus ja arvostus) vastineita olivat työuupumuksen kehittymistä jäsentäviä kokemuksia.

Hobfollin (1989, 1998, 2001; Hobfoll & Shirom, 1993) omissa teoreettisissa esityksissä voimavarojen ja työuupumuksen suhteesta sekä työn vaatimukset että uupuminen on kuvattu voimavarojen menetyksinä (Schaufeli & Enzmann, 1998). Tässä teorian käsitteistöä tarkennettiin muun muassa siltä osin, että työn vaatimukset nähdään voimavarojen uhkina, jotka voivat johtaa lisääntyneeseen voimavarojen sijoittamiseen ja sitä kautta edelleen niiden menettämiseen. Vaatimukset eivät siis sinänsä ole menetyksiä. Lisäksi tutkimus osoitti, että työuupumuksessa ei ole kyse, kuten Hobfoll on ehdottanut, vain voimavarojen sijoituksesta vailla toivottuja vastineita vaan myös voimavarojen ulkoisista menetyksistä ja voimavarojen menettämistä koskevista uhista.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

Voimavarojen säilyttämisteorian erityisenä ansiona voi pitää sitä, että sen avulla oli mahdollista löytää se, mikä kaikille uupumisille ja yksilöllisille tarinoille oli *yhteistä*: voimavarojen menetykset, niiden uhatuiksi tuleminen ja sijoittaminen vailla odotettuja vastineita olivat kaikkien työssä jaksamisen ongelmien taustalla. Se, mikä oli *erityistä* ja *yksilöllistä* oli se, miten nämä kolme stressiä ja työuupumusta tuottavaa tekijää painoutuivat kunkin työuupumuksesta kärsineen työ- ja elämänhistoriassa. Työuupumukselle on vaikeaa ja usein mahdotonta esittää selkeästi tunnistettavaa alkua ja syytä (Schaufeli & Enzmann, 1998). Tässäkin tutkimuksessa haastateltujen kokemien uhkien, menetysten ja sijoitusten ajallinen tai yhteen syyhyn rajaaminen oli usein mahdotonta.

Tarkastelemalla Hobfollin teorian avulla yksittäisiä työuupumuskertomuksia oli mahdollista hahmottaa työuupumuksen yhteisesti jaettua, sosiaalista ja kulttuurista perustaa. Haastatellut edustivat samaa sukupolvea, joka oli jo lapsuudesta oppinut näkemään työn keskeisen roolin ihmisen elämässä. Tämä rooli ei määrätynyt ainoastaan työlle luovutetuista voimavaroista ja siitä saadusta toimeentulosta, vaan myös sen merkityksestä ihmisarvolle. Kortteinen kuvasi ”Kunnian kenttä” tutkimuksessaan (1992) sitä, miten suomalaista työntekijää on luonnehtinut luja selviytymisen eetos, siihen perustuva pakko pärjätä sekä uhkaavista uusista työoloista huolimatta selviytyminen ja ylpeys tästä selviytymisestä. Lamanko myötä joutui selviytyminen jo liian kovalle koetukselle yhä useammalla? Tämän tutkimuksen ja voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta voimavarojen ulkoiset uhkat ja menetykset työelämässä sekä selviytymisen eetos ja pärjääminen (voimavarojen sijoittaminen) ovat yli vuosikymmenen Kortteisen tutkimuksesta muodostuneet yhä kuormittavammaksi ja vaikeammin hallittavaksi yhtälöksi.

Työuupumus voimavarojen menettämisen kierteenä

Tutkimus tuki sitä käsitystä, että hyvinvoinnin keskeisiä edellytyksiä on se, miten hyvin ihminen kykenee suojautumaan ja välttämään voimavarojen menetyksiä sekä hankkimaan uusia voimavaroja. Työuupumus itsessään merkitsee henkilökohtaisen (fyysisten, emotionaalisten ja kognitiivisten) voimavarojen vähittäistä loppuunkulumista. Tutkimuksen perusteella työuupumusta edelsi ja sitä seurasi monia muitakin ulkoisia ja sisäisiä voimavarojen menetyksiä.

Työuupumusta oli usein edeltänyt jo yli vuosikymmentä aiemmin voimavaroja uhanneet työolojen epäkohdat. Viime vuosina moni haastatelluista oli kokenut työssään ulkoisia, pakotettuja muutoksia, kuten työpaikan menetyksen, työyksikön siirron toiseen yritykseen, henkilöstöleikkauksia työpaikallaan tai kansainvälistymisen ja toimintaympäristön muutokseen aiheuttamia lisääntyneitä työn vaatimuksia ja epävarmuutta, siis uhkia työstä selviytymiselle ja voimavaroille sekä voimavarojen

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

suoranaisia menetyksiä. Esimerkiksi pakkosiirron toisiin tehtäviin kokenut menetti myös vanhat hyvin hallitsemansa työtehtävät, vakiintuneen aseman työyhteisössä, vanhat työtoverinsa ja asiakassuhteensa sekä ylipäättään kompetenssin ja hallinnan tunteen.

Keskeinen monelta puuttunut voimavara oli esimiehen tai muun työyhteisön tuki. Tuen puuttuminen on toisaalta voinut myötävaikuttaa voimavarojen menetyksen kierteen syntymiseen, mikä edelleen on johtanut työuupumukseen. Toisesta suunnasta katsottuna organisaation tuki tai esimiehen toiminta olisi voinut viimeistään auttaa kääntämään menetyksen kierteen suunnan voimavarojen palauttamisen positiiviseksi kierteksi. Näin ei kuitenkaan ollut tapahtunut.

Myös yksityiselämän kuormitukset veivät voimavaroja, mutta niiden rooli näyttäytyi toissijaisena työn ongelmiin verrattuna ja korostui lähinnä silloin, kun sekä työssä että yksityiselämässä oli monia lähes yhtäaikaisia menetyksiä ja uhkia. Tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia olikin kodin kokonaan toisen tyyppinen merkitys työuupumisessa. Koti ja vapaa-aika näyttäytyivät voimavarojen lähteinä, joista ensimmäisinä tingittiin työkuormituksen lisääntyessä. Nämä voimavarat (aika, energia) sijoitettiin työhön, jotta siinä koetuista voimavarojen uhista pystyttiin selviytymään. Samalla tämä kuitenkin merkitsi luopumista voimavaroja tuottavista asioista ja siten itse asiassa uupumisen syvenemistä, kun lisääntyneeseen panostukseen työhön ei tuonut toivottuja vastineita työltä.

Näin siis työuupumuksen oireiden syvetessä voimavarojen hiipuminen oli heijastunut yksityiselämään: kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Vähitellen työuupuminen seurauksineen merkitsi itsearvostuksen vähenemistä ja koko elämänlaadun selvää huononemista. On perusteltua sanoa, että työuupuminen merkitsee voimavarojen menettämisen moninaista kierrettä, jossa voimavarat voivat olla aineellisia, olosuhteita koskevia, henkilökohtaisia ominaisuuksia tai energian muotoja (Hobfoll, 1998, 2001).

Onko työuupumus yksilöllinen ongelma?

Yksi Juha Siltalan (2004) työelämän huonontumista koskevan analyysin merkittäviä ansioita on se, miten siinä osoitetaan laajan haastatteluaineiston ja muun aineiston avulla yksilöllisinä ja yksityisinä kokemuksina elettyjen kärsimysten, voimavarojen menetyksen ja uhkien yleisyys ja yhteisyys. Samalla nämä yksilölliset kokemukset tulevat kehystetyiksi ja perustelluiksi vasten ainutkertaisia sosiaalisia, taloudellisia ja yhteiskunnallisia muutoksia.

Siltalan tavoin voimavarojen säilyttämisteorian kehittäjä, Stevan Hobfoll, korostaa stressin ja työuupumuksen kollektiivista ja kulttuurista perustaa (1998). Siitä huolimatta Hobfoll on todennut, että voimavarojen sijoittaminen vailla siitä saatuja odo-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

tettuja vastineita on työuupumuksen kehittymiselle olennaisempaa kuin voimavarojen menettäminen tai uhka niiden menetyksestä (Hobfoll & Freedy, 1993). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voimavarojen uhatuiksi tulemisella ja niiden menettämisellä on selvästi oletettua suurempi merkitys myös työuupumuksen kehitymisessä.

Silti myös tämän aineiston valossa omien henkilökohtaisten voimavarojen liiallinen sijoittaminen työhön näytti olevan yhtenä edellytyksenä työuupumuksen kehittymiselle, ja on vaikea kuvitella, etteikö se olisi työssä uupumisen keskeinen elementti. Tekeekö siis voimavarojen sijoittaminen työhön ja vaille odotettuja vastineita jääminen työuupumuksesta viime kädessä aina yksilöllisen ongelman: ”Kuka käski uuvuttamaan itsesi?”

Ayala Pinesin (1993; 2002) mukaan työuupumuksen taustalla on ihmisen perustava tarve löytää merkitys elämälleen. Aiemmin uskonto tarjosi vastauksen ihmisen eksistentiaaliseen kaipuuseen eli tarpeeseen kokea, että ihmisen elämällä on ainutkertainen tarkoitus, arvo ja merkitys. Nykyisin työ täyttää yhä keskeisemmin tätä eksistentialistista kaipuuta. Työn varaan rakennettu elämän merkityksellisyys on kuitenkin epävarmaa, kuten tämä tutkimus on osoittanut. Pines (1993) olettaa, että työuupumuksen taustalla on oltava alunperin hyvin innostunut ja työhönsä sitoutunut ihminen. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että sekin riittää, että työ koetaan esimerkiksi tunnollisuuden ja korostuneen vastuuntuntoisuuden kautta keskeiseksi ihmisarvon mitaksi.

Rom Harren (Harre, 1979; Harre & Secord, 1972; Hakanen, 1991) sosiaalipsykologisessa teoriassa, etogeniassa, merkittävin sosiaalisia toimintoja luokitteleva jaottele on ajatus toiminnan jäsentymisestä joko praktiseen (’käytännölliseen’) tai ekspressiiviseen (’ilmaukselliseen’) järjestykseen suuntautuneeksi. *Praktisella järjestyksellä* Harre viittaa niihin toiminnan ulottuvuuksiin, jotka on suunnattu aineellisten ja biologisten päämäärien toteuttamiseen. Tähän yhteyteen sopivana esimerkkinä on työn tekeminen perustarpeiden tyydyttämisen välineenä. *Ekspressiiviseen järjestykseen* sisältyvät toiminnot, joissa kuva itsestä luodaan symbolisessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ekspressiivisen järjestyksen puitteissa määräytyvät ihmisen kunnian ja ’maineen’ tai vaihtoehtoisesti ’halveksunnan’ sekä itsearvostuksen ja sosiaalisen arvostuksen kokemukset.

Harren mukaan ekspressiivinen ulottuvuus on selvästi merkityksellisempi ihmiselle, vaikka praktinen ulottuvuus viime kädessä luokin elämisen edellytykset. On selvää, että työnteko on ihmisille paljon – ja ennen kaikkea? – muutakin kuin toimeentulon hankkimista. Työuupumista on mahdotonta ymmärtää pelkästään praktisesta järjestyksestä käsin. Sen sijaan ekspressiivisestä järjestyksestä käsin on mahdollista ymmärtää sekin, miten työuupumusta niin usein ristiriidatta kuvataan yhtäältä ’muoti-ilmiöksi’ (ne, jotka tosi asiassa eivät ole uupuneita) ja toisaalta häpeälliseksi koke-

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

mukseksi (ne, jotka ovat uupuneita) – kummassakin kun on kysymys *kunniasta*: joko sen sosiaalisesta rakentamisesta tai tunteesta, että on sen menettänyt.

Pinesin ja Harren mukaan kaipuu merkityksellisyyteen, hyväksytyksi tulemiseen ja kunniaan perustuvat syvälle vuorovaikutukseen, kulttuuriin ja ihmisyyteemme rakentuneista oletuksista. Tästä syystä se, että monet ihmiset näyttävät nykyisin, kuten vuosikymmeniä aiemminkin, sijoittavan työhönsä valtavasti enemmän kuin olisi tänä päivänä mielekästä esimerkiksi suhteessa työn aineellisiin vastineisiin tai kuin kukaan heiltä välttämättä edes odottaa, ei tee työuupumuksesta yksilöllistä ongelmaa.

Tästä näkökulmasta työuupumuksen ehkäisemisen haasteeksi muodostuu, miten työelämässä olisi yhä mahdollista saavuttaa aikaansaamisen ja onnistumisen kokemuksia ja siten kokea myös merkityksellisyyttä, arvostusta ja kunniaa. Työssä onnistumisen lisäksi useimmille on tärkeää myös työyhteisöltä saatu kannustus ja arvostus, ja tässä erityisesti johdon ja esimiesten vastuu on suuri. Entä olisiko myös jonkin muun elämän ja sosiaalisen toiminnan alueen mahdollista muodostua kulttuurissamme sellaiseksi, että siinä olisi mahdollista saavuttaa ja tyydyttää näitä ihmisen keskeisiä kaipuita nykyistä enemmän?

Lähteet

- Ahola, K., Honkonen, T., & Nykyri, E. (2004). Työuupumus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.): *Työ ja terveys Suomessa 2003*, 162–167.–Helsinki: Työterveyslaitos.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping: new perspectives on mental and physical health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass .
- Aromaa, A., & Koskinen, S. (toim.). (2002). *Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 tutkimuksen perustulokset*. Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- Brannen, J. (1992). Combining qualitative and quantitative approaches: an overview. Teoksessa J. Brannen (toim.): *Mixing methods: qualitative and quantitative research*, 3–37. Aldershot: Avebury.
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 6, 12–24.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57–67.
- Denzin, N. (1978). *The research act*. Chicago: Aldine.
- Dubois, A. & Gadde, L.-E. (2002). Systematic combining: an abductive approach to case studies. *Journal of Business Research*, 55, 553–560.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Jobdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Goldberg, D. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation Of Resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370.
- Hakanen, J. (1991). *Kuoleman kolme näyttämöä: etogeeninen tarkastelu*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/1991. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hakanen, J., & Honkanen, H. (2001). *Helsingin kaupungin opetusviraston työyhteisön ja henkilöstön hyvinvoinnin kartoitus- ja kehittämistutkimus*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Helsingin kaupungin opetusvirasto.
- Hakanen, J., Pärssinen, S., Husman, K., Juntunen, J., & Kalimo, R. (1999). *Lakimiesten työolot ja terveys*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Lakimiesliitto.
- Harre, R. (1979). *Social being. A theory for social psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Harre, R., & Secord, P. F. (1972). *The explanation of social behaviour*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hirschhorn, L. (1990). *Beyond mechanization*. Cambridge: MIT Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.): *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 115–133. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace. Conservation of resources. Teoksessa R. T. Golembiewski (toim.), *Handbook of organizational behavior*, 41–60. New York: Marcel Dekker.
- Hobson, C. J., & Delunas, L. (2001). National norms and life-event frequencies for the revised Social Readjustment Rating Scale. *International Journal of Stress Management*, 8, 299–314.
- House, J. S. (1987). Chronic stress and chronic disease in life and work: Conceptual and methodological issues. *Work and Stress*, 1, 129–134.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284–297.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

- Kerätär, R. (1997). Uupuneen työntekijän tarina. *Suomen Lääkärilehti*, 52, 869–876.
- Kessler, R. C. (1997). The effects of stressful life events on depression. *Annual Review of Psychology*, 48, 191–214.
- Kortteinen, M. (1992). *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hämeenlinna: Hanki ja Jää.
- Lazarus, R. S. (2001). Conservation of Resources theory (COR): Little more than words masquerading as a new theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 381–391.
- 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, 123–133.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273–309.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Muhr, T. (1997). *ATLAS.ti. The knowledge workbench. Short user's manual*. Berlin: Scientific Software Development.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164–172.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: an existential perspective. Teoksessa W. B. Schaufeli & C. Maslach (toim.): *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 33–51. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8, 121–140.
- Roos, J. P. (1987). *Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisista suomalaisista elämäkerroista*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.): *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän hyvinvoinnin lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Smith, J. A. (2003). Validity and qualitative psychology. Teoksessa J. A. Smith (toim.): *Qualitative psychology: a practical guide to research methods*, 232–235. London: Sage.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Schaufeli, W. B. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: a two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work and Stress*, 13, 223–237.

6. TYÖSSÄ UUPUMINEN VOIMAVAROJEN MENETTÄMISEN KIERTEENÄ

- Töyry, S., Räsänen, K., Kujala, S., Husman, K., Juntunen, J., Kalimo, R., Luhtala, R., Myllymäki, K., Seuri, M. & Äärimaa, M. (1999). Lääkärien työolot ja kuormittuneisuus tutkimus. *Suomen Lääkärilehti*, 54, 2423–2430.
- Uusitalo, H. (1991). *Tiede, tutkimus ja tutkielma*. Juva: WSOY.
- Wheaton, B. (1996). The domains and boundaries of stress concepts. Teoksessa H. B. Kaplan (toim.), *Psychosocial stress: Perspectives on structure, theory, life course, and methods*, 29–70. San Diego: Academic Press.
- Virkkunen, J. (1999). Työelämän murros ja oppimisen haasteet.. *Työterveyspäivät 1999*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Yardley, L. (2000). Dilemmas in qualitative health research. *Psychology and Health*, 15, 215–228.

7 TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA⁶

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- Millainen työhyvinvointikäsite on työn imu?
- Millainen on positiivisen työhyvinvointikäsitteen eli työn imun ja negatiivisen työhyvinvointikäsitteen eli työuupumuksen keskinäinen suhde?
- Vaihteleeko työn imun kokeminen eri henkilöstöryhmissä ja voiko työn imua kokea ammatista ja asemasta riippumatta?
- Miten työolot ovat yhteydessä työn imuun, ja onko työn imu yhteydessä muihin hyvinvoinnin ja terveyden mittareihin?

7.1 Johdanto

Työntekijöiden jaksaminen nousi Suomessa 1990-luvun laman jälkeisinä vuosina yhdeksi eniten keskustelua herättäneistä työelämän haasteista. Työn vaatimusten selvä lisääntyminen, nopeat muutokset, kiire ja yhä useampia koskettanut epävarmuus heijastuivat työntekijöiden lisääntyneenä henkisenä kuormittuneisuutena ja stressinä (Työolotiedustelu, 1995; Vahtera & Pentti, 1995). Hyvinvointiongelmiensa luonteesta ja vakavuudesta kertoi erityisesti Työterveyslaitoksen laajaa huomiota saanut tutkimus, jonka mukaan koko työikäisestä väestöstä noin 7 prosentilla esiintyi vakavaa työuupumusta ja lisäksi lähes puolella jonkinasteista työuupumusoireilua (Kalimo & Toppinen, 1997). Työhyvinvointia koskeva tutkimus ja työssä jaksamisesta käyty julkinen keskustelu ovatkin viime vuosina olleet ennen kaikkea tutkimusta ja puhetta työuupumuksesta ja -stressistä. Ymmärrys positiivisesta työhyvinvoinnista sen sijaan on jäänyt vähemmälle huomiolle muun muassa siksi, että sopivia käsitteitä ja menetelmiä ei ole ollut.

Aiemmin työhyvinvointia on usein lähestytty epäsuorasti, hyvinvoinnin puuttumisen näkökulmasta. Työolojen yhteyksiä hyvinvointiin on tutkittu muun muassa konteksteista riippumattomilla hyvinvoinnin osoittimilla, kuten psyykkisiä oireita kartoittavalla yleisellä terveyskyselyllä (GHQ) tai somaattisten oireiden esiintymisellä (Kalimo & Vuori, 1991). Tällöin on huomattava, että varsinkin epäspesifeihin oireisiin vaikuttavat monet muutkin seikat kuin työn epäkohdat.

⁶ Luku on osittain laajennettu versio julkaistusta artikkelista Hakanen, J (2002). Työuupumuksesta työn imuun - positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi-opetusalan organisaatioissa.

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Yleinen tietoisuus työpahoinvoinnista, esimerkiksi työuupumuksen luonteesta ja siihen johtavista riskeistä, on lisääntynyt. Sen myötä on lisääntynyt keskustelu myös siitä, mitä muuta työssä jaksaminen on vai onko se muuta kuin työuupumuksen puuttumista. Lisäksi on kysytty, miten ongelmalähtöisen työuupumuksen ehkäisyohella päästäisiin edistämään myös suoraan työntekijöiden hyvinvointia. Tutkimus hyötyisi vaihtoehtoisista käsitteistä ja menetelmistä, jotka kartoittaisivat suoraan hyvinvoinnin myönteistä ulottuvuutta silloin, kun tutkimuksen kohteena on yleensä työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, ei nimenomaisesti työuupumus tai stressi.

Työhyvinvointia on lähestytty myös suoraan erityisesti työtyytyväisyyttä mittaamalla (Warr, 1999). Yleinen työtyytyväisyys onkin vahvasti yhteydessä esimerkiksi työuupumukseen (Schaufeli & Buunk, 1996). Silti se on erilaisista operationalisoinneistaan huolimatta varsin epäspesifi työhyvinvoinnin mitta. Erityisesti Suomessa on lisäksi tutkittu hyvinvointia työkyvyn käsitteen avulla (Ilmarinen, Tuomi, & Klockars, 1997; Seitsamo & Ilmarinen, 1997).

Mihaly Csikszentmihalyi (1991; 1997) on lähestynyt hyvinvointia suoraan myönteisistä lähtökohdista kehittämässään optimaalisen kokemuksen teoriassa ja menetelmässä. Hänen mukaansa hyvinvointia kuvaa 'flow', virtaamisen kokemus. Se on syvä keskittyneisyyden tila, jota sivuajatukset eivät häiritse ja jossa aika kuluu kuin siivillä. Työssä 'flow' mahdollistuu silloin, kun tavoitteet ovat selvät, toiminnasta saatu palaute välitöntä ja oikeaan osuvaa ja kun työssä ennen kaikkea on riittävästi haasteita ja mahdollisuus käyttää taitojaan haasteita vastaavasti. 'Flow'n' kokemukset eivät tosin mitenkään rajaudu vain työhön, vaikka Csikszentmihalyin mukaan ihmiset kokevatkin sitä yleensä enemmän työssä kuin usein passiiviseksi jäävässä vapaa-ajan vietossa.

Jo monesti aiemmin tässä työssä työuupumus on määritelty työperäiseksi kolmiulotteiseksi stressioireyhtymäksi, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Työuupumustutkimuksen uranuurtajat Christina Maslach ja Michael Leiter ovat esittäneet, että työhyvinvointi (engagement) on yksinkertaisesti edellä mainittujen työuupumusoireiden puuttumista: energisyyttä, sitoutumista ja ammatillista itsetuntoa ja pystyvyyden tunnetta (Maslach & Leiter, 1997). On kuitenkin mahdotonta tutkia myönteisen ja 'kielteisen' hyvinvoinnin eli työuupumuksen suhdetta, jos molempia tutkitaan samalla mittarilla (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002a). On myös epätodennäköistä ja arkihavainnonkin vastaista, että työhyvinvoinnin ja pahoinvoinnin välillä olisi täydellinen negatiivinen korrelaatio.

Tämän tutkimuksen viidessä aiemmassa luvussa työhyvinvointia on lähestytty työuupumuksen näkökulmasta. Tutkimukseni kahdessa viimeisessä luvussa suuntaan näkökulman positiiviseen työhyvinvointiin: mitä se voisi olla, miten sitä voisi arvioida ja miten sitä olisi mahdollista edistää?

Työn imuun

Wilmar Schaufelin lähestymistapa positiiviseen työhyvinvointiin muistuttaa kahta edellistä mutta se myös selvästi eroaa niistä. Hänen mukaansa työn imu ('job engagement') on käsitteellisesti positiivinen antiteesi työuupumukselle, mutta niiden sisällöllinen ja operationalisoitu rakenne eroavat toisistaan. Lisäksi työn imua ja työuupumusta tulee toisiaan täydentävinä käsitteinä tutkia toisistaan riippumatta eri menetelmillä (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli ym., 2002a). Teoreettisessa hyvinvointitaksonomiassa (Watson & Tellegen, 1985) työuupumusta luonnehtii vähäinen aktivaatio ja mielihyvä, kun taas työn imua kuvastaa runsas aktivaatio ja mielihyvä.

Teoreettisten pohdintojen ja syvähaastattelujen perusteella Schaufeli ja hänen tutkimusryhmänsä ovat määritelleet työn imun pysyväksi, myönteiseksi, tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat *tarmokkuus* ('vigor'), *omistautuminen* ('dedication') ja *uppoutuminen* ('absorption') (Maslach ym., 2001). Se ei ole 'flow'n' kaltainen hetkellinen ja spesifi 'huippukokemus', vaan "pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen" (Schaufeli ym., 2002a).

Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdattaessa. Tarmokkuuden käsitteellisenä vastakohtana on uupumusasteinen väsymys. *Omistautuminen* on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Tavanomaisemmin käytetystä 'mukana olon' käsitteestä ('involvement') omistautuminen eroaa sekä määrällisesti että laadullisesti. Omistautuminen merkitsee 'mukana oloa' syvempää samaistumista työhön. Lisäksi sillä on sekä emotionaalinen että kognitiivinen sisältö. Omistautumisen kääntöpuolena on kyynistyneisyys. *Uppoutumista* luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Toisin kuin kahdella muulla työn imun ulottuvuudella uppoutumisella ei ole käsitteellistä vastakohtaa työuupumuksen ulottuvuuksissa. Työuupumusasteikolla ammatillinen itsetunto on jo itsessään positiivisesti muotoiltu, ja asteikko on jälkikäteen käännetty muiden työuupumusoireiden suuntaiseksi. Sen sijaan uppoutuminen tulee lähelle Csikszentmihalyin 'flow'n' kokemusta. Schaufelin mukaan tosin 'flow' on uppoutumista monimuotoisempi käsite, ja se viittaa pikemminkin lyhytkestoiseen 'kokemushuippuihin' kuin kestoaltaan pysyvämmäksi oletettu työhön uppoutuminen (Schaufeli ym., 2002a).

Kun Schaufelin ym. tutkimuksen kahtena aineistona oli espanjalaisia työntekijöitä ja opiskelijoita (työuupumusmittari oli muokattu opiskelijoille soveltuvaksi) ilmeni, että työn imu ja työuupumus olivat keskenään korreloivia mutta kuitenkin erillisiä hyvinvoinnin osoittimia (Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker,

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

2002b). Yllättävintä oli, että parhaassa työn imua ja työuupumuksen suhdetta kuvaavassa mallissa ammatillinen itsetunto latautuikin työn imu faktorille, ja työuupumus pelkistyi uupumusasteiseksi väsymykseksi ja kynnistyneisyydeksi.

