

Eettisten dilemموjen yhteys työuupumukseen kaupunkiorganisaation henkilöstöllä

Tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa työntekijöiden eettisten dilemموjen profiileja ja tutkia eroavatko työntekijät eri profiileissa työuupumuksen suhteen toisistaan. Kyselytutkimus kohdistui kaupunkiorganisaation henkilöstöön (n = 2470). Eettisiä dilemmoja tutkittiin kysymällä kuinka usein vastaaja koki 1) epätietoisuutta organisaationsa eettisistä toimintatavoista (A-tyyppin dilemma) ja 2) arvostiriitoja (B-tyyppin dilemma). Työuupumusta tutkittiin 9-osioisella Bergen Burnout Indicator -kyselyllä. Latentin profiilianalyysin avulla löydettiin neljä dilemموjen yleisyyttä kuvaavaa profiilia: 1) A- ja B -tyypin dilemmoja kohdattiin harvoin; 2) A- ja B -tyypin dilemmoja kohdattiin viikoittain; 3) A-tyyppin dilemmoja kohdattiin viikoittain ja B-tyyppin dilemmoja harvoin; 4) A-tyyppin dilemmoja kohdattiin kuukausittain ja B-tyyppin dilemmoja harvoin. Toiseen profiiliin kuuluneet työntekijät raportoivat enemmän työuupumusta kuin muut työntekijät. Tulokset osoittivat, että toistuva epätietoisuus eettisistä toimintatavoista ja paine sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaiseen toimintaan ovat työuupumuksen riskitekijöitä.

PIA PIHLAJASAARI, JOONA MUOTKA, TARU FELDT

JOHDANTO

Eettiset dilemmat syntyvät kun työntekijöiden arvot, periaatteet ja toimintamahdollisuudet ajautuvat ristiriitaan eettistä pohdintaa ja päätöksentekoa vaativissa tilanteissa. Tässä tutkimuksessa eettisten dilemموjen katsotaan syntyvän kahdentyyppisissä tilanteissa (1): *ensimmäkin* eettinen dilemma voi syntyä tilanteessa, jossa työntekijä ei tiedä, mikä olisi eettisesti oikea toimintatapa (A-tyyppin dilemma) ja *toiseksi* tilanteessa, jossa työntekijä tietää kuinka hänen olisi toimittava, mutta ei syystä tai toisesta koe voivansa toimia eettisesti oikein (B-tyyppin dilemma) (2,3). Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että eettiset dilemmat ovat yhteydessä stressin kokemuksiin erityisesti sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä (2–11), mutta myös opettajilla (12) ja johtajilla (13–15). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa kaupunkiorganisaation työntekijöistä erilaisia ryhmiä (profiileja) eettisten dilemموjen yleisyyden suhteen. Toisena päätavoitteena oli selvittää,

eroavatko profiileiltaan erilaiset työntekijät toisistaan työuupumuksen suhteen.

EETTISTEN DILEMMOJEN YLEISYYS TYÖELÄMÄSSÄ

Suomessa on viime vuosina tutkittu kuinka usein työntekijät kohtaavat eettisiä dilemmoja. Sosiaali- ja terveysalalla toteutettu tutkimus osoitti, että asiakastyötä tekevistä 40 % ja hallinnollista työtä tekevistä 10 % kohtasi usein tai jatkuvasti eettisiä ongelmia työssään (16). Sairaanhoidajien keskuudessa toteutettu tutkimus osoitti, että lähes puolet (47 %) vastaajista koki työssään usein tai melko usein eettisiä ongelmia (8). Sosiaali- ja terveysalan eri ammattiryhmiin kohdistunut tutkimus puolestaan osoitti, että noin puolet työntekijöistä kohtasi viikoittain tilanteita, joissa he eivät tieneet kuinka toimia eettisesti oikein (A-tyyppin dilemma) (11). Lisäksi heistä lähes kolmannes joutui toimimaan viikoittain sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti (B-tyyppin dilemma). Opettajista (12) ja koulunkäyntiavustajista (11) yli kolmasosa koki epätietoisuutta eettisistä

toimintatavoista viikoittain. Suomalaisilla johtajilla dilemموjen kohtaamiset ovat hieman harvinaisempia: Eri toimialoilla työskenteleviin johtajiin kohdistunut tutkimus osoitti, että 7 % johtajista kohtasi dilemموja viikoittain (15).

Eettisten dilemموjen yleisyyttä on ammattiryhmien lisäksi tutkittu myös organisaatioiden henkilöstöillä. Kaupunkiorganisaation, pankin ja suunnittelutoimiston työntekijät kokivat useammin epätietoisuutta eettisistä toimintavoista (A-tyyppin dilemma) kuin painetta toimia sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyyppin dilemma) (2).

Eettisten dilemموjen kohtaaminen liittyy keskeisesti eettiseen päätöksentekoon (19,20). Eettistä päätöksentekoa kuvataan usein Restin (21) nelivaihe-mallin avulla. Ensimmäisessä vaiheessa yksilö tunnistaa tilanteen sisältävän eettisen dilemman, toisessa vaiheessa hän arvioi tilannetta, kolmannessa päättää kuinka aikoo toimia ja neljännessä vaiheessa toimii. Eettinen päätöksenteko edellyttää yksilöltä eettistä herkkyyttä, jolla tarkoitetaan yksilön kykyä sekä tunnistaa eettiset dilemmat että pohtia oman toiminnan vaikutuksia toisiin ihmisiin (21). Lisäksi tarvitaan eettistä motivaatiota, jolla tarkoitetaan yksilön sitoutumista eettisten arvojen mukaiseen toimintaan ja vastuun ottamista seurauksista (21).

Eettiseen dilemmaan liittyvä moraalinen intensiteetti (22) vaikuttaa kaikissa eettisen päätöksenteon vaiheissa: yksilö arvioi päätöksestä aiheutuvien seurausten haittoja ja hyötyjä, punnitsee oikeaa ja väärää yhteisön sosiaalisen yksimielisyyden näkökulmasta ja ennustaa todennäköisyyttä, jolla hyvä tai paha toteutuu. Lisäksi hän arvioi sekä aikaa teon ja seurausten välillä että sitä, kuinka läheisiä toiminnan kohteena olevat ihmiset ovat hänelle joko sosiaalisesti, kulttuurisesti, psykologisesti tai fyysisesti. Myös ryhmän koko, jota toiminnan seuraukset koskevat, luovat tilanteeseen moraalista intensiteettiä. Dilemموjen kohtaamiseen liittyvien tilanteiden korkea moraalinen intensiteetti helpottaa eettisten vihjeiden tunnistamista ja vaatii enemmän eettistä pohdintaa kuin heikon intensiteetin tilanteet (22). Osa ihmisistä saattaa ohittaa dilemmat tilanteen korkeasta moraalista intensiteetistä huolimatta, koska eettiset dilemmat ovat usein hyvin moniselitteisiä ja tulkinnanvaraisia (23) tai koska eettisten dilemموjen kieltäminen voi toimia psykologisena selviytymiskeinona yksilön etäännyttäessä itsensä psyykkisesti tilanteesta, jota ei voi muuttaa (24). Äärimmillään toistuva altistuminen eet-

tisille dilemموille voi johtaa jopa työntekijän eettiseen tunnottomuuteen (25).

Tutkimustulokset taustatekijöiden vaikutuksista eettisten dilemموjen yleisyyteen ja eettiseen päätöksentekoon ovat vaihtelevia. Sukupuolen ei ole havaittu selittävän työntekijöiden kokemuksia eettisten dilemموjen yleisyydestä (11,12,15). Sen sijaan tulokset sukupuolen yhteyksistä eettiseen päätöksentekoon ovat vaihtelevia (19,20). Toisinaan sukupuolten välisiä eroja ei löydetä lainkaan, kun taas erojen löytyessä naiset näyttävät eettisesti miehiä herkempinä. Myös iän suhteen tulokset vaihtelevat. Toisinaan iän ja eettisten dilemموjen yleisyyden välillä ei ole havaittu yhteyttä (8,11) ja taas toisinaan nuoret työntekijät näyttävät kohtaavan dilemموja vanhempia työntekijöitä useammin (12,15). Osassa tutkimuksia päätöksenteon eettisyys näyttää lisääntyvän ja osassa laskevan iän myötä, ja osassa tutkimuksia iällä ei ole havaittu lainkaan yhteyttä eettiseen päätöksentekoon (19,20). Koulutuksen ja työkokemuksen osalta tutkimustulokset viittaavat siihen, että päätöksenteon eettisyys lisääntyy koulutuksen ja työkokemuksen myötä (19,20). Lisäksi on saatu viitteitä, että ylimmällä johtotasolla kohdataan useammin eettisiä dilemموja kuin keskijohdossa (15).

