

**TYÖN VAATIMUSTEN, TYÖHOLISMIN JA TYÖUUPUMUKSEN
VÄLISET YHTEYDET**

**Senni Turunen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Tampereen yliopisto
Toukokuu 2009**

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn vaatimusten (työn aikapaineiden, päätöksenteon vaatimusten, vastuullisuuden ja työn epävarmuuden), työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Lisäksi tutkittiin, muuntaako työholismi työn vaatimusten yhteyttä työuupumukseen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Job Demands-Resources, JD-R model), joka olettaa työn vaatimusten johtavan energian ehtymisen polun mukaisesti työuupumukseen. Työholismin yhteyksiä työn vaatimukseen ja työuupumukseen tarkasteltiin soveltaen ns. alttius-reaktiivisuusmallia. Mallin mukaisesti työholismin oletettiin vaikuttavan a) alttiuteen eli siihen, miten työn vaatimukset koetaan ja b) reaktiivisuuteen eli työholismin oletettiin muuntavan – vahvistavan – työn vaatimusten yhteyttä hyvinvointiin.

Tutkimus perustuu kyselyaineistoon, johon vastasi 527 työntekijää viidestä eri organisaatiosta. Kyselyyn vastanneista naisia oli 53 % ja miehiä 47 %. Vastanneiden keski-ikä oli 42,2 vuotta. Kyselyyn vastanneista 60 %:lla oli vähintään ylempi korkeakoulu-tutkinto. Vastanneista 53 % työskenteli julkisella sektorilla ja 47 % työskenteli yksityisellä sektorilla. Keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 43,3 tuntia.

Hierarkkisten regressioanalyysien tulokset osoittivat oletusten mukaisesti, että työn vaatimukset olivat positiivisesti yhteydessä työuupumuksen ja erityisesti uupumusasteisen väsymyksen kokemiseen. Lisäksi mitä enemmän koettiin työholismia, sitä enemmän koettiin myös työn vaatimuksia sekä työuupumusta. Työholismilla oli myös muuntava rooli työn aikapaineiden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemisen välillä. Oletusten mukaisesti työholismi lisäsi uupumusasteisen väsymyksen kokemista tilanteessa, jossa työn aikapaineita oli paljon.

Tutkimustulosten perusteella olisi hyvä pyrkiä vähentämään työn vaatimustekijöitä sekä kiinnittämään huomiota työntekijöiden mahdollisiin työholistisiin käyttäytymispiirteisiin työssä koetun uupumuksen vähentämiseksi. Työpaikoilla ei tulisi suosia työholistisia työskentelytapoja, vaan päinvastoin työholistista käyttäytymistä tulisi yrittää vähentää esimerkiksi huolehtimalla siitä, että työaikoja noudatetaan, sekä korostamalla perhe-elämän ja vapaa-ajan merkitystä tasapainoisessa elämässä.

Avainsanat: työuupumus, työholismi, työn vaatimusten ja voimavarojen malli, alttius-reaktiivisuusmalli, moderaattori

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2 Työuupumus.....	2
1.3 Työolotekijöiden yhteys työuupumukseen	3
1.4 Työholismi ja työuupumus.....	5
1.4.1 Työholismin käsite.....	5
1.4.2 Työholismin seuraukset	7
1.4.3 Työholismi, työn vaatimukset ja työuupumus alttius-reaktiivisuusmallin valossa	9
1.5 Tutkimusongelmat ja hypoteesit	11
2 MENETELMÄT	12
2.1 Tutkittavat	12
2.2 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat	13
2.3 Tilastolliset analyysit	15
3 TULOKSET.....	16
3.1 Kuvailevat tulokset	16
3.2 Työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen väliset yhteydet	18
4 POHDINTA	23
4.1 Työn vaatimusten yhteys työuupumuksen kokemiseen.....	24
4.2 Työholismin rooli työn vaatimusten ja työuupumuksen kokemisessa.....	25
4.3 Tutkimuksen rajoitteet ja vahvuudet.....	27
4.4 Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet.....	28
LÄHTEET	30

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työn luonne on muuttunut viime vuosikymmenien aikana. Aikaisemmin työn tekeminen oli rajattu selkeästi aikaan ja paikkaan ja myös vapaa-ajan ja työn tekemisen välillä oli selkeä ero. Nykyään uusien viestintämahdollisuuksien, kuten kännyköiden, internetin ja sähköpostin, yleistyttyä työntekijän oletetaan olevan jatkuvasti tavoitettavissa ja käytettävissä myös työajan ulkopuolella. Lisäksi epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet, sillä työnteko on yhä useammin projektiluonteista ja määräaikaista. Myös työn merkityksessä on tapahtunut muutos. Työn ainoana tehtävänä ei ole enää toimeentulon hankkiminen, vaan työllä on ihmiselle myös elämänsisällöllisesti suuri merkitys. Työ ja ammatti ovat yhä enemmän myös ihmisen persoonaa – yhteiskunnallisen aseman lisäksi – määrittäviä tekijöitä. Hakanen (2004) on työuupumusta käsittelevässä väitöskirjassaan esittänyt, että työstä on tullut yksilölle itsensä toteuttamisen väline, jolloin myös henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuus ovat entistä tärkeämmässä asemassa työelämässä. Kuten Hakanen asian ilmaisee: “Työ on muuttumassa elämäksi ja elämä työnteoksi” (s. 291).

Tilanteessa, jossa työstä on tullut rajatonta ja yhä useammalle itsensä toteuttamisen väline, liiallisen työnteon ja uupumisen riski kasvaa. Nykyään keskustellaan paljon työuupumuksesta, joka nähdään pitkäkestoisen työstressin seuraukseksi ja jonka keskeinen oire on uupumusasteinen väsymys (Kalimo & Toppinen, 1997). Työuupumuksen määritelmän mukaan uupumusta, joka on työperäistä, kutsutaan työuupumukseksi. Sen synnyssä keskeisin merkitys on työolotekijöillä. Toisaalta yksilöä kuvaavien tekijöiden merkitystään ei kielletä (Hakanen, 2004). Työuupumuksesta puhuttaessa yksi relevantti yksilöä kuvaava ominaisuus on työholismi. Työholismi tarkoittaa työlle uhrautumista muun sosiaalisen elämän kustannuksella. Työholismista on puhuttu lähinnä arkielämässä, tiedotusvälineissä ja yleisessä julkisessa keskustelussa, mutta viime aikoina työholismin vaikutuksista yksilön hyvinvointiin on kiinnostunut myös tiedeyhteisö.

Tässä tutkimuksessa selvitetään yhtäältä työolojen ja toisaalta työholismin yhteyttä työuupumukseen. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten työholismi on yhteydessä työolotekijöiden kokemiseen ja muuntaako työholismi työolotekijöiden yhteyttä työuupumukseen.

1.2 Työuupumus

Työuupumus on seurausta pitkäkestoisesta altistumisesta työn kuormittaville tekijöille (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Työuupumus koostuu kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalisesta uupumuksesta, kyynistyneisyydestä ja ammatillisen itsetunnon heikentymisestä (Maslach ym., 2001). Emotionaalisella uupumuksella tarkoitetaan energiavarojen tyhjentymistä ja tunnetta siitä, että yksilön voimavarat ovat riittämättömät kuormittavan tilanteen käsittelyyn. Uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen keskeisin ja myös eniten tutkittu ulottuvuus. Kyynistyneisyys on työn yleistä etäännyttämistä ja työn merkityksen sekä mielekkyyden kyseenalaistamista. Kyynistyneisyys toimii yleensä alkuun selviytymiskeinona, kun työn vaatimukset alkavat ylittää voimavarat. Ammatillisen itsetunnon heikentymisen merkki on pelko siitä, ettei suoriudu työstään ja etteivät työasiat pysy hallinnassa. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen johtaa myös vähentyneeseen sitoutumiseen työssä. Ammatillisen itsetunnon heikentymisen katsotaan olevan seurausta ennen kaikkea työn voimavarojen (esim. sosiaalinen tuki, työn vaikutusmahdollisuudet) puuttumisesta, kun taas uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys ovat seurausta sekä määrällisistä että laadullisista työn vaatimuksista (esim. työn aikapaineet, vaativat asiakkaat).

Aikaisemmin työuupumus liitettiin vain ihmissuhdeammatteihin (Maslach, 1982), mutta uudempien tutkimusten mukaan sitä esiintyy työnkuvasta riippumatta kaikissa ammateissa (Ahola ym., 2006; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Lindblom, Linton, Fedeli, & Bryngelsson, 2006). Taustatekijöiden yhteyksistä työuupumukseen on ristiriitaisia tutkimustuloksia. Korkeasti koulutettujen, nuorten (alle 30–40-vuotiaiden) ja työuransa alussa olevien on todettu kokevan useammin työuupumusta kuin muiden (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 75–77). Kuitenkin edustavassa suomalaisessa tutkimuksessa (Ahola ym., 2006) ja ruotsalaisessa tutkimuksessa (Lindblom ym., 2006) iän todettiin olevan positiivisesti yhteydessä työuupumukseen, eli mitä enemmän tutkittavalla oli ikää, sitä enemmän hän koki työuupumusta. Lisäksi naisilla työuupumus oli suomalaisen tutkimuksen mukaan yhteydessä alempaan koulutustasoon ja ammattiasemaan, kun taas miehillä työuupumus oli yleisintä naimattomien keskuudessa (Ahola ym., 2006). Kaikkiaan työuupumus on todettu yhtä yleiseksi miehillä ja naisilla, vaikkakin työuupumuksen eri ulottuvuudet painottuvat sukupuolen mukaan; miehet kokevat enemmän kyynistymistä, naiset uupumusasteista väsymystä (Ahola ym., 2006; Maslach ym., 2001).

Työuupumus on monin tavoin yhteydessä psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin heikentymiseen sekä työkyvyn alenemiseen (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998). Yksilötasolla työuupumuksen seurauksena voi olla masennusta, psykosomaattista oireilua,

yleisen terveydentilan heikentymistä, päihdeongelmia ja ongelmien siirtymistä myös yksityiselämän puolelle (Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 21–23). Ahola ym. (2006) toteavat kokoavasti, että työuupumusta voitaisiinkin pitää terveyttä vaarantavan työstressin hälytysmerkkinä.

Työuupumus heikentää myös yksilön sitoutumista organisaatioon ja johtaa usein poissaoloihin töistä sekä työpaikan vaihtoaikaisiin (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 24). Uupuneen työntekijän tehokkuus laskee, millä on suorat yhteydet myös organisaation tulokseen (Maslach ym., 2001). Uupunut työntekijä vaikuttaa negatiivisesti myös työympäristöönsä, mikä voi vähentää muiden työntekijöiden työviihtyvyyttä (Maslach ym., 2001) Työuupumus heijastuu usein negatiivisesti myös elämän muille osa-alueille, kuten perhe-elämään (Burke & Greenglass, 2001).

