

TYÖHOLISMI JA TYÖN IMU:

YHTEYDET TYÖOLOIHIN JA HYVINVOINTIIN

**Riitta Helekoski
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Tampereen yliopisto
Marraskuu 2010**

TAMPEREEN YLIOPISTO

Psykologian laitos

HELEKOSKI RIITTA: Työholismi ja työn imu – yhteydet työoloihin ja hyvinvointiin

Pro gradu -tutkielma, 30 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Marraskuu 2010

Tutkimuksessa tarkasteltiin työholismin ja työn imun keskinäisiä yhteyksiä. Lisäksi tutkittiin, mihin työolo- ja hyvinvointitekijöihin ilmiöt ovat yhteydessä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Job Demands–Resources, JD-R-model), joka olettaa työn vaatimusten johtavan energian ehtymisen polulle ja edelleen pahoinvointiin ja työn voimavarojen taas puolestaan motivaatiopolulle ja hyvinvointiin. Tutkimus perustuu kyselyaineistoon, johon vastasi 527 työntekijää viidestä eri organisaatiosta. Julkisella sektorilla heistä työskenteli 53 % ja yksityisellä 47 %. Naisia kyselyyn vastanneista oli 53 % ja miehiä 47 %. Vastanneiden keski-ikä oli 42,2 vuotta ja 60 %:lla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto. Keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 43,3 tuntia. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä sekä työholismia ja työn imua mitattiin kansainvälisten mittareiden suomenkielisillä versioilla. Itsearvioitua hyvinvointia (terveys, elämäntyytyväisyys, unen laatu) mitattiin yksittäisillä kysymyksillä. Tulokset osoittivat työholismin ja työn imun käsitteiden olevan erillisiä; eksploraatiivisessa faktorianalyysissä ne latautuivat erillisille faktoreille. Oletusten mukaisesti tulokset vahvistivat, että mitä enemmän koettiin työn vaatimuksia, sitä enemmän koettiin työholismia. Erityisesti työn määrälliset vaatimukset ja vastuullisuus olivat merkittävästi yhteydessä työholismiin. Kaikki tutkitut työn voimavarat puolestaan olivat yhteydessä työn imuun ja erittäin merkittävä yhteys oli sosiaalisella tuella ja työn vaikutusmahdollisuuksilla. Työholismi oli selkeästi negatiivisesti yhteydessä kaikkiin hyvinvoinnin osoittimiin ja se näyttäisi oletusten mukaisesti johtavan hyvinvointia heikentävälle polulle, joka ilmenee kokemuksena heikentyneestä terveydentilasta, tyytymättömyytenä elämään ja erityisesti heikentyneenä unen laatuna. Työn imu puolestaan tuotti hyvinvoinnin kokemuksia; tyytyväisyyttä elämään, parempaa unen laatua ja terveyden kokemista.

Avainsanat: työn vaatimusten ja voimavarojen malli, työholismi, työn imu, hyvinvointi

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Työolotekijät ja hyvinvointi: työn vaatimukset ja voimavarat (JD-R-malli).....	2
1.3. Työholismi ja työn imu: keskinäinen suhde	3
1.4. Työholismin ja työn imun yhteydet työolotekijöihin ja hyvinvointiin	5
1.5. Tutkimusongelmat ja hypoteesit	7
2. AINEISTO JA MENETELMÄT	9
2.1. Tutkittavat	9
2.2. Tutkimusmenetelmät ja muuttujat	9
2.3. Tilastolliset analyysit	11
3. TULOKSET	13
3.1. Työholismin ja työn imun rakenne: faktorianalyysi	13
3.2. Työolotekijöiden, työholismin, työn imun ja hyvinvoinnin väliset yhteydet	14
3.3. Työolotekijöiden yhteydet työholismiin ja työn imuun	16
3.4. Työholismin ja työn imun yhteydet hyvinvointitekijöihin	17
4. POHDINTA	20
4.1. Päätulokset	20
4.2. Tutkimuksen rajoitteet ja vahvuudet.....	21
4.3. Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet	22
LÄHTEET	25

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Työelämän jatkuvat muutokset ja kiristyvät vaatimukset heijastuvat monin tavoin sekä työoloihin että työntekijöihin. Lisääntyvä kilpailu ja vaatimukset tuottavuuden parantamiseksi edellyttävät työntekijöiltä yhä suurempaa työpanosta. Tutkimusten mukaan kolme neljäsosaa tietotyöntekijöistä piti organisaationsa kulttuuria työkeskeisenä, paljon vaativana ja tulospaineisena (Julkunen, Nätti, & Anttila, 2004). Yksilöiden reaktiot lisääntyneisiin vaatimuksiin vaihtelevat, mutta moni alkaa panostaa työhönsä entistä kovemmin. Ylitöiden tekeminen on tavallista samoin töiden vieminen kotiin ja yhä useampi on tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajallaan (Lehto & Sutela, 2008; Ylöstalo & Jukka, 2008). Monet kokevatkin, ettei työ eikä työhön käytetty aika ole enää hallinnassa ja työstä irrottautuminen on vaikeaa. Myös tutkimukset suomalaisista työoloista ja hyvinvoinnista osoittavat työelämän huonontuneen monin tavoin, vaikka samanaikaisesti on tapahtunut myös myönteistä kehitystä (Hakanen, 2009; Lehto & Sutela, 2008; Siltala, 2004).

Työelämäntutkimuksen painopiste on kuitenkin tällä vuosituhannella yhä enemmän siirtynyt 'työelämän kurjuuden' ja sen seurausten (esim. stressi ja työuupumus) tutkimisesta yksilön hyvinvointia edistävien tekijöiden, työn voimavarojen tutkimiseen (Ahtilinna, Feldt, Kinnunen, & Mäkikangas, 2007; Hakanen, 2009). Tämä suuntaus on nostanut työholismi- ja työuupumus-käsitteiden rinnalle työn imun käsitteen ('work engagement') (Hakanen, 2007; Maslach & Leiter, 2008; Schaufeli & Bakker, 2001). Yhteistä sekä työholisteille että työn imussa oleville on, että työ voi viedä mennessään ja siitä irrottautuminen voi olla vaikeaa. Kuitenkin näiden ilmiöiden keskinäinen suhde, niiden yhteydet taustalla vaikuttaviin työolotekijöihin ja hyvinvointiseurauksiin näyttäisivät olevan varsin erilaisia. Työholismin on todettu olevan yhteydessä liiallisiin työn vaatimuksiin ja johtavan työuupumukseen, kun taas työn imu näyttäisi liittyvän työn voimavaroihin ja aikaansaavan sekä työhön sitoutumista että motivoitumista (Schimazu & Schaufeli, 2009).

Tässä tutkimuksessa selvitettiin työholismia ja työn imua ilmiöinä sekä niiden välistä suhdetta. Lisäksi tutkittiin, mihin työolotekijöihin ne ovat yhteydessä ja mitä mahdollisia seurauksia niillä on hyvinvoinnille. Mielenkiintoa näitä ilmiöitä kohtaan lisäsi se, että molempien käsitteiden tieteellinen määrittely, tutkimus ja pätevät arviointimenetelmät ovat varsin uusia ja osittain jopa

ristiriitaisia (McMillan, O’Driscoll, & Burke 2003; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007). Käsitteet tulevat varsin lähelle toisiaan ja niitä yhdistää aikaisempien tutkimusten mukaan mm. kova työn tekeminen, mutta niitä pidetään myös jopa vastakkaisina ilmiöinä. Ilmiöiden yhteyksistä hyvinvointimuuttujiin on myös melko vähän empiirisiä tutkimuksia (Schimazu & Schaufeli, 2009).

1.2. Työolotekijät ja hyvinvointi: työn vaatimukset ja voimavarat (JD-R-malli)

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demands–Resources, JD-R-malli) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; suom.: TV–TV -malli, Hakanen, 2002b, 2004) otettiin tutkimuksen teoreettiseksi viitekehykseksi. Sen mukaan työolotekijät voidaan jakaa vaatimuksiin ja voimavaroihin. *Työn vaatimukset* ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä (mm. työn aikapaineet, työn kuormittavuus ja työn vastuullisuus), jotka vaativat työntekijältä joko henkisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Työn vaatimukset voivat muuttua työn kielteiseksi stressitekijöiksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei kykene riittävästi palautumaan niiden vaatimista ponnisteluista (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Meijman & Mulder, 1998).

Työn voimavarat puolestaan ovat työssä olevia tekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, vähentävät työn aiheuttamia kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön kasvua ja kehittymistä (Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2009). Työn voimavarat voivat olla tehtävätasoisia (työn koetut tulokset, työn kehittävyys, etenemismahdollisuudet), työn organisointia koskevia (työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet), vuorovaikutukseen liittyviä (esimiehen ja työyhteisön tuki) tai organisatorisia (kannustava ja uudistushakuinen työilmapiiri, perhemyönteinen organisaatiokulttuuri, palaute ja palkitseminen ja työn varmuus) (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998).