Työn imu on muotoilemani käänнос käsitteestä 'job engagement'. Vapaasta käännosestä huolimatta se tavoittaa osuvasti alkuperäisen käsitteen eri kognitiivisia ja emotionaalisia osia sisältävät ulottuvuudet. Tosin semanttisesti alkuperäinen käsite kytkee työntekijän ja työn yhteen ('kihlautuminen', 'sitoumus') työn imua ('vetää puoleensa') selkeämmin. Työn imu käsite voi johtaa ajattelemaan sitä kaksiteräisenä miekkana, jossa 'liika' työn imu on jo riskitekijä hyvinvoinnille. Tutkimusnäyttöä tällaisesta ei ole, ja ylisitoutuneessa suhteessa työhön onkin jo lähtökohtaisesti kyse muusta kuin työn imusta, johon sisältyy aito työstä nauttiminen ja iloitseminen. Esimerkiksi tämän tutkimuksen jälkeen olen selvittänyt työn imun ja työholistisen työskentelytavan välistä yhteyttä suomalaisilla hammaslääkäreillä (Hakanen, 2004). Tarmokkuuden ja omistautumisen ja toisaalta työholismin välillä oli täydellinen nollakorrelaatio, ja ainoastaan työhön uppoutumisen ja työholismin välillä oli lievä positiivinen yhteys ($r = 0,2$). Sen sijaan työholismi oli selvässä positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

Yleisen työuupumusmittarin (MBI-GS) lopullisen version faktorirakenne on selvitetty vain kerran aiemmin konfirmatorisella faktorianalyysillä suomalaisessa aineistossa (Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000), ja silloin malliin tehdyt muutokset poikkesivat jonkin verran alkuperäisestä mittarista (Schaufeli ym., 1996). Oletus työuupumuksen kolmifaktorisesta rakenteesta on vahvistettu useimmissa tutkimuksissa (Lee & Ashforth, 1990; Leiter & Durup, 1994; Leiter & Schaufeli, 1996; Schutte ym., 2000). Silti on myös ehdotettu tai tutkittu mahdollisuutta, että työuupumus olisi pohjimmiltaan yksiulotteinen ilmiö, joka sisältää tunnetut kolme oiretta (Kalimo & Toppinen, 1997; Meier, 1984; Shirom, 1989; Taris, Schreurs, & Schaufeli, 1999). Toisissa tutkimuksissa taas on havaittu, että kahden faktorin ratkaisu, jossa uupumusasteinen väsymys ja kynnistyneisyys latautuvatkin samalle faktorille, olisi yhtä lailla vähintäänkin hyväksyttävä ratkaisu (Green, Walkey, & Taylor, 1991; Schaufeli & Van Dierendonck, 1993; Taris ym., 1999).

Tavoitteet

Tässä tutkimuksessa käännettiin suomenkielinen versio työn imun mittaamiseksi (Utrecht work engagement scale, UWES) (Schaufeli ym., 2002a). Tutkimuksen päätavoite oli tarkastella työn imu mittarin validiteettia, erityisesti sen faktorirakennetta.

Sisällöllinen pyrkimys oli selvittää, millaista työhyvinvointia työn imu mittari kuvastaa. Tätä tarkoitusta varten tutkittiin ensinnäkin työn imun ja työuupumuksen

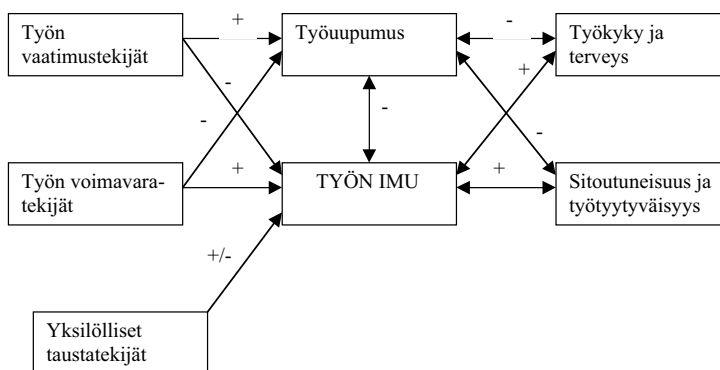
7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

suhdetta. Työuupumuksesta ja sen syistä ja seurauksista tiedetään jo paljon (Schaufeli & Enzmann, 1998). On tarpeen selvittää, onko kysymys kahdesta erillisestä ilmiöstä, kun työn imu kuvataan ilmiönä työuupumuksen positiiviseksi antiteesiksi, kun kaksi sen ulottuvuuksista on työuupumuksen kahden ydinoireen käsitteellisiä vastakohtia ja kun työn imun operationalisointi (esimerkiksi osioiden samankaltainen väittämämuoto ja sama vastausasteikko) muistuttavat työuupumuksen operationalisointia (MBI ja MBI-GS). Onko siis työhyvinvointi muutakin kuin työuupumuksen puuttumista toisin kuin Maslach ja Leiter (Maslach & Leiter, 1997) kärjistetyksi tulkiten ehdottavat? Tai toisin päin muotoiltuna, voisiko työn imu (UWES) korvata työuupumuksen (MBI-GS) yleistä työhyvinvointia tutkittaessa?

Työn imun ja työuupumuksen suhteen tarkastelemiseksi tutkittiin myös työuupumussmittarin (MBI-GS) rakenne. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin työn imun esiintymistä tietyissä työntekijäryhmissä sekä sen yhteyksiä työoloihin ja muihin hyvinvointi-, terveys- ja työasennemuuttujiin. Työn imun oletetut yhteydet tutkimuksessa tarkasteltaviin muihin ilmiöihin ilmenevät tutkimuksen teoreettisesta mallista (kuva 7.1).

Tarkennetusti tutkimuksen kysymykset olivat seuraavat:

1. Onko työn imu rakenteeltaan kolmiulotteinen, kuten oletetaan?
2. Onko työuupumus rakenteeltaan kolmiulotteinen?
3. Millainen on työn imun ja työuupumuksen keskinäinen suhde?
4. Onko työn imu odotetun suuntaisesti yhteydessä työoloihin ja rinnakkaisiin hyvinvointi- ja työasenneilmiöihin ja mikä on työn imun esiintyvyys tietyissä työntekijäryhmissä?



Kuva 7.1. Teoreettinen malli työn imun oletetuista yhteyksistä työoloihin ja muihin työhyvinvointia ja työasenteita kuvaaviin ilmiöihin.

7.2 Menetelmät

Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimuksen kohteena oli suuren opetusalan koko organisaatio ($n = 6\,500$). Aineisto koottiin kyselylomakkeilla tammikuussa 2001 (Hakanen & Honkanen, 2001). Kyselyn palautti 3 365 työntekijää (52 %). Vastausprosentti jäi melko matalaksi, sillä tilaajaorganisaation toivomuksesta aineiston keruu toteutettiin kertaluonteisesti ilman muistutuskirjeitä.

Vastanneet edustivat kaikkia organisaation yksikköjä ja ammattiryhmiä. Suurin vastaajaryhmä koostui opettajista ($N = 2\,038$). Opettajat toimivat joko luokan- tai aineenopettajina yleissivistävässä koulutusjärjestelmässä tai ammatillisissa oppilaitoksissa. Muiden osallistujien ammatteja olivat (apulais)rehtori, koulusihteeri, koulupsykologi ja kuraattori, kouluhuoltaja ja isäntä ja koulunkäyntiavustaja (yhteensä 936) sekä hallinnon henkilöstöstä johto ja muu esimies sekä asiantuntija-, suunnittelu- ja sihteeritehtävissä toimivat (yhteensä 391).

Vastanneista naisia oli 79 % ja miehiä 21 %. Alle 25-vuotiaita oli vastanneista 5 %, 26–35-vuotiaita 24 %, 36–45-vuotiaita 25 %, 46–55-vuotiaita 31 % ja yli 55-vuotiaita 15 %. Vaikka täsmällisiä tietoja organisaation henkilöstörakenteesta ei voitu saada, sukupuoli- ja ikäryhmäjakauma noudatti organisaation koko henkilöstön rakennetta.

Muuttujat

Työn imu

Työn imua arvioitiin 17 kysymyksellä, jotka käännettiin tätä tutkimusta varten suomeksi (Utrecht work engagement scale, UWES) (Schaufeli ym., 2002a). Työn imu soveltuu eri ammateissa ja aloilla työskentelevien työhyvinvoinnin mittaamiseen. Työn imua kartoitettiin kysymyksiin vastataan asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (päivittäin). Mittariin sisältyy työn imun kolme ulottuvuutta:

- *Tarmokkuus* (6 kysymystä, $\alpha = 0,80$) kuvaa energisyyttä ja sinnikkyyttä työssä, jaksamista ja periksi antamattomuutta myös vastoinkäymisissä (esim. ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”).
- *Omistautuminen* (5 kysymystä, $\alpha = 0,86$) kuvaa työn merkitykselliseksi kokemista, innostusta ja ylpeyttä omasta työstä ja työn haastavuutta (esim. ”olen innostunut työstäni”).
- *Uppoutuneisuus* (6 kysymystä, $\alpha = 0,83$) kuvaa syvää paneutumista työhön, iloa työhön uppoutumisesta sekä ajan kulun ja muun ulkopuolisen unohtamista (esim. ”kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympäriltäni”).

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Jokaisesta ulottuvuudesta muodostettiin summamuuttuja sen jälkeen, kun mittarin rakenne oli selvitetty.

Työuupumus

Työuupumusta arvioitiin Maslach Burnout Inventoryn eri ammateissa ja eri aloilla toimiville tarkoitettulla versiolla (Maslach Burnout Inventory – General Scale, MBI-GS) (Schaufeli ym., 1996). Menetelmän sisältö on kuvattu tarkemmin tämän kirjan luvussa 2. Tässä tutkimusaineistossa *uupumusasteisen väsymyksen* Cronbachin $\alpha = 0,90$, *kyynistyneisyyden* Cronbachin $\alpha = 0,85$ ja *(heikentyneen) ammatillisen itse-tunnon* Cronbachin $\alpha = 0,83$. Kyynistyneisyyden osalta poistettiin yksi reliabiliteettia heikentänyt osin monitulkintainen osio, joka viittaa haluun vain tehdä oma työnsä ja olla rauhassa (Schutte ym., 2000). Jokaisesta ulottuvuudesta muodostettiin summamuuttuja sen jälkeen, kun mittarin rakenne oli selvitetty.

Työolotekijät

Työoloja tutkittiin pääasiassa Työterveyslaitoksella kehitetyillä Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometrin (THB; Lindström, Hottinen, & Bredenberg, 2000) ja sen pohjana olevan laajemman Terve organisaatio kyselyn (Lindström, Hottinen, Kivimäki, & Länsisalmi, 1997) kysymyksillä. Työolot jaoteltiin kahteen laajaan, työhyvinvoinnille merkitykselliseen luokkaan: työn vaatimuksiin (kolme summamuuttujaa) ja työn voimavaroihin (viisi summamuuttujaa).

Työn vaatimukset:

- *Työn määrällinen kuormittavuus* (kolme kysymystä, $\alpha = 0,77$) kuvaa kiirehtimistä, tekemättömien töiden painetta ja ajan puutetta töiden kunnolla tekemiseen.
- *Oppilaiden huonon käyttäytymisen kuormittavuus* (6 kysymystä, $\alpha = 0,90$) kuvaa meluisten, heikosti motivoituneiden tai huonosti käyttäytyvien oppilaiden sekä vaikeiden luokkien, järjestyksen pidon ja kunnioituksen puutteen rasittavuutta (Kyriacou & Sutcliffe, 1978).
- *Fyysisen työympäristön rasittavuus* (5 kysymystä, $\alpha = 0,90$) kuvaa meluisuuden, sisäilman laadun, työtilojen ja ympäristön epäviihtyisyyden ja turvattomuuden sekä työvälineitten ja materiaalien puutteen haittaavuutta työssä.

Työn voimavarat:

- *Vaikutusmahdollisuudet työssä* (3 kysymystä, $\alpha = 0,77$) kuvaa mahdollisuuksia vaikuttaa työtä ja itseä koskeviin asioihin työpaikalla, töiden tekemisjärjestykseen ja työtahtiin.

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

- *Esimiehen tuki* (3 kysymystä, $\alpha = 0,85$) kuvaa esimieheltä saatua tukea ja apua, tietoa työtä koskevista odotuksista sekä palautetta onnistumisesta työssä.
- *Tiedonkulku* (3 kysymystä, $\alpha = 0,83$) kuvaa tiedonkulun riittävyttä työyksikössä, eri yksiköiden välillä sekä johdon ja muun henkilöstön välillä.
- *Ilmapiiri* (3 kysymystä, $\alpha = 0,87$) kuvaa työpaikan ilmapiirin vapautuneisuutta, kannustavuutta ja toisaalta kireyttä ja jännittyneisyyttä.
- *Innovatiivisuus* (4 kysymystä, $\alpha = 0,79$) kuvaa sitä, keskustellaanko työpaikalla yhdessä työtehtävistä ja tavoitteista, sujuuko ryhmätyö, hankitaanko asiakkailta palautetta ja parannusideoita ja tehdäänkö toimintaan jatkuvasti parannuksia.

Kaikkia työolomuuttujia mitattiin viisiportaisilla asteikoilla, jotka olivat esimerkiksi muotoa 1 (ei juuri koskaan – 5 (erittäin usein). Kaikki tutkimuksen summamuuttujat muodostettiin yksinkertaisina summamuuttujina.

Muut hyvinvointia ja työasenteita kuvaavat muuttujat

Terveyttä pyydettiin arvioimaan suhteessa oman ikäisiin yhdellä kysymyksellä asteikolla 1 (paljon huonompi) – 5 (paljon parempi). Nykyistä *työkykyä* verrattuna elinikäiseen parhaaseen tiedusteltiin asteikolla 0 – 10 (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1992).–*Stressiä* kartoitettiin stressin oireita kuvaavalla kysymyksellä asteikolla 1 (en lainkaan) – 5 (erittäin paljon) (Elo, Leppänen, Lindström, & Ropponen, 1990). Lisäksi *työtyytyväisyyttä* ja *eroajatusien useutta* nykyisestä työstä kysyttiin viisiportaisella ja *ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatuksia* neliportaisella asteikolla.

Tilastolliset analyysit

Tulosten alustavissa tarkasteluissa selvitettiin muuttujien normaalisuus (vinous ja huipukkuus) sekä työn imun ja työuupumuksen ulottuvuuksia kuvaavien summamuuttujien sisäinen yhtenäisyys (Cronbachin α). Rakenneyhtälömallien c^2 yhteensopivuuden testit ja tunnusluvut eivät vääristy silloin, kun havaittujen muuttujien vinous ja huipukkuus eivät ylitä kriittisiä arvoja 2 (vinoisuus) ja 7 (huipukkuus) (Schutte ym., 2000; West, Finch, & Curran, 1995). Työn imua ja työuupumusta mittaavien kysymysten vinoudet ja huipukkuudet eivät ylittäneet näitä arvoja, joten mittareita voidaan pitää rakenneyhtälötarkasteluihin riittävän normaalisesti jakautuneina. Näin oli myös perusteet käyttää parametrien estimoinnissa suurimman uskottavuuden menetelmää (ML, maximum likelihood) kovarianssimatriisin tutkimisessa. Asteikot olivat myös sisäisesti yhtenäisiä.

Työn imun esiintymistä tietyissä taustamuuttujaryhmissä selvitettiin keskiar-

votesteillä, ja yhteyksiä muihin työhyvinvointia tai työasenteita kuvaaviin muuttujiin selvitettiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatioilla. Työn imun yhteyksiä työoloihin tarkasteltiin rakenneyhtälömalleilla, joissa aineistona olivat muuttujien luonteen (esimerkiksi järjestyksen ylläpito tunneilla) vuoksi opettajat. Työn imun ja työuupumuksen mittareiden kolmiulotteista rakennetta testattiin konfirmatorisella faktorianalyysillä. Samaa menetelmää käytettiin työn imun ja työuupumuksen mittareiden keskinäisten suhteiden tutkimiseen. Analyysit tehtiin Amos 4.0 ohjelmalla (Arbuckle & Wothke, 1999) vertailemalla teoreettisesti tai empiirisesti perusteltuja vaihtoehtoisia malleja.

Mallien sopivuutta tutkimusaineistoon selvitettiin useiden eri tunnuslukujen avulla (ks. Hoyle & Panter, 1995; Jaccard & Wan, 1996; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1995). Tunnusluvut on esitelty tarkemmin kirjan toisessa luvussa Menetelmäotsikon alla.

7.3 Tulokset

Työn imu mittarin rakenne

Aluksi tutkittiin työn imu mittarin faktorirakenne vertailemalla keskenään vaihtoehtoisia malleja (taulukko 7.1). Lähtökohtana oli malli (M1), jossa oletetaan, että työn imu on yksiulotteinen työhyvinvointikonstruktio, eli kaikki osiot latautuvat samalle latentille työn imu muuttujalle. Koska tarmokkuus ja omistautuminen korreloivat melko voimakkaasti keskenään, testattiin myös kaksifaktorinen malli (M2), jossa tarmokkuutta ja omistautumista kuvaavien osioiden annettiin latautua samalle latentille muuttujalle ja toisena latenttina faktorina oli uppoutuminen.

Näitä verrattiin oletettuun malliin (M3), jossa tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen olivat latenteja mutta keskenään korreloivia muuttujia. M3 osoittautui edellisiä paremmin aineiston kanssa yhteensopivaksi malliksi, ja se oli yhteensopivuusindekseiltään jo tyydyttävä malli. Modifikaatioindeksit viittasivat kuitenkin siihen, että parempi malli oli saavutettavissa, kun kolmen virhetermin annetaan korreloida keskenään (M4) tai kun yksi uppoutuneisuuden osio poistetaan (M5). Kuudennessa mallissa tehtiin molemmat modifikaatiot (M6).

Poistettu osio latautui ongelmallisesti myös tarmokkuus- ja omistautuminen-faktoreille. Osion käänös oli ilmeisesti semanttisesti vääristävä ("tunnen itseni onnelliseksi, kun olen syventynyt työhöni"). Suomessa termin 'onnellinen' asemasta tulisi käyttää käsitettä 'tyytyväisyys'.

Kaikki kolme virhetermikorrelaatiota latautuivat keskenään samoille ulottuvuukille (tar3–tar4, tar4–tar5, upp1–upp2). Korreloivat osiot olivat semanttisesti hyvin lähellä toisiaan. Tarmokkuutta koskevat osiot mittasivat sinnikkyyttä ja hellittämättömyyttä työssä (muut osiot kuvaavat suuremmin energisyyttä). Muista uppoutumisen

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

osioista poiketen virhetermeiltään korreloineet osiot kuvasivat ajankulun ja ympäristön unohtamista työskennellessä.

M6 osoittautui parhaaksi malliksi, esimerkiksi M4-malliin verrattuna ($Dc2(3) = 906,19$, $p < 0,001$). Kuitenkin on huomattava, että myös ilman kolmen virhetermikorrelaation vapauttamista saavutettiin hyväksyttävä malli (M5). Latentit muuttajat korreloivat parhaassa mallissa vahvasti keskenään: tarmokkuus – omistautuminen ($r = 0,91$), tarmokkuus – uppoutuminen ($r = 0,65$) ja omistautuminen – uppoutuminen ($r = 0,69$). Työn imu koostuu siis kolmesta erillisestä mutta keskenään korreloivasta faktorista.

Taulukko 7.1. Kuuden mallin vertailu työn imun (UWES) rakenteen määrittämiseksi konfirmatorisella faktorianalyysillä (N = 3365)

malli	χ^2	Df	CFI	NFI	GFI	Rmsea
M1 yksiulotteinen rakenne	5458,00	119	0,81	0,81	0,79	0,115
M2 kaksiulotteinen rakenne (tarmokkuus + omistautuminen- ja uppoutuminen-faktorit)	3984,41	118	0,86	0,86	0,86	0,099
M3 kolme keskenään korreloivaa faktoria	3648,19	116	0,88	0,87	0,87	0,095
M4 kolme keskenään korreloivaa faktoria –muokattu versio (kolme virhetermikorrelaatiota)	2653,27	113	0,91	0,91	0,90	0,082
M5 kolme keskenään korreloivaa faktoria – muokattu versio (1 osio poistettu)	2492,52	101	0,91	0,90	0,90	0,084
M6 kolme keskenään korreloivaa faktoria –muokattu versio (1 osio poistettu ja kolme virhetermikorrelaatiota)	1586,33	98	0,94	0,94	0,94	0,067

Työuupumusmittarin rakenne

Työuupumuksen osalta vertailtiin yhden (M1, työuupumus yksiulotteisena käsitteenä), kahden (M2, uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys samalla faktorilla ja heikentynyt ammatillinen itsetunto omana faktorinaan) ja kolmen (M3, oletettu kolmen faktorin rakenne) latentin muuttujan malleja keskenään (taulukko 7.2). Näistä kolmesta M2 oli paras malli, mutta mallin M3 osalta modifikaatioindeksien perusteella vapautettiin vielä kolme virhetermikorrelaatiota (M4). M4 osoittautui parhaaksi malliksi (verrattuna M3:een $Dc2(3) = 1612,95$, $p < 0,001$). Uskottavuutta M4-mallille antaa se, että se on rakenteeltaan täsmälleen sama kuin Schutten ym. (Schutte ym., 2000) samanaikaisesti suomalaiseen, ruotsalaiseen ja hollantilaiseen työntekijäaineistoon sovitama malli.

M4-mallissa latenttien muuttujien korrelaatiot olivat uupumusasteinen väsymys – kyynistyneisyys $r = 0,74$, uupumusasteinen väsymys – heikentynyt ammatillinen itsetunto $r = 0,35$ ja kyynistyneisyys – heikentynyt ammatillinen itsetunto $r = 0,49$. Näin ollen käsitys työuupumusmittarin kolmifaktorisesta rakenteesta vahvistui tässäkin tutkimuksessa. Tosin tunnusluvuiltaan hyväksyttäväksi malliksi osoittautui myös kahden latentin muuttujan malli M2.

Taulukko 7.2. Neljän mallin vertailu työuupumuksen (MBI-GS) rakenteen määrittämiseksi konfirmatorisella faktorianalyysillä (N = 3365)

malli	χ^2	df	CFI	NFI	GFI	Rmse	ECVI
M1 yksiulotteinen rakenne	10859,08	90	0,60	0,60	0,61	0,189	3,246
M2 kaksi faktoria	2020,25	95	0,93	0,93	0,92	0,078	0,615
M3 kolme keskenään korreloivaa faktoria	3057,64	99	0,89	0,89	0,88	0,094	0,921
M4 kolme keskenään korreloivaa faktoria – muokattu versio (3 virhetermikorrelaatiota)	1444,69	96	0,95	0,95	0,94	0,065	0,444

Työn imu ja työuupumus

Työn imun ja työuupumuksen ulottuvuudet korreloivat odotetun suuntaisesti keskenään (taulukko 7.5). Kuitenkaan työn imun ja työuupumuksen selkeät vasta-kohtaulottuvuudet, tarmokkuus – uupumusasteinen väsymys ja omistautuminen – kyynistyneisyys, eivät korreloineet läheskään niin voimakkaasti, että kyse olisi ollut samaa ilmiötä kuvaavan jatkumon ääripäistä. Sen sijaan heikentynyt ammatillinen itsetunto oli vahvasti yhteydessä työn imun ulottuvuuksiin.

Työn imun ja työuupumuksen suhdetta tutkittiin kolmella vaihtoehtoisella mallilla (taulukko 7.3). Ensimmäisessä mallissa testattiin mahdollisuutta, että kyse olisikin yhdestä yleisestä työhyvinvointifaktorista, jolle sekä työn imun että työuupumuksen kaikki osiot latautuvat (M1). Sen yhteensopivuus aineiston kanssa oli heikko. Seuraavaksi testattiin hypoteesina ollutta mallia, joka muodostui kahdesta toisen asteen faktorista, työn imusta ja työuupumuksesta, joilla molemmilla oli kolme indikaattoria (M2). Yhteensopivuuden tunnusluvut eivät erityisesti tukeneet tätäkään mallia. Malli tuotti myös negatiivisen varianssin, mikä kertoo pulmista mallin sovittamisessa (Jaccard & Wan, 1996).

Kolmannenkin mallin testaamiseen (M3) johtivat useat syyt, kuten edellisen mallin sopimattomuus aineistoon, ammatillisen itsetunnon korkeat korrelaatiot työn imun ulottuvuuksien kanssa (0,53 - 0,86) sekä mallia M3 vastaava tulos hollantilais-espanjalaisessa tutkimuksessa. Tässä muokatussa kahden toisen asteen faktorin mallissa heikentyneen ammatillisen itsetunnon annettiin latautua työn imu faktorille yhdessä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kanssa. Toisen asteen työuupumusfaktorin muodostivat nyt uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys, jonka faktorirakenne jo edellä todettiin hyväksyttäväksi.

Taulukko 7.3. Työn imun ja työuupumuksen suhdetta kuvaavien mallien yhteensopivuuden vertailu (N = 3365)

malli	χ^2	df	CFI	NFI	GFI	Rmse	ECVI
M1 yksiulotteinen rakenne	19307,79	428	0,69	0,68	0,61	0,115	5,786
M2 kaksi toisen asteen faktoria	9345,23	448	0,85	0,85	0,83	0,077	2,807
M3 kaksi toisen asteen faktoria – muokattu versio	7236,96	424	0,89	0,88	0,86	0,069	2,194

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Tämän mallin yhteensopivuuden tunnusluvut olivatkin kohtuulliset ja paremmat kuin mallin M2. RMSEA:n arvo oli hyväksyttävä, ja CFI, NFI ja GFI olivat hyvin lähellä kriittisiä arvojaan. Lopputuloksena oli siis työuupumusfaktori, joka koostui uupumusasteisesta väsymyksestä ja kynnistyneisyydestä sekä työn imu faktori, joka koostui teoriassa oletetuista tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta sekä lisäksi ammatillisen itsetunnosta. Tässä mallissa työn imun ja työuupumuksen korrelaatio oli -0,64, joten niillä oli yhteistä varianssia 41 prosenttia. Ne olivat siis vahvasti negatiivisessa yhteydessä toisiinsa, mutta tulokset tukevat kahta erillistä työhyvinvoinnin ulottuvuutta.

Työn imu ja taustatekijät

Ikäryhmä ei erotellut kokemusta työn imusta, jota tässä edelleen tutkittiin kolmiulotteisena käsitteenä (taulukko 7.4). Sen sijaan naiset kokivat miehiä merkitsevästi enemmän tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista, ja tämä ero säilyi merkitsevänä vielä tutkittujen työolojen vaikutuksen poistamisen jälkeenkin. Määräaikaiset kokivat työn imua merkitsevästi enemmän kuin vakinaiset työntekijät. Myös alle viisi vuotta ja toisaalta yli 30 vuotta nykyisessä ammatissa työskennelleet olivat tarmokkaampia kuin muut. Lisäksi työtunnit viikossa olivat positiivisessa yhteydessä sekä uupumusasteiseen väsymykseen että työn imun kokemuksiin.

