

TYÖN IMU JA TYÖUUPUMUS MUSIIKINOPETTAJIEN KOKEMANA

Jennimari Niemi

Maisterintutkielma

Musiikkikasvatus

Kevät 2013

Musiikin laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistinen tiedekunta	Laitos – Department Musiikin laitos
Tekijä – Author Niemi Jennimari Anneli	
Työn nimi – Title Työn imu ja työuupumus musiikinopettajien kokemana	
Oppiaine – Subject Musiikkikasvatus	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Kevät 2013	Sivumäärä – Number of pages 52 + liite (5 sivua)
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tutkimuksessani tarkastelen musiikinopettajien työhyvinvointia uusimman positiivista työhyvinvointia kuvaavan käsitteen, työn imun, avulla. Millainen ilmiö työn imu on ja kuinka musiikinopettajat sitä kokevat? Saadakseni kokonaisvaltaisemman kuvan musiikinopettajien työhyvinvoinnista ja työpahoinvoinnista, kartoitan samanaikaisesti myös kokemuksia työuupumuksesta. Näin hyvinvoinnin tilaa selvitetään laaja-alaisesti yhdistämällä tarkasteluun sekä positiivinen että negatiivinen työhyvinvointi.</p> <p>Tutkimuksessa käsitelen sitä, kuinka musiikinopettajat eri ikäluokissa kokevat työn imua ja työuupumusta. Löytyykö sukupuolten välillä eroavaisuuksia? Onko merkitystä sillä, missä päin Suomea työpaikka sijaitsee? Kuinka työsuhteen muoto vaikuttaa koettuun työn imuun ja työuupumukseen? Vaikuttaako tähän myös viikossa tehty keskimääräinen työtuntimäärä? Entä kokevatko musiikinopettajat työn imua ja työuupumusta enemmän tai vähemmän verrattuna luokanopettajiin?</p> <p>Tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen kyselytutkimus, jonka aineisto on kerätty survey - tyyppisellä verkkokyselyllä syys-lokakuussa 2012. Musiikinopettajien kokemaa työn imua tutkittiin Schaufelin työryhmän (2002) kehittämällä työn imun arviointi – menetelmällä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES). Työuupumusta puolestaan tutkittiin Maslachin kehittämällä työuupumusmittarilla (Maslach Burnout Inventory, MBI). Tutkimuksen kohdejoukko koostui satunnaisotannalla 129 musiikin aineenopettajasta eri puolelta Suomea.</p> <p>Saaduista tuloksista on havaittavissa, että suurin osa musiikinopettajista kokee työn imua keskimäärin viikoittain, hyvin suuri osa jopa muutaman kerran viikossa. Kaikki vastaajat tuntevat työn imua jossain määrin. Toisin sanoen ei ole lainkaan musiikinopettajia, jotka eivät tuntisi työn imua koskaan. Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista musiikinopettajista ei myöskään ole työuupumusoireita. Vakavia työuupumusoireita oli vastaajajoukosta vain kolmella musiikinopettajalla.</p>	
Asiasanat – Keywords työhyvinvointi, työn imu, työuupumus, musiikinopettaja	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto, Musiikin laitos	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	6
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Työhyvinvoinnin eri tilat.....	9
3.2	Työympäristön voimavara ja -vaatimustekijät	11
3.3	Työhyvinvoinnin kaksi polkua.....	12
3.4	Työn imu	14
3.4.1	Työn imun syyt ja seuraukset	15
3.5	Työuupumus	17
3.5.1	Työuupumuksen syyt ja seuraukset.....	18
3.6	Työuupumuksen ja työn imun ero	22
4	TUTKIMUSASETELMA	23
4.1	Aineiston keruu ja tutkimukseen osallistuneet.....	23
4.2	Taustatiedot vastaajista.....	23
4.3	Tutkimuslomake.....	26
4.4	Aineiston analyysimenetelmät	29
4.5	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	30
5	TUTKIMUKSEN RAPORTOINTI JA TULOSTEN TULKINTA	32
6	PÄÄTÄNTÖ	46
	LÄHDELUETTELO	49
	LIITTEET	53
	LIITE 1 Ikä – Korrelaatiot ja summamuuttujat	53

1 JOHDANTO

Mistä on kyse, kun minusta nuoresta ihmisestä tuntuu siltä, että työelämä vaatii nykyisin niin paljon, että monet ihmiset uupuvat ennenaikaisesti? Mistä taas johtuu se, että toisille työ on suorastaan innostumisen ja energian lähde? Henkinen hyvinvointi on puhuttanut itseäni jo pitkään. Olenhan lähipiirissänikin joutunut seuraamaan ihmisen loppuun palamista työssään ja siitä toipumista takaisin työelämään. Uskon, että juuri tänä päivänä ihmisen henkinen hyvinvointi on mitä ajankohtaisin ja tärkeä aihe.

Nyky-yhteiskunnassa työtahti tuntuu olevan useille yhä kireämpi. Moni uupuu ja useimmat joutuvat pohtimaan, miten selviytyvät ja jaksavat työssään. Toisaalta työpaikoilla kehitetään ja ideoidaan omatoimisesti entistä parempia työkäytäntöjä, tuetaan työtovereita epäitsekästä ja koetaan onnistumisia ja ilon hetkiä.

Tehdessäni musiikinopettajan sijaisuuksia sekä opetusharjoittelussa olen huomannut, että musiikinopettajan työ on rikasta, antoisaa ja palkitsevaa. Työ antaa onnistumisen kokemuksia ja aineen opettaminen on melko vapaata. Muun muassa Heikki Ruismäen (1991) mukaan tuskin on montakaan sellaista koulussa opetettavaa ainetta, jossa opettajan työn itsenäisyys, tavoitteen määrittely sekä oppisisältöihin vaikuttamisen mahdollisuus on niin itsenäistä kuin musiikissa (Ruismäki, 1991).

Raskaaksi työn saattaa tehdä se, että musiikinopettajan on laitettava itsensä likoon ja heittäydyttävä työhönsä. Työtahti on usein kiireinen ja työympäristö meluisa. Oman haasteensa työhön tuovat jatkuvat yhteiskunnalliset keskustelut musiikin sekä muiden taito- ja taideaineiden opetuksen tarpeellisuudesta. Musiikinopettajan työtä vaikeuttavat hänen yksinäinen asemansa koulussa. Siinä missä toisten aineiden puolestapuhujia saattaa koulussa olla useampia, musiikinopettaja joutuu yleensä taistelemaan yksin oman aineensa aseman ja merkityksen puolesta.

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina erittäin vilkkaasti eri aloilla. Tavallisesti näkökulma on rajoittunut negatiivisen työhyvinvoinnin, toisin sanoen työpahoinvoinnin, tarkasteluun. Huomattavasti vähemmän on tutkittu positiivista hyvinvointia työssä, jolloin ongelmaksi on muodostunut se, että on saatu melko yksipuolinen kuva työhyvinvoinnista.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen musiikinopettajien työhyvinvointia uusimman positiivista työhyvinvointia kuvaavan käsitteen, työn imu, avulla. Millainen ilmiö työn imu on ja kuinka musiikinopettajat sitä kokevat? Saadakseni kokonaisvaltaisemman kuvan musiikinopettajien työhyvinvoinnista ja työpahoinvoinnista, kartoitan samanaikaisesti myös kokemuksia työuupumuksesta. Näin hyvinvoinnin tilaa selvitetään laaja-alaisesti yhdistämällä tarkasteluun sekä positiivinen että negatiivinen työhyvinvointi.

Tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen kyselytutkimus, jonka aineisto on kerätty survey -tyyppisellä verkkokyselyllä syys-lokakuussa 2012. Mittasin tutkimuksessani musiikinopettajien kokemaa työn imua ja työuupumusta. Niitä tutkittiin Schaufelin työryhmän (2002) kehittämällä työn imun arviointi – menetelmällä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES). Musiikinopettajien kokemaa työuupumusta puolestaan tutkittiin Maslachin kehittämällä työuupumusmittarilla (Maslach Burnout Inventory, MBI). Tutkimuksen kohdejoukko koostui satunnaisotannalla 129 musiikin aineenopettajasta eri puolelta Suomea. Aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmalla sekä Microsoft Excel – taulukkolaskentaohjelman avulla.

2 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Heikki Ruismäki on tutkinut musiikinopettajien työssä jaksamista. Väitöskirjatutkimuksessaan (1991) hän on tarkastellut musiikinopettajien työtyytyväisyyttä, ammatillista minäkäsitystä sekä uravalinnan motiiveja. Ruismäen tutkimustulokset osoittivat, että esimerkiksi yläasteen musiikinopettajista noin 72 % (118 opettajaa) oli tyytyväisiä työhönsä. 11,6 % (19 opettajaa) oli työhönsä tyytymättömiä. Ruismäen mukaan työtyytyväisyyden, ammatillisen minäkäsityksen sekä uravalinnan yhteydet yleiseen työviihtyvyyteen tai työn mielekkäänä kokemiseen eivät ole yksinkertaisia koska esimerkiksi ammatillinen minäkäsitys ja työviihtyvyys ovat osin toistensa peittäviä. Työviihtyvyys edellyttää Ruismäen mukaan ammattitaitoa, joka jäsentyy, kehittyy ja muuttuu koulutuksen, työkokemusten ja elämäkokemuksen myötä. Myös uravalinta ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat myöhemmin työviihtyvyyteen. (Ruismäki, 1991.)

Katja Mattila on tutkinut pro gradu-tutkielmassaan (2007) musiikinopettajien psykososiaalista työkuormitusta. Mattila on tehnyt kyselyn musiikin aineenopettajien työoloista ja hyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yläkoulun ja lukion musiikin aineenopettajien kokemaa työkuormitusta, sen taustatekijöitä ja yhteyksiä hyvinvointiin. Lisäksi kiinnostuksen kohteena oli vastaajien iän, sukupuolen, työuran pituuden, kouluasteen, viikoittaisen työmäärän ja ryhmäkokojen, luokanvalvojan tehtävien hoitamisen, sekä opetuskunnan koon ja sijainnin yhteys koettuun psyykkiseen kuormitukseen. (Mattila, 2007.) Valitettavasti työ ei ole saatavilla sähköisessä muodossa, joten en päässyt tutustumaan siihen tarkemmin tehdessäni tätä tutkimusta.

Eveliina Jaatisen tuore pro gradu -tutkielma (2012) kartoitti sitä, miten monilla tavoin musiikki voi toimia voimavarana ja tukea musiikinopettajien hyvinvointia. Tämän tutkimuksen mukaan musiikki toimi suurena voimavarana musiikinopettajien elämässä. Vaikutukset olivat näkyvissä sekä työssä, että yleisesti musiikinopettajien arjessa. Musiikki tarjosi musiikinopettajille positiivisia kokemuksia ja rentoutusta sekä työssä että vapaa-ajalla. Musiikinopettajat saivat positiivisia kokemuksia musiikista niin musisoinnin kuin opettamisenkin kautta. Oma luovuus vaikutti toimivan myös musiikinopettajien voimavarana.

Musiikkiharrastukset tarjosivat muun muassa hyviä fiiliksiä, energiaa ja auttoivat tyhjentämään ajatuksia arjessa. Musiikkiharrastus toimi musiikinopettajien elämässä tärkeänä itseilmaisun kanavana ja rentouttavana asiana, joka tarjosi uusia virikkeitä. Myös musiikkiharrastuksen sosiaalinen ulottuvuus oli musiikinopettajille tärkeä. Musiikinopettajien oma aktiivinen musiikkisuhde voi toimia tärkeänä inspiraation ja voiman lähteenä niin opettajan arjessa kuin opetustyössä. (Jaatinen, 2012.)

Eveliina Jaatisen työ käsitteli myös edistäviä tekijöitä musiikinopettajien työssäjaksamiseen. Näitä olivat yleiset työviihtyvyyteen liittyvät tekijät, kuten työpaikan ilmapiiri, sosiaaliset suhteet, työn väljä luonne ja työlle saatava arvostus. Yleistä työkykyä Jaatisen mukaan edistää se, että työn aiheuttama stressi ja työstä palautuminen ovat balanssissa. Opettajan oma vahva ammatillinen identiteetti ja osaaminen ovat myös tärkeitä tekijöitä työssä jaksamiselle. Niin ikään musiikin arvostus ja oppilaiden motivaatio vaikuttivat tärkeiltä tekijöiltä. (Jaatinen, 2012.)

Työn imu kuuluu niin sanotun positiivisen psykologian tutkimussuuntaan, joka nousi 2000-luvulla kansainväliseen kukoistukseen. Taustalla on psykologiaa vuosikymmeniä hallinnut perinne tarkastella ihmistä hänen puutteidensa ja patologioidensa kautta. Esimerkiksi opettajan työn ongelmista tiedetään paljon. Se ei ole mikään ihme, sillä opettajien stressiä ja ahdistusta on tutkittu noin kymmenkertaisesti enemmän opettajien innostukseen ja 20-kertaisesti heidän kokemaansa iloon verrattuna (Tikkanen, 2008). Tämän vastapainoksi positiivisessa psykologiassa huomio halutaan suunnata siihen, mikä ihmisessä ja hänen luomissaan instituutioissa, kuten työpaikoissa, on toimivaa, vahvaa ja mahdollista (Hakanen, 2011, 11).

Ensimmäiset työn imua koskevat kansainväliset tutkimukset ilmestyivät vuonna 2002 ja samana vuonna ilmestyivät myös ensimmäiset suomalaiset työn imu-tutkimukset (Hakanen, 2009a, 5). Työn imua ja sen lähikäsitteitä, esimerkiksi työn voimavaroja, koskevat tutkimukset ovat nostaneet näkyville työelämän ja työhyvinvoinnin myönteiset mahdollisuudet. Tällä hetkellä työn imua sivuavaa tai siihen keskittyvää suomalaista tutkimusta tehdään Työterveyslaitoksella, Jyväskylän, Tampereen yliopistoissa, Teknillisessä korkeakoulussa sekä Helsingin yliopistossa. (Hakanen, 2009a, 4.)

Mielenkiinto työuupumukseen ja sen tutkimiseen virisi Suomessa laajimmin 1990-luvulla. Lama aiheutti työelämässä nopeasti suuria muutoksia, yritykset vähensivät henkilöstöään, mutta tuotanto kasvoi kuitenkin samanaikaisesti. Näiden muutosten myötä kiire, aikapaineet ja epävarmuus yleistyivät. Samalla työstressi lisääntyi ja yli puolet suomalaisesta työväestöstä koki jonkinasteista työuupumusta. (Kalimo & Toppinen, 1997.)

Kiinnostusta työuupumuksen tutkimukseen lisäsi edelleen vuosituhannen vaihteessa esitetty huoli työvoiman riittävydestä tulevaisuudessa, kun työvoiman enemmistö ikääntyy ja suuri osa jää eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Myös eläkkeelle jäämisen syyt etenkin työkyvyttömyyseläkkeissä ovat yhä useammin sairauksia, jotka saattavat liittyä myös työssä koettuun stressiin. Työuupumus on vakava terveysongelma, josta toipuminen kestää kauan. Sen voi olettaa aiheuttavan tarvetta pitkiin sairauspoissaoloihin. Henkilöstön jaksamisen edistämisestä on tullut yrityksille myös taloudellisesti kannattavaa. (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006, 7.)

Työstressiä, työuupumusta ja työhyvinvointia on siis tutkittu vilkkaasti jo lähes kolmekymmentä vuotta. Etenkin opettajat ovat olleet näiden tutkimusten kohteena, sillä varsinkin työuupumuksen on havaittu vaivaavan enemmän opettajia kuin muiden alojen työntekijöitä. (Peukunen, 2007.) Opettajien työhyvinvointia, sekä työuupumusta että työn imua ovat tutkineet opinnäytetöissään muun muassa Korhonen Marja-Liisa (2001), Syrjäläinen Eija (2002), Lakaniemi Anne ja Määttä Sari (2005), Kuoksa Tuula ja Möttönen Satu (2007), Peukunen Juha-Pekka (2007) sekä Vihelä Elina (2008). Jussi Onnismaa on koonnut Opetushallituksen julkaiseman katsauksen opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Tutkija Jari Hakanen on perehtynyt paljonkin juuri opettajien kokemaan työn imuun ja työuupumukseen.

Mattilan tutkimuksen (2007) jälkeen ei ole kuitenkaan ilmestynyt tutkimusta, joka kuvaisi nimenomaan juuri musiikinopettajien työhyvinvoinnin tilaa Suomessa tällä hetkellä. Koen sen vuoksi tämän tutkimuksen tekemisen tärkeäksi.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia on usein lähestytty kielteisistä lähtökohdista käsin. Tämä on johtanut siihen, että hyvinvoinnin sijaan pahoinvointi on saanut tarkastelussa keskeisen roolin. Hyvän työn ja työn voimavarojen sijaan on tutkittu työn riskitekijöitä ja epäkohtia. Työhyvinvoinnin ja -terveyden tutkimuksen päähuomion kohteena ovat olleet stressioireet, työuupumus, unihäiriöt ja muut työpahoinvoinnin ilmenemismuodot. Tämän kielteisen lähtökohdan mukaan stressi- ja uupumusoireiden puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. Lähestymistapa on ollut yksipuolinen. Ongelmia tutkimalla on löydetty vain ongelmia. Viime aikoina on kuitenkin voimistunut näkemys, jonka mukaan työhyvinvointi on muutakin kuin vain oireiden puuttumista. (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005, 13; Hakanen, 2009a, 4.)

Arkikielessä on aiempina vuosina puhuttu ammattiylpeydestä ja esimerkiksi työn ilosta, mutta sittemmin työn imusta on tullut keskeinen aidon työhyvinvoinnin käsite. Työn imua ja positiivista työn psykologiaa tarvitaan tasapainottamaan ja monipuolistamaan käsityksiämme työhyvinvoinnista. (Hakanen, 2009a, 5.)

