

**Päiväkirjatutkimus työhyvinvoinnista:
Tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja
palautumisen väliset yhteydet**

Sanna Kinnunen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Helmikuu 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

KINNUNEN, SANNA: Päiväkirjatutkimus työhyvinvoinnista: Tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet

Pro gradu -tutkielma, 39 s

Ohjaaja: Anne Mäkikangas, yliassistentti, AM, PsT

Psykologia

Helmikuu 2011

Tutkimuksessa tarkasteltiin tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemista työviikon aikana muuttujakeskeisestä ja henkilökeskeisestä näkökulmasta käsin. Lisäksi tutkittiin palautumisen yhteyttä tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemiseen. Tutkimukseen osallistui 256 hoito- ja palvelualojen työntekijää, jotka täyttivät päiväkirjaa viikon ajan. Tilastollisina analyysimenetelminä käytettiin toistomittausten varianssianalyysia ja latentin kasvukäyrämallin mixture-analyysia.

Tulokset osoittivat, että tarmokkuutta koettiin kohtuullisen paljon ja uupumusasteista väsymystä melko vähän ilman merkittävää vaihtelua työpäivien välillä. Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen välillä vallitsi kohtuullisen voimakas kielteinen korrelaatio ($r = -.66$). Kasvukäyrämallinnuksessa kuitenkin löydettiin kolme tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemiseltaan erilaista energiaryhmää, joista suurin oli *tasaisen tarmokkaat* ($n = 194$). Heillä tarmokkuuden taso oli korkealla ja uupumusasteisen väsymyksen taso matalalla koko työviikon ajan. *Yhtä aikaa tarmokkaat ja väsyneet* ($n = 30$) taas kokivat sekä tarmokkuutta että uupumusasteista väsymystä suurin piirtein saman verran ja *uupuneet* ($n = 28$) raportoivat kohtuullisen korkeaa uupumusasteista väsymystä tarmokkuuden tason ollessa matalalla. Palautumisen osalta ryhmät erosivat toisistaan niin, että *tasaisen tarmokkaat* tunsivat palautuvansa hyvin koko viikon *uupuneiden* palautuessa melko huonosti. *Yhtä aikaa tarmokkailta ja väsyneillä* palautumisen kokeminen lisääntyi viikonlopun lähestyessä saavuttaen *tasaisen tarmokkaiden* tason.

Yhteenvedon voidaan todeta, että tyypillisesti tarmokkuus ja uupumusasteinen väsymys ovat toisensa poissulkevia kokemuksia mutta niiden yhtäaikainen kokeminenkin on mahdollista. Palautumisen havaittiin edistävän työhyvinvointia, joten sekä työntekijöiden että organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota palautumista edistäviin toimenpiteisiin.

Avainsanat: tarmokkuus, uupumusasteinen väsymys, palautuminen, päiväkirjatutkimus

SISÄLTÖ

JOHDANTO	1
Työuupumus ja sen lähikäsitteet	2
Työn imu ja sen lähikäsitteet	4
Työuupumuksen ja työn imun väliset yhteydet	6
Palautuminen ja sen yhteydet työuupumukseen ja työn imuun.....	8
Päiväkirjamenetelmä	10
Tutkimuksen tavoite	11
MENETELMÄT	12
Tutkittavat	12
Menetelmät ja muuttujat.....	13
Aineiston analysointi.....	15
TULOKSET	18
Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokeminen työviikon aikana.....	18
Työhyvinvoinnin energiaryhmät	21
Palautumisen kokeminen energiaryhmissä.....	26
POHDINTA	27
Tutkimuksen arviointi ja johtopäätökset	30
LÄHTEET	32

JOHDANTO

Työhyvinvoinnin eri ilmiöitä, kuten työuupumusta ja työn imua, on tutkittu pitkään pääasiassa muuttujakeskeisestä näkökulmasta ja seurantatutkimukset ovat keskittyneet työuupumuksen ja työn imun pysyvyyden tarkasteluun. Tällöin saadaan tietoa ilmiöiden suhteellisesta pysyvyydestä mutta tieto siitä, voiko työhyvinvoinnin ilmiöissä esiintyä päiväkohtaista vaihtelua, jää puuttumaan. Työsuoritukset kuitenkin tehdään tiettyinä päivinä, ja työtehtävät voivat vaihdella päiväkohtaisesti rutiiniluontoisista suorituksista paljon ponnistelua ja uudenlaisten näkökulmien ottoa vaativiin toimiin. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa työuupumus ja työn imu on asetettu tärkeiksi välittäjiksi työn vaatimuksista ja voimavaroista yksilön hyvinvointiin, työssä suoriutumiseen ja organisaatioon sitoutumiseen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Malli on saanut paljon tutkimustukea (esim. Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009) osoittaen työuupumuksen vaikuttavan kielteisesti ja työn imun myönteisesti työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Työuupumuksen ja työn imun päiväkohtaisista vaihteluista ja vaihtelujen mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen ei kuitenkaan ole vielä riittävästi tietoa.

Työuupumus ja työn imu nähdään toisilleen vastakkaisina työhyvinvoinnin ilmiöinä (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002), ja niiden eri osa-alueita on pidetty myös saman jatkumon ääripäinä (Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003; Maslach & Leiter, 1997). Esimerkiksi uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden on ajateltu muodostavan energijatkumon, mikä tarkoittaa, että uupumusasteista väsymystä koetaan energiavarastojen tyhjentyessä ja tarmokkuutta taas oltaessa täynnä energiaa ja intoa. Tällaisen jatkumon olemassaoloa on tutkittu lähinnä uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden yleisiin tasoihin perustuen (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, & Tolvanen, 2011), jolloin ei pystytä selvittämään, voiko uupumusasteista väsymystä ja tarmokkuutta molempia kokea saman päivän aikana vai sulkevatko ne toisensa pois. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työuupumuksen ja työn imun ilmenemistä työviikon aikana sekä katsotaan löytyykö työntekijäryhmiä, jotka eroavat toisistaan työuupumuksen ja työn imun kokemuksiltaan. Tutkimus tarjoaa lisätietoa työuupumuksen ja työn imun päivittäisistä vaihteluista sekä niiden keskinäisistä yhteyksistä, ja näistä tiedoista on apua interventoiden ja työn kehittämisen suunnittelussa.

Työuupumuksen ja työn imun esiintymiseen vaikuttavat monet tekijät, ja viime aikoina näistä on nostettu esille palautuminen, joka on lisätty myös työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011). Palautumisen kokemisen on havaittu vaihtelevan päiväkohtaisesti (Sonnentag, 2003; Sonnentag, Dormann, & Demerouti, 2010), joten oletettavasti sen yhteydet työuupumukseen ja työn imuun vaihtelevat myös päivittäin. Erityisesti palautumisen voisi ajatella vaikuttavan työuupumuksen ja työn imun energialottuvuuksiin, sillä palautumisella viitataan voimavarojen, kuten energiavarastojen, täydentämiseen työajan ulkopuolella (Meijman & Mulder, 2001; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Palautumisen yhteyksistä uupumusasteiseen väsymykseen ja tarmokkuuteen onkin jo tutkimusnäyttöä (esim. Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010; Sonnentag & Niessen, 2008). Uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden yhteyksiä palautumiseen on kuitenkin harvemmin tarkasteltu samassa tutkimuksessa (ks. Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jimenez, & Mayo, 2010). Tässä tutkimuksessa kaikki kolme työhyvinvoinnin osa-aluetta ovat mukana, sillä tutkimuksessa tarkastellaan palautumisen vaihtelua työuupumuksen ja työn imun eri ryhmissä. Palautuminen, työuupumus ja työn imu ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kuvaajia, ja tietoa niiden keskinäisistä yhteyksistä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja organisaation toiminnan kehittämisessä.

Työuupumus ja sen lähikäsitteet

Työuupumukselle on olemassa useita erilaisia määritelmiä, jotka käsitteellistävät ilmiön hieman eri tavoin (Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993). Tällä hetkellä käytetyin ja myös tämän tutkimuksen taustalla oleva malli määrittelee työuupumuksen pitkään jatkuneen stressitilanteen aiheuttamana vakavana stressioireyhtymänä, jonka osa-alueita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo, Hakanen, Toppinen-Tanner, 2006; Leiter & Maslach, 1988; Leiter, 1991, 1993; Maslach, 2003; Maslach & Leiter, 1997; Maslach ym., 2001; Näätänen, Aro, Matthiesen, & Salmela-Aro, 2003; Schaufeli & Enzmann, 1998). Kokiessaan uupumusasteista väsymystä yksilö tuntee omat voimavaransa riittämättömiksi suhteessa ympäristön vaatimuksiin eikä hänellä riitä energiaa käsitellä kuormittavia työtilanteita tehokkaasti. Kuormittavan työtilanteen jatkuessa pitkään työntekijä menettää koko ajan lisää voimavaroja, kunnes on lopulta kuluttanut energiavarastonsa loppuun. Kyynistynyt työntekijä taas etäännyty työstään ja kyseenalaistaa sen

merkityksen ja mielekkyyden, jolloin työsuoritukset muuttuvat mekaanisiksi ja tehtäviin ei panosteta samalla lailla kuin ennen kyynistymistä. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen merkitsee yksilön taipumusta arvioida kielteisesti suoriutumistaan työssä sekä hänen kokemustaan omien tietojen ja taitojen riittämättömyydestä työstä selviämiseen.

Uupumusasteinen väsymys nähdään yleensä työuupumuksen keskeisenä ja näkyvänä ulottuvuutena (Lee & Ashforth, 1996; Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli ym., 2009), ja etenkin työuupumuksen yksiulotteisissa malleissa väsymys ja eritasoinen uupuminen korostuvat voimakkaasti (esim. Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005; Pines, 1993). Uupumusasteisen väsymyksen keskeisyys näkyy myös työuupumuksen kehitystä kuvaavissa malleissa, joissa työuupumuksen kehitysprosessin joko nähdään alkavan väsymyksen tai uupumuksen kehittymisestä reaktiona epäsuotuisiin työolosuhteisiin (Diestel & Schmidt, 2010; Leiter & Maslach, 1988; Leiter, 1991, 1993; Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen, 2002) tai joissa eri tavoin määritelty uupumus nähdään työuupumuksen viimeisenä vaiheena tai lopputilanteena (Golembiewski, Scherb, & Boudreau, 1993; Pines, 1993). Koska uupumusasteinen väsymys on huomattava ja joidenkin mallien mukaan jopa itsessään työuupumusta määrittävä kokemus, tässä tutkimuksessa keskitytään vain tähän työuupumuksen osa-alueeseen.

Uupumusasteisen väsymyksen ja myös muun työuupumusoireilun on havaittu olevan melko pysyvää (Schaufeli & Enzmann, 1998; Toppinen-Tanner ym., 2002), ja työuupumuksen kehittymisen tarkastelua poikkileikkaustutkimuksilla tai lyhyen aikavälin pitkittäistutkimuksilla on voitu tämän takia pitää ongelmallisena. Toisaalta työuupumusprofiileita on erilaisia ja eri profiiliryhmillä työuupumus saattaa kehittyä eri tavalla (Boersma & Lindblom, 2009), mikä vaikeuttaa entisestään työuupumuksen kehityskulun ja pysyvyyden määrittelyä. Vaikka yhä pidemmän aikavälin pitkittäistutkimuksilla ja profiilitarkasteluilla saadaankin uutta ja täsmällisempää tietoa työuupumuksen kehittymisestä, työuupumustutkimuksen on esitetty kaipaavan myös päivätason tarkastelua (Sonnentag, 2005). Päiväkohtaisen työuupumuksen tason mittaamisella voitaisiin saada tarkempaa tietoa työuupumuksen mahdollisista päivätaoisista vaihteluista, ja tätä kautta selventää kuvaa työuupumuksen pysyvyyden luonteesta ja muodostumisesta. Työuupumuksen tai sen jonkin osa-alueen sisältäviä päiväkirjatutkimuksia onkin alettu tehdä (esim. Sanz-Vergel ym., 2010), ja myös tässä tutkimuksessa käytetään päiväkirjamenetelmää.

Työuupumuksen tarkkaa määrittelyä vaikeuttaa sen samankaltaisuus monien muiden työpahoinvoinnin ilmiöiden kanssa, ja sen mahdollisuutta tarjota jotain uutta työhyvinvoinnin

tutkimukseen onkin kyseenalaistettu (Maslach & Schaufeli, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998). Monesti työuupumusta on pidetty samana ilmiönä kuin esimerkiksi työstressiä, työtyytymättömyyttä, masennusta, ahdistuneisuutta, eristyneisyyttä, alhaista työmoraalia, kroonista tai emotionaalista väsymystä, huonoa mielenterveyttä, tylsistymistä tai toivottomuutta (Maslach & Schaufeli, 1993). Työuupumuksen voi kuitenkin erottaa selkeästi suuresta osasta lähikäsitteitään. Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressitilanteen seurauksena yksilön voimavarojen ehtyessä, ja se voidaan juuri kestoensa perusteella erottaa hetkellisestä ja ohimenevästä työstressistä (Maslach & Schaufeli, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998). Masennuksesta työuupumuksen taas erottaa työuupumuksen keskittyminen pelkästään työhön, kun taas masennus yleensä läpäisee kaikki elämänaalueet (Maslach ym., 2001; Maslach & Schaufeli, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998). Lisäksi työuupumuksen on ajateltu eroavan lähikäsitteidensä kuvaamista ilmiöistä moniulotteisen (uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen) luonteensa myötä.

