

**VOIDAANKO TYÖUUPUMUSTA JA TYÖN IMUA KOKEA SAMANAIKAISESTI?
VAPAA-AJAN YHTEYDET NÄIHIN TYÖHYVINVOINNIN KUVAAJIIN**

**Katja Pitkäranta
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Tampereen yliopisto
Huhtikuu 2009**

TAMPEREEN YLIOPISTO

Psykologian laitos

PITKÄRANTA, KATJA: Voidaanko työuupumusta ja työn imua kokea samanaikaisesti? Vapaa-ajan yhteydet näihin työhyvinvoinnin kuvaajiin

Pro gradu -tutkielma, 35 s., 3 liites.

Ohjaaja: Johanna Rantanen

Psykologia

Huhtikuu 2009

Tutkimuksen ensimmäisenä tarkoituksena oli tarkastella työuupumuksen ja työn imun kolmiosa-alueista rakennetta ja näiden työhyvinvoinnin kuvaajien välistä suhdetta. Toiseksi oltiin kiinnostuneita, onko työuupumuksen ja työn imun kokemuksista muodostettavissa työhyvinvoinnin suhteen erilaisia ryhmiä, joissa työuupumusta ja työn imua voidaan kokea samanaikaisesti ilman, että työn imu käsitetään vain uupumuksen vastakohtaksi ja siten uupumuksen puuttumiseksi. Kolmanneksi tutkittiin, onko näiden työhyvinvoinnin ryhmien välillä eroja vapaa-ajan määrän ja sisällön suhteen. Tutkimuksessa huomioitiin taustamuuttujina sukupuoli, ikä, ammattiasema ja organisaatio.

Tutkimus perustui kyselyaineistoon, johon vastasi 527 työntekijää heterogeenisilta ammattialoilta. Tutkituista naisia oli 53 % ja miehiä 47 %. Keski-ikä oli 42,4 vuotta. Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot olivat rautakauppa, matkapalveluyritys, it-alan yritys, hotelli- ja ravintolapalveluiden konserni sekä koulutusorganisaatio. Työuupumusta mitattiin Maslach Burnout Inventory -mittarilla (MBI) ja työn imua Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES). Vapaa-ajan suhteen kysyttiin viikoittaisen vapaa-ajan tuntimäärää ja vapaa-ajan sisällöstä, kuinka usein käyttää vapaa-aikaansa palkkatyötoimintoihin, opiskeluun, kotitöihin, liikuntaan ja ulkoiluun, leppäilyyn ja oleiluun, sosiaalisiin aktiviteetteihin sekä kulttuuriharrastuksiin.

Tulokset osoittivat työuupumuksen ja työn imun olevan erillisiä käsitteitä, jotka ovat toisiinsa vahvasti käänteisessä yhteydessä. Työuupumuksen osa-alueista heikentynyt ammatillinen itsetunto osoittautui työn imun osa-alueeksi perinteisen työuupumus- ja työn imurakenteen vastaisesti. Työuupumuksen ja imun kokemuksista muodostui neljä työhyvinvoinnin ryhmää, jotka olivat pääasiassa työuupuneet, pääasiassa työn imussa olevat, vähän työuupumusta ja työn imua sekä paljon työuupumusta ja työn imua kokevat. Tutkimus siis osoitti, että työuupumusta ja työn imua on mahdollista kokea samanaikaisesti ja vahvasti näin kyseisten työhyvinvoinnin käsitteiden erillisyyttä. Vapaa-ajan sisällön puolesta nämä työhyvinvoinnin ryhmät erosivat toisistaan liikunnan ja ulkoilun sekä kulttuuriharrastusten suhteen. Pääasiassa työn imua -ryhmä harrasti vähän molempia ja paljon molempia -ryhmiä enemmän liikuntaa ja ulkoilua. Pääasiassa työuupuneet eivät yllättäen eronneet muista ryhmistä liikunnan ja ulkoilun suhteen. Pääasiassa työn imua kokevat olivat myös suotuisin ryhmä kulttuuriharrastusten puolesta: he harrastivat kulttuuria vähän molempia -ryhmän kanssa pääasiassa työuupuneita enemmän. Työhyvinvoinnin ryhmät eivät eronneet toisistaan muun vapaa-ajan sisällön eivätkä vapaa-ajan määrän suhteen.

Tulokset tukevat havainnollistavalla ryhmäasetelmalla työuupumuksen ja työn imun samanaikaista kokemista. Havainto tulisi huomioida käytännössä työuupumuksen arvioinnissa ja käyttää hyväksi näiden vastakkaisten kokemusten tuomia mahdollisuuksia kuntoutuksessa ja riskiryhmillä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi pystytään suosittelemaan kansanterveydellisistäkin syistä suositellun liikunnan ja ulkoilun lisäksi kulttuuriharrastuksia.

Avainsanat: työuupumus, työn imu ja vapaa-aika

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Työuupumus – kielteinen lähestymistapa työhyvinvointiin.....	2
1.2. Työn imu – myönteistä kokemusta työstä.....	4
1.3. Työuupumuksen ja työn imun suhde	6
1.4. Vapaa-aika ja sen yhteydet työuupumukseen ja työn imuun	8
1.5. Tutkimuskysymykset.....	11
2. MENETELMÄT	13
2.1. Tutkittavat	13
2.2. Muuttujat	13
2.3. Aineiston analysointi.....	14
3. TULOKSET	15
3.1. Työuupumuksen ja työn imun rakenne	15
3.2. Työhyvinvoinnin ryhmät	17
3.3. Erot taustatekijöissä.....	19
3.4. Työhyvinvoinnin ryhmien erot vapaa-ajassa	22
4. POHDINTA	23
4.1. Päätulokset.....	23
4.2. Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet	28
4.3. Lopuksi.....	29
LÄHTEET.....	31
LIITTEET	36
Liite 1. Ryhmittelyanalyysin tulosten laatikko-jana-kuviot.....	36
Liite 2. Vapaa-ajan analyyseissa käytetyt kovariaatit	38

1. JOHDANTO

Koemmeko vastakkaisia tunteita samanaikaisesti? On jo pitkään tiedostettu, että tämä on tavallista ihmisen käyttäytymistä. Voimme esimerkiksi kokea iloa ja surua samaan aikaan, kun valmistumme ja toisaalta haluaisimme vielä jatkaa opiskelijaelämää, toisaalta siirtyä jo elämässä eteenpäin. Työhyvinvoinnin tutkimuskentällä onkin herätty pohtimaan, josko perinteisesti vastakkaisina ilmiöinä pidettyjä työuupumusta ja työn imua voisi kokea samanaikaisesti (esim. Hakanen, 2005b). Työuupumus on perinteisempi, kielteinen lähestymistapa hyvinvointiin ja työn imu edustaa taas uudempaa positiivista psykologiaa (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työuupumuksen ja työn imun rakenteesta niiden osa-alueiden osalta sekä näiden työhyvinvoinnin kuvaajien suhteesta ja niiden samanaikaisista kokemuksista. Tutkimuksessa muodostetaan työuupumuksen ja työn imun samanaikaisista kokemuksista ryhmiä, joiden avulla tarkastellaan havainnollisesti näiden kokemusten erillisyyttä.

Keskeisimmät työuupumukseen ja työn imuun vaikuttavat tekijät ovat työ ja siihen liittyvät ilmiöt, kuten stressaavat työtilanteet (Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach ym., 2001) ja työn resurssit ja henkilökohtaiset voimavarat (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Vaikka työn ulkopuolisten seikkojen ja vapaa-ajan merkityksen tutkimus työuupumukseen ja työn imuun on jäänyt vähäiseksi, monet asiantuntijatahot ovat korostaneet juuri näiden asioiden merkitystä uupumuksen ja imun kannalta (Hakanen, 2005b; Kinnunen & Hätinén, 2005). Nykypäivän haastava työelämä tähdentää vapaa-ajan ja työhyvinvoinnin yhteyksien tutkimista, sillä työuupumuksen seurausten on todettu heijastuvan kielteisesti vapaa-aikaan (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Hakanen, 2005b) ja työssä koettujen myönteisten mielialojen ja kokemusten on puolestaan huomattu heijastuvan positiivisesti vapaa-aikaan (Bakker & Geurts, 2004). Vapaa-ajan vaikutuksen suunnan on uumoiltu olevan myös päinvastainen: vapaa-aika auttaneen työssä jaksamisessa (Hakanen, 2005a). Hyvinvoinnin on vaikutuksen suunnasta huolimatta sanottu muodostuvan vapaa-ajan ja työn harmonisesta tasapainosta (Haworth, 1997). Vapaa-ajan sisällön puolesta erityisesti kodin ja perheen kanssa olemisen merkitys on kasvanut, mutta myös harrastukset koetaan aiempaa merkityksellisemmiksi (Liikkanen, 2004). Työuupumuksen ja työn imun rakenteen ja suhteen lisäksi tässä tutkimuksessa ollaankin kiinnostuneita vapaa-ajan määrän ja sisällön yhteyksistä työuupumuksen ja työn imun kokemuksiin.

1.1. Työuupumus – kielteinen lähestymistapa työhyvinvointiin

Työuupumus on äärimmäistä psykologista kuormittuneisuutta (Kinnunen & Hätinén, 2005). Se kuvaa yksilön jaksamisongelmia työelämässä. Tämä vakava, pitkäaikaisen stressin aiheuttama oireyhtymä saa alkunsa yleensä ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksen epätasapainosta. Työuupumus voi kehittyä ympäristön vaatimusten ja yksilön voimavarojen tai yksilön odotusten ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien epätasapainosta (Kinnunen & Hätinén, 2005).

Työuupumus yleistyi käsitteenä 1970-luvulla Yhdysvalloissa (Maslach ym., 2001). Aluksi työuupumustutkimuksen pioneerit Freudenberg ja Maslach oletivat sen olevan ainoastaan ihmishuhdetoihin liittyvä ongelma (Maslach ym., 2001; Matheny, Gfroerer, & Harris, 2000). Ajateltiin, että palvelu- ja hoitotyöt ovat hyvin vaativia ja sitovia ammatteja, eikä työuupumusta niiden parissa työskenteleville pidetty epätavallisena. Nykyisin työuupumusriskin uskotaan koskevan muidenkin alojen työntekijöitä (Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach ym., 2001). Etzion määritteli työuupumuksen käsitteen myöhemmin, 1980-luvulla, hitaasti kehittyväksi tunneperäiseksi uupumusasteiseksi väsymykseksi (Matheny ym., 2000). Pines laajensi käsitettä muutamaa vuotta myöhemmin käsittämään tunneperäisyyden lisäksi fyysisen ja laajemman henkisen uupumuksen (Matheny ym., 2000). Määritelmiä on muutamia muitakin (Kinnunen & Hätinén, 2005), mutta lähes 30 vuoden mittavan tutkimuksen jälkeen työuupumusta tutkitaan nykyisin pääasiassa Maslachin viitekehyksessä (Maslach ym., 2001). Maslachin määritelmä on käytetyin osaksi sen pohjalta kehitetyn, hyvin laajalle levinneen kyselylomakkeen, MBI:n (Maslach Burnout Inventory) ansiosta (Kinnunen & Hätinén, 2005).

Maslachin määritelmän mukaan työuupumus muodostuu uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneestä asennoitumisesta työhön ja heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996; Maslach ym., 2001). Uupumusasteinen väsymys viittaa kaikenkattavaan pitkäaikaiseen väsymykseen, johon ei enää auta normaali lepo. Kyynistyneisyys tarkoittaa työn ilon katoamista ja työn mielekkyyden sekä merkityksen kyseenalaistamista. Heikentynyttä ammatillista itsetuntoa kuvaa puolestaan kielteinen oman käyttäytymisen ja suoriutumisen arviointi työssä. Tällöin on tavallista kokea epäpätevyyttä ja kyvyttömyyttä tavoitteiden saavuttamisessa.

Uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä pidetään työuupumuksen ydinulottuvuuksina (Maslach ym., 2001). Niiden on havaittu olevan toisiinsa selvästi voimakkaammin yhteydessä kuin heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon (Lee & Ashforth, 1993, 1996). Heikentyneen ammatillisen itsetunnon on myös todettu olevan yhteydessä hieman erilaisiin asioihin kuin muut työuupumuksen osa-alueet (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Esimerkiksi Leen ja

Ashforthin (1996) meta-analyysissä uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys olivat yhteydessä työvaihtoaikaisiin ja organisaatioon sitoutumiseen, kun taas heikentynyt ammatillinen itsetunto oli yhteydessä kontrolloituihin selviytymiskeinoihin. Saman kaksikon (Lee & Ashforth, 1993) aiemmassa tutkimuksessa heikentynyt ammatillinen itsetunto ei ollut lainkaan yhteydessä kahden muun uupumuksen osa-alueen korrelaatioihin, kuten avuttomuuteen. Nämä havainnot kertovat heikentyneen ammatillisen itsetunnon olevan hieman erillinen työuupumuksen osa-alue.

Työuupumuksen ensimmäisenä vaiheena on tyypillisesti uupumusasteinen väsymys (Leiter & Maslach 1988). Tämän seurauksena työntekijä alkaa suojautua uupumusta vastaan torjuvalla ja vähitellen kyynistyvällä suhtautumisella työn merkityksellisyyteen. Kyynistyneisyyteen liittyy yleensä hämmennys omasta toiminnasta ja kun siihen yhdistyy tunne, ettei suoriudu työstään, ammatillinen itsetunto luhistuu. Leiter on myöhemmin muuttanut mallia siten, että ammatillisen itsetunto väheneekin muista työuupumuksen osa-alueista riippumatta, niiden rinnalla (Kinnunen & Häätinen, 2005). Tämän Leiterin ja Maslachin mallin lisäksi on muitakin työuupumuksen kehittymisen teorioita. Eräässä toisessa mallissa ensimmäisenä vaiheena ilmenevä kyynistyneisyys johtaa ammatillisen itsetunnon vähentymiseen ja lopulta tilanne etenee heikentyneiden selviytymiskeinojen myötä uupumusasteiseen väsymykseen (Kinnunen & Häätinen, 2005).

Myöhemmin esiteltävän vapaa-ajan lisäksi on mielenkiintoista paneutua myös taustamuuttujien ja työuupumuksen yhteyksiin. Tässä tutkimuksessa käytettävät sukupuoli, ikä, ammattiasema ja organisaatio antavat yleiskuvaa työuupumuksen esiintyvyydestä. Sukupuolen ja työuupumuksen yhteydet ovat moninaisia (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Toisten havaintojen mukaan työuupumusta esiintyy useimmiten naisilla, toisissa aineistossa se on pääasiassa miesten ongelma ja osassa tutkimuksista eroja ei löydy. Sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa on löydetty yhdenmukaisia eroja sukupuolen ja työuupumuksen osa-alueiden välille (Ahola ym., 2006; Hakan, 2004; Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Naisten on todettu kärsivän miehiä useammin uupumusasteisesta väsymyksestä ja miesten kyynistyneisyydestä. Sukupuolten erot työuupumuksen osa-alueilla istuvat hyvin sukupuolistereotyyppioihin: naiset reagoivat emotionaalisesti ja miehet välillisesti toiseen osapuoleen.