Aikaisemmat eettisiä dilemموja tai eettistä päätöksentekoa koskevat määrälliset tutkimukset ovat perustuneet muuttujakeskeiseen lähestymistapaan, jossa on tutkittu muuttujien keskiarvoeroja tai muuttujien välisiä suhteita. Käsillä oleva tutkimus perustui määrällisen tutkimuksen henkilökeskeiseen lähestymistapaan, jossa analyysiyksikkönä oli muuttujan sijasta ensisijaisesti yksilö (26–30). Tarkoituksena oli tunnistaa kaupunkiorganisaation heterogeenisestä henkilöstöstä toisistaan poikkeavia ryhmiä (profileja), joiden työntekijät ovat keskenään samankaltaisia tutkitun ilmiön suhteen (tässä tutkimuksessa A- ja B-tyyppin dilemموjen yleisyyden kokemukset). Tutkimuksemme keskiössä oli myös eettisten dilemموjen yleisyyttä kuvaavien profiilien erot työuupumuksessa. Aikaisempien tutkimusten mukaan eettiset dilemmat voivat aiheuttaa kokijalleen työhyvinvointia uhkaavaa stressiä (15,31,32). Dilemموjen yleisyyden yhteydestä työuupumukseen on kuitenkin vähän tutkimustietoa saatavilla.

TYÖUUPUMUS JA SEN YDINOIREET

Työuupumuksella tarkoitetaan yksilön äärimmäistä psykologista kuormittuneisuutta ja energiarvojen tyhjentymistä, joka on seurausta pit-

kään jatkuneesta epäsuhdasta yksilön voimavarojen ja odotusten sekä työympäristön tarjoamien vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä (33–35). Työuupumuksen katsotaan muodostuvan kolmesta ydinoireesta (34,36). *Uupumusasteisella väsymyksellä* (keskeisin oire) tarkoitetaan emotionaalisten voimavarojen tyhjentymisestä seuraavaa kokonaisvaltaista ja yleistynyttä väsymystä. *Kyynistymisellä* tarkoitetaan oman työn merkityksen ja mielekkyyden jatkuvaa kyseenalaistamista sekä kielteisten ja kyynisten asenteiden kehittymistä omaa työtä kohtaan. *Ammatillisen itsetunnon heikentyminen* kuvaa työntekijän kasvavaa taipumusta arvioida kielteisesti aikaansaannoksiaan ja suoriutumistaan työssä, josta seuraa riittämättömyyden tunteita omassa ammatillisessa osaamisessa.

Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat erityisesti työoloihin ja työyhteisöön liittyvät tekijät (34,37–39). Tutkimusten mukaan liialliset työn vaatimukset (aikapaineet, ylikuormitus), rooliristiriidat ja roolien epäselvyydet, heikko sosiaalinen tuki sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä lisääntyneisiin työuupumuksen oireisiin (33,34,40). Lisäksi emotionaalisesti vaativa työ (esim. asiakkaan tunteiden huomioon ottaminen ja omien kielteisten tunteiden kontrolli; 41), puutteellinen työstä palautuminen (esim. jatkuva väsymys ja univaikeudet; 42,43) ja heikko psykologinen irrottautuminen työstä (esim. työntekijä ei kykene sulkemaan työasioita pois mielestään vapaa-ajalla; 44) ovat yhteydessä työuupumukseen.

Yksilön ja organisaation yhteensopivuusmallin (Person-Organization fit -model, 45,46) mukaan pitkään jatkuva ristiriita yksilön ja organisaation arvojen välillä on uhka työhyvinvoinnille. Myös työuupumusteorioissa työntekijän ja organisaation arvojen välisen epäsuhdan oletetaan johtavan työuupumukseen (33,47). Arvojen yhteensopivuuden merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille osoittivat tutkimukset, joissa organisaation eettiset arvot edistivät yksilön ja organisaation yhteensopivuutta (48) ja eettisten arvojen yhteensopivuus vähensi työssä koettua stressiä (49) ja työuupumusoireita (50). Arvoristiriidan kielteisiä vaikutuksia osoittivat myös tutkimukset, joiden mukaan heikoksi arvioitu eettinen organisaatiokulttuuri (15,51–53) ja epäoikeudenmukaiseksi koettu organisaatio (54) kytkeytyivät työuupumukseen.

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksessamme etsittiin vastauksia kolmeen pääkysymykseen:

- 1) Minkälaisia toisistaan poikkeavia dilemma-profileja (ryhmiä) on löydettävissä tutkitun kaupunkiorganisaation henkilöstöstä?
- 2) Eroavatko dilemmaprofilit (ryhmät) toisistaan taustatekijöiden suhteen?
- 3) Eroavat dilemموjen yleisyyttä kuvaavat profilit toisistaan työuupumuksen suhteen kun taustatekijät on vakioitu?

Henkilökeskeinen tutkimusote on luonteeltaan eksploratiivinen (30), emmekä sen vuoksi voineet tehdä oletuksia dilemموjen yleisyyttä kuvaavien profiilien lukumäärästä ja koosta (työntekijöiden lukumäärät eri ryhmissä). On kuitenkin syytä olettaa, että suuren kaupunkiorganisaation henkilöstöstä löytyy erilaisia profileja A- ja B-tyyppin dilemموjen yleisyyden suhteen. Lisäksi on syytä olettaa, että profileissa, joissa dilemmat ovat yleisiä, koetaan enemmän työuupumusoireita kuin profileissa, joissa dilemmat ovat harvinaisia. Oletuksemme pohjautuvat 1) psykologisiin stressiteorioihin, joiden mukaan stressi syntyy toistuvasta ristiriidasta yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa kun yksilön voimavarat eivät riitä vastaamaan ympäristön odotuksiin (24,55–58), 2) työuupumusteorioihin, joiden mukaan työuupumus on seurausta yksilön voimavarojen ja odotusten sekä työympäristön tarjoamien vaatimusten ja mahdollisuuksien välisestä epäsuhdasta (33,34,47) ja 3) yksilön ja organisaation arvojen epäsuhdan aikaansaamiin työuupumusoireisiin (45,46,59,60). Keskeistä dilemموjen kohtaamisessa on työntekijän ristiriitaiset tunteet omien odotusten ja ympäristön asettamien vaatimusten välillä.

MENETELMÄT

TUTKITTAVAT

Tutkimus kohdistui kunta-alan kaupunkiorganisaation koko henkilöstöön. Tutkimus toteutettiin toukokuussa 2011 verkkopohjaisena kyselynä, joka lähetettiin tutkittavien sähköpostiin. Vastaukset tallentuivat nimettöminä ja ilman vastaajien tunnistekodeja suoraan tutkijoille. Tutkimusajankohtana kaupunkiorganisaatio koostui neljästä palvelualasta: 1) hallintopalvelut, 2) tekniset palvelut ja liiketoiminta (myöhemmin tässä artikkelissa tekniset palvelut), 3) sivistyspalvelut sekä 4) sosiaali- ja terveystyöpalvelut.