Työn imu ja sen lähikäsitteet

Työuupumusta on tutkittu jo useiden vuosikymmenten ajan mutta viime aikoina on alettu kiinnostua yhä enemmän myös siitä, mikä saa ihmiset jaksamaan haastavissakin työoloissa ja nauttimaan työstään. Työn imun tutkiminen on osa myönteistä lähestymistapaa työhyvinvointiin (Hakanen, 2004; Maslach ym., 2001). Työn imu nähdään useimmiten työuupumuksen myönteisenä vastineena (Maslach ym., 2001), ja Maslach ja Leiter (1997) ovat myös määritelleet sen työuupumuksen kautta niin, että työn imu koostuu työuupumuksen kolmelle osa-alueelle vastakkaisista energiasta, sitoutumisesta ja tehokkuudesta sekä sijoittuu samalle jatkumolle työuupumuksen kanssa. Schaufeli ym. (2002; myös Schaufeli & Bakker, 2004) taas pitävät työn imua työuupumukselle vastakkaisena mutta siitä erillisenä ilmiönä ja määrittelevät työn imun suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi työhön liittyväksi affektiivis-kognitiiviseksi tilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Schaufeli ym. (2002; Schaufeli & Bakker, 2004) jakavat työn imun kolmeen osa-alueeseen samoin kuin Maslach ja Leiter (1997) tekevät mallissaan mutta ulottuvuudet määritellään eri lailla. Tarmokkuuteen liittyvät kokemus energisyydestä, joustavuus, halu panostaa työhön sekä sinnikkyys myös vaikeuksia kohdattaessa. Omistautumista kuvaavat käsitykset työn merkityksellisyydestä ja

haasteellisuudesta, työssä koetut innostus ja inspiraatio sekä ylpeys omasta tekemisestä. Uppoutuessaan työntekijä on täysin keskittynyt ja syventynyt tekemäänsä, jolloin työstä irrottautuminen on vaikeaa. Tarmokkuus on määritelty myös ilman motivaatioon ja joustavuuteen liittyviä osia niin, että se sisältää fyysisen, tunnepohjaisen ja kognitiivisen energian ulottuvuudet (Shirom, 2010) eli tarmokkuuden energiapuoli painottuu. Tarmokas yksilö kokee itsensä fyysisesti vahvaksi ja työkykyiseksi sekä mieleltään vireäksi ja tyytyväiseksi ja pystyy näin ollen käyttämään energiaa työpaikan ihmissuhteiden hoitamiseen. Tarmokkuudella voi siis olla huomattaviakin vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin, ja siksi tässä tutkimuksessa keskitytään pelkästään tähän työn imun energialuottavuuteen.

Työn imu on useimmiten määritelty suhteellisen pysyväksi ja kokonaisvaltaiseksi tilaksi (Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004), jolloin se muistuttaa piirrettä. Tällöin päähuomio on yksilöiden välisissä eroissa työn imun suhteen ja mahdolliset vaihtelut yksittäisen työntekijän kokemuksissa eri työpäivinä jäävät huomioimatta (Sonnentag, Dormann ym., 2010). Näiden ongelmien ratkaisemiseksi työn imua on alettu tarkastella ajan myötä muuttuvana hetkellisenä kokemuksena, jolloin tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen esiintyminen ja keskinäiset suhteet saattavat vaihdella eri aikoina (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011; Sonnentag, 2003; Sonnentag, Dormann ym., 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, & Schaufeli, 2008). Sekä työn imun pysyvyyteen että tilannekohtaiseen vaihteluun keskittyvät näkökulmat voivat tarjota arvokasta lisätietoa työn imusta ja auttaa luomaan sille yleisesti hyväksytyn määritelmän (Bakker ym., 2011; Bakker & Leiter, 2010; Sonnentag, Dormann ym., 2010). Tässä tutkimuksessa keskitytään päiväkohtaisen työn imun tarkasteluun, johon on toistaiseksi kiinnitetty vähemmän huomiota tutkimuksessa.

Työn imun käsitteellistämistä voi vaikeuttaa sen pysyvän ja tilapäisen luonteen erottelun lisäksi työn imun sekoittuminen muihin työhyvinvoinnin käsitteisiin. Työn imulla on jotain yhteistä esimerkiksi varsinaiseen työnkuvaan kuulumattoman ylimääräisen toiminnan, työhön paneutumisen, aloitteellisuuden, organisaatioon sitoutumisen, työtyytyväisyyden ja myönteisen affektiivisuuden kanssa (Bakker ym., 2011; Schaufeli & Bakker, 2010). Nämä työhön liittyvään käyttäytymiseen, uskomuksiin ja tunteuksiin viittaavat käsitteet kattavat vain pienen osan työhyvinvoinnista, kun taas työn imu on kokonaisvaltaisempi kuvaus henkilön suhteesta työhön. Työn imu voidaan erottaa myös työholismista, jolla tarkoitetaan useimmiten kielteissävytteistä ja pakonomaista tarvetta tehdä ylen määrin töitä (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010). Lisäksi työn imun ja kukoistuksen käsitteet ovat osittain päällekkäiset, sillä molempiin sisältyy vahva energialuottavuus (Spreitzer, Lam, & Fritz, 2010). Toisen osa-alueensa, oppimisen, kautta kukoistus

kuitenkin eroaa selvästi työn imusta, sillä kukoistuksella on kehittymiseen liittyvä painotus työn imun keskittyessä kuvaamaan suhdetta tämänhetkiseen työtilanteeseen.

Työuupumuksen ja työn imun väliset yhteydet

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla voidaan monipuolisesti selittää työuupumuksen ja työn imun taustatekijöitä sekä niiden yhteyksiä yksilön työhyvinvointiin ja organisaation toimintaan (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Hakanen & Roodt, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Työuupumus ja työn imu välittävät eri tavoin kuormittavien ja ongelmia aikaansaavien vaatimusten sekä työssä selviämistä ja kehittymistä edistävien voimavarojen yhteyttä yksilön hyvinvointiin ja terveyteen sekä organisaatioon sitoutumiseen ja työsuoritukseen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker ym., 2003; Demerouti ym., 2001; Hakanen & Roodt, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Työuupumus yhdistyy yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille sekä organisaatioon sitoutumiselle ja työssä suoriutumisen haitallisiin vaikutuksiin, kun taas työn imu edistää yksilön hyvinvointia, sitoutumista, ritteliäisyyttä ja työssä suoriutumista. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia on tutkittu erilaisissa työympäristöissä monenlaisilla vaatimuksilla, voimavaroilla ja seurauksilla, ja mallin oletusten kanssa yhteneväisiä tuloksia on saatu paljon (Bakker ym., 2003; Bakker ym., 2005; Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Crawford, LePine, & Rich, 2010; Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2004; Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Halbesleben, 2010; Jourdain & Chenevert, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli ym., 2009).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa sen lisäksi, että työuupumus ja työn imu toimivat yhteyksien välittäjinä, ne ovat myös yhteydessä toisiinsa (Schaufeli & Bakker, 2004). Työuupumus työpahoinvoinnin ja työn imu työhyvinvoinnin ilmentäjinä nähdään toisistaan erillisinä ilmiöinä, ja niiden oletetaan olevan käänteisesti yhteydessä toisiinsa. Tutkimuksissa onkin havaittu työuupumuksen ja työn imun korreloivan kohtuullisen voimakkaasti ja kielteisesti keskenään (Crawford ym., 2010; Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, 2004; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Halbesleben, 2010; Schaufeli ym., 2009). Vaikka työuupumus ja työn imu ovatkin kielteisessä yhteydessä toisiinsa ja vaikuttavat useiden tutkimusten mukaan olevan erillisiä ilmiöitä, niiden keskinäisten yhteyksien luonteesta ei ole vielä tarkkaa varmuutta. Esimerkiksi

korrelaatioiden voimakkuus vaihtelee työuupumuksen ja työn imun eri osa-alueiden välillä (Halbesleben, 2010; Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli ym., 2009). Joissakin mallinnuksissa on myös havaittu, että työuupumuksen osa-alueena pidetty ammatillinen itsetunto latautuikin voimakkaammin työn imu -faktorille (Hakanen, 2004; Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004) viitaten siihen, että ammatillinen itsetunto on enemmän osa työn imua kuin työuupumusta.

Tällaisten epäselvyyksien vuoksi työuupumuksen ja työn imun keskinäisiä yhteyksiä on alettu tutkia tarkemmin. Yleisesti työuupumusta ja työn imua pidetään siis toisilleen vastakkaisina ilmiöinä (Hakanen, 2009; Maslach ym., 2001; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004), jolloin niiden erillisten osa-alueiden tasolla uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus sekä kyynistyneisyys ja omistautuminen nähdään toistensa vastakohtina ammatillisen itsetunnon heikkenemisen ja uppoutumisen ollessa toisistaan erillisiä kokemuksia. Tällaisten vastakkainasettelujen pohjalta on esitetty, että uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus, samoin kuin kyynistyneisyys ja omistautuminen, voitaisiin asettaa saman jatkumon vastakkaisiksi ääripäiksi ja tarkastella kumpaakin samalla mittarilla (Demerouti ym., 2003; Maslach & Leiter, 1997). Myös työuupumuksen ja työn imun erillisyyttä korostavat näkemykset hyväksyvät jaottelun uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden muodostamaan energialottuvuuteen sekä kyynistyneisyyden ja omistautumisen muodostamaan asenneulottuvuuteen (Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004).

Energia- ja asenneulottuvuuksien jatkumoluonteisuutta on tarkasteltu muutamassa tutkimuksessa (Demerouti ym., 2010; Gonzalez-Roma ym., 2006). Gonzalez-Roman ym. (2006) mukaan uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus muodostivat heikon tai keskivahvan energiajatkumon ja kyynistyneisyys ja omistautuminen vahvan asennejatkumon. Myös Demeroutin ym. (2010) tutkimuksessa havaittiin kyynistyneisyyden ja omistautumisen olevan asennejatkumon ääripäitä, kun taas uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus eivät välttämättä muodosta yhtenäistä jatkumoa, vaikka ovatkin voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Mäkikankaan ym. (2011) pitkittäistutkimuksessa uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden tasojen ja kehityspolkujen havaittiin eroavan toisistaan, mikä vahvistaa käsitystä kokemusten erillisyydestä. Tässäkin tutkimuksessa kyynistyneisyys ja omistautuminen vaikuttivat sijoittuvan samalle jatkumolle tukien näin aiempia tutkimustuloksia (Demerouti ym., 2010; Gonzalez-Roma ym., 2006). Demeroutin ym. (2010) ja Mäkikankaan ym. (2011) tutkimukset viittaavat siis siihen, että uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus eivät ole toisensa poissulkevia ilmiöitä, vaan niitä voidaan ainakin jossain määrin kokea myös yhtä aikaa. Uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden välisten yhteyksien selvittäminen vaatii lisätutkimusta ja erilaisia menetelmiä. Esimerkiksi päiväkirjatutkimuksella

voidaan saada lisätietoa erilaisista uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden kokemisen ryhmistä sekä tätä kautta selventää käsitystä energiajatkumon olemassaolosta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaankin uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden ilmenemistä sekä niiden välisiä yhteyksiä päiväkirjamenetelmää hyödyntäen.

Palautuminen ja sen yhteydet työuupumukseen ja työn imuun

Työuupumuksen ja työn imun kokemisen lisäksi työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttaa myös palautuminen työn rasituksista taukojen, töiden jälkeisen vapaa-ajan ja lomien aikana (Sonntag, 2003). Palautuminen auttaa valmistautumaan uusiin työn mukanaan tuomiin haasteisiin ja ehkäisee haitallisiin terveysvaikutuksiin johtavaa väsymyksen kasautumista (Zijlstra & Sonntag, 2006) sekä edistää psykologista hyvinvointia (Sonntag & Fritz, 2007). Meijmanin ja Mulderin (2001) mukaan palautumisella tarkoitetaan prosessia, jonka aikana kuormittavassa tilanteessa käytettyjen yksilön toiminnallisten järjestelmien käyttö palautuu tilanteen alkamista edeltävälle tasolle. Tällöin palautumisen kannalta keskeistä on, että yksilö välttää vapaa-ajallaan sellaisia toimintoja, joiden suorittamiseen tarvitaan samoja toiminnallisia järjestelmiä kuin työn vaatimuksista selviämiseen. Palautuminen voidaan määritellä myös voimavarojen täydentämisprosessiksi, jonka aikana irrottaudutaan väliaikaisesti työn vaatimuksista ja jolloin sekä fysiologinen että psykologinen väsymys vähenee (Zijlstra & Sonntag, 2006). Palautumisen tunteella taas viitataan myönteiseen tunteeseen psyykkisestä ja fyysisestä virkistymisestä (Binnewies, Sonntag, & Mojza, 2009). Palautumiseen käytettävät menetelmät vaihtelevat henkilöstä riippuen mutta palautumisen taustalla olevat kokemukset tai prosessit ovat kaikille yhteisiä (Sonntag & Fritz, 2007).