3.1 Työhyvinvoinnin eri tilat

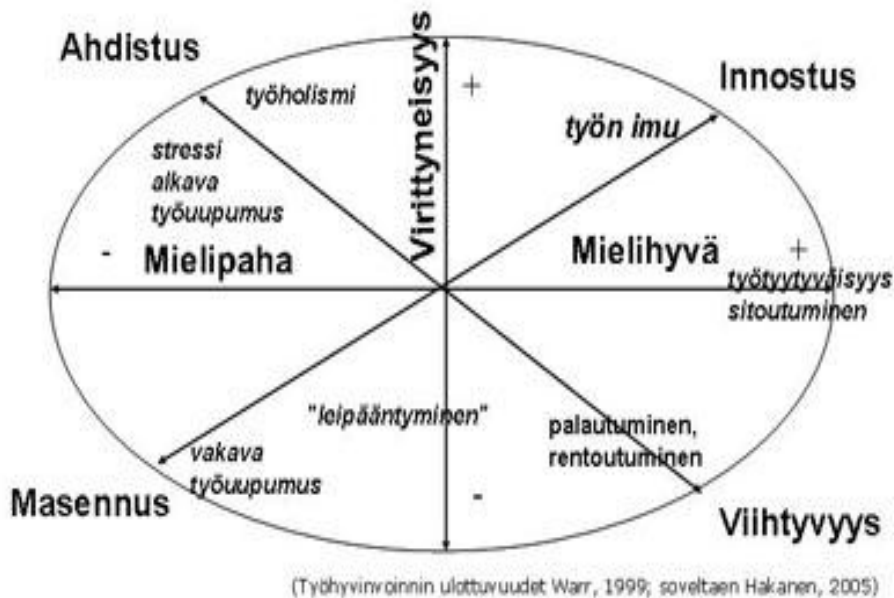
Subjekttiivisen, tunnepohjaisen hyvinvoinnin mahdolliset perusulottuvuudet voidaan jaotella neljän ulottuvuuden: mielihyvän/mielipahan ja korkean/matalan virittyneisyyden mukaisesti. Töissä on mahdollista olla hyvin virittynyt, aktiivaatitaso voi olla korkealla ja silti samaan aikaan kokea mielihpää. Näin koemme esimerkiksi ollessamme hermostuneita, levottomia ja ärtyneitä. Tällaista hyvinvointia työssä ilmentävät työstressin kokemukset, ja ne voivat myös kertoa alkavasta työuupumusoireilusta. Toisaalta jo pitkälle edennyttä työuupumusta luonnehtii voimavarojen ehtyminen ja siten vireystilan vähittäinen romahtaminen ja kielteisten tuntemusten syveneminen. (Hakanen, 2006, 30–31; Hakanen, 2011, 21.)

Matalaa vireystilaa työssä voi kokea myös silloin, kun työ ainakin jossain määrin tuottaa myös mielihyvää. Työ ei välttämättä kuluta eikä liiemmin haasta voimavaroja, mutta se voi silti tuntua mukavalta ja tyydyttävältä esimerkiksi hyvien työolojen, kuten hyvien työtovereitten ansiosta. Silloin ihminen on tyytyväinen työhönsä ja viihtyy. Hyvinvoinnin näkökulmasta jokaisen on hyvä ainakin aika ajoin myös ”puhaltaa henkeä” työssään, viettää rento hetki työkiireitten keskellä ja palautua ennen seuraavaa ponnistusta. Tällöinkin on

yleensä kyse mielihyvän sävyisestä matalan vireystilan tunteuksesta. (Hakanen, 2011, 21-22.)

Työhyvinvoinnin tila näkyy myös siinä, miten tuloksellista työn tekeminen on. Työholisti tai stressaantunut työntekijä voivat lyhyellä aikavälillä saada paljon aikaan, mutta jatkuvassa kuormituksessa uurastus ei tunnu enää palkitsevalta. Pitkällä aikavälillä tällainen työskentely johtaa madaltuneeseen työssä suoriutumiseen ja rutiinimaisiin työskentelytapoihin ja ratkaisuihin. Leipääntynyt työntekijä ei myöskään toimi yhtä tarmokkaasti, vastuullisesti ja uudistushakuisesti kuin hän motivoituneena toimisi. (Hakanen, 2011, 22.)

Tyytyväinen työntekijä suoriutuu työstään todennäköisesti kelvollisesti, mutta hän ei välttämättä ponnistele parantaakseen toimintaansa, koska on nykyiseen tilanteeseen tyytyväinen. Työn imussa työntekijä on innostunut työstään ja haluaa tehdä siinä parhaansa. Lisäksi hän haluaa olla aloitteellinen ja tukea muuta työyhteisöä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Hakanen, 2011, 22–23.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Warr, 1999; Hakanen, 2005).

Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvoinnin kokemus voidaan jakaa siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin yllä olevan kuvan mukaisesti. Työhyvinvointi ei siis ole yksiulotteinen ilmiö ja useimmissa töissä on mahdollista kokea ainakin lyhyellä aikavälillä eriasteista virittyneisyyttä ja mielihyvää tai -pahaa. Työhyvinvoinnin perustila on kuitenkin pidemmällä aikavälillä melko pysyvä ja siksi on tärkeää tunnistaa miten itse pääsääntöisesti voi ja mihin suuntaan oma hyvinvointi on kulkemassa. (Hakanen 2011, 22.)

3.2 Työympäristön voimavara ja -vaatimustekijät

Työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Työn vaatimukset viittaavat niihin työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka vaativat työntekijältä sekä henkisiä että fyysisiä ponnisteluja. Musiikinopettajan työssä tällaisia tunnettuja työn vaatimustekijöitä voivat olla esimerkiksi opetustyön emotionaaliset vaatimukset, kuten oppilaiden huonon käyttäytymisen kohtaaminen, työn määrä ja kiire, työn vastuullisuus sekä fyysisen työympäristön ongelmat. (Hakanen, 2006, 37; Ruismäki, 1991; Kinnunen ym., 2005, 57.)

Työn voimavaratekijöillä viitataan puolestaan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka voivat auttaa vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja niiden kielteisiä seurauksia, auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, ja niiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Tällaisia motivoivia voimavaratekijöitä musiikinopettajan työssä voivat olla esimerkiksi palkitsevat oppilassuhteet, työn itsenäisyys, kehittävyys ja vaikutusmahdollisuudet, esimieheltä ja rehtorilta tarvittaessa saatu tuki ja palaute, toimiva tiedonkulku, vapautunut ja kannustava ilmapiiri sekä innovatiiviset, toimintaa arvioivat ja kehittävät työskentelytavat koulussa. (Hakanen, 2006, 37–38; Kinnunen ym., 2005, 57; Ruismäki, 1991.)

Työn voimavarat tyydyttävät inhimillisiä itsenäisyyden, yhteisöllisyyden ja pärjäämisen perustarpeita ihmisessä ja siten virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä (Demerouti ym., 2001). Työn voimavarat auttavat kohtaamaan työn vaatimukset ja saavuttamaan työn tavoitteet. Koska työn voimavarat myös tyydyttävät psykologisia

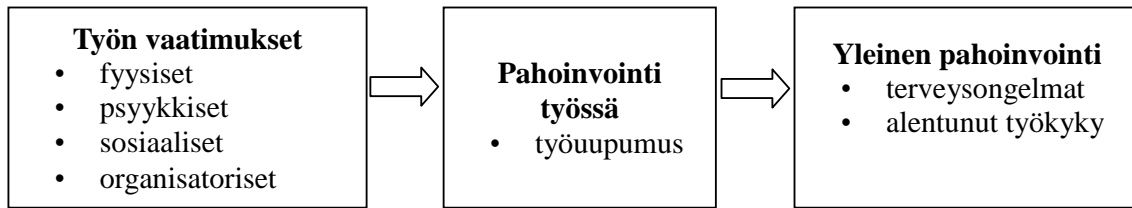
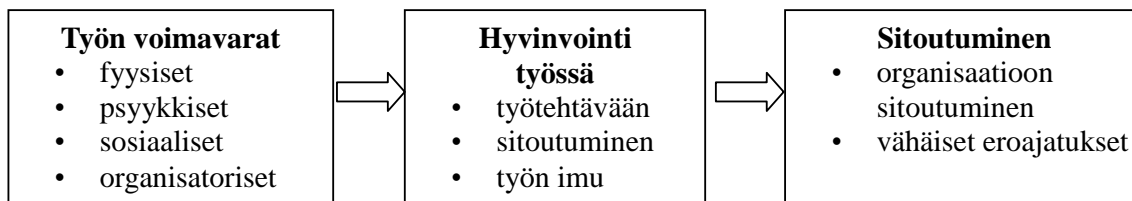
perustarpeitamme, virittävät halua oppia ja kasvaa työssä, lisäävät pystyvyyden kokemuksia ja vaikuttavat myönteisesti perhe-elämään, ne myös synnyttävät työn imua. Työn voimavaroilla on siis sekä ulkoisesti että sisäisesti motivoiva merkitys. Työn imulla voi puolestaan olla monia työntekijää, työtä ja työpaikkaa koskevia myönteisiä seurauksia. (Hakanen 2011, 103–104.)

Työn vaatimukset sen sijaan edellyttävät fyysisten tai psyykkisten, esimerkiksi emotionaalisten, ponnistelujen ylläpitämistä. Tällä ponnistelulla on eriasteisia fyysisiä ja/tai psyykkisiä kustannuksia. Kun työn vaatimukset edellyttävät jatkuvia kovia ponnisteluja töistä selviämiseksi ja edellytetyn suoritustason ylläpitämiseksi ja kun mahdollisuutta riittävään palautumiseen näistä ponnisteluista ei ole, voivat korkeat työn vaatimukset aiheuttaa työuupumusoireilua. Työuupumuksesta seuraa edelleen pitkällä aikavälillä terveys- ja työkykyhaittoja. (Hakanen, 2011, 104.)

Työn imulla ja työuupumuksen kaltaisella työpahoinvoinnin kokemuksella on siis erilaisia syitä ja seurauksia. Seuraavaksi esittelen työhyvinvoinnin kaksi polkua, jotka valottavat samanaikaisesti eri näkökulmasta työntekijän kokemaa hyvinvointia ja pahoinvointia.

3.3 Työhyvinvoinnin kaksi polkua

Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) mallin ovat kehittäneet kreikkalainen organisaatiotoiminnan tutkija Evangelia Demerouti sekä hänen hollantilaiset kollegansa Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli. Mallin oletukset on vahvistettu myös Työterveyslaitoksella tehdyssä pitkittäistutkimuksessa. (Hakanen, 2011, 104.)

Työn vaatimuksista syntyvä jaksamispolku:**Työn voimavaratekijöistä kehittyvä motivaatiopolku:**

KUVIO 2. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys hyvinvointiin ja pahoinvointiin (Schaufeli & Bakker, 2004)

Työn erilaiset vaatimukset voivat liiallisina muodostua kuormitustekijöiksi, koska ne edellyttävät jatkuvaa panostusta ja lujille joutumista. Tällaisia ovat fyysisesti raskas työ, jatkuvat rooliristiriitakokemukset työssä tai lakkaamaton tekemättömien töiden paljous. Nämä lisäävät työuupumusoireiden riskiä, mikä edelleen heikentää terveyttä ja alentaa työkykyä. Tätä voimavarojen ehtymisen prosessia voidaan kuvata työhyvinvoinnin jaksamispoluksi. (Hakanen, 2006, 38; Hakanen 2011, 106-107; Kinnunen ym., 2005, 57.)

Työn voimavaratekijät puolestaan lisäävät työn motivoivuutta ja palkitsevuutta, mikä näkyy lisääntyneenä työn imun kokemuksena. Tämä kokemus edistää työhön sitoutumista sekä nykyisessä työssä ja työelämässä jatkamista. Tätä myönteistä kehityskulkua voidaan kutsua työhyvinvoinnin motivaatiopoluksi. (Hakanen, 2006, 38; Kinnunen ym., 2005, 57.)

Edellä kuvattu työn piirteiden jako vaatimuksiin ja voimavaratekijöihin ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Työntekijä voi kokea työssään sekä kuluttavia vaatimuksia että innostavia voimavaratekijöitä. Työhyvinvoinnin jaksamis- ja motivaatiopolut eivät siis ole toisiaan poissulkevia. (Hakanen, 2006, 38; Kinnunen ym., 2005, 58.) Osa työn vaatimuksista voi olla sen kaltaisia, että kuormittaessaan ne voivat myös innostaa ja lisätä työmotivaatiota ja tyytyväisyyttä. Esimerkiksi työn korkea vastuullisuus lisää motivaatiota työhön, koska siihen yleensä liittyy työtehtävien haastavuus ja mielekkyys ja johdon osoittama luottamus henkilön

kykyihin selvitä vastuusta. Myös työn paljous ja kiire eivät aina ole vain haitallisia, vaan ne voivat synnyttää ”tekemisen meiningin”, joka virittää työn imuun. (Hakanen, 2011, 106–107.)

Työssä kohdattavien vaatimusten ja työssä tarvittavien voimavarojen määrän (paljon–vähän) suhde määrittää kokonaishyvintointia työssä. Työ voi siis innostaa ja siinä on imua, mutta toisaalta työ myös rasittaa ja aiheuttaa kuormittuneisuutta ja stressiä. Optimaalisessa tilanteessa työn vaatimukset ovat kohtuullisen korkeat, mutteivät kuitenkaan niin korkeat, että aiheuttaisivat pysyvää kuormitustilaa. Samalla optimitilanteessa työn voimavaroja on työntekijän ulottuvilla niin runsaasti, että ne mahdollistavat tehtävistä selviämisen ja toisaalta energisoivat ja innostavat työntekijää niin, että työn imu mahdollistuu. Pahin tilanne toteutuu silloin, kun työssä asetetaan jatkuvasti liian korkeita vaatimuksia ja samalla keskeiset työn voimavarat puuttuvat. Seurauksena on työntekijöiden hyvinvoinnin ja organisaation tulosten romahdus. (Hakanen, 2011, 106.)

3.4 Työn imu

Työuupumuksen rinnalle ja sen vastakohtaksi on luotu uusi positiivista työhyvintointia kuvaava käsite ”*engagement*” (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli ym., 2002), jonka Jari Hakanen (2002) on suomentanut työn imuksi. Työn imu -tutkimuksen varsinaisia käynnistäjiä ovat hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker. Heidän määritelmänsä mukaan työn imu tarkoittaa aidosti myönteistä ja pysyvää tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Arkisemmin sanottuna työn imua kokeva työntekijä lähtee yleensä aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä. Työn imua kuvaa kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen 2011, 38–39.)

Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on tunnetta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittyneisyyden ja paneutuneisuuden tilaa työssä, jolloin aika kuluu huomaamatta ja irrottautuminen työstä saattaa tuntua vaikealta. (Hakanen 2011, 38–39.)

Työn imua kokeva on tuottava ja aikaansaapa työssään ja toimii epävirallisestikin työtovereittensa ja työpaikkansa hyväksi (Hakanen, 2009b). Työn imua kokevalle työ on tärkeää, mutta ennen kaikkea siihen sisältyvän ja sen tuottaman myönteisen tyydytyksen takia. Työn imua kokeva näyttää olevan aktiivinen myös muussakin elämässään. (Schaufeli & Bakker, 2003.)

3.4.1 Työn imun syyt ja seuraukset

Hakanen (2009a) jakaa työn imua vahvistavat tekijät työhön ja muuhun kuin työhön liittyviin tekijöihin:

- työtä ja työoloja koskevat ns. työn voimavarat
- työasemassa tapahtuvat muutokset
- ”tarttuminen” ihmisten välillä
- yksilölliset voimavarat
- palautuminen työpäivän rasituksista
- työn ja kodin rikastava vuorovaikutus sekä kodin voimavarat
- positiiviset interventiot

(Hakanen, 2009a, 12.)

Vahvimmin työn imu on yhteydessä edellisessä luvussa esiteltyihin työn voimavaroihin, kuten työn itsenäisyyteen ja kehittävyteen, työn tulosten näkemiseen, työyhteisön tukeen ja arvostukseen (Hakanen, 2009a, 12). Työn voimavarat ovat vahvemmin yhteydessä työn imuun kuin siihen yleensä käänteisessä yhteydessä olevat työn vaatimukset (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007). Työn erilaiset kuormitustekijät aiheuttavat ennen kaikkea työuupumusta, mutteivät niinkään työn imun hiipumista. Huomionarvoista on se, että erilaisten työn voimavarojen ja työn imun välinen yhteys on sitä vahvempi, mitä enemmän työssä on kuormittavia vaatimuksia. (Hakanen, 2009a, 13.)

Työn imu ei ole vain yksilöllinen vaan myös kollektiivinen ilmiö, joka voi tarttua ihmisten välillä. Tiimitason työn imu on myönteisessä yhteydessä yksittäisten työntekijöiden työn imuun, vaikka heidän työn vaatimustensa ja voimavarojensa vaikutus on vakioitu. Työn imua kokevat työntekijät voivat vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa välittää myönteisiä

asenteitaan, energisyyttään ja innostustaan, joka sitten heijastuu tiimin kollektiiviseen ilmapiiriin. Työn imu voi vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta yhtä hyvin yhteisöllisyys voi energisoida ja lisätä työntekijöiden työn imua. (Hakanen, 2009a, 13–14.)

Työn imun mahdolliset myönteiset yksilölliset ja organisatoriset seuraukset Hakanen (2009a) jaottelee seuraaviin:

- työtä ja työpaikkaa koskevat asenteet ja aikomukset
- työpaikassa pysyminen tai eteneminen organisaatiossa
- aloitteellisuus ja muu vapaaehtoinen suoriutuminen työssä
- työssä suoriutuminen ja työn tuloksellisuus
- oppimismotivaatio ja jatkokouluttautuminen
- tyytyväisyys elämään ja muun elämän hyvinvointi
- terveys

(Hakanen, 2009a, 15.)

