

**TYÖUUPUMUS PSYKOSOSIAALISTEN TYÖOLOTEKIJÖIDEN
JA VARHAISELÄKEAJATUSTEN VÄLITTÄJÄNÄ
KUNTOUTUSASIAKKAIDEN KESKUUDESSA**

Katri Ruth
Pro gradu –tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Kevät 2008

TIIVISTELMÄ

Työuupumus psykososiaalisten työolotekijöiden ja varhaiseläkeajatusten välittäjänä kuntoutusasiakkaiden keskuudessa.

Tekijä: Katri Ruth

Ohjaajat: dosentti Saija Mauno ja PsM Marja Hätinen

Psykologian pro gradu -tutkielma

Kevät 2008

Jyväskylän yliopisto

30 sivua

Tämän poikkileikkaus tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten psykososiaaliset työolotekijät (aikapaineet, hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä,) ja työuupumus ovat yhteydessä työkäisten kuntoutujien ($n= 155$) ajatuksiin jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Tulokset osoittivat, että työuupumus välitti osittain vaikutusmahdollisuuksien ja varhaiseläkeajatusten välistä yhteyttä. Mitä enemmän kuntoutujat kokivat vaikutusmahdollisuuksia työssään, sitä vähemmän heillä ilmeni työuupumusta ja ajatuksia jäädä varhaiseläkkeelle. Lisäksi hyvillä vaikutusmahdollisuuksilla työssä oli omavaikutusta eläkeajatuksia vähentävästi. Tutkimusmenetelmänä käytettiin regressioanalyysiä ja mediaattorivaikutuksen tilastollinen merkitsevyys testattiin Sobelin testillä. Tulokset kannustavat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen, jotta voidaan vähentää työkäisten ajatuksia siirtyä pois työelämästä ennen vanhuuseläkeikää. Myös kuntoutuksen käytäntöjen kehittämisessä on tärkeää jatkossa huomioida, kuinka kuntoutusprosessissa parannetaan kuntoutujan mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä.

Avainsanat: *Psykososiaaliset työolotekijät, työuupumus, varhaiseläkeajatuksset, kuntoutus, mediaattorivaikutus*

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	1
1.2. Työn vaatimusten ja hallinnan malli.....	2
1.3. Työuupumus.....	4
1.4. Varhaiseläkeajatuksset.....	5
1.4.1. Eläkeajatuksiin vaikuttavia tekijöitä.....	6
1.5. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusasetelma.....	8
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	10
2.1. Tutkittavat.....	10
2.2. Kyselylomake ja tutkimuksen muuttujat.....	11
2.3. Aineiston tilastollinen käsittely.....	14
3. TULOKSET.....	16
3.1. Kuvailevat tulokset: Eläkeajatusten yleisyys ja syyt kuntoutujien keskuudessa.....	16
3.2. Muuttujien väliset yhteydet.....	18
3.3. Psykososiaalisten työolotekijöiden ja työuupumuksen yhteys eläkeajatuksiin: mediaattorivaikutuksen tarkastelu.....	19
4. POHDINTA.....	22
4.1. Varhaiseläkeajatusten yleisyys ja syyt kuntoutujien keskuudessa.....	22
4.2. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä ehkäisevät varhaiseläkeajatuksia..	24
4.3. Työuupumus välittää osittain hyvien vaikutusmahdollisuuksien ja varhaiseläkeajatusten välistä suhdetta.....	25
4.5. Tulosten luotettavuus ja jatkotutkimusten tarve.....	27
4.6. Tulosten merkitys kontekstissään: kuntoutuksen näkökulma.....	29
LÄHTEET.....	31

1. JOHDANTO

Varhainen eläkkeelle siirtyminen on vaikea kansallinen ongelma Suomessa. Vaikka suomalaiset elävät aikaisempia sukupolia vanhemmaksi, eläkkeelle siirrytään keskimäärin 59 vuoden ikäisenä (Suomen virallinen tilasto, 2005). Ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä pidetään yhtenä syynä ennakoituun eläkeriisiin, lisäksi se näyttää johtavan työvoimapulan syntymiseen useille aloille (Tuominen, 2004). Kansantalouden ja hyvinvointivaltion tulevaisuuden kannalta ennenaikaisen eläköitymisen vähentäminen on välttämätöntä, kuitenkin ilmiöön vaikuttavia tekijöitä tunnetaan suhteellisen huonosti.

Työkyvyttömyyseläkkeen yleisimmät perusteet Suomessa ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella mielenterveys sairaudet, erityisesti masennus (Ahola, Joensuu, & Kivistö, 2006). Työuupumus puolestaan on yksi masennukseen johtavista syistä (Ahola & Hakanen, 2007). Terveys 2000 – tutkimuksen mukaan työuupumusta on runsaalla neljänneksellä työkäisistä aikuisista, joista vakava-asteisista oireista kärsii 2,5% (Ahola ym., 2006). Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan työuupumus on vakava työssä kehittyvä, krooninen stressioireyhtymä, joka on yhteydessä psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin heikkenemiseen, työkyvyn alenemiseen ja ennenaikaiseen eläkkeelle hakeutumiseen. Työuupumus kehittyy, kun työtilanteen kuormitus ylittää ihmisen voimavarat. Usein työn kuormitusta tai vastaavasti voimavaratekijöitä kuvataan työn psykososiaalisilla tekijöillä. (Soini ym., 2002).

Kuntoutus on yksi toimenpide työuupumuksen ehkäisyssä ja hoidossa (Kinnunen ym., 2004) Työkäisten ja työssäkäyvän väestön kuntoutuksella pyritään vaikuttamaan henkilön työkykyisyyteen ja siten työmarkkinoilla pysymiseen, kun hänen mahdollisuutensa selviytyä työssä ovat heikentyneet tai uhattuna (Järvikoski, 1994; 2002; Pekkonen, 2005). Lisäksi kuntoutustoiminnan tavoitteena on työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy ja työhön paluun tukeminen (Waal, 1995) ja siten myös ehkäistä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä (Salokangas, Vuori & Huuhtanen, 2005). Kuntoutuksen kehittämiseksi siten, että nykyistä paremmin voitaisiin ehkäistä ennenaikaista työelämästä poistumista, on tärkeää saada tietoa eläkkeelle hakeutumisen harkintaan vaikuttavista tekijöistä (Huhtaniemi, 1999).

Tämän tutkimuksen tarkoitus on syventää tietoa varhaiseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan työn

psykososiaalisten tekijöiden ja työuupumuksen yhteyksiä kuntoutusasiakkaiden ajatuksiin varhaiseläkkeelle siirtymisestä. Työn psykososiaalisista tekijöistä tarkastellaan aikapainetta ja vaikutusmahdollisuuksia työssä, koska ne ovat yleisimmät työuupumukseen yhteydessä olevat tekijät (Schaufeli & Enzmann, 1998). Erityisesti ollaan kiinnostuneita siitä, välittääkö työuupumus työn psykososiaalisten tekijöiden yhteyttä varhaiseläkejatuksiin. Tutkimusaineisto koostuu työikäisistä kuntoutusasiakkaista.

1.2. Työn vaatimusten ja hallinnan malli

Tämän tutkimuksen viitekehystenä on Karasekin työn vaatimukset – työn hallinta malli, JDC – malli (Job Demand – Control model; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). JDC – malli on yksi käytetyimmistä työstressimalleista ja sisältää kaksi perushypoteesia. *Kuormitushypoteesin* mukaan työ voidaan jakaa kuormittamattomaan ja kuormittavaan työhön. Työn haitallinen kuormitus syntyy, kun työn vaatimustaso on korkea, mutta työn hallinta on vähäistä. Karasekin teorian mukaan työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, mihin liittyvät myös työntekijän taidot ja kyvyt. Lisäksi tähän sisältyy osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon ja työn monipuolisuus. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työn määrällistä ylikuormitusta, työn aikapaineita ja rooliristiriitoja tehtävänkuvassa. Kuormittava työtilanne altistaa Karasekin mukaan stressiperäisille sairauksille.

JDC mallin toisen hypoteesin, *aktiivisen oppimisen hypoteesin*, mukaan työ voidaan jakaa aktiiviseen ja passiiviseen työhön. Aktiivisessa työssä on paljon sekä vaatimuksia että vaikutusmahdollisuuksia, minkä katsotaan luovan edellytyksiä mm. työmotivaatiolle ja työssä kehittymiselle. Passiivisessa työssä sen sijaan sekä vaatimuksia ja vaikutusmahdollisuuksia on vähän. Tällaista tilannetta voidaan pitää työmotivaatiota heikentävänä ja yksilöä passivoivana.

JDC – mallia on kritisoitu liiallisesta yksinkertaistamisesta ja sitä onkin 80-luvulla täydennetty lisäämällä siihen sosiaalisen tuen ulottuvuus (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990). Kriittistä huolimatta tähänastisissa tutkimuksissa on saatu tukea näkemykselle, että kuormittavalla työllä (vähäiset vaikutusmahdollisuudet suhteessa työn vaatimuksiin) on yhteyttä työuupumukseen ja muihin työperäisiin

stressioireisiin (de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003; Honkonen, Lindström & Kivimäki 2003; van der Doef & Maes 1999). Van der Doef ja Maes (1999) käsittelivät katsauksessaan Karasekin mallin perustuvia tutkimuksia vuosilta 1987-1998. Heidän yhteenvedossaan valtaosa käsitellyistä tutkimuksista antoi tukea Karasekin mallille. Karasekin mallia on käytetty myös useissa suomalaisissa tutkimuksissa ja sen toimivuudesta on saatu näyttöä (Vahtera, Kivimäki, Pentti, & Theorell, 2000; Kivimäki ym., 2002; Karisalmi, 2001). Esimerkiksi Vahteran ym. (2000) ja Kivimäen ym. (2002) pitkittäistutkimuksissa todettiin työn vaatimusten ennustavan mm. sairaspöissaoloja ja sydän- ja verisuonisairauksista johtuvia kuolemia, yhdenmukaisesti Karasekin kuormitushypoteesiin verrattuna. Lisäksi Elovainion ym. (2005) tutkimus osoitti, että työn vaatimuksilla ja vaikutusmahdollisuuksilla työssä on molemmilla toisistaan riippumaton suora yhteys eläkeajatuksiin, mutta myös yhdysvaikutus.

Tässä tutkimuksessa käsitellään psykososiaalisia vaatimus- ja hallintatekijöitä työssä. Psykososiaaliset työolotekijät voivat yleisesti ottaen liittyä työn sisältöön tai sen organisointiin, työn tarjoamiin mahdollisuuksiin hyödyntää omaa osaamista ja oppia uutta, vaikutusmahdollisuuksiin työssä, työrooleihin, sosiaalisiin suhteisiin tai organisaation rakenteeseen ja kulttuuriin (Soini ym., 2002). Työn vaatimuksia kuvataan työn aikapaineiden kautta. Työn hallintaa kuvataan vaikutusmahdollisuuksilla työssä. Vaikutusmahdollisuudet työssä tarkoittavat esimerkiksi, missä määrin työntekijällä on päätösvaltaa koskien työtahtia, työmenetelmiä tai töiden jakoa työyhteisössä (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula, Pentti, 2002).

Ikääntyneet työntekijät ovat nykyisin yhä terveempiä ja koulutetumpia, mutta työelämän muutosten myötä työn kuormittavat käytännöt haittaavat yhä enemmän mahdollisuuksia jatkaa työelämässä (Pelkonen, 2005). Työolobarometri (Ylöstalo, 2006) osoittaa, että vaikutusmahdollisuudet omaan työtahtiin ja siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, ovat jossain määrin vähentyneet suomalaisten työntekijöiden keskuudessa 2000-luvulla. Työn ennakoitavuus on vähentynyt ja vaatimukset, kuten kiire, on lisääntynyt (Elo & Ervasti, 2006). Työelämän muutosten myötä myös terveyteen ja työkykyisyyteen liittyvät uhat ovat lisääntyneet. Erityisesti kuormituksen kasaantuminen altistaa terveyshaitoille, kuten työuupumukselle (Pelkonen, 2005).