JD-R-mallin vahvuus on siinä, että sen avulla on mahdollista tutkia sekä myönteistä että kielteistä hyvinvoinnin kehitystä ja siten hahmottaa kokonaisvaltaisemmin hyvinvointia ja sen edellytyksiä (Hakanen, 2004, 2005). Malliin liittyy kaksi rinnakkaista ja toisiinsa yhteydessä olevaa psykologista prosessia, joilla on merkitystä hyvinvoinnin kehittämisessä (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008). Mallin mukaan pitkäaikaiset työn vaatimustekijät käynnistävät terveyttä heikentävän prosessin, joka johtaa työntekijän henkisten ja fyysisten voimavarojen ehtymiseen ja edelleen jopa energian loppumiseen ja terveysongelmiin. Toisaalta

työn voimavaratekijät käynnistävät ns. motivaatioprosessin, joka lisää työntekijän motivaatiota ja sitoutumista työhön (Demerouti ym., 2001; Hakanen, Backer, & Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Jokaisessa työtehtävässä on vaatimuksia, mutta sen lisäksi mielekkääksi koetussa työssä on myös voimavaroja ja motivaatiota lisääviä ominaisuuksia. Tavoitteena olisikin löytää tasapaino työn vaatimusten ja voimavarojen välillä.

Tiivistäen voidaan todeta, että JR-D-mallin mukaan ja sen pohjalta tehtyjen aikaisempien tutkimusten (ks. Bakker & Demerouti, 2007) perusteella työn vaatimukset johtavat energian ehtymisen polulle ja pahoinvointiin, kun taas työn voimavarat johtavat motivaatiopolulle ja hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa tarkastelluista ilmiöistä – työholismi ja työn imu – työholismi kuvaa pahoinvoinnin kehitystä ja työn imu motivaation kehitystä (Schimazu & Schaufeli, 2009).

1.3. Työholismi ja työn imu: keskinäinen suhde

Työholismi. Huolimatta siitä, että työholismin (workaholism) käsite on ollut arkikielessä käytössä jo kymmeniä vuosia, sen tieteellinen määrittely ja mittaaminen ovat vielä varsin alussa (McMillan ym., 2003; Snir & Zahra, 2008). Alkujaan käsitteellä tarkoitettiin ”sairaalloista” (alkoholismiin verrattavaa) riippuvuutta työstä (Fassel, 1990; Oates, 1971) ja työholistia kuvattiin työhönsä ”ylisitoutuneeksi” yksilöksi, joka panostaa merkittävän paljon aikaa ja energiaa työhönsä (Seybold & Salonne, 1994; Snir & Zahra, 2008). Tähän asti yleisimmin käytetty työholismin määritelmä sisältää kolme ulottuvuutta: 1) sitoutuminen, 2) sisäinen tarve tai pakko tehdä työtä (drive) ja 3) työstä nauttiminen (Spence & Robbins, 1992). Näiden kolmen ulottuvuuden avulla voidaan muodostaa kuusi eri työholistityyppiä, joista ’aidot työholistit’ ovat ylisitoutuneita työhönsä, kokevat pakonomaista tarvetta tehdä työtä eivätkä nauti työnteosta (Burke 1999, 2000, 2001; McMillan, Brady, O’Driscoll, & Marsh, 2002; Ng ym., 2007).

Muutamia vuosia myöhemmin Scott, Moore ja Micell (1997) esittivät varsin perusteellisen työholismin tutkimuksiin ja määritelmiin pohjautuvan katsauksen, jossa he myös päätyivät kuvaamaan ilmiötä kolmen – tosin edellisestä hieman poikkeavan – ulottuvuuden avulla. Nämä ulottuvuudet olivat a) kova (’achievement’) ja b) pakonomainen työn tekeminen (’compulsive’) sekä c) työskentely yli sen mitä työnantaja odottaa (’perfectionism’). Viimeksi mainittua ohjaa pikemminkin sisäinen motivaatio kuin ulkoinen ’pakko’ tai vaatimus. Viime vuosiin saakka on

katsottu, että nämä kolme keskeistä ulottuvuutta kattavat luotettavasti myös työholismin mittaamisen (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005).

Tällä hetkellä määritelmän kahdesta ensimmäisestä ulottuvuudesta vallitsee tutkijoiden kesken varsin suuri yksimielisyys ja varsin moni tutkija katsoo, että muut ulottuvuudet (kuten esimerkiksi työskentely sen yli mitä työnantaja odottaa) sisältyy näihin kahteen. Myös viimeaikaisissa työholismin tutkimuksissa on mitattu vain näitä kahta ulottuvuutta, joista ensimmäinen kuvaa käyttäytymistä, jota luonnehtii kova työn tekeminen ('tendency to work excessively hard'), ja toinen kuvaa psykologista riippuvuutta työstä ('being obsessed with work'). (McMillan & O'Driscoll, 2004; Ng ym., 2007; Scott ym., 1997; Taris ym., 2005; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009).

Syitä työholismin syntyiselle on etsitty niin työholistisesta persoonallisuudesta (A-tyypin persoonallisuus, pakkoneuroottisuus, sisäinen motivaatio) (Liang & Chu, 2009; Malchowitz, 1980; Ng ym., 2007), henkilökohtaisesta, sosiaalisesta ja kulttuurisesta kokemustaustasta (McMillan & O'Driscoll, 2006; Ng ym., 2007; Oates, 1971; Shimazu & Schaufeli, 2009; Taris ym., 2005) kuin organisatorisista kannustimista (Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003; Liang & Chu, 2009; Ng ym., 2007). Henkilökohtaiset kannustimet, joiden taustalla olevat sosiokulttuuriset kokemukset (stressaava perhe-elämä, välillinen oppiminen ja vertaiskilpailu, halu suoriutua työstä hyvin) ovat työholismia käynnistäviä tekijöitä ja organisatoriset kannustimet (esim. palkkiot ja rangaistukset, työholistisen käyttäytymisen vahvistaminen työpaikalla, kilpailuhenkisyys, roolimalleilta oppiminen; esimiesten ja mentorien työholistinen malli) sitä vahvistavia tekijöitä (Burke, 2001; Burke & Koxsal, 2002; Burke & Matthiesen, 2004; Harpaz & Snir, 2003; Liang & Chu, 2009; Ng ym., 2007; Piotrowski & Vodanovich, 2006).

Työn imu. Ensimmäiset varsinaisesti työn imua ('work engagement') koskevat kansainväliset tutkimukset alkoivat ilmestyä 2000-luvun alussa (mm. Hakanen 2002ab; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker, 2002; Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002). Vaikka työhyvinvointia on tutkittu aiemminkin, sitä on yleensä lähestytty epäsuorasti, pahoinvoinnin puuttumisen näkökulmasta (Hakanen, 2007; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Shimazu & Schaufeli, 2009). Työn imu kuvataan pysyväksi, myönteiseksi, tyydytystä tuottavaksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus ('vigor'), työlle omistautuminen ('dedication') ja työhön uppoutuminen ('absorption') (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Schaufeli ym., 2002b). *Tarmokkuus* on energisyyden kokemusta, halua ja kykyä panostaa työhön, sinnikkyyttä, joustavuutta sekä ponnistelun halua haasteiden edessä. *Omistautumisella* kuvataan voimakasta työhön sitoutumista sekä merkityksellisyyden,

innokkuuden, inspiraation, ylpeyden ja työn haasteellisuuden kokemuksia. *Uppoutumista* luonnehtii täydellinen keskittyminen ja paneutuminen työhön sekä siitä saatu nautinto. Uppoutuminen johtaa siihen, että aika unohtuu ja työstä irtaantuminen voi olla vaikeaa (Hakanen, 2005, 2007). Työn imu voidaan erottaa niin A-tyyppisestä käyttäytymisestä (Hallberg, Johansson, & Schaufeli, 2007), työhön ja organisaatioon sitoutumisesta (Hallberg & Schaufeli, 2006). kuin 'työhön hautautumisestakin' (Halbesleben & Wheeler, 2008). Työn imuun sisältyy aito työstä nauttiminen ja iloitseminen (Hakanen, 2007).