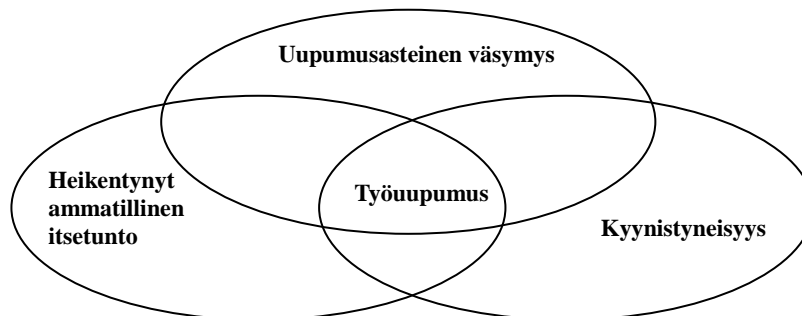
Työn imu on yhdistetty myönteisiin työasenteisiin. Yleisellä tasolla työn imua voidaan kuvailla työstä nauttimisena, työntona ja omasta työstä koettuna ylpeytenä. Yksilötasolla sen oletetaan olevan positiivinen voimavara, joka edesauttaa hyviä työsuorituksia ja työssä jaksamista. Näin sillä on myönteisiä vaikutuksia myös työyhteisötason hyvinvointiin ja toimintaan. (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16.) Työn imu on myönteisessä yhteydessä myös työhön sitoutumiseen sekä vähäisiin aikeisiin vaihtaa työpaikkaa (Schaufeli & Bakker, 2004). Hakasen tekemien tutkimusten mukaan (Hakanen, 2009b) työn imu on myönteisessä yhteydessä myös erilaisiin työssä suoriutumisen osoittimiin. Näitä ovat muun muassa aloitteellisuus, tehtäväsuoriutuminen, roolirajat ylittävä työssä suoriutuminen ja innovatiivisuus.

Korkea työn imu edellyttää riittävää työstä irtaantumista ja muihin kuin työasioihin keskittymistä vapaa-ajalla. Työn imu liittyy myös myönteisesti koettuun työn ja muun elämän tasapainoon ja niiden toisiaan rikastavaan vaikutukseen. Se on ollut myönteisessä yhteydessä tyytyväisyyteen elämässä sekä tyytyväisyyteen parisuhteessa ja omassa vanhemman roolissa (Hakanen, 2004). Lisäksi työn imu on ennustanut jopa kolmen vuoden päähän kokemusta

siitä, että työ rikastaa kotielämää ja vaikuttaa siihen myönteisesti (Hakanen ym., 2009). Työn imu on yhteydessä myös hyvään itsearvioituun terveyteen ja työkykyyn. (Kinnunen ym., 2005, 71.)

3.5 Työuupumus

Työuupumuksesta (burnout, loppuun palaminen) ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää, mallia tai teoriaa, mutta tunnetuin työuupumusmääritelmä pohjautuu Maslachin tutkimuksiin. Maslach määrittelee työuupumuksen vakavaksi, pitkäaikaisen, ratkaisemattoman työstressin tuloksena syntyväksi psyykkisen hyvinvoinnin häiriöksi. Työuupumus on kolmitahoinen oireyhtymä, jolle on ominaista kokonaisvaltainen, lopulta uupumusasteiseksi kehittyvä fyysinen ja henkinen väsymys (ekshaustio), kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 402–403; Schaufeli ym., 1996; Kalimo & Toppinen, 1997.) Tämä Maslachin kehittämä kolmen dimension malli on ollut työuupumusmääritelmistä ja -malleista käytetyin ja sitä pidetään yleisesti hyväksyttynä. Tässä tutkimuksessa työuupumus käsitetään Maslachin työuupumusmääritelmän ja -mallin mukaisesti.



KUVIO 3. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä (Kalimo & Toppinen 1997, 8).

Voimakas pitkäaikainen väsymys, eli ekshaustio, on työuupumusoireyhtymän keskeinen osatekijä. Uupumusasteinen väsymys on yleistynyttä, henkistä ja/tai fyysistä väsymystä, tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä siis enää liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Se ei häviä päivittäisellä levolla, viikoittaisella vapaalla eikä lopulta loma-aikanakaan. (Kalimo & Toppinen 1997; Kalimo ym., 2006.)

Kyynistyneisyys näkyy työn ilon katoamisena, työn mielekkyyttä koskevana epävarmuutena ja työn merkityksen epäilynä tai kyseenalaistamisena. Esimerkiksi opetustyössä kyynistyneisyys näkyy etäiseksi ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin (oppilaisiin ja kollegoihin). (Kalimo & Toppinen 1997; Kalimo ym., 2006.)

Ammatillisen itsetunnon heikkenemisen merkkejä on pelko, ettei suoriudu työstään ja että työasiat eivät muutoinkaan pysy hallinnassa. Riittämättömyys ja huonommuudentunteet suhteessa omaan aikaisempaan pätevyyteen ja menestymiseen ovat tyypillisiä. Lisäksi usko siihen, että voisi omalta osaltaan vaikuttaa organisaationsa toimintaan ja saada jotain arvokasta aikaan, on horjunut. (Kalimo ym., 2006, 10.)

Tutkimukset (Lee & Ashforth, 1993; Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen, 2002) ovat vahvistaneet sitä käsitystä, että työuupumuksen ensimmäisenä vaiheena kehittyy vähitellen kasautuva väsymys, kun työn vaatimukset ja paineet tuntuvat käyvän yli voimien ja kun jokaisen lepovaiheen ja loman aikana elpyminen jää kesken. Väsymyksen syvetessä työntekijä alkaa epäillä selviytymistään ja suojautua väsymyksestä aiheutuvia paineita ja syyllisyyttä vastaan. Tämä johtaa vähitellen torjuvaan ja kyynistyvään, työn merkityksen kyseenalaistavaan asennoitumiseen. Väsymyksen ja kyynistymisen aikaansaama muutos uupuvassa työntekijässä yhdessä hänen riittämättömyyden kokemustensa kanssa vaikuttavat kielteisesti hänen minäkäsitykseensä. Viimeisessä vaiheessa työntekijän ammatillinen itsetunto heikkenee ja jopa romahtaa. (Kalimo & Toppinen, 1997; Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006.)

3.5.1 Työuupumuksen syyt ja seuraukset

Työuupumus saa yleisesti alkunsa ympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta.

Yksittäisiä syitä on kuitenkin vaikea erottaa monien tekijöiden muodostamasta kehitysprosessista. (Kalimo & Toppinen, 1997, 10–11.) Työuupumusta on selitetty erilaisista teoreettisista viitekehyksistä käsin. Useimmiten työuupumuksen syitä, kehittymistä ja seurauksia on selitetty stressiteoreettisen viitekehyksen mukaan. Lähtökohtana on ajatus, jonka mukaan epäsuhta työn vaatimuksissa ja mahdollisuuksissa sekä toisaalta ihmisen voimavaroissa ja odotuksissa on työuupumuksenkin perimmäinen taustatekijä.

Työuupumuksen oletetaan johtuvan tämän ristiriitatilanteen ja siitä seuraavan stressitilanteen pitkittymisestä, vaikka yksittäiset syyt sen taustalla vaihtelevat työtehtävän ja yksilön

mukaan. Ylivoimainen jatkuva stressitilanne johtaa vähitellen työuupumukseen ja etenee ekshaustion ja kyynistyneisyyden kautta ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen.

Työuupumuksen katsotaan olevan pitkälle kehittyessään vakava hyvinvoinnin häiriö, joka heikentää usein myös muuta psyykkistä tai fyysistä terveyttä. (Kalimo ym., 2006, 8.)

Kaikkein yleisimmällä tasolla työuupumus voidaan siis nähdä asteittaisena seurauksena siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi (Schaufeli & Enzmann, 1998, 1). Työuupumuksen kehittyminen ei edellytä aiempia mielenterveyden ongelmia, vaan se kehittyy terveille henkilöille työssä, jossa on jatkuvasti voimakasta stressiä ylläpitäviä tekijöitä. Työuupumus kehittyy pitkän ajan, usein vuosien, kuluessa ja myös siitä toipuminen vie yleensä pitkän aikaa. (Kalimo ym., 2006, 7.)

Työuupumus kehittyy, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat. Sen syyt voivat olla ammatillisia ja työyhteisöjen sisäisiä esimerkiksi työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset tai kuormittavat työyhteisön toimintatavat. Syyt voivat olla myös laajempaan työelämään liittyviä esimerkiksi ihmisten voimavaroista piittaamattomat arvostukset ja työturvaa heikentävät rakennemuutokset. Ihmisen suhde työhön, yksilölliset taipumukset kokea stressiä ja elämän kokonaistilanne vaikuttavat työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen. (Kalimo & Toppinen, 1997, 10.)

Työuupumukselle on siis harvoin nimettävissä yhtä ainoaa syytä. Tämä tulee selvästi ilmi tehdyissä haastattelututkimuksissa (Hakanen, 2005; Hämäläinen, 2004; Kääriäinen, 2002). Kussakin tutkimuksessa kukin haastateltava mainitsi useanlaisia tekijöitä uupumuksensa lähteiksi: kukaan ei nähnyt työuupumuksensa liittyvän ainoastaan työhön ja työoloihin eikä ainoastaan henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa tai yksityiselämän tapahtumiin. Kuitenkin työhön liittyvät syytekijät korostuivat. Useimmiten tuotiin esille liian suuri työmäärä ja siihen liittyvä työn määrällinen kuormittavuus. Lisäksi uudet työtehtävät ja uusien työvälineiden käyttöönotto uuvuttivat, kuten myös ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja esimiestyössä. Organisaatiossa tapahtuvat muutokset olivat myös vaikuttamassa. Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi omat yksilölliset ominaisuudet ja suhde työhön nähtiin usein työuupumuksen lähteiksi. Tällaisia tekijöitä olivat muun muassa työn keskeinen rooli elämässä, velvollisuuden tunne, tunnollisuus ja liiallinen vaatimus itseä kohtaan. Myös yksityiselämässä tapahtuvat muutokset – avioero, taloudelliset ongelmat ja läheisen kuolema -

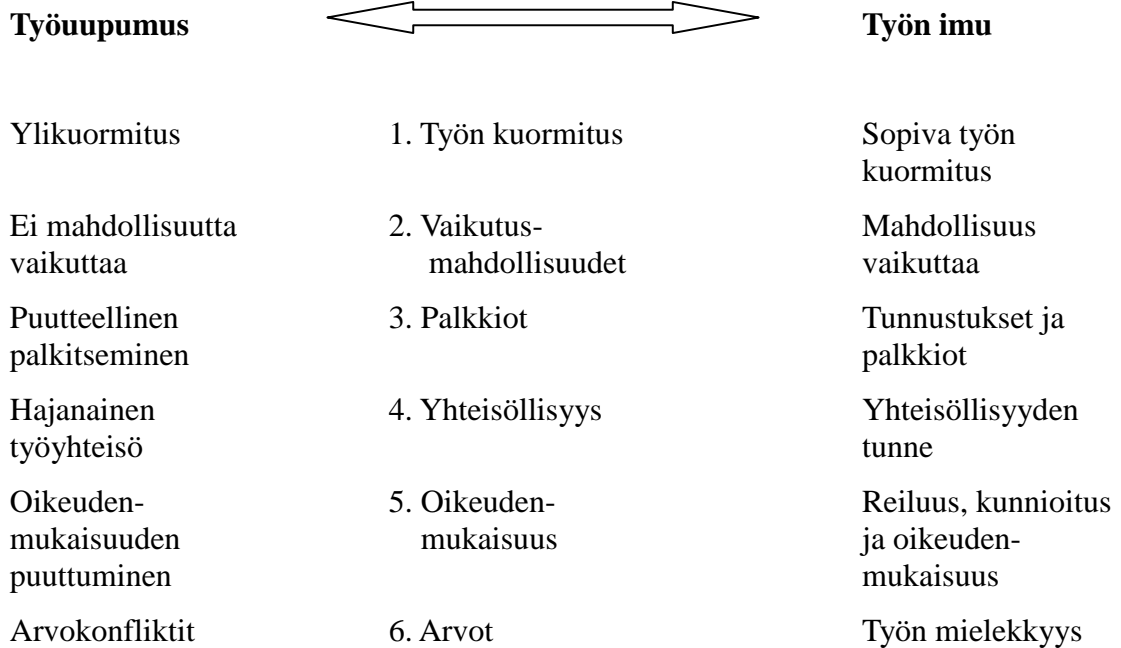
saattoivat kytkeytyä työuupumukseen vahvistaen sen vaikutuksia. (Kinnunen ym., 2005, 49-50.)

Hakasen (2005) tutkimuksessa perhe ja vapaa-aika näyttäytyivät voimavaroina, joista tingittiin ensimmäisenä työkuormituksen lisääntyessä. Näin vapautuneet voimavarat (aika, energia) sijoitettiin työhön, jotta siinä koetuista voimavarojen uhista pystyttiin selviytymään. Samalla tämä kuitenkin merkitsi uupumisen syventymistä, kun lisääntynyt panostus työhön ei tuonut toivottuja vastineita työstä. Tämän takia ylikuormittuminen näkyi monilla haastateltavilla itse asiassa pitkään selvemmin kotona kuin työssä. Kun työssä vielä selvittiin sijoittamalla siihen kaikki liikenevät voimavarat, niin kotona asiat jo jäivät rempalleen. (Kinnunen ym., 2005, 50.)

Myös määrälliset kyselytutkimukset vahvistavat edellä kuvattua näkemystä työuupumuksen lähteistä (esim. Hakanen, 2005; Lee & Ashforth, 1996). Jo työuupumuksen määritelmän mukaisesti työolotekijät ovat työuupumuksen ensisijainen lähde; mikäli uupumus ei ole työperäistä, kyse ei ole työuupumuksesta (Schaufeli & Enzmann, 1998). Usein muun elämän kuormitukset heikentävät yleistä henkistä hyvinvointia. Kun taustalla on myös työn kuormittavia epäkohtia, yksityiselämän tapahtumat voivat syventää työuupumusta. Lisäksi elämän kriiseillä sinänsä on epäilemättä tilapäisiä vaikutuksia työntekijän työkykyyn ja työstä selviytymiseen. (Kinnunen ym., 2005, 50.)

Leiter ja Maslach (2000) ovat tiivistäneet työuupumusta tuottavat työolojen ja yksilön voimavarojen väliset epäsuhdet seuraavasti: epäsuhta voi ilmetä 1) liiallisena työmääränä, 2) vähäisinä vaikutusmahdollisuuksina, 3) riittämättömänä palkitsemisena, 4) yhteisöllisyyden ja 5) oikeudenmukaisuuden puuttumisena tai 6) ristiriitana yksilön ja organisaation arvojen välillä. Vastaavasti hyvä yhteensopivuus näillä kuudella alueella johtaa myönteiseen kehitykseen, työn imuun.

Työolotekijät



KUVIO 4. Työuupumuksen yhteydet työolotekijöihin (Leiter & Maslach, 2000; Kinnunen ym., 2005, 51).

Työuupumukseen on liitetty toistasataa erilaista fyysistä, psyykkistä, käyttäytymistä, vuorovaikutusta ja työasenteita koskevaa oiretta (Schaufeli & Enzmann, 1998). Työuupumuksen vaikutukset voivat näkyä niin yksilö-, työyhteisö- kuin perhetasolla. Suomalaisissa tutkimuksissa (Hakanen, 2005; Kalimo & Toppinen, 1997) työuupumus on ennustanut muun muassa heikentyneitä organisaatioon sitoutumista, ennenaikaisia eläkeajatuksia, työstä poissaoloja, unihäiriöitä ja huonoa itsearvioitua terveyttä (Kinnunen ym., 2005, 50–51).

3.6 Työuupumuksen ja työn imun ero

Schaufelin (2002) mukaan työn imu on käsitteellisesti työuupumuksen positiivinen vastakohta, mutta silti ne ovat toisistaan erillisiä ilmiöitä. Niiden sisällöllinen ja operationalisoitu rakenne eroavat toisistaan ja siksi niitä on tutkittava toisiaan täydentävinä käsitteinä, toisistaan riippumatta ja eri menetelmillä.

Työuupumuksen ekshaustio -ulottuvuuden käsitteellisenä vastakohtana on työn imun tarmokkuus-ulottuvuus. Vastaavasti kyynistyneisyyden vastakohtana on työn imun työlle omistautumisen ulottuvuus. Heikentyneelle ammatilliselle itsetunnolle ei löydy vastakohtaa työn imun ulottuvuuksista, jonka kolmannelle ulottuvuudelle, eli työhön uppoutumiselle ei taas ole vastinparia työuupumusoireistossa. (Kalimo ym., 2006, 45.)

Työuupumusoireyhtymän ja työn imu – summamuuttujan keskinäinen korrelaatio (-0,58) on vahva, mutta kyse ei kuitenkaan ole vain yhden työhyvinvointijatkumon ääripäistä. Jos työuupumuksen vastakohta olisi työn imu, niiden välillä pitäisi olla täydellinen negatiivinen yhteys (korrelaatio -1). Kyynistyneisyyden ja omistautumisen sekä toisaalta ekshaustion ja tarmokkuuden väliset käänteiset yhteydet vahvistavat saman havainnon siitä, että kyse on toisiinsa yhteydessä olevista mutta erillisistä ilmiöistä. Sen sijaan heikentynyt ammatillinen itsetunto on vahvassa käänteisessä yhteydessä työn imun ulottuvuuksien kanssa. (Kalimo ym., 2006, 45.)

Työn imu ja työuupumus eivät siis ole saman kolikon kääntöpuolia. Vaikkei työntekijällä olisi työuupumusoireita, ei hän silti välttämättä koe runsaasti työn imua. Vastaavasti työntekijän kokiessa vain vähäisesti työn imua ei siitä vielä välttämättä seuraa, että hänellä olisi vakava työuupumus. Työn imun ja työuupumuksen on kyllä havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä toisiinsa: mitä enemmän työntekijä kokee työn imua, sitä vähemmän hänellä on työuupumusta. Työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia, mutta kuitenkin toisistaan erillisiä ilmiöitä, eivätkä ole toisiaan poissulkevia kokemuksia (Hakanen, 2005; Schaufeli ym., 2002; Hakanen, 2009a, 9.) Tässä tutkimuksessa kartoitin rinnakkain työn imua ja työuupumusta. Näin saavutin kokonaisvaltaisen kuvan sekä musiikinopettajien työhyvinvoinnista että työpahoinvoinnista.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tutkimuksessani pyrin selvittämään missä määrin musiikinopettajat kokevat työssään imua ja työuupumusta. Löytyykö sukupuolten välillä eroavaisuuksia? Kuinka musiikinopettajat eri ikäluokissa kokevat työn imua ja työuupumusta? Onko väliä sillä, missä päin Suomea työpaikka sijaitsee? Kuinka työsuhteen muoto vaikuttaa koettuun työn imuun ja työuupumukseen? Vaikuttaako tähän kenties myös viikossa tehty keskimääräinen työtuntimäärä? Entä kokevatko musiikinopettajat työn imua ja työuupumusta enemmän tai vähemmän verrattuna luokanopettajiin?

