

**TYÖUUPUMUS MERKITYSORGANISAATIOIDEN
NÄKÖKULMASTA**

Alho Iina & Ruuska Piritta
Ohjaaja Antero Toskala
Psykologian pro gradu -tutkielma
26.4.2002
Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 36
40351 Jyväskylä

TYÖUUPUMUS MERKITYSORGANISAATIOIDEN NÄKÖKULMASTA

Alho Iina & Ruuska Piritta
Ohjaaja Antero Toskala
Psykologian pro gradu -tutkielma
26.4.2002
Jyväskylän yliopisto
40 sivua, 1 liite

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä tai mitkä merkitysorganisaatiot ovat hallitsevia työuupuneilla. Merkitysorganisaatiolla tarkoitetaan psyyken sisäistä järjestelmää, joka ohjaa yksilön tapaa kohdata eri tilanteita ja antaa niille merkityksiä, sekä yksilön tapaa suhtautua itseensä ja muihin. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Peurungan kuntoutus- ja liikuntakeskuksen kanssa syksyllä 2001. Tutkimushenkilöinä oli 15 työuupunutta, joille tehtiin puolistrukturoitu haastattelu, jolla pyrittiin selvittämään työuupuneiden uupumusprosessia ja siihen liittyviä tunteita ja ajatuksia. Analyysimenetelmänä oli laadullinen sisällön analyysi. Haastattelut luokiteltiin Picardon ja Manninon, Guidanon sekä Toskalan teorioiden pohjalta tehtyihin kategorioihin. Tutkimuksen tuloksena oli, että menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio oli hallitsevin työuupuneilla. Tähän merkitysorganisaatioon kuuluvia viittauksia aineistossa oli 73.2 prosenttia. Tämän merkitysorganisaation sisällä eniten viittauksia tuli luokkiin 'pettymys ja vaillejääminen' (68viittausta) ja 'vastuullisuus' (65 viittausta). Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatioon tuli 10.8 prosenttia viittauksista, yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatioon 9.1 prosenttia viittauksista ja turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatioon 7.0 prosenttia viittauksista. Tutkimusten tulosten perusteella työuupumuksen hoidossa tulee ottaa huomioon yksilön henkilökohtaiset tavat antaa merkityksiä, eikä keskittyä pelkästään työympäristön muuttamiseen.

Avainsanat: Työuupumus, merkitysorganisaatio, merkitys.

TYÖUUPUMUS MERKITYSORGANISAATIOIDEN NÄKÖKULMASTA

Alho Iina & Ruuska Piritta
Ohjaaja Antero Toskala
Psykologian pro gradu -tutkielma
26.4.2002
Jyväskylän yliopisto
40 sivua, 1 liite

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä tai mitkä merkitysorganisaatiot ovat hallitsevia työuupuneilla. Merkitysorganisaatiolla tarkoitetaan psyyken sisäistä järjestelmää, joka ohjaa yksilön tapaa kohdata eri tilanteita ja antaa niille merkityksiä, sekä yksilön tapaa suhtautua itseensä ja muihin. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Peurungan kuntoutus- ja liikuntakeskuksen kanssa syksyllä 2001. Tutkimushenkilöinä oli 15 työuupunutta, joille tehtiin puolistrukturoitu haastattelu, jolla pyrittiin selvittämään työuupuneiden uupumusprosessia ja siihen liittyviä tunteita ja ajatuksia. Analyysimenetelmänä oli laadullinen sisällön analyysi. Haastattelut luokiteltiin Picardon ja Manninon, Guidanon sekä Toskalan teorioiden pohjalta tehtyihin kategorioihin. Tutkimuksen tuloksena oli, että menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio oli hallitsevin työuupuneilla. Tähän merkitysorganisaatioon kuuluvia viittauksia aineistossa oli 73.2 prosenttia. Tämän merkitysorganisaation sisällä eniten viittauksia tuli luokkiin 'pettymys ja vaillejääminen' (68viittausta) ja 'vastuullisuus' (65 viittausta). Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatioon tuli 10.8 prosenttia viittauksista, yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatioon 9.1 prosenttia viittauksista ja turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatioon 7.0 prosenttia viittauksista. Tutkimusten tulosten perusteella työuupumuksen hoidossa tulee ottaa huomioon yksilön henkilökohtaiset tavat antaa merkityksiä, eikä keskittyä pelkästään työympäristön muuttamiseen.

Avainsanat: Työuupumus, merkitysorganisaatio, merkitys.

ABSTRACT

The purpose of the study was to find out which meaning organizations are related to job burnout. Meaning organizations are mental constructions, which guide how individual acts in different situations and gives meanings to these situations. It also directs person's way of relating to himself and the others. The study was carried out in cooperation with the Peurunka rehabilitation center during Autumn 2001. The participants of the study were 15 people who had experienced job burnout. The interviews were semi-structured and the aim of them was to declare the process of burnout and the thoughts and emotions connected to it. The analysis method was qualitative content analysis. The interviews were classified to different categories based on theories by Picardo and Mannino, Guidano and Toskala. The result of the study was that the meaning organization of lost, disappointment and feeling of being deprived was most dominant among people experiencing job burnout. 73.2 percent of codings belonged to this organization. In this meaning organization most of the codings were in the categories 'disappointment and feeling of being deprived' (68 codings) and 'responsibility' (65 codings). 10.8 percent codings were classified to the meaning organization of control, 9.1 percents of codings to the meaning organization of individualization and self-esteem, and 7.0 percent to the meaning organization of security versus insecurity. Based on these findings, when treating burnout patients, it is important to take person's individual way or giving meanings into consideration, instead of concentrating only on changing the working environment.

Keywords: Burnout, meaning organization, meaning.

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
2. MENETELMÄ	8
2.1. Tutkimushenkilöt	8
2.2. Tutkimuksen toteutus	9
2.3. Tutkimusmenetelmä	10
2.4. Analyysimenetelmä	11
2.4.1. Merkitysorganisaatioiden luokitus	12
2.4.1.1. Menetyksen, vaillejäämisten ja pettymysten merkitysorganisaatio	13
2.4.1.2. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio	14
2.4.1.3. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio	15
2.4.1.4. Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio	16
3. TULOKSET	18
3.1. Merkitysorganisaatioluokkien frekvenssit	18
3.2. Merkitysorganisaatioiden jakaantuminen tutkittavilla	20
3.3. Merkitysorganisaatioyhdistelmät	22
3.4. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation ilmentyminen aineistossa	23
3.5. Muiden merkitysorganisaatioiden ilmeneminen aineistossa	27
3.5.1. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio	27
3.5.2. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio	29
3.5.3. Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio	31
4. POHDINTA	33
LÄHTEET	39
LIITTEET	

1. JOHDANTO

Työuupumus yleistyi käsitteenä 1970-luvulla ja Freudenberger ja Maslach kirjoittivat aiheesta ensimmäiset artikkelit. Työuupumusta tutkittiin 1970-luvulla lähes pelkästään Yhdysvalloissa, mutta 1980-luvulla tutkimus levisi muihinkin maihin. Työuupumusta tutkittiin aluksi hoito- ja palveluammateissa työskentelevien ihmisten keskuudessa, sillä työntekijän ja asiakkaan välisen suhteen katsottiin olevan merkittävä tekijä työuupumuksen syntymisessä (Maslach & Schaufeli, 1993).

Työuupumus voidaan määritellä työssä kehittyväksi krooniseksi stressioireyhtymäksi. Siinä erotetaan usein kolme ulottuvuutta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyynistyneisyys (Maslach, 1993; Kalimo & Toppinen, 1997). Uupumusasteinen väsymys on voimakasta, kaikkiin tilanteisiin liittyvää väsymystä, joka ei häviä normaalilla levolla. Kyynistyneisyys eli depersonalisaatio viittaa negatiiviseen, epäluuloiseen tai välinpitämättömään suhteeseen työhön sekä taipumukseen nähdä muut ihmiset objekteina tai numeroina ennemmin kuin tuntevina ja arvokkaina persoonina. Ihmissuhdetyössä se näkyy etäisenä ja kylmänä suhteenä asiakkaisiin. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen näkyy mm. pelkona siitä, ettei suoriudu työstään ja etteivät työasiat pysy hallinnassa (mm. Kalimo & Toppinen, 1997; Schaufeli, Maslach & Marek, 1993).

