

TYÖHÖN UUPUNUT VAI TYÖN IMUSSA?

**Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden
työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen**

TYTTI ARTKOSKI
Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2008

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

ARTKOSKI, TYTTI: Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien

sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen

Pro gradu -tutkielma 119 s., 11 liites.

Ohjaaja: Kyösti Raunio

Sosiaalityö

Toukokuu 2008

Sosiaalityöntekijöinä toimivien opiskelijoiden, eli muodollisesti epäpätevien pätkätyöläisten työhyvinvoinnista ei ole juurikaan tutkittua tietoa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä informaatiota siitä, mitkä tekijät työpaikalla auttavat jaksamaan työssä ja toisaalta mitkä tekijät puolestaan vaikuttavat haitallisesti työhyvinvointiin. Mielenkiinnon kohteena oli myös työuupumuksen ja työn imun kokemisen yhteys työhön sitoutumiseen. Täten oli tarkoitus arvioida sitä, miten työhyvinvointikokemukset vaikuttavat työpaikkaan ja ammattiin sitoutumiseen. Oletuksena oli, että työuupumusta esiintyy varhain jo suhteellisen lyhyiden sosiaalityön sijaisuuksien aikana ja se lisää halukkuutta vaihtaa jopa alaa työuran alkuvaiheessa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustui kokonaisvaltaiseen työhyvinvointimalliin (Hakanen 2004), jonka mukaan työhyvinvointikokemukset vaikuttavat työn kokemiseen joko uuvuttavana tai innostusta lisäävänä sekä ovat myös yhteydessä työhön sitoutumiseen. Tässä tutkimuksessa pyrittiin muokkaamaan kokonaisvaltaisesta työhyvinvointimallista sosiaalityön opiskelijoiden työtilannetta kuvaava teoreettinen malli, jolla voitaisiin havainnollistaa aineiston perusteella saatuja tuloksia.

Tutkimuksen aineisto kerättiin elektronisella survey-lomakkeella, jonka sisältämät kysymykset ja mittarit olivat tutkijan koostamia. Internetin kautta kyselyyn osallistui 122 sosiaalityön opiskelijaa, jotka työskentelivät kyselyn keräämisen hetkellä sosiaalityöntekijänä. Kerätyn datan käsittelyssä käytettiin tilastollisia menetelmiä, joiden avulla haluttiin kerätä laajempaa informaatiota sosiaalityöntekijöiden sijaisista kuin laadullisilla menetelmillä olisi ollut mahdollista. Lomakkeen sisältämien mittarien ”hyvyyttä” arvioitiin pääkomponenttianalyysia (PCA), logistista regressioanalyysia ja Cronbachin alfaa hyödyntäen. Lisäksi eri muuttujien välisiä yhteyksiä arvioitiin Spearmanin korrelaatiokertoimella.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella sosiaalityöntekijän sijaisina toimineet opiskelijat olivat työssään uupuneempia kuin sosiaalialalla työskentelevät yleensä. Työuupumuksen ilmenemisen todennäköisyyteen vaikuttivat työn piirteet, kuten kuormittavuus, sekä ristiriitainen ja kannustamaton työilmapiiri. Sosiaalityöntekijöinä toimivien opiskelijoiden työuupumusriskiä vähensivät selvästi kokemukset esimieheltä saatavasta tuesta, työn sisäisestä palkitsevuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista. Pätkätyöläisyyden tiedostaminen toimi työuupumukselta suojaavana tekijänä.

Lähes poikkeuksetta tutkimukseen osallistuneet sosiaalityön sijaiset kokivat työnsä palkitsevana ja antoisana. Miltei kaikki vastanneet kokivat suorastaan ”työn imua” ja jaksoivat panostaa työhönsä uupumusoireista huolimatta. Tämän seikan tulkittiin olevan yhtenä syynä siihen, miksi työn uuvuttamat sosiaalityön sijaiset eivät mieti alan vaihtoa, vaan vaihtavat mieluummin työpaikkaa.

Työnantajaa vertaamalla todettiin julkisella sektorilla työskennelleiden olleen uupuneempia ja valmiimpia työpaikanvaihtoon, kuin yksityisellä tai kolmannella sektorilla työskennelleiden.

Palkalla tai ylenemismahdollisuuksilla ei ollut tässä tutkimuksessa yhteyttä halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. Näiden tulosten perusteella sosiaalityöntekijöiden tiheään vaihtuvuuteen voitaisiin vaikuttaa yksinkertaisin keinoin ja ilman suuria taloudellisia uhrauksia. Työiällisesti nuorten sosiaalityöntekijöiden kohdalla se tarkoittaisi pelkästään hyvää esimiestyöskentelyä ja kannustavaa työilmapiiriä, joilla voidaan ylläpitää työkykyä ja sitouttaa uusia työntekijöitä.

Avainsanat: sosiaalityö, opiskelija, työuupumus, työn imu, työhyvinvointi, työhön sitoutuminen

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	KOHTI TUTKIMUSONGELMAA	9
3	TYÖNTEKIJÄPULA JA TYÖNTEKIJÖIDEN VAIHTUVUUS SOSIAALITYÖSSÄ	12
3.1	Syitä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen	12
3.2	Muodollisesti epäpätevät sosiaalityössä.....	13
4	TYÖUUPUMUKSEN ALKULÄHTEILLÄ	15
4.1	Kuka uupuu?.....	16
4.2	Näkökulmia työuupumukseen	18
4.2.1	Psykologinen näkökulma	19
4.2.2	Kliinisen näkökulman kritiikkiä	21
4.2.3	Motivaatio työuupumuksen taustalla?	22
4.2.4	Organisaationäkökulma – työuupumuksesta työn imuun.....	23
4.3	Sosiaalityöntekijä riskiryhmässä?	24
5	EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	26
5.1	Kohti teoreettista mallia.....	26
5.1.1	Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli	26
5.1.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli	27
5.1.3	Sosiaaliset vaikuttimet viitekehyksessä	29
5.2	Oman teoreettisen mallin luominen.....	31
6	SURVEY-TUTKIMUKSEN JÄLJILLÄ	34
6.1	Kvantitatiivinen vai kvalitatiivinen tutkimusote?.....	34
6.2	Lomakekysely ja sen kritiikki.....	36
6.3	Mittausasteikot lomakekyselyssä.....	37
7	KYSYMYSTEN OPERATIONALISOINTI JA MITTARIEN RAKENTAMINEN	39
8	TYÖOLOTEKIJÄT	41
8.1	Työn voimavaratekijät.....	41
8.1.1	Työyhteisön tuki.....	42
8.1.2	Vaikutusmahdollisuudet	42
8.1.3	Työn palkitsevuus	43
8.1.4	Työn innovatiivisuus	44
8.1.5	Työilmapiiri	45
8.1.6	Tiedonkulun sujuminen	45
8.2	Työn vaatimustekijät	46
8.2.1	Työn määrällinen kuormittavuus.....	46
8.2.2	Työn laadullinen kuormittavuus.....	47
8.2.3	Muodollinen epäpätevyys	47
9	TYÖSSÄ JAKSAMISEN OSOITTIMET	49
9.1	Työuupumuksen mittaaminen.....	49
9.2	Työuupumuksesta työn imuun	52
9.3	Työn imun mittaaminen.....	53

10	TAUSTAMUUTTUJAT	57
11	AINEISTON KERUU	58
11.1	Opiskelijat mukaan työhyvinvointitutkimukseen	58
11.2	Tutkimuksen perusjoukko ja otos	59
11.3	Sähköisen lomakkeen plussat ja miinukset	60
11.4	Kyselyyn vastaaminen.....	61
11.5	Vastaajien perustiedot	63
12	AINEISTON TILASTOLLINEN KÄSITTELY JA ANALYYSI	66
12.1	Mittarien uudelleenmuokkaus ja pääkomponenttianalyysi.....	66
12.2	Työn voimavaroja kuvaavat summamuuttujat.....	69
12.2.1	Työn sisäinen palkitsevuus.....	70
12.2.2	Työn ulkoinen palkitsevuus.....	71
12.2.3	Hyvä työilmapiiri.....	72
12.2.4	Esimiehen tuki	73
12.2.5	Vaikutusmahdollisuudet.....	74
12.3	Työn vaatimuksia kuvaavat summamuuttujat	76
12.3.1	Muodollinen epäpätevyys.....	77
12.3.2	Työn kuormittavuus	78
12.3.3	Päätöksenteko	82
12.3.4	Ristiriidat työpaikalla.....	84
12.4	Työssä jaksamisen osoittimet.....	85
12.4.1	Työuupumus.....	85
12.4.2	Työn imu	88
12.5	Työssä jaksamisen taustalla esiintyneet työn voimavarat ja vaatimukset.....	92
12.5.1	Työn piirteiden yhteys työn imuun	93
12.5.2	Työpiirteiden yhteys työuupumukseen.....	94
12.6	Sitoutuminen sosiaalityöntekijän ammattiin ja työhön	97
13	TYÖHÖN UUPUNEET TYÖN IMUSSA – JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	101
	LÄHTEET	105
	Liitteet	109

KUVIOT

Kuvio 1:	Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Jari Hakanen 2004)	28
Kuvio 2:	Sosiaalityön opiskelijoiden työhyvinvointimalli	31
Kuvio 3:	Työn sisäinen palkitsevuus. Sosiaalityössä voi saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteita ja ammatillista kasvua	71
Kuvio 4:	Työilmapiiri. Työilmapiiri on avoin ja kannustava	72
Kuvio 5:	Esimiehen tuki. Esimies on helposti lähestyttävä ja antaa positiivista palautetta	73
Kuvio 6:	Vaikutusmahdollisuudet. Voi vaikuttaa työtehtäviin, työtapaan ja työntuloksiin.	75
Kuvio 7:	Muodollinen epäpätevyys. Vakituisen työsuhteen ja muodollisen pätevyyden puute vähentävät työhön sitoutumista, motivaatiota, saatua arvostusta ja vaikutusmahdollisuuksia	78
Kuvio 8:	Työn kuormittavuus. Työmäärä on kohtuuton ja työ kuormittavaa, sekä vaativaa	79
Kuvio 9:	Sosiaalityö on kuormittavaa. Työnantajien välinen vertailu	80
Kuvio 10:	Sosiaalityöntekijältä edellytetään kohtuutonta työmäärää Työnantajien välinen vertailu	81
Kuvio 11:	Päätöksenteko. Sosiaalityössä itsenäinen päätöksenteko on monimutkaista ja eettisesti raskasta	82
Kuvio 12:	Itsenäinen päätöksenteko monimutkaista ja eettisesti raskasta Työnantajien välinen vertailu	83
Kuvio 13:	Työuupumuksen aste muodollisesti epäpätevillä sosiaalityöntekijöillä	87
Kuvio 14:	Työn imun astemuodollisesti epäpätevillä sosiaalityöntekijöillä	90
Kuvio 15:	Työuupumuksen ja työn imun suhde	91
Kuvio 16:	Työn voimavarojen ja vaatimusten suhde työssä jaksamiseen	95
Kuvio 17:	Työilmapiirin yhteys työsuhteen päättämishalukkuuteen	99
Kuvio 18:	Sosiaalityötä tekevien opiskelijoiden työhyvinvointimalli	103

TAULUKOT

Taulukko 1:	UWES-9 normipisteet	89
Taulukko 2:	Muuttujien osuus työn imun vaihtelusta (Nagelkerken arvo)	95
Taulukko 3:	Muuttujien osuus työuupumuksen vaihtelusta (Nagelkerken arvo)	96
Taulukko 4:	Negatiivisiksi muuttuneet käsitykset sosiaalityöstä ammattina	97
Taulukko 5:	Esimiehen tuen yhteys työsuhteen päättämishalukkuuteen	101

1 JOHDANTO

Palveluammatit houkuttelevat työntekijöitä monipuolisuudellaan ja yhteiskunnallisella merkityksellään. Varsin vaativia ovat erilaiset auttamistyön muodot, kuten sosiaalityöntekijän, lääkärin, psykologin työtehtävät, joissa ollaan inhimillisen hädän lähteillä. Näissä psyykkisesti varsin kuormittavissa töissä sisällöllinen palkitsevuus korvaa usein epäsuhtaisen taloudellisen hyödyn eli niistä voidaan puhua myös kutsumuksellisina ammattina.

Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kiristynyt talouden ohjailu näkyy kuntien tulostavastuun ja kilpailutuksen tunkeutumisena sosiaalityöntekijän kuin lääkärinkin työhuoneeseen. Mitä alituinen kiire ja muutoksentila käytännössä aiheuttavat työntekijälle? Masennuksen ohella voidaan jo puhua työuupumuksesta kansantautina, sillä Terveys 2000 –tutkimuksen mukaan joka neljäs työssäkäyvä kärsii vähintäänkin lievistä työuupumuksesta (Aromaa & Koskinen 2002).

Pro gradu-tutkielmallani on tarkoitus tuottaa tietoa sosiaalityön pätkätyöläisistä ja heidän jaksamisestaan kentällä. Jotta julkiselle sektorille saadaan lisää työntekijöitä mahdollisimman pian, on tunnettava monipuolisemmin syyt, jotka johtavat esimerkiksi vastavalmistuneiden siirtymiseen yksityiselle tai kolmannelle sektorille töihin. Ovatko nämä syyt pelkästään matala palkkataso koulutukseen nähden ja huonot ylenemismahdollisuudet kuten valtioneuvoston saamat selvitykset kertovat (STM 2003:9)? Osa sosiaalityöntekijöistä on urallaan kutsumussyistä, ei niinkään paremman palkan tai statuksen toivossa. Mitä sosiaalitoimistoissa tapahtuu, kun osa näistä auttamistyöläisistä siirtyy projektitöihin pois asiakaspalvelusta?

Siitä huolimatta, että erilaisia toimenpiteitä on aloitettu sosiaalityöntekijöiden riittävyyden takaamiseksi, ei määrällisesti ja laadullisesti kestävä sosiaalityön tulevaisuus ole taattu. Pelkkä opiskelijamäärän mitoittaminen työntekijätarpeeseen sopivaksi ei riittäne poistamaan työntekijäpulaa. Sosiaalityöntekijöiden vajeen syyt eivät avaudu tarkastelemalla pelkästään jo kyseistä työtä tekevien eläköitymistä tai sairauspoissaoloja. Työpaikkaa ja ammattia vaihtavat kokeneiden sosiaalityön ammattilaisten lisäksi vastavalmistuneet tai jopa opiskelijat. Yksittäisten inhimillisten intressien muuttumisen ohella, saattaa olla mahdollista, että halu siirtyä pois kunnallisesta sosiaalityöstäkin on laaja-alaisempaa ja sitä selittävät piilevät syyt.

Pirstaleinen työura, joka sisältää monia työpaikkoja, urakatkoksia ja ammatin muuttumista, on yhteiskunnassamme yleistynyt todellisuus. Sosiaalityö vaatii onnistuakseen kuitenkin laajaa osaamista, mikä syntyy pitkäjänteisen kiinnostuksen ja kokemuksen myötä. Näin ajatellen käytännön sosiaalityö ei voi olla laadukasta, jos työntekijöiden vaihtuvuus jatkuu yhtä kiivaana kuin tällä hetkellä tai jopa eskaloituu. (Ks. esim. Kotiharju 2002) Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden syitä tulisi selvittää jo ennen kuin työpaikan tai ammatin vaihto tapahtuu. Mitä ovat ne tekijät, jotka vähentävät työhyvinvointia ja heikentävät sitoutumista itse ammattiin?

Näihin kysymyksiin yritetään vastata tässä tutkimuksessa.

2 KOHTI TUTKIMUSONGELMAA

Uupumus ja työperäiset sairauspoissaolot verottavat sosiaalityöntekijäpopulaatiota ja jopa sijaisille tarvitaan sijaisia. Jos työ on henkisesti näin vaativaa, niin miten käy kokemattoman työntekijän kunnan sosiaalitoimistossa? Riittävätkö muodollisesti epäpätevän sosiaalityöntekijän tietotaito ja ratkaisukeinot vaativassa asiakastyössä? Uupuvatko opiskelijat vai tuntevatko he kenties imua työtään kohtaan?

Eräs virkaatekevä johtava sosiaalityöntekijä kertoi minulle jääneensä heti sosiaalityön opintoihin kuuluvan käytännön opetusjakson jälkeen töihin. Hän oli tuolloin alle kolmekymmenvuotias ja ollut sosiaalityön erityisosaamista vaativassa työssä lähes kaksi vuotta. Siihen mennessä, hän oli perehdyttänyt kokonaista kuusi eri henkilöä yhden ainoan kollegansa paikalle. Toinen vastaavan ikäinen ja myös muodollisesti epäpätevä sosiaalityöntekijän viransijainen kertoi käyvänsä psykoterapiassa työuupumuksen vuoksi ja syövänsä säännöllisesti unilääkkeitä, jaksakseen mielekkäässä, mutta raskaassa työssään. Väsymyksestään huolimatta molemmat jatkavat työssään, koska tuntevat vastuuta asiakkaistaan ja tietävät, ettei sijaisia yrityksistä huolimatta löydy. Molemmat ovat ottaneet palkatonta opintovapaata pitkän sairasloman sijasta, koska pelkäävät leimautuvansa ”häviäjiksi” sosiaalialan ammattilaisten ahtaalla kentällä. Nämä kertomukset eivät liene ainutlaatuisia.

Eri tutkimusaloilta saadaan jatkuvasti päivitettyä tietoa siitä, ketkä ja millaisessa työympäristössä työskentelevät ovat työuupumuksen vaaravyöhykkeellä (ks. esim. Hakanen 2004). Tutkimusten erilaiset tulokset altistavista tekijöistä ympäristössä, ja persoonallisuudessakin kertovat ilmiön monimutkaisuudesta ja tutkimuskohteen laajuudesta. Koska ei voida sanoa varmasti, ketkä tai minkälaisessa työssä olevat tulevat sairastumaan työuupumukseen, ilmiön yhteydessä puhutaankin sen vuoksi vain riskitekijöistä.

Työuupumus ja työhyvinvointitutkimuksissa on siirrytty yhä spesifimpien osa-alueiden tutkimiseen. Eri ammattiteille on kehitetty omia työuupumustestejä ja -mittareita kuvaamaan paremmin tietyn alan altistavia tekijöitä. Työuupumuksen esiintymistä on tutkittu jopa urheilijoilla tai parisuhteessa – siis irrotettuina perinteisestä työkäsityksen kontekstista (Maslach. 1993, 7).

Pätkätyöläisyys puolestaan on ehkä niitä harvoja työelämän osa-alueita, johon työuupumustutkimuksella ei olla vielä perinpohjaisesti tartuttu. Lieköhän lähdetty siitä olettamuksesta, että työuupumus tarvitsisi pitkän aikavälin kehittyäkseen. (Kalimo & Toppinen 1997) Tosin työuupumustutkijat eivät ole yksimielisiä siitä, kuinka pitkä tämä pitkä aikaväli on (ks. esim. Hakanen 2004, 46). Vai onko kyseessä kenties arvojärjestys erilaisten työntekijöiden välillä – ovatko vakituisten työntekijöiden työolot jotenkin arvokkaampia, kuin pätkätyöläisten?

Opiskelijat, jotka toimivat työelämässä enemmän tai vähemmän ammattilaisina, ovat toinen ryhmä, jota ei ole tietääkseni tutkittu täysin omana alueenaan. Tässä tutkimuksessa lähestytäänkin työuupumusta ja työssä koettua työn imua sekä pätkätyöläisen, että opiskelijan näkökulmasta. Tietävästi tähän mennessä on työhyvinvointia tutkittu sosiaalityöntekijöiden parissa vain lähestymällä heitä homogeenisena ryhmänä. Tutkija Jari Hakasen (2004, 46) mukaan tulisi kuitenkin saada tietoa myös siitä, kuinka kaukana ihmisten työuran alussa työuupumuksen juuret sijaitsevat. Oireyhtymän hoidon ohella olisi siten mahdollista myös kattavasti ennaltaehkäistä työuupumuksen kehittymistä jo riittävän varhain.

Sosiaalityössä toimivien muodollisesti epäpätevien pätkätyöläisten työssä jaksamisen tutkiminen omana ryhmänään on siis tästä näkökulmasta katsottuna tarpeellista. Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty sosiaalityöntekijäpopulaation heterogeenisyys esim. iän, koulutustaustan ja työkokemuksen pituuden mukaan, mutta ryhmän monimuotoisuutta tarkemmin analysoimatta. Voidaan olettaa, että tutkintoon loppuun saattamaton eli muodollisesti epäpätevä työntekijä esimerkiksi joustaa enemmän ja sairastaa vähemmän, kuin pysyvässä työsuhteessa oleva, optimoidakseen mahdollisuudet sijaisuuksien jatkumisesta. Tietääkseni Suomessa ei ole tehty ainuttakaan tutkimusta sosiaalityön pätkätyöläisistä ja heidän mahdollisesta työuupumuksesta.

Muodollisesti epäpätevät sosiaalityöntekijät ovat pääosin pätkätyöläisiä, riippumatta työsuhteen käytännön kestosta. Heidän työsopimuksensa on määräaikainen, jota uusitaan tarpeen mukaan. Tätä seikkaa säätelevän lainsäädännön tarkoituksena on tietysti edesauttaa asiakkaiden oikeusturvan toteutumista takaamalla ammatillisesti pätevää työvoimaa, mutta myös huolehtia toisaalta siitä, että kunnan kassaan koskevilla olisi tarvittavat välineet tulonsiirtojen hallinnassa.

Tutkimusten mukaan työuupumus vaatii suhteellisen pitkän aikavälin kehittyäkseen työkykyä haittaavaksi tai jopa lamauttavaksi tilaksi (ks. esim. Kalimo 1997, 10). Väsymystä, stressiä ja vaativasta työstä johtuvaa ajoittaista uupumusta sen sijaan todennäköisesti esiintyy yleisesti kiireen leimaamassa työkuulttuurissa, ilman, että tila kärjistyisi työuupumukseksi. Tämän vuoksi on haasteellista yrittää liittää jatkuvasti vaihtuvaa ja rikkonaista työkokemusta työuupumustutkimuksen tämänhetkiseen teoriapohjaan. Koska työuupumuksen vastapooliksi on rakennettu käsitteet työn imusta ja työhön sitoutumisesta, sen vuoksi selvitan myös muodollisesti epäpätevien pätkätyöläisten jaksamista kentällä.

Tässä työssä tutkin työuupumukseen liitettyjen oireiden esiintymistä sosiaalityön opiskelijoilla, joiden työrupeama on ollut lyhyehkö. Saattaa olla mahdollista tutkimuksella löytää tekijöitä jotka kertovat sosiaalityönopiskelijoiden pahoinvoinnin lähteistä ja toisaalta myös niistä tekijöistä, jotka saavat aikaan sosiaalityöhön sitoutumista tai tuntemaan jopa imua työtä kohtaan. Tärkeätä olisi selvittää myös tekijät, jotka auttavat suhteellisen kokemattomia pätkätyöläisiä motivoitumaan henkisesti vaativassa työssä, koska ammattilaisetkin voivat sairastua vääristyneen työkuulttuurin vuoksi.

3 TYÖNTEKIJÄPULA JA TYÖNTEKIJÖIDEN VAIHTUVUUS SOSIAALITYÖSSÄ

Pitkään jatkunut keskustelu sosiaalityöntekijävajeesta ei osoita laantumisen merkkejä. Sosiaalityöntekijän virkoja on jatkuvasti täyttämättä ja määräaikaista töitä tekevät muodollisesti epäpätevät työntekijät. Mitä tapahtuu tulevaisuudessa, kun vuoteen 2010 mennessä jää eläkkeelle noin 1700 sosiaalityöntekijää (STM 2003:10, 13)? Mistä saadaan lisää alan ammattilaisia? Muutetaanko kelpoisuusehtoja sosiaalialan työvoimapopulaation koulutusta vastaavaksi ja unohdetaan ammatinharjoittamista koskevan lain valmistelu?

Myös valtioneuvoston tasolla on huolestuttu kunnallisen sosiaalityön tulevaisuudesta ja se on asettanut sosiaalityön neuvottelukunnan vahvistamaan sosiaalityötä ja edistämään sosiaalialan laaja-alaista kehittämistä”. Kunnallisten sosiaalitoimistojen työntekijäpulan ja työntekijöiden vaihtuvuuden syinä neuvottelukunta pitää selvitysten tulosten perusteella mm. koulutustasoon nähden matalaa palkkausta, vähäisiä koulutus- tai ylenemismahdollisuuksia ja työn määrän epäinhimillistä mitoitusta työntekijää kohti. (STM 2003:9, 11-16) Näihin tosiasioihin törmättyään osa vastavalmistuneista maistereista hakeutuukin mieluummin mm. järjestö- tai projektitehtäviin ja tämä seikka puolestaan aiheuttaa hankaluuksia kunnalliseen rekrytointiin.

Sosiaalityön neuvottelukunta onkin laatinut selvitysten perusteella kiireellisiä toimenpide-ehdotuksia, jotta pitkään jatkunut sosiaalityöntekijäpula saataisiin kääntymään laskuun (STM 2003:9, 16-27). Yhtenä näistä toimenpiteistä on valtioneuvoston periaatepäätöksellä toimeenpantu sosiaalialan kehittämishanke, jonka osana mainitaan henkilöstön riittävän määrän turvaaminen. Hankkeen toimeenpanosuunnitelmassa ei kuitenkaan eritellä mitään käytännön toimia tai ohjeita siitä, miten sosiaalialan henkilöstön määrää tulisi turvata. (STM 2003:20, 31). Jos syyt työvoiman vaihtuvuuteen ja siirtymiin yksityissektorille, ovat tiedossa, niin miksi ei etsitä käytännön ratkaisuja ehkäisemään ongelmien syntyä? Jäävätkö kehittämishankkeet vain hankkeen tasolle ilman konkreettisia muutoksia?

3.1 Syitä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen

Pirkko Kovanen (1995) tutki pro gradu-tutkielmassaan syitä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen Helsingissä jo vuosina 1986-1987. Kymmenen prosenttia kunnan sosiaalitoimesta eronneista oli ollut työssään alle vuoden ja peräti 55 %:a alle viisi vuotta. Hänen tekemäänsä kyselyyn

vastanneista 1/3 piti työn psyykkistä rasittavuutta ratkaisevana tekijänä työstä eroamiseen. Eroamispäätökseen oli vaikuttanut puolella vastanneista voimakkaasti myös esimiehen tuen puuttuminen. Kaksi kolmesta kertoi huonon palkan vaikuttaneen jonkin verran tai jopa ratkaisevasti eropäätökseen (mt., 24-28).

Kovasen (1995) tutkimuksen perusteella voidaan siis sanoa jo noin 20 vuotta sitten sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden syinä olleen huonon palkan, henkisesti liian kuormittavan työn ja riittämättömän henkilöstöhallinnon. Yllättävää Kovasen tukielmassa on huomio siitä, että yli puolet lähtöpäätöksistä tehdään viiden vuoden sisällä työn aloittamisesta. Kiinnostavaa olisikin tietää, miksi osa työntekijöistä jatkaa samanlaisista olosuhteista huolimatta kunnan sosiaalitoimessa. Erottelevatko ensimmäiset työvuodet jyvät akanoista eli "pätevät" sosiaalityöntekijät "epäpätevästä" vai saako itsesuojeluvaisto osan perääntymään asiakastyön epäkiitollisesta ytimestä?

Kovasen tutkielma ei sisältänyt tietoa työpaikanvaihtajien koulutuksesta suhteessa työn vaihtuvuuteen. Kiinnostavaa olisikin tietää että voisiko puutteellisella koulutuksella olla yhteys työpaikan vaihtamiseen? Karistavatko korkeakoulutetut kunnallisen sosiaalitoimen pölyt kengistään, kun todellisuus työn raadollisuudesta paljastuu.

3.2 Muodollisesti epäpätevät sosiaalityössä

Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden palkkaaminen viransijaisiksi tai jopa virkaa tekeviksi, johtuu siis pääosin muodollisesti pätevien sosiaalityöntekijöiden vähydestä kunnallisilla työmarkkinoilla. Muodollisesti pätevän sosiaalityöntekijästä tekee ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy sosiaalityön opintoja pääaineen laajuisesti. Pätevyyttä säätelee sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun lain (272/2005) 3§.

Vuonna 2002 kuntasektorilla työskenteli noin 4500 sosiaalityöntekijää, joista noin 25 % oli muodollisesti epäpäteviä (STM 2003:11, 43). Prosentuaalinen määrä vaihtelee huomattavasti alueittain, koska eräissä kunnissa ei ole yhtään kelpoisuusvaatimukset täyttävää sosiaalityöntekijää. Tämä muodollisesti epäpätevien joukko voi toimia kunnan johtosäännöstä riippuen täysin viranhaltijan ominaisuudessa ja tehdä itsenäisiä hallintopäätöksiä. Laissa säädetyt kelpoisuusehdot on kierretty palkkaamalla työntekijöitä uusittaviin määräaikaistyösuhteisiin. Voidaankin pohtia,

onko tämä taloudellisesti tai eettisesti kestävä työvoimapolitiikka. Kunnissa tapahtuva määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen ei tapahdu ilman epäsuotuisia vaikutuksia.

Niin kauan kuin kunnallinen sosiaalityö ei kykene nostamaan profiiliaan ja lisäämään houkuttelevuuttaan työnantajana, tulee puute pätevistä sosiaalityöntekijöistä jatkumaan. Vaikka asetuksin säädellään henkilön pätevyyttä toimia sosiaalityöntekijänä, on tästä huolimatta käytettävä työntekijöitä, jotka eivät täytä kelpoisuusehtoja. Tutkinto tuskin yksinään tuo työotteeseen pätevyyttä, mutta näin vastuullisessa ammatissa toimivia tulisi jollain tavoin seuloa jo pelkästään asiakkaiden oikeusturvan toteutumiseksi.

Todennäköisesti toimenpiteet kunnallisen sosiaalityön houkuttelevuuden lisäämiseksi tulee olemaan hidasta ja vaikeaa. Kysymys siis kuuluu, miten otetaan huomioon epäpätevien sijaisten yleistynyt käyttö sosiaalitoimistoissa? Jos vielä opiskeluvaiheessa olevat työntekijät menettävät kiinnostuksen alaa kohtaan mm. liian raskaista työoloista johtuen, niin pätevien työntekijöiden joukko työmarkkinoilla kaventuu entisestään. Jos muodollisesti epäpäteviä sijaisia palkataan sosiaalityöntekijöiksi, niin asiakkaiden oikeuksien toteutuminen on varmistettava jollakin tavalla. Sosiaalityön neuvottelukunta suuntautuu tulevaisuuteen toimenpide-ehdotuksillaan, mutta todellinen ongelma on tämänhetkisen työntekijätilanteen järjestäminen. Miten järjestetään työntekijätilanne ennen kuin saadaan tarpeeksi muodollisesti päteviä sosiaalityöntekijöitä kuntasektorille?

4 TYÖUUPUMUKSEN ALKULÄHTEILLÄ

Työuupumus on tänä päivänä paljon puhuttava ilmiö. Tiedemaailman kiinnostuksen lisäksi aikakauslehdet ovat pullollaan työuupumusartikkeleita ja jopa kavereiden kesken voidaan vitsailla burnoutilla. Kyseessä on kuitenkin vakava tila ihmisen elämässä, jolla voi olla kauaskantoiset vaikutukset omaan, sekä läheisten hyvinvointiin.

Työuupumus-käsitteen valtavan popularisoitumisen nähdään johtuvan kahdesta tekijästä. Ensimmäinen se on terminä (ja diagnoosina) vähemmän leimaava kuin esimerkiksi työstressistä aiheutunut masennus. Toiseksi sairastumisen syyt voidaan nähdä muualla kuin henkilössä itsessään, joten sen käytöllä vältetään syyllistämästä työn ristipaineista kärsiviä työntekijöitä. (Cox ym. 1993) Yleisesti käytetään myös englanninkielistä lainasanaa burnout, jota tosin nykyisin osa (suomalaisista) tutkijoista karttaa käyttämästä sen lopullisuuteen viittaavan merkityksen tähden. Itse käytän tässä työssäni burnout'ia ja työuupumusta rinnakkain, sillä näen ilmiön sananmukaisesti ihmisen loppuun palamisena, mutta jonka tuhkasta ihmisen on kuitenkin mahdollista nousta.

Burnout-syndroomaa on tutkittu paljon eri tieteenaloilla. Näillä tutkimuksilla viitataan diagnosoitavissa olevaan stressioireyhtymään, mikä pitää sisällään monenlaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita. On laskettu, että työuupumukseen liitetään jopa 132 erilaista oiretta. Tämän voisi ajatella johtavan diagnosoinnin mahdottomuuteen, mutta yhtenä selityksenä on eri oireiden liittyminen työuupumuksen eri vaiheisiin. Lisäksi suuri osa näistä oireista perustuu kliinisiin havaintoihin, eikä empiiriseen tutkimukseen ja ne ovat siten kyseenalaisia merkitykseltään oireyhtymän tutkimisessa. (Schaufeli & Enzmann 1998, 19-30.)

Työuupumus-määritelmät poikkeavat hieman toisistaan, mutta yleisimmin puhutaan kolmiulotteisesta stressioireyhtymästä, joka voi kehittyä haitallisten sekä kuormittavien työolojen ja pitkittyneen työstressin seurauksena (ks. esim. Cooper ym. 2002). Tämän määritelmän mukaan työuupumukselle on ominaista uupumisasteinen väsymys, kynnistyneisyys sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto (ks. esim. Maslach & al. 1996; Schaufeli & Enzmann 1998). Kyse on pohjimmiltaan ihmisen ja työn välisestä epäsuhdasta, mikä aiheuttaa stressireaktioita. Haitalliseksi stressin tekee sen jatkuvuus ja hallitsemattomuus, jolloin oireet eivät helpotu edes vapaa-aikana ja väsymys alkaa häiritä työnteon ohella myös sosiaalisia suhteita. (ks. esim. Gillespie 1987; Aro

2001.) Työuupumuksen voidaan todeta alkaneen silloin, kun ihmisen selviytymiskeinot loppuvat eikä sopeutuminen työtilanteeseen onnistu ja voimavarat romahtavat (Schaufeli ym. 1993).

Maslachin & Jacksonin työuupumusmääritelmän käytön yleisyys perustuu heidän kehittämäänsä työuupumustestiin. Maslach Burnout Inventory -työuupumusmittari on laajassa kansainvälisessä käytössä ja on erinomaisesti validoitu (Maslach ym. 1986b, 1; ref. Schaufeli & Enzmann 1998, 31).

4.1 Kuka uupuu?

Työperäisen pahoinvoinnin herättäessä tutkijoiden mielenkiintoa yhä enenevässä määrin alkoi burnout-käsite esiintyä stressin rinnalla erityisesti emotionaalisesti vaativiin ammatteihin liittyvissä kuvauksissa. Burnout-käsite liitettiin lääketieteen oppikirjoihin jo 1960-luvulla yhdistäen erilaiset kroonisen työpaineen (stressin) aiheuttamat oireet, mutta siteeratuimmat määritelmät siitä tulivat painosta tosin vasta 1980-luvulla (Näätänen 2003, 13). Terminä se lienee lähtöisin ihmisten kokemuksista kuluttavassa työssä, eikä niinkään akateemisesta kynästä (Maslach 2001, 69).

Arkiajattelussa uupuneet nähdään usein luonteeltaan kunnianhimoisina suorittajina, niin sanottuina työnarkomaaneina, joilla riittää tarmoa pyörittää myös kotia ja harrastuskavalkaadia, mutta joilta ei löydy kykyä nähdä oman jaksamisensa rajoja. Toisaalta voidaan ajatella, että osa ihmisistä on psyykkisesti niin haperoita, etteivät he kestä nyky-yhteiskunnan vaatimaa suorituskeskeisyyttä. Osa tästä mutu-tiedosta onkin samansuuntaista tutkimustiedon kanssa. (Aamulehti 15.1.2005.)

Työuupumukseen sairastuneilla on kokemuksia kiireestä ja työkuormasta. Kuitenkaan ei ole voitu esittää, että näiden kahden tekijän suuri määrä polttaisi ihmisen loppuun. Toki väsymystä niistä varmasti seuraa ja jopa fyysisiä stressioireita kuten päänsärkyä ja vatsavaivoja. Työuupumus on kuitenkin paljon monimutkaisempi ilmiö, kuin sietämättömän työtilanteen aiheuttama tulos. Kuten sanottua, työtilanteen ja ympäristön kokeminen uuvuttavaksi riippuu yksilöstä itsestään. Ympäristön lähettämät viestit eivät saa poltettua ketään loppuun. (Ks. esim. Maslach 1986a; Aro 2001; Näätänen 2003.)

Miksi sitten ihmiset kokevat saman tilanteen eri tavoin? Toisille työpaikka on täynnä stressoreita ja joillekin taas ei. Tähän kokemukseräiseen eroon kiinnitti huomiota psyykkisen stressitutkimuksen suurnimi Richard Lazarus, jonka mukaan stressi johtuu siitä, miten koemme ympäristön ja sen

tilanteet. Ympäristömme viestit muuttuvat stressiä aiheuttaviksi vasta yksilön arvioinnin kautta ja erityisesti juuri silloin, kun sopeutumiskykymme ei riitä käsittelemään tai hallitsemaan niitä. (Davison 1994, 191.) Tämän käsityksen mukaan ihminen ei ole ympäristönsä armoilla oleva objekti vaan oman itsensä ja historiansa subjekti, joka kokee ympäristönsä ainutlaatuisella tavalla ja sopeutuu siihen vaihtelevalla menestyksellä. Tämä ns. coping-kyky vaihtelee yksilöiden välillä ja sitä tutkitaan edelleen mm. differentiaalipsykologian alueella etsimällä lainalaisuuksia yksilöiden välisille eroille (Cooper 2004, 55).

Yksilöllisten erojen voidaan nähdä vaikuttavan suoraan stressioireiden kokemisen voimakkuuteen tai ne voivat toimia välittävinä tai lieventävinä tekijöinä. Esimerkiksi erot sosiaalisten suhteiden rakenteissa ja toimivuudessa selittävät joidenkin stressistä seuraavien sairauksien, kuten sepelvaltimotaudin, yksilöllisiä eroja. (Davison & Neele 1994, 198.) Roy Payne'in (1988, 209-210) mukaan perimän ja biologisten tekijöiden ohella motivaatio ja kognitiiviset kyvyt ohjaavat ihmisiä erilaisissa tilanteissa. Hän luokitteli stressin taustatekijät kolmeen ryhmään: geneettisiin (sukupuoli tms.), saavutettuihin (sosiaalinen asema tms.) ja taipumuksellisiin (A-tyypin käyttäytymismalli tms.) tekijöihin. Stressin seurauksia, kuten fyysisiä tai psyykkisiä sairauksia selittävät monet rinnakkaiset teoriat. Esimerkiksi Franz Aleksanderin (1950) psykoanalyttiseen koulukuntaan kuuluva teoria selittää psykofyysisiä sairauksia ihmisen alitajunnan tukahdutetuilla impulsseilla (Davison & Neele 1994, 200).

Työuupumustutkimukseen keskittynyt sosiaalipsykologian professori Christina Maslach (1985, 84-85) painotti vielä 1980-luvullakin psykologisten perustarpeiden tyydyttämisen piilevän burnout'iin sairastumisen taustalla. Hänen mukaansa huonolla itsetunnolla varustetut ihmiset tyydyttävät mm. kunnioituksen tarvettaan työpaikalla. Nämä työntekijät ovat maailmanparantajia, joilla on usein epärealistisen korkeita tai häilyviä tavoitteita. Erityisesti niin sanotuissa kutsumusammateissa, kuten lääkäri, sairaanhoitaja, opettaja tai sosiaalityöntekijä, on tutkittu esiintyvän loppuunpalamista muita ammattiryhmiä enemmän. Näissä ammateissa toimivilla auttajilla on todettu olevan jopa myötäsyttyinen taipumus asettaa itselleen mahdottomia tavoitteita (ks. esim. mt.; Aro 2001, 46).

Vaikka työolotekijät nähdään nykyisin ensisijaisina lähteinä työuupumukseen sairastumisessa, niin ihmisen psyyken rakenteella on siinä oma osuutensa (ks. esim. Maslach, 2000). Susanna Ylä-Kapeen (1998) pro gradu-tutkielmassa "Stressi ja burnout sosiaalityössä" liitytään persoonallisuuspainotteisemman tutkimuksen kaanoniin. Ylä-Kapee toteaa tutkimuksensa perusteella, että burnout-vaarassa ovat työstään innostuneet, kunnianhimoiset ja itselleen korkeita

vaatimuksia asettavat työntekijät. Tämän päivän sosiaalityössä on hallittava laajaa tietojen ja taitojen kenttä, jossa eripuolilta tulevat ristipaineet yhdistettynä inhimilliseen hätään suorastaan vaativat työntekijältä näitä kolmea ominaisuutta. Ihmistyön monimutkaisuus ilman valmiita ratkaisumalleja edellyttää työntekijältä myös korkeaa työmoraalia ja henkistä venymistä. Tutkimusten mukaan juuri nämä vastuunkantajat sairastuvat työtovereitaan todennäköisemmin työuupumukseen (ks. esim. Aro 2001; Maslach 1986a).

Riskiä sairastua työuupumukseen lisää myös nuori ikä, naissukupuoli, naimattomuus, lapsettomuus ja alhainen koulutustaso (ks. esim. Maslach 1986a; Ylä-Kapee 1998). Myös päinvastaisia tuloksia on saatu ainakin iän ja sukupuolen osalta (ks. esim. Hakanen, 2004; Leiter & ym. 1996a). Tutkimustulokset vaihtelevat eri ammattiryhmien ja maiden kohdalla. Tämä lienee ymmärrettävää, sillä uusia tutkimusmenetelmiä kehitetään jatkuvasti ja teoriapohja muuttuu uusien tutkimustulosten myötä.

