

**TYÖHOLISMIN YHTEYS TYÖSSÄ SUORIUTUMISEEN – TYÖN IMU YHTEYTTÄ
MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ**

Lotta Tuominen ja Emma Vuorenmaa

Psykologian pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Tampereen yliopisto

Kesäkuu 2017

TUOMINEN, LOTTA ja VUORENMAA, EMMA: Työholismin yhteys työssä suoriutumiseen – työn imu yhteyttä muuntavana tekijänä.

Pro gradu -tutkielma, 43 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Kesäkuu 2017

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena oli tarkastella työholismin (runsas ja pakonomainen työskentely) ja työn imun yhteyttä työssä suoriutumiseen (työtehtävissä suoriutuminen ja kontekstuaalinen suoriutuminen) sekä sitä, muuntaako työn imu työholismin ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Lisäksi tarkasteltiin työholismin yhteyttä työn imuun. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytettiin JD-R-mallia (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001b), jota soveltaen työholismin ajateltiin olevan yhteydessä työn vaatimukseen ja työn imun työn voimavaroihin.

Tutkimus perustuu poikkileikkausaineistoon, joka on osa laajempaa ”Työkuormituksesta palautuminen: Työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” -tutkimushanketta. Tutkimushankkeen aineiston keruu toteutettiin verkkokyselynä kevään ja alkukesän aikana vuonna 2013. Kyselyyn vastasi yhteensä 1347 eri alojen työntekijää, ja vastausprosentiksi muodostui 37,5 %. Vastanneiden enemmistö oli naisia (59,8 %) keski-ikä ollessa 46,9 vuotta (vaihteluväli 20–68 vuotta).

Suoria ja muuntavia yhteyksiä tarkasteltiin hierarkkisten regressioanalyysien avulla. Tulokset osoittivat, että hypoteesien mukaisesti runsas työskentely oli positiivisesti yhteydessä työn imuun, työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Mitä runsaammin työntekijä siis työskenteli, sitä enemmän hän koki työn imua ja sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisensa ja kontekstuaalisen suoriutumisensa. Pakonomainen työskentely oli hypoteesin vastaisesti positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen, eli mitä pakonomaisemmin työntekijä työskenteli, sitä paremmaksi hän arvioi kontekstuaalisen suoriutumisensa. Pakonomainen työskentely ei ollut yhteydessä työn imuun eikä työtehtävissä suoriutumiseen. Työn imu oli positiivisesti yhteydessä sekä työtehtävissä suoriutumiseen että kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Pakonomainen työskentely muunsi runsaan työskentelyn ja työn imun välistä yhteyttä hypoteesin mukaisesti niin, että työskentelyn ollessa pakonomaista runsaan työskentelyn yhteys työn imuun oli heikompi kuin silloin, kun työskentelyn pakonomaisuus oli vähäistä. Hypoteesit työn imun muuntavasta roolista eivät saaneet tukea, sillä työn imu ei muuntanut runsaan työskentelyn eikä pakonomaisen työskentelyn yhteyttä työssä suoriutumisen ulottuvuuksiin.

Tässä tutkimuksessa työholismia ja työssä suoriutumista tutkittiin ottamalla huomioon niiden eri ulottuvuudet. Lähestymistapa tuotti uutta tietoa. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että työn imu tukee työssä suoriutumista, kuten myös runsas työskentely osana työholismia. Sen sijaan, kun työholismissa korostuu pakonomaisuus, yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen ei ole. Näin ollen tuottavin organisaatio on todennäköisesti se, joka saa työntekijänsä aidosti innostumaan työstään.

Avainsanat: työholismi, runsas työskentely, pakonomainen työskentely, työn imu, työssä suoriutuminen, työtehtävissä suoriutuminen, kontekstuaalinen suoriutuminen

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2. Työholismi ja työn imu	2
1.2.1. Työholismi käsitteenä	2
1.2.2. Työn imu käsitteenä	4
1.2.3. Työholismin yhteys työn imuun	5
1.3. Työholismi, työn imu ja työssä suoriutuminen	6
1.3.1. Työssä suoriutuminen käsitteenä	6
1.3.2. Työholismin ja työn imun yhteys työssä suoriutumiseen	7
1.4. Työn imu työholismin ja työssä suoriutumisen yhteyttä muuntavana tekijänä	10
1.5. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit	11
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	14
2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu	14
2.2. Menetelmät ja muuttujat	15
2.3. Aineiston analysointi	17
3. TULOKSET	19
3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot	19
3.2. Runsaan ja pakonomaisen työskentelyn suorat yhteydet työn imuun sekä pakonomaisen työskentelyn muuntava vaikutus	20
3.3. Runsaan ja pakonomaisen työskentelyn suorat yhteydet työssä suoriutumisen ulottuvuuksiin sekä työn imun muuntava vaikutus	24
3.4. Työn imun suora yhteys työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen	29
4. POHDINTA	31
4.1. Tutkimuksen päätulokset	31
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	34
4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti sekä jatkotutkimuskohteet	36
LÄHTEET	38

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Työelämä vaatii tekijöiltään yhä enemmän ja enemmän. Organisaatiot etsivät energisiä ja omistautuneita työntekijöitä, joilla on halu uppoutua työhönsä (Bakker & Schaufeli, 2008). Kovaa työntekoa saatetaan ihailla, ja pitkiä työpäiviä pidetäänkin monessa organisaatiossa menestymisen ehtona (Aziz & Zickar, 2006). Uusi teknologia mahdollistaa töiden tekemisen lähes missä ja milloin vain, mikä voi rohkaista työskentelemään yhä pidempään. Myös kasvava työn epävarmuus liittyen organisaatioiden vaikeisiin taloudellisiin tilanteisiin voi saada työntekijät panostamaan yhä enemmän työpaikkaansa (Selmer & Waldstrøm, 2007). Vuoden 2015 Työolobarometrin mukaan noin joka kymmenes suomalainen palkansaaja piti irtisanomistaan mahdollisena ja paineiden kasvaessa työntekijöistä kaksi kolmasosaa teki usein töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla (Lyly-Yrjänäinen, 2016). Työelämää tuntuu leimaavan tarve yhä pidemmille työpäiville ja tehokkaammalle työnteolle kilpailukyvyn korostuessa ajankohtaisessa poliittisessä keskustelussa.

Pelkkä runsas työnteko ei kuitenkaan takaa hyvää suoriutumista työssä, sillä pelkkä ajallinen panostus työhön ei välttämättä näy työn tuloksellisuutena. Tutkimuksissa työn tuottavuuteen on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi työn imu, jota kuvaavat työssä koettu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen & Koivumäki, 2014). Vaikka työn imua kokevat työntekijät saattavat työskennellä ajallisesti huomattavan paljon, pelkkä ajallisesti runsas työskentely ei selittänyt työn imun positiivista yhteyttä tuottavuuteen, vaan oleellista oli työntekijöiden myönteinen tunnekokemus työstään. Runsa työskentely ilman positiivista tunnekokemusta voi olla jopa haitaksi työntekijälle, sillä runsaan työskentelyn on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi työuupumukseen silloin, kun työskentely on luonteeltaan pakonomaista (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009b). Työskentelyn ollessa runsasta ja pakonomaista voidaan puhua työholismista. Runsa työskentely on siis tyypillistä sekä työholisteille että työn imua kokeville työntekijöille. Sekä työn imua että työholismia kokevat työntekijät sijoittavat työhönsä paljon aikaa ja energiaa, mutta siinä, missä työn imua kokevilla työskentelyä ohjaa aito kiinnostus, työholistien työskentelyä kuvaa pakonomainen suorittaminen (Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami, 2015). Organisaatioiden olisikin tärkeää tunnistaa, minkälaista runsasta työskentelyä organisaatiokulttuuri ruokkii, sillä aina työtuntien paljous ei kerro tuottavasta työskentelystä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työholismin ja työn imun keskinäistä suhdetta, niiden yhteyttä työssä suoriutumiseen sekä sitä, voisiko työn imu muuntaa työholismin ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Koska työelämässä ajallista panostusta työhön saatetaan helposti pitää tärkeänä, on oleellista tutkia, milloin se todellisuudessa tukee työntekijän työssä suoriutumista. Lisäksi tutkimus pyrkii selventämään työholismin ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä jakamalla sekä työholismin että työssä suoriutuminen kahteen ulottuvuuteen. Eri ulottuvuuksien huomioon ottamisella on uutuusarvoa, sillä työholismin ulottuvuuksien yhteydestä työssä suoriutumisen ulottuvuuksiin on vasta vähän tutkimustietoa. Kiinnostavaa on myös tietää, voiko kokemus työn imusta suojata työssä suoriutumista heikkenemästä erityisesti silloin, kun työntekijän työskentely on pakonomaista. Jos näin tapahtuu, valottaa se työskentelyn taustalla olevan motivaation merkitystä työssä suoriutumiselle ja selkeyttää näin myös työholismin ja työn imun käsitteiden välisiä eroja.

1.2. Työholismi ja työn imu

1.2.1. Työholismi käsitteenä

Kun työskentely on sekä runsasta että pakonomaista, voidaan puhua työholismista (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009b; Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008). Työholismi-käsitteen kehittäjänä pidetty Oates (1971) kuvaa työholistiksi ihmistä, jolla on pakonomainen tai kontrolloimaton tarve työskennellä jatkuvasti. Oatesin mukaan työholistien tarve työskennellä saattaa merkittävästi heikentää heidän terveyttään ja häiritä sosiaalisia suhteita.

Työholismia on määritelty monin eri tavoin, eikä sen käsitteellisestä määrittelystä olla täysin yksimielisiä. Työholismia on tarkasteltu tutkimuksesta riippuen joko riippuvuutena, käyttäytymismuotona tai oireyhtymänä (Aziz & Zickar, 2006; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Scott, Moore, & Miceli, 1997). Eriäviä näkemyksiä on esitetty myös siitä, onko työholismi positiivinen vai negatiivinen käsite (Ng ym., 2007; Peiperl & Jones, 2001; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008a). Clark, Michel, Zhdanova, Pui ja Baltes (2016) pyrkivät 89 artikkelia sisältävässä meta-analyysissään selventämään työholismin käsitettä. Meta-analyysin perusteella suurin osa työholismia käsittelevistä tutkimuksista määrittelee työholismin riippuvuudeksi työhön, minkä seurauksena työntekijä muun muassa työskentelee pakonomaisesti ja sitoutuu työskentelyyn, vaikka sillä olisi kielteisiä seurauksia. Tutkijat toteavat, että työholismin kielteisiä vaikutuksia voidaan havaita niin yksilö- kuin

organisaatiossa. Työholismin on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi uniongelmiin, työuupumukseen sekä lisääntyneeseen epätasapainoon työn ja muun elämän välillä (Aziz, Adkins, Walker, & Wuensch, 2010; Salanova ym., 2016; Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009a). Clarkin ym. (2016) mukaan työholismin kielteiset vaikutukset jättävät sen positiiviset puolet varjoonsa.

Samaa riippuvuusnäkökulmaa edustavat myös Scott ym. (1997). Heidän mukaansa työholismia kuvaa kolme eri elementtiä: (1) työntekijä haluaa omasta tahdostaan käyttää runsaasti aikaa työtehtävien parissa, jolloin hän samalla luopuu tärkeistä sosiaalisista, perheeseen liittyvistä tai muista aktiviteeteistaan työn vuoksi; (2) työntekijä ajattelee jatkuvasti työtään, vaikka ei olisi töissä ja (3) työntekijä työskentelee yli sen, mitä organisaation odotukset tai taloudelliset velvoitteet vaatisivat. Myös Ngn ja kollegoiden (2007) mukaan työholismi tulisi nähdä ensisijaisesti affektiivisesta, kognitiivisesta ja behavioraalista ulottuvuudesta koostuvana riippuvuutena. Vaikuttaakin siltä, että työholistit panostavat suuria määriä aikaa ja energiaa työtehtäviinsä, mihin heitä ohjaa sisäinen, pakottavalta tuntuva tarve (Bakker & Schaufeli, 2008; Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014).

Myös Schaufelin ym. (2008a) mielestä työholismissa on kyse sisäisestä pakonomaisesta tarpeesta, jota työntekijä ei pysty vastustamaan. Työholisti on riippuvainen työstään ja työskentelee siksi enemmän kuin mitä häneltä vaadittaisiin. Schaufeli kollegoineen määrittelee työholismin taipumukseksi työskennellä kovasti pakonomaisella tavalla. Määrittely vastaa Oatesin (1971) alkuperäistä työholismin käsitettä. Schaufelin ym. (2008a) mukaan työholismi koostuu kahdesta ydinulottuvuudesta: behavioraalista runsaasti työskentelystä (engl. *working excessively*) ja kognitiivisesta pakonomaisesti työskentelystä (engl. *working compulsively*). *Runsaasti työskentely* viittaa työholistien taipumukseen työskennellä ajallisesti runsaasti ja yli vaadittujen rajojen, kun taas *pakonomaisella työskentelyllä* viitataan työholistien pakkomielleisyyteen työstään sekä työn jatkuvaan ajattelemiseen, vaikka ei olisi töissä. Usein työholismin määritelmään liitetään myös kolmas affektiivisuutta kuvaava ulottuvuus, vähäinen tyytyväisyyden tunne työstä (Spence & Robbins, 1992). Schaufeli ym. (2008a) eivät kuitenkaan sisällytä kolmatta ulottuvuutta määrittelyynsä, sillä heidän mukaansa affektiivinen ulottuvuus liittyy liian läheisesti työn imun käsitteeseen, eikä sitä käsitteellisen selkeyden vuoksi kannattaisi sisällyttää työholismiin. Näkemys, jonka mukaan työholismin ydinulottuvuudet ovat runsas ja pakonomainen työskentely, on saanut myös muissa tutkimuksissa tukea (Schaufeli ym., 2009b; Taris ym., 2008; Van den Broeck ym., 2011). Myös tässä tutkimuksessa työholismia tarkastellaan runsaan työskentelyn ja pakonomaisen työskentelyn avulla. Ulottuvuuksien tutkiminen erikseen on tärkeää, sillä niiden on havaittu olevan

eri tavoin yhteydessä erilaisiin organisatorisiin ja yksilöllisiin seurauksiin, kuten hyvinvointiin työssä (Salanova ym., 2016; Schaufeli ym., 2009a).