1.3. Työuupumus

Työuupumus määritellään yleisesti työperäiseksi stressioireyhtymäksi, jossa työntekijän ja työn välinen suhde on epätasapainossa (Burke & Richardsen, 2001; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Pitkäkestoinen altistuminen voimavarat ylittävälle stressitekijöille johtaa energiavarojen tyhjentymiseen, äärimmäiseen psykologiseen kuormittumiseen ja työuupumukseen. Työuupumukselle altistavat työolosuhteet, joissa on korkeat vaatimukset mutta vain vähän resursseja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Työuupumus on oireiltaan kolmitahoinen, mikä erottaa sen muista stressitiloista (Kalimo & Toppinen 1997; Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Työuupumuksen keskeisin oire on voimakas ja pitkäkestoinen *uupumusasteinen väsymys*, joka syntyy työperäisistä syistä mutta leviää myös muille elämän alueille. Uupumisasteinen väsymys ilmenee voimakkaina stressin ja rasittuneisuuden kokemuksina eikä palaudu levolla. Toinen ominaispiirre on *kyyninen asennoituminen työhön*, mikä ilmenee työn merkityksen kyseenalaistamisena ja työn mielekkyyden kokemuksen katoamisena. Kolmas työuupumuksen ominaispiirre on *ammattillisen itsetunnon heikkeneminen*, mikä voi johtaa pelkoon työssä pärjäämisestä, huonommuuden tunteisiin ja näkyä myös työhön sitoutumisen heikentymisenä. Sekä kyynisyys että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen näkyvät kielteisinä asenteina työtä ja omaa työsuoritusta kohtaan.

Leiterin ja Maschlacin (1988) mallin mukaan uupumisasteinen väsymys kehittyy työuupumuksessa ensimmäiseksi, sitten ihminen kyynistyy, mikä johtaa ammatillisen itsetunnon murentumiseen ajan myötä. Työuupumus voi puolestaan johtaa masennukseen (Schaufeli & Enzmann 1998). Onkin todettu, että työuupumuksella ja masennuksella on paljon päällekkäisyyttä oiretasolla, mutta ne ovat kuitenkin erillisiä ilmiöitä (Ahola ym. 2005; Schaufeli & Buunk, 2001). Työuupumus on kolmitahoinen ilmiö ja liitettävissä työperäisiin syihin, kun taas masennus on laaja-alaisempi oireyhtymä (Rovasalo, 2000; Suomen psykiatriyhdistys, 2004). Ahola ja Hakanen (2007) ovat todenneet hammaslääkäreille tehdyssä pitkittäistutkimuksessa, että työuupumus voi johtaa masennukseen. Tutkimus osoitti myös, että masennus voi altistaa työuupumukselle, vaikkakin yhteys näin oli edellistä heikompi. Lisäksi he totesivat, että työn kuormituksen yhteys masennukseen voi välittyä työuupumuksen kautta.

Tutkimusten mukaan työuupumus on yhteydessä työn psyykkisiin vaatimuksiin, kuten vaikutusmahdollisuuksien puutteeseen työssä ja aikapaineisiin (Kalimo & Toppinen, 1997; Tuuli, 2000;). On myös osoitettu, että vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen työssä vähensi työuupumusta (Hätinen, Kinnunen, Pekkonen & Kalimo, 2007) ja lisäsi henkistä hyvinvointia (Bond & Bunce, 2001). Työuupumus lisääntyy iän myötä, naisilla suoraviivaisemmin kuin miehillä (Ahola ym., 2004; Kalimo & Toppinen, 1997). Naisten keskuudessa työuupumus on myös miehiä yleisempää. Kiviojan (2004) mukaan terveytensä huonommaksi arvioivat olivat muita suuremmassa vaarassa uupua työssään kunta-alalla.

Työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä yksilön ajattelu- ja toimintatapoihin sekä tavoitteiden asetteluun (Ahola, Gerlander & Kalimo, 2001). Esimerkiksi mitä enemmän työuupumusta koettiin, sen enemmän käytettiin hyvinvoinnin kannalta epäsuotuisia toimintatapoja ja sen epätodennäköisempänä tavoitteiden saavuttaminen koettiin. Ihminen saattaa nähdä eläkkeelle siirtymisen ulospääsynä syvästä työuupumuksesta, sillä eläkeajatuksia lisääntyvät merkittävästi työuupumuksen voimistuessa (Kalimo & Toppinen, 1997; Salokangas ym., 2005; Pelkonen, 2005). Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa eläkeajatuksia olivat työuupuneilla selvästi yleisempiä kuin kunta-alalla keskimäärin (Piispa & Huuhtanen, 1995).

1.4. Varhaiseläkeajatuksia

Tässä tutkimuksessa varhaiseläkeajatuksilla tarkoitetaan sitä, että henkilö on ajatellut tai suunnitellut jäävänsä eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. Beehrin (1986) mukaan eläkkeelle siirtyminen on kolmivaiheinen prosessi, missä eläkkeellä oloa koskevat asenteet ja ajatuksia johtavat aikomuksiin ja edelleen käyttäytymiseen. Myös useat suomalaiset tutkimukset osoittavat, että yksilötasolla eläkeajatuksia voidaan tulkita eläkesuuntautumisen ensimmäisiksi indikaattoreiksi eläkkeelle siirtymisen prosessissa (Gould, 2001; Huhtaniemi, 1999; Huuhtanen & Tuomi, 2006; Salokangas ym., 2005; Pelkonen, 2005). Salokangas (2005) tutkimusryhmineen on soveltanut eläkepäättöstä ennakoivan prosessin kuvaamiseen Ajzenin (1991) suunnitellun käyttäytymisen teoriaa (Theory of planned behavior). Kun henkilö kokee, että eläkkeelle siirtymisen on työelämässä jatkamista houkuttelevampaa, ajatuksia johtavat eläkepäättökseen. Tämän jälkeen ajatusta on vaikea muuttaa ja henkilö lopulta siirtyy eläkkeelle.

Seurantatutkimukset ja tilastoihin perustuvat tarkastelut osoittavat, että työiässä esiintyneet ajatukset varhemmasta eläkkeelle siirtymisestä ennustavat vahvasti todellista eläkkeelle siirtymistä (Huhtaniemi, 1999; Huuhtanen & Tuomi, 2006)

Suomalaisten keskuudessa halu jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää vaikuttaa olevan yleistä ja eläkeajatukset ovat yleistyneet 2000-luvun taitteessa (Gould ym., 1991; Forma ja Harkonmäki, 2000; Huuhtanen & Tuomi, 2006; Pelkonen, 2005; Piispa & Huuhtanen, 1995). Eläkkeelle siirtyminen ei luonnollisesti ole kiinni yksinomaan työntekijän omasta tahdosta, vaan sitä säätelee eri eläkemuodoille siirtymisen ehdot ja lainsäädäntö (esim. Hakola & Määttänen, 2007). Tutkimusajankohtana oli vielä mahdollista päästä yksilölliselle varhaiseläkkeelle 60 -vuotiaana, nykyisin varhennetun eläkkeen ikäraja on 62 -vuotta (Pelkonen, 2005). Yksilöllisen varhaiseläkkeen lisäksi tutkimusajankohtana oli mahdollista siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää työttömyyden kautta (työttömyyseläke), yksityisen eläkesäästämisen turvin, erilaisin osa-aikaeläkejärjestelyin ja terveydellisistä syistä työkyvyttömyyseläkkeelle (Hakola, 2000). Työkyvyttömyyseläkkeen saamisen edellytyksenä on työkyvyn heikentyminen sairauden, vian tai vamman vuoksi yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajaksi (Gould, Grönlund, Korpiluoma, Nyman & Tuominen, 2007). Työuupumus ei yksin riitä perusteeksi työkyvyttömyyseläkkeeseen, sillä nykyisessä tautiluokituksessa se ei ole sairaus, vaan oirediagnoosi (Rovasalo, 2000). Ellei henkilö pysty työuupumuksen vuoksi työhön, päädiagnoosina on käytännössä sairastuvakuutuksen vuoksi jokin mielenterveyden häiriö. Esimerkiksi masennus on ollut ensimmäisenä diagnoosina 16 prosentilla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä vuonna 2006 (Gould ym., 2007).

1.4.1. Eläkeajatuksiin vaikuttavia tekijöitä

Eläkkeelle siirtymisen syitä on kuvattu usein eläkkeelle työntävien (esim. huono terveys, huonot työolot) ja vetävien tekijöiden näkökulmasta (perhe, harrastukset) (esim. Gould, 2001; Pelkonen, 2005; Rasku & Kinnunen, 1995; Saurama, 2004). Tutkimustulokset viittaavat siihen, että pakottavat työntötekijät vaikuttavat eläkkeelle siirtymisen taustalla vetotekijöitä voimakkaammin etenkin naisten kohdalla (Hakola, 2000; Hytti, 1998; Saurama, 2004; Rasku & Kinnunen, 1995). Toisaalta on todettu, että varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät eivät ole samankaltaisia eri eläkemuotojen välillä (Hakola, 2000). Työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumisen

taustalla luonnollisesti korostuu heikentynyt terveydentila ja sen kautta alentunut työkyky. Huono itsearvioitu terveys esiintyy merkittävänä eläkeajatuksiin vaikuttavana tekijänä useimmissa eläkesuuntautumista tarkastelevissa tutkimuksissa (Forma 2004; Elovaino, Forma, Kivimäki, Sinervo & Wickström, 2001; Pelkonen, 2005; Piispa & Huuhtanen, 1995).

Sosiodemografiset tekijät ovat myös yhteydessä eläkeajatuksen yleisyyteen. Luonnollista on, että eläkeajatuksia lisääntyvät iän kertymisen myötä (Gould, 2001; Hakola, 2000; Huhtaniemi, 1999; Huuhtanen & Tuomi, 2006). Kuitenkin eläkeajatuksia vähenevät työikäisten keskuudessa vanhuuseläkeiän lähestyessä, koska yli 60-vuotiaiden ikäluokassa kaikkein eniten varhaiseläkettä haluavat ovat jo siirtyneet pois työelämästä (Gould, 2001; Huuhtanen & Tuomi 2006).

Varhaiseläkeajatuksien on usein todettu olevan yleisempiä miehillä, kuin naisilla (Gould, 2001; Lehto & Sutela, 2004). Tosin muutamissa 2000-luvulla tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, etteivät naiset olisi yhtä halukkaita jatkamaan työssä yli 63 – vuotiaana kuin miehet (Forma, Tuominen, Väänänen & Tomppo, 2004; Pelkonen, 2005). Myös parisuhde vaikuttaa eläkkeelle siirtymisen halukkuuteen, parisuhteessa olevat suunnittelevat yksin eläviä useammin eläkkeelle siirtymistä (Gould, 2001; Forma, 2004). Tätä voi selittää parisuhteen vetovaikutus eläkkeelle suuntautumisessa, pariskunnat suunnittelevat eläkkeelle lähtemistä yhdessä. Parisuhde voi olla työn kannalta myös resurssitekijä, miesten kohdalla pysyvän parisuhteen on havaittu olevan yhteydessä pitkään työuraan (Järnefelt, 2003).

Koulutuksella ja sosioekonomisella asemalla on tutkimusten mukaan merkitystä varhaiseläkeajatuksien kannalta (Elovainio ym., 2001; Forma ym., 2004). Matala koulutustaso ja työttömyys lisäävät eläkeajatuksia, korkea koulutustaso ja korkea sosioekonominen asema on yhteydessä suunnitelmiin jatkaa työssä yli 63-vuotiaana (Gould, 2001; Forma ym., 2004; Elovainio ym., 2005; Pelkonen, 2005). On myös viitteitä siitä, ylempi akateeminen henkilöstö ja toisaalta pienipalkkainen suorittavaa työtä tekevä henkilöstö ovat eläkesuuntautuneimpia ryhmiä (Elovainio ym., 2001; Huhtaniemi, 1999). Tässä tutkimuksessa sosiodemografisina taustamuuttujina huomioidaan ikä, sukupuoli, koulutustaso ja parisuhde.