Sonntag ja Fritz (2007) ovat erottaneet neljä toisistaan erillistä onnistuneeseen palautumiseen oleellisesti liittyvää kokemusta: psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset ja hallinta vapaa-ajalla. Irrottautuessaan psykologisesti työstään yksilö lakkaa ajattelemasta työtään ja siihen liittyviä ongelmia sen lisäksi, että poistuu työpaikalta. Rentoutumista luonnehtivat matala toiminnan taso ja myönteinen tunnetila (Stone, Kennedy-Moore, & Niele, 1995), ja rentoutuminen voi herättämiensä myönteisten tunteiden kautta vähentää työstressin kielteisiä vaikutuksia (Sonntag & Fritz, 2007). Taidon hallintakokemuksilla taas tarkoitetaan työn ulkopuolisten haastavien ja uuden oppimisen mahdollistavien toimintojen

aikaansaamia kokemuksia, jotka irrottavat työstä ja mahdollistavat voimavaravarastojen täydentämisen. Hallinta vapaa-ajalla viittaa siihen, missä määrin yksilö voi valita vapaa-ajan toimintonsa sekä niiden toteuttamistavan ja -ajan. Hallinnantunne vapaa-aikana voi lisätä yksilön minäpystyvyyttä ja pätevyyden kokemusta, ja tätä kautta edistää palautumista ja yleistä hyvinvointia.

Aiemmin esiteltyä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia on viime aikoina laajennettu niin, että siihen on sisällytetty palautuminen (Kinnunen ym., 2011). Laajennetussa mallissa palautumisen kokemusten – psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset ja hallinta vapaa-ajalla – oletetaan välittävän vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä sekä uupumukseen työssä että työn imuun. Kinnusen ym. (2011) tutkimuksessa havaittiin psykologisen irrottautumisen välittävän työn vaatimusten yhteyttä uupumukseen ja taidon hallintakokemusten välittävän työn voimavarojen yhteyttä työn imuun, mikä viittaa palautumisen tärkeyteen työhyvinvoinnin selittäjänä. Palautuminen on mukana myös Sonnentagin, Dormannin ym. (2010) tilannekohtaisen työn imun mallissa, joka keskittyy työhyvinvoinnin päivätasoisein vaihteluihin. Tässä mallissa palautumisen ajatellaan vaikuttavan yhdessä päiväkohtaisten työhön liittyvien voimavarojen kanssa työntekijän henkilökohtaisiin voimavaroihin, jotka puolestaan määrittävät työn imun tasoa kyseisenä päivänä.

Näiden mallien lisäksi palautumisen yhteyksiä työuupumukseen ja työn imuun sekä erityisesti näiden energialottuvuuksiin (uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus) on tutkittu enemmänkin. Erityisesti psykologisen irrottautumisen, yhden palautumisen kokemuksen, on huomattu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen siten, että psykologisen irrottautumisen ollessa vähäistä, uupumusasteista väsymystä koetaan enemmän (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonnentag, Kuttler ym., 2010). Myös viikonlopun aikaisten palautumista edistävien toimintojen vähäisyys ennakoii työuupumuksen kokemista viikonlopun jälkeen (Fritz & Sonnentag, 2005). Toisaalta taas palautumista ehkäisevien ja estävien olosuhteiden sekä uupumusasteisen väsymyksen väliseen suhteeseen saattaa vaikuttaa tunteiden ilmaisu (Sanz-Vergel ym., 2010). Tutkimusten perusteella siis näyttää siltä, että onnistunut palautuminen vähentää työuupumusta ja etenkin uupumusasteista väsymystä.

Palautumisen on myös huomattu vaikuttavan myönteisesti kaikkiin työn imun osa-alueisiin (Sonnentag, 2003). Sanz-Vergel ym. (2010) havaitsivat työpäivän aikana pidettävien taukojen aikaisen palautumisen olevan yhteydessä tarmokkuuden kokemiseen. Myös useampien päivien aikana kasautuneet onnistuneen palautumisen kokemukset ennakoivat tarmokkuutta työpäivän päätteeksi (Sonnentag & Niessen, 2008). Lisäksi on havaittu, että yleisen tarmokkuuden tason

ollessa korkealla työntekijä hyötyy eniten peräkkäisten päivien aikana tapahtuvasta palautumiskokemusten kasautumisesta. Korkean yleisen työn imun tason on havaittu voimistavan palautumisen yhden osa-alueen, psykologisen irrottautumisen, ja myönteisten tunteiden kokemisen välistä yhteyttä (Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). Myös psykologinen irrottautuminen vaikuttaa työn imuun, sillä sen on havaittu suojaavan työn vaatimusten aiheuttamalta työn imun vähenemiseltä (Sonnentag, Binnewies ym., 2010). Palautumisen on siis huomattu vaikuttavan monin tavoin työuupumuksen ja työn imun kokemiseen mutta päinvastaisia seurausyhteyksiä työuupumuksesta ja työn imusta palautumiseen ei ole juurikaan havaittu (Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag & Niessen, 2008). Palautumisen kokemusten on myös huomattu vaihtelevan eri päivinä (Sonnentag, 2003; Sonnentag, Dormann ym., 2010), ja tässä tutkimuksessa selvitetäänkin päiväkirjamenetelmällä palautumisen yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen ja tarmokkuuteen.

Päiväkirjamenetelmä

Työhyvinvoinnin tutkimusta on perinteisesti tehty tarkastelemalla eri työhyvinvoinnin kokemusten ilmenemistä ja voimakkuutta pidemmän aikavälin keskiarvoina, jolloin on saatu yleiskuva tilanteesta. Tällainen tarkastelu ei kuitenkaan välttämättä tavoita ilmiön todellista luonnetta ja on altis taaksepäin muistelun aiheuttamille sekaannuksille ja jättää myös huomiotta yksilöiden sisäisen vaihtelun (Bakker ym., 2010; Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003; Sonnentag, Dormann ym., 2010). Päiväkirjamenetelmää käyttämällä on pyritty vastaamaan edellä mainittuihin haasteisiin. Päiväkirjamenetelmä sopii siis tutkimusmenetelmäksi haluttaessa saada luotettavaa tietoa henkilön tilannekohtaisista kokemuksista ja ajan kuluessa tapahtuvista muutoksista näissä kokemuksissa, selvitetessä yksilöiden välisiä eroja muutosprosesseissa ja tarkasteltaessa muutosten syy-seuraussuhteita. Wheeler ja Reis (1991) jakavat päiväkirjatutkimuksen toteutustavat kolmeen ryhmään tutkimukseen vastaamisajankohdan mukaan. Osallistujat voivat kertoa kokemuksistaan tiettyinä, etukäteen määriteltynä aikoina, aina tutkimuksen järjestäjän pyytäessä vastausta tai vain silloin, kun tutkittava ilmiö tai kokemus esiintyy yksilön elämässä.

Päiväkirjamenetelmän käyttäminen vaatii tutkimukseen osallistujilta paljon sitoutumista eikä tiiviin raportoinnin vaikutuksista tutkittavaan ilmiöön ole vielä selvyyttä (Bolger ym., 2003). Lisäksi ihmisten välillä saattaa olla huomattaviakin eroja kyvyissä ja tyyliissä vastata

päiväkirjatutkimukseen. Näistä ongelmista huolimatta päiväkirjamenetelmän käyttö työhyvinvoinnin tutkimuksessa on perusteltua, sillä päiväkirjatutkimuksessa pystytään hyödyntämään henkilökeskeistä lähestymistapaa tutkittavaan ilmiöön. Henkilökeskeiset menetelmät huomioivat tutkittavan joukon jäsenten väliset yksilölliset erot ja pyrkivät tunnistamaan tutkimusaineistosta ryhmiä, joihin kuuluvat yksilöt ovat samanlaisia jonkin ominaisuuden suhteen ja eroavat samaisen tekijän osalta ryhmän ulkopuolelle jäävistä (Laurson & Hoff, 2006). Tässä tutkimuksessa päiväkirjamenetelmää on hyödynnetty uupumusasteisen väsymyksen, tarmokkuuden ja palautumisen välisten keskinäisten yhteyksien selvittämiseksi.

Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarjota tietoa uupumusasteisen väsymyksen (työuupumuksen osa-alue) ja tarmokkuuden (työn imun osa-alue) ilmenemisestä sekä niiden yhteyksistä päivätasolla. Lisäksi tarkastellaan palautumisen kokemisen yhteyttä uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden kokemiseen. Tutkimuksessa on kontrolloitu yleinen uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden taso, jotta pystytään keskittymään vain päiväkohtaisiin vaihteluihin. Lisäksi tutkimuksessa on käytetty taustatekijöinä sukupuoli, ikää, kotona asuvien lasten lukumäärää ja työtunteja viikossa, joiden on havaittu aiemmissa tutkimuksissa olevan yhteydessä työuupumuksen, työn imun ja palautumisen kokemiseen (esim. Hakanen, 2009; Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001; Mostert & Rothmann, 2006; Sanz-Vergel ym., 2010; Schaufeli & Enzmann, 1998; Sonnentag, 2003; Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag & Niessen, 2008). Tutkimusongelmat ovat siis

- 1) Kuinka tarmokkuutta ja uupumusasteista väsymystä koetaan työviikon aikana?
 - 1a) Esiintyykö tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa päiväkohtaista vaihtelua?
 - 1b) Vaikuttavatko yksilön yleiset tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen tasot niiden päiväkohtaiseen ilmenemiseen?
 - 1c) Onko tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa eroja taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä, työtunnit viikossa) suhteen?
- 2) Ovatko tarmokkuus ja uupumusasteinen väsymys yhteydessä toisiinsa päivätasolla ja jos niin kuinka?

- 2a) Onko tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa löydettävissä toisistaan poikkeavia ryhmiä?
- 3) Kuinka palautuminen on yhteydessä tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemiseen päivätasolla?
- 3a) Vaihtelevatko palautumisen kokemukset tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen eri ryhmissä?
- 3b) Onko palautumisen kokemuksissa eroja taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä, työtunnit viikossa) suhteen?

MENETELMÄT

Tutkittavat

Tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin Työsuojelurahaston rahoittaman Työn ja perheen yhteensovittamisen hallintastrategiat ja -keinot työhyvinvoinnin tukipilareina -hankkeen osana. Syksyllä 2009 sähköisesti toteutetussa Työ, koti ja hyvinvointi -kyselyssä selvitettiin alustavaa kiinnostusta osallistua keväällä 2010 järjestettävään päiväkirjatutkimukseen. Tuolloin 815 henkilöä ilmaisi alustavan halukkuutensa osallistua tutkimukseen, ja näille henkilöille lähetettiin maaliskuu- ja huhtikuussa 2010 sähköpostitse pyyntö vastata päiväkirjatutkimuksen taustakyselyyn, jos haluavat edelleen osallistua tutkimukseen. Vastauksia tuli 380 henkilöltä, joille postitettiin päiväkirjat sekä palautuskuoret täytettyjä päiväkirjoja varten. Päiväkirja-aineisto kerättiin toukokuussa 2010 viikon ajalta (ma-su 3.5. - 9.5.2010). Tässä tutkimuksessa käytetään päiväkirja-aineistoa väliltä maanantai-perjantai. Täytetyn päiväkirjan palautti 256 osallistujaa eli 67 % taustakyselyyn vastanneista. Päiväkirjaa täytettiin kolme kertaa päivän aikana eli ennen töihin lähtöä, mahdollisimman pian töiden jälkeen ja ennen nukkumaanmenoa. Lisäksi osallistujia ohjeistettiin jättämään vastaamatta töiden jälkeen täytettäviin kohtiin, jos he eivät olleet kyseisenä päivänä olleet töissä. Unohtaessaan vastata osallistujia kehoitettiin jättämään kyseinen kohta väliin ja jatkamaan päiväkirjan täyttöä seuraavasta ajankohdasta. Jos he taas eivät jostakin syystä pystyneet vastaamaan koko päivänä, pyydettiin se merkitsemään erikseen päiväkirjan takakanteen. Päivittäiseen kyselylomakkeeseen sisältyi sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat naisvaltaisten toimialojen työntekijät, ja vastaajat kuuluivat joko sosiaali- ja terveysalan (Tehy; 69 %) tai palvelualojen (PAM; 31 %) ammattiliittoon. Päiväkirjatutkimukseen osallistuneista ($n = 256$) 90 % oli naisia, ja iältään vastaajat olivat keskimäärin 43-vuotiaita (vaihteluväli 14-65, $kh = 10.8$). Suurimmalla osalla vastaajista (65 %) oli ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulutason tutkinto, ja ylempiä korkeakoulututkintoja löytyi 4 %:lta tutkittavista. Lopuilla vastaajista oli joko peruskoulu/keskikoulutausta (4 %) tai he olivat suorittaneet ammatillisen oppilaitoksen tai lukion (27 %). 54 % osallistujista teki päivätyötä ja loput erilaisia vuorotyön muotoja. 19 % heistä teki 2-vuorotyötä, 23 % 3-vuorotyötä, 1 % yötyötä ja 3 %:lla vastaajista oli käytössään jokin muu työaikamuoto. Tutkittavat tekivät keskimäärin 39 tuntia töitä viikossa (vaihteluväli 7-120, $kh = 11.2$). 83 % vastaajista oli parisuhteessa, ja heistä 75 % eli avo- tai avioliitossa. Parisuhteessa elävien kumppaneista 89 % kävi töissä. Lapsia oli 75 % tutkimuksen osallistujista mutta 24 %:lla lapset eivät asuneet enää kotona. Kotona asuvia lapsia oli yleensä 1-2 (vaihteluväli 0-5, $ka = 1.5$, $kh = 1.3$). Tutkimuksen osallistujat vastasivat monilta taustatekijöiltään (esim. sukupuoli ja ikä) sosiaali- ja terveysalan sekä palvelualojen työntekijöitä (PAM, 2010; Markkanen, 2009), joten tutkittavien voi olettaa edustavan suhteellisen hyvin perusjoukkoaan.