1.3 Työolotekijöiden yhteys työuupumukseen

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Job Demands-Resources, JD-R Model; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) mukaan työolotekijät voidaan jakaa työn vaatimukseen ja työn voimavaroihin. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan kuhunkin työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti. Työn kuormittavuuden haitallisilta seurauksilta suojaavia fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä kutsutaan työn voimavaroiksi. Ne siis vähentävät työn vaatimuksista aiheutuvaa kuormitusta, helpottavat työtehtävistä suoriutumista, sekä edistävät oppimista, kehittymistä ja henkilökohtaista kasvua työssä (Bakker & Demerouti, 2007). Työn voimavaratekijöitä ovat tutkimusten mukaan mm. autonomia työssä, sosiaalinen tuki työtovereilta, hyvä suhde esimieheen ja palautteen saaminen, kun taas vaatimuksia ovat mm. työn aikapaineet, roolikonfliktit ja fyysisten työolojen puutteet (esim. melu) (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Demerouti ym., 2001; Väänänen ym., 2003).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työuupumukseen johtaa ensisijaisesti ns. energian ehtymistä kuvaava polku (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker 2004; ks. myös Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005). Se saa alkunsa runsaista työn vaatimuksista, jotka kuluttavat energiaa ja johtavat työuupumuksen kautta heikentyneeseen terveyteen ja alentuneeseen työkykyyn. Malli sisältää myös motivaatiopolun, jonka mukaan runsaat työn voimavarat edistävät yleistä työmotivaatiota ja työntekijän sitoutumista työhön. Toisaalta työn voimavarojen puute voi myös osaltaan johtaa työuupumukseen. Kaikkiaan työolot, jotka sisältävät runsaasti vaatimuksia ja

joissa työn voimavaroja ei ole käytettävissä, johtavat tilanteeseen, jossa työntekijä uupuu, kärsii terveysongelmista ja menettää motivaation työhönsä (Bakker ym., 2005; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Kuitenkin ensisijaisesti työuupumukseen johtavat työolot, joissa on paljon vaatimuksia. Siksi myös tässä tutkimuksessa keskitytään tutkimaan energian ehtymisen polkua, jossa työn vaatimusten merkitys työuupumuksen syytekijöinä korostuu.

Työuupumukselle altistavina tekijöinä on pidetty mm. työn aikapainetta, kireitä aikatauluja ja työn määrällistä kuormittavuutta yleensä (Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 82). Tällaisten määrällisten työn vaatimustekijöiden lisäksi uupumukselle altistavina tekijöinä korostuvat myös työn laadulliset vaatimukset, kuten työtehtävien ja -ympäristön muutokset sekä työn emotionaaliset vaatimukset (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003; Burke & Greenglass, 2001; Greenglass, Burke, & Moore, 2003; Greenglass, Burke, & Riksenbaum, 2001). Myös muutokset organisaatiossa ja epävarmuus työn ja työsuhteen jatkumisesta voivat olla yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen (Hakanen, 2004, s. 77–104; Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999; Maslach ym., 2001; Mauno & Kinnunen, 1999; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005).

Riittämätöntä palautumista on esitetty mekanismiksi, joka voi olla työn vaatimusten ja työuupumuksen välisten yhteyksien taustalla. Työn ylikuormitus, kuten pitkä työviikko, yli- ja vuorotyöt sekä työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, vähentää yksilön mahdollisuuksia palautua työstä ja näin ollen lisää työuupumuksen mahdollisuutta (Meijman & Mulder, 1998). Bakker ja Demerouti (2007) ovat itse asiassa todenneet, että työn vaatimukset eivät välttämättä ole kielteisiä mutta ne voivat muuttua työn kielteisiksi stressitekijöiksi, jos ne vaativat paljon ponnisteluja, joista työntekijä ei kykene riittävästi palautumaan. Nämä kielteiset stressitekijät – työn vaatimukset – puolestaan altistavat lisääntyvien ponnistelujen myötä työuupumukselle.

1.4 Työholismi ja työuupumus

1.4.1 Työholismin käsite

Myös yksilöllisillä käyttäytymispiirteillä ja persoonallisuudella on yhteys koettuun työhyvinvointiin, sillä persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten stressaava ympäristö koetaan ja miten siihen reagoidaan (Bolger & Zuckerman, 1995; Judge, Bono, & Locke, 2000). Tässä tutkimuksessa yksilöä kuvastavana piirteenä tarkasteltiin työholismia, joka on alun perin määritelty sen addiktiivisen luonteensa kautta ja jota on verrattu mm. alkoholismiin siihen liittyvien käyttäytymiseen ja ajatteluun liittyvien pakonomaisten piirteiden vuoksi (Vodanovich & Piotrowski, 2006). Työholisti tekee työtä pakonomaisesti yli organisaation asettamien vaatimusten ja ajattelee työtä pakonomaisesti myös vapaa-ajalla. Pakonomaisuus toiminnassa ja ajattelussa tulee esiin myös Scottin, Mooren ja Michelin (1997) mallissa, joka määrittelee työholismin kolmen ominaisuuden avulla: 1) työholistit käyttävät työhön paljon aikaa muun sosiaalisen elämän kustannuksella, 2) he ovat pakkomielteisiä työnsä suhteen ja 3) työskentelevät reilusti yli sen, mitä heiltä organisaatiossa odotetaan.

Tutkimuksissa yleisimmin käytetty tapa määritellä työholismi pohjautuu Spencen ja Robbinsin (1992) malliin (mm. Burke, 1999, 2000, 2001; Burke, Matthiessen, & Pallesen, 2006a, 2006b; Burke & Ng, 2007; Johnstone & Johnston, 2005; Kanai & Wakabayashi, 2001; McMillan, Brady, O'Driscoll, & Marsh, 2002; Seybold & Salomone, 1994). Mallin mukaan työholismilla on kolme ulottuvuutta: 1) sitoutuminen, 2) sisäinen tarve tai pakko tehdä työtä (drive) ja 3) työstä nauttiminen. Nämä ulottuvuudet muodostavat eri yhdistelmillä kuusi eri työholismityyppiä, joista Spencen ja Robbinsin (1992) mallin mukaan ”aidot työholistit” ovat ylisitoutuneita työhönsä, kokevat pakonomaista tarvetta tehdä työtä eivätkä nauti työnteosta. Tässä määritelmässä työholistit erotetaan ”työstä innostuneista” (work enthusiasts), jotka ovat sitoutuneita työhönsä ja tekevät työtä määrällisesti muita enemmän, mutta nauttivat siitä, eivätkä koe pakonomaista työnteon tarvetta. Myös uudempi tutkimus erottaa työstä innostuneet työholisteista (ks. esim. Burke & Matthiesen, 2004; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008). Työholismin ydinpiirteinä voidaan siis pitää sisäistä pakottavaa tarvetta työn tekemiseen, työn pakonomaista ajattelua ja sitä, ettei nauti työn teosta (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Schaufeli ym., 2008; Spence & Robbins, 1992; Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005).

Työholismi tulee käsitteenä lähelle tiettyjä persoonallisuuden piirteitä, kuten A-tyypin persoonallisuutta, vaikka ne ovatkin todennettu empiirisissä tutkimuksissa erillisiksi käsitteiksi (Robinson, 1999). A-tyypin persoonallisuuteen liittyy useita työholismin kaltaisia piirteitä, kuten työkeskeisyys, halu menestyä, saavutuskeskeisyys, kilpailuhalu, stressialttius ja terveysongelmat (Friedman & Rosenman, 1976, s. 61–63; Robinson, 1999). Sekä A-tyypin persoonallisuuteen että työholismiin liittyvät myös ahdistuksen ja syyllisyyden tunteet hetkinä, jolloin joutuu olemaan toimettona tai poissa töistä (Friedman & Rosenman, 1976, 62; Ng ym., 2007; Scott ym., 1997; Spence & Robbins, 1992).

Viidestä suuresta persoonallisuuspiirteestä (Big Five; Goldberg, 1990; McCrae & John, 1992) erityisesti neuroottisuuden on todettu useissa tutkimuksissa olevan yhteydessä työholismiin (Burke ym., 2006a; Ng ym., 2007). Myös työhön liittyvän pystyvyysuskon on nähty selittävän työholismia (Burke, 2004, Burke ym., 2006a, 2006b; Ng ym., 2007). Pystyvyysusko (self-efficacy) määrittää sen, miten yksilö kokee hallitsevansa erilaiset tilanteet ja selviävänsä niistä (Bandura, 1977). Ng kollegoineen (2007) esittää, että yksilö, jolla on vahva työhön liittyvä pystyvyysusko mutta heikko pystyvyysusko työn ulkopuolisiin asioihin, on altis kokemaan työholismia. Vahva työhön liittyvä pystyvyysusko ja onnistumisen kokemukset työn parissa saavat yksilön tekemään työtä yhä enemmän ja välttelemään muita elämän osa-alueita.

Työholismi voi liittyä myös tiettyihin uskomuksiin ja arvoihin tai sen voidaan nähdä syntyvän väärin palkitsevan organisaatiokulttuurin tuloksena. Työntekijällä voi olla tunne, että organisaatiokulttuuri ihannoii työtä perhe-elämän kustannuksella ja kannustaa liialliseen työntekoon (Burke, 2001; Ng ym., 2007). Vääristyneet uskomukset ja työhön liittyvät pelot (esim. uskomukset työntekijöiden välisestä kilpailusta, muiden mielipiteistä ja epäoikeudenmukaisuudesta) voivat myös edesauttaa työholismin syntymistä (Burke, 2001). Vaativa työympäristö, jossa työntekijöiltä vaaditaan mm. ylityötunteja osoittaakseen sitoutumisensa organisaatioon, huono työilmapiiri työntekijöiden kesken ja vähäinen esimiehen taholta saatu tuki edistävät työholismin syntyä ja ylläpitävät työholismia organisaatiossa (Johnstone & Johnston, 2005). Lisäksi työilmapiiri, jossa ylityötunneista ja uhrautuvasta työnteosta palkitaan, voi suoraan tukea työholismia (Porter, 2001).

Sosiodemograafisista tekijöistä on tutkittu sukupuolen, iän ja ammattiaseman yhteyttä työholismiin. Yleensä sukupuolieroja työholismin kokemisessa ei ole löydyntynyt (mm. Burke, 1999; Porter, 2001; Spence & Robbins, 1992), mutta vastakkaisiakin tuloksia on olemassa, sillä Harpaz ja Snir (2003) havaitsivat työholismin suuremmaksi riskiksi miehillä kuin naisilla. Tutkimuksissa on myös tullut esiin, että ylemmän toimihenkilön asema ja ikä ovat positiivisesti yhteydessä työholismiin (Kanai & Wakabayashi, 2001).

1.4.2 Työholismin seuraukset

Tässä tutkimuksessa työholismi käsitetään sen addiktiivisten käyttäytymis- ja ajattelutaipumusten mukaisesti negatiivisiin hyvinvointiseurauksiin johtavaksi käyttäytymiseksi. Vaikka aikaisemmissa tutkimuksissa työholismia on pidetty myös positiivisena asiana organisaation näkökulmasta (ks. mm. Seybold & Salomone, 1994), nykyään tutkimuksessa on yleistynyt käsitys työholismin haitallisuudesta yksilön terveydelle ja organisaation tulokselle pitkällä tähtäimellä. Vaikka työholisti kokee aluksi työnteon palkitsevaksi mm. esimieheltä saadun palautteen, palkankorotusten ja mahdollisen uralla menestymisen ansiosta (Burke, 2001; Porter, 2001; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), pitkällä tähtäimellä työholismin seuraukset ovat kuitenkin negatiivisia (Ng ym., 2007; Spence & Robbins, 1992). Sen on todettu olevan yhteydessä mm. huonoon psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, depression, sosiaalisten suhteiden ongelmiin työssä sekä huonoon työstä suoriutumiseen (Burke, 1999, 2000; Porter, 1996; Spence & Robbins, 1992; Wirtz, Siegrist, Rimmele, & Ehlert, 2008). Työholistien on todettu myös kokevan työperäistä stressiä, perfektionismia ja kyvyttömyyttä delegoida työtehtäviä muille (Spence & Robbins, 1992). Lisäksi työholistit kokevat ahdistusta ja syyllisyyttä, jos he eivät tee työtä (Ng ym., 2007; Spence & Robbins, 1992).