Seuraavaksi esittelen kuinka keräsin aineiston tutkimukseeni. Käyn läpi tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot, esittelen tutkimuslomakkeen sekä aineiston analyysimenetelmät.

4.1 Aineiston keruu ja tutkimukseen osallistuneet

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin Internet-kyselylomakkeella syys-lokakuussa 2012 käyttäen apuna MrInterview -ohjelmaa. Kysely koostui kolmesta osiosta. Ensimmäinen osio kartoitti vastaajien taustatietoja. Toinen osio mittasi musiikinopettajien kokemaa työn imua. Niitä tutkittiin Schaufelin työryhmän (2002) kehittämällä työn imun arviointi – menetelmällä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES). Kolmannessa osiossa tiedusteltiin musiikinopettajien kokemaa työuupumusta, joita tutkittiin Maslachin kehittämällä työuupumusmittarilla (Maslach Burnout Inventory, MBI).

Tutkimuksen perusjoukkona olivat Suomen musiikinopettajat. Keräsin musiikinopettajien sähköpostiosoitteita Internetistä koulujen kotisivuilta täysin satunnaisesti. Osallistumispyynnön kyselyyn vastaamiseen lähetin yhteensä 242 musiikinopettajalle. Tutkimukseen vastasi yhteensä 129 musiikinopettajaa eri puolilta Suomea, joista naisia oli 77 (59,7%) ja miehiä 52 (40,3%).

4.2 Taustatiedot vastaajista

Seuraavaksi esittelen kyselyyn vastanneiden taustatietoja: heidän ikäjakaumaansa, koulutustaustaansa ja työsuhteen muotoa. Seuraavista taulukoista käy ilmi myös mikä on musiikinopettajien keskimääräinen työaika viikossa ja kuinka vastanneiden työpaikat sijaitsevat maakunnittain.

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

alle 30v	9	7,0 %
30-40v	36	27,9 %
40-50v	44	34,1 %
yli 50v	40	31,0 %

Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma on melko tasainen. On ymmärrettävää, että alle 30-vuotiaita osallistui kyselyyn vähemmän, sillä heitä on vielä keskimäärin vähemmän työelämässä. Mietin myös kyselyä tehdessäni, rajoittaako tietokonepohjaiseen kyselyyn vastaaminen vanhempien ihmisten osallistumista, mutta ilokseni heitäkin oli tasavertainen joukko muihin ikäryhmiin nähden. Nuorin kyselyyn vastaaja oli 27-vuotias ja vanhin 63-vuotias. Vastauksien saaminen tasaisesti eri ikäryhmiltä antaa paremman kokonaiskuvan musiikinopettajien hyvinvoinnista tutkimuksen kannalta.

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneiden koulutustausta

Peruskoulu	1	0,8 %
Lukio tai ammattikoulu	1	0,8 %
Opistotaso	2	1,6 %
AMK tutkinto	2	1,6 %
Yliopistotutkinto	121	93,8 %
Muu	2	1,6 %

Koulutustaalaltaan vastaajajoukko oli melko homogeenistä. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kaikilla oli yliopistotasoinen pohjakoulutus. Osa vastaajista oli merkinnyt koulutustaalustakseen useita eri tutkintoja, joista valitsin korkeimman koulutusasteen.

TAULUKKO 3. Kyselyyn vastanneiden työsuhteen vakinaisuus/määräaikaisuus (/sijaisuus)

Vakinainen	111	86,0 %
Määräaikainen tai sijainen	18	14,0 %

Oletukseni oli, että määräaikaisten/sijaisten ikäryhmä olisi nuoria musiikinopettajia. Tarkastelussa sijaisten keskimääräiseksi iäksi osoittautui 36 vuotta, mikä on mielestäni kuitenkin yllättävän korkea ikä. Kun myöhemmin tutkimuksessani tarkastellaan työsuhteen vakinaisuutta/määräaikaisuutta suhteessa työn imuun ja työuupumukseen, on syytä huomata,

että määräaikaisten/sijaisten joukko ei kosketa pelkästään vain erittäin nuoria musiikinopettajia.

TAULUKKO 4. Kyselyyn vastanneiden keskimääräinen työaika/viikko

Viikon keskimääräinen työaika	Kpl	%
alle 25 h	35	27,1 %
25–35 h	72	55,8 %
yli 35 h	22	17,1 %

Kyselyssä kysyin vastaajien työpäivän pituutta. Tämän osion vastauksia on tarkasteltava kriittisesti, sillä kyselylomakkeen vastauskenttä oli avoin, eikä sitä ollut rajattu esimerkiksi tuntimäärien mukaan. Osa vastaajista vastasi opetustuntimäärän mukaan, kun taas osa liitti vastaukseen mukaan myös tuntien valmisteluun käytetyt tunnit.

Osa kyselyyn vastanneista musiikinopettajista tekee todella pitkää työviikkoa. Vaikka virallinen työaika ei eroa vastanneiden kesken paljoakaan, vastauksista kävi ilmi, että on todella paljon eroa siinä, kuinka monta tuntia käytetään oppituntien valmisteleamiseen. Osa vastaajista ei tee kokopäivätoimisesti musiikinopettajien töitä, vaan he työskentelevät myös muissa tehtävissä. Vastaajista reilu puolet tekee keskimääräisen suomalaisen työntekijän viikkotuntimäärää.

TAULUKKO 5. Kyselyyn vastanneiden työpaikkojen sijainnit maakunnittain

Ahvenanmaa	0	0,0 %
Etelä-Karjala	5	3,9 %
Etelä-Pohjanmaa	7	5,4 %
Etelä-Savo	4	3,1 %
Kainuu	2	1,6 %
Kanta-Häme	4	3,1 %
Keski-Pohjanmaa	1	0,8 %
Keski-Suomi	11	8,5 %
Kymenlaakso	5	3,9 %
Lappi	6	4,7 %
Pirkanmaa	11	8,5 %
Pohjanmaa	2	1,6 %
Pohjois-Karjala	6	4,7 %
Pohjois-Pohjanmaa	14	10,9 %
Pohjois-Savo	5	3,9 %
Päijät-Häme	3	2,3 %
Satakunta	5	3,9 %
Uusimaa	21	16,3 %
Varsinais-Suomi	17	13,2 %

Ahvenanmaalta ei ole lainkaan vastaajia alueen ruotsinkielisyyden vuoksi. Luultavasti saman syyn vuoksi vastaajia on vähän myös Pohjanmaalta. Olin hieman pettynyt siihen, että itäisestä Suomesta vastaajia oli niin vähän, ottaen huomioon, että siellä sijaitsee suuria maakuntakeskuksia, kuten Kuopio. Vastauksia tuli eniten Uudeltamaalta, Varsinais-Suomesta sekä Pohjois-Pohjanmaalta. Näissä sijaitsee suuria kaupunkeja ja näin ollen myös useita kouluja. Tämä näkyy myös vastaajamäärissä. Ylipäätään olen kuitenkin todella tyytyväinen siihen, että sain vastauksia kattavasti koko Suomen alueelta. Tutkimuksen vastausprosentti oli mielestäni myös todella hyvä, yli 50 %.

4.3 Tutkimuslomake

Kyselyn ensimmäinen osio kartoitti vastaajien taustatietoja. Taustatietoina kysyttiin vastaajan sukupuolta, syntymävuotta, ammatillista koulutusta, ammattinimikettä tällä hetkellä, työsuhteen vakinaisuutta/määräaikaaisuutta, työsuhteen kestoa nykyisessä organisaatiossa/työtehtävässä, työpäivien pituutta ja työpaikan sijaintia maakunnittain.

Toinen osio kartoitti kokemuksia työn imusta Työn imu -menetelmän (UWES; Utrecht Work Engagement Scale) avulla. Tässä tutkimuksessa käytössä oli 17 väittämistä koostuva alkuperäinen kysely työn imun tason arvioimiseksi (työn imu 17; UWES 17).

Tarmokkuutta arvioitiin kuudella väittämällä. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä ja lannistumattomuudesta työssä sekä halua panostaa työhön. Se on sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Korkeat pisteet tarmokkuudessa tarkoittavat, että kyseinen työntekijä on useimmiten energinen, innostunut ja sisukas työssään. Matalat pisteet viittaavat siihen, että työntekijä ei yleensä ole erityisen tarmokas, innostunut eikä sisukas työssään.

(TA1) Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.

(TA2) Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.

(TA3) Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.

(TA4) Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.

(TA5) Olen hyvin sinnikäs työssäni.

(TA6) Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.

Omistautumista arvioitiin viidellä väittämällä. Omistautuminen on kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta sekä innokkuutta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstä. Korkeat pisteet omistautumisessa kertovat, että työntekijä samastuu työhönsä, koska voi kokea työnsä merkityksellisenä, inspiroivana ja haastavana. Lisäksi hän on useimmiten ylpeä ja innostunut työstään. Matalat pisteet omistautumisessa viittaavat siihen, että vastaaja ei yleensä koe työtään merkitykselliseksi, inspiroivaksi eikä haasteelliseksi eikä siten samastu työhönsä. Hän on myöskin vain harvoin ylpeä tai innostunut työstään.

(OM1) Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.

(OM2) Olen innostunut työstäni.

(OM3) Työni inspiroi minua.

(OM4) Olen ylpeä työstäni.

(OM5) Minulle työni on haastavaa.

Uppoutumista arvioitiin kuudella väittämällä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja työstä irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Korkeat pisteet uppoutumisessa tarkoittavat, että työntekijä on usein tyytyväisenä syventynyt ja uppoutunut työhönsä, niin että hänen on vaikea irrottautua työstä ja aika kuluu kuin siivillä. Matalat pisteet uppoutumisessa kertovat, että työntekijä ei yleensä koe syventävänsä ja uppoutuvansa työhönsä.

(UP1) Työskennellessäni unohdan ajan kulun.

(UP2) Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympäriltäni.

(UP3) Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.

(UP4) Olen täysin uppoutunut työhöni.

(UP5) Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

(UP6) Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.

(Hakanen, 2009a, 10-11.)

Tutkimuksen kolmas osio karttoi työuupumuksen kokemuksia. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (Maslach Burnout Inventory – General Survey, MBI-GS) on tunnetuin ja toistaiseksi ainoa sekä yleiseen käyttöön soveltuva että kautta maailman tutkimuksissa käytetty menetelmä työuupumuksen mittaamiseen. Se pohjautuu perusteelliseen kehitystyöhön ja laajimmin omaksuttuun teorianäkemykseen työuupumuksesta. (Kalimo ym. 2006, 5.) Menetelmä koostuu 16 väittämästä. Jokaista työuupumuksen ulottuvuutta tarkastellaan erillisten väittämien avulla, ja ne muodostavat oman erillisenä tarkasteltavissa olevan summa-asteikkonsa.

Ekshaustio -asteikko koostuu viidestä väittämästä:

”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.”

”Tunnen olevani aivan lopussa.”

”Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.”

”Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta.”

”Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.”

Kyynistyneisyys -asteikko koostuu myös viidestä väittämästä:

”Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.”

”En ole enää niin innostunut työstäni.”

”Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan.”

”Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.”

”Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.”

Heikentynyttä ammatillista itsetuntoa tarkastellaan kuuden väittämän avulla:

”Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat.”

”Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.”

”Mielestäni olen hyvä tässä työssä.”

”Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.”

”Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä.”

”Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.”

Heikentynyttä ammatillista itsetuntoa kuvaavat väittämät on muotoiltu positiivisesti.

(Kalimo, 2006, 22.)

4.4 Aineiston analyysimenetelmät

Tutkimuksen tulokset sai siirrettyä kätevästi suoraan MrInterview –ohjelmasta taulukkomuotoon Microsoft Excel –taulukkolaskentaohjelmaan. Ohjelman avulla pystyi laskemaan keskiarvoja ja osa-alueiden pistemääriä vastaajille yksittäin ja koko vastaajajoukkotasolla. Tutkimusaineistoa käsiteltiin ohjelman avulla useasta eri näkökulmasta. Aineiston analysoinnissa käytettiin apuna myös SPSS-ohjelmaa.

Työn imu -menetelmässä mitataan työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Vastausvaihtoehdot ovat nolasta (”en koskaan”) kuuteen (”päivittäin”). Työn imusta on mahdollista laskea neljä keskiarvoihin perustuvaa tunnuslukua, eli työn imu -summamuuttujalle sekä erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. Keskiarvot

saadaan laskemalla yhteen kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla pistemäärä kunkin asteikon väittämien lukumäärällä. (Hakanen, 2009a, 44.)

MBI-GS-mittaria käytettäessä vastaaja arvioi työhön liittyviä tuntemuksiaan kunkin 16 väittämän (osion) kohdalla myös asteikolla 0 (”en koskaan”) – 6 (”päivittäin”). Kustakin työuupumuksen ulottuvuudesta muodostetaan erikseen summamuuttuja laskemalla yhteen kunkin ulottuvuuden osioiden vastauspistemäärät ja jakamalla saatu luku osioiden lukumäärällä. Ekshaustiolle ja kyynistyneisyydelle lasketaan erikseen niitä kuvaavien väittämien saamat pisteet yhteen ja jaetaan saatu summa ulottuvuutta kuvaavien väittämien lukumäärällä. (Kalimo ym., 2006, 21.)

Heikentyntä ammatillista itsetuntoa koskeva keskiarvo on käännettävä vastakohtakseen, koska päinvastoin kuin kaksi muuta asteikkoa sitä koskevat kysymykset on muotoiltu positiivisesti, eli kysymykset kartoittavat ammatillista itsetuntoa. Ensin lasketaan ammatillisen itsetunnon keskiarvo ja vähennetään saatu tulos kuudesta (eli 6 – keskiarvo), jolloin saadaan heikentyneen ammatillisen itsetunnon keskiarvo. Tämän muunnoksen jälkeen eri asteikkojen antamien pisteiden yhteen laskeminen on mahdollista. (Kalimo ym., 2006, 21.)

Koko työuupumusoireyhtymää kuvataan edellä laskettujen ulottuvuuksien summien yhteenlasketun painotetun summan avulla. Työuupumusoireyhtymää kuvaava pistemäärä lasketaan seuraavasti:

Työuupumusoireyhtymä = $0,40 \times \text{ekshaustion keskiarvo} + 0,30 \times \text{kyynistyneisyyden keskiarvo} + 0,30 \times \text{heikentyneen ammatillisen itsetunnon keskiarvo}$. (Kalimo ym., 2006, 21.)

Kun tutkitaan ryhmätasolla musiikinopettajien työuupumusta, lasketaan ensin erikseen yhteen yksilöiden kullakin kolmella ulottuvuudella ja oireryhmätasolla saamat tunnusluvut ja jaetaan nämä summat ryhmän henkilömäärällä (Kalimo ym., 2006, 24).

4.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksessa käytetyt kyselylomakkeet koostuivat standardoiduista mittareista. Kaikki tutkimuksessa käytetyt kysymykset olivat aiemmissa tutkimuksissa validoituja ja käyttökelpoisiksi osoittautuneita. Tutkimuksen reliabiliteetti (Cronbachin alfa) 0,891 osoittautui hyväksi.

Lähetessäni kyselyä musiikinopettajille sähköpostitse pelkäsin, että koko tutkimuksen luotettavuus kaatuu siihen, että saan vain kourallisen vastauksia. Itoni ja hämmästykseni oli suuri, kun kyselyyn vastanneiden määrä päivä päivältä kasvoi. Pari viikkoa kyselyn lähettämisen jälkeen lähetin sen vielä uudelleen niille musiikinopettajille, jotka eivät vielä olleet vastanneet ja vastauksia tuli aina vain lisää vielä seuraavan viikon ajan. Kysely oli auki yhteensä siis kolmen viikon ajan.

Lähetin kyselyn yhteensä 242 musiikinopettajalle. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 129 musiikinopettajaa. Vastausprosentti kyselyyn oli jopa yli 50 %.

Jotta kyselyyn pääsi vastaamaan, vastaajien tuli syöttää antamani tunnus ja salasana. Vastausprosentti olisi saattanut nousta vieläkin korkeammalle, mikäli kyselyyn olisi ollut sähköpostissa suora pääsy. Jokainen vastaaja joutui kirjautumaan kyselyyn omalla nimellään ja antamalla salasanalla. Tutkimukseni aihealue on herkkä ja osa kysymyksistä melko henkilökohtaisia. Osa vastaajista saattoi tuntea ikäviä tunteita siitä, ettei kysely ollut täysin anonymi. Saattaa olla myös, että monet jättivät sen vuoksi kokonaan vastaamatta.

Kyselyyn kohdistuviin odotuksiin ja vastaamisen luotettavuuteen vaikuttaa se, kuka tai mikä taho kyselyn toteuttaa. Neutraaliksi koettu taho herättää todennäköisemmin luottamusta kyselyyn ja lisää vastaamisen rehellisyyttä kuin jos kartoituksen toteuttaisi esimerkiksi opettajakuntaan selvässä auktoriteettiasemassa oleva taho. (Kalimo ym., 2006, 28.) Sähköpostiviestissäni, joka sisälsi linkin kyselyyn kerroin käsitteleväni kaikki vastaukset luottamuksellisesti. Vastaajajoukossa oli muutamia entisiä tuttuja opiskelukavereitani sekä opettajia, joiden kanssa olen tehnyt yhteistyötä muun muassa opetusharjoittelujen puitteissa. He ovat kuitenkin niin pieni joukko, että en usko tämän seikan horjuttavan tutkimuksen luotettavuutta.