Työuupumus kehittyy, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat. Työtilanteen lisäksi työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen vaikuttavat ihmisen suhde työhön, yksilölliset taipumukset kokea stressiä sekä elämän kokonaistilanne. Työuupumukseen liittyy psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia oireita, joita ovat mm. ahdistuneisuus, ärsyntyneisyys, unihäiriöt, fyysiset kivut, elimistön toimintahäiriöt ja sosiaalinen vetäytyminen (Kalimo & Toppinen 1997).

Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työuupumuksen syntyyn vaikuttavat kuusi ristiriititekijää, joissa työympäristön vaatimukset ja henkilön ominaisuudet eivät kohtaa. Nämä Maslachin ja Leiterin nimeämät ristiriititekijät ovat liiallinen työ määrä,

kontrollinpuute, riittämätön palkinta, yhteisön hajoaminen, oikeudenmukaisuuden puuttuminen ja ristiriitaiset arvot.

Ensimmäinen Maslachin ja Leiterin (1997) nimeämä ristiriita on liiallinen työmäärä. Koetun liiallisen työmäärän ja aikapaineen on todettu olevan vahvasti ja pysyvästi yhteydessä työuupumukseen ja sen dimensiosta erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen. Kontrollin puute on Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan toinen merkittävä ristiriitategijä ja siihen liitetään usein työuupumuksen ulottuvuuksista heikentynyt ammatillinen itsetunto. Kun henkilöllä ei ole kontrollia työnsä merkittäviin ominaisuuksiin, hänen mahdollisuutensa vaikuttaa työssä kohtaamiinsa ongelmiin vähenee (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Riittämätön palkitseminen on kolmas Maslachin ja Leiterin (1997) nimeämä ristiriita. Palkitsemisella voidaan tarkoittaa rahaa, kunniaa tai turvallisuutta, mutta myös sitä, kuinka nautittavana työtään pitää. Neljäs työuupumukseen vaikuttava tekijä on työyhteisön hajoaminen. Ilman työssä koettua turvallisuutta läheiset persoonalliset suhteet, jotka ovat yhteisöllisyyden perusta heikentyvät. Tähän vaikuttavat lyhyet työsuhteet ja työntekijöiden suuri vaihtuvuus.

Viides ristiriitategijä on työyhteisön oikeudenmukaisuuden puuttuminen. Työyhteisö nähdään oikeudenmukaisena, kun siinä toteutuu luottamus, avoimuus ja tasavertaisuus. Oikeudenmukaisuus työpaikalla kertoo kunnioituksesta ja vahvistaa yksilön itsearvostusta. Kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta on emotionaalisesti uuvuttavaa ja se saa aikaan kyynistyneisyyden tunteen työpaikkaa kohtaan (Maslach ym. 2001). Viimeinen Maslachin ja Leiterin (1997) työuupumukseen vaikuttavista tekijöistä on ristiriitaiset arvot. Ihminen haluaa tehdä työtään niin, että työ ei ole ristiriidassa hänen tärkeinä pitämiensä arvojen kanssa (Aro, 2001).

Maslachin ym. (2001) mukaan työuupumuksen syntyyn vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä ovat mm. demografiset tekijät, persoonallisuuden piirteet ja työtä koskevat asenteet. Demografisista tekijöistä iällä ja sukupuolella on havaittu olevan vaikutusta työuupumuksen syntyyn. Maslachin ym. mukaan työuupumusta ilmenee enemmän nuorten työntekijöiden, kuin 30-40 vuotiaiden joukossa. Työuupumuksesta eri ikäkausina on kuitenkin ristiriitaista tutkimustietoa. Iän vaikutus voisi olla myös ns. kaksihuippuinen, eli työuupumusta esiintyisi eniten nuorilla, uransa alkuvaiheessa olevilla ja toisaalta ikääntyvillä työntekijöillä (Kalimo & Toppinen, 1997). Myös sukupuolen vaikutuksesta on

ristiriitaista tietoa, mutta naisilla on useissa tutkimuksissa havaittu olevan enemmän työuupumusta. Pysyvänä erona on havaittu, että miehet saavat usein enemmän pisteitä kyynistyneisyydessä. Joissakin tutkimuksissa naiset ovat saaneet korkeampia pistemääriä uupumusasteisen väsymyksen ulottuvuudesta (Pretty, McCarthy & Catano, 1992).

Työuupumukselle tyypillisiä persoonallisuuden piirteitä ovat mm. pehmeys, alhainen itsetunto ja ulkoinen kontrollin lokus. Ulkoisella kontrollin lokuksella tarkoitetaan sitä, että asioiden nähdään selittyvän ulkoisilla tekijöillä, eikä omasta toiminnasta riippuvina. Myös A-tyyppinen käyttäytyminen on liitetty usein työuupumukseen. A-tyyppiseen käyttäytymiseen liittyvät mm. kilpailuhenkisyys, kiireinen elämäntyyli, vihamielisyys sekä suuri kontrollin tarve (Maslach ym. 2001). Groschin ja Olsenin (2000) mukaan korkeat ja usein epärealistiset odotukset sekä perfektionismi ovat yhteydessä työuupumuksen syntyyn. Aron (2001) mukaan työuupumukselle ovat alttiita masennukseen taipuvaiset henkilöt ja henkilöt, joiden pettymyksen käsittelykyky on heikko.

Työuupumuksen syntyä kuvataan usein Leiterin (1993) prosessimallilla. Siinä työuupumuksen eteneminen kuvataan kahtena rinnakkaisesti etenevänä prosessina. Ensimmäisessä vaiheessa työn lisääntyneet vaatimukset ja ristiriidat saavat aikaan uupumusasteisen väsymyksen. Henkilö alkaa suojautua väsymystä vastaan muuttamalla suhtautumistaan asiakkaisiinsa kylmemmäksi ja etäisemmäksi ja samalla työn mielekkyys vähenee. Ammatillisen itsetunnon heikkenemisen katsotaan mallissa etenevän rinnakkain uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden kanssa, yksilön omien voimavarojen ja sosiaalisen tuen ehdoilla.

Toinen työuupumuksen kehityksellinen malli on Golembiewskin ja Munzenriderin (1988) vaihemalli. Sen mukaan työuupumuksen ensimmäinen vaihe on depersonalisaatio, joka johtaa ammatillisen itsetunnon muutoksiin. Depersonalisaation syveneminen ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen johtavat uupumusasteiseen väsymykseen. Oireiden eteneminen voidaan jaotella kahdeksaan eri vaiheeseen, joissa työuupumuksen kolme dimensiota vaihtelevat eri kombinaatioin (Golembiewski, 1993).

Yleisin käytetty menetelmä työuupumusta tutkittaessa on Christina Maslachin vuonna 1981 kehittämä MBI eli Maslach Burnout Inventory. Se kehitettiin mittaamaan erityisesti palveluammateissa työskentelevien työuupumuksen kolmea ulottuvuutta, eli kyynistyneisyyttä, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja emotionaalista uupumusta.

MBI on itsearviointimittari, joka koostuu 22 kohdasta, jotka ovat tunteita tai asenteita mittaavia väitteitä, joihin vastataan sen mukaan, kuinka usein vastaaja kokee niitä. Maslach kollegoineen kehitti vuonna 1996 MBI:sta sovelletun version, joka on tarkoitettu mittaamaan työuupumusta myös muiden kuin palveluammateissa työskentelevien kohdalta. Uusi versio, MBI-GS (General Survey) koostuu 24 kohdasta (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001).

Työuupumusta ei ole aiemmin tutkittu merkitysten näkökulmasta. Tutkimuksista voidaan kuitenkin löytää yhtäläisyyksiä työuupumusta aiheuttavien persoonallisuustekijöiden ja yksilöllisten merkityksenantotapojen välillä. Seuraavaksi siirrymme tarkastelemaan merkityksiä ja merkitysorganisaatioita.