Työholismin ja työuupumuksen välisistä yhteyksistä on vasta vähän tutkimusta. Työholismin on kuitenkin todettu olevan yhteydessä työuupumusoireyhtymän ulottuvuuksista uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistymiseen (Burke & Matthiesen, 2004; Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2005). Hollantilaisessa tutkimuksessa (Schaufeli ym., 2008) latentit työholismin ja työuupumuksen faktorit korreloivat positiivisesti keskenään ($r = .53$). Sama havainto tehtiin myös suomalaisessa tutkimuksessa (Hakanen, 2005), jossa työholismin ja työuupumuksen välinen korrelaatio oli .38. Toisin sanoen, mitä enemmän koettiin työholismia, sitä enemmän koettiin työuupumusta.

Työholismi ja työuupumus ovat käsitteinä ja toimintamekanismeiltaan hyvin lähellä toisiaan. Niiden taustalle liittyy paljon yhteisiä persoonallisuuden piirteitä ja niillä on myös pitkälti samanlaiset negatiiviset hyvinvointiseuraukset. Työholismiin liittyvä A-tyyppinen persoonallisuus on yhteydessä myös työuupumuksen kokemiseen (Glazer, Stetz, & Izso, 2001; Hallberg, Johansson, & Schaufeli, 2007; Jamal & Baba, 2001). Lisäksi paljon tutkitun ja työholismiin liittyvän persoonallisuuspiirteen, neuroottisuuden, on todettu olevan yhteydessä myös työuupumukseen ja tyytymättömyyteen työtä kohtaan (Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005; Grant & Langan-Fox, 2006, 2007; Jones, Smith, & Johnston, 2005; Kokkinos, 2007; Langelaan, Bakker, Doornen, & Schaufeli, 2006; Mills & Huebner, 1998). Neuroottiset ihmiset ilmaisevat enemmän

negatiivisia tunteita, ovat emotionaalisesti tasapainottomia ja reagoivat herkemmin stressiin, mikä tekee heistä alttiimpia kokemaan työuupumusta ja psykologista stressiä (Bolger & Zuckerman, 1995; Grant & Langan-Fox, 2007).

Kuten työholisminkin, myös työuupumuksen yksilöllisiä eroja on selitetty itseluottamuksen ja pystyvyysuskon kautta. Yksilöt, joilla on korkea itseluottamus työnsä suorittamiseen, eivät reagoi työn vaatimukseen ja siitä aiheutuvaan stressiin yhtä voimakkaasti kuin ne, jotka eivät usko itseensä (Jex & Bliese, 1999). Matala itsetunto on tutkimusten mukaan yhteydessä työuupumukseen ja huonontuneeseen työhyvinvointiin (Carmel, 1997; Janssen, Schaufeli, & Houkes, 1999; Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2003; Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Persoonallisuuden piirteistä myös perfektionismin on todettu olevan yhteydessä sekä työholismiin (Porter, 2001; Spence & Robbins, 1992) että työuupumukseen (Zhang, Gan, & Cham, 2007).

Vaikka työholismilla ja työuupumuksella on paljon yhteistä, ne ovat kuitenkin erillisiä käsitteitä ja ilmiöitä. Schaufeli ym. (2008) tutkivat työholismin, työuupumuksen ja työn imun (work engagement) välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä. Tutkimuksen mukaan kaikki kolme käsitettä voidaan nähdä erillisiksi, vaikkakin vahvasti toisiinsa liittyviksi ilmiöiksi. Työn imu ja työuupumus ovat toistensa vastaparit (ks. myös Maslach ym., 2001), kun taas työholismi ja työuupumus korreloivat keskenään positiivisesti, kuten jo aiemmin todettiin. Kaikki kolme käsitettä erosivat kuitenkin toisistaan siinä, miten ne olivat yhteydessä työolotekijöihin ja erilaisiin seurausmuuttujiin. Työuupumusta kokevat johtajat kärsivät terveysongelmista, sosiaalisten suhteiden ongelmista, kokivat paljon työn vaatimuksia ja viihtyivät huonosti työssään. Työholistit kokivat myös työn piirteet kielteisesti mutta lisäksi he raportoivat tekevänsä ylitöitä, toisin kuin työuupumusta kokevat vastaajat. Työn imua kokevat arvioivat työnsä piirteet positiivisiksi työn voimavaroiksi, vaikka tekivät myös ylityötunteja.

Schaufelin ym. (2008) mukaan työuupumusta kokeva on todennäköisesti liian uupunut tekemään ylityötunteja ja liian kynnistynyt ollakseen sitoutunut työhönsä ja kokeakseen työn imua. On myös ehdotettu, että työholisti luo itselleen vaatimuksia enemmän kuin olisi tarve ja uupuu ylikuormittavan tilanteen vuoksi (Porter, 1996, 2001). Työholismin ja työuupumuksen välisistä yhteyksistä on esitetty monenlaisia hypoteeseja, mutta aihetta on tutkittu vasta vähän. Tässä tutkimuksessa työholismin ja työuupumuksen välisten suorien yhteyksien lisäksi työholismin yhteyksiä työn vaatimukseen ja työuupumukseen tutkitaan hyödyntäen alttius-reaktiivisuusmallia (Bolger & Zuckerman, 1995).

1.4.3 Työholismi, työn vaatimukset ja työuupumus alttius-reaktiivisuusmallin valossa

Tässä tutkimuksessa työn vaatimusten, työuupumuksen ja työholismin keskinäisten suhteiden tarkasteluun sovelletaan alttius-reaktiivisuusmallia (differential exposure-reactivity model; Bolger & Zuckerman, 1995). Siinä persoonallisuuden – tässä tutkimuksessa työholismin – oletetaan vaikuttavan sekä alttiuteen (miten vaatimukset koetaan) että reaktiivisuuteen (persoonallisuus voimistaa tai vaimentaa työn vaatimusten yhteyttä hyvinvointiin).

Näistä mallin sisältämistä yhteyksistä on aiemmin tutkittu työn vaatimusten ja työholismin välisiä yhteyksiä. Kuten jo aiemmin todettiin, työholistit kokevat yleensä työnsä piirteet negatiivisiksi (Schaufeli ym., 2008). Tutkimuksissa on esimerkiksi todettu, että runsaat työn vaatimukset, erityisesti ylityöt, ovat yhteydessä työholismiin (Kanai & Wakabayashi, 2001; Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2005). Työholismin ja työn vaatimusten kokemisen välisestä yhteydestä on esitetty useita oletuksia. On mahdollista, että työholistit työskentelevät enemmän kuin työtoverinsa, koska he itse luovat itselleen korkeita työn vaatimuksia (Quick, Henley, & Quick, 2004; Taris ym., 2005), eivätkä siis siksi, että heiltä vaadittaisiin organisaatiossa enemmän. Porter (1996, 2001) esittää, että perfektionistinen työholisti kokee mahdollisesti työn vaatimuksia enemmän, koska hän selittää sillä pakonomaista tarvetta tehdä työtään. Työholisti myös asettaa itselleen ja muille korkeita vaatimuksia eikä pakonomaisen työn tekemisen tarpeen takia etsi mahdollisuuksia vähentää työn kuormitusta. Työholismiin liittyy siis myös delegoimisen vaikeuden piirre, jolloin työn kuormitusta ei edes pyritä jakamaan, mikä puolestaan johtaa työn vaatimusten kokemiseen (Porter, 1996; Spence & Robbins, 1992).

Taris kollegoineen (2005) selvitti, selittyykö työholismin ja uupumuksen välinen yhteys työn vaatimusten kokemisella. Tulokset osoittivat, että työholistit raportoivat sekä runsaita työn vaatimuksia että uupumusta. Työholismilla ja uupumuksella oli suora yhteys sekä työn vaatimusten kautta välittyvä yhteys. Toisin sanoen työholismi kytkeytyi runsaisiin työn vaatimuksiin, jotka puolestaan edistivät työuupumusta. Vaikka työholistit raportoivat ylityötä enemmän kuin ei-työholistit, ei ylityöllä ja uupumisen kokemuksella ollut yhteyttä. Sekä työuupumuksen kokemisessa että työholismissa näyttäisi siis olevan oleellista työn vaatimusten kokeminen. Vaikka yhtenäisiä empiirisiä tutkimustuloksia työholismin ja työn vaatimusten kokemisen yhteydestä ei ole, tutkijoiden hypoteesit viittaavat siihen, että työholisti luo itselleen korkeita työn vaatimuksia. Jos näin on, on ymmärrettävää, että työholismin voi olettaa johtavan pitkällä tähtäimellä myös työuupumuksen kokemiseen.

Reaktiivisuusmallin mukaisesti työholismin oletetaan toimivan muuntavana tekijänä eli moderaattorina työn vaatimusten ja työuupumuksen välillä. Moderaattorilla tarkoitetaan tekijää, joka vaikuttaa heikentävästi, vahvistavasti ja/tai suuntaa muuttavasti riippuvan ja riippumattoman muuttujan väliseen yhteyteen (Baron & Kenny, 1986). Tietääkseni työholismin moderaattoriroolia ei ole aikaisemmin tutkittu soveltaen alttius-reaktiivisuusmallia. Erilaisten persoonallisuuspiirteiden, kuten työholismin lähikäsitteen A-tyyppisyyden, moderaattoriroolia koetun työstressin ja työhyvinvoinnin välisessä yhteydessä on kuitenkin tutkittu jonkin verran. Teoreettisesti A-tyyppisen persoonallisuuden nähdään olevan yhteydessä siihen, miten työn vaatimuksia koetaan ja miten niihin reagoidaan (Smith & Anderson, 1986). A-tyyppinen persoonallisuus luo itselleen vaativan työympäristön ja joutuu näin ollen myös reagoimaan siihen stressiä lisäävällä tavalla (Kirmeyer & Biggers, 1988).

Empiiristen tutkimusten tulokset A-tyyppisyyden moderaattoriroolista ovat kuitenkin ristiriitaisia. Day ja Jreige (2002) tutkivat A-tyyppiseen persoonallisuuteen liittyvien kahden ulottuvuuden, kärsimättömyyden ja suorituskeskeisyyden, moderaattorivaikutuksia työolotekijöiden ja hyvinvoinnin välillä. Moderaattorihypoteesi sai osittaista tukea, sillä tutkimus osoitti, että kärsimättömyys ja suorituskeskeisyys muunsivat työolotekijöiden ja koetun työstressin välistä suhdetta. Suorituskeskeisyys oli stressiltä suojaava ominaisuus, kun taas kärsimättömyys lisäsi stressin kokemista tilanteessa, jossa työn vaatimukset olivat korkeat. Myös Jamalin (1990) tutkimuksessa A-tyyppisyyden todettiin vahvistavan työn kuormitustekijöiden ja negatiivisten hyvinvointiseurausten välistä suhdetta. Kuitenkaan Kivimäen, Kalimon ja Julkusen (1996) tutkimuksessa A-tyyppisyyden moderaattorivaikutusta ei löytynyt. Myös velvollisuudentunnon, joka käyttäytymispiirteiltään on lähellä työholismia, on todettu vaikuttavan työuupumuksen kehittymiseen erityisesti silloin, kun työtilanne on jo valmiiksi kuormittava (Hakanen, 2004, s. 138–168).

