

Hanna Lyytikäinen

**PIIRRETYYPPISET TIETOISUUSTAI
SUOJAAVANA TEKIJÄNÄ TYÖN
VAATIMUSTEN JA UUPUMUSASTEISEN
VÄSYMYKSEN VÄLILLÄ**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Elokuu 2019

TIIVISTELMÄ

Hanna Lyytikäinen: Piirretyypiset tietoisuustaidot suojaavana tekijänä työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välillä
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Psykologian tutkinto-ohjelma
Elokuu 2019

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, suojaavatko piirretyypiset tietoisuustaidot työntekijöitä uupumusasteiselta väsymykseltä tilanteessa, jossa työssä esiintyy paljon työn vaatimuksia. Työn vaatimuksina tarkasteltiin aikapaineita, emotionaalaisia vaatimuksia ja tunnetyötä. Lisäksi tarkasteltiin kyseisten työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen suoria yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen. Kaikki tarkastelut tehtiin sekä poikkileikkaus- että vuoden pitkäaikaisasetelmassa. Teoreettisena viitekehystenä tutkimuksessa käytettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, jota on laajennettu henkilökohtaisten voimavarojen käsitteellä. Tutkimuksessa tarkasteltiin, toimivatko piirretyypiset tietoisuustaidot henkilökohtaisena voimavarana mallin olettamalla tavalla.

Tutkimuksen aineisto kerättiin osana Tampereen yliopiston tutkimushanketta *Työkuormituksesta palautuminen: Työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen*. Aineisto kerättiin kolmena mittauskertana vuosina 2013–2015. Tässä tutkimuksessa käytettiin ensimmäisellä ja toisella mittauskerralla vuosina 2013 ja 2014 kyselyllä kerättyä aineistoa. Ensimmäisellä mittauskerralla vastaajia oli 1347 ja vastausprosentti 37,5. Vuoden seuranta-aineistossa vastaajia oli 841 ja vastausprosentti 70,6. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään seuranta-aineistoa, sekä sen ensimmäistä mittausta (T1) että itse seurantaa (T1–T2). Seuranta-aineistossa naisia oli vastaajista 58,6 % ja vastaajien keski-ikä oli tutkimuksen alkaessa 47 vuotta. Enemmistö vastaajista, 53,3 %, työskenteli koulutusalailla.

Aikapaineiden, emotionaalisten vaatimusten ja tunnetyön yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Poikkileikkausasetelmassa (T1) muuttujien väliset suorat yhteydet olivat hypoteesien mukaisia. Aikapaineet, emotionaaliset vaatimukset ja tunnetyö olivat yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen ja piirretyypiset tietoisuustaidot vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen. Poikkileikkausasetelmassa piirretyypisten tietoisuustaitojen havaittiin suojaavan uupumusasteiselta väsymykseltä, kun tunnetyön määrä oli suuri. Aikapaineiden ja emotionaalisten vaatimusten kohdalla hypoteesin mukaista muuntavaa vaikutusta ei havaittu. Pitkäaikaisasetelmassa (T1–T2) työn vaatimuksista ainoastaan tunnetyö ennusti suurempaa uupumusasteista väsymystä vuoden mittausvälillä, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin. Piirretyypiset tietoisuustaidot ennustivat vähäisempää uupumusasteista väsymystä myös silloin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin. Hypoteesin mukaista suojaavaa vaikutusta ei havaittu pitkäaikaisasetelmassa.

Tutkimustulokset tukevat osittain oletusta piirretyypisten tietoisuustaitojen toimimisesta henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa. Tulokset viittaavat siihen, että piirretyypiset tietoisuustaidot saattavat suojata uupumusasteisen väsymyksen kehittymiseltä, kun työhön liittyy paljon tunnetyötä. Tietoisuustaidot näyttävät myös vähentävän uupumusasteista väsymystä pitkällä aikavälillä.

Avainsanat: työn vaatimusten ja voimavarojen malli, piirretyypiset tietoisuustaidot, aikapaineet, emotionaaliset vaatimukset, tunnetyö, uupumusasteinen väsymys

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	2
1.3 Tietoisuustaidot henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa	4
1.4 Työn aikapaineiden, emotionaalisten vaatimusten ja tunnetyön yhteys uupumusasteiseen väsymykseen.....	5
1.5 Piirretyyppisten tietoisuustaitojen suorat yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen sekä työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä muuntava vaikutus.....	8
1.6 Tutkimusongelmat ja hypoteesit	9
2. MENETELMÄT.....	11
2.1 Tutkittavat	11
2.2 Menetelmät ja muuttujat.....	12
2.3 Aineiston analysointi	13
3. TULOKSET	14
3.1 Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot.....	14
3.2 Työn emotionaalisten vaatimusten, tunnetyön ja aikapaineiden suorat yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja tietoisuustaitojen muuntava vaikutus	17
4. POHDINTA	26
4.1 Tutkimuksen päätulokset.....	26
4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	30
4.3 Jatkotutkimustarpeet ja tutkimuksen käytännön anti	31
4.4. Johtopäätökset	33
5. LÄHTEET.....	34

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työuupumuksella viitataan yksilön voimavarojen ehtymiseen pitkittyneen työstressin seurauksena (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Uupumus sen lievässä muodossa on yleistä: vuonna 2011 noin joka neljännellä suomalaisella työntekijällä ilmeni lieviä työuupumuksen oireita, kuten väsymystä. Vakavia uupumuksen oireita esiintyi kahdella prosentilla miehistä ja kolmella prosentilla naisista (Suvisaari ym., 2012). Vakava-asteinen työuupumus on yhteydessä suurempaan fyysiseen tai psyykkiseen sairastavuuteen, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksiin tai masennukseen (Ahola & Hakanen, 2014). Työuupumuksen on myös havaittu olevan yhteydessä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006). Näin ollen yksilötason haittojen ja elämänlaadun heikentymisen lisäksi uupumus aiheuttaa merkittäviä kustannuksia organisaatioille ja yhteiskunnalle. Tästä syystä uupumusoireisiin tulisi puuttua mahdollisimman varhain ja pyrkiä ennaltaehkäisemään työuupumusta.

Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat erilaiset työntekijään ja itse työhön liittyvät kuormitustekijät. Tunnettuja työuupumuksen riskitekijöitä ovat työn emotionaaliset vaatimukset sekä aikapaineet (Alarcon, 2011; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010). Luonteeltaan emotionaaliset vaatimukset ja aikapaineet ovat usein varsin kiinteästi työnkuvaan liittyviä piirteitä esimerkiksi asiakaspalvelutyössä tai sosiaali- ja terveystalalla, joten niihin on hankalaa vaikuttaa. Siksi olisikin tärkeää yrittää löytää suojaavia tekijöitä, jotka voisivat auttaa ehkäisemään työuupumuksen kehittymistä tilanteessa, jossa näitä vaatimuksia esiintyy paljon.

Viime vuosina tietoisuustaitojen vaikutuksista työelämässä on tehty suhteellisen paljon tutkimusta. Tietoisuustaidoilla (*mindfulness*) tarkoitetaan tietoista läsnäoloa hetkessä ilman kokemusten tai tuntemusten arvottamista (Glomb ym., 2011). Tähänastinen tutkimus viittaa siihen, että tietoisuustaidot voisivat vähentää työssä koettua pahoinvointia: piirretyyppisten tietoisuustaitojen on havaittu olevan yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen (ks. meta-analyysi Mesmer-Magnus, Manapragada, Viswesvaran, & Allen, 2017). Uupumusasteista väsymystä pidetään työuupumuksen keskeisenä piirteenä (Maslach ym., 2001) ja seurantatutkimuksissa sen on todettu olevan usein ensimmäinen vaihe uupumuksen kehittymisessä (Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen, 2002). Tästä syystä on

olennaista tunnistaa erityisesti uupumusasteiselta väsymykseltä suojaavia tekijöitä, kun halutaan ehkäistä työuupumusta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella piirretyyppisiä tietoisuustaitoja henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Bakker & Demerouti, 2017) viitekehyksessä. Tarkoituksena on selvittää, suojaavatko piirretyyppiset tietoisuustaidot uupumusasteisen väsymyksen kehittymiseltä tilanteessa, jossa työssä esiintyy paljon emotionaalisia vaatimuksia, tunnetyötä ja aikapaineita. Lisäksi selvitetään piirretyyppisten tietoisuustaitojen ja toisaalta työn vaatimusten suoraa yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen. Suurin osa tähänastisista tietoisuustaitoihin keskittyvistä tutkimuksista on toteutettu poikkitaileikkausasetelmalla, jolloin oireiden kehityksestä ja suojaavan vaikutuksen merkityksestä pidemmällä aikavälillä ei voida tehdä päätelmiä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan piirretyyppisten tietoisuustaitojen yhteyksiä poikkileikkausasetelman lisäksi myös pitkittäisasetelmassa, jotta saataisiin lisää tietoa tietoisuustaitojen ja uupumusasteisen väsymyksen välisestä suhteesta ja uupumusasteisen väsymyksen kehityksestä pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna.

1.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytetään työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (*Job Demands-Resources model*), joka on alun perin esitetty 2000-luvun alkupuolella (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) ja jota on sittemmin laajennettu henkilökohtaisten voimavarojen (*personal resources*) käsitteellä (Bakker & Demerouti, 2017). Työn vaatimuksilla viitataan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka asettavat työntekijälle jatkuvia fyysisiä ja/tai henkisiä vaatimuksia. Mallin mukaan työn vaatimukset eivät itsessään välttämättä ole kielteisiä, mutta jos työntekijä ei ehdi palautua niiden aiheuttamasta ponnistelusta, vaatimukset voivat muuttua työn stressitekijöiksi. Työn voimavarat puolestaan ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimusten fyysisiä ja henkisiä vaikutuksia ja edistävät henkilökohtaista kehitystä ja oppimista. Työn vaatimukset ja voimavarat voivat ilmetä eri tasoilla, esimerkiksi organisaatiossa yleisesti, työpaikan sosiaalisissa suhteissa, työjärjestelyissä tai itse työtehtävän tasolla. Henkilökohtaiset voimavarat puolestaan liittyvät yksilön selviytymiskykyyn eli resilienssiin ja siihen, miten paljon yksilö kokee itsellään olevan mahdollisuuksia vaikuttaa ympäristöönsä (Bakker &

Demerouti, 2017; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Henkilökohtaisten voimavarojen voidaan siis ajatella vaikuttavan esimerkiksi siihen, miten työntekijä kokee työympäristönsä ja työtehtäviensä piirteet ja miten hän selviytyy työn asettamista vaatimuksista.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa työssä kuormittumiseen ja toisaalta työmotivaatioon nähdään vaikuttavan kaksi erillistä prosessia: terveyden heikentymisen polku ja motivaatiopolku (Bakker & Demerouti, 2017). Terveiden heikentymisen polkuun vaikuttavat esimerkiksi työn luonteesta johtuvat pysyvät vaatimukset (kuten emotionaaliset vaatimukset asiakaspalvelutyössä), jotka voivat kuluttaa loppuun työntekijän voimavarat ja johtaa uupumukseen ja terveysongelmiin. Motivaatiopolussa puolestaan työn voimavarojen ajatellaan ruokkivan työntekijän motivaatiota ja johtavan työn imuun ja hyvään suoriutumiseen. Suorien vaikutusten lisäksi mallissa oletetaan työn vaatimusten sekä työn voimavarojen ja henkilökohtaisten voimavarojen välillä olevan yhteisvaikutuksia: molemmat voimavarat voivat toimia työn vaatimusten kielteisiltä vaikutuksilta suojaavina tekijöinä ja näin pienentää esimerkiksi työuupumuksen kehittymisen riskiä (Bakker & Demerouti, 2017).

Bakkerin ja Demeroutin (2017) mukaan sekä terveyden heikentymisen polussa että motivaatiopolussa esiintyy vastavuoroisia vaikutussuhteita, joiden kautta voimavarat voivat joko lisääntyä tai vähentyä. Näitä prosesseja nimitetään mallissa menetyksen kierteksi (*loss spiral*) ja kasvun kierteksi (*gain spiral*): menetyksen kierre liittyy terveyden heikentymisen polkuun, kun työntekijä kokee omien voimiensa ehtymisen myötä työn vaatimukset entistä kuormittavampana ja työn voimavarat vähäisempinä (Bakker & Demerouti, 2017). Kasvun kierre puolestaan liittyy motivaatiopolkuun ja siinä työntekijä muokkaa itse omaa käytöstään, työtään tai työympäristöään suotuisammaksi siten, että hänellä on käytettävissään enemmän työn voimavaroja, mikä puolestaan ruokkii entisestään työn imua (Bakker & Demerouti, 2017).

Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan terveyden heikentymisen polkua eli työn vaatimusten yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen sekä sitä, kuinka henkilökohtaiset voimavarat voivat suojata tässä tilanteessa hyvinvoinnin heikkenemiseltä. Henkilökohtaisena voimavarana tarkastellaan piirretyyppisiä tietoisuustaitoja ja työn vaatimuksina aikapaineita, emotionaalisia vaatimuksia ja tunnetyötä. Tietoisuustaidoilla on havaittu olevan myönteisiä terveysvaikutuksia ja niitä on ehdotettu yhdeksi henkilökohtaiseksi voimavaraksi työn voimavarojen malliin (Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017). Tietoisuustaitoja koskeva tutkimus henkilökohtaisten voimavarojen näkökulmasta on kuitenkin vasta aluillaan. Tämä tutkimus tuo siis osaltaan lisätietoa siitä, toimivatko tietoisuustaidot Groverin ym. (2017) ehdotuksen mukaisesti työn vaatimuksilta suojaavana ja työntekijöiden hyvinvointia edistävänä tekijänä.

