

Alexi Mäkinen

TYÖN HÄIRIÖTEKIJÖIDEN JA TYÖN TUUNAUKSEN YHTEYS TYÖUUPUMUKSEEN JA TYÖSUORIUTUMISEEN

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Psykologian pro gradu -tutkielma
Marraskuu 2019

TIIVISTELMÄ

Alexi Mäkinen: Työn häiriötekijöiden ja työn tuunauksen yhteys työuupumukseen ja työsuoriutumiseen
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Psykologia
Marraskuu 2019

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn häiriötekijöiden, työn tuunauksen, työuupumuksen ja työsuoriutumisen välisiä yhteyksiä suomalaisten toimihenkilöiden keskuudessa. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen malli (JD-R-malli, Bakker & Demerouti, 2017), johon perustuen työn häiriötekijöiden oletettiin olevan yhteydessä korkeampaan työuupumukseen ja heikompaan työsuoriutumiseen. Lisäksi työn tuunauksen oletettiin heikentävän työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen.

Tutkimus perustuu Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen konsortiohankkeena toteuttamaan tutkimusprojektiin ”Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesäätelyn voimavarojen avulla: Laaja vertaileva tutkimus eri ammatti- ja ikäryhmissä”. Tutkimuksessa käytetty poikkileikkausaineisto kerättiin kevään 2018 aikana. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin Ammattiliitto Pron satunnaisotannalla valituilta jäseniltä kerättyä aineistoa. Kyselyyn vastasi yhteensä 645 työntekijää. Vastaajien keski-ikä oli 47 vuotta ja heistä enemmistö oli naisia (64 %). Vastaajat työskentelivät keskimäärin 39 tuntia viikossa.

Tutkimuskysymyksiin etsittiin vastauksia hierarkkisella regressioanalyysillä. Tutkimuksen tulokset osoittivat hypoteesien mukaisesti, että mitä enemmän vastaajat kokivat työn häiriötekijöitä, sitä korkeammaksi he arvioivat työuupumuksensa tason ja sitä heikommin he kokivat suoriutuvansa työstään. Työn tuunauksen ulottuvuuksista työn vaatimusten optimoinnin havaittiin olevan hypoteesien mukaisesti yhteydessä korkeampaan työsuoriutumiseen. Tutkimuksen oletusten vastaisesti työn voimavarojen lisääminen ei sen sijaan havaittu olevan yhteydessä työsuoriutumiseen, eikä kummankaan työn tuunauksen strategioista havaittu olevan yhteydessä työuupumukseen. Työn tuunauksen ei myöskään havaittu muuntavan työn häiriötekijöiden ja työuupumuksen tai työsuoriutumisen välisiä yhteyksiä.

Tutkimus tuotti uutta tietoa työn häiriötekijöiden yhteyksistä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen suomalaisessa aineistossa. Lisäksi tutkimus tuotti uutta tietoa työn vaatimusten optimoinnista, joka on verrattain uusi työn tuunauksen tapa. Jatkossa mahdollisia suojaavia tekijöitä työn häiriötekijöiden haitallisilta työhyvinvointi- ja työsuoriutumisyyhteyksiltä tulisi tutkia lisää. Tämän tutkimuksen perusteella työn häiriötekijät ovat haitallisessa yhteydessä korkeampaan työuupumukseen ja heikentyneeseen työsuoriutumiseen, joten työntekijöiden kokemiin työn häiriötekijöihin tulisi kiinnittää työpaikoilla erityistä huomiota.

Avainsanat: Työn häiriötekijät, työuupumus, työsuoriutuminen, työn tuunaus, työn voimavarojen lisääminen, työn vaatimusten optimointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
JD-R-malli tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä	2
Häiriötekijät työn vaatimuksena	3
Häiriötekijöiden yhteys työuupumukseen ja työsuoriutumiseen	3
Työn tuunauksen yhteydet työuupumukseen ja työsuoriutumiseen	4
Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit	6
TUKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	8
Tutkimusaineisto ja tutkittavat	8
Menetelmät ja muuttujat	9
Aineiston analysointi	10
TULOKSET	11
Kuvailevat tulokset	11
Työn häiriötekijät ja työn tuunaus työuupumuksen selittäjinä	13
Työn häiriötekijät ja työn tuunaus työsuoriutumisen selittäjinä	14
POHDINTA	16
Tutkimuksen päätulokset	16
Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet	18
Johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet	19
LÄHDELUETTELO	21

JOHDANTO

Työn häiriötekijät tarkoittavat sellaisia ulkoisten ärsykkeiden aiheuttamia kognitiivisia reaktioita, jotka häiritsevät työntekijöiden keskittymistä työhönsä (Jett & George, 2003). Työssä koetut keskeytykset ja häiriöt ovat suomalaisten toimihenkilöiden keskuudessa hyvin yleisiä: elinkeinoelämän keskusliiton teettämässä tutkimuksessa havaittiin, että suomalaisten toimihenkilöiden työpäivistä jopa 20–30 % kuluu keskeytyksiin, ja ajallisesti puolet näistä keskeytyksistä johtui työn häiriötekijöistä (Laine ym., 2012). Aihe on tullut viime vuosina yhä ajankohtaisemmaksi, sillä esimerkiksi avokonttoreiden yleistymisen myötä työn häiriötekijöiden kokeminen on työntekijöiden keskuudessa yleistynyt (Roper & Juneja, 2008). On arvioitu, että suomalaisista toimihenkilöistä jopa 44 % työskentelee avokonttorissa (Tuure, 2013).

Työn häiriötekijöistä on monenlaisia haittoja työntekijöille. Niiden on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi lisääntyneisiin ahdistusoireisiin, fyysiseen oireiluun ja työntekijöiden heikompaan hyvinvointiin (Fletcher, Potter, & Telford, 2018). Työn häiriötekijöiden on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä myös työuupumukseen ja heikentyneeseen työsuoriutumiseen (Holden ym., 2010, Roper & Juneja, 2008). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan näitä yhteyksiä tarkemmin. *Työuupumuksella* tarkoitetaan pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvää oireyhtymää, joka on haitallista työntekijöiden psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille (Maslach, & Leiter, 2016). *Työsuoriutuminen* puolestaan tarkoittaa organisaation tavoitteiden kannalta olennaista käyttäytymistä tai toimintaa (Campbell, 1990). Työsuoriutuminen on noussut yhä keskeisempään asemaan yhteiskunnassa, kun väestön ikääntyessä työvoiman ulkopuolella olevien määrä suhteessa työvoiman määrään nousee ja yksittäisten työntekijöiden täytyy kantaa yhä suurempaa vastuuta työelämän kokonaisuudesta (Kestilä & Martelin, 2019).

Eräs suojaava tekijä työn häiriötekijöiden yhteydeltä työuupumukseen ja heikentyneeseen työsuoriutumiseen voisi olla *työn tuunaus*. Työn tuunaus tarkoittaa proaktiivista toimintaa, jolla työntekijä pyrkii vaikuttamaan työnsä vaatimuksiin tai voimavaroihin (Tims & Bakker, 2010). Työn tuunauksen on aiemmissa tutkimuksissa todettu vähentävän työuupumusta ja parantavan työsuoriutumista (ks. katsaus Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Työn tuunauksen on havaittu myös suojaavan työn vaatimusten haitallisilta työhyvinvointiyhteyksiltä (Hakanen, Seppälä, & Peeters, 2017). On myös mahdollista, että työn tuunaus voisi suojata häiriötekijöiden haitalliselta yhteydeltä työuupumukseen ja heikentyneeseen työsuoriutumiseen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen sekä tutkia, muuntaako työn tuunaus näitä yhteyksiä.