Kaikkiaan aikaisemman tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että työholistit tulkitsevat työn vaatimuksia eri tavalla kuin ei-töholistit ja myös reagoivat niihin eri tavoin. Vaikka aikaisempaa empiiristä tutkimusta työholismin mahdollisesta moderaattoriroolista ei ole, on oletettavaa, että työholismi voisi entisestään vahvistaa runsaiden työn vaatimusten yhteyttä työuupumukseen.

1.5 Tutkimusongelmat ja hypoteesit

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Työn vaatimuksista tutkitaan työn aikapaineita, päätöksenteon vaatimuksia, vastuullisuutta ja työn epävarmuutta. Näiden työn vaatimusten ja työuupumuksen välistä yhteyttä tarkastellaan työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R) mallin avulla (Demerouti ym., 2001), joka olettaa työn vaatimusten johtavan energian ehtymisen polun mukaisesti työuupumukseen. Työholismin yhteyksiä vaatimukseen ja työuupumukseen puolestaan tarkastellaan soveltaen ns. alttius-reaktiivisuusmallia (Bolger & Zuckerman, 1995). Mallin mukaisesti työholismin oletetaan vaikuttavan a) alttiuteen eli siihen, miten työn vaatimukset koetaan ja b) reaktiivisuuteen eli työholismin oletetaan muuntavan työn vaatimusten yhteyttä hyvinvointiin.

Tutkimuksen hypoteesit perustuvat edellä mainittuihin malleihin sekä mallien pohjalta tehtyyn johdannossa esittelemääni tutkimukseen. Hypoteesit on koottu kuvioon 1 ja ne tutkimusongelmineen olivat seuraavat:

1. Ovatko koetut työn vaatimukset yhteydessä työuupumuksen kokemiseen?

Hypoteesi 1: Oletuksena on, että työn vaatimukset ovat positiivisesti yhteydessä työuupumukseen; mitä enemmän työn vaatimuksia koetaan, sitä enemmän koetaan työuupumusta.

2. Onko työholismi yhteydessä työn vaatimukseen?

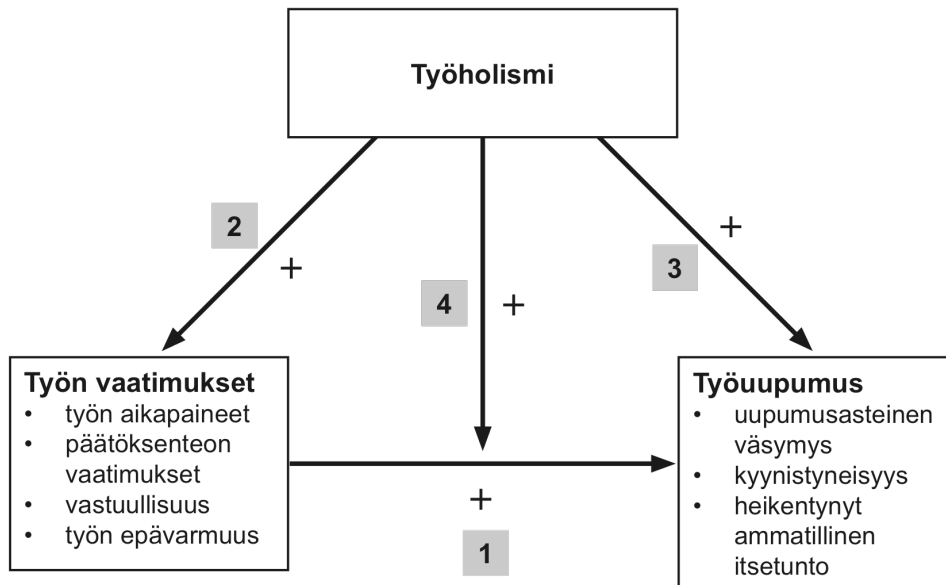
Hypoteesi 2: Oletuksena on, että työholismi on positiivisesti yhteydessä työn vaatimukseen; mitä enemmän työn vaatimuksia koetaan, sitä enemmän koetaan myös työholismia.

3. Ovatko työholismi ja työuupumus yhteydessä toisiinsa?

Hypoteesi 3: Oletuksena on, että työholismi on positiivisesti yhteydessä työuupumukseen; mitä enemmän työholismia koetaan, sitä enemmän koetaan myös työuupumusta.

4. Muuntaako työholismi työn vaatimusten ja työuupumuksen välistä yhteyttä?

Hypoteesi 4: Oletuksena on, että työholismi vahvistaa työn vaatimusten ja työuupumuksen välistä yhteyttä.



KUVIO 1. Tutkitut työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen väliset yhteydet sekä työholismin muuntava rooli työn vaatimusten ja työuupumuksen välillä. Numerot kuvaavat tutkimuksen hypoteeseja.

2 MENETELMÄT

2.1 Tutkittavat

Tutkimukseen osallistujat tulivat viidestä eri organisaatiosta, jotka olivat 1) rautakauppa ($n = 91$), 2) matkapalveluyritys ($n = 95$), 3) langattoman viestinnän ja ohjelmistotuotteiden yritys ($n = 107$), 4) hotelli- ja ravintolapalveluiden konserni ($n = 138$) ja 5) koulutusorganisaatio ($n = 611$). Kaikkiaan tutkimuspyynnöllä lähestyttiin 1042 työntekijää. Työntekijät saivat vastattavakseen 12-sivuisen kyselyn keväällä 2007. Täytetty kysely pyydettiin palauttamaan suljetussa kirjekuoressa postin välityksellä. Tavoitetuista työntekijöistä 527 palautti täytetyn kyselyn yhden muistutuksen jälkeen, joten vastausprosentiksi muodostui 50,6 %.

Kyselyyn vastanneista naisia oli 53 % ja miehiä 47 % ja vastanneiden keski-ikä oli 42,2 vuotta. Suurin osa vastaajista (77 %) eli parisuhteessa ja vähän alle puolella (43 %) oli vähintään yksi

kotona asuva lapsi. Kyselyyn vastanneista suurimmalla osalla (60 %) oli ylempi korkeakoulututkinto, loppuilla oli joko ammattikorkeakoulu- tai opistotutkinto (21 %) tai enintään ammattitutkinto (19 %). Vastanneista 53 % työskenteli julkisella sektorilla opettajina ja tutkijoina ja 47 % työskenteli yksityisellä työnantajalla hotelleissa (17 %), informaatioteknologian yrityksessä (11 %), matkapalveluyrityksessä (9 %) ja rautakaupoissa (10 %). Suurimmalla osalla vastanneista oli pysyvä työsuhde (68 %) ja kokoaikatyö (87 %). Keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 43,3 tuntia.

2.2 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat

Työn vaatimustekijöistä tutkittiin työn aikapaineita, päätöksenteon vaatimuksia, työn vastuullisuutta sekä työn epävarmuutta. Työn aikapaineita, päätöksenteon vaatimuksia sekä työn vastuullisuutta tutkittiin yhdeksällä osiolla, jotka perustuivat QPSNordic -kyselyyn (Elo ym., 2001). Osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Lisäksi työn epävarmuutta mitattiin neljällä osiolla (De Witte, 2000), joihin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä). Vaatimuksista muodostettiin neljä summamuuttujaa: 1) *työn aikapaineet* (4 osiota, esim. ”Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat”, Cronbachin alfa = .77), 2) *päätöksenteon vaatimukset* (3 osiota, esim. ”Joudutko tekemään nopeita ratkaisuja?”, Cronbachin alfa = .63), 3) *vastuullisuus* (2 osiota, esim. ”Voivatko tekemäsi virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja?”, Cronbachin alfa = .66) ja 4) *työn epävarmuus* (4 osiota, esim. ”Pelkään, että menetän työni”; Cronbachin alfa = .90). Lisäksi työn vaatimuksia tutkittiin ilmoitettujen *viikkotyötuntien määrällä* (”Kuinka monta tuntia työskentelet tavallisesti viikossa päätoimessasi?”).

Työuupumusta tutkittiin 16-osioisella MBI-GS-mittarilla (Maslach Burnout Inventory-General Survey; Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Kysely mittaa työuupumuksen kolmea ulottuvuutta seuraavasti: 1) *ekshaustio/uupumusasteinen väsymys* (5 osiota, esim. ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu” ja ”Tunnen olevani aivan lopussa”; Cronbachin alfa = .93), 2) *kyynistyneisyys* (5 osiota, esim. ”Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn” ja ”Olen menettämässä uskonni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä”; Cronbachin alfa = .87) ja 3) *heikentynyt ammatillinen itsetunto* (6 osiota, esim. ”Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen

tulevat ongelmat” ja ” Mielestäni olen hyvä tässä työssä”; Cronbachin alfa = .81). Osioihin vastattiin 7-portaisella asteikolla (0 = en koskaan, 6 = päivittäin).

Työuupumusoireyhtymää kuvastavat korkeat pisteet ekshaustio ja kyynistyneisyys ulottuvuuksilla ja matalat pisteet ammatillista itsetuntoa mittaavalla ulottuvuudella. Tämän vuoksi ammatillisen itsetunnon väittämien pisteet käännettiin päinvastaisiksi, jotta ne olisivat yhteismitalliset väsymys- ja kyynistyneisyys -pistemäärien kanssa (Kalimo ym., 2006). Lisäksi muodostettiin työuupumusoireyhtymää kuvaava painotettu summamuuttuja, joka koostui kaikista 16 osiosta (Cronbachin alfa = .67). Työuupumusoireyhtymää kuvaava summamuuttujan pistemäärä laskettiin seuraavasti: $(0.4 \times \text{ekshaustion keskiarvo}) + (0.3 \times \text{kyynistyneisyyden keskiarvo}) + (0.3 \times \text{heikentyneen ammatillisen itsetunnon keskiarvo})$ (Kalimo ym., 2006). Työuupumus jaettiin kolmeen luokkaan, sen mukaan miten usein oireita ilmenee: 1) *ei työuupumusta* (oireita ei koskaan tai muutaman kerran vuodessa; keskiarvot 0–1,49), 2) *lievä työuupumus* (oireita kerran tai muutaman kerran kuukaudessa; keskiarvot 1,5–3,49) ja 3) *vakava työuupumus* (oireita viikoittain tai päivittäin; keskiarvot 3,5–6) (Ahola ym., 2008; Kalimo ym., 2006).