4.2 Näkökulmia työuupumukseen

Jotta ymmärrettäisiin mistä työuupumuksessa on kyse, niin on parasta katsoa menneisyyteen ja tutustua sen käsitteellisiin esi-isiin, kuitenkin vasta viime vuosisadan puolelta lähtien.

Työuupumuksella on monia yhtymäkohtia tutumman stressi-käsitteen kanssa. Sana stressi on käytössä sekä arkikielessä että tieteellisenä terminä ja käsitteenä. Stressillä voidaan tarkoittaa erilaisten oireiden aiheuttajaa samoin kuin itse oireita. Termiä stressi on pidetty tiedepiireissä työuupumuksen ohella muotioikkuna, sen määrittelyn löyhyyden ja epäjohdonmukaisuuden vuoksi. Täysin yksiselitteisesti ei tätä käsitettä ole toistaiseksi voitu täsmentää, sillä eri koulukuntien edustajat käyttävät sitä omista näkökulmastaan. (Ks. esim. Cooper 2004, 39.)

Stressi esiintyi ensimmäistä kertaa tieteellisessä julkaisussa (Psychological Abstracts) vuonna 1944 (Cooper 2004; ref. Jones & Bright, 2001). Stressiä yleisdiagnoosina oli edeltänyt neurastenia eli väsymysoireyhtymä, mikä piti sisällään joukon sellaisia hermostollisia vaivoja kuten neuroosit, hypokondria ja hysteria. Länsimaiden teollistumisen ja tehokkuusajattelun yleistyessä stressin käsite korvasi naisille tyypillisempänä pidetyn neurastenian. Stressi soveltui modernistuvassa yhteiskunnassa paremmin ylläpitämisestä kärsivien työntekijöiden (miesten) oireiden nimittäjäksi. (Näätänen ym. 2003, 12.)

Stressitutkimuksen pioneerina voidaan pitää lääkäri Hans Selye'a (1950), joka esitteli jo vuonna 1936 kolmivaiheisen mallin kuvaamaan armottoman tai pitkäkestoisen ulkoisen fyysisen stressin aiheuttamia biologisia reaktioita ihmisellä. Tämän nk. yleisen adaptaatiosyndrooman (GAS) ensimmäisessä vaiheessa organismin hälytysjärjestelmä kytkeytyy päälle ja sen seurauksena autonominen hermosto nostaa vireystilaa ja lisää toimintakykyä. Tällöin ihminen kykenee tavallista suurempiin ponnistuksiin. Stressiärsykkeiden muuttuessa voimakkaiksi adrenaliinia erittävät rauhaset suurenevät ja vatsahaava alkaa kehittyä. Toisessa vaiheessa organismi käyttää luontaisia sopeutumiskeinojaan hallitakseen ympäristöään. Jos organismi ei kykene tehokkaasti vastaamaan stressorien ärsykkeisiin, alkaa kolmas vaihe, jolloin tuho on peruuttamatonta ja organismi kuolee. (Ks. esim. Selye 1950; ref. Davison 1994, 191; Selye 1956; Cooper 2004, 24-25.)

Selye'n mukaan stressillä tarkoitetaan organismin, ihmisen tai esimerkiksi ameeban, vastetta ympäristön säätelemiin oloihin. Ihmisellä tämä ilmenee erilaisina oireina kuten suorituskyvyn heikkenemisenä, henkisenä pahoinvointina tai fysiologisina muutoksina. Hänen hypoteesinsa stressaavien elämäntilanteiden vaikutuksesta myös psyykeen avasivat uusia lähestymistapoja myös psykosomaattisten sairauksien tutkimukselle. (Cassidy 1999; ref. Cooper 2004, 41) Stressitutkimus on edelleen hyvin suosittu, laaja tutkimusalue, johon läheisesti liittyvät myös työuupumustutkimukset. Nykykäsityksen mukaan stressi tulee kuitenkin erottaa työuupumuksesta, vaikka käsitteellisesti kuuluukin samaan ”perheeseen” (Schaufeli 1998). Seuraavassa luvussa tarkastellaan työuupumusta eri näkökulmista.

4.2.1 Psykologinen näkökulma

Tämän hetkisen tutkimustiedon valossa työuupumus ei ole perimältään psyykkinen häiriö. Ei siis ole olemassa tekijää, joka aiheuttaisi sen puhkeamisen tietyn geneettisen profiilin omaavilla ihmisillä. (Ks. esim. Näätänen 2003, 13.) Työuupumuksen kehittyminen ei ole kaikille samanlaisten prosessien tulos, vaan erilaiset elämäntilanteet, persoonallisuus ja sosiaalisen tuen määrä vaikuttavat sen mahdolliseen kehittymiseen.

Työuupumuksen määrittelyissä on eroja riippuen teoreettisesta näkökulmasta. Kaikissa on kuitenkin keskeisenä tekijänä emotionaalisen uupumuksen kokeminen niin voimakkaana, ettei normaalilla levolla pystytä sitä vähentämään. Rentoutuminen viikonloppuina tai edes kesälomilla ei tuo takaisin

tarvittavaa puhtia jaksaa täysipainoisesti työssä. Väsymys näkyy myös fyysisenä voimattomuuden tunteena, jolloin arkiset kotiaskareet voivat tuntua ylitsepääsemättömän raskailta. Muita tunneperäisiä oireita ovat ahdistus ja emotionaalisen kontrollin heikentyminen. (Mt., 14.)

On tutkittu, että työtaakan ja kiireen keskellä ihminen alkaa priorisoida ja järjestellä tehtäviään helpommin suoritettaviksi. Aina se ei ole kuitenkaan mahdollista esimerkiksi loputtoman asiakastulvan tai resurssien vähyden vuoksi. Kun ihminen ei näe helpotusta työpaineilleen, hän ajautuu nurkkaan, eikä näe enää yhtä selkeästi työnkuvaansa. Priorisointi ei onnistu ja työt kasautuvat. Kun ihminen kokee olevansa ilman tukea kaaoksen keskellä, hänen empaattinen valmiutensa heikkenee. Asiakkaat ja kollegat muuttuvat ärsyttäviksi tai jopa vastenmielisiksi, joita ei haluta kohdata kuin pakosta. Ihminen on niin fyysisesti tai psyykkisesti väsynyt, että alkaa suojella itseään pitämällä etäisyyttä uupumusta lisääviin tekijöihin. Tässä tilanteessa oleva työntekijä vähentää asiakastapaamisiaan ja kokouksia, välttelee muita jopa siihen pisteeseen asti, että ryhtyy viettämään ruoka- ja kahvitauot työhuoneessaan. Usein myös työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet kärsivät, kun uupuneella ei ole voimia seurustella ja viestintä vähenee. Tällaista käyttäytymismallia kutsutaan depersonalisaatioksi, joka on työuupumuksen toinen tyypillinen tunnusmerkki. (Ks. esim. Maslach 1986a; Aro 2001; Näätänen 2003.)

Ylityöllistetystä työ voi myös tuntua turhulta ja merkityksettömältä. Ammattiauttajat saattavat kohdella asiakkaitaan kuin esineitä ja hoitohenkilökunta potilaitaan hoidettavana sairautena, eikä ihmisenä, jolla on sairaus. Ihminen voi myös alkaa seurata jäykästi erilaisia ohjeita ja sääntöjä, eikä kykene mukautumaan tilanteiden vaihteleviin olosuhteisiin. Ruuhkaisissa terveyskeskuksissa tai sosiaalitoimistoissa asioineilla on varmasti kokemusta tällaisesta kohtelusta, joka nähdään kylmäkiskoisena välinpitämättömyytenä asiakkaan hätää kohtaan. Kyse saattaa olla kuitenkin työntekijän omasta hädästä, joka näkyy työnteossa. Kyynistyminen onkin kolmas, varsin yleinen oire työuupumuksen kehittymisessä. (Mt.)

Kognitiivisten eli tiedollisten aivotoiminto-oireiden kirjo on työuupuneilla varsin laaja. Ihminen saattaa kokea alemmuuden tunnetta, pitää itseään epäonnistujana ja potea syyllisyyttä tai huonoa omaatuntoa esimerkiksi tekemättömistä töistä. Nämä kaikki oireet liittyvät heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon, joka on neljäs tyypillinen työuupumuksen tunnusmerkki. (Mt.)

4.2.2 Kliinisen näkökulman kritiikkiä

Kliinisen psykiatrian oppi- ja käsikirjassa psyykinen stressi määritellään ”epätasapainoksi ulkoisten haasteiden ja omien voimavarojen välillä”. Jos stressitekijöitä ei saada hallintaan esimerkiksi työympäristöä tai omia toimintatapoja muuttamalla saattaa vähitellen kehittyä tila, jota kutsutaan työuupumukseksi. Mainituksessa teoksessa todetaan, ettei työuupumus ole oireenmukaisesti diagnosoitavissa oleva sairaus eli sitä ei tule käyttää ensisijaisena diagnoosiperusteena sairausloman myöntämiselle. Teoksessa annettujen ohjeiden mukaan tulisi keskittyä hoitamaan työuupumuksen seurauksena mahdollisesti kehittyneitä sairauksia tai häiriöitä, kuten masennusta. Toki lisäksi tulee ottaa huomioon työpaikalla uupumusta edesauttavien tekijöiden kuormittavuuden vähentäminen (Lönnqvist & al. 2001, 275; 283-284).

Kuitenkin jo vuonna 1996 Suomen terveydenhuoltoalalla otettiin kokonaisuudessaan käyttöön kansainvälinen tautiluokitus ICD-10 (International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems) (mt., 35). Työuupumus kuuluu kyseisen tautiluokituksen diagnoosiryhmään Z ja sen perusteella voidaan Suomessa määrätä lyhytaikaista sairauslomaa, jolloin on oikeus myös kahden viikon sairauspäivärahaan (Piitulainen 2002, 13). Onko siis kyse tilasta, jota ei voida tai uskalleta tieteen objektiivisuusvaatimukseen nojaten todeta sairaudeksi tai häiriöksi, sen oireiden epämääräisyyden ja moninaisuuden vuoksi?

Työuupumus on erinomainen käsite kuvaamaan sitä henkisen ja fyysisen väsymyksen tilaa, mihin työympäristön ja omien voimavarojen pitkäaikaisessa ristiriitatilanteessa on jouduttu. Käsitteen neutraalius ei luo lisää painolastia uupuneelle, joka kenties pelkää leimautuvansa mielenterveysongelmaiseksi. Toisaalta juuri diagnoosin puuttuminen on ongelma, sillä selvästi työkyvytön uupunut tarvitsee diagnoosia sairausloman oikeutukseksi. Työuupumuksen diagnosointi esimerkiksi masennukseksi takaa siis aikaa levätä ja saada ehkä asianmukaista hoitoa - ainakin masennukseen. Tällöinhän neutraalista työuupumuskäsitteestä tulee hyödytön, koska potilaalle kirjoitetaan psykiatrinen diagnoosi joka tapauksessa. Onko myöskään oikein kirjoittaa diagnoosi, joka ei kerro sairaudesta koko totuutta tai koska parempaa ei ole tarjolla? Toisaalta taas työuupumus diagnoosina koskettaisi vain niitä ihmisiä, joiden burnout on edennyt pisimmälle eli täydelliseen uupumiseen. Koska burnout nähdään prosessimaisen kehityksen tuloksena, jäisivät

sairauslomantarpeiset, työssäkäyvät kokonaan tämän diagnoosin ulkopuolelle. (Maslach & Schaufeli 1993, 16.)

Usein jopa vuosia kehittynyt työuupumus ei parane muutaman viikon lepäämisellä, mutta lääketieteen lisensiaatti Aki Rovasalon (2000, 2297) mukaan työuupumusdiagnoosista saattaa olla hyötyä ainakin työnantajan herättämiseksi kiinnittämään huomiota mm. työpaikan olosuhteisiin. Maalaisjärjellä ajatellen olisi suorastaan epäeettistä hoitaa vain ihmisellä masennusta ja jättää huomioon ottamatta kokonaistilanne. Työuupumus on kontekstisidonnainen ilmiö, joten pelkkä sairauden tai persoonallisuushäiriön hoitaminen ei auta kohtaamaan samanlaisena säilynyttä työtilannetta. Masennuslääkkeillä ei korjata työelämään liittyviä ongelmia tai lisätä stressinkäsittelykeinoja. Tämän lisäksi kaikki työuupumukseen sairastuneet eivät pode edes masennusta, vaikka joidenkin tutkimusten mukaan masennukselle alttiit yksilöt ovat alttiimpia myös työuupumukselle. (Freudenberger 1990; ref. Näätänen 2003, 17.) Enemmän empiiristä tukea on kuitenkin saanut oletus siitä, että syventyessään työuupumus voi johtaa masennukseen eikä toisinpäin (Schaufeli 1998). Syy-seuraussuhteen tutkiminen on kuitenkin haastavaa, koska sekä masennuksessa, että työuupumuksessa oireet ovat pitkäkestoisia tai jopa pysyviä (Hakanen 2004, 23).

4.2.3 Motivaatio työuupumuksen taustalla?

Eri tutkimukset ja teorit esittelevät monia vaihtoehtoja työuupumuksen taustatekijöistä. Wilmar Schaufelin ja Dirk Enzmannin (1998) mukaan on kuitenkin olemassa kolme spesifiä teemaa, jotka esiintyvät useimmissa lähestymistavoissa. Nämä teemat ovat itseasiassa olosuhteita, jotka näyttävät edesauttavan työuupumuksen kehittymistä. Ensimmäiseksi: työolosuhteiden on oltava jollakin tavoin epäsuotuisat. Toiseksi: yksilöllä ei ole riittäviä selviytymiskeinoja (coping strategies) hallitakseen näitä vaativia olosuhteita. Ja kolmanneksi: yksilöllä on oltava voimakas työmotivaatio, jotta työuupumukselle ominaiset olosuhteet täyttyvät. (Mt., 140.)

Tämän integroivan (mt., 140) tai heuristisen (Hakanen 2004) työuupumusmallin kuvailemat olosuhteet täyttynevät kokemattomien sosiaalityöntekijöiden työkokemusten kohdalla. Työolosuhteiden epäsuotuisuus on varsin epätasällinen ilmaisu, mutta useimpien sosiaalityötä tekevien työolosuhteet voidaan taatusti nähdä jokseenkin epäsuotuisina. Esimerkiksi jatkuva kiire ja

työpaine tai erityisesti ”keltanokkia” koskettavat ongelmat, kuten sijaisten työhön perehdyttämisen puuttuminen kertoo epäsuotuisista työoloista.

Tämän lisäksi tuntuu mahdottomalta, että alaa vasta opiskelevalla olisi niin hyvät sisäsyntyiset tai yliopistosta opitut taidot, että niiden avulla selviytyisi sosiaalityön arjen vaativista olosuhteista. Todennäköisempää on, että ammatissa tarvittavien taitojen ja tietojen monipuolisuus sekä tilanteiden ennakointi mahdollistavat ammatin jonkinasteisen hallinnan vasta kokemuksen karttuessa vuosien myötä. Luonnollisimmalta vaikuttaisikin tilanne, jossa työiällisesti nuori sosiaalityöntekijä kantaa raskaita tapahtumia töistä kotiin ja pohtii ratkaisuja monimutkaisiin tilanteisiin vielä vapaa-aikanaan. Juuri nämä vääristyneet tai paremminkin kehittymättömät selviytymiskeinot, kuten emotionaalinen vetäytyminen tai muu tunteenomainen suhtautuminen ongelman ratkaisun sijasta, ruokkisivat työuupumuksen kehittymistä. Tällaiset heikot selviytymiskeinot tuovat mukanaan muitakin negatiivisia seurauksia kuten itsetunto-ongelmia tai masentuneisuutta, puhumattakaan huononevasta työsuorituksesta. (Hakanen 2004, 141-142.)

Integroivan mallin perusteella sosiaalityön opiskelija näyttäisi olevan vaaravyöhykkeellä myös kolmannen teeman johdosta. Uransa alussa olevilla on taatusti vahva motivaatio käytännön sosiaalityötä kohtaan. Sinänsä pelkkä motivaatio ei edesauta työuupumukseen sairastumista, vaan erityisesti odotusten ja todellisuuden ristiriitainen törmäys. Ihmistyön ammattilaisilla on usein pohjimmaisena motivaation lähteenä puhdas halu auttaa lähimmäistään. Tähän liittyy innostusta ja suuria odotuksia, sekä epärealistisia tavoitteita, joita voi olla mahdotonta saavuttaa todellisessa elämässä.

4.2.4 Organisaationäkökulma – työuupumuksesta työn imuun

Työuupumustutkimuksissa on viime aikoina keskitytty etsimään sairastumisriskiä selittäviä tekijöitä sosiaalisen kontekstin työ- ja organisaatioasetelmista. Tutkimustuloksien on voitu esittää, että työhön liittyvillä muuttujilla on enemmän vaikutusta työuupumuksen esiintymiseen kuin esimerkiksi persoonallisuustekijöillä, mutta edelleen lisätutkimusta tarvitaan. (Ks. esim. Shaufeli & Maslach, 1993, 7.)

Jo terminä työuupumus pitää sisällään johtoajatuksen työn ja uupumuksen yhteydestä. Työuupumus ei ole vain tiettyä ammattiryhmiä koskettava stressioireyhtymä, vaikka sitä esiintyykin tutkimusten

mukaan enemmän juuri niin sanotuissa kutsumusammateissa. Markkinatalouden kilpailukulttuuri on siirtynyt myös mm. sosiaali- ja terveystalouteen ja kannustuslisineen. Asiakastyötä on tehtävä kiristyneen talouden myötä pienemmillä resursseilla, mikä käytännössä tarkoittaa kiireen ja työmäärän lisääntymistä myös julkisella sektorilla. Vaikka kiire ja työpaine lisääntyvät, niin ihmisen sisäsyntyiset stressinhallintamekanismit eivät voi kehittyä yhtä suurin harppauksin. (Ks. esim. Aro 2001.)

Stressin ytimessä on yksilön ja ympäristön suhde eli tässä tapauksessa työn ja työntekijän suhde. Jos se ei ole tasapainossa, on seurauksena stressikokemuksia. Samalla voidaan päätellä että, ”mitä vinoutuneempi tämä tasapaino on, sen suurempi todennäköisyys on sairastua burnout’iin”. (Maslach 1997; ref. Maslach 2001a, 74.) Christina Maslach on kehittänyt burnout-teoriaansa eteenpäin ja päättänyt ajatukseen, että työuupumuksella on oltava vastakohta, joka näyttäytyy tarmokkuutena, työn ilona ja sitoutumisena (mt. 73). Tämä työolojen uudehko tutkimussuunta on siirtänyt näkökulmaa työelämän negatiivisten vaikutusten tutkimisesta työhyvinvointia lisääviin hankkeisiin.

Jari Hakasen vuonna 2004 valmistuneen sosiaalipsykologian alaan kuuluvan ”Työuupumuksesta työn imuun” väitöskirjan mukaan jokaisessa työssä on hyviä puolia, joita koetaan työuupumusoireiden rinnalla. Hän näkee yleisesti vallalla olevan käsityksen työuupumuksesta olevan liian yksipuolinen. Useimmilla työntekijöillä on varmasti kokemuksia tällaisella jatkumolla liikkumisesta; joskus ihminen on intoa täynnä ja toisinaan mikään ei kiinnosta. Mitä ovat ne tekijät, jotka työpaikalla kuluttavat voimavaroja tai lisäävät ”työn imua”?

4.3 Sosiaalityöntekijä riskiryhmässä?

Työhön liittyvää hyvin- ja huonostivointia on tutkittu niukalti sosiaalityöntekijöiden ammattikunnassa. Aihetta sivuavia pro gradu-tutkielmia syntyy kuitenkin tasaista tahtia ja työn alla on erilaisia hankkeita kuten ”Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä”(ks. esim. Sulisalo 2003; Kammonen 2001; Hoppo & Kuoppamäki 2000). Mikä sitten työn ja persoonan suhteessa saa työuupumuksen käynnistymään? Sairauden taakka on siirtynyt viime vuosikymmenillä yksilön vastuulta yhteiskunnan ylläpitämien hektisten työkuulttuurin syyksi (Aro 2001, 46-47).

Suomalaisessa tutkimuskentässä ajatellaan edelleen ihmisen psyyken rakenteella olevan merkitystä työuupumukseen sairastumisessa. Susanna Ylä-Kapeen (1998) Pro Gradu-tutkielmassa: “Stressi ja burnout sosiaalityössä” liitytään persoonallisuuspainotteisen tutkimuksen kaanoniin. Ylä-Kapee toteaa tutkimuksensa perusteella, että burnout-vaarassa ovat työstään innostuneet, kunnianhimoiset ja itselleen korkeita vaatimuksia asettavat työntekijät. Sosiaalityön asiantuntijuus tarkoittaa vastuunottamista konkreettisten tilanteiden ristipaineissa, joissa työntekijän on hallittava laajaa tietojen ja taitojen kenttää. Tämän ihmistyön monimutkaisuus ilman valmiita ratkaisumalleja edellyttää työntekijältä korkeaa työmoraalia ja henkistä venymistä. Tutkimusten mukaan juuri nämä vastuunkantajat sairastuvat työtovereitaan todennäköisemmin työuupumukseen (ks. esim. Aro 2001; Maslach 1985).

Eräiden tutkimusten mukaan riskiä sairastua kyseiseen oireyhtymään lisää nuori ikä, naissukupuoli, naimattomuus, lapsettomuus ja alhainen koulutustaso (ks. esim. Maslach 1985; Ylä-Kapee 1998). Nämä tekijät ovat tyypillisiä ominaisuuksia kuvaamaan ensimmäistä kenttäkokemusta sosiaalityössä saavaa opiskelijapopulaatiota. Alistuvatko nuoret ja kokemattomat naiset innostuksensa sokaisemina työtaakkansa alle ja joutuvat ylityökierteeseen, kun perhe ei velvoita lähtemään töistä? Suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä myös sosiaalityöntekijäkunta nuorentuu ja olemassaolevien tutkimusten valossa todennäköisesti myös sairastuu. Pitäisikö siis nuoren sosiaalityöntekijän hankkiutua nopeasti naimisiin ja lisätä perhettä työperäisiä sairauksia ennalta ehkäistäkseen? Vai onko kenties olemassa joitain vähemmän patriarkaalisia keinoja kohentaa työssäjaksamista?

5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

Ennen empiiristä osuutta, eli tutkimuksen käytännön toteuttamiseen liittyvien asioiden suunnittelua oli tarkistettava oma tutkijanäkökulma ja taustateoriat, joista omien menetelmien valinta saisi polttoaineensa. Halusin siis tehdä muiden tutkijoiden empiiristen kokeiden perusteella muodostamista teorioista suuntaa-antavia johtopäätöksiä ja ryhtyä tutkimaan niitä omasta näkökulmastani. Olin siis liittymässä hypoteettis-deduktiivista tutkimusmenetelmää käyttävien positivistien seuraan.

5.1 Kohti teoreettista mallia

Tieteenfilosofisten pohdintojen jälkeen oli aika siirtyä tutkimusongelman käsitteellistämiseen ja teoreettisen näkökulman valintaan. Sosiaalityön opiskelijoiden työhyvinvointiin liittyvien seikkojen määrällinen tarkastelu vaatisi laajaa taustatyötä, jotta kerätyn aineiston perusteella voidaan tehdä valideja johtopäätöksiä tai edes suuntaa antavia yleistyksiä. Tilastollisista analyysimenetelmistä ei ole hyötyä, mikäli aineisto on esimerkiksi epätarkkojen mittauksien vääristämää. Teoreettisia näkemyksiä voi myöhemmin tarkistaa ja muokata, mutta valitun aineistonkeruutavan peruuttamattomuudesta johtuen viitekehyksen olisi oltava mahdollisimman pitävä. (Alkula ym. 1994, 35.)

Seuraavassa osiossa käsittelen teoreettisia malleja, joiden perusteella olen rajannut tutkimusnäkökulmaani ja lyönyt lukkoon teoreettisen taustan empiiristä tutkimusta varten.

5.1.1 Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli

Tutkimukseni soveltaa Demerouti ym. (2001) kehittämää ja työuupumustutkija Jari Hakasen (2004) edelleen muokkaamaa ja empiirisesti testaamaa **työn vaatimusten – työn voimavarojen mallia** (Job demands – Resources model), jonka mukaan ammatista tai organisaatiosta riippumatta työn piirteet voidaan karkeasti jakaa kahdeksi laajaksi luokaksi. Näiden luokkien avulla, jotka ovat siis työn vaatimukset ja työn voimavarat, ”voidaan kuvata minkä tahansa työn tai työolojen olennaiset psykososiaaliset piirteet”. (Hakanen 2004, 254.)

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä piirteitä, joiden ylläpitämiseksi tarvitaan fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. Tällaiset ponnistelut kuitenkin saattavat vaatia veronsa ja muodostua siten stressitekijöiksi. Esimerkiksi jatkuva emotionaalinen ponnistelu voi aiheuttaa kielteisiä seurauksia kuten edesauttaa työuupumuksen kehittymistä. (Demerouti & al. 2001, 501.)

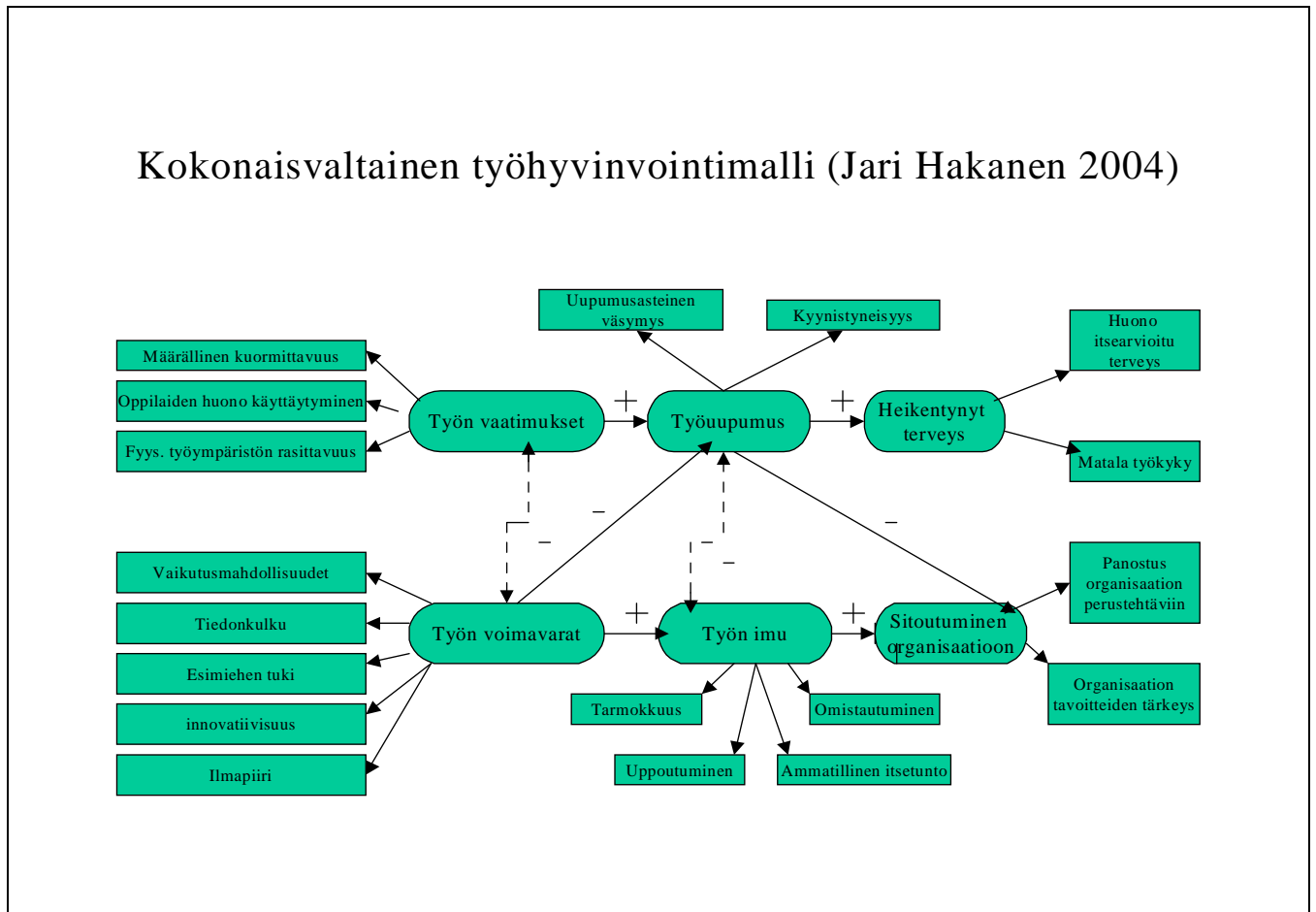
Työn voimavarat puolestaan pitävät sisällään ne fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset tai organisatoriset piirteet, jotka voivat auttaa lievittämään työn vaatimuksia. Työn voimavarat ovat myös tarkoituksenmukaisia työn tavoitteiden saavuttamisessa ja voivat virittää sekä henkilökohtaista kasvua, että oppimista tai kehittymistä työssä. (Mt., 501)

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – mallissa (myöhemmin käytetty lyhennystä: TV–TV-malli) oletetaan, että työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat kahteen erilliseen, mutta rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin. Näistä ensimmäinen eli **energiapolku** johtaa korkeista työn vaatimuksista kohti työuupumusta ja edelleen heikentyneeseen terveyteen sekä työkykyyn ja siten vähentyneeseen työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Toinen polku on puolestaan kuvaus voimavarojen suotuisasta vaikutuksesta työn imun kokemiseen ja työhön sitoutumiseen. Tätä nimitetään **motivaatiopoluksi**. (Mt. 501, 502.)

5.1.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli

Jari Hakanen (2004) kehitti TV–TV-mallia edelleen ja päätyi kokonaisvaltaisempaan työhyvinvointimalliin (ks. kuvio 1.) tutkiessaan opetusalan organisaatiossa työskentelevien kokemuksia työuupumuksesta ja työn imusta. Tässä uudessa teoreettisessa mallissa ehdotettiin, että työn voimavarat ja vaatimukset eivät ole täysin toisistaan riippumattomia, vaan että ne voivat osin vaikuttaa toisiinsa. Samalla Hakanen pyrki selittämään myös työn imun tai työuupumuksen kokemisen yhteyttä työhön sitoutumiseen sekä heikentyneeseen terveyteen.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Jari Hakanen 2004)



Kuvio 1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Jari Hakanen 2004)

Työolojen ei kuitenkaan nähty suoraan vaikuttavan työkykyyn tai sitoutuneisuuteen, vaan hyvinvointikokemukset eli tulkinnat työn vaatimuksista tai voimavaroista toimivat välittävinä tekijöinä hyvinvointiprosessissa (Hakanen 2004, 268, 272).

Koska yksilön omalla tilanteen arvioinnilla ja käsityksellä jaksamisestaan näyttäisi siis olevan vaikutusta samassa työpaikassa tai ammatissa jatkamiseen, niin siinä tapauksessa tämä päätelmä antaisi vastauksen kysymykseen: Miksi samassa työpaikassa samaa työtä tekevät ihmiset eivät kaikki kärsi esimerkiksi uupumisoireista? Jos tulkinnat omasta työssäjaksamisesta vaikuttavat työuupumiskokemuksiin ja edelleen työhön sitoutumiseen, niin onko lopputulos kuitenkin sidoksissa enemmän ihmisen omaan persoonaan kuin työolosuhteisiin? Jos tämä pitää paikkansa, niin kokemuksellisuus ja itsereflektio ovat alueita, joista työhyvinvointia lisäävät ratkaisut löytyvät.

5.1.3 Sosiaaliset vaikuttimet viitekehyksessä

Ennen työn vaatimusten – työn voimavarojen – mallin mukaista työn piirteiden jakoa kahdeksi luokaksi oli kuitenkin valittava ne sosiaalityöhön liittyvät piirteet joita halusin arvioida ja tulkita. Miten analysoida sosiaalityön ammattia ja käytännön työtä löytäen siitä ne oleelliset kipupisteet ja voimavarat, joista kaikilla sosiaalityössä olevilla opiskelijoilla olisi kokemuksia? Entä, miten olisi mahdollista valita juuri ne sosiaalityöhön liittyvät piirteet, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työhön tai ammattiin sitoutumiseen?

Työhyvinvoinnin osa-alueita kartoitettavia mittareita ja teorioita on sekä suomalaisissa, että ulkomaisissa tieteellisissä julkaisuissa runsain mitoin, mutta mitään täysin sopivaa menetelmää juuri sosiaalityön työhyvinvoinnin ominaispiirteiden kartoittamiseksi ei löytynyt. Koko tutkimuksen ydin ja onnistuminen olisi siis tutkijan itsensä tekemiin valintoihin sidoksissa. Ratkaisuksi jäi etsiä mahdollisimman hyvin omia sosiaalityön kokemuksiani jäsentävä teoria ja käyttää apuna TV-TV-mallin luokkien kuvauksia.

Tutkimukseni kysymyksenasetteluihin liittyy olennaisesti työssäjaksamisen sosiaaliset vaikuttimet, joten päädyin lopulta hyödyntämään sosiaalipsykologi Christina Maslachin vuosikymmenien kokemusta ja näkemystä työssäjaksamisen lähteistä. Maslach on kehittänyt yhden käytetyimmistä ja parhaiten testatuista standardoiduista työuupumustesteistä (Maslach Burnout Inventory) mittaamaan työuupumusta erityisesti psyykkisesti vaativaa ihmistyötä tekeville ammattilaisilla, kuten sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöllä. Testin kehitystä ovat edeltäneet kliiniset sosiaalipsykologiset tutkimukset myös sosiaalityöntekijöiden parissa. Vaikka Maslach on empiriaan perustuvassa teoretisoinnissaan pitänyt alun perin työuupumusta ihmistyötä tekevien ammattilaisten vitsauksena, on nykyisin hänen testistään olemassa useita eri versioita, joilla työuupumusta ja työssäjaksamista myös ammatista riippumatta. (Ks. esim. Leiter & Schaufeli 1996; ref. Näätänen ym. 2003; Schaufeli & Enzmann 1998, 7.)

Christina Maslachin työuupumustutkimusta käsittelevistä teorioista päädyin Multidimensionaalisen Burnout – teorian valintaan, jonka avulla oli mahdollista analysoida työn ja sen tekijän välistä suhdetta. Maslachin teorian mukaan on olemassa 6 spesifiä aluetta, joissa työn ja yksilön välistä epäsuhtaa ilmenee. Epäsuhtaan vähentyessä näillä alueilla on seurauksena työn imua ja työhön

sitoutumista (job engagement) ja epäsuhtaan kasvaessa puolestaan työuupumusoireet lisääntyvät niillä yksilöillä. (Maslach 2001a, 75-76.)

Multidimensionaalisen Burnout – teorian mukaan kuusi työn ja yksilön välistä epäsuhtaa ovat:

Työn ylikuormitus Tällöin ihmisen voimavarat ja resurssit eivät riitä töiden hoitamiseen. Tilanne on luonteeltaan jatkuvaa, joten voimien keräämiseen ei jää aikaa.

Kontrollin puute Tämä ilmenee työolosuhteissa joissa ei kyetä vaikuttamaan oman työnsä tuloksiin, joista ollaan kuitenkin vastuussa. Työkulttuurin ja toimintatapojen jäykkyys tai kaoottisuus ei anna mahdollisuuksia vaikuttaa halutulla tai tarpeellisella tavalla.

Riittämätön palkitseminen Ihminen tarvitsee tunnustusta tekemästään työstä, joko ulkoisena palkitsemisena kuten tyydyttävänä palkkauksena tai bonuksina, mutta myös sisäinen palkitseminen, kuten esimiehen antama kannustus tai jopa ylpeyden tunne tekemästä työstä ovat ehdottoman tärkeitä tekijöitä työtyytyväisyyden ylläpitämiseksi.

Hajonnut yhteisö Työntekijä saattaa jäädä yksin oman työtaakkansa kanssa, johtuen joko eristävästä työkulttuurista tai sosiaalisten kontaktien persoonattomuudesta. Huono työilmapiiri on saattanut tulehtua niin pahaksi, että työntekijöiden väliset konfliktit ovat jatkuvia. Tällaisessa ympäristössä sosiaalisen tuen saanti on riittämätöntä.

Oikeudenmukaisuuden puute Tämä liittyy työkulttuuriin jossa palkankorotukset, ylennykset tai ihmisten arviointi eivät tapahdu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisella tavalla. Se voi liittyä myös työn määrän epäoikeudenmukaiseen jakautumiseen. Työntekijöiden mielipiteitä ja ajatuksia ei kuulla myöskään tasapuolisesti.

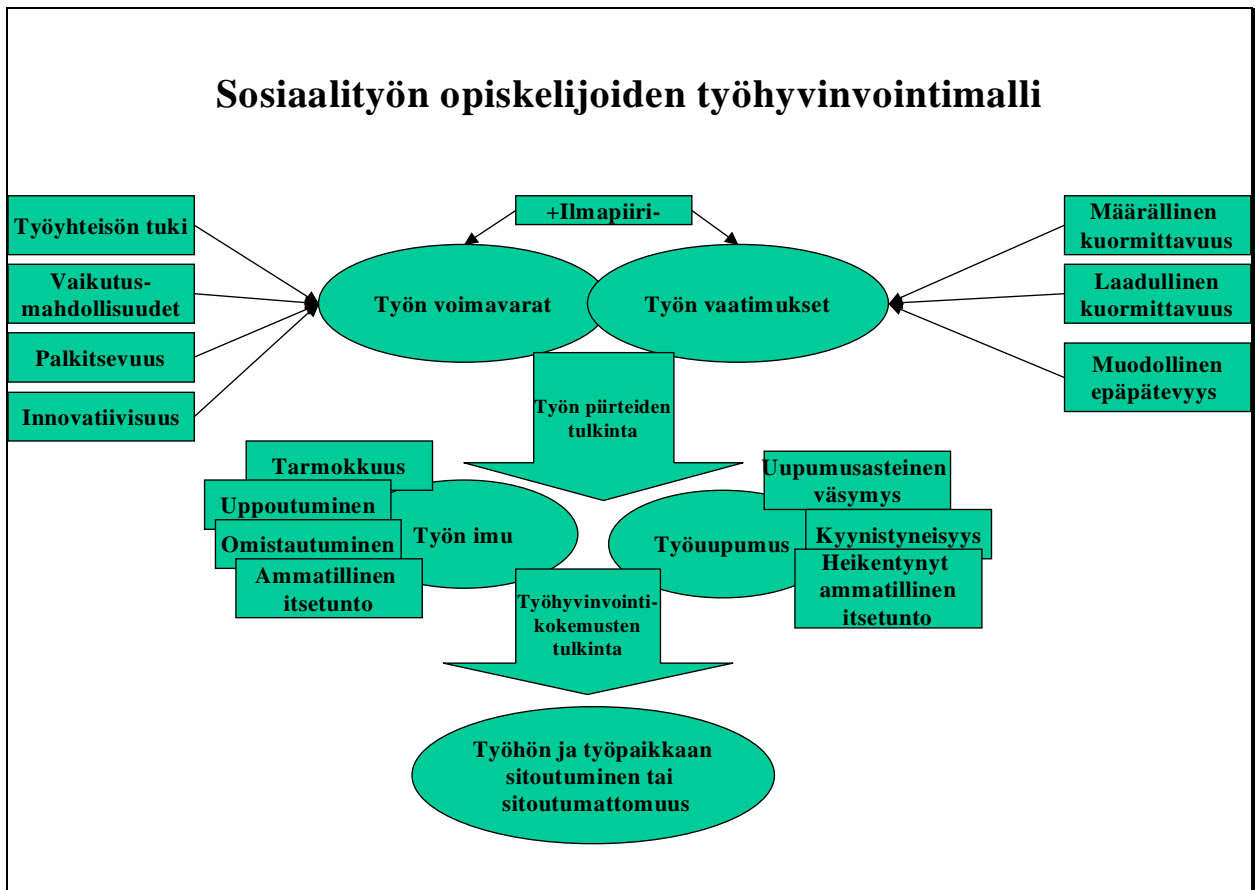
Arvoristiriidat Niitä esiintyy, kun työntekijän omat arvot ja työn vaatimukset ovat konfliktissa keskenään. Työntekijä voi joutua jopa valehtelemaan ja toimimaan epäeettisesti, jotta työ itsessään saadaan vietyä päätökseen.

(Maslach 2001a, 75-76.)

Vaikka Maslachin teoretisointi on syntynyt etupäässä pohjoisamerikkalaista työkulttuuria ja työntekijöitä tutkien, vastaavia päätelmiä on tehty myös suomalaisessa sosiaalityötä käsittelevässä tutkimuskentässä (ks. esim. Sulisalo 2003; Kammonen 2001; Happo & Kuoppamäki 2000; Ylä-Kapee 1998). Myös oman työkokemukseni perusteella nämä Maslachin teorian alueet kuvaavat sosiaalityön ammattiin liittyviä ristiriitoja varsin osuvasti, mutta eivät mielestäni kuitenkaan liian jäykästi.

5.2 Oman teoreettisen mallin luominen

Nyt minulla oli valittuna teoriatausta, jonka antamaa viitekehystä vasten muodostaisin oman tutkimusnäkökulmani empirian lähtökohdaksi. Tutkittavan kohteen tarkemman jäsentämisen kannalta oli tarpeellista luoda omaa tutkimusasetelmaa kuvaava ja havainnollistava malli. Epäilin, ettei Hakasen alun perin opettajien työhyvinvointia teoretisoinut ja empiirisesti testannut malli soveltuisi sellaisenaan sosiaalityön opiskelijoita kuvaavaksi. Ryhdyin siis muokkaamaan Hakasen kokonaisvaltaista työhyvinvointimallia omaan näkökulmaani ja kysymyksenasetteluuni sopivaksi.