Taloudelliset kannustimet vaikuttavat eläkkeelle siirtymispäätökseen, mutta niiden vaikutus ei tutkimusten mukaan ole kovin merkittävä (Hakola, 2000; Hakola & Määttä, 2007). Eläkkeelle siirtyminen on monivaiheinen prosessi ja sisältää niin

asenteellisia kuin sosiaalisia ulottuvuuksia. Yhtenä merkittävänä taustatekijänä voidaan nostaa esiin psykososiaaliset työolotekijät. Niiden on todettu olevan yhteydessä terveyden heikkenemiseen ja siten sairaspöissaaloihin työstä (Elovainio ym., 2001; Jurvansuu, Tuomi, Seitsamo & Vahtera, 2000; Vahtera ym., 2000). Eläkeajatuksia lisäävinä kuormitustekijöinä tutkimuksissa on tuotu esiin esimerkiksi vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä, työn kasvaneet vaatimukset, kova työtahti ja kiire, työn jatkumisen epävarmuus sekä yhteistyön ja johtamisen vaikeudet (Gould, 2001; Elovainio ym., 2001; Huhtaniemi, 1999; Pelkonen, 2005; Sutinen, Kivimäki, Elovainio, & Forma, 2005). Eläkesuuntautuneisuutta lisää, mitä vähemmän työssä koetaan olevan palkitsevia piirteitä ja mitä enemmän rasittavia piirteitä, erityisesti, kun työntekijöillä ilmenee ongelmia myös terveydessä ja työkyvyssä. (Karisalmi, 2001; Salokangas, 2005; Huuhtanen & Tuomi, 1999). Kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat eläkeajatuksia vähentäviä tekijöitä (Elovainio ym., 2005).

1.5. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusasetelma

Kuntoutukselle on kuntoutuslainsäädännön ja eläkejärjestelmän uudistuksen myötä ladattu yhä enemmän odotuksia työkyvyn ylläpitämisessä ja eläkkeelle siirtymisen ehkäisijänä (vrt. Gould, 2007; Pekkonen, 2005; Salokangas ym., 2005). On tärkeää saada tietoa eläkkeelle siirtymisen mekanismeista, jotta kuntoutusta voidaan suunnata olennaisiin asioihin. Kuntoutusviitekehelyksessä tutkittua tietoa työn psykososiaalisten tekijöiden, työuupumuksen ja varhaiseläkeajatuksien välisistä yhteyksistä ei ole käytettävissä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella psykososiaalisten työolotekijöiden, työuupumuksen ja eläkeajatuksien välisiä yhteyksiä. Työuupumus on affektiivinen reaktio pitkäaikaiseen työn psykososiaaliseen kuormitukseen (Maslach, 2000) ja sen on todettu olevan uhka työkyvylle (Ahola, 2007). Työn vaatimuksista johtuvan pitkittyneen työn kuormituksen ja sen myötä lisääntyneen työuupumuksen voidaan olettaa johtavan varhaiseläkeajatuksiin. Toisaalta hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä voi vähentää työuupumusta (Hätinen ym., 2007) ja siten johtaa varhaiseläkeajatuksien vähentymiseen. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, välittääkö työuupumus psykososiaalisten työolotekijöiden ja varhaiseläkeajatuksien välistä yhteyttä, eli työuupumuksen mediaattorivaikutusta. Mediaattori on mekanismi, jonka kautta riippumaton muuttuja

vaikuttaa riippuvaan muuttujaan (Baron & Kenny, 1986). Ahola ja Hakanen (2007) havaitsivat, että työuupumus toimi välittävänä tekijänä eli mediaattorina työn kuormituksen ja masennuksen välillä. Lisäksi Kinnunen ja Rasku (1996) ovat havainneet, että työuupumus toimi osittaisena mediaattorina yksilön voimavarojen ja varhaiseläkeajatusien välillä opettajien keskuudessa. Sen sijaan tutkimustietoa työuupumuksen mahdollisesta mediaattorivaikutuksesta psykososiaalisten työolotekijöiden ja eläkeajatusien välillä ei ole saatavilla. Tutkimuksen ongelmanasettelua jäsentävä malli on esitetty kuviossa 1.

Tutkimuksen kysymykset yksityiskohtaisesti ovat seuraavat:

1) Varhaiseläkeajatusien yleisyys ja koetut syyt kuntoutujien keskuudessa.

2) Ovatko työn psykososiaaliset tekijät (aikapaineet, hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä) yhteydessä kuntoutujien varhaiseläkeajatusiin?

Johdannossa esitellyn kirjallisuuden perusteella voidaan olettaa aikapaineiden olevan yhteydessä varhaiseläkeajatusiin siten, että mitä enemmän aikapainetta työssä koetaan, sitä enemmän myös ajatellaan eläkkeelle siirtymistä. Lisäksi oletetaan, että hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä ovat yhteydessä varhaiseläkeajatusiin siten, että mitä paremmaksi vaikutusmahdollisuudet työssä koetaan, sitä vähemmän esiintyy ajatuksia jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.

3) Onko työuupumus yhteydessä kuntoutujien varhaiseläkeajatusiin?

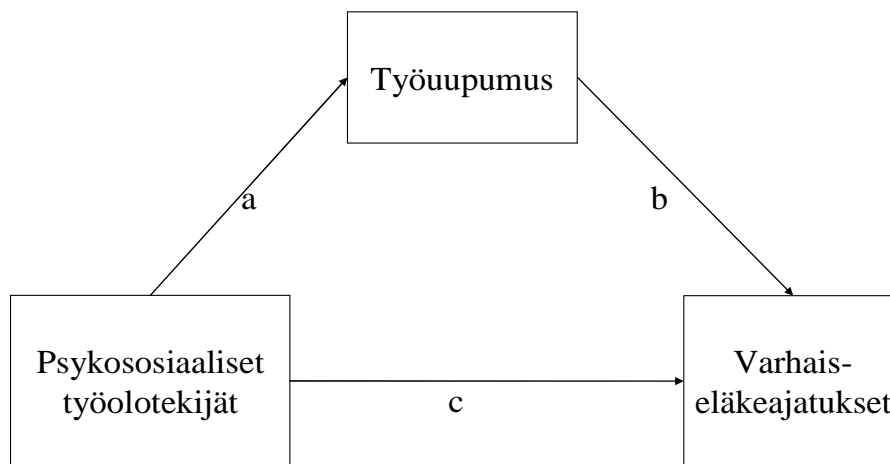
Johdannossa esitellyn kirjallisuuden perusteella voidaan olettaa, että mitä enemmän työuupumusta esiintyy, sitä enemmän myös esiintyy ajatuksia siirtyä varhaiseläkkeelle.

4) Välittääkö työuupumus psykososiaalisten työolotekijöiden (aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet) yhteyttä kuntoutujien eläkeajatusiin? Kysymys on täsmennetty seuraavasti:

a) Jos aikapaineet on oletuksen mukaisesti yhteydessä varhaiseläkeajatusiin, onko aikapaineet suoraan yhteydessä varhaiseläkeajatusiin (yhteys c), vai johtaako aikapaineen lisääntyminen työuupumuksen kautta eläkeajatusiin (yhteys ab)?

b) Jos hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä on oletuksen mukaisesti yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin, onko hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä suoraan yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin (yhteys c) vai vähentyneen työuupumuksen kautta (yhteys ab)?

Lähtökohtana oletetaan, että työuupumus välittää tarkasteltavien psykososiaalisten tekijöiden (aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet työssä) vaikutusta kuntoutujilla esiintyviin varhaiseläkeajatuksiin.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma, jossa taustamuuttujana kontrolloidaan ikä, sukupuoli, koulutustaso, parisuhde ja itsearvioitu terveys.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat

Tutkimuksen aineisto kerättiin tutkimushankkeessa ”Työuupumus ja kuntoutus: arviointi, kehittyminen ja intervention vaikuttavuus” (Kinnunen ym., 2004). Hanke toteutettiin Jyväskylän Yliopiston ja Kuntoutumis- ja Liikuntakeskus Peurungan yhteistyönä. Hanke käynnistyi vuonna 2000 tavoitteena pureutua työuupumus-ilmiöön

ja valottaa kysymystä, voidaanko kuntoutuksella vähentää työuupumuksen kokemista. Tutkimuksessa seurattiin kahden kuntoutusmuodon, Virveli (Vireyttä ja elinvoimaa työelämään) ja Tyk (Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus) kuntoutujia

Virveli- kuntoutus ($n = 85$) on Kelan kustantamaa harkinnanvaraista lääkinnällistä kuntoutusta ja se on suunnattu pääasiassa alle 50-vuotiaille, työssään henkisesti kuormittuneille työntekijöille, jotka kärsivät uupumus- masennus- ja /tai itsetunto- ongelmista (Kinnunen, ym., 2004). Tyk-kuntoutus ($n = 70$) on Kelan järjestämää lakisääteistä ammatillista kuntoutusta. Kuntoutusmuoto on tarkoitettu niille, joiden työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneet. Tyk- kuntoutukseen ohjataan erityisesti silloin, kun yksilön omat keinot korjata tilanne ovat vähäiset eivätkä työpaikalla tai työterveyshuollossa tehdyt toimenpiteet ole olleet riittäviä. Kuntoutukseen valitaan henkilöt lääkärin B- lausuntojen perusteella. Kuntoutuskeskus Peurungan lääkäri tekee lausuntojen ja hakemuksen perusteella kuntoutujien esivalinnan, jonka jälkeen Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistossa tehdään kuntoutuspäätös

Tämä tutkimus oli poikkileikkaus alkumittauskerran kyselyistä ($n = 155$). Kuntoutusjaksot toteutettiin kuntoutuskeskus Peurungassa ja vastauslomakkeet kerättiin kuntoutuksen aloittamisen yhteydessä vuosina 2000-2001. Kuntoutujat olivat iältään 33-61 -vuotiaita, keski-ikä oli 50.8 vuotta. Tutkimukseen osallistuneista kuntoutujista naisia oli 65%.

2.2. Kyselylomake ja tutkimuksen muuttujat

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake sisälsi kysymyksiä liittyen tutkittavien taustatietoihin, terveyteen, elämäntapoihin, työoloihin, perheeseen ja persoonallisuuteen (Kinnunen ym., 2004). Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan psykososiaalisia työolotekijöitä. Lisäksi muuttujista valittiin mukaan työuupumus ja varhaiseläkeajatukset. Kysymyksiin vastattiin Likert- tyyppisellä asteikolla. Osa muuttujista koostuu useasta eri kysymyksestä, jotka tiivistettiin summamuuttujaksi. Summamuuttujat muodostettiin laskemalla yhteen yksittäisten kysymysten tai väittämien vastauspistemäärä, jakamalla summa väittämien lukumäärällä ja palauttamalla saatu keskiarvo alkuperäiselle vastausasteikolle. Summamuuttujien muodostamisessa huomioitiin väittämien tai kysymysten suunta, tarvittaessa yksittäiset

muuttajat koodattiin uudelleen samansuuntaiseksi muiden kanssa. Muuttujien suunta on määritetty siten, että mitä suurempi pistemäärä, sen enemmän ilmiötä esiintyy.

Taustamuuttujina tutkimuksessa huomioitiin *ikä, sukupuoli, parisuhde, koulutustausta ja itsearvioitu terveys*, koska niiden on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä eläkeajatuksiin. Koulutustausta luokiteltiin neljään tasoon: 1 = ei ammatillista koulutusta tai ammattikurssi, 2 = ammatillinen koulutus tai oppisopimuskoulutus, 3 = opistotason koulutus 4 = korkeakoulututkinto. Lisäksi vakioitiin parisuhteen (on tai ei ole) ja itsearvioitun terveyden vaikutukset. Itsearvioitu terveys on vastaajan oma arvio yleisestä terveydentilastaan (kysymys: Onko terveytesi yleisesti ottaen 1 = erinoimainen, 2 = varsin hyvä, 3 = hyvä, 4 = tyydyttävä, 5 = huono) (Aalto, Aro & Teperi 1999). Itsearvioitua terveyttä on käytetty laajasti terveyden indikaattorina lääketieteellisissä ja terveystieteellisissä tutkimuksissa kansainvälisesti ja myös Suomessa (Elovainio ym., 2005; Marmot ym., 1991; Miilunpalo, Vuori, Oja, Pasanen & Urponen, 1997; Pelkonen, 2005).

Psykososiaalisista työolotekijöistä tarkasteltiin *työn aikapainetta* ja *vaikutusmahdollisuuksia työssä*. Aikapaine on työn vaatimustekijä, vastaavissa tutkimuksissa aikapaineesta on käytetty myös käsitettä kiire (esim. Elovainio ym., 2001; Karisalmi, 2001). Aikapainetta mitattiin neljällä kysymyksellä, joista muodostettiin summamuuttuja. Kysymyksissä ”täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi” ja ”joudutko liian suuren työmäärän takia jättämään töitä tekemättä” vastattiin viisiportaisesti 1 = en koskaan, 5 = jatkuvasti. Kysymyksessä ”ehditkö pitää taukoja tai lepoa työn aikana” vastattiin asteikolla 1 = täysin riittävästi, 5 = aivan liian vähän. Kysymykseen ”jakautuuko työmääräsi epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat” vastattiin asteikolla 1 = erittäin usein, 5 = erittäin harvoin. Summamuuttujan reliabiliteetti Cronbachin alfa-kerrointa käyttäen oli .74. Kysymykset on muokattu Elon, Leppäsen, Lindströmin ja Roposen (1990) työstressikyselystä.