JD-R-malli tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä

Tämän tutkimuksen teoreettisena taustana toimii *työn vaatimusten ja voimavarojen malli* (JD-R malli, engl. Job Demands-Resources model; Bakker & Demerouti, 2017). JD-R-malli asettaa työn ominaisuudet kahteen eri luokkaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. *Työn vaatimukset* ovat työn sellaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia ominaisuuksia, jotka asettavat työntekijöille fyysisiä tai psyykkisiä haasteita ja aiheuttavat ponnistelua (Bakker & Demerouti, 2007). Tällaisia haasteita ovat esimerkiksi työskentely paineen alla tai emotionaalisesti kuormittavat kanssakäymiset asiakkaiden kanssa. Työn voimavaroilla sen sijaan tarkoitetaan sellaisia työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia ominaisuuksia, jotka edistävät työtavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimusten määrää ja haittavaikutuksia sekä edesauttavat työntekijän oppimista ja kehittymistä (Bakker & Demerouti, 2017). Työn voimavaroja ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki, palautteen saaminen sekä mahdollisuus itsenäisten päätösten tekemiseen. Työn voimavarat voivat lisätä työhyvinvointia sekä itsenäisesti että työn vaatimusten haittavaikutuksia vähentämällä.

JD-R malli esittelee kaksi toisilleen rinnakkaista hyvinvointipolkua: energian ehtymisen polun ja motivaatiopolun (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2017). Energian ehtymisen polun mukaan työn vaatimukset kuormittavat työntekijöiden fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja ja siten johtavat energian ehtymiseen, uupumusasteiseen väsymykseen ja terveysongelmiin. Motivaatiopolun mukaan työn voimavarat johtavat korkean työmotivaation kautta työn imuun, vähäisempään kyynisyyteen ja parempaan työsuoriutumiseen. Näiden pääasiallisten vaikutusten lisäksi JD-R malli esittää, että myös työn vaatimusten ja voimavarojen keskeisellä vuorovaikutuksella on tärkeä rooli työkuormituksen ja motivaation näkökulmasta. Esimerkiksi työn voimavarojen tiedetään voivan puskuroida työn vaatimusten yhteyttä työkuormitukseen, kuten työuupumukseen (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003). Myös työn tuunauksen on aiemmassa tutkimuksessa havaittu puskuroivan työn vaatimusten haitallista yhteyttä työuupumukseen (Hakanen ym., 2017). JD-R-malliin sovitettuna työn tuunauksella tarkoitetaan sellaisia toimia, joilla työntekijä muokkaa työnsä vaatimuksia ja voimavaroja (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Työn tuunauksen merkitystä työn piirteiden muokkaamiselle ja hyvinvoinnille käsitellään yksityiskohtaisemmin johdannon sivulla 4.

Tässä tutkimuksessa JD-R mallia sovelletaan seuraavasti: Ensinnäkin, työn häiriötekijät nähdään työn vaatimuksena, joiden katsotaan energian ehtymisen polun kautta olevan positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja negatiivisessa yhteydessä työsuoriutumiseen. Toiseksi, työn tuunaaminen nähdään työn kehittämisen voimavarana, joka on motivaatiopolun kautta negatiivisessa

yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä työsuoriutumiseen. Kolmanneksi, työn tuunaaminen nähdään sellaisena työn kehittämisen voimavarana, joka voi muuntaa työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen.

Häiriötekijät työn vaatimuksena

Työn häiriötekijöitä (engl. distractions) on määritelty usealla eri tavalla (Fletcher ym., 2018). Tämä tutkimus hyödyntää Jettin & Georgen (2003) määritelmää, jonka mukaisesti häiriötekijät ovat sellaisia ulkoisten ärsykkeiden aiheuttamia työntekijän kognitiivisia reaktioita, jotka häiritsevät käsillä olevaan tehtävään keskittymistä. Häiriötekijöitä aiheuttavat tyypillisesti sellaiset ympäristön ärsykkeet, jotka eivät ole olennaisia pääasiallisen työtehtävän kannalta. Häiriötekijöitä aiheuttavat myös samanaikaiset, toissijaiset toimet, jotka eivät edistä pääasiallista tehtävää. Häiriötekijät siis ohjaavat huomiota epäolennaiseen sen sijaan, että kaikki huomio ohjattaisiin pääasialliseen tehtävään.

Häiriötekijät ovat yksi huomion keskeytymisen (engl. interruptions) ulottuvuuksista (Fletcher ym., 2018). Häiriötekijät yksilöityvät muista huomion keskeytymisen ulottuvuuksista sillä, että häiriötekijät eivät siirrä huomiota kokonaan pois pääasiallisesta tehtävästä, vaan huomio jakautuu ärsykkeen ja pääasiallisen tehtävän välillä. Häiriötekijät eivät välttämättä näy ulkoisessa käyttäytymisessä, mutta ne aiheuttavat kognitiivista kuormitusta ja tyypillisesti heikentävät suoritusta pääasiallisessa tehtävässä. Työmuistin teorian perusteella (Baddeley, 1992) tietynlaisia sisältöjä voidaan pitää mielessä samanaikaisesti vain rajallinen määrä. Jos ärsyke käyttää samoja työmuistin resursseja kuin pääasiallinen tehtävä, joudutaan työmuistin rajallista kapasiteettia jakamaan. Tästä syystä kaikki ulkoiset ärsykkeet eivät ole häiriötekijöitä, ainoastaan sellaiset, jotka kilpailevat samoista resursseista (Jett & George, 2003). Työn häiriötekijöiden tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella olevan yhteydessä korkeampaan kognitiiviseen kuormitukseen, työstressiin ja työntekijöiden heikentyneeseen hyvinvointiin (Fletcher ym., 2018). Tämän perusteella työn häiriötekijät nähdään tässä tutkimuksessa JD-R-mallin mukaisena työn vaatimuksena (Bakker & Demerouti, 2017). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen, joita käsitellään seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Häiriötekijöiden yhteys työuupumukseen ja työsuoriutumiseen

Työuupumus (engl. burnout) tarkoittaa työn kroonisen fyysisen ja psyykkisen kuormituksen aiheuttamaa pitkittynyttä stressireaktiota (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 2016). Psykologisessa kirjallisuudessa työuupumusta on tyypillisesti määritelty kolmen oireen kautta, jotka

ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Maslach & Jackson, 1981; ks. myös Mäkikangas & Hakanen, 2017). Uupumusasteinen väsymys ilmenee uupumuksen tunteina ja henkisenä kuormittuneisuutena. Se on työuupumuksen ulottuvuuksista keskeisin ja näkyvin. Uupumusasteista väsymystä on tutkittu enemmän kuin muita työuupumuksen ulottuvuuksia, ja sen on todettu olevan työuupumuksen ulottuvuuksista kaikkein vahvimmin yhteydessä työkuormitukseen (West, Dyrbye, Erwin, & Shanafelt, 2016). Kyynistyneisyydellä tarkoitetaan kielteiseksi muuttunutta suhtautumista työn eri osa-alueisiin. Heikentynyt ammatillinen itsetunto viittaa puolestaan työntekijän ammatillisen pätevyyden, saavutusten ja tuottavuuden koettuun laskuun. Työn häiriötekijöiden on aiemmassa tutkimuksessa havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen (Fletcher ym., 2018).