Kansainväliset ja suomalaiset tutkimukset iän ja työuupumuksen yhteydestä ovat ristiriitaisia. Kansainvälisesti työuupumusriski näyttäisi olevan nuorilla suurempi verrattuna vanhempiin työntekijöihin (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998), mutta suomalaisissa laajoissa aineistoissa on todettu täysin päinvastaisesti työuupumuksen lisääntyvän iän myötä (Ahola ym., 2006; Kalimo & Toppinen, 1997). Iän ja työuupumuksen yhteyksien ristiriitaisuutta saattaa selittää se, että varhain työssään uupuvat usein lopettavat työntöön ja työpaikoille jäävät vähän työuupumusta kokevat ihmiset. Suomalaisen ja kansainvälisten tutkimusten eroavaisuudet voivat johtua myös kult-

tuurieroista. Suomessa työntekijät kokevat erään sosiologin mukaan syvää selviytymisen tarvetta työelämässään; suomalaisten pitää pärjätä työssään vaativista työoloista huolimatta (Kortteinen, 1992). Eli saattaa olla, että Suomessa sinnitellään muita maita useammin hieman uupuneinkin työuran loppuun.

Työuupumuksen esiintymistä ammattiasemien välillä on tutkittu taustamuuttujien joukossa yllättävän vähän. Eräessä tutkimuksessa ei löytynyt valtatutkimusta tukien eroja kokonaistyöuupumuksessa ammattiaseman suhteen, mutta työuupumuksen osa-alueiden välillä oli eroja (Hakan, 2004). Ylemmässä asemassa työskentelevät kokivat alemmassa asemassa toimivia enemmän ammatillista itsetunnon heikentymistä. Kalimo on tutkimusryhmineen (2006) todennut useisiin aiempiin tutkimuksiin pohjaten uupumuksen kasaantuvan työntekijöille, joilla on matala status ja huono koulutustaso. Lyhyestä koulutuksesta on myös myönteisiä löydöksiä (Maslach ym., 2001), mutta suomalaisessa tutkimuksessa koulutuksen ja työuupumuksen välillä ei ole löydetty lainkaan yhteyttä (Kalimo & Toppinen, 1997).

Suurin osa työuupumustutkimuksesta on kohdistunut ihmissuhdealojen työntekijöihin. Kun on tarkasteltu laajemmin eri ammattialoja ja organisaatioita, työuupumus on osoittautunut yleisimmäksi ja vakavimmaksi maa- ja metsätaloudessa ja vähiten vakavimmaksi tiedotuksessa ja tietoliikenteessä (Kalimo & Toppinen, 1997). Kalimo ja Toppinen (1997) havaitsivat myös koulutuksen toimialalla, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa työuupumuksen olevan muita aloja yleisempää ja vakavampaa. Saksalaisesta aineistosta ei kuitenkaan löytynyt lainkaan eroja ammattialojen välillä (Demerouti & Bakker, 2001).

1.2. Työn imu – myönteistä kokemusta työstä

Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu kielteisten tekijöiden näkökulmasta (Maslach ym., 2001) ja työstä aiheutuvaa pahoinvointia onkin tutkittu moninkertaisesti enemmän kuin työhyvinvointia (Schaufeli & Bakker, 2004). Keskittymällä ainoastaan pahoinvointiin on kuitenkin vaikea havaita muuta kuin ongelmia. Myönteisen lähestymisen kautta saavutetaan laajempi ymmärrys työhyvinvoinnista, mikä osaltaan auttaa esimerkiksi yksittäisten ihmisten hyvinvoinnin tukemista (Hakanen, 2005b). Vuosituhannen vaihteessa työhyvinvoinnin tutkimus onkin laajentunut positiiviseen ääripäähän, työn imuun (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Hakasen (2002b) käänös työn imu -termistä ”work engagement” on yksilön myönteistä kokemusta työstä. Sillä tarkoitetaan pysyvää, emotionaalista-motivaationaalista tilaa, joka kohdistuu laajasti työhön (Schaufeli

ym., 2002). Työn imun on todettu heijastavan paremman työsuoriutumisen (Hakanen, 2009) lisäksi hyvää muuallekin: työn imussa olevien on huomattu kokevan usein myönteisiä tunteita, olevan fyysisesti ja psyykkisesti terveitä ja vielä levittävän työn imua muihin (Bakker ym., 2008).

Työn imulle on muutamia määritelmiä, joille on yhteistä, että työn imua luonnehtii aktiivisuus ja omaan ammattiin samaistuminen (Bakker ym., 2008). Maslach ja Leiter (1997) pitävät työn imua työuupumuksen vastakohtana. Heidän mukaansa työn imu on siis uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon puutetta. Toisin sanoen työn imu on energisyyttä, sitoutumista ja tehokkuutta. Schaufeli kollegoineen (2002) pitää Maslachin ja Leiterin tavoin työuupumusta ja työn imua vastakkaisina ilmiöinä, mutta ne eivät ole sijoitettavissa heidän mielestään yhdelle työhyvinvoinnin jatkumolle. Schaufeli tutkimusryhmineen pitää siten työuupumusta ja työn imua toisistaan erillisinä työhyvinvoinnin käsitteinä. Tämän hollantilaisen tutkimusryhmän mukaan työn imu rakentuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta (Schaufeli ym., 2002). Tarmokkuus viittaa energisyyteen, haluun panostaa työhön ja sinnikkyuteen vaikeuksia kohdattaessa. Omistautumista voi puolestaan kuvailla innostuneisuudella ja inspiraatiolla sekä tunteella työn tärkeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutuminen on sen sijaan syvää keskittymistä ja paneutumista työhön. Siihen liittyy ajan kulumisen huomaamatta ja työssä koettu nautinto. Vallitsevaksi työn imun lähestymistavaksi on vakiintunut Schaufelin uudempi määritelmä (Hakanen, 2005b). Schaufeli ja Salanova kehittivät kollegoineen (2002) myös omaan määritelmäänsä pohjautuvan kyselylomakkeen (The Utrecht Work Engagement Scale, UWES) työn imun mittaamiseen.

Vaikka useissa tutkimuksissa on vahvistettu työuupumuksen ja työn imun tuttua kolmiosa-alueista rakennetta (esim. Hallberg & Sverke, 2004; Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000; Seppälä ym., 2008), on siitä löydetty mielenkiintoista ristiriitaisuutta (Hakanen, 2002b; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008; Schaufeli ym., 2002). Sekä Hakasen että Schaufelin tutkimusryhmien havaintojen mukaan työuupumus pelkistyy kahteen ydinoireeseen, uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen, ja sen kolmas oire, heikentynyt ammatillinen itsetunto kuvaileekin käänteisesti työn imua tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen joukossa. Heikentyneen ammatillisen itsetunnon erillisuus työuupumuksesta on todettu aiemminkin (Lee & Ashforth, 1996). Muutamissa tutkimuksissa on toisaalta pelkistetty työuupumuksen lisäksi työn imu rakenne (González-Romá, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006, Schaufeli & Bakker, 2004). Näiden tutkimusryhmien mukaan työuupumus rakentuu uupumusasteisesta väsymyksestä ja kyynistyneisyydestä ja työn imu tarmokkuudesta ja omistautumisesta. Näistä esiin nousseista erilaisista vaihtoehtoista johtuen aihetta on hyvä tutkia lisää ja pohtia, mistä tulosten eroavaisuudet saattaisivat johtua.

Taustatekijöiden ja työn imun suhteista käsitellään sukupuolta, ikää, ammattiasemaa ja organisaatiota. Sukupuolen yhteydestä työn imuun on naisten ja miesten työuupumuksen tavoin ristiriitaisia tuloksia (Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2007). Työn imun kokemisessa ei ollut eroja sukupuolten välillä saksalaisessa työntekijäaineistossa (Sonnentagin, 2003) eikä suomalaisessa johtajajoukossa (Mäkikangas ym., 2007). Hakasen löydökset ovat olleet aineistoriippuvaisia. Opetusalalla (Hakanen, 2002b, 2005b) naiset kokivat miehiä enemmän työn imua, kun taas hammaslääkärien hyvinvointia kartoittavassa tutkimuksessa (Hakanen, 2005a) sukupuolten erot hyvinvoinnissa olivat vähäisiä. Suomessa on löydetty organisaatiokohtaisia eroja naisten ja miesten väliltä (Mauno, Pyykkö, & Hakanen, 2005). Naisten huomattiin kokevan miehiä enemmän työn imua ja erityisesti työhön uppoutumisen kokemuksia terveydenhuolto-organisaatiossa kun taas miehillä havaittiin olevan naisia useammin työn imua it-konsernissa. Työn imun kokeminen näyttäisi olevan tämän tutkimuksen mukaan yhteydessä ammattialan sukupuolijakaumaan. Naiset kokevat naisvaltaisella terveydenhuoltoalalla työn imua miehiä enemmän ja miehet vastaavasti naisia enemmän imua miesvaltaisella it-alalla.

Iän, ammattiaseman ja organisaation sekä työn imun yhteyksiä on raportoitu melko vähän. Hakasen (2002b, 2005a, 2005b) ja Sonnentagin (2003) mukaan ikä ei selitä työn imun vaihtelua. Hakanen (2002b) pohtii työn imun riippuvan enemmänkin työsuhteen pituudesta kuin iästä. Hänen tutkimuksessaan alle 5 tai yli 30 vuotta nykyammattissa työskennelleet kokivat muita enemmän työn imua. Ammattiaseman suhteen ylimmällä johtotasolla työskentelevien on todettu nauttivan muita johtotasoja enemmän työn imua (Järvilehto, 2008). Organisaatioiden välillä on havaittu eroja työn imun osa-alueiden kokemisessa (Mauno ym., 2005). Työn imun kahta osa-aluetta, tarmokkuutta ja omistautumista, koettiin useammin terveydenhuolto-organisaatioissa ja it-tele konsernissa kuin kartonkitehtaalla. Ammattiaseman suhteen Maunon tutkimusryhmä (2005) huomioi kartonkitehtaan esimiehien kokevan alaisiaan enemmän työhön uppoutumista. Muissa organisaatioissa ja työn imun osa-alueissa eroja ei löytynyt esimiesten ja alaisien välillä.

1.3. Työuupumuksen ja työn imun suhde

Työuupumuksen ja työn imun on havaittu olevan toisiinsa käänteisesti yhteydessä (Hakanen, 2002b; Schaufeli ym. 2002). Mitä enemmän on työn imua, sitä vähemmän kärsii työuupumuksesta. Vaikka käsitteet ovatkin toisiinsa yhteydessä, on vakuuttavaa näyttöä, että ne ovat toisistaan erilliset ja toisiaan täydentävät työhyvinvoinnin kuvaajat (Hakanen, 2002b; Schaufeli ym., 2002). González-

Román tutkijaryhmä (2006) havaitsi esimerkiksi, ettei uupumusasteinen väsymys-tarmokkuus -pari eikä kyynistyneisyys-omistautuminen -pari ollut lineaarisesti yhteydessä, vaikka näitä pareja pidetään työuupumuksen ja työn imun vahvimmin yhteydessä olevina osa-alueina (Schaufeli ym., 2002). Hakasen (2005b) mukaan on lisäksi arkihavaintojen vastaista, että työuupumuksen ja työn imun välillä olisi täydellinen käänteinen yhteys. Tällainen tarkastelu on mahdollistunut vasta työn imun oman mittarin (UWES) kehittämisen jälkeen, sillä aluksi työn imua mitattiin työuupumusmittari MBI:llä, mikä esti näiden ilmiöiden välisen yhteyden tutkimisen (Hakanen, 2005b).

Työuupumus ja työn imu eivät ole toisiansa poissulkevia kokemuksia, vaan ne voivat esiintyä samaan aikaan (Hakanen, 2005b; Schaufeli ym., 2002). Schaufelin ja Bakkerin (2004) tutkimuksessa nämä työhyvinvoinnin ilmiöt jakoivat 10–25 % vaihtelustaan. Tälle väitteelle on saatu vahvistusta myös tarkastelemalla työn imun ja työuupumuksen yksittäisten osa-alueiden yhteyksiä. Työuupumuksen osa-aluetta uupumusasteista väsymystä ja työn imun osa-aluetta tarmokkuutta pidetään siis teoriassa vastakkaisina energiajatkumon ääripäinä. González-Romá kollegoineen (2006) havaitsi kuitenkin, että kolmasosa juuri vähäistä uupumusasteista väsymystä kärsivistä tunsivat myös vähän tarmokkuutta työssään ja vain 40 % koki itsensä jatkumoteorian mukaisesti hyvin tarmokkaaksi. Kyseisessä tapauksessa koettiin siis samanaikaisesti vähän sekä työuupumuksen että työn imun osa-aluetta.

Työuupumus ja työn imu saattavat olla toisiinsa yhteydessä myös työhyvinvoinnin kehittymisen kannalta. Erään tulkinnan mukaan vain parhaat ja kaikista ihanteellisimmat työntekijät, joiden voisi ajatella nauttivan työn imusta, ajautuvat uupumukseen (Maslach ym., 2001). Näiden työilleen omistautuneiden uskotaan panostavan liikaa työhönsä ja ajautuvan sitten uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen, kun heidän suuret tavoitteensa eivät onnistu. Hollanniksi julkaistun Schaufelin laadullisen tutkimuksen löydös, että osa työuupuneista oli ollut aiemmin työn imussa, tukee tätä Maslachin tulkintaa (Schaufeli ym., 2008). Toisaalta Schaufelin laadullisessa tutkimuksessa oli myös työn imusta nauttivia henkilöitä, jotka olivat aiemmin olleet työuupuneita. Tämä ristiriitaisuus kertonee yksilöllisestä työuupumuksen kehittymisestä.

Vaikka työuupumuksen ja työn imun erillisyys on useasti todistettu (esim. Hakanen, 2005b, Schaufeli ym., 2002) ja vaikka niiden samanaikaisuudesta on näyttöä (Hakanen, 2005b; Schaufeli & Bakker, 2004), aiemmin on tutkittu ainoastaan yhteyksiä työuupumukseen ja työn imuun muttei niiden samanaikaisiin kokemuksiin. Tässä tutkimuksessa paneudutaan aiempaa syvemmälle tarkastelemaan, voidaanko pääasiassa työuupumusta ja pääasiassa työn imua kokevien lisäksi löytää kaksi muutakin työntekijäryhmittymää näistä työhyvinvoinnin kokemuksista (kuvio 1). Kaksi uutta ryhmää kokisivat samanaikaisesti paljon sekä työuupumusta että työn imua tai vain vähän molempia. Jos tässä tutkimuksessa onnistutaan löytämään ja vahvistamaan nämä neljä työhyvinvoinnin ryh-

mää, päästään tarkastelemaan työuupumusta ja työn imua uudesta näkökulmasta. Mikäli vähän molempia ja paljon molempia -ryhmät ovat löydettävissä, korostaa se sitä, että työuupumuksen ja työn imun kokemukset eivät ole toisilleen täydellisesti käänteisiä muodostaen työuupumuksen ja työn imun jatkumon, vaan ne ovat itsenäisiä ja erillisiä käsitteitä.

		<i>Työn imu</i>	
		vähän	paljon
<i>Työuupumus</i>	paljon	pääasiassa työuupumusta	paljon molempia
	vähän	vähän molempia	pääasiassa työn imua

KUVIO 1. Työhyvinvoinnin ryhmät.

1.4. Vapaa-aika ja sen yhteydet työuupumukseen ja työn imuun

Työntekijöiden hyvinvoinnin ymmärtämiseen ei riitä pelkän työelämän tarkastelu vaan on huomiotava, että työn ulkopuolellakin on elämää. Työn ulkopuolinen elämä, vapaa-aika, koetaan nykyisin yhä tärkeämmäksi (Liikkanen, 2004; Snir & Harpaz, 2002). Stebbinsin (2004) mukaan ihmiset arvioivat koko elämänlaatunsa vapaa-ajan kokemusten perusteella. Vapaa-aikaa määrittelee parhaiten sisäinen motivaatio, valinnan vapaus ja siitä saatu ilo (Haworth, 1997; Iso-Ahola, 1997; Kelly & Kelly, 1994). Vapaa-aika voidaan määritellä myös poissulkemisen avulla; se on aikaa, jolloin ei tehdä työtä eikä eletä vaatimusten alaisena (Haworth & Lewis, 2005).