Opetusalan henkilöstöryhmissä työn imun kokemusten yleisyys vaihteli henkilöstöryhmittäin (taulukko 7.5). Vaihtelu oli osittain myös ulottuvuuskohtaista. Esimerkiksi vastaavat kouluhuoltajat ja koulunkäyntiavustajat kokivat rehtoreiden jälkeen eniten tarmokkuutta mutta vain keskinkertaisesti työhön uppoutumista. Sen sijaan hallinnon asiantuntijat ja suunnittelijat kokivat työhön uppoutumista keskimääräistä enemmän mutta keskiarvoa vähemmän tarmokkuutta ja omistautumista. Kokonaisuudessaan rehtorit ja muut esimiesasemassa toimivat sekä opinto-ohjaajat kokivat eniten työn imua. Koko aineistossa tarmokkuuden ja omistautumisen kokemukset näyttivät olevan yleisempiä kuin työhön uppoutumisen.

Työn imu ja työolot

Kaikki yhteydet opettajien työolojen ja työn imun välillä olivat oletetun suuntaisia (kuva 7.3). Työn rasitustekijät olivat käänteisessä ja työn resurssitekijät positiivisessa yhteydessä työn imun ulottuvuuksiin. Työolojen yhteydet uppoutuneisuuteen olivat hieman heikompiä kuin tarmokkuuteen tai omistautumiseen.

Työn imu ja muut hyvinvoinnin osoittimet

Kaikki tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen korrelaatiot työuupumuksen oireisiin ja tiettyihin muihin hyvinvointi- ja työasennemuuttujiin olivat

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Taulukko 7.4. Työn imun ulottuvuuksien keskiarvot sukupuolen, ikäryhmän, työsuhteen luonteen, ammatissa vietettyjen työvuosien ja viikottaisen työtuntien määrän mukaisissa luokissa ja keskiarvojen erojen tilastollinen merkitsevyys (N = 3365)

	tarmokkuus		omistautuminen		uppoutuminen	
	keskiarvo	p ¹	keskiarvo	p ¹	keskiarvo	p ¹
sukupuoli		***		***		***
mies	4,44		4,51		3,71	
nainen	4,62		4,72		3,99	
ikäryhmä, v		ns		ns		ns
16-25	4,63		4,63		3,87	
26-35	4,56		4,66		3,93	
36-45	4,55		4,65		3,88	
46-55	4,61		4,69		3,93	
yli 55	4,54		4,69		3,98	
työsuhte		**		***		***
vakinainen	4,54		4,61		3,87	
määräaikainen	4,64		4,80		4,03	
työvuodet						
nykyammatissa		**		ns.		ns.
0-5	4,64		4,70		3,99	
6-10	4,59		4,69		3,90	
11-20	4,46		4,58		3,84	
21-30	4,53		4,65		3,84	
yli 30	4,63		4,84		4,07	
työtunnit viikossa		**		**		***
0-20	4,47		4,51		3,85	
21-39	4,55		4,63		3,81	
40-44	4,58		4,68		3,95	
45-49	4,60		4,79		4,10	
50-54	4,70		4,87		4,19	
55 tai yli	4,90		4,98		4,69	
kaikki	4,58		4,67		3,92	

¹ yksisuuntainen varianssianalyysi, ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

odotetun suuntaisia (taulukko 7.5). Jälleen uppoutuneisuus oli muita työn imun ulottuvuuksia lievemässä yhteydessä tarkasteltuihin muuttujiin. Työn imun ulottuvuuksien yhteydet taulukon muihin muuttujiin olivat kauttaaltaan hieman lievempiä kuin työuupumuksen oireiden vastaavat korrelaatiot. Kun työuupumuksen ydin-oire, uupumusasteinen väsymys, korreloi tässäkin tutkimuksessa vahvasti stressin kanssa ($r = 0,63$), olivat työn imun yhteydet stressiin selvästi heikompia.

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Taulukko 7.5. Työn imun ulottuvuuksien keskiarvot ammatin (suluissa N) mukaan tarkasteltuna ja keskiarvojen erojen tilastollinen merkitsevyys (N = 3260)

	tarmokkuus	omistautuminen	uppoutuminen
ammatti	keskiarvo *** ¹	keskiarvo *** ¹	keskiarvo *** ¹
rehtori/koulutusjohtaja (108)	4,95	5,20	4,32
apulaisrehtori (59)	4,65	4,96	4,07
luokanopettaja (672)	4,53	4,72	3,96
aineenopettaja (929)	4,50	4,69	3,99
erityisopettaja (241)	4,72	5,00	4,03
ammattillisen oppilaitoksen opettaja (196)	4,25	4,46	3,85
opinto-ohjaaja (48)	4,80	4,95	4,51
kuraattori (29)	4,56	4,83	3,86
koulupsykologi (24)	3,87	4,32	3,42
koulusihteeri (89)	4,73	4,39	3,91
koulunkäyntiavustaja (155)	4,85	4,91	3,91
kouluisäntä (89)	4,61	4,20	3,36
kouluhuoltaja (255)	4,56	4,17	3,23
vastaava kouluhuoltaja (80)	4,89	4,77	3,96
hallinnossa asiantuntija/suunnittelutehtävä (90)	4,50	4,55	4,17
hallinnossa johto/esimiestehtävä (44)	4,76	4,99	4,11
hallinnossa sihteeritehtävä (39)	4,39	4,15	3,91
muu tehtävä (113)	4,73	4,70	4,00
Kaikki (3260)	4,58	4,67	3,92

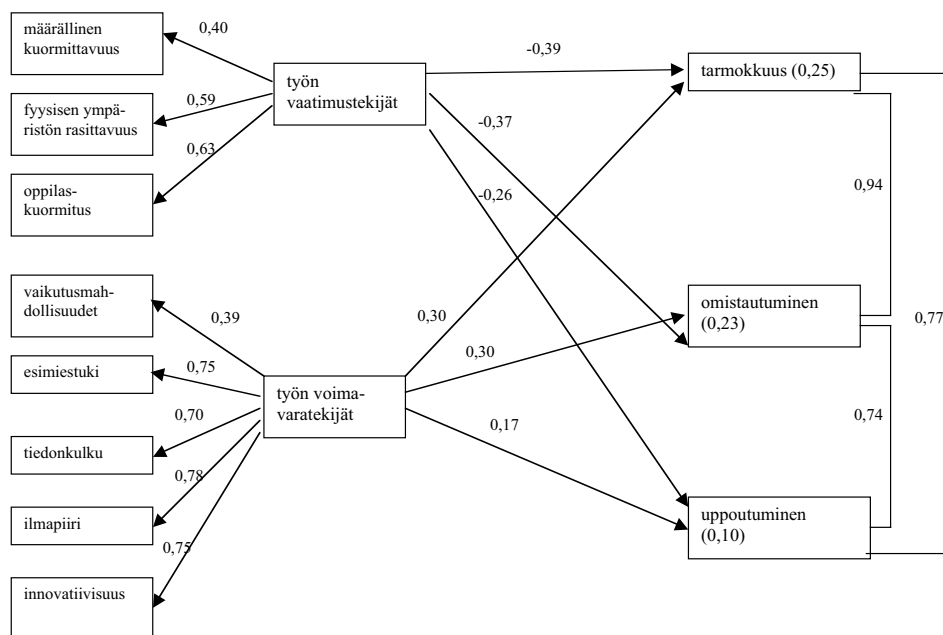
¹ t-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle; ***p < 0,001

7.4 Pohdinta

Kolmen ulottuvuuden olemassaolo varmistuu

Tässä tutkimuksessa käännettiin suomenkielinen versio työn imun (UWES) arvioimiseksi ja validoitiin se suomalaisessa opetusalan aineistossa. Työn imu mittari osoittautui asteikoiltaan sisäisesti yhtenäiseksi. Sitä mittaavat kysymykset jakautuivat rakenneyhtälötarkasteluihin riittävän normaalisti. Työn imun rakenteen tarkastelu osoitti, että työn imu on kolmiulotteinen, ja se koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Konfirmatorisen faktorianalyysin perusteella parhaassa mallissa poistettiin yksi usealle latentille muuttujalle latautunut osio ja sallittiin kolme virhetermikorrelaatiota. Kuitenkin myös vain yhden osion poistoon perustunut malli oli hyväksyttävä.

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA



Kuva 7.2. Työolojen yhteys työn imuun ulottuvuuksiin opettajilla (N = 2038). Standardoidut regressiokertoimet ja sulkeissa selitysosuus.

Työuupumuksen (MBI-GS) sisäinen yhtenäisyys ja rakenne kolmifaktorisena ilmiönä sai myös tässä tutkimuksessa vahvistusta. Merkille pantavaa oli, että myös uupumusasteisesta väsymyksestä ja kyynistyneisyydestä muodostettu kaksifaktori-nen työuupumus oli yhteensopiva aineiston kanssa.

Työn imu ja työuupumuksen keskinäistä suhdetta tutkittiin konfirmatorisella faktorianalyysillä vertailemalla kolmea kilpailevaa mallia. Hypoteesina oli, että parhaassa mallissa olisi kaksi toisen asteen negatiivisesti toisiinsa yhteydessä olevaa faktoria: työn imu ja työuupumus, joita molempia osoittaisi kolme tunnettua ulottuvuutta. Tämä malli tuotti kuitenkin negatiivisen varianssin. Modifikaatioindeksit osoittivat, että malli paranee, jos ammatillisen itsetunnon annettiin latautua työn imu faktorille. Näin päädyttiin lopputulokseen, jossa työuupumus pelkistyi kahteen ulottuvuuteen: uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen. Sen sijaan työn imu faktorille latautuivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen sekä ammatillinen itsetunto, jonka Maslach ja Leiter (1997) olettavatkin työuupumuksen vastakohtaksi. Työn imulla ja työuupumuksella oli 41 prosenttia yhteistä varianssia.

7. TYÖN IMU SUOMALAISSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Taulukko 7.6. Työn imun ja työuupumuksen korrelaatiot rinnakkaisiin hyvinvointi- ja työasennemuuttujiin (N = 3365)

	Tarmok- kuus	Omistaa- tuminen	Uppou- tuminen	Uppumus- asteinen väsymys	Kynnisty- neisyys	Heikenty- nyt amma- tillinen tietäminen	Stressi	Terveys	Työkyky	Työhyty- väisyys	Eroajatu- set työstä	Eläke- ajatuksia
Tarmok- kuus	0,74**											
Omistaa- tuminen	0,60***	0,61***										
Uppou- tuminen	-0,39***	-0,36***	-0,10***									
Uppumus- asteinen väsymys	-0,42***	-0,53***	-0,24***	0,63***								
Kynnisty- neisyys	-0,76***	-0,75***	-0,53***	0,31***	0,40***							
Heikenty- nyt amma- tillinen tietäminen	-0,32***	-0,26***	-0,08***	0,63***	0,43***	0,28***						
Stressi	0,28***	0,19***	0,14***	-0,27***	-0,18***	-0,22***	-0,24***					
Terveys	0,41***	0,36***	0,19***	-0,43***	-0,42***	-0,35***	-0,38***	0,43***				
Työkyky	0,41***	0,53***	0,28***	-0,49***	-0,58***	-0,38***	-0,39***	0,17***	0,34***			
Työhyty- väisyys	-0,31***	-0,42***	-0,21***	0,42***	0,51***	0,28***	0,35***	-0,10***	-0,22***	-0,58***		
Eroajatu- set työstä	-0,25***	-0,24***	-0,16***	0,32***	0,33***	0,20***	0,25***	-0,12***	-0,32***	-0,25***	0,26***	
Eläke- ajatuksia	-0,15***	-0,07***	ns.	0,43***	0,26***	0,14***	0,44***	-0,12***	-0,17***	-0,24***	0,22***	0,16***
Työn henkinen rasittavuus												

***p < 0,001

Ammatillinen itsetunto osa työn imua?

Jo korrelaatiomatriisin perusteella ammatillinen itsetunto korreloi vahvemmin työn imun kuin muiden työuupumuksen ulottuvuuksien kanssa. Samaan tulokseen päädyttiin myös Schaufelin ym. tutkimuksessa (2002b), jonka kaksi aineistoa tosin olivat huomattavasti pienempiä kuin tässä, ja toinen aineisto koostui opiskelijoista.

Tulos voi selittyä osittain tai kokonaan keinotekoisilla faktorirakenteilla, sillä yhdensuuntaisista väittämistä kootuilla asteikoilla on taipumus ryhmittyä (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Työn imulle latautuneet faktorit (tarmokkuus, omistautuminen, työhön uppoutuminen ja ammatillinen itsetunto) koostuivat myönteisesti muotoilluista väittämistä, kun taas työuupumukselle latautuneet faktorit (uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys) sisälsivät ainoastaan kielteisiä väittämiä. Jo yli kymmenen vuotta sitten Lee ja Ashforth (Lee & Ashforth, 1990) kiinnittivät ongelmaan huomiota ja suosittelivat MBI:n väittämien uudelleenmuotoilua. Tätä onkin kokeiltu muuttamalla ammatillista itsetuntoa koskevat väittämät negatiivisiksi (Bouman, Te-Brake, & Hoogstraten, 2002). Tällöin opiskelija-aineistolla tehdyssä tutkimuksessa ammatillisen itsetunnon korrelaatiot muihin työuupumuksen oireisiin vahvistuivat.

Toisaalta monet aiemmat työuupumusta koskevat tutkimustulokset tulevat tämän tuloksen perusteella paremmin ymmärretyiksi. Monissa tutkimuksissa on todettu, että ammatillinen itsetunto kehittyy eri polkua kuin uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys (Lee & Ashforth, 1996; Leiter, 1993; Maslach ym., 2001). Lisäksi työuupumuksen 'ytimen' (Green ym., 1991) muodostavat uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys ovat tutkimuksissa yleensä korreloineet vahvasti keskenään, kun taas niiden yhteydet ammatilliseen itsetuntoon ovat olleet selvästi heikommat. Myös tämän tutkimuksen aiemmissa luvuissa saadut tulokset ovat suurelta osin olleet selvästi erilaisia heikentyneen ammatillisen itsetunnon osalta verrattuna uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen.

Nyt saatu tulos voisi selittää myös äskettäin julkaistun sekundäärianalyysiin perustuvan tutkimuksen esiin nostamaa mahdollisuutta, jonka mukaan työuupumus alkaisikin heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta (van Dierendonck, Schaufeli, & Buunk, 2001). Tulos olisi ymmärrettävissä vasten aiempaa tietoa työuupumuksen kehittymisestä, jos ammatillinen itsetunto ei varsinaisesti olisikaan työuupumusoire, vaan siihen muutoin yhteydessä oleva ilmiö. Lopuksi, tässä tutkimuksessa työuupumuksen paras malli oli kolmifaktorinen konstruktio, joskin hyväksyttävään malliin päädyttiin myös kaksifaktorisella (uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys samalla faktorilla ja heikentynyt ammatillinen itsetunto omana faktorinaan) ratkaisulla.

Tällaisen psykometrisen, pelkästään kyselymenetelmään perustuvan tutkimuksen perusteella ei tietysti voida täsmällisesti määrittää työuupumuksen luonnetta.

Tutkimus herättää kuitenkin monia kysymyksiä. Yhtenä työuupumustutkimusten pulmana on ollut se, että niissä on tyypillisesti tutkittu työelämässä työskentelevien työuupumusta, joka mahdollisesta 'vakava-asteisuudesta' huolimatta ei estä työstä suoriutumista ja joka siten on eri asia kuin uupumusprosessin lopputilaa kuvaava kliininen työuupumus (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap, & Kladler, 2001). Työuupumusprosessin on ajateltu etenevän siten, että ammatillinen itsetunto romahtaa vasta sen viimeisessä vaiheessa (Kalimo & Toppinen, 1997). Tämä voisi tarkoittaa, että organisaatioihin suunnatuissa kyselyissä ei pystytäkään tutkimaan työuupumusoireyhtymää kokonaisuudessaan. Tämä selittäisi, miksi ammatillinen itsetunto ei tässä tutkimuksessa näytä olevan osa työuupumusoireistoa.

Harvinaisessa työuupumusmittarin (MBI) kliinistä validiteettia selvitellessä tutkimuksessa havaittiin, että muista työuupumuksen oireista poiketen ammatillinen itsetunto (ammatillinen aikaansaaminen) ei erotellut työuupuneita ja psykoterapeuttista hoitoapua muihin työhön liittyviin mielenterveysongelmiin hakeneita tosistaan (Schaufeli ym., 2001). Näin ollen tämän tutkimuksen tulosta ei voida mitätöidä vetoamalla keinotekoisen faktoriratkaisun mahdollisuuteen. Jatkotutkimuksissa on vakavasti otettava huomioon se mahdollisuus, että ammatillisella itsetunnolla ei ole niin keskeistä osaa työuupumusoireistossa kuin pitkään on oletettu.

Yhteyksiä työn imuun

Työn imua esiintyi kaikissa henkilöstöryhmissä. Johto- ja esimiesasemassa toimivat kokivat usein tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista. Toisaalta esimerkiksi koulunkäyntiavustajat ja vastaavat kouluhuoltajat kokivat työn imua enemmän kuin opettajat. Työn imu ei siis näytä olevan pelkästään 'elitistinen' työhyvinvoinnin kuvaaja, vaan sitä voidaan kokea ja tutkia kaikissa ammattiryhmissä ja töissä.

Työn imun esiintyminen ei vaihdellut eri ikäryhmissä, mutta sen sijaan naiset, määräaikaiset työntekijät, työssään alle viisi vuotta tai yli 30 vuotta toimineet sekä työtunneissa mitattuna pitkää työviikkoa tehneet kokivat muita enemmän työn imua. Työn imun ulottuvuuksien esiintyminen tarkastelluissa ryhmissä poikkeaa kiinnostavasti monessa suhteesta siitä, mitä tiedetään työuupumuksen esiintymisestä vastaavissa ryhmissä (Cordes & Dougherty, 1993; Kalimo & Toppinen, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998). Esimerkiksi Kalimon ja Toppisen koko työikäistä väestöä edustaneessa tutkimuksessa (Kalimo & Toppinen, 1997) sukupuoli ei ollut yhteydessä työuupumuksen kokonaistasoon. Sen sijaan yli 55-vuotiaat, yli 30 vuotta työskennelleet ja pitkää työviikkoa tehneet olivat muita työuupuneempia.

Miksi naisten työuupumus tai työtytymättömyys ei eroa miehistä, vaikka naisten asema ja työtehtävät ovat miehiä heikommat (Hakanen, 1999; Warr, 1999)? Monien vaihtoehtoisten selitysten lisäksi voi pohtia, suojaako naisten kokema työn imu osit-

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

tain työuupumukselta. Entä voisiko määrääikaisten, alle viisi vuotta (tuoreita työntekijöitä) ja yli 30 vuotta (valikoituneita) työskennelleiden kokemaa työn imu kertoa siitä, että työn imun kääntöpuolena voisi olla työuupumuksen lisäksi vielä osuvammin siihen toisinaan sekoittuva ja työyhteisöjen kanssa paljon työskentelevien havaitsema ilmiö eli kyllästyneisyys, leipääntyminen työhön (Huolman, 1998; Kangas, 1998)? Ja kytkeytyykö työn imu myös kyllästyneisyyteen, kun pitkiä työviikkoja tekevät ovat yleensä väsyneempiä kuin muut, mutta silti kokevat esimerkiksi ammatillisen itse-tuntonsa muita paremmaksi (Hakanen & Honkanen, 2001; Hakanen, Pärssinen, Husman, Juntunen, & Kalimo, 1999; Kalimo & Toppinen, 1997)?

Työn imu mittarin validiteettiä sai vahvistusta, sillä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen olivat odotetun suuntaisesti yhteydessä työn rasitus- ja resurssitekijöihin sekä tiettyihin työn imun rinnakkaisilmiöihin (tai mahdollisiin seurauksiin), kuten itse arvioituun terveyteen, työkykyyn, työtyytyväisyyteen sekä ero- ja eläkeaikomuksiin. Merkillä pantavaa on, että työn imun ulottuvuudet eivät korreloineet stressin kanssa lainkaan niin vahvasti kuin uupumusasteinen väsymys tässä tai aiemmissä tutkimuksissa. Ongelmana on nähty se, että uupumusasteinen väsymys on käsitteellisesti ja psykometrisesti työuupumuksen merkittävin ja selvin oire, mutta samanaikaisesti vähiten spesifi ulottuvuus (Schaufeli & Van Dierendonck, 1993).

Tulosten luotettavuus

Tämän tutkimuksen erityisenä rajoituksena voi pitää sitä, että se perustuu poikakeikkasasetelmaan. Jatkossa olisikin tärkeää tutkia työn imun sisäistä kehitysprosessia (ulottuvuuksien keskinäinen suhde) sekä ulkoista kehitysprosessia (työn imuun vaikuttavat yksilölliset ja työoloja koskevat tekijät sekä kausaalisuhde työuupumukseen). Työn imun käsite on vasta muotoutumassa, ja ilmiön teoreettista syventämistä tarvitaan. Esimerkiksi oletusta työn imun ajallisesta pysyvyydestä vaikkapa suhteessa 'virtaamiseen' ('flow'hun') on tarkasteltava sekä teoreettisesti että empiirisissä tutkimuksissa.

Yhtenä puutteena on pidettävä myös sitä, että validointi on tehty vain yhdessä, joskin suuressa ja moniammatillisessa aineistossa. Tutkimuksen vastausprosentti jäi melko matalaksi, ja käsillä olevien tietojen perusteella on vaikea arvioida sen vaikutuksia tuloksiin. Voi myös kysyä, vaikuttaako tuloksiin vastanneiden epätasainen sukupuolijakautuma (neljä viidesosaa oli naisia, jotka kokivat työn imua miehiä enemmän). Ainakaan samaan tutkimusaineistoon perustuvassa työn imun, työuupumuksen ja työolojen yhteyksiä mallintaneessa tutkimuksessa miesten ja naisten välillä ei ollut eroja (Hakanen, 2002b). Lisäksi kansainväliset tutkimukset tukevat tärkeimpiä tässä saatuja tutkimustuloksia (Schaufeli ym., 2002a; Schaufeli ym., 2002b; Schutte ym., 2000).

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

Rajoituksistaan huolimatta tutkimuksella on monia arvokkaita seurauksia. Vali-
diksi menetelmäksi osoittautunut työn imu voi tutkimuskäytössä korvata työuupu-
muksen silloin, kun on tavoite tutkia yleensä työhyvinvointia, työssä jaksamista eikä
erityisesti työuupumuksen esiintyvyyttä, vakavuutta tai siihen yhteydessä olevia asioita.
Kun viime vuosien työssä jaksamista koskeva runsas julkinen keskustelu on raken-
nutun pääasiassa työuupumus-käsitteen varaan, se on pahimmillaan rasittanut ja
osittain väärin käytettynä vesittänyt työuupumuksen käsitettä ja sen taustalla olevaa
ilmiötä. Työhyvinvointia eri näkökulmista valottaville käsitteille ja menetelmille on
käyttöä.

Jatkossa olisi hyvä saada työn imusta väestöpohjaista tutkimustietoa. Tutkimus
nostaa esille jatkotutkimuksen tarpeen myös ammatillisen itsetunnon roolin ja mer-
kityksen selvittämiseksi työntekijöiden hyvinvoinnin kokonaisuudessa sellaisessa
aineistossa, jossa on mukana vakavasti työuupuneita. Työhyvinvoinnin moniulot-
teinen ja suora, myönteinen määrittely avaavat myös työyhteisöille uusia mahdolli-
suuksia entistä paremmin yksilöityihin työhyvinvoinnin edistämismalleihin ja toimiin.

Hyvinvoinnin psykologinen tutkimus on pitkään ollut negatiivisten ilmiöiden tai
hyvinvoinnin puuttumisen tutkimista usein vielä globaalilla tai yksilulotteisella mitta-
rilla mitattuna (Diener, 1984). Sittemmin painopistettä on vähitellen siirretty positiiv-
viseen psykologiaan, ihmisten vahvuuksiin, mahdollisuuksiin ja hyvään heissä (Se-
ligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001). Tässä tutkimuksessa on
esitelty näistä lähtökohdista kehitetty myönteinen työhyvinvointikonstruktio, työn
imu. Sen avulla voidaan monipuolistaa ja syventää ymmärrystämme työhyvinvoin-
nista, joka näyttää siis olevan paitsi kielteisten tuntemusten ja työuupumuksen puut-
tumista, niin myös myönteisiä kokemuksia vireydestä ja motivaatiosta, työn imua.

Lähteet

- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. (1999). *Amos 4.0 user's guide*. Chicago: SmallWaters Corporation.
- Bouman, A.-M., Te-Brake, H., & Hoogstraten, J. (2002).
Significant effects due to rephrasing the Maslach Burnout Inventory's personal accomplishment items.
Psychological Reports, 9, 825–826.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Teoksessa K. A. Bollen
& J. S. Long (toim.), *Testing structural equation models*, 136–162. Newbury Park: Sage.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout.
Academy of Management Review, 18, 621–656.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perenni-
al.

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow. The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542–575.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Ropponen, T. (1990). *TSK. Miten käytät työstressikyselyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Green, D. E., Walkey, F. H., & Taylor, A. J. W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burn-out Inventory: a multicultural, multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality, 6*, 453–472.
- Hakanen, J. (1999). Ketkä uupuvat? Miesten ja naisten työuupumus tutkimusten valossa. *Työterveiset, 2*, 16–18.
- Hakanen, J. (2002b). Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia, 37*, 291–301.
- Hakanen, J. (2004). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hakanen, J., & Honkanen, H. (2001). *Helsingin kaupungin opetusviraston työyhteisön ja henkilöstön hyvinvoinnin kartoitus- ja kehittämistutkimus*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Helsingin kaupungin opetusvirasto.
- Hakanen, J., Pärssinen, S., Husman, K., Juntunen, J., & Kalimo, R. (1999). *Lakimiesten työolot ja terveys*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Lakimiesliitto.
- Hoyle, R. H., & Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, 158–176. Thousand Oaks: Sage.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.), *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*, 76–99. Thousand Oaks: Sage.
- Huolman, P. (1998). Jokainen väsynyt ei ole työuupunut. *Ketju*, 18–21.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M. (1997). Changes on the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 23*, 49–57.
- Jaccard, J., & Wan, C. K. (1996). *LISREL approaches to interaction effects in multiple regression*. Thousand Oaks: Sage.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., & Vuori, J. (1991). Work factors and health: the predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology, 64*, 97–115.
- Kangas, P. (1998). Ohjaketset omiin käsiin. *Laatuviesti, 2*, 34–36.