Työholismia tutkittiin WART-kyselyyn (Work Addiction Risk Test) pohjautuvalla kyselyllä, johon valittiin 12 osiota alkuperäisestä 25 osiota kattavasta kyselystä (Robinson, 1999). Alkuperäisestä viisi ulottuvuutta kattavasta kyselystä valittiin kolme työholismia mittaava ulottuvuutta, joiden on todettu kattavan työholismin ilmiönä 1) *kontrolli* (control), 2) *pakonomainen käyttäytyminen* (compulsive tendencies) sekä 3) *häiriintynyt kommunikaatio* (impaired communication) (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005). Kontrollia mitattiin neljällä osiolla (esim. ”Minusta asiat eivät näytä etenevän tai tulevan valmiiksi tarpeeksi nopeasti” ja ”Joudun pois tolaltani tilanteessa, jota en pysty hallitsemaan”; Cronbachin alfa = .68). Myös pakonomaista käyttäytymistä (esim. ”Lupaan tehdä enemmän kuin mihin pystyn” ja ”Tunnen syyllisyyttä, kun en ole tekemässä mitään”; Cronbachin alfa = .73) ja kommunikoinnin häiriintymistä (esim. ”Esitän huomaamattani saman kysymyksen uudestaan, vaikka siihen on jo kertaalleen vastattu” ja ”Lähden innokkaasti mukaan uusiin hankkeisiin saadakseni ne alkuun, vaikka kaikista vaiheista ei ole lopullista päätöstä”; Cronbachin alfa = .51) mitattiin molempia neljällä osiolla. Osioihin vastattiin 4-portaisella asteikolla (1 = ei koskaan, 4 = erittäin usein tai aina). Koska työholismin eri ulottuvuuksia mittaavien osioiden reliabiliteetit jäivät alhaisiksi ja koska ulottuvuudet korreloivat suhteellisen voimakkaasti keskenään ($r = .40-.53$, $p < .001$), eikä kolmen faktorin ratkaisua kyetty todentamaan eksploratiivisessa faktorianalyyseissä, muodostettiin työholismista yksi summamuuttuja, joka koostui siis kyselyn kaikista 12 osiosta (Cronbachin alfa = .81).

Kontrollimuuttujat. Analyyseissa kontrolloitiin seuraavat muuttujat, koska ne ovat olleet yhteydessä työuupumukseen: sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), ikä (vuosina), koulutus (1 =

enintään ammattitutkinto, 2 = alempi korkeakoulu- tai opistotutkinto 3 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto) ja työnantajasektori (1 = julkinen, 2 = yksityinen).

2.3 Tilastolliset analyysit

Päätutkimusmenetelmänä käytettiin lineaarista hierarkkista regressioanalyysia, jolla tutkittiin työn vaatimusten ja työholismin suoria yhteyksiä työuupumukseen, sekä työholismin muuntavaa roolia työn vaatimusten ja työuupumuksen välillä. Regressioanalyysissä työuupumus ja sen kolme ulottuvuutta (uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys, ammatillisen itsetunnon heikentyminen) olivat selitettäviä muuttujia. Ensimmäisellä askeleella regressiomalliin lisättiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä ja koulutus), joiden vaikutus kontrolloitiin. Toisella askeleella malliin otettiin mukaan koetut työn vaatimukset: työn aikapaineet, päätöksenteon vaatimukset, työn vastuullisuus ja työn epävarmuus. Kolmannella askeleella selittäjäksi lisättiin työholismi, jonka suoria vaikutuksia tutkittiin. Työholismin moderaattorivaikutuksen tutkimiseksi regressioanalyysiin lisättiin neljännellä askeleella ns. interaktio-termit. Interaktio-termin avulla tutkittiin, muuntaako työholismi työn vaatimusten kokemisen ja työuupumuksen välistä yhteyttä (Baron & Kenny, 1986). Interaktio-termit (yhteensä 4) muodostettiin standardoimalla selittäjät (työn vaatimustekijät ja työholismi) ja kertomalla ne keskenään.

Lisäksi työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatiokertoimien avulla. Työuupumuksessa (3 ryhmää) ilmeneviä sukupuolen, iän, koulutustason ja työnantajasektorin mukaisia ryhmäeroja tarkasteltiin ristiintaulukointia ja χ^2 -testausta käyttäen. Työholismissa ilmeneviä sukupuolen ja työnantajasektorin välisiä keskiarvoeroja tarkasteltiin t-testein (2 ryhmää) ja yksisuuntaisin varianssianalyysin (> 2 ryhmää).

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Työuupumus. Taulukossa 1 on esitetty vastaajien jakautuminen kolmeen työuupumusluokkaan eri taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, koulutus ja työnantajasektori) mukaan. Vastaajista 41,7 % ilmoitti kokevansa lievää työuupumusta, kun taas vakavaa työuupumusta koki 5,3 %. Miesten ja naisten välillä ei ollut eroa työuupumuksen kokemisessa eikä työuupumuksen kokeminen eronnut myöskään iän, koulutuksen tai työnantajasektorin mukaan.

TAULUKKO 1. Työuupumuksen kokeminen taustamuuttujittain.

	Ei työuupumusta		Lievä työuupumus		Vakava työuupumus		χ^2	df	p
	n	%	n	%	n	%			
Sukupuoli									
Naiset	133	26	125	24	17	3	4.15	2	.125
Miehet	139	27	93	18	11	2			
Ikä (vuosina)									
< 30	59	12	27	5	6	1	10.56	6	.103
30–39	58	11	64	13	7	1			
40–49	73	14	57	11	5	1			
≥50	79	15	69	14	10	2			
Ammatillinen koulutus									
Enintään ammattitutkinto	51	10	39	8	8	2	2.44	4	.655
Alempi korkeakoulu- tai opistotutkinto	60	12	43	8	5	1			
Vähintään ylempi korkeakoulututkinto	155	30	134	26	15	3			
Työnantajasektori									
Yksityinen	138	27	96	19	14	3	2.52	2	.284
Julkinen	134	26	124	24	14	3			

Työholismi. Taulukossa 2 on esitetty työholismin kokeminen taustamuuttujittain. Siitä nähdään, että naiset kokivat miehiä enemmän työholismia. Työholismia raportoitiin myös enemmän vanhimmassa ikäryhmässä (≥ 50 -vuotiaat) kuin nuorimpien vastaajien ryhmässä (< 30 -vuotiaat). Lisäksi työholismia esiintyi eniten korkeimmin koulutettujen ryhmässä (vähintään ylempi korkeakoulututkinto). Myös julkisella sektorilla koettiin työholismia enemmän kuin yksityisellä sektorilla.

TAULUKKO 2. Taustamuuttujien yhteydet koettuun työholismiin.

Taustamuuttujat	Työholismi ($n = 523$)		<i>F/t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Ryhmävertailut ¹
	ka	kh				
Sukupuoli			3.359	520	.001	
Naiset	2.14	0.45				
Miehet	2.01	0.40				
Ikä			5.167	3	.002	1 < 4
< 30	1.95	0.47				
30–39	2.06	0.42				
40–49	2.08	0.42				
≥ 50	2.17	0.41				
Ammatillinen koulutus			11.140	2	< .001	2 < 3
Enintään ammattitutkinto	2.04	0.43				
Alempi korkeakoulu- tai opistotutkinto	1.93	0.38				
Vähintään ylempi korkeakoulututkinto	2.15	0.43				
Työnantajasektori			-5.467	521	< .001	
Yksityinen	1.97	0.41				
Julkinen	2.17	0.42				

¹) Bonferronin testi

3.2 Työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen väliset yhteydet

Korrelaatiot. Työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatiokertoimien avulla, jotka on esitetty taulukossa 3.

Työn vaatimukset. Kuten taulukosta 3 voidaan havaita, työn aikapaineet ja työn epävarmuus olivat vahvimmin yhteydessä työuupumusoireyhtymän kokemiseen: mitä enemmän koettiin työn aikapaineita ja epävarmuutta työssä, sitä enemmän koettiin työuupumusta. Työn epävarmuus oli positiivisessa yhteydessä kaikkiin työuupumuksen ulottuvuuksiin, kun taas aikapaineet ainoastaan uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen. Lisäksi taulukosta havaitaan, että kaikki työn vaatimukset olivat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Työn vaatimustekijöistä vahvimmin yhteydessä toisiinsa olivat työn aikapaineet ja viikkotyötuntimäärä ($r = .51, p < .001$) sekä päätöksenteon vaatimukset ja työn aikapaineet ($r = .49, p < .001$). Myös päätöksenteon vaatimukset ja työtunnit sekä päätöksenteon vaatimukset ja vastuullisuus olivat yhteydessä toisiinsa, vaikka yhteydet olivatkin heikompia.

Työholismi. Työholismi oli positiivisesti yhteydessä kaikkiin työn vaatimuksiin (taulukko 3): mitä enemmän vastaaja oli raportoinut työholismia, sitä enemmän hän koki kaikkia tutkittuja työn vaatimuksia. Vahvin yhteys löytyi työholismin ja työn aikapaineiden väliltä ($r = .47, p < .001$). Myös viikkotyötuntimäärä oli positiivisesti yhteydessä työholismiin ($r = .28, p < .001$), vaikka työtuntien ja työuupumuksen väliltä tätä yhteyttä ei löytynyt.

Työuupumus. Taulukosta 3 nähdään myös, että työholismi oli positiivisesti yhteydessä työuupumusoireyhtymään sekä kaikkiin sen ulottuvuuksiin ($p < .001$), eli mitä enemmän vastaaja raportoi työholismiin liittyviä piirteitä, sitä enemmän hän koki työuupumusta. Vahvimmin työholismi oli yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen kokemiseen ($r = .54, p < .001$). Työuupumusoireyhtymän eri ulottuvuudet (etenkin uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys) korreloivat myös vahvasti keskenään.

Taustamuuttajat. Naiset kokivat miehiä enemmän työn aikapaineita, työholismia ja uupumusasteista väsymystä. Miehet kokivat naisia enemmän vain työn vastuullisuutta. Ikä, koulutus ja työnantajasektori olivat positiivisesti yhteydessä koettuihin työn aikapaineisiin, päätöksenteon vaatimuksiin sekä viikkotyötuntien määrään: vanhemmat, korkeammin koulutetut ja julkisella sektorilla työskentelevät kokivat enemmän työn vaatimuksia. Nuoremmat, vähemmän koulutetut ja yksityisen sektorin työntekijät kokivat enemmän vain työn vastuullisuutta ja nuoremmat vastaajat lisäksi työn epävarmuutta.

TAULUKKO 3. Tutkimuksen muuttujien keskiarvot ja -hajonnat sekä korrelaatiot.

Muuttujat	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
Taustamuuttujat															
1. Sukupuoli ¹	-	-													
2. Ikä	42,35	11,66	.02												
3. Koulutus ²	2,41	0,79	.05	.31***											
4. Työnantajasektori ³	1,53	0,50	-.04	.54***	.77***										
Työn vaatimukset															
5. Työn aikapaineet	3,48	0,79	-.15***	.28***	.20***	.35***									
6. Päätöksenteon vaatimukset	3,73	0,67	-.06	.21***	.15***	.19***	.49***								
7. Vastuullisuus	2,16	1,02	.13**	-.21***	-.31***	-.32***	.11	.23***							
8. Työn epävarmuus	2,27	1,11	-.06	-.16***	.10	.04	.02	-.08	-.09*						
9. Työtunnit	43,26	9,93	.01	.38***	.35***	.45***	.51***	.30***	-.01	-.05					
Persoonallisuus															
10. Työholismi	2,08	0,43	-.15***	.15*	.14***	.23***	.47***	.31***	.15***	.14**	.28***				
Työuupumus															
11. Työuupumus	1,62	1,02	-.07	.02	.02	.05	.27***	.09*	.07	.21***	.04	.47***			
12. Uupumusasteinen väsymys	1,73	1,40	-.14***	.06	-.01	.06	.43***	.24***	.12**	.15***	.16***	.54***	.87***		
13. Kynnistyneisyys	1,52	1,38	-.01	-.04	-.07	-.07	.10*	.04	.10*	.19***	-.09*	.33***	.86***	.65***	
14. Heikentynyt ammatillinen itsetunto	1,58	1,08	.04	.02	.18***	.16***	-.03	-.18***	-.11*	.17***	-.02	.12***	.55***	.18***	.32***

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

¹) 1 = nainen, 2 = mies

²) 1 = enintään ammattitutkinto, 2 = alempi korkeakoulu- tai opistotutkinto, 3 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

³) 1 = yksityinen, 2 = julkinen

Kaikki taustamuuttajat olivat yhteydessä työholismiin: naiset, vanhemmat vastaajat, korkeammin koulutetut ja julkisen sektorin työntekijät kokivat enemmän työholismia. Työuupumukseen ja sen ulottuvuuksiin taustamuuttajien yhteydet olivat vähäisemmät. Naiset kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä ja korkeimmin koulutetut sekä julkisen sektorin työntekijät enemmän ammatillisen itsetunnon heikentymistä. Taustamuuttajista korreloivat vahvasti ($p < .001$) keskenään koulutus ja työnantajasektori ($r = .77$), ikä ja työnantajasektori ($r = .54$) sekä ikä ja koulutus ($r = .31$).