Työholismin ja työn imun välinen suhde. Työholismia ja työn imua voidaan luonnehtia yksilöllisiksi asenteiksi (käyttäytyminen ja kognitio) työn tekemistä kohtaan. Niitä yhdistää tietynlainen käyttäytyminen (kova työn tekeminen), mutta motivaatio niiden takana erottaa ne toisistaan. Viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että perustavanlaatuinen ero niiden välillä on siinä, että työn imuun liittyy työstä nauttiminen ja työn tuottama ilo ja siitä puuttuu täysin työholismille tyypillinen pakonomainen työn tekemisen tapa ('drive') (Shimazu & Schaufeli, 2009). Käsitteiden on havaittu eroavan myös suhteessa työpäivien pituuteen; työholismin havaittiin olevan positiivisessa suhteessa pitkiin työpäiviin (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008; Sonnentag, 2003), kun taas työn imun kohdalla tätä yhteyttä ei havaittu (Schaufeli ym., 2008). Tutkimustulokset työholismin ja työn imun välisestä suhteesta ovat kuitenkin osittain ristiriitaisia. Schaufeli ym. (2008) päätyivät työholismin, työuupumuksen ja työn imun välisiä suhteita tutkiessaan tulokseen, että työholismin ja työn imun välillä on negatiivinen, joskaan ei merkitsevä suhde ($r = -.04$). Shimazu ja Schaufeli (2009) puolestaan havaitsivat, että työholismi ja työn imu olivat positiivisesti, joskaan ei merkitsevästi yhteydessä toisiinsa ($r = .19$). Positiivisen (joskaan ei merkitsevän) yhteyden havaitsi myös Hakanen (2005) tutkimuksessaan ja totesi, että työholismiin yhteydessä olevat tekijät eroavat selvästi työn imun selittäjistä.

1.4. Työholismin ja työn imun yhteydet työolotekijöihin ja hyvinvointiin

Tutkimusten valossa työholismi ja työn imu ovat olleet yhteydessä eri työolotekijöihin. Työholismiin näyttäisi olevan yhteydessä erityisesti työn vaatimukset (Taris ym., 2005) ja työn imuun puolestaan työn voimavaratekijät (Hakanen, 2009). Työholistit ovat raportoineet kokevansa, etteivät päässeet vaikuttamaan omaan työhönsä, eivätkä osallistumaan päätöksentekoon. He myös kokivat enemmän vaatimuksia työssään kuin ei-työholistit ja tunsivat, etteivät pystyneet täyttämään heihin kohdistettuja odotuksia (Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009). Työn imun on

puolestaan havaittu olevan positiivisessa yhteydessä erilaisiin työn voimavaroihin: sosiaaliseen tukeen (työtoverit ja esimies), arvostukseen, rakentavaan palautteeseen, työn itsenäisyyteen, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin työssä sekä innovatiiviseen ja sosiaaliseen työkuulttuuriin (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2004; Hakanen ym., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Myös monet suomalaiset tutkimukset vahvistavat työn voimavarojen ja työn imun välisen positiivisen suhteen. Ahtilinnan ym. (2007) tutkimuksen mukaan työn imua selittivät kaikki tutkitut työn voimavarat, voimakkaimmin kuitenkin työn hallinta ja organisaation tuki. Maunon, Kinnusen ja Ruokolaisen (2007) pitkittäistutkimuksen tuloksissa työn imua selittivät työn vaikuttamismahdollisuudet ja organisaatiopohjainen itsetunto.

Lukuisia tutkimuksia on tehty siitä, miten liiallinen työnteko ja siihen liittyvä puutteellinen palautuminen aiheuttavat stressiä ja terveysongelmia (Burke, 2001, 2000b; Burke & Koskal, 2002; De Groot, Sluiter, & Frings-Dresen, 2003; Kanai, Wakabayashi, & Fling, 1996; Meijman & Mulder, 1998; Sparks, Cooper, Fried, & Shirom, 1997; Taris, Beckers, Dahlgren, Geurts, & Tucker, 2007; Van der Hulst, 2003; Van der Hulst & Geurts, 2001; Van Amelsfoort, Kant, Bültmann, & Swaen, 2003). Tästä voitaisiinkin päätellä, että työholistien terveys on erityisesti vaarassa, koska kova ja pakonomainen työn tekeminen liittyy keskeisesti työholismiin. Työholistit ovatkin raportoineet useissa tutkimuksissa kokevansa esimerkiksi psyykkistä ahdistusta ja fyysisiä oireita (Burke, 1999, 2000b; Kanai ym., 1996; McMillan ym., 2003; Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2005). Vaikka näkemykseen työholismin vahingollisista seurauksista terveydelle, onnellisuudelle ja ihmissuhteille ovat yhtyneet monet muutkin tutkijat (mm. Robinson, 1996; Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008), ei tilanne kuitenkaan ole aivan näin suoraviivainen. Kaikkiaan työholismin ja terveyden välistä suhdetta tarkastelleita tutkimuksia on kuitenkin melko vähän ja niiden tulokset ovat osittain ristiriitaisia (McMillan & O'Driscoll, 2004; Taris ym., 2008). Syynä tähän on se, että tutkijat ovat sekä määritelleet että mitanneet työholismia varsin eri tavalla (Taris ym., 2008).

Silloin kun työholismi on määritelty kohtuuttomana ja pakkomielteen omaisena työntekona, se on ollut yhteydessä terveysongelmiin (McMillan ym., 2004; Spencer & Robbins, 1992), psykosomaattiseen oireiluun ja fyysiseen ja emotionaaliseen pahoinvointiin (Burke, 1999, 2000b). Taris ym. (2008) osoittivat edelleen, että erityisesti työholismin psykologinen komponentti (työstä riippuvuus, kykenemättömyys irtautua työstä) oli yhteydessä työuupumuksen kokemiseen, fyysisiin ongelmiin ja työtehon laskuun. Sen sijaan käyttäytymiskomponentilla (kova työn tekeminen) ei ole havaittu olevan vastaavaa yhteyttä (Schimazu & Schaufeli, 2009). Pelkästään suuri työtuntien

määrä ei siis riitä selittämään työholismiin liittyviä terveysongelmia (Burke, 1999; McMillan ym., 2002; Taris ym., 2005). Tarvitaan molemmat työholismiin liitetyt ulottuvuudet (taipumus työskennellä ylen määrin kovaa ja pakonomaisesti), jotta hyvinvointi vaarantuisi (mm. Schaufeli ym., 2008; Schaufeli ym., 2009). Terveysongelmien lisäksi työholistit ovat tyytymättömiä elämäänsä (Bakker & Xantapoulou, 2009; Taris ym., 2005) ja kokevat unio ongelmia enemmän kuin muut (Fahlén, Knutsson, Richard, Åkerstedt, Nordin, & Alfredsson, 2005; Myllymäki & Kaartinen, 2009). Unen merkitys yksilön hyvinvoinnin kannalta onkin tutkimuksissa kiistattomasti osoitettu.

Työn imulla puolestaan näyttäisi tähänastisen tutkimusnäytön perusteella olevan useita myönteisiä seurauksia yksilölle. Se on positiivisessa yhteydessä terveyteen (Hakanen & Lindbohm, 2008; Hakanen ym., 2006; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Schaufeli, Hallberg, & Johansson, 2007; Hakanen ym., 2008), työkykyyn ja työtyytyväisyyteen (Schaufeli ym., 2008; Schimazu ym., 2008) ja käänteisessä yhteydessä mm. stressiin, ahdistukseen ja fyysisiin oireisiin (Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2007; Schaufeli ym., 2006; Schaufeli ym., 2008). Työn imu näyttäisi lisäävän myös tyytyväisyyttä elämään (Hakanen & Perhoniemi, 2006; Schaufeli ym., 2006).

1.5. Tutkimusongelmat ja hypoteesit

Tässä tutkimuksessa etsittiin vastausta kysymykseen: ovatko työholismi ja työn imu erillisiä käsitteitä sekä mihin työolo- ja hyvinvointitekijöihin ne ovat yhteydessä? Hypoteesit asetettiin johdannossa esiteltyjen tutkimustulosten ja viitekehystenä käytetyn JD-R-mallin pohjalta. Tutkimusasetelma ja -hypoteesit on esitetty kuviossa 1.

1. Ovatko työholismi ja työn imu erillisiä käsitteitä?

Hypoteesi 1: Työholismi ja työn imu ovat lievästi negatiivisesti yhteydessä olevia erillisiä käsitteitä.

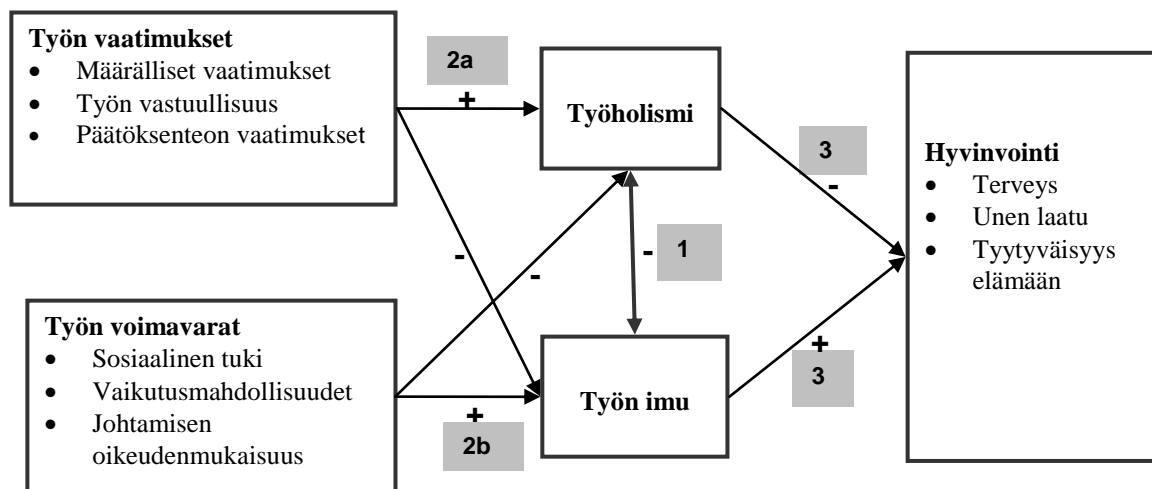
2. Miten työholismi ja työn imu ovat yhteydessä eri työolotekijöihin?