1.2.2. Työn imu käsitteenä

Työelämän tutkimus on aikaisemmin keskittynyt pitkälti työtä haittaavan pahoinvoinnin tutkimiseen. Yhä enemmän on kuitenkin myös työelämässä alettu kiinnittää huomiota positiiviseen psykologiaan, joka on kiinnostunut ihmisen vahvuuksista ja optimaalisesta toiminnasta (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Työn imu (engl. *work engagement*) on eräs suhteellisen uusi hyvinvointia työssä kuvaava käsite, josta alkoi ilmestyä eurooppalaisia tutkimuksia 2000-luvun alussa (esim. Schaufeli, & Bakker, 2004; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova, & Bakker, 2002; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002). Työn imu on työstä nauttimista ja siitä innostumista, ja se voidaan nähdä myönteisenä voimavarana työnteossa (Mauno, Pyykkö, & Hakanen, 2005). Työn imu viittaa työntekijän pysyvään, kokonaisvaltaiseen affektiivis-kognitiiviseen mielentilaan, eikä se ole sidoksissa esimerkiksi johonkin tiettyyn asiaan tai tapahtumaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006a). Työn imua kokevilla työntekijöillä on energinen ja tehokas ote työntekoon ja he kokevat pystyvänsä selviytymään työn vaatimuksista.

Työn imua on määritelty ainakin kahdesta eri näkökulmasta käsin. Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työn imu on positiivinen vastakohta työuupumukselle (engl. *burnout*), jolloin työntekijä on energinen ja tehokas ja häneltä puuttuu kokonaan uupumuksen oireet, kuten väsyneisyys ja kyynisyys (Maslach & Jackson, 1981). Heidän mukaansa työn imua voidaan siksi arvioida samalla mittarilla kuin työuupumusta. Sen sijaan Schaufeli ym. (2002) olettavat työn imun ja työuupumuksen olevan täysin erillisiä käsitteitä, eikä niitä sen vuoksi voida pitää toistensa vastakohtina. Heidän paljon käytetyn määritelmänsä mukaan työn imu on myönteinen motivaatio- ja tunnetila työssä, jota luonnehtii kolme eri ulottuvuutta: tarmokkuus (engl. *vigor*), omistautuminen (engl. *dedication*) ja uppoutuminen (engl. *absorption*). *Tarmokkuudella* tarkoitetaan energisyyttä ja sinnikkyyttä työssä. *Omistautunut* työntekijä on puolestaan innostunut, inspiroitunut ja ylpeä työstään sekä kokee sen olevan tarkoituksenmukaista ja haastavaa. Työn imun kolmatta ulottuvuutta, *uppoutumista*, voidaan kuvailla työntekijän täydellisellä keskittymisellä ja syventymisellä työntekoon, jolloin hänen on vaikea irrottautua työstä.

Työn imulla on positiivisia vaikutuksia niin työntekijöiden kuin organisaationkin hyvinvointiin ja toimintaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Työn imu on positiivisesti yhteydessä työn

voimavaroihin, kuten esimerkiksi työtovereilta saatuun sosiaaliseen tukeen, palautteen saamiseen omasta työsuorituksesta sekä valmennuksen saamiseen. Tutkimuksissa on myös havaittu, että työn imua kokevat voivat paremmin kuin muut, sillä heillä on todettu esiintyvän vähemmän masennusta ja stressiä (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008b) sekä vähemmän psykosomaattisia oireita (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001a). Sen lisäksi, että työn imua kokevat työntekijät ovat hyvinvoivempia, he ovat myös tyytyväisempiä työhönsä verrattuna työholisteihin (Shimazu ym., 2015).

Tässä tutkimuksessa työn imu määritellään Schaufelin ym. (2002) määritelmän mukaisesti, sillä se on tutkijoiden keskuudessa yleisimmin käytetty määritelmä. Tutkimuksessa työn imua kuvataan tarmokkuudella ja omistautuneisuudella, sillä niiden on todettu olevan työn imun ydinulottuvuudet (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011; Schaufeli ym., 2002). Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös todettu, että kahden faktorin mittariratkaisu, johon sisältyy vain tarmokkuus ja omistautuminen, sopii parhaiten erilaisiin työntekijäaineistoihin (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Ebbinghaus, 2002; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001b; Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003; Halbesleben & Demerouti, 2005). Kaikissa tutkimuksissa kolmen faktorin ratkaisu ei ole toteutunut (esim. Sonnentag, 2003) muun muassa siitä syystä, että uppoutumista mittaavien väittämien kääntäminen eri kielille voi olla ongelmallista niiden abstraktin luonteen vuoksi (Bakker & Demerouti, 2008). Tässä tutkimuksessa työn imua tutkitaan kahdesta ydinulottuvuudesta koostuvana kokonaisuutena siten, että eri ulottuvuuksia ei tarkastella erikseen niiden voimakkaan keskinäisen yhteyden vuoksi (esim. Schaufeli ym., 2002).

1.2.3. Työholismin yhteys työn imuun

Työholismia ja työn imua yhdistää runsas työskentely. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työholismin ja työn imun välinen suhde on positiivinen silloin, kun niitä ei ole erikseen jaettu ulottuvuuksiin (esim. Shimazu & Schaufeli, 2009). Toisin sanoen mitä enemmän työntekijä kokee työssään työholismia, sitä enemmän hän kokee työn imua. Myös monissa viimeaikaisissa tutkimuksissa yhteys on havaittu positiiviseksi ($r = .16-.28$) (Caesens, Stinglhamber, & Luypaert, 2014; Gorgievski, Moriano, & Bakker, 2014; Shimazu ym., 2015). Koska työholismi vaikuttaisi olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun, työntekijöillä esiintyy yhtäaikaaisesti jossain määrin sekä työholismia että työn imua. Mitä enemmän työntekijä kokee työn imua suhteessa työholismiin, sitä

paremmin työn imun positiiviset vaikutukset todennäköisesti pääsevät esiin. Voidaan siis olettaa, ettei työholismin ilmeneminen ole aina haitallista.

Työholismin ja työn imun osittaisesta samankaltaisuudesta huolimatta on tärkeää huomata, että niiden on kuitenkin osoitettu olevan toisistaan erillisiä käsitteitä muun muassa siksi, että ne johtavat erilaisiin seurauksiin organisaatiossa (Gorgievski ym., 2014; Shimazu ym., 2015). Työn imun on todettu edistävän innovatiivisuutta, liiketoiminnan kasvua sekä työntekijän henkilökohtaista menestymistä työssä (Gorgievski ym., 2014). Gorgievskin ym. (2014) mukaan työholismin on sen sijaan osoitettu liittyvän heikentyneeseen liiketoiminnan kasvuun sekä työntekijän vähäisempään menestymiseen työssä. Käsitteiden välisiä eroja tarkastelleessa tutkimuksessa on lisäksi havaittu, että käsitteet latautuvat eri faktoreille (Schaufeli ym., 2008b).

Aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa työholismin eri ulottuvuudet on otettu huomioon, on havaittu, että runsas työskentely on positiivisesti yhteydessä työn imun molempiin pääulottuvuuksiin, tarmokkuuteen ja omistautumiseen (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006b; Schaufeli ym., 2008b). Sen sijaan pakonomaisen työskentelyn on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä sekä tarmokkuuteen että omistautumiseen (Schaufeli ym., 2008b). On myös havaittu, että työholismi on haitallisinta esimerkiksi terveyden kannalta silloin, kun työskentely on sekä runsasta että pakonomaista (Schaufeli ym., 2008a; Schaufeli ym., 2009b). Tulosten perusteella voidaan päätellä, että runsas työskentely on yhteistä sekä työholismille että työn imulle ja että runsas työskentely voi todennäköisesti tukea työn imua silloin, kun työskentely ei ole myös pakonomaista. Edellä mainittujen tutkimusten perusteella voidaan myös olettaa, että työholismin ulottuvuuksista pakonomainen työskentely voi heikentää työn imun samanaikaista kokemista. Näin ollen pakonomainen työskentely todennäköisesti myös muuntaa runsaan työskentelyn ja työn imun välistä yhteyttä siten, että pakonomaisuuden lisääntyessä työn imu heikkenee.

1.3. Työholismi, työn imu ja työssä suoriutuminen

1.3.1. Työssä suoriutuminen käsitteenä

Työntekijöiden työssä suoriutuminen vaikuttaa keskeisesti organisaatioiden menestykseen. Rekrytoitaessa valitaan usein sellaiset henkilöt, joiden uskotaan suoriutuvan kaikkein parhaiten haettuun työhön liittyvissä työtehtävissä (Viswesvaran & Ones, 2000). Campbellin (1990) yleisesti

hyväksytyin määritelmän mukaan työssä suoriutuminen on käyttäytymistä tai toimintaa, joka edistää organisaation tavoitteita. Se voidaan jakaa erilaisiin ulottuvuuksiin (Koopmans ym., 2011), joista työtehtävissä suoriutuminen (engl. *task performance*) ja kontekstuaalinen suoriutuminen (engl. *contextual performance*) ovat keskeisimpiä (Borman & Motowidlo, 1993). Myös tässä tutkimuksessa työssä suoriutumista tarkastellaan näillä kahdella keskeisimmällä ulottuvuudella.

Työtehtävissä suoriutumisella viitataan työntekijän kykyyn suorittaa työtehtävissä määritettyjä konkreettisia toimintoja (Borman & Motowidlo, 1993). Motowidlon, Bormanin ja Schmitin (1997) mukaan työtehtävissä suoriutumisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi sellaista toimintaa, jossa työntekijä valmistaa tai tuottaa organisaatiolle sen tuotteita tai palveluita. Toisaalta työtehtävissä suoriutuminen voi sisältää organisaation ydintoiminnan ylläpitämistä esimerkiksi toimittamalla eteenpäin sen valmiita tuotteita tai toimimalla suunnittelu- tai esimiestehtävissä. Myös esimerkiksi työn määrä ja laatu, oman tietotaidon päivittäminen, tarkkuus, suunnittelu sekä päätöksenteko ja ongelmanratkaisu kuuluvat työtehtävissä suoriutumisen ulottuvuuteen (Koopmans ym., 2011).

Työssä suoriutuminen ei kuitenkaan rajoitu ainoastaan niihin toimintoihin, jotka on konkreettisesti määritelty varsinaisessa työnkuvassa (Borman & Motowidlo, 1993). *Kontekstuaalisella suoriutumisella* tarkoitetaan niitä tehtäviä, jotka ovat kaikille työntekijöille yhteisiä eivätkä kuulu selkeästi kenenkään yksittäisen työntekijän toimenkuvaan. Tämän tyyppisestä toiminnasta on käytetty myös nimitystä työyhteisötaidot (engl. *organizational citizenship behavior, OCB*) (Goodman & Svyantek, 1999). Kontekstuaalisen suoriutumisen tehtävät liittyvät usein sellaiseen vapaaehtoiseen toimintaan, joka tukee organisaatiota sosiaalisesti tai psykologisesti ja edistää organisaation toimintaa. Esimerkiksi työtovereiden auttaminen, organisaation sääntöjen ja toimintatapojen noudattaminen sekä organisaation päämäärien tukeminen kuvaavat kontekstuaalista suoriutumista. Myös motivaatio, kohteliaisuus muita kohtaan ja omistautuneisuus ovat osa kontekstuaalista suoriutumista (Koopmans ym., 2011).

1.3.2. Työholismin ja työn imun yhteys työssä suoriutumiseen

Työn imun ja työholismin yhteyttä työssä suoriutumiseen voidaan selittää JD-R-mallilla (engl. *Job Demands-Resources model*) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b). JD-R-mallin mukaan jokaisen työympäristön työolot voidaan jakaa joko työn vaatimukseen, joita ovat esimerkiksi työn määrällinen kuormittavuus, ongelmalliset sosiaaliset suhteet työssä sekä epäedullinen fyysinen

työskentely-ympäristö, tai työn voimavaroihin, joihin puolestaan kuuluvat muun muassa työn kontrolli, työtehtävien vaihtelevuus ja kollegoilta saatu tuki. Liialliset työn vaatimukset aiheuttavat kuormitusta ja lisäävät riskiä työuupumusoireille, mikä puolestaan pitkällä aikavälillä heikentää terveyttä ja työkykyä (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, 2009). Tätä kehityskulkua kutsutaan JD-R-mallissa terveyden heikentymisen prosessiksi. Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että työholismi on yhteydessä kasvaneisiin työn vaatimuksiin (Midje, Nafstad, Syse, & Torp, 2014; Ng ym., 2007; Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005). Kasvaneiden työn vaatimusten ja sen kautta aiheutuvan hyvinvoinnin heikkenemisen voidaan ajatella selittävän mahdollista työsuoriutumisen heikentymistä työholisteilla. Machlowitzin (1980) mukaan työholistit voivat lisätä työmääräänsä tekemällä projekteistaan kompleksisempia kuin ne todellisuudessa ovat, jolloin he myös saattavat itse luoda kriisitilanteita työhönsä, sillä he saavat nautintoa työn kriisitilanteiden ratkaisemisesta. Näin ollen työholistien työssä suoriutuminen voi olla heikompaa, sillä heidän kohtaamansa työn vaatimukset ovat suurempia kuin muilla.

Työn voimavarat sen sijaan lisäävät työn palkitsevuutta, mikä näkyy lisääntyneenä työn imun kokemuksena (Bakker & Demerouti, 2007). Lisääntynyt työn imu puolestaan näkyy monina myönteisinä seurauksina, kuten parempana työssä suoriutumisenä. Tätä polkua kutsutaan JD-R-mallissa motivaatioprosessiksi. Työn voimavarojen on useissa empiirisissä tutkimuksissa havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun (Bakker & Demerouti, 2007; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). Työn imua on myös monesti itsessään pidetty käsitteenä, joka tarkoittaa hyvinvointia työssä (Hakanen, 2009). Näin ollen kun työssä koetaan paljon työn imua, työntekijöillä on todennäköisesti myös runsaasti käytössä olevia työn voimavaroja. Työn imun myötä lisääntyneiden voimavarojen voidaan ajatella tukevan työssä suoriutumista.