5 TUTKIMUKSEN RAPORTOINTI JA TULOSTEN TULKINTA

Aineiston työn imu kokonaissummamuuttujan prosenttijakauma perustuu työn imu – menetelmän vastausasteikkoon. Sen avulla on mahdollista tarkastella, kuinka monta prosenttia työntekijöistä eri ryhmissä kokee työn imua esimerkiksi viikoittain tai useammin (Hakanen 2009a). Työuupumusoireiden vakavuudesta on puolestaan käytetty kolmiportaista luokittelua.

TAULUKKO 6. Musiikinopettajien jakautuminen työn imun pistemäärille

Keskiarvojen vaihteluväli	0-0,49	0,5-1,49	1,5- 2,49	2,50-3,49	3,50-4,49	4,50-5,49	5,50-6,0
Asteikko	Ei koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Työn imu	0	0	3	9	26	70	21
%	0,0 %	0,0 %	2,3 %	7,0 %	20,2 %	54,3 %	16,3 %

Saaduista tuloksista on havaittavissa, että suurin osa musiikinopettajista kokee työn imua keskimäärin viikoittain, hyvin suuri osa jopa muutaman kerran viikossa. Positiivinen tulos on se, että kaikki vastaajat tuntevat työn imua jossain määrin. Toisin sanoen ei ole lainkaan musiikinopettajia, jotka eivät tuntisi työn imua koskaan.

TAULUKKO 7. Musiikinopettajien työuupumusoireilun asteet

Pistemäärän vaihteluväli	0-0,49	0,5-1,49		1,5- 2,49	2,50-3,49		3,50-4,49	4,50-5,49	5,50-6,0	
	Ei koskaan	Muutaman kerran vuodessa		Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa		Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin	
	Ei työuupumusta / ei oireita %		Yhteensä %	Lievä työuupumus / jonkin verran oireita		Yhteensä %	Vakava työuupumus / paljon oireita %			Yhteensä %
lkm	6	72	78	34	14	48	3	0	0	3
%	2,3 %	27,9 %	30,2 %	13,2 %	5,4 %	18,6 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %

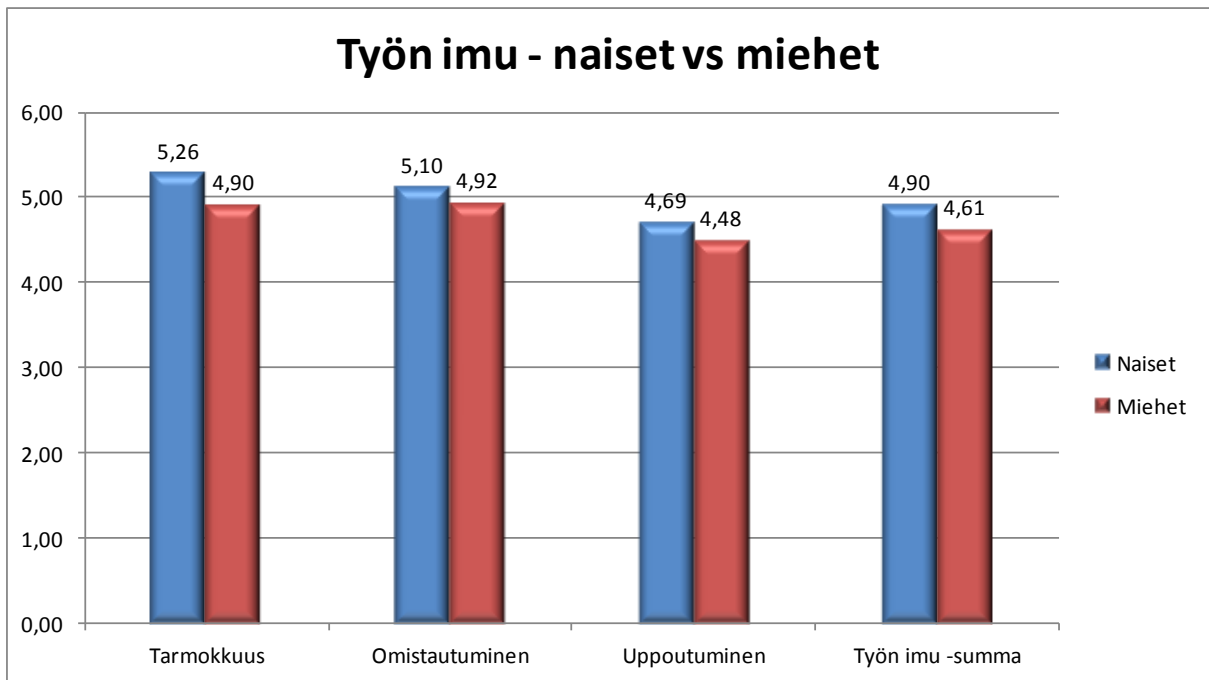
Työterveyslaitoksella on käytetty kuvailevaa ja karkeaa kolmiportaista luokittelua työuupumusoireitten vakavuudesta (Kalimo & Toppinen, 1997). Työuupumusoireyhtymän osalta

- keskiarvot välillä 0-1,49 kuvaavat tilannetta 'ei työuupumusta' (vastaavasti esim. 'ei ekshaustiota')
- keskiarvot välillä 1,5-3,49 kuvaavat tilannetta 'lievä työuupumus' (vastaavasti esim. 'jonkin verran ekshaustio -oireita') ja
- keskiarvot välillä 3,5-6,00 kuvaavat tilannetta 'vakava työuupumus' (vastaavasti esim. 'paljon ekshaustio -oireita').

Käytetty työuupumuksen vakavuuden jaottelu perustuu oireiden kokemisen tiheyteen. Luokittelurajoja asetettaessa on käytetty kliinisperäistä harkintaa siitä, kuinka usein oireita pitäisi esiintyä, jotta tapaus kuuluisi kuhunkin kategoriaan. (Kalimo ym., 2006, 25–26.)

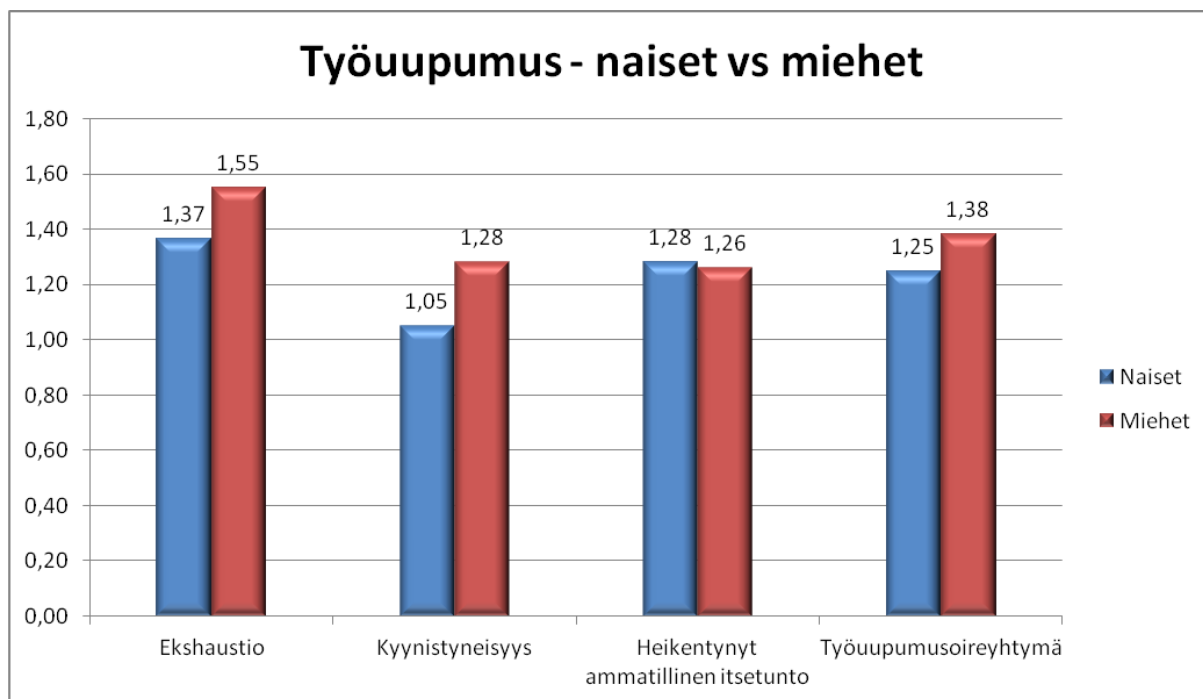
Huojentava tutkimustulos on se, että suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista musiikinopettajista ei ole työuupumusoireita. Vakavia työuupumusoireita oli vastaajajoukosta vain kolmella musiikinopettajalla. On hyvä pitää mielessä kuitenkin myös se, että kyselyyn jätti suuri joukko vastaamatta. Mitä heille mahtaa kuulua? Voi hyvinkin olla, että juuri kyselyyn vastaamatta jättäneet henkilöt kokevat enemmän työuupumusta.

Seuraavaksi esittelen työn imu – menetelmällä saatuja viitearvoja työn imu – kokonaissummamuuttujan, tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen osalta tutkimusaineistossa. Tämän rinnalla esittelen myös työuupumus – menetelmällä saatuja viitearvoja työuupumus – kokonaissummamuuttujan, ekshaustion, kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon osalta. Esitän tutkimustuloksia viidellä eri tavalla: aluksi käsittelen naisten ja miesten eroa kokea työn imua tai työuupumusta. Sen jälkeen käsittelen eri ikäluokkien eroja kokea työn imua tai työuupumusta. Kolmanneksi tarkastelen alueellisia eroja maantieteellisesti. Sen jälkeen esittelen, kuinka työsuhteen muoto vaikuttaa koettuun työn imuun tai työuupumukseen. Viidentenä tarkastelen, kuinka viikossa tehty keskimääräinen tuntimäärä vaikuttaa koettuun työn imuun/työuupumukseen. Aivan lopuksi vertaan musiikinopettajien saamia työn imun ja työuupumuksen arvoja opettajia koskevaan vertailuaineistoon. Opettajia koskevat vertailuaineistot pohjautuvat Työterveyslaitoksen tekemiin tutkimusaineistoihin (Hakanen, 2009a; Kalimo ym., 2006).



KUVIO 5. Nais- ja miesmusiikinopettajien jakautuminen työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille

Taulukkoon 6 pohjautuen voidaan yllä olevasta kuviosta osoittaa, että keskimäärin musiikinopettajista sekä naiset että miehet kokevat työn imua viikoittain. Merkittäviä eroja ei ole havaittavissa sukupuolten välillä. On kuitenkin huomattavaa, että naiset saivat joka osa-alueesta korkeammat pisteet kuin miehet. Näin ollen naiset kokevat työn imua hieman miehiä enemmän. Sukupuolten välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

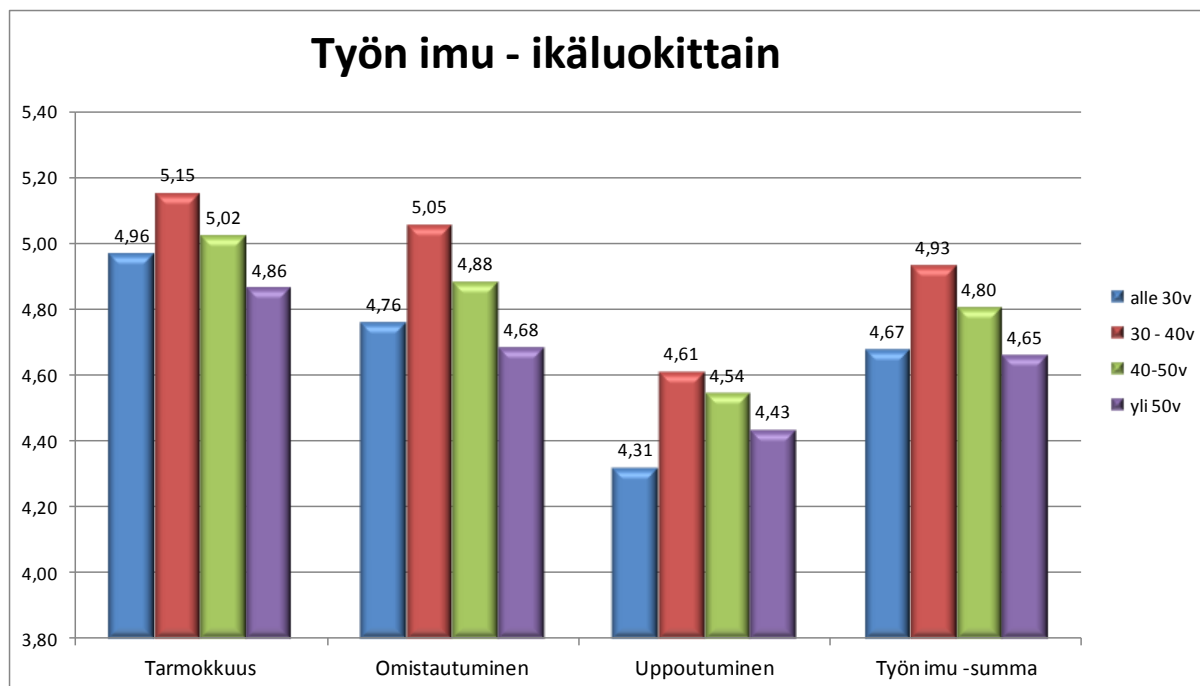


KUVIO 6. Nais- ja miesmusiikinopettajien jakautuminen työuupumusoireyhtymän ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille

Naisten asema ja työelämässä ja työolot ovat miehiä usein olennaisesti heikommat, ja lisäksi naisilla on edelleen selvästi suurempi vastuu kotitöistä ja omaisista (Hakanen, 2005). Kun naisilla on siis enemmän kuormitusta, niin eikö sen tulisi näkyä myös työuupumusoireiluna? Tämä ei käy kuitenkaan toteen tässä musiikinopettajia koskevassa tutkimuksessa, sillä naiset eivät näytä tuntevan niin paljon työuupumusta kuin miehet.

Kyynistyneisyys näyttäisi olevan reilusti voimakkaampaa miehillä kuin naisilla. Myös aiemmin tehdyt tutkimukset vahvistavat tämän. Mikäli sukupuolieroja on tutkimuksissa ylipäätään havaittu, miehillä on esiintynyt kyynistyneisyyttä enemmän kuin naisilla (Maslach & Jackson, 1981). Ainoastaan ammatillinen itsetunto on naisilla hieman heikompi kuin miehillä.

Ylipäätään erot miesten ja naisten välillä ovat pieniä. Myös aiemmin tehdyissä työuupumustutkimuksissa sukupuolierot ovat olleet pieniä tai olemattomia (Hakanen, 1999). Taulukkoon 7 pohjautuen musiikinopettajilla ei ole keskimäärin lainkaan työuupumusoireita sukupuolesta riippumatta. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu.

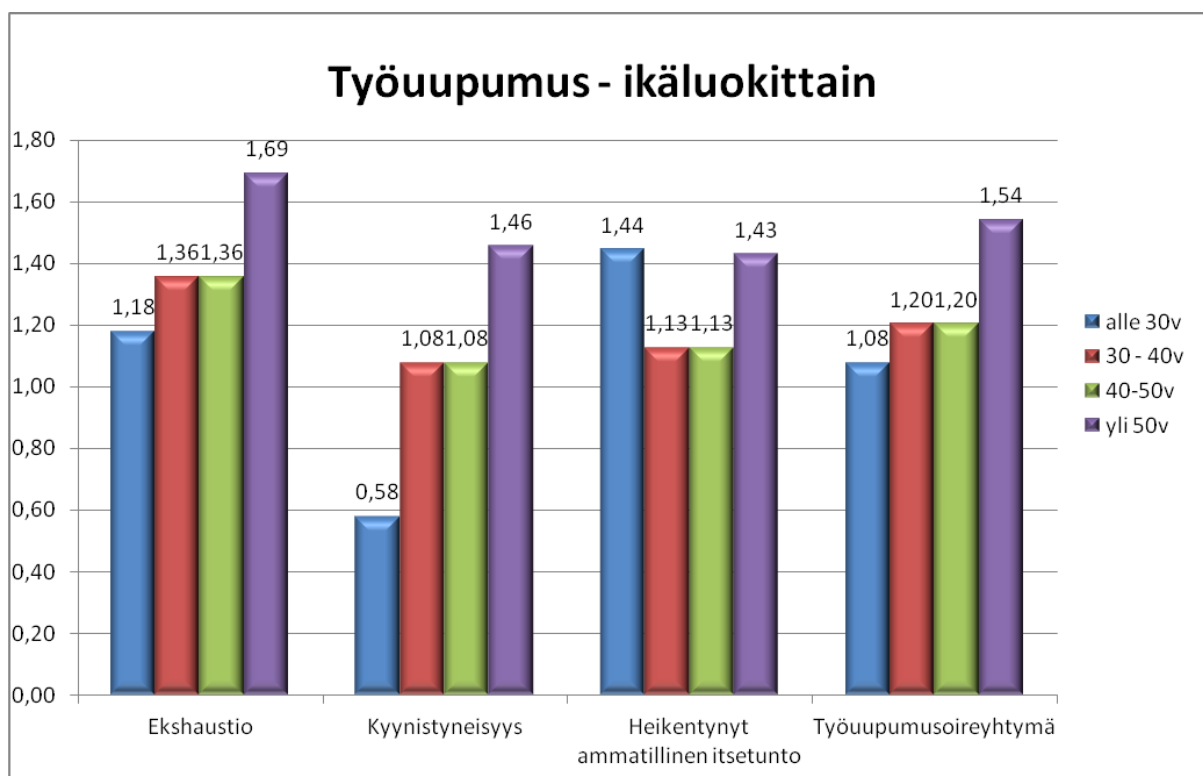


KUVIO 7. Musiikinopettajien jakautuminen työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien pistemäärille ikäluokittain

Tutkimustulokset osoittavat, että työn imua kokevat eniten 30–40 –vuotiaat musiikinopettajat. Vähiten työn imua kokevat yli 50 – vuotiaat musiikinopettajat. Suunta näyttäisi olevan alaspäin, mitä enemmän ikää karttuu. Myös nuoret alle 30 – vuotiaat musiikinopettajat kokevat vähemmän työn imua. Tämä oli mielestäni hämmästyttävä tulos. Oletukseni oli, että nuoret kokisivat työn imua eniten. Tulosta saattaa selittää osakseen se, että alle 30 – vuotiaiden musiikinopettajien vastaajaryhmä ei ollut niin suuri kuin muiden ikäluokkien. Tuloksista on hyvä pistää merkillä myös se, että nuoren ikäluokan työhön uppoutuminen on matalin kaikista pistemääristä. Tämä herättää kysymyksen mistä johtuu, että nuoremmat musiikinopettajat eivät koe syventyvänsä ja uppoutuvansa työhönsä?