1.3 Tietoisuustaidot henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa

Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan hyväksyvää tietoista läsnäoloa hetkessä ja huomion suuntaamista kokemuksiin ja tapahtumiin ilman niiden arvottamista tai arviointia (Glomb ym., 2011). Tietoisuustaidoilla voidaan siis ajatella olevan neljä ulottuvuutta: tietoinen toiminta, havainnointi, kuvailu ja hyväksyvä suhtautuminen ilman arvottamista (Baer, Smith, & Allen, 2004). Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu piirretyyppisten tietoisuustaitojen olevan yhteydessä parempaan tunteidensäätelykykyyn (Coffey, Hartman, & Fredrickson, 2010), psyykkiseen hyvinvointiin (esim. Brown & Ryan, 2003) ja lisäävän selviytymiskykyä sekä myönteisten hallintakeinojen käyttöä (Weinstein & Ryan, 2011). Paremman tunteidensäätelyn ja lisääntyneen hallinnantunteen oletetaan olevankin yksi keskeinen mekanismi, joka selittää tietoisuustaitojen myönteisiä hyvinvointivaikutuksia (Guendelman, Medeiros, & Rampes, 2017; Weick & Putnam, 2006).

Tietoisuustaitojen myönteisiin vaikutuksiin perustuen Grover kollegoineen (2017) esittävät, että piirretyyppiset tietoisuustaidot voidaan nähdä työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa henkilökohtaisena voimavarana (ks. myös Taylor & Millea, 2016). Bakkerin ja Demeroutin (2017) henkilökohtaisten voimavarojen määritelmän mukaisesti tietoisuustaidot vaikuttavat siihen, kuinka työntekijät kokevat työn vaatimukset ja hyödyntävät työn voimavaroja (Grover ym., 2017). Voimavarana tietoisuustaitojen ajatellaan toimivan siksi, että hyvät tietoisuustaidot voivat lisätä yksilön hallinnan tunnetta muun muassa vähentämällä asioiden vatvomista ja automaattista reagointia ympäristön ärsykkeisiin (Glomb ym., 2011). Tietoisuustaidot auttavat myös tarkastelemaan ja havainnoimaan eri tilanteiden herättämiä tunteita ja ajatuksia ikään kuin pienen etäisyyden päästä välittömän tunnereaktion sijaan, mikä voi auttaa käsittelemään paremmin stressaavia tilanteita (Brown & Ryan, 2003; Reb, Narayan, & Ho, 2015). Näin ollen tietoisuustaidot voimavarana liittyvät siihen, kuinka yksilöt suuntaavat huomiotaan, millaisia hallintakeinoja he käyttävät, miten hyvin he osaavat säädellä tunteitaan ja mihin asioihin he keskittyvät. Hyvät tietoisuustaidot voivat siis auttaa työntekijöitä esimerkiksi tiedostamaan emotionaalisesti vaikeassa tilanteessa heräävät tunteensa ja samalla ottamaan niihin etäisyyttä automaattisen reagoinnin sijaan, jolloin tilanne koetaan vähemmän stressaavana (Grover ym., 2017).

Glombin ym. (2011) mukaan tietoisuustaidot voidaan nähdä mielentilan tapaisena ominaisuutena, ikään kuin hetkellisenä tietoisena läsnäolona, jossa on vaihtelua eri ajankohtina

(*state mindfulness*). Empiirisen tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin myös todeta, että tietoisuustaidoissa on luontaista piirretyypistä pysyvyyttä ja vaihtelua yksilöiden välillä (*trait mindfulness*) (esim. Brown, Ryan, & Creswell, 2007; Way, Creswell, Eisenberger, & Lieberman, 2010). Voidaan siis ajatella, että tietoisuustaidoissa on sekä yksilöiden sisäistä että välistä vaihtelua: vaikka jollain henkilöllä olisi suhteessa korkeat piirretyypiset tietoisuustaidot, hänen tietoisien läsnäolonsa taso voi silti vaihdella päivän aikana (Hülshager, Walkowiak, & Thommes, 2018).

Tässä tutkimuksessa tietoisuustaitoja tarkastellaan piirretyypisenä, suhteellisen pysyvänä ominaisuutena. Aiempien tutkimusten perusteella piirretyypisissä tietoisuustaidoissa voi kuitenkin tapahtua muutoksia. Kiken, Garland, Bluth, Palsson ja Gaylord (2015) havaitsivat pitkittäisasetelmalla toteutetussa interventiotutkimuksessaan, että meditaatioharjoitukset vaikuttivat myös piirretyypisten tietoisuustaitojen tasoon. Kyseinen tutkimustulos antaa viitteitä siitä, että harjoituksen avulla saavutettava hetkellinen tietoinen läsnäolo (*state mindfulness*) voi saada aikaan myös piirretyypisten tietoisuustaitojen kehittymistä, vaikka yksilöiden välillä olisikin luontaisia eroja. Myös Hülshager, Alberts, Feinholdt ja Lang (2013) esittävät, että tietoisuustaitojen eri puolet (*state* ja *trait mindfulness*) liittyvät läheisesti toisiinsa ja tietoisuustaitoharjoituksilla voidaan vaikuttaa piirretyypisten tietoisuustaitojen tasoon.

1.4 Työn aikapaineiden, emotionaalisten vaatimusten ja tunnetyön yhteys uupumusasteiseen väsymykseen

Työn vaatimuksia voidaan jaotella määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin: määrälliset vaatimukset viittaavat työn määrään ja vaadittuun työtahtiin, laadulliset puolestaan tehtävien suorittamisessa tarvittaviin taitoihin tai muutoin tehtävien vaikeustasoon ja monimutkaisuuteen (Zapf, Semmer, & Johnson, 2013). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vaatimuksina työn aikapaineita, emotionaalisia vaatimuksia ja tunnetyötä, joista aikapaineet luokitellaan määrällisiin ja emotionaaliset vaatimukset sekä tunnetyö laadullisiin vaatimuksiin. Sekä aikapaineet että emotionaaliset vaatimukset ovat monissa työtehtävissä työnkuvaan kiinteästi liittyviä piirteitä, ja niiden on havaittu olevan riskitekijöitä uupumusasteisen väsymyksen kehittymiselle (ks. meta-analyysi Alarcon, 2011).

Uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen ydinoire. Sillä viitataan krooniseen väsymystilaan, joka ei väisty normaalilla levolla ja joka on seurausta yksilön fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ehtymisestä pitkittyneen työperäisen kuormituksen vuoksi (Maslach

& Leiter, 2008). Uupumusasteinen väsymys on osoittautunut tutkimuksissa suhteellisen pysyväksi tilaksi: esimerkiksi Kinnunen, Feldt, Korpela, Mauno ja Sianoja (2017) havaitsivat, että kahden vuoden seurannan aikana uupumusasteisen väsymyksen oireet pysyivät samantasoisina 61 %:lla tutkittavista (ks. myös Mäkikangas & Kinnunen, 2016; Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma, 2011).

Aikapaineilla (*workload* tai *work intensity*) viitataan sekä tehtävän työn määrään että käytettävissä olevaan aikaan työmäärään nähden: jos työssä on paljon aikapaineita, työtä on tehtävä nopealla tahdilla ja/tai töitä on määrällisesti paljon (Spector & Jex, 1998). Työn vaatimuksena aikapaineet eivät liity vain psykososiaaliseen työympäristöön vaan myös työtehtäviin. Suurikaan työmäärä itsessään ei automaattisesti ole stressitekijä, mutta aikapaineet voivat kuitenkin olla psykologisesti kuormittavia niiden aikaansaamien negatiivisten tunnereaktioiden, kuten ahdistuksen tai turhautumisen, vuoksi ja siten myötävaikuttaa kielteisten terveysvaikutusten syntyyn (Spector & Jex, 1998). Aikapaineiden yhteydestä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen onkin varsin vankkaa tutkimusnäyttöä (ks. katsaus Bowling, Alarcon, Bragg, & Hartman, 2015).

Työn emotionaaliset vaatimukset liittyvät psykososiaaliseen työympäristöön ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen: työntekijä voi joutua kohtaamaan työssään tunneperäisesti hankalia tilanteita, työ voi olla tunne-elämän kannalta vaativaa tai koskettaa tunteita (Pejtersen, Søndergård Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). Emotionaalisia vaatimuksia ovat myös esimerkiksi työtehtävien tai hankalien työtovereiden herättämät negatiiviset tunteet (Zapf ym., 2013). Emotionaalisten vaatimusten lisäksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan erikseen myös tunnetyötä. Tunnetyön voidaan katsoa olevan seurausta työrooliin liittyvistä emotionaalisista vaatimuksista, kuten tunneperäisesti hankalista tilanteista tai kohtaamisista ihmisten kanssa (Grandey, 2000). Tunnetyöllä viitataan siis siihen, että työntekijän odotetaan sovittavan tunneilmaisuaan työrooliin sopivaksi ja pidättäytyvän epäsovivien tunteiden ilmaisusta (Zapf ym., 2013). Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä työntekijän odotetaan olevan ystävällinen ja kohtelias kaikille, myös ikäville asiakkaille, jolloin työntekijä joutuu tekemään tunnetyötä peittääkseen esimerkiksi suuttumuksensa. Yleisesti ottaen tunnetyötä esiintyy ihmisten kanssa tehtävässä työssä, niin asiakaspalvelutöissä, sosiaali- ja terveysalalla kuin koulumaailmassakin (Hülshager & Schewe, 2011).

Tunnetyön keskeisinä strategioina voidaan erottaa syvällinen tunnetyö (*deep acting*) ja pinnallinen tunnetyö (*surface acting*) (Grandey, 2000). Nämä kaksi strategiaa eroavat toisistaan siten, että syvällisessä tunnetyössä työntekijä muuntaa sisäisen tunnekokemuksensa vastaamaan tilanteen vaatimaa tunneilmaisua, jolloin sisäinen tunnekokemus ja ilmaistu tunne

ovat sopusoinnussa toistensa kanssa. Pinnallisessa tunnetyössä taas työntekijä vain esittää vaadittua tunnetta, esimerkiksi hymyilee asiakkaalle vaikka tuntisi todellisuudessa surua tai suuttumusta, jolloin hänen sisäisen tunnekokemuksensa ja ilmaistun tunteen välillä on ristiriita (Grandey, 2000).

Teoreettisesti voidaan ajatella, että molemmat tunnetyöstrategiat vaativat tahdonalaista säätelyä, joka kuluttaa työntekijän voimavaroja ja voi siten edesauttaa uupumista. Syvällisen tunnetyön yhteydessä voi kuitenkin lisäksi esiintyä voimavarojen kulumista tasapainottavia tekijöitä (esim. tunneilmaisun aitoudesta seuraava myönteinen palaute asiakkailta, autenttisuuden tunne), jolloin se saattaa olla vähemmän haitallista terveyden kannalta (Hülshager & Schewe, 2011). Erityisesti pinnallisen tunnetyön yhteydestä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen ja psyykkiseen kuormitukseen onkin varsin vankkaa näyttöä poikkileikkaustutkimuksista (ks. meta-analyysi Hülshager & Schewe, 2011). Pitkittäisvaikutuksista on vähemmän tutkimuksia, mutta esimerkiksi Hülshager, Lang ja Maier (2010) havaitsivat pinnallisen tunnetyön ennustavan suurempaa uupumusasteista väsymystä kahden kuukauden aikavälillä. Toisaalta Philippin ja Schüpbachin (2010) tutkimuksessa pinnallinen tunnetyö oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen poikkileikkaustarkastelussa, mutta pitkittäisvaikutukset eivät olleet merkitseviä eli pinnallinen tunnetyö ei ennustanut suurempaa uupumusasteista väsymystä vuoden aikavälillä.

Syvällisen tunnetyön osalta tutkimusnäyttö on ristiriitaista: osassa tutkimuksista syvällinen tunnetyö on ollut yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen (esim. (Prentice, 2013; Tuxford & Bradley, 2015), mutta toteuttamassaan meta-analyysissä Hülshager ja Schewe (2011) eivät havainneet positiivista eivätkä negatiivista merkitsevää yhteyttä syvällisen tunnetyön ja uupumusasteisen väsymyksen välillä. Ristiriitaisia tutkimustuloksia voi selittää se, että tutkimuksissa on tutkittu erilaisia ammattiryhmiä (Hülshager & Schewe, 2011). Vaikka useilla eri aloilla esiintyy tunnetyön vaatimuksia, vuorovaikutus asiakkaiden kanssa on erityyppistä esimerkiksi asiakaspalvelutöissä kaupan alalla kuin sosiaali- ja terveysalalla. Sairaanhoidajista koostuvissa otoksissa onkin havaittu positiivinen yhteys syvällisen tunnetyön ja uupumusasteisen väsymyksen välillä (Diefendorff, Erickson, Grandey, & Dahling, 2011; Mikolajczak, Menil, & Luminet, 2007; Näring & van Droffelaar, 2007; Pisaniello, Winefield, & Delfabbro, 2012). Vaikuttaa siis siltä, että tähänastisen tutkimuksen perusteella syvällisen tunnetyön negatiiviset vaikutukset saattavat näkyä tietyn tyyppistä emotionaalisesti kuormittavaa työtä tekevissä ammattiryhmissä, kuten sairaanhoidajilla.