Merkitykset määrittävät pitkälti sitä, kuinka yksilö kokee eri tilanteita, tapahtumia ja asioita. Toskalan (1999) mukaan yksilö antaa eri asioille eri merkityksiä, joiden kautta hän reagoi ympäristönsä asioihin ja ilmiöihin. Merkitysten välityksellä toiset asiat muodostuvat henkilökohtaisesti tärkeiksi ja toiset vähemmän tärkeiksi. Merkitykset rakentuvat ihmisen tunteiden pohjalta ja niihin vaikuttavat myös muut tietoprosessit, kuten ajattelu, mielikuvat ja toiminta. Merkityksiin liittyvät myös perustunteet: pelko, viha, suru, häpeä, ilo, rakkaus ja uteliaisuus. Tavallisesti perustunteet sekoittuvat monimuotoisiksi tunteiksi, ja näin esim. pelkoon liittyy epävarmuuden, hallitsemattomuuden, turvattomuuden tai ennustamattomuuden tunteita ja merkityksiä.

Toskala (2001) tuo esille, kuinka elämä pyritään tekemään merkitysten avulla mielekkääksi. Jotta ihminen pystyisi kokemaan todellisuuden ja itsensä ymmärrettävänä, on hänen pystyttävä selittämään olemistaan. Tähän pyritään juuri merkityksiä antamalla. Ihmisellä on pyrkimys minuuden pysyvyyteen. Merkityksiä antamalla on pidetään yllä koherenttia maailmankuvaa, ja sitä kautta minuuden pysyvyyden ylläpitäminen on mahdollista. Toskalan (2001) mukaan koherenssiin pyritään ja sitä ylläpidetään syvätason sääntöjen pohjalta, jotka muokkautuvat varhaisessa vuorovaikutuksessa. Näiden sääntöjen pohjalta muokkautuvat ne yksilölliset merkitykset, joita eri kokemukset tuottavat eri ihmisille.

Merkitysorganisaatiolla kuvataan ihmisenä olemisen perusmuotoja ja se on yhtenäinen mielen sisäisen tiedon järjestämisprosessi. Kunkin ihmisen persoonallinen merkitysorganisaatio tulee esille yksilön tavassa selittää ja jäsentää kokemistaan sekä

tavassa olla suhteessa muihin ihmisiin ja itseensä (Guidano 1991; Toskala 2001). Guidano (1991) erottaa neljä erilaista persoonallista merkitysorganisaatiota. Toskala (2001) käyttää Guidanon (1991) esittämästä depression merkitysorganisaatiosta nimikettä *menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio*, obsessiivis-kompulssiivista merkitysorganisaatiosta nimikettä *hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio*, syömishäiriön merkitysorganisaatiosta nimikettä *yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio* ja foobisesta merkitysorganisaatiosta nimikettä *turvallisuuden vastaan turvattomuuden merkitysorganisaatio*.

Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatioon liittyvät nimensä mukaisesti menetysten kokemukset. Guidanon (1991) mukaan se kehittyy kiintymyssuhteessa, jossa päällimmäiseksi nousevat lapsen kokemat menetykset. Tähän merkitysorganisaatioon liittyvät yksinäisyyden tunteet, syyllisyyden tunteet ja tunne siitä, että on pärjättävä omin avuin. Oman tarvitsevuuden kieltäminen on myös tavallista. Toskalan (2001) mukaan yksilö voi myös olla herkkä kritiikille ja hylkäämiselle. Vuorovaikutussuhteissa tulee esille luottamisen vaikeus ja hylkäämisen uhan aktivoituminen. Kohdatessaan menetyksiä yksilö kokee, että hän on puutteellinen, mutta myös, että hänellä on mahdollisuus korjata puutteitaan. Omia puutteitaan korjaamalla yksilö voi kokea olevansa pärjäävä ja hyväksyty (Guidano, 1991; Toskala, 2001).

Picardo ja Mannino (2000) ovat kehittäneet väittämälomakkeen, jonka pohjalta he ovat pyrkineet todentamaan merkitysorganisaatioiden esiintymistä ja niiden erottamista eikliinisissä ryhmissä. Heidän mukaansa menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiota kuvaavat seuraavanlaiset piirteet: tunnepitoisen sitoutumisen välttäminen yhtäaikaisesti pelon kanssa siitä, että menettää rakkaimpansa, voimakkaat yksinäisyyden tunteet, pakottava itseen luottaminen sekä tunne siitä, että täytyy nähdä paljon vaivaa ansaitakseen rakkautta ja ystävyyttä.

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatioissa ennakointi ja ennustettavuus nousevat tärkeiksi. Ennakoinnin ja ennustettavuuden avulla yksilö pitää yllä pysyvyyden ja jatkuvuuden tunnetta. Hajaannus ja kaaos koetaan uhkaavina (Toskala, 1999). Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio muodostuu ambivalentissa kiintymyssuhteessa, jossa lapselle ei rakennu yhteyttä omiin tunteisiinsa (Toskala, 2001). Tunteiden säätelyssä pyritään ehdottomuuteen ja rationaaliset prosessit korostuvat ja estävät tunteiden

nousemista tietoisuuteen. Verbaaliset prosessit näyttäytyvät yksilölle helpommin kontrolloitavina ja pysyvämpinä, kuin muuttuvat tunteet, joten ajattelusta ja kielestä tulee merkittävä sisäisen kontrollin ja ymmärryksen väline. Ulkoisen järjestyksen korostaminen lisää myös sisäisen kontrollin tunnetta. Positiivisen kuvan säilyttämiseksi itsestä tarvitaan kokemus oman itsensä varmasta hallinnasta (Guidano, 1987, 1991; Guidano & Liotti, 1983; Toskala 2001).

Ihmissuhteissa korostuvat ulkoiset muodollisuudet, koska emotionaalisuutta pyritään välttämään. Yksilö pyrkii perustelemaan asioita järkipäisesti, hänellä voi olla pikkutarkkoja sääntöjä, päättäminen voi olla vaikeaa ja erilaisia pakkomielteitä ja toimintoja voi esiintyä (Toskala, 2001).

Picardin ja Manninon (2000) mukaan tämän merkitysorganisaation keskeiset piirteet ovat kahtiajakautunut tunne itsestä, merkittävä tunne henkilökohtaisesta vastuusta, epäileväisyys, jatkuva varmuuksien etsintä, hitaus päätösprosesseissa, tarve johdonmukaisuuteen ja järjestykseen sekä usko rationaalisuuteen ja logiikkaan.

Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiossa yksilölle muodostuu moniselitteisen ja ristiriitaisen kiintymyssuhteen kautta epäselvä ja eriytymätön minäkokemus, joka on yhteydessä ydinminään. Ydinminän keskeisiksi kokemuksiksi muodostuvat henkilökohtaiset voimattomuuden ja tyhjyyden tunteet. Yksilön minän havaitseminen tapahtuu suhteessa muiden asettamiin todellisiin tai kuviteltuihin odotuksiin, koska hän ei itse kykene määrittelemään sisäisiä tunteitaan. Tästä johtuen yksilön minäkäsitys rakentuu sen varaan, kuinka hyvin hän pystyy vastaamaan näihin odotuksiin. Koska muiden asenteet ja arvioinnit määrittävät tunnetta itsestä, niin optimaalisin ratkaisu onnistua tässä tavoitteessa on pyrkiä perfektionismiin. Tämä tuottaa riittävän määrän itsetuntoa ja itsearvostusta (Guidano 1991).

Picardin ja Manninon (2000) mukaan yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiota kuvaavat tarve hyväksyntään, taipumus vastata muiden odotuksiin, herkkyyys kritiikille, vaikeus säilyttää oma mielipide muiden seurassa, pelko itsen paljastumisesta ja perfektionismi.

Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatiossa yksilö kokee ulkopuolisen maailman vaaralliseksi tai hän kokee, ettei hänellä ole voimia kohdata sitä. Vaikka yksilö kokee muuten olevansa hyvä ja rakastettu, suhteessa ulkomaailmaan hän kokee itsensä

heikoksi ja avuttomaksi. Vuorovaikutussuhteissa läheisyys ja erillisyyt eivät ole integroituneet (Guidano 1991; Toskala 2001). Merkitysorganisaation muodostumiseen vaikuttaa Guidanon (1991) mukaan vanhempien kiintymyskäyttäytyminen, jota on leimannut lapsen tutkivan käyttäytymisen epäsuora estäminen. Guidanon (1991) mukaan tunteiden hallitseminen tapahtuu erityisesti kehollisten reaktioiden kautta ja tämä tapa muodostuu keskeiseksi keinoksi ylläpitää itsearvostusta. Voimakas emotionaalinen viriäminen ja kontrolloimaton käyttäytyminen ovat yksilön tietoisella eli persoonallisen identiteetin tasolla heikkoutta, minkä vuoksi ne on suljettava henkilökohtaisen kokemuksesta ulkopuolelle.