Työsuoriutuminen (engl. work performance) tarkoittaa työntekijöiden sellaista käyttäytymistä tai toimintaa, joka on olennaista organisaation tavoitteiden kannalta (Campbell, 1990). Työsuoriutuminen koostuu kolmesta laajasta ulottuvuudesta, jotka ovat tehtäväsuoriutuminen, kontekstuaalinen suoriutuminen ja haitallinen työkäyttäytyminen (Koopmans ym., 2016). Näistä kolmesta ulottuvuudesta tehtäväsuoriutuminen on saanut perinteisesti eniten huomiota kirjallisuudessa, ja sitä pidetään tärkeimpänä työsuoriutumisen ulottuvuutena (Koopmans ym., 2016). Se on myöskin kiinnostuksen kohteena tässä tutkimuksessa. Tehtäväsuoriutuminen tarkoittaa työntekijän sellaista toimintaa, jolla hän suorittaa työnsä keskeisimpiä tehtäviä (Koopmans ym., 2011). Tehtäväsuoriutumisen ulottuvuuteen kuuluvat myös sellaiset ominaisuudet, kuten työn määrä, työn laatu ja työn tietotaito. Kontekstuaalinen suoriutuminen viittaa työntekijän sellaiseen toimintaan, joka ei suoraan kuulu hänen työtehtäviinsä, mutta tukee organisatorisesti, sosiaalisesti ja psyykkisesti hyvinvoivaa työympäristöä. Tällainen toiminta tarkoittaa esimerkiksi ylimääräisten työvuorojen suorittamista, aloitekyvyn osoittamista tai uusien työntekijöiden valmentamista. Haitallinen työkäyttäytyminen sen sijaan tarkoittaa työntekijöiden sellaista toimintaa, joka on organisaatiolle vahingollista. Tällaista toimintaa ovat esimerkiksi poissaolot, myöhästely, työajan käyttäminen muuhun kuin työtoimintaan sekä työpaikkanäpistyksen. Työn häiriötekijöiden tiedetään heikentävän työntekijöiden työsuoriutumista (ks. esim. Roper & Juneja, 2008).

Työn tuunauksen yhteydet työuupumukseen ja työsuoriutumiseen

Työn tuunaus (engl. job crafting) tarkoittaa sellaisia fyysisiä ja kognitiivisia toimia, joilla yksilöt muuttavat työtehtäviään tai työnsä sosiaalisia ominaisuuksia (Wrzesniewski & Dutton 2001). Työntekijä voi tuunata työtään kolmella eri tavalla: ensinnäkin, työntekijät voivat muokata työtehtäviään esimerkiksi niiden määrän tai sisällön suhteen. Toiseksi, työntekijät voivat muokata

työnsä sosiaalisia suhteita, kuten yhteydenpitoa työtovereihin tai asiakkaisiin. Kolmanneksi, työntekijät voivat muokata työhönsä liittyviä ajatuksia etsimällä esimerkiksi työstään uusia merkityksiä.

Tims, Bakker ja Derks (2012) sovittivat työn tuunauksen JD-R-malliin luodessaan työn tuunauksen arvioimiseen tarkoitettua kyselymenetelmän. He määrittivät työn tuunauksen tarkoittamaan sellaisia työntekijälähtöisiä toimia, joilla työntekijät muuttavat työnsä vaatimuksia ja voimavaroja saavuttaakseen tai optimoidakseen henkilökohtaisia (työ)tavoitteitaan. Heidän määritelmänsä mukaan työn tuunaus voi tapahtua neljän eri strategian kautta: 1) työn rakenteellisia voimavaroja lisäämällä (esim. kouluttautumalla), 2) työn sosiaalisia voimavaroja lisäämällä (esim. palautetta pyytämällä), 3) työn vaatimuksia lisäämällä (esim. vastaanottamalla uusia, haastavampia työtehtäviä) ja 4) työn estevaatimuksia vähentämällä (esim. työtehtävien määrää vähentämällä).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kahta työn vaatimusten ja voimavarojen malliin perustuvaa työn tuunauksen strategiaa: *työn voimavarojen lisäämistä* ja *työn vaatimusten optimointia* (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti & Peeters, 2018; Petrou ym., 2012). Työn voimavarojen lisääminen on toimintaa, johon sisältyy neuvojen ja palautteen pyytämistä työtovereilta sekä oppimismahdollisuuksien etsimistä (Petrou ym., 2012), kun taas työn vaatimusten optimointi puolestaan tarkoittaa työtehtävien yksinkertaistamista ja tehokkaampien työskentelytapojen kehittämistä (Demerouti & Peeters, 2018). Tuoreessa meta-analyysissä Lichtenthaler ja Fischbach (2019) jakoivat työn tuunauksen kahteen ulottuvuuteen: Edistämiseen keskittyvään työn tuunaukseen (engl. promotion focused job crafting) ja ehkäisemiseen keskittyvään työn tuunaukseen (engl. prevention focused job crafting). Edistämiseen keskittyvällä työn tuunauksella tarkoitetaan työntekijöiden sellaista toimintaa, jolla he pyrkivät lisäämään työnsä voimavaroja tai vaatimuksia, kun taas ehkäisemiseen keskittyvällä työn tuunauksella työntekijät pyrkivät vähentämään työnsä vaatimuksia. Sekä työn voimavarojen lisäämisen että työn vaatimusten optimoinnin voidaan katsoa sisältyvän edistämiseen keskittyvään työn tuunaukseen (ks. Zhang & Parker, 2019). Edistämiseen keskittyvän työn tuunauksen on havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen ja heikentyneeseen työsuoriutumiseen (Lichtenthalerin & Fischbachin, 2019).

On myös mahdollista, että suorien yhteyksien lisäksi työn tuunaus toimisi työn vaatimuksilta suojaavana tekijänä. Tästä moderoinnista on olemassa empiiristä näyttöä, sillä Hakanen kollegoineen (2017) osoittivat työn tuunauksen moderoinnin työkuorman ja työn fyysisten vaatimusten yhteyttä työuupumukseen. Tämä tutkimus oli ensimmäinen, jossa työn tuunauksen osoitettiin moderoinnin yhteyttä työhyvinvointiin. Tämä käsillä oleva tutkimus jatkaa samaa tutkimuslinjaa selvittämällä, voiko työn tuunaus ja sen ulottuvuudet – työn

voimavarojen lisäys ja työn vaatimusten optimointi – suojata työn häiriötekijöiden haitalliselta yhteydeltä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen.

Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työn häiriötekijöiden, työn tuunauksen, työuupumuksen ja työsuoriutumisen välisiä yhteyksiä. Ensinnäkin selvitetään, ovatko työn häiriötekijät yhteydessä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Toiseksi selvitetään, onko työn tuunaus yhteydessä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Kolmanneksi selvitetään, muokkaako työn tuunaus työn häiriötekijöiden mahdollista yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa työn häiriötekijöistä ja niiden haitallisista yhteyksistä suomalaisten toimihenkilöiden keskuudessa. Tämä tieto on tärkeää, jotta organisaatiot osaisivat ohjata näiden haitallisten yhteyksien ehkäisyyn riittävän määrän resursseja. Lisäksi tutkimuksessa pyritään löytämään keinoja näiden haitallisten yhteyksien heikentämiseksi. Tulosten pohjalta voidaan kehittää esimerkiksi työn häiriötekijöiden ehkäisyyn keskittyviä interventioita. Samalla tutkimus tuottaa uutta tietoa työn tuunauksesta. Tutkitut yhteydet on esitetty kuviossa 1. Tarkemmat tutkimuskysymykset ja JDR-mallin pohjalta asetetut hypoteesit ovat seuraavat:

1. Ovatko työn häiriötekijät yhteydessä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen?

H1a: Työn häiriötekijät ovat positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

H1b: Työn häiriötekijät ovat negatiivisessa yhteydessä työsuoriutumiseen.