1.5 Piirretyyppisten tietoisuustaitojen suorat yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen sekä työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä muuntava vaikutus

Piirretyyppisten tietoisuustaitojen yhteydestä uupumusasteiseen väsymykseen on olemassa jo jonkin verran aiempaa poikkileikkausasetelmalla tehtyä tutkimusta. Kertynyt tutkimusnäyttö viittaa siihen, että niillä työntekijöillä, joilla on paremmat piirretyyppiset tietoisuustaidot, esiintyy vähemmän uupumusasteista väsymystä (meta-analyysi Mesmer-Magnus ym., 2017; ks. myös Reb, Narayanan, Chaturvedi, & Ekkirala, 2017; Reb, Narayanan, & Ho, 2013; Voci, Veneziani & Metta, 2016). Pitkittäistutkimusta piirretyyppisten tietoisuustaitojen yhteydestä uupumusasteiseen väsymykseen ei tietääkseni ole juurikaan tähän mennessä tehty. Pitkittäistutkimuksia siis tarvitaan osoittamaan tietoisuustaitojen pitkän aikavälin seurauksia. Koska piirretyyppisten tietoisuustaitojen ajatellaan olevan suhteellisen pysyvä henkilökohtainen ominaisuus, lähtöoletukseksi voidaan ottaa, että pitkittäistarkastelussa tietoisuustaidot vähentäisivät uupumusasteista väsymystä sen sijaan, että uupumusasteinen väsymys heikentäisi piirretyyppisten tietoisuustaitojen tasoa (Mesmer-Magnus ym., 2017).

Kuten Grover ym. (2017) esittävät, piirretyyppisten tietoisuustaitojen voidaan ajatella toimivan henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa. Tällöin oletetaan teoreettisesti, että tietoisuustaidot suojaavat työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta, kun vaatimuksia esiintyy paljon. Suojaavan vaikutuksen ajatellaan perustuvan hyviin tietoisuustaitoihin yhdistyviin ominaisuuksiin, kuten parempaan tunteidensäätelyyn ja hallintakeinojen käyttöön. Tutkimustieto suojaavasta vaikutuksesta on toistaiseksi vielä vähäistä, mutta muutamat olemassa olevat tutkimukset antavat viitteitä siitä, että piirretyyppiset tietoisuustaidot voisivat toimia työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä muuntavana tekijänä. Guidetti, Viotti, Badagliacca, Colombo ja Converso (2019) tutkivat piirretyyppisiä tietoisuustaitoja henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin viitekehyksessä opettajista koostuvalla otoksella. Työn vaatimuksena tutkittiin aikapaineita, jotka käsittivät työmäärän, muttei niinkään työtahtia. Kyseisessä tutkimuksessa havaittiin, että piirretyyppiset tietoisuustaidot suojasivat opettajia uupumusasteiselta väsymykseltä silloin, kun työtä koettiin olevan paljon. Myös Voci ja kollegat (2016) havaitsivat, että piirretyyppiset tietoisuustaidot olivat yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen, kun työssä oli paljon stressitekijöitä (mm. liiallinen työmäärä). Emotionaalisten vaatimusten kohdalla yhteyttä muuntavasta vaikutuksesta on myös alustavaa tutkimusnäyttöä: Grover ym. (2017) havaitsivat, että paremmat tietoisuustaidot suojasivat psyykkiseltä stressiltä, kun työssä esiintyi paljon

emotionaalisia vaatimuksia. Tutkimukseni oletus piirretyyppisten tietoisuustaitojen myönteisistä suojaavista hyvinvointivaikutuksista perustuu siis alustavan tutkimusnäytön lisäksi teoreettiseen oletukseen siitä, että tietoisuustaidot toimivat henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa.

1.6 Tutkimusongelmat ja hypoteesit

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää, suojaavatko piirretyyppiset tietoisuustaidot uupumusasteiselta väsymykseltä tilanteessa, jossa aikapaineet, työn emotionaaliset vaatimukset ja tunnetyön määrä ovat suuria. Teoreettisena viitekehysnä tutkimuksessa käytetään henkilökohtaisten voimavarojen käsitteellä laajennettua työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Demerouti ym., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Tutkimuksessa siis selvitetään, toimivatko piirretyyppiset tietoisuustaidot henkilökohtaisena voimavarana mallin olettamalla tavalla. Tutkimuksessa hyödynnetään sekä poikkileikkaus- että pitkittäisasetelmaa. Pitkittäisasetelmassa mittauksen aikavälinä oli yksi vuosi (T1–T2). Tutkimuksen asetelma on esitetty kuviossa 1.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on selvittää, ovatko aikapaineet, työn emotionaaliset vaatimukset ja tunnetyö yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen. Kuten edellä on todettu, aikapaineiden, emotionaalisten vaatimusten ja (pinnallisen) tunnetyön yhteydestä uupumusasteiseen väsymykseen on varsin vankkaa tutkimusnäyttöä. Tämän perusteella ensimmäinen hypoteesi on seuraava:

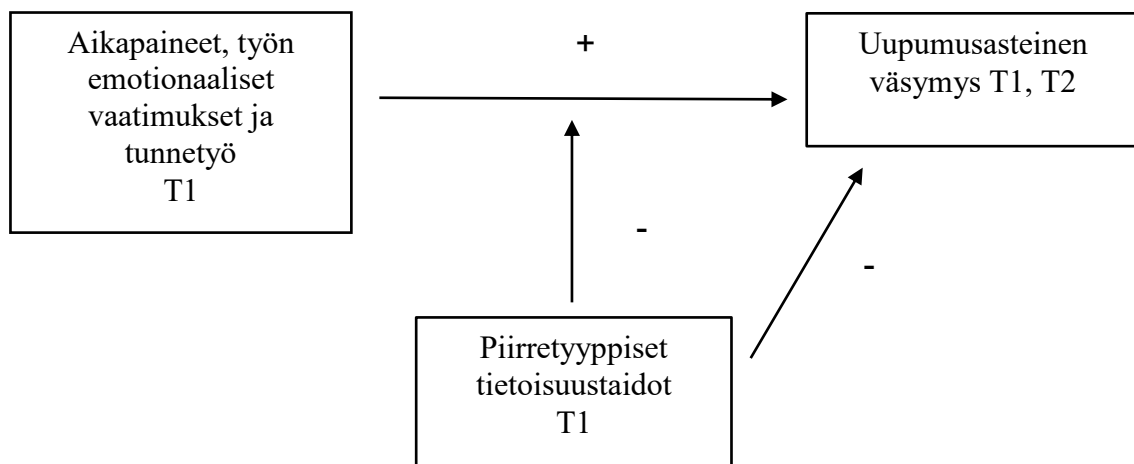
H1: Aikapaineet, työn emotionaaliset vaatimukset ja tunnetyö ovat yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen sekä poikittaistarkastelussa (T1) että pitkittäistarkastelussa yhden vuoden mittausvälillä (T1–T2).

Toisena tutkimuskysymyksenä on selvittää, ovatko piirretyyppiset tietoisuustaidot yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen. Aiemmissa poikkileikkaustutkimuksissa on havaittu negatiivinen yhteys piirretyyppisten tietoisuustaitojen ja uupumusasteisen väsymyksen välillä. Tämän aiemman tutkimustiedon ja teorian perusteella toinen hypoteesi on seuraava:

H2: Piirretyyppiset tietoisuustaidot ovat yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen sekä poikittaistarkastelussa (T1) että pitkittäistarkastelussa vuoden aikavälillä (T1–T2).

Kolmantena tutkimuskysymyksenä selvitetään, muuntavatko piirretyyppiset tietoisuustaidot työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä poikittaisleikkaus- ja pitkittäistarkastelussa. Aiemman tutkimustiedon ja teorian pohjalta tutkimuksen kolmas hypoteesi on seuraava:

H3: Piirretyyppiset tietoisuustaidot muuntavat aikapaineiden, emotionaalisten vaatimusten, tunnetyön sekä uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä poikittais- ja pitkittäistarkastelussa siten, että paremmat piirretyyppiset tietoisuustaidot suojaavat uupumusasteiselta väsymykseltä, kun työn vaatimukset ovat suuria.



Kuvio 1. Tutkimuksen asetelma.

2. MENETELMÄT

2.1 Tutkittavat

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty osana Tampereen yliopiston tutkimushanketta *Työkuormituksesta palautuminen: Työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen*, jota Suomen Akatemia rahoitti 2012–2016. Kyseisessä hankkeessa toteutettiin yhteensä kolme mittausta vuosina 2013, 2014 ja 2015. Tässä tutkimuksessa käytettiin ensimmäisellä ja toisella mittauskerralla vuosina 2013 ja 2014 kerättyä kyselyaineistoa. Ensimmäisellä mittauskerralla tamperelainen työterveysyritys avusti aineiston keruussa lähettämällä osallistumiskutsun tutkimukseen 19 asiakasorganisaatiolle. Tutkimukseen osallistui ensimmäisellä mittauskerralla 11 organisaatiota ja otoksen lopullinen koko oli 3593 henkilöä. Kysely toteutettiin verkkokyselynä ja kyselykutsu lähetettiin työntekijöille sähköpostitse LimeSurvey-ohjelman kautta. Lopullinen vastaajamäärä oli 1347 henkilöä ja vastausprosentti 37,5.

Toisella mittauskerralla vuonna 2014 seurantakyselyyn kutsuttiin mukaan ne henkilöt, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kyselyyn kokonaan tai aloittaneet siihen vastaamisen. Lopullinen otoskoko seurantakyselyssä oli 1192 ja kyselyyn vastasi 922 henkilöä. Vastausprosentti oli siis 77,3. Kun puutteellisesti (vastaamisen aloittaneet, mutta sen keskeyttäneet) vastanneet poistettiin, lopullinen vastaajien määrä oli 841 ja tästä laskettu vastausprosentti 70,6. Kysely toteutettiin samalla tavoin kuin ensimmäisellä mittauskerralla.

Ensimmäisellä mittauskerralla (T1) kerätyssä aineistossa olivat toimialoista edustettuina erityisesti koulutusala (53,5 %), media-ala (17,4 %) ja tekninen ala (9,6 %). Vastaajista naisia oli 57 % ja vastaajien keski-ikä oli 47 vuotta (iän vaihteluväli 21–67 vuotta). Vastaajien työtuntien keskiarvo oli 39 tuntia viikossa ja työtuntien vaihteluväli 12–60 tuntia viikossa. Seuranta-aineistossa (T1–T2) vastaajista oli naisia 58,6 % ja ammattialoista koulutusala (53,3 %) ja media-ala (17 %) olivat vahvasti edustettuina. Vastaajat työskentelivät keskimäärin 39 tuntia viikossa (vaihteluväli 14–65 tuntia). Tässä tutkimuksessa käytetään seuranta-aineistoa ($N = 841$), jossa tehdään niin poikkileikkaus- (T1) kuin pitkittäistarkastelut (T1–T2).

Seuranta-aineiston edustavuutta tarkasteltiin vertaamalla vuoden 2014 mittausajankohtana tutkimuksesta poisjääneitä niihin vastaajiin, jotka jatkoivat tutkimuksessa eli vastasivat kyselyyn vuosina 2013 ja 2014. Tutkimuksessa jatkaneissa oli enemmän pysyvissä työsuhteissa olevia ja ylempiä toimihenkilöitä kuin poisjääneissä. Lisäksi

tutkimuksessa jatkaneet työskentelivät keskimäärin enemmän viikossa ja olivat useammin päivätyössä kuin poisjääneet.

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Työn vaatimuksina tässä tutkimuksessa tarkasteltiin aikapaineita, työn emotionaalisia vaatimuksia ja tunnetyötä, jotka kaikki mitattiin ensimmäisellä mittauskerralla (T1). *Aikapaineita* mitattiin kolmella kysymyksellä (Spector & Jex, 1998): ”Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti?”, ”Kuinka usein sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen?” ja ”Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään aikapaineen alla?”. Aikapaineita kuvaavan summamuuttujan sisäistä reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla, jonka arvo oli 0.88. *Emotionaalisia vaatimuksia* mitattiin kolmella väittämällä (Pejtersen ym., 2010): ”Joudun työssäni tunneperäisesti hankaliin tilanteisiin”, ”Työni on tunne-elämäni kannalta vaativaa” ja ”Työni koskettaa tunteitani”. Emotionaalisia vaatimuksia kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfan arvo oli 0.87. Työtehtävien vaatimaa *tunnetyötä* tutkittiin seuraavilla kolmella väittämällä (Emotional Labour Scale, Brotheridge & Lee, 2003): ”Ponnistelen tunteakseni oikeasti niitä tunteita, joita minun on työssäni esitettävä toisille” (syvälinen tunnetyö), ”Piilotan työssäni todelliset tilanteeseen liittyvät tunteeni” ja ”Teeskentelen työssäni kokevani tunteita, joita en tosiasiallisesti tunne” (pinnallinen tunnetyö). Ennen tunnetyön summamuuttujan muodostamista tarkasteltiin väittämien keskinäisiä korrelaatioita ($r = .53-.62$, $p < .001$) sekä niiden korrelointia uupumusasteisen väsymyksen kanssa (T1: $r = .39-.45$, $p < .001$). Koska korrelaatiot olivat suhteellisen voimakkaita ja samansuuntaisia, väittämistä muodostettiin yksi tunnetyötä kuvaava summamuuttuja, joka kattaa pinnallisen ja syvälinen tunnetyön. Tunnetyötä kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfa oli 0.80. Kaikkia edellä kuvattuja väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (hyvin usein tai aina).