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159–167.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75, 743–747.
- 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, 123–133.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: consideration of models. Teoksessa W. B. Schaufeli & C. Maslach (toim.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 237–250. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression. A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7, 357–373.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 229–243.
- Lindström, K., Hottinen, V., & Bredenberg, K. (2000). *Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometri*. Helsinki: Työterveyslaitos, Psykologian osasto.
- Lindström, K., Hottinen, V., Kivimäki, M., & Länsisalmi, H. (1997). *Terve Organisaatio kysely. Menetelmän perusrakenne ja käyttö*. Helsinki: Työterveyslaitos, Psykologian osasto.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Meier, S., T. (1984). The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 211–219.
- Schaufeli, W., & Buunk, B. B. (1996). Professional burnout. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. Winnubst & C. L. Cooper (toim.), *Handbook of work and health psychology*, 311–346). Chichester: John Wiley.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565–582.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*, 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002b). Burnout

7. TYÖN IMU SUOMALAISESSA OPETUSALAN ORGANISAATIOSSA

- and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33, 464–481.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures.—*Journal of Organizational Behavior*, 14, 631–647.
- 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, 53–66.
- Seitsamo, J., & Ilmarinen, J. (1997). Life-style, aging and work ability among active Finnish workers in 1981–1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 20–26.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary.—*American Psychologist*, 56, 216–217.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Teoksessa C. L. Cooper & I. T. Robertson (toim.), *International review of industrial and organizational psychology*, 25–48. New York: John Wiley.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Schaufeli, W. B. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: a two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work and Stress*, 13, 223–237.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1992). *Työkykyindeksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työolotiedustelu. (1995). Helsinki: Tilastokeskus.
- Vahtera, J., & Pentti, J. (1995). *Voimavarat, terveys ja työelämän murros*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2001). Toward a process model of burnout: results from a secondary analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 41–52.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.), *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*, 392–412. New York: Russell Sage.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219–235.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.), *Structural equation modeling. Concepts, issues, and applications*, 56–75).—Thousand Oaks: Sage.

8 TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN⁷

Tämän luvun teemoja ovat seuraavat:

- **Onko opettajien ja muiden opetusalan työntekijöiden työhyvinvointi mahdollista ymmärtää nykyistä laaja-alaisemmin sekä energia- että motivaatioprosessina?**
- **Onko työn imulla ja työuupumuksella osittain erilaiset 'selittäjät' ja seuraukset? Eli**
- **Välittääkö työuupumus työn erilaisten vaatimusten yhteyttä terveyteen ja työkykyyn (= energiapolku)?**
- **Välittääkö työn imu työn erilaisten voimavarojen yhteyttä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (= motivaatiopolku)?**

8.1 Johdanto

Työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpito on keskeinen haaste monissa organisaatioissa, joissa nopeat työelämän muutokset, työn lisääntyneet vaatimukset ja epävarmuus ovat muodostuneet todellisiksi hyvinvoinnin uhkatekijöiksi. Toinen merkittävä haaste on edistää työntekijöiden motivaatiota sekä työhön sitoutumista ja ylipäättään työelämässä jatkamista normaaliin eläkeikään asti. Suomessa työnteon mielekkyys on jatkuvasti laskenut 2000-luvun alkuvuosina (Ylöstalo, 2003). On runsaasti tutkimusnäyttöä siitä, miten työntekijöiden hyvinvointiongelmien, erityisesti työuupumusoireiden, ovat yhteydessä heikentyneeseen terveyteen ja erilaisiin työstä vetäytymisen muotoihin (Schaufeli & Enzmann, 1998). Paljon vähemmän tiedetään siitä, miten voidaan edistää työntekijöiden positiivista hyvinvointia ja sitoutumista.

Viime vuosina psykologiassakin on alettu korostaa tarvetta tarkastella ihmiselämää myönteisestä näkökulmasta sen sijaan, että huomio kiinnitetään pelkästään negatiiviseen tai patologiseen ihmisessä (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Sama kehityspiirre on nähtävissä myös työterveyspsykologiassa (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli, Salanova, Gonz-lez-Roma, & Bakker, 2002a). Voi kysyä, mitkä ovat mahdollisuutemme ymmärtää hyvää pelkästään tutkimalla negatiivista tai sen puuttumista. Oleettavasti työhyvinvointi on muutakin kuin stressi- tai työuupumusoireitten puuttumista.

⁷ Luku on laajennettu versio tekeillä olevasta käsikirjoituksesta Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. Job Demands, Job Resources, and Their Relationships with Burnout and Engagement in a Sample of Teachers.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

Tämän luvun lähtökohtina ovat äskettäin kehitetty työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malli (Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) sekä positiivinen työhyvinvointikäsite, työn imu (Hakanen, 2002a, 2002b; Schaufeli ym., 2002a; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker, 2002b). Tarkoituksena on testata kokonaisvaltaista työhyvinvointimallia, jossa työuupumuksella ja työn imulla on osin erilaiset 'ennustajat' ja 'seuraukset' (Schaufeli & Bakker, 2004). Mallia testataan erikseen edellisessä luvussa esitellyn opetusalan organisaation opettajilla ja muulla henkilöstöllä. Opetustyötä pidetään tyypillisesti hyvin stressaavana ammattina (Boyle, Borg, Falzon, & Baglioni, 1995; Friedman, 1991; Travers & Cooper, 1993; van Horn, Schaufeli, Greenglass, & Burke, 1997).

Opettajien työuupumus ja työhön sitoutuminen

”Opettajien työ käynyt yhä raskaammaksi”, ”Opettajat ovat uupumassa”, ”Opettajien hiljainen kapina: Helsingissä joka kahdeksas opettaja vaihtaa alaa”, ”Loppuvatko Suomesta lähivuosina opettajat?”, ”Kotien ongelmat kaatuvat peruskoulujen niskaan” jne. Nämä suomalaiset lehtiotsikot kertovat vakuuttavasti opetustyöhön liitetyistä ongelmista ja itse asiassa tavasta hahmottaa opettajien työtä tänä päivänä.

Myös tutkimukset vahvistavat käsityksen, jonka mukaan stressi ja työuupumus ovat lähes yleismaailmallisia ongelmia opetuslalla (Borg & Riding, 1991; Vandenberghe & Huberman, 1999). On esimerkiksi arvioitu, että minä tahansa aikana arvioituna 5–20 prosenttia kaikista yhdysvaltalaisista opettajista on työuupuneita (Farber, 1991). Lisäksi on arvioitu, että Länsi- ja Itä-Euroopassa ainakin 30 prosentilla opettajista on selviä työuupumusoireita (Rudow, 1999). Kansainvälisten työuupumustutkimusten perusteella opettajilla esiintyy muihin ammattiryhmiin verrattuna poikkeuksellisen paljon uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden oireita (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Suomen koko työikäistä väestöä edustaneessa tutkimuksessa opetuslalla työskentelevillä esiintyi enemmän työuupumusta kuin muilla ihmissuhdetyötä tekeville sektoreilla tai muilla ylemmillä toimihenkilöillä (Kalimo & Toppinen, 1997; Kalimo & Hakanen, 2000).

Erityisesti opetustyön emotionaaliset vaatimukset, kuten oppilaiden huonon käyttäytymisen (epäkunnioittava suhtautuminen, heikko opiskelumotivaatio jne.) kohtaaminen ovat osoittautuneet merkittäviksi opettajien stressin ja työuupumuksen taustatekijöiksi (Borg, Riding, & Falzon, 1991; Kinnunen & Salo, 1994; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Leithwood, Menzies, Jantzi, & Leithwood, 1999; Travers & Cooper, 1993). Muita opettajien kuormittuneisuuteen ja työuupumukseen usein liitettyjä riskitekijöitä ovat esimerkiksi työn määrä ja kiire (Borg ym., 1991; Burke & Greenglass, 1995; Byrne, 1999; de Heus & Diekstra, 1999; Griffith, Steptoe, & Cropley,

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

1999; Kinnunen & Salo, 1994; Kyriacou, 2001; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Leithwood ym., 1999) sekä fyysisen työympäristön ongelmat (Farber, 2000; Friedman, 1991).

Myös tärkeiden työn voimavarojen puutteet, kuten huono työilmapiiri ja -kulttuuri koulussa sekä työtovereitten ja rehtorin tuen vähäisyys (Kelchtermans & Strittmatter, 1999), puutteellinen tiedonkulku (Leithwood ym., 1999) ja heikot vaikutusmahdollisuudet työssä (de Heus & Diekstra, 1999; Taris, Schreurs, & van Iersel-van Silfhout, 2001) ovat tunnettuja työuupumuksen riskitekijöitä opettajilla. Lisäksi opettajien työuupumus on ollut käänteisessä yhteydessä innovatiiviseen, oppivan työyhteisön tyypiseen kouluun (Smylie, 1999).

Mainitut työn kuormittavat epäkohdat lisäävät työuupumisen kehittymisen todennäköisyyttä ja muita siihen liittyviä terveysongelmia, kuten masentuneisuutta, ahdistuneisuutta ja somaattisia oireita (Greenglass, Burke, & Ondrack, 1990), psykosomaattisia oireita ja sairauksia (Belcastro, Gold, & Grant, 1982) sekä lääkkeiden käyttöä (Burke & Greenglass, 1995). Opettajat myös sitoutuvat uraansa entistä heikommin, mitä on pidetty keskeisenä opetusalan ongelmana ja uhkana (Borg & Riding, 1991; Borg ym., 1991; Rosenholtz & Simpson, 1990). Opettajien työhyvinvointiongelmat ovatkin ilmenneet heikentyneenä työhön sitoutumisena (Farber, 1984) tai ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisenä tai työstä eroamisen ajatuksina (Rudow, 1999; Travers & Cooper, 1993). Englannissa tehdyssä kyselyssä joka kolmas noin 70 000:sta kyselyyn osallistuneesta opettajasta ei uskonut toimivansa opettajana enää viiden vuoden kuluttua (MORI, 2002). Hollannissa 53 prosenttia työkyvyttömiksi todetuista opettajista jätti ammatinsa mielenterveysongelmien takia (van Horn, Schaufeli, & Enzmann, 1999). Suomessa mielenterveyshäiriöt olivat perusteena yli puolessa (55 %) opettajille myönnetyistä työkyvyttömyyseläkkeistä vuonna 1997, kun vastaava luku vuonna 1990 oli 40 prosenttia (Luukkainen, 2000).

Toisaalta suurin osa opettajista ei ole ahdistuneita, stressaantuneita, työuupuneita tai motivaationsa kadottaneita (Farber, 1984; Lens & Jesus, 1999). Päinvastoin, on suuri joukko tyytyväisiä ja innostuneita opettajia (Kinnunen, Parkatti, & Rasku, 1994; Rudow, 1999), jotka kokevat työnsä palkitsevaksi ja tyydytystä tuottavaksi (Borg & Riding, 1991; Boyle ym., 1995). Lisäksi opettajien työuupumuksen päälähde, oppilaat, ovat samalla tärkein syy ammatin nautittavuuteen ja palkitsevuuteen sekä siihen sitoutumiseen (Farber, 1999; Imber & Neidt, 1990; Kottkamp, 1990; Nias, 1999). Valitettavasti paljon vähemmän on kerrottavissa työhön sitoutumista edistävästä prosesseista kuin työuupumukseen ja sairastavuuteen johtavista prosesseista, sillä opettajien sitoutumista opetusalan organisaatioissa koskeva tutkimus on ollut rajallista ja epäsystemaattista (Reyes, 1990).

Vaikka suurin osa opettajien työhön sitoutumista koskevasta tutkimuksesta on rajoittunut stressin ja työuupumuksen haitallisten vaikutusten selvittämiseen, on myös joitain tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet 'positiivisia reittejä' opettajien sitoutumiseen. Erilaiset työn voimavaratekijät, kuten työn itsenäisyys, opettajan kokemus am-

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

matillinen pystyvyys sekä muilta opettajilta ja rehtorilta saatu tuki (Coladarci, 1992; Rosenholtz & Simpson, 1990) sekä myönteinen palaute ja toimiminen opettajana innovatiivisessa, tulevaisuussuuntautuneessa koulussa ovat olleet myönteisessä yhteydessä opettajien sitoutumiseen (Rosenholtz, 1989). Lisäksi työhön tyytyväisyys on ollut myönteisessä yhteydessä opettajien sitoutumiseen (Fresko, Kfir, & Nasser, 1997).

Kaiken kaikkiaan on hieman vaikeaa ymmärtää opettajien positiivista työhyvinvointia ja sitoutumista työhönsä ja kouluunsa kaiken sen synkän ja melko toivotoman kuvan jälkeen, minkä vallitseva työstressi- ja työuupumustutkimus sekä julkinen keskustelu ovat opetustyöstä antaneet. Opettajien työtä onkin pidetty myös aktiivisena ja haasteellisena ammattina, jossa vaativa työ yhdistyy hyvin työn hallintamahdollisuuksiin ja itsenäisyyteen (Karasek & Theorell, 1990). Tästä syystä on perusteltua tutkia opettajien työhyvinvoinnin kahta mahdollista ja rinnakkaista, joskin osittain erillistä polkua samanaikaisesti: *loppuunkulumisen energiaprosessia*, joka voi johtaa sairastavuuteen ja työkyvyn alenemiseen sekä *motivaatioprosessia*, joka voi lisätä työhön sitoutumista.

Luultavasti ei ole pelkästään yhtäältä työuupuneita ja toisaalta työstään innostuneita opettajia. On myös opettajia, joilla voi olla työuupumusoireita mutta jotka silti pysyvät työssään (Cooley & Yovanoff, 1996). Työssä pysyminen voi johtua siitä, että nämä opettajat kokevat samanaikaisesti kielteisiä työn kuormituksia mutta myös myönteisiä, motivoivia ja palkitsevia asioita työssään. Toinen selitys voisi olla, ettei heillä ole hyvältä tuntuvia uravaihtoehtoja. Jälkimmäisessäkin, hyvin epäsuotuisassa tilanteessa, haasteena on vähentää työn kuormituksia ja kehittää voimavaroja työssä sekä vähintään auttaa ”opettajaa pysymään suhteellisen ’järjissään’ jopa suhteellisen ’järjettömissä’ tilanteissa” (Cooley & Yovanoff, 1996).

On merkille pantavaa, että yllä mainitut ongelmat, haasteet ja vahvuudet eivät mitenkään rajaudu pelkästään opettajien työhön, vaan koskevat kaikkia töitä. Opettajan työ on kuitenkin esimerkillinen ammatti nykyisen työelämän hyvinvointihaasteiden tarkasteluun ja tutkimiseen.

Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malli

Työuupumusta ja työn imua, niiden ulottuvuuksia ja keskinäisiä yhteyksiä, on käsitelty tutkimuksen edellisessä, seitsemännessä luvussa.

Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malliin (Job Demands – Resources model) liittyy kaksi perusoletusta. Ensinnäkin riippumatta siitä, missä ammatissa tai organisaatiossa työntekijä työskentelee, kaksi laajaa työn piirteitten luokkaa voidaan erottaa: työn vaatimukset ja työn voimavarat (Demerouti, Bakker, Nachreiner ym., 2001). Vaikka jokaisessa ammatissa on yleisten vaatimusten ja voimavarojen lisäksi joitain erityisiä vaatimuksia ja voimavaroja, näiden yleisten luokkien avulla voidaan kuvata minkä tahansa työn ja työolojen olennaiset psykososiaaliset piirteet.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

Työn vaatimukset viittaavat niihin työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka edellyttävät fyysisten ja/tai psyykkisten, kuten kognitiivisten tai emotionaalisten, ponnistelujen ylläpitämistä ja joihin tästä syystä liittyy jatkuvia fyysisiä ja/tai psykologisia kustannuksia (Demerouti, Bakker, Nachreiner ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Vaikka onkin ehdotettu, että työn vaatimukset kuvaisivatkin enemmän työn haasteellisuutta kuin sen stressaavia puolia (Steenland, Johnson, & Nowlin, 1997), vaatimukset voivat muodostua stressitekijöiksi tilanteissa, jotka edellyttävät kovia ponnisteluja odotetun suoritusason ylläpitämiseksi ja joista sen takia voi aiheutua kielteisiä seurauksia, kuten masentuneisuutta, ahdistuneisuutta tai työuupumusta.

Työn voimavarat viittaavat niihin työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka (1) voivat auttaa vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja niihin liittyviä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia, jotka (2) ovat tarkoituksenmukaisia työn tavoitteiden saavuttamisessa ja jotka (3) voivat virittää henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä (Schaufeli & Bakker, 2004). Näin ollen työn voimavarat eivät ole tarpeellisia ainoastaan työn vaatimusten kohtaamisen ja asioiden tekemisen kannalta, vaan ne ovat myös itsessään arvokkaita.

Toinen TV-TV-mallin oletus on, että työn vaatimukset ja voimavarat voivat myötävaikuttaa kahteen osittain erilliseen mutta rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin: 1) energiapolkuun, jossa korkeat työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen ja työuupumus edelleen heikentyneeseen terveyteen ja työkykyyn sekä 2) motivaatiopolkuun, jossa työn erilaiset voimavaratekijät selittävät työn imua, joka edelleen johtaa vähäisempiin aikomuksiin vetäytyä työstä (Bakker ym., 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Erotukseksi aiemmista mallin testauksista tässä on tutkittu työn motivaatiopolkua kokonaan positiivisilla muuttujilla olettaen, että riittävät työn voimavarat edistävät työn imua ja sitä kautta edelleen työhön ja työpaikkaan sitoutumista. Tutkimuksen teoreettinen malli on esitetty kuvassa 8.1.

Energiapolku

Energiapolkua voidaan perustella useasta lähtökohdasta. Maslach ym. (1996) ovat yhdistäneet työuupumustutkimusten tuloksia ja esittäneet kuvailevan mallin, jossa tiettyjen työn vaatimusten läsnäolo työssä (esimerkiksi työn määrällinen kuormittavuus ja ihmissuhderistiriidat) sekä tiettyjen työn voimavarojen puuttuminen (esimerkiksi sosiaalinen tuki, itsenäisyys ja osallistuminen päätöksentekoon) ennustavat työuupumusta. Työuupumuksen oletetaan edelleen johtavan erilaisiin kielteisiin seurauksiin, kuten fyysiseen sairauteen, poissaoloihin, heikentyneeseen organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikan vaihtamiseen. Opettajien työtä koskien on myös

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

esitetty energiapolkua kuvaava malli. Sen mukaan opettajien työn kognitiivinen ja emotionaalinen kuormittavuus voi aiheuttaa kroonista stressiä ja yliväsymystä sekä lopulta työuupumusta, joka voi johtaa psykosomaattisiin häiriöihin ja haittoihin pedagogisessa toiminnassa (Rudow, 1999). Kumpaakaan yllä kuvatuista malleista ei kuitenkaan ole testattu empiirisesti. On vahvaa näyttöä työn vaatimusten ja työuupumuksen positiivisista yhteyksistä sekä työuupumuksen haitallisista terveysvaikutuksista (Schaufeli & Enzmann, 1998). Näitä yksittäisiä energiaprosessin polkua ei kuitenkaan ole tutkittu samanaikaisesti.

Työn vaatimuksista työuupumuksen kautta heikentyneeseen terveyteen kulkevaa energiapolkua voidaan kuvailla myös Robert Hockeyn *kaksitasoisen korvaavan säätelyhallinnan mallin* ('two-level compensatory regulatory-control model') avulla (Hockey, 1997, 2000). Malli esittää viitekehyksen työstä suoriutumista koskevien vaikutusten selittämiseksi silloin, kun työ on hyvin vaativaa. Stressiä kokevat ihmiset joutuvat ikään kuin vaihtokauppa- tai kompromissitilanteeseen, jossa heidän on tasapainoteltava ensisijaisen työsuoritusta koskevan tavoitteen suojelemisen (hyödyt) ja tehtävän vaatimien henkisten ponnistelujen (kustannukset) tason välillä. Stressitilanteessa työntekijän on mahdollista käyttää ponnistelun astetta korvaavana hallinnan välineenä ja joko 1) valittava työsuorituksen suojelemisen strategia ja ylläpidettävä hyväksyttävissä olevaa korkeaa tavoitetasoa, vaikka se aiheuttaakin ylimääräisiä kustannuksia itselle tai 2) hyväksyttävä ulkoisen työsuorituksen tason lasku, jolloin henkiset kustannukset eivät kasva.

Tavanomaisissa työoloissa, joissa tarvitaan vain matalatasoista rutiinimaista säätelyä, työsuoritus pysyy vakiona ja työntekijän 'energiavarantojen' rajoissa. Kuitenkin myös tässä Hockeyn *aktiivisen selviytymisen muodoksi* ('active coping mode') kutsumassa toimintatavassa voi työ ajoittain olla tavallista vaativampaa esimerkiksi silloin, kun työssä tarvittavat taidot on opittu työn vaatimustasoon nähden vaillinaisesti tai kun ympäristön häiriöt, kuten melu, ovat tavanomaista yleisempiä. Tästä aiheutuen henkisen aktiviteetin taso lisääntyy, ja jos työntekijä toistuvasti vastaa työnsä haasteisiin aktiiviteettitasoaan nostamalla, voi se pitkällä aikavälillä kuluttaa hänen energiavoimavarojaan.

Vakavampia säätelyongelmia syntyy, kun havaitut ulkoiset vaatimukset ovat niin suuria, ettei tilanteesta selvitä vähäisillä ponnistelujen lisäämisillä. Tässä korkeamman tason ponnisteluihin perustuvassa säätelyssä on tarjolla kaksi vaihtoehtoa. *Kuormittavan selviytymisen muodossa* ('strain coping mode') aktiivisen selviytymisen muodon maksimaalisia ponnisteluja on mahdollista edelleen lisätä, jotta lisääntyneet työn vaatimukset ovat kohdattavissa ja työsuoritusten tavoitetaso ylläpidettävissä. Tämä voi kuitenkin perustua ainoastaan ylimääräisten voimavarojen sijoittamiseen. Vaikka lyhytkestoisesta ponnistelujen lisäämisestä ei todennäköisesti olekaan haittaa yksilölle, niin ponnistelujen subjektiiviset rajat voivat jopa ylittää 'maksimaalisten ponnistelujen rajan', millä on jo haitallisia seurauksia työntekijälle. *Kuormittavan*

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

selviytymisen malliin liittyikin tunnetiloja, kuten ahdistuneisuutta ja väsymystä, mutta myös sympaattisen hermoston lisääntyneitä aktiivisuutta, joka pitkällä aikavälillä lisää sairauksien riskiä.

Vaihtoehtoinen toimintamalli voimavarat ylittäville työn vaatimuksille on *passiivisen selviytymisen muoto* ('passive coping mode'), mikä merkitsee työtavoitteista tinkimistä esimerkiksi työssä tarvittavaa täsmällisyyttä tai nopeutta vähentämällä. Äärimmäisessä tilanteessa työntekijä voi vetäytyä kokonaan pyrkimyksestä saavuttaa työtehtävien tavoitteet. Samalla kun tämä toimintamalli voi auttaa kamppailussa selvittää ylikuormittavan työtilanteen aiheuttamasta stressistä, sillä voi kuitenkin olla haitallisia vaikutuksia työntekijän mielenterveyteen, kuten masentuneisuuteen, tai heikentyneeseen suoriutumiseen työssä.

Vaikkei Hockeyn (1997, 2000) korvaavan hallinnan mallia olekaan tarkoitettu selittämään työuupumuksen kehittymistä, on merkille pantavaa, että kaikki työuupumuksen ulottuvuudet on sisällytetty malliin: energioden katoaminen (uupumustaasteinen väsymys), sitoutuneisuuden väheneminen (kynnistyneisyys) ja heikentynyt työsuoritus (heikentynyt ammatillinen itsetunto) (Schaufeli & Bakker, 2004). Lisäksi vaikkei Hockeyn malli sisälläkään oletusta 'kuormittavan selviytymisen muodon' ja 'passiivisen selviytymisen muodon' ajallisesta järjestyksestä, työuupumuksen oireiden kehittymistä voidaan kuvata Hockeyn mallin esittämällä tavalla. Voidaan olettaa, että kun työntekijä on panostanut kaikki voimavaransa työhön aina uupumustaasteiseen väsymykseen asti, työntekijä ei enää jaksa ja kokee, että 'nyt on tehty tarpeeksi' ja siirtyy *aktiivisen ja kuormittavan selviytymisen muodoista passiivisen selviytymisen muotoon*, jota luonnehtii vetäytyminen, työn panosten vähentäminen ja siten kynnistyminen.

Ensimmäisen tutkimushypoteesin mukaan työn vaatimukset selittävät työuupumusta, joka on edelleen yhteydessä heikentyneeseen terveyteen (hypoteesi 1).

Motivaatiopolku

Työn motivaatiopolun oletuksena on, että erilaiset työn voimavarat vaikuttavat positiivisesti työn imun välityksellä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Työn voimavarat voivat edistää työn sisäistä motivaatiota eli työntekijän henkistä kasvua, oppimista ja kehittymistä, mutta ne voivat lisätä myös ulkoista motivaatiota työhön, koska niistä on välineellistä hyötyä ja apua työn tavoitteiden saavuttamisessa. Ensiksi mainitussa tapauksessa motivaatiopsykologisen itsemääräämisen teorian ('self-determination theory') mukaan mikä tahansa sosiaalinen konteksti, esimerkiksi koulu tai muu työpaikka, joka tukee teorian oletamia inhimillisiä perustarpeita, psykologista itsenäisyyttä, kompetenssia ja yhteenliittymistä, edistää hyvinvointia ja myös sisäistä motivaatiota (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991).

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

Työolojen ja työntekijän motivaation välisiä yhteyksiä pyrittiin aiemmin mallintamaan monissakin organisaatiopsykologisissa malleissa (ks. esim. Steers & Mowday, 1977; Herzberg, 1959, 1966). Työn voimavarojen sisäistä motivaatiota lisäävä potentiaali sisältyy esimerkiksi Hackmanin ja Oldhamin (1980) työn piirreteoriaan ('job characteristics theory'). Teorian mukaan jokaisessa työssä on erityinen motivaationaalinen potentiaali, joka riippuu viiden ydinpiirteen toteutumisesta työssä. Näiksi työn ydinpiirteiksi on nimetty työn vaatimat taidot, työkokonaisuus, tehtävän merkittävyys, itsenäisyys sekä palaute työstä. Lisäksi työn piirreteorian mukaan nämä työn piirteet ovat yhteydessä niin sanottujen kriittisten psykologisten tilojen ja kokemusten välityksellä erilaisiin myönteisiin seurauksiin, kuten työtyytyväisyyteen, sitoutuneisuuteen ja hyvään työsuoritukseen.