Työholismin on havaittu olevan yhteydessä heikentyneeseen terveyteen niin pitkittäis- kuin poikittaistutkimuksissa (Schaufeli ym., 2009a; Taris ym., 2008). Tutkimusten mukaan terveyden heikkenemisen ajatellaan olevan seurausta erityisesti kyvyttömyydestä irrottautua työstä, mikä on seurausta työholismin pakonomaisuudesta (Burke, 2000; Taris ym., 2008). Työn imun on puolestaan havaittu olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin ja terveyteen (Demerouti ym., 2001b; Schaufeli ym., 2008b). Työn imua kokevat työntekijät siis voivat paremmin, minkä voidaan ajatella tukevan heidän työssä suoriutumistaan verrattuna työholisteihin.

Shimazu ym. (2015) havaitsivat kahden vuoden seurantatutkimuksessaan, että työn imu ennusti sekä parempaa hyvinvointia että parempaa työssä suoriutumista, jota mitattiin työroolin mukaisena toimintana sekä luovana työskentelynä. Sen sijaan työholismi määriteltynä runsaana ja pakonomaisena työskentelynä ennusti vain heikompaa hyvinvointia, mutta ei lainkaan työssä suoriutumista. Samanlaisiin tuloksiin päätyivät myös Shimazu, Schaufeli, Kubota ja Kawakami

(2012) seitsemän kuukauden seuranta tutkimuksessaan. Voidaan siis ajatella, että vaikka työholistit uhraavat työnsä eteen paljon aikaa ja energiaa, se ei välttämättä tule näkymään positiivisesti työssä suoriutumisen suhteen. Yhteys työssä suoriutumiseen voi sen sijaan olla jopa negatiivinen, sillä poikkitasetelmässä työholismin on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä työssä suoriutumiseen (Shimazu & Schaufeli, 2009; van Beek, Taris, Schaufeli, & Brenninkmeijer, 2014). Sen sijaan työn imu on myös poikkileikkaustutkimuksissa ollut suoraan yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen (Shimazu & Schaufeli, 2009; van Beek ym., 2014).

Työholismin ulottuvuuksien on kuitenkin havaittu olevan eri tavoin yhteydessä työssä suoriutumiseen. Schaufelin, ym. (2006b) mukaan runsaan työskentelyn voidaan ajatella tukevan työntekijän suoriutumista, mutta pakonomaisuuden sen sijaan heikentävän sitä. Vaikka aiheesta on vielä vähän empiiristä tutkimusta, vaikuttaisi siltä, että runsas ja pakonomainen työskentely ovat eri tavoin yhteydessä työssä suoriutumiseen. Gorgievski, Bakker ja Schaufeli (2010) havaitsivat, että runsas työskentely oli yhteydessä parempaan kontekstuaaliseen suoriutumiseen niillä työntekijöillä, jotka työllistivät itse itsensä (engl. *self-employed*). Itsensä työllistävillä pakonomainen työskentely vähensi kontekstuaalista suoriutumista, mutta palkkatyössä olevilla pakonomainen työskentely oli sen sijaan positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Runsaalla ja pakonomaisella työskentelyllä ei havaittu olevan yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen kummassakaan työntekijäryhmässä. Myös Schaufeli ym. (2006b) havaitsivat, että runsas työskentely oli yhteydessä parempaan suoriutumiseen oman työroolin ulkopuolisissa tehtävissä, minkä voidaan ajatella olevan kontekstuaalista suoriutumista, kun taas työroolin mukaisiin eli työtehtävissä suoriutumiseen runsaalla ja pakonomaisella työskentelyllä ei ollut yhteyttä. Tähänastiset tutkimustulokset ovat siis osittain ristiriitaisia, minkä vuoksi oletuksia yhteyksistä on vaikea tehdä.

Tässä tutkimuksessa pakonomaisen työskentelyn oletetaan olevan negatiivisesti yhteydessä sekä kontekstuaaliseen suoriutumiseen että työtehtävissä suoriutumiseen, sillä useissa tutkimuksissa pakonomaisuuden on havaittu olevan yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin ja vähäisempään työn imuun, minkä voidaan ajatella olevan riski työssä suoriutumiseen (Burke, 2000; Schaufeli ym., 2008a; Taris ym., 2008). Lisäksi oletetaan, että runsas työskentely tukee sekä kontekstuaalista suoriutumista että työtehtävissä suoriutumista. Halu panostaa määrällisesti omaan työhön tukee todennäköisesti sekä oman työroolin mukaisten tehtävien että työroolin ulkopuolisten tehtävien suorittamista.

Vaikka työn imun positiivisesta yhteydestä työssä suoriutumiseen ollaan melko yksimielisiä, vähemmän tietoa on siitä, kuinka työn imu on yhteydessä työssä suoriutumisen eri ulottuvuuksiin. Gorgievski ym. (2010) havaitsivat, että työn imu oli positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen sekä palkkatyössä olevilla että itsensä työllistävillä, mutta työn imu oli yhteydessä

kontekstuaaliseen suoriutumiseen vain palkkatyössä olevilla. Myös Bakker, Demerouti ja ten Brummelhuis (2012) havaitsivat, että työn imu oli positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen palkkatyössä olevilla työntekijöillä. He mittasivat työssä suoriutumista esimiesten tekemien arviointien avulla ja havaitsivat, että työn imu oli positiivisesti yhteydessä sekä työtehtävissä suoriutumiseen että kontekstuaaliseen suoriutumiseen etenkin silloin, kun työntekijöiden tunnollisuus oli korkea. Tulosten perusteella voidaan ajatella, että palkkatyössä olevista työntekijöistä koostuvassa aineistossa työn imu on todennäköisesti positiivisesti yhteydessä sekä kontekstuaaliseen suoriutumiseen että työtehtävissä suoriutumiseen.

1.4. Työn imu työholismin ja työssä suoriutumisen yhteyttä muuntavana tekijänä

Kuten aikaisemmin on todettu, työholismin on havaittu olevan yhteydessä kasvaneisiin työn vaatimuksiin, kun taas työn imu on yhteydessä kasvaneisiin työn voimavaroihin (Bakker & Demerouti, 2007; Mauno ym., 2007; Midje ym., 2014; Ng ym., 2007; Taris ym., 2005). Työholisti kohtaa työssään todennäköisesti paljon vaatimuksia, jotka voivat olla yhteydessä heikompaan työssä suoriutumiseen, ellei työssä ole myös voimavaroja. Bakkerin ja Demeroutin (2007) mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen välinen suhde vaikuttaa työstressin kehittymiseen sekä työntekijän motivaatioon, joiden voidaan ajatella olevan oleellisia tekijöitä työssä suoriutumiseksi. Työskentelyn ja työssä suoriutumisen kannalta oleellista on siis se, kuinka paljon työn voimavaroja on käytettävissä suhteessa työn vaatimuksiin. Mitä enemmän työssä on voimavaroja suhteutettuna työn vaatimuksiin, sitä paremmat edellytykset voidaan ajatella olevan hyvälle työssä suoriutumiseksi.

JD-R-mallin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b) mukaisesti voidaan ajatella, että vaikka työn vaatimukset olisivat korkeita, kuten ne työholisteilla todennäköisesti ovat, runsaat työn voimavarat tasapainottavat tilannetta. Siten työssä suoriutuminen ei välttämättä heikkene korkeiden työn vaatimusten seurauksena, jos myös työn voimavaroja on runsaasti. Mikäli työholisti kokee työssään myös työn imua, hänellä on todennäköisesti käytössään myös työn voimavaroja. Voimavarat tasapainottavat työssä suoriutumisen kannalta tilannetta, jossa myös työn vaatimukset ovat korkeita. Näin ollen työn imun työn voimavaroja sisältävänä elementtinä voidaan ajatella toimivan muuntavana tekijänä, joka heikentää pakonomaisen työskentelyn ja työssä suoriutumisen välistä oletettua negatiivista yhteyttä. Samalla tavoin työn imu voi toimia muuntavana tekijänä myös runsaan työskentelyn ja työssä suoriutumisen välisessä yhteydessä vahvistaen runsaan työskentelyn positiivista yhteyttä työssä suoriutumiseen.

Youngkeun (2013) sai empiirisessä tutkimuksessaan JD-R-mallin mukaista näkemystä tukevia tuloksia. Hän havaitsi, että työn vaatimukset, kuten liian suuri työmäärä, olivat positiivisesti yhteydessä työholismiin. Kun työssä oli enemmän vaatimuksia, myös työholismia oli siis enemmän. Tutkimuksessa osoitettiin myös, että työn voimavarat, kuten työstä saatu palaute ja kollegoilta saatu sosiaalinen tuki, muunsivat työn vaatimusten ja työholismin välistä yhteyttä. Tällöin työn voimavarojen lisääntyessä työn vaatimusten yhteys työholismiin heikkeni. Näin ollen voidaan ajatella, että työn voimavarat voivat tasapainottaa tilannetta silloin, kun työholisti kokee työssään paljon vaatimuksia.

Tässä tutkimuksessa työn imua tutkitaan työholismin ulottuvuuksien ja työssä suoriutumisen ulottuvuuksien välistä yhteyttä muuntavana tekijänä. Koska työssä menestyminen ja työn tuottavuus ovat sekä työntekijän itsensä että myös organisaation kannalta tärkeitä, on oleellista tietää, voiko työn imu heikentää pakonomaisen työskentelyn oletettua negatiivista yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen sekä vahvistaa runsaan työskentelyn oletettua positiivista yhteyttä työssä suoriutumiseen.

1.5. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit

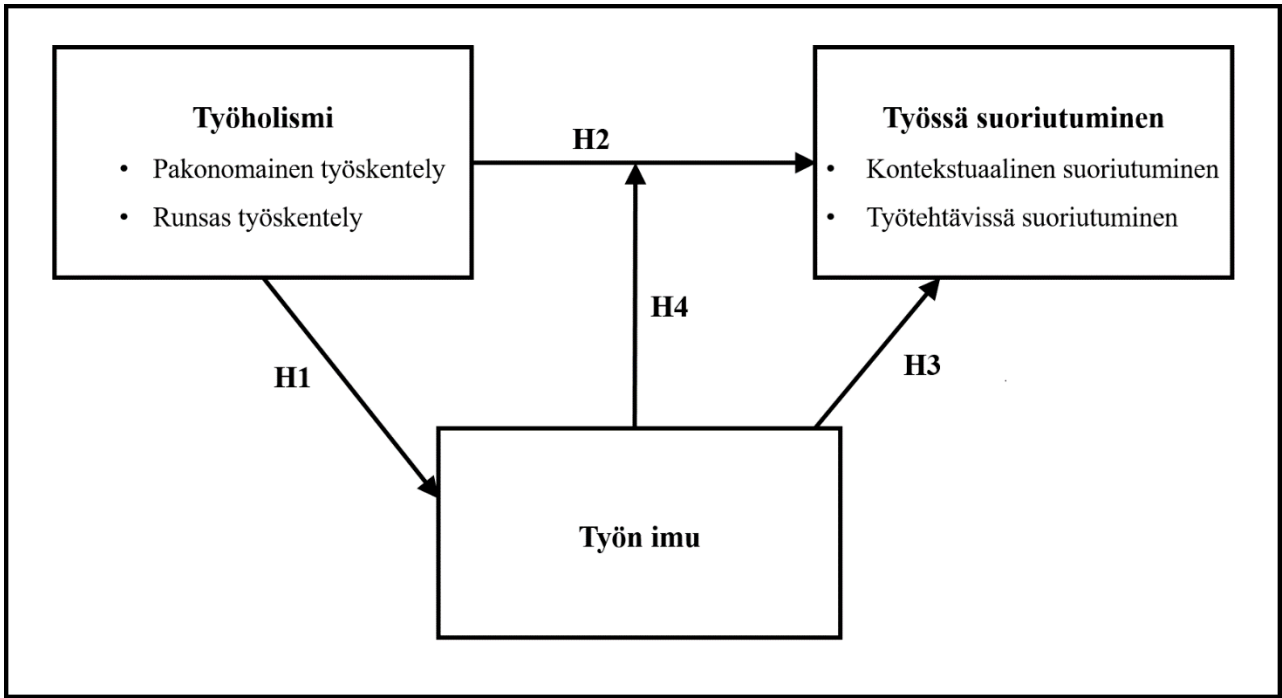
Tämän tutkimuksen päätavoitteena on tarkastella työholismin ja työn imun yhteyttä työssä suoriutumiseen sekä sitä, muuntaako työn imu työholismin ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Oletuksena on, että kokemus työn imusta suojaa työntekijän työssä suoriutumista heikkenemästä tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee pakonomaisesti, ja vahvistaa työssä suoriutumista silloin, kun työskentely on runsasta. Lisäksi tarkastellaan työholismin yhteyttä työn imuun. Tutkimusasetelma on kuvattu kuviossa 1. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii JD-R-malli (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b). Tämä tutkimus vastaa seuraaviin tutkimuskysymyksiin ja asettaa aikaisemman tutkimuksen ja JD-R -mallin perusteella seuraavat hypoteesit:

1. Kuinka työholismi (runsaas ja pakonomainen työskentely) on yhteydessä työn imuun?
 - H1a: Mitä runsaammin työntekijä työskentelee, sitä enemmän hän kokee työn imua.
 - H1b: Mitä pakonomaisemmin työntekijä työskentelee, sitä vähemmän hän kokee työn imua.
 - H1c: Pakonomainen työskentely muuntaa runsaan työskentelyn ja työn imun välistä suhdetta siten, että tilanteessa, jossa työskennellään pakonomaisesti, runsaan työskentelyn yhteys työn imuun on heikompi kuin tilanteessa, jossa työskentelyn pakonomaisuus on vähäistä.