Vaikutusmahdollisuudet työssä on työn hallintatekijä, sitä kartoitettiin yhdeksällä väittämällä koskien vastaajan säätelymahdollisuuksia työn eri osa-alueilla (kysymys: Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa...). Vastaajat arvioivat väittämien sopivuutta työtilanteeseensa viisiportaisella asteikolla (1 = erittäin paljon, 5 = erittäin vähän.) Väittämät olivat seuraavat: siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu / siihen, missä järjestyksessä teet työsi / työtahtiisi/ työmääräsi / työmenetelmiisi ja työtapoihisi/ siihen, keiden kanssa työskentelet/ työsi laatuun/ työn monipuolisuuteen ja

vaihtelevuuteen/ laitteisiin ja työvälineisiin. Summamuuttujan reliabiliteetti Cronbachin alfa-kerrointa käyttäen oli .89. Mittari on peräisin Bergströmin ym. (1997) pientyöpaikkakyselystä.

Työuupumusta mitattiin MBI-GS –mittarilla (Maslach Burnout Inventory – General Scale), joka koostuu työuupumuksen oireita kuvastavista 16 väittämästä (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach ym., 1996). Väittämät liittyvät tunteisiin ja ajatuksiin, kuten ”tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni”. Vastaajaa pyydetään arvioimaan, kuinka usein kokee uupumukseen liittyviä tuntemuksia asteikolla 0-6 (0 = ei koskaan, 6 = päivittäin). Mittari käsittää työuupumuksen kolme ulottuvuutta: uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon. Tässä tutkimuksessa työuupumusta kuvaamaan muodostettiin yksi summamuuttuja laskemalla yhteen vastausten pistemäärät ja jakamalla se kysymysten määrällä. Summamuuttujia muodostettaessa käännettiin tarpeen mukaan väittämän suunta niin, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän uupumusta. MBI-GS on työuupumuksen tutkimisessa tällä hetkellä käytetyin menetelmä. Sen rakennevaliditeettia on tutkittu runsaasti ja sitä pidetään luotettavava mittarina, joka soveltuu käytettäväksi kaikkiin ammattiryhmiin (Kalimo ym., 2006) Summamuuttujan reliabiliteetti Cronbachin alfa-kerrointa käyttäen oli .91.

Varhaiseläkeajatuks oli tutkimuksen selitettävä muuttuja. Aiemmin tutkimuksissa vastaavaa muuttujaa on nimetty myös eläkehakuisuudeksi (esim. Rasku & Kinnunen, 1995). Varhaiseläkeajatuksia mitattiin kysymyksellä ” Oletko koskaan ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen varsinaista vanhuuseläkeikää?”. Vastausvaihtoehtoja oli neljä: En ole ajatellut = 0, olen ajatellut joskus = 1, asia on mielessä jatkuvasti = 2, olen jo jättänyt eläkehakemuksen = 3. Kysymystä on käytetty tutkimuksissa kunta-alalla ja väestöpohjaisissa tutkimuksissa (Elovainio ym., 2005; Huhtaniemi, 1999; Kalimo & Toppinen, 1997). Kuvailuvissa tuloksissa eläkeajatuksia kuvattiin kaksiluokkaisena, jotta eläkeajatuksien yleisyyttä ja syitä voitiin tarkastella vakavasti eläkettä harkinneiden keskuudessa. Vakavasti eläkettä harkinneiden ryhmään valittiin jatkuvasti eläkettä ajatelleet ja eläkehakemuksen jo jättäneet (vrt. Huuhtanen ja Tuomi, 2006).

Lisäksi eläkeajatuksia ilmaisseita vastaajia pyydettiin arvioimaan erilaisten eläkkeelle työntävien ja vetävien seikkojen merkityksellisyyttä eläkkeelle suuntautumisessaan. Vastaaja arvioi kuinka paljon kyseinen seikka oli vaikuttanut

hänen eläkeajatuksiinsa arvioimalla väittämien sopivuutta itseensä 3-protaisella asteikolla (1= vaikuttanut paljon, 2= vaikuttanut jonkun verran, 3= ei vaikuttanut lainkaan). Väittämät muokattiin Työterveyslaitoksen tutkimuksissa esiin tulleista yleisistä eläkkeelle hakeutumisen syistä (Rasku & Kinnunen, 1995). Väittämät koskivat esimerkiksi terveyttä, työn kuormitusta ja vapaa-ajan houkuttelevuutta. Työntö- ja vetotekijöitä tarkasteltiin vakavasti eläkettä ajatelleiden keskuudessa.

2.3. Aineiston tilastollinen käsittely

Tutkimusaineistoa ja eläkeajatusten yleisyyttä sekä syitä kuvailtiin muuttujien keskiarvojen ja prosenttiosuuksien avulla sekä käyttämällä ristiintaulukointia, missä merkitsevyys testattiin χ^2 -testillä. Jatkuvien muuttujien osalta ryhmien välisiä eroja testattiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA). Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatioiden avulla käyttämällä jatkuvien muuttujien osalta Pearsonin korrelaatiokerrointia ja kahden ei-jatkuvan muuttujan välillä Spearmanin korrelaatiokerrointia (Metsämuuronen, 2003).

Psykososiaalisten työolotekijöiden, työuupumuksen ja varhaisten eläkeajatusten välisiä yhteyksiä ja työuupumuksen mediaattorivaikutusta selvitettiin lineaarisella regressioanalyysillä. Mediaattorivaikutusten tarkastelu toteutettiin Baronin ja Kennyn (1986) ohjeiden mukaisesti seuraavalla tavalla. Jotta mediaattorivaikutus voi olla ylipäättään olemassa, on tässä tutkimuksessa seuraavien ehtojen täyttyttävä: 1) Työn psykososiaalisten tekijöiden (aikapaineen ja työn vaikutusmahdollisuuksien) on oltava yhteydessä työuupumukseen ja 2) eläkeajatuksiin, sekä lisäksi 3) työuupumuksen on oltava yhteydessä eläkeajatuksiin. Nämä yhteydet todettiin korrelaatioiden avulla. Korrelaatioiden lisäksi mediaattorivaikutuksen todentaminen edellyttää Baronin ja Kennyn (1986) mukaan kolmen regressioyhtälön estimointia: 1) mediaattorimuuttujan (työuupumus) estimointi suhteessa riippumattomaan muuttuajaan (työn psykososiaaliset tekijät), 2) riippuvan muuttujan (varhaiseläkeajatukset) estimointi suhteessa riippumattomaan (vaikutusmahdollisuudet työhön) muuttuajaan, 3) riippuvan muuttujan (varhaiseläkeajatukset) estimointi suhteessa sekä riippumattomaan muuttuajaan (vaikutusmahdollisuudet työssä) että mediaattoriin (työuupumus). Tätä tarkastelua varten tehtiin kolme regressioyhtälöä edellä kuvatussa järjestyksessä käyttäen lineaarista regressioanalyysiä enter-menetelmällä. Kirjallisuuden ja korrelaatiotarkastelujen

perusteella valitut taustamuuttajat kokeiltiin malliin ja lopulliseen mallin jätettiin tilastollisesti merkitsevät muuttajat.

Jos Baronin ja Kennyn (1986) kuvaamat ehdot täyttyvät, riippumattoman muuttujan vaikutus riippuvaan muuttajaan näkyy pienempänä kolmannessa regressioyhtälössä kuin toisessa. Tällöin voidaan puhua osittaisesta mediaattorivaikutuksesta. Jotta voidaan puhua täydellisestä mediaattorivaikutuksesta, riippumaton muuttaja ei ole enää tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä riippuvaan muuttajaan, kun mediaattorin vaikutus kontrolloidaan.

Baron ja Kenny (1986) ovat esittäneet testin, jonka avulla on mahdollista testata riippumattoman muuttujan epäsuoraa vaikutusta riippuvaan muuttajaan mediaattorin kautta. Tällä ns. Sobelin testisuureella voidaan laskea muuttujien regressiokertoimien ja näiden keskivirheiden avulla mediaattorimuuttujan epäsuoran yhteyden tilastollinen merkitsevyys. Seuraavan kaavan 1 avulla voidaan laskea mediaattorimuuttujan merkitsevyys. Kaavan termit näkyvät esimerkiksi tulososassa esitetystä kuviosta 3: Polku riippumattomasta muuttujasta mediaattorimuuttajaan on osoitettu a -termillä ja sen keskivirhe on osoitettu kaavassa s_a -termillä, kun taas polku mediaattorista riippuvaan muuttajaan on osoitettu b -termillä ja sen keskivirhe on osoitettu kaaviossa s_b -termillä.

$$\frac{ab}{\sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2}}$$

Kaava 1. Sobelin testin laskukaava (Baron & Kenny, 1986).

3. TULOKSET

3.1. Kuvaileva tulokset: Eläkeajatusten yleisyys ja syyt kuntoutujien keskuudessa

Työikäisistä kuntoutujista 38 % oli ajatellut vakavasti siirtymistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Heistä 3 % oli jo jättänyt eläkehakemuksen. 19 % prosenttia kuntoutujista ei ollut ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen eläkeikää. Ne, joilla ei ollut varhaiseläkeajatuksia, kokivat terveytensä paremmaksi verrattuna niihin, joilla oli vakavia varhaiseläkeajatuksia (taulukko 1). Eläkeajatukset eivät eronneet muiden taustatekijöiden suhteen.

TAULUKKO 1. Eläkeajatusten ja taustamuuttujien väliset yhteydet riviprosentteina

	Ei varhaiseläke- ajatuksia	On vakavia varhaiseläkeajatuksia	Merkitsevyydesti
Taustamuuttujat	keskiarvo (kh)	keskiarvo (kh)	<i>F</i>
Ikä	49.8 (6.24)	51.4 (5.08)	2.82 ns.
Itsearvioitu terveys	2.57 (0.73)	2.26 (0.70)	6.74*
	%	%	
Sukupuoli			
- mies	62.3	37.7	$\chi^2 = .01$ ns.
- nainen	61.6	38.4	
Parisuhteessa vai ei			
- on parisuhde	61.1	38.9	$\chi^2 = .11$ ns.
- ei parisuhdetta	64.1	35.9	
Ammatillinen koulutus			
- ei ammattikoulutusta	47.1	52.9	$\chi^2 = 4.37$ ns.
- ammatillinen koulutus	67.4	32.6	
- opistotason koulutus	67.3	32.7	
- korkeakoulutus	60.0	40.0	

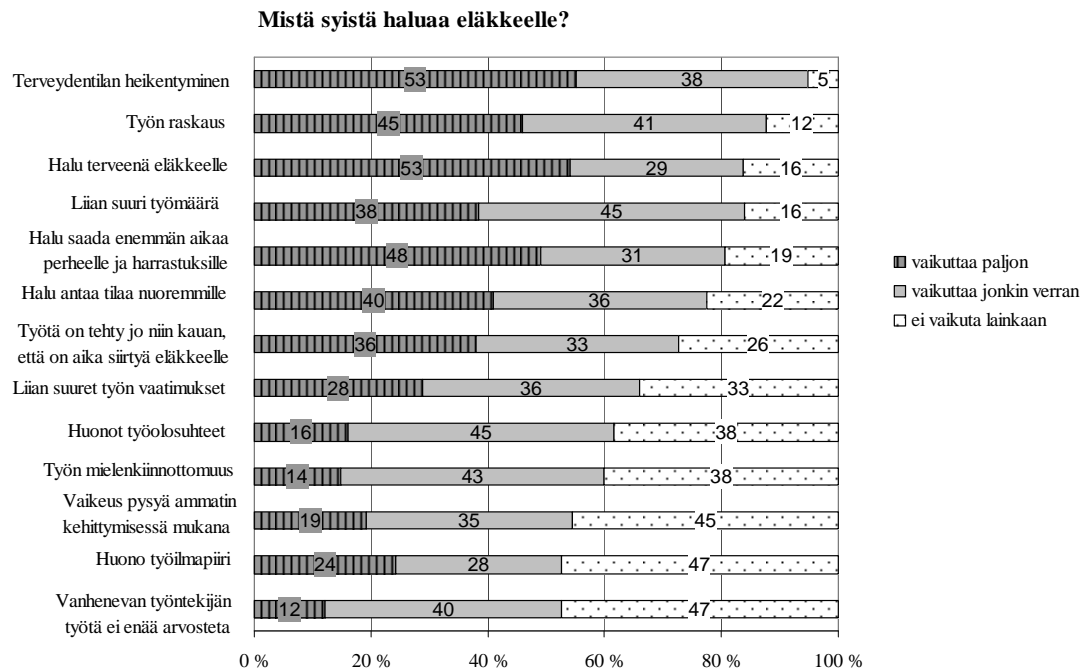
*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$; kh= keskihajonta; ns. = ei tilastollista merkitsevyyttä