Regressioanalyysit. Työn vaatimusten ja työholismin suoria yhteyksiä työuupumukseen sekä työholismin muuntavaa roolia työn vaatimusten kokemisen ja työuupumuksen välillä tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Multikolinearisuuden välttämiseksi (Nummenmaa, 2006, s. 311) analyysistä jätettiin pois taustamuuttajista työnantajasektori, koska se korreloi voimakkaasti ikä- ja koulutusmuuttajien kanssa (ks. taulukko 3). Myös työtunnit jätettiin pois tarkastelusta, koska se korreloi voimakkaasti ($r = .51$, $p < .001$) työn aikapaineiden kanssa. Muuttajat työn vastuullisuus ja työn epävarmuus muutettiin kaksiluokkaisiksi niiden vinojen jakaumien korjaamiseksi. Raja-arvona käytettiin summamuuttujan keskiarvoa, jolloin arvon 1 saivat ne, jotka eivät koe vastuullisuutta työssä tai työn epävarmuutta (keskiarvo ≤ 2) ja arvon 2 saivat ne, jotka kokevat vastuullisuutta työssä tai työn epävarmuutta (keskiarvo > 2). Regressioanalyysissä ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustatekijät. Toisella askeleella malliin lisättiin työn vaatimustekijät ja kolmannella askeleella työholismi suorien yhteyksien tutkimiseksi. Neljännellä askeleella malliin lisättiin ns. interaktiotermi (kukin työn vaatimustekijä \times työholismi) työholismin muuntavan roolin tutkimiseksi. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset, jossa selitettävänä muuttujina olivat työuupumusoireyhtymä sekä sen kolme ulottuvuutta, uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto, on esitetty taulukossa 4.

Uupumusasteinen väsymys. Kaikki muuttajat yhdessä selittävät 36 % uupumusasteisen väsymyksen kokemisen vaihtelusta. Suurin selitysosuus (18 %) oli työn vaatimustekijöillä. Työn vaatimuksista aikapaineet oli ainoa merkitsevä uupumusasteisen väsymyksen selittäjä ($\beta = .26$, $p < .001$). Myös työholismi osoittautui merkitseväksi uupumusasteista väsymystä selittäväksi tekijäksi; se selitti 15 % uupumusasteisen väsymyksen kokemisen vaihtelusta. Taustatekijöistä koulutus näytti selittävän uupumusasteista väsymystä, mutta yhteys on keinotekoinen; se syntyy koulutuksen yhteydestä työn vaatimukseen. Interaktiotermien selitysosuus oli vain 1 % uupumusasteisen väsymyksen kokemisen vaihtelusta, mutta se oli tilastollisesti merkitsevä: työholismi muunsi työn aikapaineiden ja työuupumuksen välistä yhteyttä ($\beta = .10$, $p < .05$).

TAULUKKO 4. Työuupumuksen (MBI) ja sen eri ulottuvuuksien selittyminen työn vaatimuksilla ja työholismilla: lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi.

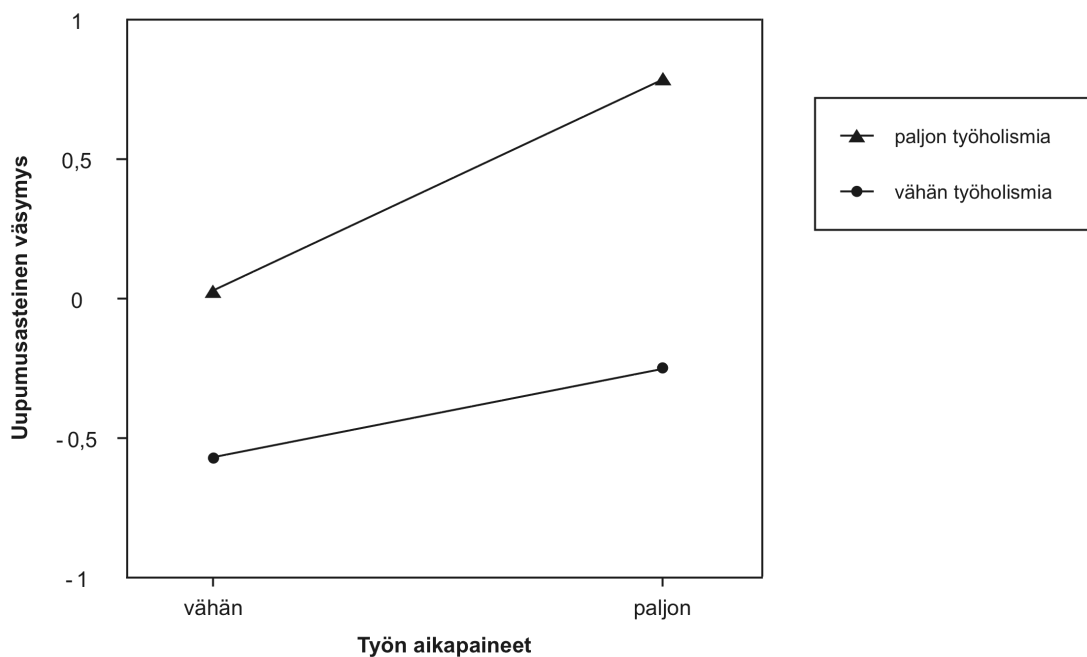
Selittäjät	Uupumusasteinen väsymys				Kynnistyneisyys				Heikentynyt ammatillinen itsetunto				Työuupumusoireyhtymä (MBI)			
	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustatekijät			.03**	.03**			.01	.01			.03**	.03**			.01	.01
1. Sukupuoli (1= nainen, 2 = mies)	-.14***	-.03			-.01	.04			.04	.04			-.07	.01		
2. Ikä (vuosina)	.06	-.03			-.04	-.03			.02	-.01			.02	-.03		
3. Koulutus ¹	-.01	-.13**			-.07	-.09			.18***	.19***			.02	-.05		
Askel 2: Työn vaatimukset			.18***	.20***			.04***	.04***			.06***	.09***			.09***	.10***
4. Aikapaineet	.43***	.26***			.10*	-.01			-.03	-.04			.27***	.12*		
5. Päätöksenteon vaatimukset	.24***	.01			.04	-.04			-.18***	-.24***			.09*	-.08		
6. Työn vastuullisuus (ei/kyllä)	.12*	-.01			.10*	.05			-.11	.00			.07	.02		
7. Työn epävarmuus (ei/kyllä)	.15**	.06			.19***	.13**			.17**	.11*			.21***	.12**		
Askel 3: Moderaattori			.15***	.35***			.11***	.15***			.03***	.12***			.16***	.25***
8. Työholismi	.54***	.41***			.33***	.36***			.12***	.21***			.47***	.44***		
Askel 4: Interaktiotermit			.01*	.36***			.01	.15***			.01	.12***			.01	.26***
9. Työn määrälliset vaatimukset × työholismi		.10*				.05				-.06				.06		
10. Päätöksenteon vaatimukset × työholismi		.01				.02				.00				.01		
11. Työn vastuullisuus × työholismi		-.05				-.02				-.04				-.05		
12. Työn epävarmuus × työholismi		-.04				.04				.01				-.00		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

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

¹) 1 = enintään ammattitutkinto, 2 = alempi korkeakoulututkinto- tai opistotutkinto, 3 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Muuntavan vaikutuksen tulkinta on esitetty kuviossa 2, jossa esitetään regressiosuorat korkealle työholismien kokemiselle (luokittelun perustana yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) ja vähäiselle työholismien kokemiselle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella), kun aikapaineita on joko vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) tai paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella). Kuvioista nähdään ensinnäkin, että ne, jotka kokivat paljon työholismia, kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä, kuin ne, jotka kokivat vähemmän työholismia. Toiseksi nähdään, että tilanteessa, jossa työn aikapaineita koettiin paljon, työholismia kokevilla uupumusasteisen väsymyksen kokeminen lisääntyi enemmän kuin vähäistä työholismia kokevilla vastaajilla. Tämä kertoo siitä, että työholismi lisää uupumusasteisen väsymyksen kokemista työn aikapaineiden ollessa korkeat.



KUVIO 2. Työholismi työn aikapaineiden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemisen välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.

Kyynistyneisyys. Ainoastaan työholismi ja työn vaatimukset osoittautuivat kyynistyneisyyttä selittäviksi tekijöiksi. Työholismin selitysosuus oli 11 % ja työn vaatimusten selitysosuus 4 %. Työn vaatimuksista merkitseväksi kyynistyneisyyttä selittäväksi tekijäksi osoittautui työn epävarmuus ($\beta = .13, p < .01$). Mitä enemmän koettiin työn epävarmuutta, sitä enemmän koettiin kyynistyneisyyttä.

Heikentyneet ammatillinen itsetunto. Työn vaatimukset selittivät heikentyneen ammatillisen itsetunnon vaihtelusta 6 %, kun kaikkien selittävien muuttujien yhteisselitysosuus oli 12 %. Työn vaatimuksista erityisesti päätöksenteon vaatimukset osoittautuvat merkitseviksi heikentyneen ammatillisen itsetunnon selittäjiksi ($\beta = -.24, p < .001$). Mitä enemmän koettiin päätöksenteon vaatimuksia, sitä vähemmän koettiin ammatillisen itsetunnon heikentymistä. Taustatekijöiden ja työholismin selitysosuudet olivat yhtä suuret (3 %). Korkeimman koulutuksen saaneet kokivat eniten ammatillisen itsetunnon heikentymistä ($p < .001$).

Työuupumusoireyhtymä (MBI). Työuupumusoireyhtymän vaihtelusta selittyi 26 %, josta työn vaatimusten selitysosuus oli 9 % ja työholismin 16 %. Työholismin lisäksi työn vaatimuksista työn epävarmuus ($p < .01$) ja työn aikapaineet ($p < .05$) olivat yhteydessä työuupumuksen kokemiseen. Taustatekijät ja interaktiotermit eivät osoittautuneet merkitseviksi työuupumusoireyhtymän selittäjiksi.

4 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Työn vaatimusten ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä tutkittiin työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R) mallin mukaisesti (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), jolloin työn vaatimusten oletettiin johtavan työuupumukseen. Lisäksi ns. alttius-reaktiivisuusmallia hyödyntäen (Bolger & Zuckerman, 1995) tutkittiin työholismin yhteyttä työn vaatimukseen ja työuupumukseen sekä työholismin muuntavaa roolia työn vaatimusten ja työuupumuksen välisissä yhteyksissä. Oletuksena oli, että työholismi on positiivisesti yhteydessä työn vaatimusten ja työuupumuksen kokemiseen ja että työholismi vahvistaa työn vaatimusten ja työuupumuksen välistä yhteyttä.