Piirretyyppisiä tietoisuustaitoja arvioitiin ensimmäisellä mittauskerralla (T1) kuudella kysymyksellä, jotka keskittyivät tietoisuuden toiminnan (*awareness*) ja hyväksyvän suhtautumisen (*acceptance*) ulottuvuuksiin. Tietoista toimintaa koskevat kysymykset on poimittu MAAS-mittarista (Mindful Attention Awareness Scale; Brown & Ryan, 2003) ja hyväksyvää suhtautumista koskevat kysymykset KIMS-mittarista (Kentucky Inventory of Mindfulness Scale; Baer ym., 2004; Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, & Toney, 2006). Vastaajat arvioivat, kuinka usein esimerkiksi seuraavat väittämät pitävän paikkansa heidän kohdallaan:

”Toimin automaattisesti ilman, että olen tietoinen siitä, mitä olen tekemässä” (käänteinen pisteytys, tietoinen läsnäolo) tai ”Mielestäni en saisi tuntea sillä tavoin kuin tunnen” (käänteinen pisteytys, hyväksyvä suhtautuminen). Väitteisiin vastattiin viisiportaisella asteikolla 1 (erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (hyvin usein tai aina). Tietoisuustaitoja mittaavista väitteistä muodostettiin summamuuttuja, jonka Cronbachin alfan arvo oli 0.77.

Uupumusasteista väsymystä mitattiin molemmilla mittauskerroilla (T1 ja T2) viidellä väittämällä (esim. ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puristettu työstäni”) käyttämällä Maslachin työuupumuksen arviointimenetelmää (Kalimo ym., 2006; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Väittämiä arvioitiin asteikolla 0 (en koskaan) – 6 (päivittäin). Uupumusasteista väsymystä kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfan arvo oli 0.93 ensimmäisellä ja toisella mittauskerralla.

Taustamuuttujina tarkasteltiin ikää, sukupuolta ja tehtyjen työtuntien määrää, sillä näiden kaikkien on todettu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa naisten sekä vanhempien työntekijöiden keskuudessa on havaittu enemmän uupumusta, samoin niillä työntekijöillä, joiden työtuntimäärät ovat suuria (Ahola ym., 2006; Kinnunen ym., 2017).

2.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen tilastollisissa analyyseissa käytettiin IBM SPSS Statistics 25.0 -ohjelmaa. Ennen analyysien toteuttamista muuttujien normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin Shapiro-Wilksin testillä. Testin mukaan muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Otokoko on kuitenkin riittävän suuri, jotta analyysit voidaan suorittaa riittävän luotettavasti, vaikka muuttujat eivät noudatakaan normaalijakaumaa (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 1998).

Aluksi tarkasteltiin muuttujien keskiarvoja, keskihajontoja ja keskinäisiä (Pearson) korrelaatioita. Tutkimushypoteeseja tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Ensin toteutettiin analyysi poikkileikkausasetelmalla ajankohtana T1 mitatuilla muuttujilla. Selitettävänä muuttujana mallissa oli uupumusasteinen väsymys. Regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin kontrolloitavat taustamuuttujat (ikä, sukupuoli ja työtuntien määrä), toisella askeleella selittävät muuttujat (emotionaaliset vaatimukset, tunnetyö ja aikapaineet), kolmannella askeleella moderaattori (piirretyypiset tietoisuustaidot) ja neljännellä askeleella interaktiotermit. Interaktiotermit muodostettiin kertomalla standardoidut summamuuttujat (emotionaaliset vaatimukset, tunnetyö ja aikapaineet) piirretyyppisten

tietoisuustaitojen standardoidulla summamuuttujalla. Tilastollisesti merkitsevät yhdysvaikutukset tulkittiin piirtämällä kuvio, jossa tarkasteltiin yhdysvaikutuksia regressiosuorien eri jakaumakohdissa (+1 kh, 0 kh ja -1 kh). Lisäksi yhdysvaikutuksien merkitsevyyttä testattiin simple slope -analyysillä. Kuvioiden piirtämiseen ja simple slope -analyysiin käytettiin DeCosterin ja Iselinin (2005) kehittämää laskentataulukkoa.

Pitkittäisasetelmalla toteutettiin kaksi analyysiä: ensimmäisessä ei kontrolloitu uupumusasteisen väsymyksen lähtötasoa, toisessa uupumusasteinen väsymys ajankohtana T1 otettiin mukaan analyysiin kontrollimuuttujaksi. Ensimmäisessä analyysissä selitettävänä muuttujana oli uupumusasteinen väsymys ajankohtana T2. Regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin kontrolloitavat taustamuuttujat (ikä, sukupuoli ja työtuntien määrä), toisella askeleella selittävät muuttujat (emotionaaliset vaatimukset T1, tunnetyö T1 ja aikapaineet T1), kolmannella askeleella moderaattori (piirretyypiset tietoisuustaidot T1) ja neljännellä askeleella interaktiotermit. Interaktiotermit muodostettiin kertomalla standardoidut summamuuttujat ajankohdalta T1 (emotionaaliset vaatimukset, tunnetyö ja aikapaineet) piirretyyppisten tietoisuustaitojen standardoidulla (T1) summamuuttujalla. Toinen analyysi toteutettiin muuten samoin, mutta uupumusasteinen väsymys (T1) lisättiin malliin kontrollimuuttujaksi toisella askeleella, taustamuuttujien jälkeen.

3. TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot on koottu taulukkoon 1. Aikapaineita esiintyi vastaajien työssä keskimäärin melko usein (T1: ka = 3,89 asteikolla 1–5). Mittausajankohtana T1 37,1 % vastaajista koki työssään aikapaineita melko usein tai hyvin usein. Vastaajat kohtasivat työssään keskimäärin hieman keskitasoa vähemmän emotionaalisia vaatimuksia (T1: ka = 2,69 asteikolla 1–5). Mittausajankohtana T1 6,1 % vastaajista ilmoitti kohtaavansa emotionaalisia vaatimuksia melko usein tai hyvin usein. Tunnetyötä vastaajat kohtasivat työssään keskimäärin melko harvoin (T1: ka = 2,24 asteikolla 1–5). Mittausajankohtana T1 13,6 % vastaajista raportoi tavalliseen työpäiväänsä sisältyvän tunnetyötä silloin tällöin tai useammin. Vastaajien tietoisuustaidot olivat keskimäärin hieman keskitasoa paremmat (T1: ka = 3,72 asteikolla 1–5). Uupumusasteista väsymystä vastaajat kokivat keskimäärin kerran kuussa (T1: ka = 1,92; T2 = ka 1,92 asteikolla 0–6). Jos tarkastellaan uupumusasteisen väsymyksen jakautumista aineistossa lievään (1,5–3,49) ja

vakavaan väsymykseen (3,5–6,0) käytössä olevien sopimuksenvaraisten raja-arvojen avulla (Kalimo ym., 2006), mittausajankohtana T1 vastaajista 36,5 % koki lievää uupumusasteista väsymystä ja 15,8 % vakavaa uupumusasteista väsymystä (T2: 36,5 %; 15,5 %).

Muuttujien välisten korrelaatioiden (taulukko 1) tarkastelu osoittaa, että työn vaatimukset (emotionaaliset vaatimukset, tunnetyön vaatimukset ja aikapaineet) olivat kaikki merkitsevästi yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen molempina mittausajankohtina. Mitä enemmän työssä koettiin emotionaalisia vaatimuksia (T1: $r = .31, p < .001$ ja T2: $r = .24, p < .001$) tai aikapaineita (T1: $r = .36, p < .001$ ja T2: $r = .31, p < .001$), sitä enemmän koettiin myös uupumusasteista väsymystä. Ensimmäisellä mittauskerralla arvioitu tunnetyö oli työn vaatimuksista voimakkaimmin yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (T1: $r = .49, p < .001$ ja T2: $r = .47, p < .001$): mitä enemmän työtehtäviin liittyi tunnetyötä, sitä suurempaa uupumusasteista väsymystä koettiin. Uupumusasteinen väsymys oli suhteellisen pysyvää mittausajankohtien välillä ($r = .69, p < .001$). Myös työn vaatimukset korreloivat positiivisesti keskenään. Mitä enemmän työssä raportoitiin emotionaalisia vaatimuksia, sitä enemmän esiintyi myös tunnetyötä (T1: $r = .29, p < .001$) ja aikapaineita (T1: $r = .23, p < .001$).

Tietoisuustaidot olivat negatiivisesti yhteydessä koettuun uupumusasteiseen väsymykseen (T1: $r = -.35, p < .001$ ja T2: $r = -.34, p < .001$). Toisin sanoen mitä paremmat tietoisuustaidot vastaajilla oli, sitä vähemmän he kokivat uupumusasteista väsymystä. Myös tunnetyön ja emotionaalisten vaatimusten sekä tietoisuustaitojen välillä oli negatiivinen yhteys: mitä paremmat tietoisuustaidot olivat, sitä vähemmän raportoitiin tunnetyötä (T1: $r = -.47, p < .001$) tai emotionaalisia vaatimuksia (T1: $r = -.28, p < .001$). Aikapaineiden osalta paremmat tietoisuustaidot olivat yhteydessä vähäisempiin koettuihin aikapaineisiin, mutta havaittu yhteys oli kuitenkin varsin heikko (T1: $r = -.11, p < .01$).

Taustamuuttujista uupumusasteiseen väsymykseen olivat yhteydessä sukupuoli (T1: $r = -.11, p < .01$ ja T2: $r = -.15, p < .001$) ja työtunnit (T1: $r = .12, p < .01$ ja T2: $r = .08, p < .05$). Naiset siis raportoivat miehiä enemmän uupumusasteista väsymystä. Samoin mitä suurempi viikkotyötuntien määrä, sitä enemmän koettiin uupumusasteista väsymystä. Sukupuoli oli merkitsevästi yhteydessä myös koettuihin työn vaatimuksiin: naiset raportoivat työssään enemmän emotionaalisia vaatimuksia (T1: $r = -.17, p < .001$), tunnetyötä (T1: $r = -.10, p < .01$) ja aikapaineita (T1: $r = -.16, p < .001$). Työtuntien viikoittainen määrä oli lisäksi yhteydessä erityisesti koettuihin aikapaineisiin (T1: $r = .28, p < .001$).

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (Ka), keskihajonnat (Kh) ja Pearsonin korrelaatiokertoimet ($N = 779-841$)

Muuttuja	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sukupuoli ¹	-	-	-								
2. Ikä	47,13	10,01	.04	-							
3. Työtunnit T1	39,09	5,94	.06	-.00	-						
4. Emotionaaliset vaatimukset T1	2,69	0,96	-.17***	.17***	.07*	-					
5. Tunnettyö T1	2,24	0,84	-.10**	-.00	-.01	.29***	-				
6. Aikapaineet T1	3,89	0,82	-.16***	.03	.28***	.23***	.20***	-			
7. Tietoisuustaidot T1	3,72	0,66	.05	.11**	-.03	-.28***	-.47***	-.11**	-		
8. Uupumusasteinen väsymys T1	1,92	1,45	-.11**	.04	.12**	.31***	.49***	.36***	-.35***	-	
9. Uupumusasteinen väsymys T2	1,92	1,41	-.15***	-.02	.08*	.24***	.47***	.31***	-.34***	.69***	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

¹ Sukupuoli: 1 = nainen, 2 = mies

3.2 Työn emotionaalisten vaatimusten, tunnetyön ja aikapaineiden suorat yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja tietoisuustaitojen muuntava vaikutus

Työn emotionaalisten vaatimusten, tunnetyön ja aikapaineiden suoria yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen sekä tietoisuustaitojen muuntavaa vaikutusta tarkasteltiin regressioanalyysillä sekä poikkileikkausasetelmassa mittausajankohtana T1 että pitkittäisasetelmassa ajankohtina T1–T2.

Poikkileikkausasetelma. Regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 2. Malliin lisättiin ensimmäisellä askeleella taustamuuttujiksi ikä, sukupuoli ja työtunnit, jolloin ne selittivät yhdessä 3 % uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta. Taustamuuttujien yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ei kuitenkaan säilynyt tilastollisesti merkitsevänä, kun malliin lisättiin muut selittävät muuttajat.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn vaatimuksina *emotionaaliset vaatimukset*, *tunnetyö* ja *aikapaineet*, jotka lisäsivät mallin selitystasetta 30,2 prosenttiyksikköä. Kaikki työn vaatimukset olivat positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, eli mitä enemmän työssä esiintyi emotionaalisia vaatimuksia ja aikapaineita ja mitä enemmän työtehtäviin liittyi tunnetyötä, sitä enemmän raportoitiin uupumusasteista väsymystä. Voimakkain yhteys uupumusasteiseen väsymykseen oli tunnetyöllä ($\beta = .34$), kun taas aikapaineiden ($\beta = .23$) ja emotionaalisten vaatimusten ($\beta = .09$) yhteys jäi heikommaksi. Näin ollen hypoteesi H1 sai tukea.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin *tietoisuustaidot*, mikä lisäsi mallin selitystasetta 1,2 prosenttiyksikköä. Tietoisuustaidot olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ajankohtana T1 ($\beta = -.14$), eli mitä paremmat tietoisuustaidot olivat, sitä vähemmän koettiin uupumusasteista väsymystä. Hypoteesi H2 sai siis tukea.