Kaiken kaikkiaan työn imun pistemäärät ovat korkeat jokaisessa ikäluokassa. Tämä käy ilmi, jos jälleen verrataan tuloksia Työterveyslaitoksen tutkimusaineistoihin. Musiikinopettajat tuntevat taulukkoon 6 pohjautuen joka ikäluokassa työn imua viikoittain. Muissa ammattiryhmissä pistemäärät jäivät matalammalle (Hakanen 2009a).

Seuraava tutkimuksessani esiintyvä työn imua mittaava väittämä korreloi iän kanssa: ”Työni inspiroi minua” ($p \leq 0,05$, liite 3). On aivan ymmärrettävää, että iäkkäämpi musiikinopettaja ei inspiroidu työstään enää samalla tavalla kuin nuorempi musiikinopettaja.



KUVIO 8. Musiikinopettajien jakautuminen työuupumusoireyhtymän ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille ikäluokittain

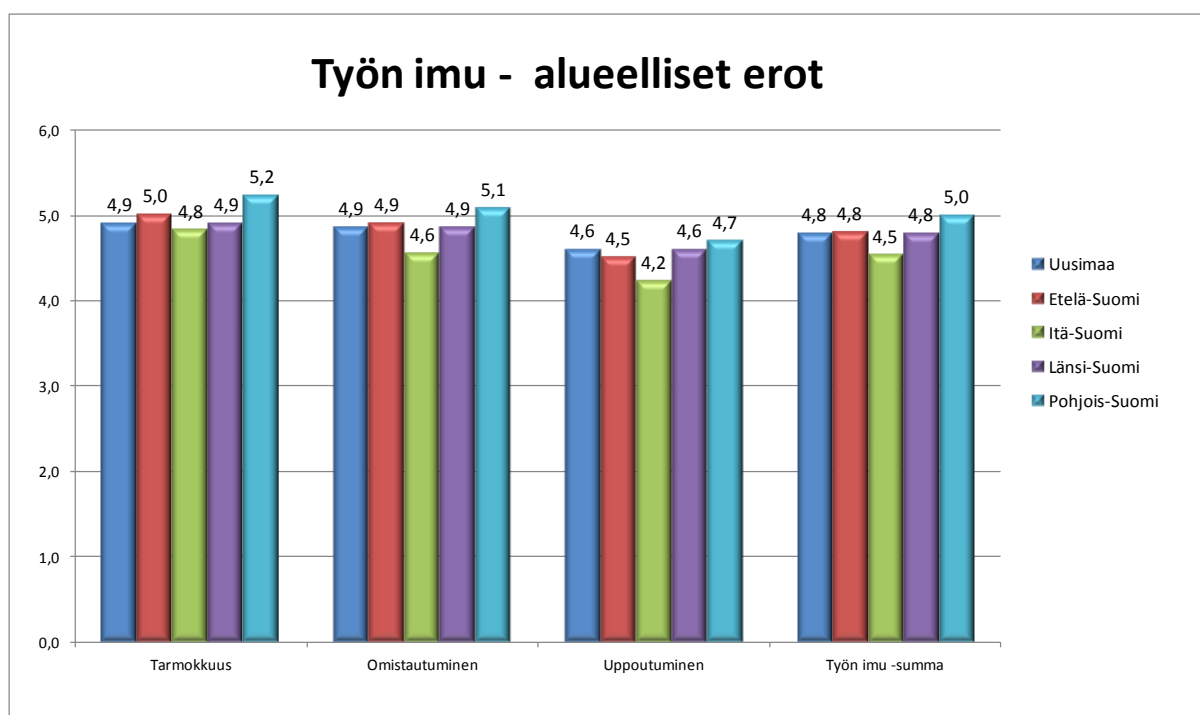
Kuviosta 8 käy ilmi, että alle 30-vuotiaat musiikinopettajat kokevat keskimäärin vähiten työuupumusta. Reilusti eniten sitä tuntevat yli 50-vuotiaat musiikinopettajat. Tämä saattaa johtua siitä, että nuoret eivät vielä ole ”leipääntyneet” työhönsä. Se on riski vanhemmille työntekijöille, varsinkin silloin, jos on tehty pitkä elämäntyö samassa työpaikassa ja samoissa työtehtävissä. Vanhemmilla ihmisillä saattaa olla jo mielessään enneaikaisia eläkeajatuksia. Uusien työvälineiden ja työtapojen käyttöönotto tai sopeutuminen työpaikalla tapahtuviin muutoksiin ei välttämättä enää onnistu samalla joustavuudella kuin nuoremmalla ikäluokalla.

Huomiota herättävää on toisaalta se, että alle 30-vuotiailla musiikinopettajilla on ikäluokista keskimääräisesti heikoin ammatillinen itsetunto. Nuorilla ihmisillä saattaa työn alkuvuosina olla muita enemmän pelkoja siitä, ettei suoriudu työstä tai että työasiat eivät muutoinkaan pysy hallinnassa. Kokemattomuus tuo mukanaan riittämättömyyden ja huonommuudentunteita. Nuoren musiikinopettajan saattaa myös olla vaikea uskoa siihen, että voisi omalta osaltaan vaikuttaa kouluyhteisön toimintaan.

Siinä miten 30–40 -vuotiaat ja 40–50-vuotiaat musiikinopettajat kokevat keskimäärin työuupumusta ei ole juurikaan huomattavissa suuria eroja. Kokonaisuudessaan alle 50-vuotiaat musiikinopettajat eivät keskimäärin taulukkoon 7 pohjautuen oireile työuupumusta lainkaan. Yli 50-vuotiaiden musiikinopettajien joukossa on havaittavissa lievää työuupumusta.

Kaksi seuraavaa tutkimuksessani esiintyvää työuupumusta mittaavaa väittämää korreloivat iän kanssa: ”Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn” ($p \leq 0,05$) sekä väittämä: ”En ole enää niin innostunut työstäni” ($p \leq 0,01$, liite 3). Nämä ovat selitettävissä myös aivan maalaisjärjellä. Mitä iäkkäämpi musiikinopettaja on kyseessä, sitä vähemmän hän todennäköisesti enää on kiinnostunut työstään tai tuntee innostusta työtään kohtaan.

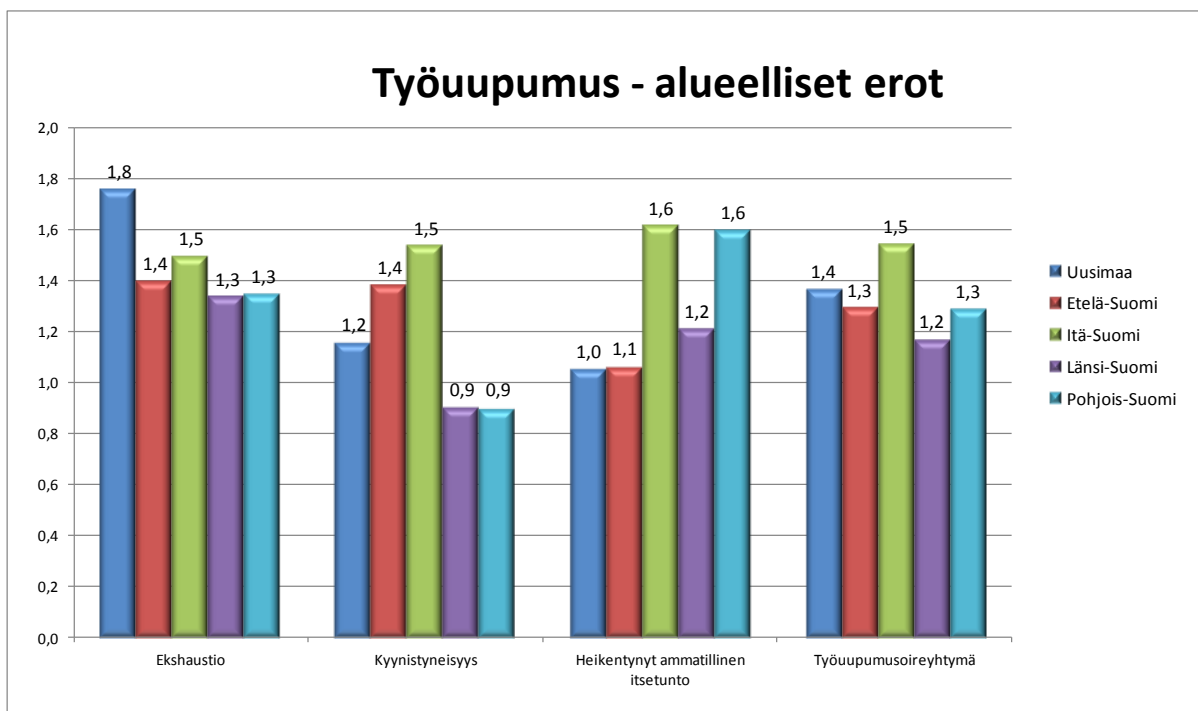
Summamuuttujissa ei esiintynyt ikään liittyvää korrelaatiota.



KUVIO 9. Musiikinopettajien jakautuminen työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien pistemäärille maantieteellisesti

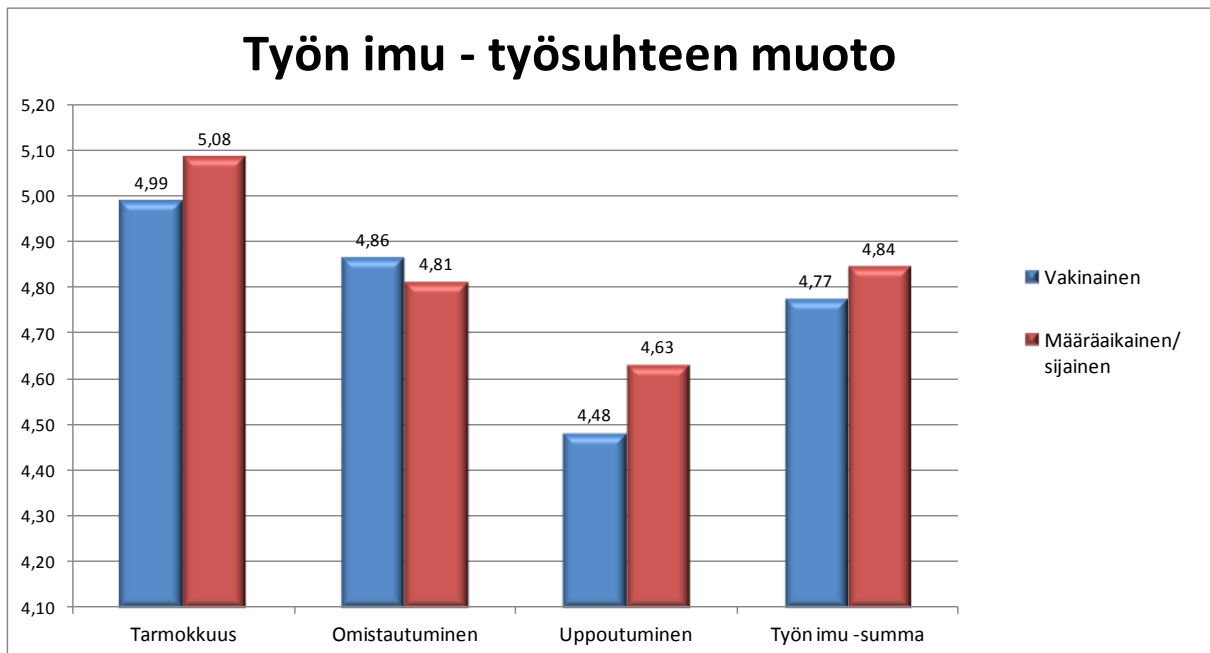
Kuviosta 9 käy ilmi, että Pohjois-Suomessa musiikinopettajat kokevat eniten työn imua. Itä-Suomessa työn imun pistemäärät ovat heikoimmat. Tämä voi selittyä sillä, kuten aiemmin mainitsin: itäisestä Suomesta kyselyyn vastaajia oli valitettavasti todella vähän. Uudenmaan,

Etelä-Suomen sekä Länsi-Suomen pistemäärät ovat kovin tasaiset. Kokonaisuudessaan suuria eroja ei ole havaittavissa alueellisten erojen suhteen. Kaiken kaikkiaan työn imun pistemäärät yltyvät kuitenkin korkealle riippumatta siitä, missä puolella Suomea työpaikka sijaitsee. Keskimäärin kaikki musiikinopettajat kokevat työn imua muutaman kerran viikossa taulukkoon 6 pohjautuen paikkakunnan sijainnista riippumatta.



KUVIO 10. Musiikinopettajien jakautuminen työuupumusoireyhtymän ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille maantieteellisesti

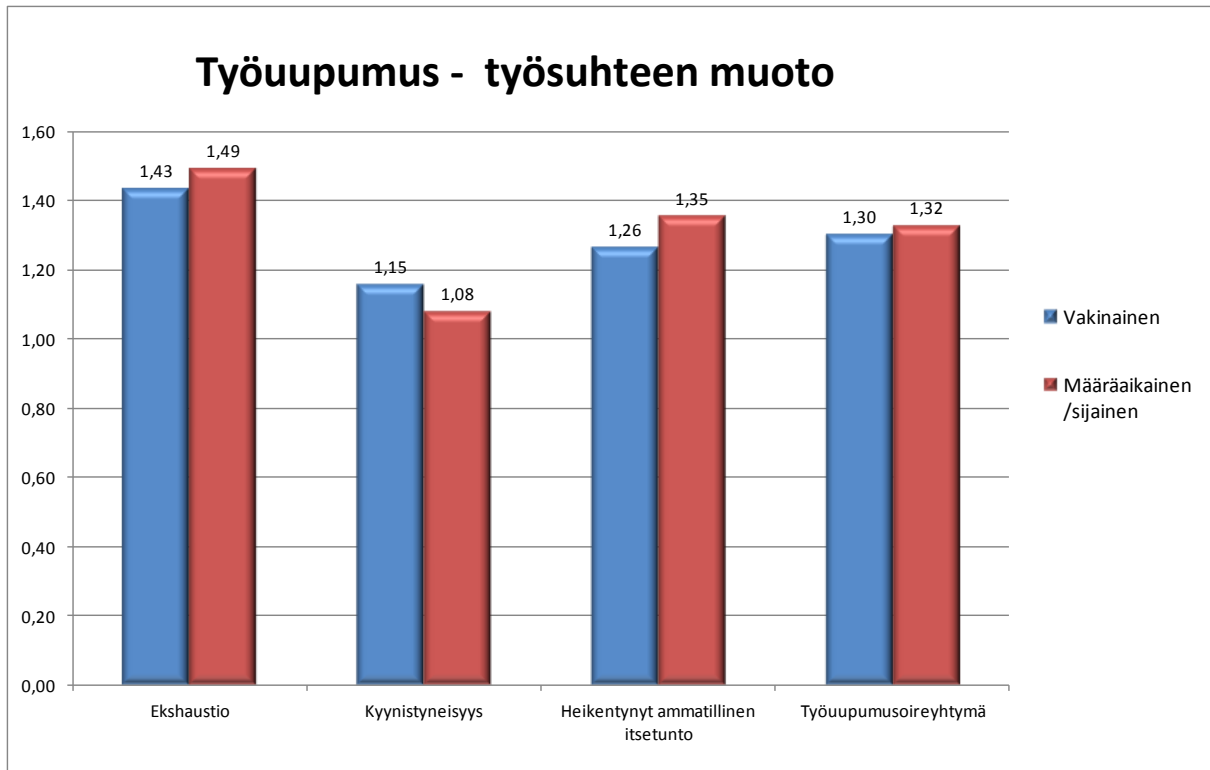
Kuvio 10 osoittaa, että Länsi-Suomessa ja Pohjois-Suomessa musiikinopettajat kokevat vähiten työuupumusta. Eniten sitä koetaan Itä-Suomessa. Jälleen on syytä muistaa, että Itä-Suomen vastaajajoukko oli pieni. Edellisessä kuviossa (9) työn imun kokemisen erot olivat hyvin pienet eri alueilla. Kuvion 10 erot ovat huomattavasti suuremmat. Työuupumuksen kokemisessa on siis havaittavissa eroja alueellisesti. Erityisesti esiin nousee se, että Uudellamaalla musiikinopettajat kokevat runsasta ekshaustiota. Mistä tämä johtuu? Se jää tämän tutkimuksen osalta suureksi kysymysmerkiksi.



KUVIO 11. Vakinaisten ja määräaikaisten (/sijaisten) musiikinopettajien jakautuminen työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien pistemäärille

Sijaiset tai määräaikaisessa työsuhteessa toimivat musiikinopettajat kokevat hieman enemmän työn imua kuin vakinaisessa virassa työssä olevat. Voisiko tämän selittää sillä, että sijaiset ja määräaikaiset ovat olleet todennäköisesti vähemmän aikaa työssä, eivätkä vielä ole niin sanotusti leipääntyneet työhönsä? He ovat vielä innokkaina ottamassa uusia haasteita vastaan.