Kuvio 2 Sosiaalityön opiskelijoiden työhyvinvointimalli

Oma mallini, jota nimitän tässä vaiheessa **sosiaalityön opiskelijoiden työhyvinvointimalliksi** (kuvio 2), ja Hakasen kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (kuvio 1) ovat pääkohdiltaan ja karkealta muodoltaan yhteneväisiä, mutta omasta mallistani puuttuu oletus työuupumuskokemusten yhteydestä heikentyneeseen terveyteen ja matalaan työkykyyn. Mielestäni tilastoidut työuupumusoireista johtuvat sairauslomien kertovat jo vakuuttavaa tarinaa työuupumuksen epäsuotuisasta vaikutuksesta terveyteen tai työkykyyn. On olemassa myös empiiristä näyttöä siitä, että työnvaatimuksilla on yhteys työuupumuskokemuksiin ja edelleen negatiivisiin terveysvaikutuksiin (ks. esim. Shaufeli & Enzmann 1998). Olisin voinut tutkia opiskelijoiden itse arvioimaa terveyttä ja työkykyä, mutta koska mielenkiinnon kohteeni oli enemmän psykososiaalista kuin terveystieteellistä laatua, niin päädyin jättämään tämän työhyvinvointi-indikaattorin syrjään.

Työhyvinvointia kuvaava mallini lähtee liikkeelle siis perusoletuksesta tai **työhypoteesista**, (ks. esim. Hirsjärvi ym. 2003, 149) **että työhön sitoutumiseen vaikuttavat yksilön tulkinnat omasta työssäjaksamisesta**. Saman oletuksen voi elaboroida tutkimuskysymykseksi: Vaikuttavatko työuupumus- ja työn imu- kokemukset työhön tai ammattiin sitoutumiseen? Entä, mitkä ovat ne taustamuuttajat, joilla voidaan selittää näitä kokemuksia? Tässä astuvat kuvaan TV-TV-mallin mukaiset työnpiirteet; **Toisena työhypoteesina onkin, että sekä työn voimavaroilla, että työn vaatimuksilla voidaan selittää työn imun kokemista ja työuupumuskokemuksia, sekä työhön sitoutumista.**

Alkuperäisestä TV-TV-mallista poiketen en oleta esiintyvän kahta erillistä prosessia, jotka johtaisivat rinnakkain, mutta eri polkuja pitkin vahvaan tai heikkoon työhön sitoutumiseen. Sosiaalityö on ammattina haastava ja tutkimustiedon perusteella myös erittäin kuormittava (ks. esim. STM 2003:10), mutta silti tätä työtä tekevät saattavat kokea työn imua työn korkeista vaatimuksista huolimatta - muutenhan sosiaalialalla ei olisi työstään innostuneita ammattilaisia. Oletankin, että tulkinnat työn vaatimuksista ja voimavaroista vaikuttavat sekä kokemuksiin työuupumuksesta että työn imusta, jotka puolestaan johtavat työhön sitoutumiseen tai sitoutumattomuuteen.

Koska tutkimuksen kohteena ovat opiskelijat, jotka tekevät sosiaalityötä jo ennen korkeakoulututkinnon suomaan muodollista pätevyyttä, on tavoitteena löytää yhteys työkokemusten ja työhön sitoutumisen välillä. Kuinka varhain uralla työkokemukset vahvistavat tai heikentävät itse ammattiin sitoutumista ja onko sitoutumisen taustalla työn imun kokemuksia? Aiheuttaako

työpiirteiden negatiivinen tulkinta työuupumusoireita ja johtavatko nämä kokemukset jo varhain työuralla ammatin vaihdokseen. **Kolmantena työhypoteesina esitän, että työuupumusoireita esiintyy sosiaalityön pätkätyöläisillä jo työuran alkuvaiheessa ja niiden kokemisella on negatiivinen vaikutus työhön sitoutumiseen ennen yliopistosta valmistumista.**

Neljäntenä työhypoteesina voisi pitää edellisen käänteistä versiota: **Opiskeluaikainen työn imun kokemus vaikuttaa positiivisesti halukkuuteen työskennellä myös tulevaisuudessa sosiaalityöntekijänä.** Tämä oletamus on ehkä pääteltävissä oleva itsestäänselvyys, mutta tämänhetkisen sosiaalityön henkilöstöpulan kukistamiseksi on löydettävä vastauksia myös muualta kuin huonosta palkasta. Työhön sitoutumisella ja sitouttamisella jo opiskeluaikana saattaisi olla merkitystä rekrytointiin liittyvien ongelmien ratkaisemisessa.

Nämä neljä työhypoteesia on asetettu ohjaamaan tutkimukseni kulkua, jottei kohde katoa epämääräisyyteen. Kvantitatiivisesta tutkimusperinteestä poiketen, en siis pyri hypoteesien testaukseen sen alkuperäisessä merkityksessä, vaan teen näkyväksi omat olettamukseni mahdollisista johtopäätöksistä.

6 SURVEY-TUTKIMUKSEN JÄLJILLÄ

Tutkimuskohteestani ja oman teoreettisen mallin erityisyydestä johtuen oli järkevää valita aineiston keruutavaksi survey-tyyppinen kyselymenetelmä. Koska valmiita aineistoja sosiaalityön opiskelijoiden työhyvinvoinnista ei ole, niin tällä menetelmällä voisin itse vaikuttaa yksityiskohtaisesti kerättävän aineistoon.

Muilla kvantitatiivisilla aineistonkeruumenetelmillä, kuten havainnoinnilla tai haastattelulla (ks. esim. Alkula ym. 1994) voisi toki myös saavuttaa tietoa opiskelijoiden työhyvinvoinnista. Tutkimukselle keskeiset käsitteet ovat kuitenkin arvioitavissa vain tutkittavien ihmisten itsensä toimesta, joten esimerkiksi havainnoinnilla ei voida pätevästi selvittää työntekijöiden kokemuksia ja tulkintoja erilaisista työolosuhteista. Ulkopuolisen tekemät suorat havainnot vaikkapa työuupumuksen oireista saattaisivat olla jopa epäeettisiä tai suorastaan tulkita.

Haastatteluilla sen sijaan voisi saada työhyvinvointia käsitteleviin tutkimuskysymyksiin yksityiskohtaisempia vastauksia kuin kyselylomaketta käyttäen. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena on kuitenkin saada mahdollisimman laaja otos sijaisuuksia tekevästä sosiaalityön opiskelijoiden kokemuksista työelämässä, joten strukturoidulla kyselyllä on resurssieni puitteissa mahdollista tavoittaa enemmän ihmisiä. Myös henkilökohtaisiin kysymyksiin vastaaminen vieraan henkilön läsnä ollessa saattaisi vääristää vastauksia.

6.1 Kvantitatiivinen vai kvalitatiivinen tutkimusote?

Työhyvinvointi-tutkimusten kenttä on varsin monipuolinen ja pirstaleinen, johtuen osaltaan tieteellisen vuoropuheluun osallistuvien tieteenalojen laaja-alaisuudesta, mutta myös tutkittavien ilmiöiden rajaamiseen liittyvistä ongelmista. Oman tutkimusnäkökulmani kannalta olikin varsin haastavaa tehdä valintoja erilaisten teoreettisten näkökulmien välillä. Erityisesti työuupumustutkimuksen alueella pääosin kvantitatiivisin menetelmin kerättyihin tutkimustuloksiin perustuvat teoriat vaikuttivat kyseenalaistavan toinen toisiaan, joten ainoaksi varteenotettavaksi vaihtoehdoksi näytti jäävän mahdollisimman tuoreiden teoreettisten mallien hyödyntäminen. Koska työuupumustutkimus on sinänsä suhteellisen nuori tieteenalue, niin suuri osa teorioista sekä malleista pohjautuu kuitenkin jossain määrin muutaman alan pioneerin elämäntyöhön.

Työuupumustutkimuksen uranuurtajien, kuten sosiaalipsykologi Christina Maslachin, edelleen jatkuva tutkimustyö työuupumuksen kentällä on ollut selkeästi vaikuttamassa myös valitsemini teoriasuuntiin.

Suomalaisista sosiaalityön opiskelijoista on kovin vähän minkäänlaista tutkittua tietoa. Sen tähden koin järkevänä tämän tutkimuksen toteuttamisen hyödyntämällä määrällisiä menetelmiä. Työssäjaksamista olisi voinut tutkia myös laadullisesta perspektiivistä, mutta koska olen kiinnostunut ilmiöiden esiintymisen lisäksi, niiden levinneisyydestä tietyn populaation keskuudessa, niin määrälliset työkalut sopivat paremmin käteeni. (Vrt. esim. Alkula ym. 1994; Hirsjärvi ym. 2003.) Tarkastellessani myös mahdollisia syitä ja seurauksia, en voi vain ”antaa teemojen nousta itsestään”, kuten Jari Eskola (1998, 153) kuvailee aineistolähtöistä datan tulkintaa.

Tällainen pehmeän positivistinen tutkimusasettelu on ehkä kovin epämuodikasta sosiaalityön tutkimuskentällä, mutta koska urani on lähtöisin psykologian opiskelusta, niin en voinut sivuuttaa psykometriikan viehättävyyttä tutkimusmenetelmänä. Lisäksi koin mittareiden rakentamisen, kyselylomakkeen suunnittelun ja tilastollisen aineiston käsittelyn henkilökohtaisena haasteena. Koska mielenkiintoni kohteena on uuden informaation keruun lisäksi myös tutkittavan ilmiön mittaaminen ja saatujen numeraalien tulkinta, se tarkoittaa ajautumista ehkä vieläkin kauemmaksi tämän hetkisestä konstruktivistisesta tutkijavaltavirrasta. Toisaalta, valitsemani kvantitatiivisten menetelmien polku on omien konstruktioitteni tulosta siitä, mitä pidän järkevimpänä tapana tutkia sosiaalityön opiskelijoiden työssä jaksamista.

Koska tutkimukseni keskiössä on kysymys siitä, esiintyykö sosiaalityönopiskelijoilla työuupumusta tai työn imua, niin survey-tyyppinen aineistonkeruu ja tilastolliset analyysimenetelmät auttanevat minua saamaan kattavampaa tietoa koko opiskelijapopulaatiota koskien, kuin mitä voisin saavuttaa vaikkapa teemahaastattelun keinoin. Työuupumustutkimuksen alueella tosin peräänkuulutetaan tällä hetkellä juuri laadullista tutkimusta, sillä erilaisin mittauksin ei ajatella enää saavutettavan tietoa kaikkein tärkeimmistä jännitteistä tai selviytymiskeinoista (ks. esim. Cooper & al. 2001b, 9-15, 216-217, 219-230, 249-520). Myös työelämäntutkija Anna-Maija Lehto (1998, 45) katsoo työuupumustutkimuksen tarvitsevan ”ymmärtävämpää tutkimusotetta”, jotta ilmiökokonaisuutta voitaisiin entistä paremmin hahmottaa.

Koska työhyvinvoinnista tai työuupumuksen esiintymisestä pätkätöitä tekevilla opiskelijoilla ei ole olemassa tutkittua tietoa, on mielestäni ensin selvitettävä kuitenkin ilmiön mahdollinen

esiintyminen, jonka jälkeen voitaisiin kokonaisuutta tarkastella syvemmillä. Otin kuitenkin yhdeksi tutkimustavoitteekseni käyttää määrällisiä menetelmiä ”ymmärtävällä tutkimusotteella”, millä tarkoitan tilastollisen aineistontulkinnan ja omien subjektiivisten kokemusten yhteen sovittamista.

Tutkijapositioni on joka tapauksessa oman persoonan ja historian läpikäynti, joten miksi en käyttäisi sitä hyödyksi johtopäätösten teossa. Tutkimuksen suunnitteluprosessin alusta lähtien tutkija tekee valintoja varsin subjektiivisesti omien kokemusten ja ymmärryksen perusteella. Tutkijan ja tutkimuksen mahdollisuudet pyrkiä objektiivisuuteen on ratkaisematon kysymys, koska on olemassa vain näkemyksiä. Kvantitatiiviseen tutkimusperinteeseen liittyen, pyrin kuitenkin esittämään tutkimustulokset eli mitatut havainnot objektiivisuutta tavoittelemalla. Tulosten tulkinta on puolestaan enemmän tutkijan positioon sidoksissa, joten yritän avata tuloksista tekemiäni johtopäätöksiä linkittämällä ne työhyvinvointitutkimusten kenttään. (Ks. esim. Alkula ym. 1994, 297.)

6.2 Lomakekysely ja sen kritiikki

Vaikka survey-tyyppinen aineistonkeruu on yhteiskuntatieteissä kaikkein perinteisimpiä ja myös käytetyimpiä tutkimusmenetelmiä, niin täysin ongelmattomasti sen hyödyntäminen ei ole. Kyselymenetelmää on moitittu esimerkiksi pinnallisuudesta ja jopa tekijöidensä omien ajatusten ja asenteiden peilauksesta. Lomakekyselyt ja valmiit vastausvaihtoehdot saattavat myös sisältää tekstiä, mikä on merkitykseltään epämääräistä tai se antaa tilaa erilaisille tulkinnoille. Jos lomakkeen sisältöä ei ole tehty yhdenmukaiseksi ja helposti ymmärrettäväksi, vastaajat saattavat käsittää sen viestit väärin, jolloin vastausten sisällöllinen validiteetti kyseenalaistuu. Jotta välttyttäisiin tutkijan subjektiivisten mielipiteiden siirtymisestä kyselyyn ja pyrittäisiin yhdenmukaisesti ymmärrettäviin kysymyksiin, tulisi survey-menetelmäperinteen mukaisesti hyödyntää jo ennalta käytettyjä kysymys-vastauspattereita. Toisten tutkijoiden kyselyjen kopiointi kuitenkin ehkäisee oman tutkimuksen luovuutta ja omaleimaisuuden tilalle voi ilmestyä muiden tutkijoiden konservatiivisia asenteita. (Ks. esim. Hirsjärvi ym. 2003, 182; Alkula ym. 1994 118-121.)

Aineiston keräämisessä lomakekyselynä on muitakin haittapuolia. Vaikka tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa usein mainitaan kyselyn olevan tehokas menetelmä mm. ajan säästämiseksi itse aineiston keruussa, sekä sen tallentamisessa, että tilastollisessa käsittelyssä (ks. esim. Hirsjärvi ym. 2003, 182), niin itse lomakkeen huolellinen suunnittelu on varsin hidasta ja

tarkkuutta vaativaa. (Ja kuten myöhemmin huomasin, ei itse aineiston keruu tai tallentaminenkaan aivan yksinkertaista ollut!) Tapani Alkula ym. (1994, 123) sanovat, että lomakkeen suunnitteluun ”aikaa kuluu yleensä ehkä kuukausi tai enemmän”. Oma lomakkeenä oli kuitenkin lähetysvalmis vasta noin neljän kuukauden täyspäiväisen pohjatyön jälkeen.

Strukturoitujen eli ennalta jäseneltyjen kysymysten ja vastausvaihtoehtojen käyttö asettaa kyselylomakkeen suunnittelijalle paljon huomioitavia seikkoja. Huonosti suunnitellun lomakekyselyn avulla kerätty aineisto saattaa pitää sisällään vääristynyttä tietoa, jota on analyysivaiheessa ehkä mahdotonta enää huomata tai korjata. (Ks. esim. Hirsjärvi ym. 2003, 182; Alkula 1994 118-120). Jokaisen tutkimusmenetelmän kohdalla on kuitenkin omat riskinsä, eikä menetelmän valintakriteerinä voi pitää mahdollisten virheiden minimointia, vaan sen sopivuutta omaan tutkimuskohteeseen nähden.

Kyselyn onnistumisen kannalta on tärkeintä huolellinen pohjatyö eli teoriapohjan siirtäminen empiriaksi, jotta myöhemmin tuloksista olisi mahdollista tehdä tulkintaa (Alkula ym. 1994, 75). Tähän liittyy oleellisesti käsitteiden muuntaminen mitattavaan muotoon eli operationalisointi.

6.3 Mittausasteikot lomakekyselyssä

Tutkittavien itsearviointia pidin tutkimuksen suunnittelun alusta lähtien ainoana järkevänä sekä kustannustehokkaana keinona kerätä tietoa, koska tutkimuksen kohteena olivat ihmisten omat sisäiset tuntemukset ja näkemykset käytännön sosiaalityöstä. Tällaiset ns. asennemittaukset ovat yleisiä popularisoituneessa kyselytutkimuksessa, mutta niillä kerättävän tiedon luotettavuus voi vaihdella huomattavasti. Alkulan ym. (1994, 129) mukaan sellaisia tosiasioita, kuten esimerkiksi sairauspoissaolojen määrää, mitattaessa toistettavuus eli reliabiliteetti on hyvä (0.8-0.9), mutta asenne- ja mielipidemittausten kohdalla se jää varsin alhaiseksi (0.3-0.4). Tästä syystä esimerkiksi arviot huonosta työilmapiiristä saattavat sisältää jopa 70 prosenttia virheellistä tulkintaa.

Usein ihmistieteissä tutkimuskohteena olevia muuttujia on mahdotonta mitata suoraan, jolloin puhutaan niin sanotusta latenteista eli piilomuuttujista. Luotettavan aineiston saavuttamiseksi on näille piilomuuttujille etsittävä mitattavissa oleva määritelmä. Esimerkiksi käsite ”hyvä työilmapiiri” tarkoittaa eri työntekijöille varmasti eri asioita. Tämän vuoksi on löydettävä ne ulottuvuudet joista ”hyvä työilmapiiri” todennäköisesti kyseisessä kontekstissa muodostuu ja

muunnettava ne kvantitatiivisiksi mittaluvuiksi. (Ks. esim. Erätuuli ym. 1994, 36-37; Metsämuuronen 2005,102-103)

Lomakekyselylle tyypilliset taustamuuttujat ovat useimmiten kvalitatiivisia, kuten sukupuoli tai vaikkapa pääaine. Näitä nominaaliasteikolla mitattavia muuttujia käytetään usein ryhmittelemään tutkittavaa aineistoa. Voidaan tutkia, onko esimerkiksi jommallakummalla sukupuolella yhteyttä työuupumuksen esiintymiseen. Jotta (piilo)muuttujien kvantitatiivisia mittauksia voidaan suorittaa, on muuttujia voitava mitata kuitenkin vähintään järjestysasteikolla.

Ihmistutkimukselle ovat tyypillisiä erilaiset asenne- ja mielipidemittaukset, joissa vastaajat itse arvioivat käsitystään tietystä väittämästä tai kysymyksestä. Yleisin mittarityyppi näissä tapauksissa on Likert-asteikko, jossa vakioetäisyksinen mittauskaala on yleensä 1(täysin eri mieltä) – 7(täysin samaa mieltä). Näin alun perin kvalitatiiviset muuttujat saavat intervalliasteikolla mitattavan muodon ja muuttujien välisiä eroja voidaan analysoida kvantitatiivisilla menetelmillä, kuten faktorianalyysillä. (Ks. esim. Erätuuli ym. 1994, 42-43; Metsämuuronen 2005, 62.) Metsämuuronen (2005, 62) huomauttaa kuitenkin, että joissain tapauksissa Likert-asteikko voi olla todellisuudessa ordinaali-asteikko, jolloin asteikon välimatkat eivät ole samanmittaisia. Jos mittari on huolella suunniteltu, niin todennäköisesti välimatka-asteikolle suunniteltuja analyysimenetelmiä voi kuitenkin tässäkin tapauksessa hyödyntää.

7 KYSYMYSTEN OPERATIONALISOINTI JA MITTARIEN RAKENTAMINEN

Kyselyn suunnittelussa otin huomioon tutkimuksen kohteena olevan perusjoukon eli sosiaalityön opiskelijat ja tarkasteltavan ammatin erityispiirteet. Pohdin niitä taustatekijöitä, jotka selittäisivät sosiaalityönopiskelijoiden kokemaa työn imua tai työuupumusta? Miten nämä kysymykset tulisi esittää, jotta saadut vastaukset kertoisivat kattavasti tutkittavasta kohteesta?

Teoreettisen sosiaalityönopiskelijoiden työhyvinvointimallini osa-alueiden operationalisointi tuotti päänvaivaa pitkäksi aikaa. Jari Hakasen (2004) opetusorganisaation työhyvinvointia kartoittaneessa tutkimuksessa käytetyt mittarit ei olivat maksullisia, ja koska mielenkiintoni kohde poikkesi muutenkin hänen tutkimusasetelmastaan, katsoin järkevämmäksi muiden mittareiden käytön. Helpoin ja mahdollisesti vertailukelpoisin keino tutkimuksen tekoon olisi ollut valmiiden aineistojen kierrätys ja muiden tutkijoiden suunnitteleminen kysymyspatterien uusiokäyttö. Soveltuvia aineistoja ei kuitenkaan ollut käytettävissä ja halusin kokeilla mittarien rakentamista itse.

Mittarien suunnittelun alkuvaiheessa kirjoitin mahdollisimman paljon työhyvinvointia luotaavia kysymyksiä käsin vihkoon. Vihko kulki mukana luennoilla, ruokakaupassa, töissä ja kaikkialla missä liikuin. Halusin keksiä monipuolisia raakaversioita kysymyspatteria varten, joista voisi myöhemmin suodattaa parhaat mahdolliset.

Seuraavassa vaiheessa tutkin sekä suomalaisia, että ulkomaisia työoloja ja työhyvinvointia mittaavia kyselylomakkeita ja huomasin, että suurin osa keksimistäni kysymyksistä oli jo käytössä monissa tutkimuksissa. Omien kysymyspattereitteni validiteetin kannalta olikin tärkeätä valikoida raakakysymysten joukosta mahdollisimman paljon jo valmiiksi tutkimuskäytössä olleita kysymyksiä, jotta kysymysten tulkinta olisi vastaajien näkökulmasta mahdollisimman yhdenmukaista. Suurin osa lomakkeen kysymyksistä on siis itse suunniteltuja, mutta yleisluonteisina ne esiintyvät myös muissa kyselytutkimuksissa. Myös kysymysten ymmärrettävyyden onnistumisen eli objektiivisuuteen pyrkimisen kannalta oli järkevää lainata muiden tutkijoiden käyttämiä valmiita kysymyksiä.

Varmistaakseni kyselyn onnistumisen olen siis noudattanut sekä perinteitä että pyrkinyt ”hallittuun luovuuteen” lomakkeen suunnittelussa. Lomakkeessani on arvostettujen tutkijoiden käyttämiä

kysymyksiä ja kokonaisia normiaineistoihin pohjautuvia mittareita, mutta sovellettuna näkökulmaani sopivalla tavalla.

Lomakkeessa (liite 1) työn voimavaroja ja työn vaatimuksia tarkastelevat osa-alueet on operationalisoitu tukeutumalla pääosin Christina Maslachin (2001a) Multidimensionaaliseen burnout –teoriaan ja hyödyntämällä Jari Hakasen modifioimaa versiota työn vaatimusten – työn voimavarojen mallista,

Kysymyspattereihin on lainattu kysymyksiä seuraavista lomaketutkimuksista: Living Conditions and Quality of Life-Survey (EQLS); Eurooppalainen työolotutkimus (EWCO-fi 160504); Terveys 2000 –tutkimus (T2003K1) ja KuntaSuomi 2004; Kuntatyöyhteisötutkimus. Kysymyksistä osa on muotoiltu osin uudestaan. Näissä tapauksissa on tarkennettu vivahde-eroja sisällöllisen validiteetin parantamiseksi.

Työssäjaksamisen osoittimina käytettiin kahta työhyvinvoinnin mittaria: Bergen Burnout Indicator 15 -mittari ja Työn imu -mittari. BBI-15 –mittaria on sovellettu hienovaraisin sanamuotoiluin sellaisenaan. Työn imu -mittarista hyödynnettiin vain oman tutkimuksen kannalta tärkeimpiä osia. Lisäksi nämä kaksi mittaria on yhdistetty kyselylomaketta varten yhdeksi yhtenäiseksi kysymyspatteriksi.

Omalla tutkimuksellani en pyri kumoamaan tai vahvistamaan Maslachin (2001) teoriaa tai Hakasen (2004) kokonaisvaltaista työhyvinvointimallia kvantitatiivisen tutkimusperinteen mukaisesti, vaan etsin uutta tietoa käyttämällä hyväksi näiden työuupumustutkimuksen ”gurujen” aiempia tuloksia ja johtopäätöksiä.

Seuraavissa kahdessa luvussa käydään läpi sosiaalityönopiskelijoiden työhyvinvointimallin osa-alueiden operationalisoinnit lomakekyselyä varten.

8 TYÖOLOTEKIJÄT

Työolotekijät jaettiin kahteen luokkaan eli työn vaatimustekijöihin ja työn voimavaratekijöihin. Näitä luokkia varten suunniteltiin multidimensionaalista burnout -teoriaa sivuavat osa-alueet, jotka kuvaisivat sosiaalityön psykososiaalisia piirteitä pätkätyöläisnäkökulman kulkiessa rinnalla. Kutakin osa-aluetta kuvataan summamuuttujilla.

Koska tarkoituksena on tutkia ihmisten omia käsityksiä työn psykososiaalisista piirteistä, sen vuoksi kysymykset on muotoiltu väitteiksi, joita vastaaja arvioi omiin käsityksiinsä perustuen valitsemalla Likert-asteikolta sopivimman kuvaajan. Kaikkiin työolotekijöitä koskeviin väittämiin vastattiin asteikolla 1 (Täysin eri mieltä) – 5 (Täysin samaa mieltä). Asteikolla numero 3 (En samaa, enkä eri mieltä) on jätetty tarkoituksellisesti neutraaliksi vaihtoehdoksi, jos vastaaja ei osaa tai halua arvioida joitakin väittämiä. Tyypillinen vastausvaihtoehto: ”En osaa sanoa”, on jätetty kokonaan pois tästä kyselystä. Tämä siksi, että vastauksia saataisiin mahdollisimman paljon. Yksi neutraali vaihtoehto riittänee ehkäisemään turhaa katoa vastauksissa. Jos vastaaja ei halua jotakin kohtaa arvioida, voi hän jättää kokonaan vastaamatta. Lomakekyselyyn osallistuminen tässä tutkimuksessa perustuu vapaaehtoisuuteen.

8.1 Työn voimavaratekijät

Sosiaalityötä kuvaavia työn voimavaratekijöiden osa-alueita suunniteltaessa oli kehyksenä kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli, mutta osa-alueet perustuvat sisällöllisesti Christina Maslachin multidimensionaaliseen burnout -teoriaan. Muutamaa osa-aluetta voitiin soveltaa sellaisenaan, mutta osan kohdalla oli järkevämpää muodostaa jokin paremmin juuri sosiaalityön erityispiirteitä kuvaava osa-alue. Työn voimavaratekijöitä selvitettiin viidellä eri kysymyspatterilla: työyhteisön tuki, vaikutusmahdollisuudet, työn palkitsevuus, työn innovatiivisuus ja työilmapiiri.

8.1.1 Työyhteisön tuki

Maslachin (2001a) käsite ”hajonneesta yhteisöstä” kuvaa tilannetta jossa rakenteellisista tai asenteellisista syistä johtuen työyhteisö koostuu yksilöistä, jotka eivät kykene toimimaan enää sosiaalisena yhteisönä. Tulosvastuut, resurssien tiukentuminen ja erilaiset työpaineet ajavat työntekijöitä kilpailemaan keskenään ja työkuultuuri muuttuu yksilökeskeisyyttä tuottavaksi. (Mt., 75-76.) Sosiaalinen tuki on kuitenkin inhimilliseen luonteeseen kuuluvia perustarpeita, joita tyydytetään myös työpaikalla. Muun muassa esimieheltä saadun tuen vähyydellä on todettu olevan suora yhteys sosiaalityöntekijöiden riskiin sairastua työuupumukseen (Leiter & Harvie 1996a). Työyhteisön tuki on siten olennainen osa työhyvinvointia.

Hakasen (2004) mallin voimavaratekijänä esiintyy esimiehen tuki, minkä olen laajentanut koskemaan myös koko työyhteisöä. Työyhteisön tukea kartoitetaan kymmenellä väittämällä, joista Q17.2.-5. kuvaavat tuen lähteitä kuten esimiestä ja työtovereita. Väite Q17.10. koskee puolestaan syrjintää ja epäasiallista käytöstä, jota voi esiintyä, vaikka henkilö pääasiallisesti saisikin tukea esimerkiksi kollegoiltaan. Nämä väittämät on lainattu Eurooppalaisesta työolotutkimuksesta (EWCO-fi 160504).

Väittämät Q17.1. ja 6.-9. on kehitetty tätä kyselyä varten. Ensimmäiset neljä väittämää kuvaavat erityisesti sosiaalityöhön liittyviä tuen muotoja, esimerkiksi sellaisia kuin perehdytyksen riittävyttä, työnohjausta ja työparin olemassaoloa. Väittämällä Q17.9. haetaan varmistusta työyhteisöltä saadun tuen riittävydestä.

8.1.2 Vaikutusmahdollisuudet

Kontrollin puute on yksi työhyvinvointia rapauttava työn piirre (Ks.esim Aro 2001, 53; Maslach 2001a). Jokainen työntekijä haluaa nähdä työnsä tuloksia, jotta kokee tekevänsä tuottavaa työtä ja saavansa jotakin ”valmiiksi”. Tämä pätee liukuhihnatyön lisäksi myös sosiaalipalvelujen alueella, jossa saatetaan tehdä paljon työtä yksittäisen asiakkaan eteen näkemättä kuitenkaan työn seurauksia. Toisaalta taas jäykät säännöt ja joustamaton byrokratia saattavat olla epäsuhdassa omaan professioon nähden ja ammatillinen autonomia katoaa. Ollaan henkilökohtaisesti vastuussa mm. hallinnollisista päätöksistä, joiden sisältöön ei kuitenkaan aina voida vaikuttaa.

On tutkittu, että esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien kulkeminen pelkästään vertikaalisesti ylhäältä alaspäin lisää sosiaalityöntekijöiden riskiä sairastua työuupumukseen (Leiter & Harvey 1996a). Sosiaalityön pätkätyöläisten kohdalla vaikutusmahdollisuudet saattavat olla vielä heikommalla tavalla vakituisilla työntekijöillä, koska katkonaisten työsuhteiden vuoksi esimerkiksi pitkäjänteiseen asiakastyöhön ei voida paneutua.

Miten opiskelijat todella kokevat vaikutusmahdollisuutensa käytännön sosiaalityössä? Tähän kysymykseen etsin vastauksia kuudella väittämällä, jotka kartoittavat enimmäkseen kokemuksia sellaisista työjärjestelyistä kuten työtahti ja työtehtävät. Yksi väittämä käsitteli vaikutusmahdollisuuksia työn tuloksiin. Tämän summamuuttujan kysymykset Q18. 1.-6. olivat lainattuja Kunta-Suomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimuksesta (Nakari 2004).

8.1.3 Työn palkitsevuus

Riittämätön palkitseminen ja vähäiset onnistumiskokemukset vähentävät työtyytyväisyyttä ja ovat taustavaikuttimina myös työuupumuksen kehittymiselle (ks. esim. Aro 2001; Hackman & al. 1980; Maslach 2001a). Palkitsemista ei tapahdu pelkästään ulkoisina palkkioina kuten ylennyksinä tai rahallisena palkkana, jonka voi sosiaalityössä sanoa olevan ”viikkorahatasoa” (Siltala 2004, 37). Sosiaalisena olentona ihminen tarvitsee myös palautetta työstään, mikä puolestaan sitouttaa hänet ammattinsa ja työpaikkaansa. Erityisesti esimieheltä saatu palaute on ensiarvoisen tärkeää, jotta työntekijä kokee saaneensa apua oman työnsä arviointiin, ja olevansa arvostettuna työntekijänä. Henkisesti vaativassa ammatissa, kuten sosiaalityössä, on todennäköistä, että palkitseminen näyttelee suurtakin roolia.

Alaa vasta opiskelevalle käytännön onnistumiskokemukset ja esimiehen kannustus ovat varmasti vähintään yhtä tärkeitä työmotivaation ja jaksamisen lähteitä, kuin työtä pidempään tehneille. Kokemukset työn palkitsevuudesta vaikuttanevat myös halun toimia sosiaalityön ammattilaisena tulevaisuudessa, eikä opiskeluaikaisten kokemusten arvoa voi siten liikaa korostaa. Työn vastavuoroisuuden merkitys korostuu, jos työntekijä ei koe saavansa vastinetta tekemästään työstä. Sosiaalisen vaihdon -mallissa William Schaufeli ym. korostavat palkitsemisen merkitystä työhön sitoutumisen edistäjänä (1996, ref. Schaufeli 1998, 120-122).

Työn palkitsevuutta kuvaava summamuuttuja koostui seitsemästä väittämästä. Q19.1.-5. on lainattu KuntaSuomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimuksesta (1999), joista väittämät Q19.2.-5. koskevat käsityksiä etenemismahdollisuuksista, henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta, työn yhteiskunnallisesta hyödystä ja mielenkiintoisuudesta.

Ensimmäinen väittämä Q19.1. koskee palkkausta, mitä näin tarpeelliseksi muokata. Useimmissa työtyytyväisyyttä mittaavissa tutkimuksissa on palkkauksesta kysytty tähän tapaan: Onko palkkasi hyvä? Tai kuinka paikkansa pitävä on väite: ”Työ on hyvin palkattua” (ks. esim. Nakari 2000, 126, kuntaliitto). Sosiaalityöntekijöiden on todettu olevan yleisesti tyytymättömiä palkkaukseensa ja siitä käydään jatkuvasti julkista keskustelua. Jos kysytään onko palkkasi hyvä, niin vastaushajonta jää todennäköisesti pieneksi, eikä siitä saada uutta tietoa. Jos puolestaan kysytään palkkauksen riittävyttä tai sopivuutta, niin päästään lähemmäksi totuutta siitä, onko palkkaus todella suurimpia syitä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen (ks. STM 2003:9, 11-16). Opiskelijan näkökulmasta palkka voi tosin tuntua ruhtinaalliselta, kun vertailukohtana on opintotuki, ja siten vääristää tuloksia. Toisaalta vastaajien joukossa on uudelleen koulututtavia ja pätevyitysmiskoulutuksessa olevia, joilla saattaa olla pitkäkin työkokemus takanaan.

Kaksi viimeistä väittämää Q19.6.-7. olivat itse suunniteltuja. Ensimmäinen kartoitti asiakastyöstä saatavaa tyydytystä ja toinen esimieheltä saatua positiivista palautetta.

8.1.4 Työn innovatiivisuus

Tampereen yliopiston internet-sivuilta löytyvässä sosiaalityön oppiaine-esittelyssä lukee seuraavasti: ”Sosiaalityön opiskelu antaa perusvalmiudet paitsi tutkimusta työssään hyödyntäväksi asiantuntijaksi erilaisissa sosiaalityön käytännön, suunnittelun, kehittämisen ja hallinnon tehtävissä myös varsinaiseksi sosiaalityön tutkijaksi”. Sosiaalityön yliopistokoulutus antaa työvälineitä kehittää työtä ja itseä käytännön sosiaalityötä tehdessä. Sosiaalityöntekijä voisi toimia ammatissaan jonkinlaisena innovaattorina.

Minkälaisena sosiaalityön sijaiset kokevat mahdollisuudet kehittää työpaikkansa toimintatapoja? Voivatko he olla luovia ja kehittää myös itseään työntekijöinä? Vai onko sosiaalityön arki niin joustamatonta, etteivät sijaiset näe mahdollisuutta muutokseen?

Neljäs työn voimavarojen summamuuttuja pyrkii kartoittamaan kokemuksia työn innovatiivisuudesta edellä mainittujen kysymysten avulla. (Innovatiivisuus esiintyy työn voimavarojen joukossa myös Jari Hakasen (2004) kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa.) Käsityksiä työn innovatiivisuudesta mittaavat väittämät Q20.1.-4. on lainattu Kunta-Suomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimuksesta (Nakari 2004), mutta ne eivät esiinny täysin alkuperäisessä muodossaan.

8.1.5 Työilmapiiri

Työilmapiiri voimavarana liittyy Christina Maslachin (2001a) käsitteeseen hajonneesta yhteisöstä. Jos ilmapiiri koetaan huonoksi, eikä ristiriitoja pyritä ratkaisemaan voi työntekijä jäädä yksin taakkansa kanssa. Toisaalta taas hyvä ja kannustava työilmapiiri auttaa jaksamaan raskaassakin työssä. (Mt., 75-76.) Työilmapiirillä saattaa olla vaikutuksia sekä työn imun, että työuupumusoireiden kokemiseen. Jari Hakasen (2004) näkemys työilmapiiristä voimavarana ohjasi valitsemaan tämän piirteen myös sosiaalityön sijaisten voimavaraksi.

Tietoa työilmapiiristä kerättiin viidellä väittämällä Q21.1.-5., jotka kartoittivat kokemuksia ilmapiirin avoimuudesta, kannustavuudesta, ristiriitojen esiintymisestä ja niiden käsittelystä. Lisäksi viimeinen väittämä käsitteli esimieheltä saatua luottamusta. Nämä viisi väittämää ovat lainattuja KuntaSuomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimuksesta (1999), mutta niitä on muokattu kysymyksenasetteluun paremmin sopivaksi.

8.1.6 Tiedonkulun sujuminen

Jari Hakasen (2004) Kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa yhtenä voimavarekijänä on tiedonkulun sujumista mittaava osa-alue, jonka päätin jättää pois oman mallini työn piirteiden joukosta. Tiedonkulku on toki tärkeä osa sosiaalityötä, mutta kaikki sosiaalitoimistossa työskennelleet tietävät, että sosiaalityöntekijä voisi kuluttaa työpäivänsä pelkästään kokouksissa sekä monenlaisia sisäisiä ja ulkoisia tiedotteita lukien.

Sosiaalityö on jatkuvaa tiedotustyötä ja tietotulvassa kylpemistä. Internetin avulla tekemieni tiedonhakujen valossa sosiaalityöntekijät näyttävät panostavan tiedonkulkuun ja pitävät sitä ”hyvänä” (ks. esim. Tampereen Vastaanottokeskuksen toimintakertomus 2004). Tietotulvassa mukana pysyminen ja sen tarkoituksenmukainen seulonta osoittautuvat kuitenkin myös haasteellisiksi, ja saattavat siten lisätä työn vaatimuksia (Malassu 2002). Ristiriitaisessa valossa nähtynä en halunnut sijoittaa tiedonkulun sujumista kumpaankaan työnpiirteiden luokkaan. Myös omien kenttäkokemuksieni perusteella en koe tiedonkulkua pelkästään voimavaraksi, vaan myös rasitteeksi.

8.2 Työn vaatimustekijät

Työn vaatimustekijöiksi suunnittelin kolme sosiaalityön ja opiskelijanäkökulman kannalta merkittävää osa-aluetta. Näitä työuupumuskokemuksia edesauttavia piirteitä, joita ovat työn määrällinen kuormittavuus, työn laadullinen kuormittavuus ja muodollinen epäpätevyys, kuvataan myöhemmässä vaiheessa osa-alueiden väittämistä muodostetuilla summamuuttujilla. Näin saadut vastaukset työstetään helpommin hahmotettaviksi kokonaisuuksiksi.

8.2.1 Työn määrällinen kuormittavuus

Työn piirteenä määrällinen kuormittavuus kuvaa kokemusta työn ja työympäristön hektisyydestä ja työn paljoudesta. Se perustuu Christina Maslachin (2001a) käsitteeseen ”työn ylikuormitus”, joka tarkoittaa sitä, että työntekijän taidot tai esimerkiksi työaika eivät riitä työtehtävistä selviytymiseen halutulla tavalla. Tästä voi olla seurauksena työn mielekkyyden katoaminen ja lisäksi sekä fyysistä että psyykkistä uupumista. (Mt., 55-56; Aro 2001, 51-52.)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvitysten mukaan sosiaalityöntekijät ovat jatkuvasti pulassa työn epäinhimillisen mitoituksen kanssa, mikä vähentää heidän työhön sitoutumistaan (STM 2003:9, 11-16). Kokevatko myös sosiaalityön sijaiset kiireen ja työn paljouden vaikuttavan työssäjaksamiseensa? Entä vaikuttaako mahdollinen työn määrällinen ylikuormitus työhön sitoutumiseen jo opiskeluaikana? Neljällä väittämällä Q 21. 1.-4. kartoitetaan määrällistä

kuormittavuutta työuupumusoireiden taustamuuttujana. Väittämät ovat hieman uudelleen muotoiltuja versioita Terveys 2000 -tutkimuksen lomakekysymyksistä T2003K1.

8.2.2 Työn laadullinen kuormittavuus

Kiirekokemusten ohella sosiaalityötä tekevä saattaa kohdata myös laadullista kuormitusta, mikä esiintyy henkisenä paineena, työn vaativuutena, stressaavuutena tai jopa vaarallisuutena. Näitä työn piirteitä kartoitetaan seitsemällä väittämällä: Q22.5. ja Q22.7.-8. ja Q22.10.-13., jotka on lainattu Eurooppalaisen työolotutkimuksen suomalaisesta versiosta (EWCO-fi 160504).

Olen liittänyt lisäksi väittämän Q22.9. päätöksenteon itsenäisyydestä (Terveys 2000 -tutkimus) myös kuormittavaksi tekijäksi, vaikka työuupumustutkimuksissa mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon esiintyykin yleensä työhyvinvointia lisäävänä voimavarana (ks. esim. Demerouti & ym. 2001, 501). Sosiaalitoimessa tehtävät päätökset ovat kuitenkin harvoin vain positiivisia tunteita herättäviä ja niihin liittyy myös oikeudellinen vastuu, joten opiskelijastatuksella työskentelevä sijainen saattaa kokea päätökset henkisesti raskaina.