2. Onko työn tuunaus yhteydessä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen?

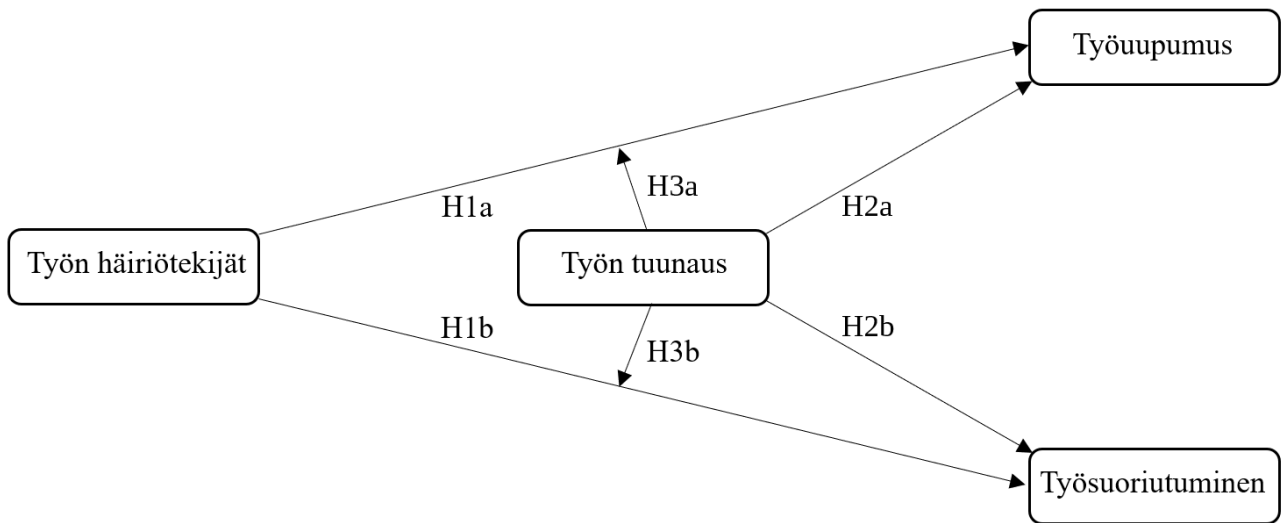
H2a: Työn tuunaus on negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

H2b: Työn tuunaus on positiivisessa yhteydessä työsuoriutumiseen.

3. Muuntaako työn tuunaus (työn voimavarojen lisääminen ja työn vaatimusten optimointi) työn häiriötekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen?

H3a: Työn tuunaus muuntaa työn häiriötekijöiden ja työuupumuksen välistä yhteyttä siten, että työn tuunauksen tason ollessa korkea, on työn häiriötekijöiden ja työuupumuksen välinen positiivinen yhteys heikompi.

H3b: Työn tuunaus muuntaa työn häiriötekijöiden ja työtehtävistä suoriutumisen välistä yhteyttä siten, että työn tuunauksen tason ollessa korkea, on työn häiriötekijöiden ja työsuoriutumisen välinen negatiivinen yhteys heikompi.



Kuvio 1. Tutkitut yhteydet.

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimusaineisto ja tutkittavat

Tämä tutkimus liittyy laajempaan tutkimusprojektiin ”Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesäätelyn voimavarojen avulla: Laaja vertaileva tutkimus eri ammatti- ja ikäryhmissä”. Hanke on toteutettu Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen konsortiohankkeena, ja sen on rahoittanut Suomen Akatemia. Aineisto kerättiin kevään 2018 aikana neljältä suomalaiselta ammattijärjestöltä (Opetusalan ammattijärjestö, Palvelualojen ammattiliitto, Teollisuusliitto, Ammattiliitto Pro). Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin kunkin ammattijärjestön jäsenrekisteristä satunnaisotannalla 5000 tutkittavaa. Aineiston keruussa käytettiin sähköistä Webropol-alustaa. Ammattiliittojen edustajille lähetettiin tutkimuksen levittämiseen tarvittava materiaali, ja edustajat lähettivät kyselytutkimuksen eteenpäin satunnaisotannalla valituille ammattiliittojen jäsenille. Materiaali sisälsi kutsun tutkimukseen ja tutkimuslinkin sekä 2 muistutusviestiä, jotka ohjeistettiin lähetettäväksi 2 viikon välein, mikäli kyselyyn ei ollut vastattu määräaikaan mennessä.

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Ammattiliitto Pron vastauksia, sillä työn häiriötekijöiden tiedetään olevan suomalaisten toimihenkilöiden keskuudessa hyvin yleisiä (Laine ym., 2012). Alun perin Ammattiliitto Pron kohderyhmästä 9 % osallistui tutkimukseen, kun kokonaisuudessaan kaikkien ammattiliittojen kohderyhmästä tutkimukseen osallistui 24 %. Tästä syystä Ammattiliitto Pron osalta kyselytutkimuksen vastausaikaa päätettiin jatkaa, ja lisäksi tutkimukseen osallistuminen mahdollistettiin kaikille halukkaille Ammattiliitto Pron Facebook-ryhmässä jaetun linkin kautta. Jatketun ja laajennetun aineistonkeruun ansiosta vastauksia saatiin lopulta kerättyä yhteensä 645.

Aineiston edustavuutta tarkasteltiin vertailemalla vastaajien iän ja sukupuolen prosentuaalista jakaumaa ammattiliitoilta saatuihin tietoihin. Ammattiliitto Pron aineistossa naiset ja vanhimmat ikäluokat olivat tutkimuksessa yliedustettuina suhteessa ammattiliiton jäsenistöön. Ammattiliitolta saadun tiedon mukaan ammattiliiton jäsenistä naisia oli 55 %, kun aineistossa naisten osuus oli 64 %. Ammattiliiton rekisterissä iältään 51-60 vuotiaita työntekijöitä oli 15 %, kun aineistossa vastaava osuus oli 39 %. Tutkittavien keski-ikä oli 47 vuotta (vaihteluväli 20–65). Vastaajat työskentelivät keskimäärin 39 tuntia viikossa (vaihteluväli 8–60). Vastaajista suurimmalla osalla oli alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto (31 %), ylempi korkeakoulututkinto (28 %) tai erikoisammattitutkinto (26 %).

Menetelmät ja muuttujat

Tutkittavien työssä kokemia *häiriötekijöitä* arvioitiin Short Interruptions Scale -kyselymenetelmän häiriötekijät-ulottuvuudella (Fletcher ym., 2018). Häiriötekijöitä tiedusteltiin viiden väittämän kautta (esim. ”Minun oli vaikea keskittyä työhöni, koska työpaikallani oli häiriötekijöitä” ja ”Ympärilläni tapahtuvat asiat veivät ajatukseni pois työstä”). Tutkittavat arvioivat näitä väittämiä asteikolla 1 (*en lainkaan*) – 6 (*hyvin usein*). Häiriötekijöitä kuvaavan summamuuttujan reliabiliteetti oli Cronbachin alfakertoimella arvioituna .92.

Työn tuunausta tutkittiin erikseen *työn voimavarojen lisäämisen* ja *työn vaatimusten optimoinnin* ulottuvuuksien kautta. Työn voimavarojen lisäämistä arvioitiin Job Crafting Scale -kyselymenetelmän avulla (Petrou et al., 2012), joka on modifioitu version Timsin ja kollegoiden (2012) vastaavasta menetelmästä. Työn voimavarojen lisäämistä arvioitiin kuuden väittämän kautta (esim. ”Pyydän muilta palautetta siitä, kuinka suoriudun työssäni” ja ”Pyrin työssäni opettelemaan uusia asioita”). Työn voimavarojen lisäämistä kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .76. *Työn vaatimusten optimointia* arvioitiin viiden väittämän kautta, jotka sisältyvät Demeroutin ja Peetersin (2018) luomaan kyselyyn (esim. ”Yksinkertaistan työmenetelmiä tai -käytäntöjä, jotta työni olisi helpompaa” ja ”Keksin ratkaisuja, joiden avulla saan työni tehdyksi helpommin”). Työn vaatimusten optimointia kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .89. Tutkittavat arvioivat sekä työn voimavarojen lisäämistä että työn vaatimuksien optimointia kuvaavia väittämiä asteikolla 1 (*en koskaan*) – 5 (*usein*).