Picardin ja Manninon (2000) kehittämässä kyselylomakkeessa turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatiota kuvaavat seuraavanlaiset piirteet: latenti haavoittuvuuden tunne, vahva tarve emotionaalisten ja tilanteiden kontrolliin, merkittävä sietämättömyys tilanteisiin, jotka havaitaan rajoittavina, jatkuva huolehtiminen mahdollisista vaaranlähteistä ja suojautuminen ympäristöltä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sitä, mikä tai mitkä merkitysorganisaatiot ovat hallitsevia työuupumusta kokevien henkilöiden keskuudessa. Työuupumusta ei ole aikaisemmin tutkittu tästä näkökulmasta.

2. MENETELMÄ

2.1. Tutkimushenkilöt

Tutkimushenkilöinäimme oli 15 työuupunutta, joille kullekin teimme yksilöhaastattelun. Haastatteluista 12 tehtiin Peurungan kuntoutuskeskuksen Uupumus-kurssien (esim. Virvelikurssit) osallistujille Laukaalla. Lisäksi yksi haastattelu tehtiin Oulussa, yksi suoritettiin Jyväskylän psykologian laitoksella ja yksi haastateltava saatiin Jyväskylän Medivireen kautta. Emme itse osallistuneet tutkimushenkilöiden valintaan, vaan haastateltavat järjestyivät Jyväskylän psykologian laitoksen työuupumus-projektin (Työuupumus: arvioiminen, kehittäminen ja interventioiden vaikuttavuus) kautta. Kuntoutuskeskuksen psykologi valitsi kurssilaisista osallistujat haastatteluihin. Kaikki haastateltavat olivat kokeneet työuupumusta jossain vaiheessa elämäänsä. Työuupumus-projektin rahoittajana toimii Suomen Työsuojelurahasto.

Tutkimushenkilöistä kaksi oli miehiä ja loput 13 naisia. Tutkimushenkilöiden iät olivat 32, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 48, 49, 50, 53, 54, 54, 57 ja 60. Ikäjakauma oli siis 28 vuotta ja ikäkeskiarvo 46,4 vuotta. Tutkimushenkilöistä kolme työskenteli teknillisellä alalla, kolme hoitoalalla, neljä kaupallisella alalla, kaksi opetuslalla, kaksi kulttuurialalla ja yksi ravintola-alalla. Koulutustasoista yleisin oli ammatillinen opistotaso: kymmenen tutkittavaa oli hankkinut koulutuksensa ammatillisessa opistossa. Tutkittavista kahdella oli yliopistotutkinto, yhdellä ammattikorkeakoulututkinto, yksi oli käynyt ammattikoulun ja yhdellä ei ollut peruskoulun jälkeistä koulutusta.

Tutkimushenkilöt olivat työskennelleet nykyisissä työpaikoissaan pitkiä aikoja: kolme tutkittavaa yli 30 vuotta, kaksi tutkittavaa yli 20 vuotta ja viisi tutkittavaa yli kymmenen vuotta. Vain viisi tutkittavaa oli työskennellyt nykyisessä organisaatiossaan vähemmän kuin 10 vuotta ja näistä yksi oli ollut työpaikassaan vain vuoden. Esimiesasemassa työskenteli seitsemän henkilöä. Tutkimusajankohtana töissä oli 13 tutkittavaa, yksi oli

opintovapaalla ja yksi virkavapaalla. Tutkittavista 11 ilmoitti tekevänsä töitä noin 40 tuntia viikossa, mutta neljä ilmoitti tekevänsä töitä säännöllisesti yli 50 tuntia viikossa. Tutkimushenkilöistä 11 oli naimisissa, kaksi naimatonta ja kaksi eronnutta. Kotona asuvia lapsia oli vain kahdella tutkittavista.

2.2. Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksemme käynnistyi työuupumus-projektin alkupalaverissa, jossa käytiin läpi työuupumuksen teorioita ja kognitiivista merkitysorganisaatioteoriaa. Seuraavaksi toteutettiin haastattelukoulutus, jossa käytiin läpi haastattelurunkoa ja siinä esiintyviä teemoja. Haastattelukoulutukset olivat kahden päivän aikana ja niissä harjoiteltiin haastattelun toteuttamista ja testattiin sen toimivuutta. Haastattelurungon oli laatinut Marja Hätinen, joka toimii psykologian laitoksen yhteyshenkilönä Peurungan kuntoutuskeskukseen. Suoritimme ennen varsinaisten haastattelujen alkamista harjoitushaastattelut, jotka psykologi Anne Rasku järjesti Medivireen kautta. Toista näistä haastatteluista käytimme varsinaiseen tutkimusaineistoomme. Käytetty haastattelurunko on liitteenä 1.

Varsinaiset tutkimushaastattelut toteutettiin loka- ja marraskuun 2001 aikana. Suurin osa haastatteluista toteutettiin Peurungan kuntoutuskeskuksessa Laukaalla. Teimme yleensä yhden tai kaksi haastattelua illassa ja haastattelut kestivät keskimäärin 1,5 - 2 tuntia. Haastateltavat allekirjoittivat ennen tutkimusta haastattelusopimuksen, jossa antoivat luvan haastatteluidensa käyttöön tutkimuksessa. Haastattelujen litterointi suoritettiin marras- ja joulukuun 2001 aikana.

Seuraava vaihe oli litteroitujen haastattelujen lukeminen ja alustavien luokkien pohtiminen merkitysorganisaatioteorioiden näkökulmasta. Laadimme eri merkitysorganisaatioille luokitusta varten kriteerit Guidanon (1987, 1991) ja Toskalan (1999, 2001) teorioiden sekä Picardon ja Manninon (2001) tutkimuksen perusteella.

Aineistoanalyysia varten käytimme laadullisen aineiston analyysiin tarkoitettua Atlas/ti-ohjelmaa, jolla luokittelimme aineiston laadittujen kriteerien perusteella.

2.3. Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytimme puolistrukturoitua haastattelua. Hirsjärven ja Hurmeen (2000) mukaan teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka pohjautuu Mertonin, Fiskin ja Kendallin (1956) 'kohdennettuun haastatteluun'. Sille on ominaista, että tiedetään haastateltavien kokeneen tietyn tilanteen. Olennaista on, että tutkijalla on jo alustavaa tietoa ja oletuksia ilmiöstä, joiden perusteella hän kehittää haastattelurungon. Lisäksi tärkeää on, että teemahaastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista, jotka tutkija on jo ennalta analysoinut. Koska tutkittavamme olivat kokeneet saman ilmiön eli työuupumuksen, tarkoituksen mukaista oli valita menetelmäksi puolistrukturoitu haastattelu. Lisäksi haastattelun laatimisessa käytettiin hyväksi aiempaa tietämystä aiheesta.

Hirsjärvi ja Hurme (2000) esittävät, että nimitys teemahaastattelu tulee siitä, että haastattelu kohdistetaan tiettyihin teemoihin, jotka määrittävät keskustelua. Lähtökohtana on, että teemahaastattelulla voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita. Olennaista on, että haastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelu ottaa myös huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, kuten myös sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutustilanteessa. Teemahaastattelussa strukturoitua on se, että haastattelun aihepiiri ja tietyt teemat ovat kaikille samat. Siitä puuttuu kuitenkin strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Teemahaastattelulle ominaista on ns. suppilotekniikka. Haastattelija etenee jokaisella teema-alueella laajoista kysymyksistä täsmällisempiin ja rajatumpiin. Tutkija muodostaa lisäkysymyksiä edellisen vastauksen pohjalta ja näin syventää tutkittavan vastausta (Hirsjärvi & Hurme, 2000).