Vapaa-ajan ja työn suhde on nyky-yhteiskunnassa monimutkaistunut. Lisääntynyt teknologia ja tehokkuuspaineet tuovat työasiat yhä useammin kotiin (Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen, & Rusko, 2007), ja raja työn ja vapaa-ajan välillä on hämärtynt entisestään (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Näin vapaa-ajan määritelmät psykologisten tutkimusten kannalta ovat hieman ristiriitaisia. Monissa tutkimuksissa töiden teko kotona ja pakollisten kotiaskareiden teko on määritelty vapaaajaksi (esim. Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag, 2001; Tucker, Dahlgren, Åkerstedt, & Waterhouse, 2008). Tämä on perusteltua, kun on haluttu esimerkiksi vertailla erilaisten vapaa-ajan sisällön yhteyttä työstä palautumiseen. Tällöin on tärkeää arvioida koko sen ajan toimintoja, jolloin ei olla fyysisesti töissä. Tässäkin tutkimuksessa vapaa-ajan aktiviteeteiksi sisällytetään palkkatyötoiminnot työajan ulkopuolella ja kotityöt.

Kuten aiemmin on todettu, vapaa-aika vaikuttanee työhyvinvointiin ja päinvastoin työhyvinvointi vapaa-aikaan (Bakker & Geurts, 2004; Kalimo ym., 2006; Hakanen, 2005b). Työuupumukseen on liitetty yli 130 psyykkistä, kognitiivista, fyysistä, motivaationaalista ja käyttäytymisen oiretta (Schaufeli & Enzmann, 1998). Vapaa-aikaan vaikuttavia oireita ovat muun muassa sosiaalinen eristäytyminen ja lisääntyneet ihmisten väliset ristiriidat. Työssä uupuneiden havaittiin myös hylkäävän vapaa-ajan aktiviteettejaan työhön liaksi sitoutumisen, väsymyksen tai yksinäisyyden taivottelun vuoksi. Toisaalta näiden ihmisten huomattiin pitävän vaarallisista ajanvietteistä, kuten autolla hurjastelemisesta tai laskuvarjohypystä. Tällaista käyttäytymistä on selitetty sillä, että työssä uupuneet saavat vaarallisista lajeista tietynlaista nautintoa ja jännitystä, jota he eivät työssään pysty kokemaan (Schaufeli & Enzmann, 1998). Schaufeli kollegoineen totesi hollanniksi julkaistussa tutkimuksessaan puolestaan työn imun tuottavan energiaa työn lisäksi vapaa-ajalle, esimerkiksi urheilun ja luovien aktiviteettien harrastuksiin (Bakker & Demerouti, 2008). Nämä tutkittavat nauttivat työn lisäksi vapaa-ajastaan. Myös suomalaisessa tutkimuksessa (Hakanen, 2005a) on peräänkuulutettu työhyvinvoinnin kehien vahvistamista ja rakentamista, mikä edelleen heijastaisi hyvinvointia muuhun elämään.

Stanton-Rich ja Iso-Ahola (1998) ovat tutkineet vapaa-ajan ja työuupumuksen yhteyksiä yhdysvaltalaisilla papeilla. Heidän mukaansa vapaa-ajan toiminta on käänteisesti yhteydessä työuupumukseen. Mitä monipuolisemmin ihmiset siis toimivat vapaa-ajallaan, sitä vähemmän he kärsivät työuupumuksesta. Stanton-Richin ja Iso-Aholan tutkimus lähestyi vapaa-ajan käyttäytymistä hyvin yleisellä tasolla. He kysyivät tutkittaviltaan muun muassa viikoittaisen vapaa-päivän ja joka-vuotisen loman pitämistä, säännöllisiä harrastuksia ja kiinnostuksen kohteita, sosiaalisia kontakteja ja hengellistä rauhoittumista. Tämä suomalais-amerikkalainen tutkijapari ei kuitenkaan erotellut millään tavalla vapaa-ajan sisältöä suhteessa työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa perehdytään Stanton-Richin ja Iso-Aholan (1998) tutkimusta yksityiskohtaisemmin vapaa-ajan aktiviteettien sisällön ja työhyvinvoinnin yhteyteen.

Vapaa-ajan aktiviteettien sisällön ja työuupumuksen sekä erityisesti työn imun yhteyksiä on tutkittu melko vähän. Työn imun osalta ja vapaa-ajan sisällön osalta on kartoitettu ainoastaan yhteyttä sosiaalisiin aktiviteetteihin (Schaufeli ym., 2008 viittaavat artikkelissaan Schaufeli ym., 2001) ja työuupumuksen sekä vapaa-ajan sisällön puolestakin vain muutamiin aktiviteetteihin (Fritz & Sonnentag, 2005, 2006). Työhyvinvoinnin monipuolinen ja uusia näkökulmia luova tutkimus on erityisen tärkeää, sillä työuupumus on Suomessa suuri ja ajankohtainen ongelma (Ahola, 2006; Kalimo & Toppinen, 1997).

Fritz ja Sonnentag (2005, 2006) mainitsivat tutkimuksissaan erilaisten vapaa-ajan rasiitteiden, kuten töiden teon kotona, muiden ihmisten vaatimusten ja konfliktien vapaa-ajalla, lisäävän työ-

uupumusriskiä. Nämä saksalaiset tutkijat havaitsivat myös, että vapaa-ajan rasitteet heikensivät töissä suoriutumista. Sonnentag (2001) havaitsi aiemmin vapaa-ajalla tehtävien työaskareiden heikentävän yleistä hyvinvointia. Näistä tutkimustuloksista voisi päätellä töiden teon kotona lisäävän työuupumusta ja päinvastoin vähentävän työn imuun.

Fritz ja Sonnentag (2005) havaitsivat sosiaalisen aktiivisuuden vaikuttavan työuupumukseen. Sosiaalinen aktiivisuus vähensi työuupumuksen riskiä, mutta se ei ennustanut oma-aloitteisuutta työssä eikä uuden oppimisen halua. Vapaa-ajan sosiaalisen tuen ei ole myöskään todettu vaikuttavan työuupumukseen eikä työn imuun (Montgomery, Peeters, Schaufeli, & Den Ouden, 2003). Sosiaalisten aktiviteettien on kuitenkin todettu edistävät yleistä hyvinvointia (Sonnentagin, 2001) ja olevan stressiltä suojaavaa toimintaa (Iso-Ahola, 1997). Koska työuupumus syntyy stressaavista tilanteista, voidaan olettaa stressiltä suojaavan toiminnan olevan kielteisesti yhteydessä uupumukseen (Stanton-Rich & Iso-Ahola, 1998). Myös Schaufeli tutkimusryhmineen (2008) kertoi omasta aiemmasta hollanniksi julkaistusta laadullisesta tutkimuksesta, jossa havaittiin työn imussa olevien viettävän runsaasti vapaa-aikaansa sosiaalisten aktiviteettien parissa.

Suomalainen vapaa-ajan tutkija, Seppo Iso-Ahola (1997) korostaa aktiivisen vapaa-ajan vaikuttavan suotuisasti hyvinvointiin. Hän painottaa erityisesti liikunnan suotuisia vaikutuksia moninaisiin hyvinvoinnin kuvaajiin, kuten elämäntyytyväisyyteen, yleiseen psyykkiseen hyvinvointiin, itsetuntoon ja stressin lieventymiseen. Englantilaisessa tutkimuksessa kerrottiin fyysisten aktiviteettien edistävän myös työstä palautumista (Rook & Zijlstra, 2006). Palautumisella oli epäonnistuksessaan kiinteä yhteys työuupumukseen ja onnistuessaan työn imuun (Feldt ym., 2007, Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag, 2003). Vertailuissa liikunnan havaittiin olevan musiikin harrastamiseen, hengelliseen toimintaan ja television katseluun verrattuna kiinteimmin yhteydessä onnellisuuteen (Hills & Argyle, 1998). Lisäksi on todettu, että liikunta lisää myönteisiä ja vähentää kielteisiä mielialoja (Yeung, 1996).

Kotitöiden ei ole havaittu vaikuttavan lainkaan hyvinvointiin (Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag, 2001). Rook ja Zijlstra (2006) pohtivat kuitenkin tutkimuksessaan, että kotityöt voivat vaikuttaa myös myönteisesti jaksamiseen vaatiessaan aktiivista toimintaa. Passiivisesta vapaa-ajasta, kuten television katselusta ja lepäilystä on ristiriitaisia tuloksia. Toisaalta niiden on todettu olevan yhteydessä hyvinvointiin (Sonnentag, 2001), toisaalta vähentävän hyvinvointia (Iso-Ahola, 1997). Työstä palautumiseen lepäilyllä ei havaittu olevan yhteyttä (Rook & Zijlstra, 2006).

Iso-Ahola ja Mannell (2004) ovat todenneet työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon löytymisen olevan tärkeää työuupumuksen ehkäisyn kannalta. Vapaa-ajan sisällön lisäksi onkin mielenkiintoista tarkastella vapaa-ajan määrän yhteyttä työuupumukseen ja työn imuun. Suoranaisesti vapaa-ajan määrän ja työhyvinvoinnin yhteyksiä ei ole tietävästi tutkittu ennen. Aiemmissä tutkimuksissa on

oltu kiinnostuneita vapaa-ajan määrän merkityksellisyyden sijaan vapaa-ajan laadun tai vapaa-ajan tyytyväisyyden yhteydestä työhyvinvointiin (Lounsbury & Hoopes, 1986; Stanton-Rich & Iso-Ahola, 1998; Westman & Eden, 1997). Iso-Aholan (1997) kirjallisuuskatsauksen perusteella lisäksi monipuolinen vapaa-aika edistää hyvinvointia.

Koska vapaa-ajan määrän yhteyksiä työuupumukseen ja työn imuun ei ole ennen kartoitettu, käytetään hyväksi tutkimusta työajan eroamisesta. Määrällisestihän vapaa-aikaa ei voi olla, jos ei ole työn ulkopuolista aikaa. Lisääntyneen työajan todettiin olevan yhteydessä huonoon terveyteen (van der Hulst, 2003) ja lisääntyneisiin sairaslomiin (Peterson, Demerouti, Bergström, Åsberg, & Nygren, 2008). Ruotsalaisessa tutkimuksessa (Peterson ym., 2008) työuupuneiden huomattiin tekevän ei-työuupuneita ajallisesti enemmän töitä. Näin voisi päätellä, että työuupuneille jää vähemmän vapaa-aikaa kuin ei-työuupuneille.

1.5. Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työuupumuksen ja työn imun kolmiosa-alueista rakennetta, näiden työhyvinvoinnin kuvaajien keskinäistä suhdetta sekä yhtäaikaista kokemista. Tutkitaan, onko työuupumuksen ja työn imun kokemuksista muodostettavissa työhyvinvoinnin ryhmiä, ja onko vapaa-aika määrältään ja sisällöltään erilaista näissä ryhmissä. Yksityiskohtaiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Ovatko työuupumus ja työn imu toisistaan erillisiä käsitteitä ja kuuluuko heikentynyt ammatillisen itsetunto työuupumuksen vai työn imun osa-alueeksi?

Oletuksena on, että työuupumus ja työn imu ovat käänteisesti yhteydessä olevia erillisiä, toisiaan täydentäviä käsitteitä (Hakanen, 2002b; Schaufeli ym., 2002). Heikentyneen ammatillisen itsetunnon oletetaan kuuluvan käänteisenä työn imuun (esim. Hakanen, 2002b; Schaufeli ym., 2002, 2008).

2. Onko työuupumuksen ja työn imun kokemuksista löydettävissä kuviossa 1 (s. 8) esitetyn kaltaiset neljä työhyvinvoinnin ryhmää?

Oletuksena on, että työuupumuksen ja työn imun kokemuksista muodostuu neljä työhyvinvoinnin ryhmää. Pääasiassa työuupumusta ja pääasiassa työn imua kokevien lisäksi oletetaan muodostuvan ryhmät, joissa työuupumusta ja työn imua koetaan samanaikaisesti paljon ja samanaikaisesti vähän. Pääasiassa työuupumusta -ryhmän oletetaan kokevan korkeinta työuupumusta ja mata-

linta työn imua, pääasiassa työn imua -ryhmän päinvastoin korkeinta työn imua ja matalinta työuupumusta. Paljon molempia -ryhmässä oletetaan olevan sekä työuupumusta että työn imua yli niiden keskiarvon ja vähän molempia -ryhmässä vastaavasti molempia alle keskiarvon.

3. Eroavatko työhyvinvoinnin ryhmät toisistaan vapaa-ajan määrän ja vapaa-ajan sisällön suhteen?

Pääasiassa työn imua -ryhmällä oletetaan olevan määrällisesti eniten ja pääasiassa työuupumusta -ryhmällä määrällisesti vähiten vapaa-aikaa. Vähän molempia ja paljon molempia -ryhmien oletetaan sijoittuvan näiden ääripäiden välille niin, että vähän molempia -ryhmässä on paljon molempia -ryhmää enemmän vapaa-aikaa. Vapaa-ajan lisääntymisen oletetaan olevan yhteydessä hyvinvointiin (Iso-Ahola 1997) ja työuupuneiden on todettu tekevän ei-työuupuneita ajallisesti enemmän töitä (Peterson ym., 2008), joten heille jäänee vähemmän aikaa vapaa-ajalle. Työhyvinvoinnin ryhmien oletettu järjestys perustuu oletettuun työuupumuksen määrään eri ryhmillä.

Toistuvien vapaa-ajan palkkatöihin liittyvien toimintojen oletetaan olevan yleisintä paljon molempia -ryhmässä ja vähäisintä vähän molempia -ryhmässä. Paljon molempia -ryhmän oletetaan olevan sekä hyvässä että pahassa työkeskeisiä, ja siten viettäen eniten aikaa vapaa-ajan palkkatöiden parissa. Vähän molempia -ryhmän ajatellaan taas olevan päinvastaisesti ei-työorientoituneita ja siten tekevän vähiten työtoimintoja vapaa-ajallaan.

Pääasiassa työn imua -ryhmän oletetaan viettävän muita ryhmiä enemmän vapaa-aikaansa opiskellen, liikkuen ja ulkoillen, sosiaalisten aktiviteettien sekä kulttuuriharrastusten parissa. Työn imussa olevia pidetään kaikista hyvinvoivimpina ja oletetaan, että tämä hyvinvointi heijastuu vapaa-ajan tuottaviin ja aktiivisiin harrastuksiin (Bakker & Demerouti, 2008 viittaavat artikkelissaan Schaufeli ym., 2001). Lisäksi kaikki edellä mainitut aktiviteetit lukeutuvat Iso-Aholan (1997) aktiiviseen vapaa-aikaan, jolla on todettu olevan suotuisat vaikutukset työhyvinvointiin.

Kotitöiden sekä lepäilyn ja oleilun suhteen oletetaan, ettei eroja ole. Kotitöiden ei ole todettu vaikuttavan hyvinvointiin (Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag, 2001). Lepäilyn ja oleilun suhteen tarkasteltaessa yleisempää hyvinvointia yhteydet olivat ristiriitaisia (Iso-Ahola, 1997; Sonnentag, 2001) ja siirryttäessä lähemmäksi tämän tutkimuksen ilmiöitä, työstä palautumiseen, eroja ei löytynyt (Rook & Zijlstra, 2006).

Työhyvinvoinnin ryhmiä tarkastellaan lisäksi sukupuolen, iän, ammattiaseman ja organisaation suhteen. Kuten aiemmin on tullut esille, näiden taustamuuttujien yhteydet työuupumukseen ja työn imuun ovat enimmäkseen ristiriitaisia ja osa-alueista riippuvaisia, joten halutaan tutkia erottelevatko taustamuuttujat tässä tutkimuksessa työuupumuksen ja työn imun kokemuksia ryhmäasetelmalla.