2. Ovatko runsas ja pakonomainen työskentely yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen työssä suoriutumiseen?
 - H2ab: Mitä runsaammin työntekijä työskentelee, sitä parempaa hänen (a) työtehtävissä suoriutumisensa ja (b) kontekstuaalinen suoriutumisensa ovat.
 - H2cd: Mitä pakonomaisemmin työntekijä työskentelee, sitä heikompi hänen (c) työtehtävissä suoriutumisensa ja (d) kontekstuaalinen suoriutumisensa ovat.

3. Onko työn imu yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen?
 - H3ab: Mitä enemmän työntekijä kokee työn imua, sitä parempaa hänen (a) työtehtävissä suoriutumisensa ja (b) kontekstuaalinen suoriutumisensa ovat.

4. Muuntaako työn imu työholismin (pakonomainen ja runsas työskentely) ja työssä suoriutumisen (työtehtävissä suoriutuminen ja kontekstuaalinen suoriutuminen) välistä yhteyttä?
 - H4ab: Työn imu muuntaa runsaan työskentelyn yhteyttä (a) työtehtävissä suoriutumiseen ja (b) kontekstuaaliseen suoriutumiseen siten, että tilanteessa, jossa koetaan paljon työn imua, runsaan työskentelyn positiivinen yhteys työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen on vahvempi kuin tilanteessa, jossa työn imua koetaan vähemmän.
 - H4cd: Työn imu muuntaa pakonomaisen työskentelyn yhteyttä (c) työtehtävissä suoriutumiseen ja (d) kontekstuaaliseen suoriutumiseen siten, että tilanteessa, jossa koetaan paljon työn imua, pakonomaisen työskentelyn negatiivinen yhteys työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen on heikompi kuin tilanteessa, jossa työn imua koetaan vähemmän.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma. Numerot viittaavat hypoteeseihin.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineisto on peräisin ”Työkuormituksesta palautuminen: Työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” -tutkimushankkeesta ja perustuu sen yhteydessä tehtyyn kyselytutkimukseen. Tutkimushankkeen aineiston keruu oli kolmivaiheinen, mutta tässä tutkimuksessa käytetään vain ensimmäisen tutkimusvaiheen poikkileikkausaineistoa vuodelta 2013. Tuolloin aineiston keruu toteutettiin verkkokyselynä kevään ja alkukesän aikana.

Tampereen seudulla toimiva työterveyspalveluita tuottava yritys oli apuna tutkittavien rekrytoinnissa, ja tutkittavat valittiin pääosin sen asiakasorganisaatioista. Tutkittavat olivat tietotyötä tai emotionaalisesti vaativaa työtä tekeviä palkkatyössä olevia työntekijöitä. Kutsu osallistua tutkimukseen lähetettiin 19 organisaatiolle, joista 11 päätti osallistua tutkimukseen. Näistä 11 organisaatiosta seitsemän antoi henkilöstön sähköpostiosoitteet tutkimusryhmän käyttöön, jolloin tutkijat lähettivät kutsun osallistua tutkimukseen suoraan organisaatioiden työntekijöille. Kyselyyn pääsi vastaamaan sähköpostista löytyvän linkin kautta. Tällä tavoin tavoitettiin 2824 työntekijää, joista 1207 vastasi kyselyyn. Tällöin vastausprosentiksi muodostui 43 %. Neljä tutkimukseen osallistunutta organisaatiota ei antanut työntekijöiden sähköpostiosoitteita tutkimusryhmän käyttöön. Näissä organisaatioissa organisaation yhteyshenkilö lähetti kutsun ilmoittautua tutkimukseen. Ilmoittautuneita tuli kuitenkin vain 94, joten tutkimusryhmä pyysi kolmessa organisaatiossa yhteyshenkilöitä lähettämään vielä julkisen linkin, jonka kautta pystyi vastaamaan kyselyyn ja ilmoittamaan yhteystietonsa tutkijoille seurantakyselyä varten. Yhdessä organisaatiossa ei ollut käytössä työsähköposteja, joten heille kyselyt toimitettiin paperisina. Kun lasketaan mukaan nämä neljä organisaatiota, kutsu osallistua tutkimukseen tavoitti yhteensä 3593 työntekijää. Vastaajia oli kaikissa 11 organisaatiossa yhteensä 1347, joten lopulliseksi vastausprosentiksi saatiin 37,5 %.

Tutkimukseen osallistuneista 59,8 % oli naisia ja 40,2 % miehiä. Tutkittavien keski-ikä oli 46,9 vuotta (kh = 10,5), jonka vaihteluväli oli 20–68 vuotta. Vastaajista 37,5 %:lla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto, alempi korkeakoulututkinto oli 26,6 %:lla vastaajista ja loppuilla 35,9 %:lla oli joko eritasoinen ammatillinen koulutus (33,9 %) tai pelkkä peruskoulutus (2,0 %). Lähes kaikilla vastaajilla oli kokoaikainen työsuhde (95,2 %), ja he työskentelivät keskimäärin 38,7 tuntia viikossa (kh = 6,2) viikoittaisen työtuntimäärän vaihdella 12 tunnista 60 tuntiin. Tutkittavista 12,7

% työskenteli esimiesasemassa. Vastaajat työskentelivät useilla eri aloilla. Suurimmat alat olivat opetusala (54,0 %), media (17,6 %) ja sähkönjakeluun liittyvä liiketoiminta (12,4 %).

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Tutkimus on osa laajempaa tutkimushanketta, minkä vuoksi kysely sisälsi laajasti tietoja työntekijöiden työstä, työhyvinvoinnista, työskentely-ympäristöstä, terveydestä, vapaa-ajanvietosta sekä vapaa-ajan ja työn limittymisestä toisiinsa. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään vain osaa työntekijän työtä koskevista tiedoista.

Työholismia mitattiin kuuden väittämän asteikolla, joka on lyhennetty versio Schaufelin, Van Wijhen, Peetersin ja Tarisin (2011) työholismimittarista. Lyhennetyin mittarin validiteettia on tarkasteltu aikaisemmassa tutkimuksessa ja sen on todettu olevan käyttökelpoinen (Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2010). *Runsasta työskentelyä* mitattiin seuraavilla kolmella väittämällä: ”Huomaan, että jatkan töitä vielä senkin jälkeen, kun työtoverini ovat jo lopettaneet”, ”Olen jatkuvasti kiireinen ja minulla on monta rautaa tulessa” sekä ”Huomaan tekeväni kahta tai kolmea asiaa yhtä aikaa, kuten esimerkiksi syön lounasta ja kirjoitan muistiota samalla kun puhun puhelimesta”. Kolme muuta väittämää mittasivat *pakonomaista työskentelyä*: ”Tunnen, että jokin sisälläni saa minut työskentelemään kovasti”, ”Tunnen velvollisuudekseni työskennellä kovasti, vaikka se ei edes tuntuisi hyvältä” sekä ”Tunnen syyllisyyttä, kun pidän vapaata töistä”. Väittämiä arvioitiin 5-portaisella asteikolla (1 = harvoin tai ei koskaan, 5 = usein tai aina). Näille työholismin kahdelle ulottuvuudelle muodostettiin omat keskiarvosummamuuttujansa. *Runsasta työskentelyä* kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfa-kertoimeksi saatiin .75 ja *pakonomaisten työskentelyn* kertoimeksi .70.

Työn imua mitattiin kuudella väittämällä, joista kolmella mitattiin tarmokkuutta ja kolmella omistautuneisuutta. Väittämät pohjautuvat lyhennettyyn Utrecht Work Engagement -mittariin (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006a). *Tarmokkuutta* mitattiin väittämillä: ”Tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni”, ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” sekä ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”. *Omistautuneisuutta* mitattiin väittämillä: ”Olen innostunut työstäni”, ”Työni inspiroi minua” sekä ”Olen ylpeä työstäni”. Vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 0-6 (0 = ei koskaan, 6 = päivittäin). Myös työn imun kahdelle ulottuvuudelle muodostettiin omat keskiarvosummamuuttujansa. *Tarmokkuutta* kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfa-

kerroin oli .89 ja omistautuneisuutta kuvaavan summamuuttujan .92. Yleisen, työn imua kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin oli .94.

Työssä suoriutumista kartoitettiin tutkimuksessa kuudella väittämällä, jotka valittiin aikaisempien tutkimusten perusteella. *Työtehtävissä suoriutumista* mitattiin kolmella väittämällä: ”Monet työtovereistani suoriutuvat työstään paremmin kuin minä”, ”Saavutan työlleni asetetut tavoitteet” sekä ”Olen aikaansaava ja tuottelias työssäni” (Claessens, van Eerde, Rutte, & Roe, 2004; Goodman & Svyantek, 1999; Luong & Rogelberg, 2005). Ensimmäisen väittämän pisteytys käännettiin summamuuttujan laskemista varten. Hyvä työtehtävissä suoriutuminen näkyy siis työtehtävissä suoriutumisen summamuuttujan korkeana pistemääränä. *Kontekstuaalista suoriutumista* mitattiin väittämällä ”Yritän piristää työtovereitani, jos he ovat alakuloisia”, ”Teen vapaaehtoisesti tehtäviä, jotka eivät virallisesti kuulu työnkuvaani” sekä ”Autan työtovereitani, kun heidän työmääränsä kasvaa” (Goodman & Svyantek, 1999; Staufenbiel & Hartz, 2000). Työssä suoriutumista arvioitiin 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Työtehtävissä suoriutumista kuvaavan keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa-kertoimeksi saatiin .65 ja kontekstuaalista suoriutumista kuvaavan keskiarvosummamuuttujan alfa-kertoimeksi saatiin .62.

Taustamuuttujina tarkasteltiin ikää, sukupuolta, koulutustasoa sekä viikoittaisia työtunteja. Iän on havaittu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen tutkimuksesta riippuen joko negatiivisesti tai positiivisesti (Amarneh, Abu Al-Rub, & Abu Al-Rub, 2010; Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010; Mrayyan & Al-Faouri, 2008). Tutkimuksissa on myös havaittu, että miehet ovat useammin työholisteja kuin naiset (Snir & Harpaz, 2006) ja että sukupuolet eroavat myös työn imun suhteen siten, että miehet kokevat enemmän tarmokkuutta ja naiset omistautumista (Kong, 2009). Lisäksi on havaittu, että korkeammin koulutetut työskentelevät viikossa enemmän kuin vähemmän koulutetut (Ng & Feldman, 2008). Tässä tutkimuksessa koulutustaso muunnettiin kuusiluokkaiseksi muuttujaksi (1 = peruskoulu, keskikoulu tai vastaava; 2 = ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto; 3 = erikoisammattitutkinto tai ammatillinen opistoasteen tutkinto; 4 = alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto; 5 = ylempi korkeakoulututkinto; 6 = lisensiaatin tai tohtorin tutkinto). Taustamuuttujana tarkasteltiin myös viikoittaisia työtunteja, sillä niiden voidaan ajatella olevan yhteydessä etenkin työholismiin, mutta myös työn imuun (esim. Schaufeli ym., 2006b).

2.3. Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin käyttämällä IBM SPSS Statistics ohjelman versiota 23. Aluksi summamuuttujien normaalisuutta tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin testillä, jonka mukaan muuttujien jakaumat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Normaalisuutta tarkasteltiin myös histogrammien avulla, joiden perusteella summamuuttujien todettiin noudattavan normaalijakaumaa riittävän hyvin. Heikoiten normaalijakaumaa noudatti työn imun summamuuttuja, joka oli vasemmalle vino. Siksi summamuuttujalle kokeiltiin erilaisia muuttujamuunnoksia, kuten logaritmia, mutta muunnoksilla ei ollut suurta vaikutusta summamuuttujan jakauman normaalisuuteen. Näiden kokeilujen perusteella päädyttiin siihen, että työn imun summamuuttuja noudattaa ilman muuttujamuunnoksia normaalijakaumaa tarpeeksi hyvin, jotta jatkoanalyysinä tehtävät regressioanalyysit voidaan suorittaa.

Aineiston kuvailua varten tarkasteltiin taustamuuttujien ja summamuuttujien jakaumien tunnuslukuja. Taustamuuttujien ja summamuuttujien yleisyyttä kuvattiin keskiarvojen, keskihajontojen sekä frekvenssien avulla. Taustamuuttujien, työholismin ulottuvuuksien, työn imun ja työssä suoriutumisen ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin myös Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla.