TAULUKKO 2. Uupumusasteisen väsymyksen selittyminen työn vaatimuksilla ja tietoisuustaidoilla (poikkileikkausasetelma, T1)

Selittäjät	Uupumusasteinen väsymys				ΔR^2	R^2
	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 4		
Askel 1: Taustamuuttajat					.03***	.03***
1. Sukupuoli ¹	-.11**	-.01	-.01	-.02		
2. Ikä	.05	.02	.03	.04		
3. Työtunnit	.13***	.05	.05	.06		
Askel 2: Työn vaatimukset					.30***	.33***
4. Emotionaaliset vaatimukset		.12***	.10**	.09**		
5. Tunnettyö		.41***	.36***	.34***		
6. Aikapaineet		.23***	.23***	.23***		
Askel 3: Moderaattori					.01**	.34***
7. Tietoisuustaidot			-.13***	-.14***		
Askel 4: Interaktiot					.01**	.35***
8. Emotionaaliset vaatimukset × Tietoisuustaidot				.10**		
9. Tunnettyö × Tietoisuustaidot				-.11**		
10. Aikapaineet × Tietoisuustaidot				.05		

β = standardoitu regressiokerroin; ΔR^2 = selitysasteen muutos; R^2 = mallin selitysaste

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

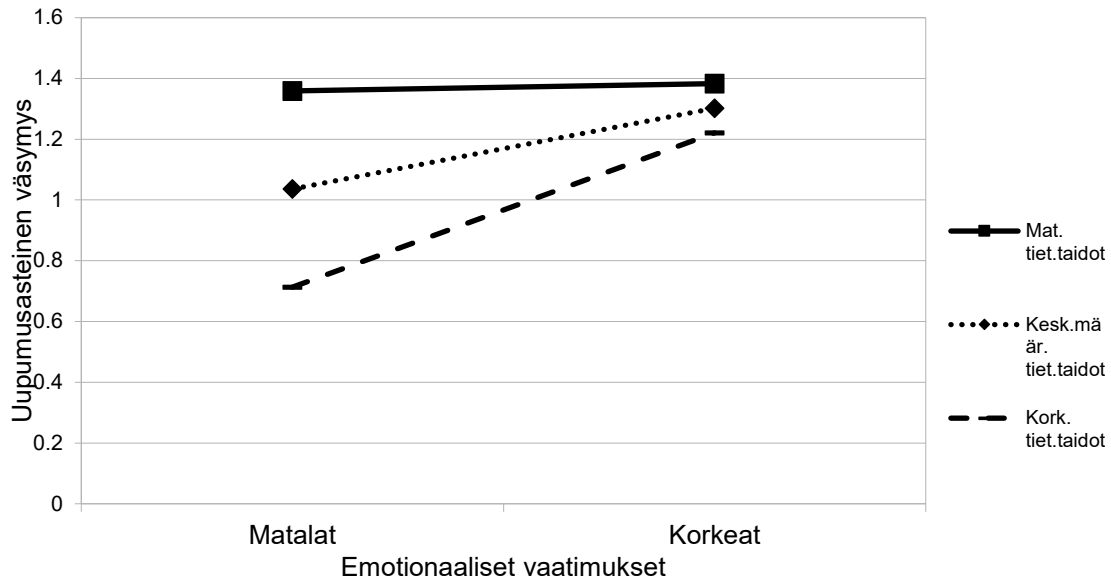
Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit *tietoisuustaidot* × *emotionaaliset vaatimukset*, *tietoisuustaidot* × *tunnettyö* ja *tietoisuustaidot* × *aikapaineet*, jotka lisäsivät mallin selitysvoimaa yhdellä prosenttiyksiköllä. Malli selitti kokonaisuudessaan 34,7 % uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta. Interaktiotermeistä tietoisuustaidot × emotionaaliset vaatimukset ja tietoisuustaidot × tunnettyö olivat tilastollisesti merkitseviä eli tietoisuustaidot

muunsivat emotionaalisten vaatimusten, tunnetyön ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä. Yhdysvaikutusta tarkasteltiin tietoisuustaitojen ollessa matalat (-1 kh), keskimääräiset (0 kh) ja korkeat (+1 kh) silloin, kun emotionaalisen vaatimusten ja tunnetyön määrä oli matala (-1 kh) ja korkea (+1 kh). Kuvioista 2 voidaan havaita, että tietoisuustaitojen tason ollessa matala uupumusasteisen väsymyksen tasossa ei ollut muutoksia olipa emotionaalisia vaatimuksia vähän tai paljon, mutta keskimääräisten ja korkeiden tietoisuustaitojen kohdalla uupumusasteinen väsymys kasvoi, kun työssä oli paljon emotionaalisia vaatimuksia. Kokonaisuudessaan uupumusasteisen väsymyksen taso oli kuitenkin matalampi niillä henkilöillä, joilla oli hyvät tietoisuustaidot. Taulukosta 3 voidaan nähdä, että emotionaalisten vaatimusten yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen olivat tilastollisesti merkitseviä silloin, kun tietoisuustaidot olivat keskimääräiset tai korkeat. H3 ei siis saanut tukea, sillä tietoisuustaidot eivät suojanneet uupumusasteisen väsymyksen kasvulta tilanteessa, jossa oli paljon emotionaalisia vaatimuksia.

TAULUKKO 3. Simple slope -analyysi tietoisuustaitojen moderaatiovaikutuksesta (työn vaatimuksena emotionaaliset vaatimukset).

Tietoisuustaidot	Tietoisuustaidot (jakaumakohta)	Regressiokerroin (B)	Keskivirhe	<i>t</i> -arvo	<i>p</i> -arvo
Matalat	-1 kh	0.01	0.06	0.19	.850
Keskimääräiset	0 kh	0.13	0.04	2.97**	.003
Korkeat	+1 kh	0.25	0.06	4.01***	.000

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



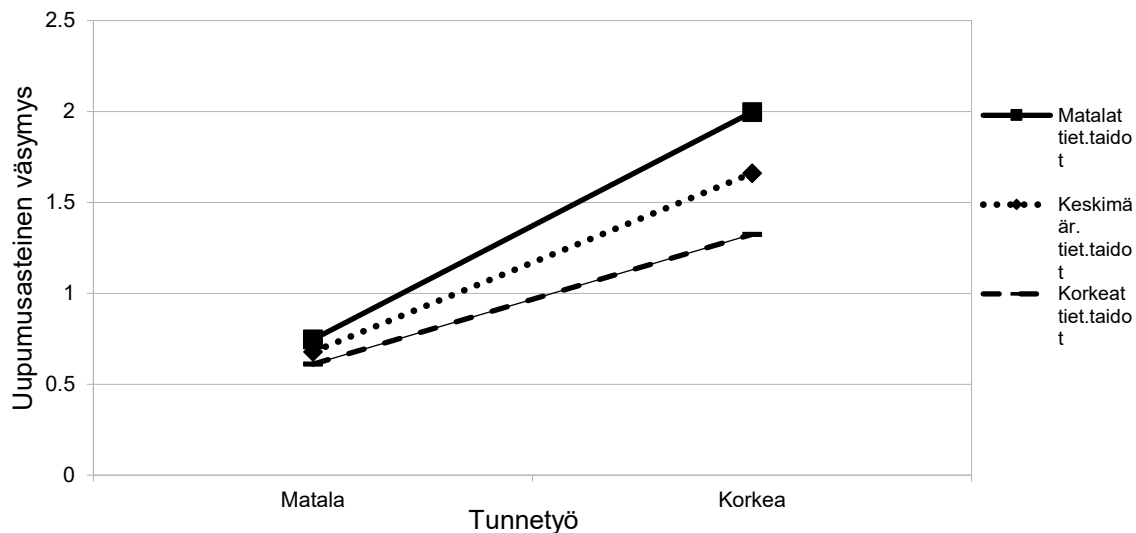
Kuvio 2. Tietoisuustaidot emotionaalisten vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.

Taulukosta 4 voidaan nähdä, että tunnetyön kohdalla regressiokerroin osoittautui tilastollisesti merkitseväksi tietoisuustaitojen kaikilla tarkastelutasoilla. Regressiosuoran kulmakerroin oli suurin ($B = .63$) silloin, kun tietoisuustaidot olivat matalat. Kuvio 3 nähdään, että tunnetyön määrän ollessa korkea tietoisuustaidot vaikuttivat siihen, millaiseksi uupumusasteisen väsymyksen taso nousi. Kun tietoisuustaitojen taso oli matala ja tunnetyön määrä korkea, uupumusasteisen väsymyksen taso oli korkeimmillaan. Samassa tilanteessa korkea tietoisuustaitojen taso taas oli yhteydessä pienimpään uupumusasteisen väsymyksen tasoon. Hypoteesi H3 sai siis tukea tunnetyön osalta, sillä tilanteessa, jolloin työssä oli paljon tunnettyötä, uupumusasteinen väsymys kasvoi vähiten silloin, kun tietoisuustaitojen taso oli korkea.

TAULUKKO 4. Simple slope -analyysi tietoisuustaitojen moderaatiovaikutuksesta (työn vaatimuksena tunnettyö)

Tietoisuustaidot	Tietoisuustaidot (jakaumakohta)	Regressiokerroin (B)	Keskivirhe	t-arvo	p-arvo
Matalat	-1 kh	0.63	0.06	9.88***	.000
Keskimääräiset	0 kh	0.49	0.04	10.98***	.000
Korkeat	+1 kh	0.36	0.06	5.64***	.000

*** $p < .001$



Kuvio 3. Tietoisuustaidot uupumusasteisen väsymyksen ja tunnettyön yhteyttä muuntavana tekijänä.

Pitkittäisasetelma. Regressioanalyysit suoritettiin ensin ilman uupumusasteisen väsymyksen lähtötason kontrollointia ja sen jälkeen tehtiin muutoin sama analyysi, mutta uupumusasteisen väsymyksen taso ajankohtana T1 lisättiin malliin kontrollimuuttujaksi. Regressioanalyysien tulokset on esitetty taulukoissa 5 ja 6.

Aluksi suoritettiin analyysi, jossa uupumusasteisen väsymyksen tasoa T1 ei kontrolloitu. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujiksi ikä, sukupuoli ja työtunnit (T1). Taustamuuttujat lisäsivät mallin selitysstetta 3 %. Taustamuuttujista ainoastaan sukupuolen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen säilyi tilastollisesti merkitsevänä sen jälkeen, kun

kaikki muuttujat oli lisätty malliin, eli naissukupuoli ennusti uupumusasteista väsymystä pitkittäistarkastelussa.

TAULUKKO 5. Työn vaatimukset uupumusasteisen väsymyksen ennustajana pitkittäistarkastelussa (T1–T2)

Selittäjät	Uupumusasteinen väsymys T2				ΔR^2	R^2
	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 4		
Askel 1: Taustamuuttujat					.03***	.03***
1. Sukupuoli ¹	-.15***	-.07*	-.07*	-.07*		
2. Ikä	-.01	-.03	-.01	-.01		
3. Työtunnit	.09*	.09	.03	.03		
Askel 2: Työn vaatimukset					.25***	.28***
4. Emotionaaliset vaatimukset		.07*	.05	.05		
5. Tunnettyö		.40***	.34***	.34***		
6. Aikapaineet		.19***	.19***	.18***		
Askel 3: Moderaattori					.02***	.29***
7. Tietoisuustaidot			-.14***	-.15***		
Askel 4: Interaktiot					.00	.29***
8. Emotionaaliset vaatimukset × Tietoisuustaidot				-.01		
9. Tunnettyö × Tietoisuustaidot				-.01		
10. Aikapaineet × Tietoisuustaidot				.04		

β = standardoitu regressiokerroin; ΔR^2 = selityksasteen muutos; R^2 = mallin selityksaste

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

Toisella askeleella malliin lisättiin työn vaatimuksina *aikapaineet*, *emotionaaliset vaatimukset* ja *tunnettyö* (T1). Työn vaatimukset selittivät uupumusasteisesta väsymyksestä

27,6 % ajankohtana T2. Voimakkain yhteys uupumusasteiseen väsymykseen oli tunnetyöllä ($\beta = .40$), kun taas aikapaineiden ($\beta = .19$) ja emotionaalisten vaatimusten ($\beta = .07$) yhteys jäi heikommaksi. Tunnetyö ja aikapaineet säilyivät molemmat tilastollisesti merkitsevinä selittäjinä sen jälkeen, kun kaikki muuttujat oli lisätty malliin. Hypoteesi H1 sai siis tukea tunnetyön ja aikapaineiden osalta.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin *tietoisuustaidot*, jotka olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Paremmat tietoisuustaidot ajankohtana T1 ennustivat siis vähäisempää uupumusasteista väsymystä ajankohtana T2 ($\beta = -.07$). Hypoteesi H2 sai siis tukea.