Arvoristiriidat ovat yksi työn piirre, joka pitää sisällään työhön tai ammattiin liittyviä moraalisia näkökulmia. Jokainenhan haluaa tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista, muttei kuitenkaan omia periaatteitaan tai professionsa eettisiä ohjeita vastoin. Esimerkiksi sosiaalityössä kuntien linjaukset saattavat olla sokeita yksittäisen asiakkaan hädälle, jolloin työntekijä voi kokea joutuvansa toimimaan eettisesti väärin. Muun muassa määrärahojen supistukset ja tulosvastuut asettavat esteitä tehdä työtä asiantuntijan harkintaa käyttäen. Kansallisessa sosiaalialan kehittämissuorituksessa esiintyneen toteamuksen perusteella tällaiset eettiset ristiriidat ja jännitteet ovat sosiaalityön ammatin raskaita erityispiirteitä (STM 2003:10). Eettisten kysymysten voisikin ajatella tuottavan erityistä kuormitusta kokemattomalle työntekijälle. Väittämä Q22.6. käsittelee tätä aihetta.

8.2.3 Muodollinen epäpätevyys

Tutkimustulokset antavat ristiriitaista tietoa työsuhteen muodon yhteydestä työhyvinvointiin. Raija Kalimon ja Salla Toppisen (1997) tekemän tutkimuksen mukaan voimakasta työuupumusta esiintyy

pitkissä määräaikaissa työsuhteissa enemmän kuin lyhyissä tai vakinaisissa työsuhteissa. Sen sijaan vähiten työuupumusta esiintyi heidän tutkimuksensa perusteella alle vuoden mittaisissa määräaikaissa työsuhteissa. (Mt., 40.) Osa työuupumusta tutkineista pitää kuitenkin mahdollisena, että oireyhtymään voi myös sairastua jo työuran alkuvaiheessa (ks. esim. Kalimo & Toppinen 1997; Hakanen 2004). Jari Hakasen (2004, 97-98) mukaan työuran subjektiivisesti koetulla epävakaudella, kuten työsuhteen määräaikaaisuudella ja heikolla taloudellisella toimeentulolla, on selvä yhteys heikentyneeseen työhyvinvointiin ja edelleen työuupumukseen.

Pätkätyöläisyyteen liittyvät epävarmuustekijät saattavat olla kuitenkin eri ihmisryhmille erilaisia. Esimerkiksi opiskelijat tekevät usein töitä opintojensa ohessa, joten opiskelu on heidän varsinainen päätyönsä ja tämän vuoksi epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-aikatyö tai määräaikaiset työsopimukset, eivät olekaan epätyypillisiä opiskelijoille. Pätkätyöläisyyden kuormittavuus saattaa näkyä pintapuolisesti mitattuna epävarmuuden aiheuttamana työhyvinvoinnin vähentymisenä. Epätyypillisiin työsuhteisiin saattaa sisältyä myös muita kuormitustekijöitä kuin epätietoisuus tulevaisuudesta.

Täysin uusi ja itse laadittu työn vaatimustekijöiden osa-alue on *muodollinen epäpätevyys*. Tätä ulottuvuutta tarkastelemalla pyrin selvittämään miten muodollisen epäpätevyyden koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin ja onko sillä yhteyttä työuupumukseen. Tämän mittarin yhdeksää kysymystä Q23.1.-9. varten etsin kipukohtia omia sijaisuuksiani käsittelevistä muistiinpanoistani ja haastatteleamalla epämuodollisesti muutamaa sosiaalityön opiskelijaa.

Muodollista epäpätevyyttä työnvaatimustekijänä kuvaava summamuuttuja kartoittaa käsityksiä omasta arvosta työntekijänä, työhön sitoutumisesta, motivaatiosta, stressistä, vaikutusmahdollisuuksista ja syrjinnästä. Kysymyksen asettelun avulla pyydetään vastaajaa arvioimaan, miten eri tilanteet muuttuisivat, jos vastaaja olisi muodollisesti pätevä ja vakituinen työntekijä. Tässä osiossa ei ole siis tarkoituksena mitata esimerkiksi stressikokemuksia tai työmotivaatiota sinänsä, vaan pyrkimyksenä on saada esiin näkemys pätkätyöläisen asemasta sosiaalityössä. Kysymys on siitä, että kokeeko sosiaalityöntekijän sijainen muodollisen epäpätevyytensä työhön liittyvänä negatiivisena piirteenä. (Esimerkkinä väittämä: Q23.4 Jos olisin ”muodollisesti pätevä” ja vakinainen työntekijä, niin voisin vaikuttaa työmäärääni enemmän.) Jos kokee, niin oletettavasti se näkyy työuupumusoireiden lisääntymisenä, samoin kuin työhön sitoutumattomuutena.

9 TYÖSSÄ JAKSAMISEN OSOITTIMET

Bergen Burnout Inventory 15:n ja Työn imu -mittarin muodollinen yhteneväisyys ja paikantuminen samaan teoreettiseen pohjaan mahdollisti niiden rinnakkaisen käytön myös tässä tutkimuksessa. Vaikka käsitteet työuupumus ja työn imu eroavat toisistaan sekä sisällöllisen että operationaalisen rakenteensa puolesta, niin ne toimivat toisiaan täydentäen ja antavat tietoa työhyvinvoinnin kaksinapaisesta luonteesta. (Ks. Maslach ym. 2001 ja Schaufeli ym. 2002a.)

Kyselylomakkeen osio Työssäjaksaminen Q24.1.-21. on yhdistelmä BBI 15:stä ja Työn imu -mittarin kuudesta yhdistellystä väittämästä. Eri ala-ulottuvuuksia koskevat väittämät on sekoitettu keskenään alkuperäisten mittareiden toteutuksen mukaisesti. Molempia mittareita käsitellään kuitenkin data-analyysissä erillisinä työhyvinvoinnin osoittimina. Käsitteellinen ja mittauksellinen ”sukulaisuus” ohjasi kokeilemaan näiden kahden erillisen mittarin yhdistämistä lomakekyselyssä. Lomakkeen rakenteen ja vastaajaystävällisyyden näkökulmista näytti myös järkevältä yhdistää mittarit.

9.1 Työuupumuksen mittaaminen

Työuupumuksen mittaamiseen oli tarpeen löytää työkalu, jota tutkijan olisi sekä helppo käyttää että tulkita olematta psykometriikan tai lääketieteen asiantuntija. Ongelmaksi muodostui useiden työuupumustestien käyttölisenssien maksullisuus. On ymmärrettävää, että koska työuupumustestejä käytetään etupäässä terveydenhuollon välineenä, on käyttäjän oltava alan asiantuntija tulkintoja tehdessään. Tutkimuksellani ei kuitenkaan pyri stressioireyhtymän diagnosointiin, vaan kartoittamaan työuupumusoireita tutkimustarkoitukseen. Sillä ei ole tarkoitus kertoa yksilöiden hyvin- tai huonostivoinnista.

Jos tutkimuksen fokuksessa olisi ollut sosiaalityön opiskelijoiden työuupumustilanteen kartoitus sellaisenaan, tutkimusvälineenä olisi voitu käyttää esimerkiksi laadullista menetelmää, kuten teemahaastattelua, jonka perusteella olisi voinut tehdä herkkiä yleistyksiä työuupumusta koskien. Tutkimukseni käsittelee työuupumusta vain yhtenä osana työhyvinvointiprosessia, joten mielestäni sen yksityiskohtainen analysointi on tarpeetonta.

Työyhteisöjen ja organisaatioiden työuupumustilannetta kartoitetaan useimmiten kyselymenetelmillä, jolloin saadaan kokonaiskuva työntekijöiden yleisestä työhyvinvoinnista (ks. esim. Aro 2001, 79). Työuupumustilanteen selvitys sosiaalityön opiskelijoilta kyselylomakkeella on myös tässä tutkimuksessa kaikkein tarkoituksenmukaista.

Maailmanlaajuisesti Maslach Burnout Inventory (MBI) ja sen kolme eri versiota ovat yleisimmät käytössä olevat työuupumuksen tutkimiseen suunnitellut välineet (Maslach 2001a, 72). Niistä alkuperäinen versio: MBI-HSS soveltuu nykytiedon mukaan paremmin tutkimuskäyttöön kuin käytännön työuupumuksen arviointiin (Näätänen ym. 2003, 37-38).

Jari Hakasen (2004, 233) kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin työuupumusosio on arvioitu Maslach Burnout Inventory -General Scale -mittarilla, joka on kehitetty tutkimaan työuupumusta työnkuvasta tai ammatista riippumatta. Kyseisen menetelmän hyödyntäminen tässä tutkimuksessa kaatui kuitenkin sen vaikeaan saatavuuteen. Koska oma teoreettinen mallini sosiaalityönopiskelijoiden työhyvinvoinnista mukailee Hakasen teorian lisäksi sen taustalla olevaa empiriaa, oli järkevää yrittää löytää MBI-GS kaltainen mittari, jotta tuloksia voisi vertailla edes teoreettisella tasolla.

MBI:n eri versioiden lisäksi laajassa kansainvälisessä käytössä on Bergen Burnout Inventory 15 (BBI-15), joka perustuu samaan teoreettiseen näkemykseen työuupumuksesta kuin MBI-työuupumusmittarit (Aro 2001, 79-80). Toisin kuin MBI:n eri versiot, BBI-15 on kehitetty pohjoismaisessa yhteistyössä ja sen validoinnissa on käytetty myös Medivireen keräämää laajaa suomalaista normiaineistoa (Näätänen ym. 2003, 5). Maslachin työuupumusmallin mukaisesti BBI-15 kuvaa kokonaistyöuupumusta, mutta myös sen kolmea oletettua alulottuvuutta: uupumisasteista väsymystä, kyynistyneisyyttä sekä heikentynyttä ammatillista itsetuntoa. BBI-15:n kriteerivaliditeettia on tutkittu käyttämällä juuri MBI-GS-mittaria kriteerimuuttujana, joten yhteys Maslachin testiin on olemassa myös teorian lisäksi mittareiden yhteneväisyydessä (mt., 59).

BBI-15:n hyödyntämistä sosiaalityön opiskelijoiden työuupumustilanteen kartoittamisessa puolsi sen samankaltaisuus Jari Hakasen (2004) kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin testaamisessa käytettyyn MBI-GS:ään nähden, samoin kuin sen helppokäyttöisyys ja soveltuvuus tutkimuskäyttöön. Bergen Burnout Inventory 15 sisältää vain 15 väittämää, jotka soveltuvat mittaamaan aikuisten kokemuksia ammatista riippumatta. (Mt., 76.) Tietoa tämän mittarin luotettavuudesta pätkätyöläisten työhyvinvoinnin kartoituksessa ei tosin ole, joten saattaa olla

vaikeata arvioida pirstaleisen työuran merkitystä mittaustuloksia tulkittaessa. BBI-15 on kuitenkin vain yksi hyvinvoinnin osoitin sosiaalityön opiskelijoita tutkittaessa, joten liian suurta merkitystä työuupumusasteille ei tule kuitenkaan antaa.

BBI-15 menetelmällä saadaan tietoa työuupumuksen kokonaistasosta eli tässä tapauksessa siitä, kuinka voimakkaita oireita opiskelijoilla esiintyy. Näätänen ym. (2003) puhuvat ns. intensiteettitulkinnoista eli yksittäisen vastaajan kokonaispisteistä tehdyistä tulkinnoista. Yhteenlaskettuja pisteitä verrataan laajan pohjoismaalaisen normiaineiston perusteella tehtyihin kriittisiin arvoihin ja saadaan siten tietoa, miten vastanneiden työuupumusasteet sijoittuvat muuhun työlliseen väestöön nähden työuupumusjakaumalla. Näätäsen ym. mukaan näin saadut tulokset ovat suhteellisen luotettavia verrattaessa niitä oman sukupuolen ja ikäluokan kriittisiin arvoihin verrattaessa. (Mt., 77-78.)

Tämän lisäksi on mahdollista tehdä myös ns. profiilitulkintoja yksittäisten ihmisten vastausten perusteella eli kuvata yksityiskohtaisemmin kolmea ala-ulottuvuutta (uupumisasteinen väsymys, kyynistyneisyys sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto) ja tehdä niistä saadun tiedon perusteella työuupumusprofiili vaikkapa jokaiselle vastanneelle. Esimerkiksi jonkun vastaajan uupumusasteisen väsymyksen pisteet voisivat olla korkeat, mutta taas kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon matalalla. Siinä tapauksessa pisteiden voidaan tulkita kertovan stressireaktiosta, muttei työuupumuksesta. (Mt., 77-78.) BBI-15 -mittarin kysymykset esiintyvät tätä tutkimusta varten suunnitellussa kyselylomakkeessa osiossa Q24. *työssäjaksaminen*.

Väittämät Q24.1. & Q24.6. & Q24.9. & Q24.12. & Q24.16. kartoittavat uupumusasteista väsymystä. Väittämät Q24.3 & Q24.7. & Q24.10. & Q24.14. & Q24.18. mittasivat puolestaan kyynistyneisyyttä ja väittämät Q24.5. & Q24.8. & Q24.11. & Q24.15. & Q24.19. ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Kaikkiin väittämiin vastattiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). Alkuperäisen menetelmän mukaisesti vaihtoehtoista puuttuivat niiden joukossa tyypillisesti esiintyvät vaihtoehdot: ”en osaa sanoa” ja ”ei samaa, eikä eri mieltä”.

9.2 Työuupumuksesta työn imuun

Burnoutkäsitteen käyttö on laajentunut ”ihmistyöaloilta” kaikkia ammattiryhmiä koskettavaksi ilmiöksi. Myös tutkimuskenttä on laajentunut negatiivisen ulottuvuuden lisäksi tarkastelemaan sen vastakohtaa eli positiivista työntekijöiden hyvinvointia ja työhön sitoutumista. Uudesta näkökulmasta katsottuna työuupumusta voisi kuvata ”työhön sitoutumisen eroosiona”. Ollaan siis matkalla kohti ”positiivista psykologiaa”, joka keskittyy ihmisten voimavaroihin ja optimaaliseen toimintaan. (Schaufeli ym. 2002, 71-72.)

Eräät työuupumustutkijat, kuten hollantilainen Wilmar B. Schaufeli, eivät katso työhön sitoutumisen olevan vain työuupumusjatkumon toinen pää, vaan pitävät sitä työhön liittyvänä, positiivisena ja tyydytystä tuovana mielentilana. Työhön sitoutumiselle (job engagement) on ominaista tarmokkuus (vigor), sitoutuminen (dedication) ja uppoutuminen (absorption). ”Se on kokonaisvaltainen ja pysyvä affektiivis-kognitiivinen tila, mikä ei liity johonkin tiettyyn objektiin, tapahtumaan, tilanteeseen tai ihmiseen”. Tutkijoiden mielestä uupumusmittareilla ei saada luotettavaa tietoa tästä työhyvinvoinnin osa-alueesta, joten sitä on tarpeellista tutkia muilla menetelmillä. (Mt., 74.)

Teoreettisten oletustensa todentamiseksi W.B. Schaufeli ym. suunnittelivat mittarin luotaamaan työhyvinvointia. Tuloksena oli kolmiulotteinen työhönsitoutumismittari (Utrecht work engagement scale - UWES), josta on olemassa myös opiskelijoiden yliopisto-opiskelun mielekkyyttä kartoittava versio. (Schaufeli ym. 2002a.) Kahden espanjalaisista työntekijöistä ja opiskelijoista koostuneen aineiston perusteella selvisi, että ”työuupumus ja työn imu ovat keskenään korreloivia, mutta erillisiä hyvinvoinnin osoittimia”. Tutkimuksessa oli työuupumuksen osoittimena käytetty Maslachin MBI-GS -mittaria. (Schaufeli 2002b; ref. Hakanen 2004, 229).

UWES-mittaria on käytetty myös suomalaisen aineiston keruuseen. Opetusalan organisaation työntekijöiden työssäjaksamista tutkineen Jari Hakasen toimesta mittari käännettiin suomen kielelle (Hakanen 2004, 232). Työhön sitoutumisen käsite sai tässä prosessissa synonyymin ”työn imu”, jolla Hakanen tarkoittaa hollantilaisten kollegojensa tapaan työhyvinvoinnin kokemista positiivisena tilana (Mt., 28).

9.3 Työn imun mittaaminen

Tutkimukseni yhtenä tavoitteena oli kartoittaa sosiaalityön opiskelijoitten työuupumustilanteen ohella myös sijaisuuksien herättämiä positiivisia kokemuksia. Ovatko opiskelijat innostuneita sosiaalityöstä myös käytännön kokemusten perusteella tai tuntevat jopa ”imua” tätä ammattia kohtaan? Muodollisesti päteviltä eli korkeakoulututkinnon suorittaneilta sosiaalityöntekijöiltä ei ole kerätty ”työn imusta” kertovaa (normi)aineistoa, joten opiskelijoilta saatavalla aineistolla ei sinänsä ole vertailukohdetta. Mielenkiintoisia tuloksia löytynee kuitenkin pelkästä opiskelija-aineistostakin. Otoksen taustatekijät kuten vaihtelut esimerkiksi opiskelijoiden iässä, sijaisuuksien pituuksissa ja opintojen määrissä saattavat tuottaa materiaalia myös odottamattomille tulkinnoille. Jotta työoloja voitaisiin parantaa, on löydettävä monipuolisia taustamuuttujia selittämään työn imun esiintymistä.

Jari Hakasen (2004) suomentamaa työn imua kartoittavaa mittaria ei ollut saatavilla opiskelijabudjettiin sopivilla keinoilla - toisin sanoen ilman rahallisia kustannuksia. Oli siis lähdettävä jäljittämään alkuperäistä mittaria. Onneksi erinäisten sähköisten tiedonhakujen jälkeen Schaufelin ym. (2002a) luomat väittämät, sekä pisteytyksessä käytetty skaala löytyivät mittarin kehittelyä ja testaamista käsittelevästä artikkelista ”The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”.

Bergen Burnout Indicator 15:n tavoin alkuperäinen UWES-mittari sisältää kolme ala-ulottuvuutta, joita voidaan arvioida erillään toisistaan. Tässä tutkimuksessa työn imua tarkastellaan pääosin vain kokonaisulottuvuutena. Mahdollista olisi tehdä myös yksityiskohtaisia analyyseja, saaden profiilinomaisia tulkintoja yksittäisten vastaajien kokemasta työn imusta. Kolmesta ala-ulottuvuudesta muodostuu summamuuttuja, jota tarkastellaan jatkossa työn imun kokemisen osoittimena.

UWES-mittari oli yhtä käyttäjäystävällinen kuin edellisessä kappaleessa esitelty työuupumusmittari BBI-15. Lisäksi väittämät ja vastausten pisteytys noudattivat samaa kaavaa kuin työhyvinvoinnin negatiivisia kokemuksia mittaava Bergen Burnout Indicator 15. Huolenaiheeksi jäi väittämien suomentaminen. Halusin kuitenkin hyödyntää juuri nimenomaista menetelmää omassa tutkimuksessani, joten ei auttanut muuta kuin ryhtyä itse käänöstyöhön. Väittämien yksinkertaiset sisällöt ja luottamus omaan englannin kielen hallintaan helpottivat kuitenkin tehtävää.

Englanninkielisen alkuperäismittarin väittämät sisältävät paljon sanontoja ja adjektiivejä. Näiden onnistunut kääntäminen vivahde-eroineen on kääntäjän taitavuuden lisäksi makuasia. Koska suomentamani mittarin käyttö jäisi vain tähän tutkimukseen, päätin myös muokata alkuperäisiä väittämäpattereita omaan tutkimukseeni paremmin istuviksi. Käännetyistä väittämistä valitsin ne, jotka kuvasivat sisällöllisesti parhaiten Schaufeli ym. (2002a) kuvailuja ala-ulottuvuuksista ja joissa alkuperäinen viesti pysyi täysin samana.

Schaufeli ym. (2002a, 74) mittasivat työn imun ensimmäistä ulottuvuutta (**Tarmokkuus**) kuudella väittämällä, jotka kuvaavat työntekijän energisyyttä ja henkistä sinnikkyyttä panostaa työhönsä vastoin käymisestä huolimatta. Väittämiä yhdistelemällä pääsin mielestäni kompaktiin ratkaisuun, jolloin alkuperäisten kysymysten määrä putosi kahteen, mutta sisältö ei kokenut inflaatiota. Ulottuvuuden olennaiset piirteet tulivat esiin vain muutamaa kysymystä käyttämällä.

Alkuperäiset kysymykset (Schaufeli ym. 2002a): **Vigor**

1. When I get up in the morning, I feel like going to work
2. At my work, I feel bursting with energy
3. At my work I always persevere, even when things do not go well
4. I can continue working for very long periods at a time
5. At my job, I am very resilient, mentally
6. At my job, I feel strong and vigorous

Uudet, yhdistellyt väittämät: **Tarmokkuus**

Q24.2 Kohtaan ongelmat sinnikkäästi ja haluan panostaa työhöni.

Q24.17 Tunnen itseni energiseksi vastoin käymisestä huolimatta.

Toinen työn imu -mittarin ala-ulottuvuus: **sitoutuminen** (dedication) kuvaa innokkuutta, kokemusta työn merkityksellisyydestä, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteista nauttimista. Tässä tapauksessa omistautuminen on kokonaisvaltaisempaa kuin psykologinen työhön identifioituminen. Se on sitoutumista myös tunteilla. (Mt., 74.) Näiden kuvailujen ja alkuperäisten väittämien perusteella tein kaksi uutta väittämää, joissa pyrittiin säilyttämään ala-ulottuvuuden ydin.

Sitoutumista kartoitettiin alun perin seuraavilla viidellä väittämällä:

Alkuperäiset kysymykset (Schaufeli ym. 2002a): **Dedication**

1. To me, my job is challenging
2. My job inspires me
3. I am enthusiastic about my job
4. I am proud on the work that I do
5. I find the work that I do full of meaning and purpose

Uudet, yhdistellyt väittämät: **Sitoutuminen**

Q24.13. Olen innostunut työstäni ja nautin sen haastavuudesta.

Q24.21. Olen ylpeä tekemästani työstä.

Työuupumusmittari BBI-15:n ammatillisen itsetunnon heikkenemistä kartoittava väittämä: Q24.8. ”Mietin jatkuvasti onko työlläni arvoa”, on sisällöllisesti lähes sama kuin sitoutumis-ulottuvuuden väittämä 5, joten näin tarpeettomaksi kysyä asiaa uudestaan. Vastausasteikkoa kääntämällä olisi mahdollista käyttää tätä väittämää molemmissa mittareissa.

Työn imun kolmas ala-ulottuvuus on **uppoutuminen** (absorbition). Schaufelin ym. (2002a) mukaan se on tila, jolloin työntekijä on täysin keskittynyt työhönsä, jopa niin vahvasti, ettei huomaa ajan kulumista tai työstä irrottautuminen on vaikeaa. Tämä on lähellä ns. virtauskokemusta, mitä kuvaa täydellinen keskittyminen, selkeä mieli, ajan vääristyminen ja sisäinen nautinto. Virtauskokemus on kuitenkin hetkellinen ”huippukohta”, eikä jatkuvaluontoinen tila kuten uppoutuminen. (Mt., 74-75.)

Alkuperäiset kysymykset (Schaufeli ym. 2002a): **Absorption**

1. When I am working, I forget everything else around me 24.4.

2. Time flies when I am working 24.20.

3. I get carried away when I am working.

4. It is difficult to detach myself from my job.

5. I am immersed in my work 24.20.

6. I feel happy when I am working intensely.

Uppoutumisen mittaamista varten yhdistelin jälleen väittämiä. Jätin kokonaan pois väittämän 4., koska BBI-15:ssä esiintyy samankaltainen versio. Työn imu -kysymyspatterissa ”työstä irrottautumisen vaikeus” on positiivinen tunne, kun taas työuupumusmittarissa, se kuvaa uupumusasteista väsymystä. Uupumusmittarin väittämä: Q24.12 ”Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana” kertoo sekin vaikeudesta irrottautua työstä, mutta näkökulma on negatiivinen. Tässä tapauksessa väittämät eivät ole toistensa vastakohtat ja mittaavat selkeästi eri ulottuvuuksia.

Uudet, yhdistellyt väittämät: **Uppoutuminen**

Q24.4. Työskennellessäni ahkerasti unohdan kaiken ympäriltäni.

Q24.20. Olen välillä niin uppoutunut työhöni, että aika kuluu kuin siivillä.

Väittämiin vastataan samalla asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä) kuin työuupumusta kartoittavaan BBI-15 mittariin.

Työelämäntutkija Anna-Maija Lehdon (1998) mukaan positivistisin ottein lomakkeita suunnitteleva, eli mittareita sellaisenaan soveltava, unohtaa usein työolotutkimuksen olevan jatkuvassa muutoksen tilassa, jolloin muihin tutkimuksiin tehdyt mittarit eivät välttämättä sovellukaan sellaisinaan kuvaamaan kaikkia olosuhteita tai ammatteja. Survey-tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti eivät pysy hyvinä, jos muiden suunnittelema mittareita käyttävä ei ymmärrä tutkittavan kohteen eroavaisuuksia alkuperäiseen tutkimukseen nähden. (Mt., 218). Käyttämällä vain osaa Työn imu -mittarista, halusin saada esiin eri ulottuvuuksien tärkeimmän sisällön ja hyödyntää samalla vain tutkimukselleni tarpeellisia osia. Tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa tämä tarkoittaisi kuitenkin sitä, että UWES-mittarin alkuperäistä pisteytystä ei voitaisi käyttää tulkitsemaan vastauksia. Tarkoituksena on sen sijaan jakaa kyselyyn vastanneet opiskelijat kahteen ryhmään eli sellaisiin, joilla on kokemusta työn imusta tai sellaisiin, joilta se puuttuu.

10 TAUSTAMUUTTUJAT

Kuten lomaketutkimuksessa on tapana, niin myös tässäkin kyselyssä vastaajilta kerättiin erilaisia taustatietoja, joiden avulla saataisiin yleiskuvaa sosiaalityön opiskelijoista ryhmänä. Näitä tietoja käytettäisiin osin myös ryhmittelevinä muuttujina aineistoa käsiteltäessä. Osassa kysymyksistä oli valmiit vastausvaihtoehdot, mutta joihinkin oli mahdollista myös kirjoittaa lyhyt vastaus. Vastaaminen oli pyritty tekemään mahdollisimman yksinkertaiseksi ja helpoksi koko lomakkeessa.

Taustakysymyksillä (ks. liite 1) Q1.-Q5. kysyttiin ikää, sukupuolta, perhetilannetta, opintojen määrää ja sitä, miksi opiskelee sosiaalityötä pääaineenaan.

Kysymykset Q6.-Q16. käsittelevät opiskelijoiden tekemiin sosiaalityön sijaisuuksiin liittyviä seikkoja, kuten tehtyjen sijaisuuksien yhteismäärää, tämänhetkisen työsuhteen kestoa ja tietoja työnantajasta. Lisäksi kysymyksillä kartoitettiin mm. ylityön tekemistä, taukojen pitämättä jättämistä ja sitä, onko ollut sairaana töissä.

Lomakkeen viimeisessä osiossa kysymykset Q25.-Q26. selvittivät opiskelijoiden muuttuneita käsityksiä käytännön sosiaalityöstä eli siitä, ovatko työkokemukset vaikuttaneet kielteisesti tai myönteisesti omaan ammattiin suhtautumiseen vai ovatko käsitykset pysyneet muuttumattomina työkokemuksista huolimatta. Käsityksen muuttumiselle pyydettiin kirjoittamaan syy.

Lisäksi kerättiin tietoa opiskelijoiden halukkuudesta toimia sosiaalityössä myös tulevaisuudessa. Kysymyksillä Q27.-Q28. kysyttiin mieluisinta työnantajaa ja sosiaalityöhön sijoittumisen aluetta valmistumisen jälkeen. Vastaajalla oli mahdollisuus valita valmiista vastausvaihtoehdoista, joissa yhtenä oli myös ”muu, kuin sosiaalityöhön liittyvä” tai kirjoittaa itse oma vastaus.

11 AINEISTON KERUU

Ennen aineiston keruuta lomakkeen prototyyppejä täytettiin moneen otteeseen kahdeksalla viitseliällä koehenkilöllä, jotka edustivat eri ammattialoja sosiaalityöntekijästä varastomieheen. Pidin tärkeänä saada monipuolisia näkemyksiä lomakkeen onnistumisista ja epäonnistumisista, joten pilottikyselyihin vastanneet olivat taustoiltaan mahdollisimman erilaisia keskenään. Mukana kommentoimassa ja kritisoimassa olleet ystävät ja tuttavat arvioivat lähinnä kysymysten ja väittämien ymmärrettävyyttä, sekä täyttämisen helpoutta, mutta myös ulkoasua. Lomakkeesta testattiin kolmea eri versiota ennen lopullisen käyttöönottoa.

Seuraavassa osiossa kerrotaan, miten aineiston keruu käytännössä toteutettiin. Ja siitä, miten tutkija voi löytää itsestään tietokonenörtin.

11.1 Opiskelijat mukaan työhyvinvointitutkimukseen

Sosiaalityön opiskeluun liittyy pakollisena käytännön työtä harjoittelun muodossa, mutta monet opiskelijoista tekevät opiskelun ohella pitkiä sijaisuuksia sosiaalityön eri alueilla. Siitä, miten he jaksavat tai viihtyvät työssään, ei löydy tietoa. Sosiaalityöntekijöillä esiintyy työuupumuksellisia oireita varsin laajasti, eikä pätkätyöläisiä opiskelijastatus taatusti suojaa.

Opiskelijat esiintyvät työhyvinvointitutkimuksissa ryhmiteltynä joukkoon: määräaikaikaiset tai muut sijaiset. Tähän ryhmään saattaa kuulua paljon muunkinlaisen taustan omaavia henkilöitä, joilta sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys voi puuttua. Sosiaalityön sijaisina toimivat myös esimerkiksi ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat, vaikka tämänhetkiseen lainsäädäntöön nojaten sosiaalityöntekijänä tulisi toimia vain siihen pätevyyden yliopistokoulutuksella hankkinut henkilö. Ammatin kelpoisuusvaatimuksista ja myös tutkimuksen rajaamiseen liittyvistä syistä johtuen tässä tutkimuksessa keskitytään vain yliopistokoulutuksessa parhaillaan oleviin sosiaalityön opiskelijoihin.

Käytännön sosiaalityö vaihtelee sisällöltään, sekä vaativuudeltaan varsin paljon riippuen nimikkeen ja toimenkuvan lisäksi muun muassa työnantajasta, sen vuoksi on tämän tutkimuksen tavoitteena saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva opiskelijoista sosiaalityössä. Työntekijäpulaa

esiintyy kuitenkin eniten kunnallisessa sosiaalityössä, joten on tarpeen tarkastella myös sijaisten kokemuksia julkisen ja kolmannen sektorin välillä. Onko jaksamisessa eroja yksittäisten tapausten lisäksi riippuen siitä, mikä instituutio toimii työnantajana. Tosin sanoen – onko työ mielekkäämpää muualla kuin kunnan sosiaalityössä. Myös tässä tutkimuksessa on mahdollista selvittää, löytyvätkö kunnan sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudeksi esitetyt syyt, kuten riittämätön palkkaus, henkisesti liian kuormittava työ tai huonot ylenemismahdollisuudet jo opiskelijoiden kokemuksista?

11.2 Tutkimuksen perusjoukko ja otos

Lomakekyselyn avulla pyrittiin tavoittamaan eri-ikäisiä ja eri opiskeluvaiheessa olevia sosiaalityön sijaisia mukaan tutkimukseen. Ei siis riittänyt, että otos olisi koostunut vain esimerkiksi tietyssä kaupungissa toimivista sijaisista, vaan oli hedelmällisempää yrittää saada monenlaisilla työnantajilla ja eri paikkakunnilla työskentelevät opiskelijat kertomaan työkokemuksistaan. Kuntien sosiaalityötä tekevien lisäksi oli tavoitettava mm. ne opiskelijat, jotka olivat esimerkiksi kolmannen sektorin palveluksessa.

Koska mikään tilasto ei kertonut, paljonko Suomessa oli tutkimuksen tekohetkellä sosiaalityön sijaisuuksia tekeviä opiskelijoita, eikä koko perusjoukkoa olisi voinut lopputyön rajojen vuoksi edes tutkiakaan, niin aineiston keruussa oli käytettävä otantaa. Edustavan otoksen saamiseksi oli kuitenkin harkittava tarkkaan käytettävää menetelmää. Minkälaisen otannan avulla taattaisiin sosiaalityön sijaisuuksia tekevien yliopisto-opiskelijoiden heterogeenisuus aineiston keruussa ja miten saataisiin mahdollisimman hyvin perusjoukkoa eli kaikkia suomalaisia sosiaalityötä tekeviä sosiaalityön opiskelijoita kuvaava edustava otos (ks. esim. Holopainen & Pulkkinen 1999, 21)?

Ongelman ytimeksi muodostui opiskelijoiden tavoitettavuus. Miten päätöksissä olevat sosiaalityön opiskelijat saataisiin mukaan kyselytutkimukseen? Työssä käyville opiskelijoille ei olisi järkeä lähettää postikyselyä esimerkiksi yliopistoihin, koska sijaisena toimivat eivät välttämättä poikkea laitoksillaan kuukausiin. Myöskään mielikuvitus ei riittänyt keksimään kaikkia mahdollisia työpaikkoja, joissa sosiaalityön sijaiset saattavat työskennellä, joten työnantajille kyselyjen postittaminen olisi tuonut yhtä vinoutuneen tuloksen, kuin edellisessä tapauksessa. Otantamenetelmänä ei siis voinut hyödyntää perinteisiä satunnais- tai ryväotantaa.

Ainoaksi vartenotettavaksi vaihtoehdoksi näytti jäävän kyselylomakkeen lähettäminen sähköisenä versiona kaikkien yliopistossa kirjoilla olevien ulottuville. Vaikka sijaisuuksia tekevillä opiskelijoilla on luultavasti usein käytössä työ sähköposti, niin suurin osa heistä todennäköisesti seuraisi myös opiskeluihin liittyviä tapahtumia laitostensa sähköpostilistojen kautta. Tällä tavoin oli edes mahdollisuus tavoittaa mahdollisimman monia, ja eri aloilla työskenteleviä opiskelijoita. Tässä tapauksessa voitaisiin puhua pikemminkin näytteestä kuin otannasta.

Täysin vapaaehtoisuuteen perustuva lomakekyselyyn vastaaminen, ilman ulkoisia kannustimia, kuten esimerkiksi vastaajien kesken arvottavia palkintoja, sisälsi kuitenkin huomattavan riskin otoksen jäämisestä vaatimattomaksi. Riittäisikö kiireisillä opiskelijasosiaalityöntekijöillä energiaa ja halukkuutta vastaamiseen? Entä olisivatko kyselyyn osallistujat vain niitä, joilla voimavarat ovat vielä tallella, joten tulisiko aineisto koostumaan yksipuolisesti työn imua tuntevien opiskelijoiden vastauksista?

Sekä omien sekä tuttavieni työkokemusten perusteella kuvittelin myös työssään uupuneiden haluavan tuoda julki työelämän negatiivista puolta. Oletettavasti otos muodostuisi etupäässä niistä opiskelijoista, jotka olisivat ylipäänsä kiinnostuneita tuottamaan gradutasoista tutkimusaineistoa. Oli siis luotettava opiskelijoiden keskinäisen solidaarisuuden lisäksi haluan tuoda julki omia työhyvinvointikokemuksiaan. Tulevaisuus näyttäisi kuinka toimiva aineistonkeruumenetelmä sähköinen lomake olisi.

11.3 Sähköisen lomakkeen plussat ja miinukset

Sähköisen kyselylomakkeen valintaan aineistonkeruuvälineenä liittyi aineiston maksimoinnin eli työelämässä kiinni olevien opiskelijoiden tavoittamisen lisäksi henkilökohtainen syy. Tietotekniikan peruskäyttäjänä minulta puuttui täysin kokemus niin sanottujen kotisivujen rakentamisesta, puhumattakaan ohjelmointikielten tunteuksesta. Valitsemani aineistonkeruutapa oli itselleni asettama haaste, jonka päätin voittaa oppiakseni lisää määrällisistä tutkimusmenetelmistä, mutta myös teknisistä apuvälineistä. Tulevaisuutta ajatellen sähköistä viestintää tulee osata hyödyntää entistä laajemmin ja käytännön sosiaalityön välineitä kehitettäneen myös hypermediaympäristössä.

Verkkolomakkeen käyttöä aineiston keruussa puolsi myös vastaamisen riippumattomuus paikasta ja ajasta. Opiskelijan oli mahdollista täyttää lomake töissä tai kotona silloin kun itselle parhaiten sopi. Tällä menetelmällä vastaajan anonymiteetti oli vähintään yhtä suojassa kuin tavallisissa postikyselyissä, koska nimeä tai muita yhteystietoja ei ollut välttämätöntä ilmoittaa. Vastauksista ei käynyt ilmi edes vastaajan sähköpostiosoite, jos hän ei sitä halunnut tuoda julki tutkijalle.

Muutamia survey-tutkimukselle tyypillisiä epävarmuustekijöitä liittyi myös tähän aineistonkeruumenetelmään. Hirsjärvi ym. (1997, 182) muistuttaa kyselytutkimuksen haittoja olevan mm. vastaajien väärinymmärrysten ja rehellisyyden kontrolloinnin vaikeus. Internetin kautta kerättävällä aineistolla ei tietenkään voida varmistaa vastanneen henkilön oikeellisuutta eli sitä, onko hän edes sosiaalityönopiskelija tai montako kertaa hän kyselyyn vastasi, mutta vastaavia ongelmia liittyy aina kyselytutkimukseen riippumatta siitä onko se sähköinen- vai paperiversio. Tosin tähän lomakkeeseen vastaaminen kestää vähintään 15 minuuttia ja vaatii paneutumista kysymyksiin. Olisi kovin epätodennäköistä, että joku sosiaalityön opiskelijoihin lukeutumaton viitsisi kuluttaa aikaa ja vaivaa vastailemalla itseä täysin koskettamattomaan asiaan.

Vastaajan rehellisyyden kontrollointi on joka tapauksessa mahdotonta, koska suuri osa lomakkeen vastauksista perustuu itsearviointiin, eikä tällöin voi muuta kuin luottaa vastaajien haluun kuvata omia kokemuksiaan annettujen vastausvaihtoehtojen puitteissa. Koska kysymyspatterit mittasivat yleensä yhtä ulottuvuutta kerrallaan, niin vastauksista hahmottuu tietty johdonmukaisuus alusta alkaen. Tahalliset ”sabotoinnit” näkyisivät epäjohdonmukaisina vastauksina eli epäloogisina numerosarjoina datan siirtämisyvaiheessa sähköpostista havaintomatriisiin. Niiden suodattaminen pois oli aineistonkäsittelyn pienimpiä haasteita, sillä epäilyttävät vastaukset oli mahdollista karsia jo ennen aineiston tilastollista käsittelyä.

11.4 Kyselyyn vastaaminen

Kotisivullani vierailevalle avautui ensimmäiseksi saatekirje (liite 2), joka selosti lomakekyselyn tarkoitusta ja sen merkitystä opiskelijoille. Kirje oli yritetty muotoilla vastaamista kannustavaksi, jotta kaikki siellä edes uteliaisuuttaan surffailevat opiskelijat osallistuisivat aineiston keruuseen. Kirjeen lopussa olevasta linkistä avautui itse lomake, johon vierailija saattoi halutessaan tutustua ja vastata.

Verkkolomakkeen ja kotisivun rakentamiseen on olemassa erillisiä kursseja, mutta itseopettelu kantoi myös hedelmää. Hypermediaympäristön luominen oli oppimiskokemus vailla vertaa. Tiedonhaut ja uusiin tietokoneohjelmiin tutustuminen veivät aikaa, mutta kaiken kaikkiaan lomake oli vastausvalmiudessa kotisivullani noin kuukaudessa.

Sähköisen lomakkeen viimeisten testauksien jälkeen otin yhteyttä yliopistojen sosiaalityötä opettaville laitoksille ja pyysin välittämään saatekirjeeni (liite 1) opiskelijoiden luettavaksi sähköpostilistojen kautta. Lähettämäni sähköinen vastauspyyntö sisälsi linkin kotisivulleni (liite 2), missä kyselylomake (liite 3) sijaitsi. Pyyntöni meni 7.6.2005 amanuenssien ja toimistosihiteereiden avustamana Tampereen, Turun, Helsingin, Kuopion, Jyväskylän ja Lapin yliopistojen sosiaalityön opiskelijoiden luettaviksi. Olin unohtanut Tampereen yliopiston Porin yksikön sosiaalityön opiskelijat, mutta ystävällisen yhteydenoton jälkeen kirjeeni lähti heidänkin sähköposteihinsa myös samana päivänä. Jännityksellä jäin odottamaan vastaisiko kukaan.

Sähköpostiini alkoi heti laitoksille lähteneen kirjeen jälkeen ropista postia kotisivuiltani. Vastauksien määrä ylitti odotukseni. Vain kaksi ihmistä otti yhteyttä lomakkeen aukeamiseen liittyvien pulmien tiimoilta, jotka saatiin ratkaistuksi internet-selaimen vaihdon avulla. Elokuussa 2005 lähetetyn ”karhukirjeen” jälkeen vastauksia oli kertynyt yhteensä 123 kappaletta, joista jouduin hylkäämään yhden puutteellisista tiedoista johtuen. Vastanneita tuli kaikista yliopistoista, mikä valoi uskoa tutkimusaiheeni merkityksellisyydestä opiskelijoille yli maantieteellisten tai yliopistorajojen.

Sain myös yhdeksän erillistä yhteydenottoa itselleni tuntemattomilta opiskelijoilta, jotka kommentoivat kyselyäni ja olivat pääosin pelkästään sekä kannustavia että positiivisia viestejä. Yksi yhteydenottaja kertoi työssä jaksamista mitanneen osion olleen sisällöllisesti haastava vastattava. Hän kuvaa työtilanteitaan seuraavasti:

... kohta 7. ärsynnyn usein asiakkaisiini tai työtovereihin. Tässä kohdassa tuli vastaamisvaikeuksia, koska osaan asiakkaita on tosi kyllästynyt ja toisiin taas ei, joten yleistäminen on vaikeaa. Ärsyntyminen asiakkaaseen johtuu usein siitä, että mikään ei muutu vaikka töitä tehdään ja on jo tehty vuosi tolkulla, eikä omaa yritystä ole ollenkaan. Ärsyntyminen ei koske kaikkia asiakkaita, vain murto-osaa, mutta en voi kieltää että sitä ei olisi ajoittain ilmassa...