Seuraavaksi tarkasteltiin, millaisia syitä kuntoutujilla oli hakeutua eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Kuvioissa 2 on esitetty vakavasti eläkettä ajatelleiden kuntoutujien ($n = 55$) vastaukset esitettyihin väittämiin prosenttiosuuksina. Vakavasti eläkettä ajatelleista 95% oli sitä mieltä, että terveydentilan heikentyminen vaikutti paljon (53%)

tai jonkun verran (38%) heidän eläkkeelle hakeutumisessaan. Seuraavaksi tärkeimpänä syynä pidettiin työn raskautta, jota 86% eläkkeelle haluavista piti merkityksellisenä (41% paljon, 45% jonkun verran) syynä eläkkeelle hakeutumisessa. Kolmanneksi yleisin työntekijä oli halu päästä terveenä eläkkeelle (82%). Halu antaa tilaa nuoremmille (76%), työn liian suuret vaatimukset (64%), työn huonot olosuhteet (61%) ja työn mielenkiinnottomuus (57%), raportoitiin seuraavaksi tärkeimpinä syinä. Vähiten tärkeinä syinä kuntoutujat pitivät vaikeutta pysyä mukana ammatin kehittämisessä (54%), huonoa työilmapiiriä (52%) ja vanhenevan työntekijän arvostamisen puutetta (52%).

Kahdesta tutkitusta eläkkeelle vetävästä tekijästä tärkeimmäksi nousi halu saada enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille, 89% eläkettä vakavasti ajatelleista oli sitä mieltä, että syy merkitsi paljon (48%) tai jonkin verran (31%) eläkeajatuksiin. Kokemusta, että työtä on tehty jo tarpeeksi kauan piti merkityksellisenä 69% vastaajista.

Eläkkeelle työntävistä tekijöistä selvästi tärkeimpänä koettiin terveydelliset syyt, mutta myös työn kuormitustekijät nousevat tärkeiksi. Työntö- ja vetotekijöitä verrattaessa voidaan todeta, että neljä tärkeintä tekijää vastausprosenttiosuuksien mukaan järjestetyltä listalla ovat eläkkeelle työntäviä tekijöitä. Vetotekijät löytyvät kolmentoista väittämän joukossa sijoilta 5 ja 7.



Kuvio 2. Eläkkeelle vetävien ja työntävien syiden merkityksellisyys (%)

3.2. Muuttujien väliset yhteydet

Muuttujien välisiä yhteyksiä selvitettiin aluksi korrelaatiotarkasteluin. Tulokset osoittivat, että työssä koettu aikapaine ja työuupumus ($r = .22$) olivat yhteydessä toisiinsa siten, että mitä enemmän kuntoutujat kokivat aikapainetta, sitä enemmän esiintyi myös työuupumusta. Aikapaineen yhteys eläkeajatuksiin ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Vaikutusmahdollisuudet työssä oli yhteydessä työuupumukseen ($r = -.28$) ja varhaiseläkeajatuksiin ($r = -.23$), eli mitä parempana kuntoutujat kokivat vaikutusmahdollisuutensa työssä, sitä vähemmän esiintyi työuupumusta ja aikomuksia hakeutua eläkkeelle. Työssä koetut aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet olivat käänteisessä yhteydessä toisiinsa siten, että mitä enemmän kuntoutujat kokivat aikapaineita, sitä vähemmän he raportoivat vaikutusmahdollisuuksia työssä ($r = -.22$). Työuupumus ja eläkeajatuksset korreloivat positiivisesti keskenään ($r = .31$). Mitä enemmän kuntoutujat kokivat työuupumusta, sitä enemmän he ajattelivat myös eläkkeelle siirtymistä.

Taustatekijöistä sukupuoli ($r = .25$) ja koulutuksella ($r = .23$) oli yhteys aikapaineisiin. Naiset ja korkeasti koulutetut raportoivat kokevansa aikapaineita miehiä ja vähemmän koulutettuja enemmän. Taustatekijöistä ainoastaan hyvä itsearvioitu terveys oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä hyviin vaikutusmahdollisuuksiin työssä ($r = .21$), vähäiseen työuupumukseen ($r = -.25$) ja vähäisiin eläkeajatuksiin ($r = -.21$). Taustatekijät korreloivat lisäksi keskenään siten, että naisilla on hieman miehiä korkeampi koulutustausta ($r = .20$), ja lisäksi naiset arvioivat keskimäärin oman terveytensä vähän paremmaksi kuin miehet ($r = .19$).

Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä muuttujien väliset korrelaatiokertoimet on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Tutkittujen muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttujat	ka	kh	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Ikä vuosina	50.5	5.9								
2. Sukupuoli (1 = mies, 2 = nainen)			.04							
3. Parisuhde (1 = 0, 2 = ei)			.12	.09						
4. Koulutus			-.14	.20*	-.01					
5. Hyvä itsearvioitu terveys	2.46	.73	-.11	.19*	.00	.14				
6. Työn aikapaineet	3.34	.78	.01	.25**	-.03	.23**	-.03			
7. Hyvät vaikutusmahdollisuudet	2.87	.83	.08	-.10	.09	.14	-.21**	-.22**		
8. Työuupumus	2.26	1.19	-.13	.09	.09	.06	-.25**	.22**	-.28**	
9. Varhaiseläkejatukset	1.22	.80	.34**	-.03	-.09	-.12	-.21**	.12	-.23**	.31**

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

ka= keskiarvo, kh= keskihajonta

3.3. Psykososiaalisten työolotekijöiden ja työuupumuksen yhteys eläkejatuksiin: mediaattorivaikutuksen tarkastelu

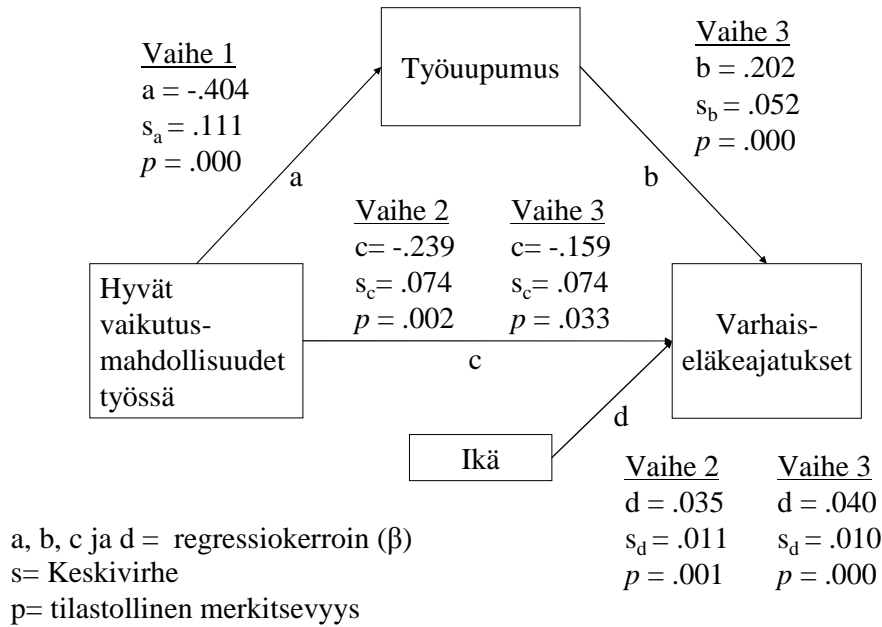
Edellä esitetyssä korrelaatiotarkastelussa havaittiin, että työn vaatimuksia kuvaava aikapaineet työssä ei ollut yhteydessä eläkejatuksiin tässä aineistossa. Näin ollen aikapaineet jätettiin pois regressiomallista (vrt. Baron ja Kenny, 1986). Tarkastelussa keskityttiin psykososiaalisten työolotekijöiden osalta siihen, miten hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä ovat yhteydessä varhaiseläkejatuksiin.

Aluksi kaikki taustamuuttajat (ikä, sukupuoli, parisuhde, koulutustausta ja itsearvioitu terveys) lisättiin yhtä aikaa kovariaateiksi malliin. Tämän jälkeen ne, jotka eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, poistettiin mallista yksi kerrallaan heikoiten mallia selittävästä kovariaatista alkaen. Ainoastaan ikä osoittautui tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi, joten sen vaikutus vakioitiin mallissa.

Regressioanalyysit toteutettiin menetelmäosassa kuvatulla tavalla ja tulokset on esitetty kuviossa 4. Ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin hyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työuupumukseen (polku a), joka osoittautui tilastollisesti merkitseväksi: mitä paremmat vaikutusmahdollisuudet kuntoutujilla oli sitä vähemmän he kokivat työuupumusta.

Seuraavaksi tutkittiin hyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä varhaiseläkeajatuksiin vakioimalla iän vaikutus (polku c ja d). Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin siten, että mitä paremmat vaikutusmahdollisuudet kuntoutujilla oli työssään, sitä vähemmän kuntoutujilla oli varhaiseläkeajatuksia. Ikä oli positiivisesti yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin: mitä vanhempia kuntoutujat olivat, sitä enemmän heillä oli varhaiseläkeajatuksia.

Kolmannessa vaiheessa regressiomalliin tuotiin kaikki muuttujat (polku b, c ja d). Työuupumus oli positiivisessa yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin siten, että mitä enemmän kuntoutujilla oli työuupumusta, sitä enemmän heillä oli myös varhaiseläkeajatuksia. Edelleen, kuten aiemmissakin vaiheissa, hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä oli negatiivisessa ja ikä oli positiivisessa yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin. Tulokset osoittivat, että kun työuupumus tuotiin mukaan malliin mediaattorina, vaikutusmahdollisuuksien regressiokerroin ja tilastollinen merkitsevyys pienenevät, kertoimen (c) muutos vaiheen 2 ja 3 välillä on ilmoitettu kuviossa 3. Koska vaikutusmahdollisuuksien yhteys varhaiseläkeajatuksiin jäi kuitenkin edelleen merkitseväksi, voidaan todeta työuupumuksen välittävän vain osittain vaikutusmahdollisuuksien ja varhaiseläkeajatuksien välistä yhteyttä. Lopullinen malli, jossa mukana olivat ikä, hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työuupumus, selitti 18% varhaiseläkeajatuksien vaihtelusta.



Kuvio 3. Regressiomalli ja tunnusluvut vaiheittain esitettynä.

Kun kaikki Baronin ja Kennyn (1986) esittämät ehdot mediaattorivaikutuksen tutkimiseksi olivat voimassa, tarkasteltiin Sobelin testin avulla, onko työuupumuksen oletettu osittainen mediaattorivaikutus tilastollisesti merkitsevä (polku ab). Laskutoimitus on esitetty kuviossa 4. Sobelin testi antoi tunnusluvun $z = -2.61$ ja kun käytettiin standardille normaalijakaumalle laskettua taulukkoa, saatiin tunnusluvulle p - arvo .005, mikä kertoo, että työuupumus toimi tilastollisesti merkitsevä, osittaisena mediaattorina mallissa.

$$Z = \frac{-0.404 \times 0.202}{\sqrt{0.020^2 \times 0.11^2 + (-0.404)^2 \times 0.052^2 + 0.111^2 \times 0.052^2}}$$

$$= \frac{-0.081608}{0.0313} = -2.61$$

Kuvio 4. Tunnusluvut sijoitettuna laskukaavaan ja Sobelin testisuureen laskeminen.

4. POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin psykososiaalisten työolotekijöiden, työuupumuksen ja eläkeajatusten välisiä yhteyksiä työikäisten kuntoutujien keskuudessa. Ensimmäisenä kiinnostuksen kohteena oli selvittää, kuinka paljon kuntoutujat olivat ajatelleet siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Lisäksi selvitettiin, mitä syitä vakavasti varhaiseläkettä ajatelleet kokivat merkityksellisinä eläkkeelle vetävinä tai työntävinä tekijöinä. Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin psykososiaalisten työolotekijöiden välistä yhteyttä kuntoutujien varhaiseläkeajatuksiin. Kolmanneksi selvitettiin työuupumuksen yhteyttä kuntoutujien varhaiseläkeajatuksiin ja erityisesti, välittääkö työuupumus psykososiaalisten työolotekijöiden ja eläkeajatusten välistä yhteyttä. Varhaiseläkeajatusten tutkiminen on tärkeää, koska niiden on todettu indikoivan merkittävästi eläkkeelle hakeutumista ennen vanhuuseläkeikää (esim. Huuhtanen & Tuomi 2006). Beehr (1986) on todennut eläkkeelle siirtymisen olevan prosessi, jossa eläkeajatus on ensimmäinen vaihe. Jotta voitaisiin löytää keinoja vähentää ennenaikaista työelämästä poistumista, tarvitaan tietoa varhaiseläkeajatuksiin vaikuttavista tekijöistä: Mistä syistä ihminen saattaa haluta pois työelämästä vielä työikäisenä? Tämä tutkimus tutkimuskysymysten mukaisesti tietoa eläkeajatuksiin yhteydessä olevien tekijöiden välisistä poluista, joihin kuntoutustoimenpiteitä olisi kannattavaa kohdentaa.

4.1. Varhaiseläkeajatusten yleisyys ja koetut syyt kuntoutujien keskuudessa

Työikäisistä kuntoutujista 38 % oli ajatellut vakavasti siirtymistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Väestöpohjaisessa Työ- ja terveystutkimuksessa vastaavassa ikäluokassa usein eläkettä ajatelleita tai eläkehakemuksen jo jättäneitä oli 23% vastanneista (Piirainen ym. 2003). Eläkeajatuksien tarkastelu kuntoutujien keskuudessa on siis hyvin tarpeellista. Kuntoutuksen kautta tavoitetaan eläkkeelle suuntautuvia työntekijöitä.

Ikä oli merkitsevästi yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin, yhtenevästi aiempien tutkimusten kanssa (Forma 2004; Salokangas ym., 2005). Iän lisääntyessä myös varhaiseläkeajatusten esiintyminen lisääntyi kuntoutujien keskuudessa. Tämä yhteys tuli esiin vasta regressiotarkastelussa, korrelaatioiden ja keskiarvovertailujen perusteella merkitsevää yhteyttä ei ollut. Myös Rasku ja Kinnunen (1995) ovat aiemmin todenneet,

ettei iän yhteys eläkeajatuksiin ollut kovin voimakas opettajien keskuudessa. Korrelaatioyhteyden puuttumiseen voi vaikuttaa, etteivät iäkkäät eläkkeelle haluavat ihmiset luultavasti hae tai pääse kuntoutukseen.

Mitä paremmaksi kuntoutujat arvioivat terveytensä, sen vähemmän esiintyi varhaiseläkeajatuksia varianssianalyysin ja korrelaatiotarkastelun perusteella. Kuntoutujat raportoivat myös eläkkeelle työntäviä ja vetäviä tekijöitä kysyttäessä terveyssyyt tärkeimmiksi syiksi siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Näin on ollut myös esimerkiksi Raskun ja Kinnusen (1995) tutkimuksessa opettajien keskuudessa. Itsearvioidun terveyden yhteys varhaiseläkeajatuksiin ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä monimuuttujamallissa vastoin aiempaa tutkimustietoa (esim. Blundell & Johnsson, 1999; Forma, 2004).

Iän ja itsearvioidun terveyden erilaiset yhteydet varhaiseläkejauksiin varianssianalyysissä ja regressioanalyysissä voivat selittyä sillä, että monimuuttujamallissa saattaa toisen muuttujan, tässä tapauksessa esimerkiksi työuupumuksen, merkitys peittää tai vahvistaa kyseisiä yhteyksiä. Myös kuntoutusaineistosta käsin on ymmärrettävää, etteivät iän ja terveyden suhteet eläkeajatuksiin ole yksiselitteisiä. Kuntoutukseen on haettu terveyssyistä, jolloin ikä ei välttämättä ole keskeinen tekijä eläkkeelle suuntautumisen kannalta. Kuntoutujien terveyspulmien vaikutus työelämässä selviytymiseen ja siten eläkeajatuksiin voi olla yksilöllisiä, eivätkä ne siten näyttäyty suoraviivaisesti analyyseissä. Muilla tutkimuksen taustamuuttujilla (sukupuoli, koulutus, parisuhde) ei ollut keskiarvovertailuissa tilastollista merkitystä varhaiseläkeajatuksiin.

Vaikka ikä ja terveys ovat eläkkeelle siirtymisen lailliset perusteet, ne eivät ole ainoita syitä työntekijän ajatuksiin siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. (Gould, 2001; Salokangas ym., 2005) Tässä tutkimuksessa kuntoutujat raportoivat eläkkeelle työntävistä tekijöistä terveyssyiden lisäksi myös työn raskauden ja liian suuren työmäärän olevan merkityksellisiä heidän ajatellessaan siirtymistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Eläkkeelle vetävistä tekijöistä kuntoutujat raportoivat tärkeäksi halun saada enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille. Aiempien tutkimusten kanssa yhdenmukaisesti eläkkeelle työntäviä tekijöitä nostettiin tärkeämmäksi kuin eläkkeelle vetäviä tekijöitä (Rasku & Kinnunen 1995; Saurama 2004).

Saurama (2004) on tutkinut eläkkeelle työntävien ja vetävien tekijöiden suhdetta ja toteaa, että yleensä eläkkeelle ei haluta, vaan joudutaan. Sauraman mukaan puhtaasti

vapaaehtoinen työstä pois jääminen on harvinaista, työkyvyttömyyseläkeläisistä valtaosa kokee tulleen ajetuksi ulos työelämästä. On siis hyvä muistaa, että tämän tutkimuksen kohteena olevat varhaiseläkeajatukset eivät välttämättä kuvaa sitä, että ihminen *toivoisi* jäävänsä eläkkeelle. Todennäköisesti ne kuvaavat enemmän sitä, että ihminen kokee työssä jatkamisen mahdottomaksi.

4.2. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä ehkäisevät varhaiseläkeajatuksia

Tutkimustulokset osoittivat, että *hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä* ovat tärkeä voimavara, joiden lisääntyminen vähentää ajatuksia siirtyä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Tämä tulos on yhdenmukainen useiden aiempien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Huhtaniemen (1999) seurantatutkimuksessa todettiin, että työn hallinnan tunteen väheneminen selitti merkittävästi eläkeajatuksien lisääntymistä. Elo ja Ervasti (2006) toteavat, että vaikutusmahdollisuudet luovat työntekijälle mahdollisuuden hallita työtään, kuten työjärjestelyjä ja työn määrää. Karasekin (Karasek & Theorell 1990) mallin mukaisesti hyvällä työn hallinnalla on keskeinen rooli työn henkisten vaatimusten säätelyssä ja siten kuormituksesta johtuvien terveyshaittojen vähentämisessä.

Hyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteys vähäisempiin varhaiseläkeajatuksiin on tärkeä viesti työelämälle, sillä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin voidaan työn käytäntöjä kehittämällä vaikuttaa. Hyvä kehityssuunta on, että henkilöstö- ja hyvinvointistrategiat nähdään yhä useammin osaksi organisaation toimintastrategiatyötä. Työntekijöitä osallistavat käytännöt kaikilla toiminnan tasoilla, strategiatyöstä käytännön arkeen, ovat myös tämän tutkimustuloksen valossa tarpeen huomioida työn kehittämisessä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja työurien pidentämiseksi.

Työn vaatimuksien osalta tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella *aikapaineiden* yhteyttä varhaiseläkeajatuksiin. Korrelaatiotarkastelussa aikapaine oli yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen, mutta vastoin ennako-oletusta tässä aineistossa ei esiintynyt merkittävä yhteyttä aikapaineiden ja varhaiseläkeajatuksien välillä. Aikaisemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet aikapaineista (kiireestä) olevan useita haittoja työhyvinvointiin ja terveyteen (Järnefelt & Lehto, 2002) ja on myös saatu tutkimusnäyttöä aikapaineen yhteydestä varhaiseläkeajatuksiin (Elovainio ym., 2001;

Karisalmi, 2001). Aikapaineiden yhteys varhaiseläkeajatuksiin tässä aineistossa voi olla epälineaarinen eikä täten näy korrelaatiotarkasteluissa. Aiemmissä tutkimustuloksissa myös viitteitä siitä, ettei aikapaine mahdollisesti olisikaan yksiselitteisesti kuormittava vaatimustekijä työssä, vaan se voi myös lisätä työhön sitoutumista ja työn imua (esim. Mauno, Kinnunen & Ruokolainen 2006). Näin ollen on mahdollista, ettei aikapaine kaikilla kuntoutujilla heijastuisikaan eläkeajatuksia lisäävänä, vaan vähentävänä tekijänä.

Mahdollista on myös, etteivät aikapainetta mitanneet kysymykset tavoittaneet kuntoutujien kokemusta aikapaineista. Kiirettä saatetaan pitää itsestään selvänä työhön liittyvänä asiana, mitä ei raportoida johdonmukaisesti käytetyn kaltaisissa kysymyksissä. Tässä aineistossa saattaa olla myös joukko henkilöitä, jotka kokevat paljon aikapainetta mutta eivät silti ajattele jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Tutkimusten mukaan työn voimavarat, kuten vaikutusmahdollisuudet työssä, puskuroivat kiireen haitallisia vaikutuksia (esim. Elovainio ym., 2005), kuten Karasekin malli olettaa (Karasek & Theorell 1990). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei voida päätellä, kuinka kuormittavien ja kuormitukselta suojaavien tekijöiden väliset yhteydet vaikuttivat aikapaineiden ja eläkeajatuksien väliseen yhteyteen tässä aineistossa, koska ne eivät olleet tämän tutkimuksen kohteena.

4.3. Työuupumus välittää osittain hyvien vaikutusmahdollisuuksien ja varhaiseläkeajatuksien välistä suhdetta.

Työuupumus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin tutkimuksen oletuksen mukaisesti. Mitä enemmän kuntoutujat kokivat työuupumusta, sen enemmän esiintyi ajatuksia siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Tulos on yhdenmukainen aiempien tutkimuksien tulosten kanssa (Forma, 2004; Kalimo & Toppinen, 1997; Tuuli, 2000). Lisäksi tilastolliset analyysit osoittivat, että *hyvät vaikutusmahdollisuudet* työssä vähensivät *työuupumusta*, mikä puolestaan vähensi *varhaiseläkeajatuksia*. Näin työuupumus toimi *välittäjänä* (mediaattorina) hyvien vaikutusmahdollisuuksien ja varhaiseläkeajatuksien välillä, mutta vaikutusmahdollisuudet selittivät varhaiseläkeajatuksia myös suoraan. Voidaankin puhua työuupumuksen osittaisesta mediaattorivaikutuksesta.

Työuupumuksen mediaattorivaikutus on ymmärrettävissä teorian kautta. Työuupumus on tunneperäinen reaktio työn kuormitukseen (Maslach, 2000), mikä voi johtua työn voimavarojen, kuten vaikutusmahdollisuuksien puutteesta (Karasek & Theorell, 1990). Työuupumuksen oireet (uupumisasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku) heijastavat tunneperäisiä ja asenteellisia muutoksia suhteessa työhön (Kalimo & Toppinen 1997). Jos Ajzenin (1991) teoriaa varhaiseläkeajatuksiin soveltaa Salokankaan tutkimusryhmän (2005) mallin mukaisesti, kielteinen asenne työtä kohtaan ja vastaavasti myönteinen asenne eläkkeelle siirtymistä kohtaan ovat olennainen osa eläkeajatusien syntymistä. Aiemmat tutkimustulokset osoittavat työuupumuksen olevan yhteydessä yksilön ajattelu- ja toimintatapoihin siten, että työuupuneet käyttävät suoritustilanteissa menestymisen ja hyvinvoinnin kannalta epäsuotuisia toimintatapoja (Ahola ym., 2001). Tästä syystä työuupunut saattaa nähdä eläkkeelle siirtymisen pelastuksena vaikeasta työtilanteesta sen sijaan, että etsisi ratkaisuja ongelmien syihin.