2. MENETELMÄT

2.1. Tutkittavat

Tämä tutkimus pohjautuu Työsuojelurahaston rahoittamaan *Työstä irrottautumisen ja palautumisen rooli hyvinvoinnin ylläpidossa: uhkaako liiallinen työhön sitoutuminen hyvinvointia?* tutkimusprojektissa kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkittavat hankittiin työterveyshuollon asiakasorganisaatioista sähköpostitse ja puhelimitse. Ammattialtaan heterogeeniset organisaatiot toimivat eri aloilla Pirkanmaalla. Tutkimukseen osallistui viisi organisaatiota: rautakauppa (N = 91), matkapalveluyritys (N = 95), it-alan yritys (N = 107), hotelli- ja ravintolapalveluiden konserni (N = 138) sekä koulutusorganisaatio (N = 611). Kaikkiaan organisaatioissa työskenteli 1042 työntekijää.

Tutkimuksen aineisto kerättiin postikyselynä keväällä 2007. Kysely lähetettiin kaikille 1042 työntekijälle, joista 527 vastasi kyselylomakkeeseen. Vastausprosentiksi muodostui 50,6 % jakautuen niin, että rautakaupasta vastasi 60 % (n = 55), matkapalveluyrityksestä 50 % (n = 47), it-alan yrityksestä 55 % (n = 59), hotelli- ja ravintolapalveluiden konsernista 63 % (n = 87) ja koulutusorganisaatiosta 46 % (n = 279) työntekijöistä. Kyselyyn vastanneista naisia oli 279 (53 %) ja miehiä 248 (47 %). Vastanneiden keski-ikä oli 42,4 vuotta (s = 11,7) ja iän vaihteluväli oli 19–67. Alle 32-vuotiaita oli 25 %, 32–42-vuotiaita 26 %, 43–52-vuotiaita 25 % ja yli 52-vuotiaita 23 %. Ammattiaseman suhteen työntekijöitä oli 23 %, alempia toimihenkilöitä 16 % ja ylempiä toimihenkilöitä 58 %. Vähintään ylempi korkeakoulututkinto oli 60 %:lla, ammattikorke- tai opistotutkinto 21 %:lla ja enintään ammattitutkinto 19 %:lla. Suurin osa tutkituista eli parisuhteessa (77 %) ja noin puolella oli kotona asuvia lapsia (43 %), puolella ei (57 %). Organisaatioiden sukupuolijakaumat poikkesivat toisistaan huomattavasti. It-ala oli hyvin miesvaltainen (miehiä 88 %) ja hotelli- ja ravintola-ala taas puolestaan naisvaltainen (naisia 83 %). Kaupan alalla miehiä oli hieman enemmän (miehiä 59 %) ja matkapalvelualalla naisia ja miehiä oli hyvin tasaisesti (naisia 51 % ja miehiä 49 %).

2.2. Muuttujat

Työuupumusta mitattiin Maslach Burnout Inventorylla (MBI) (Kalimo ym., 2006; Schaufeli ym., 1996). Mittarin avulla tutkittavat arvioivat työhön liittyvien tuntemusten ja ajatusten sopivuutta itseensä asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (päivittäin). MBI mittaa työuupumuksen kolmea osa-aluetta 16 väittämällä. Viisi väittämää koskee uupumusasteista väsymystä (esim. ”Tunnen olevani lopen uu-

punut työstäni”, Cronbachin alfa 0.93), viisi kyynistyneisyyttä (esim. ”Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä”, Cronbachin alfa 0.87) ja kuusi väittämää ammatillista itsetuntoa (esim. ”Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat”, Cronbachin alfa 0.81). Viimeisen osa-alueen asteikko käännettiin jälkikäteen vastakkaiseksi, heikentyneeksi ammatilliseksi itsetunnoksi, työuupumuksen muita kielteisiä asteikkoja vastaavaksi. MBI:lle on olemassa kattavat suomalaiset luotettavuustarkastelut sekä normiaineistot (Mäkikangas ym., 2007). Kalimo on kollegoineen (2006) asettanut työuupumukselle seuraavat viitearvot: 0–1,49 ei työuupumusta, 1,5–3,49 lievä työuupumus ja 3,5–6 vakava työuupumus. Viitearvoja ei ole testattu kliinisessä käytössä.

Työn imua tutkittiin Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Tutkittavat vastasivat asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (päivittäin), kuinka usein heillä on väittämien kaltaisia tuntemuksia ja ajatuksia. Mittarilla arvioidaan työn imun kolmea osa-alueita yhdeksällä väittämällä: kolme väittämää koskee tarmokkuutta (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, Cronbachin alfa 0.88), kolme omistautumista (esim. ”Olen innostunut työstäni”, Cronbachin alfa 0.89) ja kolme uppoutumista (esim. ”Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”, Cronbachin alfa 0.83). Mittari on äskettäin todettu validiksi Suomessa (Seppälä ym., 2008).

Vapaa-ajan sisältöä tutkittiin kysymällä kuinka usein tutkittava käyttää vapaa-aikaa tiettyihin aktiviteetteihin asteikolla 1 (en koskaan) – 4 (lähes aina). Mittarin pohjana on käytetty Sonnentag (2001) vapaa-ajan kyselylomaketta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vapaa-ajan aktiviteeteista palkkatyöhön liittyviä toimintoja, opiskelua, kotitöitä, liikuntaa ja ulkoilua, lepäilyä ja oleilua, sosiaalisia aktiviteetteja sekä kulttuuriharrastuksia. Kotityöt eivät sisällä lastenhoitoa, sosiaalisilla aktiviteeteilla tarkoitetaan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä toimintoja ja kulttuuriharrastukset viittaavat esimerkiksi elokuvien katsomiseen, konserteissa, museoissa ja teatterissa käymiseen.

Vapaa-ajan määrää arvioitiin viikoittaisella tuntimäärällä, jolloin ei ole työ- eikä perhevelvollisuuksia ja voi tehdä mitä itse haluaa. Tutkittavat vastasivat avovastauksin ja koska jakauma oli hyvin vino, luokiteltiin vapaa-ajan määrä seuraavasti: 1 = ei lainkaan (0–1 h/vk), 2 = vähän (2–9 h/vk), 3 = kohtalaisesti (10–19 h/vk), 4 = melko paljon (20–54 h/vk), 5 = hyvin paljon (yli 55 h/vk).

2.3. Aineiston analysointi

Työuupumuksen ja työn imun välistä yhteyttä ja rakennetta tarkasteltiin eksploratiivisella faktori-analyysillä yksittäisten osa-alueiden ja keskiarvosummamuuttujien korrelaatioiden (Pearson) tarkas-

telun jälkeen. Faktorianalyysin ekstraktointi-menetelmäksi valittiin pääakselifaktorointi (PAF) ja rotatointi-menetelmäksi Direct oblimin.

K-keskiarvo ryhmittelyanalyysin avulla tutkittiin, onko työuupumuksen ja työn imun yhtäaikaista kokemuksista löydettävissä neljä oletusten mukaista ryhmää. Tässä isojen aineistojen analysointiin sopivassa menetelmässä muodostetaan haluttu määrä mahdollisimman paljon toisistaan poikkeavia klustereita eli ryhmiä (Metsämuuronen, 2002; Nummenmaa, 2004). Analyysissa määritellään ensin alustavat klusterikeskukset, jonka jälkeen kukin havainto yhdistetään lähimpään keskukseen ja lasketaan tarkempi arvio keskuksesta uusien havaintojen myötä. Ryhmittelyanalyysin vaihtoehtoisia ratkaisuja vertailtiin varianssianalyysillä. Ryhmittelyanalyysissä esiin nousseiden ryhmien eroja taustatekijöittäin tarkasteltiin Khiin neliö -testillä (sukupuoli, ikä, ammattiasema, organisaatio). Tämän jälkeen tutkittiin työhyvinvoinnin ryhmien yhteyksiä vapaa-ajan määrään ja vapaa-ajan sisällön osalta aktiviteetteihin kovarianssianalyysillä. Ennen analyysia tarkasteltiin vapaa-ajan määrän ja aktiviteettien yhteyksiä taustamuuttujiin t-testillä (sukupuoli) ja varianssianalyysillä (ikä, ammattiasema, organisaatio). Ryhmiä ja vapaa-aikaa erottelevat taustamuuttujat asetettiin kovariaateiksi jatkoanalyysihin. Kaikkien varianssianalyysien post hoc -vertailut tehtiin LSD-testillä.

3. TULOKSET

3.1. Työuupumuksen ja työn imun rakenne

Työuupumuksen ja työn imun osa-alueiden välistä yhteyttä tarkasteltiin aluksi korrelaatioiden avulla (taulukko 1). Työuupumus ja työn imu sekä niiden osa-alueet olivat tilastollisesti erittäin merkittävästi käänteisessä yhteydessä toisiinsa. McNemarin (1969) testin mukaan, joka testaa korrelaatioiden eron tilastollista merkitsevyyttä, heikentynyt ammatillinen itsetunto oli vahvemmin yhteydessä tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen kuin uupumusasteiseen väsymykseen tai kyynistyneisyyteen ($p < .001$).

Korrelaatioiden laskemisen jälkeen siirryttiin tutkimaan tarkemmin työuupumuksen ja työn imun välistä yhteyttä. Eksploratiiviseen faktorianalyysiin otettiin työuupumuksen kolme osa-alueita: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä vastaavasti työn imun kolme osa-alueita: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Faktorianaalyysillä haluttiin varmistaa, että työuupumus ja työn imu olisivat erillisiä työhyvinvoinnin kuvaajia ja tutkia sitä, kuuluuko heikentynyt ammatillinen itsetunto työuupumukseen vai työn imuun.

TAULUKKO 1. Työuupumuksen ja työn imun sekä niiden osa-alueiden keskiarvot (ka) ja -hajonnat (s) sekä muuttujien väliset korrelaatiot (Pearson).

Muuttujat	ka (s)	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Uupumusast. väsymys	1.74 (1.40)	-						
2. Kynnistyneisyys	1.52 (1.38)	.65***	-					
3. Heikentynyt amm. itsetunto	1.58 (1.08)	.18***	.32***	-				
4. Työuupumus	1.61 (1.01)	.83***	.88***	.59***	-			
5. Tarmokkuus	4.31 (1.25)	-.43***	-.56***	-.68***	-.66***	-		
6. Omistautuminen	4.37 (1.32)	-.39***	-.60***	-.67***	-.64***	.81***	-	
7. Uppoutuminen	4.28 (1.39)	-.13**	-.41***	-.41***	-.38***	.63***	.71***	-
8. Työn imu	4.32 (1.19)	-.35***	-.58***	-.65***	-.62***	.89***	.93***	.87***

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

Faktorianalyysin tulokset osoittivat (taulukko 2), että analysoiduista muuttujista muodostui odotusten mukaisesti kaksi faktoria: työuupumus (faktori 1) ja työn imu (faktori 2). Faktoreiden välinen korrelaatio oli $-.42$. Faktorit selittivät $78,1\%$ työuupumuksen ja työn imun kokonaisvaihtelusta. Koska heikentynyt ammatillinen itsetunto latautui käänteisesti työn imun faktorille (taulukko 2), muodostettiin ryhmittelyanalyysia varten uudet työuupumuksen ja työn imun keskiarvosummuuttujat. Uupumusasteinen väsymys ja kynnistyneisyys yhdistettiin työuupumukseksi (Cronbachin alfa 0.79 , $ka = 1,62$, $s = 1,27$) ja ammatillinen itsetunto (käännetty heikentynyt ammatillinen itsetunto), tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työn imuksi (Cronbachin alfa 0.88 , $ka = 4,34$, $s = 1,08$). Työuupumuksen ja työn imun keskiarvosummuuttujien välinen korrelaatio oli $-.48$ ($p < .001$). McNemarin (1969) testin mukaan näiden uusien keskiarvosummuuttujien välinen korrelaatio oli pienempi kuin alkuperäisten työuupumuksen ja työn imun summamuuttujien korrelaatio ($p < .001$). Tämä kertoo uusien summamuuttujien suuremmasta käsitteellisestä erosta verrattuna alkuperäisiin summamuuttujiin.

TAULUKKO 2. Työuupumuksen ja työn imun osa-alueiden eksploratiivinen faktorianalyysi. Muuttujien lataukset, faktorien ominaisarvot ja selitysosuudet muuttujien varianssista.

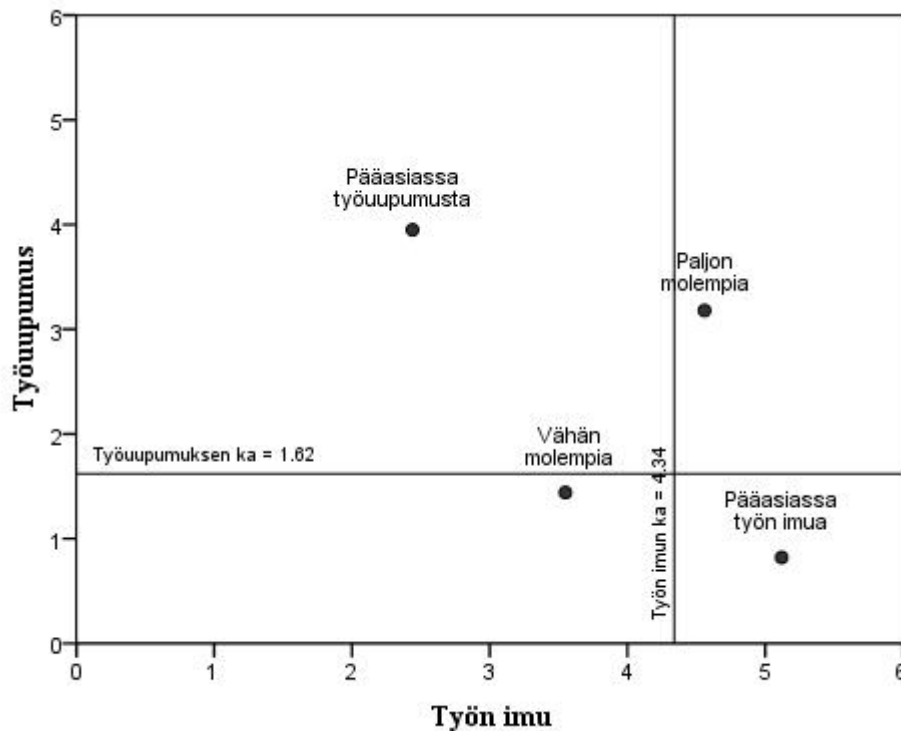
Komponentit	Faktori 1	Faktori 2
Uupumusasteinen väsymys	.965	.087
Kyynistyneisyys	.579	-.326
Heikentynyt amm. itsetunto	-.030	-.664
Tarmokkuus	-.171	.804
Omistautuminen	-.124	.874
Uppoutuminen	.117	.803
Ominaisarvo	1.11	3.57
Osuus vaihtelusta	18.5	59.5

3.2. Työhyvinvoinnin ryhmät

K-keskiarvo ryhmittelyanalyysin tulokset osoittivat neljän työhyvinvointiryhmän ratkaisun parhaimmaksi. Verrattuna kahden, kolmen, viiden sekä kuuden ryhmän analyysihin (ks. liite 1) neljän ryhmän ratkaisu mahdollisti mielekkäimmän tulkinnan aiemman teorian valossa. Kahden ryhmän ratkaisussa ryhmät olivat pääasiassa työuupumusta mutta myös jonkin verran työn imua kokevat ja pääasiassa työn imua kokevat. Ryhmien sijoittumiset työuupumuksen ja työn imun suhteen antoivat viitettä uupumuksen ja imun samanaikaisista kokemuksista, sillä kahden ryhmän analyysissä ei syntynyt pääasiassa vain työuupumusta ja pääasiassa vain työn imua kokevien ryhmiä. Kolmen ryhmän ratkaisussa ei myöskään tavoitettu pääasiassa työuupuneiden ryhmää. Kolmen ryhmän analyysissä ryhmä, joka kokee korkeinta työuupumusta, kokee myös melko korkeaa työn imua. Viiden ja kuuden ryhmän analyysin sisällöllinen tulkinta meni turhan monisäikeiseksi (ks. liite 1).