... kohta 11. en pysty auttamaan niin paljon kuin haluaisin. Tämä tunne johtuu tällä hetkellä siitä, mitä resursseja on käytössä eli kaupungin tarjoamista palveluista. Tietäisin mitä tekisin ja mitä palveluja tarjoaisin, jos niitä olisi saatavilla tästä kaupungista. Tämän takia en tunne tätä niinkään henk.koht. ongelmaksi vaan kaupungin resurssesista johtuvaksi.

(29-vuotias nainen)

Lisäksi muutama opiskelija tiedusteli sopivuuttaan vastaajaksi. Yksi ei ollut saanut selvää koskiko kysely vain sosiaalityössä työskenteleviä ja kaksi epäröi soveltuvuuttaan vastaajiksi, koska lukivat sosiaalityötä sivuaineena. Kaikille kommentoineille ja kysymyksiä esittäneille lähetin vastaukset kiitoksien kera.

Lomakkeen lopussa kyselyyn osallistujat saivat kertoa sähköpostiosoitteensa, jos joku halusi vastata mahdollisiin jatkokysymyksiin. Koska internetlomake antoi vastaajalle kasvottoman anonymiteetin ja kannusti näin vastaajia rehellisyyteen sekä itsesensuurin välttämiseen, pelkäsin sähköpostiosoitteiden puuttuvan lähes jokaisesta vastauksesta. Kuitenkin 37 eli joka kolmas vastaaja antoi täytetyssä lomakkeessa myös yhteystietonsa eli ilmaisi suostumuksensa myöhempiin yhteydenottoihin aineiston tarkentamiseksi. Tämä oli mielestäni huikea määrä, sillä osa lomakkeen kysymyksistä käsitteli varsin intiimejä kokemuksia minkä tähden olisi voinut ajatella vastaajien haluavan pysytellä henkilöitymättöminä numeroina myös tutkijalle. Yhteystietojen saapuminen kolmasosalta kaikista vastaajista kertonee aiheen olevan monille tärkeä jopa henkilökohtaisella tasolla.

11.5 Vastaajien perustiedot

Kyselyyn osallistunut ns. keskiverto-opiskelija oli 24-vuotias parisuhteessa elävä lapseton nainen, joka opiskeli sosiaalityötä kiinnostuksesta alaa kohtaan. Hänelle oli aineiston keräämisen aikaan kertynyt 140 opintoviikkoa yliopisto-opintoja ja kaksi vuotta sosiaalityön työkokemusta. Hän työskenteli kunnan palveluksessa ja oli ollut silloisella työnantajalla noin kuukauden työssä. Ylitöitä hän oli tehnyt kerran viikossa ja saanut korvauksen palkallisena vapaana. Lakisääteisiä taukoja hän oli jättänyt viikoittain pitämättä ja oli ollut sairaanakin töissä. Väsymyksen tai stressin vuoksi hänellä ei kuitenkaan ollut lainkaan poissaoloja.

Edellä kuvatun keskiverto-opiskelijan lisäksi tässä osiossa käydään läpi tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden taustamuuttujien vaihtelua ymmärtääksemme minkälaisista opiskelijoista tämän tutkimuksen tulokset tosiasiallisesti kertovat.

Tutkimukseen osallistui 119 naista ja kolme miestä. (Vinoutunutta sukupuolijakaumaa tuskin selittää miesten haluttomuus osallistua tutkimuksen tekemiseen, vaan kyse on sosiaalityön ammatin ja oppiaineen naisvaltaisuudesta.) Iältään vastaajat olivat 22–57 -vuotiaita. Vastaajissa oli eniten (moodi) 24-vuotiaita, joita oli 13. Yli 30-vuotiaiden osuus osallistuneista oli noin 34 %.

Yli puolet opiskelijoista (56 %) eli kyselyn suorittamisen aikaan parisuhteessa, eikä heillä ollut lapsia. Lapsettomia ”sinkkuja” ilmoitti olevansa joka neljäs (26 %). Statukseltaan yksinhuoltajia oli puolestaan kolme vastannutta ja 15 % vastanneista kertoi perheeseensä kuuluvan kumppanin lisäksi myös lapsia.

Sosiaalityötä opiskeli kiinnostuksesta tai kutsumuksesta alaa kohtaan jopa noin 80 %: vastanneista. Lähes joka kymmenes (8 %) kertoi valinneensa sosiaalityön koulutusohjelman, koska oli kiinnostunut asiantuntijatyöstä. Muutama vastaaja oli puolestaan ajautunut alalle tai oli hankkimassa muodollista kelpoisuutta toimia sosiaalityöntekijänä. Hyvät työllistymismahdollisuudet olivat houkutelleet neljä vastaajaa opintojen pariin. Kuusi vastannutta kertoi syyksi ”helppouden päästä sisään yliopistoon” sosiaalityön koulutusohjelman kautta. Kukaan vastaajista ei maininnut syyksi palkkausta, etenemismahdollisuuksia tai ammatin arvostusta.

Vastanneiden opintosuoritukset vaihtelivat viiden ja 345:en opintoviikon välillä. Keskiarvo oli 140 opintoviikkoa. Tehtyjen sosiaalityön sijaisuuksien määrät vaihtelivat yhden kuukauden ja 15 vuoden välillä. Tyypillisimmillään (moodi) työkokemusta oli kertynyt kaksi vuotta. Miltei yhdeksänkymmentä prosenttia (87 %) vastanneista työskenteli kaupungin tai kunnan palveluksessa ja loput yksityisellä palveluntuottajalla tai kolmannella sektorilla. Kyselyn täyttämisen aikaisella työnantajalla tehdyn työsuhteen kesto vaihteli yhden kuukauden ja kahdentoista vuoden välillä. Yleisimmillään työsuhde oli kestänyt kuukauden.

Ylitöitä oli tehnyt 64 % vastanneista. Näistä joka viides (19 %) teki ylitöitä lähes päivittäin ja joka neljäs (25 %) kerran viikossa. Vain **kolme** vastannutta oli saanut ylityökorvauksen rahana ja noin

60 % palkallisena vapaana. Ylitöiden tekemistä ei hyvitetty mitenkään kymmenelle prosentille ja 19 % oli myönnetty palkatonta vapaata tehtyjen ylityötuntien jonkinlaiseksi hyvitykseksi.

Voidaankin todeta, että joka kolmas ylitöitä tehneistä ei saanut lakisääteistä hyvitystä tekemästään työstä. Miten tämä on mahdollista? Todennäköisesti kyseessä on työntekijöiden yritys selviytyä työmäärästä uhraamalla omaa vapaa-aikaa työntekoon. Työnantajalle tällaisen palkattoman ylityön teko merkinnee huomattavia säästöjä. Lisäksi joka viides (21 %) vastanneista oli jättänyt lakisääteisiä taukoja pitämättä lähes päivittäin ja vain joka neljäs huolehti niiden säännöllisyydestä.

Palkattomien ylitöiden tekemisen ja taukojen pitämättä jättämisen voidaan tulkita kertovan vääristyneestä työhön sitoutumisesta. On selvää, ettei ihminen voi säilyä työkykyisenä jatkuvassa ylityökierteessä. Erittäin huolestuttavaa on se, että puolet vastanneista ilmoitti olleensa myös sairaana töissä. Sen vuoksi tähän taustaan peilattuna on helppo ymmärtää, että vain 15 % vastanneista ilmoitti olleensa poissa töistä väsymyksen, uupumisoireiden tai stressin vuoksi. Viisi henkilöä ilmoitti mieluummin anoneensa opintovapaata, vaikka he olisivat olleet oikeutettuja sairauslomaa. Syiksi tällaiseen menettelyyn he kertoivat opintovapaan antavan työnantajalle paremman kuvan ihmisestä työntekijänä tai vaihtoehtoisesti itselleen etäisyyden hakemisen kohtuuttomaan työtilanteeseen. Tämä toiminta helpottaa omaa tilannetta hetkellisesti, muttei muuta työpaikan olosuhteita, jollei työnantaja saa tietää opintovapaan anomisen todellista syytä.

Nämä taustatiedot työelämässä olevista sosiaalityön opiskelijoista ovat varmasti ”mannaa” työnantajien korville. Kyseessä on sitoutunut ja motivoitunut työntekijä, joka tekee palkatta ylitöitä ja tulee flunssaisenaakin työpöytänsä ääreen. Pienillä henkilöstökuluilla saavutetaan siis optimaalinen tulos.

Osiossa 11 tutustutaan niihin ulottuvuuksiin, jotka kertovat enemmän sitoutumisen ja työmotivaation taustalla olevista ilmiöistä, sekä mitataan työssäkäyvien opiskelijoiden työssä jaksamista. Lopuksi pohditaan sitä, onko ”korkealla työmoraalilla” mahdollisesti negatiivisia vaikutuksia työuupumisoireisiin ja työhön sitoutumattomuuteen.

12 AINEISTON TILASTOLLINEN KÄSITTELY JA ANALYYSI

Tutkimuksen teon mielenkiintoisin vaihe on epäilemättä kerätyn aineiston tilastollinen käsittely ja saatujen tulosten analysointi. Samalla se on kuitenkin kaikkein haastavin ja epävarmuutta aiheuttavin osio, koska silloin katsotaan peiliin ja arvioidaan sitä, onko kaikki pohjatyö ollut vaivan arvoista.

Tässä luvussa käydään läpi tulokset osio kerrallaan ja esitellään lyhyesti tilastolliset menetelmät joiden avulla aineisto on käsitelty. Tutkielman paikantuminen sosiaalityön tutkimuskenttään on syynä siihen, miksi esiteltävät tilastolliset analyysimenetelmät on yritetty esitellä suppeasti ja helppotajuisesti. Toivon siis myös niiden lukijoiden, joilla ei ole tilastotieteellisten menetelmien ymmärrys erityisen vankka, jaksavan kahlata pelkistetyt menetelmäosuudet lävitse. Muuttujien jakaumien, keskilukujen ja hajontojen lisäksi lukijalle tarjoillaan myös riippuvuuksista ja tilastollisista merkitsevyyksistä kertovia arvoja. Tässä tutkimuksessa on käytetty vain varsin yleisiä osoittimia, kuten Cronbachin alfaa (α^2), Spearmanin korrelaatiokerrointa (r), sekä hieman pidemmälle meneviä pääkomponenttianalyysin ja logistisen regressioanalyysin tunnuslukuja.

12.1 Mittarien uudelleenmuokkaus ja pääkomponenttianalyysi

Aluksi siirsin saadut vastaukset sähköpostistani Tixel-ohjelman avulla Excel-matriisiin ja myöhemmin SPSS-ympäristöön, mikä on kehitetty kvantitatiivisen analyysin välineeksi juuri sosiaalitieteiden erityiskysymykset huomioiden. Tämän jälkeen kysymyspattereiden joukossa olleet käänteiset väittämät uudelleenkoodattiin, jotta skaalat olisivat yhdensuuntaisia summamuuttujien muodostamista varten. Lisäksi työn voimavara- ja vaatimustekijöitä mitanneiden väittämien vastausvaihtoehdot numero 3 (En ole samaa, enkä eri mieltä) merkittiin puuttuviksi tiedoiksi, jotteivät ne vääristäisi myöhemmin yhteenlaskettuja pisteitä summamuuttujissa. (Työssä jaksamisen osoittimien vastausvaihtoehdoista puuttui kokonaan neutraali vaihtoehto. Vastauskaala erosi myös edellä mainituista laajuuden suhteen. Näihin palaamme tekstin edetessä.) Tämä tosin tarkoitti sitä, ettei summamuuttujien muodostaminen ollut jatkossa aivan yksinkertaista, koska osa vastauksista jäi puuttuviksi tiedoiksi ja olisi siten laskenut summamuuttujien kokonaispistemääriä yksittäisten vastaajien kohdalla. Tämän estämiseksi summamuuttujien kokonaispistemäärät jaettiin niiden vastausten määrällä, jotka olivat 1, 2, 4, tai 5 pistettä. (1 Täysin eri mieltä – 5 Täysin samaa mieltä)

ja saatiin siten keskiarvo esimerkiksi siitä, miten on kokenut saavansa tukea työyhteisöltään. Samalla vastausvaihtoehdot koodattiin uudelleen skaalalle 1(täysin eri mieltä) – 4(Täysin eri mieltä), jättäen alkuperäisen neutraalin vastausvaihtoehdon pois muodostettavista summamuuttujista.

Tässä vaiheessa oli tarpeen alkaa selvittää sitä, olivatko rakentamani kysymyspatterit mitanneet sitä, mitä olin tarkoittanut. Mittareiden ns. hyvyttä voidaan tarkastella eri menetelmin, mutta päätin aloittaa mittareiden arvioinnin käyttämällä pääkomponenttianalyysiä (Principal Component Analysis, PCA), jonka katsotaan kuuluvan ”faktorianalyysiperheeseen”. Pääkomponenttianalyysillä, kuten myös faktorianalyysillä, pyritään tiivistämään suuresta muuttujajoukosta keskeinen informaatio muutamaan helpommin hahmotettavaan pääkomponenttiin tai faktoriin. Yleisimmin pääkomponenttianalyysiä käytetään siinä tapauksessa, kun tutkittavien muuttujien taustalla ei vielä nähdä teoreettista yhteyttä, mutta yhtä hyvin sitä voidaan käyttää testaamaan jo olemassa olevaa prosessin luonnetta kuvaavaa teoriaa. Pääkomponenttianalyysin avulla muuttujista tuotetaan komponentteja ja saadaan siten ”muuttujien taustalla olevasta prosessista mitattava määritelmä”. (Metsämuuronen 2005, 601.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ollut luoda mittareita yleiseen käyttöön, eikä tähtäimessä ollut erityisesti keskittyä mittariston kehittämiseen, vaan etsiä vastauksia tutkijaa mietityttäviin kysymyksiin ja mahdollisesti vetää saaduista vastauksista yleisluonteisia johtopäätöksiä. Kysymyspattereiden avulla alustavasti jaoteltiin teoreettiseen pohjaan liittyviä kysymyksiä helpommin hahmotettavaksi joukoksi. Mittariston rakentamisvaiheessa minulla oli siis oma löyhä taustateoria siitä, mitä muuttujia käyttäen saisin mitattua työn voimavaroja ja vaatimustekijöitä, sekä työuupumusta ja työn imua. Koska mittareiden sisältämät muuttujat perustuivat jo edellisiin tutkimuksiin ja alan teoreettisiin päätelmiin, niin en ollut niinkään huolissani yksittäisten muuttujien sisällöllisestä validiteetistä, vaan eri muuttujien muodostamien kokonaisuuksien rakennevaliditeetistä eli siitä mittaavatko yksittäiset muuttujat taustalla olevaa latenttia muuttujaa, kuten esimerkiksi työyhteisön tukea. Tässä tapauksessa oli tarkoituksenmukaista katsoa miten eri ulottuvuuksia edustaneet muuttujat siis korreloisivat keskenään. (Mt., 110-113.) Pääkomponenttianalyysi soveltui juuri tähän tarkoitukseen..

Jotta pääkomponenttianalyysiä oli mahdollista käyttää, testattiin eri ulottuvuuksia mitanneiden väittämien soveltuvuus korrelaatiomatriisiin Kaiserin testillä, jonka arvoksi oli saatava jokaisen väittämäpatterin kohdalla vähintään ,60, sekä Bartlettin sväärisyystestillä, jolloin kaikkien

merkitsevyysarvojen tuli olla <0.0001 . Pääkomponenttianalyysiin otin mukaan muuttujajoukon kerrallaan ja kävin läpi jokaisen väittämätteen. Pääkomponenttianalyysillä löytyi kustakin osasta 1-3 pääkomponenttia, jotka olivat suhteellisen helposti tulkittavissa. Esimerkiksi työyhteisön tukea alustavasti kartoittaneet muuttajat jakautuivat selkeästi kolmelle eri pääkomponentille, jotka olivat tulkittavissa esimieheltä saaduksi tueksi, kollegiaaliseksi tueksi ja työnohjaukselliseksi tueksi. Kaikkien muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat välillä 0.37-0.83 ollen siis kohtuullisen korkeita ja mitaten melko luotettavasti pääkomponentteja. Kommunaliiteetti ilmaisee sitä, kuinka paljon pääkomponenttien avulla voidaan selittää kunkin muuttujan varianssista. Pääkomponentilla voidaan siten selittää esimerkiksi 50 %:tia (kommunaliiteetti 0,521) väittämän: ”En epäröi pyytää apua tai tukea työtoveriltani” varianssista.

Kyseisessä esimerkissä ominaisarvotarkastelun perusteella kolme mahdollista pääkomponenttia ylitti raja-arvon 1.0 ja selittivät siten 55,5 % muuttujien varianssista. Rotatoidussa komponenttimatriisissa muuttujat latautuivat kolmelle pääkomponentille ylittäen raja-arvoksi määritellyn 0.30 vaihteluvälin ollessa 0.38-0.85. Kaikkien muiden osastueiden kohdalla muuttujat latautuivat myös varsin voimakkaasti pääkomponenteille (pääkomponenteille oli ominaisarvoiksi määriteltä 1.0 tai <1.0) ylittäen aina vähimmäisarvoksi määritellyn 0.30, sillä mm. Metsämuurosen (2005, 605) mukaan ”0.30 alittavat lataukset ovat sakkaa, jotka voidaan poistaa muuttujien joukosta”.

Väittämätteen sisälsivät pääosin muuttujia, jotka latautuivat pääkomponenteille varsin voimakkaasti, mutta osa hieman heikommin. Tämä herätti kysymyksen siitä olisiko mahdollista, että heikoimmin latautuneet muuttujat korreloisivat vahvemmin joidenkin toisten pääkomponenttien kanssa? Osa väittämistä oli sen tyyppisiä, että niiden voisi nähdä soveltuvan myös muiden käsitteiden alle. Asian tarkistamiseksi tein pääkomponenttianalyysin erikseen vielä kaikille muuttujajoukoille, jotka yhdessä kuvasivat työn voimavaroja tai vaatimuksia. Työilmapiiriä alun perin mitanneet muuttujat olivat mukana molemmissa pääkomponenttianalyysissä, mutta ne siirrettiin mukaan työn voimavaroja tiivistävään pääkomponenttianalyysiin, koska ne olivat selkeämmin tulkittavissa tässä ryhmässä.

Työn voimavarojen eri osastueita alustavasti kuvanneiden muuttujien korrelaatiomatriisiin soveltuvuus pääkomponenttianalyysiin testattiin Kaiser-Meyer-Olkin testillä ja arvo ylitti jälleen ,60 raja-arvon. Myös Bartlettin sväärisyystesti osoitti p-arvon olevan <0.0001 . Työn voimavaroja mitanneiden muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat välillä 0.51-0.79 ja olivat myös kohtuullisen

korkeita ja mittasivat melko luotettavasti pääkomponentteja. Toisin sanoen saatavilla pääkomponenteilla voitaisiin selittää yli 50 % muuttujien varianssista. Ominaisarvotarkastelun perusteella 10 pääkomponenttiä ylitti raja-arvon 1.0 ja ne selittivät 66 % (Cumulative % 65,96) muuttujien varianssista. Rotatoidusta komponenttimatriisista (liite 4) voidaan nähdä, miten eri muuttujat latautuivat kymmenelle pääkomponentille. Voimakkaat lataukset kertovat eri muuttujien taustalla olevasta latentista muuttujasta. Pääkomponenttianalyysia käytettiin kuitenkin vain välineenä siivilöimään suuresta joukosta (75 kappaletta) kysymyksiä erilaisia ryppäitä, joista voitaisiin muodostaa latentteja muuttujia mittaavia summamuuttujia. Pääkomponenttianalyysin avulla saatiin siis alustavia viitteitä nyt muodostettavista summamuuttujista.

Pääkomponenttianalyysiin otettujen muuttujien lataukset jakautuvat varsin usein muutamalle pääkomponentille, mikä hieman hankaloittaa suoraviivaista tulkintaa. Yleensä muuttujien latauksien voimakkuuksissa on kuitenkin selviä eroja ja tulkinnassa kallistutaan liittämään yksittäinen muuttuja voimakkaimman latauksen saaneeseen pääkomponenttiin. Teknisistä syistä johtuen rotatoidussa komponenttimatriisissa näkyvät vain 0.30 ylittävät arvot, mutta yhtä hyvin olisi voitu sallia myös kaikkien korrelaatioiden näkymisen tai rajata lataukset vaikkapa > 0.50 . On todennäköistä, että moni muuttuja korreloi useiden pääkomponenttien kanssa, mutta ”heikoilla,” alle 0.30, korrelaatioilla ei ole tulkinnallista merkitystä.

12.2 Työn voimavaroja kuvaavat summamuuttujat

Pääkomponenttianalyysin perusteella näytti siis järkevältä muodostaa uusia osioita kuvaamaan työn voimavarojen taustamuuttujia. Summamuuttujia ei kuitenkaan työn voimavarojen kohdalla muodostettu suoraan komponenttianalyysin perusteella, vaikka pääosin näin tapahtuikin.

Ennen summamuuttujien lopullista muodostamista, tein tusinoittain ristiintaulukointeja ja korrelaatiomatriiseja. Tämä johtui muutamasta syystä. Ensinnäkin halusin vielä useampaan otteeseen varmistaa summamuuttujien muodostamisen perusteita. Mielessä kävi useaan otteeseen, että aina voisi olla joku ”parempi” muuttujajyhdistelmä. Toinen syy oli tutkijan epävarmuus ja itseluottamuksen puute tilastollisten menetelmien käytössä. Pelko valittujen tilastollisten analyysimenetelmien ja tietotekniseen ohjelmiston käyttöön liittyvistä virhearvioinneista lisäsi käytettyjen menetelmien määrää valtaviin mittasuhteisiin. Tässä raportoidut tulokset ja käytetyt menetelmät ovat siis vain jäävuoren huippu kaikkien epäonnistuneiden tietokoneajojen ja

ajatusvirheiden korjaamisen jälkeen. Lopullisten summamuuttujien muodostamisessa käytettiin lopuksi pääkomponenttianalyysia, ristiintaulukointia, ja korrelaatiokerrointa.

Seuraavissa kappaleissa esittelen uudet summamuuttujat ja niiden muodostamiseen käytetyt tilastolliset perusteet.

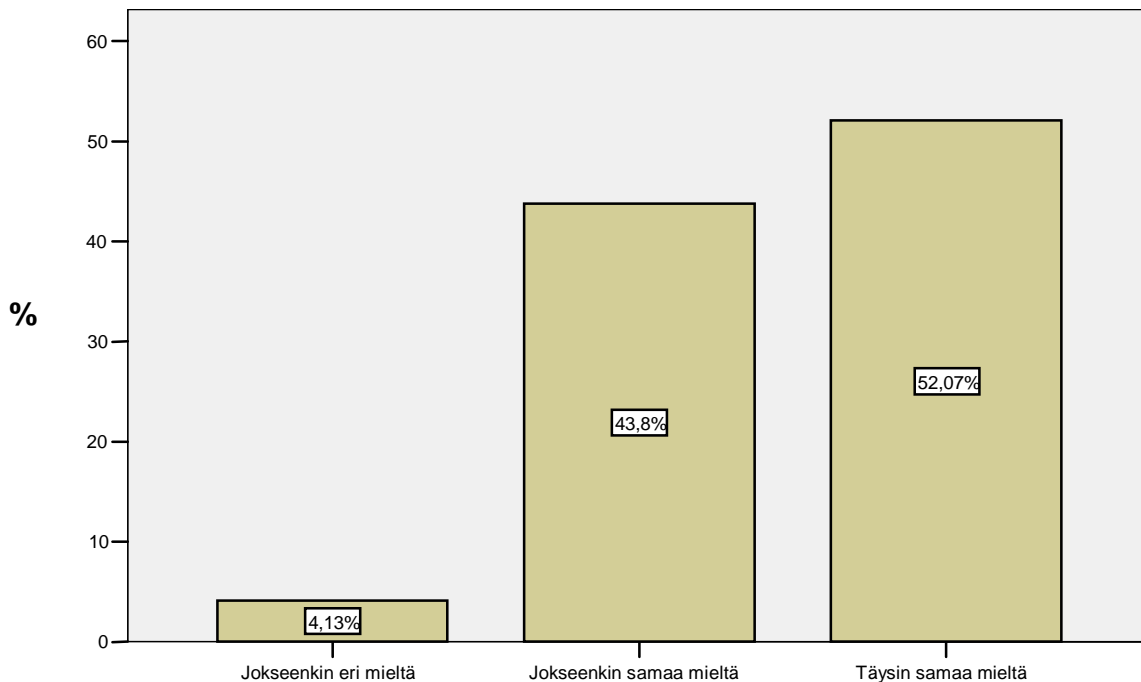
12.2.1 Työn sisäinen palkitsevuus

Ensimmäiselle pääkomponentille voimakkaimmin latautuneista (0.50-0.75) muuttujista, jotka olivat Q19.3-Q19.6 ja Q20.1-Q20.3 muodostettiin summamuuttuja, joka kuvasi työn palkitsevuutta. (Pääkomponenttianalyysin suoraviivaisen tulkinnan perusteella muuttuja 20.4, joka mittasi käsitystä työn joustavuudesta, olisi kuulunut myös tähän summamuuttujaan. Lataukset (0.43 ja 0.40) kahdelle pääkomponentille eivät poikenneet toisistaan olennaisesti, joten muuttuja sisällytettiin myöhemmin toiseen summamuuttujaan, koska se soveltui sisältönsä puolesta siihen paremmin.)

Mittariin valittujen muuttujien korrelaatiokertoimet (Spearman) olivat kohtuullisen korkeita vaihdellen välillä $r = .45-.69$ ja erosi nolasta $<1\%$ riskillä esittäen siis tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muuttujien välillä. Muodostettavan summamuuttujan reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla, mikä on yksi käytetyimmistä sisäisen konsistenssin osoittimista (ks. esim. Metsämuuronen 2005, 511). Cronbachin alfalla pyritään osoittamaan, että muodostettava mittari on yksiulotteinen eli tässä tapauksessa erilliset muuttujat mittaisivat yhdessä latenttia muuttujaa nimeltä työn palkitsevuus. Työn palkitsevuutta mittaavan kysymysjoukon Cronbachin alfa nousi erittäin korkeaksi ollen 0.90, eikä minkään muuttujan poistamisella olisi voitu kasvattaa alfaa. Yleensä matalin alfan hyväksytty arvo 0.60 (ks. esim. Metsämuuronen 2005, 515), joten muuttujajoukon varsin korkea alfa kertoo summamuuttujan korkeasta sisäisestä konsistenssista. Voitiin siis luottaa siihen, että näillä seitsemällä kysymyksellä voidaan mitata yhtä yhteistä käsitettä.

Uusi summamuuttuja *työn sisäinen palkitsevuus* kertoi siitä, kuinka mielenkiintoiseksi vastaaja koki työnsä ja oliko sen kautta mahdollista kehittyä henkilökohtaisesti ja ammatillisesti, sekä käyttää luovuutta ja saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteita. Lisäksi palkitsevuutta kuvasi kokemus

yhteiskunnallisesti hyödyllisestä työstä ja asiakastyön vuorovaikutussuhteiden tuottamasta tyydytyksestä. Saadun summamuuttujan jakauman tarkastelussa (kuvio 3) ilmeni, että melkein kaikki vastanneista (96 %) koki työnsä vähintään jokseenkin palkitsevana.



Kuvio 3 Työn sisäinen palkitsevuus. Sosiaalityössä voi saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteita ja ammatillista kasvua

12.2.2 Työn ulkoinen palkitsevuus

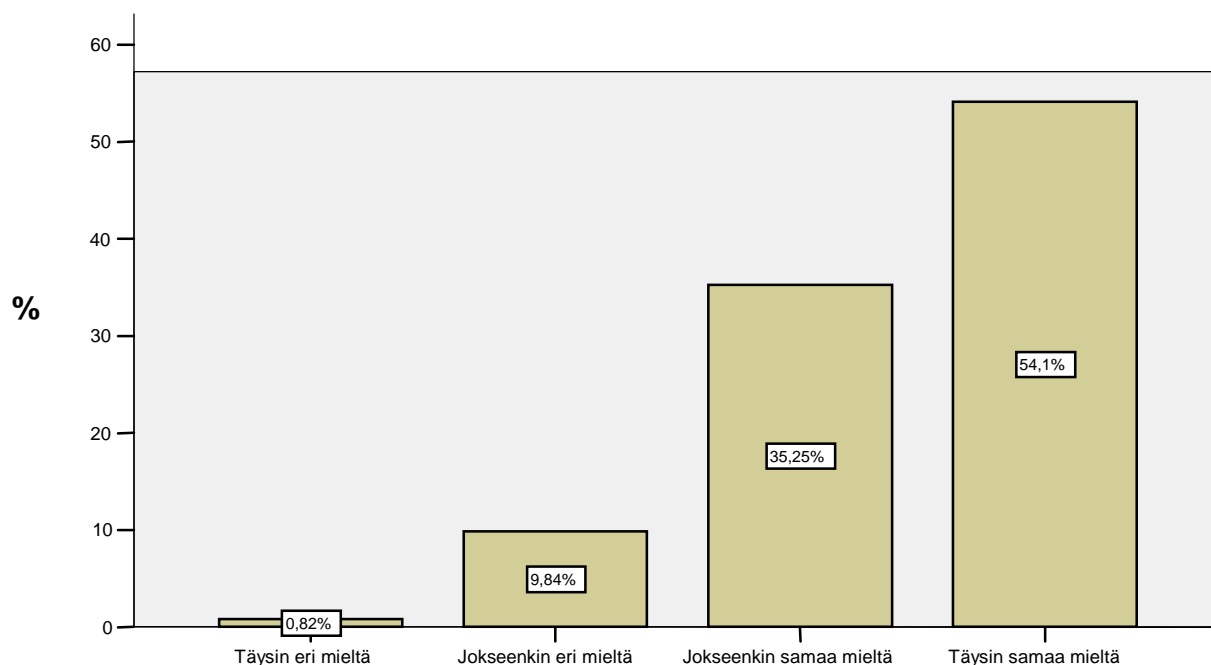
Työn ulkoista palkitsevuutta kuvaamaan otettiin vain muuttuja 19.1, jolla mitattiin käsityksiä palkan sopivuudesta tehtyyn työhön nähden. Tämä muuttuja latautui seitsemännelle pääkomponentille kahden vaikutusmahdollisuuden mitanneen kysymyksen (18.2 ja 18.3) kanssa. Niistä ei kuitenkaan sisältönsä puolesta ollut muodostettavissa järkevää alalattuvuutta. Palkkausta koskevalla muuttujalla ei löytynyt erityistä yhteisvaihtelua muidenkaan muuttujien kanssa, joten se jätettiin itsenäisenä osoittimena kuvaamaan kokemusta sosiaalityön ulkoisesta palkitsevuudesta.

Valtaosa (77 %) vastanneista sosiaalityötä tekevistä opiskelijoista oli tyytymätön palkkaukseensa ja vain 5 % piti sitä sopivana työhön nähden. Saadut vastaukset tukevat yleistä käsitystä sosiaalityöntekijöiden huonosta palkkauksesta, mutta sen lisäksi ne kertovat käsityksen

muodostuvan jo ennen kuin työura on päässyt edes kunnolla alkuun. Ristiintaulukoitaessa tämä muuttuja sosiaalityön työkokemuksen pituuden ja iän kanssa, voitiin todeta, että mitä pidempi työkokemus vastaajalla oli, sen tyytymättömämpi hän oli palkkaan. Sen sijaan iällä ei ollut yhteyttä palkkatyytyväisyyden tai -tyytymättömyyden kanssa. Tulokset eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

12.2.3 Hyvä työilmapiiri

Toiselle pääkomponentille latautuneiden muuttujien korrelaatiot vaihtelivat välillä $r = .28-.60$ ja erosi nolasta $<1\%$ riskillä esittäen siis tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muuttujien välillä. Muuttujista lasketun Cronbachin alfa arvo oli 0.70. Yhtään muuttujaa ei myöskään tämän summamuuttujan kohdalla tarvinnut poistaa alfan kasvattamiseksi. Kaikki muuttujat korreloivat keskenään ja minkä tahansa muuttujan poistaminen mittarista olisi vaikuttanut heikentävästi sen luotettavuuteen. Summamuuttujaan otettiin neljä väittämää Q17.2 sekä Q17.6 ja Q21.1-Q21.2., jotka olivat saaneet pääkomponenttianalyysin perusteella korkeat lataukset (0.53-0.83). Tämä summamuuttuja kertoi siitä, kuinka avoin ja kannustava työilmapiiri työpaikalla vallitsi. Näillä työpaikoilla raskaat asiat käsiteltiin työyhteisössä saaden tukea ja apua kollegoilta.

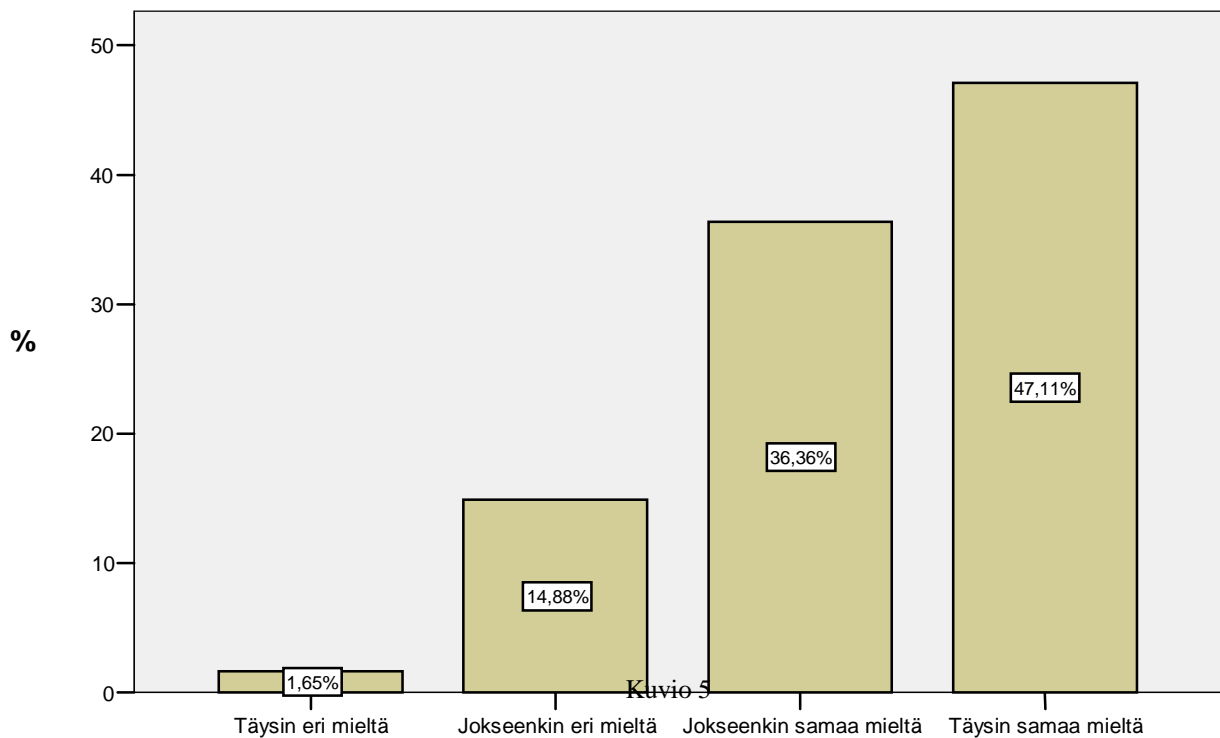


Kuvio 4 Työilmapiiri. Työilmapiiri on avoin ja kannustava

Noin 90 % vastanneista oli kokemuksia hyvästä työilmapiiristä, jossa työntekijät kannustavat toinen toistaan ja antavat tukea raskaidenkin asioiden käsittelyssä. Tässäkään tapauksessa ei löytynyt merkittäviä eroja työnantajien suhteen, vaikka olisi voinut arvella kunnallisella puolella työskentelevillä jäävän vähemmän aikaa kannustaa toisiaan kuin kolmannella sektorilla työskentelevillä.

12.2.4 Esimiehen tuki

Työn voimavaroja kuvaava kolmas pääkomponentti koostui esimiestä käsitteistä väittämistä: Q17.3, Q17.5, Q19.7 ja Q21.5., joiden lataukset vaihtelivat välillä: 0.49-0.74. Korrelaatiot vaihtelivat välillä $r = .37-.66$ ja erosivat nolasta $<1\%$ riskillä näyttäen tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muuttujien välillä. Summamuuttujan muodostamiseksi tarkastettiin Cronbachin alfa, joka oli 0.80. Muuttujia poistamalla ei olisi voitu parantaa luotettavuutta.



Kuvio 5 Esimiehen tuki. Esimies on helposti lähestyttävä ja antaa positiivista palautetta

Suurimmalla osalla vastanneista oli kokemuksia esimiehensä luottamuksesta ja tuesta. He saivat apua ja positiivista palautetta. Kuitenkin noin viidesosa vastanneista oli eri mieltä. Tämän voi arvella johtuvan inhimillisistä yksilöiden välisistä eroista tai siitä, että esimiehen fyysinen sijainti saattaa olla varsin kaukana yksittäisen työntekijän työpisteestä. Osa sosiaalityöstä tapahtuu varsin suurissa toimistoissa, joissa esimies voi olla paneutunut lähinnä hallinnollisiin työtehtäviin, jotka ovat kaukana käytännön sosiaalityöstä, eikä hänellä resurssien vähyyden vuoksi ole riittävästi aikaa vuorovaikutuksellisiin suhteisiin alaistensa kanssa. Verrattaessa keskenään työnantajaa ja kokemusta esimiehen antamasta tuesta, voidaan todeta, että kunnallisella puolella työskennelleiden kokemukset olivat hieman huonompia, kuin yksityisellä työnantajalla. Kunnallisella puolella vain 46 % koki saaneensa esimieheltä tukea, kun taas yksityisellä puolella 60 %:lla oli kokemuksia esimiehen läsnäolosta sen positiivisessa merkityksessä. (Työnantajat eivät eronneet tilastollisessa merkityksessä toisistaan.)

Esimiehen tuen määrällä oli erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys ristiriitojen ilmenemiseen ($r = -.34^{***}$), mikä tarkoittaa sitä, että esimiehen lähestyttävyydellä ja hänen antamallaan positiivisella palautteella on suora vaikutus kitkattomasti toimivaan työyhteisöön ja siten myös työhyvinvointiin.

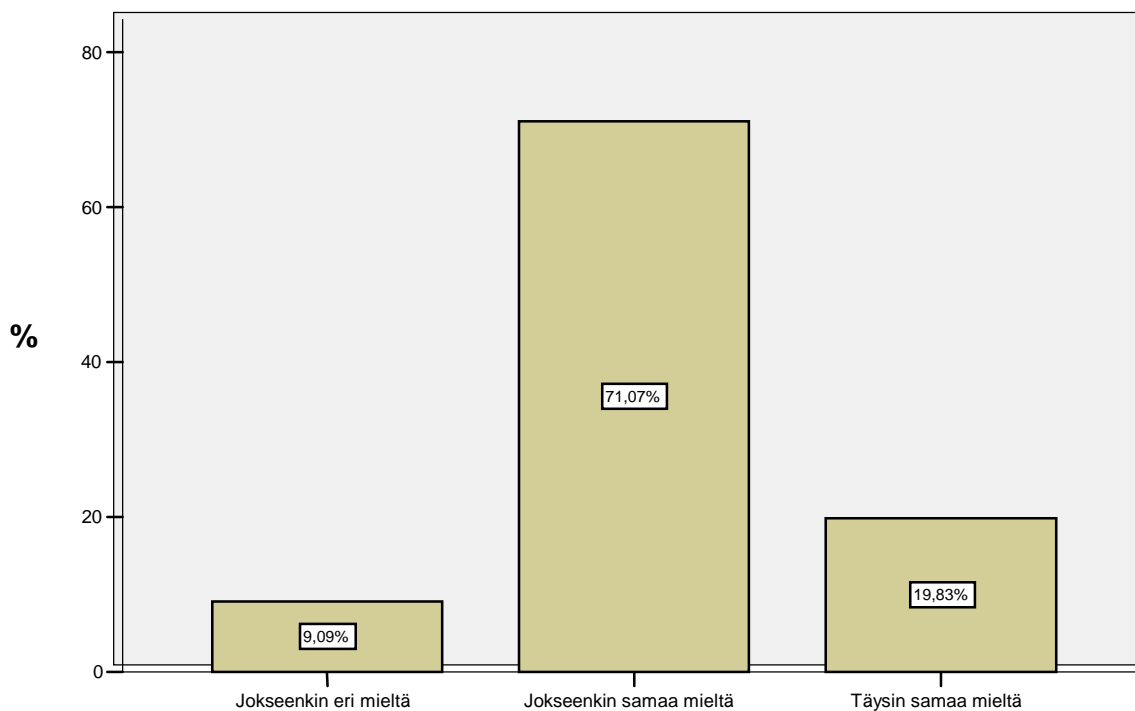
Tämä ulottuvuus ei mitannut tuen määrää tai laatua, vaan kokemusta tuen saamisesta esimieheltä. Niin moni kuin joka viides vastanneista ei kokenut saaneensa esimieheltään kannustusta ja positiivista palautetta, eikä esimiehestä välittynyt luottamus alaisiaan kohtaan. Voidaankin esittää kysymys siitä, eivätkö sijaisina toimivat opiskelijat saa tarpeeksi esimiestason tukea ja kannustusta, jota erityisesti uran alkuvaiheessa olevat työntekijät juuri kaipaisivat?