Vain omistautumisessa sijaisten/määräaikaisten pisteet jäivät vakinaisessa virassa olevien musiikinopettajien alapuolelle. Kertooko tämä tulos mahdollisesti siitä, että sijaisten/määräaikaisten on vaikea tuntea esimerkiksi ylpeyttä työstään samalla tavoin kuin vakinaisessa virassa olevien musiikinopettajien? Erot pistemäärissä ovat kuitenkin melko pieniä ja pisteet yltävät korkealle työsuhteen muodosta huolimatta.



KUVIO 12. Vakinaisten ja määräaikaisten (/sijaisten) musiikinopettajien jakautuminen työuupumusoireyhtymän ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille

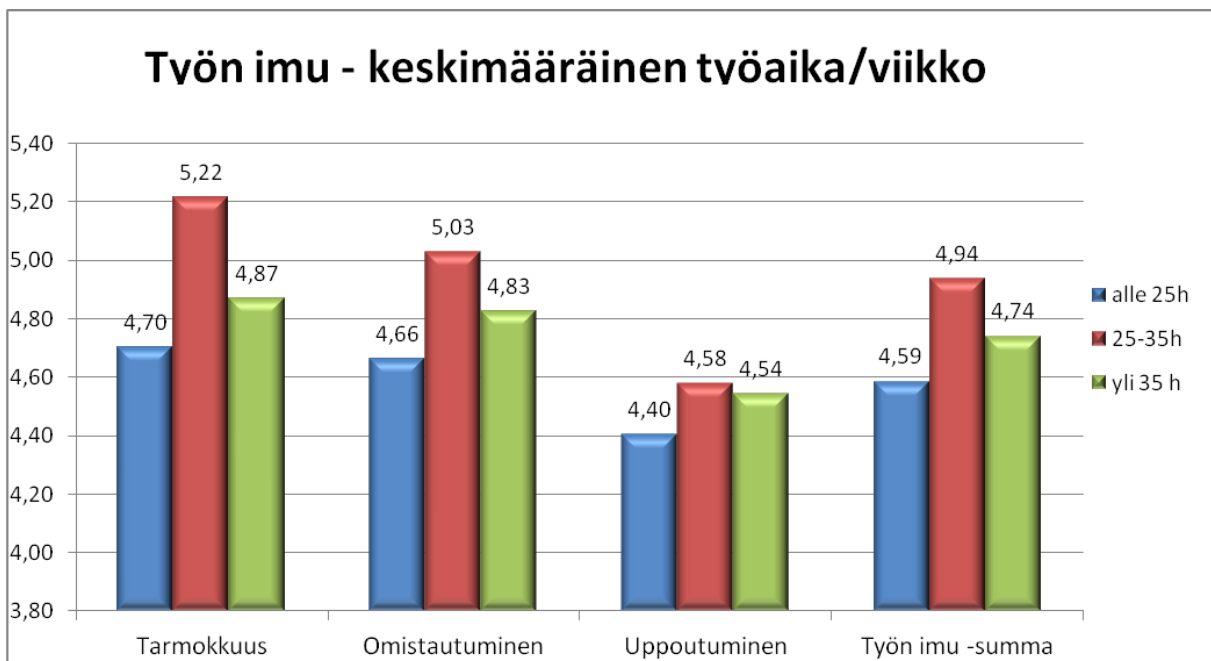
Määräaikaiset/sijaiset kokevat vain hieman enemmän työuupumusta kuin vakinaisessa virassa olevat musiikinopettajat. Tämä saattaa selittyä sillä, että määräaikaiset ja sijaiset ovat tehneet töitä vähemmän, eikä kokemusta ole vielä karttunut niin paljoa. Kokemus tuo tullessaan varmuutta ja opettajalle kertyy hyväksi koettuja työtapoja, jotka toimivat varmasti omalta osaltaan työn voimavarana.

Kyynistyneisyyttä mitattaessa vakinaisessa virassa olevien musiikinopettajien pistemäärät nousevat hieman korkeammalle kuin määräaikaisten tai sijaisuutta tekevien musiikinopettajien. Kyynisyys näkyy työn ilon katoamisena, työn mielekkyyttä koskevana epävarmuutena ja työn merkityksen epäilynä tai kyseenalaistamisena. Tämä tutkimustulos osoittaa myös sen, että vakinaisessa virassa olevat musiikinopettajat eivät suhtaudu yhtä myönteisesti oppilaisiin tai kollegoihin kuin määräaikaiset tai sijaisuutta tekevät musiikinopettajat.

Pistemäärien erot ovat erittäin pienet, kun verrataan määräaikaisten/sijaisten ja vakinaisessa virassa olevien musiikinopettajien kokemaa keskimääräistä työuupumusta. Jälleen kerran

työuupumusoireita ei ole havaittavissa keskimäärin lainkaan taulukkoon 7 pohjautuen musiikinopettajan työsuhteen muodosta riippumatta.

Työsuhteen määräaikaaisuudella tai vakinaisuudella ei ole vaikutusta koettuun työn imuun tai työssä jaksamiseen. Myöskään tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu. Eroa ei ollut huomattavissa myöskään summamuuttujissa. On kuitenkin syytä huomata, että tulokset kuvaavat valtaosaltaan vakinaisessa työssä olevia musiikinopettajia. Tutkimukseen osallistui vain 18 määräaikaista/sijaista.



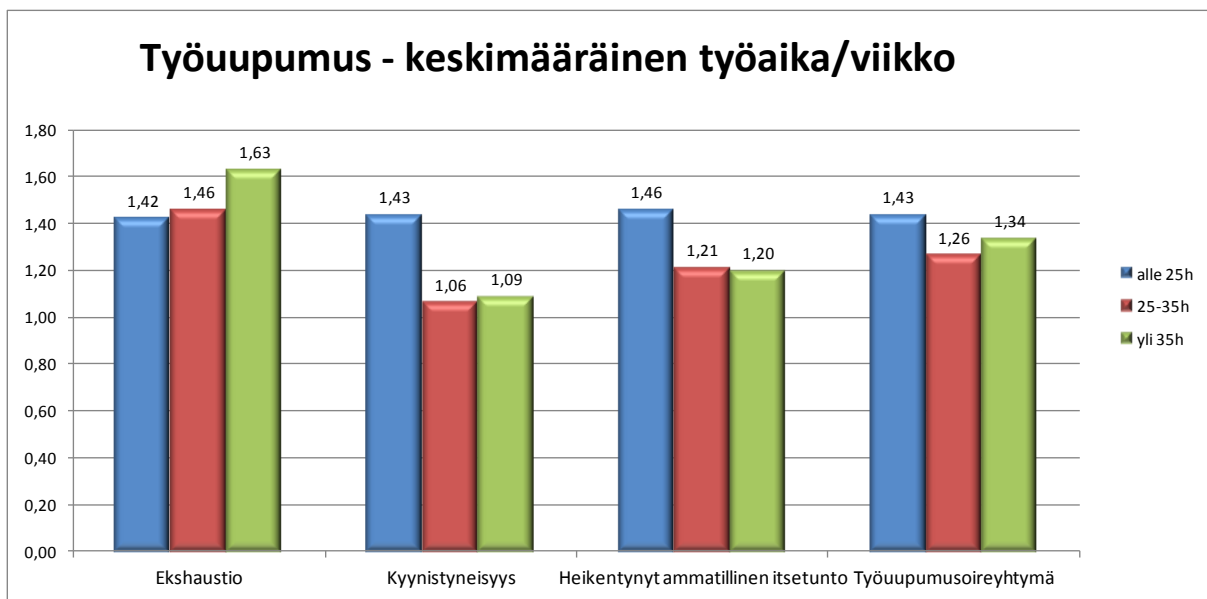
KUVIO 13. Musiikinopettajien jakautuminen työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien pistemäärille tehtyyn keskimääräiseen viikon työtuntimäärään nähden

Yllä olevasta kuviosta käy ilmi, että musiikinopettajat, jotka kokevat vähiten työn imua, tekevät myös vähiten töitä. Liekö syynä se, että työnteko ei kiinnosta niin paljon? Syynä saattaa olla myös se, että he toimivat samanaikaisesti muissa työtehtävissä, jolloin heidän on vaikea kokea samalla tavalla omistautuvansa ja uppoutuvansa työhön, kuin enemmän tuntimääriä tekevien musiikinopettajien.

Osa kyselyyn vastanneista musiikinopettajista teki todella pitkää työviikkoa. He todennäköisesti käyttävät paljon aikaa oppituntien suunnitteluun. Tämä ei kuitenkaan lisää koettua työn imua. Eniten työn imua kokevat musiikinopettajat, jotka tekevät niin sanotusti

”sopivasti” töitä. Tarkoitan tällä opettajia, jotka vastasivat tekevänsä 25 – 35 tuntia töitä viikossa. Voisi ajatella, että nämä musiikinopettajat osaavat suhteuttaa hyvin työn ja vapaa-ajan.

Kuitenkin taas kaiken kaikkiaan pistemäärät yltävät korkealle ja musiikinopettajat kokevat työn imua taulukkoon 6 pohjautuen keskimäärin vähintään kerran viikossa tehdystä työajasta riippumatta.



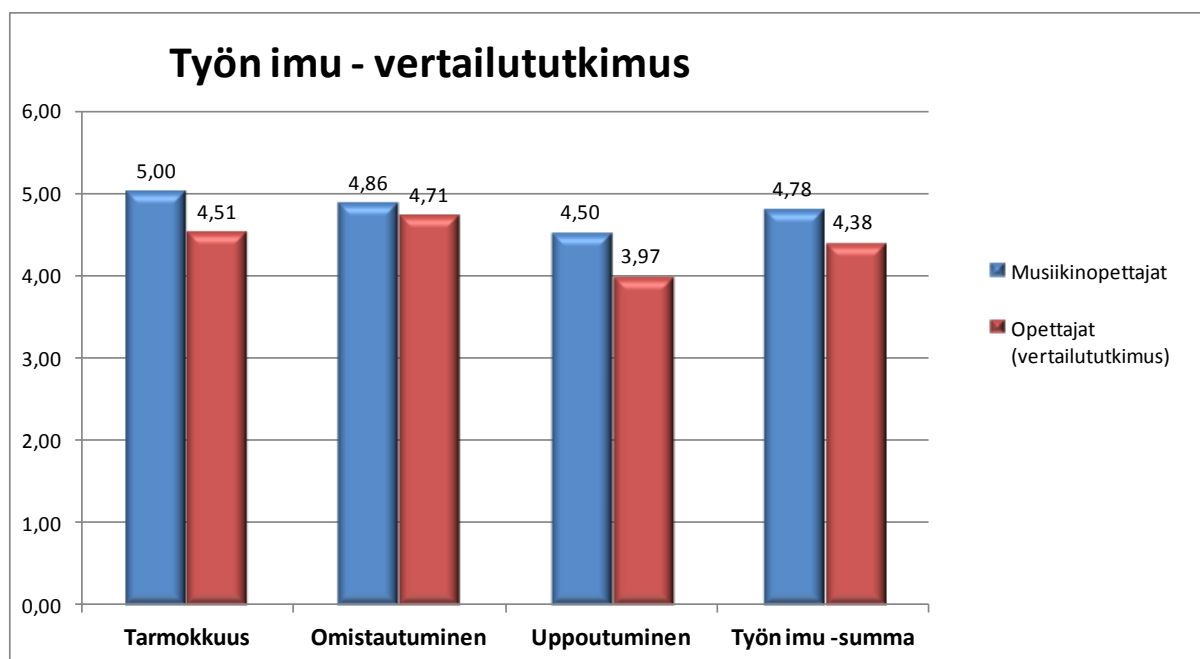
KUVIO 14. Musiikinopettajien jakautuminen työuupumusoireyhtymän ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille tehtyyn keskimääräiseen viikon työtuntimäärään nähden

Yllä olevasta kuviosta käy ilmi edellisen jatkeeksi mielenkiintoinen tutkimustulos. Vähiten työtunteja viikossa tekevät musiikinopettajat kokevat eniten työuupumusta. Tämä on yllättävää, sillä oletukseni oli, että tulokset olisivat juuri päinvastaiset. Tämä saattaa selittyä kuitenkin sillä, että mikäli he toimivat useissa työtehtävissä samanaikaisesti, on työkuva rikkonaisempi kuin enemmän työtunteja samassa paikassa tekevällä musiikinopettajalla. Korkeimmat pistemäärät alle 25 työtuntia viikossa tekevät musiikinopettajat saivat heikosta ammatillisesta itsetunnosta. Saattaa olla, että heidän uskonsa siihen, että voisivat omalta osaltaan vaikuttaa organisaationsa toimintaan ja saada jotain arvokasta aikaan, on horjunut.

Toiseksi eniten työuupumusta kokevat eniten työtunteja viikossa tekevät musiikinopettajat. Herää loogiselta tuntuva kysymys: Aiheuttavatko pitkät työpäivät enemmän uupumisen

tunteita? Vähiten työuupumusta kokevat niin sanotusti ”sopivasti” töitä, 25–35 työtuntia viikossa tekevät musiikinopettajat.

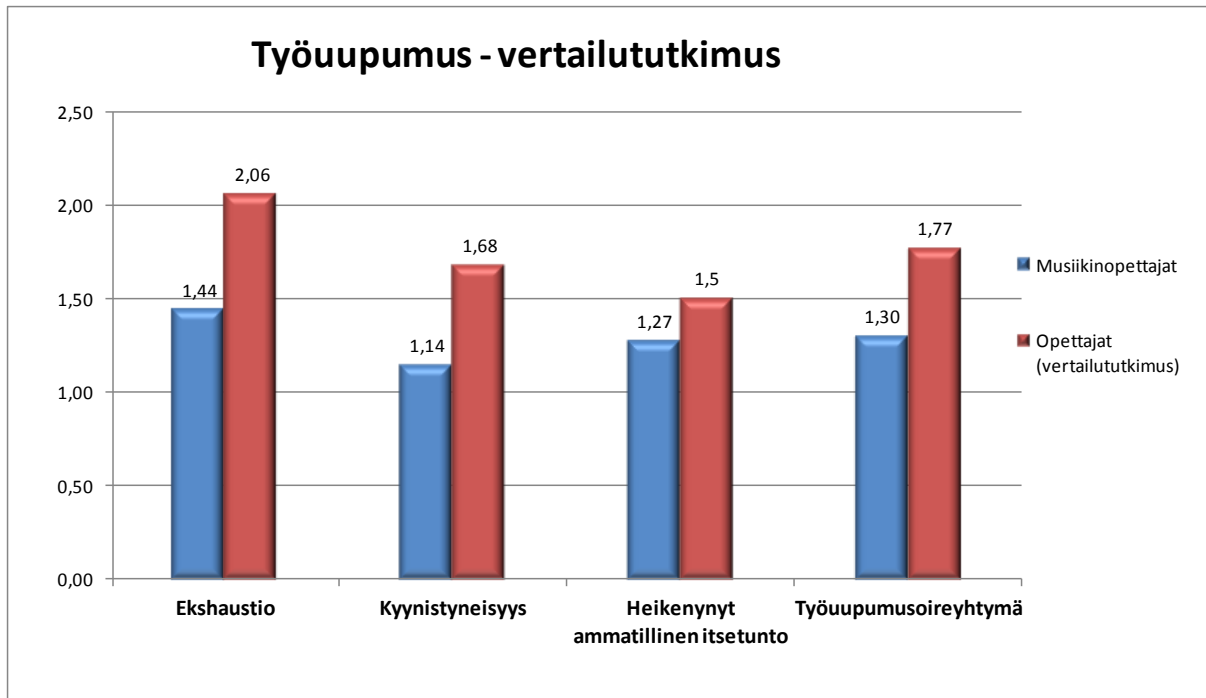
Seuraavaksi vertailen tässä tutkimuksessa saamiani musiikinopettajien työn imun ja työuupumuksen arvoja opettajia koskevaan vertailuaineistoon. Opettajia koskevat vertailuaineistot pohjautuvat Työterveyslaitoksen tekemiin tutkimusaineistoihin (Hakanen, 2009a; Kalimo ym., 2006).



KUVIO 15. Musiikinopettajien ja luokanopettajien jakautuminen työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien pistemäärille

Musiikinopettajat kokevat keskimäärin työn imua ja kaikkia sen kolmea eri osa-alueita voimakkaammin kuin vertailuaineiston opettajat. Uskon, että juuri opetettavan aineen vapaus sekä musiikin myötä saadut onnistumisen kokemukset työssä ovat tärkeitä tekijöitä, jotka nostavat musiikinopettajien saamat pistemäärät korkealle.

Musiikin opettaminen on rikasta ja antoisaa työtä. Toki siinä on omat haasteensa, mutta jos musiikkia arvostetaan oppiaineena koulussa ja oppilaiden motivaatio on kohdallaan, työ on erittäin palkitsevaa. Nämä ovat tärkeitä voimavarakiteijöitä, jotka synnyttävät työn imua. Vertailututkimusaineistosta ei käy ilmi, minkä aineen opettajia kyselyyn oli vastannut. Tässä tutkimuksessa saatu vertailutulokset on kuitenkin mielenkiintoinen ja se osoittaa musiikinopettajien voivan hyvin työssään verrattaen muihin opettajiin.



KUVIO 16. Musiikinopettajien ja luokanopettajien jakautuminen työuupumusoireyhtymän ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille

Kuvio 16 on erittäin looginen edelliselle kuviolle 15. Kuvio 16 käy ilmi, että musiikinopettajat kokevat keskimäärin vähemmän työuupumusta ja kaikkia sen kolmea osaluuetta verrattuna vertailuaineiston opettajiin. Erot saaduissa pistemäärissä ovat jopa aika suuria. Merkillepantavaa on myös se, että taulukkoon 7 pohjautuen vertailuaineiston opettajat kokevat kaikki keskimäärin lievää työuupumusta. Samaan taulukkoon pohjautuen musiikinopettajilla ei keskimäärin ole lainkaan työuupumusoireita.