Työuupumusta arvioitiin yhdistämällä Bergen Burnout Inventory -kyselymenetelmän kaksi ulottuvuutta, *uupumusasteinen väsymys* ja *kyynisyys* (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman, & Feldt, 2011). Uupumusasteista väsymystä tiedusteltiin kolmen väittämän kautta (”Tunnen hukkuvani työhön”, ”Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia” ja ”Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni”). Kyynisyyttä tiedusteltiin myös kolmen väittämän kautta (”Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni”, ”Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa” ja ”Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni alaisiani tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan”). Tutkittavat arvioivat näitä väittämiä asteikolla 1 (*täysin eri mieltä*) – 6 (*täysin samaa mieltä*). Työuupumuksen summamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .81.

Työsuoritumista arvioitiin Individual Work Performance Questionnaire -kyselymenetelmän *tehtäväsuorituminen* -asteikolla (Koopmans ym., 2016). Arviointiin käytettiin neljää väittämää (”Pystyin suunnittelemaan työni niin, että se hoitui ajallaan”, ”Pidin mielessäni tavoitteen, joka minun piti saavuttaa työssäni”, ”Pystyin asettamaan työtehtäväni tärkeysjärjestykseen” ja ”Pystyin

suorittamaan työni tehokkaasti”). Tutkittavat arvioivat väittämiä asteikolla 1 (*harvoin*) – 5 (*aina*). Työsuoriutumista kuvaavan summamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .82.

Taustamuuttujina tarkasteltiin sukupuolta, ikää ja viikoittaisia työtunteja. Työuupumuksen määrän tiedetään olevan korkeampi vanhemmilla työntekijöillä sekä työntekijöillä, joilla työtuntien määrä on suuri (Ahola ym., 2006). Työuupumuksen ulottuvuuksista uupumusasteisen väsymyksen on todettu olevan naisilla yleisempää kuin miehillä ja kyynisyyden yleisempää miehillä kuin naisilla (Ahola ym., 2006), vaikka kokonaisuudessaan sukupuolten väliset erot työuupumuksessa ovat vähäisiä (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Aineiston analysointi

Aineiston tilastolliset analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 25.0 -ohjelmalla. Ennen analyysien suorittamista tarkasteltiin tutkimuksen keskeisten muuttujien (työn häiriötekijät, työn voimavarojen lisääminen, työn vaatimusten optimointi, työuupumus, työsuoriutuminen) normaalijakautuneisuutta Kolmogorov-Smirnovin ja Shapiro-Wilksin testeillä. Näiden testien perusteella muuttujien normaalijakautuneisuusoletus ei toteutunut, mutta histogrammeja tarkastelemalla havaittiin muuttujien noudattavan normaalijakaumaa suhteellisen hyvin, joten aineiston analysoinnissa hyödynnettiin regressioanalyysia. Regressioanalyysi on varsin robusti tilanteessa, jossa normaalijakaumaoletus ei toteudu (Metsämuuronen, 2009).

Aineiston analysointi toteutettiin vaiheittain. Ensin tarkasteltiin tutkimuksen keskeisten muuttujien keskiarvoja, keskihajontoja ja keskinäisiä korrelaatioita (Pearson). Seuraavaksi etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Ensimmäinen tarkasteltiin, olivatko työn häiriötekijät ja työn tuunaus suorassa yhteydessä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Seuraavaksi selvitettiin muuntaako työn tuunaus työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin kontrolloitavat taustamuuttujat, toisella askeleella selittävä muuttuja (työn häiriötekijät), kolmannella askeleella moderaattorit (työn voimavarojen lisääminen ja työn vaatimusten optimointi) ja neljännellä askeleella standardoidut interaktiotermit (työn häiriötekijät * työn voimavarojen lisääminen ja työn häiriötekijät * työn vaatimusten optimointi). Molemmille selitettäville muuttujille (työuupumus, työsuoriutuminen) tehtiin omat regressiomallinsa.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukossa 1. Tutkittavat raportoivat kokevansa työn häiriötekijöitä keskimäärin silloin tällöin ($ka = 3.59$ asteikolla 1 – 6). Työn tuunauksen strategioita tutkittavat raportoivat käyttävänsä silloin tällöin tai melko usein: työn voimavarojen lisäämisen keskiarvo oli 3.33 ja työn vaatimusten optimoinnin 3.46 asteikolla 1 – 5. Työuupumuksen kokeminen oli keskimääräistä ($ka = 3.10$ asteikolla 1 – 6). Työsuoriutumisen tason tutkittavat kokivat keskimäärin hyväksi ($ka = 3.55$ asteikolla 1 – 5).

Taulukossa 1 on nähtävissä myös muuttujien väliset korrelaatiot. Niiden tarkastelu osoittaa, että työn häiriötekijät olivat merkitsevästi yhteydessä sekä työuupumukseen että työsuoriutumiseen. Mitä enemmän tutkittavat raportoivat työn häiriötekijöitä, sitä enemmän he raportoivat myös työuupumusta ($r = .43, p < .01$) ja sitä heikommaksi he raportoivat työsuoriutumisen ($r = -.34, p < .01$). Työn tuunauksen strategioista kumpikaan ei ollut merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen. Työn vaatimusten optimointi oli sen sijaan merkitsevästi yhteydessä työsuoriutumiseen. Mitä enemmän tutkittavat raportoivat käyttävänsä työn vaatimusten optimoinnin menetelmiä, sitä paremmaksi he raportoivat työsuoriutumisen ($r = .11, p < .01$). Taustamuuttujista ainoastaan viikkotyöaika oli yhteydessä työuupumukseen ($r = .13, p < .01$). Yksikään taustamuuttujista ei ollut yhteydessä työsuoriutumiseen.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja Pearsonin korrelaatiokertoimet (n = 638–643)

Muuttujat	ka	kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Sukupuoli ¹	-	-	-							
2. Ikä (vuosina)	47.27	10.05	.11**	-						
3. Työtunnit viikossa	39.17	5.20	.17***	.02	-					
4. Työn häiriötekijät	3.59	1.15	-.12**	-.02	.01	-				
5. Työn voimavarojen lisääminen	3.33	0.59	-.15***	-.24***	.00	.02	-			
6. Työn vaatimusten optimointi	3.46	0.70	.01	-.10*	.13**	.07	.43***	-		
7. Työuupumus	3.10	1.06	-.05	-.03	.13**	.43***	-.04	.00	-	
8. Työsuoriutuminen	3.55	0.75	-.02	-.02	-.07	-.34***	.01	.11**	-.47***	-

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

¹ Sukupuoli: 1 = nainen, 2 = mies

Työn häiriötekijät ja työn tuunaus työuupumuksen selittäjinä

Työn häiriötekijöiden ja työn tuunauksen ulottuvuuksien suoria yhteyksiä työuupumukseen sekä työn tuunauksen ulottuvuuksien muuntavaa yhteyttä tarkasteltiin askeltavalla hierarkkisella regressioanalyysillä, jonka tulokset on esitetty taulukossa 2.

Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin kontrolloitavana taustamuuttujana *viikoittaiset työtunnit*, jolloin mallin selitysaste oli 1.5 %. Viikoittaiset työtunnit selittivät työuupumuksen vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Mitä enemmän tutkittavat raportoivat viikoittaisia työtunteja, sitä enemmän he raportoivat myös työuupumusta ($\beta = .13, p < .001$).

Toisella askeleella malliin lisättiin *työn häiriötekijät*, jolloin mallin selitysaste kasvoi 18.5 prosenttiyksikköä. Taustamuuttujien kontrolloinnin jälkeen työn häiriötekijät selittivät työuupumuksen vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi siten, että mitä enemmän tutkittavat raportoivat työn häiriötekijöitä, sitä enemmän he raportoivat myös työuupumusta ($\beta = .43, p < .001$). Näin ollen hypoteesi H1a sai tukea.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin työn tuunauksen ulottuvuudet *työn voimavarojen lisääminen* ja *työn vaatimusten optimointi*, mutta tämä ei lisännyt mallin selitysastetta. Kumpikaan työn tuunauksen ulottuvuuksista ei selittänyt työuupumuksen vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Näin ollen hypoteesi H2a ei saanut tukea.