Tutkimusajankohtana kaupunkiorganisaatiossa työskenteli kaikkiaan 8366 työntekijää, joista sähköiseen kyselyymme vastasi 40 % (n = 3308). Käsillä olevaan tutkimukseen valittiin mukaan kaikki ne vastaajat, jotka olivat vastanneet eettisiä dilemmoja ja työuupumusta koskeviin kysymyksiin. Lopullisessa tutkittavien joukossa oli mukana 30 % (n = 2470) koko kaupungin henkilöstöstä. Tutkituista suurin osa (n = 2094, 85 %) oli naisia. Suurimmat ikäryhmät muodostuivat 51–55-vuotiaista (n = 453, 18 %) ja 46–50-vuotiaista (n = 421, 17 %) ja pienimmät ikäryhmät alle 25-vuotiaista (n = 120, 5 %) ja yli 60-vuotiaista (n = 130, 5 %). Keskiasteen koulutuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuksen (ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot) suorittaneita oli yli puolet (n = 1313, 53 %) tutkittavista ja alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 42 % (n = 1013). Suuri osa (n = 1505, 61 %) tutkituista työskenteli sosiaali- ja terveystalveissa. Sivistyspalveluissa työskenteli 24 % (n = 581) tutkituista, teknisissä palveluissa 11 % (n = 282) ja hallintopalveluissa 4 % (n = 102). Tutkituista noin kolmannes (n = 797, 32 %) oli työskennellyt nykyisen työnantajansa palveluksessa 6–15 vuotta ja yli kymmenesosa (n = 294, 12 %) alle 2 vuotta. Joka kymmenes tutkittu (11 %, n = 276) toimi esimiestehtävissä.

Valitsimme sukupuolen taustatekijäksi, koska miesten on joissakin tutkimuksissa todettu raportoivan naisia enemmän kyynistymistä (33,34) ja naisten enemmän uupumusasteista väsymystä (33,34,61). Iän ja työvuodet huomioimme, koska osassa tutkimuksia alle 30-vuotiaat ja työuran alussa olevat raportoivat vanhempia ikäryhmiä enemmän työuupumusta (33), kun taas osassa tutkimuksia pitkän työuran tehneillä ja ikääntyvillä esiintyi nuoria enemmän työuupumusta (61–63). Koulutuksen osalta havainnot ovat olleet ristiriitaisia: korkea koulutus on ollut yhteydessä sekä korkeaan (33) että vähäiseen työuupumukseen (61,64). Koska tutkimuksemme kohteena oleva kaupunkiorganisaatio koostui neljästä hyvin erilaisesta palvelualasta, huomioimme myös niiden mahdollisen yhteyden työuupumuksen kokemuksiin. Lisäksi huomioimme esimiestehtävät, koska aikaisempien tutkimusten mukaan johtajien työssä jaksamisen on todettu olevan haastavampaa alemmilla johtotasoilla (65,66).

KÄYTETYT KYSELYT JA MUODOSTETUT MUUTTUJAT

Eettisten dilemmojen yleisyyttä tutkittiin kahdella kysymyksellä, jotka muotoiltiin Nashin (1)

määritelmän perusteella (2,3). *A-tyyppin dilemmoja* kysyttiin seuraavasti: ”Ihmiset joutuvat työssään toisinaan pohtimaan toimintansa, valintojensa tai päätöstensä oikeellisuutta ja hyvyyttä. Tällaiset tilanteet ovat usein eettisesti haastavia, sillä niissä ei ole aina selvää mikä on oikea tapa toimia. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia eettisesti haastavia tilanteita?” *B-tyyppin dilemmoja* kysyttiin seuraavasti: ”Toisinaan työntekijät kohtaavat tilanteita, joissa he joutuvat – syystä tai toisesta – toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia tilanteita?” Molemmissa kysymyksissä oli viisi vastausvaihtoehtoa: 1 (en koskaan), 2 (vuosittain), 3 (kuukausittain), 4 (viikoittain) ja 5 (lähes päivittäin).

Työuupumusta tutkittiin 9-osioisella Bergen Burnout Indicator -kyselyllä (BBI-9; 67,68), joka on lyhennetty versio 15-osioisesta BBI-kyselystä (69). BBI:n kehittämistyössä Maslachin Burnout Indicator -kyselyä (70) kohtaan osoitettu kritiikki on pyritty huomioimaan siten, että BBI:n lyhennetyssä versiossa kaikki väittämät on asetettu kielteiseen muotoon (osioiden asteikkoja ei käännetä pisteytyksessä) ja vastausskaala viittaa enemmän oireiden intensiteettiin kuin niiden yleisyyteen (67–70). BBI-9 mittaa työuupumuksen kolmea ydinoiretta: esim. ”Tunnen hukkuvani työhön” (uupumusasteinen väsymys); ”Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni” (kyynistyminen); ”Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetuksi työssäni” (ammattillisen itsetunnon heikentyminen). Vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1 (täysin eri mieltä) ja 6 (täysin samaa mieltä) ja korkeat arvot keskiarvoistetussa summamuuttujissa kuvaavat korkeaa työuupumusta. Summamuuttujat ja niiden reliabiliteetit laskettiin BBI-9:n kokonaispistemäärälle (ka = 2.54, kh = 0.99, α = 0.89), uupumusasteiselle väsymykselle (3 osiota: ka = 2.71, kh = 1.05, α = 0.72), kyynistymiselle (3 osiota: ka = 2.25, kh = 1.09, α = 0.86) ja ammatillisen itsetunnon heikentymiselle (3 osiota: ka = 2.66, kh = 1.27, α = 0.81).

TILASTOLLISET ANALYYSIT

Aineistoa analysoitiin latentilla profiilianalyysilla (Latent Profile Analysis), jossa ryhmien ennustetut keskiarvot muodostavat kullekin ryhmälle yksilöllisen A- ja B-tyyppin dilemmojen yleisyyttä kuvaavan profiilin. Estimointimenetelmänä käytettiin suurimman todennäköisyyden menetelmää robusteilla keskivirheillä (maximum likelihood

with robust standard error, MLR), joka analysoitiin MPlus-tilasto-ohjelmalla (71). Klusterianalyysin tapaan latentti profiilianalyysi on menetelmä, jolla analysoidaan tutkitun populaation heterogeenisyyttä identifioimalla otoksesta latentteja ryhmiä, joilla on samantyyppinen vastaustapa tarkasteltavana olevien havaittujen jatkuvien muuttujien suhteen (72). Latentin profiilianalyysin etu klusterianalyysiin verrattuna on siinä, että se on mallipohjainen ja mahdollistaa tilastollisten kriteerien käyttämisen latenttien profiilien sopivinta lukumäärää määriteltäessä tutkittavasta aineistosta. Tässä tutkimuksessa latentin profiilianalyysin avulla tutkittiin, voidaanko tilastollisiin kriteereihin tunnistaa heterogeenisesta kaupunkiorganisaation aineistosta luonnollisesti ilmeneviä homogeenisiä yksilöiden muodostamia ryhmiä, jotka eroavat toisistaan A- ja B-tyyppin dilemموjen yleisyyden suhteen.

Latenttien profiilien lukumäärää päätettäessä mallien sopivuutta arvioitiin korjatun bayesiläisen informaatiokriteerin (aBIC), entropia-arvon (Entropy) ja korjatun Lo-Mendell-Rubin-testin (Adjusted LMR) avulla (71,73). Pienimmät aBIC arvot viittaavat tarkasteltavana olevan profiileja koskevan lukumäärän paremmuuteen muihin profiilien lukumäärää koskeviin ratkaisuihin verrattuna (73). Entropia, joka lähenee arvoa 1, kertoo profiilien erottuvan hyvin toisistaan (74). LMR vertaa vierekkäisiä ratkaisuja profiilien lukumäärän suhteen (eli ryhmä 1 vs ryhmä 2, ryhmä 2 vs ryhmä 3 jne) toisiinsa. Merkitsevä *p*-arvo ($p < .05$) osoittaa, että edellinen profiilien lukumäärä hylätään, koska mallin sopivuus on parantunut yhden uuden profiilin lisäämisen myötä. Lisäksi profiileja analysoitiin sisällöllisesti siten, että dilemmojen yleisyydessä oli oltava merkitseviä eroja eri profiilien välillä.