Työn voimavarat voivat lisätä myös työntekijän ulkoista motivaatiota, sillä monia arvostettuja voimavaroja tarjoavat työympäristöt edistävät työtehtävässä tarvittavia taitoja ja työntekijän halukkuutta omistautua työlleen ja panostaa siihen. Tällaisessa työssä on todennäköistä, että työ tulee hyvin suoritetuksi ja työn tavoite saavutetaan. Esimerkiksi uutena kouluun saapuva määräaikainen opettajasijainen onnistuu todennäköisemmin työn tavoitteissa, jos hän saa muilta opettajilta ja rehtorilta tarvitsemaansa tukea ja palautetta.

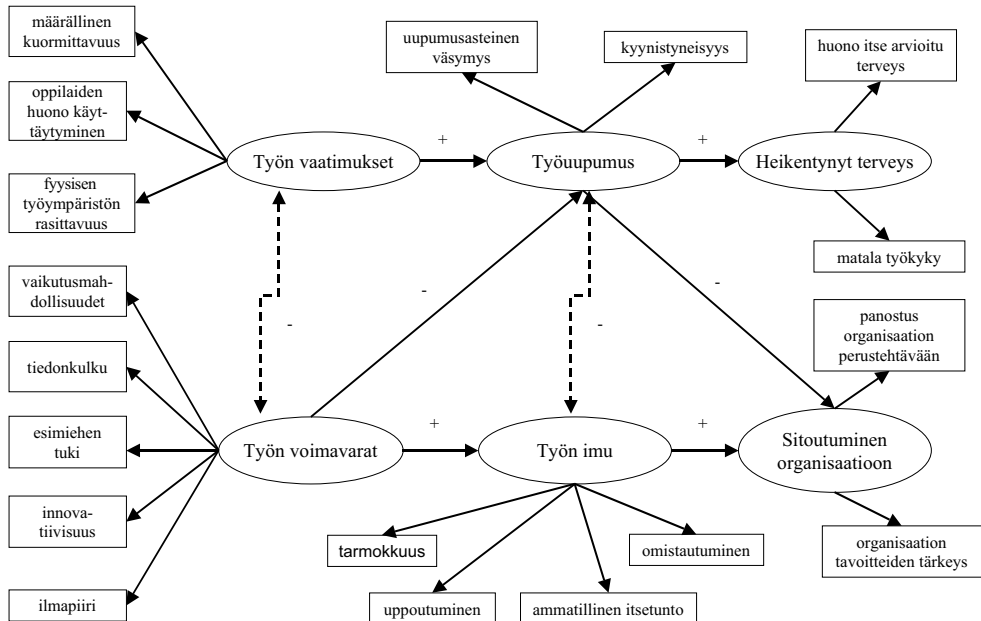
Molemmissa tapauksissa, inhimillisten perustarpeitten tyydyttymisen tai työn tavoitteiden saavuttamisen myötä, lopputulos on myönteinen ja työn imu, myönteinen työtä koskeva täyttymyksen tila, todennäköisesti lisääntyy. Lisäksi on odotettavissa, että työn imua kokevat työntekijät haluavat todennäköisemmin pysyä nykyisessä työssään ja työpaikassaan, koska työpaikka tarjoaa voimavaroja, jotka sekä auttavat työn päämäärien saavuttamisessa että mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen työssä (Houkes, Janssen, Jonge, & Nijhuis, 2001).

Vaikkei työn voimavarojen, motivoituneiden ja omistautuneiden opettajien ja työhön sitoutumisen välisiä yhteyksiä olekaan tutkittu opetusosalalla, näiden asioiden on oletettu liittyvän toisiinsa. Leithwood ym. (1999) uskovat, että koulut voisivat edistää työntekijöiden sitoutumista koulun ja opetusalan yhteisiin tavoitteisiin, jos opettajien ammatillista kehittymistä ja osallistumista päätöksentekoon (työn voimavaroja) tuettaisiin nykyistä enemmän, mikä kannustaisi "henkilökohtaiseen työhön ja työpaikan menestykseen panostamiseen", eli kyynistyneisyyden vastakohtaan.

Toisena hypoteesina on, että erilaiset työn voimavarat selittävät työn imua, joka on edelleen yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (hypoteesi 2).

Mallissa (kuva 8.1.) on kahden oletetun prosessin lisäksi kaksi muuta polkuyhteyttä. Moniin aiempiin tutkimuksiin (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998) perustuen mallissa oletetaan, että työn voimavarat ovat negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen (hypoteesi 3) ja että työuupumus on negatiivisessa yhteydessä työpaikkaan sitoutumiseen (hypoteesi 4). Mallissa on myös oletettu, että työn vaatimusten ja työn voimavarojen välillä on negatiivinen korrelaatio (hypoteesi 5). Tätä

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN



Kuva 8.1. Tutkimuksen teoreettinen malli

voi perustella siten, että kun työ on hyvin rasittavaa ja kiireistä, ei työntekijä pysty tai ennätä samalla tavalla hankkimaan tarvitsemiaan voimavaroja, esimerkiksi täydennuskoulutusta, kuin kohtuullisemmissa työn vaatimuksissa. Lopuksi työuupumuksen ja työn imun välillä oletetaan olevan negatiivinen korrelaatio (hypoteesi 6).

8.2 Menetelmät

Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimuksen aineistona olivat ensinnäkin edellisessä luvussa esitellyn opetusalan organisaation luokan-, aineen-, erityis- ja ammattioppilaitosten opettajat (N = 2 038). Suurin osa osallistuneista opettajista oli naisia (79 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna opettajista 4 % oli alle 25-vuotiaita, 30 % oli 26–35-vuotiaita, 25 % oli 36–45-vuotiaita, 27 % oli 46–55-vuotiaita ja 14 % oli yli 55-vuotiaita. Työura opettajana oli kestänyt

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

keskimäärin 13,5 vuotta. Opettajista 63 prosentilla oli vakinainen työsuhde, kun taas 37 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhhteessa. Keskimäärin opettajat työskentelivät oman arvionsa mukaan 36,6 tuntia viikossa.

Tutkimuksen TV-TV-mallia testattiin lopuksi myös samassa organisaatiossa työskentelevällä muulla kuin varsinaisella opetushenkilöstöllä (N = 982). Tämä heterogeeninen ryhmä koostui rehtoreista ja apulaisrehtoreista (N = 151), kuraattoreista, psykologeista ja opinto-ohjaajista (N = 92), koulunkäyntiavustajista (N = 129), kouluisännistä ja -huoltajista (N = 304), koulusihteereistä (N = 65), hallinnon esimiehistä, asiantuntijoista ja sihteereistä (N = 149) sekä muista (N = 92). Tämän ryhmän ja opettajien sukupuolijakauma ja työtunnit viikossa eivät eronneet toisistaan. Tässä ryhmässä työvuosia nykyammattissa oli keskimäärin 10,4 vuotta, ja määräaikaisten osuus oli jonkin verran pienempi kuin opettajilla (26,2 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna muusta kuin opetushenkilöstöstä 6 % oli alle 25-vuotiaita, 16 % oli 26–35-vuotiaita, 25 % oli 36–45-vuotiaita, 37 % oli 46–55-vuotiaita ja 16 % oli yli 55-vuotiaita. Opetushenkilöstö oli siis iältään hieman nuorempaa kuin muu henkilöstö.

Muuttujat

Työn vaatimuksia selvitettiin kolmella summamuuttujalla: työn määrällisellä kuormittavuudella, oppilaiden huonon käyttäytymisen kuormittavuudella ja fyysisen työympäristön rasittavuudella. *Työn voimavaroja* kartoitettiin viidellä summamuuttujalla: vaikutusmahdollisuuksilla työssä, esimiehen tuella, tiedonkulun sujuvuudella, ilmapiirillä ja innovatiivisuudella.

Työhyvinvoinnin negatiivisena osoittimena käytettiin *työuupumusta*, joka koostui uupumusasteisesta väsymyksestä ja kyynistyneisyydestä. Positiivisena työhyvinvoinnin indikaattorina tutkittiin *työn imua*, joka muodostui tarmokkuudesta, omistautumisesta, työhön uppoutumisesta sekä ammatillisesta itsetunnosta. Ammatillinen itsetunto on alun perin osa työuupumuksen oireistoa, mutta edellisessä luvussa saatujen tulosten ja esitettyjen perustelujen pohjalta sen annettiin tässä tutkimuksessa latautua työn imu faktorille.

Heikentynyttä terveyttä selvitettiin pyytämällä vastaajia arvioimaan terveyttään oman ikäisiän verrattuna asteikolla 1 (paljon huonompi) – 5 (paljon parempi) sekä tiedustelemalla nykyistä työkykyä elinikäiseen parhaaseen verrattuna asteikolla 0–10 (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1992). *Työpaikkaan sitoutumista* tutkittiin kahdella kysymyksellä viisiportaisella asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Esimerkkikysymys on ”olen valmis panostamaan tosissani edistääkseni työpaikkani perustehtävän toteuttamista”.

Muuttujatiedot on selostettu tarkemmin tutkimuksen luvussa 7.

Tilastolliset analyysit

Hypoteesien ja vaihtoehtoisten mallien testaamiseksi analyyseissa käytettiin rakenneyhtälömalleja, ja analyysit tehtiin AMOS-ohjelmalla (Arbuckle & Wothke, 1999). Parametrien estimoinnissa käytettiin suurimman uskottavuuden menetelmää (ML, maximum likelihood).

Latenttia työn vaatimukset muuttujaa osoittivat työn määrällinen kuormittavuus, oppilaiden huono käyttäytyminen ja arviot fyysisestä työympäristöstä. Vastaavasti latenttia työn voimavarat muuttujaa ilmensivät vaikutusmahdollisuudet työssä (tehtävätason voimavaretekiä), esimiehen tuki ja ilmapiiri (sosiaalisen tason voimavaretekiä) sekä tiedonkulun sujuvuus ja innovatiivisuus (organisaatiotason voimavaretekiä). Työuupumusta osoittivat uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys. Työn imu faktori koostui tarmokkuudesta, omistautumisesta, työhön uppoutumisesta sekä ammatillisesta itsetunnosta. Kaikki mainitut indikaattorit perustuivat havaittuihin summamuuttujiin. Heikentyneellä terveydellä ja työpaikkaan sitoutumisella oli indikaattoreina kaksi yksittäistä kysymystä.

Parhaan rakenneyhtälömallin spesifointi edellyttää usein alkuperäisen tutkimusmallin muokkaamista. Tämä voi lisätä mallin sattumanvaraisuutta ja siten heikentää tutkimustulosten luotettavuutta (MacCallum, Roznowski, & Necowitz, 1992). Tämän välttämiseksi tässä noudatettiin menetelmällisesti ankaraa ristikkäisvalidointia, jossa ensimmäisessä ryhmässä saatujen tulosten on toistuttava toisessa ryhmässä, jotta tuloksia voidaan pitää luotettavina. Ristikkäisvalidointia varten tutkimuksen opettajat jaettiin aluksi satunnaisesti kahteen samankokoiseen ryhmään.

Tutkimuksen teoreettista mallia ja erityisiä tutkimushypoteeseja tutkittiin aluksi ensimmäisessä opettajaryhmässä. Tulosten vahvistamiseksi parhaiten yhteen sopinutta mallia testattiin sen jälkeen toisessa opettajaryhmässä sovitamalla lopullinen rakenneyhtälömalli samanaikaisesti molempiin opettajaryhmiin. AMOS-ohjelma tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden tämän kaltaisiin ryhmävertailuihin. Aluksi kaikkien parametrien estimaattien annettiin vapaasti vaihdella molemmissa ryhmissä ('vapaamalli'). Seuraavaksi parhaan mallin faktorirakenteen invarianssia selvitetiin soveltamalla kahta Tarisin, Bokin ja Meijerin (1998) ehdottamaa toimintatapaa: 1) pakottamalla latenttien muuttujien väliset regressiopolut samoiksi molemmissa ryhmissä ja sitten vertaamalla tätä pakotettua mallia edellä kuvattuun 'vapaaseen malliin' ja 2) pakottamalla lisäksi kaikkien latenttien muuttujien faktorilataukset samoiksi molemmissa ryhmissä ja jälleen vertaamalla tämän mallin yhteensopivuutta 'vapaaseen malliin'. Kun näiden parametriestimaattien pakottaminen ryhmästä riippumatta samoiksi ei heikennä mallin yhteensopivuutta, suurin mahdollinen invarianssi on osoitettu ja riski sattumanvaraisten yhteyksien esittämisestä tutkimustuloksina on minimoitu.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

Monet aiemmat opetusalaa koskevat tutkimukset (van Horn ym., 1999) ovat osoittaneet, että työuupumus ja organisaatioon sitoutuminen voivat olla yhteydessä tiettyihin demografisiin tekijöihin, kuten sukupuoleen ja ikään (Friedman, 1991; Greenglass ym., 1990; Reyes, 1990) ja työhön liittyviin tekijöihin, kuten työvuosiin opettajana (Friedman, 1991; Reyes, 1990). Yksi mahdollisuus olisi ollut lisätä demografiset tekijät malliin kovariaateiksi. Se ei kuitenkaan tämän luvun päätavoitteena olleen uuden hyvinvointimallin testaamisen kannalta ollut tarkoituksenmukaista, vaan jää myöhempien tarkentavien tutkimusten tehtäväksi. Sen sijaan tutkimuksessa selvitettiin lopullisen rakenneyhtälömallin sopivuutta ryhmävertailuina sukupuolen, iän (alle 46-vuotiaat ja yli 45-vuotiaat), työsopimuksen luonteen (vakinainen vai määräaikainen) ja työvuosien (mediaanin perusteella kymmenen vuotta tai alle sen opettajana toimineet sekä yli kymmenen vuotta toimineet) mukaan. Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja, ja lopullinen malli samoine kovarianssi- ja regressiokertoimineen oli yhteensopiva kaikissa näissä ryhmissä.

Lopullisen TV-TV-mallin luotettavuutta testattiin vielä samassa organisaatiossa työskentelevässä muussa kuin opetushenkilöstössä. Tätä varten opettaja-aineistoilla saatua lopullista rakenneyhtälömallia oli muokattava poistamalla mallista työn vaatimusten indikaattoreista oppilaiden huono käyttäytyminen.

Mallien sopivuutta tutkimusaineistoon selvitettiin tässä tutkimuksessa samoilla tunnusluvuilla kuin tutkimuksen edellisessä, kuudennessa, luvussa, jossa ne on esitelty tarkemmin.

8.3 Tulokset

Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot opettaja-aineistoissa on esitetty taulukossa 8.1. Kaikki tilastollisesti merkitsevät yhteydet olivat oletetun suuntaiset. Työn vaatimukset olivat positiivisessa yhteydessä työuupumuksen ja heikentyneen terveyden kanssa ja negatiivisessa yhteydessä työn imun ja organisaatioon sitoutumisen kanssa, kun taas työn voimavarat olivat positiivisessa yhteydessä työn imuun ja organisaatioon sitoutumiseen ja käänteisessä yhteydessä työuupumukseen ja heikentyneeseen terveyteen. Työuupumus ja työn imu olivat negatiivisessa yhteydessä toisiinsa. Merkille pantavaa on, että ammatillinen itsetunto korreloi huomattavasti vahvemmin työn imun kuin työuupumuksen ulottuvuuksien kanssa. Kahden satunnaisesti opettajaryhmän muuttujien keskiarvot poikkesivat toisistaan vaihteluvälillä 0,01 – 0,11. Ryhmien erot korrelaatioiden osalta vaihtelivat myös vain vähän eli vaihteluvälillä 0 – 0,119. Myös muun kuin opetushenkilöstön muuttujatiedot olivat yllä mainitun suuntaisia ainoana poikkeuksena työn määrällisen kuormittavuuden ja työhön uppoutumisen positiivinen korrelaatio ($r = 0,15$). Muutoinkin opettajilla

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

työn määrällisen kuormittavuuden yhteydet hyvinvoinnin indikaattoreihin olivat negatiivisempia kuin muulla opetusalan henkilöstöllä.

Kuvassa 8.1 esitettyä teoreettista mallia M1 tutkittiin aluksi ensimmäisessä satunnaistetussa opettajaryhmässä. M1-mallin yhteensopivuuden tunnusluvut eivät olleet aivan hyväksyttävää (taulukko 8.2). Modifikaatioindeksien perusteella M1-mallin yhteensopivuutta aineistoon oli mahdollista hieman parantaa sallimalla kahden virhetermin korreloida keskenään ja lisäämällä malliin yksi polkuyhteys: Kyynistyneisyyden ja omistautumisen sekä työn määrällisen kuormittavuuden ja vaikutusmahdollisuuksien välisten virhetermien sallittiin korreloida. Lisäksi polku työn vaatimuksista työn imuun vapautettiin. Sattumanvaraisen ratkaisun riskistä huolimatta (MacCallum ym., 1992) nämä mallin muokkaukset sisällytettiin uudelleen muotoiltuun malliin M2a, sillä muutoksia voidaan perustella teoreettisesti ja testata toisessa satunnaistetussa opettaja-aineistossa. Tämä uudelleen muokattu malli (M2a) oli paremmin yhteensopiva kuin alkuperäinen tutkimusmalli M1 ($Dc^2(3) = 144,78$, $p < 0,001$).

Mallissa M2a oli jo kolme latenttien muuttujien välistä ristikkäistä yhteyttä, nimittäin työn voimavaroista työuupumukseen, työn vaatimuksista työn imuun ja työuupumuksesta organisaatioon sitoutumiseen. Tästä syystä seuraavaksi oli tarpeellista selvittää, parantaisiko viimeisenkin mahdollisen ristikkäisen yhteyden, työn imusta heikentyneeseen terveyteen, lisääminen mallin yhteensopivuutta (M2b). Tämän polun vapauttaminen paransi mallia edelleen ($Dc^2(1) = 32,50$, $p < 0,001$). Työn imun ja heikentyneen terveyden välinen yhteys oli kuitenkin heikko verrattuna työuupumuksen ja terveyden väliseen yhteyteen.

Viimeisenä askeleena mallin määrittelemisessä tutkittiin vielä se mahdollisuus, että työolojen yhteydet terveyteen ja sitoutumiseen eivät olisikaan täysin työhyvinvoinnin välittämiä vaan työolojen ja lopputulosten välillä olisi myös suoria, työuupumuksesta ja työn imusta, riippumattomia yhteyksiä. Tätä tutkittiin testaamalla vaihtoehtoista mallia, johon oli lisätty suorat yhteydet työn vaatimuksista heikentyneeseen terveyteen ja työn voimavaroista organisaatioon sitoutumiseen ja vertaamalla tätä osittain välittyntä mallia aiempaan täysin välittyneeseen malliin M2b. Osittain välittynyt malli ei kuitenkaan parantanut mallin yhteensopivuutta verrattuna täysin työuupumuksen ja työn imun välittämään malliin M2b ($Dc^2(2) = 5,16$, $p = 0,08$).

Sen jälkeen kun teoreettinen malli oli sovitettu aineistoon ensimmäisessä opettajaryhmässä, M2b validoitiin toisessa satunnaistetussa opettajaryhmässä sovitamalla M2b samanaikaisesti ensimmäiseen ja toiseen opettajaryhmään ($M3_{vapaa}$). Tässä mallissa parametristimaattien annettiin vaihdella vapaasti molemmissa ryhmissä. $M3_{vapaa}$ osoitti hyväksyttävää yhteensopivuutta molempiin aineistoihin (taulukko 8.2). 'Vapaassa mallissa' suurin ero kahden ryhmän standardoitujen polkukertoimien oli vain 0,12 (st.b -0,14 ja -0,26 kahdessa ryhmässä työn imun ja heikentyneen terveyden

Taulukko 8.1. Muuttujien Cronbachin alfat, keskiarvot ja keskinäiset korrelaatiot kahdessa satunnaistetussa opettajaryhmässä (N = 1846).

	ka. 1	ka. 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
-	ka. 1	ka. 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
	haj. 1	haj. 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
	ryh- mä	ryh- mä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
	2	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
Työn vaatimukset ja voimavarat																						
1. oppilaiden huono käyttäytyminen	.90	3.05	3.12	0.98	0.96	-	2.40	.402	-0.133	-0.034	-0.024	-0.017	-0.062	3.27	.341	-0.219	-0.214	-0.234	-0.188	-0.111	-0.160	-0.153
2. työn määrällinen kuormittavuus	.77	3.59	3.54	0.86	0.89	.167	-	.300	-0.319	-0.126	-0.178	-0.153	-0.056	.438	.261	-0.166	-0.186	-0.139	-0.037	-0.210	-0.269	-0.068
3. fyysisen työympäristön rasittavuus	.71	2.77	2.74	0.76	0.75	.383	.251	-	-0.254	-0.239	-0.231	-0.207	-0.184	.323	.288	-0.170	-0.191	-0.215	-0.137	-0.094	-0.258	-0.188
4. vaikutusmahdollisuudet työssä	.77	3.37	3.46	0.79	0.81	-0.069	-0.284	-0.198	-	.283	.301	.340	.263	-0.319	-0.279	.265	.232	.276	.143	.188	.294	.232
5. esimiehen tuki	.85	3.05	3.11	1.03	1.00	-0.017	-0.072	-0.168	.340	-	.524	.589	.585	-0.162	-0.220	.240	.207	.223	.099	.056	.223	.262
6. tiedonkulku	.83	3.54	3.59	0.70	0.67	-0.038	-0.190	-0.186	.293	.508	-	.550	.539	-0.223	-0.252	.218	.210	.109	.140	.140	.256	.272
7. ilmapiiri	.87	3.61	3.71	0.95	0.95	.035	-0.138	-0.134	.335	.572	.576	-	.633	-0.260	-0.308	.236	.201	.238	.113	.113	.291	.281
8. innovatiivisuus	.79	3.15	3.19	0.75	0.75	-0.029	-0.001	-0.118	.214	.593	.484	.583	-	-0.137	-0.229	.235	.207	.249	.123	.073	.211	.298
Hyvinvoinnin indikaattorit																						
9. uupumusasteinen väsymys	.90	2.10	2.01	1.38	1.35	.277	.438	.242	-0.291	-0.193	-0.237	-0.244	-0.120	-	.663	-0.330	-0.370	-0.403	-0.131	-0.271	-0.473	-0.285
10. kyynistyneisyys	.85	1.73	1.62	1.36	1.35	.294	.257	.253	-0.249	-0.308	-0.288	-0.358	-0.259	.639	-	-0.436	-0.437	-0.548	-0.265	-0.208	-0.486	-0.420
11. ammatillinen itsetunto	.83	4.51	4.50	1.03	1.00	-0.258	-0.196	-0.151	.287	.238	.252	.231	.227	-0.312	-0.415	-	.753	.771	.530	.234	.369	.386
12. tarmokkuus	.80	4.50	4.53	1.00	0.98	-0.201	-0.179	-0.179	.265	.180	.231	.204	.181	-0.367	-0.429	.759	-	.760	.605	.287	.392	.414

Taulukko 8.1. jatkuu...

13. omistautuminen	.86	4.71	4.72	1.14	1.10	-266	-161	-197	268	245	272	254	246	-374	-540	776	756	-	.583	.201	.365	.498
14. uppoutuminen	.83	3.98	3.95	1.32	1.31	-192	-031	-174	190	134	113	149	143	-140	-284	579	675	.649	-	.159	.179	.350
<i>Terveys ja työhön sitoutuminen</i>																						
15. itse arvioitu terveys	3.33	3.32	0.78	0.74	-064	-187	-066	177	058	063	061	015	-295	-172	225	249	187	.134	-	.426	.085	
16.työkyky	8.25	8.36	1.45	1.37	-150	-150	-196	206	154	191	194	138	-458	-440	380	431	397	.242	.364	-	.262	
17. organisaatioon sitoutuminen	.65	4.28	4.31	0.63	0.61	-191	-052	-138	162	239	258	249	224	-287	-454	336	424	.467	.326	.074	.328	-

Diagonaalin alapuolella ovat tutkimuksen muuttujien korrelaatiot mallin sovittamisessa käytetyn opettajaryhmä 1:n osalta ja diagonaalin yläpuolella validoimissa käytetyn opettajaryhmän 2 korrelaatiot. Korrelaatiot $\geq 0,09$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot $\geq 0,065$ - $0,082$ välillä ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,05$.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

väliselle yhteydelle). Polkujen yhteydet olivat siten samansuuntaisia ja samaa suuruusluokkaa molemmissa ryhmissä.

Seuraavassa mallin validoinnin vaiheessa latenttien muuttujien väliset yhteydet asetettiin samoiksi molemmissa ryhmissä. Tätä 'pakotettua mallia' ($M3_{\text{pakotettu1}}$) vertailtiin edelliseen 'vapaaseen malliin' ($M3_{\text{vapaa}}$). Tässäkään tapauksessa ryhmät eivät eronneet toisistaan ($Dc^2(8) = 11,85, p = 0,158$).

Lopuksi pakotettiin latenttien muuttujien välisten yhteyksien lisäksi myös niiden faktorilataukset yhtä suuriksi molemmissa ryhmissä ($M3_{\text{pakotettu2}}$) ja vertailtiin tätä mallia 'vapaaseen malliin' ($M3_{\text{vapaa}}$). Tämä vertailu osoitti, ettei ryhmien välillä ollut eroja, eli ensimmäisessä ryhmässä määritelty malli oli yhteensopiva myös toisessa opettajaryhmässä ($Dc^2(20) = 19,85, p = 0,465$). Lopullinen rakenneyhtälömalli on esitetty kuvassa 8.2.