Hypoteesi 2a: Työholismi on myönteisessä ja työn imu kielteisessä yhteydessä työn vaatimuksiin.

Hypoteesi 2b: Työholismi on kielteisessä ja työn imu myönteisessä yhteydessä työn voimavaroihin.

3. Miten työholismi ja työn imu ovat yhteydessä eri hyvinvointitekijöihin?

Hypoteesi 3: Työholismi on kielteisessä ja työn imu myönteisessä yhteydessä hyvinvointitekijöihin (terveys, unen laatu ja tyytyväisyys elämään).



Kuvio 1. Työholismin ja työn imun välinen suhde sekä niiden yhteydet työ- ja hyvinvointitekijöihin. Numerot viittaavat tutkimuskysymyksiin ja -hypoteeseihin.

2. AINEISTO JA MENETELMÄT

2.1. Tutkittavat

Tämä tutkimus perustuu Työsuojelurahaston rahoittaman Tampereen yliopiston psykologian laitoksen tutkimusprojektin (*”Työstä irrottautumisen ja palautumisen rooli hyvinvoinnin ylläpidossa: uhkaako liiallinen työhön sitoutuminen hyvinvointia?”*) aineistoon. Tutkimuksessa lähetettiin keväällä 2007 kyselylomake 1042 työntekijälle, jotka tulivat viidestä eri organisaatiosta: 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 ($n = 611$). Täytetty kyselylomake pyydettiin palauttamaan suljetussa kirjekuoressa postin välityksellä. Kyselyn palautti yhden muistutuskerran jälkeen 527 työntekijää ja vastausprosentiksi muodostui 50,6 %. Organisaatioittain vastausprosentti vaihteli 45,7–63,0 %:n välillä.

Kyselyyn vastanneista oli naisia 53 % ($n = 277$) ja miehiä 47 % ($n = 247$) ja heidän keski-ikänsä oli 42,2 vuotta. Koulutustaustana kyselyyn vastanneista 60 %:lla ($n = 309$) oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto, 21 %:lla ($n = 108$) alempi korkeakoulu-, ammattikorkeakoulu- tai opistotutkinto ja 19 %:lla ($n = 98$) enintään ammattitutkinto. Vastanneista 53 % ($n = 279$) työskenteli julkisella sektorilla opettajina ja tutkijoina. Yksityisen työnantajan palveluksessa työskenteli 47 % ($n = 248$), heistä hotelleissa 16,5 % ($n = 87$) informaatioteknologian yrityksessä 11,2 % ($n = 59$), matkapalveluyrityksessä 9 % ($n = 47$) ja rautakaupoissa 10 % ($n = 55$). Esimiesasemassa vastaajista oli 27 % ($n = 140$), työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä oli 40,5 % ($n = 208$) ja ylempiä toimihenkilöitä 59,5 % ($n = 306$.) Vastanneiden keskimääräinen viikkotyötuntimäärä oli 43,3 tuntia.

2.2. Tutkimusmenetelmät ja muuttujat

Sekä tutkitut työn vaatimus- että voimavaratekijät mitattiin QPSNordic kyselyllä (Elo ym., 2001). *Työn vaatimustekijöinä* tutkittiin työn määrällisiä vaatimuksia, työn vastuullisuutta ja päätöksenteon vaatimuksia. Kaikkiin osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan,

5 = hyvin usein tai aina). Työn määrällisiä vaatimuksia tutkittiin neljällä osiolla (esim. ”Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat?”; Cronbachin alfa = .78). Työn vastuullisuutta tutkittiin kolmella osiolla (esim. ”Voivatko työssä tekemäsi virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja?”; Cronbachin alfa = .66). Päätöksenteon vaatimuksia tutkittiin kolmella osiolla (esim. ”Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?”; Cronbachin alfa = .63).

Työn voimavaratekijöinä tutkittiin sosiaalista tukea (sekä työtovereiden että esimiehen antama tuki), työn vaikutusmahdollisuuksia ja johtamisen oikeudenmukaisuutta. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Esimiehen antamaa tukea tutkittiin kolmella osiolla (esim. ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?”; Cronbachin alfa = .84) ja työtovereiden tukea kahdella osiolla (esim. ”Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?”; Cronbachin alfa = .84). Esimiehen ja työtovereiden antaman tuen osioista muodostettiin sosiaalisen tuen summamuuttuja. Työn vaikutusmahdollisuuksia tutkittiin neljällä osiolla (esim. ”Voitko vaikuttaa työmäärääsi?”; Cronbachin alfa = .73) ja johtamisen oikeudenmukaisuutta tutkittiin kolmella osiolla (esim. ”Kohtelee ko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?”; Cronbachin alfa = .82).

Työholismia tutkittiin WART-kyselyyn (Work Addiction Risk Test; Robinson, 1999) pohjautuvalla kyselyllä, johon valittiin alkuperäisestä 25 osiota kattavasta kyselystä 12 osiota. Alkuperäisen kyselyn viidestä ulottuvuudesta valittiin kolme työholismia mittaavaa ulottuvuutta, joiden on todettu mittaavan työholismin käsitettä kattavasti ja luotettavasti (Taris ym., 2005). Nämä ulottuvuudet ovat: 1) kontrolli (‘control’), 2) pakonomainen käyttäytyminen (‘compulsive tendencies’), ja 3) häiriintynyt kommunikaatio (‘impaired communication / self-absorption’). Kutakin ulottuvuutta mitattiin neljällä osiolla, joihin vastattiin 4-portaisella asteikolla (1 = ei koskaan, 4 = erittäin usein tai aina). Seuraavassa esitetään esimerkkiosioita kultakin ulottuvuudelta. Kontrolli: ”Minusta asiat eivät näytä etenevän tai tulevan valmiiksi tarpeeksi nopeasti” ja ”Joudun pois tolaltani tilanteessa, jota en pysty hallitsemaan”; Cronbachin alfa = .68. Pakonomainen käyttäytyminen: ”Lupaan tehdä enemmän kuin mihin pystyn” ja ”Tunnen syyllisyyttä, kun en ole tekemässä mitään”; Cronbachin alfa = .73. Kommunikoinnin häiriintyminen: ”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. Koska työholismia mittaavien ulottuvuuksien reliabiliteetit jäivät alhaisiksi ja koska ulottuvuudet korreloivat suhteellisen voimakkaasti keskenään ($r = .40-.53$, $p < .001$), eikä kolmen faktorin ratkaisua kyetty todentamaan eksploratiivisessa

faktorianalyysissa, muodostettiin työholismista yksi summa-muuttuja, joka koostui siis kyselyn kaikista 12 osiosta (Cronbachin alfa = .81).

Työn imua tutkittiin 9-osioisella Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Mittari käsittää kolme ulottuvuutta (tarmokkuus, työlle omistautuminen ja työhön uppoutuminen), joita kutakin mitattiin kolmella osiolla. Tarmokkuus: esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni”; Cronbachin alfa = .88. Työlle omistautuminen: esim. ”Työni inspiroi minua”; Cronbachin alfa = .89 ja uppoutuminen: esim. ”Olen täysin uppoutunut työhöni”; Cronbachin alfa = .83.

Hyvinvointia tutkittiin kolmen indikaattorin avulla: yleinen terveys, unen laatu ja elämäntyytyväisyys. Yleistä terveydentilaa kartoitettiin kysymyksellä ”Millainen on yleinen terveydentiläsi?”, jota arvioitiin viidellä vastausvaihtoehdolla: 1 = erittäin hyvä, 5 = erittäin huono. Itsearvioitua unenlaatua mitattiin kysymyksellä ”Kuinka usein sinulla on ollut unettomuutta tai unen laadun heikkenemistä viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana. Tähän vastattiin 5-portaisella asteikolla: 1 = ei kertaakaan tai harvemmin kuin kerran kuussa, 5 = lähes päivittäin tai päivittäin. Elämäntyytyväisyyttä mitattiin kysymyksellä ”Kuinka tyytyväinen olet elämääsi yleensä”. Tähän vastattiin 5-portaisella asteikolla: 1 = erittäin tyytymätön, 5 = erittäin tyytyväinen. *Taustatekijöistä* tarkasteltiin seuraavia: sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), ikä (vuosina), koulutus (1 = enintään ammattitutkinto, 2 = alempi korkeakoulu- tai opistotutkinto, 3 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto), viikkotyötunnit (1 = alle 40 t, 2 = 41–50 t, 3 = yli 51 t) ja työnantajasektori (1 = yksityinen, 2 = julkinen).