Kun dilemma-tyyppien kokemista kuvaavat latentit profiilit oli tunnistettu, profiilien välisiä eroja taustamuuttujien ja työuupumuksen suhteen

analysoitiin SPSS for Windows 16.0 ja PASW Statistics 18.0 -ohjelmilla. Profiilien välisiä eroja taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, koulutus, palveluala, työvuodet, esimiestehtävät) suhteen tutkittiin ristiintaulukoimalla. Profiilien välisiä eroja työuupumuksen suhteen tutkittiin kovarianssianalyysillä (Analysis of Covariance, ANCOVA), jossa taustamuuttujat kontrolloitiin. Parivertailuun (post hoc-testi) käytettiin Bonferroni-korjausta.

TULOKSET

KATOANALYYSI

Katoanalyysi suoritettiin vertaamalla eettisiä dilemmoja ja työuupumusta koskeviin kysymyksiin vastanneita ($n = 2470$) niihin työntekijöihin, jotka olivat osallistuneet kyselyyn, mutta jättäneet vastaamatta näihin kysymyksiin ($n = 838$). Kysymyksiin vastanneet eivät eronneet sukupuolen ja kaupungin palvelualan suhteen vastaamatta jättäneistä. Sen sijaan vastanneet erosivat iän ($p < 0.001$), koulutuksen ($p = 0.002$), työvuosien ($p = 0.026$) ja mahdollisten esimiestehtävien ($p = 0.002$) suhteen niistä työntekijöistä, jotka eivät olleet vastanneet tämän tutkimuksemme kysymyksiin. Ikäryhmistä 30–40-vuotiaiden ikäryhmä oli tutkituissa yliedustettuna kun taas 51–55- ja yli 60-vuotiaat olivat aliedustettuna. Peruskoulun tai vastaavan suorittaneita oli enemmän vastaamatta jättäneissä kun taas alemman korkeakoulututkinnon tai korkeakoulussa jatko-opintoja suorittaneita sekä esimiestehtävissä toimivia oli enemmän tutkituissa. Katoanalyysi osoitti myös, että yli 26 vuotta kaupungin palveluksessa työskennelleet olivat aliedustettuna tutkittujen joukossa.

EETTISET DILEMMAPROFIILIT KAUPUNKIORGANISAATIOSSA

Taulukossa 1 on kuvattu latentin profiilianalyysin tulokset kun A- ja B-tyyppin dilemmojen yleisyyttä kuvaavat muuttujat asetettiin yhtä aikaa malliin. Mallin sopivuusindeksit paranivat profiilien luku-

Taulukko 1.

Mallin sopivuusindeksit neljälle eri latentille profiiliratkaisulle koskien A- ja B-tyyppin dilemmojen yleisyyttä (latentti profiilianalyysi).

Profiilien lkm	Profiiliratkaisut n (%)	aBIC	Entropia	LMR (Adjusted) p-arvo
1	2470 (100)	14413.12	-	-
2	1419 (57) / 1051 (43)	13947.05	.86	.000
3	354 (14) / 1413 (57) / 703 (29)	13631.00	.82	.000
4	728 (30) / 501 (20) / 550 (22) / 691 (28)	13511.35	.81	.000

Huom. aBIC = korjattu Bayesiläinen informaatiokriteeri; LMR = Lo-Mendell-Rubin testi

määrän lisääntyessä tukien parhaiten neljän ryhmän ratkaisua. Viiden profiilin ratkaisua arvioitaessa MPlus-ohjelma ei estimoinut mallia empiirisesti, mikä osoitti, ettei viiden ryhmän ratkaisu sopinut aineistoon. Aineiston laajuuden vuoksi korjatut BIC- ja LMR -arvot tukivat neljän profiilin ratkaisua. Entropia-arvo oli hyvä kaikissa profiiliratkaisuissa.

Neljän profiilin ratkaisu havaittiin tilastollisten tunnuslukujen lisäksi myös sisällöllisesti mielekkääksi, sillä profiilit erosivat toisistaan selkeästi. Vastajat, jotka edustivat ensimmäistä profiilia (n = 728, 30 %), ilmoittivat kohtaavansa sekä A-tyyppin (tilanteita, joissa ei tiedä eettisesti oikeaa toimintatapaa) että B-tyyppin dilemmoja (tilanteita, joissa ei koe voivansa toimia sääntöjen, normien tai omien arvojen mukaisesti) keskimäärin harvemmin kuin vuosittain. Toisen profiilin (n = 501, 20 %) vastaajat raportoivat kohtaavansa molempia dilemmoja usein: A-tyyppin dilemmoja useasti viikossa ja B-tyyppin dilemmojakin keskimäärin viikoittain. Kolmanteen profiiliin (n = 550, 22 %) kuuluvat vastaajat kohtasivat A-tyyppin dilemmoja useamman kerran viikossa ja B-tyyppin dilemmoja keskimäärin muutaman kerran vuodessa. Toisin sanoen heidän arkityötään kuvasivat toistuvasti tilanteet, joissa he olivat epäätietoisia eettisesti oikeasta toimintatavasta,

mutta toisaalta he joutuivat toimimaan harvoin sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Neljänteen profiiliin (n = 691, 28 %) kuuluvat työntekijät kohtasivat A-tyyppin dilemmoja keskimäärin kuukausittain ja B-tyyppin dilemmoja muutaman kerran vuodessa. Tähän profiiliin kuuluneet työntekijät siis kokivat kuukausittain eettistä epäätietoisuutta, mutta kohtasivat harvoin tilanteita, joissa joutuivat toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvojaan. Profiilit ja niiden sisällölliset erot A- ja B-tyyppin dilemموjen yleisyydessä on havainnollistettu kuviossa 1.

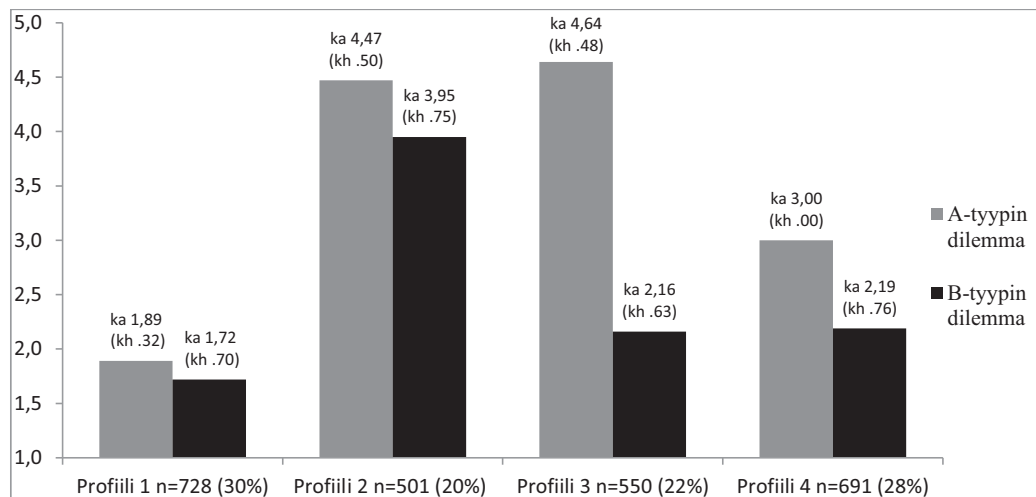
EETTISET DILEMMAPROFIILIT EROSVAT TOISISTAAN TAUSTATEKIJÖIDEN SUHTEEN

Neljän dilemmaprofiilin työntekijät erosivat toisistaan sukupuolen ($p = 0.001$), iän ($p < 0.001$), koulutuksen ($p < 0.001$), palvelualan ($p < 0.001$), työvuosien ($p < 0.001$) ja esimiestehtävien ($p = 0.001$) suhteen.

Ensimmäisessä profiilissa (l. molempia dilemmoja harvemmin kuin vuosittain; n = 728, 30 %) olivat yliedustettuina yli 50-vuotiaat ja peruskoulun tai keskiasteen koulutuksen suorittaneet työntekijät. Neljästä kaupunkiorganisaation palvelualasta yliedustettuina olivat hallintokeskuksessa ja teknisissä palveluissa työskentelevät työntekijät. Lisäksi tässä profiilissa työntekijöillä oli pitkä

Kuvio 1.