Neljän työhyvinvointiryhmän ratkaisussa päädyttiin sisällöllisesti selkeimpään ryhmittelyyn, joka tavoittaa pääasiassa ainoastaan työuupumusta ja pääasiassa ainoastaan työn imua kokevat, mutta myös työuupumuksen ja työn imun samanaikaisen kokemisen joko runsaana tai vähäisenä (kuvio 2). Neljän ryhmän ratkaisussa eri ryhmiin sijoittuvat poikkesivat toisistaan sekä työuupumukseen ($F(3,515) = 513,16, p < .001$) että työn imun ($F(3,515) = 424,66, p < .001$) suhteen. Myös ryhmittelyanalyysin vaihtoehtoisissa ratkaisuisissa eri ryhmiin sijoittuvat poikkesivat toisistaan työuupumuksen ja työn imun suhteen. Viiden ryhmän ratkaisussa kaikkien ryhmien erot työn imun post hoc -vertailuissa eivät kuitenkaan muista ratkaisuisista poiketen tavoittaneet tilastollisesti merkitsevää ($p <$

.01) ja kuuden ryhmän ratkaisussa tilastollisesti lainkaan merkitsevää tasoa ($p > .05$). Tämä edelleen perusteli neljän ryhmän ratkaisuun päätymistä.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin ryhmien sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen.

Klusterikeskuksiin pohjautuen työhyvinvoinnin ryhmät olivat pääasiassa työuupumusta ($n = 51$), paljon molempia ($n = 73$), vähän molempia ($n = 143$) sekä pääasiassa työn imua ($n = 251$) (kuvio 2). Klusterikeskukset osoittautuivat johdonmukaisiksi tulkinnan kannalta (kuvio 2). Pääasiassa työuupumusta -ryhmällä on kaikista ryhmistä keskimäärin korkein työuupumus ($ka = 3,95$) ja matalin työn imu ($ka = 2,44$), kun taas vastaavasti pääasiassa työn imua -ryhmällä on kaikista korkein työn imu ($ka = 5,12$) ja matalin työuupumus ($ka = 0,82$). Paljon molempia -ryhmässä koetaan työn imua ($ka = 4,56$) hieman yli työn imun kokonaiskeskiarvon työuupumuksen ($ka = 3,18$) ollessa yli hajonnan verran keskiarvoa korkeampaa. Vähän molempia -ryhmässä työuupumuksen ($ka = 1,44$) ja työn imu ($ka = 3,55$) suhde on päinvastainen. Työuupumusta on keskimäärin vain hieman keskiarvoa vähemmän, kun työn imusta nautitaan lähes hajonnan verran keskiarvoa vähemmän.

3.3. Erot taustatekijöissä

Naiset ja miehet sijoittuivat työhyvinvoinnin ryhmiin tasaisesti ($\chi^2(3) = 2.43, p = .488$), kuten myös eri-ikäiset työntekijät ($\chi^2(9) = 9.53, p = .390$). Eroja ei ilmennyt myöskään ammattiaseman ($\chi^2(6) = 5.21, p = .518$) eikä organisaation ($\chi^2(12) = 6.69, p = .877$) suhteen ryhmiin sijoittumisissa. Kun taustatekijöiden yhteydet ryhmittelyanalyysin ryhmiin oli tarkasteltu, siirryttiin tutkimaan taustatekijöiden ja vapaa-ajan määrän sekä vapaa-ajan aktiviteettien yhteyttä. Myös tämä tarkastelu tehtiin jatkoanalyysien kovariaattivalintoja varten.

TAULUKKO 3. Taustamuuttujien erot vapaa-ajan määrän suhteen.

Taustamuuttuja	Vapaa-ajan määrä ^a		<i>p</i>	η^2
Sukupuoli	ka (s)	t (490) = -1.40	= .161	
1 = Nainen	2.98 (.89)			
2 = Mies	3.09 (.81)			
Ikä	ka (s)	F (3.486) = 8.55	< .001	.05
1 = 19 - 31v	3.35 (.86)	Post hoc		
2 = 32 - 42v	2.86 (.88)	1 > 2, 3	< .001	
3 = 43 - 52v	2.90 (.85)	1 > 4	= .004	
4 = 53 - 67v	3.04 (.74)			
Ammattiasema	ka (s)	F (2.480) = 19.78	< .001	.08
1 = Työntekijä	3.28 (.88)	Post hoc		
2 = Alempi toimihenkilö	3.38 (.87)	3 < 1, 2	< .001	
3 = Ylempi toimihenkilö	2.85 (.79)			
Organisaatio	ka (s)	F (4.516) = 100.24	< .001	.07
1 = Koulutusorganisaatio	2.83 (.79)	Post hoc		
2 = Rautakauppa	3.26 (.78)	1 < 2, 3, 5	\leq .001	
3 = Hotelli- ja ravintolapalvelus- ja ravintolapalvelus konserni	3.26 (.96)	4 < 5	= .031	
4 = Matkapalveluyritys	3.04 (.82)			
5 = IT-yritys	3.40 (.85)			

^a 1 = ei lainkaan, 5 = hyvin paljon
ka = keskiarvo, s = keskihajonta

Taustatekijöistä ikä, ammattiasema ja organisaatio olivat yhteydessä vapaa-ajan määrään (taulukko 3). Iän puolesta nuorimmat viettivät eniten vapaa-aikaa. Ammattiaseman suhteen ylemmillä toimihenkilöillä oli muita työntekijöitä vähemmän vapaa-aikaa. Koulutusorganisaatiossa työskentelevät näyttäytyivät kaikista vähiten vapaa-aikaa viettäviksi. Taustamuuttujien selitysosuus vapaa-ajan määrästä jäi vaatimattomaksi (5–8 %).

Kaikki taustamuuttajat erottelivat vapaa-ajan sisällön eli aktiviteettien parissa vietettyä aikaa (taulukko 4, 5). Naiset viettivät miehiä enemmän aikaa sekä kotitöiden, sosiaalisen aktiviteettien että kulttuuriharrastusten parissa (taulukko 4, 5). Iän ja aktiviteettien välisistä analyyseistä selvisi, että iän karttuessa vapaa-ajan palkkatyötoiminnot lisääntyivät, mutta vanhimmat, yli 53-vuotiaat osoittautuivat ahkerimmiksi opiskelijoiksi ja kulttuuriharrastajiksi. Kotitöitä tekivät eniten 32–42-vuotiaat, nähtävästi muita useammin pienten lasten vanhemmat. Nuorimmat, alle 31-vuotiaat työntekijät viettivät vapaa-aikaansa muita useammin sosiaalisten aktiviteettien parissa.

TAULUKKO 4. Taustamuuttajien ja vapaa-ajan aktiviteettien keskiarvot (ka) ja -hajonnat (s).

	Vapaa-ajan aktiviteetit ^a						
	Palkkatyötoiminnot	Opiskelu	Kotityöt	Liikunta ja ulkoilu	Lepäily ja oleilu	Sosiaaliset aktiviteetit	Kulttuuriharrastukset
Sukupuoli	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)
1 = Nainen	2.42 (1.00)	1.99 (.73)	3.28 (.63)	2.69 (.75)	2.88 (.67)	2.75 (.69)	2.22 (.62)
2 = Mies	2.36 (.96)	1.99 (.72)	2.92 (.65)	2.78 (.73)	2.93 (.67)	2.48 (.62)	2.09 (.53)
Ikä	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)
1 = 19–31 v	1.76 (.62)	1.98 (.62)	2.98 (.64)	2.83 (.75)	3.04 (.61)	2.85 (.67)	2.11 (.57)
2 = 32–42 v	2.34 (.88)	1.96 (.70)	3.30 (.64)	2.64 (.69)	2.83 (.72)	2.55 (.66)	2.01 (.49)
3 = 43–52 v	2.58 (1.05)	1.85 (.67)	3.14 (.64)	2.74 (.76)	2.86 (.70)	2.56 (.69)	2.17 (.58)
4 = 53–67 v	2.92 (.98)	2.17 (.67)	2.99 (.71)	2.71 (.76)	2.90 (.63)	2.52 (.61)	2.36 (.63)
Ammattiasema	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)
1 = Työntekijä	1.62 (.70)	1.95 (.80)	3.09 (.65)	2.80 (.77)	3.07 (.67)	2.80 (.69)	2.08 (.56)
2 = Alempi toimihenkilö	1.71 (.67)	1.99 (.70)	3.05 (.62)	2.92 (.69)	3.00 (.58)	2.87 (.70)	2.20 (.59)
3 = Ylempi toimihenkilö	2.88 (.84)	2.01 (.70)	3.15 (.69)	2.65 (.73)	2.82 (.69)	2.49 (.61)	2.18 (.79)
Organisaatio	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)
1 = Koulutusorganisaatio	3.00 (.78)	2.04 (.70)	3.16 (.69)	2.67 (.73)	2.78 (.71)	2.50 (.62)	2.20 (.59)
2 = Rautakauppa	1.71 (.76)	1.84 (.63)	2.98 (.60)	2.85 (.78)	3.04 (.64)	2.73 (.65)	2.25 (.65)
3 = Hotelli- ja ravintolapalvelusyritys	1.66 (.68)	1.92 (.68)	3.14 (.62)	2.80 (.75)	3.07 (.63)	2.83 (.70)	2.08 (.51)
4 = Matkailuyritys	1.87 (.69)	2.11 (.98)	3.04 (.63)	2.72 (.75)	2.91 (.66)	2.91 (.73)	2.20 (.65)
5 = Itäalan yritys	1.66 (.66)	1.92 (.70)	3.00 (.70)	2.85 (.72)	3.07 (.49)	2.54 (.68)	1.95 (.47)

^a 1 = en koskaan, 4 = hyvin paljon

TAULUKKO 5. Taustamuuttujien erot vapaa-ajan aktiviteettien suhteen.

Vapaa-ajan aktiviteetit	Sukuoli ¹	Taustamuuttuja		
		Ikä ²	Ammattiasema ³	Organisaatio ⁴
Palkkatyö- toiminnot		F(3, 512) = 36.61*** $\eta^2 = .19$ Post hoc: 1 < 2,3,4*** 2 < 3*, 4*** 3 < 4**	F(2, 507) = 152.17*** $\eta^2 = .34$ Post hoc: 3 > 1,2***	F(4, 516) = 100.24*** $\eta^2 = .45$ Post hoc 1 > 2,3,4,5***
Opiskelu		F(3, 505) = 4.15** $\eta^2 = .02$ Post hoc: 4 > 1,2*,3***		
Kotityöt	t(505) = 504.85*** 1 > 2	F(3, 509) = 6.65*** $\eta^2 = .04$ Post hoc: 1 < 2 > 4***		
Liikunta ja ulkoilu			F(2, 507) = 5.25** $\eta^2 = .01$ Post hoc: 3 < 2**	
Lepäily ja oleilu			F(2, 508) = 6.75*** $\eta^2 = .03$ Post hoc: 3 < 1***,2*	F(4, 517) = 5.14*** $\eta^2 = .04$ Post hoc: 1 < 2,3,5**
Sosiaaliset aktiviteetit	t(519) = 4.60*** 1 > 2	F(3, 513) = 7.02*** $\eta^2 = .04$ Post hoc: 1 > 2,3,4***	F(2, 508) = 17.01*** $\eta^2 = .05$ Post hoc: 3 < 1,2***	F(4, 517) = 7.35*** $\eta^2 = .05$ Post hoc: 1 < 2*,3,4*** 5 < 3,4**
Kulturi- harrastukset	t(517) = 2.62** 1 > 2	F(3, 512) = 8.63*** $\eta^2 = .05$ Post hoc: 4 > 1,2***,3** 3 > 2*		F(4, 516) = 3.18* $\eta^2 = .02$ Post hoc: 5 < 1,2**,4*

* $p < .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = 19–31 v, 2 = 32–42 v, 3 = 43–52 v, 4 = 53–67 v

³ 1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö

⁴ 1 = koulutusorg., 2 = rautakauppa, 3 = hotelli- ja ravintolapalvel. konserni, 4 = matkapalvel.yritys, 5 = it-alan yritys

Ammattiaseman suhteen epäsuotuisimmiksi osoittautuivat vapaa-ajan toimintojen suhteen ylemmät toimihenkilöt (taulukko 5). Koulutusorganisaation työntekijät osoittautuivat vapaa-ajan toiminnoiltaan puolestaan muissa organisaatioissa työskenteleviä epäsuotuisimmiksi. Sekä ylemmät toimihenkilöt verrattuna muihin ammattiasemiin että koulutusorganisaatiossa työskentelevät verrattuna muiden organisaatioiden työntekijöihin tekivät eniten työaskareita vapaa-ajalla, lepäilivät ja

oleilivat sekä osallistuivat sosiaaliin aktiviteetteihin vähiten. It-alalla työskentelevät harrastivat puolestaan vähiten kulttuuria. Ikä, ammattiasema ja organisaatio selittivät eniten vapaa-ajan palkkatoihin liittyviä toimintoja (19–45 %) suhteessa muihin vapaa-ajan toimintoihin. Muut selitysasteet jäivät hyvin vaatimattomiksi (1–5 %). Yhteydet, joita ei ole merkitty taulukkoon 5 jäivät ei-merkitseviksi.

3.4. Työhyvinvointiryhmien erot vapaa-ajassa

Työhyvinvointiryhmien eroja vapaa-ajan määrän ja vapaa-ajan sisällön suhteen tutkittiin kovarianssianalyysillä (taulukko 6). Kovarianssianalyysien tulokset, joita ei ole merkitty taulukkoon jäivät ei-merkitseviksi. Kaikkien vapaa-ajan muuttujien kohdalla vakioitiin vähintään yksi taustatekijä (ks. liite 2). Vapaa-ajan määrällä ei ollut yhteyttä ryhmiin (taulukko 6). Määrällisesti eniten vapaa-aikaa oli vähän molempia -ryhmällä ja vähiten taas paljon molempia -ryhmällä.

TAULUKKO 6. Vapaa-ajan ja työhyvinvointiryhmien keskiarvot (ka) ja -hajonnat (s) sekä kovarianssianalyysit.