4.1 Työn vaatimusten yhteys työuupumuksen kokemiseen

Oletuksen (hypoteesi 1) ja JD-R -mallin (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) mukaisesti työn vaatimukset osoittautuivat merkitseviksi työuupumuksen kokemisen selittäjiksi. Työn vaatimukset selittivät työuupumusoireyhtymän vaihtelusta 9 %. Työuupumuksen ulottuvuuksista työn vaatimukset selittivät eniten uupumusasteisen väsymyksen kokemista (18 %). Tutkimuksissa on myös aikaisemmin todettu, että työn vaatimustekijät ovat työuupumuksen ja nimenomaan uupumusasteisen väsymyksen ensisijainen lähde (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 83; Schaufeli ym., 2008).

Kaikki tutkitut työn vaatimukset olivat korrelaatiotasolla yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, vaikka regressioanalyyseissa olennaisimmaksi vaatimukseksi osoittautui työn aikapaineet. Työn epävarmuus puolestaan oli merkitsevästi yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneisyyteen, ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen ja koko työuupumusoireyhtymään. Näiden lisäksi vähäinen päätöksenteon vaativuus liittyi heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Sen sijaan vastuullisuus ei selittänyt työuupumuksen kokemista. Havaitut yhteydet ovat pitkälti aikaisempien tutkimustulosten mukaisia (mm. Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003; Demerouti ym., 2001; Maslach ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 82–84).

Tämän tutkimuksen tulokset korostavat työn aikapaineiden lisäksi työn epävarmuuden kokemisen merkitystä työuupumukselle altistavana kuormitustekijänä, koska työn epävarmuus oli vahvasti yhteydessä työuupumukseen ja kaikkiin sen ulottuvuuksiin. Työn epävarmuus on aikaisemman tutkimuksen mukaan yhteydessä mm. tyytymättömyyteen työtä kohtaan, työpaikan vaihtoihkeisiin, terveysongelmiin ja huonontuneeseen psyykkiseen hyvinvointiin (Cheng & Chang, 2008). Työn epävarmuuden yhteyksiä työuupumukseen on aikaisemmin tutkittu erityisesti uupumusasteisen väsymyksen osalta (Kinnunen ym., 1999; Mauno & Kinnunen, 1999; Mauno ym., 2005; Mäkikangas & Kinnunen, 2003), mutta työn epävarmuuden kokemisen on todettu olevan yhteydessä myös ammatillisen itsetunnon heikentymiseen ja kyynistyneisyyteen (Hakanen, 2004, s. 77–104). Myös tässä tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella työn epävarmuus näyttää siis lisäävän uupumusasteisen väsymyksen lisäksi myös kyynistyneisyyttä ja heikentävän ammatillista itsetuntoa. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä työn epävarmuus – työttömyyden pelko – kohdistuu kokonaisvaltaisesti työntekijään. Pelko työpaikan menettämisestä voi olla jopa työn menettämistäkin ahdistavampi kokemus (Dekker & Schaufeli, 1995). Lisäksi työn epävarmuus on aikaisemmissakin tutkimuksissa todettu yhtä stressaavaksi kuin lyhytkestoinen työttömyys (de

Witte, 1999). Myös Hakasen (2004, s. 77–104) tutkimuksessa subjektiiviset kokemukset työn epävarmuudesta olivat hyvinvoinnille haitallisempia kuin mitä objektiivisesti mitatut työn epävarmuustekijät olisivat antaneet olettaa.

Työn vastuullisuuden olematon rooli voi selittyä osaksi vastuullisuutta mittaavilla kysymyksillä ja tutkimusaineistolla. Vastuullisuutta mitattiin kysymyksillä, jotka kohdistuivat tehtyjen virheiden aiheuttamiin henkilövahinkoihin tai taloudellisiin vahinkoihin. Yli puolet vastaajista työskenteli korkeakouluympäristössä, mihin edellä mainitut kysymykset eivät välttämättä sovi. Ylipäätään tutkimukseen osallistuneet eivät kokeneet vastuullisuutta kysytyistä asioista kovin runsaasti.

Päätöksenteon vaatimukset olivat yhteydessä ammatillisen itsetunnon alenemiseen, mutta yhteys oli negatiivinen, eli mitä enemmän koettiin päätöksenteon vaatimuksia, sitä vähemmän raportoitiin ammatillisen itsetunnon alenemista. Myös tähän tulokseen voi vaikuttaa korkeasti koulutettujen suuri osuus aineistossa. Ehkä päätöksenteon vaatimuksia ei koeta negatiiviseksi asiaksi vaan oleellisesti työhön kuuluvaksi osaksi. Päätöksenteon vaatimukset voivat lisätä myös positiivisessa mielessä työn haasteellisuutta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että esimerkiksi autonomia työssä on voimavara ja siten työuupumukselta suojaava tekijä (Bakker & Demerouti, 2007). Kyse voi olla myös siitä, että heikentynyt ammatillinen itsetunto muuttaa työntekijän havaintoja työstään. Se voi esimerkiksi saada työntekijän pitämään työtään vähemmän vaativana päätöksenteon näkökulmasta. Tämän kysymyksen selvittämiseksi tarvittaisiin pitkittäistutkimuksia.

Vaikka työn vaatimustekijät selittivät kaikkia työuupumuksen ulottuvuuksia, kynnistyneisyyden ja ammatillisen itsetunnon heikentymisen kohdalla yhteydet olivat heikompia. Tässä tutkimuksessa keskityttiin JD-R-mallin mukaiseen energiapolkuun, joka saa alkunsa runsaista työn vaatimuksista. Nämä työn vaatimukset kuluttavat energiaa ja johtavat lopulta työuupumukseen. Tutkimuksessa ei siis perehdytty työn voimavaroihin, joiden puute olisi voinut selittää erityisesti ammatillisen itsetunnon heikentymistä (Maslach ym., 2001).

4.2 Työholismin rooli työn vaatimusten ja työuupumuksen kokemisessa

Tutkimuksen hypoteesin 2 mukaisesti kaikki työn vaatimustekijät, vahvimmin aikapaineet, olivat yhteydessä työholismin kokemiseen. Saadut tulokset työn vaatimusten ja työholismin välisestä vahvasta yhteydestä ovat aikaisemman tutkimuksen mukaisia (Kanai & Wakabayashi, 2001;

Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2005). Työholistit kokevat siis paljon työn vaatimuksia ja työnsä kuormittavaksi. Näin ollen ei ole yllättävää, että myös kolmas hypoteesi työholismin ja työuupumuksen välisestä positiivisesta yhteydestä sai tukea. Työholismi oli vahvasti yhteydessä työuupumukseen ja sen eri ulottuvuuksiin, joista vahvin yhteys löytyi aikaisemman tutkimuksen mukaisesti (Hakanen, 2005; Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2005) työholismin ja uupumusasteisen väsymyksen väliltä.

Työuupumus on työperäinen ongelma, ja sen nähdään olevan seurausta ensisijaisesti kuormittavista työoloista (Maslach ym., 2001). Tämä päti tässäkin tutkimuksessa, kun tarkastelun kohteena oli uupumusasteinen väsymys. Työn vaatimukset selittivät uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta 18 % ja työholismi 15 %. Sen sijaan työholismi oli koko työuupumusoireyhtymän merkittävin selittäjä. Työholismi selitti 16 % työuupumuksen vaihtelusta, kun työn vaatimusten selitysosuus oli vain 9 %. Tämä havainto kytkeytyy siihen, että työholismi selitti erityisesti kynnistyneisyyttä työn vaatimuksia paremmin. Tulos on sikäli yllättävä, koska persoonallisuustekijät nähdään yleensä työuupumuksen toissijaisina selittäjinä. Työholismin suuri rooli selittyy mahdollisesti sillä, että myös se on työperäinen ominaisuus. Työholismin negatiiviset seuraukset tulevat esiin erityisesti työympäristössä, vaikkakin työholismin on todettu olevan yhteydessä huonoon elämänlaatuun kaikilla elämän osa-alueilla (Hakanen, 2005).

Työholismiin liittyy työn keskeinen asema yksilön elämässä. Tässä tutkimuksessa vastaajista yli puolet työskenteli korkeakoulussa, mikä voi olla yhteydessä työholismin yleisyyteen tuloksissa. Työholismi näytti olevan yleisempää naisilla, yli 50-vuotiailla, korkeasti koulutetuilla sekä julkisella työnantajasektorilla työskentelevillä. Aikaisempi tutkimus työholismin ja taustatekijöiden yhteyksistä on ristiriitaista, eikä yhteistä näkemystä yksilöllisten tekijöiden merkityksestä työholismin kokemisessa ole tutkimuksen perusteella vielä syntynyt. Jotain viitteitä on siitä, että työholismi olisi yleisempää työskenneltäessä esimiesasemassa ja ylemmän toimihenkilön asemassa (Harpaz & Snir, 2003; Kanai & Wakabayashi, 2001). Ehkä korkeakoulu on työpaikkana työholismiin kannustava työympäristö; työ on itsenäistä, se tulee lähelle persoonaa ja muodostuu usein elämäntavaksi.

Hypoteesi 4 eli ns. moderaattorihypoteesi sai vain osittaista tukea. Työholismi vahvisti ainoastaan työn aikapaineiden ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä. Tilanteessa, jossa työn aikapaineita koettiin paljon, työholistit kokivat myös enemmän uupumusasteista väsymystä kuin ei-työholistit. Tämä kertoo siitä, että työholismi lisää uupumusasteisen väsymyksen kokemista työn aikapaineiden ollessa runsaat. Vaikka interaktio selitti vain prosentin uupumusasteisen väsymyksen kokemisen vaihtelusta, sitä voidaan pitää merkittävänä tuloksena, koska muuntavia yhteyksiä on erittäin vaikea löytää tilastollisesti (Howell, 2002, s. 577–582; McClelland & Judd,

1993). Työholismin moderaattorivaikutuksia ei ole aikaisemmin tutkittu, mutta lähikäsitteiden, kuten A-tyyppisen persoonallisuuden, moderaattorivaikutukset ovat olleet aikaisemmissa tutkimuksissa samansuuntaisia (Day & Jreige, 2002; Jamal, 1990).

Persoonallisuus voi olla sekä voimavara että voimia kuluttava tekijä alttius-reaktiivisuusmallin mukaan (Bolger & Zuckerman, 1995). Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan työholismi on voimia kuluttava ja uupumusta lisäävä ominaisuus. Aikaisemmissa persoonallisuuden ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä selvittävässä tutkimuksessa on painottunut työn vaatimusten merkitys. Esimerkiksi velvollisuudentunnon on todettu lisäävän työpaineita tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat korkeat (Hakanen, 2004, s. 138–168). Tässä tutkimuksessa korostuu kuitenkin työholismin rooli työuupumukselle altistavana ominaisuutena, joka voi jossain määrin voimistaa entisestään uupumuksen kokemista kuormittavassa työtilanteessa. Saatujen tulosten mukaan työholistisiin työskentely- ja toimintatapoihin tulisikin kiinnittää työpaikoilla huomiota, kuten myös kuormittavien työn vaatimusten vähentämiseen.