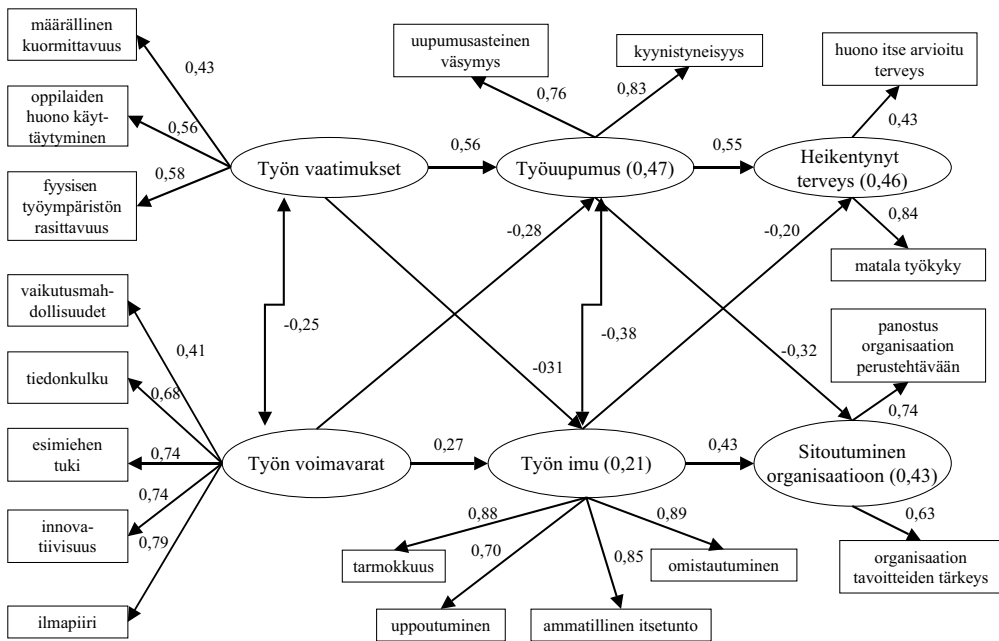
Lopullista rakenneyhtälömallia testattiin vielä saman organisaation muulla kuin opetushenkilöstöllä. Ennen mallin sovittamista aineistoon mallista poistettiin oppilaiden huonoa käyttäytymistä koskeva havaittu muuttuja, koska se koski etupäässä opettajien työtä. Mallin yhteensopivuus muuhun kuin opettaja-aineistoon oli hyväksyttävä ($c^2(107) = 676,49, GFI = 0,92, CFI = 0,92, NFI = 0,90, RMSEA = 0,074$). Erotuksena opettaja-aineistoihin mutta alkuperäisen hypoteesin mukaisesti työn vaatimusten ja työn imun välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (kuva 8.3). Oletuksena olleet työhyvinvoinnin energia- ja motivaatiopolut nousivat esille selvemmin kuin opettajilla.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen hypoteettinen malli sai osittaista tukea. Uudelleen muokattu malli voitiin validoida ja vahvistaa kahdessa satunnaistetussa opettajaryhmässä sekä muilla opetusalan työntekijöillä. Työhyvinvoinnin energia- ja motivaatiopolut esiintyivät aineistossa (hypoteesi 1 ja hypoteesi 2). Työn voimavarat ja työuupumus olivat käänteisessä yhteydessä toisiinsa (hypoteesi 3), kuten myös työuupumus ja organisaatioon sitoutuminen keskenään (hypoteesi 4). Työn vaatimukset ja voimavarat sekä työuupumus ja työn imu olivat odotetusti käänteisessä yhteydessä toisiinsa (hypoteesi 5 ja hypoteesi 6). Teoreettisesta mallista poiketen työn vaatimusten ja työn imun (opettajilla) sekä työn imun ja heikentyneen terveyden välillä havaittiin negatiiviset yhteydet. Työn imu ja työuupumus kuitenkin välittivät kaikkia työolojen ja seurausten välisiä yhteyksiä. Malli selitti selvästi enemmän työuupumuksen (47 % opettajien ja 55 % muiden työntekijöiden) kuin työn imun (21 % opettajien ja 22 % muiden työntekijöiden) vaihtelusta. Kuitenkin mallin avulla voitiin selittää suurin piirtein saman verran heikentyneen terveyden (44 % opettajien ja 32 % muiden työntekijöiden) ja organisaatioon sitoutumisen (43 % opettajien ja 41 % muiden työntekijöiden) vaihtelusta.

Taulukko 8.2. Rakennenyhtälömallien yhteensopivuuden tunnusluvut kahdessa opettajaryhmässä. Mallin sovittamisessa käytetty ryhmä 1 (N = 923) ja mallin validoinnissa käytetty ryhmä 2 (N = 923).

Malli		χ^2	df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	ECVI
M1	hypoteettinen malli	951,06	127	0,89	0,88	0,84	0,084	1,127
M2	muokattu malli (M1 + kolme virhetermikorrrelaatiota)	806,28	124	0,91	0,90	0,89	0,077	0,976
M2b	uudelleen muokattu malli (M2 + työn imu => sairastavuus -polku)	773,77	123	0,91	0,91	0,89	0,076	0,943
M3 _{vapaa}	lopullisen mallin (M2b) validointi kahdessa opettajaryhmässä samanaikaisesti (estimaatit saavat vaihdella vapaasti)	1439,10	246	0,92	0,91	0,90	0,051	0,885
M3 _{pakotettu1}	lopullisen mallin (M2b) validointi pakottamalla regressiokertoimet samoiksi kahdessa opettajaryhmässä	1450,96	254	0,92	0,91	0,90	0,051	0,882
M3 _{pakotettu2}	lopullisen mallin (M2b) validointi pakottamalla regressiokertoimien lisäksi faktorilataukset samoiksi kahdessa opettajaryhmässä	1458,99	266	0,92	0,91	0,90	0,049	0,874

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

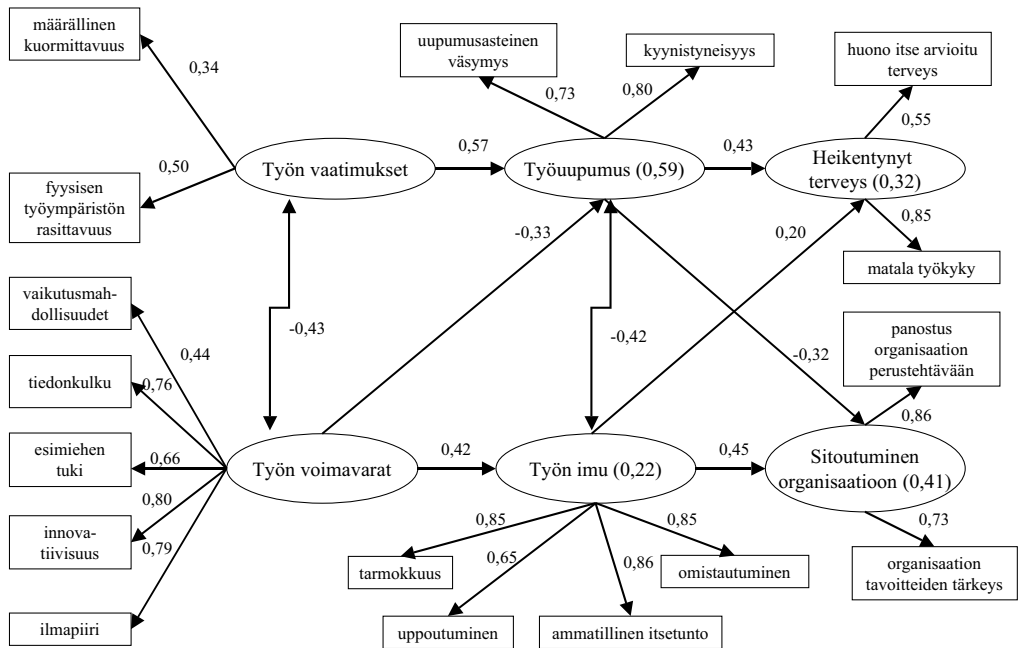


Kuva 8.2. Lopullisen rakennenyhtälömallin pakotetut parametrien estimaatit kahdessa opettajaryhmässä (N = 2038). Kuvan selkeyden takia virhetermikorrelaatiot työn määrällisen kuormittavuuden ja työn vaikutusmahdollisuuksien välillä ($r = -0,22$) ja kyynistyneisyyden ja omistautumisen välillä ($r = -0,35$) on jätetty kuvasta pois.

8.4 Pohdinta

Perustuen työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malliin (Bakker ym., 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) tämän tutkimuksen tavoitteena oli testata uutta kokonaisvaltaista työhyvinvointimallia opettajilla ja muilla opetusalan työntekijöillä. Mallissa oletetaan, että työn imulla ja työuupumuksella on osittain erilaiset selittäjät ja seuraukset ja että työn imu ja työuupumus välittävät työolojen yhteyksiä heikentyneeseen terveyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. Positiivisessa psykologiassa esitettyjen ehdotusten mukaisesti tarkoituksena ei ollut ainoastaan tutkia työterveyden ongelmallisia piirteitä ja sitä, mikä ei toimi, vaan myös inhimillisiä vahvuuksia ja mahdollisuuksia, esimerkiksi sitä, ”mikä toimii, mikä on oikein ja mikä on kehittämässä” (Sheldon & King, 2001).

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN



Kuva 8.3. kahta työhyvinvointipolkua testaava rakenneyhtälömalli opetusalan organisaation muulla kuin opetushenkilöstöllä (N = 982). Kuvan selkeyden takia virhetermikorrelaatiot työn määrällisen kuormittavuuden ja työn vaikutusmahdollisuuksien välillä ($r = -0,07$) ja kynnistyneisyyden ja omistautumisen välillä ($r = -0,44$) on jätetty kuvasta pois.

TV–TV-malli sai osittaista tukea

Tutkimuksen peruslähtökohtana ollut oletus, että työhyvinvointia kuvaaisi kaksi erillistä prosessia (ks. kuva 8.1), sai vain osittaista tukea. Oletetusti työn vaatimukset selittivät työuupumusta, joka edelleen selitti heikentynyttä terveyttä ja työkykyä sekä vähäistä sitoutumista työhön ja työpaikkaan. Tätä prosessia on tässä kuvattu työhyvinvoinnin energiapoluksi. Lisäksi oletusten mukaisesti työn erilaiset voimavarat selittivät työn imua, joka edelleen selitti työhön ja työpaikkaan sitoutumista. Erotukseksi teoriasta ja aiemmasta mallin testauksesta (Schaufeli & Bakker, 2004) malliin oli kuitenkin lisättävä (negatiiviset) yhteydet työn vaatimuksista työn imuun (opettajilla) ja työn imusta heikentyneeseen terveyteen sekä kaksi virhetermikorrelaatiota.

Energiapolku osoittautui erityisesti opettajilla regressiokertoimiltaan vahvemmasi kuin motivaatiopolku. Motivaatiopolun kertoimet eivät myöskään olleet selkeästi suurempia kuin ristikkäisten yhteyksien muodostamat polut. Lisäksi malli selitti selvästi

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

suuremman osan työuupumuksen kuin työn imun vaihtelusta. Näin voimavarojen menettämisen uhka osoittautui merkityksellisemmäksi TV-TV-mallissa kuin voimavarojen saavuttamisen mahdollisuus (ks. Hobfoll, 1989; Hobfoll & Freedy, 1993 sekä tämän tutkimuksen kuudes luku).

Neljä muutosta teoreettiseen malliin

Malliin lisätty negatiivinen yhteys työn vaatimuksista työn imuun oli jopa hieman vahvempi kuin työn voimavarojen ja työn imun välinen positiivinen yhteys. Ilmeisesti silloin, kun työssä on yhtä aikaa liikaa rasituksia – opettaminen on emotionaalisesti kuormittavaa, työtaakka on liian suuri ja työ kiireisestä ja fyysinenkin työympäristö on puutteellinen – myös työn motivationaalinen perusta ja siten työn imu kärsivät. Tätä käsitystä vahvistaa englantilaisille opettajille suunnattu laaja kysely, jonka mukaan opettajat kokivat työtaakan ja oppilaiden huonon käyttäytymisen työnsä suurimpina motivaatiota heikentäneinä tekijöinä (MORI, 2002).

Kiinnostavaa kyllä, myös johdannossa esitellyn Hockeyn korvaavan hallinnan mallin avulla voidaan perustella työn vaatimusten ja työn imun välistä yhteyttä. Mallin mukaan (Hockey, 2000) normaaleissa olosuhteissa työn vaatimusten pysyessä hyväksyttävissä ja mahdollisissa rajoissa *aktiivisen selviytymisen muoto* edistää innostusta ja iloa työssä. Kuitenkin kun työn vaatimukset lisääntyvät, tarvitaan yhä enemmän ponnisteluja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällöin innostus voi vähitellen kääntyä kuormittuneisuudeksi ja vetäytymiseksi.

Lisäksi polku työn imusta heikentyneeseen terveyteen osoittautui tilastollisesti merkitseväksi ja mallin yhteensopivuutta hieman parantavaksi. Tämä yhteys oli kuitenkin heikko verrattuna työuupumuksen ja heikentyneen terveyden väliseen yhteyteen. Voidaan olettaa, että työn imulla pysyväluonteisena ja kaikkialle levittäytyvänä myönteisenä tunne- ja kognitiivisena mielentilana on myönteisiä seurausvaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Tämän vaikutuksen tekee ymmärrettäväksi salutogeeninen näkökulma terveyteen (Antonovsky, 1987, 1996). Antonovskin teorian mukaan psykologiset, 'salutogeeniset' yksilölliset voimavarat, kuten koherenssin tunne ja optimismi, edistävät yksilön terveyttä. Voi olettaa, että työn imu kuvattuna tarmokkuudella, omistautumisella ja työhön uppoutumisella edustaa suhteellisen pysyvänä positiivisena tilana myös tällaista terveyttä edistävää voimavaraa.

Kolmanneksi kyynistyneisyyden ja omistautumisen virhetermien sallittiin korreloida sillä perusteella, että kyynistyneisyyden ja omistautumisen oletetaan olevan saman 'työhön identifioitumista' kuvaavan jatkumon ääripäitä (Schaufeli ym., 2002a, 2002b). Tästä syystä niillä voi olettaa olevan yhteistä virhevaihtelua, joka voi aiheutua jostakin yhteisestä lähteestä, esimerkiksi muuttujasta, joka ei ole mallissa. Lisäksi kyynistyneisyys ja omistautuminen korreloivat vahvasti keskenään (taulukko 8.1).

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

Tosin vastaavasti olisi ollut oletettavaa, että myös uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden virhetermien välillä olisi ollut vastaava yhteys. Näin ei kuitenkaan ollut. Tämä voi merkitä sitä, etteivät uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus edustakaan saman 'aktiiviteettia' kuvaavan hyvinvointiakselin (Schaufeli ym., 2002a, 2002b) selkeitä ääripäitä, vaan osin toisistaan poikkeavia ulottuvuuksia. Tästä kertoi myös uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden väliset negatiiviset mutta melko heikot keskinäiset korrelaatiot tässä ja aiemmissakin tutkimuksissa (Schaufeli ym., 2002a; 2002b).

Vaikka jo latenttien työn vaatimukset ja työn voimavarat muuttujien annettiin korreloida, on myös erillinen työn määrällisen kuormittavuuden ja työssä vaikutusmahdollisuuksien virhetermien korrelaatio ymmärrettävissä. Tutkimusmallissa käytettiin peräti kahdeksaa työn psykososiaalista piirrettä, joista työn määrällistä kuormittavuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työssä pidetään työstressiteorioissa hyvinvointi- ja terveysvaikutusten kannalta työn piirteitten avainulottuvuuksina (esim. Karasek & Theorell, 1990). Ilmeisesti kun opettaja kokee työtaakkansa suurena, kokee hän samalla liian vähän pystyvänsä vaikuttamaan työtilanteeseensa.

Muokatulla TV–TV-mallilla vakuuttavaa näyttöä eri opettajaryhmissä ja muilla opetusalan työntekijöillä

Vaikka tutkimuksen teoreettiseen malliin olikin tehtävä muutoksia, olivat lopullisen mallin yhteensopivuuden tunnusluvut hyväksyttäviä, ja ne perustuivat suureen vastaajajoukkoon ja vahvaan mallin testausasetelmaan. Ennen kuin mitään muutoksia teoreettiseen malliin tehtiin, opettajat jaettiin satunnaisesti kahteen yhtä suureen ryhmään. Teoreettinen tutkimusmalli mallinnettiin ensimmäisessä opettajaryhmässä. Sitten toteutettiin rakenneyhtälömalleihin perustuva yhtäaikainen ryhmävertailu tulosten validoimiseksi molemmissa opettajaryhmissä. Tämä ristikkäisvalidoinnin proseduurilla lisää tutkimuksen ennustevaliditeettia ja vähentää sattumanvaraisten tulosten riskiä (Cudeck & Browne, 1983). Ryhmien välillä ei ollut eroja, mikä olenaisesti vahvistaa tulosten luotettavuutta. Sama malli samoine polkukertoimineen toimi myös eri sukupuolta olevilla, eri ikäryhmillä, alle kymmenen ja yli kymmenen vuotta työskennelleillä sekä vakinaisilla ja määräaikaisilla opettajilla. Tulos lisää edelleen mallin luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

Lopuksi tutkimusaineisto mahdollisti TV–TV-mallin testaamisen myös opettajien kanssa samassa organisaatiossa työskentelevän muun henkilöstön kanssa. Näin oli mahdollista validoida uutta kokonaisvaltaista hyvinvointimallia myös muussa kuin opettajien ammattiryhmässä. Tulokset tukivatkin teoreettista kahden polun mallia jopa paremmin kuin opettajien kohdalla. Muuhun henkilöstöön sovitetussa lopullisessa rakenneyhtälömallissa myös motivationaalinen hyvinvointipolku erottui selväs-

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

ti, ja oletusten mukaisesti työn vaatimusten ja työn imun välillä ei ollut kielteistä yhteyttä kuten opettajilla. Opettajilla työn liialliset vaatimukset näyttävät siis uhkaavan kokonaisvaltaisesti heidän työhyvinvointiaan, koska ne lisäävät työuupumuksen riskiä ja heikentävät työn imua.

Työn imun ja työuupumuksen välillinen merkitys

Kaiken kaikkiaan tämä tutkimus osoitti selkeästi, miksi työntekijöiden kokema työhyvinvointi – sekä negatiivinen hyvinvoinnin puute että positiivinen hyvinvointi – on merkityksellistä sekä työntekijöille ja heidän läheisilleen että organisaatioille. Työuupumus ja työn imu välittivät kaikkien tehtävätason sekä sosiaalisen ja organisatorisen tason työolojen vaikutuksia organisaatioille arvokkaiisiin tavoitteisiin, eli että opettajina on terveitä ja työkykyisiä työntekijöitä, jotka sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa. Työolojen vaikutukset eivät siis suoraan heijastuneet työkykyyn ja sitoutuneisuuteen, vaan ne välittyivät työntekijöiden hyvinvointikokemusten kautta. Näin työhyvinvoinnilla on itseisarvonsa lisäksi myös välineellistä arvoa. Lopullinen rakenneyhtälömalli selitti merkittävän osan tulosmuuttujien vaihtelusta. Suurin piirtein saman verran eli noin 40 prosenttia terveyden ja sitoutumisen vaihtelusta selittyi tällä mallilla, mikä tukee käsitystä, että malli on merkityksellinen pyrittäessä selittämään terveyttä ja työpaikkaan sitoutumista lisääviä ja niitä uhkaavia tekijöitä.

Tutkimuksen rajoituksia ja suuntaviivoja tulevalle tutkimukselle

Tällä tutkimuksella on monia merkittäviä rajoituksia. Tärkein rajoitus koskee sitä, että tutkimustulokset perustuvat poikkileikkausasetelmaan. Kirjaimellisesti ottaen se, että tässä on väitetty tutkittavan työhyvinvointiprosesseja, ei pidä paikkaansa, eikä kausaalisia päätelmiä vaikutussuhteista voida tehdä tämän tutkimuksen perusteella. Tarvitaan pitkittäistutkimusasetelmia, jotta ehdotettuja polkuja voitaisiin todella testata. Työn imu ja sitä arvioiva menetelmä ovat kuitenkin vasta kehitettyjä, ja tulevaisuudessa pitkittäistutkimuksia tehdään.

Toinen rajoitus koskee tutkimustiedon luonnetta eli sitä, että kaikki tiedot perustuivat subjektiivisiin itsearvioihin. Objektivisempia terveyden sekä työhön ja organisaation sitoutumisen indikaattoreita olisi hyvä sisällyttää tutkimuksiin, jotta ns. common-method variance ongelma voitaisiin välttää (Spector, 1987; Williams, Cote, & Buckley, 1989). Myös ulkopuolisten havainnoitsijoiden arvioita työoloista on käytetty tuloksellisesti työolojen ja työuupumusoireiden välisten yhteyksien tutkimisessa (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001).

Kolmanneksi se, että opettajien työn vaatimuksia ja työn voimavaroja arvioitiin osittain eri tyyppisillä muuttujilla voi osaltaan selittää työn motivaatiopolun toissi-

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

jaisuutta energiapolkuun verrattuna. Tässä tutkimuksessa työn vaatimukset sisälsivät opetustyön emotionaalisia ja fyysiseen työympäristöön liittyviä stressitekijöitä, jotka opettaja pääasiassa kohtaa päivittäisen opetustyön 'sydämessä', luokkahuoneessa oppilaiden kanssa työskennellessään. Sen sijaan työn voimavaroina tarkasteltiin pääasiassa sosiaalisia ja organisatorisia luokkahuoneen ulkopuolella olevia voimavaroja. Tutkimuksessa ei otettu huomioon oppilaita ja opetustyötä koskevia emotionaalisia voimavaroja, esimerkiksi palkitsevia oppilassuhteita. Opetustyön suurin viehäytys ja vetovoima saattavat perustua nimenomaan vuorovaikutukseen oppilaiden kanssa ja heidän edistymisestään saatavaan työn sisäiseen palkitsevuuteen (Kotkamp, 1990; Woods, 1999).

Jotta voitaisiin syvällisemmin ymmärtää työhyvinvointia ja erityisesti työn motivaatiopolkua, tulevaisuissa tutkimuksissa onkin perusteltua tarkastella voimavarana ihmissuhdetyössä myös positiivista vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa. Lisäksi suomalaisia hammaslääkäreitä koskeneessa tutkimuksessa nimenomaan välittömät työn ytimeen liittyvät tehtävätason voimavarat olivat erilaisista työn piirteistä vahvimmin yhteydessä työn imuun (Hakanen, 2004). On esitetty, että työn vaatimusten ja työn hallintamahdollisuuksien käsitteellistä sisältöä olisi laajennettava siitä, miten Karasek on sen vaikutusvaltaisessa työstressimallissaan esittänyt (de Jonge, Dollard, Dormann, Le Blance, & Houtman, 2000; de Jonge, Mulder, & Nijhuis, 1999). Tässä suhteessa TV-TV-malli on hyvin lupaava lähestymistapa työolojen ja niiden vaikutusten tutkimiseksi, sillä sen avulla on mahdollista sisällyttää useita eri tyyppisiä työn piirteitä samaan malliin.

Neljänneksi opettaminen on perinteisesti nähty ammattina, jota luonnehtii voimakas alkuperäinen sitoutuneisuus aina kutsumusammattiin asti (Serow, 1994). Vaikka nykyaikana opettajilla on monia erilaisia motiiveja ryhtyä opetustyöhön (Reyes, 1990), tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollista ottaa huomioon yksilöllisiä eroja ja piirteitä, kuten sisäisen motivaation tai vahvojen opettamiseen liittyvien tunnesiteiden merkitystä (Woods, 1999). Pitkittäistutkimukset, joissa seurattaisiin opettajien ammatillista uraa – tai mitä tahansa ammattiryhmää – siitä saakka kun he ovat astumassa ammatteensa aina siihen pisteeseen, kun he ovat saavuttaneet kokeneen ammattilaisen aseman, olisivat hyvin arvokkaita kuvattujen työhyvinvointipolkujen tutkimiseksi.

Käytännön seurauksia

Tämän tutkimuksen tulokset ja siinä esitelty työn vaatimusten – työn voimavarojen malli osoittavat selkeästi kaksi mahdollisuutta ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, työkykyä sekä työhön ja työpaikkaan sitoutumista. Tulosten mukaan koulujen ja muiden organisaatioiden ensisijaisena tavoitteena tulisi olla työn liian kovien vaatimusten vähentäminen ja työuupumuksen ehkäiseminen tätä kautta (myös

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

Schaufeli & Bakker, 2004). Toinen väylä työhyvinvoinnin edistämiseen avautuu sitä kautta, että lisätään toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja työn imun lisäämiseksi. Työn imu ei todennäköisesti synny ulkokohtaisilla ja lyhytjänteisillä konsteilla, vaan tutkimuksen tulosten mukaisesti työoloja ja erityisesti sen energisoivia voimavaroja kehittämällä. Seurauksena työntekijöiden työkyvyn ja halun jatkaa nykyisessä työssään voi olettaa paranevan entisestään.

Todellisuudessa kouluissa, kuten kaikissa työympäristöissä ja organisaatioissa, on enemmän tai vähemmän sekä *annettuja* että *muutettavia* seikkoja (Cooley & Yovanoff, 1996). *Annetut piirteet* ovat asioita, jotka ovat työlle ja vallitsevalle tilanteelle luontaisia ja joita ei ole kovin helppo muuttaa paitsi ehkä pitkällä tähtäimellä ja laajoilla systeemisillä muutoksilla ja ponnisteluilla. Vastakohtana annetuille *muutettavat* ovat asioita, joihin voidaan vaikuttaa lyhyelläkin aikavälillä ja pienemmilläkin ponnisteluilla.

Opettajille näitä *annettuja* seikkoja ovat tyypillisesti oppilaat ongelmiseen, työn emotionaalisesti rasittavat piirteet, oppimateriaalien ja puitteiden mahdolliset puutteet sekä työn määrälliset vaatimukset ylipäättään. Näitä ongelmia on luultavasti hyvin vaikea lopullisesti ratkoa, kun esimerkiksi ratkaisevia lisäresursseja opettajien lisäämiseksi, opetusryhmien koon pienentämiseksi ja yhteiskunnallisten sosiaalisten ongelmien poistamiseksi ei ole näköpiirissä. *Muutettavina* – ja jopa ilmaisina ja suhdanteista riippumattomina – asioina voidaan pitää esimerkiksi opettajien keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä, rehtorin antamaa ohjausta ja tukea, tiedonkulun kehittämistä sekä opetushallinnon ja opettajien välisen kuilun kaventamista. Paremmilla työn voimavaroilla opettajat ja heidän työtoverinsa oppilaitoksissa pystyvät myös kohtaamaan entistä paremmin työn monia vaatimuksia. Tästä näkökulmasta katsottuna toimenpiteet, joilla kehitetään ja hyödynnetään entistä paremmin työn voimavaroja ja edistetään työn imua, ovat hyvin lupaava lähtökohta parannuksille kouluissa.

Yhtäältä siis työn vaatimusten kohtuullistaminen on keskeinen tavoite, ja toisaalta työn voimavarojen kehittäminen ja siten työn imun edistäminen saattavat olla helpommin toteutettavissa. Epäilemättä paras vaihtoehto on pyrkiä vaikuttamaan organisatorisilla ja yksilöllisillä toimenpiteillä molempiin tässä tutkittuihin työhyvinvoinnin prosesseihin, eli energia- motivaatiopolkuihin. Ei-työuupuneet opettajat suoriutuvat todennäköisesti työstään ja saavuttavat opetustavoitteita paremmin kuin heidän työuupumusoireista kärsivät työtoverinsa (Guglielmi & Tatrow, 1998; Rudow, 1999). Työstään innostuneet opettajat ovat onnistuneet synnyttämään kiinnostusta, uteliaisuutta, innostusta ja tarmokkuutta myös oppilaissa (Patrick, Hisley, & Kempler, 2000). Tällä tutkimuksella on haluttu tuoda esille uusi näkökulma työhyvinvointiin sekä inhimillisiin vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin opetuslalla ja missä tahansa työympäristössä.