	Työhyvinvointiryhmät				Kovarianssi-analyysi
	1 Pääasiassa työuupumusta	2 Paljon molempia	3 Vähän Molempia	4 Pääasiassa työn imua	
	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	
Vapaa-ajan määrä	3.04 (.87)	2.77 (.83)	3.13 (.88)	3.07 (.85)	
Vapaa-ajan aktiviteetit	ka (s)	ka (s)	ka (s)	ka (s)	
Palkkatyötoiminnot	2.31 (1.09)	2.56 (1.08)	2.24 (.92)	2.43 (.98)	
Opiskelu	1.94 (.76)	1.96 (.75)	1.93 (.74)	2.03 (.71)	
Kotityöt	3.14 (.63)	3.28 (.70)	3.14 (.67)	3.03 (.66)	
Liikunta ja ulkoilu	2.69 (.74)	2.61 (.73)	2.60 (.72)	2.85 (.75)	F(3, 498) = 4.43** η ² = .03 Post hoc: 4 > 2*, 3***
Lepäily ja oleilu	2.86 (.69)	2.94 (.72)	2.95 (.63)	2.89 (.68)	
Sosiaaliset aktiviteetit	2.47 (.70)	2.57 (.63)	2.64 (.65)	2.67 (.67)	
Kulttuuriharrastukset	1.94 (.47)	2.14 (.67)	2.16 (.54)	2.20 (.60)	F(3, 501) = 2.76* η ² = .02 Post hoc: 1 < 3*, 4**

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p \leq .001$

Vapaa-ajan aktiviteettien suhteen työhyvinvoinnin ryhmät erosivat toisistaan liikunnan ja ulkoilun sekä kulttuuriharrastusten osalta (taulukko 6). Pääasiassa työn imua kokevat harrastivat liikuntaa ja ulkoilua paljon molempia ja vähän molempia -ryhmiä enemmän. Kulttuuriharrastusten suhteen taas pääasiassa työuupumusta kokevat jäivät vähän molempia ja pääasiassa työn imua -ryhmiä vähemmän aktiivisiksi. Suuntaa antavia eroja oli lisäksi kotitöiden ($F(3, 506) = 2.58, p = .053, \eta^2 = .02$) ja sosiaalisten suhteiden ($F(3, 500) = 2.16, p = .091, \eta^2 = .01$) osalta. Kotitöiden suhteen post hoc -vertailut antoivat viitteitä, että paljon molempia -ryhmän työntekijät tekisivät pääasiassa työn imua kokevia enemmän kotitöitä. Sosiaalisten suhteiden osalta vertailut antoivat suuntaa, että pääasiassa työn imua -ryhmä viettäisi pääasiassa työuupumusta -ryhmää enemmän aikaa sosiaalisten aktiviteettien parissa.

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työuupumuksen ja työn imun kolmiossa-alueista rakennetta, niiden suhdetta ja yhtäaikaista esiintymistä toinen toisistaan riippumatta. Haluttiin tutkia, onko työuupumuksen ja työn imun samanaikaisista kokemuksista muodostettavissa laadullisesti toisistaan eroavia ryhmiä (kuvio 1, s.8). Lisäksi selvitettiin vapaa-ajan määrän ja sisällön vaihtelua näissä työhyvinvoinnin ryhmissä. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös ryhmien eroavaisuuksista taustatekijöiden osalta.

4.1. Päätulokset

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä oltiin kiinnostuneita, ovatko työuupumus ja työn imu toisistaan erillisiä käsitteitä. Työuupumus ja työn imu sekä niiden osa-alueet olivat vahvasti käänteisessä yhteydessä. Faktorianalyysi tuotti selkeästi kaksi faktoria: työuupumuksen ja työn imun. Työuupumus ja työn imu osoittautuivat siis toisistaan erillisiksi, käänteisessä yhteydessä oleviksi ilmiöiksi oletusten mukaisesti. Näiden työhyvinvoinnin kuvaajien käänteinen yhteys sekä erillisyys toisistaan on todettu useasti aiemminkin (esim. Hakanen 2002b; Schaufeli ym., 2002). Työuupumuksen ja työn imun erillisyys tarkoittaa, että ne ovat omat ilmiönsä, jotka eivät ole riippuvaisia toisistaan ja joita ei pysty sijoittamaan yksittäiselle työhyvinvoinnin jatkumolle.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin työuupumuksen ja työn imun erillisyyden lisäksi selvittää, kuuluuko heikentynyt ammatillinen itsetunto työuupumukseen vai työn imuun. Heikentynyt ammatillinen itsetunto latautui oletusten mukaisesti työn imun faktorille. Työuupumus sisälsi siis uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden, ja työn imu tarmokkuuden, omistautumisen, uppoutumisen ja ammatillisen itsetunnon. Vaikka ammatillista itsetuntoa on perinteisesti pidetty työuupumuksen osa-alueena (esim. Maslach ym., 2001), sen erillisuus työuupumuksesta todettiin jo kymmenisen vuotta sitten (Lee & Ashforth, 1996). Ammatillisen itsetunnon kiinteää yhteyttä työn imuun tukevat myös uudemmat Hakasen (2002b) ja Schaufelin tutkimusryhmien (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli ym., 2008; Schaufeli ym., 2002) samanlaiset löydökset. Viime aikoina on toisaalta myös vahvistettu työuupumuksen ja työn imun kolmiosa-alueista rakennetta (esim. Hallberg & Sverke, 2004; Seppälä ym., 2008), mutta näissä tutkimuksissa ei ole tutkittu samanaikaisesti uupumusta ja imua. Tämä antaa viitteitä, että kolmiosa-alueiset rakenteet ovat toimivia, mutta ammatillinen itsetunto kuvailee paremmin myönteisenä kokemuksena työn imua kuin kielteisenä kokemuksena työuupumusta.

Toisen tutkimuskysymyksen mukaan tutkittiin, onko työuupumuksen ja työn imun kokemuksista löydettävissä kuviossa 1 (s. 8) esitetyn kaltaiset neljä ryhmää. Oletuksen mukaisesti työuupumuksen ja työn imun kokemuksista löytyi neljä työhyvinvointiryhmää, joissa esiintyi yhtäaikaaisesti työuupumusta ja työn imua. Ryhmät olivat pääasiassa työuupumusta, pääasiassa työn imua, paljon molempia ja vähän molempia. Paljon molempia ja vähän molempia -ryhmät ovat erityisen kiinnostavia. Ne osoittavat että työuupumusta voi kokea runsaasti samanaikaisesti, vaikka nauttii työn imusta, ja vastakkaisesti molempia voi kokea vain vähän samanaikaisesti. Tämä tulos tukee edelleen ensimmäisen tutkimuskysymyksen oletusta työn imun ja työuupumuksen erillisyydestä. Lisäksi ryhmien muodostuminen vahvistaa havainnollisesti aiempaa tutkimusta siitä, että työuupumus ja työn imu ovat toisistaan riippumattomia työhyvinvoinnin kuvaajia, jotka voivat esiintyä samanaikaisesti (Hakanen, 2002b; Schaufeli ym., 2002).

Lähes puolet tutkimuksen työntekijöistä sijoittui pääasiassa työn imua -ryhmään, reilu neljännes vähän molempia -ryhmään, vajaa 15 % paljon molempia -ryhmään ja kymmenisen prosenttia pääasiassa työuupumusta kokevien ryhmään. Tutkittavien jakautuminen epätasaisesti näihin työhyvinvoinnin ryhmiin kertoo, että tässä tutkimuksessa tutkittiin työssään pääasiassa hyvinvoivia. Tämä on hyvin tavanomaista perinteisessä työuupumustutkimuksessa (Schaufeli & Enzmann, 1998). Ryhmien koon lisäksi työhyvinvointiryhmien sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen tukee tätä havaintoa. Työuupumuksen keskiarvo oli melko alhainen ja työn imun hyvin korkea. Ryhmät sijoittuivat kuitenkin oletusten mukaisesti näille työhyvinvoinnin muuttujille. Pääasiassa työn imua -ryhmä koki kaikkein korkeinta työn imua ja matalinta työuupumusta pääasiassa työ-

uupumusta -ryhmän kokiessa juuri päinvastoin. Vähän molempia ja paljon molempia -ryhmät sijoituvat näiden ääripäiden välille siten, että vähän molempia -ryhmä kokee työuupumusta ja työn imua keskimäärin alle keskiarvon ja paljon molempia -ryhmä taas päinvastoin yli keskiarvon.

Kalimo ja Toppinen (1997) ovat todenneet, että vakavaa työuupumusta esiintyy suomalaisessa työikäisessä väestössä 7 %:lla, lievää uupumusta 48 %:lla ja oireettomia oli 45 %. Tämän tutkimukset löydökset tukevat näitä vuosikymmenen takaisia esiintyvyyksiä. Ainoastaan pääasiassa työuupumusta -ryhmän työuupumuksen keskiarvo on vakavan työuupumuksen viitearvoissa (Kalimo ym., 2006) ja heidän vajaan 10 prosentin osuus aineistosta vastaa hyvin Kalimon ja Toppisen (1997) vakavasti uupuneiden määrää, 7 prosenttia. Pääasiassa työn imua -ryhmän työuupumus on suomalaisten viitearvojen mukaan selvästi olematonta, joten myös tämän ryhmän 49 % osuus vastaa mainiosti Kalimon ja Toppisen (1997) oireettomien osuutta. Vähän molempia -ryhmässä työuupumusta ei ole tai se on lievää ja paljon molempia -ryhmässäkin uupumus on pääosin lievää. Näissä ryhmissä oli yhteensä 42 % tutkittavista, joten sekin edustaa melko hyvin suomalaisten 48 % lievää työuupumuksesta kärsiviä (Kalimo & Toppinen, 1997).

Työhyvinvoinnin ryhmät eivät eronneet sukupuolen, iän, ammattiaseman eikä organisaation suhteen. Aiemmat tutkimukset näiden taustamuuttujien ja työuupumuksen sekä työn imun yhteyksistä olivat suurimmilta osin ristiriitaisia ja osa-alueista riippuvaisia sekä perustuivat ainoastaan joko työuupumuksen tai työn imun kokemuksiin (esim. Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach ym., 2001, Mauno ym., 2005), joten tässä saadut tulokset eivät olleet yllättäviä. Ainoastaan organisaation osalta olisi voinut odottaa eroja aiempiin tutkimuksiin pohjaten. Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimukseen pohjaten koulutusorganisaation ja hotelli- ja ravintolapalveluiden konsernin työntekijöiden olisi voinut olettaa sijoittuvan muita useammin työuupuneisiin ja it-alan työntekijöiden työn imussa oleviin. Kalimon ja Toppisen tutkimus (1997) on kuitenkin jo yli 10 vuotta vanha, joten organisaatioiden paineet ovat saattaneet lähentyä toisiansa tällä vuosikymmenellä, ja kuten tämä tutkijapariikin on pohtinut, juuri menneen laman vaikutukset 1990-luvun puolivälissä ovat voineet vaikuttaa heidän havaintoihinsa.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä oltiin kiinnostuneita, eroavatko työhyvinvoinnin ryhmät toisistaan vapaa-ajan määrän ja sisällön suhteen. Vapaa-ajan määrä ei eronnut oletusten vastaisesti työhyvinvointiryhmien välillä. Vähän molempia -ryhmällä oli kuitenkin tässä aineistossa määrällisesti eniten ja paljon molempia -ryhmällä vähiten vapaa-aikaa. Vapaa-ajan määrän oletettiin vaihtelevan työhyvinvoinnin ja työtuntimäärän mukaan (Iso-Ahola, 1997; Peterson ym., 2008), mutta tämä ei-merkitsevä eroavaisuus antaa viitteitä, että työhön sitoutuminen saattaisi selittää vapaa-ajan määrää paremmin. Näin ihmiset, jotka eivät olisi sitoutuneita työhönsä, eivät kokisi työuupumusta eivätkä työn imua, viettäisivät vähiten aikaa työssään ja siten aikaa jäisi enemmän vapaa-ajalle.

Paljon molempia -ryhmän taas voisi ajatella tekevän määrällisesti eniten töitä ja siten viettävän vapaa-aikaa vähiten. Nämä päättelyt ovat kuitenkin vain suuntaa antavia, sillä ryhmät eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Iso-Ahola ja Mannell (2004) ovat todenneet työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon olevan tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, mutta suoranaisesti vapaa-ajan määrän ja työuupumuksen sekä työn imun yhteyksiä ei ole tiettävästi ennen tutkittu. Löytääkseen eroja vapaa-ajan määrän ja työhyvinvointiryhmien välille tulisi vapaa-aikaa katsoa ehkäpä monipuolisemmin. Voisi olla esimerkiksi hedelmällistä tarkastella yhdessä vapaa-ajan määrän kanssa ennenkin tarkasteltuja vapaa-ajan laatua, palauttavuutta tai monipuolisuutta.

Vapaa-ajan sisällön osalta liikunta ja ulkoilu sekä kulttuuriharrastukset erosivat työhyvinvoinnin ryhmien välillä. Kolmannen tutkimuskysymyksen oletusten mukaisesti liikunta ja ulkoilu olivat tyypillisintä pääasiassa työn imua -ryhmässä. Pääasiassa työn imua kokevat harrastivat liikuntaa ja ulkoilua merkitsevästi enemmän kuin vähän molempia ja paljon molempia -ryhmät, mutta yllättäen he eivät eronneet merkitsevästi pääasiassa työuupuneiden ryhmästä. Pääasiassa työuupumusta -ryhmä harrasti kuitenkin enemmän vähän molempia ja paljon molempia -ryhmien kaltaisesti liikuntaa ja ulkoilua kuin pääasiassa työn imussa olevien kaltaisesti. Liikunnan ja ulkoilun yhteys työhyvinvointiin on yhdenmukainen aiempien tutkimusten kanssa (Hills & Argyle, 1998; Iso-Ahola, 1997; Rook & Zijlstra, 2006).

Pääasiassa työuupumusta kokevat viettivät vähemmän aikaa kulttuuriharrastusten parissa kuin pääasiassa työn imua ja vähän molempia -ryhmät. Oletettiin, että pääasiassa työn imua -ryhmä harrastaisi eniten kulttuuria ja tämä sai siis vahvistusta. Mielenkiintoisen yksityiskohtana vähän molempia -ryhmä ei eronnut pääasiassa työn imua kokevista. Tätä samankaltaisuutta pystytään ehkäpä paremmin selittämään muilla tekijöillä, kuten persoonallisuudella tai kiinnostuksen kohteilla, kuin työhyvinvoinnilla. Vähän työuupumusta ja työn imua kokevia ei pidetä työorientoituneina, joten voi olla, että tällä joukolla on sitten vapaa-ajalla joku erityinen kiinnostuksen kohde, kuten elokuvat tai musiikki. Vähän molempia ja pääasiassa työn imua -ryhmillä on myös määrällisesti enemmän vapaa-aikaa kuin kahdella muulla ryhmällä, joten kulttuuriharrastuksille saattaa vain yksinkertaisesti jäädä näillä joukoilla enemmän aikaa kuin paljon molempia ja pääasiassa työuupumusta kokevilla. Kulttuuriharrastukset sisältyvät Iso-Aholan (1997) kategoriaan aktiivinen vapaa-aika. Aktiivisella vapaa-ajalla on todettu olevan suotuisat vaikutukset työhyvinvointiin (Iso-Ahola, 1997), joten kyseinen tutkimus saa vahvistusta tämän tutkimuksen löydöksistä.

Kotitöiden ja sosiaalisten suhteiden osalta nousi ilmi suuntaa antavia tuloksia. Kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyen oletettiin, ettei ryhmien välillä olisi eroja kotitöiden suhteen. Viitteitä saatiin kuitenkin, että paljon molempia -ryhmä saattaisi tehdä pääasiassa työn imua -ryhmää enemmän kotitöitä. Pääasiassa työuupumusta -ryhmä näytti viettävän hieman vähemmän aikaa sosiaalis-

ten kontaktien parissa kuin pääasiassa työn imua kokevien ryhmä. Tämä suuntaa antava tulos on yhdenmukainen oletusten kanssa. Vähäisen sosiaalisen aktiivisuuden on aiemmin todettu lisäävän työuupumuksen riskiä, mutta ei ennustavan työn imuun verrattavaa käyttäytymistä (Fritz & Sonnentag, 2005). Suuntaa antavien tulosten kaltaisesti sosiaalisten aktiviteettien on todettu edistävän yleistä hyvinvointia (Sonnentag, 2001). On muistettava, että tässä vertailtiin ammattialtaan heterogeenista aineistoa opettajiin ja terveydenhoitoalan työntekijöihin. Näiden kansainvälisissä tutkimusten yksittäisten ammattien vaikutus saattaa korostaa eroja tehden ne tilastollisesti merkitseviksi.