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit (*tietoisuustaidot* \times *emotionaaliset vaatimukset*, *tietoisuustaidot* \times *tunnetyö* ja *tietoisuustaidot* \times *aikapaineet*). Interaktiotermit eivät lisänneet mallin selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi, eli niillä ei ollut työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä muuntavaa vaikutusta. Hypoteesi H3 ei siis saanut tukea pitkittäistarkastelussa. Lopullinen malli selitti 29,2 % uupumusasteisesta väsymyksestä ajankohtana T2. Seuraavaksi tehtiin tarkastelu, jossa uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso T1 kontrolloitiin lisäämällä kontrollimuuttuja malliin toisella askeleella, taustamuuttujien jälkeen (ks. taulukko 6). Työn vaatimukset lisättiin kolmannella askeleella, tietoisuustaidot neljännellä ja interaktiotermit viidennellä askeleella. Tällöin taustamuuttujat ja uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso selittivät 47,4 % uupumusasteisesta väsymyksestä ajankohtana T2. Työn vaatimusten selitysosuus laski huomattavasti, sillä ne lisäsivät mallin selitystasetta enää 2,4 prosenttiyksikköä. Työn vaatimuksista ainoastaan tunnetyön yhteys uupumusasteiseen väsymykseen säilyi tilastollisesti merkitsevästä väsymyksen lähtötason T1 kontrolloinnin jälkeen ($\beta = .15$), eli suurempi tunnetyön määrä (T1) ennusti suurempaa uupumusasteista väsymystä ajankohtana T2. Uupumusasteisen väsymyksen lähtötason kontrolloinnin jälkeen hypoteesi H1 sai siis tukea vain tunnetyön osalta.

Neljännellä askeleella tietoisuustaitojen ja uupumusasteisen väsymyksen yhteys säilyi merkitsevästä myös uupumusasteisen väsymyksen lähtötason kontrolloinnin jälkeen: paremmat tietoisuustaidot ajankohtana T1 ennustivat vähäisempää uupumusasteista väsymystä ajankohtana T2 ($\beta = -.07$). Hypoteesi H2 sai siis tukea myös uupumusasteisen väsymyksen lähtötason kontrolloinnin jälkeen.

TAULUKKO 6. Työn vaatimukset uupumusasteisen väsymyksen ennustajana pitkittäistarkastelussa (T1–T2), uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso T1 kontrolloitu

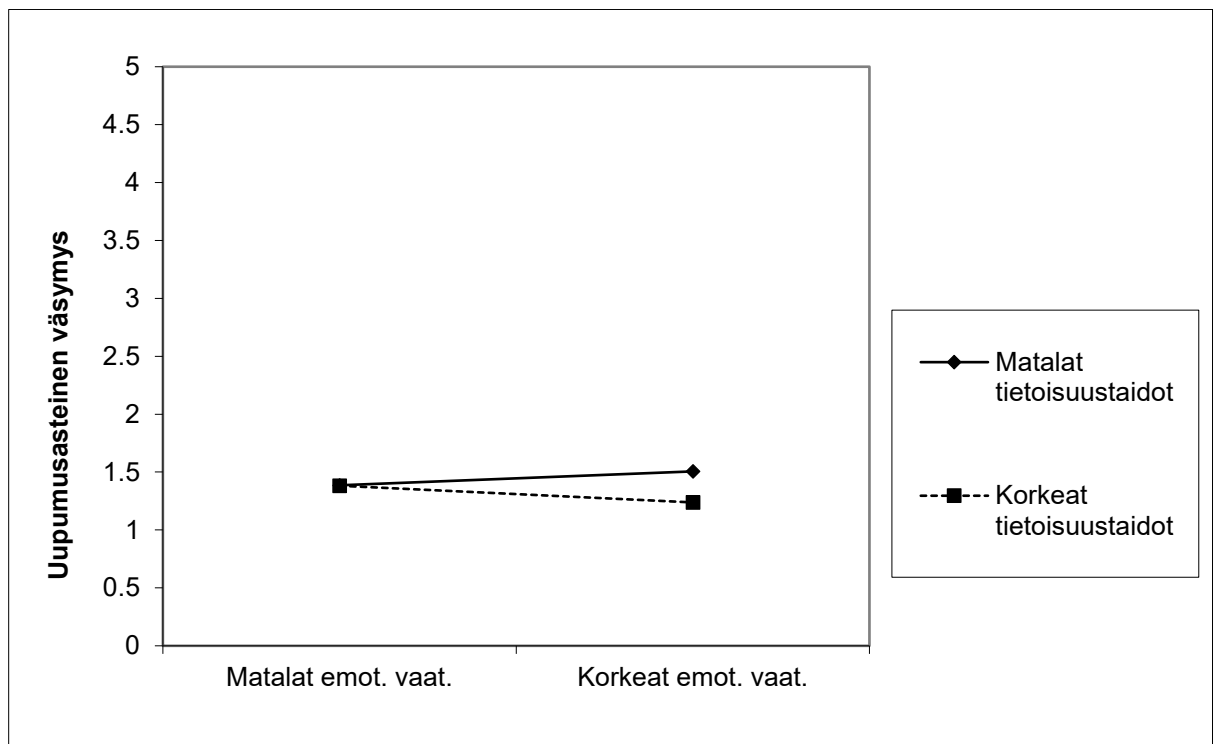
Selittäjät	Uupumusasteinen väsymys					ΔR^2	R^2
	T2						
	β askel 1	β askel 2	β askel 3	β askel 4	β askel 5		
Askel 1: Taustamuuttujat						.03***	.03***
1. Sukupuoli ¹	-.15***	-.08**	-.06*	-.06*	-.06*		
2. Ikä	-.01	-.04	-.04	-.03	-.03		
3. Työtunnit	.09*	.00	-.00	-.00	-.00		
Askel 2						.44***	.47***
4. Uupumusasteinen väsymys T1		.68***	.58***	.57***	.58***		
Askel 3: Työn vaatimukset						.02***	.50***
5. Emotionaaliset vaatimukset			.00	-.01	-.01		
6. Tunnettyö			.17***	.14***	.15***		
7. Aikapaineet			.06	.06	.05		
Askel 4: Moderaattori						.00*	.50***
8. Tietoisuustaidot				-.07*	-.07*		
Askel 5: Interaktiot						.00	.51***
9. Emotionaaliset vaatimukset × Tietoisuustaidot					-.07*		
11. Tunnettyö × Tietoisuustaidot					.06		
12. Aikapaineet × Tietoisuustaidot					.01		

β = standardoitu regressiokerroin; ΔR^2 = selitysasteen muutos; R^2 = mallin selitysaste

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

¹ 1 = nainen, 2 = mies

Viidennellä askeleella interaktiotermit eivät enää yhdessä lisänneet mallin selitysstetta tilastollisesti merkitsevästi, mutta yksi interaktiotermeistä, emotionaaliset vaatimukset × tietoisuustaidot, nousi tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi ($\beta = -.07$). Lopullisen mallin selityssaste oli 50,5 %. Interaktiokuva (kuvio 4) tarkastelemalla nähdään, että tilanteessa, jossa emotionaalisia vaatimuksia esiintyi paljon, korkea tietoisuustaitojen taso oli yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen. Kun emotionaalisia vaatimuksia esiintyi vähän, tietoisuustaitojen tasolla ei ollut vaikutusta uupumusasteisen väsymyksen määrään. Koska askel itsessään ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä, esiin tullee moderaatiovaikutukseen tulee suhtautua varauksella. Sen vuoksi ei myöskään tehty simple slope -analyysia. Hypoteesi H3 sai siis tukea vain osittain ja varauksellisesti.



Kuvio 4. Tietoisuustaidot emotionaalisten vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä muuntavana tekijänä pitkittäistarkastelussa (T1-T2).

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää, muuntavatko piirretyypiset tietoisuustaidot työn vaatimusten (aikapaineet, emotionaaliset vaatimukset, tunnetyö) ja uupumusasteisen väsymyksen välisiä yhteyksiä. Muuntavaa vaikutusta tarkasteltiin sekä poikkileikkaus- että pitkittäisasetelmassa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin työn vaatimusten sekä piirretyyppisten tietoisuustaitojen suoria yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen poikkileikkaus- ja pitkittäisasetelmassa. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jota on täydennetty henkilökohtaisilla voimavaroilla (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti ym., 2001). Tietoisuustaitojen on ajateltu toimivan mallin mukaisena henkilökohtaisena voimavarana, joka sekä edistää hyvinvointia että suojaa hyvinvoinnin laskulta vaativissa tilanteissa (Grover ym., 2017).

4.1 Tutkimuksen päätulokset

Tutkimuksen ensimmäisen hypoteesin (H1) mukaan työn vaatimusten oletettiin olevan yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen sekä poikkileikkaus- että pitkittäisasetelmassa. Poikkileikkausasetelmassa H1 sai täysin tukea, sillä kaikki työn vaatimukset olivat positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Pitkittäisasetelmassa H1 sai tukea vain osittain, sillä työn vaatimuksista tunnetyö ja aikapaineet ennustivat suurempaa uupumusasteista väsymystä ajankohtana T2 silloin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso ei ollut kontrolloitu. Kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin, ainoastaan tunnetyö ennusti suurempaa uupumusasteista väsymystä ajankohtana T2. Aikapaineiden ja emotionaalisten vaatimusten osalta tulokset ovat linjassa sekä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin että aiempien tutkimustulosten kanssa: niiden molempien on havaittu useissa tutkimuksissa olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (ks. meta-analyysit Alarcon, 2011; Bowling ym., 2015).

Aiemmissä tutkimuksissa tunnetyötä on usein tarkasteltu kahden tunnetyön strategian, pinnallisen ja syvällisen tunnetyön avulla. Tässä tutkimuksessa sekä syvällistä että pinnallista tunnetyötä mittaavat väittämät olivat korrelaatioita tarkasteltaessa positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja korreloivat vahvasti keskenään, joten niistä muodostettiin yksi summamuuttuja. Saadut tulokset ovat linjassa aiempien löydösten kanssa, joiden mukaan

etenkin pinnallisen tunnetyön on osoitettu olevan haitallista hyvinvoinnille (Hülshager & Schewe, 2011). Syvällisen tunnetyön osalta aiemmat tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia, sillä osassa tutkimuksia syvälinen tunnetyö on ollut yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen, mutta meta-analyysissään Hülshager ja Schewe (2011) eivät havainneet merkitsevää yhteyttä syvälinen tunnetyön ja uupumusasteisen väsymyksen välillä. Tunnetyöstrategioiden hyvinvointivaikutusten eroja on selitetty siten, että syvälinen tunnetyö ei kuluta samalla tavoin energiaa kuin pinnallinen tunnetyö, koska aitous sosiaalisessa kanssakäymisessä toimii myös voimavaroja tasapainottavana voimavarana (Brotheridge & Grandey, 2002). Tämä tutkimus kuitenkin tukee niitä aiempia tutkimustuloksia, joissa syvälinen tunnetyö on ollut yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (esim. Diefendorff ym., 2011; Pisaniello ym., 2012). Yhtenä mahdollisena selityksenä ristiriitaisille tuloksille syvälinen tunnetyön osalta on esitetty sitä, että tutkimukset ovat kohdistuneet eri ammattiryhmiin (Hülshager & Schewe, 2011). Tässä tutkimuksessa suurin osa vastaajista työskenteli koulutusalaalla (53,3 %) ja toiseksi suurin ammattiryhmä koostui media-alan edustajista (17 %). Toisaalta perinteisten asiakaspalveluammattien edustajia, kuten kaupan myyjiä, tutkittavien joukossa ei ollut. Onkin mahdollista, että edellä mainittu tasapainottava vaikutus ei toteudu samalla tavoin kaikissa ammateissa, joten ammattiryhmä voi selittää osaltaan tässä tutkimuksessa havaittua positiivista yhteyttä syvälinen tunnetyön ja uupumusasteisen väsymyksen välillä.

Toisena selityksenä ristiriitaisille tuloksille syvälinen tunnetyön osalta voi olla myös se, että tunnetyöstrategioita on suurimmassa osassa aiemmista tutkimuksista tarkasteltu erillisinä muuttujina (Fouquereau, Morin, Lapointe, Mokoukolo, & Gillet, 2018). Muutamissa tunnetyöhön kohdistuvissa tutkimuksissa onkin siirrytty muuttujakeskeisestä tarkastelusta henkilökeskeiseen tutkimusotteeseen (*person-centred approach*) ja tutkittu erilaisia tunnetyöprofiileja. Tällöin on havaittu, että suuri tunnetyön määrä, jossa syvälinen tunnetyö yhdistyy suureen määrään pinnallista tunnetyötä, on ollut yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen (Cheung & Miu-Chi Lun, 2015; Fouquereau ym., 2018). Henkilökeskeiseen lähestymistapaan nojaavien tutkimusten perusteella olennaista vaikuttaakin olevan yksilön käyttämien tunnetyöstrategioiden muodostama kokonaisprofiili, mikä muuttujakeskeisessä tarkastelussa jää piiloon. Myös tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työntekijät käyttivät sekä syvälistä että pinnallista tunnetyöstrategiaa, vaikka tunnetyöprofiileja ei varsinaisesti tutkittukaan.