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit *työn häiriötekijät x työn voimavarojen lisääminen* ja *työn häiriötekijät x työn vaatimusten optimointi*, jolloin mallin selitysaste kasvoi 0.1 prosenttiyksikköä, mutta selitysasteen kasvu ei ollut tilastollisesti merkittävä. Kumpikaan interaktiotermeistä ei selittänyt työuupumuksen vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Näin ollen hypoteesi H3a ei saanut tukea.

TAULUKKO 2. Työuupumuksen selittyminen työn häiriötekijöillä ja työn tuunauksella (n = 638–642)

Muuttujat	Työuupumus		
	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: <i>Taustamuuttujat</i>		.02**	.02**
Työtunnit viikossa	.13***		
Askel 2: <i>Työn häiriötekijät</i>		.19***	.20***
Työn häiriötekijät	.43***		
Askel 3: <i>Työn tuunaus</i>		.00	.20***
Työn voimavarojen lisääminen	-.02		
Työn vaatimusten optimointi	-.05		
Askel 4: <i>Interaktiotermit</i>		.01	.20***
Häiriötekijät x Voimavarojen lisääminen	-.07		
Häiriötekijät x Vaatimusten optimointi	.05		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Työn häiriötekijät ja työn tuunaus työsuoriutumisen selittäjinä

Työn häiriötekijöiden ja työn tuunauksen ulottuvuuksien suoria yhteyksiä työsuoriutumiseen sekä työn tuunauksen ulottuvuuksien muuntavaa yhteyttä tarkasteltiin myöskin askeltavalla hierarkkisella regressioanalyysillä, ja sen tulokset on esitetty taulukossa 3. Koska korrelaatiotarkastelun perusteella yksikään taustamuuttujista ei ollut yhteydessä työsuoriutumiseen, ei niitä lisätty myöskään regressiomalliin.

Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin *työn häiriötekijät*, jotka selittivät työsuoriutumisen vaihtelusta 11.9 %. Työn häiriötekijät selittivät työsuoriutumisen vaihtelua siten, että mitä enemmän työntekijät raportoivat työn häiriötekijöitä, heikommaksi he raportoivat työsuoriutumisensa ($\beta = -.36$, $p < .001$). Näin ollen hypoteesi H1b sai tukea.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn tuunauksen ulottuvuudet *työn voimavarojen lisääminen* ja *työn vaatimusten optimointi*, jolloin mallin selitysaste kasvoi 2.1 prosenttiyksikköä. Työn tuunauksen ulottuvuuksista ainoastaan työn vaatimusten optimointi selitti työsuoriutumisen vaihtelua. Mitä enemmän tutkittavat raportoivat käyttävänsä työn vaatimusten optimoinnin strategioita, sitä paremmaksi he arvioivat työsuoriutumisensa ($\beta = .16$, $p < .001$). Näin ollen hypoteesi H2b sai osittaista tukea.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin interaktiotermit *työn häiriötekijät x työn voimavarojen lisääminen* ja *työn häiriötekijät x työn vaatimusten optimointi*, mutta tämä ei lisännyt mallin selitysstetta. Kumpikaan interaktiotermeistä ei selittänyt työsuoriutumisen vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Näin ollen hypoteesi H3b ei saanut tukea.

TAULUKKO 3. Työsuoriutumisen selittyminen työn häiriötekijöillä ja työn tuunauksella (n = 639–643)

Muuttujat	Työsuoriutuminen		
	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: <i>Työn häiriötekijät</i>		.12***	.12***
Työn häiriötekijät	-.36***		
Askel 2: <i>Työn tuunaus</i>		.02***	.14***
Työn voimavarojen lisääminen	-.06		
Työn vaatimusten optimointi	.16***		
Askel 3: <i>Interaktiotermit</i>		.00	.14***
Häiriötekijät x Voimavarojen lisääminen	.05		
Häiriötekijät x Vaatimusten optimointi	.01		

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, ΔR^2 = selitysstteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työn häiriötekijöiden, työn tuunauksen, työuupumuksen ja työsuoriutumisen välisiä yhteyksiä suomalaisten toimihenkilöiden keskuudessa. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää työn häiriötekijöiden ja työn tuunauksen suoria yhteyksiä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Toisena tavoitteena oli tutkia, muuntavatko työn tuunauksen strategiat – työn voimavarojen lisääminen ja työn vaatimusten optimointi – työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä hyödynnettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Bakker & Demerouti, 2017). Seuraavaksi esitellään tutkimuksen päätulokset.

Tutkimuksen päätulokset

Työn häiriötekijät olivat hypoteesin H1a mukaisesti yhteydessä suurempaan työuupumukseen ja hypoteesin H1b mukaisesti yhteydessä heikompaan työsuoriutumiseen. Toisin sanoen, mitä enemmän tutkittavat kokivat työn häiriötekijöitä, sitä korkeammaksi he arvioivat työuupumuksensa tason ja sitä heikommin he arvioivat suoriutuvansa työtehtävistään. Tulokset tukevat JD-R-mallin mukaista energian ehtymisen polkua, jonka mukaan työn vaatimukset, kuten tässä tutkimuksessa arvioidut työn häiriötekijät, kuormittavat työntekijän fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja johtaen heikentyneeseen työhyvinvointiin (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2017). Nämä tulokset ovat linjassa myös aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Työn häiriötekijöiden on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden heikentyneeseen hyvinvointiin (Fletcher ym., 2018). Myös työn häiriötekijöiden yhteys työsuoriutumiseen on aikaisemman tutkimuksen mukainen (Roper & Juneja, 2008), vaikkakin asiaa on tutkittu työhyvinvointia vähemmän. Näin ollen työn häiriötekijöitä voidaan pitää merkittävänä työn vaatimuksena nykypäivän työelämässä, sillä niiden kielteiset vaikutukset näyttäytyvät sekä affektiivisena kokemuksena että itse työtoiminnassa.

Tutkimuksen tulokset edelleen osoittivat, että tutkituista työn tuunauksen ulottuvuuksista työn vaatimusten optimointi oli merkityksellinen työsuoriutumista edistävä strategia. Sen sijaan sillä ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumukseen. Näin ollen hypoteesi H2b sai osittaista tukea tutkimuksen tuloksista. Työn vaatimusten optimoinnin yhteys työsuoriutumiseen on uusi tutkimuslöydös, sillä tästä uudesta tuunausstrategiasta ei ole juurikaan aikaisempaa tutkimusnäyttöä (Demerouti & Peeters, 2018). Tutkimuksen valossa voidaan kuitenkin spekuloida, että kyseessä oleva tuunausstrategia kuvaa työntekijän aktiivista pyrkimystä tasapainottaa työn

vaatimusten ja voimavarojen välistä suhdetta ja työskennellä itselle optimaalisella tavalla. Tämä toiminta myös mahdollistaa kokemuksen hyvästä työsuoriutumisen tasosta. Verrattuna työn vaatimusten vähentämisen strategiaan (Tims ym., 2012), työn vaatimusten optimointia voidaankin pitää suositeltavana strategiana, sillä useissa tutkimuksissa työn vaatimusten vähentämisen on havaittu olevan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin (Lichtenthalerin & Fischbachin, 2019; Rudolph, Katz, Lavigne, & Zacher, 2017). Vaatimusten optimoinnilla ei tällaista yhteyttä tässä tutkimuksessa havaittu.