2.3. Tilastolliset analyysit

Tilastollisissa menetelmissä käytettiin PASW Statistics 18.0 for Windows -ohjelmaa. Tutkimuksen lähestymistapa oli muuttujakeskeinen, sillä ensisijaisena kiinnostuksen kohteena olivat tutkittavien muuttujien väliset yhteydet. Aluksi työholismin ja työn imun välistä yhteyttä ja rakennetta tutkittiin eksploraatiivisella faktorianalyysillä, jossa faktorointimenetelmäksi valittiin pääakselifaktorointi (PAF) ja rotatointi suoritettiin sekä suorakulmaisella varimax- että vinokulmaisella obliminrotaatiolla. Analyysi tehtiin työholismin ja työn imun eri ulottuvuuksien summamuuttujia käyttäen. Seuraavaksi tarkasteltiin taustamuuttujien, työolotekijöiden, työn imun, työholismin ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä korrelaatiokertoimien avulla. Vinojen jakaumien korjaamiseksi, ikämuuttuja muutettiin neliluokkaiseksi, koulutus kolmiluokkaiseksi ja viikkotyötunneista

muodostettiin kolme luokkaa. Päättökäsimenetelmänä käytettiin lineaarista hierarkkista regressioanalyysia, jonka avulla tutkittiin aluksi työolotekijöiden (työn vaatimukset ja voimavarat) sekä työholismin ja työn imun välisiä suorja yhteyksiä. Ensin selitettävänä muuttujana oli työholismi ja selittävinä muuttujina työn vaatimukset ja työn voimavarat. Sen jälkeen selitettävänä muuttujana oli työn imu ja selittävinä muuttujina samat työolomuuttujat. Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustatekijät (sukupuoli, ikä, koulutus ja viikkotyötunnit), toisella askeleella malliin lisättiin työn vaatimustekijät (määrälliset vaatimukset, työn vastuullisuus ja päätöksenteon vaatimukset) ja kolmannella askeleella lisättiin työn voimavaratekijät (sosiaalinen tuki, työn vaikutusmahdollisuudet ja johtamisen oikeudenmukaisuus). Tämän jälkeen tutkittiin työholismin ja työn imun suorja yhteyksiä hyvinvointitekijöihin (terveys, unen laatu ja elämäntyytyväisyys). Selitettävänä muuttujina oli siis vuorollaan kukin hyvinvointimuuttuja ja selittäjinä työholismi ja työn imu. Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, koulutus, viikkotyötunnit). Toisella askeleella mukaan otettiin työholismi ja kolmannella askeleella työn imu.

3. TULOKSET

3.1. Työholismin ja työn imun rakenne: faktorianalyysi

Työholismin ja työn imun välistä yhteyttä ja rakennetta selvitettiin eksploratiivisella faktorianalyysillä, jonka tulokset esitetään taulukossa 1. Koska aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole löydetty tilastollisesti merkitsevää suhdetta näiden tutkittavien ilmiöiden väliltä, tehtiin faktorianalyysi käyttäen sekä suorakulmaista varimax-rotatiota että vinokulmaista oblimin-rotatiota. Koska varimax-rotatio tuotti hieman selkeämmän faktoriratkaisun ja koska se oli myös teoreettisesti perusteltu (työholismin ja työn imun muuttujien oletettiin olevan toisistaan riippumattomia) valittiin se faktoriratkaisun kuvaajaksi. Analysoidut summamuuttujat jakautuivat selvästi odotusten mukaisesti kahteen, toisistaan suhteellisen riippumattomaan faktoriin: työholismi (faktori 1) ja työn imu (faktori 2). Korrelaatiota faktoreiden välillä ei ollut, kun niiden annettiin korreloida vapaasti ($r = -.08$). Faktori 1 selittää 32,3 % havaittujen muuttujien vaihtelusta ja Faktori 2 puolestaan 42,4 %, näin ne yhdessä selittivät 74,7 % työholismin ja työn imun ulottuvuuksien kokonaisvaihtelusta.

Taulukko 1. Työholismin ja työn imun ulottuvuuksien eksploratiivinen faktorianalyysi. Muuttujien lataukset, faktorien ominaisarvot ja selitysosuudet ($n = 520$).

Komponentit	Faktori 1	Faktori 2
Pakonomainen työnteko	.854	-.013
Heikentynyt kommunikaatio	.804	.152
Kontrolli	.762	-.164
Omistautuminen	-.052	.931
Tarmokkuus	-.142	.883
Uppoutuminen	.172	.878
Ominaisarvo	1.1546	1.936
Osuus vaihtelusta	32.26	42.43

3.2. Työolotekijöiden, työholismin, työn imun ja hyvinvoinnin väliset yhteydet

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 2. Taulukosta 2 voidaan ensinnäkin havaita, että työholismi ja työn imu eivät korreloineet merkitsevästi keskenään. Siitä myös nähdään, että mitä enemmän vaatimuksia työssä koettiin, sitä enemmän koettiin myös työholismia. Kaikki tutkitut työn vaatimustekijät olivat vahvasti yhteydessä työholismiin, vahvimmin työn määrälliset vaatimukset ($r = .47, p < .001$). Sen sijaan työn vaatimusten ja työn imun välillä ei merkitseviä yhteyksiä ollut.

Kaikki työssä koetut voimavarat olivat odotetusti positiivisesti yhteydessä työn imuun (korrelaatioiden vaihteluväli: $r = .24-.26, p < .001$). Työholismin ja työn voimavarojen väliset yhteydet puolestaan olivat negatiivisia ja vahvimmin työholismi oli yhteydessä johtamisen oikeudenmukaisuuteen ($r = -.36, p < .001$) ja sosiaaliseen tukeen ($r = -.30, p < .001$).

Työholismi oli negatiivisessa yhteydessä kaikkien hyvinvointitekijöiden kanssa, voimakkaimmin unen laadun ($r = -.34, p < .001$) ja elämäntyytyväisyys ($r = -.31, p < .001$) kanssa. Työn imu oli puolestaan voimakkaasti yhteydessä kaikkien hyvinvointitekijöiden kanssa ja voimakkain oli yhteys elämäntyytyväisyyden kanssa ($r = .41, p < .001$). Työhyvinvointitekijöiden välillä voimakkaimmat yhteydet olivat terveyden ja unen laadun välillä ($r = .28, p < .001$) sekä elämäntyytyväisyyden ($r = .37, p < .001$) välillä.

Kaikki taustamuuttajat (ikä, koulutus, viikkotyötunnit ja työnantajasektori) korreloivat keskenään ja voimakkain yhteys oli koulutuksen ja työnantajasektorin välillä ($r = .77$). Taustamuuttujista viikkotyötunneilla oli voimakkain yhteys työholismiin ($r = .27, p < .001$), kun taas mikään taustamuuttaja ei ollut merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Viikkotyötuntien määrä korreloi positiivisesti työn vaatimusten (korrelaatio vaihteli välillä ($r = .33-.51, p < .001$) ja negatiivisesti työn voimavaramuuttujien kanssa (korrelaatioiden vaihteluväli $r = -.12--.31, p < .001$).

Taulukko 2. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiot ($n = 514-527$)

Muuttujat	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
Taustamuuttujat																	
1. Sukupuoli ¹	-	-															
2. Ikä ²	41.58	10.78	.02														
3. Koulutus ³	5.42	1.80	-	.29***													
4. Viikkotyötunnit ⁴	43.26	9.95	-.01	.41***	.38***												
5. Työnantajasektori ⁵	-	-	-.04	.53***	.77***	.53***											
Työn vaatimukset																	
6. Määrälliset vaatimukset	3.48	0.79	-.15***	.29***	.20***	.51***	.35***										
7. Vastuullisuus	2.16	1.02	.13***	-.21***	-.31***	-.02	-.32***	.11*									
8. Päätöksenteon vaatimukset	3.73	0.67	-.06	.20***	.15***	.33***	.19***	.49***	.23***								
Työn voimavarat																	
9. Sosiaalinen tuki	3.67	0.82	.05	-.22***	-.20***	-.21***	-.31***	-.25***	.06	-.16***							
10. Vaikutusmahdollisuudet	3.16	0.79	.17***	.13**	.41***	.21***	.39***	-.17***	-.17***	-.02							
11. Johtamisen oikeudenmukaisuus	3.84	0.94	.12***	-.05	-.02	-.12***	-.10*	-.27***	-.07	-.15***	.65***	.24***					
12. Työholismi	2.10	0.43	-.15***	.17***	.14***	.27***	.23***	.47***	.15***	.31***	-.30***	-.05	-.36***				
13. Työn imu	4.32	1.19	-.06	.13***	.07	.18***	.13***	-.03	.07	.11*	.26***	.26***	.24***	-.08			
Hyvinvointi																	
14. Terveys	3.97	0.73	.10*	-.17***	.07	-.01	-.02	-.15***	.05	-.11*	.24***	.18***	.20***	-.21***	.25***		
15. Unen laatu	3.70	1.13	.04	-.11*	-.04	-.11*	-.07	-.24***	-.08	-.17***	.22***	.09***	.24***	-.34***	.26***	.28***	
16. Tyytyväisyys elämään	3.95	0.74	.00	-.02	-.02	-.10	-.03	-.17***	.00	-.05	.24***	.18***	.27***	-.31***	.41***	.37***	.30***