Lähteet

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11, 11–18.
- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. (1999). *Amos 4.0 user's guide*. Chicago: SmallWaters Corporation.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Belcastro, P. A., Gold, R. S., & Grant, J. (1982). Stress and burnout: physiologic effects on correctional teachers. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 387–395.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17, 263–281.
- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology*, 11, 59–75.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 49–67.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48, 187–202.
- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 15–37. New York: Cambridge University Press.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323–337.
- Cooley, E., & Yovanoff, P. (1996). Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators.—*Exceptional Children*, 62, 336–355.
- Cudeck, R., & Browne, M. W. (1983). Cross-validation of covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 18, 147–167.
- de Heus, P., & Diekstra, R. F. W. (1999). Do teachers burnout more easily? A comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 269–284. New York: Cambridge University Press.
- de Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blance, P. M., & Houtman, I. L. D. (2000). The demand-control model: specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7, 269–287.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

- de Jonge, J., Mulder, M. J. G. P., & Nijhuis, F. J. N. (1999). The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: Effects on health care professionals. *Social Science and Medicine*, 48, 1149–1160.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26, 325–346.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 28, 279–286.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325–331.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Farber, B. A. (1999). Inconsequentiality. The key to understanding teacher burnout. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 159–165. New York: Cambridge University Press.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 675–689.
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13, 429–438.
- Friedman, I. A. (1991). High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84, 325–333.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Ondrack, M. (1990). A gender-role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 39, 5–27.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517–531.
- Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61–99.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hakanen, J. (2002a). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen*, 16, 42–58.
- Hakanen, J. (2002b). Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.
- Hakanen, J. (2004). *–Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley International Edition.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 115–133. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45, 73–93.
- Hockey, G. R. J. (2000). Work environments and performance. Teoksessa N. Chmiel (toim.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective*, 206–230. Malden: Blackwell.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J. d., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 1–23.
- Imber, M., & Neidt, W. A. (1990). Teacher participation in school decision making. Teoksessa P. Reyes (toim.), *Teachers and their workplace: commitment, performance, and productivity*, 67–85. Thousand Oaks: Sage.
- Kalimo, R., & Hakanen, J. (2000). Työuupumus. Teoksessa H. Piirainen, A.-L. Elo, M. Hirvonen, K. Kauppinen, R. Ketola, H. Laitinen, K. Lindström, K. Reijula, R. Riala, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*, 119–116. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelchtermans, G., & Strittmatter, A. (1999). Beyond individual burnout: A perspective for improved schools. Guidelines for the prevention of burnout. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 304–314. New York: Cambridge University Press.
- Kinnunen, U., Parkatti, T., & Rasku, A. (1994). Occupational well-being among aging teachers in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 38, 315–332.
- Kinnunen, U., & Salo, K. (1994). Teacher stress: an eight-year follow-up study on teachers' work, stress, and health. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7, 319–337.
- Kottkamp, R. B. (1990). Teacher attitudes about work. Teoksessa P. Reyes (toim.), *Teachers and their workplace: commitment, performance, and productivity*, 86–114. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 27–35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159–167.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

- 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.
- Leithwood, K. A., Menzies, T., Jantzi, D., & Leithwood, J. (1999). Teacher burnout: a critical challenge for leaders of restructuring schools. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 85–114. New York: Cambridge University Press.
- Lens, W., & Jesus, S. N. d. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 192–201. New York: Cambridge University Press.
- Luukkainen, O. (2000). *Opettaja vuonna 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointitankkeiden (OPEPRO) raportti 15*. Helsinki: Opetushallitus.
- MacCallum, R. C., Roznowski, M., & Necowitz, L. B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: The problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin, 111*, 490–504.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MORI. (2002). *Teachers on teaching. A survey of the teaching profession 2002*, from http://image.guardian.co.uk/sys-files/Education/documents/2002/12/19/18_12a.pdf
- Nias, J. (1999). Teachers' moral purposes: Stress, vulnerability, and strength. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 223–237. New York: Cambridge University Press.
- Patrick, B. C., Hisley, J., & Kempler, T. (2000). "What's everybody so excited about?": The effects of teacher enthusiasm on student intrinsic motivation and vitality. *Journal of Experimental Education, 68*, 217–236.
- Reyes, P. (1990). Organizational commitment of teachers. Teoksessa P. Reyes (toim.), *Teachers and their workplace: commitment, performance, and productivity*, 143–162. Thousand Oaks: Sage.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers' workplace: a social organizational analysis*. White Plains, NY: Longman.
- Rosenholtz, S. J., & Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of Education, 63*, 241–257.
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 38–58. New York: Cambridge University Press.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002b). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33, 464–81.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction.–*American Psychologist*, 55, 5–14.
- Serow, R. C. (1994). Called to teach: A study of highly motivated preservice teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 27, 65–72.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary.–*American Psychologist*, 56, 216–217.
- Smylie, M. A. (1999). Teacher stress in a time of reform. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 59–84. New York: Cambridge University Press.
- Spector, P. E. (1987). Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: myth or significant problem? *Journal of Applied Psychology*, 72, 438–443.
- Steenland, K., Johnson, J., & Nowlin, S. (1997). A follow-up study of job strain and heart disease among males in the NHANES1 population. *American Journal of Industrial Medicine*, 31, 256–260.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1977). The motivational properties of tasks. *Academy of Management Review*, 2, 645–658.
- Taris, T. W., Bok, I. A., & Meijer, Z. Y. (1998). Assessing stability and change of psychometric properties of multi-item concepts across different situations: A general approach.–*Journal of Psychology*, 132, 301–316.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & van Iersel-van Silfhout, I. J. (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch staff: towards a dual-process model for the effects of occupational stress. *Work and Stress*, 15, 283–296.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and Stress*, 7, 203–219.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1992). *Työkykyindeksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 91–108.
- van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 81, 371–382.

8. TYÖN IMU, TYÖUUPUMUS JA KAKSI POLKUA TYÖHYVINVOINTIIN

- Vandenberghe, R., & Huberman, A. M. (Eds.). (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. New York: Cambridge University Press.
- Williams, L. J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of method variance in self-reported affect and perceptions at work: reality or artifact? *Journal of Applied Psychology*, *74*, 462–468.
- Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, 115–138. New York: Cambridge University Press.
- Ylöstalo, P. (2003). *Työolobarometri lokakuu 2002*. Helsinki: Työministeriö.

9 YHTEENVETO

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut kahta subjektiivisen työhyvinvoinnin toisiaan täydentävää ydinkäsitettä: työuupumusta ja työn imua. Työuupumusta olen tarkastellut elämänkulun, työuran epävakauden, yksityiselämän kuormitusten ja persoonallisuustekijöiden näkökulmasta sekä työuupumisen kehittymistä voimavarojen menettämisen kierteenä. Olen myös tutkinut työn imun esiintymistä sekä sen yhteyksiä työoloihin ja muihin hyvinvoinnin ja terveyden – erityisesti työuupumuksen – indikaattoreihin. Olen myös selvittänyt työn imua arvioivan menetelmän rakennetta. Lisäksi olen testannut työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) mallia, joka laajentaa aiempia työstressi- ja työhyvinvointimalleja selittäessään sekä hyvinvointia kuluttavia että sitä vahvistavia polkuja. Tutkimuksessa on liikuttu sekä työhyvinvointitutkimuksen ytimessä että reuna-alueilla: työhyvinvointi on käsitteellistetty aiempaa moniulotteisemmin, ja perinteinen tutkimuskohde on laajentunut pelkän organisaatiokontekstin ulkopuolelle.

9.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset ja tutkimuksen anti työhyvinvointitutkimukselle

Tutkimuksen eri lukujen pääkysymykset, aineistot ja menetelmät olen esittänyt tiivistetysti johdantoluvussa (taulukko 1.1). Keskeiset tutkimustulokset ja johtopäätökset olen vastaavasti koonnut taulukkoon 9.1. Lisäksi olen tulkinnut tärkeimmät tulokset Stevan Hobfollin stressi- ja voimavarateoreettisesta viitekehuksesta luvussa 9.2.

Tutkimuksessa olen hakenut uusia näkökulmia työhyvinvointiin. Työuupumusta olen halunnut tutkia pelkkää organisaatiokontekstia laajemmasta ja sitä syventävästä perspektiivistä sekä kvantitatiivisin että laadullisin menetelmin. Olen tarkastellut työuupumuksen tunnettuja riskitekijöitä työssä, mutta myös sen yhteyttä elämänkuluun, työuran vakauteen, yksityiselämän muihin kuormituksiin, persoonallisuuteen ja työuupumukselle osin vastakkaiseen työn imuun. Nämä ovat olleet laiminlyötyjä näkökulmia työhyvinvointiin, eikä niistä juuri ole mainintoja työuupumustutkimuksen katsauksissa (Cordes & Dougherty, 1993; Geurts & Demerouti, 2003; Shirom, 1989; Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, painossa; Hobfoll & Shirom, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998), vaikka tarve tutkimuskohteen laajempaan tarkasteluun on tunnustettu. Tutkimuksen tarkastelukulmat ovat olleet mahdollisia ainutkertaisten tutkimusaineistojen ansiosta.

Aidosti positiivinen näkökulma työhyvinvointiin on myös pitkään puuttunut. Tutkimuksen kaksi viimeistä lukua osoittavat, ettei positiivisessa lähestymistavassa työhyvinvointiin ole kyse vain vanhojen käsitteiden nimeämisestä päinvastaisiksi, vaan

9. YHTEENVETO

aidosti mahdollisuudesta ymmärtää työhyvinvointia ja työterveyttä laajemmasta viitekehystä. Kaiken kaikkiaan olen pyrkinyt työhyvinvointitutkimuksen paradigman sisällä hieman totuttua laajempaan ja kokonaisvaltaisempaan kuvaan ihmisestä ja hänen toimintaympäristöstään: ihminen ei ole vain työ-ihminen eikä hänen työssään kokemansa hyvinvointikaan useimmiten ole vain oireita tai oireettomuutta.

Tutkijana olen lisäksi kokenut itselleni arvokkaaksi pyrkimyksen luoda siltoja erilaisten tutkimustraditioiden ja hyvinvointiteorioiden välille. Tutkimuksen toisessa luvussa laajensin perinteisen psykologisen työuupumustutkimuksen kysymyksenasetteluja sosiologiseen ja epidemiologiseen terveyden eriarvoisuustutkimuksen lähestymistapaan (esim. Kuh & Ben-Shlomo, 1997; MacIntyre & Hunt, 1997; Marmot, Ryff, Bumpass, Shipley & Marks, 1997). Tulokset elämäntapojen läpikäytävistä poluista työuran loppuvaiheen työhyvinvointiin tukivat omaksumaani lähestymistapaa.

Kolmannessa luvussa jatkoin psykologisen hyvinvointitutkimuksen ja epidemiologisen tutkimuksen traditioiden yhteensovittamista ja määrittelin uudella tavalla väestöryhmiä (työuran vakauden perusteella) verrattuna perinteisiin epidemiologisiin luokitteluihin (sukupuoli, sosioekonominen asema). Tulokset tukivat käsitystä, jonka mukaan työuran vakaus on useimmilla indikaattoreilla tarkasteltuna yhteydessä työhyvinvointiin, ja erityisesti yleisen henkisen hyvinvoinnin osalta toteutui sosiaalinen gradientti: mitä epävakampi henkilön työura on, sitä tyytymättömämpi hän on elämään ja päinvastoin.

Tutkimuksen neljännessä ja myös kuudennessa luvussa yhdistin työ-perhe- sekä kielteiset elämäntapahtumat ja terveys -tutkimustraditioiden lähestymistapoja tarkastelemalla työn ja muun elämän kuormitusten roolia ja vaikutuksia työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen. Tulokset valottivat aiemmin tuntematonta työn ja muun elämän dynamiikkaa työuupumuksen kehittämisessä. Tulosten perusteella työuupumus on ensisijaisesti työperäinen hyvinvointihäiriö.

Hyvinvointitutkimuksissa on useimmiten rajoitettu selvittämään erilaisten tekijöiden vaikutuksia yhteen hyvinvoinnin indikaattoriin tai yhtä kontekstia edustaviin hyvinvointi- tai terveysvasteisiin, vaikka vaikutukset voivat olla hyvinkin erilaisia eri konteksteissa (Warr, 1999). Tarkastellessani työuran vakauden, yksilöllisten elämäntapojen ja persoonallisuuden ulottuvuuksien yhteyksiä työhyvinvointiin otinkin tietynlaiseksi kriteerimuuttujaksi työuupumukselle yleistä henkistä hyvinvointia kuvaavan elämään tyytyväisyyden mittarin. Tulokset osoittivatkin, että se, mikä voi heikentää yleistä tyytyväisyyttä elämään, ei välttämättä kuitenkaan lisää työuupumusoireilua. Näin käsitys työuupumuksesta muusta hyvinvoinnista erottuvana vakavana ja vakavasti otettavana, kroonisena hyvinvointihäiriönä, vahvistui.

Työuupumuksen sukupuolien välisistä esiintyvyyseroista on maininta useimmissa aiheita käsittelevissä tutkimusjulkaisuissa. Sen sijaan muutoin sukupuoli, kuten laajemminkin terveyserojen tutkimuksessa (MacIntyre & Hunt, 1997; Matthews ym.,

9. YHTEENVETO

Taulukko 9.1. Tutkimuksen luvut, niiden pääkysymykset, keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Kirjan luku ja teema	Pääkysymys	Keskeiset tulokset	Keskeiset johtopäätökset
1. Johdanto			
2. Katsausorganisaattorien tekijöiden taakse: sosioekonominen elämäntulon näkökulma työhyvinvointiin	Kasautuvatko elämäntulon aikaisten haitallisten olosuhteitten vaikutukset heijastuen työhyvinvointiin työuran loppuvaiheessa? Ulottuvatko työuupumuksen juuret yli vuosikymmenen takaisin työ- ja elämäntilanteisiin?	Heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat olivat käänteisessä yhteydessä saavutettuun koulutustasoon, mikä vuorostaan altisti tölle, joissa oli vähemmän resursseja (monipuolisuutta) ja jotka lisäivät työuupumisoireiden todennäköisyyttä ja sitä kautta edelleen heikompaan subjektiivista terveyttä ja lisääntyneitä emenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksia. Tulokset tukivat oletettua epäsuotuisan elämäntilan hypoteesia. Koulutustaso selitti itsenäisesti subjektiivista terveyttä ja eläkeaikomuksia työolojen vaikutuksen vakiinnuttamisen jälkeen. Sen sijaan ainoastaan heikot työolot vaikuttivat suoraan työuupumukseen. Työuupumukset juuret ulottuivat yli vuosikymmenen takaisin työ- ja elämäntilanteisiin.	Työuupumusta emustavat epäsuotuisat työolot, mutta epäsuotuisiin työoloihin päätyminen liittyy heikoksiin sosioekonomisiin ja yksilöllisiin lähtökohtiin. Työuupumus on oletettavasti hyvin stabiili ja kehittyi varsin pitkällä aikavälillä. Kehittämällä työoloja voidaan vähintäänkin lieventää aiempien haitallisten elinolosuhteitten kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen.
3. Kun työurasta tulee epävaka	Onko epävaka työura yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytymättömyyteen?	Työuran epävaka 13 vuoden aikavälillä oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Erityisesti elämään tyytyväisyyden osalta piti seuraava: mitä epävakaampi työura, sen heikompi hyvinvointi. Varsinkin subjektiivisesti koetut työuran epävakaan osoittimet, kuten työn epävarkuus ja heikko taloudellinen toimeentulo, olivat selvässä positiivisessa yhteydessä työuupumukseen. Satunnainen kaikos työuralla (yksittäinen työttömyysjakso tai työpaikan vaihdos) oli työhyvinvoinnin näkökulmasta myönteinen asia.	Pitkällä aikavälillä työuralla koettu epävarkuus ja muu epävarkuus lisäävät työuupumuksen riskiä. Lisäksi epävarkuus uhkaa ennen kaikkea yleisiä henkistä hyvinvointia. Näin epävakaan työuran vaikutukset eivät rajaudu työn maailmaan ja työhyvinvointiin vaan päinvastoin voivat korostua yleisessä hyvinvoinnissa ja elämäntilanteessa. Vakaa työura merkitsee pääsääntöisesti mahdollisuutta hyvinvointiin työssä ja muussa elämässä ja siksi työelämää tulee kehittää sen mukaisesti.
4. Uuvuttaako työ vai muu elämä?	Ovatko yksityselämän kriisit ja muut työuupumukseen ja elämään tyytymättömyyteen? Onko työuupumus	Heikot työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita olivat yksityselämän kuormitusta ja kodista työhön suuntautuva ristiriita vahvemmin yhteydessä sekä työuupumukseen että elämään tyytymättömyyteen. Yksityselämän kuormituksilla oli lievä positiivinen yhteys työuupumisoireiluun. Lisäksi yksityselämän kuormituksilla ja kuormittavilla työoloilla oli lieviä yhdysvaikutuksia naisten	Yksityselämän akuuttien ja kroonisten kuormitustekijöiden merkitys työuupumukselle oli vähäinen verrattuna kuormittavien työolojen merkitykselle, joten työuupumus on tämän mukaan selvästi työperäistä.

Taulukko 9.1. jatkuu... Tutkimuksen luvut, niiden pääksymykset, keskeiset tulokset ja johtopäätökset

	to dellakin työperäisiä?	työuupumuksen ja miesten elämään työttymättömyyteen. Yksityiselämän kuormitukset olivat selvemmin yhteydessä yleiseen elämään työttymättömyyteen kuin työuupumuksen. Työolot, muun elämän kuormitukset ja näiden yhdysvaikutukset selittivät selvästi enemmän miesten kuin naisten elämään työttymättömyydestä. Vastaavaa eroa ei ilmennyt työuupumuksen kohdalla.	Sen sijaan yksityiselämän, kuten työnkin, kuormitustekijät heijastuvat kielteisemmin yleiseen henkiseen hyvinvointiin eli tässä elämään työttymättömyyteen. Työllä on keskeinen rooli sekä työhyvinvoinnille että yleiselle hyvinvoinnille. Ihmiset selviävät yksityiselämässä kriiseistä uupumatta työssä, kunhan työolot eivät ole niin kuormittavat, ettei yksityiselämän kriiseille ole enää tilaa ihmisen arjessa.
5. Persoonallisuustekijät hyvinvoinnin voimavara vai uhka?	Ovatko persoonallisuustekijät yhteydessä työuupumuksen ja elämään työttymättömyyteen? Millaisia ovat persoonallisuustekijöiden ja työolojen yhdysvaikutukset hyvinvointiin?	Kohere nsin tunne oli käänteisessä yhteydessä työuupumuksen ja positiivisessa yhteydessä elämään työttymättömyyteen, kun taas velvollisuudentunnon yhteydet hyvinvointiin olivat päinvastaiset Kohere nsin tunne ja ennen kaikkea velvollisuudentunto muunsivat työolojen vaikutuksia hyvinvointiin. Velvollisuudentunto osoittautui työuupumuksen riskitekijäksi ainoastaan silloin, kun työn vaatimukset olivat suuret. Työn vaatimusten ollessa kohtuullisia ei velvollisuudentunnon olut merkitystä työhyvinvoinnille tai muulle hyvinvoinnille. Työolot osoittautuivat persoonallisuustekijöitä merkittävämmiksi työuupumuksen selittäjiksi. Persoonallisuustekijöillä, erityisesti koherenssin tunteella, oli lisäksi suurempi merkitys elämään työttymättömyydelle kuin työuupumukselle. Työuupumuksen oireista ammatillinen itsetunto oli vähäisimmin yhteydessä persoonallisuustekijöihin.	Persoonallisuustekijät voivat olla sekä myönteisessä ('voimavara') että käänteisessä yhteydessä ('voimia kuluttava tekijä') hyvinvointiin. Työolojen merkitys työhyvinvoinnille on persoonallisuustekijöitä suurempi, ja persoonallisuuden merkitys korostuu lähinnä silloin, kun työolot ovat kuormittavat. Siten työhyvinvoinnin edistämis toimissa on perusteltua ottaa lähtökohdaksi työhyteisö ja sen työolot yksilöllisten piirteiden asemasta. Työhyteisöissä ja työtekijöiden johtamisessa on esim. kehityskeskustelujen avulla edistettävä erilaisten työtekijöiden mahdollisuutta selviytyä töistäään uupumatta.
6. Työssä uupuminen voimavarojen menettämisen kierteenä	Miten työuupumus kehittyi ja syvenee runsaasti työuupumusoireita kokeneitten näkökulmasta? Mitkä seikat työtekijän sosiaalissa ja yksilöhistoriallisessa kontekstissa ovat	M onilla haastatelluilla työuupumusta edelsivät vuosikymmenen takaiset voimavaroja kuluttaneet työolot. Työuran alkuvaiheen innostuksella oli vain osalle haastateltuja merkitystä työuupumuksen kehittymisessä. Myös haastatelluissa työuupumus liitettiin ensisijaisesti työn eikä muun elämän ongelmiin. Sen sijaan työuupumusoireiden syvenessä voimavarojen hiipuminen heijastui yksityiselämään: kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Työuupumus voikin näkyä työtä aiemmin elämässä ja kotona kuin työssä, kun muun elämän voimavaroja sijoitetaan enistä vaativammaksi koettuun työhön siitä selviytymiseksi. Äärimmillään voimavarojen menettämisen kierre oli johtanut työkyvyttömyyteen ja	Voimavarojen ylläpitäminen ja saavuttaminen ovat tärkeitä edellytyksiä hyvinvoinnille. Niiden menettäminen on uhka hyvinvoinnille. Voimavarojen säilyttämisteorian avulla on mahdollista tulkita työuupumusoireilleiden kokemuksia. Toisaalta työuupumukselta kärsineiden kokemusten pohjalta oli mahdollista tarkentaa teorian oletuksia.

9. YHTEENVETO

9. YHTEENVETO

Taulukko 9.1. jatkuu....

	<p>merkityksellisiä? Miten työuupumus kehittyi ja ilmenee työn ja kodin välillä? Millaisia ovat työuupumisen mekanismit voimavarojen säilyttämisteorialla tulkittuina, ja miten teoriaa olisi tarkennettava aineiston valossa?</p>	<p>itsetuhoajatuksiin.</p> <p>Työuupumuksen kehittyminen ja syveneminen oli tulkittavissa sellaiseksi voimavarojen menetämisen kierteksi, jota Stevan Hobfollin kuvaava voimavarojen säilyttämisteoriassa. Työuupumuksen edessä sisäisiä ja ulkoisia voimavaroja usein menetetään (esim. työpaikka tai siirto uusiin, outoisiin tehtäviin), ne tulevat uhatuiksi (kohtuutomaasti lisääntyneet työpaineet tai epävarmuuden kasvu) tai niitä sijoitetaan vailla toivottuja vastineita (esim. onnistumisia työssä ja arvostusta).</p>	<p>Ihmissyyteemme on rakentunut odotus hyväksytyksi tulemisesta ja arvostuksesta. Sen takia yhä enemmän vaativassa työelämässä on oltava mahdollista kokea onnistumisia, eikä organisaatioiden tai esimiesten tule kitsastella työntekijöiden tekemien työn tunnustamisessa ja arvostamisessa.</p>
7. Työn imu suomalaisessa opetusalan organisaatiossa	<p>Mitä on työn imu ja voidaanko sitä mitata luotettavasti? Mikä on työn imun yhteys työuupumukseen? Onko työhyvinvointi muutenkin kuin rasitusoireiden puuttumista?</p>	<p>Työn imu -menetelmä on sisäisesti yhtenäinen ja koostuu kolmesta erillisestä mutta keskenään yhteydessä olevasta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta.</p> <p>Työn imua koettiin kaikissa opetusalan ammattiryhmissä. Naiset, määräraikkaat työntekijät, alle 5 vuotta ja toisaalta yli 30 vuotta työssään toimineet sekä pitkä työviikkoa tekevät kokivat muita enemmän työn imua.</p> <p>Työn imu oli selvässä negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen. Ne olivat silti toisistaan erillisiä työhyvinvoinnin kuvaajia. Parhaassa työn imun ja työuupumuksen suhdetta kuvaavassa mallissa tosin ammatillinen isetunto latautui osaksi työn imu -faktoria.</p>	<p>Työn imu -menetelmän avulla voidaan luotettavasti arvioida positiivista työhyvinvoinnin tilaa.</p> <p>Työn imu -käsitteen avulla kuva työhyvinvoinnista monipuolistuu ja syvenee.</p> <p>Työhyvinvoinnin edistämisen haaste monilotettu sen myötä, kun työntekijät kokevat eri asteisesti työuupumusta ja työn imua ja kun osin samat (tausia)tekijät ovat myönteisessä yhteydessä molempiin ilmiöihin.</p>
8. Työn imu, työuupumus ja kaksi polkua työhyvinvointiin	<p>Pitäisikö työssä jaksaminen ymmärtää laajemmin kuin yhtenä jatkuu? Onko työhyvinvointi kuvattavissa ja tutkittavissa energia- ja motivaatiopolkuina, jossa työuupumuksella ja työn imulla on erilaiset selittäjät ja seuraukset?</p>	<p>Työn erilaiset vaatimukset "ennustivat" työuupumusta, joka oli edelleen yhteydessä huonoon terveyteen ja työkykyyn (energiapolku).</p> <p>Työn erilaiset voimavaretkäijät olivat myönteisessä yhteydessä työn imuun, joka edelleen oli yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (motivaatiopolku).</p> <p>Nämä polut eivät kuitenkaan olleet itsenäisiä, sillä esim. opettajilla myös työn vaatimukset olivat negatiivisessa yhteydessä työn imuun. Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) mallin oletuksena ollut käsitys kahdesta työhyvinvointipolusta sai siis osittaista tukea. Lisäksi malli toimi opettajan sukupuolesta, ikäryhmästä, työvuosista ja työn vakinaisuudesta/määräraikaisuudesta riippumatta, ja muualla opetusalan henkilöstöllä malli sopi opettajia paremmin yhteen aineiston kanssa.</p>	<p>Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) malli on perinteisiä työstressimalleja kokonaisvaltampi mahdollistaessaan monien erilaisten työn vaatimusten ja voimavarojen samanaikaisen huomioinnin tutkimusmalleissa. Lisäksi TV-TV-mallissa voidaan tarkastella samanaikaisesti työhyvinvointia kuluttavia ja sitä edistäviä prosesseja.</p> <p>Edistetäessä työhyvinvointia on vaikutettava sekä "energiapolkuun" että "motivaatiopolkuun".</p>

9. YHTEENVETO

1999), on ollut lähinnä kontrolloitu muuttuja tilastomalleissa. Olen tutkinut useissa luvuissa (2, 4,5 ja 8) tarkastelemiani työhyvinvoinnin kehittymistä kuvaavia malleja ja prosesseja poikkeuksellisesti myös erikseen naisilla ja miehillä. Erilaisista asemista työelämässä ja kotityövastuiden jakaantumisen eroista johtuen voi ehkä pitää yllättävänä, että tässä tarkasteltujen asioiden osalta sukupuolten yhtäläisyydet olivat merkittävästi eroja suurempia.