Työn voimavarojen lisäämisen ei tässä tutkimuksessa havaittu olevan yhteydessä työuupumukseen tai työsuoriutumiseen. Tämä on mielenkiintoista, sillä aikaisemmat meta-analyysit (Lichtenthalerin & Fischbachin, 2019; Rudolph ym., 2017) osoittavat, että työn voimavarojen lisääminen edistää sekä samanaikaista että myöhempää työhyvinvointia. Tosin on huomattava, että aikaisempi tutkimus on keskittynyt pitkälti työn voimavarojen lisäämisen merkitykseen työn imun näkökulmasta (Lichtenthalerin & Fischbachin, 2019), joka saattaa selittää sen, miksi yhteyttä vähäiseen työpahoinvointiin ei löytynyt. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työuupumus ja työn imu ovat erillisiä työhyvinvoinnin kokemuksia, eivät toisille täysin käänteisiä kokemuksia (Mäkikangas, Hyvönen, & Feldt, 2017; Mäkikangas, Schaufeli, Tolvanen, & Feldt, 2012; Mäkikangas ym., 2014). On myös mahdollista, että syynä yhteyksien puuttumiseen ovat tilastolliset seikat, esim. aineiston riittävän varianssin puute yhteyden havaitsemiseksi tai aineiston mahdollinen valikoituneisuus esimerkiksi työsuoriutumisen tai työhyvinvoinnin suhteen.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sitä, moderoinnilla työn tuunaus työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen. Näitä oletettuja yhteyksiä ei kuitenkaan havaittu ja näin ollen hypoteesit H3a ja H3b eivät saaneet tukea. On syytä huomioida, että JD-R mallissa työn tuunaus teoretisoidaan ensisijaisesti mediaattorina, toisin sanoen tekijänä, joka välittää työn piirteiden yhteyttä työhyvinvointiin ja työsuoriutumiseen (Tims ym., 2012). Tähän mennessä työn tuunauksen moderoinnilla eli suojaava rooli on havaittu vain yhdessä aikaisemmassa tutkimuksessa (Hakanen ym., 2017). Onkin mahdollista, että työn tuunaus kuvaa enemmän työhyvinvoinnin kehittymisen prosessia ja ajallista mekanismia eli mediaattoria. Asiaa on kuitenkin syytä tarkastella tarkemmin jatkotutkimuksissa. On myös mahdollista, että aineistossa ei ollut tarpeeksi varianssia interaktion havaitsemiseksi, toisin sanoen kokemukset työn häiriötekijöistä, tuunauksesta ja tutkituista seurausmuuttujista olivat liian homogeenisia. Voi myös olla, että jokin muu työn tuunauksen ulottuvuuksista olisi toiminut paremmin suojaavana tekijänä, kuten esimerkiksi työn vaatimusten vähentäminen tai työn haasteiden lisääminen (Tims ym., 2012).

Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet

Tämän tutkimuksen tärkeimpänä antina työ- ja organisaatiopsykologiselle tutkimukselle voidaan pitää sen tuottamaa uutta tietoa työn häiriötekijöistä ja työn tuunauksesta. Työn häiriötekijöiden yhteydestä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen suomalaisten työntekijöiden keskuudessa ei ole aikaisempaa tutkimustietoa. Myöskään työn tuunauksen ulottuvuudesta *työn vaatimusten optimoinnista* ei ole juurikaan aikaisempaa tutkimustietoa, sillä se on tutkimuskohteena verrattain uusi (Demerouti & Peeters, 2018). Työn tuunauksen suojaavasta vaikutuksesta työn vaatimusten ja työhyvinvoinnin välillä on julkaistu aikaisemmin vain yksi tutkimus (Hakanen ym., 2017). Tämän tutkimuksen vahvuuksina voidaan pitää myös aineiston suurta kokoa, joka lisää tutkimuksen tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat reliabiliteetiltaan hyviä ja tutkimuskäytössä entuudestaan vakiintuneita.

Tähän tutkimukseen liittyi myös rajoitteita, jotka täytyy ottaa huomioon tulkittaessa ja yleistettäessä tutkimustuloksia. Tutkimuksen otosta ei voida pitää kovin edustavana suhteessa tutkittuun populaatioon, sillä Ammattiliitto Pron tutkimukseen valituista jäsenistä vain 13 % vastasi kyselytutkimukseen, mitä voidaan pitää matalana vastausprosenttina kyselytutkimukselle (Baruch & Holtom, 2008). On mahdollista, että tutkimukseen osallistujat olivat lähtökohtaisesti valikoituneita tutkimuksen päämuuttujien – työuupumuksen ja työsuoriutumisen – mukaan. Voi esimerkiksi olla, että paljon työuupumusta kokeneet eivät halunneet vastata kyselyyn, koska kokivat sen liian kuormittavaksi. Vastauksien lisäämiseksi tutkimus tehtiin avoimeksi kaikille ammattiliitto Pron aktiivisten jäsenten Facebook-ryhmään kuuluville, joka lisäsi riskiä otoksen valikoitumiseen entisestään. Tutkittavien edustavuudesta tiedetään myös, että naiset ja vanhimmat ikäluokat olivat yliedustettuina tutkitussa aineistossa. Tutkimuksen tuloksia ei voida myöskään yleistää muihin ammattialoihin, sillä tutkimukseen osallistui vain yhden toimialan jäseniä.

Tutkimuksen tuloksia arvioidessa tulee huomioida, että tutkimus perustuu poikkileikkausaineistoon, mikä tarkoittaa, että löydettyjen yhteyksien suunnat ovat teoreettisia. Poikkileikkausasetelman perusteella ei voida esimerkiksi päätellä, aiheuttavatko työn häiriötekijät työuupumusta vai aiheuttaako työuupumus työn häiriötekijöistä raportointia. Itsearviointiin perustuvan kyselytutkimuksen käyttämisessä on myös omat heikkoutensa. Työntekijöiden tiedetään esimerkiksi antavat itsestään korostetun myönteistä kuvaa, kun työsuoriutumista itsearvioidaan työpaikalla (Binnewis, Sonnentag, & Mojza, 2009). Onkin mahdollista, että joistakin tutkituista muuttujista olisi saatu tarkempi kuva esimerkiksi esimiehen suorittamalla arvioinnilla. Toisaalta joitakin tutkittuja ilmiöitä, kuten koettuja työn häiriötekijöitä, ei olisi ollut mahdollista tutkia muuten kuin tutkittavien subjektiiviseen arvioon perustuen. Tässä tutkimuksessa ei myöskään kontrolloitu

tutkittavien tapaa vastata kyselytutkimukseen, jolloin esimerkiksi joidenkin tutkittavien mahdollinen taipumus käyttää ääri­vastauksia jäi huomioimatta.

Johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, voisiko työn tuunaus muuntaa työn häiriötekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työsuoriutumiseen, mutta tällaista yhteyttä ei havaittu. Koska työn häiriötekijöiden havaittiin kuitenkin olevan yhteydessä korkeampaan työuupumukseen ja matalampaan työsuoriutumiseen, aiheen jatkotutkimukset ovat tarpeellisia. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn tuunauksen ulottuvuuksista moderaattoreina ainoastaan työn voimavarojen lisäämistä ja työn vaatimusten optimointia, mutta muidenkin työn tuunauksen ulottuvuuksien tutkiminen olisi tuonut tarpeellista lisäinformaatiota työn tuunauksesta. Esimerkiksi työn vaatimusten vähentämisen tai työn haasteiden lisäämisen merkityksen tutkiminen olisi ollut hyödyllistä ja tuonut lisäarvoa työn tuunauksen merkityksen ymmärtämiseen (Tims ym., 2012). Työn tuunauksen strategioiden lisäksi jatkotutkimuksissa olisi syytä tarkastella myös muita potentiaalisia tekijöitä, jotka voisivat moderoida työn häiriötekijöiden haitallisia yhteyksiä. Yksi esimerkki tällaisesta tekijästä voisi olla autonomia, jonka tiedetään aikaisempien tutkimusten perusteella toimivan puskurina työn vaatimusten ja haitallisten työhyvinvointiseurauksien välillä (esim. Xanthopoulou ym., 2006). Lisäksi, jotta tutkimuksessa havaittujen yhteyksien suunnasta saataisiin varmuus, tulisi ainetta tutkia myös pitkittäisaineistolla, sillä poikkileikkausaineistoon perustuvalla tutkimuksella voidaan yhteyksien suuntaa arvioida vain teoreettisesti. Tutkimuksen tulosten yleistettävyyden parantamiseksi tutkimus tulisi toistaa sisällyttäen aineistoon toimihenkilöiden lisäksi myös muiden ammattialojen työntekijöitä.