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

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = < 29 v., 2 = 30–39 v., 3 = 40–49v., 4 = 50 v. >

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

⁴⁾ 1 = < 40 t, 2 = 41t – 50 t, 3 = 51 t >

⁵⁾ 1 = yksityinen, 2 = julkinen

3.3. Työolotekijöiden yhteydet työholismiin ja työn imuun

Päätutkimusmenetelmänä käytettiin lineaarista hierarkkista regressioanalyysia, jossa malliin lisättiin selittäjät kolmella eri askeleella. Multikollineaarisuuden välttämiseksi (Nummenmaa, 2006, s. 311) analyysistä jätettiin taustamuuttujista pois työnantajasektori, joka korreloi voimakkaasti kaikkien taustamuuttujien kanssa. Aluksi tarkasteltiin työn vaatimusten ja työn voimavarojen suoria yhteyksiä työholismiin ja työn imuun. Tulokset on esitetty taulukossa 3.

Työholismi. Työn vaatimustekijät selittivät 16 prosenttia työholismin vaihtelusta. Lähempi tarkastelu osoitti, että mitä enemmän koettiin työn määrällisiä vaatimuksia ($\beta = .36, p < .001$) ja vastuullisuutta ($\beta = .17, p < .001$), sitä enemmän koettiin myös työholismia. Lisättäessä kolmannella askeleella malliin työn voimavarat selitysaste työholismin vaihtelusta nousi 6 prosenttiyksikköä ja koko mallin selitysaste oli 32 %. Yksittäiseksi merkitseväksi selittäjäksi nousi johtamisen oikeudenmukaisuus ($\beta = -.21, p < .001$); mitä epäoikeudenmukaisemmaksi johtaminen koettiin, sitä enemmän koettiin työholismia. Lopullisessa mallissa taustatekijöistä ainoastaan sukupuoli (nainen) oli yhteydessä työholismiin. Voidaan siis päätellä, että työn määrällisten vaatimusten ja vastuullisuuden lisäksi epäoikeudenmukaiseksi koettu johtajuus ruokkii työholistista työn tekemisen tapaa.

Työn imu. Työn vaatimukset selittivät 5 prosenttia työn imun vaihtelusta. Lopullisessa mallissa päätöksenteon vaatimukset ($\beta = .11, p < .05$) selittivät työn imua: mitä enemmän työ asetti vaatimuksia päätöksenteolle, sitä enemmän imua ilmeni. Kun malliin lisättiin työn voimavarat, selitysaste nousi 13 prosenttiyksikköä ja koko mallin selitysaste työn imun vaihtelusta oli 19 %. Kaikki työn voimavarat olivat merkitseviä työn imun selittäjiä. Erityisesti sosiaalinen tuki ($\beta = .23, p < .001$) ja vaikutusmahdollisuudet ($\beta = .18, p < .001$) työpaikalla näyttäisivät lisäävän työn imun kokemista. Taustamuuttujista ainoastaan viikkotyötunnit selittivät ($\beta = .11, p < .05$) työn imua. Kaikkiaan työn voimavarat edistävät työn imun kokemista, mutta myös työn vaatimuksilla (pätöksenteko, työtunnit) on vähäinen merkitys.

3.4. Työholismin ja työn imun yhteydet hyvinvointitekijöihin

Hierarkkista regressioanalyysiä käytettiin myös selvittäessä työholismin ja työn imun suoria yhteyksiä tutkittuihin hyvinvointitekijöihin (terveys, unen laatu ja elämäntyytyväisyys). Tulokset on esitetty taulukossa 4.

Terveys. Sen jälkeen, kun taustamuuttujat oli kontrolloitu, sekä työholismi että työn imu olivat merkitseviä terveyden kokemisen vaihtelun selittäjiä. Lopullisessa mallissa työholismin ($\beta = -.16, p < .001$) selitysosuus terveyden vaihtelusta oli merkitsevä vaikkakin alhainen (4 %). Työn imun ($\beta = .27, p < .001$) selitysosuus oli 7 % ja koko mallin 14 %. Työholismi näyttäisi vaikuttavan heikentävästi terveyden kokemiseen, kun taas työn imu puolestaan näyttäisi lisäävän sitä. Taustatekijöistä ikä oli odotetusti merkitsevä terveyden selittäjä ($\beta = -.22, p < .001$): iän myötä terveys heikkeni.

Unen laatu. Työholismi ($\beta = -.31, p < .001$) näyttäisi heikentävän unen laatua ja työn imu puolestaan parantavan sitä ($\beta = .24, p < .001$). Työholismin selitysosuus unen laadun vaihtelusta oli 11 % ja työn imun puolestaan 6 %. Kaikkiaan malli selitti 18 % unen laadun vaihtelusta.

Elämäntyytyväisyys. Työholismi ($\beta = -.26, p < .001$) näyttäisi vähentävän elämään tyytyväisyyttä (selitysosuus 10 %), kun taas työn imu ($\beta = .42, p < .001$) näyttäisi lisäävän sitä (selitysosuus 16 %). Kaikkiaan malli selitti 27 % unen laadun vaihtelusta.

Tulosten mukaan työholismi näyttäisi heikentävän hyvinvointia ja se näkyy terveyden ja unen laadun sekä tyytymättömyytenä elämään. Työn imulla puolestaan on päinvastaiset vaikutukset. Se näyttäisi lisäävän hyvinvoinnin kokemusta, parantaen unen laatua, koettua terveyttä ja elämään tyytyväisyyttä.

Taulukko 3. Työholismin ja työn imun selittyminen työn voimavaroilla ja työn vaatimuksilla: hierarkkinen regressioanalyysi ($n = 482$)

Selittäjät	Työholismi			Työn imu		
	Askel 1	Askel 2	Askel 3	Askel 1	Askel 2	Askel 3
Taustatekijät						
1. Sukupuoli ¹⁾	-.13**	-.10*	-.09*	-.08	-.08	-.11*
2. Ikä ²⁾	.02	.02	.03	.07	.06	.08
3. Koulutus ³⁾	-.06	.00	.01	-.03	-.06	-.12
4. Viikkotyötunnit ⁴⁾	-.19***	-.02	-.03	.13*	.16**	.12*
Työn vaatimukset						
5. Työn määrälliset vaatimukset		.36***	.33***		-.12*	.02
6. Vastuullisuus		.17***	.16***		-.05	-.04
7. Päätöksenteon vaatimukset		.07	.06		.10*	.11*
Työn voimavarat						
8. Sosiaalinen tuki			-.07			.23***
9. Vaikutusmahdollisuudet			.09			.18***
10. Johtamisen oikeudenmukaisuus			-.21***			.11*
ΔR^2	.11***	.16***	.06***	.04**	.01	.13***
R^2	.11***	.27***	.32***	.04**	.05***	.19***

Huom. Kullakin mallin askeleelta kuvattuna standardoidut regressiokertoimet; viimeinen askel 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 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = < 29 v., 2 = 30–39 v., 3 = 40–49v., 4 = 50 v. >

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

⁴⁾ 1 = alle 40 t, 2 = 41–50 t, 3 = yli 51 t

Taulukko 4. Hyvinvoinnin ja sen ulottuvuuksien selittyminen työholismilla ja työn imulla: hierarkkinen regressioanalyysi ($n = 501$).