Hyvien vaikutusmahdollisuuksien, työuupumuksen ja varhaiseläkeajatusien yhteyksissä voi olla lisänä myös muita työn kuormituksesta johtuvia terveystekijöitä, jotka vahvistavat työuupumuksen mediaattorivaikutusta. Esimerkiksi työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä masennukseen erityisesti siten, että masennus on yksi työuupumuksen seuraus (Shaufeli & Enzmann 1998). Masennus taas on yksi merkittävä terveydellinen syy sairaseläkkeelle siirtymisessä (Gould ym., 2007). Vaikka masennus ei ollut tämän tutkimuksen kohteena, ei sen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavassa prosessissa voida jättää huomiotta. On syytä puuttua työuupumukseen mahdollisimman varhain, ettei tilanne pääse kehittymään masennukseksi (Ahola ym., 2005). Tilanteen pitkittyminen sekä lisää inhimillistä kärsimystä että voi johtaa eläkeprosessissa ajatuksista toimintaan, sillä vakava masennus on peruste eläkkeen myöntämiseksi (Rovasalo, 2000).

Se tosiasia, että työuupumuksen mediaattorivaikutus oli vain osittainen ja vaikutusmahollisuuden omavaikutus säilyi mallissa, korostaa entisestään, että hyvillä vaikutusmahdollisuuksilla työssä on merkitystä eläkkeelle hakeutumisen harkintaan vaikuttavina tekijöinä. Sen lisäksi, että ehkäisemällä työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä varhaista eläkkeelle hakeutumista, voidaan vaikutusmahdollisuuksia kehittämällä ennaltaehkäistä eläkeajatusien syntymistä myös suoraan. Tästä näkökulmasta Työ- ja terveys Suomessa 2006 –tutkimuksen (Elo & Ervasti, 2006)

tulokset ovat huolestuttavia, sillä keskimäärin vaikutusmahdollisuuksien koetaan hieman vähentyneen viime vuosina. Työelämän kehittämisen kannalta olisi syytä kiinnittää huomiota vaikutusmahdollisuuksiin aloilla, joilla raportoidaan vaikutusmahdollisuuksia olevan keskimääräistä vähemmän, kuten tuontantotyöluonteisissa töissä (Elo & Ervasti, 2006).

Työuupumuksen mediaattorivaikutusta aikapaineiden ja eläkeajatusien välillä ei voitu tarkastella, sillä aikapaineet eivät olleet yhteydessä eläkeajatuksiin korrelaatiotarkastelussa

4.5. Tulosten luotettavuus ja jatkotutkimusten tarve

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kuntoutuksen alkamisen yhteydessä, joten vastausprosentti oli hyvä. Puuttuvien arvojen vuoksi analyyseistä ei jäänyt pois kuin muutamia vastaajia. Vastaajien lukumäärä ($n = 155$) oli riittävä toteutettuun tilastolliseen tarkasteluun. Tilastollisessa tarkastelussa tutkituilla muuttujilla selittyi 18% varhaiseläkeajatusien vaihtelusta. Tätä voidaan pitää suhteellisen korkeana selitysasteena, kun riippuvia muuttujia ja taustamuuttujia mallissa oli yhteensä vain 3. Tämä osoittaa, että tutkimukseen valittiin varhaiseläkeajatusien kannalta keskeiset muuttujat. Koska tutkittavat olivat kuntoutusasiakkaita ja osa heistä erityisesti työuupuneille suunnatussa kuntoutuksessa (Kinnunen ym. 2004), tutkittavia ilmiötä esiintyi tutkimusjoukossa.

Mediaattorivaikutuksia on psykologisissa tutkimuksissa yleisesti tulkittu regressiokertoimen ja mallin selitysasteiden muutoksista. Tämä ei kuitenkaan kerro vielä mediaattorivaikutuksen tilastollista merkitsevyyttä. Tässä tutkimuksessa käytetty tutkimusasetelma mahdollisti mediaattorivaikutuksen tilastollisen merkityksen testaamisen Sobelin testisuureen avulla. Tulos osoitti työuupumuksen osittaisen mediaattorivaikutuksen olevan myös tilastollisesti merkitsevä.

Tutkimus oli itsearviointeihin perustuva poikkileikkaustutkimus, joten muuttujien välisiä syy-seuraussuhteita on tulkittava harkiten. Teoreettisesti on kuitenkin järkevä ajatella, että eläkeajatuset ovat enemmän seurausta työoloista ja työhyvinvoinnista, kuin päinvastoin. Vaikka kuntoutusviitekehys tuo tutkittavien ilmiöiden kannalta etuja, liittyy siihen myös rajoituksia, kuten tulosten yleistettävyyden ongelma. Esimerkiksi tulosten tulkinta hankaloittava erityispiirre oli, että mukana oli kuntoutuja kahdesta eri

kuntoutusmuodosta, jotka eroavat toisistaan valintakriteereiltään. Virveli-kuntoutus suunnattu alle 50-vuotialle henkisesti työssään tai elämässään kuormittuneille, Tyk-kuntoutus on suunnattu ikääntyneille työntekijöille, joiden työkyky on uhattuna. Virveli-kuntoutujat kärsivät enemmän psyykkisen toimintakyvyn pulmista, Tyk-kuntoutujien kohdalla korostuu enemmän fyysisen toimintakyvyn alentuminen (Pekkonen, Männikkö, Sörensen & Alèn, 2002). Kinnusen tutkimusryhmän raportista (2004) nähdään, että tässä aineistossa Tyk-kuntoutujat olivat keskimäärin Virveli-kuntoutujia vanhempia. Virveli-kuntoutujissa oli suhteessa enemmän naisia ja he olivat keskimäärin Tyk-kuntoutujia kouluttautuneempia. Tässä tutkimuksessa koulutus ei osoittautunut merkittäväksi taustamuuttujaksi, mutta eroja työoloissa ammattiryhmittäin ei otettu huomioon. Ruumiillisen ja henkisen työn tekijöillä on erityyppisiä syitä eläkeajatusten taustalla (Huuhtanen & Tuomi 2006), siten myös työuupumuksen merkitys suhteessa eläkeajatuksiin voi olla heille erilainen. Iän vaikutus vakioitiin tutkimuksessa, mutta sen laadullista vaikutusta eläkeajatusten syntyyn ei voida tilastollisella vakioinnilla kontrolloida. Tutkittavien ikähaitari oli 33-69 vuotta. Eläkeajatusten taustalla voi eri ikäisten keskuudessa näkyä myös kohorttierot. Esimerkiksi edellä mainituista syistä tulokset olisivat saattaneet olla varsin toisenlaisia, mikäli analyysit olisi tehty erikseen kummallekin kuntoutusryhmälle. Koska aineisto oli suhteellisen pieni tämän tyyppiseen vertailuun ja koska kyseessä ei ollut pitkittäisasetelma, näin ei kuitenkaan menetelty.

Työn psykososiaalisten tekijöiden, työuupumuksen ja eläkeajatusten välisessä suhteessa olisi jatkossa mielekästä tarkastella yksilön motivaatioon, asenteisiin ja tavoiteorientaatioon liittyviä kokemuksellisia prosesseja. Jotta voitaisiin syvemmin ymmärtää työuupumuksen mediaattorivaikutusta hyvien vaikutusmahdollisuuksien ja varhaiseläkeajatusten välillä, olisi selvitettävä, millaiset kognitiiviset ja emotionaaliset prosessit ovat eläkkeelle suuntautumisen taustalla. Tämä edellyttää asetelmien monipuolistamista. Mahdollisuuksien mukaan olisi harkittava laadullista tutkimusotetta eläkeajatuksiin liittyvien kognitiivisten ja emotionaalisten muutosten sisällön selvittämiseksi.

Tulevissa tutkimuksissa olisi hyvä selvittää, millaisia vaikutusmahdollisuuksia erityyppisissä töissä, työtilanteissa ja elämäntilanteissa kaivataan. Esimerkiksi organisaatiomuutokset ja työn epävarmuus ovat merkittäviä uhkia työyvinvoinnille (Mauno & Kinnunen, 2005) ja työn säilymisen epävarmuus lisää halua vetäytyä

työelämästä (Forma 2004). Vaikuttaakin siltä, että vaikutusmahdollisuuksia tarvittaisiin erityisesti työelämän muutoksissa voimavaraksi puskuroimaan kuormituksen haitallista vaikutusta. Eri ikäisillä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevilla työntekijöillä voi olla erilaisia tarpeita vaikuttaa työssään etenkin muutoksia kohdatessa. Eläkkeelle työntäviin tekijöihin vaikuttaminen nykyisessä työelämässä edellyttää muutosten hallintaan paneutumista. Tästä näkökulmasta olisi arvokasta tutkia, miten muutosten hallintaa voidaan kehittää yksilölähtöisesti ja työntekijöiden erilaiset tarpeet huomioiden.

Kuntoutustyön näkökulmasta jatkotutkimus vaatisi seurantatutkimusta. Näin saataisiin enemmän tietoa syy-seuraussuhteista. Kuntoutusinterventioiden vaikuttavuutta tutkimalla voidaan saada viitteitä siitä, millä keinoilla työn vaikutusmahdollisuuksia voitaisiin lisätä, työuupumusta vähentää ja näin myös vähentää varhaiseläkejatuksia. Tämän tutkimuksen aineistosta onkin tehty seurantatutkimusta kuntoutuksen vaikuttavuudesta työuupumukseen (Hätinen ym., 2002; 2004; 2007), jonka tulokset osaltaan valaisevat asiaa.

Vuoden 2005 eläkeuudistus mahdollistaa vanhuuseläkkeelle siirtymisen joustavasti 62-68 ikävuoden välillä. Jatkossa voisikin olla mielekästä tutkia, miten psykososiaaliset työolotekijät vaikuttavat ajatuksiin työssä jatkamisesta vanhuuseläkeiän jälkeen ja missä roolissa työuupumuskokemukset ovat tästä näkökulmasta. Mielenkiintoista onkin saada kuulla tuloksia Kunta 2010-tutkimushankkeesta, missä on huomioitu työssä jatkamisaikkeitä varhaiseläkeaikoiden lisäksi (Forma & Väänänen, 2004).

4.6. Tulosten merkitys kontekstissaan: kuntoutuksen näkökulma

Tutkimusajankohdan, vuosien 2000-2001 jälkeen, on sekä työeläke- että kuntoutuslainsäädännössä tapahtunut muutoksia. Työeläkejärjestelmän muutoksella 2005 pyrittiin lisäämään työelämän kannustavuutta työuran lopulla sekä rajoittamaan varhennetulle vanhuuseläkkeelle pääsemistä. Hakolan ja Määttäsen (2007) tekemän ennustemallin mukaan työurat näyttävät pidentyneen uudistuksen jälkeen keskimäärin kahdeksalla kuukaudella, mutta nimenomaan pakotteiden, ei kannustimien kautta. Kuntoutuslainsäädännöllä 2004 pyrittiin vastaamaan eläkkeelle pääsyn rajoittamisen tuomiin paineisiin, jolloin työkyvyn ylläpitoon ja palauttamiseen tähtäävästä kuntoutuksesta tehtiin lakisääteinen oikeus. Hakolan ja Määttäsen (2007) tekemän selvityksen mukaan lääkkeet eivät ole pureet kovin hyvin. Tilanne on johtanut vain

siihen, että muut työelämästä poistumisen reitit ovat lisääntyneet. Tästä näkökulmasta on erittäin merkityksellistä saada nyt tutkimuksellista viitettä, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä voitaisiin lisätä työn kannustavuutta, koska siten voitaisiin mahdollisesti vähentää työuupumusta ja sen myötä työikäisten poistumista työmarkkinoilta. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä ovat tämän tutkimuksen tulosten mukaan työuupumuksen välittämän vaikutuksen lisäksi myös suorassa yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin, joten vaikutusmahdollisuuksien rooli on huomioitava eläkkeelle siirtymistä ehkäisevissä toimenpiteissä muilla tavoin, kuin työuupumukseen tai yleensä terveystekijöihin vaikuttamalla

Tämä tutkimus on tehty kuntoutujien parissa, eli juuri heidän, joiden työkyky tai selviytyminen työelämässä on uhattuna. Tämä seikka lisää tutkimuksen käyttöarvoa. Kuntoutuksen yhtenä tavoitteena on työuupumuksen ennaltaehkäisy ja hoito (Järvikoski 2002). Kuntoutuksen sisällöillä pyritään tukemaan yksilöä kuormittavissa tilanteissa voimavaroja lisäämällä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työuupumuksen hoitoon ja ennaltaehkäisyn suuntautuviissa toimissa tulisi huomioida erityisesti se, *miten* vaikutetaan konkreettisesti vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Tämä asettaa laituskuntoutukselle erityisiä haasteita. Perinteisesti kuntoutustoimenpiteet kohdistuvat yksilöön, irrallisena ympäristöstä, jossa ongelmat syntyvät ja resurssit rakentuvat. Keinot työhön vaikuttamisessa eivät ole yksin kuntoutujan käsissä, vaan ne ovat työyhteisön, esimiestyön ja koko organisaation yhteisiä asioita. Suikkanen ja Lindt (2007) toteavatkin, etteivät kuntoutuksen käytännöt vastaa nykyisiä tarpeita. Kuntoutuksen toteuttaminen tiiviimmin työn arjessa ja osana organisaatioiden hyvinvointistrategiaa avaa kuntoutukselle uusia mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Työntekijöiden työn hallinnan lisäämiseksi, työuupumuksen ehkäisemiseksi ja työurien pidentämiseksi tarvitaan kuntoutuskäytäntöjen jalkautumista työympäristöön psykososiaalisten työolotekijöiden äärelle sekä kokonaisvaltaista työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittämistä.