Tämän kuvailun jälkeen tarkasteltiin ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaisesti runsaan työskentelyn ja pakonomaisen työskentelyn suoria yhteyksiä työn imuun hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Myös toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen mukaisesti regressioanalyysillä tarkasteltiin runsaan työskentelyn, pakonomaisen työskentelyn sekä työn imun suoria yhteyksiä työtehtävissä suoriutumiseen sekä kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Ensimmäisen ja neljännen tutkimuskysymyksen mukaisia muuntavia yhteyksiä tarkasteltiin samoin hierarkkisella regressioanalyysillä. Interaktioiden eli moderaatioyhteyksien tutkimiseksi muodostettiin standardoidut muuttujat, jotta vältettäisiin keinotekoinen multikollinearisuus (Frazier, Tix, & Barron, 2004). Ensimmäistä tutkimuskysymystä varten standardoitiin pakonomaisen ja runsaan työskentelyn summamuuttujat, ja neljännen tutkimuskysymyksen muuntavan vaikutuksen tutkimiseksi työn imun, runsaan työskentelyn ja pakonomaisen työskentelyn summamuuttujat. Interaktiotermit muodostettiin kertomalla standardoidut muuttujat keskenään, jolloin interaktiotermeiksi saatiin pakonomainen työskentely \times runsas työskentely, työn imu \times runsas työskentely ja työn imu \times pakonomainen työskentely.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi tehdyssä regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli työn imu. Malliin lisättiin ensimmäisellä askeleella taustamuuttujat,

toisella runsas työskentely ja kolmannella pakonomainen työskentely. Neljännellä askeleella lisättiin pakonomaisen työskentelyn ja runsaan työskentelyn välinen interaktiotermin. Toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen ratkaisemiseen liittyvässä regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli ensin työtehtävissä suoriutuminen ja sitten kontekstuaalinen suoriutuminen. Malliin lisättiin ensimmäisellä askeleella taustamuuttujat ja toisella selittävä muuttuja eli runsas työskentely, pakonomainen työskentely tai työn imu. Yhteensä tehtiin siis kolme regressioanalyysia niin, että selitettävänä muuttujana oli työtehtävissä suoriutuminen ja kolme regressioanalyysia siten, että selitettävänä muuttujana oli kontekstuaalinen suoriutuminen. Neljännen tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi edellä tehtyihin regressioanalyysihin, joissa selittävänä muuttujana oli ensin runsas työskentely ja sitten pakonomainen työskentely, lisättiin kolmannella askeleella työn imu ja neljännellä askeleella interaktiotermin ($\text{työn imu} \times \text{runsas työskentely}$ ja $\text{työn imu} \times \text{pakonomainen työskentely}$). Tuloksissa raportoidaan standardoidut regressiokertoimet suositusten mukaisesti (KvantiMOTV, 2014). Tilastollisesti merkitsevälle interaktiolle tehtiin simple slope -analyysi. Interaktiota tarkasteltiin kuvaajan avulla Frazierin ym. (2004) suositusten mukaisesti.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Summamuuttujien ja taustamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sekä muuttujien väliset korrelaatiot on koottu taulukkoon 1. Tutkimukseen vastanneet ilmoittivat silloin tällöin työskentelevänsä runsaasti ($ka = 3,23$; asteikolla 1–5) ja pakonomaisesti ($ka = 2,97$; asteikolla 1–5). Työn imua koettiin keskimäärin muutaman kerran viikossa ($ka = 4,60$; asteikolla 1–6). Vain 6,6 % vastaajista arvioi kokevansa työn imua kerran kuussa tai harvemmin ja suurin osa (66,0 %) useammin kuin kerran viikossa. Työtehtävissä suoriutuminen koettiin keskimäärin melko usein hyväksi ($ka = 3,86$; asteikolla 1–5), samoin kuin kontekstuaalinen suoriutuminen ($ka = 3,42$; asteikolla 1–5).

Korrelaatioiden tarkastelu osoitti, että sekä runsas ($r = .14$) että pakonomainen ($r = .06$) työskentely olivat positiivisesti yhteydessä työn imuun. Tällöin mitä runsaammin ja pakonomaisemmin työntekijä työskenteli, sitä enemmän hän koki työn imua. Muuttujien väliset yhteydet olivat kuitenkin lieviä. Runsa ja pakonomainen työskentely olivat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa ($r = .69$). Runsa ja pakonomainen työskentely olivat positiivisesti yhteydessä myös työtehtävissä suoriutumiseen sekä kontekstuaaliseen suoriutumiseen, jotka myös korreloivat keskenään ($r = .31$). Näin ollen mitä runsaammin ja pakonomaisemmin työntekijä työskenteli, sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisen ja kontekstuaalisen suoriutumisen. Korkein korrelaatio löydettiin runsaan työskentelyn ja kontekstuaalisen suoriutumisen väliltä ($r = .33$). Myös työn imun havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen ($r = .35$) ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen ($r = .32$). Toisin sanoen mitä enemmän työntekijä koki työn imua, sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisen ja kontekstuaalisen suoriutumisen.

Taustamuuttujista kaikkein voimakkain korrelaatio löydettiin viikoittaisten työtuntien ja runsaan työskentelyn väliltä ($r = .37$). Viikoittaiset työtunnit olivat positiivisesti yhteydessä myös pakonomaiseen työskentelyyn, työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Tällöin mitä pidempää työviikkoa vastaaja kertoi tekevänsä, sitä runsaammin ja pakonomaisemmin hän raportoi työskentelevänsä ja sitä paremmaksi hän arvioi sekä työtehtävissä suoriutumisen että kontekstuaalisen suoriutumisen. Ikä oli negatiivisesti yhteydessä pakonomaiseen työskentelyyn. Mitä vanhempi vastaaja oli, sitä vähemmän hän arvioi työskentelevänsä pakonomaisesti. Koulutustason havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä runsaaseen työskentelyyn sekä työtehtävissä suoriutumiseen. Toisin sanoen mitä korkeampi koulutus työntekijällä oli, sitä

runsaampaa hänen työskentelynsä oli ja sitä paremmin hän arvioi suoriutuvansa työtehtävistään. Sukupuoli korreloi tilastollisesti merkitsevästi sekä selittävien että selitettävien muuttujien kanssa. Korkein korrelaatio havaittiin sukupuolen ja runsaan työskentelyn välillä ($r = -.11$), eli naiset työskentelivät runsaammin kuin miehet. Taustamuuttujista ainoastaan koulutustaso korreloi tilastollisesti merkitsevästi muihin taustamuuttujiin, ikään ja sukupuoleen, mutta korrelaatiot jäivät alhaisiksi (korkein korrelaatio $r = -.10$).

3.2. Runsaan ja pakonomaisen työskentelyn suorat yhteydet työn imuun sekä pakonomaisen työskentelyn muuntava vaikutus

Runsaan ja pakonomaisen työskentelyn suoraa yhteyttä työn imuun sekä pakonomaisen työskentelyn muuntavaa vaikutusta runsaan työskentelyn ja työn imun välisessä yhteydessä tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä, jonka tulokset on raportoitu taulukossa 2.

Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, jotka selittivät yhteensä 1,0 % työn imun vaihtelusta. Taustamuuttujista vain viikoittaiset työtunnit olivat tilastollisesti merkitsevä selittäjä, jonka yhteys työn imuun oli positiivinen. Näin ollen mitä enemmän työntekijä viikossa työskenteli ajallisesti, sitä enemmän hän raportoi työn imua. Viikoittaisten työtuntien tilastollinen merkitsevyys tosin katosi, kun malliin lisättiin runsas työskentely, mikä todennäköisesti johtuu viikoittaisten työtuntien ja runsaan työskentelyn välisestä korrelaatiosta ($r = .37$). Näin ollen lopullisessa mallissa taustamuuttujat eivät olleet yhteydessä työn imuun.

Toisella askeleella malliin lisättiin selittävä muuttuja eli runsas työskentely. Runsas työskentely oli positiivisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Täten mitä runsaammin työntekijä työskenteli, sitä enemmän hän arvioi kokevansa työn imua. Näin ollen hypoteesi *H1a* sai tukea. Runsaan työskentelyn lisääminen malliin paransi selitysasetta 1,7 %.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin pakonomainen työskentely, jonka lisääminen paransi mallin selitysasetta 0,3 %. Regressiotarkastelussa pakonomainen työskentely oli negatiivisesti yhteydessä työn imuun, vaikka yhteys oli korrelaatiotarkasteluissa positiivinen. Tämä johtunee siitä, että runsas työskentely ja pakonomainen työskentely korreloivat vahvasti ($r = .69$) keskenään, minkä seurauksena negatiivinen yhteys tulee esiin regressioanalyysissä. Interaktiotermin lisäämisen jälkeen pakonomainen työskentely ei enää ollut tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Näin ollen pakonomainen työskentely ei ollut yhteydessä työn imuun, eikä hypoteesi *H1b* siten saanut tukea.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) sekä muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttuja	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Ikä	46,86	10,53	-							
2. Sukupuoli ¹	-	-	.05	-						
3. Koulutustaso ²	3,87	1,14	-.10**	-.06*	-					
4. Viikoittaiset työtunnit	38,73	6,20	-.03	.05	.03	-				
5. Runsas työskentely (1-5)	3,23	0,90	-.00	-.11***	.09**	.37***	-			
6. Pakonomainen työskentely (1-5)	2,97	0,89	-.06*	-.09**	.04	.26***	.69***	-		
7. Työn imu (1-6)	4,60	1,22	.05	-.06*	.03	.06	.14***	.06*	-	
8. Työtehtävissä suoriutuminen (1-5)	3,86	0,57	.00	-.06*	.07*	.09**	.18***	.08**	.35***	-
9. Kontekstuaalinen suoriutuminen (1-5)	3,42	0,68	-.05	-.10**	-.00	.15***	.33***	.26***	.32***	.31***

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

¹ 1 = Nainen, 2 = Mies

² 1 = Peruskoulu, keskikoulu tai vastaava... 6 = Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermin runsas työskentely × pakonomainen työskentely. Interaktiotermin oli tilastollisesti merkitsevä. Toisin sanoen pakonomainen työskentely muunsi runsaan työskentelyn ja työn imun välistä yhteyttä, jota kuvataan tarkemmin myöhemmin. Interaktiotermin lisääminen malliin paransi selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi 0,9 %. Taustamuuttujat, runsas työskentely ja pakonomainen työskentely selittivät kaikkiaan 4,0 % työn imun vaihtelusta.

TAULUKKO 2. Työn imun selittyminen runsaalla ja pakonomaisella työskentelyllä

	Työn imu			
	β malli 1	β malli 2	β malli 3	β malli 4
<i>Askel 1: Taustamuuttujat</i>				
Ikä	.06	.05	.05	.05
Sukupuoli ¹	-.06	-.04	-.04	-.04
Koulutus ²	.03	.02	.02	.02
Viikoittaiset työtunnit	.06*	.01	.01	.02
<i>Askel 2</i>				
Runsas työskentely		.14***	.20***	.18***
<i>Askel 3: Moderaattori</i>				
Pakonomainen työskentely			-.08*	-.07
<i>Askel 4: Interaktio</i>				
Runsas työskentely × pakonomainen työskentely				-.09**
ΔR^2	.010*	.017***	.003*	.009**
R^2	.010*	.028***	.031*	.040**

β = standardoitu regressiokerroin mallin eri askeleilta

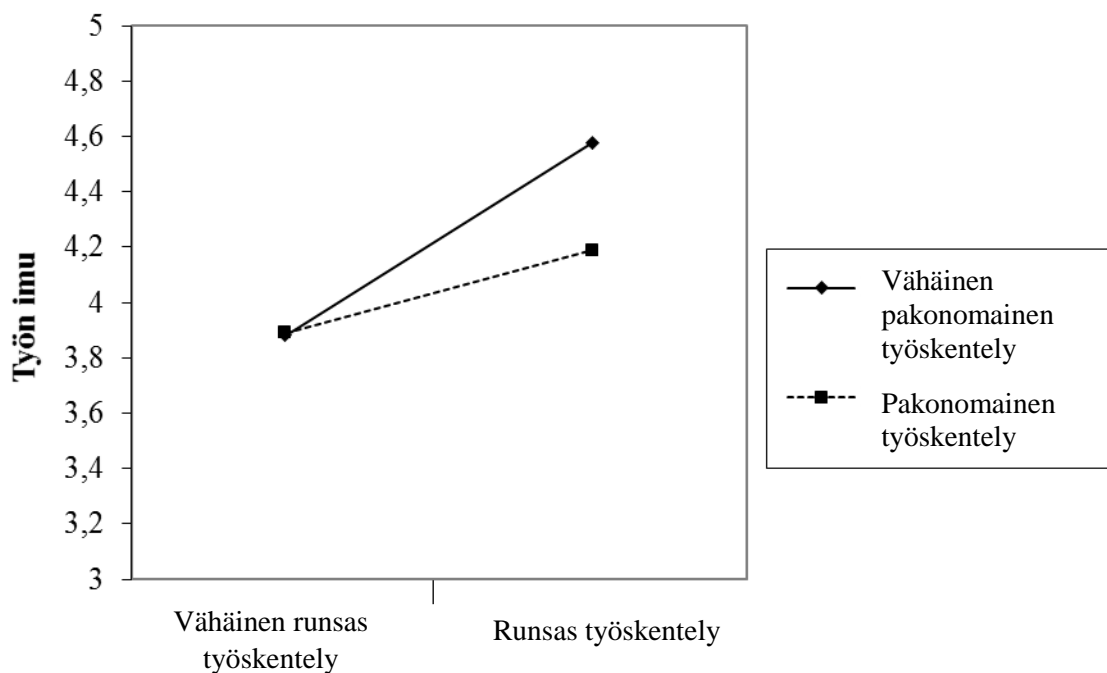
ΔR^2 = selitystasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki selittäjät ovat mukana

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

¹ 1 = Nainen, 2 = Mies

² 1 = Peruskoulu, keskkoulu tai vastaava... 6 = Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

Pakonomaisen työskentelyn muuntava vaikutus on kuvattu kuviossa 2. Kuviossa esitetään regressiosuorat pakonomaiselle työskentelylle ja vähäisesti pakonomaiselle työskentelylle, kun työntekijä joko työskentelee (1 keskihajonta keskiarvon yläpuolella) tai ei työskentele runsaasti (1 keskihajonta keskiarvon alapuolella). Kuvioista nähdään, että yleensä pakonomaisesti työskentelevät työntekijät raportoivat vähemmän työn imua kuin ne työntekijät, joiden työskentely oli vähemmän pakonomaista. Lisäksi nähdään, että tilanteessa, jossa runsas työskentely oli vähäistä, pakonomaisella työskentelyllä ei ollut merkitystä työn imun kokemukselle. Sen sijaan tilanteessa, jossa työskennellään runsaasti, ne, jotka eivät työskentele pakonomaisesti, kokivat enemmän työn imua kuin ne, joiden työskentely oli pakonomaista. Simple slope -analyysin mukaan sekä pakonomaisen työskentelyn regressiosuorassa että vähäisesti pakonomaisen työskentelyn regressiosuorassa tapahtui tilastollisesti merkitsevää muutosta runsaan työskentelyn tilanteen ja vähemmän runsaan työskentelyn tilanteen välillä. Vähäisesti pakonomaisen työskentelyn regressiosuoran muutos ($B = .26, p < .001$) eri tilanteiden välillä oli suurempaa kuin pakonomaisen työskentelyn regressiosuoran muutos ($B = .11, p < .05$). Näin ollen runsaan työskentelyn positiivinen yhteys työn imuun oli voimakkaampi ryhmässä, jossa ei työskennellä pakonomaisesti. Hypoteesi *H1c* sai siis tukea.