Haastattelurunkoa laadittaessa lähtökohtana menetelmäksi oli teemahaastattelu, mutta haastattelua muokattaessa päädyttiin kuitenkin haastattelun strukturointiin teemahaastattelua enemmän. Projektissamme oli mukana meidän lisäksi kaksi muutakin graduntekijää, jotka käyttivät samaa haastattelurunkoa tutkimuksessaan. Tästä johtuen päädyttiin siihen, että kysymykset laadittiin tarkoiksi, jotta neljä eri haastattelijaa toteuttaisivat haastattelut mahdollisimman yhdenmukaisesti. Haastattelussa kuitenkin säilyi teemahaastattelulle ominainen suppilotekniikka.

Yleisenä tavoitteena haastattelussa oli tavoittaa työuupuneiden kokemuksia ilmiöstä ja hahmottaa työuupumusprosessia. Prosessinomaisuutta pyrittiin tavoittamaan etenemällä kronologisessa järjestyksessä aloittamalla työuupumuksen synnystä ja taustasta ja päätymällä uupumuksen etenemisen kautta tähän hetkeen. Haastattelussa käsiteltäviä aiheita olivat uupumuksen ilmentymät, työtilanne, yksityiselämä sekä tunteet ja ajatukset. Näitä kaikkia tarkasteltiin prosessiluonteisesti aikajärjestyksessä.

2.4. Analyysimenetelmä

Tutkimuksemme analyysimenetelmänä oli laadullinen sisällönanalyysi, jota ohjaa merkitysorganisaatioiden teoria. Sisällön analyysille on Metsämuurosen (2000) mukaan olennaista seuraavat vaiheet: 1) tutkijan 'herkistyminen' aineistolle, eli aineiston tunteminen ja teorian keskeisten käsitteiden hallinta, 2) aineiston sisäistäminen ja teoretisointi, 3) aineiston karkea luokittelu, keskeisimmät luokat/teemat, 4) tutkimustehtävän/käsitteiden täsmennys, 5) ilmiöiden esiintymistiheyden toteaminen, poikkeusten toteaminen, uusi luokittelu, 6) ristiinvalidointi, saatujen luokkien puoltaminen ja horjuttaminen aineiston avulla ja 7) johtopäätökset ja tulkinta.

Analyysin ensimmäinen vaihe oli se, että luimme kaikki haastattelut useampaan kertaan. Merkitysorganisaatioteorian pohjalta laadimme jokaiselle merkitysorganisaatiolle luokituskriteerit. Laadimme kriteerit Guidanon (1987, 1991), Picardon ja Manninon (2000)

ja Toskalan (1999, 2001) teorioiden ja tutkimusten pohjalta. Jokaiseen neljään merkitysorganisaatioon tuli 8-10 luokkaa. Luokat valittiin siten, että pyrimme löytämään teorioista kullekin merkitysorganisaatiolle ominaiset piirteet. Luokittelulle luotiin pohja Picardon ja Manninon väittämälomakkeen perusteella ja sitä täydennettiin Guidanon ja Toskalan teorioiden näkökulmasta. Seuraavaksi luokittelimme aineiston näiden kriteerien perusteella käyttämällä Atlas/ti-ohjelmaa. Luokittelu tapahtui niin, että luimme haastattelut yksi kerrallaan ja poimimme niistä viittaukset, jotka sopivat merkitysorganisaatioiden eri luokkiin.

Analyysimenetelmän luotettavuudesta huolehdittiin sillä, että luimme haastattelut ensin kumpikin tahollamme ja teimme niistä alustavat luokitukset, jonka jälkeen keskustelimme siitä, mihin luokkaan mikäkin viittaus kuuluu, kunnes saavutimme konsensuksen ja päädyimme lopullisiin koodauksiin. Lisäksi keskusteluja käytiin ohjaajamme Antero Toskalan kanssa. Näiden keskustelujen seurauksena joitakin luokkia muutettiin ja tarkennettiin. Luokittelussa otettiin huomioon tekstin kontekstisidonnaisuus, joka selvensi sitä, minkä merkitysorganisaation luokkaan viittaus kuului. Viittauksen kontekstisidonnaisuuden huomioonottaminen merkitsee sitä, että analyysia tehtäessä otettiin huomioon tutkittavan muutkin viittaukset ja yleisvaikutelma haastattelusta.

2.4.1. Merkitysorganisaatioiden luokitus

Seuraavassa esittelemme kunkin merkitysorganisaation luokat ja niiden määrittelyperusteet. Luokkiin sisältyvät myös kuvatus kokemuksen tai tunteen muutokset. Esimerkiksi luokassa 'oman tarvitsevuuden kieltäminen', luokkaan on sisällytetty viittaukset, joissa tutkittava kertoo tiedostavansa oman tarvitsevuutensa.

2.4.1.1. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio

Tässä merkitysorganisaatiossa yksilön tapa jäsentää tilanteita tapahtuu syvätasolla nimenomaan menetysten, vaillejäämisten ja pettymysten kautta. Psykyen pintatasolla yksilö selittää epäonnistumiset ja hylkäämiset omasta itsestä ja omista puutteistaan käsin. Syyt pettymyksiin nähdään omasta itsestä johtuvina ja tämä johtaa korostuneisiin syyllisyyden tunteisiin. Omaa puutteellisuutta pyritään korjaamaan itsellisellä pärjävyydellä, jossa avun pyytäminen on vaikeaa (Toskala, 2001). Tämän merkitysorganisaation luokat ja niiden määritykset esitetään taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation luokat ja niiden määritykset.

1. Menetys

Surutapahtumat, luopumiset ja erokokemukset

2. Pettymys ja vaillejääminen

Pettymysten kokemukset, mm. pettymys toisiin ihmisiin ja omiin odotuksiin, loukkaantumisen tunne. Vihan kokemukset kohdistettuna muihin.

3. Suojaavan etäisyyden ylläpitäminen

Herkyys hylkäämisen kokemiselle, vaikeus luottaa muihin ihmisiin. Tunnepitöisen sitoutumisen välttäminen. Yksinäisyyden tunteet ja herkyys havaita itsensä ulkopuoliseksi. Eristäytyminen eli muiden seurasta vetäytyminen.

4. Itsellinen pärjääminen

Tunne siitä, että on pärjättävä omillaan ja tultava itse toimeen. Vaikeus pyytää apua. Pyrkimys olla äärimmäisen pärjäävä ja tehokas.

5. Oman tarvitsevuuden kieltäminen

Mukautuminen toisten tarpeisiin ja omien tarpeiden sivuuttaminen.

6. Avuttomuuden, voimattomuuden ja toivottomuuden kokemukset

Tunne siitä, että ei voi vaikuttaa asioihin. Voimattomuuden, avuttomuuden, toivottomuuden ja masennuksen tuntemukset.

7. Negatiivinen minäkäsitys

Huonommuuden, riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteet. Minäkäsitys rakentuu omien suoritusten kautta.

8. Internaaliset kausaaliatribuutiot

Tapahtumien syyt selitetään itsestä johtuvina. Syyllisyyden tunteet ja itseän kohdistuva viha.

9. Vastuullisuus

Tunne siitä, että itsellä on vastuu tapahtumista, velvollisuudentuntoisuus ja tunnollisuus.

2.4.1.2. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa ennakointi ja ennustettavuus nousevat olennaisiksi ihmisen psyykkisessä toiminnassa. Näiden avulla ylläpidetään jatkuvuuden ja pysyvyyden kokemusta. Yksilön psyykkistä toimintaa leimaavat korostuneet pyrkimykset hallintaan ja kontrolliin. Hajaannuksen ja kaaoksen kokemukset tuottavat uhkaa. Lisäksi tälle merkitysorganisaatiolle on ominaista, että yksilö pyrkii perustelemaan asiat järkipäisesti ja välttämään emotionaalisuutta. Yksilöllä on voimakas tarve ulkoisen järjestyksen ylläpitoon, joka auttaa sisäisen hallinnan tunteen ylläpitämisessä (Toskala, 2001).