Toisen hypoteesin (H2) mukaisesti piirretyypiset tietoisuustaidot olivat yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen poikkileikkausasetelmassa. Myös

pitkittäisasetelmassa paremmat tietoisuustaidot ennustivat vähäisempää uupumusasteista väsymystä silloinkin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso oli kontrolloitu. Tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten havaintoja, joiden mukaan piirretyypiset tietoisuustaidot ehkäisevät uupumusasteisen väsymyksen kehittymistä (ks. meta-analyysi Mesmer-Magnus ym., 2017) ja toimivat henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin olettamalla tavalla. Teoreettisesti työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (Bakker & Demerouti, 2017) henkilökohtaisten voimavarojen ajatellaan vaikuttavan siihen, miten työntekijät kokevat työn vaatimukset ja suhtautuvat niihin. Paremmat tietoisuustaidot mahdollistavat omien tunteiden ja ajatusten havainnoinnin etäännyttämällä itsensä niistä, jolloin automaattinen reagointi vähenee. Työntekijät, joilla on hyvät tietoisuustaidot, voivat siis osata tunnistaa itsessään paremmin työn vaatimusten aiheuttamia negatiivisia tunteita ja toisaalta parempi tunteidensäätelykyky (Coffey, Hartman, & Fredrickson, 2010) auttaa käsittelemään vaikeita tunteita. Hyviin tietoisuustaitoihin yhteydessä oleva myönteisten hallintakeinojen käyttö (Weinstein & Ryan, 2011) voi myös selittää vähäisempää uupumusta.

Kolmas hypoteesi (H3), joka oletettiin, että hyvät tietoisuustaidot suojaavat uupumusasteisen väsymyksen kehittymiseltä silloin, kun työssä on paljon vaatimuksia, sai tutkimuksessa rajoitetusti tukea: poikkileikkausasetelmassa muuntava vaikutus toteutui vain tunnetyön osalta. Hyvät piirretyypiset tietoisuustaidot siis suojasivat uupumusasteisen väsymyksen kehittymiseltä tilanteissa, jossa tunnetyötä esiintyi paljon. Suojaavan vaikutuksen taustalla voi olla piirretyypisiin tietoisuustaitoihin liittyvä kyky parempaan tunnesäätelyyn, eli omien negatiivistenkin tunteiden havainnointiin ja hyväksymiseen tunteita tukahduttamatta tai arvottomamatta. Tietoisuustaitoihin liittyvä hyväksyvä, havainnoiva, etäännyttävä asenne voi auttaa suhtautumaan tunnetyötä vaativiin tilanteisiin eri tavalla, esimerkiksi ymmärtämään paremmin toisen osapuolen käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä. Kun työntekijän asenne on havainnoiva ja tarkkaileva, ihmisläheisessä työssä vastaan tulevat hankalat tilanteet eivät välttämättä herätä yhtä voimakkaita negatiivisia tunteita kuin silloin, kun tunnereaktio tilanteisiin on välitön. Tämä säästää työntekijän energiavoimavaroja ja ei aiheuta uupumuksen lisääntymistä.

Aikapaineiden kohdalla muuntavaa vaikutusta ei havaittu eli H3 ei saanut tukea. Sen sijaan emotionaalisten vaatimusten osalta poikkileikkausasetelmassa havaittiin muuntava vaikutus, joka oli oletuksen vastainen. Näytti siltä, että heikot tietoisuustaidot ylläpitivät samaa uupumusasteisen väsymyksen tasoa, olipa emotionaalisia vaatimuksia vähän tai paljon, kun taas paremmat tietoisuustaidot yhdistyivät lisääntyneeseen uupumukseen, kun vaatimuksia oli

paljon. Pitkittäisasetelmassa hyvät tietoisuustaidot näyttivät kuitenkin toimivan oletuksen mukaisesti uupumukselta suojaavana tekijänä, kun emotionaalisia vaatimuksia oli paljon.

Tutkimuksen oletus suojaavasta vaikutuksesta perustui Groverin ym. (2017) ehdotukseen tietoisuustaidoista henkilökohtaisena voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa sekä muutamaa tutkimukseen, joissa piirretyyppisten tietoisuustaitojen on havaittu muuntavan työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä (Grover ym., 2017; Voci ym., 2016). Aikapaineiden kohdalla muuntavan vaikutuksen puuttumista saattaa osaltaan selittää se, että aikapaineiden on havaittu heikentävän kykyä tietoiseen läsnäoloon työpäivän aikana (*state mindfulness*) (Hülshager ym., 2018). On siis mahdollista, että aikapaineet vaikuttavat päivätasolla tietoisuustaitoihin, mutta vaikutusten todentaminen olisi vaatinut päiväkirjamenetelmällä toteutettua seuranta, jossa myös tietoisuustaitoja olisi mitattu eri ajankohtina sekä tutkittu vastavuoroisia yhteyksiä. Käytetty asetelma ei siis ollut tarpeeksi dynaaminen tuomaan esille edellä mainittuja vaikutuksia.

Emotionaalisten vaatimusten kohdalla havaitut suojaavat vaikutukset olivat ristiriitaisia. Poikkileikkausasetelmassa tietoisuustaidot eivät suojanneet uupumusasteisen väsymyksen kehittymiseltä oletetulla tavalla eli tulokset poikkesivat Groverin ym. (2017) havainnoista. Päinvastoin havaittiin, että hyvät tietoisuustaidot altistivat uupumukselle, kun emotionaalisia vaatimuksia oli paljon. Odotusten vastaista vaikutusta selittävien tekijöiden tunnistaminen vaatisi lisätutkimusta, mutta näyttää siltä, että joissakin työympäristöissä hyvät tietoisuustaidot voivat jopa altistaa uupumukselle. Kuten Britton (2019) esittää, tietoisuustaitojen ja hyvinvoinnin välinen suhde ei välttämättä ole lineaarinen eli ”liiallisena” tietoisuustaidoilla voi joskus olla myös negatiivisia vaikutuksia. Yhteyksien havaitsemiseen voi Brittonin mukaan vaikuttaa mm. tässäkin tutkimuksessa käytetty MAAS-mittari, jossa kysymykset mittaavat tietoisuuden läsnäolon puutetta ja pisteytys on käänteinen. Tämän tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä epälineaarista suhteesta tietoisuustaitojen ja hyvinvoinnin välillä. On myös huomattava, että pitkittäistarkastelussa ei tässä tutkimuksessa enää havaittu vastaavaa uupumuksen lisääntymistä. Hyödyllistä olisikin tutkia tarkemmin työympäristön piirteiden ja työn vaatimusten yhteisvaikutuksia tietoisuustaitojen kanssa ja niiden vaikutusta tietoisuuden läsnäolon kykyyn, jotta ymmärrettäisiin paremmin tietoisuustaitojen toimimista henkilökohtaisena voimavarana. Esimerkiksi Guidetti ym. (2019) havaitsivat tutkimuksessaan, että tietoisuustaidot muunsivat koetun työn stressaavuuden ja työuupumuksen välistä yhteyttä, mutta työn voimavarojen puutteeseen yhdistyvästä työuupumukselta tietoisuustaidot eivät suojanneet. Kaikissa tilanteissa tietoisuustaidot eivät siis toimi uupumukselta suojaavana voimavarana. Teoreettisella tasolla tämän tutkimuksen

tulokset antavat jossain määrin tukea tietoisuustaidoille henkilökohtaisena voimavarana työn voimavarojen ja vaatimusten mallissa, mutta aihe vaatii lisätutkimusta.

4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen vahvuuksina voidaan pitää suurta otoskokoa, joka sisältää useamman kuin yhden ammattialan edustajia. Myös miehet ja naiset olivat vastaajien joukossa suhteellisen tasaisesti edustettuina. Tästä syystä tutkimuksen tulokset ovat paremmin yleistettävissä kuin pienellä otoskoolla tehdyissä, vain yhteen ammattiryhmään keskittyvissä tutkimuksissa. Toisaalta ensimmäisellä mittauskerralla kyselyn vastausprosentti oli suhteellisen matala, 37,5 %, eli tässä vaiheessa on saattanut tapahtua valikoitumista esimerkiksi siten, että eniten uupumusasteista väsymystä kokevat työntekijät eivät ole vastanneet kyselyyn. Kuitenkaan valikoitumista uupumusasteisen väsymyksen suhteen ei tapahtunut seuratun vuoden aikavälillä (Sianoja, Kinnunen, de Bloom, Korpela, & Geurts, 2016).

Tutkimuksen aineisto perustuu itseraportointiin, mikä on otettava huomioon tulosten tulkinnassa. Esimerkiksi vastaustyylin vaikutusta ei ole kontrolloitu, joten taipumus käyttää vastatessa asteikon ääripäitä tai toisaalta keskiväliä saattaa vaikuttaa aineistossa esiintyviin yhteyksiin. Toisaalta uupumusasteista väsymystä ja piirretyyppisiä tietoisuustaitoja on vaikea mitata muutoin kuin itseraportoinnilla, koska molemmissa kyse on henkilön sisäisestä kokemuksesta. Tulosten tulkinnassa on huomioitava myös se, että esimerkiksi työuupumukseen yhteydessä olevia persoonallisuuden piirteitä, kuten neuroottisuutta (Langelaan, Bakker, Doornen, & Schaufeli, 2006), ei tarkastella analyysissa. Uupumusasteista väsymystä voivat aineistossa selittää siis myös sellaiset tekijät, jotka eivät tässä tutkimuksessa tule esiin. Tulosten tulkinnassa on myös otettava huomioon, että muuttujat eivät noudattaneet täysin normaalijakaumaa. Otokoon suuruuden vuoksi analyysien voidaan kuitenkin katsoa olevan riittävän luotettavia, vaikka normaalijakaumaoletus ei täytykään (Hair ym., 1998).

Tutkimuksen vahvuutena voidaan nähdä käytettyjen mittareiden suhteellisen hyvä reliabiliteetti (sisäinen johdonmukaisuus): tietoisuustaitojen Cronbachin alfa oli 0.77, kaikkien muiden summamuuttujien yli 0.80. Tietoisuustaitojen kohdalla on kuitenkin huomioitava, että summamuuttuja muodostettiin kahdesta asteikosta, jotka olivat peräisin eri mittareista, eli tietoisuustaitoja ei mitattu kokonaisella validoidulla mittarilla. Jatkossa tietoisuustaitojen vaikutusta tutkittaessa olisikin parempi käyttää kokonaista, myös suomalaisella aineistolla validoitua mittaria, jossa huomioidaan kaikki tietoisuustaitojen osa-alueet.

Tutkimuksen vahvuutena on myös pitkittäisasetelman käyttö poikittaisasetelman lisäksi. Poikittaisasetelmassa todetut suorat yhteydet tietoisuustaitojen, tunnetun ja uupumusasteisen väsymyksen välillä havaittiin myös pitkittäisasetelmassa, mikä tuo lisätietoa näiden muuttujien yhteyksistä yli ajan. Aiemmat tutkimukset tietoisuustaitojen ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyksistä on useimmiten toteutettu poikkileikkausasetelmalla, joten pitkittäisasetelman käyttö vahvistaa aiempien tutkimusten havaintoja. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan tutkittu muuttujien vastavuoroisia yhteyksiä, mistä syystä tulosten perusteella ei voida todeta varmaksi ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita. On siis mahdollista, että uupumusasteinen väsymys voi vaikuttaa myös piirretyyppisten tietoisuustaitojen tasoon, vaikka niiden ajateltaisiinkin olevan suhteellisen pysyvä piirre.

Pitkittäisasetelman kohdalla on otettava huomioon, että myös tutkimuksessa käytetty aikaväli voi vaikuttaa havaittujen yhteyksien vahvuuteen (Kelloway & Francis, 2013). Yleistä ohjenuoraa sopivasta mittausaikavälisestä ei kuitenkaan ole, vaan se riippuu tutkituista ilmiöistä (Taris & Kompier, 2014). Pitkittäisasetelman mittausaikavälinä käytetty yksi vuosi saattaa olla liian lyhyt aika, jotta käytetyissä mittareissa näkyvää muutosta uupumusasteisen väsymyksen tasossa ehtisi tapahtua. Toisaalta monissa työuupumuksen seuranta tutkimuksissa on käytetty vuoden aikaväliä mittausten välillä, joskin pitempiäkin seurantoja on tehty (Mäkikangas & Kinnunen, 2016). Ihanteellisessa tapauksessa pitkittäisasetelmassa olisi toteutettu vähintään kolme mittausta, jolloin päästään tutkimaan muutoksia paremmin (Kelloway & Francis, 2013).