4.3 Tutkimuksen rajoitteet ja vahvuudet

Tulosten tulkinnassa on hyvä huomioida myös joitakin tutkimukseen liittyviä rajoitteita. Kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, mikä voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Joskaan vastausprosentti ei ole erityisen alhainen ottaen huomioon kyselytutkimuksen luonteen. Työuupumusta kyselyillä tutkittaessa on kuitenkin aina olemassa mahdollisuus, että vain ne, jotka eivät koe työuupumusta vastaavat kyselyyn. Tässä tutkimuksessa tutkittavien henkilöiden otos oli kuitenkin varsin suuri, ja kyselyyn vastanneet edustivat alkuperäistä otosta sukupuolen mukaan, mikä lisää tulosten luotettavuutta. Lisäksi mukaan saatiin vastaajia eri aloilta, niin julkiselta kuin yksityiseltäkin sektorilta, mikä lisää tulosten yleistettävyyttä.

Tutkimuksen poikkileikkausasetelma asettaa rajoituksia tutkimuksessa esiin nousseiden yhteyksien tulkintaan. Jotta voitaisiin varmuudella esittää, että esimerkiksi koetut työn vaatimukset johtavat työuupumuksen kokemiseen, eikä toisinpäin, pitäisi asetelmana olla pitkittäistutkimus. Sama havainto pätee arvioitaessa työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Lisäksi on hyvä huomioida, että tulokset perustuvat itsearviointeihin, joihin voivat vaikuttaa mm. erilaiset vastaamistapaukset, vastaajan mieliala ja työn ulkopuoliset asiat. Tällöin havaitut yhteydet voivat vahvistua erilaisten vastaamistapauksien vuoksi.

Tutkimuksen rajoitteista huolimatta tulosten yleistettävyyden voisi kuitenkin arvioida kohtuullisen hyväksi, sillä tutkittu joukko oli melko suuri ja useaa alaa edustava. Tulokset olivat myös hyvin samansuuntaisia johdannossa esiteltyjen aikaisempien työn vaatimusten, persoonallisuuspiirteiden ja työuupumuksen välisiä suhteita tarkastelleiden tutkimusten kanssa sekä niiden pohjalta muotoiltujen hypoteesien mukaisia. Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon niin ulkoiset työolotekijät kuin yksilöllisetkin persoonallisuustekijät työuupumuksen arvioinnissa. Tutkimus tuo uutta tietoa työholismin ja työuupumuksen välisistä yhteyksistä; ennen kaikkea se tarjoaa uutta tietoa työholismin moderaattorivaikutuksista, joita ei tietääkseni ole aikaisemmin tutkittu.

4.4 Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus painottaa työn vaatimusten ja yksilöllisten persoonallisuuspiirteiden merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Tulokset osoittavat, että työn vaatimuksilla, erityisesti aikapaineilla ja työn epävarmuudella, on merkittävä rooli työuupumuksen kokemisessa. Yksilöt reagoivat kuormittaviin tilanteisiin kuitenkin eri tavoin. Tutkimus osoittaa, että työholismi on vahvasti yhteydessä suoraan työssä uupumiseen sekä lisää uupumista erityisesti aikapaineiden ollessa kovia. Yksi huomionarvoisista tuloksista tässä tutkimuksessa onkin työholismin merkittävä asema työhyvinvoinnissa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on painotettu työn vaatimustekijöiden ensisijaisuutta, mutta tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan myös työholismilla näyttää olevan suuri rooli työuupumuksen kokemisessa.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työpaikoilla tulisi huomioida työntekijöiden mahdolliset työholistiset työskentely- ja toimintatavat. Samalla kun pyritään pitämään työn vaatimukset ”kurissa” työuupumuksen ehkäisemiseksi, tulisi työpaikoilla huomioida myös työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja tavat reagoida työn vaatimuksiin. Lisäksi, kun on tutkittu työholismin ja työn voimavarojen suhdetta JD-R -mallin mukaisesti, työholismi ei ole ollut yhteydessä koettuihin työn voimavaroihin (Hakanen, 2005). Eli vaikka työn voimavaroilla on todettu olevan yleisesti työuupumukselta suojaava rooli (Bakker & Demerouti, 2007), ne eivät nähtävästi kuitenkaan suojaa työholismin kokemiselta. On kuitenkin huomioitava, että tämän tutkimuksen tulokset eivät vahvista edellä sanottua, sillä tässä tutkimuksessa ei tutkittu työn voimavaroja. Todennäköisesti kuitenkin keskeisempi rooli työholismin ehkäisyssä on organisaatiokulttuurilla. Työholismia tukevaa ja

palkitsevaa organisaatiokulttuuria tulisi välttää. Työholismia voidaan vähentää organisaation johdon puolesta mm. priorisoimalla työtehtäviä, huolehtimalla, että työaikoja noudatetaan, ja korostamalla työ- ja perhe-elämän välisen tasapainon tärkeyttä (Piotrowski & Vodanovich, 2008).

Koska työholismin moderaattorivaikutuksia ei ole aikaisemmin tutkittu, tutkimusta tarvittaisiin jatkossa lisää nyt saatujen tulosten vahvistamiseksi. Jatkossa olisi myös syytä hyödyntää pitkittäistutkimusasetelmaa selvitettäessä työolojen, työholismin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Pitkittäistutkimusasetelmaa olisi hyvä hyödyntää myös selvitettäessä työholismin kehittymistä ja sitä, mitkä persoonallisuuteen ja työympäristöön liittyvät tekijät siihen mahdollisesti johtavat. Lisää tutkimusta tarvitaan myös työholismin vaikutuksista työn ulkopuoliseen elämään, mm. perheeseen ja yleiseen elämäntyytyväisyyteen. Työholismia tutkittaessa olisi hyödyllistä kerätä tietoa itsearviointien lisäksi myös mm. työtovereilta ja läheisiltä. Työholismia olisi tärkeä tutkia myös erilaisilla aloilla, jotta työholismin ja taustatekijöiden väliset yhteydet selkenisivät. Koska tällä hetkellä tutkimustulokset työholismiin liittyvistä sosiodemograafisista tekijöistä ovat varsin hajanaisia ja ristiriitaisia, tarvittaisiin taustatekijöiltään edustavia aineistoja, joiden avulla asiaa voitaisiin edelleen selvittää.

Aivan uusimmissa työholismia ja työuupumusta käsittelevissä tutkimuksissa työholismi on käsitelty hyvinvointia kuvaavana ilmiönä (mm. Hakanen, 2005; Schaufeli ym., 2008) eikä perinteisen määritelmän mukaisena persoonallisuuteen liittyvänä ominaisuutena (mm. Scott ym., 1998; Spence & Robbins, 1992). Jatkotutkimusta tulisikin kohdentaa myös työholismiin käsitteenä; onko työholismi pysyvä persoonallisuudenpiirre tai käyttäytymistäipumus vai todellakin uupumukseen johtava hyvinvointiseuraus?

LÄHTEET

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*, 11–17.
- Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J., & Lönnqvist, J. (2008). Occupational burnout and medically certified sickness absence: A population-based study of Finnish employees. *Journal of Psychosomatic Research*, *64*, 185–193.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *12*, 393–417.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191–215.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173–1182.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 890–902.
- Burke, R. J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, *6*, 225–239.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism and extra-work satisfaction. *The International Journal of Organizational Analysis*, *7*, 352–364.
- Burke, R. J. (2001). Predictors of Workaholism Components and behaviours. *International Journal of Stress Management*, *8*, 113–127.
- Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports*, *94*, 457–463.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health*, *16*, 583–594.
- Burke, R. J., & Matthiesen, S. B. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and consequences. *Stress and Health*, *20*, 301–308.

- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006a). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences, 40*, 1223–1233.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006b). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International, 11*, 463–477.
- Burke, R. J., & Ng, E. S. W. (2007). Workaholic Behaviors: Do Colleagues Agree? *International Journal of Stress Management, 14*, 312–320.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences, 38*, 929–940.
- Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale structures, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports, 80*, 591–602.
- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 272–303.
- Day, A. L., & Jreige, S. (2002). Examining Type A behavior pattern to explain the relationship between job stressors and psychological outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 109–120.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (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.
- 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.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. Teoksessa R. Bowen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (toim.), *From group to community* (s. 325–350). Leuven: Garant.
- Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Orhede, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1976). *Tyyppi A: käyttäytyminen ja sydämesi*. Keuruu: Otava.
- Glazer, S., Stetz, T. A., & Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress: a cultural analysis. *Personality and Individual Differences, 37*, 645–658.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 1216–1229.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of Big Five traits. *Personality and Individual Differences, 41*, 719–132.

- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 20–33.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An International Review, 52*, 580–597.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Riksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11*, 211–215.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työnimuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen, 19*, 49–70.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology, 48*, 135–142.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: It's definition and nature. *Human Relations, 56*, 291–319.
- Howell, D. C. (2002). *Statistical methods for psychology* (5. painos). Pacific Grove: Duxbury.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations, 43*, 727–738.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management, 8*, 231–240.
- Janssen, P. P. M., Schaufeli, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress, 13*, 74–86.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 84*, 349–361.
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology, 34*, 181–188.
- Jones, M. C., Smith, K., & Johnston, D. W. (2005). Exploring the Michigan model: The relationship of personality, managerial support and organizational structure with health outcomes in entrants to the healthcare environment. *Work & Stress, 19*, 1–22.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237–249.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä. MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129–145.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617–632.
- 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.
- Kirmeyer, S. L., & Biggers, K. (1988). Environmental demand and demand engendering behavior: An observational analysis of the Type A pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 997–1005.
- Kivimäki, M., Kalimo, R., & Julkunen, J. (1996). Components of type A behavior pattern and occupational stressor-strain relationship: Testing different models in a sample of industrial managers. *Behavioral Medicine*, 22, 67–77.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229–243.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I-L. (2006). Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13, 51–59.
- Maslach C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397–422.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2, 147–171.
- Mauno, S., & Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 14, 209–237.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 2, 376–390.

- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175–215.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O’Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins’ (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 75*, 357–368.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa C. J. De Wolff, P. J. D. Drenth, & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology, vol. 2: work psychology* (s. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology, 36*, 103–120.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina* (s. 56–74). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences, 35*, 537–557.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367–408.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 111–136.
- Nummenmaa, L. (2006). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (2. painos). Vammala: Tammi.
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2008). The Workaholism Syndrome: An Emerging Issue in the Psychological Literature. *Journal of Instructional Psychology, 35*, 103–105.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 70–84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management, 8*, 147–164.
- Quick, J. D., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004). The balancing act – at work and at home. *Organizational Dynamics, 33*, 426–438.
- Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199–210.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.

- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3. painos (s. 19–26). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & van Rhenen (2008). Workholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Micell, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, 4–9.
- Smith, T. W., & Anderson, N. B. (1986). Models on personality and disease: An interactional approach to Type A behavior and cardiovascular risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1166–1173.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37–60.
- Vodanovich, S. J., & Piotrowski, C. (2006). Workaholism: A critical but neglected factor in O.D. *Organization Development Journal*, 24, 55–61.
- Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). *Social Science & Medicine*, 57, 807–824.
- Wirtz, P. H., Siegrist, J., Rimmel, U., & Ehlert, U. (2008). Higher overcommitment to work is associated with lower norepinephrine secretion before and after acute psychosocial stress in men. *Psychoneuroendocrinology*, 33, 92–99.
- Zhang, Y., Gan, Y., & Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, 43, 1529–1540.