Moderaatteoriayhteyksien tutkimisen lisäksi tulisi kehittää myös suoria keinoja vähentää työn häiriötekijöitä. Tällaisia keinoja voisivat olla esimerkiksi siirtyminen avokonttoreista henkilökohtaisiin työhuoneisiin, tapaamis- ja puhelinaikojen ennalta määrittäminen ja yhteisten pelisääntöjen sopiminen työyhteisön jäsenten kesken, jotta työtovereiden tarpeetonta häiritsemistä voitaisiin vähentää. Työn häiriötekijöitä vähentämällä voitaisiin mahdollisesti vähentää työntekijöiden kokemaa työuupumusta ja parantaa työsuoriutumista, mikä hyödyttäisi sekä yksittäisiä työntekijöitä, että työorganisaatioita. Työn häiriötekijöiden ehkäisyyn kannattaisikin tässä tapauksessa suunnata riittävästi resursseja, sillä työuupumuksen ja heikentyneen työsuoriutumisen kustannuksien tiedetään olevan yhteiskunnalle ja organisaatioille varsin mittavat (ks. esim. Dewa, Jacobs, Thanh, & Loong, 2014). Yhteiskuntatasolla tämä saattaisi tarkoittaa esimerkiksi työn häiriötekijöitä käsittelevän tutkimuksen rahoittamista. Organisaatioissa yksi tapa vähentää työn

häiriötekijöitä voisi olla avokonttoreista siirtyminen henkilökohtaisiin toimistoihin (Roper & Juneja, 2008). Avokonttoreiden käyttöä on puolustettu usein juuri kustannustehokkuudella, mutta mahdollisten työhyvinvointisurausten huomioiminen laskuissa on ollut haastavaa (Shafaghat ym., 2014).

Viime vuosina on kehitetty useita työn tuunaamiseen perustuvia interventioita (esim. Seppälä, Hakanen, Tolvanen, & Demerouti, 2018; Van den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015). Näissä interventioissa on onnistuneesti hyödynnetty työn tuunauksen strategioista esimerkiksi työn voimavarojen ja työn haasteiden lisäämistä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Interventioissa on tavoiteltu etenkin työn imun lisäämistä, jonka on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työsuoriutumiseen (esim. Bailey, Madden, Alfes, & Fletcher, 2017) Tässä tutkimuksessa todettiin työn vaatimusten optimoinnin olevan yhteydessä parempaan työsuoriutumiseen, joten jatkossa olisi mielekästä tutkia, tulisiko myös työn vaatimusten optimoinnin strategia sisällyttää työn tuunausinterventioihin.

LÄHDELUETTELO

- Ahola, K., Honkonen, T., metsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*(1), 11-17. doi:10.1007/s00127-005-0011-5.
- Baddeley, A. (1992). Working memory. *Science*, *255*, 556–559. doi: 10.1126/science.1736359
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, *19*(1), 31–53. doi:10.1111/ijmr.12077
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309–328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*, 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, *10*(1), 16–38. doi:0.1037/1072-5245.10.1.16
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, *61*, 1139–1160. doi: 10.1177/0018726708094863
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(1), 67–93. doi:10.1002/job.541
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. (s. 687–732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*, 209–234. doi:10.1111/joop.12196
- Dewa, C. S., Jacobs, P., Thanh, N. X., & Loong, D. (2014). An estimate of the cost of burnout on early retirement and reduction in clinical hours of practicing physicians in canada. *BMC Health Services Research*, *14*, 254–263. doi:10.1186/1472-6963-14-254
- Fletcher, K. A., Potter, S. M., & Telford, B. N. (2018). Stress outcomes of four types of perceived interruptions. *Human Factors*, *60*, 222–235. doi:10.1177/0018720817738845

- Hakanen, J. J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. (2017). High job demands, still engaged and not burned out? the role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(4), 619–627. doi:10.1007/s12529-017-9638-3
- Holden, R. J., Patel, N. R., Scanlon, M. C., Shalaby, T. M., Arnold, J. M., & Karsh, B. (2010). Effects of mental demands during dispensing on perceived medication safety and employee well-being: A study of workload in pediatric hospital pharmacies. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 6, 293–306. doi:10.1016/j.sapharm.2009.10.001
- Jett, Q. R., & George, J. M. (2003). Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. *Academy of Management Review*, 28, 494–507. doi:10.5465/amr.2003.10196791
- Kestilä, L., & Martelin, T. (2019). Suomen väestörakenne ja sen kehitys. Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten Hyvinvointi 2018* (s.26–45). Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, Allard J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53, 609–619. doi:10.3233/WOR-152237
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C W, & van der Beek, Allard J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 856–866. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Laine J., Lähti M., Palmu P., Pääkkönen R., Suokas J. P., & Toivonen T. (2012). Keskeytykset ja häiriöt toimihenkilötyössä - Toimihenkilötyön häiriötekijöiden esikartoitus. Viitattu 2.11.2019. Haettu osoitteesta https://tiedostot.proliitto.fi/tmt/PUBDOC/Tuure_toimihenkilotyön_hairiotekijat.pdf
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30–50. doi:10.1080/1359432X.2018.1527767
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping*, 25, 93–116. doi:10.1080/10615806.2011.56541
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s.103–125). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2017). The energy and identification continua of burnout and work engagement: Developmental profiles over eight years. *Burnout Research, 5*, 44–54. doi:10.1016/j.burn.2017.04.002
- Mäkikangas, A., Kinnunen, S., Rantanen, J., Mauno, S., Tolvanen, A., & Bakker, A. B. (2014). Association between vigor and exhaustion during the workweek: A person-centered approach to daily assessments. *Anxiety, Stress, & Coping, 27*, 555–575. doi:10.1080/10615806.2013.860968
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*, 99–113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (s. 351–357). Amsterdam: Elsevier.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (2. painos). Helsinki: International Methelp.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 1120–1141. doi:10.1002/job.1783
- Roper, K. O., & Juneja, P. (2008). Distractions in the workplace revisited. *Journal of Facilities Management, 6*, 91–109. doi:10.1108/14725960810872622
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 112–138. doi:10.1016/j.jvb.2017.05.008
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen burnout inventory: Reliability and validity among finnish and estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*, 635–645. doi:10.1007/s00420010-0594-3
- Seppälä, P., Hakanen, J. J., Tolvanen, A., & Demerouti, E. (2018). A job resources-based intervention to boost work engagement and team innovativeness during organizational restructuring: For whom does it work? *Journal of Organizational Change Management, 31*, 1419–1437. doi:10.1108/JOCM-11-2017-0448
- Shafaghat, A., Keyvanfar, A., Lamit, H., Mousavi, S. A., & Majid, M. Z. A. (2014). Open plan office design features affecting staff's health and well-being status. *Jurnal Teknologi, 70*, 82–88. doi:10.11113/jt.v70.3583
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1–9. doi:10.4102/sajip.v36i2.841

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 230–240. doi:10.1037/a0032141
- Tuure V. M., (2013). Keskeytykset ja häiriöt toimihenkilötyössä. Viitattu 2.11.2019. Haettu osoitteesta
http://www.akl.fi/files/3438/Hairiotutkimus_jatkoanalyysiraportti_autoala.pdf
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*, 511–532. doi:10.1111/joop.12128
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet, 388*, 2272–2281. doi:10.1016/S0140-6736(16)31279-X
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201. doi:10.5465/AMR.2001.4378011
- 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. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior, 40*, 126–146. doi:10.1002/job.2332