4.3 Jatkotutkimustarpeet ja tutkimuksen käytännön anti

Tässä tutkimuksessa havaittiin piirretyyppisten tietoisuustaitojen yhteys vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen sekä pitkittäis- että poikittaisasetelmassa. Aiemmin yhteyttä on tutkittu lähinnä poikkileikkausasetelmalla, joten tässä tutkimuksessa tehty pitkittäistarkastelu antoi tietoa näiden muuttujien välisistä yhteyksistä myös ajan yli. Huomattavaa on, että pitkittäistarkastelussa piirretyyppiset tietoisuustaidot ennustivat vähäisempää uupumusasteista väsymystä myös silloin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin. Näin ollen voidaan tulkita, että hyvät tietoisuustaidot ennakoivat myös uupumusasteisen väsymyksen muutosta (vähenemistä) vuoden aikavälillä. Tämä on merkittävää, koska uupumusasteinen väsymys oli suhteellisen pysyvää vuoden aikavälillä, mikä on havaittu myös muissa tutkimuksissa (ks. Mäkikangas & Kinnunen, 2016). Poikkileikkausasetelmassa havaittiin lisäksi, että piirretyyppisillä tietoisuustaidoilla oli tunnetun ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä muuntaava vaikutus. Tietoisuustaidot

saattavat siis auttaa erityisesti tunnetyöstä aiheutuvan kuormituksen käsittelyssä, mutta suojaavan vaikutuksen toteaminen vaatii vielä taakseen vankempaa tutkimusnäyttöä. Jatkossa olisi hyvä ottaa huomioon vastavuoroiset yhteydet, sillä on mahdollista, että uupumusasteinen väsymys heikentää kykyä tietoiseen läsnäoloon. Tarkempaa tietoa vastavuoroisista yhteyksistä voidaan saada päiväkirjatutkimuksissa tutkimalla tietoisien läsnäolon vaihtelua päivän ja viikon aikana (eli *state mindfulness*) (Hülshager ym., 2018), sillä piirretyyppisten tietoisuustaitojen mittaaminen ei tuo esiin työpäivän aikana muuttuvaa kokemusta. Lisäksi olisi hyvä tutkia tietoisuustaitojen yhteisvaikutuksia työympäristön piirteiden ja työn vaatimusten kanssa, jotta ymmärrettäisiin paremmin, minkälaisissa työympäristöissä tietoisuustaitojen voidaan olettaa suojaavan työn vaatimuksilta.

Myös tunnetyön osalta tutkimuksen tulokset antavat aihetta jatkotutkimukselle. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että pinnallinen tunnetyö on yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen, mutta syvällisen tunnetyön osalta on saatu ristiriitaisia tuloksia. Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa syvällinen ja pinnallinen tunnetyöstrategia korreloivat suhteellisen voimakkaasti keskenään, eli työntekijät turvautuivat työssään sekä pinnalliseen että syvälliseen tunnetyöstrategiaan. Pinnallisen ja syvällisen tunnetyön tarkastelu erillisinä muuttujina ei ylipäätään välttämättä ole hedelmällisin lähtökohta hahmottaa tunnetyön hyvinvointivaikutuksia. Muutamissa tutkimuksissa onkin jo tarkasteltu tunnetyötä henkilökeskeisellä tutkimusotteella identifioimalla erilaisia tunnetyön profiileja (Cheung & Miu-Chi Lun, 2015; Fouquereau ym., 2018). Myös tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että tunnetyön tutkimuksessa olisi jatkossa hyödyllistä tarkastella käytettyjä tunnetyöstrategioita kokonaisuudessaan sen sijaan, että pinnallista ja syvällistä tunnetyötä käsiteltäisiin erillisinä muuttujina. Tunnetyön ja tietoisuustaitojen yhdysvaikutusten tarkemmaksi selvittämiseksi olisi myös hyvä tutkia kokeellisesti pitkittäisasetelmalla, kuinka tietoisuustaitojen harjoittaminen vaikuttaa työntekijän käyttämiin tunnetyöstrategioihin.

Kokonaisuudessaan tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että piirretyyppiset tietoisuustaidot ja niiden kehittäminen tietoisuustaitoharjoitusten avulla voisivat auttaa ehkäisemään uupumusasteisen väsymyksen kehittymistä. Ajatusta tukevat aiemmat interventiotutkimukset, joissa on havaittu tietoisuustaitoharjoitusten parantavan piirretyyppisten tietoisuustaitojen tasoa ja vähentävän uupumusasteista väsymystä (Aikens ym., 2014; Kersemaekers ym., 2018). Ihmisläheisissä työtehtävissä, joihin liittyy paljon tunnetyötä, piirretyyppiset tietoisuustaidot saattavat toimia uupumusasteiselta väsymykseltä suojaavana tekijänä. Esimerkiksi juuri koulutusalailla tai terveydenhuoltoalalla

tietoisuustaitojen harjoittaminen voisi parantaa työssä jaksamista ja auttaa käsittelemään paremmin työn henkistä kuormitusta

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei kuitenkaan voida todeta, että pelkästään tietoisuustaitojen harjoittaminen suojaisi työntekijöitä uupumusasteiselta väsymykseltä tilanteissa, joissa työn vaatimuksia esiintyy paljon. Uupumusasteisen väsymyksen ehkäisyn kannalta on siis tärkeää vaikuttaa myös työn vaatimuksiin siinä määrin kuin se on mahdollista. Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että piirretyyppisten tietoisuustaitojen suojaava vaikutus esiintyi vain tunnetyön, ei aikapaineiden kohdalla. On mahdollista, että aikapaineet luovat tilanteen, jossa työntekijän kyky tietoiseen läsnäoloon heikentyy, jolloin tietoisuustaidot eivät enää toimi uupumusasteiselta väsymykseltä suojaavana tekijänä (Hülshager ym., 2018). Aikapaineet voivatkin käynnistää työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa viitatun menetyksen kierteen, jossa tietoisuustaidot eivät enää toimi energiaa palauttavana voimavarana. Erityisesti aikapaineiden kohdalla olisi siis hyvä pyrkiä helpottamaan niiden aiheuttamaa kuormitusta työn organisoinnin ja resursoinnin keinoin, jos halutaan ehkäistä uupumusasteisen väsymyksen kehittymistä.

4.4. Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa kaikki tarkastellut työn vaatimukset, aikapaineet, emotionaaliset vaatimukset ja tunnetyö, olivat yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen poikkileikkausasetelmassa. Pitkittäisasetelmassa tunnetyö oli kuitenkin ainoa työn vaatimus, joka ennusti vuoden seurantavälillä suurempaa uupumusasteista väsymystä silloinkin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin. Sekä pinnallinen että syvälinen tunnetyö olivat yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen, mikä on syytä huomioida, kun suunnitellaan toimia uupumusasteisen väsymyksen ehkäisemiseksi. Piirretyyppiset tietoisuustaidot ennustivat vuoden seurantavälillä vähäisempää uupumusasteista väsymystä silloinkin, kun uupumusasteisen väsymyksen lähtötaso kontrolloitiin. Tulosten perusteella piirretyyppisten tietoisuustaitojen kehittäminen harjoitusten avulla voi auttaa ehkäisemään uupumusasteisen väsymyksen kehittymistä. Tulokset antavat myös viitteitä siitä, että piirretyyppiset tietoisuustaidot voivat mahdollisesti suojata uupumusasteiselta väsymykseltä tilanteessa, jossa työhön liittyy paljon tunnetyötä.

5. LÄHTEET

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., ... Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*(1), 11.
- Ahola, K., & Hakanen, J. (2014). Burnout and health. Teoksessa M. P. Leiter, A. B. Bakker & C. Maslach (toim.), *Burnout at Work. A Psychological Perspective* (s. 10–31). London: Psychology Press.
- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. (2014). Mindfulness goes to work: impact of an online workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*, 721–731.
- Alarcon, G. (2011). A Meta-Analysis of Burnout with Job Demands, Resources, and Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 549–562.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of Mindfulness by Self-Report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, *11*, 191–206.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, *13*(1), 27–45.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, *29*(2), 95–113.
- Britton, W. B. (2019). Can mindfulness be too much of a good thing? The value of a middle way. *Current Opinion in Psychology*, *28*, 159–165.
- Brotheridge C. M., & Grandey A. A. (2002). Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of “people work.” *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 17–39.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 365-379.

- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 822–848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry, 18*, 211–237.
- Cheung, F., & Miu-Chi Lun, V. (2015). Emotional labor and occupational well-being. A latent profile analytic approach. *Journal of Individual Differences, 36*(1), 30–37.
- Coffey, K. A., Hartman, M., & Fredrickson, B. L. (2010). Deconstructing mindfulness and constructing mental health: understanding mindfulness and its mechanisms of action. *Mindfulness 1*, 235–253.
- DeCoster, J., & Iselin, A.-M. (2005). Microsoft Excel spreadsheets. (Simple slopes plot for a 2-way interaction). <http://www.stat-help.com/spreadsheets.html>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *The Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.
- Diefendorff, J., Erickson, R., Grandey, A., & Dahling, J. (2011). Emotional Display Rules as Work Unit Norms: A Multilevel Analysis of Emotional Labor Among Nurses. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 170–86.
- Fouquereau, E., Morin, A., Lapointe, É., Mokoukolo, R., & Gillet, N. (2018). Emotional labour profiles: Associations with key predictors and outcomes. *Work & Stress, 33*(3), 1–27.
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management, 30*, 115–157.
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health, 33*(4), 426–436.
- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and Emotion Regulation: Insights from Neurobiological, Psychological, and Clinical Studies. *Frontiers in Psychology, 8*, 220.
- Guidetti, G., Viotti, S., Badagliacca, R., Colombo, L., & Converso, D. (2019). Can mindfulness mitigate the energy-depleting process and increase job resources to prevent

- burnout? A study on the mindfulness trait in the school context. *PloS one*, *14*(4), e0214935.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. 5). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M, Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *98*, 310–325.
- Hülshager, U. R., Lang, J. W. B., & Meier, G. W. (2010). Emotional labor, strain, and performance: Testing reciprocal relationships in a longitudinal panel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(4), 505–521.
- Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labour: a meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*, 361–389.
- Hülshager, U. R., Walkowiak, A., & Thommes, M. S. (2018). How can mindfulness be promoted? Workload and recovery experiences as antecedents of daily fluctuations in mindfulness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 261–284.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kelloway, E.K., & Francis, L. (2013). Longitudinal research and data analysis. Teoksessa L. E. Tetrick, M. Wang, & R. R. Sinclair (toim.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design and data analysis* (s. 374–393). New York, NY: Routledge.
- Kersemaekers, W., Rupprecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., Speckens, A., & Kohls, N. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Frontiers in Psychology*, *9*, 195.
- Kiken, L. G., Garland, E. L., Bluth, K., Palsson, O. S., & Gaylord, S. A. (2015). From a state to a trait: Trajectories of state mindfulness in meditation during intervention predict changes in trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, *81*, 41–46.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Korpela, K., Mauno, S., & Sianoja, M. (2017). Uupumusasteisen väsymyksen kehityskulut kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla. *Psykologia*, *52*(4), 293–306.

- Langelaan, S., Bakker, A. B., Doornen, L., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*, 521–532.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3. painos). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 498–512.
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance, 30*(2-3), 79–98.
- Mikolajczak, M., Menil, C., & Luminet, O. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress. *Journal of Research in Personality, 41*, 1107–1117.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: a systematic review. *Burnout Research, 3*, 11–23.
- Näring, G., & van Droffelaar A. 2007. Incorporation of emotional labor in the demand–control–support model: The relation with emotional exhaustion and personal accomplishment in nurses. Teoksessa N. Ashkanasy, C. Härtel, & W.J. Zerbe (toim.), *Research on Emotion in Organizations: Functionality, Intentionality and Morality, vol. 3* (s. 223–238). Amsterdam: Elsevier.
- Pejtersen, J. H., Søndergård Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(3), 8–24.
- Philipp, A., & Schüpbach, H. (2010). Longitudinal effects of emotional labour on emotional exhaustion and dedication of teachers. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 494–504.
- Pisaniello, S., Winefield, H., & Delfabbro, P. (2012). The influence of emotional labor and emotional work on the occupational health and wellbeing of South Australian hospital nurses. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 579–591.
- Prentice, C. (2013). Emotional labour and its consequences: The moderating effect of emotional intelligence. Teoksessa W. J. Zerbe, C. E. J. Härtel, & N. M.

- Ashkanasy (toim.), *Research on Emotion in Organizations: Individual Sources, Dynamics, and Expressions of Emotion*, vol. 9 (s. 187–201). London: Emerald.
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2017). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness*, 8(3), 707–716.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2013). Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness. *Mindfulness*, 6, 111–122.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248–267.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., De Bloom, J., Korpela, K., & Geurts, S. (2016). Recovery during lunch breaks: testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 7.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356–367.
- Suvisaari, J., Ahola, K., Kiviruusu, O., Korkeila, J., Lindfors, O., Mattila, A. ... Viertiö, S. Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa S. Koskinen, A. Lundqvist, & N. Ristiluoma, (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011* (s. 96–101). Raportti 68/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Taris, T., & Kompier, M. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress*, 28.
- Taylor, N. Z., & Millier, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123–128.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555–570.

- Tuxford, L. & Bradley, G. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology, 35*(8), 1006–1024.
- Voci, A., Veneziani, C. A., & Metta, M. (2016). Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals. *Journal of Workplace Behavioral Health, 31*(2), 63–70.
- Way B. M., Creswell J. D., Eisenberger N. I., & Lieberman M. D. (2010). Dispositional mindfulness and depressive symptomatology: correlations with limbic and self-referential neural activity during rest. *Emotion, 10*, 12–24.
- Weick, K. E., & Putnam, T. (2006). Organizing for mindfulness: Eastern wisdom and Western knowledge. *Journal of Management Inquiry, 15*, 275–287.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health, 27*, 4–17.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.
- Zapf, D., Semmer, N. K., & Johnson, S. (2013). Qualitative demands at work. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T.W. Toon (toim.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (s. 144–168). Chichester: Wiley-Blackwell.