KUVIO 2. Pakonomainen työskentely muuntavana tekijänä runsaan työskentelyn ja työn imun välisessä yhteydessä

3.3. Runsaan ja pakonomaisen työskentelyn suorat yhteydet työssä suoriutumisen ulottuvuuksiin sekä työn imun muuntava vaikutus

Työtehtävissä suoriutuminen. Seuraavissa regressioanalyysissä tarkasteltiin runsaan työskentelyn ja pakonomaisen työskentelyn suoraa yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen sekä työn imun yhteyttä muuntavaa vaikutusta. Selittäviä muuttujia päätettiin tutkia erikseen omissa regressioanalyysissä runsaan ja pakonomaisen työskentelyn voimakkaan keskinäisen korrelaation vuoksi ($r = .69$). Regressioanalyysien tulokset on koottu taulukkoon 3.

Ensimmäisessä regressioanalyysissä selittävänä muuttujana oli *runtas työskentely*. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, jotka selittivät työtehtävissä suoriutumisen vaihtelusta yhteensä 1,7 %. Taustamuuttujista sukupuoli oli negatiivisesti ja viikoittaiset työtunnit positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Toisin sanoen naiset raportoivat suoriutuvansa paremmin työtehtävissään kuin miehet, ja mitä enemmän työntekijä työskenteli viikossa ajallisesti, sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisensa. Molempien taustamuuttujien tilastollinen merkitsevyys kuitenkin hävisi, kun malliin lisättiin runsas työskentely. Tämä johtunee runsaan työskentelyn ja taustamuuttujien välisistä korrelaatioista ($r = -.11$ ja $r = .37$). Viikoittaiset työtunnit säilyivät tilastollisesti merkitsevänä selittäjänä kuitenkin silloin, kun malliin lisättiin selittävänä muuttujana pakonomainen työskentely runsaan työskentelyn sijaan, mutta sukupuoli ei tällöinkään ollut yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen.

Toisella askeleella malliin lisättiin ensin runsas työskentely, jonka lisääminen malliin paransi selitystasetta 1,6 %. Runsa työskentely oli positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Näin ollen mitä runsaammin työntekijä työskenteli, sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisensa. Täten hypoteesi *H2a* sai tukea. Kolmannella askeleella malliin lisättiin muuntavana tekijänä työn imu. Työn imun lisääminen paransi mallin selitystasetta 10,1 %. Työn imu oli positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Täten mitä enemmän työntekijä raportoi työn imua, sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisensa. Näin ollen hypoteesi *H3a* sai alustavaa tukea. Neljännellä askeleella malliin lisättiin runsaan työskentelyn ja työn imun välinen interaktiotermi, joka ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi. Täten työn imu ei siis muuntanut runsaan työskentelyn ja työtehtävissä suoriutumisen välistä yhteyttä. Näin ollen hypoteesi *H4a* ei saanut tukea runsaan työskentelyn ja työtehtävissä suoriutumisen kohdalla.

TAULUKKO 3. Työtehtävissä suoriutumisen selittyminen runsaalla työskentelyllä, pakonomaisella työskentelyllä ja työn imulla

	Työtehtävissä suoriutuminen							
	β malli 1	β malli 2	β malli 3	β malli 4	β malli 1	β malli 2	β malli 3	β malli 4
<i>Askel 1: Taustamuuttujat</i>								
Ikä	.02	.02	-.01	-.01	.02	.02	-.003	-.003
Sukupuoli ¹	-.06*	-.04	-.03	-.03	-.06*	-.06	-.04	-.04
Koulutus ²	.06	.05	.04	.04	-.06	.06	.05	.05
Viikoittaiset työtunnit	.10**	.05	.05	.05	.10**	.09**	.07*	.08*
<i>Askel 2</i>								
Runsa työskentely		.14***	.09**	.09**		-	-	-
Pakonomainen työskentely		-	-	-		.04	.02	.02
<i>Askel 3: Moderaattori</i>								
Työn imu			.32***	.32***			.33***	.33***
<i>Askel 4: Interaktio</i>								
Runsa työskentely × työn imu				-.03				-
Pakonomainen työskentely × työn imu				-				-.03
ΔR^2	.017**	.016***	.101***	.001	.017**	.001	.110***	.001
R^2	.017**	.033***	.134***	.135	.017**	.018	.128***	.129

β = standardoitu regressiokerroin mallin eri askeleilta

ΔR^2 = selityssasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki selittäjät ovat mukana

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

¹ 1 = Nainen, 2 = Mies

² 1 = Peruskoulu, keskikoulu tai vastaava... 6 = Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

Seuraavaksi tehdyssä regressioanalyysissä selittävänä muuttujana tarkasteltiin *pakonomaista työskentelyä*. Malliin lisättiin ensimmäisellä askeleella samat taustamuuttujat kuin edellisessä regressioanalyysissä, mutta toisella askeleella malliin lisättiin pakonomainen työskentely. Pakonomaisen työskentelyn ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Pakonomaisen työskentelyn lisääminen malliin paransi selitystasetta 0,1 %, mutta muutos ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Pakonomainen työskentely ei siis selittänyt työtehtävissä suoriutumista, joten hypoteesi *H2c* ei saanut tukea. Kolmannella askeleella malliin lisättiin työn imu, joka paransi selitystasetta 11 % samalla tavoin kuin edellisessäkin analyysissä. Täten hypoteesi *H3a* sai jälleen alustavaa tukea. Viimeisellä askeleella malliin lisättiin työn imun ja pakonomaisen työskentelyn välinen interaktiotermin. Interaktiotermin ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi. Näin ollen työn imu ei muuntanut pakonomaisen työskentelyn ja työtehtävissä suoriutumisen välistä yhteyttä, joten hypoteesi *H4c* ei saanut tukea.

Kontekstuaalinen suoriutuminen. Tämän jälkeen tarkasteltiin runsaan työskentelyn ja pakonomaisen työskentelyn suoraa yhteyttä kontekstuaaliseen suoriutumiseen sekä työn imun yhteyttä muuntavaa roolia. Samoin kuin työtehtävissä suoriutumisen kohdalla, selittävien muuttujien yhteyttä kontekstuaaliseen suoriutumiseen tarkasteltiin kahden eri regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysien tulokset on koottu taulukkoon 4.

Ensimmäisessä regressioanalyysissä selittävänä muuttujana oli *runsas työskentely*. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, jotka selittivät kontekstuaalisen suoriutumisen vaihtelusta 3,3 %. Taustamuuttujista sukupuoli oli negatiivisesti ja viikoittaiset työtunnit positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Näin ollen naiset raportoivat suoriutuvansa kontekstuaalisesti paremmin kuin miehet, ja mitä enemmän työntekijä viikossa työskenteli ajallisesti, sitä paremmaksi hän arvioi kontekstuaalisen suoriutumisensa. Viikoittaisten työtuntien tilastollinen merkitsevyys kuitenkin hävisi, kun malliin lisättiin runsas työskentely, mikä todennäköisesti johtuu muuttujien välisestä korreloinnista ($r = .37$). Myös sukupuolen tilastollinen merkitsevyys katosi, kun malliin lisättiin kolmannella askeleella muuntavana tekijänä työn imu. Sukupuoli korreloi sekä runsaan työskentelyn että työn imun kanssa, mikä voi selittää sukupuolen tilastollisen merkitsevyyden katoamista kolmannella askeleella. Kun malliin lisättiin runsaan työskentelyn sijaan selittävänä muuttujana pakonomainen työskentely, sekä sukupuolen että viikoittaisten työtuntien tilastollinen merkitsevyys säilyi mallin viimeiselle askeleelle saakka.

Toisella askeleella malliin lisättiin selittävänä muuttujana ensin runsas työskentely, jonka lisääminen malliin paransi selitystasetta 7,2 %. Runsa työskentely oli positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen, eli mitä runsaammin työntekijä työskenteli, sitä paremmaksi hän arvioi kontekstuaalisen suoriutumisensa. Täten voitiin todeta, että hypoteesi *H2b* sai tukea.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin muuntavana tekijänä työn imu. Työn imun lisääminen malliin paransi selitystasetta 7,4 %. Työn imu oli positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Näin ollen mitä enemmän työntekijä koki työn imua, sen paremmaksi hän arvioi kontekstuaalisen suoriutumisensa. Tulos antaa alustavaa tukea hypoteesille *H3b*. Kolmannella askeleella, kun runsas työskentely ja työn imu oli vakioitu, taustamuuttujista ikä selittikin tilastollisesti merkitsevästi kontekstuaalista suoriutumista. Iän tilastollinen merkitsevyys kolmannella askeleella johtuu todennäköisesti muiden mallissa olevien muuttujien keskinäisestä korreloinnista sekä niiden yhteydestä työn imuun, sillä ikä ei suoraan korreloi kontekstuaalisen suoriutumisen eikä työn imun kanssa. Neljännellä askeleella malliin lisättiin runsaan työskentelyn ja työn imun välinen interaktiotermin. Interaktiotermin ei ollut tilastollisesti merkitsevää, joten työn imu ei muuntanut runsaan työskentelyn ja kontekstuaalisen suoriutumisen välistä yhteyttä. Täten hypoteesi *H4b* ei saanut tukea.

Seuraavaksi tehdyssä regressioanalyysissä tarkasteltiin *pakonomaista työskentelyä* selittävänä muuttujana. Malliin lisättiin samat taustamuuttujat ensimmäisellä askeleella, mutta toisella askeleella malliin lisättiin pakonomainen työskentely. Pakonomaisen työskentelyn lisääminen malliin paransi sen selitystasetta 4,0 %. Pakonomainen työskentely oli positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen, eli mitä pakonomaisemmin työntekijä työskenteli, sen paremmaksi hän arvioi kontekstuaalisen suoriutumisensa. Täten hypoteesi *H2d* ei saanut tukea. Kolmannella askeleella lisättiin muuntava tekijä eli työn imu. Työn imun lisääminen malliin paransi selitystasetta 8,8 % samoin kuin edellä olevassa analyysissä, joten hypoteesi *H3b* sai alustavaa tukea. Neljännellä askeleella malliin lisättiin pakonomaisen työskentelyn ja työn imun välinen interaktiotermin. Interaktiotermin ei ollut tilastollisesti merkitsevää, joten työn imu ei muuntanut pakonomaisen työskentelyn ja kontekstuaalisen suoriutumisen välistä yhteyttä. Täten hypoteesi *H4d* ei saanut tukea.

TAULUKKO 4. Kontekstuaalisen suoriutumisen selittyminen runsaalla työskentelyllä, pakonomaisella työskentelyllä ja työn imulla

	Kontekstuaalinen suoriutuminen							
	β malli 1	β malli 2	β malli 3	β malli 4	β malli 1	β malli 2	β malli 3	β malli 4
<i>Askel 1: Taustamuuttujat</i>								
Ikä	-.04	-.05	-.07*	-.07*	-.04	-.04	-.05	-.05
Sukupuoli ¹	-.10**	-.06*	-.05	-.05	-.10**	-.08**	-.06*	-.06*
Koulutus ²	-.02	-.04	-.05	-.05	-.02	-.02	-.03	-.03
Viikoittaiset työtunnit	.15***	.04	.04	.04	.15***	.10**	.08**	.08**
<i>Askel 2</i>								
Runsa työskentely		.29***	.25***	.25***		-	-	-
Pakonomainen työskentely		-	-	-		.21***	.20***	.19***
<i>Askel 3: Moderaattori</i>								
Työn imu			.28***	.27***			.30***	.29***
<i>Askel 4: Interaktio</i>								
Runsa työskentely × työn imu				-.03				-
Pakonomainen työskentely × työn imu				-				-.04
ΔR^2	.033***	.072***	.074***	.001	.033***	.040***	.088***	.002
R^2	.033***	.106***	.179***	.180	.033***	.073***	.162***	.163

β = standardoitu regressiokerroin mallin eri askeleilta

ΔR^2 = selityksasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki selittäjät ovat mukana

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

¹ 1 = Nainen, 2 = Mies

² 1 = Peruskoulu, keskikoulu tai vastaava... 6 = Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

3.4. Työn imun suora yhteys työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen

Viimeiseksi tarkasteltiin työn imun suoria yhteyksiä työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen siten, etteivät työholismin ulottuvuudet olleet mallissa. Regressioanalyysien tulokset on raportoitu taulukossa 5.

Työtehtävissä suoriutuminen. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat. Kun malliin lisättiin toisella askeleella työn imu, sukupuolen tilastollinen merkitsevyys katosi, mutta viikoittaiset työtunnit selittivät tilastollisesti merkitsevästi työn imun vaihtelua. Muilta osin taustamuuttujat selittivät työtehtävissä suoriutumisen vaihtelua samoin kuin edellä on kuvattu. Toisella askeleella malliin lisättiin selittävänä muuttujana työn imu. Työn imu oli positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Näin ollen mitä enemmän työntekijä raportoi työn imua, sitä paremmaksi hän arvioi työtehtävissä suoriutumisensa. Voidaan siis todeta, että hypoteesi *H3a* sai tukea. Työn imun lisääminen malliin paransi selitysstetta 11,0 %. Selitysstete on suunnilleen samansuuruinen kuin työholismin ulottuvuuksien ollessa mallissa mukana (10,1–11,0 %).

Kontekstuaalinen suoriutuminen. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat. Kun työn imu lisättiin malliin toisella askeleella, sukupuoli ja viikoittaiset työtunnit säilyivät tilastollisesti merkitsevinä selittäjinä. Työn imun lisäämisen jälkeen myös ikä oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä, mikä selittyy muiden mallissa olevien muuttujien keskinäisellä korreloinnilla sekä niiden yhteydellä työn imuun, sillä ikä ei suoraan korreloi työn imun eikä kontekstuaalisen suoriutumisen kanssa. Muilta osin taustamuuttujat selittivät kontekstuaalisen suoriutumisen vaihtelua samoin kuin edellä on kuvattu. Toisella askeleella malliin lisättiin työn imu. Työn imun lisääminen malliin paransi sen selitysstetta 9,3 %, mikä on hivenen enemmän verrattuna siihen, kun työholismin ulottuvuudet olivat mallissa mukana (7,4–8,8 %). Työn imu oli positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Näin ollen mitä enemmän työntekijä koki työn imua, sen paremmaksi hän arvioi kontekstuaalisen suoriutumisensa. Tulos tuki hypoteesia *H3b*.