Menetelmät ja muuttujat

Tutkimuksen kohteena olevien työhyvinvoinnin ilmiöiden kokemista kuvaavista väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujia, joiden sisäisen johdonmukaisuuden arvioimiseen käytettiin Cronbachin alfa -kerrointa. Tiettyjä asioita, kuten tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemista, kysyttiin sekä taustakyselyssä että päiväkohtaisesti tutkimusviikon aikana samoilla kyselymenetelmillä. Ennen päiväkirjan täyttöä tehdyssä taustakyselyssä kerättiin osallistujien taustatiedot sekä yleistä tietoa heidän työhyvinvoinnistaan. *Tarmokkuuden* kokemista selvitetiin pyytämällä tutkittavia arvioimaan asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) - 7 (= täysin samaa mieltä), kuinka hyvin esitetyt väittämät (esim. ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.”) kuvasivat heidän tavallisia tuntemuksiaan työssä. Käytetyt kolme väittämää oli suomennettu Utrecht Work Engagement -kyselymenetelmästä (UWES-17; Schaufeli ym., 2002, UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Kyselymenetelmästä on ilmestynyt suomenkielinen työn imun arviointimenetelmä Työterveyslaitoksen kustantamana (Hakanen, 2009). Sekä

kyselymenetelmän pitkä että lyhyt versio on havaittu päteviksi ja luotettaviksi työn imun ilmaisijoiksi useissa eri maissa ja eri aloilla suoritetuissa tutkimuksissa (Bakker, 2009; Hakanen, 2009; Schaufeli ym., 2006; Seppälä ym., 2009). Taustakyselyn tarmokkuuden keskiarvosummamuuttujan (vaihteluväli 1-7) Cronbachin alfa -kerroin oli 0.84 osoittaen hyvää reliabiliteettia.

Uupumusasteisen väsymyksen kokemista selvitettiin pyytämällä tutkittavia arvioimaan asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) - 7 (= täysin samaa mieltä), kuinka hyvin esitetyt väittämät (esim. ”Tunnen itseni loppuun palaneeksi työni vuoksi.”) kuvasivat heidän tavallisia tuntemuksiaan työssä. Käytetyt kolme väittämää oli suomennettu Utrecht Burnout Scale -kyselymenetelmästä (UBOS), joka on Maslach Burnout Inventory – General Survey -kyselyn (MBI-GS) saksankielinen versio. MBI on käytetyin menetelmä työuupumuksen mittaamiseen, ja se on havaittu päteväksi ja luotettavaksi mittariksi eri aloilla ja eri maissa (Schaufeli & Enzmann, 1998; Kalimo ym., 2006). Myös UBOS on suunniteltu mittaamaan työuupumusta kaikilla aloilla, ja sen sisäinen yhtenäisyys ja pysyvyys ovat olleet kohtuullisia (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003). MBI-GS:stä on ilmestynyt myös suomenkielinen arviointimenetelmä Työterveyslaitoksen kustantamana (Kalimo ym., 2006). Taustakyselyn uupumusasteisen väsymyksen keskiarvosummamuuttujan (vaihteluväli 1-7) Cronbachin alfa -kerroin oli 0.84 osoittaen hyvää reliabiliteettia.

Päiväkohtaista tarmokkuutta selvitettiin pyytämällä osallistujia arvioimaan asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) - 7 (= täysin samaa mieltä), kuinka hyvin käytetyt kolme väittämää (esim. ”Tunsin itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.”) kuvasivat heidän kokemuksiaan kyseisenä päivänä töiden jälkeen. Tarmokkuutta selvittävistä väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujat (vaihteluväli 1-7) jokaiselle päivälle (ma-pe), ja summamuuttujien päiväkohtaiset Cronbachin alfa -kertoimet vaihtelivat välillä 0.82 - 0.89 osoittaen hyvää reliabiliteettia.

Päiväkohtaista uupumusasteista väsymystä selvitettiin pyytämällä osallistujia arvioimaan asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) - 7 (= täysin samaa mieltä), kuinka hyvin käytetyt kolme väittämää (esim. ”Tunsin itseni loppuun palaneeksi työni vuoksi.”) kuvasivat heidän kokemuksiaan kyseisenä päivänä töiden jälkeen. Uupumusasteisen väsymyksen kokemista kuvaavista väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujat (vaihteluväli 1-7) erikseen jokaiselle viidelle päivälle (ma-pe), ja summamuuttujien päiväkohtaiset Cronbachin alfa -kertoimet vaihtelivat välillä 0.77 - 0.81 osoittaen vähintään kohtalaista reliabiliteettia.

Päiväkohtaista palautumista mitattiin neljällä väittämällä (esim. ”Tunnen itseni henkisesti virkeäksi.”), jotka oli suomennettu Sonnentag ja Kruehin (2006) käyttämästä kyselymenetelmästä. Väittämien on todettu yhdessä mittaavan pätevästi palautumisen kokemusta ja erottavan sen muista

läheisistä ilmiöistä, kuten myönteisestä tai kielteisestä työn ajattelusta (Binnewies ym., 2009; Sonnentag & Krueger, 2006). Tutkimuksessa käytetty asteikko oli 1 (= täysin eri mieltä) - 7 (= täysin samaa mieltä) ja palautumisen kokemista selvitettiin aamulla ennen töihin lähtemistä. Palautumisen väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujat (vaihteluväli 1-7) kaikille viidelle päivälle (ma-pe), ja summamuuttujien päiväkohtaiset Cronbachin alfa -kertoimet vaihtelivat välillä 0.95 - 0.96 osoittaen korkeaa reliabiliteettia.

Taustamuuttujat. Sukupuolen (1 = nainen, 2 = mies), iän (jatkuva muuttuja), kotona asuvien lasten lukumäärän (jatkuva muuttuja) ja työtuntien viikossa (jatkuva muuttuja) yhteyksiä tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen ja palautumiseen tarkasteltiin.

Aineiston analysointi

Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen vaihtelua työviikon (ma-pe) aikana tarkasteltiin ensin keskiarvotasolla. Tilastollisesti merkitsevän päiväkohtaisen vaihtelun etsimisessä hyödynnettiin toistomittausten varianssianalyysia. Taustakyselyssä selvitettyjä tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemuksia käytettiin kovariaatteina, jotta pystyttäisiin kontrolloimaan yleisten tasojen vaikutus tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen päiväkohtaiseen ilmenemiseen. Lisäksi tarkasteltiin sukupuolen, iän, kotona asuvien lasten lukumäärän ja työtuntien yhteyksiä tutkittuihin työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Päiväkohtaisen vaihtelun tarkastelun jälkeen siirryttiin selvittämään, löytyisikö aineistosta ryhmiä, jotka eroaisivat toisistaan tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen tason ja muutoksen osalta viikon aikana. Ryhmien etsimiseen käytettiin latentin kasvukäyrämallin mixture-analyysia (engl. Growth Mixture Modeling, GMM; ks. Muthén & Muthén, 1998-2010, 2000). Mallien parametrien estimoinnissa hyödynnettiin MLR-menetelmää (engl. Robust Maximum Likelihood; Muthén & Muthén, 1998-2010). Latentin kasvukäyrän mixture-analyysissa estimoidaan latentti kasvukäyrä, minkä jälkeen latenttien kasvufaktoreitten (tason ja muutoksen) keskiarvojen ja varianssien perusteella pyritään tunnistamaan kehitykseltään toisistaan poikkeavia ryhmiä (ks. Duncan, Duncan, & Strycker, 2006). Taso on jokaiselle yksilölle vakio ajankohdasta toiseen, joten havaittujen muuttujien faktorilataukset tasofaktorille kiinnitettiin ykköseksi mittausajankohdasta riippumatta. Muutosfaktori taas kuvaa yksilöllisiä eroja keskiarvotason muutoksessa mittausajankohtien välillä, ja tässä tutkimuksessa ensimmäisen mittausajankohdan (ma) lataus

muutostekijälle kiinnitettiin nollassa, viimeisen mittausajankohdan (ρ) lataus ykköseksi ja näiden väliin jäävien latausten eli aikapisteiden annettiin estimoitua vapaasti. Latenteja kehityspolkuryhmiä etsittiin tasossa ja sen muutoksessa ilmenevien keskiarvoerojen perusteella, jolloin saatiin tietoa, miten ryhmät eroavat lähtötason ja kehityksen suhteen.

Tässä tutkimuksessa käytettiin useita menetelmiä ryhmien lukumäärän ratkaisemiseen (Muthén, 2003; Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007): 1) AIC-indeksiä (Akaike Information Criterion), 2) BIC-indeksiä (Bayesian Information Criterion), 3) korjattua BIC-indeksiä (adjusted Bayesian Information Criterion), 4) luokittelun onnistumisen määrittämistä entropia-arvojen avulla, 5) VLMR-testiä (Vuong-Lo-Mendell-Rubin Test), 6) LMR-testiä (Lo-Mendell-Rubin Test), 7) BLRT-testiä (Bootstrap Likelihood Ratio Test) ja 8) lopullisen ryhmäratkaisun käytettävyyttä ja selkeyttä. Mallia, jonka AIC-, BIC- ja aBIC-arvot ovat pienimpiä, pidetään parhaana. Entropia vaihtelee välillä 0 - 1, missä lähellä yhtä olevat arvot ilmaisevat selkeää luokitusta (Celeux & Soromenho, 1996). LMR-, VLMR- ja BLRT-testit taas vertaavat eri ryhmämäärien ratkaisuja toisiinsa, ja kaikissa niistä alhainen p -arvo ($p < .05$) viittaa siihen, että k ryhmää sisältävä malli tulisi korvata mallilla, jossa on vähintään $k+1$ ryhmää.

Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kehityspolkujen tunnistamisen ja ryhmiin kuuluvien kuvailun jälkeen tarkasteltiin palautumisen kokemisen mahdollista vaihtelua kehityspolkuryhmissä. Analyysimenetelmänä käytettiin toistomittausten varianssianalyysia, jossa palautuminen toimii riippuvana ja ryhmä riippumattomana muuttujana. Näin pystyttiin siis selvittämään, eroavatko erilaiset energiaryhmät toisistaan palautumisen kokemuksiltaan viikon aikana. Tutkimuksessa kontrolloitiin sukupuolen, iän, kotona asuvien lasten lukumäärän ja viikon työtuntien vaikutus tuloksiin. Kuvailevien tietojen laskemiseen ja toistomittausten varianssianalyysien tekemiseen käytettiin PASW 18.0 -ohjelmaa ja kasvukäyrämallinnus tehtiin Mplus 5.21 -ohjelmalla.