Työhyvinvoinnin ryhmät eivät eronneet palkkatyötoimintojen, opiskelun eikä lepäilyn ja oleilun suhteen. Palkkatyötoiminnoissa oletettiin olevan eroja, mutta niitä ei ilmennyt. Tulokset ovat ristiriidassa aiempien tutkimusten kanssa (Fritz & Sonnentag, 2005, 2006; Sonnentag, 2001), mutta näistä aiemmista tutkimuksista yksi on hyvin tilannesidonnainen päiväkirjatutkimusasetelmallaan (Sonnentag, 2001) ja ainoastaan yhdessä tutkimuksessa (Fritz & Sonnentag, 2006) aineisto oli suuri ($n = 221$, muissa $n \leq 100$). Lisäksi Fritzin ja Sonnentagin (Fritz & Sonnentag, 2005, 2006; Sonnentag, 2001) tutkittavat olivat saksalaisia, joten eri kulttuurin vaikutus on muistettava. Opiskelun suhteen oletettiin pääasiassa työn imua kokevien olevan aktiivisimpia, mutta tässäkin suhteessa ei eroja ilmennyt. Palkkatyötoimintojen ja opiskelun suhteen oletukset näyttäisivät olevan oikean suuntaisia keskiarvojen perusteella, mutta erot jäivät niin pieniksi, etteivät ne ole tilastollisesti merkitseviä. Voidaan pohtia oliko vastausvaihtoehtoja esimerkiksi liian vähän, jotta erot olisivat tulleet esiin.

Tutkimuksen oletus lepäilystä ja oleilusta, että kaikki ryhmät ovat samankaltaisia kyseisen aktiviteetin suhteen, sai vahvistusta. Aiemmat havaitut yhteydet lepäilyn ja oleilun sekä työhyvinvoinnin yhteyksistä ovat ristiriitaisia. Yhteys on löytynyt laajempaa hyvinvointia tarkasteltaessa joko puolesta tai vastaan (Iso-Ahola, 1997; Sonnentag, 2001), mutta tutkittaessa käsitteellisesti lähempää työstä palautumista eroja ei ole löytynyt (Rook & Zijlstra, 2006). Sonnentagin (2001) tulos perustui lisäksi päiväkirjatutkimukseen ja se on siten ollut tilannesidonnaisempi.

Miksi juuri liikunta ja ulkoilu sekä kulttuuriharrastukset poikkesivat muista vapaa-ajan aktiviteeteista eroten työhyvinvointiryhmien välillä? Ryhmien väliset erot aktiviteeteissa jäivät vaatimattomiksi, reilusti keskihajontojakin pienemmiksi. Neliportaisella asteikolla 0,2 suuruiset erot osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi, joten on pohdittava tämän suuruisten erojen käytännön merkitystä. Lisäksi tulee muistaa, että vapaa-ajan aktiviteettien selitysosuudet jäivät hyvin pieniksi: liikunnasta ja ulkoilusta ryhmät selittivät 3 % ja kulttuuriharrastuksista 2 %. Vapaa-ajan sisältöä ei kuitenkaan pyrittykään selittämään työhyvinvointiryhmillä, vaan haluttiin tutkia eroavatko ryhmät vapaa-ajan suhteen ja tuoda esille jotain vähemmän tutkittua ja jokapäiväisen elämän kannalta kiin-

nostavaa yksityiskohtaa. Lisäksi tutkimuksessa huomioitiin useita taustatekijöitä ja kun aineisto on suuri, pienetkin erot nousevat merkitseviksi ja virhe vähenee, joten tuloksia voi pitää yleistettävänä.

4.2. Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Päätelmiä tulkittaessa on syytä huomioida tutkimuksen rajoitukset ja miettiä niitä suhteessa vahvuuksiin. Tutkimuksen vastausprosentti (50,6 %) on hyvin tyypillinen muihin postikyselyihin verrattuna (esim. Hakanen, 2002a, 2002b; Seppälä ym., 2008; Stanton-Rich & Iso-Ahola, 1998). Vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että tutkittavat olivat useilta ammattialoilta ja jakautuivat ainakin sukupuolen suhteen väestöä vastaavasti. On kuitenkin mahdollista, etteivät tutkittavat ole valikoituneet kaikkien tekijöiden suhteen edustavasti. Työn imua kokevat ovat esimerkiksi voineet vastata kyselyyn työuupuneita innokkaammin ja siten työn imu on saattanut nousta todellisuutta isompaan rooliin tutkimuksessa. Lisäksi suuri osa tutkittavista oli koulutusorganisaatiosta, mikä nosti koulutustasoa hieman normaaliväestöä korkeammaksi. Tämän vuoksi tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä hyvin vähän kouluttautuneisiin.

Tutkimuksen rajoituksena on myös poikkileikkausasetelma, jonka vuoksi pystytään tarkastelemaan ainoastaan asioiden yhteyksiä, ei niiden syy-seuraussuhteita. Ei esimerkiksi voida sanoa, että työn imu johtuu liikunnasta ja ulkoilusta tai toisin päin vaan ainoastaan, että nämä kaksi seikkaa ovat yhteydessä toisiinsa.

Lisäksi on hyvä muistaa, että aineisto perustuu itsearviointeihin. Vastaustaipumukset itsearviointeihin vaihtelevat, mikä voi osaltaan vaikuttaa yhteyksiin. Toisilla on tapana vastata hyvin varovaisesti ja toisilla taas vahvasti korostaen viimeaikaisia, kielteisiä tai myönteisiä kokemuksiaan. Toisaalta on argumentoitu itsearviointimenetelmien kritiikin olevan turhaan arvostelevaa ja tuomitsevaa (Crampton & Wagner, 1994). Lisäksi on havaittu, että ihmisillä on taipumus yliarvioida työaika suhteessa vapaa-ajan määrään (Iso-Ahola 1997). Näin esimerkiksi tämän tutkimuksen vapaa-ajan määrät saattavat olla arvioitu liian pieniksi. Myös vastausvaihtoehdot ovat voineet tuntua vierailta ja vaikeuttaa oman kokemuksen tai ajankäytön arviointia. Esimerkiksi arvioitaessa vapaa-ajan sisältöä on voinut olla vaikea vastata minkään aktiviteetin kohdalla, että käyttää kyseiseen asiaan vapaa-aikaansa lähes aina.

Eräs huomionarvoinen seikka, joka voi vääristää työuupumuksen ja työn imun rakennetta, on työuupumusmittarin positiiviset ja negatiiviset väittämät. Uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä arvioidaan tutkimuksessa käytetyssä MBI:ssä ainoastaan kielteiseltä kannalta ja heikentyneitä ammatillista itsetuntoa myönteiseltä kannalta. Yhdensuuntaisilla väittämillä on taipumus ryh-

mittyyä faktoreiksi (Doty & Glicj, 1998; Demerouti & Bakker, 2001) ja tämä on huomioitava tässäkin tutkimuksessa. Myönteisillä kysymyksillä mitattu ammatillinen itsetuntohan latautui juuri muiden myönteisillä kysymyksillä kartoitettujen työn imun osa-alueiden kanssa. Tähän ongelmaan on aiemmissakin tutkimuksissa puututtu ja täten olisi tärkeää kysyä kaikkia näitä työuupumuksen ja työn imun osa-alueiden kokemuksia sekä myönteisillä että kielteisillä väittämillä tulevassa tutkimuksessa (Hakanen, 2002a). Valideiksi osoitettujen työuupumuksen ja työn imun mittareita voisi myös yhdistää ja rakentaa tämän yksittäisen mittarin väittämät kielteisiksi ja myönteisiksi. Käytettäessä tällaisella mittaria arvioitaisiin aina samalla työuupumuksen ja työn imun samanaikaisuutta.

Työuupumuksen keskiarvo tutkittavien keskuudessa oli 1,62 asteikolla 1–6, joten uupumusta koettiin keskimäärin lievästi (Kalimo ym., 2006). Koska kokemukset painottuivat lievään työuupumukseen ja työuupumuksen puuttumiseen, tulokset ovat voineet hieman vääristyä vakavan työuupumuksen ollessa aliedustettuna. Tämä on voinut vaikuttaa esimerkiksi ammatillisen itsetunnon heikentymisen latautumiseen työn imuun, sillä on havaittu, että vakavalle työuupumukselle on ominaista kaikkien työuupumuksen osa-alueiden yhtäaikaista esiintymistä (Kalimo ym., 2006). Työuupumuksen tutkiminen terveillä eli niillä, jotka ovat mahdollisesti vasta palamassa loppuun, on yleisestikin työuupumustutkimuksen ongelma (Schaufeli & Enzmann, 1998). Toisaalta tutkittavat jakaantuvat hyvin suomalaisen väestön työuupumuksen esiintyvyyttä vastaavasti (Kalimo & Toppi-
nen, 1997), joten tulokset voi yleistää tavalliseen väestöön.

4.3. Lopuksi

Työuupumusta on tutkittu lähes 30 vuoden ajan, kun taas työn imuun on paneuduttu toden teolla vasta tällä vuosituhanella. Työn imun tutkimuksessa on tultu pitkä matka siitä, kun työn imua mitattiin työuupumusmittarilla. Nyt muutamissa arvostetuissa tutkimuksissa on löydetty todisteita työuupumuksen ja työn imun erillisyydestä sekä viitteitä niiden samanaikaisesti kokemisesta (esim. Hakanen, 2005b; Schaufeli ym., 2002). Tämän tutkimuksen havainnollistavat tulokset työn imun ja työuupumuksen neljästä ryhmästä kannustavat tämänkaltaisten joukkojen lisätutkimukseen. Olisi esimerkiksi hyvä tietää, miten pysyviä työuupumuksen ja työn imun samanaikaiset kokemukset ovat. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota tässä tutkimuksessa muodostuneisiin uusiin ryhmiin: runsaasti työuupumusta ja työn imua kokeviin sekä vähän molempia kokeviin. Miten näitä työntekijäjoukkoja voisi tukea myönteisempään työhyvinvointiin ja onko erityisesti paljon työuupumusta ja työn imua kokevilla suurempi työuupumusriski kuin muilla?

Myös vapaa-ajan sisällön ja työhyvinvoinnin yhteyksiä olisi tärkeää kartoittaa tulevaisuudessa. Olisi mielenkiintoista tarkastella pitkittäistutkimusasetelmalla vaikuttaako vapaa-ajan sisältö työuupumukseen ja työn imuun tai toisin päin vai voiko suunta olla molemmin päin ja lisäksi onko vapaa-ajan sisällöllä merkitystä tähän suuntaan. Käytännön elämästä päätellen voisi yhteyden ajatella olevan hyvin molempiin suuntiin. Kun viihtyy työssä, jaksaa harrastaa aktiivisesti vapaa-ajalla, mikä heijastuu hyvinvoinniksi myös takaisin työelämään. Toisaalta jos uupuu työssä, voi olla vaikea aktivoitua vapaa-ajallakaan ja noidankehä takaisin työuupumukseen on viritetty.

Tämän tutkimuksen näyttö työuupumuksen ja työn imun samanaikaisesta kokemisesta olisi hyvä siirtää työuupumuksen arviointiin käytännössä. Työuupumuksen arvioinneissa esimerkiksi työkyvyn tutkimuksissa tai sairaslomia pohdittaessa olisi tärkeää arvioida myös työn imua. Työuupumusta arvioidaan näissä yhteyksissä haastattelun lisäksi itsearviointimenetelmin, joten työn imun arviointiinkin sopisi mainiosti itsearviointimenetelmä UWES. Kyseinen itsearviointimenetelmän käyttöä tukee sen nopea- ja helppokäyttöisyys. Asiakkaita, jotka kokisivat samanaikaisesti työuupumusta ja työn imua, olisi tärkeää kuntouttaa asiakkaan omaamalla työn imun vahvuuksilla ja minimoida työuupumuksen riskitekijöitä. Vaihtoehtoinen työuupumuksen kehittymisen teoria (Maslach ym., 2001) tukee myös samanaikaisesti työuupumusta ja työn imua kokevien hyvinvointiin puuttumista. Kyseisen teorian (Maslach ym., 2001) mukaan työn imu edeltää työuupumusta, sillä työntekijän on ensin oltava sitoutunut ja uppoutunut työhönsä ennen kuin hän voi uupua. Siten tämän tutkimuksen paljon molempia -ryhmä saattaa olla ajautumassa uupumukseen kokien vielä sekä uupumusta ja imua.

Työuupumuksen ja työn imun sekä niitä edistävien tekijöiden tutkiminen ja soveltaminen käytäntöön on juuri nyt erityisen ajankohtaista. Yhteiskunnassamme pyritään pidentämään työuria aloittamalla työn teko nuorempina ja siirtämällä eläkeikää vähitellen ylöspäin. Tämä onnistuu ainoastaan, jos töissä viihdytään ja voidaan hyvin. Jokainen pystyy vaikuttamaan omaan vapaa-aikaansa, vaikkei pystyisikään parantamaan työolojaan. Näin jo kansainterveydellisistä syistä suositeltua liikuntaa voi suositella myös tämän tutkimuksen perusteella työssä jaksamisen ja viihtymisen puolesta. Kulttuuritapahtumiin osallistumisen ja mahdollisesti myös sosiaalisen kanssakäymisen puolesta voi puhua samoista syistä.

LÄHTEET

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*, 11–17.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*, 209 – 223.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work–home interference. *Work and Occupations*, *31*, 345–66.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, *22*, 187–200
- Crampton, S. M., & Wagner, J. A. (1994). Percept-percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 67–76.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512.
- Doty, D. H., & Glick, W. H. (1998). Common methods bias: Does common methods variance really bias results? *Organizational Research Methods*, *1*, 374–406.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M-L., & Rusko, H. (2007). Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: Psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki (toim.), *TOP 1: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta* (s. 60–82). Helsinki: Edita.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 187–199.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 936–945.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 165–174.
- Hakan, S. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head-teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, *30*, 291–306.

- Hakanen, J. (2002a). Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 4, 291–301.
- Hakanen, J. (2002b). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja Ihminen*, 1, 42–58.
- Hakanen, J. (2005a). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja Ihminen*, 19, 49–70.
- Hakanen, J. (2005b). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää*. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hallberg, U., & Sverke, M. (2004). Construct validity of the Maslach burnout inventory: Two Swedish health care samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 20, 320–338.
- Haworth, J. T. (1997). *Work, leisure and well-being*. London: Routledge.
- Haworth, J., & Lewis, S. (2005). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33, 67–79.
- Hills, P., & Argyle, M. (1998). Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality. *Personality and Individual Differences*, 25, 523–535.
- Iso-Ahola, S. E. (1997). A psychological analysis of leisure and health. Teoksessa J. T. Haworth (toim.), *Work, leisure and well-being* (s. 131–144). London: Routledge.
- Iso-Ahola, S. E., & Mannell, R. C. (2004). Leisure and health. Teoksessa J. T. Haworth & A. J. Veal (toim.), *Work and leisure* (s. 184–199). Sussex: Routledge.
- Järvilehto, V. (2008). *Onko työhyvinvointi vain pahoinvoinnin puutetta? Tutkimus suomalaisjohtajien työstä ja hyvinvoinnista*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto: Tampere.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kelly, J. R., & Kelly, J. R. (1994). Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family, and leisure. *Journal of leisure research*, 26, 250–274.