12.2.5 Vaikutusmahdollisuudet

Pääkomponenttianalyysin perusteella neljäs voimavarasummamuuttuja koostui väittämistä, jotka käsittelivät vastaajan kokemuksia mahdollisuuksista vaikuttaa työtehtäviinsä, työtahtiin, työnteon järjestykseen, työmäärään, töiden jakamiseen ja työn tuloksiin. Väittämät Q18.1 ja Q18.3-Q18.6 latautuivat 4. pääkomponentille saaden arvoja välillä 0.30-0.78. Väittämä Q18.2, joka käsitteli kokemuksia siitä, voiko vaikuttaa siihen missä järjestyksessä työnsä tekee, oli latautunut seitsemännelle pääkomponentille väittämän kanssa, joka koski palkan sopivuutta työhön nähden. Sisällöllisen yhteneväisyyden säilyttämiseksi otin väittämän Q18.2 kuitenkin reliabiliteettitarkasteluun. Kyseiset kuusi muuttujaa korreloivat keskenään, eikä yhtään tarvinnut

poistaa todellisen alfan (0.69) kasvattamiseksi. Korrelaatiot puolestaan vaihtelivat välillä $r = .20-.56$, osan ollessa matalahkoja. Ne viittasivat silti muuttujien yhteiseen vaihteluun. Suurin osa korrelaatioista erosi nolasta $<1\%$ riskillä esittäen siis tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muuttujien välillä ja muutama $<5\%$ riskillä tehdä virhearviointi.

Kuviosta 6 voidaan havaita, että useimmat (91 %) vastanneista kokivat voivansa vähintään jokseenkin vaikuttaa työtehtäviinsä ja joka viides (20 %) vastanneista oli täysin vakuuttunut vaikutusmahdollisuuksistaan koskien työn sisältöä, tapaa tehdä työtä ja työnsä tuloksia. Jakaumaa voisi tulkita siten, että sosiaalityössä on paljon sekä sisällöllisiä että rakenteellisia vaikutusmahdollisuuksia ja lisäksi että sijaisena toimivallakin on varsin itsenäinen muutoksia mahdollistava asema. Henkilökohtainen kokemus siitä, että kykenee vaikuttamaan edes vastaanottamiensa asiakkaiden määrään, tukenee työn hallinnan tunnetta ja siten työssä jaksamista. Tätä tarkastellaan lähemmin analyysin myöhemmässä vaiheessa.



Kuvio 6 Vaikutusmahdollisuudet. Voi vaikuttaa työtehtäviin, työtapaan ja työntuloksiin.

Vaikutusmahdollisuuksia mittaava ulottuvuus piti siis sisällään lähinnä työn sisältöä koskevia osamuuttujia. Vain yksi väittämä mittasi kokemusta kykenemisestä vaikuttamaan oman työnsä sisällön ja rakenteen ulkopuolelle. Väittämän Q18.6 ”Pystyn vaikuttamaan työni tuloksiin” avulla arvioitiin kokemusta, jonka merkitys saattaa vaihdella vastaajien kesken hyvin paljon.

Sosiaalityön tuloksella vastaaja voi ymmärtää esim. lastensuojelukustannusten pienenemisestä tai huostaanottojen vähenemistä oman ennaltaehkäisevän panoksensa ansiosta. Tänä päivänä sosiaalityön tuloksellisuus ei ole pelkästään positiivista vaikuttamista mm. yksilöiden tai yhteisöjen arkeen, vaan tuloksena voidaan nähdä ”kovempia” arvoja, kuten avohuollon toimenpiteisiin määrätyn budjetin alittaminen. Esimerkiksi vastaaja nro 34 kirjoittaa kysymykseen Q26. ”Jos käsityksesi sosiaalityöstä on muuttunut...”kohtaan, että ”Sosiaalityön mahdollisuudet auttaa ovat hyvin pienet jatkuvan rahansäästämisen takia...” Tarkasteltaessa vastauksia työn tuloksiin vaikuttamisesta ilmeni kuitenkin, että jopa kolme vastaajaa neljästä (76 %) koki voivansa vaikuttaa edes jonkin verran työnsä tuloksiin, mikä on mielestäni korkea osuus näin haastavan työn ollessa kyseessä. Työnantajalla puolestaan ei ollut yhteyttä vaikutusmahdollisuuksien kohoamiseen.

Loput kuusi pääkomponenttia suljettiin pois summamuuttujien joukosta. Niille latautuneet muuttujat olivat pääosin latautuneet jo neljälle ensimmäiselle pääkomponentille. Poikkeuksen tekivät kaksi yksittäisistä väittämää (Q17.8 ”Työnohjauksen riittävyys” ja Q17.7 ”Työparin olemassaolo”), jotka jätettiin tässä vaiheessa käsittelemättä.

Seuraavassa osiossa käsitellään työn vaatimuksia mitanneiden summamuuttujien muodostamista ja niiden perusteella saatuja vastauksia sosiaalityön opiskelijoiden ponnisteluja vaatineista työn piirteistä.

12.3 Työn vaatimuksia kuvaavat summamuuttujat

Työn vaatimuksia mitanneet osa-alueet oli alun perin jaettu kolmeen osioon: Työn laadullinen kuormittavuus, työn määrällinen kuormittavuus ja muodollinen epäpätevyys. Alustavia pääkomponenttianalyysyjä tehtäessä eri kombinaatioilla, näytti järkevältä liittää lisäksi ristiriitoja kuvanneet väittämät Q21.3-4 työn vaatimusten alle.

Työn vaatimuksia mitanneista muuttujista tehty korrelaatiomatriisi (Liite 5) soveltui käytettäväksi pääkomponenttianalyysissä. Kaiser-Meyer-Olkin testillä saatu arvo oli ,78 ylittäen reilusti ,60 raja-arvon. Myös Bartlettin sväärisyystesti osoitti p-arvon olevan <0.0001. Kommunaliteetit vaihtelivat välillä 0.41-0.73 ja olivat jälleen kohtuullisen korkeita ja mittasivat melko luotettavasti pääkomponentteja. Toisin sanoen saatavilla pääkomponenteilla oli mahdollista selittää yli 40 % muuttujien varianssista.

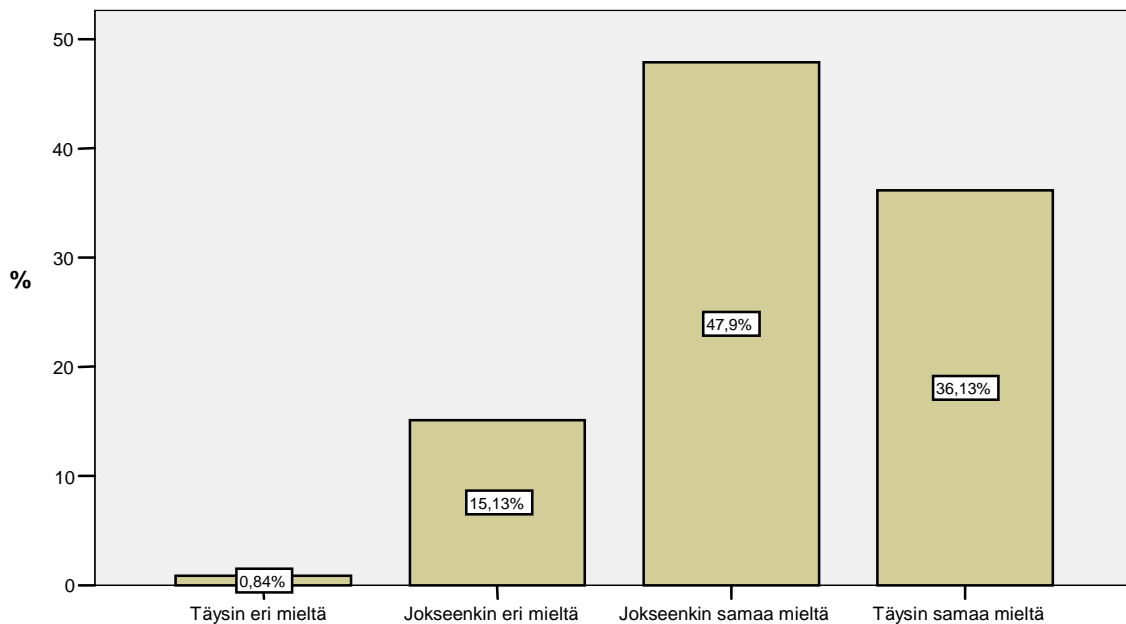
Ominaisarvotarkastelun perusteella kuusi pääkomponenttia ylitti raja-arvon 1.0 ja ne selittivät 57 % muuttujien varianssista. Rotatoidusta komponenttimatriisista (liite 5) voidaan havaita, miten eri muuttujat latautuivat kymmenelle pääkomponentille. Viidennelle pääkomponentille latautuneet kaksi muuttujaa, jotka käsittelivät oppimista ja ongelmien ratkaisua yhdistettiin jo aiemmin muodostettuun työn palkitsevuutta osoittavaan summamuuttujaan.

12.3.1 Muodollinen epäpätevyys

Ensimmäinen pääkomponentti muodostui väittämistä Q23.1-Q23.9, jotka olivat vastausten keräämisen aikaan sijoittuneet lomakkeessa *muodollinen epäpätevyys* – osion alle. Väittämät olivat kaikki latautuneet vahvasti (0.53-0.73) samalle pääkomponentille. Kyseisen mittarin reliabiliteetin vahvistamiseksi katsottiin kuitenkin muuttujien väliset korrelaatiot ja Cronbachin alfa, joka nousi niinkin korkeaksi kuin 0.83. Tässäkään tapauksessa minkään muuttujan poistaminen mittarista ei olisi lisännyt luotettavuutta entisestään. Korrelaatiot puolestaan vaihtelivat välillä $r = .25-.79$, osan ollessa matalahkoja, mutta ne viittasivat silti kuitenkin muuttujien yhteiseen vaihteluun. Suurin osa korrelaatioista erosi nolosta <1 % riskillä ja esitti tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muuttujien välillä ja vain kolme < 5 % riskillä tehdä virhearviointi.

Muodostettu summamuuttuja sisälsi väittämiä, joiden kohdalla vastaajan tuli arvioida muuttuisiko hänen työmotivaationsa, ulkopuolisuudentunteensa, arvostus työntekijänä, vaikutusmahdollisuudet tai työhön sitoutuminen, jos hän olisi vakituinen ja muodollisesti pätevä työntekijä. Kuten summamuuttujan jakaumasta tehty pylväsdiagrammi (kuvio 7) kertoo, niin pätkätyöläisyys ja epäpätevyyden tunne vaikuttavat negatiivisesti ammatilliseen minäkuvaan ja työhön sitoutumiseen useimmilla (84 %) työelämässä olevilla sosiaalityön opiskelijoilla. Suuri osa vastaajista kokee, että olisi työntekijänä arvostetumpi, eikä tarvitsisi joustaa niin paljoa kuin nyt, tai tarvitsisi sietää

pätkätyöläisyydestä aiheutuvaa syrjintää. Häntä myös kuunneltaisiin enemmän vakituisen työsuhteen johdosta. Pätkätyöläisyyden koettiin ehkäisevän työhön sitoutumista ja joidenkin kohdalla laski työmotivaatiota. Vastaajat kokivat lisäksi mahdollisuutensa vaikuttaa työmäärään ja stressaavuuteen sen vuoksi heikommaksi, koska he olivat ”vain epäpäteviä sijaisia”.

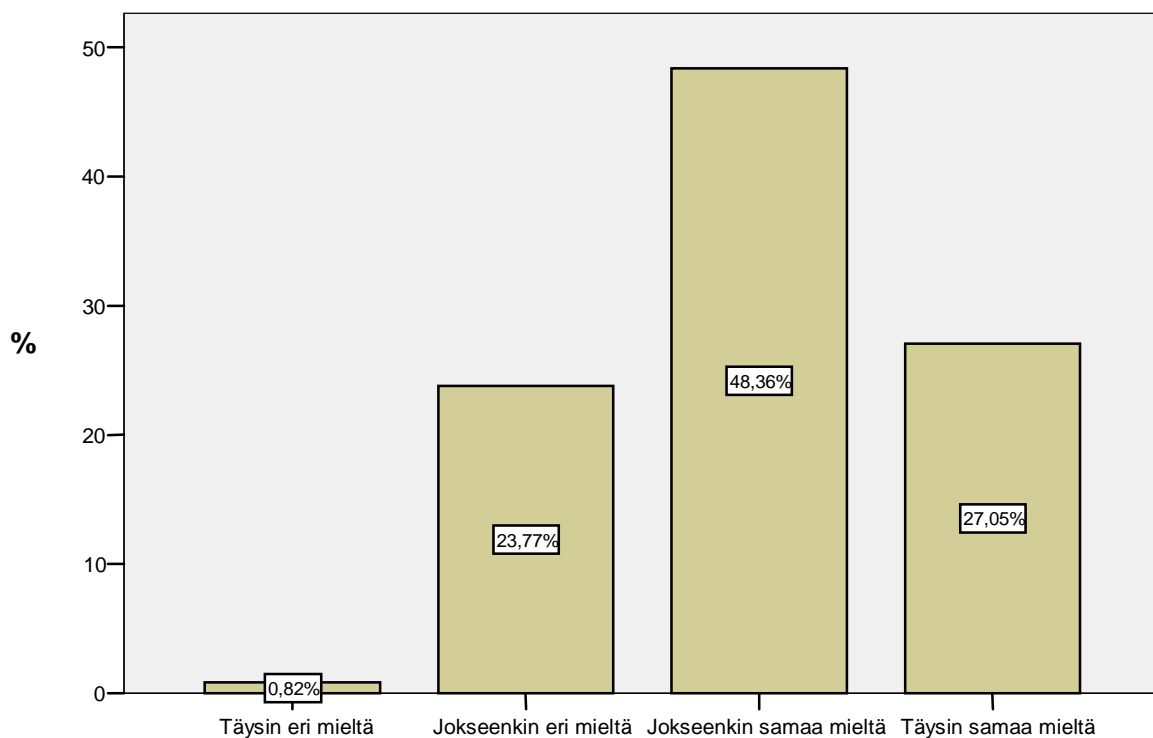


Kuvio 7 Muodollinen epäpätevyys. Vakituisen työsuhteen ja muodollisen pätevyuden puute vähentävät työhön sitoutumista, motivaatiota, saatua arvostusta ja vaikutusmahdollisuuksia.

12.3.2 Työn kuormittavuus

Työn vaatimuksia kuvaavista muuttujista muodostuneelle 2. pääkomponentille latautui voimakkaasti (0.59-0.79) neljä työn määrällistä kuormittavuutta mitannutta väittämää (Q22.1-Q22.4) ja myös kaksi työn laadullista kuormittavuutta mitannutta väittämää (Q22.5. ja Q22.12), jotka koskivat työn vaativuutta ja stressaavuutta, sekä uhkaavien tilanteiden kohtaamista. ($r = .21 - .84$ ja $p < 0.001$) Näistä muodostettavan summamuuttujan luotettavuutta tarkasteltiin jälleen Cronbachin alfan avulla, jonka arvo nousi 0.82:een. Yhtään väittämää ei ollut tarpeen poistaa alfan kohottamiseksi, joten mittaria voitiin pitää luotettavana.

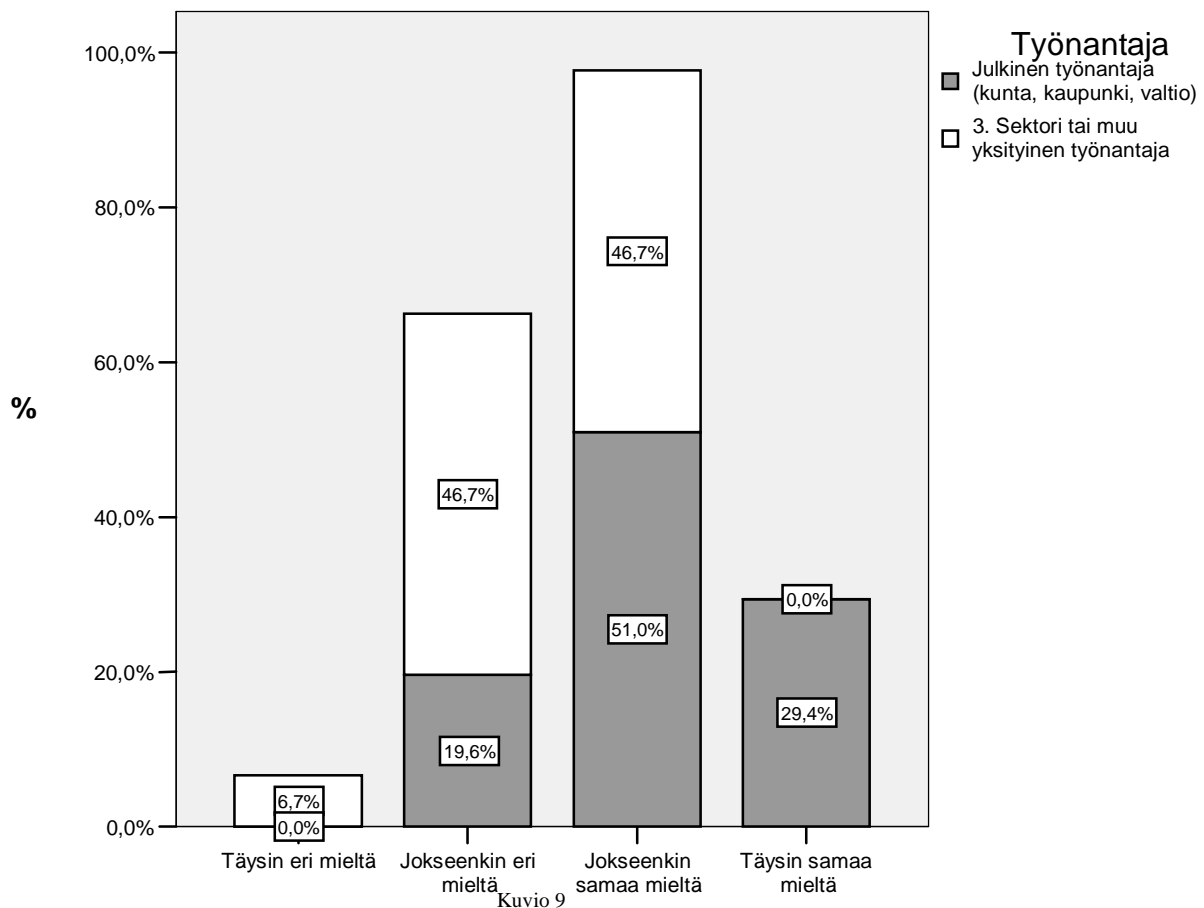
Kuviosta 8 voidaan huomata, että noin 75 % vastanneista piti työtään vähintään jokseenkin kuormittavana. Työtehtävistä suoriutuminen vaati siis vastaajien mielestä erittäin kovaa työntekoa ja työmäärät saattoivat tuntua kohtuuttomilta, eikä aikaakaan ollut riittävästi. Työssä kuormittivat myös kokemukset uhkaavista ja vaarallisista tilanteista. Sosiaalityö oli pääosalle vastaajia vaativaa ja aiheutti stressiä.



Kuvio 8 Työn kuormittavuus. Työmäärä on kohtuuton ja työ kuormittavaa, sekä vaativaa.

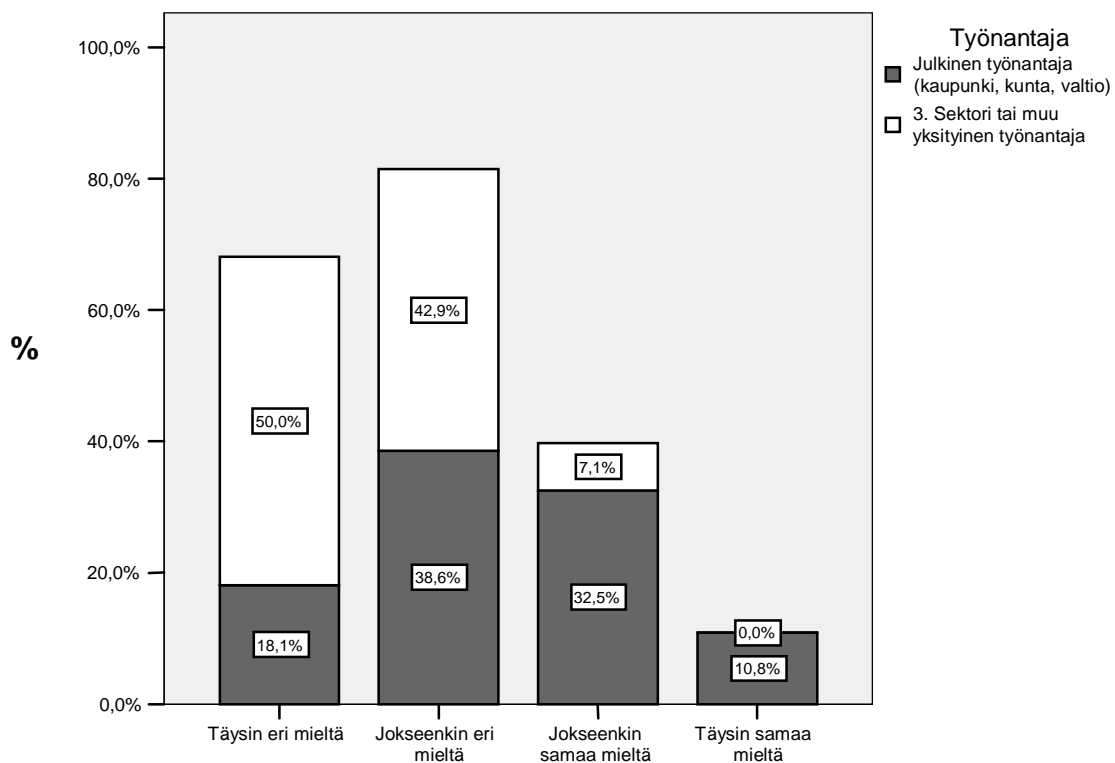
Vain yksi 122 vastaajasta ei kokenut työtään kuormittavana. Tämä yksittäinen vastaaja oli 24-vuotias nainen, joka opiskeli sosiaalityötä kiinnostuksesta alaa kohtaan. Hänellä ei ollut lapsia, mutta eli vastausten keruun aikaan parisuhteessa. Sosiaalityön sijaisuuksia nainen oli tehnyt yhteensä vasta noin kolme kuukautta, jo vielä kovin lyhyt aika ja saattaa olla osasyynä siihen ettei työ vaikuttanut hänestä kuormittavalta. Mielenkiintoista oli huomata, että hänen työnantajansa oli kolmas sektori ja tulevaisuudessa hän halusi sijoittua tälle sektorille töihin.

Vertaamalla myös muiden vastanneiden työnantajaa ja työn kuormittavuutta saadaankin selkeästi näyttöä siitä, että kolmannella sektorilla työskentelevät eivät koe syystä tai toisesta työtään yhtä kuormittavaksi kuin kunnan ja kaupungin palveluksessa olevat kollegansa. Työnantajan ja työn kuormittavuuden vaihtelun voidaan todeta eronneen erittäin merkitsevästi toisistaan ($\chi^2(3)=15.409$, $p=0.001$). Yli 80 %:ia kaupungin tai kunnan palveluksessa sosiaalityöntekijöinä toimineista opiskelijoista oli sitä mieltä, että sosiaalityö on kuormittavaa, kun taas kolmannella sektorilla työskennelleistä vain alle puolet (47 %) oli sitä mieltä. Kuviosta 9 voidaankin päätellä, että vastaajien joukossa olleet kolmannen sektorin työntekijät eivät kokeneet oman työpaikkansa työkuiltouria niin hektiseksi ja stressaavaksi kuin kunnan työntekijät.



Kuvio 9 Sosiaalityö on kuormittavaa. Työnantajien välinen vertailu.

Samansuuntaisen tuloksen antoi työn kuormittavuuden osoittimena toiminut väite työmäärän kohtuuttomuudesta, kun se ristiintaulukoitiin kaksiportaiseksi luokitellun työnantajamuuttujan kanssa. Kuvio 10 havainnollistaa, kuinka melkein puolet (43 %) kunnan tai kaupungin palveluksessa olleista opiskelijoista koki työmääränsä vähintään jokseenkin kohtuuttomaksi, kun taas kolmannella sektorilla työskennelleistä vain vajaa 10 %. (Työnantajan ja kohtuuttoman työmäärän vaihtelun voidaan todeta eronneen merkitsevästi toisistaan: $\chi^2(4)=11.965$, $p=0.018$.)



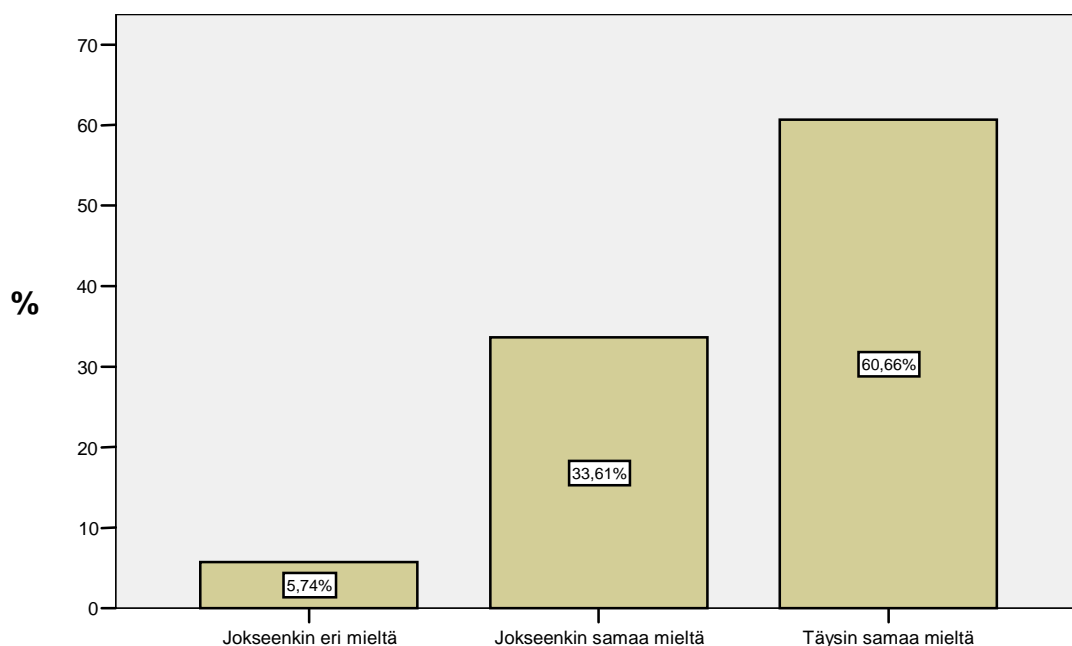
Kuvio 10 Sosiaalityöntekijältä edellytetään kohtuutonta työmäärää. Työnantajien välinen vertailu.

Siihen ennustavatko työnantajien väliset erot työn kuormittavuuden suhteen myös työuupumuksen kokemisen todennäköisyyttä julkisen työnantajan palveluksessa palataan työssä jaksamisen mittaustuloksia käsittelevässä luvussa.

12.3.3 Päätöksenteko

Kolmas työn vaatimuksia kuvaava pääkomponentti piti sisällään kolme muuttujaa (Q22.6, Q22.9 ja Q22.10), jotka mittasivat päätöksen teon itsenäisyyttä ja vaikeutta, sekä työtehtävien monimutkaisuutta. Nämä muuttujat latautuivat pääkomponentille saaden arvoja välillä: 0.64-0.70. Cronbachin alfan ollessa 0.69 voidaan mittaria pitää luotettavana. ($r = ,42 - ,58$ ja $p = < 0.001$) Muuttujia poistamalla ei olisi saanut luotettavuutta nostettua.

Kolmesta muuttujasta saatiin kolmas osa-alue kuvaamaan työn vaatimuksia. Tämä summamuuttuja nimettiin yksinkertaisesti päätöksenteoksi (kuvio 11). Suurin osa vastaajista (89 %) piti tekemäänsä työtä vähintään jokseenkin monimutkaisena ja tekemiään päätöksiä eettisesti vaikeina.

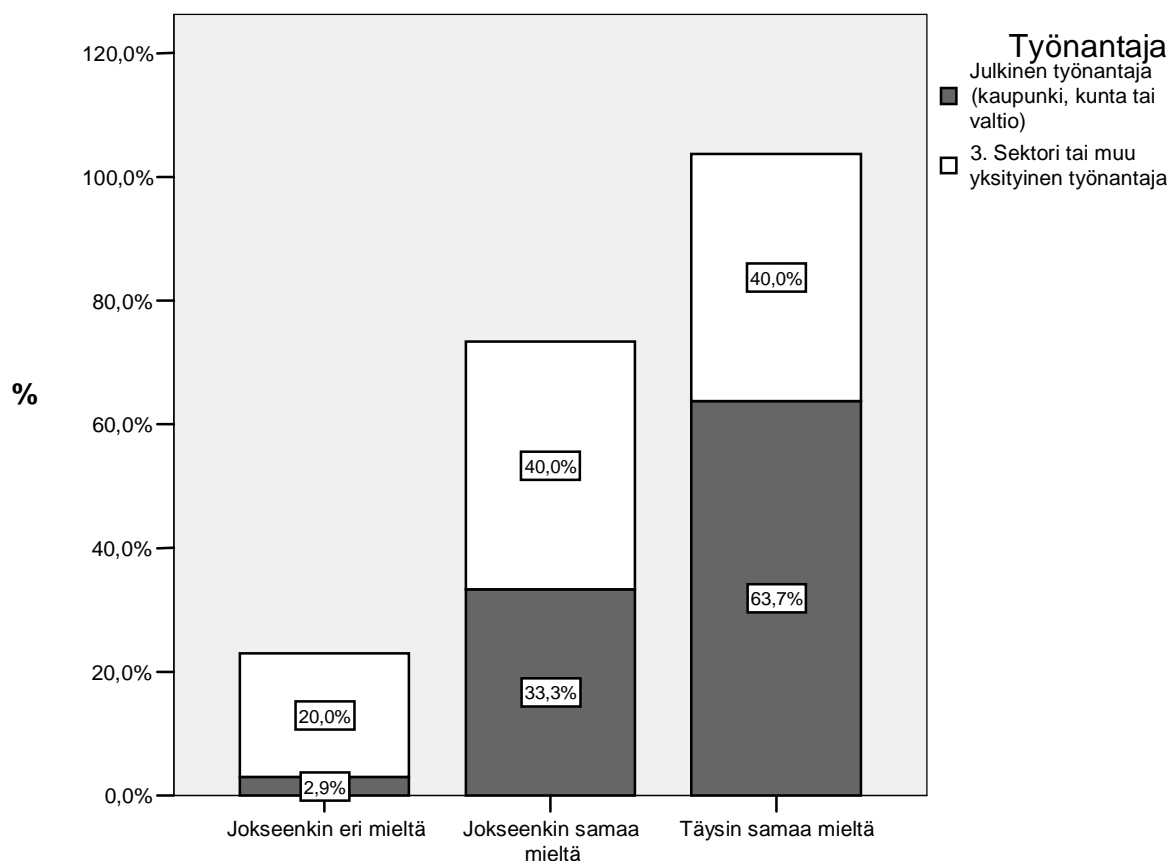


Kuvio 11 Päätöksenteko. Sosiaalityössä itsenäinen päätöksenteko on monimutkaista ja eettisesti raskasta.

Vaikka itsenäinen päätöksenteko voitaisiin ajatella oman työn hallinnantunnetta lisäävänä tekijänä, niin opiskelijalle ja sijaiselle se voi luoda myös turvattomuuden tunnetta. Sosiaalityöntekijöiden päätökset vaikuttavat suoraan ihmisten arkeen ja jopa itsemääräämisoikeuteen. Koska asiakkaiden elämäntilanteet eivät ole yksioikoisia, sen tähden ei myöskään päätösten teko ole työntekijälle

välttämättä helppoa. Ristiriidat kunnan ohjeiden ja asiakkaan tilanteen välillä ovat yleisiä ja todennäköisesti jokainen työntekijä joutuu antamaan päätöksiä oman eettisen normistonsa vastaisesti. Varsinkin nuorelle työntekijälle tämä saattaa lisätä työn vaativuutta.

Vertaamalla työnantajaa ja päätöksentekoa (kuvio 12) voidaan jälleen huomata, että kolmannella sektorilla työskennelleet eivät kokeneet itsenäistä päätöksentekoa yhtä raskaana ja monimutkaisena kuin kunnallisessa sosiaalityössä työskennelleet arvioivat. Työnantajat erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($\chi^2(2)=8.804$, $p=0.012$). Tämän voisi päätellä johtuvan esimerkiksi siitä, että kunnallisessa sosiaalityössä työntekijä joutuu enemmän yksilöä kontrolloivien päätösten eteen kuin kolmannella sektorilla, jolla toimitaan irrallaan peruspalveluista ja täydennetään puutteellisia kunnan palveluja. Lisäksi kunnallisessa sosiaalityössä tehtävät päätökset ovat usein myös viranomaispäätöksiä, joiden oikeellisuudesta oikeudellinen vastuu lankeaa tekijälle.



Kuvio 12 Itsenäinen päätöksenteko monimutkaista ja eettisesti raskasta. Työnantajien välinen vertailu.

Kyselyyn vastanneiden joukossa oli vain kolme miestä, joten tässä tutkimuksessa ei voida tehdä vertailua sukupuolten välisistä eroista. Mielenkiinnon vuoksi katsoin kuitenkin, miten nämä kolme miestä olivat kokeneet päätöksenteon työssään. Iältään he olivat kyselyn keräämisen ajankohtana 24-, 25- ja 30-vuotiaita. Miesvastaajista 25-vuotias ilmoitti opiskelevansa sosiaalityötä kiinnostuksesta kyseistä alaa kohtaan ja kaksi muuta vastaajaa kertoivat olleensa kiinnostuneita sosiaalisia tai yhteiskunnallisista asioista. Nämä kaikki kolme miesvastaajaa ilmoittivat työskentelevänsä yli 100 000 asukkaan kaupungissa kunnallisen työnantajan palveluksessa. Myös he kuuluivat siihen joukkoon vastaajia, jotka kokivat itsenäisen päätöksenteon monimutkaisena ja eettisesti raskaana.

12.3.4 Ristiriidat työpaikalla

Neljännelle pääkomponentille latautui (0.79 ja 0.78) kaksi muuttujaa (Q21.3-Q21.4), ($r = ,53$ ja $p < 0.001$) jotka käsitelivät työpaikalla esiintyviä ristiriitoja ja niiden käsittelemättä jättämistä. (Nämä väittämät olivat alun perin kuuluneet työilmapiiriä mitanneeseen kysymyspatteristoon, mutta ne siirrettiin työn vaatimusten alle pääkomponenttianalyysien perusteella.) Vastanneista 59 % oli vähintään jokseenkin sitä mieltä, että työpaikalla esiintyy ristiriitoja työtehtävistä, eikä niitä käsitellä riittävästi.

Vertailun vuoksi katsottiin jälleen löytyykö työnantajien välillä eroa ristiriitatilanteiden osalta. Kolmannen sektorin tai muun yksityisen työnantajan työpaikalla ei esiintynyt käytännössä lainkaan ristiriitoja. Näistä sosiaalityön opiskelijoista vain kaksi (N=122) vastaajaa oli työssään törmännyt käsittelemättömiin ristiriitoihin, kun taas julkisen työnantajan työntekijöistä yli puolet vastanneista (56 %) kertoi työpaikallaan esiintyvän ristiriitoja. Kii toiseen -riippuvuustestauksen tulosten perusteella työnantajat erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($\chi^2(3)=11.834$, $p=0.008$), mistä voidaan tehdä varovaisia päätelmiä siitä, että kolmannella sektorilla ristiriitatilanteet käsitellään työyhteisössä paremmin kuin kunnallisessa sosiaalitoimistossa tai sosiaalitoimistoissa ei panosteta hyvään henkilöstöhallintoon yhtä tehokkaasti kuin kolmannella sektorilla. Tähän tulokseen tulisi kiinnittää huomiota erityisesti siinä tapauksessa, jos myös eri työnantajien palveluksessa olevilla on merkittäviä eroja työhyvinvoinnin osa-alueella.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan työssä jaksamista mitanneilla osoittimilla saatuja tuloksia ja työhyvinvointia.

12.4 Työssä jaksamisen osoittimet

Työssä jaksamista oli arvioitu kahdella eri mittarilla, jotka olivat tätä tutkimusta varten yhdistetty lomakkeessa yhdeksi osioksi. Nyt muuttajat jaettiin jälleen kahdeksi, erilliseksi mittariksi kertomaan koetusta työuupumuksesta ja työn imusta. Koska molemmat mittarit ovat yleisessä tieteellisessä ja kliinisessä käytössä, en nähnyt aiheelliseksi suorittaa niiden kohdalla pääkomponenttianalyysiä. Työn imua mittaavan osion kohdalla oli kuitenkin välttämätöntä tarkastella reliabiliteettia, koska mittari oli lyhennelmä ja muokattu versio alkuperäisestä UWES - itsearviointilomakkeesta (Utrecht Work Engagement Scale). Mittarista oli lainattu ydin ja sen taustalta löytyvä teoriapohja, johon oma työn imua mittaava osio perustuu.

12.4.1 Työuupumus

Tässä tutkimuksessa käytetyllä Bergen Burnout Inventory 15:lla mitattiin siis vastanneiden kokemaa työuupumusta, johon sisältyi kolme eri alalottuvuutta: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja heikko ammatillinen itsetunto. Alalottuvuuksia olisi voinut tarkastella myös itsenäisinä työssäjaksamisen osoittimina. Osa-alueet painottavat saatua kokonaistulosta, joten esimerkiksi korkeat pisteet uupumusasteisessa väsymyksessä nostavat kokonaispisteet korkeiksi, vaikka kyynistymistä tai ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ei esiintyisikään. Tämän vuoksi eri osa-alueiden tarkastelu on erittäin tärkeää käytettäessä testiä kliinisessä työskentelyssä, jotta välttyään vetämästä suoria johtopäätöksiä yksilön loppuun palamisen suhteen. (Näätänen ym. 2003, 82.)

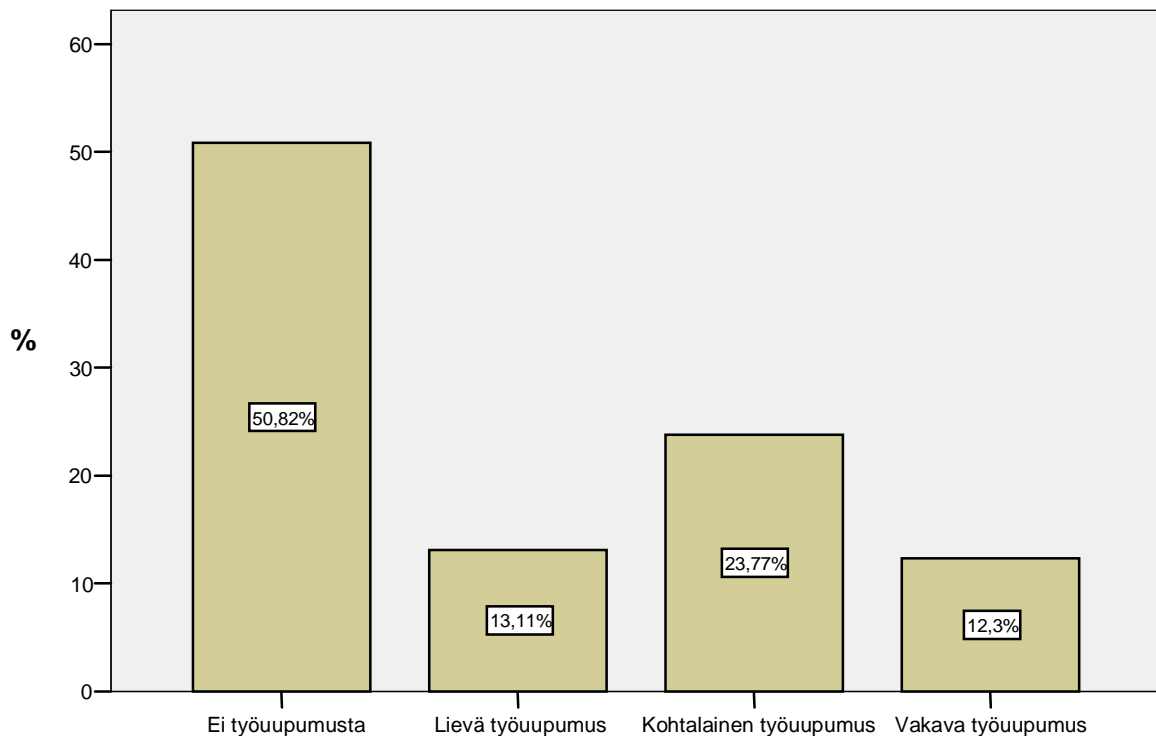
Tämän tutkimuksen keskiössä ei ollut tarkoitus tarkastella opiskelijoiden kokeman työuupumuksen eri ulottuvuuksia, vaan löytää viitteitä esiintyykö työuupumusta jo työuran varhaisessa vaiheessa, ja sen vaikutuksesta ammattiin sitoutumisessa. Lisäksi yksilön sijasta mitattiin ihmisjoukon saamia pisteitä, joista yritettiin vetää yleistettävissä olevia tuloksia tai ainakin kuvata kyselyyn osallistuneiden henkilöiden edustamia tendenssejä. Vastaaajilta kartoitettiin saatujen raakapisteiden sijoittumista normatiivisten intensiteettijakaumien persentiileihin, mikä tarkoittaa saatujen

kokonaispisteiden suhteuttamista omaa sukupuolta ja ikää vastaavien työssä olevien luokkaan normijakaumalla. Näin voitiin verrata vastaajan kuulumista esimerkiksi siihen 2,5-7 %:n joukkoon suomalaisista, joilla esiintyy vakavaa työuupumusta (Kalimo & Toppinen 1997, 83). Tällä mittarilla saatuja pisteitä tulkitaan siis vain karkeasti persentiilisinä kynnyksarvoina, jolloin työuupumuksesta kertovia arvoja käsitellään suuntaa antavina.