TAULUKKO 5. Työtehtävissä suoriutumisen ja kontekstuaalisen suoriutumisen selittyminen työn imulla

	Työtehtävissä suoriutuminen		Kontekstuaalinen suoriutuminen	
	β	β	β	β
	malli 1	malli 2	malli 1	malli 2
<i>Askel 1: Taustamuuttujat</i>				
Ikä	.02	-.00	-.04	-.06*
Sukupuoli ¹	-.06*	-.04	-.10**	-.08**
Koulutus ²	.06	.05	-.02	-.03
Viikoittaiset työtunnit	.10**	.08**	.15***	.13***
<i>Askel 2</i>				
Työn imu		.33***		.31***
ΔR^2	.017**	.110***	.033***	.093***
R^2	.017**	.127***	.033***	.126***

β = standardoitu regressiokerroin mallin eri askeleilta

ΔR^2 = selityksasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki selittäjät ovat mukana

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

¹ 1 = Nainen, 2 = Mies

² 1 = Peruskoulu, keskikoulu tai vastaava... 6 = Licensiaatin tai tohtorin tutkinto

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työholismin (runsa ja pakonomainen työskentely) ja työn imun yhteyttä työssä suoriutumiseen (työtehtävissä suoriutuminen ja kontekstuaalinen suoriutuminen) sekä sitä, voiko työn imu muuntaa työholismin ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Lisäksi tarkasteltiin työholismin yhteyttä työn imuun. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin JD-R-mallia (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b), jonka mukaan työholismin ajateltiin olevan yhteydessä työn vaatimuksiin ja työn imun työn voimavaroihin.

4.1. Tutkimuksen päätulokset

Ensimmäisessä tutkimusongelmassa haluttiin selvittää, kuinka työholismi (runsa ja pakonomainen työskentely) on yhteydessä työn imuun. Hypoteesi runsaan työskentelyn ja työn imun positiivisesta yhteydestä (*H1a*) sai tukea. Tulos on yhdenmukainen myös aikaisempien tutkimusten kanssa (Schaufeli ym., 2006b; Schaufeli ym. 2008b). Vaikka työholismin on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä työntekijän hyvinvointiin (esim. Aziz ym., 2010; Salanova ym., 2016; Schaufeli ym., 2009a), sen ulottuvuuksista runsas työskentely näyttää tämän tutkimuksen valossa tukevan työn imun kokemista. Tämä on ymmärrettävää, sillä työn imu kuvaa tarmokasta ja omistautunutta työskentelyä, jota myös runsaasti työskentely pitkälti on. Työn imua kokevat voivat työskennellä hyvin runsaasti innostuessaan työstään, jolloin he haluavat sijoittaa työhönsä aikaa ja energiaa, koska ovat työstään aidosti kiinnostuneita.

Sen sijaan hypoteesi pakonomaisen työskentelyn ja työn imun negatiivisesta yhteydestä (*H1b*) ei saanut tukea. Pakonomainen työskentely ei ollut yhteydessä työn imuun. Työskentelyn pakonomaisuus ei siis suoraan liity työn imun kokemukseen. Hypoteesin vastaisesti korrelaatiotarkasteluissa pakonomaisella työskentelyllä havaittiin olevan heikko positiivinen yhteys työn imuun. Pakonomainen työskentely saattaa liittyä työn imun kokemiseen esimerkiksi sisäisen motivaation kautta, sillä siinä missä työn imua kuvastaa vahva sisäinen motivaatio työskentelyyn, myös pakonomaisuutta määrittelee sisäinen tarve työskennellä kovasti (esim. “tunnen, että jokin sisälläni saa minut työskentelemään kovasti”). Työn imua kokevat työntekijät eivät kuitenkaan esimerkiksi koe pakonomaiseen työskentelyyn keskeisesti liittyvää negatiivista affektiivisuutta, kuten

syöllisyyttä (esim. Gorgievski ym., 2014). Täten se, mikä erottaa työn imun työholismista, on myös tämän tutkimuksen perusteella pakonomainen työskentely (esim. Schaufeli ym., 2008b).

Ensimmäisen tutkimusongelman kolmas osahypoteesi (*H1c*) pakonomaisen työskentelyn muuntavasta roolista runsaan työskentelyn ja työn imun yhteydessä sai tutkimuksessa tukea. Tutkimus osoitti, että pakonomainen työskentely muunsi runsaan työskentelyn ja työn imun välistä yhteyttä siten, että tilanteessa, jossa työskennellään runsaasti, vähemmän pakonomaisesti työskentelevät kokivat enemmän työn imua kuin pakonomaisesti työskentelevät. Näin ollen tilanteessa, jossa työskennellään sekä runsaasti että pakonomaisesti, työn imua on vähemmän kuin tilanteessa, jossa työskennellään runsaasti mutta vähemmän pakonomaisesti. Tämä on uutta tietoa, sillä pakonomaisuuden muuntavaa vaikutusta ei ole aikaisemmin tiettävästi tutkittu. Tulos selittää työholismin ja työn imun välisestä yhteydestä saatuja osittain ristiriitaisia tuloksia. Työholismi ja työn imu ovat todennäköisesti positiivisesti yhteydessä silloin, kun työholismin ulottuvuuksista runsas työskentely korostuu. Pakonomaisuus kuitenkin muuntaa runsaan työskentelyn ja työn imun välistä yhteyttä, joten työholismin haitallisuus voi tulla esiin erityisesti silloin, kun työskentelyssä korostuu runsaan työskentelyn lisäksi pakonomaisuus.

Tutkimuksen toinen hypoteesi (*H2*) runsaan ja pakonomaisen työskentelyn yhteydestä työtehtävissä suoriutumiseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen sai osittain tukea. Hypoteesien *H2a* ja *H2b* mukaisesti runsas työskentely oli positiivisesti yhteydessä sekä työtehtävissä suoriutumiseen että kontekstuaaliseen suoriutumiseen. Tulos on yhdenmukainen Schaufelin ym. (2006b) ja Gorgievskin ym. (2010) tutkimusten kanssa kontekstuaalisen suoriutumisen osalta. Voidaan ajatella, että ajallinen ja määrällinen panostus omaan työhön tukee tavoitteiden saavuttamista, aikaansaamista ja tuotteliaisuutta työssä, millä on merkitystä työtehtävissä suoriutumiselle. Halu panostaa omaan työskentelyyn ja tehdä montaa asiaa yhtä aikaa saa todennäköisesti myös tarttumaan oman työroolin ulkopuolisiin tehtäviin.

Hypoteesit *H2c* ja *H2d* eivät sen sijaan saaneet tutkimuksessa tukea. Hypoteesin *H2d* vastaisesti pakonomainen työskentely oli positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen, kun taas työtehtävissä suoriutumiseen pakonomainen työskentely ei ollut yhteydessä (*H2c*). Tulokset ovat yhteneviä Schaufelin ym. (2006b) tutkimuksen kanssa, jossa todettiin, että pakonomainen työskentely on positiivisesti yhteydessä oman työroolin ulkopuolisissa tehtävissä suoriutumiseen, mutta ei yhteydessä oman työroolin mukaisissa tehtävissä suoriutumiseen. Se, että pakonomainen työskentely oli yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen, mutta ei työtehtävissä suoriutumiseen, saattaisi viitata nimenomaan siihen, että työholistit tekevät paljon sellaisia töitä, jotka eivät kuulu heidän työnkuvaansa. Taustalla voi olla työholistien korostunut velvollisuudentunne (esim. “tunnen velvollisuudekseni työskennellä kovasti, vaikka se ei edes tuntuisi hyvältä”). Scottin ym. (1997)

mukaan työholismia määrittelee se, että työtä tehdään myös työsopimuksen asettamien rajojen ulkopuolella. Machlowitzin (1980) mukaan työholistit voivat luoda työtehtävistään kompleksisempia kuin ne todellisuudessa ovat, mikä ei todennäköisesti ainakaan edistä tavoitteiden saavuttamista ja sitä kautta työtehtävissä suoriutumista. Samaan aikaan työtehtävien kompleksisuus voi lisätä oman työroolin ulkopuolisten tehtävien suorittamista eli kontekstuaalista suoriutumista, kun työholisti kerää itselleen ylimääräisiä tehtäviä. Myös Schaufelin ym. (2006b) mukaan työholistit työskentelevät enemmän paljon kuin järkevästi. Pakonomaisen työskentelyn positiivista yhteyttä kontekstuaaliseen suoriutumiseen voidaan selittää myös sillä, että tässä tutkimuksessa tutkittavat olivat kaikki palkkatyössä olevia työntekijöitä, millä on havaittu olevan vaikutusta (Gorgievski ym., 2010). Gorgievski ym. (2010) havaitsivat tutkimuksessaan, että pakonomainen työskentely oli positiivisesti yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen palkkatyössä olevilla työntekijöillä, kun taas yrittäjillä yhteys oli negatiivinen. Gorgievskin ym. (2010) mukaan yrittäjillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työskentelyynsä, jolloin myös työholismi voi tulla selvemmin esiin. Positiivista yhteyttä voi selittää myös se, että työssä suoriutumista arvioitiin itsearviointin keinoin. Työholistit näkevät itsensä menestyvinä ja hyvin suoriutuvina työntekijöinä (Schaufeli ym. 2006b), mikä tässä tutkimuksessa voi näkyä kontekstuaalisen suoriutumisen kohdalla korostuneen positiivisina arvioina omasta suoriutumisesta.

Tutkimuksen kolmatta tutkimuskysymystä koskevat hypoteesit saivat tukea. Hypoteesien mukaisesti työn imu oli positiivisesti yhteydessä sekä työtehtävissä suoriutumiseen (*H3a*), että kontekstuaaliseen suoriutumiseen (*H3b*). Työn imu kuvastaa työntekijän aitoa innostusta työtään kohtaan, työntekijän positiivista tunnekokemusta työstään sekä työn koettua merkityksellisyyttä (Schaufeli ym., 2006b; Schaufeli ym., 2002). Kun oma työ tuntuu merkitykselliseltä ja tärkeältä, sekä siltä, että se antaa paljon itselle, työhön todennäköisesti halutaan myös panostaa, ja sitä kautta myös tartutaan helpommin oman työroolin ulkopuolisiin tehtäviin. Työn imun on havaittu olevan yhteydessä parempaan terveyteen (Demerouti ym., 2001b; Schaufeli ym., 2008b), ja sitä on myös itsessään pidetty hyvinvointia työssä kuvaavana käsitteenä (Hakanen, 2009). On hyvä tiedostaa, että työn imu on yhteydessä kasvaneisiin työn voimavaroihin (Bakker & Demerouti, 2007; Mauno ym., 2007), ja työn imua tukemalla pystytään tukemaan paitsi työntekijöiden työssä suoriutumista, myös parempaa terveyttä ja hyvinvointia työssä.

Neljännessä tutkimusongelmassa selvitettiin, muuntaako työn imu työholismin ulottuvuuksien (runsaan ja pakonomainen työskentely) ja työssä suoriutumisen ulottuvuuksien (työtehtävissä suoriutuminen ja kontekstuaalinen suoriutuminen) välisiä yhteyksiä. Työn imun ei todettu muuntavan runsaan työskentelyn yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen (*H4a*) eikä kontekstuaaliseen suoriutumiseen (*H4b*). Näin ollen työn imu ei siis oletetusti vahvistanut runsaan

työskentelyn yhteyttä työssä suoriutumisen ulottuvuuksiin. Voi olla, että koska työn imu on itsessään pitkälti myös runsaasti työskentelyä, työlle omistautumisen ja siihen panostamisen lisäksi muut työn imua määrittävät ominaisuudet, kuten positiivinen tunnekokemus omasta työstä, eivät saa aikaan vahvistavaa yhteyttä.

Työn imun ei myöskään todettu muuntavan pakonomaisen työskentelyn yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen (*H4c*) eikä kontekstuaaliseen suoriutumiseen (*H4d*). Työn imu ei siis toiminut yhteyttä suojaavana tekijänä. Tämän tutkimuksen hypoteesien vastaisesti pakonomainen työskentely ei ollut yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen, ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen pakonomainen työskentely oli positiivisesti yhteydessä. Tulosten perusteella työskentelyn pakonomaisuudella ei siis ole negatiivista yhteyttä työssä suoriutumiseen kuten oletettiin, vaan se osittain tukee työssä suoriutumista. Myös työn imu tukee työssä suoriutumista, joten työn imulla ja pakonomaisella työskentelyllä on samansuuntainen vaikutus työssä suoriutumiseen. Näin ollen on ymmärrettävää, ettei suojaavaa yhteyttä löydy.

4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen selvänä vahvuutena voidaan pitää suurta otoskokoja. Tutkimukseen osallistui peräti 1347 tutkittavaa. Suuri otoskoko lisää tutkimusten tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta sekä antaa tutkimukselle sinällään lisäarvoa. Tulosten luotettavuutta lisää myös käytettyjen mittareiden luotettavuus. Käytetyt mittarit ovat tutkimuskäytössä vakiintuneita, ja niiden on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan rakenteeltaan toimivia (esim. Libano ym., 2010; Schaufeli ym., 2006a).

Tutkimukseen osallistuneilta organisaatioilta ei saatu tietoja henkilöstön taustatiedoista. Näin ollen ei voida tietää, kuinka hyvin tutkimukseen osallistuneet edustivat kyseisissä yrityksissä työskenteleviä ihmisiä, mitä voidaan pitää tutkimuksen rajoituksena. Tutkimuksen vastausprosentti jäi myös suhteellisen alhaiseksi (37,5 %), mikä osaltaan voi kertoa aineiston valikoituneisuudesta. Saattaa olla, että esimerkiksi heikommin työstään suoriutuvat jättivät vastaamatta kyselyyn, vaikka kyselyyn sai vastata anonyymisti. On havaittu, että työssä suoriutumisen arviointi työpaikalla voi johtaa sosiaalisesti suotavaan vastaukseen (Binnewis, Sonnentag, & Mojza, 2009), mikä merkitsee sitä, että työntekijät saattavat liioitella omaa suoriutumistaan. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että tutkittavat olivat hieman koulutetumpia kuin suomalainen väestö keskimäärin, minkä lisäksi he edustivat vain tietotyötä ja emotionaalisesti kuormittavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Naisia osallistui tutkimukseen hieman enemmän kuin miehiä (naisia 59,8 %). Tutkittavien keski-ikä (46,9 vuotta)

vastasi kuitenkin suhteellisen tarkasti koko väestön keski-ikää, joka vuonna 2015 oli miehillä 40,9 vuotta ja naisilla 43,6 (Tilastokeskus, 2016). Kokonaisuutena tarkastellen voidaan todeta, että tutkimusten tulosten yleistettävyydessä on rajoitteita.