Taulukko 1 Tutkimuksen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat, Cronbachin alfat ja muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttuja	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1 Sukupuoli ^a	1.10	0.30																					
2 Ikä	43.06	10.83	.11																				
3 Kotona asuvat lapset	1.49	1.25	.10	-.40																			
4 Työtunnit	39.07	11.17	.08	.07	-.10																		
5 TA taustakysely	4.82	0.89	-.15	.21	.00	.08	.84																
6 UV taustakysely	3.32	1.14	.05	-.08	.02	-.12	-.58	.84															
7 TA ma	4.65	1.38	-.09	.14	.15	.17*	.63	-.49	.82														
8 TA ti	4.82	1.35	-.18	.23	-.17*	.04	.58	-.50	.63	.84													
9 TA ke	4.70	1.44	-.11	.30	-.08	.06	.61	-.45	.70	.71	.87												
10 TA to	4.84	1.30	-.19	.17*	.10	.02	.57	-.44	.64	.63	.66	.82											
11 TA pe	4.80	1.37	-.11	.14	-.05	.06	.57	-.45	.60	.57	.63	.68	.89										
12 UV ma	2.66	1.45	.16	-.03	.02	.07	-.45	.59	-.59	-.45	-.48	-.42	-.37	.80									
13 UV ti	2.63	1.40	.16	-.12	.12	.03	-.42	.50	-.45	-.60	-.52	-.47	-.32	.60	.79								
14 UV ke	2.64	1.55	.09	-.09	.04	-.01	-.30	.43	-.49	-.48	-.61	-.48	-.38	.62	.63	.81							
15 UV to	2.66	1.48	.26	-.02	-.03	.06	-.35	.47	-.42	-.36	-.33	-.55	-.38	.60	.55	.56	.77						
16 UV pe	2.56	1.42	.15	-.05	.11	.04	-.38	.52	-.33	-.32	-.31	-.39	-.56	.53	.48	.50	.59	.79					
17 PA ma	4.29	1.66	-.08	.15	.03	.15	.50	-.38	.71	.50	.52	.37	.40	-.42	-.35	-.36	-.29	-.20	.95				
18 PA ti	4.33	1.61	-.18	.17	-.08	.00	.35	-.33	.39	.53	.43	.34	.38	-.36	-.29	-.21	-.16	-.21	.46	.95			
19 PA ke	4.40	1.62	-.08	.21	-.14	-.03	.43	-.28	.41	.49	.61	.41	.36	-.30	-.32	-.32	-.17*	-.17	.40*	.45*	.96		
20 PA to	4.47	1.68	-.07	.21	-.15	.05	.35	-.19	.35	.42	.46	.44	.40	-.22	-.24	-.32	-.25	-.19	.36	.30	.46	.96	
21 PA pe	4.31	1.76	-.14	.21	-.05	-.03	.38	-.32	.38	.36	.48	.44	.64	-.28	-.21	-.31	-.26	-.40	.31	.39	.40	.49	.96

Huom. $N = 139-256$. Cronbachin alfat ovat tummennettuina diagonaalilla. $r \geq |.13|$; $p < .05$; $r \geq |.17|$; $p < .01$; * $p < .05$, vaikka $r \geq |.17|$. TA = tarmokkuus; UV = uupumusasteinen väsymys; PA = palautuminen. ^a 1 = nainen, 2 = mies.

TULOKSET

Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokeminen työviikon aikana

Osallistujilta puuttui vastauksia eri päiviltä etenkin uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden arvioiden osalta. Tämä johtui todennäköisesti siitä, että uupumusasteista väsymystä ja tarmokkuutta kysyttiin työpäivän jälkeen, ja jos vastaaja ei ollut töissä kyseisenä päivänä, hän ei myöskään täyttänyt tätä osaa kyselylomakkeesta. Puuttuvat vastaukset eivät jakautuneet systemaattisesti tietyille päiville, joten analyysissä on hyödynnetty kaikkea saatavilla olevaa tietoa kaikilta 256 osallistujalta. Taulukossa 1 on esitetty tutkimuksen summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat, Cronbachin alfa -kertoimet sekä muuttujien väliset korrelaatiot. Yleisesti ottaen tutkittavat raportoivat suhteellisen korkeaa tarmokkuuden tasoa koko työviikon ajan (ka 4.65 - 4.84, kh 1.30 - 1.44), kun taas uupumusasteinen väsymys oli suhteellisen matalalla tasolla (ka 2.56 - 2.66, kh 1.40 - 1.55). Keskiarvojen perusteella tarmokkuus tai uupumusasteinen väsymys eivät juurikaan vaihdelleet työviikon aikana, tosin perjantaina uupumusasteinen väsymys oli hieman vähäisempää kuin muina viikonpäivinä (ks. Taulukko 1). Päiväkirjatutkimusviikon aikana koettu tarmokkuus vastasi hyvin taustakyselyssä selvitettyä yleistä tarmokkuuden tasoa, kun taas uupumusasteista väsymystä koettiin päiväkirjatutkimusviikon aikana vähemmän kuin yleensä. Tarmokkuus ja uupumusasteinen väsymys korreloivat kohtuullisen voimakkaasti ja kielteisesti sekä taustakyselyssä selvitettyltä yleiseltä tasoltaan ($r = -.58$) että tutkimusviikon päiväkohtaisten arvojen osalta ($r = -.31$ - $-.61$).

Taulukon 1 perusteella tehtyjen havaintojen tilastollista merkitsevyyttä testattiin toistomittausten varianssianalyysillä, jossa kovariaatteina toimivat tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen taustakyselyssä selvitettyt yleiset tasot, ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä ja työtunnit viikossa. Lisäksi sukupuoli toimi ryhmittelevänä tekijänä. Varianssianalyysin normaalijakaumaoletus ei ollut voimassa Kolmogov-Smirnovin testin perusteella ($p < .001$ tarmokkuudelle ja uupumusasteiselle väsymykselle kaikkina päivinä) mutta sekä vinouden että huipukkuuden tarkastelu osoitti, että muuttujat olivat suhteellisen normaalisti jakautuneita (itseisarvot < 1). Lisäksi pienet poikkeamat oletuksista eivät yleensä heikennä varianssianalyysin tulosten luotettavuutta (Nummenmaa, 2009). Muut oletukset (sfäärisyys, ryhmien samavarianssisuus ja koko, mitta-asteikko) olivat voimassa. Tarmokkuus,

uupumusasteinen väsymys ja kaikki taustamuuttujat on sijoitettu samaan malliin mutta kovariaatteina käytettyjen muuttujien (tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen arvot taustakyselyssä, ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä ja työtunnit viikossa) välisten yhteyksien takia tulokset on varmistettu tekemällä analyysit myös jokaisen kovariaatin kanssa yksitellen. Koska tulokset eivät poikenneet merkittävästi toisistaan, tässä raportoidaan vain koko mallia koskevat tulokset, joissa kaikki kovariaatit ovat mukana.

Tarmokkuuden ($F(4, 292) = 1.739, p > .05$) ja uupumusasteisen väsymyksen ($F(4, 292) = 0.686, p > .05$) kokemisessa ei havaittu eroja viikonpäivien välillä. Kuitenkin viikonpäivien välillä oli eroja tarmokkuudessa, kun huomioitiin iän, kotona asuvien lasten lukumäärän ja työtuntien vaikutus (yhdyksvaikutusten F -testien p -arvot $< .05$). Uupumusasteisessa väsymyksessä taas oli vaihtelua työviikon aikana, kun otettiin huomioon iän vaikutus (yhdyksvaikutusten F -testien p -arvot $< .05$). Vanhemmat olivat tarmokkaampia alkuviiikosta, kun taas nuoremmilla tarmokkuus lisääntyi tilastollisesti merkitsevästi viikonlopun lähestyessä. Väsymys oli kaiken ikäisillä vähäisempää loppuviikosta mutta nuoremmilla lasku oli kaikkein suurin. Tarmokkuuden kokemisessa oli paljon vaihtelua niillä, jotka tekivät hyvin paljon tai hyvin vähän työtunteja, kun taas muilla tarmokkuus pysyi suurin piirtein samalla tasolla koko viikon. Tarmokkuuden kokemukset vaihtelivat myös viikon aikana, jos kotona asui useampia lapsia.

Lisäksi taustakyselyssä raportoidulla tarmokkuudella oli selkeä oma vaikutus päiväkirjatutkimusviikon aikana koettuun tarmokkuuteen, kun taas taustakyselyn uupumusasteisella väsymyksellä oli vaikutuksensa sekä viikon aikana koettuun uupumusasteiseen väsymykseen että tarmokkuuteen (omavaikutuksien F -testien p -arvot $< .05$). Viikon aikana koettu tarmokkuus oli samansuuntainen kuin taustakyselyssä raportoitu yleinen tarmokkuus ja vastakkainen taustakyselyssä ilmaistulle uupumusasteiselle väsymykselle. Viikon aikana ilmaistu uupumusasteinen väsymys taas vastasi taustakyselyn yleistä uupumusasteisen väsymyksen kokemusta. Sukupuolten välillä ei ollut eroa tarmokkuuden kokemisessa viikon aikana ($F(1, 73) = 0.050, p > .05$) mutta miehet kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä kaikkina viikonpäivinä ($F(1, 73) = 7.335, p < .01$), kun muiden taustamuuttujien vaikutus oli huomioitu.

Taulukko 2 Työhyvinvoinnin energiaulottuvuuksien kasvukäyrämallien eri ryhmäratkaisujen sopivuus

Ryhmi- en määrä	AIC	BIC	aBIC	Entropia	Vapaiden parametrien määrä	VLMR <i>p</i> -arvo	LMR <i>p</i> -arvo	BLRT <i>p</i> -arvo	Ryhmään kuuluvien osuus (%)
1	6270.52	6397.58	6283.45	-	36	-	-	-	100
2	6205.67	6385.67	6224.00	.91	51	.404	.409	.000	90/10
3	6171.05	6389.88	6193.33	.78	62	.240	.240	.000	77/12/11
4	6184.63	6428.16	6209.42	.79	69	.754	.755	.364	70/14/12/4

Huom. AIC = AIC-indeksi (Akaike Information Criterion); BIC = BIC-indeksi (Bayesian Information Criterion); aBIC = korjattu BIC-indeksi (adjusted Bayesian Information Criterion); VLMR = Vuong-Lo-Mendell-Rubin -testi; LMR = Lo-Mendell-Rubin -testi; BLRT = Bootstrap Likelihood Ratio Test -testi

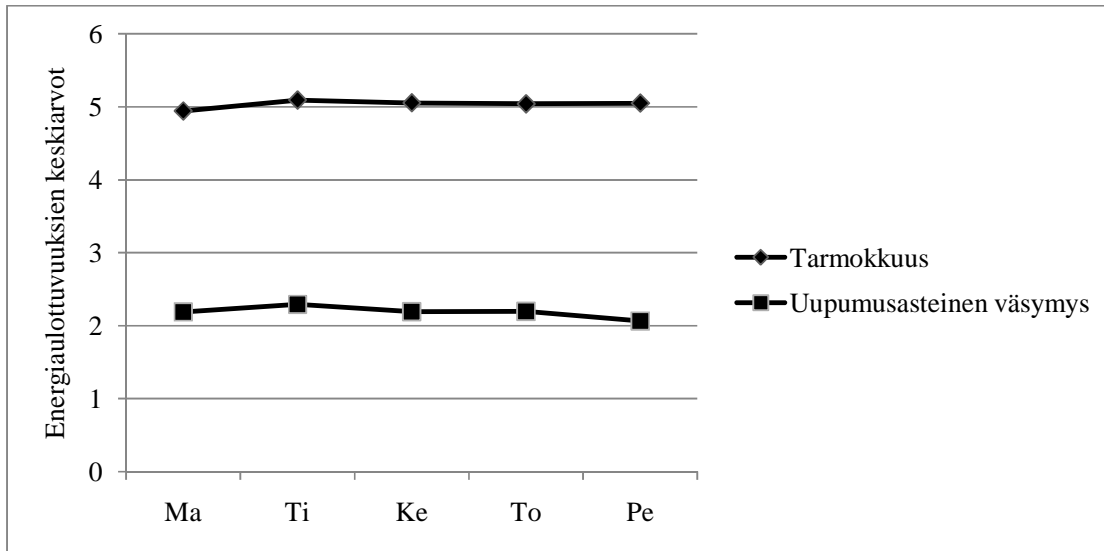
Työhyvinvoinnin energiaryhmät

Koko aineiston keskiarvoihin perustuvien tarkastelujen jälkeen siirryttiin selvittämään, löytyisikö aineiston sisältä ryhmiä, jotka eroaisivat toisistaan tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemuksiltaan. Taulukossa 2 näkyvät työhyvinvoinnin energiaulottuvuuksien, uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden, pohjalta muodostettujen mixturemallien eri ryhmäratkaisujen sopivuusindeksit. Taulukosta havaitaan, että AIC-, BIC- ja aBIC-indeksit tukivat kolmen ryhmän ratkaisua. VLMR- ja LMR-testit puolestaan tukivat jo yhden ryhmän ratkaisua sopivaksi mutta BLRT-testi puolestaan kolmen ryhmän ratkaisua. BLRT-testin on havaittu arvioivan luotettavimmin ryhmien määrää otoksen koosta riippumatta (Nylund ym., 2007). Kolmen ryhmän ratkaisun entropia oli hyvä, ja etenkin ryhmiin 1 ja 3 kuuluvat yksilöt sijoitettiin yli 85 %:n varmuudella oikeisiin ryhmiin. Kolmen ryhmän ratkaisu oli myös järkevä tulosten tulkinnan ja jatkoanalyysien kannalta. Neljän ryhmän ratkaisussa yhteen ryhmään olisi kuulunut alle kymmenen henkilöä eli vain hyvin pieni osa (4 %) tutkimukseen osallistujista, ja näin pienen ryhmän lisääminen malliin olisi vaikeuttanut tulkintaa ja ryhmien erottelua toisistaan. Jatkoanalyysissä hyödynnettiin kolmen ryhmän ratkaisua.