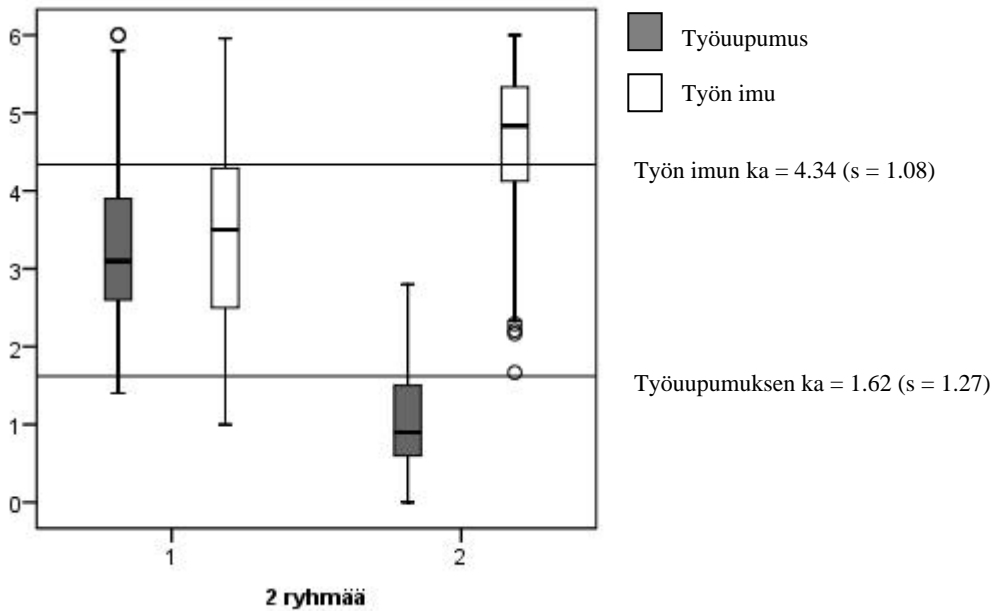
- Kinnunen, U., & Häätinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 38–55). Keuruu: PS-kustannus.
- Kortteinen, M. (1992). *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Lee, R., & Ashforth, B. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, *14*, 3–20.
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 123–133.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, *9*, 297–308.
- Liikkanen, M. (2004). Vapaa-aika - työn vastakohta, harrastuksia vai vapautta? [verkkolehti]. *Hyvinvointikatsaus*, *2*. Helsinki: Tilastokeskus. [viitattu 1.12.2008]. Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2004_2_vapaa-aika.html.
- Lounsbury, J. W., & Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 392–401.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.
- Matheny, K., Gfroerer, C. & Harris, K. (2000). Work stress, burnout, and coping at the turn of the century: An Individual Psychology perspective. *Journal of Individual Psychology*, *56*, 74–87.
- Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, *40*, 16–30.
- McNemar, Q. (1969). *Psychological Statistics*, neljäs painos. New York, London, Sydney, Toronto: John Wiley and Sons, Inc.
- Metsämuuronen, J. (2002). *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: ryhmittely- ja luokitteluanalyysit*. [Elektroninen kirja]. Helsinki: International Methelp. [viitattu 18.2.2009]. Saatavissa: http://www.uta.fi/laitokset/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_ryhmittely-analyysi.pdf.

- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Psykologiset kyselymenetelmät ja niiden käyttö työelämässä. Teoksessa A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki (toim.), *TOP1: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta* (s. 30–59). Helsinki: Edita.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Den Ouden, M. (2003). Work–home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping, 16*, 195–211.
- Nummenmaa, L. (2004). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Vammala: Tammi.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Åsberg, M., Nygren, Å. (2008). Work characteristics and sickness absence in burnout and nonburnout groups: A study of swedish health care workers. *International Journal of Stress Management, 15*, 153–172.
- Rook, J. W., & Zijlstra F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 218–240.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701–716.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3. painos (s. 22–26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology: an International Review, 57*, 173–203.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 53–66.

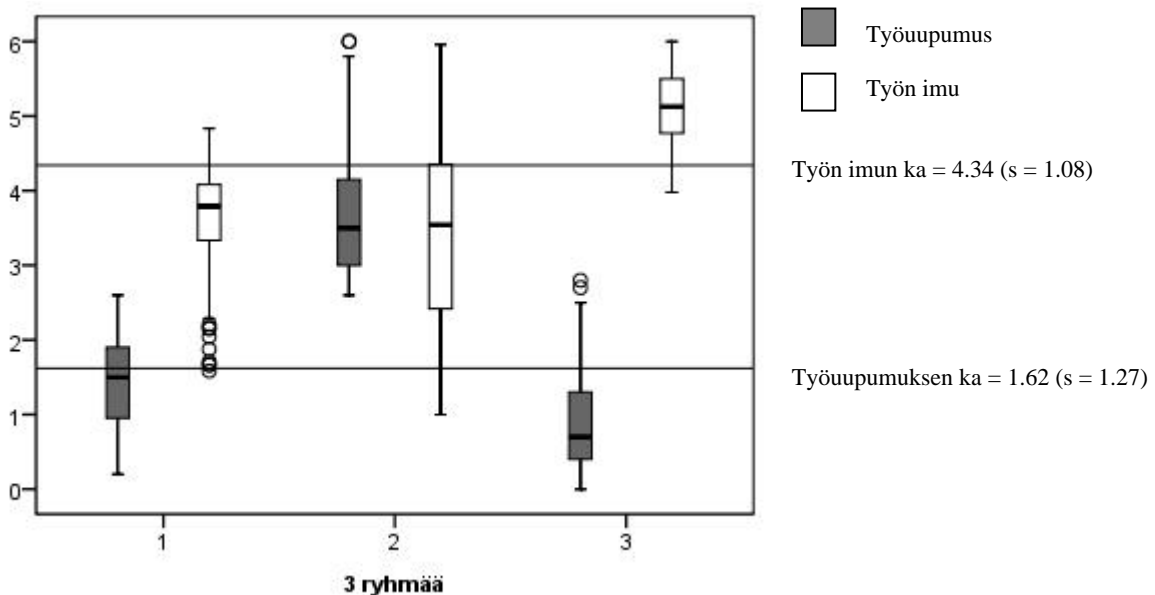
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2008). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, DOI: 10.1007/s10902-008-9100-y.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja Ihminen*, 21, 30–41.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34, 178–203.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196–210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528.
- Stanton-Rich, H. M., & Iso-Ahola, S. E. (1998). Burnout and leisure. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1931–1950.
- Stebbins, R. A. (2004). Serious leisure, volunteerism and quality of life. Teoksessa J. T. Haworth & A. J. Veal (toim.), *Work and leisure* (s. 200–212). Sussex: Routledge.
- Tucker, P., Dahlgren, A., Åkerstedt, T., & Waterhouse, J. (2008). The impact of free-time activities on sleep, recovery and well-being. *Applied Ergonomics*, 39, 653–662.
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29, 171–188.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82, 516–527.
- Yeung, R. R. (1996). The acute effects of exercise on mood state. *Journal of Psychosomatic Research*, 40, 123–141.

LIITTEET

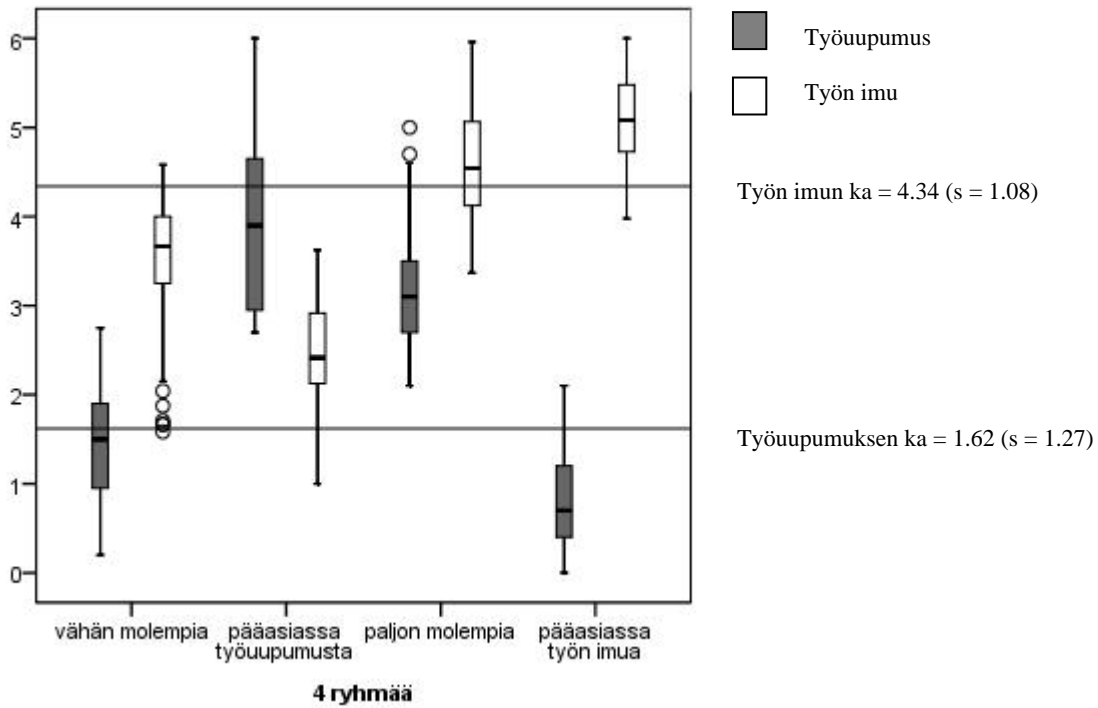
Liite 1. Ryhmittelyanalyysin tulosten laatikko-jana-kuviot



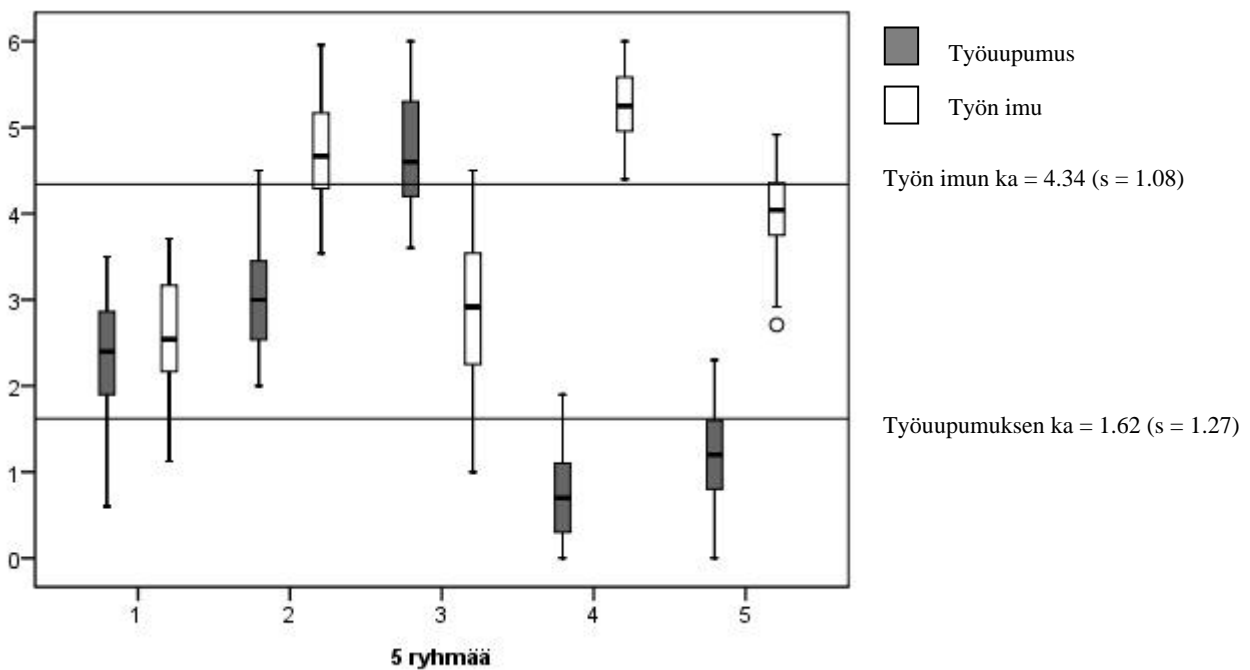
KUVIO 3. Kahden ryhmän sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen



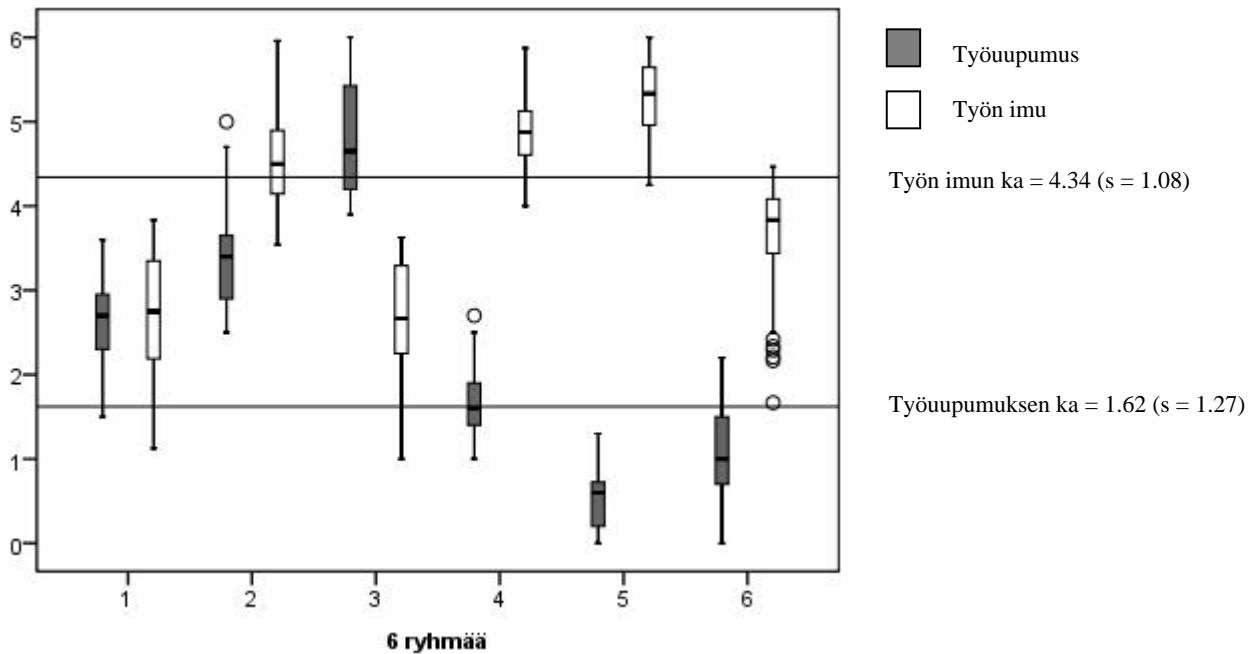
KUVIO 4. Kolmen ryhmän sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen



KUVIO 5. Työhyvinvointiryhmien sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen neljän ryhmän ratkaisussa



KUVIO 6. Viiden ryhmän sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen



KUVIO 7. Kuuden ryhmän sijoittuminen työuupumuksen ja työn imun suhteen

Liite 2. Vapaa-ajan analyyseissa käytetyt kovariaatit

TAULUKKO 7. Käytetyt kovariaatit kovarianssianalyyseissa, kun selittävänä muuttujana on työuupumuksen ja työn imun ryhmä.

	sukupuoli	ikä	ammattiasema	organisaatio
Vapaa-ajan määrä		×	×	×
Vapaa-ajan aktiviteetit				
Palkkatyötoiminnot		×	×	×
Opiskelu		×		
Kotityöt	×	×		
Liikunta ja ulkoilu			×	
Lepäily ja oleilu			×	×
Sosiaaliset aktiviteetit	×	×	×	×
Kulttuuriharrastukset	×	×		×