Huomioitavaa on se, että luokka 'vastuullisuus' on sekä menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation luokituksessa että hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation luokituksessa. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiossa vastuullisuudella tarkoitetaan huomattavaa vastuuntuntoisuutta, tunnollisuutta ja velvollisuuden tunnetta. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation näkökulmasta vastuullisuus palvelee sen sijaan itsetarkoituksellisesti sisäisen ja ulkoisen hallinnan ylläpitämistä. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation luokat ja niiden määritykset esitetään taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation luokat ja niiden määrittäykset.

1. Hallinta ja kontrolli
Hallinnan ja kontrollin tarve suhteessa sisäiseen ja ulkoiseen maailmaan.
2. Varmuuksien etsintä
Tarve ennakoida tilanteita. Muutosten kokeminen vaikeana.
3. Kahtiajakautunut tunne itsestä
Ambivalentti käsitys itsestä.
4. Vastuullisuus
Vastuullisuus palvelee itsetarkoituksellisesti sisäisen ja ulkoisen hallinnan ylläpitämistä.
5. Epäileväisyys
6. Päättämättömyys
Vaikeus tehdä päätöksiä ja asioiden vatvominen.
7. Järjestyksen ja johdonmukaisuuden tarve
8. Usko rationaalisuuteen ja logiikkaan
9. Pikkutarkkojen sääntöjen noudattaminen
10. Emotionaalisuuden välttäminen
Tunteiden välttäminen ja pyrkimys niiden hallintaan.

2.4.1.3. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio

Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiossa yksilön minäkäsitys rakentuu sen varaan, kuinka hyvin hän pystyy vastaamaan muiden asettamiin todellisiin tai kuviteltuihin odotuksiin. Ratkaisu tässä tilanteessa voi olla pyrkimys perfektionismiin. Minäkäsitys jää epäselväksi ja eriytymättömäksi ja keskeisiksi kokemuksiksi muodostuvat voimattomuuden ja tyhjyyden tunteet. Heikon yksilöitymisen seurauksena voi olla myös häpeän,

arvottomuuden ja riittämättömyyden tunteita (Guidano, 1991). Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaation luokat ja niiden määritykset esitetään taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaation luokat ja niiden määritykset.

1. Tarve hyväksyntään
2. Halu vastata muiden odotuksiin
3. Herkkyys kritiikille
4. Vaikeus säilyttää oma mielipiteensä toisia kohdatessa
5. Itsen paljastumisen pelko
Ei halua paljastaa omaa huonommuuttaan tai heikkouttaan. Pyrkii säilyttämään pärjäävän kuvan muiden silmissä.
6. Perfektionismi
Vaativuus itseä kohtaan.
7. Häpeän, arvottomuuden ja riittämättömyyden tunteet
8. Epäselvä ja eriytymätön minäkokemus
9. Tyhjyyden kokemukset

2.4.1.4. Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio

Tähän merkitysorganisaatioon liittyvät perustunteet ovat pelko ja ahdistus. Olennaista on turvattomuuden kokemus, jossa ulkopuolinen maailma koetaan vaaralliseksi. Henkilön positiivinen minäkuva on voimassa vain tutuissa ja turvallisissa olosuhteissa, joissa hän kokee olonsa varmaksi ja turvalliseksi (Mäntynen, 2000). Psykyen syvätasolla turvallisuuden tarpeet muodostuvat tärkeiksi ja pintatasolla näyttäytyvät korostuneet

pyrkimykset kontrolliin sekä näyttäytyminen rohkeana ja pärjävänä. Koska omiin tunteisiin on vaikea olla yhteydessä, ahdistus ja uhka näyttäytyvät usein kehollisesti (Toskala, 2001).

TAULUKKO 4. Turvallisuuden ja turvattomuuden merkitysorganisaation luokat ja niiden määritykset.

1. Pelko

Korostunut turvahakuisuus, suojautuminen vaaroja vastaan, riskinottamisen välttäminen.

2. Ahdistus

Ahdistuksen ja paniikin kuvaukset. Uhka joutua vaaraan, josta seuraa psyykinen hajoaminen tai tuhoutuminen.

3. Haavoittuvuuden tunne

Haavoittuvuus tarkasteltuna oman turvattomuuden näkökulmasta.

4. Vahva tarve tilanteiden ja emootioiden kontrolliin

Tunteiden hallinta tapahtuu erityisesti kehollisten reaktioiden kautta.

5. Korostuneet pyrkimykset olla rohkea ja pärjäävä

Tärkeää näyttäytyä ulospäin rohkeana ja pärjävänä, vaikka sisäisesti koetaan pelkoa ja turvattomuutta.

6. Vaikeus sietää tilanteita, jotka koetaan rajoittavina

7. Ulkopuolisen maailman vaaralliseksi kokeminen

8. Heikkouden ja avuttomuuden tunteet

Tunne siitä, että ei selviä yksin

3. TULOKSET

3.1. Merkitysorganisaatioluokkien frekvenssit

Aluksi tarkastelimme merkitysorganisaatioluokkien frekvenssijakaumia. Jokaiseen menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation luokkaan tuli enemmän viittauksia kuin yhteenkään luokkaan toisissa merkitysorganisaatioissa. Eniten viittauksia menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatioissa tuli luokkaan 'pettymys ja vaillejääminen', yhteensä 68 viittausta. 'Vastuullisuuden' luokkaan viittauksia tuli 65 kappaletta ja se oli koko aineiston toiseksi suurin luokka. Lisäksi yli 50 viittausta tuli luokkiin, 'avuttomuuden, voimattomuuden ja toivottomuuden kokemukset', 'internaaliset kausaalitribuutiot', 'suojaavan etäisyyden ylläpitäminen', sekä 'oman tarvitsevuuden kieltäminen'. Vähiten viittauksia tässä organisaatioissa tuli luokkaan 'menetys', johon tuli 33 viittausta. Frekvenssit taulukossa 5.

TAULUKKO 5. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation frekvenssit.

Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio	viittausten määrä
1. Menetys	33
2. Pettymys ja vaillejääminen	68
3. Suojaavan etäisyyden ylläpitäminen	55
4. Itsellinen pärjääminen	42
5. Oman tarvitsevuuden kieltäminen	55
6. Avuttomuuden, voimattomuuden ja toivottomuuden kokemukset	59
7. Negatiivinen minäkäsitys	45
8. Internaaliset kausaalitribuutiot	58
9. Vastuullisuus	65

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa eniten viittauksia tuli luokkaan 'vastuullisuus', yhteensä 18 viittausta. Seuraavaksi eniten viittauksia tuli luokkiin 'varmuuksien etsintä', 'päättämättömyys' ja 'hallinta ja kontrolli'. Frekvenssit taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation frekvenssit.

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio	
1. Hallinta ja kontrolli	11
2. Varmuuksien etsintä	15
3. Kahtia jakautunut tunne itsestä	4
4. Vastuullisuus	18
5. epäileväisyys	0
6. Päättämättömyys	12
7. Järjestyksen ja johdonmukaisuuden tarve	7
8. Usko rationaalisuuteen ja logiikkaan	0
9. Pikkutarkkojen sääntöjen noudattaminen	0
10. Emotionaalisuuden välttäminen	4

Eniten viittauksia yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiossa tuli luokkaan 'tarve hyväksyntään', johon tuli 20 viittausta. Seuraavaksi eniten viittauksia tuli luokkaan 'itsen paljastumisen pelko'. Frekvenssit taulukossa 7.

TAULUKKO 7. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaation frekvenssit.

Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio	
1. Tarve hyväksyntään	20
2. Halu vastata muiden odotuksiin	1
3. Herkkyys kritiikille	3
4. Vaikeus säilyttää oma mielipide toisia kohdatessa	0
5. Itsen paljastumisen pelko	16
6. Perfektionismi	9
7. Häpeän, arvottomuuden ja riittämättömyyden tunteet	2
8. Epäselvä ja eriytymätön minäkokemus	1
9. Tyhjyyden kokemukset	8

Turvallisuuden ja turvattomuuden merkitysorganisaatiossa eniten viittauksia tuli luokkiin 'ahdistus' ja 'pelko'. Nämä kaksi luokkaa olivat tässä merkitysorganisaatiossa hallitsevimmat ja muihin luokkiin ei juurikaan tullut viittauksia. Frekvenssit taulukossa 8.