Eettisten dilemموjen profiilit kaupunkiorganisaation työntekijöillä (n = 2470) sen suhteen kuinka usein¹ dilemموja (ka = keskiarvot, kh = keskihajonnat) kohdataan.



¹ Vastausasteikko 1–5 (1 = en koskaan, 2 = vuosittain, 3 = kuukausittain, 4 = viikoittain, 5 = lähes päivittäin)

työkokemus kaupunkiorganisaatiossa, sillä yliedustettuina olivat yli 26 vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa työskennelleet henkilöt.

Toisessa profiilissa (l. molempia dilemma-tyyppejä viikoittain; n = 501, 20 %) yliedustettuina olivat naiset, alemman korkeakoulututkinnon (kandidaatti tai AMK-tutkinto) suorittaneet työntekijät sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelujen työntekijät. Lisäksi yliedustettuina olivat ilman esimiesvastuita työskentelevät.

Kolmannessa profiilissa (l. A-tyypin dilemma- ja viikoittain ja B-tyypin dilemma-ja muutaman kerran vuodessa; n = 550, 22 %) yliedustettuina olivat miehet, alemman ja ylempien korkeakoulututkinnon (maisteri, ylempi AMK-tutkinto) suorittaneet sekä sivistystyöpalveluiden työntekijät. Lisäksi yliedustettuina olivat nykyisen työnantajan palveluksessa 6–15 vuotta työskennelleet ja esimiestehtäviä hoitavat työntekijät.

Neljännessä profiilissa (l. A-tyypin dilemma- ja kuukausittain ja B-tyypin dilemma-ja muutaman kerran vuodessa; n = 691, 28 %) yliedustettuina olivat alle 30-vuotiaat työntekijät.

DILEMMAPROFIILILIEN EROT TYÖUUPUMUKSEN KOKEMISESSA

Eri dilemmaprofiilien työuupumuksen keskiarvot ja -hajonnat sekä ryhmien väliset tilastolliset erot on kuvattu taulukossa 2. Tulokset osoittivat, että dilemموjen yleisyyttä kuvaavat profiilit erosivat toisistaan sekä kokonaistyöuupumuksessa että sen kolmessa ydinoireessa.

Profiili 2 (A- ja B-tyypin dilemma-ja viikoittain) osoittautui työuupumuksen riskiprofiiliksi. Kyseisen profiilin omaavat työntekijät raportoivat muita enemmän kokonaistyöuupumusta ja

sen kolmea ydinoiretta; uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikentymistä.

Työuupumukselta suojaavaksi profiiliksi osoittautui ensimmäinen profiili (molempia dilemma-tyyppejä harvemmin kuin vuosittain). Tähän profiiliin kuuluvien työntekijöiden työuupumusaste-määrät (mukaan lukien kolme ydinoiretta) olivat merkittävästi alhaisempia kuin riskiprofiilin omaavilla työntekijöillä. He myös raportoivat uupumusasteista väsymystä vähemmän kuin min-kään muun profiilin työntekijät.

Kolmannen ja neljännen profiilin työuupumusaste-määrät olivat riskiprofiilin ja suojaavan profiilin aste-määrien väliltä. Näiden profiilien työntekijöiden työuupumusaste-määrät (mukaan lukien kolme ydinoiretta) olivat merkittävästi alhaisempia kuin riskiprofiilin. Kolmannen profiilin työntekijöiden (A-tyypin dilemma-ja viikoittain, B-tyypin dilemma-ja muutaman kerran vuodessa) kokonaistyöuupumuksen aste-määrät olivat kuitenkin merkittävästi korkeampia kuin suojaavalla profiililla.

POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tuloksemme osoittivat, että kaupunkiorganisaation työntekijöistä muodostui neljä erilaista profiilia eettisten dilemموjen yleisyyden suhteen: 1) dilemma-ja viikoittain, 2) dilemma-ja vuosittain, 3) dilemma-ja kuukausittain (A-tyyppi) ja vuosittain (B-tyyppi) ja 4) dilemma-ja kuukausittain (A-tyyppi) ja vuosittain (B-tyyppi). Yksikään profiili ei osoittautunut epätyypilliseksi tai tyypilliseksi, sillä työntekijöiden määrät profiileissa vaihtelivat 20 ja 30 prosentin välillä.

Taulukko 2.

Keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh) neljälle dilemموjen yleisyyttä kuvaavalle profiilille sekä profiilien väliset erot työuupumuksessa ja sen kolmessa ydinoireessa, kun taustatekijät (ikä, sukupuoli, koulutustaso, palvelualue, työvuodet, esimiestehtävät) on kontrolloitu (ANCOVA).

	Profiili 1	Profiili 2	Profiili 3	Profiili 4	F-testi	Parivertailu ^a
	n = 728, 30 % ka (kh)	n = 501, 20 % ka (kh)	n = 550, 22 % ka (kh)	n = 691, 28 % ka (kh)		
Uupumusasteinen väsymys	2.45 (.98)	3.13 (1.12)	2.72 (1.00)	2.67 (1.01)	37.33***	2,3,4 > 1 2 > 3,4
Kyynistyminen	2.09 (.99)	2.65 (1.20)	2.20 (1.09)	2.17 (1.06)	30.43***	2 > 1, 3, 4
Ammatillisen itsetunnon lasku	2.48 (1.18)	3.15 (1.34)	2.60 (1.25)	2.56 (1.24)	35.02***	2 > 1,3,4
Kokonaistyöuupumus	2.34 (.92)	2.98 (1.05)	2.51 (.94)	2.47 (.95)	47.41***	2 > 1,3,4 3 > 1

***p<.001; ^a Bonferroni-vertailut.

Kolmasosa (30 %) tutkituista kohtasi työssään erittäin harvoin eettisiä dilemmoja (profiili 1). Nämä työntekijät olivat tyypillisesti yli 50-vuotiaita, vähemmän koulutettuja (peruskoulu, keskiaste) ja pitkän työkokemuksen (yli 26 vuotta) omaavia työntekijöitä. Lisäksi he työskentelivät tyypillisesti hallinto- ja teknisissä palveluissa. Iän ja erittäin pitkän työkokemuksen yliedustus voi selittyä sillä, että kaupunkiorganisaatiossa pitkään työskennelleet työntekijät ovat voineet työuransa aikana vaikuttaa työyhteisönsä eettisiin periaatteisiin ja toimintatapoihin tavalla joka vähentää eettisen epätietoisuuden kokemista (A-tyyppin dilemmat). Lisäksi on mahdollista, että kokeneet työntekijät ovat vuosien aikana soveltaneet omat eettiset arvonsa yhteen organisaation arvojen kanssa (45), jonka vuoksi he kohtaavat harvoin painetta toimia sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyyppin dilemmat). Perus- ja keskiasteen koulutuksen omaavien työntekijöiden yliedustus vähäisten dilemموjen profiilissa ei aikaisemman tutkimustiedon valossa ole yllättävää, sillä työn eettisten ulottuvuuksien tarkastelun on havaittu lisääntyvän koulutuksen lisääntyessä (19,20). Hallintopalveluiden ja teknisten palveluiden työntekijöiden yliedustus tässä profiilissa voi selittyä sillä, että heidän työssään päätöksentekotilanteisiin ei todennäköisesti liity yhtä usein moraalista intensiteettiä (22) verrattuna palvelualoihin, joissa työn kohteena ovat ihmiset (esim. lapset, oppilaat ja potilaat) ovat usein fyysisesti ja psyykkisesti työntekijän lähellä ja aika päätöksenteosta sen seurauksiin on lyhyt.