Tutkimus toteutettiin itsearviointina, mikä osaltaan on voinut vaikuttaa tuloksiin. Näin on erityisesti silloin, jos tutkittavat ovat vastanneet hyvin sosiaalisesti suotavalla tavalla. Kun henkilö arvioi itse tutkittavia ilmiöitä, hänen subjektiivinen tyyliinsä vastata voi luoda aineistoon eroja tai ilmiöiden välisiä yhteyksiä, joita siellä todellisuudessa ei ole. Tällaisia eroja ja yhteyksiä syntyy esimerkiksi silloin, mikäli osa tutkittavista käyttää mielellään ääriasteikkoja vastaamiseen ja osa vastaa mieluiten asteikon keskelle. Itsearviointia tutkimusmenetelmänä on kuitenkin myös puolustettu. Tutkimusten mukaan on oleellista tutkia sitä, miten työntekijä itse näkee työnsä, sillä työntekijän subjektiivinen kokemus työstään määrittää enemmän kuin työn objektiiviset piirteet sitä, miten työntekijä työhönsä reagoi (Hackman, & Lawler, 1971; Poon, 2013). Itsearviointi on ainoa menetelmä, jolla voidaan tutkia työntekijän subjektiivista näkemystä tutkittavista ilmiöistä.

Yhtenä tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää poikkileikkausasetelmaa. Poikkileikkausasetelman takia ilmiöiden syy-seuraussuhteista ei voida sanoa mitään varmaa. Voi esimerkiksi olla, että runsas työskentely synnyttää työn imua tai sitten työn imu saa aikaan runsasta työskentelyä. Tutkimus antaa kuitenkin hyvän kuvan tutkittavien muuttujien välisistä yhteyksistä, mikä tässä tutkimuksessa oli päätavoitteena. Syy-seuraussuhteiden tutkiminen vaatisi pitkittäistutkimusta.

Yksi tutkimuksen suurista vahvuuksista on se, että työholismia ja työssä suoriutumista tutkittiin niiden ulottuvuuksista käsin. Tällaisella lähestymistavalla on selvää uutuusarvoa, sillä työholismin ulottuvuuksien yhteydestä työssä suoriutumisen ulottuvuuksiin on vasta vähän tutkimustietoa. Työholismin ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä on tutkittu tähän asti lähinnä jakamatta niitä eri ulottuvuuksiin. Eri ulottuvuuksien huomioiminen merkitsee sitä, että niitä voidaan tutkia tarkemmin ja saada näin tärkeää lisäinformaatiota esimerkiksi siitä, milloin työholismi on kaikkein haitallisinta työntekijälle. Näin voidaan myös tarkemmin tutkia esimerkiksi sitä, mitkä asiat ovat yhteydessä työntekijän suoriutumiseen työsopimukseen kuuluvissa tehtävissä sekä sen ulkopuolisissa tehtävissä, ja onko työntekijän suoriutuminen erilaista erilaisissa työn piiriin kuuluvissa tehtävissä.

4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti sekä jatkotutkimuskohteet

Työn tuottavuuden ja kilpailukyvyn nostaminen on ollut yksi yhteiskunnan keskeisistä haasteista viime vuosina (Hakanen & Koivumäki, 2014). Tuottavuutta on haettu muun muassa organisaatiomuutoksilla. Tämän tutkimuksen ja myös muiden uusimpien tutkimustulosten mukaan työssä suoriutumiseen ja sitä kautta työn tuottavuudelle keskeistä on kuitenkin työntekijän positiivinen tunnekokemus ja innostuminen työstään eli työn imu (Bakker ym., 2012; Gorgievski ym., 2010; Hakanen & Koivumäki, 2014). Se, että työntekijät voivat hyvin työssään ja innostuvat siitä yhä uudelleen, johtaa tämän tutkimuksen perusteella parempaan työssä suoriutumiseen.

Työholismin käsite on psykologiassa ollut ristiriitainen. Sen määrittelystä ja seurauksista ei olla täysin yksimielisiä. Tässä tutkimuksessa työholismin tutkiminen sen ulottuvuuksista käsin antoi tärkeää tietoa sen luonteesta. Työholismin kaksi ulottuvuutta käyttäytyvät hieman eri tavoin, mikä voi selittää ristiriitaisia tulkintoja työholismista. Työholismin yhteys työn imuun sekä myös työssä suoriutumiseen näyttäisi riippuvan siitä, kuinka paljon pakonomaista työskentelyä on suhteessa runsaaseen työskentelyyn. Tulos sopii myös tässä tutkimuksessa esitettyyn JD-R-mallin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b) sovellukseen työn vaatimusten ja voimavarojen välisestä tasapainosta. Oleellista työntekijän hyvinvoinnille ja suoriutumiseen työssä on työn voimavarojen (työn imu) suhde työn vaatimukseen (työholismi ja erityisesti pakonomainen työskentely). Huomionarvoista on myös se, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan työholismin haitallisuus tulee esiin erityisesti silloin, kun työskentely on sekä runsasta että pakonomaista, sillä tällöin työn imun kokemus on vähäisintä. Työskentelyn ollessa hyvin runsasta ja pakonomaista työssä on todennäköisesti eniten työn vaatimuksia, jotka ilman työn imun mukanaan tuomia voimavaroja voivat olla yhteydessä negatiivisiin seurauksiin työssä.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työholismin ulottuvuuksia kannattaa tarkastella erikseen. Samaan näkemykseen ovat päätyneet myös esimerkiksi Gorgievski ym. (2010), jotka lisäksi suosittelevat tutkimaan työholismia erikseen työntekijöillä ja yrittäjillä. Olisi mielenkiintoista tietää, miten tämän tutkimuksen tulokset muuttuisivat, jos tutkittavat koostuisivat pelkästään yrittäjistä, joilla on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työskentelyynsä. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä myös tutkia ylipäätään erilaisia työntekijäryhmiä. Tässä tutkimuksessa tutkittavat olivat koulutetumpia kuin suomalainen väestö keskimäärin, joten jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi sitä, miten työholismi ja työn imu näyttäytyvät vähemmän koulutetuissa työntekijäryhmissä.

Tässä tutkimuksessa myös työholismin havaittiin olevan runsaan työskentelyn osalta ja osittain pakonomaisen työskentelyn osalta yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen. Vaikka yhteydet havaittiin positiivisiksi, on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mikä pitkällä tähtäimellä tukee työntekijöitä parhaiten. Pitkittäistutkimuksissa on havaittu, että työn imu on yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen vielä kahden vuoden jälkeen, kun taas työholismi ei pitkittäisseurannassa ole ollut yhteydessä työssä suoriutumiseen (Shimazu ym., 2012; Shimazu ym., 2015). Työholismi ei siis aikaisempien tutkimusten valossa ennusta parempaa työssä suoriutumista, minkä lisäksi sen on havaittu olevan yhteydessä myös työntekijän heikompaan terveyteen siinä missä työn imu tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia (Schaufeli ym., 2009a; Taris ym., 2008; Demerouti ym., 2001b; Schaufeli ym., 2008b). Olisi tärkeää tehdä lisätutkimusta siitä, miten työholismi on pitkällä aikavälillä yhteydessä työssä suoriutumiseen, sekä siitä, mikä merkitys runsaan työskentelyn määrällä suhteessa pakonomaiseen työskentelyyn on pitkällä aikavälillä. Mielenkiintoista olisi myös saada lisätietoa siitä, onko työholismilla negatiivisempi vaikutus työssä suoriutumiseen pitkällä aikavälillä niillä työntekijöillä, joilla työn imua on vähemmän kuin muilla työntekijöillä. JD-R-mallin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b) mukaisesti työn imun voitaisiin pitkällä aikavälillä ajatella toimivan tekijänä, joka tuo työhön työssä suoriutumista tukevia voimavaroja ollen myös itsessään voimavara työssä. Organisaatioiden on joka tapauksessa hyvä tiedostaa, että tukemalla työn imua työholismin sijaan voidaan todennäköisesti saada aikaan pidempikestoista hyvää työssä suoriutumista sekä samalla työntekijöiden parempaa terveyttä ja hyvinvointia. Lisäämällä esimerkiksi työtehtävien vaihtelua, mahdollisuutta kontrolloida omaa työtä sekä kollegoiden mahdollisuuksia tukea toisiaan kasvatetaan työn voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001b) ja sitä kautta myös edistetään työn imun syntymistä.

Työelämä vaatii nykyään työntekijöiltä paljon. Työnantajat odottavat työntekijöidensä olevan lähes aina tavoitettavissa ja aina tuottavia, mikä voi saada työntekijät työskentelemään yhä runsaammin. Yksittäisten työntekijöiden työssä suoriutumiseen kiinnitetään kenties entistä enemmän huomiota, kun paine pärjätä kiristyvän kilpailun markkinoilla kasvaa. Organisaatioiden olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mikä pitkällä tähtäimellä takaa yritykselle parhaan mahdollisen tuottavuuden. Tämän tutkimuksen valossa työn imu tukee työssä suoriutumista kuten myös työholismi osittain, mutta pitkällä tähtäimellä työn imun työssä suoriutumista tukevasta vaikutuksesta on enemmän näyttöä. Lisäksi tämän tutkimuksen mukaan työholismi ei tue oman työroolin mukaisten tehtävien suorittamista silloin, kun työskentelyssä korostuu pakonomaisuus. Näin ollen pitkällä tähtäimellä tuottavin organisaatio on todennäköisesti se, joka saa työntekijänsä aidosti innostumaan työstään yhä uudelleen.

LÄHTEET

- Amarneh, B. H., Abu Al-Rub, R. F., & Abu Al-Rub, N. F. (2010). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing, 15*, 391–401.
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A.G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology, 45*(1), 72–79.
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(1), 52–62.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4–28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209–223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 555–564.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 147–154.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 67–93.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 419–441.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Teoksessa N. Schmitt, & W. C. Borman (toim.), *Personnel selection in organizations*, (s. 71–98). New York: Jossey-Bass.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine, 16*, 11–16.

- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *The Career Development International, 19*(7), 813–835.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Teoksessa M. D. Dunnette, & L. M. Hough (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (2. painos, s. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 937–950.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*(7), 1836–1873.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001a). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 27*, 279–286.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 423–441.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001b). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: a multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 18*, 296–307.
- Frazier, P., Tix, A., & Barron, K. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 115–134.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254–275.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology, 5*(1), 83–96.
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology, 29*(2), 106–121.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. III (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph, 55*, 259–286.

- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Työsuojelurahasto. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/-/tyon-imua-tuottavuutta-ja-kukoistavia-tyopaikkoja-kohti-laadukasta-tyoelam-1>
- Hakanen, J. J., & Koivumäki, J. (2014). Engaged or exhausted— How does it affect dentists' clinical productivity? *Burnout Research*, 1, 12–18.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19, 208–220
- Kong, Y. (2009). A study on the job engagement of company employees. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 65–68.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- KvantiMOTV, (2014). *Regressioanalyysi* [Verkkójulkaisu]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/harjoitus1.html>
- Libano, del, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143–150.
- Luong, A., & Rogelberg, S. G. (2005). Meetings and more meetings: The relationship between meeting load and the daily well-being of employees. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9, 58–67.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2016). *Työolobarometri syksy 2015* [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74896>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon & Schuster.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- 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.
- Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, 40(1), 16–30.

- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management, 21*(3), 227–254.
- Midje, H. H., Nafstad, I. T., Syse, J., & Torp, S. (2014). Workaholism and mental health problems among municipal middle managers in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(10), 1042–1051.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory on individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*, 71–83.
- Mrayyan, M., & Al-Faouri, I. (2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management, 16*, 246–256.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 853–880.
- 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.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group & Organization Management, 26*(3), 369–393.
- Poon, J. M. L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology, 48*(6), 1148–1155.
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., Líbano, M., Vicente-Herrero, T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress, 30*(3), 228–242.
- 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*(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van den Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009a). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management, 16*(4), 249–272.

- Schaufeli, W. B., Martinez, M., Marques Pinto, M., Salanova, M., & Bakker, 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., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009b). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science, 43*(4), 320–348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006b). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. Teoksessa R. J. Burke (toim.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 193–217). UK: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008a). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. Teoksessa R. J. Burke, & C. L. Cooper (toim.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* (s. 203–225). UK: Emerald Group Publishing Ltd.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008b). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 173–203.
- Schaufeli, W. B., Van Wijhe, C., Peeters, M., & Taris, T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten [Workaholism; The measurement of a concept]. *Gedrag & Organisatie, 24*, 43–63.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*(3), 287–314.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5–14.
- Selmer, J., & Waldstrøm, C. (2007). Work values of surviving and non-surviving managers during economic recession. *Career Development International, 12*(5), 433–445.
- 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.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine, 22*(1), 18–23.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health, 50*, 316–321.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International, 11*, 374–393.
- 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.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160–178.
- Staufenbiel, T., & Hartz, C. (2000). Organizational citizenship behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica, 46*, 73–83.
- 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 & Stress, 22*(2), 153–165.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review, 54*(1), 37–60.
- Tilastokeskus (2016). *Väestö* [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html
- van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 29*(1), 46–62.
- van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology: An International Review, 60*(4), 600–621.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 8*(4), 216–226.
- Youngkeun, C. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: An integrative model. *Social Behavior and Personality, 41*(10), 1655–1666.