TAULUKKO 8. Turvallisuuden ja turvattomuuden merkitysorganisaation frekvenssit.

Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio	
1. Pelko	16
2. Ahdistus	18
3. Haavoittuvuuden tunne	0
4. Vahva tarve tilanteiden ja emotionien kontrolliin	5
5. Korostuneet pyrkimykset olla rohkea ja pärjäävä	2
6. Vaikeus sietää tilanteita, jotka koetaan rajoittavina	3
7. Ulkopuolisen maailman vaaralliseksi kokeminen	0
8. Heikkouden ja avuttomuuden tunteet	2

3.2. Merkitysorganisaatioiden jakautuminen tutkittavilla

Tutkimuksemme päätulokseksi nousi se, että menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio oli hallitsevin kaikilla 15:llä tutkimushenkilöllä. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation luokkiin kuuluvia viittauksia oli aineistossamme 73.2 prosenttia kaikista viittauksista, eli huomattavasti eniten. Toiseksi eniten oli hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation luokkiin kuuluvia viittauksia eli 10.8 prosenttia. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatioon kuuluvia viittauksia oli 9.1 prosenttia ja turvattomuuden vs. turvallisuuden merkitysorganisaatioon kuuluvia 7.0 prosenttia. Taulukoissa 9a ja 9b esitetään eri merkitysorganisaatioiden jakautuminen

tutkimushenkilöillä. Taulukossa 9a esitetään, kuinka monta viittausta kullakin tutkimushenkilöllä on kussakin merkitysorganisaatioissa. Taulukossa 9b esitetään viittaukset prosenttiosuuksina kullakin tutkittavalla.

TAULUKKO 9a. Merkitysorganisaatioiden frekvenssit tutkittavilla.

Tutkimushenkilöt

	IA1	IA2	IA3	IA5	IA6	IA7	PR1	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	TK2	PP3	yht.
1)	11	18	24	41	15	37	66	25	34	20	62	29	28	49	24	483
2)	1	7	4	3	5	2	20	0	0	8	6	4	7	4	0	71
3)	5	0	5	9	3	4	8	1	1	5	11	5	1	2	0	60
4)	0	2	0	0	2	0	8	0	4	8	7	1	0	10	4	46
yht.	17	27	33	53	25	43	102	26	39	41	86	39	36	65	28	660

- 1) Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio
- 2) Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio
- 3) Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio
- 4) Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio

Taulukko 9b. Frekvenssit prosenttiosuuksina.

Tutkimushenkilöt

	IA1	IA2	IA3	IA5	IA6	IA7	PR1	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	TK2	PP3	yht.
1)	64.7	66.7	72.7	77.4	60.0	86.0	64.7	96.2	87.2	48.8	72.1	74.4	77.8	75.4	85.7	73.2%
2)	5.9	25.9	12.1	5.6	20.0	4.7	19.6	0	0	19.5	7.0	10.3	19.4	6.2	0	10.8%
3)	29.4	0	15.2	17.0	12.0	9.3	7.8	3.8	2.6	12.2	12.8	12.8	2.8	3.1	0	9.1%
4)	0	7.4	0	0	8.0	0	7.8	0	10.3	19.5	8.1	2.7	0	15.4	4.3	7.0%

3.3. Merkitysorganisaatioyhdistelmät

Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio oli hallitsevin kaikilla tutkimushenkilöillä. Neljällä tutkittavalla tämä organisaatio oli selkeimmin hallitseva, eli viittauksista yli 85 prosenttia kuului tähän organisaatioon. Tutkittavalla PR3 tähän merkitysorganisaatioon kuului 96.2 prosenttia viittauksista, eli vain yksi viittaus kuului muihin kuin menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen luokkiin.

Tämän lisäksi tutkittavilla nousi em. merkitysorganisaation rinnalle joku muista merkitysorganisaatioista. Neljällä tutkittavalla menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation rinnalle nousi hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio. Näillä tutkittavilla hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation luokkiin kuuluvia viittauksia oli 19.4 – 25.9 prosentin välillä.

Kahdella tutkimushenkilöllä menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation rinnalle nousi yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio. Tämän organisaation luokkiin kuuluvia viittauksia toisella tutkittavalla oli 29.4 prosenttia ja toisella 17.0 prosenttia viitteistä. Turvattomuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatioon tuli kokonaisuudessaan vähiten viittauksia. Kuitenkin kahdella tutkimushenkilöllä tähän organisaatioon tuli n.15 prosenttia viittauksista.

Yksi tutkimushenkilö (PR5) poikkesi muista tutkittavista siinä, että hänellä nousi menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation (48.8 %) rinnalle yhtä voimakkaina hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio sekä turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio (19.5%). Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatioon tällä henkilöllä jäi 12.2 prosenttia viittauksista.

Kahdella tutkimushenkilöllä menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation jälkeen hallinnan ja kontrollin ja yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiot ilmenivät melko tasaisesti. Viimeisellä tutkittavalla menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation jälkeen kolme muuta merkitysorganisaatiota esiintyivät melko tasaisesti

3.4. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation ilmeneminen aineistossa

Pettymyksen ja vaillejäämisen kategoria nousi vahvimmin esille tässä merkitysorganisaatiossa. Toskalan (2001) mukaan tässä merkitysorganisaatiossa on tyypillistä hahmottaa maailmaa juuri menetysten, hylkäämisten ja epäonnistumisten kautta. Aineistossamme näitä kokemuksia kuvattiin seuraavasti.

"Luotti että asiat voi mennä hyvinkin. Joka kerta kun tuli uutta niin petty, että aha. Että tää olikin näin paha juttu. Se alko henkisesti hirveesti uuvuttamaan." (TK2)

"Niin , ei ne kyllä. Mä luulen ettei se ole vielääkään mennyt ohi, se katkeruus. Et siitä jäi se semmonen, varmaan iäksi kaikeksi. Mutta sit mä aattelin että mä jokaista niitten ihmisen, kenen neuvotteluissa mä olin, niin niiden puolesta rupesin ottaan sitä . Että sen niidenkin oletetun katkeruuden , vaikka ne monikin näytti ihan siltä, että ei saattoivat , ja moni sai työpaikankin, kun uudelleen sijoitettiin niin pääs töihin. Että se oli ihan ilonen ja kun siltä kysyttiin , että mitä mieltä se on työstä olostaan ollut, niin .Se oli niin kiitollinen, että sit mä rupesin itkemään. Että se ei ollu katkera, ja minä vaan olin niin kauheen katkera tästä kaikesta mitä oli kaikille ihmisille tehty. Niin. Mä olen ihan varma, että mä otin ne toisten ihmisten luullutkin tunteet itelleni. Ja se lisäs sitä." (TK2)

"Sitten myös suunnaton semmonen pettymys ja epäoikeudenmukaisuuden tapahtuminen omaa työnantajaa ja esimiestä kohtaan. Että niinku kiittämättömyys on maailman palkka. Selkeetä katkeruutta, jopa vihaakin." (IA5)

"Joo, kyl miulla oli niitä pettymyksen tunteita sitten joihinkin ihmisiin , esim. omiin ystäviin, että siinä kohti kun oli ensin taitavasti tehnyt tän, että oli työntänyt ihmiset läheltään pois, ja sit kun oivalsi, että nyt mie tartteisin niitä ihmisiä, et sitten ne ei olleetkaan käytettävissä, et siinä oli semmosta pettymystä." (IA5)

Kuten kuvailuista voi nähdä, pettymykseen ja vaillejäämiseen liittyvät läheisesti katkeruuden tunteet, mitkä ovat tyypillisiä ko. merkitysorganisaatiossa (Toskala 2001).

Vastuullisuuden luokkaan tuli tässä merkitysorganisaatiossa toiseksi eniten viitteitä. Aineistossamme tähän luokkaan kuului kuvauksia mm. huomattavasta vastuuntunnosta, tunnollisuudesta ja velvollisuuden tunteesta.