Selittäjät	Terveys			Unen laatu			Tyytyväisyys elämään		
	Askel 1	Askel 2	Askel 3	Askel 1	Askel 2	Askel 3	Askel 1	Askel 2	Askel 3
Taustatekijät	.09	.06	.08	.06	.01	.03	-.00	-.05	-.01
1. Sukupuoli ¹⁾									
2. Ikä ²⁾	-.21***	-.21***	-.22***	-.11	-.10*	-.12*	.03	.03	.01
3. Koulutus ³⁾	.11	.10	.11	-.02	-.04	-.03	-.00	-.02	.00
4. Viikkotunnit ⁴⁾	.04	.08	.03	-.07	-.00	-.05	-.10	-.03	-.11*
Työholismi		-.20***	-.16***		-.35***	-.31***		-.33***	-.26***
Työn imu			.27***			.24***			.42***
ΔR^2	.04***	.04***	.07***	.02	.11***	.06***	.01	.10***	.16***
R^2	.04***	.08***	.14***	.02	.13***	.18***	.01	.10***	.27***

Huom. Kullakin mallin askeleelta kuvattuna standardoidut regressiokertoimet; viimeinen askel kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana, ΔR^2 = selityksasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana

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

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = < 29 v., 2 = 30–39 v., 3 = 40–49v., 4 = 50 v. >

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

⁴⁾ 1 = alle 40 t, 2 = 41–50 t, 3 = yli 51 t

3. POHDINTA

Tutkimuksessa selvitettiin työholismin ja työn imun välistä suhdetta sekä niiden yhteyttä tiettyihin työolo- ja hyvinvointitekijöihin. Teoreettisena viitekehyksenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R) malli (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), jossa oletettiin työn vaatimusten johtavan energian ehtymisen polulle ja sitä kautta pahoinvointiin ja työn voimavarojen vievän kohti hyvinvointia. Oletuksena oli, että työholismi ja työn imu ovat erillisiä ilmiöitä, jotka liittyvät eri työolotekijöihin ja joiden seuraukset yksilön hyvinvoinnille ovat erilaiset.

4.1. Päätulokset

Ensimmäisessä tutkimusongelmassa haluttiin selvittää, ovatko työholismi ja työn imu erillisiä ilmiöitä. Oletus osoittautui oikeaksi, sillä ilmiöitä kuvaavat ulottuvuudet latautuivat selkeästi kahdelle eri faktorille. Faktorianalyysin tulos varmennettiin vielä tekemällä toinen faktorianalyysi käyttäen molempia ilmiöitä kuvaavien ulottuvuuksien sisältämiä yksittäisiä osioita. Myös tässä analyysissä osiot jakoutuivat selkeästi kahdelle faktorille vahvistaen näin hypoteesia. Ilmiöiden välillä todettiin myös lievä negatiivinen, ei kuitenkaan merkitsevä yhteys ($r = -.08$). Samansuuntaiseen tulokseen päätyi myös Schaufeli kollegoineen (2008), sillä he havaitsivat työholismin ja työn imun välillä negatiivisen, joskaan ei merkitsevän yhteyden. Shimazu ja Schaufeli (2009) totesivat myös työholismin ja työn imun olevan käsitteinä erillisiä, mutta löysivät niiden väliltä heikon, ei-merkitsevän, positiivisen yhteyden ($r = .19$).

Toinen tutkimusongelma ja siihen liittyvät hypoteesit saivat vahvistusta, sillä työn vaatimukset olivat vahvasti yhteydessä työholismiin ja työn voimavarat puolestaan työn imuun. Tulokset olivat yhtenevät aikaisempien tutkimusten kanssa (mm. Hakanen, 2009; Kanai & Wakabayashi, 2001; Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2005). Työn vaatimuksista erityisesti työn vastuullisuus ja määrälliset vaatimukset ja työn voimavaroista – tai pikemminkin niiden puutteista – johtamisen epäoikeudenmukaisuus näyttäisivät olevan sellaisia työn piirteitä, jotka voimakkaammin ruokkivat organisaatiossa työholistista työn tekemisen tapaan. Työn voimavaroista puolestaan erityisesti sosiaalinen tuki ja työn vaikutusmahdollisuudet, mutta myös oikeudenmukainen johtaminen edistivät työn imun kokemusta. Myös työn vaatimuksista työtuntien määrällä ja

päätöksenteon vaatimuksilla oli lievä positiivinen yhteys työn imuun. Tämä kertonee siitä, että työn imu liittyy haastavaan työhön (Schaufeli ym., 2008).

Kolmannen tutkimusongelman mukaisesti tutkittiin työholismin ja työn imun yhteyksiä hyvinvointiin. Asetetut oletukset saivat tukea, sillä tulosten perusteella työholistit raportoivat kokevansa hyvinvointinsa heikommaksi kaikilla tutkituilla hyvinvoinnin osa-alueilla. Erityisesti työholismi näyttäisi olevan yhteydessä heikentävästi unen laatuun ja johtavan terveyttä heikentävälle tielle. Myös tämä tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa (Bakker ym., 2008; Burke, 1999, 2000b; Fahlén, ym., 2005; McMillan & O'Driscoll, 2004; Myllymäki & Kaartinen, 2009; Spencer & Robbins, 1992; Taris ym., 2005; Taris ym., 2008). Työn imussa olevat puolestaan arvioivat hyvinvointinsa paremmaksi ja olivat elämäänsä tyytyväisempiä kuin työholistit. Nämäkin tulokset olivat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa (esim. Demerouti ym., 2001; Hakanen ym., 2006; Hakanen & Lindbohm, 2008; Hakanen ym., 2008; Hakanen & Perhoniemi, 2006; Schaufeli ym., 2008).

Näin ollen tämä tutkimus näyttäisi vahvistavan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Demerouti ym., 2001) mukaisesti energiapolun ja motivaatiopolun olemassaolon. Jatkuvat työn vaatimukset ovat yhteydessä työholismiin, mistä näyttää seuraavan ongelmia yksilön hyvinvoinnille. Työn voimavarat puolestaan ovat yhteydessä työn imuun ja hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa ei esimerkiksi tarkasteltu työholismin eri ulottuvuuksien osuutta hyvinvoinnille, koska tutkitut ulottuvuudet eivät olleet luotettavia.

4.2. Tutkimuksen rajoitteet ja vahvuudet

Yhtenä keskeisenä rajoitteena on syytä mainita tutkimuksen poikkileikkausasetelma, joka rajoittaa aina tulosten ja erityisesti yhteyksien tulkintaa. Jotta ilmiöiden välisiä syy–seuraussuhteita voitaisiin varmuudella esittää, asetelmana tulisi olla pitkittäistutkimus. Tuloksia on siis tarkasteltava asioiden yhteyksinä. Tärkeää on myös huomioda, että silloin kun tulokset perustuvat itsearviointeihin, niihin voivat vaikuttaa erilaiset tekijät kuten vastaamistilanne, vastaajan mieliala, vastaamistaipumukset ja monet työn ulkopuoliset asiat. Tämän vuoksi jatkossa olisi tärkeä saada hyvinvoinnista myös ns. objektiivista (rekisteritieto, fysiologiset mittaukset).

Tutkimuksen vastausprosentti (50,6 %) voi myös vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen, vaikkakin tämän tutkimuksen vastausprosentti on suuruudeltaan varsin tyypillinen verrattuna

yleensä kyselyissä havaittuihin vastausprosentteihin (vrt. Hakanen, 2002ab). Tulosten luotettavuutta kuitenkin lisää se, että tutkittavien henkilöiden otos oli varsin suuri, ja vastanneet edustivat taustatekijöiltään hyvin alkuperäistä otosta. Tutkimuksessa oli mukana laaja vastaajajoukko niin yksityiseltä kuin julkiselta sektorilta, mikä myös osaltaan lisää tulosten yleistettävyyttä. On huomioitava, että suuri osa tutkituista oli koulutusorganisaatiosta, josta syystä koulutustaso nousi hieman normaaliväestöä korkeammaksi.

Tutkimuksessa käytetty työholismin mittari osoittautui myös ongelmalliseksi, sillä työholismia mittaavien ulottuvuuksien reliabiliteetit jäivät alhaisiksi ja ne korreloivat suhteellisen voimakkaasti keskenään. Tämän vuoksi ei voitu hyödyntää mittarin erillisiä ulottuvuuksia. Tällä hetkellä vallitsevan näkemyksen mukaan kahden keskeisen työholismin ulottuvuuden – kova ja pakonomainen työnteko (Schaufeli ym., 2008) – mittaaminen näyttäisi riittävältä. Hyvinvointitekijöitä – terveydentilaa, unen laatua ja elämäntyytyväisyyttä – mitattiin vain yhdellä osiolla, mikä on reliabiliteettia heikentävä tekijä.

4.3. Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat, että työolotekijöillä on vaikutusta työholismiin ja työn imuun ja sitä kautta edelleen työntekijöiden hyvinvointiin. Tulosten perusteella voidaan nostaa esiin kolme keskeistä tekijää, jotka voivat lisätä työholismia: liiallisiksi koetut työn määrälliset vaatimukset ja työn vastuullisuus yhdistyneenä epäoikeudenmukaiseksi koettuun johtajuuteen. Kääntäen voidaankin todeta, että tehokkain työn imun ja sitä kautta hyvinvoinnin lisäämisen keino työpaikoilla olisi varmistaa, että työn vaatimukset ja vastuu ovat tasapainossa, johto toimii oikeudenmukaisesti ja yksilöä tukevasti sekä varmistaa sosiaalisen tuen saatavuuden.