Joka viides tutkituista työntekijöistä (20%) kohtasi A- ja B-tyyppin dilemmoja viikoittain (profiili 2). Tyypillisesti nämä työntekijät olivat naisia, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita, sosiaali- ja terveystyöpalveluiden työntekijöitä sekä ilman esimiesvastuita olevia. Naisten yliedustusta voi selittää heidän voimakkaampi eettinen herkkyytensä miehiin verrattuna (19,20). Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden yliedustus voi taasen liittyä siihen, että nämä työntekijät saattavat kouluttautuneisuutensa vuoksi tunnistaa helposti eettiset dilemmat nojaamalla opittuihin ammattieettisiin periaatteisiin. Sosiaali- ja terveystyöpalvelujen työntekijöiden yliedustusta selittävät eettisten dilemموjen yleisyys auttamis- ja hoiva-aloilla (2–58,11,16) sekä dilemموjen kohtaamiseen liittyvä edellytys eettisestä herkkyydestä ja eettisestä motivaatiosta (21), jotka korostuvat auttamis- ja hoivatyössä. Asiakaskohtamiset sisältävät usein eettisiä päätök-

sentekotilanteita, joissa myös moraalinen intensiteetti (22) osaltaan helpottaa eettisten dilemموjen tunnistettavuutta. Ilman esimiesvastuita työtä tekevien yliedustus voi liittyä työntekijöiden puutteellisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa organisaation eettisiin ohjeistuksiin, jotka voivat lisätä kokemuksia eettisistä dilemموista.

Yli viidesosa (22 %) työntekijöistä kohtasi viikoittain epätietoisuutta eettisistä toimintatavoista (A-tyyppin dilemmat), mutta joutui vain muutaman kerran vuodessa toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyyppin dilemmat) (profiili 3). Tähän profiiliin kuuluneet työntekijät olivat tyypillisesti miehiä, korkeasti koulutettuja ja sivistyspalveluiden työntekijöitä. Lisäksi he olivat työskennelleet melko pitkään (6–15 vuotta) kaupungin palveluksessa ja toimivat esimiestehtävissä. Miesten yliedustus tässä eettistä epätietoisuutta usein kohtaavien profiilissa voi liittyä siihen, että miehet saattavat huomata naisia herkemmin puutteita organisaation eettisissä ohjeistuksissa. Tulkintaa tukevat havainnot, joiden mukaan miehet ovat naisia kriittisempiä eettisessä arvioinnissa sekä johdonmukaisempia eettisessä käyttäytymisessä (19,20). Korkeasti koulutettujen ja useita vuosia saman organisaation palveluksessa työtä tehneiden yliedustus voi liittyä siihen, että työntekijät tunnistavat puutteet eettisissä ohjeistuksissa (A-tyyppin dilemma), mutta toisaalta kokevat harvoin painetta sääntöjen, normien ja omien arvojen vastaiseen toimintaan (B-tyyppin dilemma), koska koulutuksen myötä syventynyt tietoisuus omista arvoista on auttanut työntekijää soveltamaan arvonsa yhteen organisaation arvojen kanssa. Sivistystyöpalvelujen työntekijöiden yliedustus saattaa selittyä sillä, että kasvatustehtävissä toimivien tiedetään kohtaavan usein työssään yllättäviä ja monitulkintaisia eettisiä kysymyksiä, joiden ratkaisemiseksi ei ole olemassa kaikkiin tilanteisiin sopivia ohjeistuksia tai periaatteita (75). Esimiesten yliedustus saattaa puolestaan liittyä vastuuseen toiminnan seurauksista, jonka vuoksi eettinen motivaatio (22) tunnistaa tilanteet, joihin liittyy epätietoisuutta oikeista toimintatavoista, on korkea. Lisäksi esimiehillä voi olla mahdollisuuksia vaikuttaa organisaation eettisiin arvoihin, normeihin ja sääntöihin, mikä vähentää kokemuksia B-tyyppin dilemموista.

Lähes kolmasosa (28 %) tutkituista työntekijöistä kohtasi A-tyyppin dilemmoja kuukausittain, mutta B-tyyppin dilemmoja vain muutaman kerran vuodessa (profiili 4). Alle 30-vuotiaiden yliedus-

tus tässä profiilissa voi selittyä sillä, että nuorille työntekijöille ei ole vielä kertynyt riittävästi tietoa organisaation eettisistä toimintatavoista, jonka vuoksi epätietoisuutta (A-tyyppin dilemmat) koetaan melko usein. Lisäksi eettisyytensä ja arvo maailmansa suhteen vielä kehittyvät nuoret työntekijät saattavat kohdata kokeneempia työntekijöitä harvemmin joutuvansa toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvojaan (B-tyyppin dilemmat). Tulkintaa tukevat havainnot, joiden mukaan eettinen herkkyyks ja arviointi lisääntyvät iän myötä (19,20).

TYÖUUPUMUKSEN RISKIPROFIILI

Profiili, jossa sekä A- että B-tyyppin eettisiä dilemmoja kohdattiin viikoittain, osoittautui työuupumuksen riskiprofiiliksi (profiili 2). Tämän profiilin työntekijät raportoivat keskimäärin muita enemmän työuupumusta ja sen kolmea ydinoiretta: uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä ja ammatillista itsetunnon heikentymistä. Saatu tulos on yhdenmukainen stressi- ja työuupumusteorioiden (24,33,34,55) kanssa, joiden mukaan yksilön voimavarojen ja työympäristön odotusten sekä sen tarjoamien mahdollisuuksien välinen epäsuhde aiheuttaa stressiä ja jatkuessaan työuupumusta. Lisäksi tulos on yhdenmukainen aiempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan usein kohdatut eettiset dilemmat ovat yhteydessä työuupumukseen (15,18). Voidaankin sanoa, että viikoittain toistuva epätietoisuus eettisistä toimintatavoista (A-tyyppin dilemmat) sekä toistuva sääntöjen, normien tai omien arvojen vastainen toiminta (B-tyyppin dilemmat) altistavat työntekijät kaksoiskuormitukselle, joka on työuupumuksen merkittävä riskitekijä.

Verrattuna muihin profileihin, työuupumuksen riskiprofiilissa korostuivat erityisen voimakkaasti kokemukset sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesta toiminnasta (B-tyyppin dilemmat). Arvoristiriitojen tiedetäänkin olevan yhteydessä työuupumuksen kaikkiin ydinoireisiin (59,60), joten työuupumuksen korostuminen toistuvien dilemموjen profiilissa on oletuksiemme mukaista.

TYÖUUPUMUKSELTA SUOJAAVAT PROFIIIT

Kaikkein vähiten työuupumusoireita kokivat työntekijät, jotka kohtasivat A- ja B-tyyppin dilemmoja harvemmin kuin muutaman kerran vuodessa (profiili 1). Ensimmäinen profiili osoittautui siis työuupumukselta suojaavaksi profiiliksi. Työuupumusoireet olivat vähäisiä myös työntekijöillä,

jotka joutuivat toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvojaan (B-tyyppin dilemma) vain muutaman kerran vuodessa, vaikka epätietoisuutta eettisistä toimintatavoista (A-tyyppin dilemma) kohdattiinkin melko usein (profiilit 3 ja 4).

Tulokset osoittivat, että A-tyyppin dilemmat eivät kuormita työntekijöitä samassa määrin kuin B-tyyppin dilemmat. On mahdollista, että työntekijän tunne omasta vastuusta korostuu tilanteessa, jossa hän joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Tällaisessa ristiriitatilanteessa työntekijän on vaikea arvioida etukäteen mahdollisia haittoja, jotka saattavat seurata hänen toiminnastaan. Lisäksi sääntöjen ja normien vastainen toiminta näyttäytyy työyhteisössä ja on siten avointa myös muiden arvioille oikeasta ja väärästä sekä sosiaalisen yksimielisyyden toteutumisesta (22). Sen sijaan A-tyyppin dilemman kohtaaminen saattaa johtaa ainoastaan eettisen dilemman tunnistamiseen ja epätietoisuuden toteamiseen. Tämän seurauksena eettisen päätöksentekoprosessin toimintavaihe (21) jää pois, koska työntekijä saattaa arvioida toimintaan liittyvät riskit haitallisemmiksi kuin toimimatta jättämiseen liittyvät.