Viitataan tässä yhteydessä vielä Jaatisen (2012) tutkimukseen, josta kävi ilmi, että musiikki itsessään toimii suurena voimavarana musiikinopettajien elämässä. Vaikutukset ovat näkyvissä sekä työssä, että yleisesti musiikinopettajien arjessa. Musiikki tarjoaa musiikinopettajille positiivisia kokemuksia ja rentoutusta sekä työssä että vapaa-ajalla. Liekö tämä yksi syy siihen, että musiikinopettajien työuupumuksen kokeminen on vähäistä vertailuaineiston opettajiin verrattuna?

6 PÄÄTÄNTÖ

Musiikinopettajan työssä koetaan paljon onnistumisen kokemuksia. Musiikki on oppiaine, jossa opettajan työn itsenäisyys, tavoitteen määrittely sekä oppisisältöihin vaikuttamisen mahdollisuus on itsenäistä. Opettaminen on siis melko vapaata. (Ruismäki, 1991.) Ruismäen tutkimustulokset osoittivat, että esimerkiksi yläasteen musiikinopettajista noin 72 % (118 opettajaa) oli tyytyväisiä työhönsä. 11,6 % (19 opettajaa) oli työhönsä tyytymättömiä.

Tämä tutkimus antaa samanlaisia viitteitä siitä, että tämän päivän musiikinopettajat voivat todella hyvin. Tämä antaa minulle, tulevalle musiikinopettajalle, todella valoisan kuvan musiikinopettajan työstä. On syytä pitää kuitenkin mielessä se, että mitä kuuluu heille, jotka jättivät vastaamatta kyselyyn. Saattaa olla, että juuri he kokevat enemmän työuupumusta.

Kun vertasin koettua työn imua ja työuupumusta opettajia yleensä koskevaan vertailuaineistoon, oli huomattavissa, että musiikinopettajat kokevat keskimäärin enemmän työn imua ja vähemmän työuupumusta kuin opettajat yleensä. Näin ollen heidän työhyvinvointinsa on parempaa. Valmistun itse myös luokanopettajaksi, joten tämä oli sen vuoksi minulle henkilökohtaisesti mielenkiintoinen tutkimustulos.

Jaatinen (2012) mukaan edistäviä tekijöitä musiikinopettajien työssäjaksamiseen ovat yleiset työviihtyvyyteen liittyvät tekijät, kuten työpaikan ilmapiiri, sosiaaliset suhteet, työn väljä luonne ja työlle saatava arvostus. Yleistä työkykyä edistää se, että työn aiheuttama stressi ja työstä palautuminen ovat balanssissa. Opettajan oma vahva ammatillinen identiteetti ja osaaminen ovat myös tärkeitä tekijöitä työssä jaksamiselle. Niin ikään musiikin arvostus ja oppilaiden motivaatio ovat tärkeitä tekijöitä. (Jaatinen, 2012.) Nämä ovat juurikin niitä musiikinopettajan työn voimavaroja, jotka ovat vahvimmin yhteydessä koettuun työn imuun. Työn voimavaratekijät lisäävät työn motivoivuuutta ja palkitsevuutta, mikä näkyy lisääntyneenä työn imun kokemuksena. Tämä kokemus edistää työhön sitoutumista. Voidaan todeta, että Suomen musiikinopettajat kulkevat vahvasti työhyvinvoinnin motivaatiopolkua.

Menetelmien avulla saatuja tutkimustuloksia olisi parasta tulkita suhteessa siihen, mitä muutoin tiedetään työn, työolojen ja työntekijöiden tilanteesta. Näitä muita työoloja koskevia kysymyksiä olisi ollut tarkoituksenmukaista selvittää työn imun ja työuupumuksen kartoittamisen yhteydessä. Aihetta olisi ollut mahdollista ja mielenkiintoista tarkastella vielä

spesifimmeistä näkökulmista, kuten yksittäisistä musiikinopettajan työtä koskevista voimavara ja – vaatimustekijöistä. Työn imu ja työuupumus käsittävät kuitenkin alleen kaikki nämä, joten kokonaiskatsaus on melko kattava. Mikäli vastaajien joukossa olisi ollut havaittavissa suuremmissa määrin työuupumusta, olisi ollut myös mielenkiintoista tutkia syitä sen taustalla.

Valitsemastani tutkimusaiheesta on paljon aikaisempia tutkimusaineistoja. Oli vaikea valita suuresta joukosta juuri tähän tutkimukseen sopivat lähteet. Olen kuitenkin lopputulokseen tyytyväinen. Käytännön ongelmia kohtasin MrInterview -ohjelman parissa luodessani Internet-pohjaista kyselylomaketta. Ohjelma ei ollut kovinkaan helppokäyttöinen ja sain tehdä paljon töitä, että sain kyselyn lopulta toimimaan varmasti. Paljon työtä ja uusien asioiden opettelemista kohtasin myös analysoidessani tuloksia Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmalla. Se vei tutkimuksen tekemisessä paljon aikaa, mutta uskon, että siitä on minulle hyötyä vielä tulevaisuudessakin.

Kyselyyn vastaajien kesken tulokset olivat yllättävän homogeenisiä, riippumatta siitä, mistä näkökulmista aihetta tarkasteli. Yllättävää oli se, että vähiten työtunteja viikossa tekevät musiikinopettajat kokevat vähiten työn imua ja eniten työuupumusta. Eniten työn imua ja vähiten työuupumusta kokevat niin sanotusti ”sopivasti” töitä, 25–35 työtuntia viikossa tekevät musiikinopettajat. Sopivasti töitä tekevät musiikinopettajat osaavat todennäköisesti suhteuttaa hyvin työn vaatimukset oikealla korkeudelle. He tekevät töitä optimitilanteen mukaisesti: heillä on työn voimavaroja ulottuvilla niin runsaasti, että ne mahdollistavat tehtävistä selviämisen ja innostavat niin, että työn imu mahdollistuu.

Pahin tilanne tutkimuksen mukaan oli yli 50-vuotiailla musiikinopettajilla. Heidän joukossaan on havaittavissa lievää työuupumusta. Asetetaanko heille liian korkeita vaatimuksia samalla kun heidän keskeiset työn voimavarat puuttuvat? Tämän seurauksena on työntekijän hyvinvoinnin madaltuminen ja lopulta romahtaminen. Hyvältä ei näyttänyt myöskään alle 30-vuotiaiden musiikinopettajien työhyvinvointi, jos sitä verrataan koko vastaajajoukkoon. He kokivat keskimäärin vähemmän työn imua ja enemmän työuupumusta. Kuinka nuorten musiikinopettajien ammatillista itsetuntoa saisi pönkitettyä korkeammalle, vai onko se asia, jonka vain kokemus tuo tullessaan? Kuinka nuoriin musiikinopettajiin saisi valettua lisää uskoa siihen, että he suoriutuvat työstä siinä missä kokeneemmatkin?

Tieto hyvinvointia edistävästä tekijöistä on tärkeää ja avuksi esimerkiksi silloin, kun autetaan työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä, vaikka myös tieto siitä, mikä työuupumusta saa aikaan, on olennaista. Kuitenkin pahoinvointia aiheuttavat ainakin osittain eri tekijät kuin hyvinvointia, kuten työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli ja siihen liittyvät energia- ja motivaatiopolku esittävät. Hyvinvointia edistetään lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja pahoinvointia puolestaan ehkäistään vähentämällä työn vaatimuksia. (Kinnunen ym., 2005, 72–73.)

Musiikinopettajien työhyvinvointia voidaan pitää itsetarkoituksena ja tavoitteena sinänsä. Musiikinopettajilla on oikeus olla uupumatta työssään ja jopa nauttia siitä. Kaiken kaikkiaan oli ilo huomata, että musiikinopettajat kokevat työn imua: tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta. Siihen sisältyvä energisyyden ja omistautumisen kokemus tuottavat hyvinvointia ja onnellisuutta musiikinopettajille ja samalla aloitteellisuutta ja parempia tuloksia työssä. Työn imun seurauksena työssä myös viihtyy, vaikka työ olisi vaativaa. Työn imun edistäminen edellyttää ennen kaikkea kyynisyydestä luopumista, inhimillisyyttä ja halua parantaa voimavaralähtöisesti työyhteisön arkisia toiminta- ja vuorovaikutustapoja. Ja mikä hienointa, työn imua kokevat musiikinopettajat onnistuvat synnyttämään kiinnostusta, uteliaisuutta, innostusta ja tarmokkuutta myös oppilaissa. On uskallettava unelmoida ja rakentaa aidosti hyvää työelämää!

LÄHDELUETTELO

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.

Hakanen, J. (2002a). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja –menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen*, 16, 42–58.

Hakanen, J. (2002b). Työn imu ja työuupumus. Laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.

Hakanen, J. (2004). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.

Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Väitöskirja.

Hakanen, J. (2006). Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N., Lainen, V. (toim.) *Hyvä koulu*. Työterveyslaitos, Helsinki. 29–42.

Hakanen, J. (2009a). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2009b). Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources and work engagement on future job performance. Working papers, Nordic project ”Positive factors at work”. Finnish Institute of Occupational Health.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tammerprint Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita*. (6. uud. painos).

Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Hämäläinen, P. (2004). *Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Lisensiaatintyö.

Jaatinen, E. (2012). *"Kun sydän vie, niin kyl se on se juttu."* Musiikki musiikinopettajan voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Musiikin laitos. Pro gradu.

Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Työuupumuksen arviointi MBI-GS-menetelmällä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2005). *Työ leipälajina*. PS-kustannus.

Korhonen, M-L. (2001). *Opettajien työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä*. Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Opinnäytetyö.

Kuoksa, T. & Möttönen, S. (2007). *Työn imu opettajien kokemana*. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu.

Kääriäinen, T. (2002). *Työuupumuksen internaalit ja eksternaalit kausaaliattribuutiot*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu.

Lakaniemi, A. & Määttä, S. (2005). *Opettajan työ ja voimavarat: opettajien kokemuksia työyhteisön ja elämänhallinnan merkityksestä työssä jaksamiselle ja hyvinvoinnille*. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu.

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. & Maslach, C. (2000). *Preventing burnout and building engagement*. San

Francisco, SA: Jossey-Bass.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99 – 113.

Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Mattila, K. (2007). *Musiikinopettajien psykososiaalinen työkuormitus – Kysely musiikin aineenopettajien työoloista ja hyvinvoinnista*. Sibelius-Akatemia. Musiikkikasvatus. Pro gradu.

Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, 40, 16–30.

Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.

Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009*. Opetushallitus.

Peukunen, J-P. (2007). *Työhyvinvointi, työuupumus ja työn imu luokanopettajan työssä*. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu.

Ruismäki, H. (1991). *Musiikinopettajien työtyytyväisyys, ammatillinen minäkäsitys sekä uravalinta*. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The

measurement of engagement and burnout. A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.), 19–26. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Syrjäläinen, E. (2002). *Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus*. Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja A25/2002. Tampereen yliopisto.

Tikkanen, T. (2008). *P-sanoista i-sanoihin: Kiva mennä töihin*. *Opettaja* 39, 18–20.

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.

Vihelä, E. (2008). *Opettajien työssä jaksaminen ja työuupumus: ”Vähemmän opetusta – enemmän kurinpitoa ja kasvatusta”*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu.

Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman; E. Diener & N. Schwarz (eds.) *Well-Being. The Foundations of Hedonic Psychology*. Russel Sage, New York. 392–412.

LIITTEET

LIITE 1 Ikä - Korrelaatiot ja summamuuttujat

Nonparametric Correlations

Correlations

	Spearman's rho
	ikä Ikä vuosina
	Correlation Coefficient
ti1 'Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.' : Quest13	-,073
ti2 Työni on mielekästä ja sillä on selvä tarkoitus. : Quest13	,000
ti3 Työskennellessäni unohdan ajan kulun. : Quest13	,064
ti4 Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. : Quest13	-,149
ti5 Olen innostunut työstäni. : Quest13	-,168
ti6 'Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.' : Quest13	-,083
ti7 Työni inspiroi minua. : Quest13	-,194*
ti8 Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. : Quest13	-,167
ti9 'Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.' : Quest13	-,021
ti10 Olen ylpeä työstäni. : Quest13	-,100
ti11 Olen täysin uppoutunut työhöni. : Quest13	-,081
ti12 Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan. : Quest13	-,075
ti13 Minulle työni on haastavaa. : Quest13	-,079
ti14 'Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.' : Quest13	,106
ti15 Olen hyvin sinnikäs työssäni. : Quest13	-,003
ti16 'Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.' : Quest13	-,041
ti17 'Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.' : Quest13	-,089

Correlations

	Spearman's rho
	ikä Ikä vuosina
	Sig. (2-tailed)
ti1 'Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.' : Quest13	,413
ti2 Työni on mielekästä ja sillä on selvä tarkoitus. : Quest13	,997
ti3 Työskennellessäni unohdan ajan kulun. : Quest13	,470
ti4 Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. : Quest13	,094
ti5 Olen innostunut työstäni. : Quest13	,058
ti6 'Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.' : Quest13	,350

ti7 Työni inspiroi minua. : Quest13	,028*
ti8 Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. : Quest13	,060
ti9 'Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.' : Quest13	,810
ti10 Olen ylpeä työstäni. : Quest13	,260
ti11 Olen täysin uppoutunut työhöni. : Quest13	,365
ti12 Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan. : Quest13	,401
ti13 Minulle työni on haastavaa. : Quest13	,378
ti14 'Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.' : Quest13	,235
ti15 Olen hyvin sinnikäs työssäni. : Quest13	,973
ti16 'Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.' : Quest13	,649
ti17 'Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.' : Quest13	,317

Correlations

	Spearman' s rho
	ikä Ikä vuosina
	N
ti1 'Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.' : Quest13	128
ti2 Työni on mielekästä ja sillä on selvä tarkoitus. : Quest13	128
ti3 Työskennellessäni unohdan ajan kulun. : Quest13	128
ti4 Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. : Quest13	128
ti5 Olen innostunut työstäni. : Quest13	128
ti6 'Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.' : Quest13	128
ti7 Työni inspiroi minua. : Quest13	128*
ti8 Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. : Quest13	128
ti9 'Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.' : Quest13	128
ti10 Olen ylpeä työstäni. : Quest13	128
ti11 Olen täysin uppoutunut työhöni. : Quest13	128
ti12 Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan. : Quest13	128
ti13 Minulle työni on haastavaa. : Quest13	128
ti14 'Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.' : Quest13	128
ti15 Olen hyvin sinnikäs työssäni. : Quest13	128
ti16 'Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.' : Quest13	128
ti17 'Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.' : Quest13	128

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

tu1 Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni. : Quest131
tu2 Tunnen olevani aivan lopussa. : Quest131
tu3 'Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.' : Quest131
tu4 Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta. : Quest131
tu5k Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat. : Quest131
tu6 Tunnen olevani lopen uupunut työstäni. : Quest131
tu7k 'Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.' : Quest131
tu8 'Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.' : Quest131
tu9 En ole enää niin innostunut työstäni. : Quest131
tu10k Mielestäni olen hyvä tässä työssä. : Quest131
tu11k Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.' : Quest131
tu12k Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä. : Quest131
tu13 Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan. : Quest131
tu14 'Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.' : Quest131
tu15 'Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.' : Quest131
tu16k Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.' : Quest131

Correlations

	Spearman's rho
	ikä Ikä vuosina
	Correlation Coefficient
tu1 Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni. : Quest131	,085
tu2 Tunnen olevani aivan lopussa. : Quest131	,047
tu3 'Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.' : Quest131	,038
tu4 Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta. : Quest131	,079
tu5k Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat. : Quest131	-,082
tu6 Tunnen olevani lopen uupunut työstäni. : Quest131	,097
tu7k 'Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.' : Quest131	,082
tu8 'Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.' : Quest131	,186*
tu9 En ole enää niin innostunut työstäni. : Quest131	,230**
tu10k Mielestäni olen hyvä tässä työssä. : Quest131	-,051
tu11k Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.' : Quest131	,049
tu12k Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä. : Quest131	,023
tu13 Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan. : Quest131	,069

tu14 'Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.' : Quest131	-,064
tu15 'Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.' : Quest131	,102
tu16k Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.' : Quest131	,069

Correlations

	Spearman's rho
	ika Ikä vuosina
	Sig. (2-tailed)
tu1 Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni. : Quest131	,341
tu2 Tunnen olevani aivan lopussa. : Quest131	,598
tu3 'Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.' : Quest131	,667
tu4 Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta. : Quest131	,376
tu5k Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat. : Quest131	,356
tu6 Tunnen olevani lopen uupunut työstäni. : Quest131	,276
tu7k 'Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.' : Quest131	,360
tu8 'Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.' : Quest131	,036*
tu9 En ole enää niin innostunut työstäni. : Quest131	,009**
tu10k Mielestäni olen hyvä tässä työssä. : Quest131	,571
tu11k Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.' : Quest131	,581
tu12k Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä. : Quest131	,799
tu13 Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan. : Quest131	,436
tu14 'Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.' : Quest131	,470
tu15 'Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.' : Quest131	,253
tu16k Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.' : Quest131	,439

Correlations

	Spearman's rho
	ika Ikä vuosina
	N
tu1 Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni. : Quest131	128
tu2 Tunnen olevani aivan lopussa. : Quest131	128
tu3 'Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.' : Quest131	128
tu4 Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta. : Quest131	128
tu5k Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat. : Quest131	128
tu6 Tunnen olevani lopen uupunut työstäni. : Quest131	128
tu7k 'Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.' : Quest131	128
tu8 'Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.' : Quest131	128*

tu9 En ole enää niin innostunut työstäni. : Quest131	128**
tu10k Mielestäni olen hyvä tässä työssä. : Quest131	128
tu11k Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.' : Quest131	128
tu12k Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä. : Quest131	128
tu13 Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan. : Quest131	128
tu14 'Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.' : Quest131	128
tu15 'Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.' : Quest131	128
tu16k Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.' : Quest131	128

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

	Spearman's rho		
	ikä Ikä vuosina		
	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N
sti1 Tarmokkuus	-,054	,546	128
sti2 Omistautuminen	-,172	,053	128
sti3 Uppoutuminen	-,027	,760	128
stu1 Ekshaustio	,104	,241	128
stu2 Kyynistyneisyys	,159	,072	128
stu3 Heikentynyt ammatillinen itsetunto	-,050	,572	128
stu3k Heikentynyt ammatillinen itsetunto (käännetty)	,050	,572	128
sti Työn imu	-,083	,354	128
stu Työuupumus	,121	,174	128