Taulukossa 3 ja kuvioissa 1 - 3 on esitetty kolmen ryhmän ratkaisun tulokset. Suurimmassa ryhmässä ($n = 194$) tarmokkuuden taso oli koko viikon suhteellisen korkealla ja uupumusasteisen väsymyksen taso melko matalalla, kuten kuvioista 1 voidaan nähdä. Muutoksia tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemuksissa ei juuri ollut havaittavissa viikon aikana. Tässä ryhmässä energia oli jatkuvasti korkealla eikä väsymystä juurikaan koettu, joten ryhmä nimettiin *tasaisen tarmokkaiksi*. Ryhmään kuuluvista 92 % oli naisia ja iältään he olivat keskimäärin 43-vuotiaita ($kh = 10.8$). 96 %:lla oli taustalla vähintään ammatillinen opisto tai ammattikorkeakoulutason tutkinto ja 4 % oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Yli puolet (55 %) ryhmän jäsenistä teki päivätyötä, ja työtunteja heille kertyi viikossa keskimäärin 39 ($kh = 11.2$). 19 % teki 2-vuorotyötä, 23 % 3-vuorotyötä ja loput ryhmän jäsenet ilmoittivat työaikamuodokseen yötyön (1.5 %) tai jonkin muun (3.6 %). 83 % eli parisuhteessa ja 75 %:lla oli lapsia. 73 %:lla lapset asuivat vielä kotona.

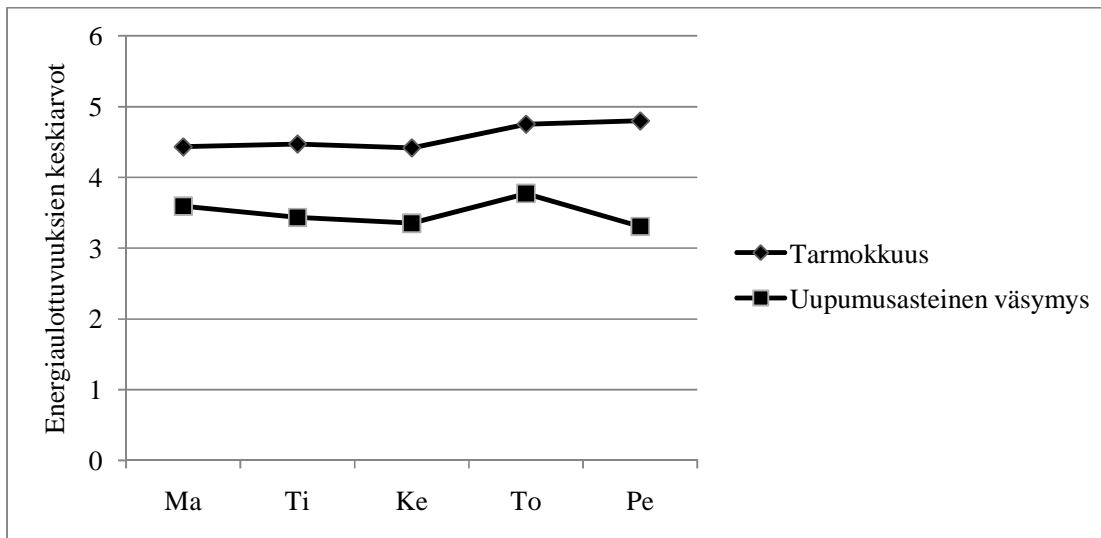
Taulukko 3 Arvioidut keskiarvoprofiilit energiaryhmien kasvukäyrämalleille

<i>Sekoitetut kasvukäyrämallit</i>	<u>Ryhmä 1 Tasaisen tarmokkaat (n = 194)</u>			<u>Ryhmä 2 Yhtä aikaa tarmokkaat ja väsyneet (n = 30)</u>			<u>Ryhmä 3 Uupuneet (n = 28)</u>		
	Estimaatti	Keskivirhe	p-arvo	Estimaatti	Keskivirhe	p-arvo	Estimaatti	Keskivirhe	p-arvo
<i>Tarmokkuus</i>									
Taso	2.33	0.40	.000	1.80	0.43	.000	0.20	0.02	.000
Muutos	-0.45	0.35	.195	-0.13	0.29	.665	-0.48	0.41	.241
<i>Uupumusasteinen väsymys</i>									
Taso	-1.11	0.38	.004	0.55	0.60	.362	1.47	0.16	.000
Muutos	-0.01	0.49	.980	-0.27	0.28	.341	0.68	0.46	.134



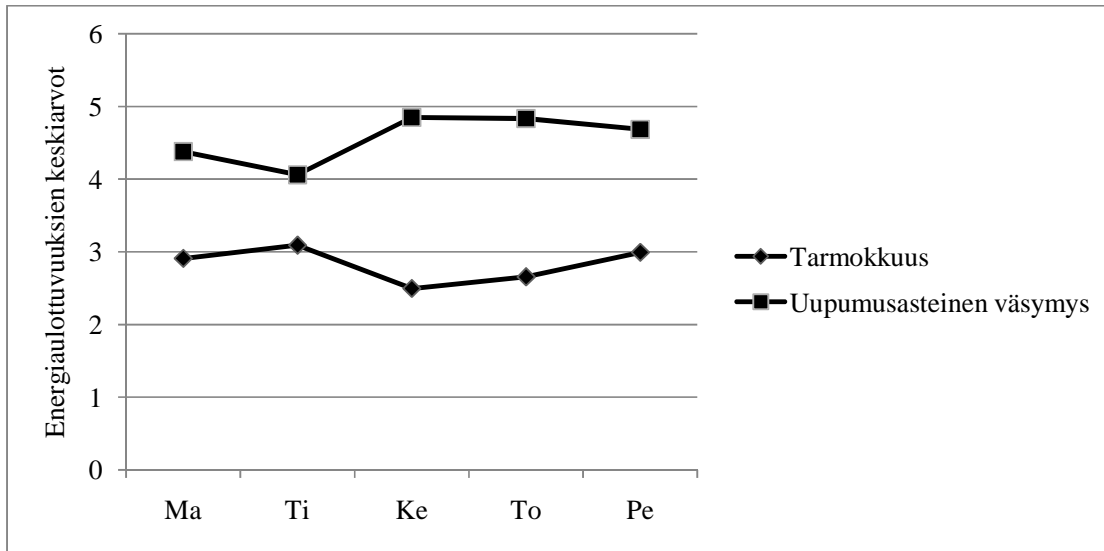
Kuvio 1. Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen keskiarvot ryhmässä ”Tasaisen tarmokkaat” ($n = 194$)

Toista ryhmää, joka oli lukumääräisesti ensimmäistä huomattavasti pienempi ($n = 30$), luonnehtivat sekä tarmokkuuden että uupumusasteisen väsymyksen korkeat keskiarvotasot (ks. Kuvio 2). Tarmokkuus lisääntyi hieman lähestyttäessä viikonloppua, ja myös uupumusasteinen väsymys oli vähäisintä perjantaina. Muutokset olivat kuitenkin keskimäärin hyvin pieniä. Tämä ryhmä nimettiin *yhtä aikaa tarmokkaiksi ja väsyneiksi*. 80 % ryhmän jäsenistä oli naisia ja iältään he olivat keskimäärin 45-vuotiaita ($kh = 10.9$). 33 % oli käynyt ammatillisen oppilaitoksen tai lukion ja 63 %:lla oli ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulun tutkinto. Ammatillisen oppilaitoksen tai lukion tasoa alempia tutkintoja ei ollut tässä ryhmässä kellenkään. Ryhmään kuuluvat tekivät keskimäärin 42 tuntia töitä viikossa ($kh = 14.8$), ja työaikamuotona suurimmalla osalla (56.7 %) oli päivätyö. 30 % teki 2-vuorotyötä ja 13 % 3-vuorotyötä, kun taas yötyötä ei tehnyt kukaan. Parisuhteessa eli 87 % ryhmän jäsenistä, ja 73 %:lla oli lapsia. 77 %:lla ryhmään kuuluvista, joilla oli lapsia, lapset asuivat vielä kotona.



Kuvio 2. Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen keskiarvot ryhmässä ”Yhtä aikaa tarmokkaat ja väsyneet” ($n = 30$)

Kolmanteen ryhmään kuuluneet ($n = 28$) kokivat kohtuullisen paljon uupumusasteista väsymystä ja vain jossain määrin tarmokkuutta. Tämä ryhmä nimettiinkin *uupuneiksi*. Kuvioista 3 voi nähdä, että tälle ryhmälle oli tyypillistä se, että tiistaisin väsymys oli hieman matalammalla tasolla ja tarmokkuus puolestaan korkeammalla tasolla. Keskiviikkona väsymys kuitenkin lisääntyi pysyen korkealla tasolla loppuviikon. Tarmokkuus lisääntyi jonkin verran keskiviikon jälkeen muttei kuitenkaan saavuttanut tiistain tasoa enää lopputyöviikon aikana. Tässäkin ryhmässä muutokset olivat hyvin vähäisiä. Ryhmään kuuluvista 82 % oli naisia, ja keski-ikä oli 41 vuotta ($kh = 10.4$). Suurin osa ryhmän jäsenistä (57.1 %) oli suorittanut ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulun tutkinnon, ja 4 %:lla oli vielä ylempi korkeakoulututkinto. Puolet (50 %) teki päivätyötä ja puolet (50 %) erilaisia vuorotyön muotoja. Työtunteja ryhmään kuuluvilla oli keskimäärin 39 viikossa ($kh = 5.2$). 79 % eli parisuhteessa, ja lapsia oli 79 %:lla ryhmän jäsenistä. 80 %:lla ryhmään kuuluvista, joilla oli lapsia, lapset asuivat vielä kotona.



Kuvio 3. Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen keskiarvot ryhmässä ”Uupuneet” ($n = 28$)

Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen tasojen välillä vallitsee kohtuullisen voimakas kielteinen korrelaatio ($r = -.66$). Muutokset tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen tasoissa työviikon aikana eivät olleet suuria eivätkä myöskään tilastollisesti merkitseviä (ks. Taulukko 3). Ryhmät erosivat toisistaan tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen tasoiltaan niin, että *tasaisen tarmokkaat* olivat kaikkein energisimpiä ja *uupuneet* kaikkein väsyneimpiä. *Yhtä aikaa tarmokkaat ja väsyneet* taas sijoittuivat näiden kahden ryhmän väliin kokien suurin piirtein yhtä paljon tarmokkuutta ja uupumusasteista väsymystä. Energiaryhmien välillä oli myös joitakin eroja taustatekijöiden suhteen. Verrattuna muihin energiaryhmiin *tasaisen tarmokkaiden* ryhmässä oli enemmän naisia kuin muissa energiaryhmissä, ja heillä oli keskimäärin vähemmän työtunteja kuin kahden muun energiaryhmän jäsenillä. Lapset asuivat myös useammin poissa kotoa kuin muissa ryhmissä. *Yhtä aikaa tarmokkaiden ja väsyneiden* ryhmässä oli enemmän miehiä kuin aineistossa keskimäärin, ja 2-vuorotyötä tekeviä oli enemmän kuin kahdessa muussa ryhmässä. Lisäksi tämän ryhmän jäsenet tekivät viikossa enemmän työtunteja kuin muihin energiaryhmiin kuuluvat. Myös *uupuneiden* ryhmässä oli enemmän miehiä kuin aineistossa keskimäärin, ja muihin energiaryhmiin verrattuna tähän ryhmään kuuluvat elivät harvemmin parisuhteessa. He olivat myös hieman nuorempia kuin muiden energiaryhmien jäsenet ja heidän lapsensa asuivat useammin kotona.