TUTKIMUKSEN RAJOITUKSET JA JATKOTUTKIMUSTARPEET

Tutkimuksemme liittyy rajoituksia, jotka on syytä huomioida tulosten tulkinnassa. Ensinnäkin kyselytutkimuksemme sisältyi selvittämätöntä katoa. On mahdollista, että tutkimuksesta kokonaan poisjääneet kaupungin työntekijät (60 %) eroavat eettisten dilemموjen yleisyydessä tutkimukseen osallistuneista (40 %). Tältä osin emme kuitenkaan pystyneet tutkimaan aineiston edustavuutta. Lisäksi osa tutkimukseen osallistuneista (10 %) jätti vastaamatta dilemموja ja työuupumusta koskeviin kysymyksiin, joka myös pienenssi tutkittavaa joukkoamme.

Toiseksi on huomioitava, että tutkimukseen osallistui kunta-alaa edustavan kaupunkiorganisaation henkilöstöä, joten tuloksia ei voida sellaisenaan yleistää koskemaan kaikkien organisaatioiden työntekijöitä. Dilemموjen yleisyyttä kuvaavat profiilit ja niiden lukumäärä voivat olla erilaisia yksityissektorin eri organisaatioissa. Lisäksi on syytä muistaa, että henkilösuuntautunut tutkimusote antaa tuloksia yksilöiden välisestä vaihtelusta ryhmätasolla, josta ei voida vetää suoria johtopäätöksiä yksittäisiin työntekijöihin (26).

Kolmas rajoitus on poikkileikkausasetelma, joka ei mahdollista pitkälle meneviä johtopäätöksiä ilmiöiden syy-seuraussuhteista, vaan havaitut

yhteydet jäävät taustateorioidemme varaan rakennetuille oletuksille. Neljäntenä rajoituksena on huomioitava käytetyn kyselymenetelmän puutteet. B-tyyppin dilemmoja koskeva kysymys asettaa vastaajan pohtimaan samassa kysymyksessä sääntöjen, normien ja omien arvojen vastaisen toiminnan yleisyyttä. Jatkossa olisi syytä jakaa B-tyyppin dilemmaa koskeva kysymys kahteen osaan: 1) kysymykseen sääntöjen ja normien vastaisen toiminnan yleisyydestä ja 2) kysymykseen omien arvojen vastaisen toiminnan yleisyydestä. Näin tutkijat saisivat tarkempaa tietoa sääntöjen ja normien sekä omien arvojen vastaisen toiminnan yleisyyden itsenäisistä vaikutuksista työuupumukseen.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimus tarjosi uutta tietoa, sillä eettisten dilemموjen yleisyyttä ei ole aiemmin lähestytty henkilösuuntautuneesta näkökulmasta, joka mahdollisti eettisten dilemموjen tarkastelun yksilöistä muodostuneista ryhmistä käsin. Tutkimuksemme ansiona voidaan pitää kaupunkiorganisaation

tutkittujen työntekijöiden suurta määrää. Tämä mahdollisti latentin profiilianalyysin avulla löytyneet neljä selkeästi toisistaan poikkeavaa ja sisällöllisesti mielekästä dilemموjen yleisyyttä kuvaavaa profiilia. Lisäksi kaupunkiorganisaatiosta kerättyä aineistoa voidaan pitää tutkimuksen vahvuutena sen työelämälähtöisyytensä vuoksi (19). Työuupumuksen riskiryhmäksi osoittautui profiili, jossa työntekijät kokivat viikoittain epätietoisuutta eettisistä toimintatavoista ja joutuivat toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvojaan. Suosittelemme työelämän kehittäjille, työterveyshuollon asiantuntijoille ja johtamistehävissä toimiville paneutumista eettisten toimintaohjeiden päivittämiseen sekä ohjattujen arvokeskustelujen lisäämistä erityisesti toistuvasti eettisiä dilemموja kohtaaville työntekijäryhmille.

KIITOKSET

Tutkimus on osa Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi -projektiä, jota on rahoittanut Työsuojelurahasto (hankenumero 110104).

Pihlajasaari P, Muotka J, Feldt T. Employees' ethical dilemmas and their associations with job burnout in a city organization *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti – Journal of Social Medicine* 2015;52:282–294

The aim of this study was to identify profiles of employees' ethical dilemmas and to examine how job burnout differs in these profiles. The questionnaire study was conducted among employees working in a city organization (n = 2470). Ethical dilemmas were measured with two questions concerning the prevalence of how often the respondent faced 1) uncertainty about the ethical policy of organization (A-type dilemma) and 2) value conflicts in work (B-type dilemma). Job burnout was measured with the 9-item Bergen Burnout Indicator. Latent Profile analysis resulted in four profiles: Profile 1 in which both A- and B-type

dilemmas were confronted rarely; Profile 2 in which both dilemmas were confronted weekly; Profile 3 in which A-type dilemmas were faced weekly and B-type dilemmas rarely and; profile 4 in which A-type dilemmas were faced monthly and B-type dilemmas rarely. The results showed that employees in the second profile reported higher burnout scores compared to those in other profiles. The findings indicate that frequent uncertainty about the ethical practices and pressure to act against rules, norms and one's own values are a risk for job burnout.

KIRJALLISUUS

- (1) Nash LL. Good intentions aside: A manager's guide to resolving ethical problems. Boston: Harvard Business School Press; 1993.
- (2) Pihlajasaari P, Feldt T, Lämsä A-M, ym. Eettinen kuormittuneisuus ja sen yhteydet eettiseen organisaatiokulttuuriin kaupunkiorganisaatiossa, suunnittelutoimistossa ja pankissa. *Hallinnon tutkimus* 2013;32:75–94.
- (3) Pihlajasaari P, Feldt T, Mauno S, ym. Resurssien ja toimivaltuuksien puute eettisen kuormittuneisuuden riskitekijänä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveyspalveluissa. *Työelämän tutkimus* 2013;209–222.
- (4) Raines ML. Ethical decision making in nurses: relationships among moral reasoning, coping style and ethics stress. *J Nurs Admin Healthcare Law, Ethics and Regulation* 2000;2:29–41.