Nykyisessä erittäin haastavassa ja jatkuvasti muuttuvassa työelämässä työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän monipuolista ja monimuotoista osaamista. Johdon ja esimiesten tulisi organisoida työt siten, että työntekijöille taataan mahdollisuus osallistua niin työn suunnitteluun, päätöksentekoon, toteuttamiseen kuin sen arvioimiseenkin. Johdon tehtävänä on myös varmistaa, että työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa, jolloin vältetään tänä päivänä niin yleisiltä loppuun palamis-, masennus- ym. ongelmilta. Huomio olisi siis suunnattava voimavaroja ylläpitäviin toimenpiteisiin, sillä niistä muodostuu parhaassa tapauksessa positiivinen työn imu.

Suurin osa työholismia käsittävistä tutkimuksista on tehty länsimaissa. Maiden ja kulttuurien välillä on kuitenkin melkoisesti eroja, kuten Snir ja Harpaz (2006) totesivat tutkiessaan

työholismia viidessä eri maassa. Monikulttuurinen tutkimus selkiyttäisi varmasti työholismin käsitteen määrittelyä ja mittarin laatimista. Jatkossa olisi myös tärkeää selvittää, saavatko esimerkiksi työholismin kaksi ulottuvuutta (kova ja pakonomainen työn tekeminen) aikaan erilaisia vaikutuksia hyvinvoinnin kannalta. Tähän suuntaan viittaavat aivan viimeaikaiset tutkimukset, joissa nimenomaan pakonomainen työn tekeminen on osoittautunut hyvinvoinnille haitalliseksi (Schaufeli ym., 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009). Kuten aikaisemmin jo todettiin, ilmiöiden välisten syy-seuraussuhteiden varmistamiseksi tarvittaisiin lisää pitkittäistutkimusasetelmaa käyttäviä tutkimuksia.

Varsin vähän on tutkittu, mitä seurauksia työholismilla ja työn imulla on organisaatiolle. Tämän hetkisten tutkimustulosten perusteella voisi olettaa, että muutamilla keskitetyillä työpaikoilla tehdyillä toimenpiteillä olisi varsin merkittävät ja kauaskantoiset vaikutukset ei vain työntekijöiden hyvinvoinnille, vaan myös koko organisaation menestymiselle. Työholismia ja riippuvuutta työstä olisi tarpeellista tarkastella laajemmassa sosiaalisessa viitekehyksessä (vrt. Burke & Matthiesen, 2004). Ymmärtääksemme paremmin työriippuvuutta meidän olisi tiedettävä enemmän siitä sosiaalisesta ympäristöstä, jossa yksilöt elävät ja tekevät työtä. Yhä vieläkin tiedetään yllättävän vähän työholismin syistä ja erityisesti siitä, miten siihen työpaikoilla voitaisiin vaikuttaa. Työholismin ja työsuorituksen välisestä suhteesta tarvittaisiin empiirisiä tutkimuksia kuten myös Schaufeli ym. (2006) tutkimuksessaan toteavat.

Mitä työnantajat sitten voisivat tehdä estääkseen työholismia ja lisätäkseen työn imua? Avainasemassa ovat organisaation kulttuuri ja arvot, sillä ne luovat perustan ja näyttävät suuntaa työn tekemiselle. Niiden sisällön keskiössä tulisi olla työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainon varmistaminen. Toinen keskeinen asia on riittävän huomion kiinnittäminen työn tekemisen tapoihin ja työholismin ilmenemisestä kertoviin signaaleihin. Työholistista työn tekemisen tapaa ei tulisi organisaatiossa kannustaa eikä palkita, vaan huomioida työntekijöitä, jotka tekevät työnsä hyvin, mutta pitävät myös huolta muista elämänsä tärkeistä osa-alueista. Työpaikalla esimiesten tulisi varmistaa, että työmäärät ja tavoitteet ovat kohtuulliset, lomat pidetään, ylitöitä ei teetetä ylen määrin ja jokaiselle taataan tarvittava apu ja tuki. Kaikki nämä asia-alueet tulisi myös ottaa oleelliseksi osaksi esimieskoulutusta ja johdon kehittämistä. Työpaikoilla olisi myös mahdollista testien avulla etsiä työholismiin taipuvaiset henkilöt ja auttaa heitä ennen kuin ongelmia aiheutuu.

Lopuksi voidaan todeta, että on löydetty ainakin neljä syytä siihen miksi työn imussa olevat suoriutuvat työstään paremmin kuin ei-työn imussa olevat: 1) he ovat positiivisempia, iloisempia ja innostuneempia, 2) he ovat terveempiä, 3) he hallitsevat sekä työ- että henkilökohtaisia voimavaroja, ja 4) he siirtävät innostustaan myös ympärillä oleviin (Bakker ym., 2008). Työn

imusta näyttäisi siis hyötyvän paitsi yksilö myös koko työyhteisö. Tätä aitoa innostusta ja laadukasta työtoimintaa voidaan lisätä kannustavalla, voimavaroja tarjoavalla työympäristöllä.

Lähteet

- Ahtilinna, C., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2007). Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä. *Työ ja Ihminen*, *21* (3), 230–249.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309–328.
- Bakker, A. B., & Hakanen, J., & Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engageent particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, *99*, 274–284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: A merging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*, 187–200.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 1562–1571.
- 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. (2000a). Workaholism and extra-work satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, *7*, 352–364.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, *16*, 11–16.
- Burke, R. J. (2001). Predictors of workaholism components. *International Journal of Stress Management*, *8*, 113–127.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, *93*, 91–92.
- Burke, R. J., & Koksall, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, *91*, 61–68.
- Burke, R. J., & Matthiesen, S. B. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and concequences. *Stress and Health*, *20*, 301–308.
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: a 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of Psychosomatic Research*, *55*, 331–339.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512.
- 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.

- Fahlén, G., Knutsson, A., Richard, P., Akerstedt, T., Nordin, M., & Alfredsson, L. (2005). Effort-reward imbalance, sleep disturbances and fatigue. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 13, 1–8.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- 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*, 3, 291–301.
- Hakanen, J. (2007). Työuupumuksesta työn imuun – 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.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Bakker A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hakanen, J., & Lindbohm, M-L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and their referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2, 283–295.
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2006). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa. Seurantatutkimus 2003–2006*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hakanen, J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224–241.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22, 242–256.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and a work situation: Associations with burn-out and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135–142.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W.B. (2006). “Same same” but different?: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119–127.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: It’s definition and nature. *Human Relations*, 56, 291–391.

- Julkunen, R., Nätti, J., & Anttila, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 192–203.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liang, Y-W., & Chu C-M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645–660.
- Malchowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon & Schuster.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burn-out. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397–422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O’Driscoll, M. P., & Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study on Spence and Robbins’ (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan, L. H. W., & O’Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: implications for organizations. *Journal of Occupational Change Management*, 17, 509–519.
- McMillan, L. H. W., & O’Driscoll, M. P. (2006). Workaholism and health: Implications for organization. *Journal of Organizational Change Management* 17, 509–519.
- McMillan, L. H. W., O’Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 167–189.
- 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.
- Myllymäki, T. & Kaartinen, J. (2009). Uni ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 127-138). Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- 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). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät* (2. painos). Vammala: Tammi.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S.J. (2006). The workaholism syndrome: An emerging issue in the psychological literature. *Journal of Industrial Psychology*, *35*, 103–105.
- 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. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. *Psychology & Health*, *16*, 565–583.
- 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., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational & Psychological Measurement*, *66*, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A. & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, *16*, 249–272.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis Group.
- Schaufeli, W.B., Hallberg, U.E. & Johansson, G. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, *48*, 135–142.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Marques Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*, 464–481.
- Schaufeli, W.B., Salanova M., Gonzalex-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., Tavis, T. W., & Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. Teoksessa R. J. Burke (toim.), *Research companion to working time and work addiction* (p. 193–217). Northampton: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Tavis, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workholism, burn-out 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 Counselling & Development*, *73*, 4–9.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, *47*, 495–502.
- Schimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Iirmajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 510–523.
- Siltala, J. (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, *17*, 520–536.
- Snir, R., & Zahra, S. A. (2008). Cross-cultural differences concerning heavy work investment. *Cross-Cultural Research*, *43*, 309–319.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 518–528.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 391–408.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment* *58*, 160–178.
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Dahlgren, A., Geurts, S. A. E., & Tucker, P (2007). Overtime work and well-being: prevalence, conceptualization and effects of working overtime. Teoksessa S. McIntyre & J. Houdmont (toim.), *Occupational Health Psychology: European perspectives on research, education and practice* (Vol. 2). Maia (POR): ISMAI.
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress* *22*, 153–165.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Verhoeven, L. C. (2005). Workholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, *54*, 37–60.
- Van Amelsfoort, L. G. P. M., Kant, I. J., Bültmann, U., & Swaen, G. M. H. (2003). Need for recovery after work and the subsequent risk of cardiovascular disease in a working population. *Occupational and Environmental Medicine*, *60*, 83–87.

Van der Hulst, M. (2003). Long work hours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 29, 171–188.

Van der Hulst, M., & Geurts, S. A. E. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work & Stress*, 15, 227–240.

Ylöstalo, P., & Jukka P. *Työolobarometri 2007*. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2008.