Palautumisen kokeminen energiaryhmissä

Palautumisen osalta varianssianalyysin normaalijakaumaoletus ei toteutunut minään viikonpäivänä (Kolmogorov-Smirnov $p < .001$) mutta vinouden ja huipukkuuden (itseisarvot < 1) ja normaaliuden kuvaajien perusteella muuttujat vaikuttivat kuitenkin suhteellisen normaalijakautuneilta. Boxin testin perusteella energia- ja sukupuoliryhmien kovarianssimatriisit olivat lähes samanlaisia ($p = .05$), ja koska lievät poikkeamat oletuksista eivät juuri vaikuta varianssianalyysin tuloksiin (Nummenmaa, 2009), ei matriisien mahdollinen erilaisuus vaikuta tuloksia vääristävästi. Myöskään toistomittausten varianssianalyysin sfäärisysoletus ei toteutunut ($p < .01$), joten tulosten tulkinnassa on käytetty Huynh-Feldtin korjausta. Loput oletukset (ryhmien samavarianssisuus ja koko, mitta-asteikko) olivat voimassa. Koska kontrolloitavat taustatekijät (ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä, työtunnit viikossa) olivat yhteydessä toisiinsa, tulosten varmistamiseksi analyysit tehtiin kullekin muuttujalle erikseen. Tässä raportoidaan kuitenkin tulokset vain mallista, jossa kaikki muuttujat olivat mukana, sillä yksittäisten testien tulokset olivat samansuuntaisia.

Ryhmien välillä oli eroja palautumisessa ($F(2,150) = 5.226, p < .01$), siten että tasaisesti tarmokkaiden ryhmässä palautumisen taso pysyi korkeana koko viikon ajan (ka 4.66 - 4.76, kh 1.55 - 1.71), ja vastaavasti *uupuneilla* palautumisen taso oli suhteellisen matalalla koko viikon (ka 2.88 - 3.48, kh 1.53 - 1.77). *Yhtä aikaa tarmokkaiden ja väsyneiden* ryhmässä tunne palautumisesta lisääntyi hiukan viikonloppua kohden saavuttaen *tasaisen tarmokkaiden* palautumisen tason (ka 3.83 - 4.53, kh 1.53 - 1.86). Kaikissa ryhmissä vaikutukset olivat samansuuntaisia läpi viikon, sillä palautumisella ja energiaryhmällä ei ollut yhdysvaikutusta ($F(8,600) = 1.228, p > .05$). Palautumisen tunne oli siis myönteisessä yhteydessä tarmokkuuteen ja kielteisessä yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Taustatekijöistä kotona asuvien lasten lukumäärällä, työtunneilla viikossa ja sukupuolella ei ollut omaa eikä yhdysvaikutusta palautumisen kokemiseen työviikon aikana (F -testien p -arvot $> .05$). Iällä oli kuitenkin omavaikutus palautumiseen ($F(1,150) = 7.815, p < .01$), siten että vanhemmat työntekijät tunsivat palautuvansa keskimäärin paremmin kuin nuoremmat koko viikon ajan.

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka tarmokkuutta ja uupumusasteista väsymystä koetaan työviikon aikana ja ilmeneekö kokemuksissa päiväkohtaista vaihtelua. Työviikon aikaisten kokemusten tarkasteluun käytettiin sekä muuttuja- että henkilökeskeistä lähestymistapaa. Lisäksi selvitettiin, onko palautumisen tunne yhteydessä tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemuksiin. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat naisvaltaisten hoito- ja palvelualojen työntekijät, joiden työ sisältää monenlaista vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa kiireisessä työympäristössä. Monilla on myös kotona pieniä lapsia, joten vapaa-aikaankin sisältyy erilaisia velvoitteita. On tärkeää selvittää, miten kiireiset ja erilaisten suoritustavoitteiden kuormittamat työntekijät jaksavat työssään ja millaiset tekijät ovat yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa.

Yleisesti ottaen tutkittavat raportoivat suhteellisen korkeaa tarmokkuuden tasoa ja suhteellisen matalaa uupumusasteisen väsymyksen tasoa koko viikon ilman merkittäviä muutoksia päivien välillä. Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen päiväkohtaiset tasot vastasivat hyvin myös taustakyselyssä raportoituja energisyyden yleistä tasoa koskevia arvioita. Tutkittavien joukosta oli kuitenkin löydettävissä kolme erilaista ryhmää, joilla tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemukset työviikon aikana erosivat toisistaan. Suurimmalla ryhmällä eli *tasaisen tarmokkailla* ($n = 194$) tarmokkuus oli koko työviikon kohtuullisen korkealla tasolla ja uupumusasteinen väsymys melko matalalla tasolla eli tämän ryhmän kokemukset vastasivat keskiarvotason tarkastelun perusteella saatuja tuloksia. Tämän suuren ryhmän lisäksi löytyi kaksi pienempää ryhmää, joilla tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemukset poikkesivat enemmistön kokemuksista. *Yhtä aikaa tarmokkaiden ja väsyneiden* ryhmää ($n = 30$) luonnehtivat sekä tarmokkuuden että uupumusasteisen väsymyksen korkeat keskiarvotasot eli molempia koettiin yhtä aikaa, kun taas *uupuneilla* ($n = 28$) uupumusasteinen väsymys oli suhteellisen korkealla tasolla ja tarmokkuus kohtuullisen matalalla tasolla koko viikon. Ryhmien sisällä ei tapahtunut suuria muutoksia tarmokkuuden tai uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa eri viikonpäivien välillä, vaan ryhmien väliset erot olivat lähinnä tasoeroja. Sekä keskiarvo- että ryhmätason tarkastelun perusteella siis vaikuttaisi siltä, ettei työviikon aikana tapahdu suurta vaihtelua työntekijän energisyydessä.

Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen vaihtelun lisäksi selvitettiin, voiko näitä molempia kokea saman päivän aikana vai sulkevatko ne toisensa pois. Tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen työviikon aikaisten tasojen välillä vallitsi kohtuullisen voimakas

kielteinen korrelaatio ($r = -.66$), mikä viittaa siihen, että nämä kokemukset ovat toisilleen vastakkaisia. Tämän tuloksen perusteella vaikuttaisi siis siltä, että tarmokkuus ja uupumusasteinen väsymys sulkevat suurelta osin pois toisensa eikä näitä molempia yleensä koeta saman päivän aikana. Kuitenkin tutkittavissa oli pieni joukko ($n = 30$), joka koki sekä tarmokkuutta että uupumusasteista väsymystä päivittäin. Työn imua ja työuupumusta pidetään yleisesti toisilleen vastakkaisina kokemuksina (Maslach ym., 2001; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004) mutta niiden osa-alueiden sijoittumisesta samalle jatkumolle ei ole yksimielisyyttä. Gonzalez-Roman ym. (2006) tutkimuksessa tarmokkuus ja uupumusasteinen väsymys muodostivat heikon tai keskivahvan energiajatkumon, kun taas Demeroutin ym. (2010) ja Mäkikankaan ym. (2011) tutkimukset tukivat käsitystä tarmokkuudesta ja uupumusasteisesta väsymyksestä toisistaan erillisinä ilmiöinä. Tämän tutkimuksen tulos taas viittaa vahvan energiajatkumon olemassaoloon. Ihmisten kokemuksia on tiedusteltu hyvin lyhyen aikavälin seurannassa, kun taas aiemmissa tutkimuksissa on käytetty joko poikittaisasetelmaa ja yleistä arviota työhyvinvoinnista tai pitkittäistutkimusta tutkimusajankohtien sijoittuessa huomattavasti pidemmälle aikavälille kuin päiväkirjatutkimuksessa. Ehkä tarmokkuutta ja uupumusasteista väsymystä ei siis yleensä koeta saman päivän aikana mutta pidemmän aikavälin seurannoissa niitä molempia voidaan havaita myös yhtä aikaa. Esimerkiksi uupuneella saattaa olla välillä tarmokkaita päiviä, kun taas täynnä energiaa ja intoa oleva työntekijä voi toisinaan kokea voimakasta väsymystä. Omistautumisen ja kyynistyneisyyden samalle jatkumolle sijoittumisesta on yhtenäisempää näyttöä (Demerouti ym., 2010; Gonzalez-Roma ym., 2006; Mäkikangas ym., 2011), ja ehkä tämä liittyy siihen, että asenteet muuttuvat hitaammin, kun taas energia saattaa vaihdella eri lailla eri aikoina.

Työn imun ja työuupumuksen energiaulottuvuuksissa havaittu vähäinen vaihtelu ja päiväkohtaisten arvioiden yhteneväisyys yleisten arvioiden kanssa tukevat käsitystä työn imusta ja työuupumuksesta suhteellisen pysyvinä ja pitkälläkin aikavälillä muuttumattomina säilyvinä kokemuksina (Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998; Toppinen-Tanner ym., 2002). Aiemmissa työn imua ja etenkin sen osa-aluetta tarmokkuutta tarkastelleissa päiväkirjatutkimuksissa (Sonnentag, Dormann ym., 2010; Sonnentag & Niessen, 2008) on kuitenkin havaittu yksilöllisten kokemusten vaihtelevan työpäivien välillä. Vaikka tässä tutkimuksessa tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemuksissa ei juurikaan esiintynyt vaihtelua työviikon aikana, ottamalla huomioon taustamuuttujat (tutkittavien ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä ja työtunnit viikossa) löytyi kokemuksissa pieniä päiväkohtaisia eroja. Päiväkirjatutkimusta työn imusta ja työuupumuksesta on toistaiseksi tehty melko vähän (Bakker

ym., 2011; Sanz-Vergel ym., 2010; Sonnentag, 2003, 2005), joten lisätietoa päiväkohtaisesta vaihtelusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä tarvitaan työn imun ja työuupumuksen pysyvyyden ja muutoksen paremmaksi kuvaamiseksi.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin myös palautumisen yhteyttä tarmokkuuteen ja uupumusasteiseen väsymykseen päivätasolla ja selvitettiin, eroavatko energiaryhmät toisistaan palautumisen tuntemiseltaan. Tutkimuksessa havaittiin, että *tasaisen tarmokkaiden* ryhmään kuuluvat palautuivat hyvin koko viikon ajan, kun taas *uupuneilla* palautuminen oli vähäistä työpäivinä. *Yhtä aikaa tarmokkaat ja väsyneet* kokivat palautuvansa paremmin työviikon loppupuolella ja viikon viimeisinä päivinä he saavuttivat *tasaisen tarmokkaiden* palautumisen tason. Onnistunut palautuminen näyttäisi siis olevan yhteydessä korkeampaan tarmokkuuden tasoon epäonnistuneen palautumisen yhdistyessä uupumusasteisen väsymyksen kokemiseen työviikon aikana. Havainto on yhteneväinen palautumisen ja työhyvinvoinnin teorioiden oletusten (Kinnunen ym., 2011; Sonnentag, Dormann ym., 2010) sekä aiempien tutkimustulosten (esim. Sanz-Vergel ym., 2010; Sonnentag, 2003; Sonnentag, Kuttler ym., 2010; Sonnentag & Niessen, 2008) kanssa. Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta ei pystytä kuitenkaan sanomaan, vaikuttaako palautuminen energisyyttä lisäävästi vai mahdollistaako korkea tarmokkuus tai matala uupumusasteinen väsymys paremman palautumisen. Sonnentagin ja Niessenin (2008) tutkimuksessa todettiin onnistuneiden palautumisen kokemusten kasaantumisen ennakoivan tarmokkuutta, ja aiemmissa tutkimuksissa on myös havaittu, ettei seurausyhteyksiä työn imusta ja työuupumuksesta palautumiseen juurikaan esiinny (Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag & Niessen, 2008).

Tutkimuksessa oli mukana taustamuuttujia (sukupuoli, ikä, kotona asuvien lasten lukumäärä, työtunnit viikossa), joiden on havaittu olevan yhteydessä tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen kokemiseen (esim. Hakanen, 2009; Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001; Sanz-Vergel ym., 2010; Schaufeli & Enzmann, 1998; Sonnentag, 2003). Tässä tutkimuksessa havaittiin miesten kokevan enemmän uupumusasteista väsymystä, kun taas tarmokkuuden kokemisessa ei ollut eroja sukupuolten välillä. Aiempien tutkimusten perusteella työuupumuksen kokemisen sukupuolieroista on vaikea sanoa mitään täysin varmaa, sillä käsitykset erojen olemassaolosta ja luonteesta vaihtelevat (Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Usein on kuitenkin havaittu naisten kokevan enemmän emotionaalista uupumusta (Schaufeli & Enzmann, 1998), kun taas tässä tutkimuksessa miehet kokivat naisia enemmän uupumusasteista väsymystä. Tähän tulokseen saattaa vaikuttaa se, että tutkittavat työskentelivät naisvaltaisilla hoito- ja palvelualoilla, joissa miehiin saattaa kohdistua suurempia paineita perustella näkemyksiään ja ammatinvalintaansa. Näillä aloilla miehille saattaa myös kasaantua tehtäviä, joiden

ajatellaan olevan fyysisesti liian raskaita naisille, mikä voi osaltaan aiheuttaa väsymystä. Myös työn imun sukupuolieroista on erilaisia tuloksia (ks. esim. Hakanen, 2009) mutta usein naisten on huomattu kokevan enemmän työn imua. Tässäkin tutkimuksessa naisia oli suhteellisesti enemmän *tasaisen tarmokkaiden* energiaryhmässä, vaikkei muuttujakeskeisessä keskiarvotarkastelussa havaittukaan eroja tarmokkuuden kokemuksissa sukupuolten välillä.