Vastanneiden saamat työuupumusta kuvaavat kokonaispisteet ristiintaulukoitiin oman iän ja sukupuolenmukaisten intensiteettipisteiden kanssa. Iänmukaisia ristiintaulukoiteja tuli tehdä neljä kappaletta, koska eri ikäluokilla on omat pisteytyksensä, joiden perusteella työuupumuksen vakavuutta arvioidaan. Esimerkiksi yli 50-vuotiailla naisilla vakavaan työuupumukseen viittaa 64 pistettä, kun taas alle 30-vuotiailla vakavaa työuupumusta osoittaa jo 53 pistettä. (Ks. Näätänen ym. 2003, 10-81.) Näin jokainen vastaaja luokiteltiin työuupumusasteiden suhteuttamisen jälkeen skaalalla: ei työuupumusta, lievä työuupumus, kohtalainen työuupumus ja vakava työuupumus. Kolmen miespuolisen vastaajan työuupumusasteet suhteutettiin omaa sukupuolta ja ikää vastaaviksi erikseen.

Saadut tulokset viittaavat siihen, että noin puolet (49 %) vastanneista sosiaalityötä tekevästä opiskelijajoista kärsii jonkin asteisesta työuupumuksesta ja vakava-asteisesta 12 %. Kansanterveyslaitoksen teettämän Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan sosiaalipalveluissa työskentelevistä 28 % kärsii jonkin asteisesta työuupumuksesta ja 2,7 %:lla esiintyi vakavaa työuupumusta. Tuloksia ei tietenkään voida suoraan verrata toisiinsa, koska tutkimukset on tehty mm. eri ajankohtina, eri mittareilla ja eivätkä Terveys 2000 -tutkimukseen osallistuneet olleet opiskelijoita. Terveys 2000 -tutkimuksessa työuupumusta mitattiin MBI-GS lomakkeella, joka on kylläkin ollut käytössä BBI 15 -mittaria kehitettäessä (Näätänen ym. 2003, 37- 41).

Kysymyksiä kuitenkin herättää se, että miksi tähän tutkimukseen osallistuneet sosiaalityötä tekevät opiskelijat olivat uupuneempia, kuin muodollisesti pätevät kollegansa? Kyseessä voi olla mittausvirhe, valikoitunut otos informantteja tai sattuma. Toisaalta tilanteesta tulisi tutkijan mielestä huolestua, koska saadut tulokset kertovat ainakin tutkimukseen osallistuneiden ihmisten jaksamiseen liittyvien vaikeuksien laajuudesta.



Kuvio 13 Työuupumuksen aste muodollisesti epäpäteville sosiaalityöntekijöillä

Kaikkein huolestuttavin tilanne oli vastaajilla, jotka olivat iältään 25-29-vuotiaita. Heitä oli vastanneista noin 38 % eli karkeasti ottaen joka kolmas. Näistä sosiaalityötä tekevästä opiskelijosta jonkinasteisesta työuupumuksesta näytti kärsivän peräti 63 % ja vakavasta työuupumuksesta jo 20 %. Vakavan työuupumuksen osuus muissa ikäryhmissä oli keskimäärin 7 %. Tilastollista yhteyttä nuoren iän ja työuupumuksen välillä ei tässä tutkimuksessa voitu todeta olevan ($p = 0,25$). Työuupumuspisteitä vähiten kertyi iällisesti vanhimmille osallistujille. Yli 40-vuotaiden joukosta 46 % kärsi jonkin asteisesta työuupumuksesta. Otoksessa oli yli 40-vuotiaita osallistujia 17 kappaletta, eikä tuloksella ollut tilastollista merkitystä. Saatua tulos on päinvastainen kuin Kalimo & Toppisen (1997) suorittamassa koko Suomen työikäistä väestöä edustaneessa tutkimuksessa. Heidän mukaansa kaikkein uupuneimpia olivat yli 55-vuotiaat naiset.

Joidenkin tutkimusten mukaan perhemuodon ja erityisesti lapsettomuuden on todettu kasvattavan riskiä sairastua työuupumukseen (ks. esim. Maslach 1985; Ylä-Kapee 1998). Osallistujien taustatekijöitä ristiintaulukoitaessa työuupumuspisteiden kanssa selvisi, että perheen koostumuksella eli parisuhteen puuttumisella tai lapsettomuudella ei voitu suoraan osoittaa olevan yhteydessä työuupumusriskin kasvamiseen. Todettakoon kuitenkin, että vakavasta

työuupumuksesta kärsivillä vastaajilla ei yhdelläkään ollut lapsia, kun kaikista osallistuneista joka kuudennella oli lapsia. Tilastollista merkitsevyyttä ei yhteydellä esiintynyt.

Yllättävää kyllä, ristiintaulukointien perusteella ei voitu päätellä myöskään työnantajalla tai työsuhteen kestolla olleen merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Sen sijaan varsin odotettavissa oleva tulos oli, että ylitöiden tekeminen lisäsi työuupumuksen kokemista. Yli 60 % ylitöitä tehneistä kärsi jonkin asteisesta työuupumuksesta, kun taas ylityön teolta säästyneistä vain noin 30 %. Riippuvuus oli sinänsä suhteellisen matala ($r = 0,26$), mutta eroaa nolasta tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0.004$).

Tässä tutkimuksessa ei odotettu taustamuuttujilla olevan erityistä painoarvoa työuupumuskokemusten vaihtelussa. Taustamuuttajat kerättiin antamaan tietoa sosiaalityötä tekevästä opiskelijoista ryhmänä. Tekstissä palataan myöhemmin uudelleen työuupumuksesta kertoviin tuloksiin, kun käsitellään työn voimavaroja ja vaatimuksia, sekä työhön sitoutumista.

12.4.2 Työn imu

Tässä tutkimuksessa työn imua mitattiin tutkimuksen tekijän itse lyhentämällä ja suomentamalla versiolla UWES-skaalasta (Schaufeli ym. 2003 Utrecht Work Engagement Scale), koska kyselylomakkeen suunnittelun ajankohtana ei ollut vielä mahdollista hankkia kyseistä mittaria maksutta. Tämä asetelma aiheutti sen, että saatuja tuloksia sosiaalityön opiskelijoiden kokemasta työn imusta on tarkasteltava äärimäisen kriittisesti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö vastaukset kertoisi samasta ulottuvuudesta kuin alkuperäisellä, validoidulla mittarilla saadut tulokset. Vastaukset tulevat antamaan vähintään viitteitä vastaajien innostuneisuudesta sosiaalityötä ja työntekoa kohtaan.

Työn imua mittaavan kysymyspatterin reliabiliteetti kohosi riittävän korkealle Cronbachin alfan ollessa 0.70. Muuttujan Q24.4 ”Työskennellessäni ahkerasti unohdan kaiken ympäriltäni” (työhön uppoutuminen) poistaminen olisi nostanut mittarin yhtenäisyyttä $\rightarrow 0.72$. Se päätettiin kuitenkin jättää työn imua osoittavaan mittariin, koska vaikutus oli minimaalinen. Kaikilla muuttujilla oli yhteistä vaihtelua, joka oli tilastollisesti ”melkein” merkitsevää tai merkitsevää ($p = ,36 - ,61$ ja $p = < 0.05$ tai $p = < 0.01$).

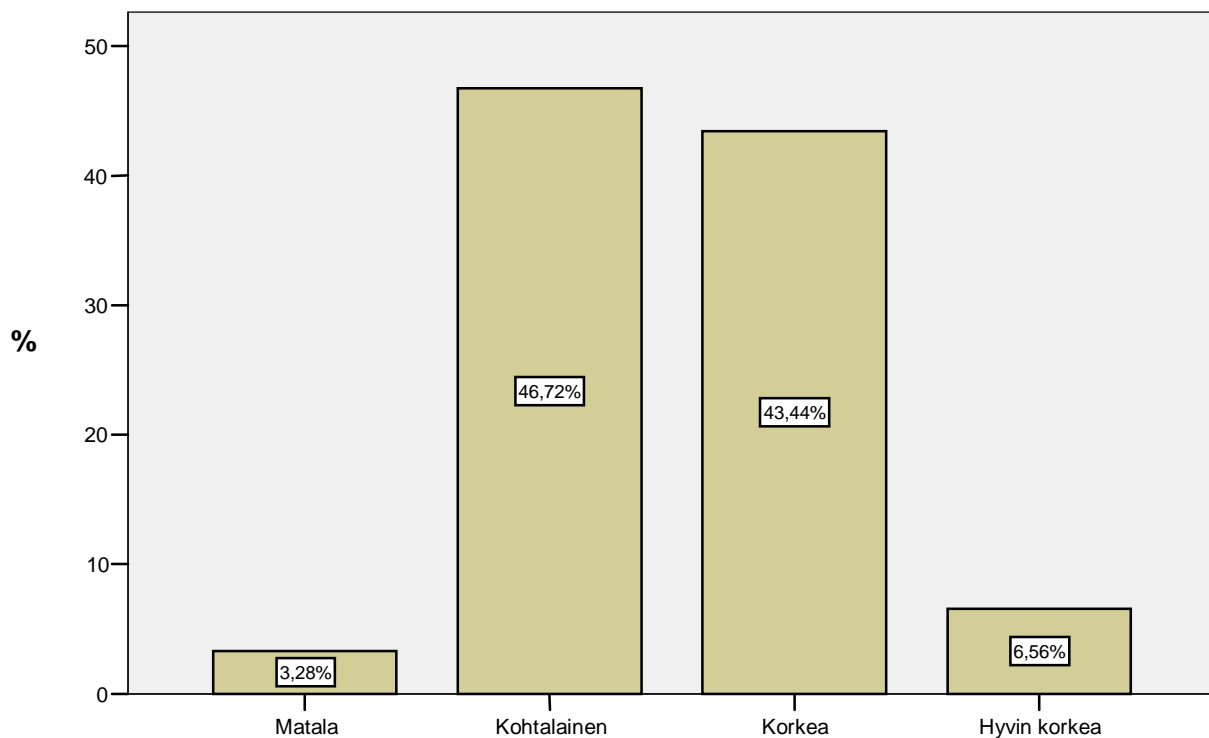
Alkuperäisessä UWES-mittarissa pisteyttäminen tapahtuu laskemalla saadut raakapisteeet yhteen ja jakamalla tulos kysymysten määrällä, jonka jälkeen niitä verrataan normiaineiston perusteella saatuihin pisteisiin ja päätellään kokeeko vastaaja työn imua vai ei. UWES-mittarin pisteytys perustuu ajatukseen viidestä työn imun ”voimakkuuden” kategoriasta, jotka vaihtelevat ”hyvin matalasta hyvin korkeaan”. Nämä kategoriat on muodostettu pisteiden persentiilijakauman perusteella. Taulukosta 1 on nähtävissä tässä tutkimuksessa käytetyt normipisteet, joihin saatuja tuloksia verrattiin. (Tutkimuksen tekemisen ajankohtana työn imua mittaavasta UWES-testistä on olemassa lyhytversio UWES-9, joten pisteytyksessä käytettiin sen normipisteitä.)

Taulukko 1 UWES-9 normipisteet

Työn imun voimakkuus	Persentiilin alaraja	Pisteet	Persentiilin yläraja
Hyvin korkea	95 ≤	5,51-	
Korkea	75 ≤	4,67-5,50	< 95
Kohtalainen	25 ≤	2,89-4,66	< 75
Matala	5 ≤	1,78-2,88	< 25
Erittäin matala		-1,77	< 5

Vaikka työn imua mittaavilla kysymyksillä olisi voitu hahmottaa työn imua kuvaavia kolmea alalottuvuutta: tarmokkuutta, sinnikkyyttä ja uppoutumista, niin tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vain niistä muodostuvaa työn imun kokonaisulottuvuutta ja sen suhdetta muihin tutkittuihin muuttujiin.

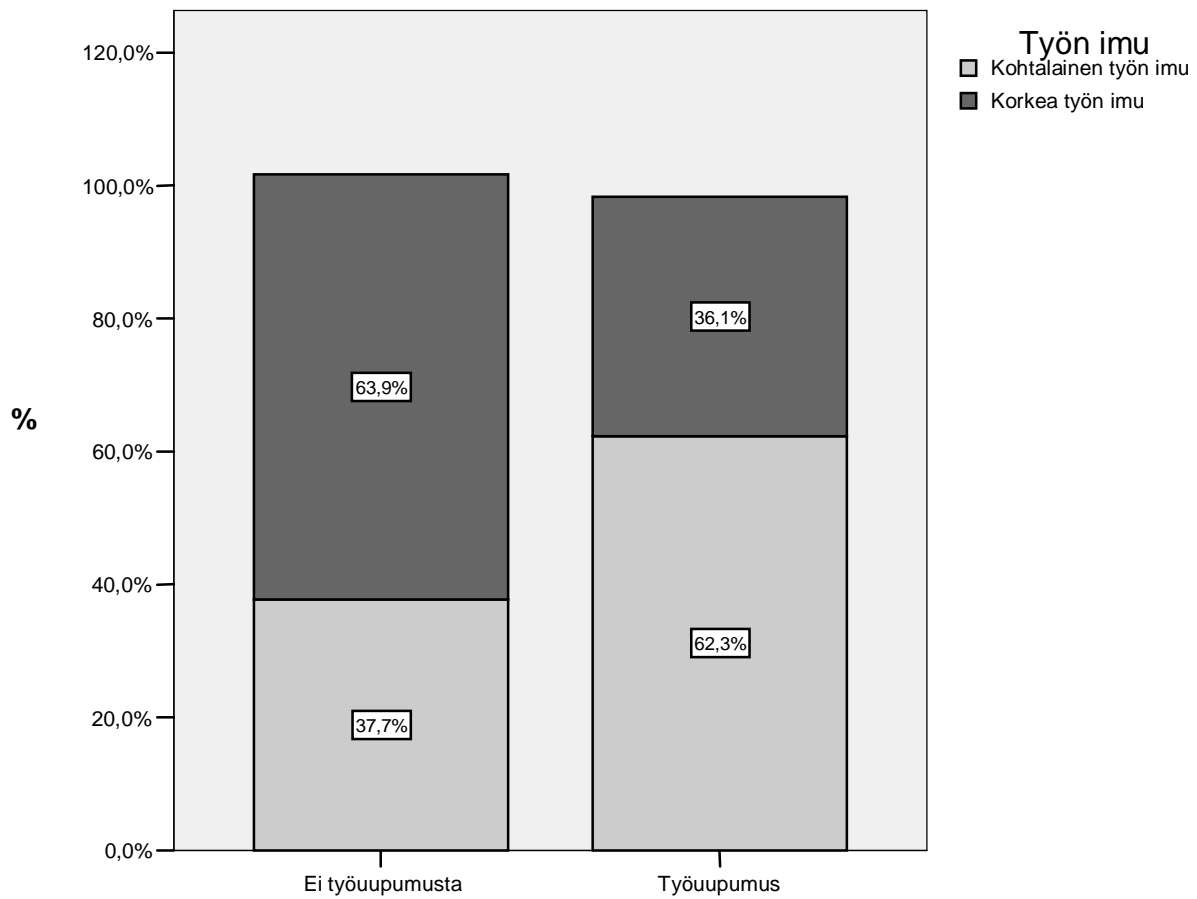
Tulosten perusteella oli ilahduttavaa huomata, ettei yhdenkään vastanneista kokema työn imu sijoittunut hyvin matalaa työn imua osoittavaan persentiiliin ja vain noin 3 % vastanneista koki matalaa työn imua. Peräti 50 % vastanneista koki korkeaa tai hyvin korkeaa työn imua ja loput noin 47 % kohtalaista työn imua.



Kuvio 14 Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työn imun aste

Varsin oletetusti työn imu korreloi negatiivisesti työuupumuksen kanssa. Tosin jälleen korrelaatiokerroin oli matala $r = -,33$, mutta erosi tilastollisesti erittäin merkitsevästi nolasta ($p < 0.001$). Tätä tukee myös Khii toiseen -riippuvuustestauksen tulos ($\chi^2(3) = 8.396$, $p = 0.004$), jonka perusteella voidaan olettaa työuupumusasteiden kohotessa työn imun vähenevän ja vice versa. Matalan korrelaation voidaan tulkita tukevan käsitystä työn imun ja työuupumuksen osittaisesta erillisyydestä työhyvinvointia mittaavina ulottuvuuksina, joten työhyvinvoinnin kuvaamiseksi tarvitaan myös muita osoittimia kuin matalia pisteitä työuupumus-testissä (Hakanen 2004, 269). (Koska tutkimukseen osallistuneita vastaajia oli niukasti ($n = 122$), niin ristiintaulukointien tilastollisia päätelmiä varten oli useimmat muuttujat luokiteltava uudelleen dikotomisiksi muuttujiksi, jotta voitiin käyttää χ^2 testiä riippuvuuden merkitsevyyden osoittimena. Khii toiseen -testin laskemisessa käytetty SPSS 13 ohjelma vaatii jokaisessa ristiintaulukoidussa solussa olevan vähintään 4 havaintoa.)

Tässä tutkimuksessa vastanneista kaikki ne neljä opiskelijaa, jotka saivat matalaa työn imua osoittavia pisteitä, kokivat itsensä myös työssään uupuneiksi. Samoin erittäin korkeaa työn imua kokevista vain yhdellä kahdeksasta vastanneesta esiintyi työuupumusta. Kuvio 15 havainnollistaa työuupumusoireiden ja työn imun kokemisen suhdetta. Siitä voidaan päätellä, että myös osa uupuneista on silti innostunut työstään ja pyrkii tekemään sitä tarmokkaasti. Tutkimusta edelleen jalostamalla olisi mielenkiintoista selvittää, miten työuupumuksen ja työn imun ulottuvuudet ovat yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi voimakas uupumusasteinen väsymys voisi näkyä tarmokkuuden puutteena työhön uppoutumista mittaavien pisteiden silti ollessa korkeita.



Kuvio 15 Työuupumuksen ja työn imun suhde

Ristiintaulukoitaessa eri taustamuuttujia työn imun kanssa, yhteistä vaihtelua ei löytynyt. Tässä tapauksessa edes työnantajalla ei ollut merkitystä työn imun kokemiseen. Merkillistä oli myös, ettei työsuhteiden tai opintojen pituudella ollut mitään tilastollista yhteyttä työn imun kokemiseen.

Seuraavassa kappaleessa tutkitaan onko työn voimavaroilla ja vaatimuksilla merkitystä sekä työuupumuksen, että työn imun kokemisessa.

12.5 Työssä jaksamisen taustalla esiintyneet työn voimavarat ja vaatimukset

Tutkimuksen tekoa ohjaavana yhtenä työhypoteesina oli, että työssäjaksamisen/jaksamattomuuden taustalla olisi työn ja yksilön välinen epäsuhta. Työn piirteitä tulkitessaan yksilö siis tunnistaisi tämän epäsuhtan kasvun tai vähenemisen, jolloin hän kokisi joko työuupumusoireita tai tuntisi itsensä työhön sitoutuneeksi ja tarmokkaaksi. Tämä ajatus perustui Christina Maslachin Multidimensionaaliseen Burnout -teoriaan sekä Jari Hakasen 2004 muokkaamaan TV-TV –malliin (Työn vaatimus ja työn voimavara –malli).

Silloin, kun esimerkiksi työmäärä tuntuu kohtuuttomalta, niin vastaavasti myös epäsuhta työn ja yksilön välillä kasvaa ja saattaa johtaa uupumusasteiseen väsymiseen. ”Työmäärän kohtuuttomuus” on subjektiivinen kokemus, eikä sellaisenaan mitattavissa oleva ilmiö. Tästä syystä on tärkeää ottaa huomioon ihmisten väliset erot työtilanteiden tulkinnassa. Samasta syystä työuupumusta mitataan itsearviointia hyödyntävillä lomakemenetelmillä, vaikka lääkäri päätyisikin diagnoosiin jo anamneesin ja oirekuvauksen perusteella. Subjektiivisia kokemuksia mittaamalla seurataan usein yksilön työuupumusoireitten kehittymistä, sekä saadaan viitteitä toipumisesta. Lisäksi voidaan tehdä yleistyksiä silloin, kun kyseessä on vaikkapa työpaikan hyvinvointikartoitus.

Tutkimuksenteon alkuvaiheessa muodostin kyselylomaketta varten alalottuvuuksia, joista sosiaalityöntekijöinä toimivien opiskelijoiden kokemat työn voimavarat ja vaatimukset voisivat koostua. Niistä muodostui kolme alalottuvuutta kuvaamaan vaatimuksia ja neljä ilmaisemaan työn voimavaroja. Aineiston tilastollisen käsittelyn yhteydessä kävi ilmi, että osalla yksittäisistä muuttujista, sekä myös joillakin kokonaisista ala-ullottuvuuksista ei ollut vaikutusta työuupumuksen tai työn imun kokemuksiin. Jos kaikki mitatut muuttujat olisivat olleet tilastollisessa yhteydessä työhyvinvointia kuvaaviin osoittimiin, niin todennäköisesti tulokset eivät voisiisiinä tapauksessa

pitää paikkaansa. Näin on voitu selvittää vain joitakin työhyvinvointiin vaikuttaneita tekijöitä. Tilastollisina menetelminä käytettiin ristiintaulukointia ja Spearmanin korrelaatiokerrointa.

12.5.1 Työn piirteiden yhteys työn imuun

Tuloksien outo piirre oli, että vain muutama mitattu työn voimavaroja kuvannut osoitin korreloi työn imun kanssa, kun taas suurimmalla osalla oli yhteistä vaihtelua työuupumuksen kanssa. (Ks. kuvio 16) Vaikka tutkimukseni tarkoitus oli kartoittaa Kennon M. Sheldonin ja Laura Kingin (2001) ehdottaman ”positiivisen psykologian” siivittämänä niitä tekijöitä, jotka olivat kyselyn täyttämisen hetkellä tukeneet opiskelijan työssä jaksamista, ja nyt tulosten perusteella näytti siltä, ettei työn imuun vaikuttavia työn piirteitä ollutkaan löytynyt. Tarkoittiko se siis tyytymistä näkökulmaan, jossa työssäjaksaminen käsitetään työuupumuksen puutteena? Todennäköisesti kuitenkin kysymyksessä oli lomakekyselyni rajoitteet verrattuna esim. haastattelulla kerättyyn aineistoon, jonka avulla olisi voitu kerätä monipuolisempaa materiaalia. Nyt tuloksia oli ohjannut tekijän näkökulma sosiaalityön mahdollisista piirteistä, jotka eivät ehkä olleetkaan voimavaroja.

Kuviosta 16 voidaan nähdä, että vain kahdella työn voimavaroja mitanneella ulottuvuudella oli yhteys työn imun kokemiseen. Työn sisäinen palkitsevuus ($r = .45^{***}$) ja vaikutusmahdollisuudet ($r = .24^{**}$) korreloivat positiivisesti työn imun kanssa. Ristiintaulukointien perusteella ilmenee, että mitä palkitsevammaksi ihminen kokee työnsä, sitä voimakkaampaa työn imua hän todennäköisesti kokee ($\chi^2(6)=27.747, p=0.000$). Samansuuntaisia tuloksia on saanut Wilmar B. Schaufeli (1996 ref. Schaufeli 1998, 120-122), jonka tutkimusten mukaan työn palkitsevuus sitouttaa työntekijää työhön ja ammattiin.

Samoin vaikutusmahdollisuuksien kokeminen hyviksi viittasi työn imun kohoamiseen, mutta tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä ja virhepäätelmän mahdollisuus oli peräti 15,5 % ($p=0.155$). Tarkasteltaessa näiden kahden muuttujan selitysosuutta työn imusta logistisen regressioanalyysin avulla näyttäisi siltä, että muuttujien avulla voitaisiin selittää 24 %:a (ks. taulukko 2, Nagelkerkenin muunnettu arvo = 0.240) työn imun vaihtelusta ($p= 0.000$).

Taulukko 2 Muuttujien osuus työn imun vaihtelusta (Nagelkerken arvo)

Model Summary

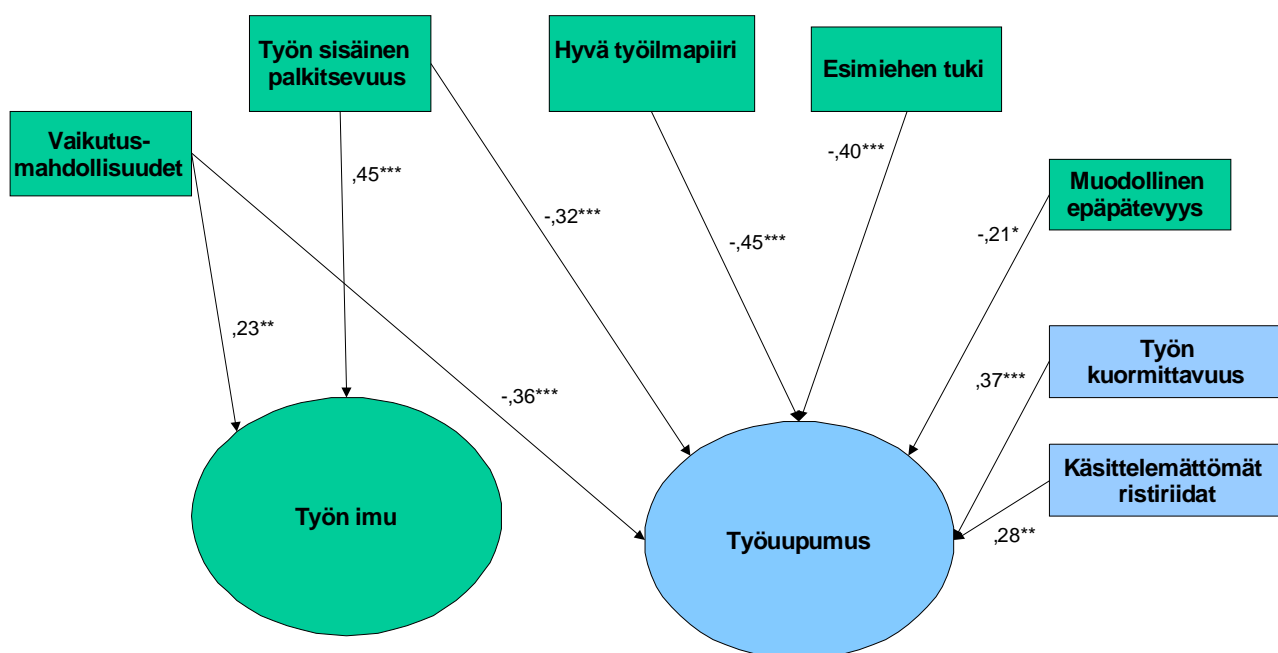
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	142,514	,180	,240

Tulosta voidaankin tulkita siten, että tähän tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden työn imun kokemiseen vaikuttavista tekijöistä on paljon vielä paljastumatta. Onko kyse siitä, ettei vaikuttavia työn piirteitä ole osattu etsiä vaiko siitä, että esimerkiksi persoonallisuustekijät saattavat sittenkin olla voimakkaasti vaikuttamassa työhyvinvointikokemuksiin? Ehkä työn piirteillä on kuitenkin hyvä selitysvoima, mutta niiden yhteys löytyy pikemminkin työuupumuskokemusten vaihtelusta.

12.5.2 Työpiirteiden yhteys työuupumukseen

Alunperin työn voimavaroiksi määritellyt ulottuvuudet: *Esimiehen tuki* ja *Hyvä työilmapiiri* olivat tilastollisessa yhteydessä työuupumuskokemusten kanssa, eivätkä työn imun kuten oli oletettu. Lisäksi summamuuttujat: *Työn sisäinen palkitsevuus* ja *Vaikutusmahdollisuudet* korreloivat sekä työn imun ja työuupumuksen kanssa. (ks. kuvio 16) Ristiintaulukoimalla *vaikutusmahdollisuudet* -summamuuttuja työuupumuksen asteen kanssa todettiin, että vaikutusmahdollisuuksien väheneminen lisäsi työuupumuksen riskiä ($\chi^2(6)=22.511$, $p=0.001$). Negatiivinen korrelaatio oli varsin vaatimaton, mutta tilastollisesti merkitsevä ($r = -.36^{***}$). Samoin työn kokeminen palkitsevaksi oli negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen ($r = -.32^{***}$), joten työn mielenkiintoisuus ja henkilökohtainen kehittyminen vähensivät työuupumusriskiä. Viidesosa (20 %) kaikista vastanneista ($N = 122$) ei kokenut työtään palkitsevaksi ja heillä kaikilla esiintyi jonkin asteiseen työuupumukseen viittaavia pisteitä. ($\chi^2(6)=20.212$, $p=0.003$)

Työn voimavarojen ja vaatimusten yhteys työhyvinvointiin



(N=122, Spearmanin korrelaatiokerroin, *** $p \leq 0.001$, ** ≤ 0.01 , * ≤ 0.05)

Kuvio 16 Työn voimavarojen ja vaatimusten yhteys työhyvinvointiin

Esimiehen tukea luodannut summamuuttuja korreloi myös negatiivisesti työuupumuksen kanssa ($r = -.40^{***}$), samoin hyvää työilmapiiriä mitannut summamuuttuja ($r = -.45^{***}$). Ristiintaulukoinnilla voitiin todeta myös sama asia – Kokemukset esimiehen antamasta tuesta ja positiivisesta palautteesta ($\chi^2(9)=32.436$, $p=0.000$), sekä hyvästä työilmapiiristä ($\chi^2(9)=35.342$, $p=0.000$) vähensivät työuupumusoireista kertovia pisteitä.

Muodolliseksi epäpätevyudeksi nimetyn summamuuttujan negatiivinen yhteys työuupumusriskiin osoittautui tulosten mielenkiintoisimmaksi osuudeksi. Opiskelijoiden kokema negatiivinen ammatillinen minäkuva, työhön sitoutumattomuus ja vähäinen työmotivaatio näyttivät toimivan suojaavana tekijänä. Epäpätevänä sijaisena toimivien joukosta ne vastaajat, jotka ”eivät panostaneet työhönsä täysillä” säilyivät vähemmillä työuupumusoireilla kuin kollegansa, jotka eivät nähneet työsuhteen muodossa ja ammatillisessa epäpätevyudessa mitään negatiivista. Ristiintaulukoinnin

perusteella yhteys oli tässä tapauksessa jälleen tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(9)=23.252$, $p=0.006$), muttei ole erityisen korkea, kuten eivät muutkaan työnpiirteiden ja työuupumuksen väliset yhteydet. Spearmanin korrelaatiokerroin oli matalahko ($r = -.21$), eikä merkitsevyyskään erityisen vakuuttava ($p = 0,04$). Tämä tulos tukisi kuitenkin varovasti Wilmar Shaufelin ja Dirk Enzmannin (1998, 140) oletusta, että työntekijällä on oltava korkea motivaatio, jotta työuupumus saa tarvittavan kasvualustan. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että korkeasti motivoituneet poikkeuksetta uupuisivat, vaan ennemminkin se viittaa siihen, että motivoitumattomat eivät uuvu työssään niin helposti kuin motivoituneet työkaverinsa.

Kaksi viimeistä summamuuttujaa: ”Työn kuormittavuus” ja ”Käsitlemättömät ristiriidat” oli määritelty työn vaatimustekijöiksi ja näyttivät lisäävän työuupumusoireita. Työn kuormittavuuden lisääntyessä myös työuupumukseen viittaavien pisteiden määrä kasvoi. Työssään uupuneista kaikki pitivät työtään kuormittavana, kun taas kuormittavaksi työnsä koki vain 65 % niistä, joilla ei viitteitä työuupumukseen esiintynyt ($\chi^2(9)=28.535$, $p=0.001$). (Kaikista kyselyyn osallistuneista 75 % piti työtään vähintään jokseenkin kuormittavana) Yhteys ei ollut tässäkään tapauksessa kovin voimakas korrelaatiokertoimen ollessa $.37^{***}$, mutta tilastollisesti kuitenkin erittäin merkitsevä. Työpaikalla esiintyvien ristiriitojen yhteys työuupumuksen asteeseen oli tilastollisesti merkitsevä, mutta matala ($r =.28^{**}$). Niistä henkilöistä, joiden työuupumuspisteet viittasivat vakava-asteeseen työuupumukseen, koki n. 85 % työpaikallaan esiintyvän käsitlemättömiä ristiriitoja, kun taas työssään uupumattomien kokemus oli päinvastainen. Vain noin puolella (51,9 %) heistä oli kokemusta ristiriitaisesta ilmastosta.

Tarkasteltaessa logistisen regressioanalyysin avulla näiden kaikkien seitsemän muuttujan selitysosuutta työuupumuksesta näyttäisi siltä, että muuttujien avulla voitaisiin selittää 46 % (ks. taulukko 3, Nagelkerken muunnettu arvo = 0.464 työuupumuksen vaihtelusta , $p= 0.000$). Tosin vain summamuuttujat: Työn kuormittavuus ja työilmapiiri olivat tilastollisesti merkitseviä selittäjiä ja ne selittäisivät miltei koko 46 % vaihtelusta.

Taulukko 3 Muuttujien osuus työuupumuksen vaihtelusta (Nagelkerken arvo)

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	97,710	,348	,464

12.6 Sitoutuminen sosiaalityöntekijän ammattiin ja työhön

Kyselyyn osallistuneet olivat vastanneet vapaamuotoisesti siihen, miten työkokemus on muuttanut heidän käsitystään sosiaalityöstä ammattina. Tämän tutkimuksen aineiston tuottaneista sosiaalityön opiskelijoista noin 34 % kertoi käsityksensä sosiaalityöstä ammattina muuttuneen käytännön työn kautta positiiviseen suuntaan ja noin 19 % negatiiviseen suuntaan. Todellisuus oli vastannut odotuksia noin 31 %:lla ja 16 %:a ei osannut vastata kysymykseen. Käsityksensä arvioi muuttuneen negatiiviseen suuntaan 23 vastaajaa. Ne jakautuivat viiden eri teeman alle. Taulukosta 4 voidaan havaita, että vastaukset ovat paljolti työuupumukseen ja työtyytyväisyyteen yhteydessä olleita tekijöitä. Resurssien ja arvostuksen vähyttä ei tässä tutkimuksessa ollut otettu muuttujien joukkoon. Nämä puuttujat tekijät olisivatkin ehkä saattaneet selittää myös osan työssäjaksamiseen liittyvistä osoittimista.

Taulukko 4 Negatiivisiksi muuttuneet käsitykset sosiaalityöstä ammattina

Negatiivinen käsitys	Lukumäärä	%
1. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	5	4
2. Ammatin vähäinen arvostus ja huono palkka	7	6
3. Työmäärän kohtuuttomuus ja kuormittavuus	5	4
4. Resurssien vähyys	3	3
5. Esimiehen välinpitämättömyys työntekijää kohtaan	2	2
Ei osaa sanoa	1	1
Puuttuvat tiedot	99	81
N	122	100

Niistä, joiden käsitys sosiaalityöstä ammattina, oli muuttunut käytännön kokemusten myötä positiiviseen suuntaan, noin puolet (52 %) ilmoitti syyksi työn monipuolisuuden. Lisäksi merkittäviä syitä olivat: oma ammatillinen kehittyminen (19 %), työn merkitys asiakkaille (19 %), sekä työn itsenäinen luonne (10 %).

Valmistumisen jälkeistä alalle sijoittumista kysyttäessä, noin joka kymmenes (11 %) vastanneista aikoi vaihtaa pois sosiaalityön alalta. Työuupumukseen viittavilla pisteillä ei ollut tilastollista yhteyttä halukkuuteen siirtyä pois sosiaalityön alalta, vaikkakin ”uupuneiden” joukossa oli prosentuaalisesti (16 %) enemmän alanvaihtajia kuin ”ei-uupuneiden” (8 %) joukossa. Myöskään

työn imulla ei ollut tilastollista yhteyttä alan vaihtamiseen nähden. Voidaan kuitenkin todeta, että alan vaihtoa miettivistä noin 40 % koki voimakasta työn imua, kun taas alalle jäävistä noin 50 %.

Yli kolmannes (36 %) vastanneista opiskelijoista ajatteli lopettaa nykyisen työsuhteensa tai toivoi sen päättymistä (Q24.3.). Tämä voisi tarkoittaa sitä, että työssä väsyminen ei välttämättä johda alan vaihtoon, vaan työpaikan vaihtoon. Irrottamalla tämä, aiemmin kyynistyneisyyttä mitannut, muuttuja itsenäiseksi työtyytymättömyyden osoittimeksi voitiin tarkastella työpaikan vaihtoon liittyviä tekijöitä. Voitiinkin todeta, että työuupumuksella oli selvä yhteys ($r = .57^{***}$) halukkuuteen päättää työsuhde. Mitä korkeampia työuupumukseen viittaavat pisteet olivat, sen todennäköisemmin työntekijä toivoi työsuhteen päättymistä ($\chi^2(15)=54,488$, $p=0.000$). Lisäksi ne (51 %), jotka eivät pisteetyksen mukaan kärsineet työuupumuksesta, eivät halunneet päättää työsuhdetta.

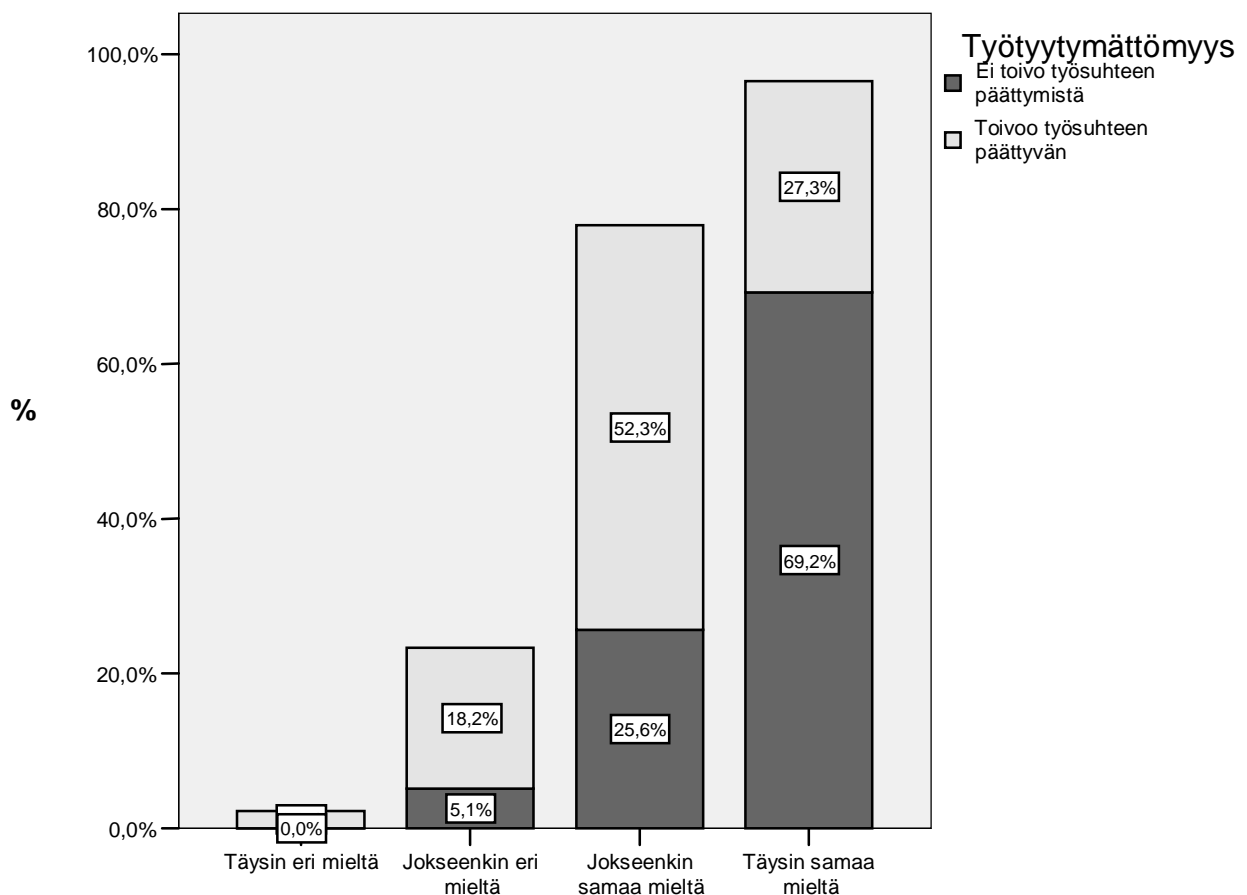
Työn imua mitannut summamuuttuja oli puolestaan hieman heikommassa tilastollisessa yhteydessä työpaikan vaihtoon nähden negatiivisen korrelaation jäädessä $-.29^{**}$. Ristiintaulukonin ($\chi^2(3)=14,491$, $p=0.002$) perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että työpaikan vaihtoa miettineistä 35 % koki korkeaa työn imua, eikä kukaan erittäin korkeaa työn imua. Työpaikkaansa sitoutuneista puolestaan 60 % koki korkeaa tai erittäin korkeaa työn imua.