Työhyvinvointitutkimuksen tunnetuimpia ja empiirisesti testatuimpia teorioita ja malleja ovat viime vuosina olleet Karasekin (1979; Karasek & Theorell, 1990) ja Siegristin (Peter, Geibler, & Siegrist, 1998; Peter & Siegrist, 1997; Siegrist, 1996) ponnistus–vastine-mallit sekä Lazaruksen yksilöllistä kognitiivista arviointiprosessia korostava stressiteoria (Lazarus & Folkman, 1984). Tässä tutkimuksessa olen erityisesti soveltanut kahta uudempaa ja vähemmän tunnettua ja testattua hyvinvointiteoriaa ja -mallia: voimavarojen säilyttämisteoriaa (Hobfoll, 1989, 1998 ja 2001) ja työn vaatimusten – työn voimavarojen mallia (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003). Mielestäni ne täydentävät olemassa olevia teorioita ja ovat soveltuneet tämän tutkimuksen tavoitteisiin erittäin hyvin. Voimavarojen säilyttämisteorian ja työn vaatimusten – työn voimavarojen mallin erityisenä ansiona voi pitää sitä, että niiden avulla on mahdollista samanaikaisesti ymmärtää sekä työn voimavaroja kuluttavia prosesseja että työn voimavaroja tuottavia, energisoivia kehityskulkuja ja mahdollisuuksia. Lisäksi voimavarojen säilyttämisteorian avulla on mahdollista tarkastella samanaikaisesti työn ja muun elämän hyvinvointiin vaikuttavia kehityskulkuja.

9.2 Tulosten tulkinta voimavarojen menettämisen ja saavuttamisen näkökulmasta

Stevan Hobfollin (Hobfoll, 1989, 1998 ja 2001; Hobfoll & Freedy, 1993; Hobfoll & Shirom, 1993) kehittämän voimavarojen säilyttämisteorian motivaatioteoreettisena ydinoletuksena on, että ihmiset pyrkivät saavuttamaan ja ylläpitämään asioita, joita he arvostavat ja joita tässä kutsutaan 'voimavaroiksi'. Toinen tärkeä oletus on, että ihmiset pyrkivät välttämään voimavarojen menettämistä. Voimavarat Hobfoll jakaa aineellisiin, olosuhteisiin, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja energiamuotoihin. Voimavarat eivät ole yksilöllisesti määräytyneitä, vaan sekä ylikulttuurisia että tietyn kulttuurin tuotteita. Monet voimavarat ovat Hobfollin mukaan objektiivisesti määräytyneitä ja havaittavia eivätkä perustu pelkästään yksilölliseen arviointiprosessiin (Hobfoll, 2001). Stressikokemus kehittyy Hobfollin mukaan olosuhteissa, joissa 1) nämä arvostetut voimavarat tulevat uhatuiksi, 2) voimavarat menetetään tai 3) ihminen sijoittaa voimavarojaan saamatta odottamaansa vastinetta.

9. YHTEENVETO

Verrattuna muihin stressiteorioihin voimavarojen käsite on siis Hobfollin teorias-
sa keskeinen stressi- ja työuupumuskokemusta jäsentävä tekijä (Hobfoll, 1998).
Voimavarojen säilyttämisteoria on toistaiseksi jäänyt Suomessa vähälle huomiolle.
Sitä on kuitenkin pidetty lupaavana lähestymistapana, joka keskittyy työhyvinvoin-
nin kehittymisen yleisiin ehtoihin (Kinnunen & Hättinen, 2002). Olen kuvaillut teo-
riaa yksityiskohtaisemmin kuudennessa luvussa, jossa sitä sovellettiin työuupumuk-
sen kehittymisen tulkitsemisessa. Seuraavaksi olen nivonut yhteen tutkimukseni
muidenkin lukujen tuloksia tarkastelemalla niitä voimavarojen säilyttämisteorian
perusoletusten valossa.

Voimavarojen menettämisen kierteitä

Hobfollin teorian mukaan voimavarojen menettäminen voi johtaa tulevaisuudessa
uusiin menetyksiin ja siten vähittäiseen *voimavarojen menettämisen kierteeseen*.
Haastattelututkimuksen (luku 6) perusteella työuupumus on tulkittavissa tällaiseksi
spiraaliksi, jossa taustalla on usein ulkoisia voimavarojen menetyksiä (esim. työpai-
kan menetys tai henkilöstöleikkausten kaltaiset menetyksiksi koetut muutokset or-
ganisaatiossa). Nämä muutokset johtivat voimavarojen menettämisen uhkan lisääntymiseen
(esim. lisääntyneet työpaineet ja epävarmuus). Uhkista selviytyäkseen työ-
uupumusoireista kärsineet haastatellut sijoittivat lisää voimavaroja työhön samalla
laiminlyöden yksityiselämän voimavaroja tuottavia asioita, kuten ihmissuhteita ja
harrastuksia. Tämä merkitsi henkisten voimavarojen ehtymistä ja työuupumusoirei-
lun lisääntymistä ja johti toisinaan jopa itsetuhoisten ajatusten syntymiseen. Mones-
sa tapauksessa tilanteen muuttaminen olisi edellyttänyt jäljellä olevien voimavarojen
sijoittamista uuden työpaikan hankkimiseen, mutta teorian olettamalla tavalla sisäis-
ten voimavarojen kulumisen myötä haastatellut välttivät uusien riskien ottamista,
jotteivät ainakaan olisi joutuneet 'ojasta allikkoon'.

Haastatellut panostivat päivittäistyöhön enemmän kuin voimavarat sallivat.
Työntekijät halusivat tehdä työnsä hyvin ja sen myötä kokea tyydytystä ja onnis-
tumisia työssään. He halusivat myös kokea, että heidän työnsä tulee tunnustetuksi
ja että heitä arvostetaan työntekijöinä. Kaikki mainitut työn 'vastineet' ovat sellaisia
voimavaroja, joiden saavuttamista pidetään yleisesti oikeutettuna ja joiden saavut-
taminen edelleen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja kykyä suoriutua uusista teh-
tävistä. Työuupumuksesta kärsivät eivät kuitenkaan olleet onnistuneet tässä tavoite-
teessa, vaan he olivat vain entisestään menettäneet voimavarojaan.

Tarkasteltu 'epäsuotuisan elämänuran' hypoteesi (luku 2) olisi ollut mahdollista
esittää stressiteoreettisesti hypoteesina voimavarojen menettämisen kierteestä. Lap-
suuden matala sosioekonominen tausta sekä osoitetut yksilölliset kyvyt johtivat
matalampaan peruskoulutustasoon ja ammatilliseen koulutustasoon, mikä edelleen

9. YHTEENVETO

oli yhteydessä heikompileatuisiin, vähemmän voimavaroja, eli tässä vaihtelua ja mahdollisuutta taitojen hyödyntämiseen, sisältäviin töihin. Kaikki edellä mainitut, Hobfollin tarkoittamassa mielessä voimavaroiksi luokiteltavat, elämäntulon ja työn piirteet heijastuivat työn voimavarojen heikentymisenä eli työuupumuksena, heikentyneenä terveytenä ja aikomuksena siirtyä enneaikaisesti eläkkeelle.

Voimavarojen saavuttaminenkin tärkeää

Kuormituskokemus kehittyi olosuhteissa, joissa arvostetut voimavarat tulevat uhaetuiksi, ne menetetään tai ihminen sijoittaa voimavarojaan saamatta odottamaansa vastinetta. Työuran epävakaudessa (luku 3) on kyse juuri tämän kaltaisista *voimavarojen menetyksistä* (esimerkiksi työttömyys), jatkuvasta *menetyksen uhasta* (esimerkiksi epävarmuus) tai *saavutusten estymisestä voimavarojen sijoittamisesta huolimatta* (esimerkiksi vastentahtoinen määräaikaisuus). Epävakaa työura näkyi ennen kaikkea heikompana tyytyväisyytenä elämään eli yleisessä henkisessä hyvinvoinnissa. Työn epävarmuus ja taloudellisen toimeentulon heikkous olivat subjektiivisesti arvioituja voimavarojen uhkatekijöitä, jotka näkyivät selvästi myös työn voimavarojen menetyksinä eli työuupumusoireiluna.

Vakaa asema työelämässä on voimavara itsessään, mutta nykyisin tällainen tilanne koetaan itsestäänselvyyden asemasta usein erityiseksi saavutukseksi ja arvostuksen lähteeksi. Vakaa työura helpottaa myös uusien hyvinvointia lisäävien voimavarojen hankkimista. Sen turvin on esimerkiksi mahdollista suunnitella ja toteuttaa oman elämän muita tavoitteita. Niinpä vakaa työura oli selvässä myönteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen.

Voimavarojen saavuttaminenkin on arvokasta, sillä uudet voimavarat heikentävät olemassa olevien voimavarojen menettämisen todennäköisyyttä, kun ne mahdollistavat entistä paremmin erilaisten vaatimusten kohtaamisen jatkossa. Tässä tutkimuksessa 13 vuoden aikavälillä kerran työttömänä olleilla tai 1–2 kertaa työpaikkaa vaihtaneilla esiintyi vähemmän työuupumusta kuin koko ajan työssä olleilla. Kertaluonteinen työttömyys ja siitä selviytyminen takaisin työelämään voi kuvata prosessia, jossa voimavarojen menetyksen jälkeen on jälleen onnistuttu saavuttamaan uusia voimavaroja ja esimerkiksi vahvistamaan omaa ammatillista itsetuntoa. Useissa työttömyyskokemuksissa voimavarojen menetyksen vaikutus alkaa jo kuitenkin korostua. Vastaavasti työpaikan vaihtaminen joskus voi olla sekä voimavarojen menettämisen uhan (huonon työpaikan jättäminen) että niiden saavuttamisen (hakeutuminen itselle sopivampaan työpaikkaan) kannalta myönteinen kokemus.

Työn, työntekijän ja työn ulkopuolisen elämän voimavarat ja niiden menetykset

Aika ajoin on esitetty, että työuupumus olisikin seurausta yksityiselämän ongelmista, esimerkiksi univaikeuksista tai muista suoraan työn epäkohtiin liittymättömistä asioista. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan voidaan olettaa, että sekä työelämän että muun elämän kriisit voivat uhata voimavaroja sekä merkitä niiden menettämistä. Esimerkiksi lähimaisen vakava sairastuminen voi merkitä uhkaa omalle hyvinvoinnille, ajan ja henkisen energian sijoittamista omaisesta huolehtimiseen ja taloudellisia menetyksiä.

Sekä pitkäkestoiset voimavaroja uhanneet tekijät työssä että yksityiselämän kuormitukset voivat olla yhteydessä hyvinvointiin. Kuitenkin voimavarojen menettämisen näkökulmasta työn kuormitukset olivat 1) selvästi suurempi uhka sekä työuupumukselle että elämään tyytyväisyydelle kuin yksityiselämän kuormitukset, ja 2) yksityiselämän kuormitukset heijastuivat voimakkaammin yleiseen elämään tyytyväisyyteen kuin työuupumukseen (luku 4). Työuupumuksen kehittyminen näyttää edellyttävän lähinnä työn kontekstista lähtöisin olevia voimavarojen menetyksiä. Lisäksi samanaikaisesti koetuilla voimavarojen menetyksillä ja uhkilla työssä ja muussa elämässä voi olla haitallisia yhdysvaikutuksia työuupumukseen. Haastattelututkimus vahvisti saadut tulokset ja havainnollisti, miten nämä yhdysvaikutukset ja työstä kotiin ja takaisin työhön suuntautuvat vaikutukset olivat keskeinen osa voimavarojen menettämisen spiraalia. Työn ei tulisikaan olla niin voimavaroja kuluttavaa, ettei muun elämän aika ajoin vääjäämättömien vastoinikäymisten kohtaamiselle riitä enää energiaa.

Tutkimuksessa (luku 5) tarkasteltiin myös työolojen, persoonallisuustekijöiden sekä hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Koherenssin tunne oli Hobfollin teorian mukaisesti sellainen henkilökohtainen ominaisuus, jota voi kutsua voimavaraksi. Koherenssin tunne oli myönteisessä yhteydessä hyvinvointiin, olivatpa työolot kuormittavia tai ei. Joissakin tilanteissa koherenssin tunne myös ehkäisi haitallisia työoloja vaikuttamasta hyvinvointiin.

Velvollisuudentunto oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Velvollisuudentuntoinen ja korostuneesti vastuullinen työntekijä sijoittaa runsaasti voimavarojaan työhön saavuttaakseen hänelle asetetut ja/tai itse asettamansa tavoitteet. Velvollisuudentunto onkin lähtökohtaisesti voimavara niin organisaatiolle kuin työntekijällekin. Kuitenkin voimavaroja sijoitetaan liikaakin työhön – ja tutkimuksen mukaan niin tehdään heikoissakin työolosuhteissa. Tästä syystä työntekijän henkisiä voimavaroja uhkaavissa kuormittavissa työoloissa myös velvollisuudentunnosta voi tulla voimavaroja kuluttava ominaisuus.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseni vahvistaa käsitystä työuupumuksesta *työperäisenä* voimavarojen menettämisen prosessina. Julkisuudessa eräät asiantuntijat ovat viitan-

9. YHTEENVETO

neet yksityiselämän vaikeuksien ja esimerkiksi unihäiriöiden olevan työuupumuksen todellisia syitä. Tämän tutkimuksen tulosten ja voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta mainitut työn ulkopuoliset vaikeudet voivat kyllä kytkeytyä työuupumukseen, mutta pikemminkin ne on nähtävä osana voimavarojen menetysten syklistä kierrettä kuin työuupumuksen syinä. Kun työn epäkohdat kroonisesti kuormittavat työntekijää, lisää tämä stressi- ja työuupumusoireiden ilmaantumisen todennäköisyyttä, mikä heijastuu esimerkiksi muun elämän voimavaroihin ja nukkumisvaikeuksiin, jotka edelleen verottavat voimavaroja.

Onko hyvinvoinnille olennaisempaa voimavarojen menettäminen kuin niiden saavuttaminen?

Työn imu oli käänteisessä yhteydessä työuupumukseen, stressiin sekä eläke- ja eroajatuksiin ja myönteisessä yhteydessä terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen (luku 7). Työn imu positiivisena, pysyvänä ja kaikkialle työssä levittyvänä kokemuksena tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta työhön oli siten *voimavara* Hobfollin tarkoittamassa mielessä.

Myös *voimavarojen saavuttamisen spiraali* on mahdollinen työhyvinvoinnin kontekstissa. Testatussa työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) mallissa työn voimavaratekijät, kuten hyvät vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, tiedonkulku, työpaikan ilmapiiri sekä innovatiivisuus olivat myönteisessä yhteydessä opettajien ja muun opetusalan henkilöstön kokemaan työn imuun (luku 8). Tällä ns. *työhyvinvoinnin motivaatiopolulla* työn imu liittyi edelleen myönteisesti työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen sekä terveyteen ja työkykyyn. Myöhemmin on saatu viitteitä, että työn imu voi olla kokonaisvaltaisesti osa voimavarojen saavuttamisen kierrettä työntekijän työssä ja yksityiselämässä (Hakanen, 2004).

TV-TV-mallissa työn erilaiset vaatimukset, kuten työn määrällinen kuormittavuus ja fyysisen työympäristön rasitukset olivat yhteydessä työuupumusoireisiin, jotka edelleen olivat yhteydessä heikkoon terveyteen ja työkykyyn. Tämä ns. *työhyvinvoinnin energiapolku* ('jaksamispolku') oli TV-TV-mallissa yhteyksiltään voimakkaampi kuin edellä mainittu motivaatiopolku. Tulos on mahdollista ymmärtää voimavarojen säilyttämisteorian ensimmäisen periaatteen pohjalta. Sen mukaan voimavarojen menettäminen on hyvinvoinnille kriittisempi tekijä kuin uusien voimavarojen saavuttaminen. Työntekijät ovat erityisen herkkiä työoloille, jotka voivat kääntyä heille menetyksiksi. Teorian mukaan energiapolku menettämisen (voimavarojen, terveyden) prosessina on oletettavasti vielä tärkeämpi hyvinvoinnille kuin voimavarojen saavuttamisen prosessi, eli tässä työn motivaatiopolku (Brotheridge & Lee, 2002; Lee & Ashforth, 1996). Voimavarojen menetyksen ensisijaisuus on ilmeistä, sillä menetyksen myötä on entistä vaikeampaa myös saavuttaa uusia voimavaroja, minkä tutkimukseni myös osoitti.

9.3 Työ ja hyvinvointi tulevaisuudessa

Työn luonne on muuttunut ja muutos jatkuu. Tämä merkitsee uusia haasteita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Allvinin ja Aronssonin (2001) mukaan työn muuttuessa 'mielensisäiseksi' ja vuorovaikutukselliseksi työympäristö perinteisessä mielessä katoaa, vaikka sen aiheuttamat ongelmat eivät poistukaan. Tutkijaparin mukaan perinteisessä työssä työaika oli tarkoin säädelty – ei vain työpäivän pituus, vaan myös työviikko, vuosi, elämänkulku kaikkineen ja se, mitä työpäivän aikana tehtiin jopa minuuttien ja sekuntien tarkkuudella. Perinteinen työ oli myös rajattua paikan suhteen. Lisäksi se oli tarkoin organisoitua sekä vaakatasossa (standardoidut proseduurit ja valvottu jaksotus) että pystysuunnassa (tiukat hierarkkiset rakenteet). Niinpä perinteisessä työssä myös ei-työn alue oli selkeä: se on se, mikä tapahtuu työpaikan ja työajan ulkopuolella.

Yhä useammalle työ on kuitenkin muuttunut työajoiltaan ja suorituspaikoiltaan entistä väljemmäksi. Lisäksi työsuhteet ja -sopimukset ovat moninaistuneet, työjohto ei kiinnitä niinkään huomiota siihen, *miten* jotakin saadaan aikaan kuin siihen, *mitä* saadaan syntymään. Niinpä työntekijän oletetaan ottavan kokonaisvaltaisen vastuun toimintansa organisoinnista: hänen on oltava aloitteentekijä sekä määriteltävä, suunniteltava ja johdettava työtään (Allvin & Aronsson, 2001).

Jussi Vähämäki (2003) menee vielä pidemmälle visioidessaan rajattomaksi muutunutta uutta työtä. Hänen mukaansa työ on imenyt itseensä vapaa-ajan ja sosiaalisen elämän piirteitä. Vapaa-aika – jopa työttömyyskin – on sekoittunut yhä enemmän työhön. Työttömyydestä on tullut jatkuvaa kouluttautumista ja työhön pääsyn odottelua. Samaa työtä tehdään eri paikoissa tai samassa tilassa ollaan yhä useammin sekä työssä että vapaa-aikana. Niinpä työn kronologinen jatkuvuus korvautuu työn henkisellä jatkuvuudella, mikä merkitsee sitä, että työ on enemmän tai vähemmän jatkuvasti mielessä.

Tässä uudessa työmaailmassa henkilökohtaiset ominaisuudet, sosiaalisuus ja kommunikaatio muodostuvat ratkaisevan tärkeiksi elementeiksi tuotannon ja työn jokaisessa vaiheessa. Samalla työstä on tullut ehkäpä keskeisin itseilmaisuuden alue, eikä esimerkiksi konsultin työn tuotetta ole useinkaan mahdollista erottaa konsultin henkilöstä. Vähämäki toteaa myös, että uudessa työssä on kaiken aikaa 'pidettävä yhteyttä', 'oltava kuulolla' ja jatkuvasti läsnä, koska "kukaan ei tee työtä puolestasi". Tässä visiossa työ on muuttumassa elämäksi ja elämä työnteoksi.

Merkille pantavaa näissä molemmissa tulkinnoissa työn muutosnäköystä erityisesti se, että työn muutoksista seuraava työympäristön hämärtyminen merkitsee myös työn yksilöllistymistä. Kun yksilöllisen ja subjektiivisen elementti on läsnä esimerkiksi stressin, työuupumuksen, työpaikkakiusaamisen, työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien ja yhteistyövaikeuksien kaltaisissa pulmissa, on vas-

9. YHTEENVETO

tuutakin niistä siirretty työnantajalta yksittäisille työntekijöille (Allvin & Aronsson, 2001). Haastavaa tämä muutos on työyhteisöjen kehittämiseksi työhyvinvointinäkökulmasta, kun ihmisen työympäristö ja siinä esiintyvät pulmat voivat olla erilaisia kuin toisen, työtoverin. Sillä, mikä jollekulle on hyvää ja vahvistavaa, ei välttämättä ole samaa suotuisaa vaikutusta toiseen. Kuitenkin joustavuus merkitsee myös myönteisiä mahdollisuuksia, ja rajoja on pystyttävä luomaan rajattomaankin. Hyvinvointia edistävien toimenpiteiden on silloin oltava sekä yhteisöllisiä että entistä yksilöllisempiä ja kytkeydyttävä vastuulliseen johtamiseen.

Tutkimus tuki käsitystä, jonka mukaan ihmisyytemme on rakentunut odotus hyväksytyksi tulemisesta ja arvostuksesta (HarrË 1979; Hakanen, 1991). Sen takia yhä vaativammassa työelämässä on yhä enemmän oltava mahdollista kokea onnistumisia, eikä organisaatioiden tai esimiesten tule kitsastella työntekijöiden tekemän työn tunnustamisessa ja arvostamisessa. Työelämän ja työyhteisöjen kehittäjillä ja työhyvinvointitutkijoilla onkin kaksi laajaa tehtäväaluetta ja tutkimuskohdetta tulevaisuudessa. On pystyttävä paikantamaan ja ehkäisemään voimavarojen menetyksiä ja uhkia sekä katkaisemaan menetyksen ketjuja, ennen kuin menetykset koskevat työntekijöiden terveyttä ja koko elämänlaatua. Lisäksi on pystyttävä synnyttämään ja vahvistamaan voimavarojen saavuttamisen spiraaleja, jotka heijastuvat hyvinvointina työssä ja muussa elämässä ja koituvat myös työpaikkojen ja suomalaisen työelämän eduksi. Tutkimukseni mukaan näissä spiraaleissa työuupumus ja työn imu ovat keskeisiä psykologisia ilmiöitä, jotka vaikuttavat sekä työssä jaksamiseen että siinä jatkamiseen.

Toivon, että tutkimuksen monista 'kivistä' on muodostunut 'silta', jonka muodostamaa kaarta pitkin on mahdollista kulkea kohti parempaa ja inhimillisempää suomalaista työelämää.

Lähteet

- Allvin, M., & Aronsson, G. (2001). The future of work environment reforms: Does the concept of work environment apply within the new economy? Teoksessa A. Thörnquist (toim.), *Work life, work environment and work safety in transition : historical and sociological perspectives on the development in Sweden during the 20th century*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57–67.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621–656.

9. YHTEENVETO

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. Winnubst & C. L. Cooper (toim.), *The handbook of work and health psychology*, 280–312.—Chichester: John Wiley.
- Hakanen, J. (1991). *Kuoleman kolme näyttämöä: etogeeninen tarkastelu*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/1991). Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hakanen, J. (2004). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Harre, R. (1979). *Social being. A theory for social psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 115–133. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace. Conservation of resources. Teoksessa R. T. Golembiewski (toim.), *Handbook of organizational behavior*, 41–60. New York: Marcel Dekker.
- Karasek, R. A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign.—*Administrative Science Quarterly*, 24, 285–309.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M.. (2002). Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia*, 37, 274–281.
- Kuh, D., & Ben-Shlomo, Y. (toim.) (1997). *A life-course approach to chronic disease epidemiology*. Oxford: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- 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.
- MacIntyre, S., & Hunt, K. (1997). Socio-economic position, gender and health: how do they interact? *Journal of Health Psychology*, 2, 315–334.
- Marmot, M., Ryff, C. D., Bumpass, L. L., Shipley, M., & Marks, N. F. (1997). Social inequalities in health: next questions and converging evidence.—*Social Science and Medicine*, 44, 901–910.

9. YHTEENVETO

- Matthews, S., Manor, O., & Power, C. (1999). Social inequalities in health: are there gender differences? *Social Science and Medicine*, 48, 49–60.
- Peter, R., Geibler, H., & Siegrist, J. (1998). Associations of effort-reward imbalance at work and reported symptoms in different groups of male and female public transport workers. *Stress Medicine*, 14, 175–182.
- Peter, R., & Siegrist, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations?—*Social Science and Medicine*, 45, 1111–1120.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn-out and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998).—*The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Teoksessa C. L. Cooper & I. T. Robertson (toim.), *International review of industrial and organizational psychology*, 25–48. New York: John Wiley.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (painossa). Burnout, mental and physical health: a review of the evidence and a proposed explanatory model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 27–41
- Vähämäki, J. (2003). *Kubnurien kerho*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.), *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*, 392–412. New York: Russell Sage.

Onko työuupumus todella työperäistä, vai ovatko yksityiselämän kriisit ja persoonallisuustekijät keskeisempiä työuupumuksen kehittymisessä? Miten työuupumus kehittyy voimavarojen menettämisen kierteeksi? Kuinka työuran rikkonaisuus ja epävarmuus heijastuvat työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen? Mitä muuta työhyvinvointi on kuin stressi- tai uupumisoireiden puuttumista? Millainen ilmiö on työn imu ja ketkä sitä kokevat? Miten työn imua voidaan edistää työyhteisöissä, ja mikä merkitys työn voimavaroilla on hyvinvoinnille?

Muun muassa näihin kysymyksiin vastataan tässä ensimmäisessä suomalaisessa väitöskirjassa työuupumuksesta ja työn imusta. Tutkimuksen teoreettisina viitekehyksinä ovat voimavarojen säilyttämisteoria ja työn vaatimusten–työn voimavarojen (TV–TV) -malli, joiden avulla on mahdollista tarkastella samanaikaisesti työhyvinvoinnin kielteisiä ja myönteisiä kehityspolkuja. Tämän tutkimuksen aineiston muodostavat Arvo Ylpön aikoinaan käynnistämän *Terve lapsi*-tutkimuksen 35-vuotisseurantaan osallistuneet ja suuren opetusalan organisaation työntekijät. Kyselytietojen lisäksi valotetaan työntekijöiden kokemuksia työstä ja muusta elämästä haastatteluaineistoa hyväksi käyttäen.

Tilaukset

Työterveyslaitos
Topeliuksenkatu 41 a A 00250
Helsinki

puhelin 030 474 2543
faksi 09-477 5071
kirjakauppa@ttl.fi
www.ttl.fi

ISBN 951-802-595-9
ISBN 978-952-261-815-3 (pdf)
ISSN 1237-6175

ISBN 951-802-595-9