- (5) Corley MC, Minick P, Elswick RK, ym. Nurse moral distress and ethical work environment. *Nurs Ethics* 2005;12:381–390.
- (6) Nordam A, Torjuul K, Sørli V. Ethical challenges in the care of older people and risk of being burned out among male nurses. *J of Clinical Nursing* 2005;14:1248–1256.
- (7) O'Donnell P, Farrar A, Brintzenhofesoc, ym. Predictors of ethical stress, moral action and job satisfaction in health care social workers. *Soc Work Health Care* 2008; 46:29–51.
- (8) Kuokkanen L, Leino-Kilpi H, Katajisto J. Sairaanhoidajien kokemat eettiset ongelmat hoitotyössä. *Hoitotiede* 2010;22:26–35.
- (9) Ulrich CM, Taylor C, Soeken K, ym. Everyday ethics: ethical issues and stress in nursing practice. *J Adv Nurs* 2010; 66: 2510–2519.
- (10) Gaudine A, Le Fort SM, Lamb M, ym. Clinical ethical conflicts of nurses and physicians. *Nurs Ethics* 2011;18:9–19.
- (11) Grönroos M, Hirvonen A, Feldt T. Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmaojen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 354; 2012.
- (12) Enlund E, Luokkanen M, Feldt T. Opettajien eettinen kuormittuneisuus. *Psykologia* 2013;48:176–195.
- (13) Bird FB, Waters JA. The moral muteness of managers. *Calif Manage Rev* 1989;32:73–88.
- (14) Huhtala M, Puutio R, Lämsä A-M, ym. Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. *Työelämän Tutkimus* 2010;8:13–25.
- (15) Huhtala M, Feldt T, Lämsä A-M, ym. Does the ethical organisational culture promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *J Bus Ethics* 2011;10:231–247.
- (16) Laine M, Wickström G, Pentti J, ym. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos; 2006.
- (17) Ammuneit J, Hamari H, Huhtala M. Koulunkäyntiavustajien eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Kirjassa: Grönroos M, Hirvonen A, Feldt T. (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmaojen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 354; 2012, 34–49.
- (18) Huhtala M, Lähteenkorva L, Feldt T. Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus* 2011; 9:136–152.
- (19) O'Fallon MJ, Butterfield KD. A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *J Bus Ethics* 2005;59:375–413.
- (20) Craft JL. A review of the empirical ethical decision making literature: 2004–2011. *J Bus Ethics* 2013;117: 221–259.
- (21) Rest JR. The major components of morality. Kirjassa: Kurtines WM, Gerwitz JL. (toim.) *Morality, moral behavior, and moral development*. New York: Wiley; 1984, 24–38.
- (22) Jones TM. Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Acad Manage Rev* 1991;16: 366–395.
- (23) Pillutla MM, Thau S. Actual and potential exclusion as determinants of individuals' unethical behavior in groups. Kirjassa: De Cremer D. (toim.) *Psychological perspectives on ethical behavior and decision making*. Charlotte: Information Age Publishing; 2009, 121–133.
- (24) Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer; 1984.
- (25) Bandura A. Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Pers Soc Psychol Rev* 1999;3:193–209.
- (26) Bergman LR, Trost K. The person-oriented versus the variable-oriented approach: are they complementary, opposites, or exploring different worlds? *Merrill-Palmer Quarterly* 2006;52:601–632.
- (27) Hätinen, M, Kinnunen, U, Mäkikangas, A, ym. Työuupumuksen kehityspolut kuntoutuksessa: henkilösuuntautunut näkökulma. *Sosiaalilääk Aikak* 2010;47:17–31.
- (28) Feldt T, Huhtala M, Kinnunen U, ym. Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work Stress* 2013;27:64–87.
- (29) Rantanen J, Kinnunen U, Mauno S, ym. Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: a three-dimensional typology. *Work Stress* 2013;27:141–163.
- (30) Wang M, Sinclair R, Zhou L, ym. Person-centered analysis. Methods, applications, and implications for occupational health psychology. Kirjassa: Tetric L, Wang M, Sinclair R. (toim.) *Research methods in occupational health psychology: measurement, design, and data analysis*. New York: Routledge; 2013, 249–373.
- (31) DeTienne K, Agle B, Phillips J, ym. The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction and turnover: an empirical investigation. *J Bus Ethics* 2012; 110:377–391.
- (32) Oh Y, Gastmans C. Moral distress experienced by nurses: a quantitative literature review. *Nurs Ethics* 2015;22:15–31.
- (33) Schaufeli WB, Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Washington DC: Taylor & Francis; 1998.
- (34) Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. *Job burnout*. *Annu Rev Psychol* 2001;52:397–422.
- (35) Kinnunen U, Hätinen M. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Kirjassa: Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: WS Bookwell; 2008,38–55.

- (36) Maslach C, Schaufeli WB. Historical and conceptual development of burnout. Kirjassa: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T. (toim.) *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington: Taylor & Francis; 1993, 1–16.
- (37) Leiter MP, Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *J Organ Behav* 1988;9:297–308.
- (38) Hakanen J. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos; 2005.
- (39) Kalimo R, Hakanen J, Toppinen-Tanner S. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä. MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos; 2006.
- (40) Lee RT, Ashford BE. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *J Appl Psychol* 1996;81:123–133.
- (41) Zapf D, Seifert C, Schmutte B, ym. Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health* 2001; 16:527–545.
- (42) Kinnunen, U, Feldt T. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Kirjassa: Kinnunen U, Mauno S. (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto; 2009, 7–27.
- (43) Siltaloppi M, Kinnunen U, Feldt T, ym. Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *Int Arch Occup Environ Health* 2011;84:877–888.
- (44) Sonnentag S, Mojza E, Binnewies C. Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *J Appl Psychol* 2010;95:965–976.
- (45) Chatman JA. Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Acad Manage Rev* 1989;14:333–349.
- (46) O'Reilly CA, Chatman J, Caldwell DF. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Acad Manage J* 1991;34:487–516.
- (47) Maslach C, Leiter MP. *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass; 1997.
- (48) Valentine S, Godkin L, Lucero M. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *J Bus Ethics* 2002;41:349–360.
- (49) Thorne L. The association between ethical conflict and adverse outcomes. *J Bus Ethics* 2010;92:269–276.
- (50) Bao Y, Vedina R, Moodie S, ym. The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: an exploratory study among Catalan nurses. *J Adv Nurs* 2013; 69: 631–641.
- (51) Kangas M, Huhtala M, Lämsä A-M, ym. Organisaatiokulttuurin eettisyys suomalaisten johtajien silmin: työhyvinvoinnin näkökulma. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 353; 2010.
- (52) Huhtala M, Tolvanen A, Mauno S, ym. The associations between ethical organizational culture, burnout and engagement: a multilevel study. *J Bus Psychol* 2015;30:399–414.
- (53) Huhtala M, Kaptein M, Feldt T. How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well-being of managers: a two-year longitudinal study. *Eur J Work Organ Psy* 2015;DOI:10.1080/1359432x.2015.1068761
- (54) Moliner C, Martínez-Tur V, Peiró J, ym. Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *Int J Stress Manag* 2005;12:99–116.
- (55) Kahn RL, Byosiere P. Stress in organizations. Kirjassa: Dunnette MD, Hough LM. (toim.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Psychologists Press; 1992, 571–650.
- (56) Cooper CL, Dewe PJ, Driscoll MP. *Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications*. California: Sage; 2001.
- (57) Sonnentag S, Frese M. Stress in Organizations. Kirjassa: Borman, WC, Ilgen DR, Klimovski RJ. (toim.) *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. New York: Wiley; 2003, 453–491.
- (58) Kinnunen U, Feldt T. Stressi työelämässä. Kirjassa: Kinnunen, U, Feldt T, Mauno S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: WS Bookwell; 2008, 13–37.
- (59) Leiter MP, Harvie P. The correspondence of supervisor and subordinate perspectives on major organizational change. *J Occup Health Psychol* 1997;2:1–10.
- (60) Leiter MP, Maslach C. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being* 2003;3:91–134.
- (61) Ahola K. *Occupational burnout and health*. Helsinki: Työterveyslaitos; 2007.
- (62) Kalimo R, Toppinen S. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos; 1997.
- (63) Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C, ym. Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *Int J Behav Med* 2006;13:51–59.
- (64) Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, ym. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *J Occup Organ Psychol* 2000;73:53–66.
- (65) Feldt T, Hyvönen K, Mäkikangas A, ym. Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scand J Work Environ Health* 2009;35:37–47.

- (66) Hyvönen K, Feldt T, Tolvanen A, ym. The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. *J Vocat Behav* 2010;76:406–418.
- (67) Salmela-Aro K, Rantanen J, Hyvönen K, ym. Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *Int Arch Occup Environ Health* 2011;84:635–645.
- (68) Feldt T, Rantanen J, Hyvönen K, ym. The 9-item Bergen Burnout Inventory: factorial validity across organizations and measurements in longitudinal data. *Industrial Health* 2014;52:102–112.
- (69) Näätänen P, Aro A, Matthiesen SB, ym. *Bergen Burnout Indicator 15*. Helsinki: Edita; 2003.
- (70) Maslach C, Jackson S, Leiter M. *MBI: Maslach Burnout Inventory manual*, 3. p. Palo Alto: Consulting Psychologist Press; 1996.
- (71) Muthén LK, Muthén BO. *Mplus user's guide*. 7. p. Los Angeles: Muthén & Muthén; 1998–2012.
- (72) Lubke GH, Muthén B. Investigating population heterogeneity with factor mixture models. *Psychol Methods* 2005;10:21–39.
- (73) Nylund KL, Asparouhov T, Muthén BO. Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: a Monte Carlo simulation study. *Struct Equ Modeling* 2007;14:535–569.
- (74) Celeux G, Soromenho G. An entropy criterion for assessing the number of clusters in a mixture model. *J of Classification* 1996;13:195–212.
- (75) Martikainen T. Inhimillinen tekijä. Opettaja eettisenä ajattelijana ja toimijana. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja; 2005.

PIA PIHLAJASAARI,
PsM, tohtorikoulutettava,
Jyväskylän yliopisto,
Psykologian laitos,

JOONA MUOTKA
FM, yliopistonopettaja,
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos,

TARU FELDT
Professori,
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos,