

Aino Kärpänniemi & Milla Turunen

**PSYKOSOSIAALISEN
TURVALLISUUSILMAPIIRIN YHTEYS
TYÖUUPUMUKSEEN**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Psykologian kandidaatintutkielma
Toukokuu 2020

TIIVISTELMÄ

Kärpäniemi, Aino & Turunen, Milla: Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteys työuupumukseen
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Psykologia
Toukokuu 2020

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työuupumukseen. Lisäksi tarkasteltiin, miten psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden ja työuupumuksen oireulottuvuuksien väliset yhteydet eriytyvät. Aikaisempaa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin tutkimusta Suomessa ei ole tehty, joten tämä tutkimus tarjoaa uutta tietoa sen merkityksestä työhyvinvoinnin kokemukselle.

Tutkimusaineisto on Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen Melan rahoittaman hankkeen “Apurahatutkijoiden psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri ja sen yhteydet työhyvinvointiin” pilottiaineisto. Tutkimusaineisto kerättiin helmikuussa 2020 sähköisellä kyselylomakkeella Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan henkilökunnalta ja apurahatutkijoilta. Kyselyn vastaanotti yhteensä 556 henkilöä, joista 122 vastasi kyselyyn (vastausprosentti 22 %). Psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä tarkasteltiin Psychosocial safety climate -kyselyllä (PSC) ja työuupumusta Burnout Assessment Tool -kyselymenetelmällä (BAT). Yhteyksiä psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välillä tarkasteltiin korrelaatiokertoimien sekä hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Tulokset osoittivat, että psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli yhteydessä työuupumukseen sekä kokonaisilmionä että osatekijöittäin tarkasteltuna. Ensinnäkin tutkimuksessa havaittiin, että psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli kielteisesti yhteydessä työuupumukseen ja sen ulottuvuuksista uupumusasteiseen väsymykseen, henkiseen etäänymiseen ja psykologiseen pahoinvointiin. Toiseksi, psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin neljästä osatekijästä johdon tuki ja sitoutuminen stressin hallintaan oli kielteisesti yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen, henkisen etäänymisen ja psykologisen pahoinvoinnin lisäksi myös emotionaalisen hallinnan menettämiseen. Johdon osoittama psykologisen terveyden ja turvallisuuden priorisointi suhteessa tuottavuuteen oli kielteisessä yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja henkiseen etäänymiseen. Psykologiseen terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien asioiden kommunikoinnilla oli tutkimuksen mukaan kielteinen yhteys henkisen etäänymisen ulottuvuuteen. Organisaation eri tasojen osallistumisen osatekijällä ei havaittu yhteyttä työuupumukseen tai sen ulottuvuuksiin. Psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä tai sen osatekijöillä ei ollut yhteyttä työuupumuksen ulottuvuuksista kognitiivisen hallinnan menettämiseen tai psykosomaattisiin oireisiin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimus vahvistaa aiempien tutkimusten tuloksia psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteyksistä, mutta tarjoaa samalla uutta tietoa eriytyvistä yhteyksistä eri osatekijöiden ja oireulottuvuuksien välillä. Tämän tutkimuksen valossa psykososiaaliseen turvallisuusilmapiiriin tulee kiinnittää huomiota organisaatioiden työhyvinvoinnin kehittämisessä, ja etenkin johdon tuki ja sitoutuminen stressin hallintaan on olennaista. Tutkimuksen tulokset viittaavat myös siihen, että jatkotutkimuksissa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden erillinen tarkastelu on aiheellista.

Avainsanat: psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri, työuupumus, työhyvinvointi, yliopistotyöntekijät

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
PSYKOSOSIAALISEN TURVALLISUUSILMAPIIRIN KÄSITE	1
PSYKOSOSIAALINEN TURVALLISUUSILMAPIIRI JA TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN MALLI	2
TYÖUUPUMUKSEN KÄSITE	4
PSYKOSOSIAALISEN TURVALLISUUSILMAPIIRIN YHTEYS TYÖUUPUMUKSEEN	5
TUTKIMUSKYSYMYKSET	7
MENETELMÄT	9
AINEISTO	9
TULOKSET	13
KUVAILEVAT TULOKSET	13
PSYKOSOSIAALISEN TURVALLISUUSILMAPIIRIN OSATEKIJÖIDEN YHTEYDET TYÖUUPUMUKSEEN	16
POHDINTA	20
PÄÄTULOKSET	20
TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	24
TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET	25
LÄHDELUETTELO	26

JOHDANTO

Työntekijöiden psykologisen terveyden tukeminen on yhä keskeisemmässä roolissa nykypäivän työelämässä. Tähänastisen työolotekijöiden tutkimuksen voidaan nähdä jakautuneen turvallisuusilmapiiriin (engl. safety climate) eli työn fyysisiin piirteisiin liittyvään tutkimukseen, kuten työturvallisuuteen ja ergonomiaan, sekä työstressikirjallisuuteen, joka on keskittynyt työn psykososiaalisten piirteiden selvittämiseen (Dollard & Bakker, 2010). Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin käsite (engl. psychosocial safety climate, PSC) yhdistää nämä kaksi tutkimuslinjaa (Dollard & Bakker, 2010). Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin käsitteellä viitataan työpaikalla käytettyihin menettelyihin koskien työntekijöiden psykologisen terveyden ja turvallisuuden suojaamista, ja se perustuu työntekijöiden kokemuksiin johdon toiminnasta näiden turvaamiseksi (Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012). Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työuupumukseen. Työuupumuksen käsitteellä viitataan tilaan, joka muodostuu pitkittyneen työhön sidonnaisen stressin seurauksena (ks. esim. Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri on uusi käsite suomalaisessa työpsykologisessa tutkimuksessa, joten sen nostaminen tutkimuksen kohteeksi tuo uusia näkökulmia nykyiseen työolojen tutkimukseen ja tarjoaa organisaatioille tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisestä.

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin käsite

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin käsitteellä tarkoitetaan työntekijöiden jakamia kokemuksia heidän työpaikkansa psykologisen terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin ilmapiiristä (Dollard & Bakker, 2010). Käsitteellä kuvataan henkilöiden näkemyksiä niistä toimintatavoista, käytänteistä ja menettelyistä, joilla työpaikat pyrkivät huolehtimaan työntekijöidensä psykologisesta terveydestä ja turvallisuudesta. Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri määritellään neljän osatekijän kautta (Dollard & Bakker, 2010; Idris ym., 2012). Ensimmäinen osatekijä koskee organisaation johdon sitoutuneisuutta ja tukea stressin ehkäisyyn. Tämä näkyy johdon tehokkaana reagoitina ja toimintana tilanteissa, jotka vaikuttavat työntekijöiden psykologiseen terveyteen. Toinen psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijä liittyy siihen, kuinka tärkeänä johto pitää psykologista terveyttä. Tämä tulee esiin vertaamalla organisaation toimintatapoja ja menettelyjä psykologisen terveyden edistämisen ja tuotannollisten

tavoitteiden välillä. Idris ja kumppanit (2012) toteavat tämän vastakkainasettelun olevan selkeä osoitus psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin merkityksestä organisaatiolle. Kolmas osatekijä koskee psykologisesta terveydestä ja turvallisuudesta kommunikointia. Organisaation tulisi tiedottaa työntekijöitään psykologiseen terveyteen ja turvallisuuteen liittyvistä kysymyksistä sekä kuunnella työntekijöidensä ajatuksia näiden selvittämisessä. Neljännen osatekijän mukaan jokainen organisaation taso, mukaan lukien työntekijät, tulisi osallistaa terveyden ja turvallisuuden edistämiseen.

Vaikka psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin käsite on suhteellisen uusi, on sen läheisiä käsitteitä tutkittu jo pidempään (ks. esim. Dollard & Bakker, 2010; Idris, Dollard & Winefield, 2011; Idris ym., 2012). Erilaisten ilmapiiriä kuvaavien käsitteiden runsaudesta huolimatta psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri on ensimmäinen ainoastaan psykologiseen terveyteen keskittyvä käsite (Idris ym., 2012). Käsitevaliditeettitutkimuksissa on havaittu psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin eroavaisuus muista lähikäsitteistä, joita ovat esimerkiksi organisaation ilmapiiri, turvallisuusilmapiiri ja psykologinen turvallisuus, joita käsitellään seuraavaksi.

Organisaation ilmapiirillä (engl. organizational climate) tarkoitetaan Reicherrin ja Schneiderin vuonna 1990 esitetyn näkemyksen mukaan jaettuja näkemyksiä organisaation toimintatavoista, käytänteistä ja menettelyistä (ks. esim. Neal & Griffin, 2006). Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri nähdäänkin organisaation ilmapiirin psykologiseen terveyteen ja turvallisuuteen rajautuneena komponenttina (Idris ym., 2012). Toinen lähikäsite, turvallisuusilmapiiri (engl. safety climate), keskittyy työn fyysisiin puoliin, kuten työskentelytyyliin ja työhygieniaan (Zohar, 1980). Myös turvallisuusilmapiiri nähdään yhtenä organisaation ilmapiirin komponenteista (Coyle, Sleeman & Adams, 1995). Kolmas lähikäsite on psykologinen turvallisuus (engl. psychological safety; ks. esim. Dollard & Bakker, 2010; Idris ym., 2011). Edmonson (1999) on määritellyt psykologisen turvallisuuden ryhmän jäsenten jakamana kokemuksena siitä, että ryhmässä on turvallista ottaa vuorovaikutuksellisia riskejä. Sekä Dollard ja Bakker (2010) että Idris kumppaneineen (2011) näkevät psykologisen turvallisuuden syntyvän korkean psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin myötä.

Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri ja työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Dollard ja Bakker (2010) ovat pohjanneet teoriansa psykososiaalisesta turvallisuusilmapiiristä työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (engl. job demands-resources model, JD-R-malli; Demerouti, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työn piirteet voidaan

jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti ym., 2001). Työn vaatimuksilla tarkoitetaan kaikkia niitä fyysisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä ponnistelua. Työn voimavarat vastaavasti ovat niitä tekijöitä, jotka voivat auttaa saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteita, vähentävät työn vaatimuksiin liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä kustannuksia sekä edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Dollard ja Bakker (2010) näkevät psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin vaikuttavan työkontekstiin näiden piirteiden kautta. Alhainen psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri voi toimia riskitekijänä, joka aiheuttaa psykologista ja sosiaalista haittaa muiden psykososiaalisten riskitekijöiden kautta. Tätä vastoin korkea psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri mahdollistaa psykologisten tarpeiden täyttymisen muiden tekijöiden kautta edistämällä hyvää psykologista terveyttä (Dollard, Dormann & Idris, 2019).

JD-R-mallin mukaan työn vaatimukset ja voimavarat käynnistävät kaksi prosessia, joita kutsutaan energiapoluksi ja motivaatiopoluksi (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). Energiapolulla kuvataan tilannetta, jossa työn vaatimukset johtavat työntekijän energiavarantojen ehtymiseen ja lopulta työssä uupumiseen. Työn voimavarat käynnistävät motivaatiopolun, jossa voimavarat johtavat työssä sitoutumiseen ja hyvään suoriutumiseen. Mahdollisia mekanismeja JD-R-mallin prosessien takana on esitetty sen kehittyttyä laajemmaksi teoriaksi vuosien aikana (Bakker & Demerouti, 2017). Dollard ja Bakker (2010) näkevät psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin organisaatioon liittyvänä tekijänä, joka vaikuttaa JD-R-mallin prosessien, energiapolun ja motivaatiopolun, etenemiseen. He ajattelevat psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin näiden prosessien edeltäjänä, eli työn piirteisiin vaikuttavana tekijänä.

Tässä tutkimuksessa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen nähdään olevan kielteisessä yhteydessä toisiinsa ilman, että työn vaatimukset toimivat yhteyttä välittävänä tekijänä. Toisin sanoen, organisaatiossa, jossa psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri on korkealla tasolla, työntekijät kokevat vähemmän työuupumusta riippumatta työn vaatimuksista. Muutamissa aiemmissä tutkimuksissa, joissa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteyksiä on tarkasteltu vaatimusten kautta, on löydetty myös tässä tutkimuksessa oletettu suora yhteys (ks. esim. Garrick ym., 2014; Idris ym., 2011). Koska psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välinen yhteys on tämän tutkimuksen keskiössä, määritellään seuraavaksi työuupumuksen käsitettä.

Työuupumuksen käsite

Työuupumuksen käsitteellä on jo 1970-luvulta lähtien kuvattu työhön liittyvää pahoinvointia, joka kehittyi pitkällä aikavälillä jatkuvan työstressin seurauksena (ks. esim. Maslach ym., 2001; Mäkikangas & Hakanen, 2017). Useista työuupumusmääritelmistä tunnetuin on Maslachin kolme ulottuvuutta sisältävä määritelmä, jossa työuupumuksen muodostavat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (ks. esim. Maslach & Jackson, 1981). Työuupumusta on tutkittu paljon Maslachin työuupumusteoriasta kehitetyllä Maslach Burnout Inventory (MBI) -työuupumuskyselyllä (ks. esim. Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli & Schwab, 1986). Sekä Maslachin työuupumuksen määritelmää että sen pohjalta laadittua MBI-kyselyä on kritisoitu esimerkiksi niiden perustumisesta ennemmin haastatteluihin ja aiempiin kyselyihin kuin taustateoriaan (Schaufeli, De Witte & Desart, 2019). Tämä tutkimus hyödyntää Schaufelin, De Witten ja Desartin (2019) kehittämää työuupumuksen uutta kyselymenetelmää Burnout Assessment Toolia (BAT), jonka tavoitteena on välttää MBI:n ongelmia operationalisoimalla työuupumus aiempaa monipuolisemmin.

Burnout Assesment Toolin pohjalla on Schaufelin & Enzmannin (1989) jaottelu työuupumuksen ydin- ja sekundaarisiin oireisiin. Työuupumuksen ytimen muodostavat neljä ydinoiretta (Schaufeli ym., 2019). Ensimmäiseksi, *uupumusasteisella väsymyksellä* viitataan energian puutteeseen, joka ilmenee sekä fyysisenä että psyykkisenä väsymyksenä. Siihen liittyy nopea väsyminen, energian puute suhteessa uusien töiden aloittamiseen ja palautumisen vaikeudet. Toiseksi, *emotionaalisen hallinnan menettämisellä* tarkoitetaan esimerkiksi työhön liittyvää turhautuneisuuden, ärsyyntyneisyyden, vihan ja surun voimakkaita tunnereaktioita ja ylireagoitua, jotka häkellyttävät ihmistä itseäänkin. Kolmanneksi, *kognitiivisen hallinnan menettämisellä* viitataan muistin, tarkkaavuuden ja keskittymisen ongelmiin sekä kehoon kognitiiviseen suoriutumiseen. Kognitiivisen hallinnan menettäminen näkyy muun muassa kykenemättömyytenä oppia uutta ja vaikeutena keskittyä töissä tai tehdä päätöksiä. Viimeisenä ydinulottuvuutena on *henkinen etääntyminen työstä*, joka tarkoittaa henkisesti tai fyysisesti työstä etääntymistä ja muiden ihmisten, kuten kollegoiden ja asiakkaiden, välttämistä. Ulottuvuuteen kuuluu lisäksi niin sanotulla autopilotilla toimiminen ja työhön liittyvän mielenkiinnon menettäminen.

Näiden ulottuvuuksien lisäksi Schaufeli ja kumppanit (2019) nimeävät *psykologisen pahoinvoinnin*, *psykosomaattiset oireet* sekä *masentuneen mielialan* työuupumuksen sekundaarisiksi oireulottuvuuksiksi. Psykologista pahoinvointia kuvastavat psyykkiset ongelmat kuten uniongelmat, ahdistuneisuuden tunteet, murehtiminen sekä painonvaihtelut. Psykosomaattisiin oireisiin lukeutuvat fyysiset oireet, kuten esimerkiksi rinta- ja vatsakivut, päänsärky ja lihaskivut sekä sairastelu, joita

psykologiset oireet pahentavat, mutta jotka eivät selity fyysisillä sairauksilla. Masentuneella mielialalla tarkoitetaan synkkää ja surullista mielialaa ja kykenemättömyyttä tuntea mielihyvää. BAT -kyselyssä ei ole tätä oireulottuvuutta koskevia väittämiä, sillä sen tarkasteluun on jo aiemmin kehitetty useita lyhyitä, validoituja kyselymenetelmiä (Schaufeli ym., 2019). Työuupumuksen sekundaarisena oireena masentunut mieliala on kuitenkin syytä erottaa psykiatrisiin häiriöihin kuuluvasta masennuksesta (Schaufeli ym., 2019). Tässä tutkimuksessa selvitetään psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä sekä työuupumuksen ydinoireisiin että sekundaarisiin oireisiin.

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteys työuupumukseen

Aiemmissa tutkimuksissa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyksiä työuupumukseen on tutkittu moderovien ja medioivien tekijöiden kautta, ja lisäksi osassa tutkimuksia on tarkasteltu myös suoraa yhteyttä. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työuupumukseen ja psykologisiin terveyden ongelmiin JD-R-mallin energiapolun kautta on tutkittu useammassa tutkimuksessa (ks. esim. Dollard & Bakker, 2010; Idris ym., 2012; Garrick ym., 2014). Dollard ja Bakker (2010) tutkivat australialaisilla opetustyöntekijöillä psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin moderoivaa yhteyttä psykologisen terveyden ongelmiin. He havaitsivat tutkimuksessaan, että vuoden aikavälillä korkea psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri muunsi työn emotionaalisten vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä siten, että psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin tason ollessa matala, emotionaalisilla vaatimuksilla ja uupumusasteisella väsymyksellä oli merkitsevä kielteinen yhteys, kun taas psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ollessa korkea, yhteys ei ollut enää merkitsevä. Toisin sanoen, korkea psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin taso toimi suojaavana tekijänä työn emotionaalisten vaatimusten haitallisilta seurauksilta. Toisessa australialaisopettajille tehdyssä pitkittäistutkimuksessa havaittiin myös psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin moderoiva vaikutus, kun matalan psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kouluissa työn vaatimusten kasvaessa akuutti uupumusasteinen väsymys (engl. acute fatigue) lisääntyi nopeammin verrattuna kouluihin, joissa psykososiaalisen turvallisuusilmapiiri koettiin korkeammaksi (Garrick ym., 2014). Kyseisessä tutkimuksessa havaittiin psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä ja uupumuksella olevan myös suora yhteys.

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteyttä on tarkasteltu joissakin tutkimuksissa työn vaatimusten ollessa välittävänä tekijänä. Australialaisille ja malesialaisille työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin, onko psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri kielteisesti

yhteydessä työn vaatimuksiin ja välittävätkö työn vaatimukset yhteyttä psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja psykologisten terveysongelmien välillä (Idris ym., 2012). Australialaisotoksessa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteys työn vaatimuksiin ei ollut merkitsevä, mutta malesialaisotoksessa psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli merkitsevästi yhteydessä työn vaatimuksiin, ja työn vaatimukset välittivät psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja uupumusasteisen väsymyksen sekä psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja masentuneisuuden välistä yhteyttä. Samassa tutkimuksessa havaittiin myös, että psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli vahvimmin yhteydessä psykologiseen terveyteen verrattuna muihin ilmapiirin käsitteisiin; tiimin psykologiseen turvallisuuteen (engl. team psychological safety climate), organisatoriseen sosiaaliseen tukeen (organizational social support) ja fyysiseen turvallisuusilmapiiriin (physical safety climate).

Malesialaisille yksityisen sektorin työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa havaittiin pitkäikäisyhteys psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja uupumusasteisen väsymyksen välillä kolmen kuukauden seurannassa (Idris, Dollard & Yulita, 2014). Näiden välinen yhteys havaittiin sekä emotionaalisten vaatimusten kautta että suoraan. Samansuuntaisia tuloksia saatiin tutkittaessa eri organisaatioissa työskenteleviä malesialaisia työntekijöitä (Idris ym., 2011). Psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä oli merkitsevä yhteys työn vaatimuksiin ja näiden kautta työuupumukseen, jota tarkasteltiin uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistymisen ulottuvuuksien kautta. Tarkasteltuja vaatimuksia olivat työn emotionaaliset vaatimukset ja koetut roolikonfliktit. Työntekijöiden havaittiin kokevan näitä vaatimuksia vähemmän, kun psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli organisaatiossa korkealla tasolla. Epäsuoran yhteyden lisäksi tutkimuksessa havaittiin tilastollisesti merkitsevä suora yhteys psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välillä. Toisin sanoen, heikko psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli yhteydessä korkeaan työuupumukseen. Idris ja kumppanit (2011) totesivatkin tutkimuksessaan suoran yhteyden olevan tärkeä lisätutkimusten kohde.

Tutkimuksissa, joissa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen suoraa yhteyttä on tarkasteltu, työuupumus on toiminut joko muuntavana tai välittävänä tekijänä. Esimerkiksi osana Bronkhorstin ja Vermeeren (2016) tutkimusta tarkasteltiin psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työntekijöiden terveyteen. Psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä käytettiin tutkimuksessa psykososiaalisen polun mittarina, jossa uupumusasteinen väsymys oli välittävänä tekijänä organisatorisille terveyden indikaattoreille eli poissaoloille, presenteeismille eli sairaana työskentelylle ja sille, kuinka paljon työntekijät hyödynsivät työterveyspalveluita. Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri

oli suorassa kielteisessä yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, ja merkitsevät yhteydet havaittiin myös poissaoloihin ja presenteeismiin.

Mansourin ja Tremblayn (2019) terveydenhuollon työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteys sääntöjen ja ohjeiden kiertämiseen tai noudattamatta jättämiseen liittyvään käyttäytymiseen (engl. workarround behaviours) työuupumuksen eri ulottuvuuksien kautta. He olettivat aiemman tutkimusevidenssin perusteella psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin olevan suoraan yhteydessä työuupumukseen. Tutkimuksessa havaittiin, että psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli suoraan kielteisesti yhteydessä kaikkiin Shiromin ja Melamedin (2006) työuupumusmääritelmän osa-alueisiin, eli uupumusasteiseen väsymykseen (engl. emotional exhaustion), fyysiseen väsymykseen (physical fatigue) ja kognitiiviseen väsymykseen (cognitive weariness). Yhteenvedon voidaan todeta, että valtaosa aikaisemmista tutkimuksista on keskittynyt selvittämään spesifejä mekanismeja psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välillä, mutta on olemassa myös lupaavaa näyttöä niiden välisestä suorasta kielteisestä yhteydestä.

Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työuupumukseen. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja tässä tutkimuksessa käytettävän työuupumuskyselyn välisiä yhteyksiä ei ole tarkasteltu aiemmissa tutkimuksissa, mutta yhteyksiä muihin työuupumuskyselyihin on havaittu (ks. esim. Dollard & Bakker, 2010; Idris ym., 2011; Mansour & Tremblay, 2019). Yleisen yhteyden lisäksi käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastellaan, eriytyvätkö psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja sen osatekijöiden yhteydet työuupumuksen ydinoireiden (uupumusasteisen väsymyksen, emotionaalisen hallinnan menettämisen, kognitiivisen hallinnan menettämisen, henkisen etäännyttämisen) ja sekundaaristen ulottuvuuksien (psykologisen pahoinvoinnin sekä psykosomaattisten oireiden) välillä.

Tutkimuskysymys 1a: Onko psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä ja sen osatekijöillä yhteyttä työuupumukseen?

H1a: Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja sen osatekijöiden korkea taso on kielteisesti yhteydessä työuupumukseen.

Tutkimuskysymys 1b: Eriytyvätkö psykososiaalisen turvallisuuskilpiirin ja sen osatekijöiden yhteydet työuupumuksen eri ulottuvuuksien välillä?

Toiselle tutkimuskysymykselle emme aseta hypoteesia, sillä psykososiaalisen turvallisuuskilpiirin ja Schaufelin ja kumppaneiden (2019) työuupumusmääritelmän ulottuvuuksien yhteyttä ei ole aiemmin tutkittu.

MENETELMÄT

Aineisto

Tutkimusaineisto on kerätty Maatalousyrittäjien eläkelaitos Melan rahoittamaa hanketta “Apurahatutkijoiden psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri ja sen yhteydet työhyvinvointiin” (2020) varten. Tutkimusaineisto on hankkeen pilottiaineisto. Aineistonkeruu toteutettiin helmikuun 2020 aikana sähköistä kyselylomaketta käyttäen LimeSurvey-ohjelmalla (<https://limesurvey.org>). Kysely lähetettiin Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden (SOC) tiedekunnan henkilökunnan opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja resurssisopimuksella työskentelevien yleisille sähköpostilistoille, joihin kuuluu yhteensä 556 henkilöä. Kyselyyn vastaamiseen kannustettiin muistutusviestillä virallisen kutsun lähettämisen jälkeen. Tutkimukseen vastasi yhteensä 122 henkilöä, joten vastausprosentiksi muodostui 22 %. Vastausten joukosta poistettiin yksi vastaaja, joka oli kysymyksestä riippumatta vastannut jokaiseen kohtaan samalla tavalla. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään aineistoa, jossa vastaajat olivat vastanneet kaikkiin psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen väittämiin ($n = 105$).

Tutkimuksen vastaajista 72 % oli naisia, 24 % miehiä ja 4 % ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Heistä 62 % oli suorittanut jatkotutkinnon ja 37 % ylemmän korkeakoulututkinnon. Vastaajista 20 % työskenteli historian ja yhteiskuntatieteiden yksikössä, 20 % hyvinvointitieteiden yksikössä, 21 % terveystieteiden yksikössä, 33 % yhteiskuntatutkimuksen yksikössä sekä 5 % yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa. Vastaajista 81 % oli työsuhteessa ja 19 % työskenteli resurssisopimuksella. Resurssisopimuksella työskentelevistä apurahatutkijoita oli 17, ja heistä 13 oli jatko-opiskelijana ja 3 teki post doc –tutkimusta. Apurahatutkijana työskentelevistä yksi henkilö ei vastannut tutkimuksen tarkoitukseen liittyvään kysymykseen. Koko aineistossa apurahatutkijoiden osuus oli 14 %. Vastaajista 65 % oli määräaikaaisessa ja 35 % toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Heistä 61 % oli työskennellyt Tampereen yliopistossa alle kymmenen vuotta, 30 % kymmenestä kahteenkymmeneen vuotta, 5 % kahdestakymmenestä kolmeenkymmeneen vuotta ja 4 % yli kolmekymmentä vuotta. Vastaajien työsuhteen keston keskiarvo kuukausina oli 116.9 kuukautta ja keskihajonta 104.2 kuukautta.

Muuttujat

Psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä arvioitiin käyttämällä suomennettua Psychosocial safety climate -kyselyä (engl. alkup. Dollard & Kang, 2007). PSC-kyselyyn sisältyy psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin neljä osatekijää, jotka ovat johdon tuki ja sitoutuminen psykologista terveyttä koskeviin kysymyksiin, johdon prioriteetit psykologisen terveyden ja tuottavuuden välillä, kommunikaatio organisaatiossa sekä organisaation kaikkien tasojen osallistuminen psykologisen terveyden edistämiseen. Alkuperäisessä 26 väittämän kyselyssä johdon tukea ja sitoutumista kuvaa kymmenen väittämää, johdon prioriteetteja viisi väittämää, kommunikaatiota organisaatiossa kuusi väittämää ja organisaation osallistumista viisi väittämää. Esimerkiksi väittämä ”Työpaikkani johto toimii päättäväisesti, kun työntekijöiden psykologinen hyvinvointi vaarantuu” kuvaa johdon tukea ja sitoutumista, ”Johto pitää selvästi työntekijöiden terveyttä hyvin tärkeänä” kuvaa johdon prioriteetteja, ”Johtajani/esimieheni tiedottaa aina työpaikan psykologiseen hyvinvointiin liittyvistä asioista” kuvaa kommunikaatiota organisaatiossa ja ”Työntekijöitä rohkaistaan osallistumaan psykologiseen turvallisuuteen ja terveyteen liittyviin asioihin” kuvaa organisaation osallistumista. Alkuperäisessä kyselyssä olivat mukana kaikki PSC-kyselyn 26 väittämää, joita vastaajat arvioivat Likert-asteikolla 1-5 (”Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä”). Reliabiliteettitarkastelujen jälkeen poistettiin yksi väittämä kahdesta psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yllä kuvatuista osatekijöistä ja analyysiin valikoitui 24 väittämää. Poistetut väittämät olivat numero 7 (”Minun on helppo puhua kollegoideni kanssa työolotekijöistä, jotka voivat vaikuttaa psykologiseen terveyteeni”) kommunikaatio organisaatiossa - osatekijästä ja numero 16 (”Tiedotan osaltani johtoa tärkeistä asioista, jotka vaikuttavat psykologiseen terveyteen työpaikallani”) organisaation osallistuminen -osatekijästä. Psykososiaalisesta turvallisuusilmapiiristä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja sekä sen neljästä osatekijästä omat keskiarvosummamuuttujat.

Työuupumusta tutkittiin Burnout Assessment Tool -kyselylomakkeen avulla (Schaufeli ym., 2019). Kyselyssä on yhteensä 34 väittämää, jotka mittaavat työuupumuksen neljää ydinoiretta sekä kahta sekundaarista oiretta. Ydinoireita kuvaa 23 väittämää, joista uupumusasteista väsymystä arvioidaan kahdeksan väittämän ja muita oireita - henkistä etäännyttä, emotionaalisen hallinnan menettämistä ja kognitiivisen hallinnan menettämistä - viiden väittämän kautta. Esimerkiksi ”Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni” kuvaa uupumusasteista väsymystä, ”En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni” henkistä etäännyttä työstä, ”Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni” kognitiivisen hallinnan

menettämistä ja “En pysty hallitsemaan tunteita työssäni” emotionaalisen hallinnan menettämistä. Sekundaarisia oireita kuvaa 11 väittämää, joista psykologista pahoinvointia viisi ja psykosomaattisia oireita kuusi väittämää. Psykologista pahoinvointia kuvaa esimerkiksi väittämä “Tunnen itseni ahdistuneeksi ja stressaantuneeksi” ja psykosomaattista oireita esimerkiksi väittämä “Kärsin sydämentykytyksistä tai rintakivuista”. Vastajat arvioivat väittämiä tässäkin kyselyssä Likert-asteikolla 1-5 (“Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä”). Työuupumukselle muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja ja sen jokaiselle oireulottuvuudelle laskettiin oma keskiarvosummamuuttuja. Muuttujien kuvailevat tiedot (keskiarvo, keskihajonta) ja Cronbachin alfa -kertoimet on esitetty Taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfa –kertoimet ($n = 105$)

Muuttujat (arviointiasteikko 1-5)	<i>ka</i>	<i>kh</i>	α
Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri	2.47	.63	.93
Johdon tuki ja sitoutuminen	2.46	.81	.92
Johdon prioriteetit	2.25	.72	.76
Kommunikaatio organisaatiossa	2.58	.70	.68
Organisaation osallistuminen	2.65	.60	.64
Työuupumus	2.43	.51	.94
Uupumusasteinen väsymys	2.68	.71	.91
Henkinen etäännyminen työstä	2.15	.63	.79
Emotionaalisen hallinnan menettäminen	2.04	.57	.82
Kognitiivisen hallinnan menettäminen	2.58	.62	.86
Psykologinen pahoinvointi	2.58	.62	.74
Psykosomaattiset oireet	2.36	.69	.75

Huom. *ka* = keskiarvo, *kh* = keskihajonta, α = Cronbachin alfa.

Tilastolliset analyysit

Tilastollisissa analyyseissä käytettiin IBM SPSS Statistics 26.0 –ohjelmaa. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä tutkittiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Tämän jälkeen psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyksiä työuupumukseen tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Analyyseissä sukupuoli valittiin

kontrolloitavaksi taustamuuttujaksi, sillä aiemmissa tutkimuksissa naisten on havaittu raportoivan miehiä useammin työuupumusta, erityisesti uupumusasteista väsymystä (ks. esim. Ahola ym., 2006; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002). Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden korkeiden keskinäisten korrelaatioiden vuoksi jokaisen yhteyttä työuupumukseen ja sen ulottuvuuksiin tarkasteltiin omissa regressiomalleissaan. Analyyseissä ensimmäisellä askeleella lisättiin sukupuoli ja toisella askeleella psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri tai sen osatekijä.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Koetun psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin keskiarvo koko aineistossa oli 2.47 ($kh = .63$). Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden keskiarvot olivat vastaavalla tasolla ($ka = 2.25 - 2.65$). Työuupumuksen keskiarvo oli 2.43 ($kh = .51$). Työuupumuksen ulottuvuuksien keskiarvot ($ka = 2.04 - 2.68$) eivät myöskään poikenneet huomattavasti kokonaistyöuupumuksen keskiarvosta. Keskiarvojen perusteella tarkasteltuna voidaan todeta, että psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä tai sen osatekijöitä ei arvioitu kovinkaan hyväksi ja työuupumusta ei juurikaan koettu.

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen korrelaatiokertoimet on esitetty taulukossa 2. Korrelaatiomatriisista havaittiin tutkimushypoteesia 1a tukien psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä olevan merkitsevä ($r = -.26, p < .01$) negatiivinen yhteys työuupumukseen. Työuupumuksen ulottuvuuksista psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä havaittiin olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys henkiseen etäännyntymiseen ($r = -.35, p < .001$) ja melkein merkitsevä yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -.23, p < .05$) ja psykologiseen pahoinvointiin ($r = -.23, p < .05$). Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä johdon tuella ja sitoutumisella ($r = -.26, p < .01$) ja johdon priorisoinnilla ($r = -.26, p < .01$) oli myös merkitsevä yhteys työuupumukseen. Kommunikaatiolla organisaatiossa ($r = -.20, p < .05$) oli melkein merkitsevä yhteys työuupumukseen, ja ainoastaan organisaation osallistamisen osatekijä ei ollut merkitsevässä yhteydessä työuupumukseen ($r = -.12$). Toisin sanoen, mitä paremmaksi psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri raportoitiin, sitä vähemmän työuupumusta koettiin.

Tutkimuskysymystä 1b koskien tulokset viittasivat siihen, että osatekijöillä oli eriytyviä yhteyksiä työuupumuksen ulottuvuuksiin. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä johdon tuella ja sitoutumisella havaittiin olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ($r = -.37, p < .001$) työuupumuksen henkisen etäännyntymisen ulottuvuuteen ja melkein merkitsevät yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja emotionaalisen hallinnan heikkenemiseen ja psykologiseen pahoinvointiin ($r = -.20 - -.23, p < .05$). Johdon prioriteetit -osatekijä korreloi merkitsevästi ($r = -.27 - -.32, p < .01$) uupumusasteisen väsymyksen ja henkisen etäännyntymisen kanssa sekä melkein merkitsevästi ($r = -.21, p < .05$) psykologisen pahoinvoinnin kanssa. Kommunikaatio organisaatiossa -osatekijällä oli ainoastaan henkiseen etäännyntymiseen melko merkitsevä yhteys ($r = -.20, p < .05$). Organisaation osallistumisella ei

havaittu tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työuupumuksen ulottuvuuksiin. Psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä tai sen osatekijöillä ei ollut merkitsevää yhteyttä työuupumuksen ydinoireista kognitiivisen hallinnan menettämiseen ja sekundaarisista oireista psykosomaattisiin oireisiin. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kaikki osatekijät korreloivat keskenään tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($r = .50 - .81, p < .001$). Myös kaikki työuupumuksen ulottuvuudet korreloivat keskenään erittäin merkitsevästi ($r = .41 - .88, p < .001$) tai merkitsevästi ($r = .29, p < .01$).

Sukupuolella oli merkitsevä yhteys kokonaistyöuupumukseen ($r = .33, p < .01$). Sukupuolella havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys myös emotionaalisen hallinnan heikkenemisen ulottuvuuteen ($r = .27, p < .01$), erittäin merkitsevä yhteys psykologiseen pahoinvointiin ($r = .37, p < .001$) sekä merkitsevä yhteys psykosomaattisiin oireisiin ($r = .34, p < .01$). Nämä tulokset viittaavat naisten raportoineen miehiä useammin kyseisiä työuupumuksen oireita. Psykososiaaliseen turvallisuusilmapiiriin tai sen osatekijöihin sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

TAULUKKO 2. Sukupuolen, psykososiaalisen turvallisuusiilmapiirin ja työuupumuksen keskinäiset (Pearsonin) korrelaatiokertoimet.

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Sukupuoli ¹	-											
2. PSC – kaikki osatekijät	-.12	-										
3. Johdon tuki ja sitoutuminen	-.09	.95	-									
4. Johdon prioriteetit	-.13	.86	.81	-								
5. Kommunikaatio organisaatiossa	-.13	.79	.63	.55	-							
6. Organisaation osallistuminen	-.05	.65	.50	.40	.57	-						
7. Työuupumus – kaikki ulottuvuudet	.33	-.26	-.26	-.26	.20	-.12	-					
8. Uupumusasteinen väsymys	.29	-.23	-.22	-.27	-.16	-.10	.90	-				
9. Henkinen etääntyminen	.11	-.35	-.37	-.32	-.22	-.11	.68	.54	-			
10. Emotionaalisen hallinnan heikkeneminen	.27	-.18	-.20	-.14	-.15	-.07	.72	.54	.41	-		
11. Kognitiivisen hallinnan heikkeneminen	.18	-.17	-.17	-.18	-.10	-.07	.76	.69	.47	.41	-	
12. Psykologinen pahoinvointi	.37	-.23	-.23	-.21	-.17	-.13	.88	.75	.55	.65	.54	-
13. Psykosomaattiset oireet	.34	-.08	-.03	-.10	-.13	-.11	.74	.59	.29	.49	.48	.64

Huom. $r > |.20|$, $p < .05$; $r > |.24|$, $p < .01$; $r > |.35|$, $p < .001$

¹ 1 = mies, 2 = nainen

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden yhteydet työuupumukseen

Seuraavaksi tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla. Taulukossa 3 on esitetty tutkimuskysymykseen 1a liittyvät regressiokertoimet, merkitsevyysasteet ja mallien selitysasteet prosentteina. Taulukossa 4 on esitetty tutkimuskysymyksen 1b vastaavat luvut. Multikollineaarisuustarkastelut tehtiin VIF-arvojen ja toleranssien avulla. Tarkasteluissa ei ilmennyt multikollineaarisuutta, sillä kaikkien muuttujien toleranssit olivat yli .98 ($VIF < 1.0$).

Taulukosta 3 löytyvät eri psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden yhteydet työuupumukseen sukupuolen ollessa taustamuuttujana. Taulukosta havaitaan sukupuolella olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys työuupumukseen ($\beta = .30 - .32, p < .01$) jokaisessa mallissa. Mallissa 1 tarkastellulla psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kokonaissummamuuttujalla havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys ($\beta = -.25, p < .01$) työuupumukseen ja sukupuolen kanssa malli selitti yhteensä 17 % työuupumuksen vaihtelusta. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä melkein merkitsevät yhteydet työuupumukseen havaittiin johdon tuella ja sitoutumisella ($\beta = -.24, p < .05$) sekä johdon priorisoinnilla ($\beta = -.24, p < .05$). Kumpikin osatekijä selitti taustamuuttujan kanssa työuupumuksen varianssista 17 %. Muilla psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumukseen.

TAULUKKO 3. Regressioanalyysi: työuupumuksen selittyminen psykososiaalisen turvallisuusiilmapiirin osatekijöillä sukupuolen ollessa taustamuuttujana

	β	R^2 (%)
Malli 1		
Askel 1. Sukupuoli	.301**	11.0**
Askel 2. Psykososiaalinen turvallisuusiilmapiiri	-.252**	17.3***
Malli 2		
Askel 1. Sukupuoli	.309**	11.0**
Askel 2. Johdon tuki ja sitoutuminen	-.244*	16.9***
Malli 3		
Askel 1. Sukupuoli	.300**	11.0**
Askel 2. Johdon prioriteetit	-.241*	16.7***
Malli 4		
Askel 1. Sukupuoli	.309**	11.0**
Askel 2. Kommunikaatio organisaatiossa	-.177	14.1**
Malli 5		
Askel 1. Sukupuoli	.324**	11.0**
Askel 2. Organisaation osallistuminen	-.141	13.0**

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

β = standardoitu regressiokerroin

R^2 (%) = selitysaste prosentteina

Taulukossa 4 on esitetty jokaiselle työuupumuksen ulottuvuudelle luodut mallit eri psykososiaalisen turvallisuusiilmapiirin osatekijöiden mukaan sukupuolen ollessa taustamuuttujana. Malleissa selitettävänä tekijänä on yksitellen kukin työuupumuksen oireulottuvuus. Taulukon 4 regressiomalleista havaittiin sukupuolella olevan erittäin merkitsevä yhteys työuupumuksen ulottuvuuksista psykologiseen pahoinvointiin ($\beta = .35 - .37$, $p < .001$) sekä merkitsevä yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ($\beta = .26 - .28$, $p < .01$) ja psykosomaattisiin oireisiin ($\beta = .32 - .34$, $p < .01$) jokaisessa mallissa. Lisäksi sukupuolella havaittiin melkein merkitsevä yhteys emotionaalisen hallinnan menettämiseen ($\beta = .25$, $p < .05$) malleissa 1–4, mutta merkitsevä yhteys ($\beta = .27$; $p < .01$) mallissa 5.

Mallissa 1 havaittiin psykososiaalisella turvallisuusiilmapiirillä olevan merkitsevä yhteys henkiseen etäännyntymiseen ($\beta = -.33$, $p < .01$) sekä melkein merkitsevä yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ja psykologiseen pahoinvointiin ($\beta = -.21$, $p < .05$). Mallista 2 nähdään johdon tuella ja sitoutumisella olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys henkiseen etäännyntymiseen työstä ($\beta = -.35$,

$p < .001$) sekä melkein merkitsevä yhteys uupumusasteiseen väsymykseen, psykologiseen pahoinvointiin sekä emotionaalisen hallinnan menettämiseen ($\beta = -.20 - .21, p < .05$). Mallissa 3 havaittiin johdon priorisoinnilla olevan merkitsevä yhteys henkiseen etääntymiseen ($\beta = -.30, p < .01$) ja melkein merkitsevä yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ($\beta = -.24, p < .05$). Mallissa 4 kommunikaatiolla organisaatiossa havaittiin melkein merkitsevä yhteys henkiseen etääntymiseen ($\beta = -.21, p < .05$). Mallissa 5 ei havaittu organisaation osallistumisella merkitsevää yhteyttä yhteenkään työuupumuksen ulottuvuuksista.

Yhteenvetona voidaan todeta hypoteesin 1a saaneen osittain tukea, sillä psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välillä havaittiin merkitsevä yhteys, mutta psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä ainoastaan johdon tuella ja sitoutumisella sekä johdon priorisoinnilla havaittiin tilastollisesti merkitsevät yhteydet työuupumukseen. Tutkimuskysymykselle 1b emme asettaneet hypoteesia, sillä kyseisiä yhteyksiä ei ole aiemmissa tutkimuksissa tarkasteltu. Tutkimustulokset kuitenkin osoittivat, että psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöillä on eriäviä yhteyksiä työuupumuksen ulottuvuuksiin. Johdon tuki ja sitoutuminen oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, henkiseen etääntymiseen, emotionaalisen hallinnan menettämiseen sekä psykologiseen pahoinvointiin, johdon priorisointi uupumusasteiseen väsymykseen ja henkiseen etääntymiseen ja kommunikaatio organisaatiossa henkiseen etääntymiseen. Organisaation osallistumisella ei ollut yhteyksiä työuupumuksen ulottuvuuksiin. Yhdelläkään osatekijällä ei ollut merkitsevää yhteyttä kognitiivisen hallinnan menettämiseen tai psykosomaattisiin oireisiin.

TAULUKKO 4. Regressioanalyysi: psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden ja työuupumuksen ulottuvuuksien väliset yhteydet sukupuolen ollessa taustamuuttujana

		Uupumusasteinen väsymys		Henkinen etääntyminen		Emotionaalisen hallinnan menettäminen		Kognitiivisen hallinnan menettäminen		Psykologinen pahoinvointi		Psykosomaattiset oireet	
		β	R^2 (%)	β	R^2 (%)	β	R^2 (%)	β	R^2 (%)	β	R^2 (%)	β	R^2 (%)
Malli 1 ¹	1 ⁶	.26**	8.3	.066	1.1	.25*	7.3	.16	3.2	.35***	13.9	.33**	11.5
	2 ⁷	-.21*	12.6	-.33**	11.8	-.19	10.7	-.17	6.1	-.21*	18.3	-.10	12.4
Malli 2 ²	1	.27**	8.3	.07	1.1	.25*	7.3	.16	3.2	.35***	13.9	.34**	11.5
	2	-.20*	12.1	-.35***	13.5	-.21*	11.7	-.17	6.1	-.21*	18.2	-.04	11.6
Malli 3 ³	1	.26**	8.3	.07	1.1	.25*	7.3	.16	3.2	.35***	13.9	.33**	11.5
	2	-.24*	14.0	-.30**	9.8	-.13	8.8	-.19	6.7	-.18	17.2	-.09	12.2
Malli 4 ⁴	1	.27**	8.3	.08	1.1	.25*	7.3	.169	3.2	.35***	13.9	.32**	11.5
	2	-.13	10.0	-.21*	5.6	-.13	9.0	-.091	4.1	-.15	16.0	-.14	13.4
Malli 5 ⁵	1	.28**	8.3	.10	1.1	.27**	7.3	.18	3.2	.37***	13.9	.33**	11.5
	2	-.10	9.4	-.12	2.5	-.07	7.8	-.09	4.0	-.14	15.8	-.15	13.8

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

¹: Sukupuoli + psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri

²: Sukupuoli + johdon tuki ja sitoutuminen

³: Sukupuoli + johdon priorisointi

⁴: Sukupuoli + kommunikaatio organisaatiossa

⁵: Sukupuoli + organisaation osallistuminen

⁶: Regressioanalyysin ensimmäinen askel, sukupuoli

⁷: Regressioanalyysin toinen askel, sukupuoli ja psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijä

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työuupumukseen. Tutkimuksessa tarkasteltiin, kuinka psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja sen osatekijöiden yhteydet työuupumukseen ja sen ulottuvuuksiin eriytyvät. Tutkimuksen kohdejoukkona toimi Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan henkilökunta ja apurahatutkijat. Tutkimus vahvisti aiempien tutkimusten tuloksia psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin merkityksestä työhyvinvoinnille, mutta tarjosi myös uutta tietoa. Ensinnäkin tutkimus vahvisti aiempaa havaintoa siitä, että psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä on yhteys työuupumukseen, etenkin uupumusasteisen väsymyksen ja henkisen etäännyksen ulottuvuuksiin. Toiseksi, psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden ja työuupumuksen ulottuvuuksien yhteyksien havaittiin eriytyvän. Tässä tutkimuksessa johdon tuen ja sitoutumisen osatekijä oli vahvemmin yhteydessä työuupumuksen ulottuvuuksiin kuin psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri kokonaisuudessaan tai muut turvallisuusilmapiirin osatekijät. Seuraavaksi tutkimuksen päätuloksia pohditaan tarkemmin.

Päätulokset

Tutkimuksessa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kokonaiskäsitteen havaittiin olevan kielteisesti yhteydessä työuupumukseen oletusten mukaisesti. Kuitenkin, psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kokonaiskäsite selitti vain osaa työuupumuksen ulottuvuuksista. Työuupumuksen ydinoireista nämä olivat uupumusasteinen väsymys sekä henkinen etäännyminen ja sekundaarisista oireista psykologinen pahoinvointi. Lisäksi vain kaksi psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijää olivat yhteydessä työuupumuksen kokonaisilmapiirin kanssa. Aiemmissa tutkimuksissa psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri on ollut suorassa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (ks. esim. Idris ym., 2014; Bronkhorst & Vermeeren, 2016; Mansour & Tremblay, 2019), joten saamamme tulos psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja uupumusasteisen väsymyksen välisestä yhteydestä on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa.

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kokonaiskäsite selitti työuupumuksen ydinoireista uupumusasteisen väsymyksen lisäksi henkisen etäännyksen ulottuvuutta. Yhteys henkiseen etäännykseen oli vahvempi kuin uupumusasteiseen väsymykseen tai psykologiseen pahoinvointiin. Henkisen etäännyksen ulottuvuutta voidaan verrata esimerkiksi Maslachin työuupumusteorian

kyynistymisen ulottuvuuteen (esim. Maslach & Jackson, 1981), sillä henkisen etäännyksen ulottuvuudelle on ominaista kyyninen asenne ja työn näkeminen merkityksettömänä (Schaufeli ym., 2019). Aiemmassa Idrisin ja kumppaneiden (2011) tutkimuksessa havaittiin kyynistymisen olevan yhteydessä kaikkiin muihin psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöihin paitsi kommunikaatioon organisaatiossa. Kyseisessä tutkimuksessa ei kuitenkaan tarkasteltu yhteyksiä psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin kokonaiskäsitteeseen. Tämän tutkimuksen tulosten voidaan sanoa olevan osittain samansuuntaisia, sillä psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri näyttäisi olevan yhteydessä erityisesti kyynistyneeseen asenteeseen ja kiinnostuksen menettämiseen työtä kohtaan.

Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin on teorisoitu olevan yhteydessä psykologiseen terveyteen, koska se vaikuttaa työn piirteisiin, kuten vaatimuksiin ja voimavaroihin (Dollard, Winwood & Tuckey, 2019). Esimerkiksi Idrisin ja kumppaneiden (2012) tutkimuksessa psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä ja masentuneisuudella löydettiin yhteys työn vaatimusten ollessa välittävänä tekijänä. Tutkimuksemme tulos viittaa kuitenkin siihen, että psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä ja psykologisella pahoinvoinnilla on yhteys, vaikka työn vaatimukset eivät olisikaan välittämässä yhteyttä. Tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava, että uupumusasteinen väsymys ja psykologinen pahoinvointi korreloivat keskenään voimakkaasti ja ilmentävät osittain samankaltaista henkisen kuormittuneisuuden ja oireilun ulottuvuutta. Toisaalta on myös muistettava, että psykologinen pahoinvointi on työuupumuksen sekundaarinen oire, eikä oireilun syy välttämättä löydy työkontekstista.

Tutkimuksemme tarjosi tietoa myös yhteyksien eriytymisestä. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä *johdon tuki ja sitoutuminen* oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen sekä työuupumuksen ulottuvuuksista uupumusasteiseen väsymykseen, henkiseen etäännykseen, emotionaalisen hallinnan menettämiseen ja psykologiseen pahoinvointiin. Kiinnostava havainto tutkimuksessamme oli, että psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä tarkasteltaessa kokonaisuutena, sillä oli yhteydet melkein samoihin työuupumuksen ulottuvuuksiin kuin johdon tuella ja sitoutumisella, lukuun ottamatta yhteyttä emotionaaliseen hallinnan menettämiseen. Tämä tulos voi kuitenkin selittyä johdon tuen ja sitoutumisen osatekijän painottumisesta kyselyssä, sillä siihen liittyviä väittämiä on enemmän muihin osatekijöihin verrattuna. Kyselyn painotuserojen lisäksi johdon tuen ja sitoutumisen sekä emotionaalisen hallinnan menettämisen yhteyttä voisi myös selittää seuraavaksi esitetyllä tavalla. Emotionaalisen hallinnan menettämistä kuvaavat voimakkaat tunnereaktiot, jotka saavat työntekijän itsensäkin ihmettelemään omia reaktioitaan (Schaufeli ym., 2019). Johdon tukeen ja sitoutumiseen taas liittyy johdon tehokas toiminta tilanteissa, jotka vaikuttavat työntekijöiden psykologiseen terveyteen

(Idris ym., 2012). PSC-kyselyn väittämät johdon tuesta ja sitoutumisesta liittyvät pitkälti työntekijöiden kokemuksiin johdon kiinnostuksesta heidän hyvinvointiaan kohtaan ja kyvystä reagoida siihen liittyvissä tilanteissa. Täten johdon tuki ja sitoutuminen voisi näkyä johdon reagoitina työntekijöillä syntyviin voimakkaisiin tunnereaktioihin.

Johdon prioriteetit -osatekijä oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen sekä sen ulottuvuuksista uupumusasteiseen väsymykseen ja henkiseen etäännyttymiseen. *Kommunikaatio organisaatiossa* -osatekijä oli yhteydessä ainoastaan henkiseen etäännyttymiseen. *Organisaation osallistuminen* ei selittänyt tutkimuksessamme työuupumuksen kokonaiskäsitettä tai sen ulottuvuuksia. Idrisin ja kumppaneiden (2011) tutkimuksessa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä johdon tuki ja sitoutuminen korreloi negatiivisesti kynnistymisen kanssa, kun taas johdon prioriteettien ja organisaation osallistumisen osatekijät olivat kielteisesti yhteydessä sekä kynnistymiseen että uupumusasteiseen väsymykseen. Kommunikaatio organisaatiossa -osatekijä ei korreloinut työuupumuksen ulottuvuuksien kanssa. Tässä tutkimuksessa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöistä kaikki paitsi organisaation osallistuminen olivat yhteydessä henkisen etäännyttymisen ulottuvuuteen ja johdon tuella ja sitoutumisella sekä johdon prioriteeteilla havaittiin lisäksi yhteys uupumusasteiseen väsymykseen, joten tuloksemme ovat osittain samansuuntaisia. Tämä voisi selittyä sillä, että psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin on havaittu olevan yhteydessä motivaatioon liittyvään käyttäytymiseen (Dollard, Dormann & Idris, 2019), ja täten organisaation ilmapiiri voi vaikuttaa kiinnostuksen vähenemiseen työtä kohtaan. Näyttäisikin siltä, että psykososiaalisella turvallisuusilmapiirillä ja sen osatekijöillä on erityisesti yhteys henkiseen etäännyttymiseen ja psykologiseen kuormittumiseen.

Kuten yllä mainittiin, ainoastaan organisaation osallistumisen osatekijä ei ollut yhteydessä työuupumukseen tai sen oireulottuvuuksiin, vaikka aiemmassa Idrisin ja kumppaneiden (2011) tutkimuksessa vastaava yhteys on havaittu. Lisäksi tässä tutkimuksessa kommunikaatiolla organisaatiossa havaittiin yhteys vain yhteen työuupumuksen ulottuvuuksista. Nämä osatekijät liittyvät johdon viestintään ja organisaation kaikkien tahojen osallistamiseen psykologista terveyttä koskevissa tilanteissa, joten PSC-kyselyn väittämät näille osatekijöille liittyvät siten myös organisaation eri tahojen tuntemukseen. Tässä tutkimuksessa syy siihen, että organisaation osallistumisella ei havaittu yhteyttä työuupumukseen ja kommunikaatiolla organisaatiossa havaittiin yhteys vain yhteen työuupumuksen ulottuvuuteen, saattaa liittyä johdon epäselvään määrittelyyn käytetyssä kyselymenetelmässä, mitä useat vastaajat myös kommentoivat. Tätä ongelmaa pohditaan lisää tutkimuksen arvioinnin yhteydessä.

Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri tai yksikään sen osatekijöistä ei ollut yhteydessä kognitiivisen hallinnan menettämiseen. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin on nähty vaikuttavan työn piirteisiin eli sen vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä työn sosiaalisiin suhteisiin (Dollard, Dormann & Idris, 2019), kun taas kognitiivisen hallinnan menettäminen liittyy heikompaan kognitiiviseen suoriutumiseen (Schaufeli ym., 2019). Tämä voi olla selitys sille, että yhteyttä näiden välillä ei havaittu. Toisaalta kognitiivisen hallinnan menettämisen ulottuvuuden yhteys oli voimakas uupumusasteiseen väsymykseen, johon psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri ja sen kaksi osatekijää olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin tai sen osatekijöiden ja psykosomaattisten oireiden välillä ei havaittu yhteyttä. Kaikista työuupumuksen ulottuvuuksien keskinäisistä korrelaatioista psykosomaattisen oireilun ja henkisen etäännyksen korrelaatio oli pienin, kuten validointitutkimuksessakin (Schaufeli ym. 2019). Tämä vahvistaa aiemmin mainittua havaintoa siitä, että psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri olisi yhteydessä etenkin työuupumuksen motivationaalisiin osa-alueisiin, jota henkinen etäännyminen kuvastaa ulottuvuuksista osuvimmin. Kuitenkin taustamuuttujana käyttämämme sukupuoli oli psykosomaattisiin oireisiin yhteydessä siten, että psykosomaattiset oireet olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Tutkimuksessa havaittiin myös sukupuolen olevan oletetulla tavalla yhteydessä työuupumusoireiluun, eli työuupumus oli yleisempää naisilla.

Yllättäen psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri ei osoittautunut juuri paremmaksi työuupumuksen selittäjäksi verrattuna sen kahteen osatekijään, johdon tukeen ja sitoutumiseen sekä johdon priorisointiin. Tämä johtune siitä, että aineistossamme muiden osatekijöiden selitysvoima työuupumukseen oli vaatimaton, ja niiden korrelaatio kokonaiskäsitteeseen matalampi. Yhteenvetona voidaan kuitenkin todeta, että tutkimuksemme tulokset olivat osin yhteneväisiä aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri oli yhteydessä työuupumukseen ja etenkin sen ulottuvuuksista uupumusasteiseen väsymykseen ja henkiseen etäännykseen. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella erityisesti yhteys psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja sen osatekijöiden sekä henkisen etäännyksen välillä oli vahva. Lisäksi havaittu yhteys psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja psykologisen pahoinvoinnin välillä tarjosi uutta tietoa, sillä psykologinen pahoinvointi ei ole aiemmissa työuupumusteorioissa kuulunut työuupumuksen määritelmään.

Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen vahvuutena voi ensinnäkin pitää sen aihetta, sillä tutkimusta psykososiaalisen turvallisuusilmapiiriin ja työuupumuksen välisistä suorista yhteyksistä on tehty vähän ja kyseessä on ensimmäinen suomenkielinen näiden yhteyksiä tarkasteleva tutkimus. Toisena vahvuutena voi pitää sitä, että tutkimuksessa tarkasteltiin myös psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin eri osatekijöiden yhteyksiä, sillä aiemmassa tutkimuksessa psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä on tutkittu enimmäkseen kokonaisilmiönä. Lisäksi tässä tutkimuksessa käytetyn työuupumuksen määritelmän ja psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyksiä ei ole tarkasteltu toistaiseksi muissa tutkimuksissa.

Tutkimuksemme vahvuutena voidaan pitää myös työuupumusta kartoittaneen BAT-kyselyn hyviä Cronbachin alfa -arvoja, mikä kertoo kyselyn sisäisestä johdonmukaisuudesta. BAT-kyselyn sisäinen johdonmukaisuus on todettu aiemmin kyselyn validointitutkimuksessa (Schaufeli ym., 2019). Tätä vastoin PSC-kyselyn Cronbachin alfa -arvoissa oli vaihtelevuutta. Kahden osatekijän alfa-arvot jäivät alhaisiksi ($\alpha = .64$; $\alpha = .68$). Heikko johdonmukaisuus saattaa osittain selittyä sillä, että johdon määritelmä on ollut vastaajille epäselvä. Vastaajille oli tarjottu mahdollisuus jättää kommentteja kyselystä ja johdon käsitteen epäselvyys nousi esille monessa vastauksessa. Yliopisto on organisaationa monitasoinen, minkä vuoksi kyselyssä tarkastelun kohteena olevaksi johdoksi voidaan käsittää montakin tahoja. Johdon selkeämpi määrittely vastaavissa tutkimuksissa on tarpeen.

Tutkimuksen tulokset on kerätty itseraportointimenetelmällä, sillä tarkastellut ilmiöt määrittyvät subjektiivisen kokemuksen kautta. Vastauksia tulee kuitenkin tulkita huomioiden mahdolliset menetelmästä johtuvat virhelähteet. Tuloksia yleistettäessä on huomioitava myös vastaajien olevan korkeakoulutettuja ja yliopisto-organisaatioissa työskenteleviä, eikä tuloksia voi yleistää muihin ammattiryhmiin tai organisaatioihin. Tämän ohella on huomioitava naisten korkeampi vastausprosentti, joka osaltaan asettaa rajoituksia tutkimustulosten yleistettävyydelle. Lisäksi otoskoko on aiempiin psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä käsitteleviin tutkimuksiin verrattuna matalahko. Aiempiin tutkimuksiin verrattuna on myös huomioitava, että psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä on suuressa osassa tutkimuksia tarkasteltu lyhyemmillä PSC-kyselyillä ja työuupumusta tarkasteltu käyttämällä muita kyselyitä. On myös huomioitavaa, että kyseessä on poikkileikkausaineisto, joka rajoittaa syyseuraussuhteiden päättelyä. Psykososiaalinen turvallisuusilmapiiri ei välttämättä ole johtanut työuupumukseen, vaan työuupumusta raportoineet vastaajat ovat arvioineet psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin tason matalammaksi.

Psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä kartoittavaa kyselyä ei ole validoitu aiemmin Suomessa ja tulevaisuudessa erityisesti PSC-kyselyn kehittäminen on keskeinen tehtävä, jotta psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin käsite tulee tutuksi. Keskeistä olisi myös pitkittäistutkimuksen tekeminen psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteydestä, jotta voitaisiin ottaa kantaa mahdollisiin syuseuraussuhteisiin. Lisäksi tulevaisuudessa tulisi tutkia psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteyksiä erilaisissa organisaatioissa ja ammattiryhmissä. Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu välittäviä tekijöitä, joten mielenkiintoinen tulevaisuuden tutkimuksen kohde voisi olla esimerkiksi persoonallisuuden tai organisaatorakenteen vaikutus psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteyteen. Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista selvittää psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä laajemmin työhyvinvointiin tutkimalla sen yhteyttä esimerkiksi työn imuun, jolla tarkoitetaan työhön liittyvää hyvinvointia ja joka nähdään työuupumuksen vastakohtana (Leiter & Bakker, 2010).

Tutkimuksen johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset tukivat aiempaa oletusta psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen yhteydestä. Toisaalta tutkimus tarjosi myös uutta tietoa psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen eri ulottuvuuksien yhteyksistä. Tässä tutkimuksessa havaitut psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin osatekijöiden eriytyvät yhteydet viittaavatkin siihen, että tulevaisuudessa tutkimuksissa kannattaisi tarkastella yhteyksiä myös niiden eikä ainoastaan kokonaiskäsitteen kautta. Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin ja työuupumuksen välillä havaitut yhteydet todentavat organisaatiotason teoilla ja toimintatavoilla olevan vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon työtä kohtaan, minkä vuoksi johdon suhtautumisella työntekijöidensä hyvinvointiin on merkitystä. Työpaikoilla olisikin kannattavaa lähestyä työhyvinvoinnin kehittämistä erityisesti psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella etenkin työntekijöiden psykologiseen terveyteen vaikuttavat tilanteet ja johdon tuki ja sitoutuminen niissä on olennaista. Työelämän muuttuessa yhä stressaavammaksi ja työuupumuksen koskettaessa yhä useampaa, on organisaatioiden pystyttävä huolehtimaan myös työntekijöiden psykologisesta terveydestä entistä paremmin.

LÄHDELUETTELO

- 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), 11–17. <https://doi.org/10.1007/s00127-005-0011-5>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory - General Survey: An Internet Study. *Anxiety, Stress, & Coping*, 15(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55(C), 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Bronkhorst, B., & Vermeeren, B. (2016). Safety climate, worker health and organizational health performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 270–289. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2015-0081>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/38256145/>
- Dollard, M. (2012). Psychosocial safety climate: A lead indicator of workplace psychological health and engagement and a precursor to intervention success. In *Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being: Addressing Process and Context* (pp. 77–102). <https://doi.org/10.4324/9780203723494>
- Dollard, M., & Bailey T. (2019). PSC in Practise. Teoksesta M. Dollard, C. Dormann, & M. Awang Idris (toim.) *Psychosocial Safety Climate A New Work Stress Theory* (1st ed. 2019.) (pp. 411–449). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1>
- Dollard, M., & Bakker, A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 83(3), 579–599.
<https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

- Dollard, M., Dormann, C., & Awang Idris, M. (2019). Psychosocial Safety Climate A New Work Stress Theory and Implications for Method. Teoksesta M. Dollard, C. Dormann, & M. Awang Idris (toim.) *Psychosocial Safety Climate A New Work Stress Theory* (1st ed. 2019.) (pp. 3–30).
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1>
- Dollard, M., & Neser, D. (2013). Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries. *Social Science & Medicine*, 92, 114–123.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.04.028>
- Dollard, M., Tuckey, M., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand–resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 694–704. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042>
- Dollard, M., Winwood, P., & Tuckey, M.R. (2019). Psychosocial Safety Climate, Psychological Health, Cynicism and Professionally Efficacy in Policing. Teoksesta Dollard, M., Dormann, C., & Awang Idris, M. (2019). *Psychosocial Safety Climate A New Work Stress Theory* (1st ed. 2019.) (pp. 169–198). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1>
- Garrick, A., Mak, A., Cathcart, S., Winwood, P., Bakker, A., & Lushington, K. (2014). Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 694–714.
<https://doi.org/10.1111/joop.12069>
- Hall, G., Dollard, M., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353–383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Havermans, B., Boot, C., Houtman, I., Brouwers, E., Anema, J., & van der Beek, A. (2017). The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers. *BMC Public Health*, 17(1), 558. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4484-4>
- Idris, M., & Dollard, M. (2011). Psychosocial Safety Climate, Work Conditions, and Emotions in the Workplace: A Malaysian Population-Based Work Stress Study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324–347. <https://doi.org/10.1037/a0024849>

- Idris, M., Dollard, M., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, *50*(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>
- Idris, M., Dollard, M., & Winefield, A. (2011). Integrating psychosocial safety climate in the JD-R model: a study amongst Malaysian workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 29–39. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.851>
- Idris, M., Dollard, M., & Yulita, M. (2014). Psychosocial Safety Climate, Emotional Demands, Burnout, and Depression: A Longitudinal Multilevel Study in the Malaysian Private Sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(3), 291–302. <https://doi.org/10.1037/a0036599>
- Law, R., Dollard, M., Tuckey, M., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, *43*(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Leiter, P., & Bakker, A. (2010) Work engagement: Introduction. Teoksesta Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (pp. 1–9) Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Mansour, S., & Tremblay, D. (2019). How can we decrease burnout and safety workarounds behaviors in health care organizations? The role of psychosocial safety climate. *Personnel Review*, *48*(2), 528–550. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0224>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, *12*(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* (pre-1986), *2*(2), 99–113. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/227196296/>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach burnout inventory (Vol. 21, pp. 3463-3464). *Palo Alto, CA: Consulting psychologists press*.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). JOB BURNOUT. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J.: Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksesta A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.) (2017). *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 103–126) Jyväskylä: PS-kustannus.

- Neal, A., & Griffin, M. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Schaufeli, W.B., De Witte, H., & Desart, S. (2019). Manual Burnout Assessment Tool (BAT). KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. (pp. 43–68). Dordrecht: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3-4>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*(3), 256–262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2014). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology, 64*(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals. *International Journal of Stress Management, 13*(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology, 65*(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>