LÄHTEET

- Aalto, A-M., Aro, A.R., & Teperi, I. (1999). *Rand-36 terveyteen liittyvän elämänlaadun mittarina*. STAKES tutkimuksia 101. Saarijärvi: Gummerrus.
- Ahola, K. (2007). Occupational burnout and health. *People and Work Research Reports 81*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ahola K., Gerlander, E-M., & Kalimo, R. (2001). Työntekijän ajattelu- ja toimintatapojen yhteys työuupumukseen. *Työ ja ihminen 15*, 193-206.
- Ahola, K., & Hakanen, J.(2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders 104*, 103-110.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders 88*, 55–62.
- Ahola, K., Joensuu, M., & Kivistö, S. (2006). Mielenterveys. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen, & A. Tossavainen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2006* (s. 176-180). Työterveyslaitos, Helsinki.
- Baron, R., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigations. *Personnel Psychology 39*, 31-55.
- Bergström, M., Järvisalo, J., Kaleva, S., Lappalainen, J., Moilanen, A., Forss, S., Hakala, L., Liira, J., Vuorio, R., & Koskinen, K. (1997). Työkykyä edistävä ja työkyvyttömyyttä ehkäisevä toiminta pientyöpaikoilla. Teoksessa M. Bergström, M.S. Huuskonen, K. Koskinen, K. Lindström, S. Kaleva, G. Ahonen, J. Järvisalo, S. Forss, A. Järvikoski, & R. Vuorio (toim.), *Työkyky yksilön, pienen yrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bond, F.W., & Bunce, D. (2001). Job control mediates change in a work reorganization intervention for stress reduction. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 290-302.

- Burke, R.J., & Richaridsen, A.M. (2001). Psychological burnout in organizations. Teoksessa R.T. Golembiewski (toim.), *Handbook of organizational behaviour*, 2. painos (s. 327-363). New York: Dekker.
- de Lange, A.H., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., & Bongers, P.M. (2003). The very best of millennium: Longitudinal research and the demand-control (-support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282-305.
- Elo, A-L., & Ervasti, J. (2006). Mielenterveys. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2006* (s. 91-103). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elo, A-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Roponen, T. (1990). *TSK: Miten käytät työstressikyselyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, P., Sinervo, T., Sutinen, R., & Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thought in Finnish social and health care employees. *Work and Stress*, 19, 84-92.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, P., Sinervo, T., & Wickström G. (2001). Työn psykososiaaliset piirteet ja eläkeajatukset sosiaali- ja terveyden huollossa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 38, 186-194.
- Forma, P. (2004). Antavatko eri kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamisesta? Teoksessa P. Forma & J. Väänänen (toim.): *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla* (s. 189-208). Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Forma, P., Tuominen, E., & Väänänen-Tomppo, I. (2004). Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen, E. (toim.), *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaiheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Forma, P., & Väänänen, J. (2004). *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus*. Kuntien eläkevakuutus, Jyväskylä: Gummerrus
- Gould, R. (2001). *Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin*. Eläketurvakeskuksen monisteita 36.
- Gould, R., Grönlund, H., Korpiluoma, R., Nyman, H., & Tuominen, K. (2007). *Miksi masennus vie eläkkeelle?* Eläketurvakeskuksen raportteja 1. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Hakola, T. (2000). *Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 11. Helsinki: Edita.
- Hakola, T., & Määttä, N. (2007). *Eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin: Arviointia stokastisella linkaarimallilla*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Honkonen, T., Lindström, K., & Kivimäki, M. (2003). Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. *Duodecim*, *119*, 1327-1933.
- Huhtaniemi, P. (1999). Varhaiseläkeajatus, työn kuormittavuus ja koettu elämänhallinta eläkkeelle siirtymisen ennustajina. *Työ ja Ihminen* *13*, 220-229.
- Huhtanen, T., & Tuomi, K. (2006). Työ ja työkyky vakavien eläkeajatus ennustajina: Seurantatutkimus kunta-alalla 1981-92 sekä eläkeajatus toteutuminen 1997. *Työ ja Ihminen* *20*, 22-41.
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Mauno, S., Pekkonen, M., Sörensen, L., Alèn, M., & Aro, A. (2002). Työuupumus ja kuntoutus: Kuntoutuksen lyhytaikaiset vaikutukset erilailla oirehtivien uupumustyypeissä. *Psykologia*, *37*, 302-314.
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., & Aro, A. (2004). Burnout Patterns in Rehabilitation: Short-Term Changes in Job Conditions, Personal Resources, and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, *9*, 220-237.
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., & Kalimo, R. (2007). Comparing two burnout interventions: Perceived job control mediates decreases in burnout. *International Journal of Stress Management*, *14*, 227-248.
- Johnsson, J.V., & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, *78*, 1336-1342.
- Jurvansuu, S., Tuomi, K., Seitsamo, J., & Vahtera, J. (2000). Työn vaatimukset, organisaation toiminta ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa K. Tuomi (toim.), *Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi: Tutkimus metallisteollisuudessa ja vähittäiskaupassa*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 15 (s. 40-61). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Järnefelt, N. (2003). *Ikääntyvien työuran päättymisen lamavuosina ja nousukaudella*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järnefelt, N., & Lehto, A-M. (2002). *Työhulluja vai hulluja töitä. Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tilastokeskus, Helsinki: Hakapaino Oy.

- Järvikoski, A. (2002). Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa A-M. Aalto, H. Hurri, A. Järvikoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjolainen, & P. Rissanen (toim.), *Kannattaako kuntoutus?* (s. 45-55). STAKES raportteja 267. Saarijärvi: Gummerus.
- Järvikoski, A. (1994). *Vajaakuntoisuudesta elämönhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten tarkastelu*. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 46. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS* [The Finnish version of Maslach's Burnout Inventory – General Survey]. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Mutanen, P., Pahkin, K., & Toppinen-Tanner, S. (2001). Työssä jaksamisen voimavarat: Työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. *Työ ja ihminen* 15, 73-82.
- Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karisalmi, S. (2001). Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli (toim.), *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuks*. Eläketurvakeskuksen raportteja 26. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kinnunen, U., & Hättinen, M. (2002). Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia*, 37, 274-281.
- Kinnunen, U., Hättinen, M., Toskala, A., Männikkö, K., Pekkonen, M., Sörensen, L., Mauno, S., Aro, A., & Alén, M. (2004). *Työuupumus: Arviointi, kehittyminen ja intervention vaikuttavuus*. Jyväskylän yliopiston laitoksen julkaisuja 350.
- Kinnunen, U., & Rasku, A. (1996). Voimavarat ja työuupumus eläkehakuisuuden selittäjänä ikääntyvillä opettajilla. *Gerontologia*, 10, 125-133.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal*, 325, 857-861.

- Kivioja, K. (2004). Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa P. Forma & J. Väänänen (toim.), *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 – tutkimus*. Kuntien eläkevakuutus, Jyväskylä: Gummerrus.
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2004). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Marmot, M., Smith, D., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., & Heald, J. (1991). Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II Study. *The Lancet*, 337, 1387-1393.
- Maslach, C. (2000). A multidimensional theory of burnout. Teoksessa C.L. Cooper (toim.), *Theories of organizational stress* (s. 68-85). Oxford: University Press.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *MBI: Maslach Burnout inventory manual* (3.painos). Palo Alto: CA Consulting Psychologists Press.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 2.painos. Jyväskylä: Gummerrus.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2005). Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ Leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s.167- 199). Keuruu: PS-kustannus.
- Miilunpalo, S., Vuori, I., Oja, P., Pasanen, M., & Urponen, H. (1997). Self-rated health as a health measure, the predictive value of self –reported health status on the use of physician services on mortality in the working-age population. *Journal of Clinical Epidemiology*, 50, 517-528.
- Pekkonen, M. (2005). Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ Leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 95- 118). Keuruu: PS-kustannus.
- Pekkonen, M., Männikkö, K., Sörensen, L., & Alèn, M. (2002). Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistuneiden terveyteen liittyvä elämänlaatu. *Suomen lääkirilehti* 48, 4953-4959.

- Pelkonen, J. (2005). *Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa*. Eläketurvakeskuksen raportteja 1. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Piirainen, H., Hirvonen M., & Elo A-L. (2003). *Työ ja terveys –haastattelututkimus 2003*. Taulukkoraprotti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Piispa M., & Huuhtanen P. (1995). Eläkeajatuksien murroksessa. *Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990-1994*. Helsinki: Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto.
- Rasku, A., & Kinnunen, U. (1995). Ikääntyvien opettajien eläkehakuisuuden yleisyys ja syyt. *Gerontologia* 9, 125-133.
- Rovasalo, A. (2000). Kuka virvoittaisi uupuneen? *Duodecim*, 116, 2297-2304.
- Salokangas, T., Vuori, J., & Huuhtanen, P. (2005). Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. *Työ ja Ihminen*, 19, 307-325.
- Saurama, L. (2004). *Experience on early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement on Finland and Denmark in 1999-2000*. Finnish Centre for Pensions, Studies 2. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organisational behaviour* 25, 293-315.
- Schaufeli, W., & Buunk, B.P. (1996). Professional burnout. Teoksessa M.J. Schabracq, J.A.M. Winbust & C.L. Cooper (toim.), *Handbook of work and health psychology* (s. 311-346). New York: Wiley.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Soini, S., Vahtera, J., Joki, M., Aaltonen, J., Bifeldt, L., Lähteenmäki, S., & Utriainen, A. (2002). *Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen*. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 36. Tampere: Sosiaali- ja Terveysministeriö.
- Suikkanen, A., & Lindh, J. (2007). Rehabsaurus – lajinsa viimeinen? *Kuntoutus*, 2, 4-8.
- Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä (2004). Depressio. Käypä hoito -suositus. *Duodecim* 120, 744.764.
- Sutinen, R., Kivimäki, M., Elovainio, M., & Forma, P. (2005). Associations between stress and work and attitudes towards retirement in hospital physicians. *Work & Stress*, 19, 177-188.

- Taylor, M.A., & McFarlane S.L. (1995). Predictors of Planned Retirement age: An application of Beehr's Model. *Psychology and Aging, 1*, 76-83.
- Suomen virallinen tilasto (2005). *Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2003*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos.
- Tuominen, E. (2004). Eläkeuudistus suuntaa tutkimusta työssä jaksamisen ja työolojen tutkimiseen. Teoksessa E.Tuominen (toim.). *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jaksamisaiheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37 (s. 11-20). Helsinki: Hakapaino Oy.
- Tuuli, P. (2000). Uupumisasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa K. Tuomi (toim.), *Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi: Tutkimus metallisteollisuudessa ja vähittäiskaupassa*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 15 (s. 40-61). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Waal, J. (1995). ASLAK ja TYK. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s 457-463). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., & Pentti, J. (2002). Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa J. Vahtera, M. Kivimäki, & P.Virtanen (toim.), *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita* (s. 29-36). Helsinki: Työterveyslaitos
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Theorell, T. (2000). Effects of change on the psychosocial work environment on sickness absence: a seven-year follow-up of initially healthy employees. *Journal of Epidemiology & Community Health, 54*, 484-493.
- van der Doef, M.P., & Maes, S. (1999). The job-demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress, 13*, 87-114.
- Ylöstalo, P. (2007). Työolobarometri 2006. [Verkkójulkaisu, PDF]. Työministeriö. [Viitattu 21.3.2008]. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2006.pdf