Myös energiaryhmät erosivat toisistaan taustatekijöiden osalta. *Tasaisen tarmokkailla* oli vähemmän työtunteja ja heidän lapsensa asuivat harvemmin kotona kuin kahteen muuhun ryhmään kuuluvilla. Näiden tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että tarmokkaimman ryhmän jäsenillä oli vähemmän kuormitustekijöitä työssään ja kotona, jolloin tarmokkuuden korkean tason ylläpitäminen saattoi olla helpompaa. Vastaavasti *uupuneille* vaikutti kasaantuvan kuormitustekijöitä, jotka on yhdistetty alhaiseen työn imuun ja/tai korkeaan työuupumukseen (esim. Hakanen, 2009; Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998; Sonnentag & Niessen, 2008): he olivat nuorempia, elivät harvemmin parisuhteessa ja heidän lapsensa asuivat useammin kotona. *Yhtä aikaa tarmokkailla ja väsyneillä* taas oli enemmän työtunteja kuin kahteen muuhun energiaryhmään kuuluvilla. Lisäksi huomattiin, että iäkkäämmät tunsivat palautuvansa nuorempia paremmin. Ehkä tällä on yhteys siihen, että huonoiten palautuvien *uupuneiden* ryhmään kuuluvat olivat keskimäärin kahden muun ryhmän jäseniä nuorempia. Nämä havainnot sopivat yhteen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin kanssa, jossa kuormittavat vaatimukset ovat yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen ja jossa voimavarat edistävät työn imun kokemista (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Hakanen & Roodt, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004).

Tutkimuksen arviointi ja johtopäätökset

Työn imua, työuupumusta ja palautumista ei ole juurikaan tutkittu yhtä aikaa, ja varsinkin päiväkirjatutkimusta on tehty hyvin vähän. Tämä tutkimus siis tarjoaa uutta tietoa kolmesta keskeisestä työhyvinvoinnin ilmiöstä hyödyntäen sekä muuttuja- että henkilökeskeistä lähestymistapaa. Muuttujakeskeisessä tarkastelussa tutkittiin tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen esiintymistä keskiarvotasolla, jolloin näiden energiaulottuvuuksien kokemisen oletettiin olevan samanlaista kaikilla tutkimukseen osallistujilla (Laursen & Hoff, 2006). Muuttujakeskeisen lähestymistavan lisäksi hyödynnettiin kuitenkin myös henkilökeskeistä

tarkastelutapaa, joka tässä tapauksessa tarkoitti sitä, että tutkittavista muodostettiin ryhmiä, jotka erosivat toisistaan tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemuksiltaan. Käytettäessä molempia lähestymistapoja saadaan yhtä aikaa tietoa tutkittavan ilmiön esiintymisestä koko tutkittavien joukon tasolla, ja lisäksi voidaan tunnistaa pienempiä ryhmiä, joiden kokemukset poikkeavat enemmistön kokemuksista. Näin voidaan tarkentaa työhyvinvoinnin teorioita ja selittää paremmin ilmiöiden kokemisessa esiintyvää vaihtelua. Henkilökeskeisen lähestymistavan käyttö mahdollistaa myös pahoinvoivien ja hyvinvoinnin heikentymisen vaarassa olevien tunnistamisen pääosin hyvinvoivien joukosta. Tällöin apua tarvitsevat pääsevät todennäköisemmin työterveyspalvelujen piiriin.

Tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä arvioitaessa on huomioitava, että tutkittavat tulevat naisvaltaisilta hoito- ja palvelualoilta, jolloin heidän kokemuksensa eivät välttämättä vastaa muilla aloilla työskentelevien tai työssäkäyvien miesten kokemuksia. Lisäksi käytettyjen tilastollisten testien kaikki oletukset eivät olleet voimassa, mikä voi heikentää tulosten luotettavuutta. Varianssianalyysin on kuitenkin havaittu antavan luotettavia tuloksia pienistä oletuksista poikkeamisista huolimatta (Nummenmaa, 2009). Myös päiväkirjamenetelmään saattaa liittyä ongelmia, joiden vaikutuksista tutkittaviin ilmiöihin ei ole vielä selkeää käsitystä (Bolger ym., 2003). Tässä tutkimuksessa kysymyksiin vastattiin kolme kertaa päivässä viikon ajan, joten vastausrytmi oli hyvin tiivis ja tutkimukseen osallistuminen vaati paljon sitoutumista. Vastauksia ei kuitenkaan puuttunut systemaattisesti tietyiltä päiviltä tai tietyiltä osallistujilta, joten kaikkien osallistujien tietoja voitiin hyödyntää koko viikon ajalta. Vaikkei tiedon hyödyntämistä estävää katoa ollutkaan, jatkuva omien tuntemusten seuranta saattoi itsessään vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Päiväkirjamenetelmän käyttö lienee silti perusteltua, sillä se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella ihmisten kokemuksia tilannekohtaisesti ilman taaksepäin muistelun aiheuttamia sekaannuksia ja antaa näin uudenlaista tietoa työhyvinvoinnista.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vain työn imun ja työuupumuksen energiaulottuvuuksia, ja jatkossa olisikin hyvä ottaa päiväkohtaisiin tarkasteluihin mukaan myös muut työn imun ja työuupumuksen osa-alueet. Tällöin olisi mahdollista selvittää tarkemmin, kuinka nämä työhyvinvoinnin kokemukset vaihtelevat työpäivien välillä ja saada parempi kuva työn imun ja työuupumuksen pysyvyydestä ja muutoksesta. Jatkossa olisi myös aiheellista tutkia työn imun ja työuupumuksen sekä palautumisen välisten yhteyksien suuntia, koska tietämällä mikä vaikuttaa mihinkin työhyvinvointia parantavia interventioita voitaisiin kehittää toimivammiksi ja hyödyllisemmiksi. Tässä tutkimuksessa palautumista mitattiin palautumisen tunteena mutta Sonnentag ja Fritz (2007) ovat kuvanneet neljä erillistä onnistuneeseen palautumiseen liittyvää

kokemusta, joista etenkin psykologisen irrottautumisen on huomattu olevan yhteydessä sekä työn imuun että työuupumukseen (Kinnunen ym., 2011; Sonnentag, Binnewies ym., 2010; Sonnentag, Kuttler ym., 2010). Palautumisen kokemusten yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen voisi siis olla aiheellista tarkastella myös päivätasolla, sillä tällöin saataisiin tietoa, millaisten prosessien kautta palautuminen on yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen.

Lisätutkimusta aiheesta tarvitaan vielä mutta tämän tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, ettei työviikon aikana tapahdu merkittäviä muutoksia energisyydessä ja suurin osa työntekijöistä pystyy säilyttämään kohtuullisen korkean tarmokkuuden tason koko viikon ajan. Kuitenkin olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että työyhteisöistä löytyy pieniä mutta taloudellisesti ja työyhteisön ilmapiirin kannalta merkittäviä ryhmiä, joiden kokemukset eivät vastaa enemmistön kokemuksia. Tunteiden ja työhyvinvoinnin kokemusten on havaittu tarttuvan työyhteisöissä ja työn ja kodin välillä (Bakker & Xanthopoulou, 2009; Barsade, 2002; Westman, 2001), joten pienikin pahoinvoivien joukko voi vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin ja suoriutumiseen sekä myös työntekijän perheen hyvinvointiin. Uupuneiden ja uupumassa olevien tunnistamiseen tulisi käyttää enemmän aikaa ja voimavaroja, jotta heidät saataisiin ajoissa kuntoutusinterventioiden piiriin. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan palautuminen on yhteydessä energisyyteen, joten palautumisen edistämistä työpaikoilla voisi olla apua työn imun lisäämisessä ja työuupumuksen vähentämisessä. Tutkittavat tulivat hoito- ja palvelualoilta, joilla suoriutumistavoitteet ovat usein huomattavia suhteessa käytettävissä olevaan aikaan. Tällöin tauot jäävät helposti pitämättä ja työasiat seuraavat mukana vapaa-ajalle. Onnistuneen palautumisen edistämiseksi työpaikoilla tulisikin kiinnittää huomiota riittävien taukojen pitämisen mahdollistamiseen ja töistä irrottautumisen tukemiseen esimerkiksi keventämällä työkuormaa niin, ettei töitä tarvitse viedä kotiin. Näin pystyttäisiin ehkäisemään vahingollisten uupumuskierteiden syntymistä ja työhyvinvoinnin heikkenemistä sekä tukemaan työntekijöiden jaksamista. Pienilläkin sijoituksilla työhyvinvoinnin lisäämiseen on huomattava merkitys pyrittäessä pidentämään työuria ja vähentämään sairauslomia.

LÄHTEET

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. Teoksessa R. J. Burke & C. L. Cooper (toim.), *The peak performing organization* (s. 50-72). Abingdon: Routledge.

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 4-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the Job Demands-Resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management, 10*, 16-38.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*, 274-284.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 181-196). New York: Psychology Press.
- Bakker, A., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement. Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1562-1571.
- Barsade, S. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly, 47*, 644-675.
- Binnewies, C. Sonnentag, S., & Mojza, E. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 243-256.
- Boersma, K., & Lindblom, K. (2009). Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population. *Work & Stress, 23*, 264-283.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology, 54*, 579-616.
- Brenninkmeijer, V., & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine, 60*, 16-20.
- Celeux, G., & Soromenho, G. (1996). An entropy criterion for assessing the number of clusters in a mixture model. *Journal of Classification, 13*, 195-212.

- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*, 834-848.
- Diestel, S., & Schmidt, K-H. (2010). Direct and interaction effects among the dimensions of the Maslach Burnout Inventory: Results from two German longitudinal samples. *International Journal of Stress Management, 17*, 159-180.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*, 12-23.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 209-222.
- Duncan, T. E., Duncan, S. C., & Strycker, L. A. (2006). *An introduction to latent variable growth curve modeling: concepts, issues and applications* (2. painos). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Golembiewski, R.T., Scherb, K., & Boudreau, R. A. (1993). Burnout in cross-national settings: generic and model-specific perspectives. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 217-236). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 62*, 165-174.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 187-199.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale)*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences,*

113, 479-487.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 85-101). New York: Psychology Press.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 102-117). New York: Psychology Press.
- Jourdain, G., & Chenevert, D. (2010). Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 47*, 709-722.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, painossa*.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*, 192-207.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (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. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 237-250). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 123-144.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*, 297-308.

- Markkanen, K. (2009). *Tehy tilastoina 2009*. Helsinki: Multiprint Oy.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 1-18). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2001) Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (toim.), *A handbook of work and organizational psychology: Work psychology*, 2.painos (s. 5-34). Hove: Psychology Press.
- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34, 479-491.
- Muthén, B.O. (2003). Statistical and substantive checking in growth mixture modeling: Comment on Bauer and Curran. *Psychological Methods*, 8, 369-377.
- Muthén, L.K. & Muthén, B.O. (2000). Integrating person-centered and variable-centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 24, 882-891.
- Muthén, L.K. & Muthén, B.O. (1998-2010). *Mplus User's Guide* (6. painos). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2011). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? – Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress and Coping, painossa*.
- Nummenmaa, L. (2009). *Tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14, 535-569.
- Näätänen P., Aro, A., Matthiesen, S., & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen burnout indicator* 15.

Helsinki: Edita.

- PAM – Palvelualojen ammattiliitto (2010). *Palvelualojen taskutilasto 2010*. [Verkköjulkaisu]. [viitattu 16.11.2010]. Saatavissa: <http://www.pam.fi/fi/info/tilastotjatutkimukset/Documents/Palvelualojen%20taskutilasto%202010.pdf>
- Pines, A. M. (1993). Burnout: an existential perspective. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 33-52). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Moreno-Jimenez, B., & Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 118-130.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 10-24). New York: Psychology Press.
- 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. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- 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. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14, 204-220.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, 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.

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, *10*, 459-481.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: on vigor's antecedents. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 69-84). New York: Psychology Press.
- 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.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 965-976.
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 25-38). New York: Psychology Press.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*, 204-221.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 355-365.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*, 197-217.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, *22*, 257-276.
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*, 435-458.
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., & Fritz, C. (2010). Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 132-146). New

York: Psychology Press.

- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology, 14*, 341-349.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement – A handbook of essential theory and research* (s. 39-53). New York: Psychology Press.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 555-570.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations, 54*, 717-752.
- Wheeler, L., & Reis, H. T. (1991). Self-recording of everyday life events: origins, types, and uses. *Journal of Personality, 59*, 339-354.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 345-356.
- Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 129-138.