Työnantajalla, sosiaalityön sijaisuuksien tai nykyisen työsuhteen kestolla ei ollut tilastollista yhteyttä toiveeseen työsuhteen päättymisestä. Kummallista kyllä, työsuhteen päättämishalukkuus ei riippunut ylitöidenkään tekemisestä. Mikä sitten työuupumuksen lisäksi vaikutti halukkuuteen päättää työsuhde? Sosiaalityön neuvottelukunnan mukaan kunnallisten sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden syinä ovat erityisesti palkkaus ja vähäiset ylenemismahdollisuudet (STM 2003, 11-16). Tässä tutkimuksessa ulkoisten kannustimien ei todettu vaikuttavan työsuhteen päättämishalukkuuteen. Sitä vastoin neuvottelukunnan esittämä huomautus työn epäinhimillisestä mitoituksesta työntekijää kohden, saa tässä tutkimuksessa tukea. Niistä opiskelijoista, jotka kokivat sosiaalityön kuormittavana, 42 % toivoi työsuhteen päättymistä, kun taas kuormittumisen välttäneistä vain alle 5 % ($\chi^2(3)=16,690$, $p=0.001$). Spearmanin korrelaatio ei ollut kovin vahva ($r = .35^{***}$), mutta tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tilastolliseen tarkasteluun otettiin vielä loput kuusi työn piirteitä mitannutta ulottuvuutta.

Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, niiden määrään, tahtiin ja tuloksiin vähensivät halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Työnsä sisältöön ja tuloksiin vaikuttamaan kykenevistä vastaajista 21 % ajatteli

päättää työsuhteensa tai toivoi sen päättyvän. Vaikutusmahdollisuutensa vähäisinä tai olemattomina kokeneista vastaajista jo 63 % halusi vaihtaa työpaikkaa. Tässä tapauksessa nämä havaintojoukot eivät kuitenkaan eronneet toisistaan vakuuttavasti ($\chi^2(2)=6,066$, $p=0.045$) ja muuttujien välinen riippuvuus oli heikko ($r = -,21^*$).

Työilmapiiriä hyvänä pitäneillä ei esiintynyt niin paljoa toiveita työsuhteen päättymisestä kuin huonosta työilmapiiristä kärsivillä ($\chi^2(3)=21,461$, $p=0.000$). Yhteyden voimakkuutta ilmaisevan Spearmanin korrelaatio oli kohtuullisen vahva ($r = .42^{***}$) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä. Kuviosta 17 ilmenee, miten työsuhteensa päättymistä toivovista, vain joka kolmas koki työilmapiirin avoimeksi ja kannustavaksi, kun taas työpaikallaan viihtyvistä kaksi kolmesta piti ilmapiiriä hyvänä.



Kuvio 17 Työilmapiirin yhteys työsuhteen päättämishalukkuuteen

Esimiehen tuen puuttumisella todettiin jo aiemmin tässä tutkimuksessa olevan tilastollinen yhteys ($r = ,40^{***}$) työuupumusriskiin. Joten on ymmärrettävää, että esimiehen antama vähäinen kannustus ja tuki korreloivat myös työsuhteen päättämishalukkuuden kanssa ($r = ,38^{***}$). Ristiintaulukoinnin

perusteella voidaan todeta tuen merkitys työpaikkaan sitoutumiselle ($\chi^2(3)=18,220$, $p=0.000$) (ks. taulukko 5).

Taulukko 5 Esimiehen tuen yhteys työsuhteen päättämishalukkuuteen

			Ei toivo työsuhteen päättymistä	Toivoo työsuhteen päättyvän	Total
Esimiehen tuki	Esimieheltä ei tukea	Count	6	14	20
		% within Esimiehen tuki	30,0%	70,0%	100,0%
		% of Total	5,0%	11,6%	16,5%
	Esimieheltä tukea	Count	71	30	101
		% within Esimiehen tuki	70,3%	29,7%	100,0%
		% of Total	58,7%	24,8%	83,5%
Total	Count	77	44	121	
	% within Esimiehen tuki	63,6%	36,4%	100,0%	
	% of Total	63,6%	36,4%	100,0%	

Vastaajien kokemukset työpaikoilla esiintyneistä käsittelemättömistä ristiriidoista lisäsivät myös työsuhteen päättämishalukkuutta ($\chi^2(3)=7,873$, $p=0.049$). Tilastollinen yhteys ($r = 26^{**}$) oli varsin heikko, mutta merkitsevä. Työn piirteiden muista osa-alueista *sisäisellä palkitsevuudella* ja *muodollisella epäpätevyydellä* ei ollut yhteyttä työpaikkaan sitoutumiseen.

Seuraavassa luvussa selostetaan saadut tulokset ja tehdään yhteenvetoa tutkimuksen onnistuneisuudesta.

13 TYÖHÖN UUPUNEET TYÖN IMUSSA – JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Innostus tutkia sosiaalityön sijaisten työuupumusta lähti omista kokemuksista työelämässä. Vahva tunne siitä, etten ollut ainoa työuran alkutaipaleella uupunut, kannusti etsimään tietoa vastaavista kokemuksista. Kun tietoa ei löytynyt, oli sitä hankittava itse.

Tässä pro gradu -tutkielmassa pyrittiin kartoittamaan niiden sosiaalityön opiskelijoiden työssä jaksamista, jotka työskentelevät sosiaalityöntekijän sijaisina opintojensa ohella. Mielenkiinnon kohteena oli vastauksen etsiminen siihen kysymykseen, että voisivatko työiällisesti nuoret pätkätyöläiset kärsiä työuupumuksesta jo varhain urallaan. Lisäksi haluttiin etsiä tekijöitä, jotka lisääisivät työn imua ja sosiaalityöhön sitoutumista.

Tutkielman tekeminen koostui useasta vaiheesta, koska tarkoituksena oli informaation keruun lisäksi perehtyä sähköisellä survey-lomakkeella kerättävän aineiston kvantitatiiviseen käsittelyyn ja saatavien tulosten teoreettiseen mallintamiseen. Aineiston hankkimiseen ja sen analysoimiseen valitut menetelmät soveltuivat tarkoitukseen, sillä vastauksia saatiin riittävästi (N = 122) tilastollista käsittelyä varten. Jälkikäteen arvioiden olisi ollut ehkä järkevämpää kerätä aineisto esimerkiksi haastattelemalla, koska tutkimukseen nyt käytetyillä menetelmillä tuloksiin pääseminen vaati hällittömän työ määrän. Pro gradu -tasoista tutkielmaa varten olisi ollut mielekästä voida kierrättää muiden keräämiä aineistoja (jos sellaisia olisi ollut kerättyinä) tai ainakin käyttää validoituja survey-lomakkeita. Tutkimuksen tekemisen alkuvaiheessa innostus kokeilla mittarien ja lomakkeen tekemistä ylitti kuitenkin suhteellisuudentajun. Tekemällä kaiken itse voi ehkä tuntea ylpeyttä lopputuloksesta, mutta vähempikin työ määrä olisi riittänyt.

Tutkielman antia arvioitaessa on aiheellista vielä kerran vetää yhteen saadut tulokset, jotta voidaan hahmottaa kokonaisuutta varsin yksityiskohtaisia tietoja sisältävästä tutkielmasta. Seuraavaksi yritän luoda kokonaiskuvaa sosiaalityön sijaisina toimivien opiskelijoiden työhyvinvoinnista ja sitoutumisesta työhönsä.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että vuonna 2005 sosiaalityöntekijänä toimineet sosiaalityön opiskelijat olivat keskimäärin uupuneempia, kuin muodollisesti pätevät kollegansa. Näin ollen oletus työuupumuksen kehittymisestä uran varhaisessa vaiheessa sai vahvistuksen tämän

aineiston perusteella. Työsuhteen muodon merkitys, ts. vakituisen työsuhteen puuttuminen, tai opiskelun ja työnteon yhtäaikaisuuden vaikutus työn uuvuttavuuteen, jää tässä tutkimuksessa vaille selitystä. Voidaan vain arvella niiden joka tapauksessa olevan merkityksellisiä tekijöitä uupumuksen kehittymisessä. Tulevissa tutkimuksissa olisikin syytä vertailla keskenään ryhmiä, joista toinen koostuisi muodollisesti epäpätevistä sosiaalityön sijaisista ja toinen puolestaan samassa työpaikassa työskentelevistä muodollisesti pätevistä ja vakituudessa työsuhteessa olevista työtovereista.

Kuten tutkimuksessa aluksi ennakoitiin, niin tulosten perusteella opiskelijat kokivat työuupumuksen rinnalla todellakin työn imua. Tämän voidaan katsoa selittävän sitä, miksi uupumusasteisesta väsymyksestä kärsivät jatkavat työkyvyn laskusta huolimatta työsuhteessaan. Vaikka noin puolet (49 %) vastanneista kärsi jonkinasteisesta työuupumuksesta, niin kolmea vastaajaa lukuun ottamatta kaikki muut tunsivat vähintään kohtalaista imua sosiaalityötä kohtaan. Tällä tuloksella voidaan puolestaan selittää sitä, miksi vain 11 % vastanneista harkitsi vaihtavansa ammattia.

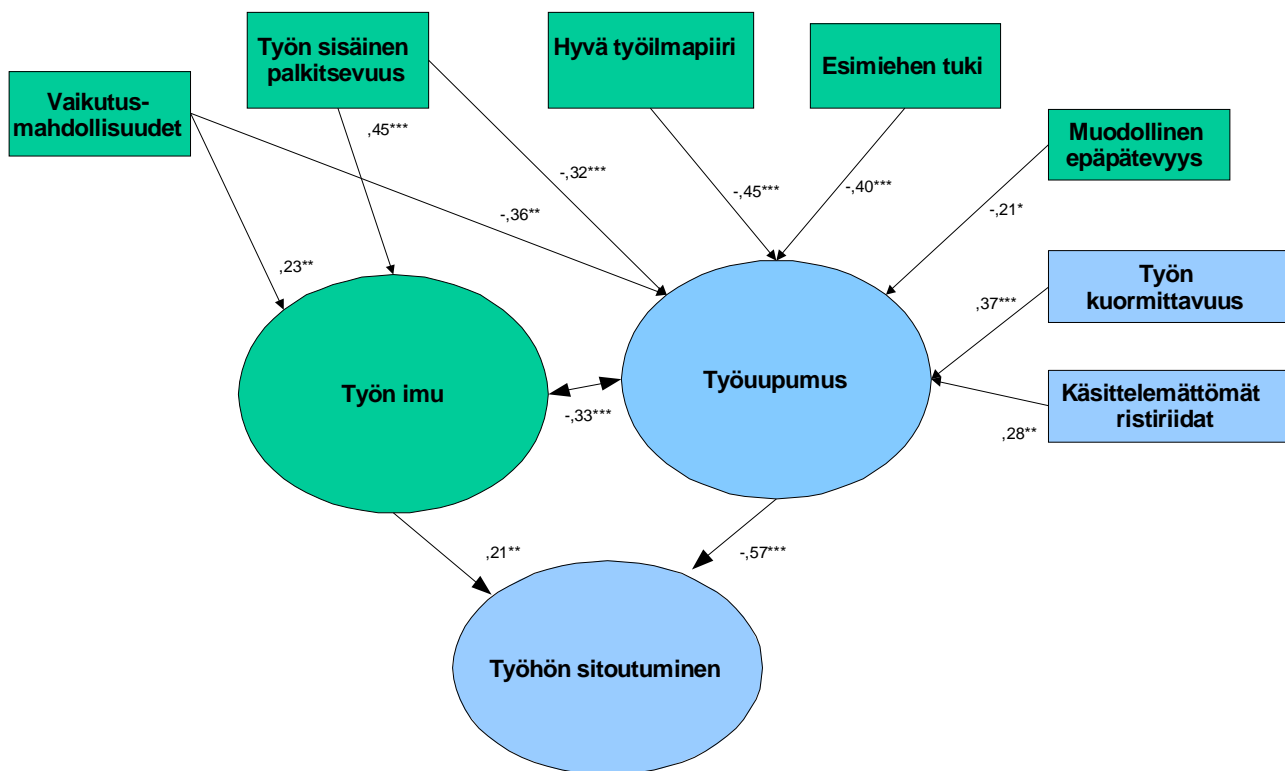
Tämän tutkimuksen mielenkiintoisimmat tulokset kertoivat siitä, etteivät uupuneet opiskelijat olleet niinkään vaihtamassa alaa. Heidän ratkaisunsa tilanteen sietämättömyyteen oli työpaikan vaihto, jota toivoivat kaikki työuupumuksesta kärsineet opiskelijat. Sen sijaan erittäin korkeaa työn imua tunteneista opiskelijoista ei kukaan halunnut työsuhteen päättyvän. Onko uupuneiden opiskelijoiden kohdalla kyse coping-taitojen puutteesta vai pätkätyöläisyyden tarjoamasta turvasta? Valtakunnallisesta työntekijäpulasta johtuen sosiaalityöntekijän sijaisen on kohtuullisen helppoa vaihtaa työpaikkaa ja toivoa olosuhteiden paranevan seuraavassa sosiaalitoimistossa.

Tulosten perusteella todennäköisimmin uupuivat ainakin ne työntekijät, jotka eivät kokeneet muodollisen epäpätevyyden vaikuttavan negatiivisesti ammatilliseen minäkuvaan ja työn tekemiseen. Pätkätyöläisyyden tiedostaminen siis suojaasi osittain uupumukselta. Kun työsuhteen jatkuminen on epävarmaa, ihminen ei panosta työhönsä niin paljon kuin jatkuvassa työsuhteessa. Tämän tulkinnan voi nähdä tukevan persoonallisuuspainotteista oletusta siitä, että ylitunnollisuus ja korostunut velvollisuuden tunne olisivat työuupumuksen taustalla vaanivia riskitekijöitä. Muun muassa Gerlanderin ja Aholan (1998) tutkimuksessa onkin todettu näiden, varsin pysyvien persoonallisuuspiirteiden lisäävän uupumisriskiä. On hyvinkin mahdollista, että loppuun palamisen kynnyks on joillakin ihmisillä matalampi kuin toisilla, ja persoonallisuustekijät luovat suotuisan alustan oireilulle. Tässä tutkimuksessa kuitenkin etsittiin työhön liittyviä taustatekijöitä, jotka yksilö

tulkitsi joko työn voimavaroja tai vaatimuksia lisääviksi tekijöiksi eli etsittiin sosiaalityössä jaksamiseen vaikuttavia olosuhteita.

Alustavat arviot mahdollisista selittävästä ulottuvuuksista tai olosuhteista muuttuivat tutkimuksen edetessä, mutta tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä onnistuttiin kuitenkin löytämään. Lopullisessa teoreettisessa mallissa (kuvio 18) työhyvinvointia selittäviä latenteja muuttujia löydettiin seitsemän eri ulottuvuutta. Muodollisen epäpätevyyden lisäksi esimiehen tuki ja hyvä työilmapiiri suojasivat työuupumuksesta tai ainakin vähensivät sen ilmenemisen todennäköisyyttä, mutta työn kuormittavuuden ja käsittelemättömien ristiriitojen todettiin puolestaan lisäävän työuupumusriskiä.

Sosiaalityötä tekevien opiskelijoiden työhyvinvointimalli



(N=122, Spearmanin korrelaatiokerroin, *** p ≤ 0.001, ** ≤ 0.01, * ≤ 0.05)

Kuvio 18 Sosiaalityötä tekevien opiskelijoiden työhyvinvointimalli

Työhyvinvointia kuvanneen ”työn imu” -osoittimen taustalta (ks. kuvio 18) löytyi merkitsevä yhteys työn kokemiseen palkitsevana. Ulottuvuus ei pitänyt sisällään ulkoisia kannustimia, kuten palkkausta tai ylenemismahdollisuuksia, vaan positiivisia kokemuksia työn mielenkiintoisuudesta, ammatillisesta kasvusta ja yhteiskunnallisesta hyödystä. Tässä piileekin ehkä yksi selitys sille, miksi uupuneet sosiaalityöntekijät kokevat myös työn imua ja jatkavat väsymyksestä huolimatta henkisesti raskaassa työssään: heille siis sosiaalityön mielenkiintoisuus painaa vaa’assa enemmän, kuin sen kuormittavat puolet. Toinen selitys voi olla työuran varhainen vaihe, jolloin työntekijä ei vielä tunnista omien voimavarojensa rajoja. Tähän problematiikkaan voisi liittyä taustatekijänä myös vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen tai esiintyminen ja sen yhteys sekä työn imun että työuupumuksen kokemiseen. Voisiko subjektiivinen ymmärrys mahdollisuudesta vaikuttaa työn määrään kompensoida kuormittavuuden tunnetta? Todennäköisesti varsin yksinkertaisilla selviytymiskeinoilla kuin työn määrän rajaamisella voidaan tukea omaa jaksamista uupuneenakin.

Tässä tutkimuksessa ilmeni myös, että kunnallisen sosiaalityön ja yksityisen työnantajan välillä oli merkittäviä eroja työolojen suhteen. Työ koettiin kuorimittavaksi ja työmäärä kohtuuttomaksi miltei pelkästään kunnallisen sosiaalityön puolella. Lisäksi itsenäinen päätöksenteko koettiin raskaammaksi julkisella työnantajalla kuin yksityisen työnantajan puolella. Käsittelemättömiä ristiriitajakin esiintyi enemmän kunnan sosiaalityössä, kuin kolmannella sektorilla. Esimiehen tukea olivat saaneet yksityisen puolen työntekijät enemmän julkisella puolella työskenteleviin nähden (ero ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä.) Esimiehen tuen puuttumisella oli erittäin voimakas yhteys ristiriitojen ilmenemisen todennäköisyyteen. Saatujen tuloksien perusteella voidaan todeta esimiehen läsnäolon, ja häneltä saadun positiivisen palautteen, olevan toimivan ja hyvin voivan työyhteisön edellytys.

Työnantajien välillä ei ilmennyt tilastollisia eroja siinä, että koettiinko työ sisällöllisesti palkitsevana, ilmapiiri hyvänä tai minkälaisiksi vaikutusmahdollisuudet tulkittiin. Molemmilla työnantajasektoreilla työskentelevät kokivat työn antoisana ja työilmapiirin kannustavana.

Mielestäni tämän tutkimuksen arvokkaimmat päätelmät liittyvät löytyneisiin keinoihin, joilla voidaan ehkäistä tulevien sosiaalityöntekijöiden ennen aikaista loppuun palamista ja lisätä heidän työhön sitoutumistaan. Tutkimukseni tulokset haluaisinkin lähettää työnantajille terveisinä, joita pohtimalla saatettaisiin parantaa työssä jaksamista ja lisätä sosiaalityön sijaisen halukkuutta jatkaa samassa työpaikassa. Keinot ovat yksinkertaisia, mutta saattavat heikissä työssä unohtua.

LÄHTEET

Aamulehti 15.1.2005. Nuori ja nääntynyt. (Peltoniemi, Heli) B25-26, reportaasi.

Aamulehti 15.1.2005. Suomessa nuorten naisten työuupumus ei näy tilastoissa. (Peltoniemi, Heli) B26, reportaasi.

Aldridge, Susan (2000) Masennus ja stressi: tunteiden biologiaa. Helsinki: Art House.

Alkula, Tapani (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY. 1.-2. painos.

Aro, Antti (2001) On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Edita.

Aromaa, Arpo ja Koskinen, Seppo (toim.) (2002) Terveys ja toimintakyky Suomessa: Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitos, terveyden ja toimintakyvyn osasto.

Cooper, Cary L. & Dewe, Philip (2004) Stress: A Brief History. Malden: Blackwell Publishing.

Cooper, Cary L. (2001a) Theories of Organizational Stress. Oxford: Oxford University Press.

Cooper, Cary L. & Dewe, Philip J. & Driscoll, Michael P. (2001b) Organizational Stress. A review and Critique of Theory, Research and Applications. Thousand Oaks-London-New Delhi: Sage Publications.

Cox, T. & Kuk, G. & Leiter Michael.P. (1993) Burnout: health, work stress and organizational healthiness. Teoksessa Schaufeli, Wilmar B. & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (toim.) Professional burnout: Recent developments in theory and research, 177-193. Philadelphia: Taylor & Francis.

Davison, Gerald C. & Neele, John M. (1994) Abnormal Psychology. Chichester: John Wiley and Sons.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The Job Demands–Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology 86(3), 499-512.

Erätuuli, Matti & Leino, Jarkko & Yli-Luoma, Pertti (1994) Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Gerlander, Eija-Maria & Ahola, Kirsi (1998) Yksilöllinen toimintatapa huomioon työuupumuksen ehkäisyssä. Teoksessa Terve työpaikka 13.-14.10.1998. Työterveyspäivät, 75-76. Helsinki: Työterveyslaitos.

Gillespie, David F. (1987) Burnout Among Social Workers. London: The Haworth Press.

- Hackman, J. Richard & Oldman, Gary R. (1980) *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hakanen, Jari (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2003) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kirjayhtymä 6.-9.painos.
- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (1999) *Tilastolliset menetelmät – Perusteet*. Helsinki: WSOY. 1.-5.painos.
- Jones, F & Kinman, G. (2001) *Stress: Myth, Theory and Research*. Harlow: Prentice Hall.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) *Työuupumus Suomen työkäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kotiharju, Anne (2002) *Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus huolettaa Lappeenrannassa: joka toista virkaa hoitaa epäpätevä sijainen*. Lappeenranta. Etelä-Saimaan kustannus
- Laki Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005)
- Lampinen, Anja (1996) *Burnout ja miten siitä selvisin*. Helsinki: Kirjapaja.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, H. (1998) *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Työmarkkinat 1998:12*. Helsinki: Tilastokeskus
- Leiter, Michael P. & Harvie, Phyllis L. (1996a) *Burnout among mental health workers: A review and a research agenda*. *International Journal of Social Psychiatry* 42 (2), (90-101).
- Leiter, Michael P. & Schaufeli, Wilmar B. (1996b) *Consistency of the burnout construct across occupations . Anxiety, Stress and Coping. An International Journal*, 9(3), 229-243.
- Lönnqvist, Jouko & Heikkinen, Martti & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (2001) *Psykiatria*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Marjamäki, Pirjo & Mäntysaari, Mikko & Ristimäki, Tero (1998) *Sosiaalityöntekijät Suomessa – tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1998:9*. Helsinki: STM.
- Maslach, Christina (1986a) *Utbränd. Bok om omsorgens pris*. Stocholm: Natur och Kultur.
- Maslach, Christina & Jackson, Susan E. (1986b) *Maslach Burnout Inventory. Manual (2.painos)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, Christina & Schaufeli, Wilmar B. (1993) *Historical and Conceptual Development of Burnout*. Teoksessa Schaufeli, Wilmar B. & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (toim.) (1993) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia: Taylor & Francis, (1-16)

- Maslach, Cristina (2001a) A Multidimensional Theory of Burnout. Teoksessa Cooper, Cary L. (toim.) Theories of Organizational Stress. New York: Oxford University Press.
- Maslach, Christina & Schaufeli, Wilmar B. & Leiter, Michael. P. (2001b) Job burnout. Annual Review of Psychology 52, 397-422.
- Metsämuuronen, Jari (2005) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. (3.laitos). Helsinki: International Methelp.
- Nakari, Risto (2004) Muuttuuko työelämä ja mihin suuntaan? Kunta-Suomi 2004 –tutkimuksia nro 23, Acta nro 126. Helsinki.
- Näätänen, Petri & Aro, Antti & Matthiesen, Stig Berge & Salmela-Aro, Katariina (2003) Bergen Burnout Indicator 15. Helsinki: Edita.
- Payne, Roy (1988) Individual differences in the study of occupational stress. Teoksessa Cooper, Cary L. & Payne, Roy (toim.). Causes, Coping and Consequences of Stress at Work. Chichester: John Wiley and Sons Inc., 209-10.
- Piitulainen, Sari & Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2002) Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin arvioiminen PMI-kyselyllä: katsaus menetelmään ja sen psykometriin ominaisuuksiin. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitos.
- Ritakallio, Veli-Matti (1997) Toimeentulotuki ja sosiaalityö. Teoksessa Salavuo, Kari (toim.) Onko sosiaalipolitiikalla vaikutusta? Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, julkaisu 1997:23, 90-103.
- Rovasalo, Aki (2000) Kuka virvoittaisi uupuneen? Duodecim, 47. Helsinki: Kustannus Duodecim.
- Schaufeli, Wilmar B. & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (toim.) (1993) Professional burnout: Recent developments in theory and research. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Schaufeli, Wilmar B. & Van Dierendonck, Dirk & Van Gorp, Karin (1996) Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model. Work & Stress, 3, 225-237.
- Schaufeli, Wilmar & Enzmann Dirk (1998) The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa, Gonzales-Roma, Vicente (2002a): The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies 3: 71-92. Kluwer Academic Publishers.
- Schaufeli, Wilmar B. & Martinez, Isabel M. & Marques Pinto, Alexandra & Salanova, Marisa & Bakker, Arnold B. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. Journal of Cross-Cultural Psychology, 33, 5, 464-481.
- Sheldon, Kennon M. & King, Laura (2001) Why Positive Psychology Is Necessary. American Psychologist, 56, 216-217.
- Sihvonen, Arja (1996) Miten ehkäisen työuupumuksen. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:10. Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi. Helsinki: STM.

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Helsinki: STM.

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:20. Sosiaalialan kehittämissanke - Toimeenpanosuunnitelma. Helsinki: STM.

Viinamäki, Tanja (1997) Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50. Kuopio: Kuopion Yliopisto.

PAINAMATTOMAT LÄHTEET

Happo, Pauliina & Kuoppamäki, Kai. (2000) Sosiaalityöntekijän arvostukset ja työpaikan tarjoamat mahdollisuudet puntarissa. Tampereen Yliopisto, Sosiaalityön Pro gradu-tutkielma Sosiaalipolitiikan laitos. Tampere 2000.

Kammonen, Tiina (2001): Työyhteisön merkitys sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa. Kuopion Yliopisto, Sosiaalityön Pro gradu-tutkielma Sosiaalityön laitos. Kuopio 2001.

Kovanen, Pirkko (1995): Miksi sosiaalityöntekijä lopettaa? : tutkimus sosiaalityöntekijöiden poislähtöön vaikuttaneista tekijöistä Helsingissä. Tampereen yliopisto, Sosiaalityön Pro gradu-tutkielma Sosiaalipolitiikan laitos. Tampere 1995.

Ylä-Kapee, Susanna (1998): Stressi ja Burnout sosiaalityössä. Tampereen Yliopisto, Sosiaalityön Pro gradu-tutkielma Sosiaalipolitiikan laitos. Tampere 1998.

ELEKTRONISET LÄHTEET

Malassu, Pirjo-Leena (2002): Studia Generalia: Aluesosiaalityön perusteet. [viitattu 18.5.2005] Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.valt.helsinki.fi/staff/lyliruka/studia/malassu.htm](http://www.valt.helsinki.fi/staff/lyliruka/studia/malassu.htm)

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold (2003) UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University. [viitattu 15.4.2008] Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Test%20manual%20UWES.pdf](http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Test%20manual%20UWES.pdf)

Tampereen yliopiston internet-sivut: Oppiaine-esittelyt: Sosiaalityö. [viitattu 25.8.2005] Saatavilla [www-muodossa: http://www.uta.fi/opiskelu/oppiaineet/sosiaalityo.html](http://www.uta.fi/opiskelu/oppiaineet/sosiaalityo.html)

Liitteet

Liite 1 Sähköpostilla 7.6.2005 lähetetty vastauspyyntö

Hyvä sosiaalityön opiskelija!

Teen tutkimusta sosiaalityön opiskelijoiden työssäjaksamisesta. Joka neljäs sosiaalityöntekijä Suomessa on muodollisesti epäpätevä eli pätkätyöläinen, mutta heidän työkokemuksistaan ei ole saatavilla tutkittua tietoa! Jos teet tällä hetkellä käytännön sosiaalityötä sijaisena tai virkaa tekevänä, etkä ole vielä valmistunut yliopistosta, niin ole ystävällinen ja käy vastaamassa kyselylomakkeeseen alla olevan linkin kautta.

<http://www.uta.fi/~ta61760>

Kiitos vastauksestasi ja aurinkoista kesää!

Tytti Artkoski

sosiaalityön opiskelija

Tampereen yliopisto

Liite 2 Kotisivulla ollut saatekirje ja linkki lomakkeeseen

KYSELY SOSIAALITYÖN YLIOPISTO-OPISKELIJOIDEN TYÖSSÄJAKSAMISESTA

Muodollisesti epäpätevien **sosiaalityön sijaisten hyvinvointi** on vähintään yhtä tärkeää kuin virassa jo olevien, koska jokainen meistä on tulevaisuuden sosiaalityöntekijä! Sosiaalityön opiskelijoiden työssäjaksaminen ei ole tähän mennessä kiinnostanut suomalaista sosiaali- tai muun alan tutkimusta. On jo korkea aika saada tietoa sosiaalityön opiskelijoiden hyvin- tai huonostivoinnista käytännön työssä. Pelkkä "hiljainen tieto" sijaisten tilanteesta ei hyödytä ketään!

Vastaamalla oheiseen kysymyslomakkeeseen annat **tärkeää tietoa** opiskelijoiden jaksamisesta käytännön sosiaalityössä. Lomakkeen täyttäminen vie vain noin 15 minuuttia. Verkkolomakkeen käyttö tiedonkeruussa takaa vastaajalle anonymiteetin, eikä yksittäisiä tietoja voi myöskään tunnistaa valmiista tutkimuksesta.

Kaikkien sosiaalityötä opettavien suomalaisten yliopistojen kautta kerättävä aineisto käytetään Tampereen Yliopistossa tehtävään sosiaalityön alaan liittyvään Pro Gradu -tutkielmaan.

Kiitos osallistumisesta!

Tampereella 27.5.2005

LOMAKE

Tytti Artkoski
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Tampereen Yliopisto
e-mail: tytti.artkoski@uta.fi

Liite 3 Kyselylomake.

Toistaiseksi luettavissa myös www-muodossa: <http://www.tay.fi/~tytti.artkoski/>

KYSELYLOMAKE

Sosiaalityön opiskelijoiden työssäjaksaminen

TAUSTATIEDOT

Q1. Mikä on sukupuolesi?

1. Nainen 2. Mies

Q2. Mikä on syntymävuotesi?

Q3. Millainen on perhetilanteesi?

Q4. Opiskelen sosiaalityötä pääaineenani...

tai kirjoita vastauksesi tähän

Q5. Nykyiseen tutkintoosi liittyvien opintojen määrä yhteensä?

Noin ov

SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT SOSIAALITYÖSSÄ TEHTYJÄ SIJAISUUKSIA.

EI SIIS MUIDEN ALOJEN TYÖSUHTEITA!

Q6. Kuinka paljon olet tehnyt sosiaalityön sijaisuuksia yhteensä?

Noin vuotta kuukautta

Q7. Kuinka kauan olet ollut tämän hetkisessä työsuhteessasi?

Noin vuotta kuukautta (tai) viikkoa

Q8. Työnantajasi tällä hetkellä?

Q9. Oletko tehnyt ylityötä?

Jos et, niin vastattuasi siirry suoraan kysymykseen numero Q12.

Kyllä En

Q10. Kuinka usein olet tehnyt ylityötä?

Q11. Jos olet tehnyt ylityötä, niin miten ne hyvitettiin sinulle?

Q12. Oletko jättänyt lakisääteisiä taukoja pitämättä?

Q13. Oletko ollut sairaana töissä?

Kyllä En

Q14. Oletko ollut poissa töistä väsymyksen, uupumisoireiden tai stressin vuoksi?

Kyllä En

Q15. Oletko ottanut opintovapaata sairausloman sijasta?

Kyllä En

Q16. Jos olet, niin miksi? Ole hyvä ja kirjoita lyhyt vastaus.

TYÖYHTEISÖN TUKI

Q17. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Olen saanut riittävästi perehdytystä nykyiseen tehtävääni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Saan apua ja tukea työtovereilta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Saan apua ja tukea esimieheltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En epäroi pyytää apua tai tukea työtovereiltani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. En epäroi pyytää apua tai tukea esimieheltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Raskaat tai vaikeat työasiat käsitellään työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Minulla on pääsääntöisesti työpari.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Saan riittävästi työnohjausta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työyhteisön tuki on riittämätöntä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Olen kokenut syrjintää tai epäasiallista käytöstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Q18. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

Pystyn vaikuttamaan...	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. siihen, mitä työtehtäviini kuuluu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. siihen, missä järjestyksessä teen työni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. työtahtiini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. siihen, miten töitä jaetaan eri työntekijöiden kesken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. siihen, paljonko tapaan asiakkaita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. työni tuloksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖN PALKITSEVUUS

Q19. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Palkkani on sopiva työhöni nähden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työssäni on hyvät etenemismahdollisuudet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Voin saavuttaa työssäni henkilökohtaisia tavoitteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Koen tekeväni yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työni on mielenkiintoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Saan tyydytystä asiakastyön vuorovaikutussuhteista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Saan esimieheltäni positiivista palautetta tekemästäni työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖN INNOVATIIVISUUS

Q20. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Pyrin löytämään uusia toimintatapoja työn kehittämiseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työni edellyttää minulta luovuutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työssäni on mahdollista kehittyä henkilökohtaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työni on joustamatonta, enkä näe mahdollisuutta muuttaa vallitsevia käytäntöjä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖILMAPIIRI

Q21. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työpaikallani vallitsee avoin henki.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työpaikan ilmapiiri on kannustava.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työtehtävien suorittamistavoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan tai niitä vähätellään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖN KUORMITTAVUUS

Q22. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työni on erittäin kiivastahtista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työni on vaativaa ja stressaavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Joudun tekemään eettisesti raskaita päätöksiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työhöni kuuluu odottamattomien ongelmien ratkaisemista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Työni laadun ulkopuolinen arviointi luo minulle paineita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työhöni kuuluu itsenäistä päätöksentekoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työni sisältää monimutkaisia tehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työni sisältää uusien asioiden oppimista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Kohtaan työssäni uhkaavia tai vaarallisia tilanteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Olen tyytyväinen tämänhetkisiin työoloihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MUODOLLINEN EPÄPÄTEVYYS

Q23. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville väittämille.

Jos olisin "muodollisesti pätevä" ja vakinainen työntekijä, niin..	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. mielipiteitäni kuunneltaisiin enemmän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. en kärsisi ulkopuolisuuden tunteesta työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. minun ei tarvitsisi joustaa yhtä paljon kuin nyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. sitoutuisin työhöni enemmän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. olisin työntekijänä motivoituneempi kuin nyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. olisin arvostetumpi työntekijä kuin nyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. en kokisi työtäni yhtä stressaavaksi tai vaativaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. voisin vaikuttaa työmäärääni enemmän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. en kokisi muodollisesta epäpätevydestä johtuvaa syrjintää tai epäasiallista käytöstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖSSÄJAKSAMINEN

Q24. Ole hyvä ja valitse sopivin **vastausvaihtoehto** seuraaville **väittämille**.

Huomaathan, että vastausvaihtoehdot ovat hieman **muuttuneet** edellisiin verrattuna!

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Hiukan samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunnen hukkuvani työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kohtaan ongelmat sinnikkäästi ja haluan panostaa työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen lopettavani työsuhteen tai toivon että se päättyisi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työskennellessäni ahkerasti unohdan kaiken ympäriltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Minulla on usein riittämättömyyden tunteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ärsyynyn usein asiakkaisiini tai työtovereihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mietin jatkuvasti onko työlläni arvoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Minulla on yhä vähemmän annettavaa asiakkaille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. En pysty auttamaan asiakkaita niin paljon kuin haluaisin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Hiukan samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
12. Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Olen innostunut työstäni ja nautin sen haastavuudesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Minun on vaikea eläytyä asiakkaitteni ongelmiin ja tarpeisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Kun aloitin nykyisen työni, odotin siltä ja omilta aikaansaannoksiltani enemmän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työn vuoksi laiminlyömään läheisiäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Tunnen itseni energiseksi vastoinkäymisistä huolimatta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani kohtaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Olen välillä niin uppoutunut työhöni, että aika kuluu kuin siivillä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Olen ylpeä tekemästani työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q25. Ovatko kokemukset käytännön sosiaalityöstä muuttaneet käsitystäsi kyseisestä ammatista?

Valitse sopivin vaihtoehto

Q26. Jos käsityksesi sosiaalityöstä on muuttunut, niin miksi? Ole hyvä ja kirjoita lyhyt vastaus.

Q27. Mille sosiaalityön alueelle haluaisit sijoittua valmistumisen jälkeen?

Valitse mieluisin vaihtoehto. tai muu, mikä?

Ole hyvä ja kirjoita se tähän.

Q28. Entä, mikä olisi mieluisin työnantajasi valmistumisen jälkeen?

Valitse mieluisin vaihtoehto tai muu, mikä?

Ole hyvä ja kirjoita se tähän.

Jos haluat vastata mahdollisiin jatkokysymyksiin, niin ole hyvä ja kirjoita sähköpostiosoitteesi tähän.

Sähköpostin välityksellä voit kertoa myös aiheeseen liittyvistä kokemuksistasi ja ajatuksistasi tai lähettää kommentteja.

Kaikki yhteydenotot ovat enemmän kuin tervetulleita!

Kiitos vastauksista ja voimia kentälle!

Tytti Artkoski
yhteiskuntatieteiden ylioppilas
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Tampereen Yliopisto

e-mail: tytti.artkoski@uta.fi

Lähetä

Tyhjennä

Liite 4 Rotatoitu komponenttimatriisi

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.5 Työn palkitsevuus - työn mielenkiintoisuus	,750									
19.4 Työn palkitsevuus - työn yhteiskunnallinen hyöty	,702									-,325
20.1 Työn innovatiivisuus - uusien toimintatapojen löytäminen työn kehittämiseksi	,646									
20.3 Työn innovatiivisuus - työssä mahdollista kehittyä henkilökohtaisesti	,633				,347					
20.2 Työn innovatiivisuus - työ edellyttää luovuutta	,606									
19.3 Työn palkitsevuus - henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen	,602									
19.6 Työn palkitsevuus - asiakastyön tyydyttävyys	,478							,309		,379
20.4 Työn innovatiivisuus käänt. - työ joustamatonta ilman muutoksen mahdollisuutta	,425				,403		,322			
21.1 Työilmapiiri - avoin henki		,833								
21.2 Työilmapiiri - kannustava		,665	,304							
17.2 Työyhteisön tuki - apua työtovereilta		,624						,394		
17.6 Työyhteisön tuki - raskaat työasiat käsitellään työyhteisössä		,525							,322	
17.5 Työyhteisön tuki - ei epäröi pyytää apua esimieheltä			,739							
17.3 Työyhteisön tuki - apua esimieheltä		,351	,709							
21.5 Työilmapiiri - esimies luottaa työntekijöihinsä			,543							
19.7 Työn palkitsevuus - saa esimieheltä positiivista palautetta			,487						,379	
18.1 Vaikutusmahdollisuudet - työtehtäviin				,779						
18.4 Vaikutusmahdollisuudet - töiden jakaminen				,557	,364					
18.5 Vaikutusmahdollisuudet - paljonko tapaa asiakkaita				,301	,791					
17.4 TYöyhteisön tuki - ei epäröi pyytää apua työtovereilta			,337		,611					-,326
21.4 Työilmapiiri käänt. - ristiriitoja ei käsitellä tai niitä vähätellään						,792				

21.3 Työilmapiiri käänt. - ristiriitoja työn suorittamistavoista						,719			
19.2 Työn palkitsevuus - hyvät etenemismahdollisuudet				,344		,586			
19.1 Työn palkitsevuus - palkan sopivuus työhön nähden							,705		
18.2 Vaimutusmahdollisuudet - työnteon järjestykseen	,324						,621		
18.3 Vaikutusmahdollisuudet - työtahtiin				,419			,505		,322
17.1 Työyhteisön tuki - perehdytys								,785	
18.6 Vaikutusmahdollisuudet - työnsä tuloksiin				,438				,576	
17.8 Työyhteisön tuki - saa riittävästi työnohjausta									,802
17.7 Työyhteisön tuki - on työpari									,781

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 18 iterations.

Liite 5 Rotatoitu komponenttimatriisi

	Component					
	1	2	3	4	5	6
23.3 Muodollinen epäpätevyys - joustaminen	,708					
23.4 Muodollinen epäpätevyys - sitoutuminen	,704					
23.2 Muodollinen epäpätevyys - ulkopuolisuuden tunteesta kärsiminen	,701					
23.1 Muodollinen epäpätevyys - mielipiteiden kuuntelu	,685					
23.5 Muodollinen epäpätevyys - motivaatio	,654	,314				
23.6 Muodollinen epäpätevyys - arvostus	,645					
23.7 Muodollinen epäpätevyys - työn kokeminen stressaavaksi	,639					
23.8 Muodollinen epäpätevyys - työmäärään vaikuttaminen	,552					
23.9 Muodollinen epäpätevyys - syrjintäkokemukset	,544					
22.2 Työn määrällinen kuormittavuus - työn kiivastahtisuus		,785				
22.3 Työn määrällinen kuormittavuus - työ vaatii kovaa työntekoa		,736				
22.4 Työn määrällinen kuormittavuus - ei ole tarpeeksi aikaa saada työt tehtyä (käännetty)		,643				
22.1 Työn määrällinen kuormittavuus - kohtuuton työmäärä		,642				,302
22.12 Työn laadullinen kuormittavuus - joutuu kohtaamaan vaarallisia tai uhkaavia tilanteita		,605				-,337
22.5 Työn laadullinen kuormittavuus - työ on vaativaa ja stressaavaa		,597		,410		
22.9 Työn laadullinen kuormittavuus - itsenäinen päätöksenteko		,313	,704			
22.10 Työn laadullinen kuormittavuus - tehtävien monimutkaisuus			,659			
22.6 Työn laadullinen kuormittavuus - eettisesti raskaiden päätösten tekeminen			,636			
21.3 Työilmapiiri käänt. - ristiriitoja työn suorittamistavoista				,799		
21.4 Työilmapiiri käänt. - ristiriitoja ei käsitellä tai niitä vähätellään				,788		
22.11 Työn laadullinen kuormittavuus - uusien asioiden oppiminen					,752	
22.7 Työn laadullinen kuormittavuus - odottamattomien ongelmien ratkaisua			,356		,547	
22.8 Työn laadullinen kuormittavuus - paineita oman työn ulkopuolisesta arvioinnista						,901

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.