"Velvollisuudentunto on kauheen voimakas. Ja mullahan on opiskeluajalta, mää muistan niin ku semmosen uupumusprosessin myös sieltä silloin se liitty ihan semmoseen tasaseen elämän vaiheeseen, ettei siinä ollut minkään, mitään muita, mut sitte oli jotenki niin ku sem...sai itselleen kehitettyä jotenkin niinku semmosesta tunnollisuudesta aikamoisen taakan." (PR1)

Aineistossamme oli paljon kerrontaan sairaslomalle jäämisen vaikeudesta, mikä tuo hyvin esille, että useat työuupuneet kokevat olevansa suuressa vastuussa työnsä hoitamisesta.

"Mullon semmonen, että en ole sairaslomalla ollut. Kerran oli, kun oli nelkytä kuumetta niin kaks päivää. Että en mä niinku osaa olla, että oon vähän semmonen. Se on niinku joku kunnia-asia itselle, että eihän siinä mitään järkeä ole. Kun sitä järjellä ajattelee, mut näin se vaan on." (IA2)

Vastuullisuuteen menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiossa liittyy myös kuvauksia vaikeuksista rajata työtä ja vapaa-aikaa toisistaan.

"Kyllä mää niin ku välillä vähän elin liikaa sen työn kautta. Vähän nii ku, en mää sitä ite huomannu, mutta vaimo sano, kun mää tulin kotiinkin, että mulla oli kännykkä oikeestaan korvalla ja mää hoidin niitä työasioita siinä sivussa, vaikka mää tulin kotiin hyvissä ajoin niin mää silti hoidin niitä asioita, en mää ite tajunnu, mää ajattelin et mää on nyt jo kotona, et mää oon lopettanut niin ku työt, mut mää kumminki hoidin niitä asioita vielä, että tuota kyl se oli hyvin työkeskeinen se asia." (PR7)

Tuloksissa huomioitavaa on se, että vastuullisuutta on kahdessa merkitysorganisaatiossa. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiossa vastuullisuuden luokkaan tulee 65 viittausta ja hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa 18 viittausta. Yhteensä vastuullisuuteen tulee siis 83 viittausta, mikä on enemmän kuin missään yksittäisessä luokassa. Näin ollen vastuullisuus eri muodoissaan näyttää olevan tyypillistä työuupuneilla.

Avuttomuuden, voimattomuuden ja toivottomuuden kategoriaan tuli kolmanneksi eniten viittauksia. Toskalan (2001) mukaan tässä merkitysorganisaatiossa erilaiset menetykokemukset aktivoivat näitä tunteita ja tuloksena voi olla eri asteisia masennustiloja.

Voimattomuuden kokemuksia kuvailtiin mm. seuraavasti.

"No ei oikeestaan muuta semmosta ihimeellistä, se niin kun ihmetytti enimmäkseen itteensä se, että toiset jaksaa, ne tekee töitä ja ne saa aikaan mutta kun mulla tää työnteko on tällä hetkellä niin onnetonta. Sitä tuli niin ku semmonen voimattomuuden tunne siihen, et niin kun sit aatteli että onko ne toiset niin kun parempia kun minä, huonommuuden tunne ehkä sitte että, ei helekkari soikoon, nuo jaksaa tehdä, mut minä en, että mikäs tässä nyt on. Järjellä kun ajatteli sitä asiaa niin eihän ne semmosta päivää ollu tehny kun minä, mutta ku ei sitä järjellä ajatellu, sitä ajatteli tunteella." (PP3)

Kokonaisvaltaisen toivottomuuden tunnetta kuvataan seuraavassa.

"Se tilanne kun tajuaa, että ois hirveen helppo niin ku itseasiassa kun ajaa pimeessä autolla, jos kerran kolauttais itsensä sillan tolppaan niin se, ois hirveen helppoa ja ja niin ku muutamane sellaistaisten totaalisten kokemusten, jotka tiputtaa ihmisen ihan pohjalle. Ja tuntuu vaan ettei oo missää enää mitään mieltä." (PR1)

"Eikö tää tämmönen kipu ja tuska ja epätoivo koskaan katoa. Et siinä kohti niinkun ajatteli semmosta uskoa siihen että siitä selviää, ei ollut." (IA5)

Eräs tutkittavista kuvasi avuttomuuden tunnetta näin:

"Ja sitten mulle tuli sellanen tunne, etten pystykään sitä tekemään. Sit tunsikin itteensä avuttomaksi, että hyvänen aika tämähän on ihan mahoton jutu. Ettei tästä selviä ikinä." (TK2)

Internaalisten kausaaliatribuutioiden luokkaan tuli neljänneksi eniten viittauksia menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiossa. Tähän organisaatioon liittyy se, että syyt pettymyksiin löytyvät itsestä ja tämä saa aikaan syyllisyyttä ja itseän kohdistuvaa vihaa (Toskala, 2001). Syyllisyyden kuvauksia aineistossa esiintyi paljon.

"Ja mulla oli vielä hirveet syyllisyydet siitäkin, että ku mä tiesin kuinka tiukkaa niillä mun kolleegoilla siis jotka teki samaa työtä kun minä oli ja mä olin jäämässä silloin

sairaslomalle niin mää melkeen niin kun pyytelin anteeksi niiltä, että mää oon nyt nin ku jäämässä sairauslomalle, mutta mä en jaksa enää, että mä tiiän, että tää on teillekin niin ku hirveetä kun nää mun hommat jaettiin kaikille muille niin mää olin, sori vaan mutta mää en voi muuta enää tässä vaiheessa, että mun on pakko tehdä näin" (PR8)

"Et kun tuntu, et mikään asia ei toiminut yhdessä enää, sit mää niin ku syytin itteeni siitä että, tää on mun vika. Ja sit kun tuli se syytös kierros, niin sit se vaan aina lisäs ja lisäs sitä masennusta. Et se, mitä me ollaan päästy hyvin paljon siellä psykoterapiassa, niin kaikki kiertyy aika paljon siihen, että mulla on aika kova semmonen, niin kun syyllisyyden tunto, se että, niin kun, jos asiat ei mee oikeen, niin, et ne ois mun syy, vaikkei asia ois ihan niin, et se ois mun syy, et mää niin ku syytän itteeni hyvin helposti." (PR7)

Luokkiin 'suojaavan etäisyyden ylläpitäminen' ja 'oman tarvitsevuuden kieltäminen' tuli molempiin 55 viitettä, eli viidenneksi eniten viittauksia koko aineistossa. Ensimmäisenä kuvaus suojaavan etäisyyden ylläpitämisestä ja toisena oman tarvitsevuuden kieltämisestä.

"Että kyllä siinä vaiheessa alkoi karsiutua ne joihin luottaa ja joihin ei luota. Et että varmaan siis semmoinen että alko ihmisiä jotenkin arvioimaan asteikolla luotettava ei luotettava tai ymmärtävä, ei ymmärtävä. Eli siinä vaiheessa ihmiset ihan selkeesti jakautui niihin joihin voi luottaa jos tulee hätä tai niihin joihin ei kertakaikkiaan." (PR1)

"..heikompia aina, että ajattelen enemmän muita kuin itseä. Oon valmis auttamaan aina." (PR4)

Negatiivisen minäkäsityksen luokkaan tuli 45 viittausta. Guidanon (1991) mukaan menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiolle on ominaista minäkäsityksen muodostuminen negatiiviseksi. Aineistossamme tämä tuli esille lähinnä kuvauksina huonommuuden ja riittämättömyyden tunteista.

"Mut sitten jossain vaiheessa myöhemmin tuli niitä riittämättömyyden tunteita, että mä en niin ku, enkö mää kykene, enkä mä jaksa oonko mää todellakin tyhmistynyt hirveesti tässä yht` äkkiä tai jotain muuta vastaavaa, sittehän tuli tämmösiä, että miten noi muut hoitaa noin fiksusti ja miten mää en kykene samallalailla hoitaa niitä asioita." (PR8)

"Than alkuvaiheessa riittämättömyys, että minä en, minun voimavarat, minä en riitä, mutten mä ossaa sitä sen kummemmin selittää." (IA7)

”Jossain vaiheessa tuli ihan semmosia tuntemuksia, että ei halunnut ees olla työkavereitten kans tekemissä kun tuns huonommuutta taikka semmosta.” (PR8)

Itsellisen pärjäämisen luokkaan tuli 42 viittausta. Toskalan (2001) mukaan tälle merkitysorganisaatiolle on ominaista itsellinen pärjääminen, jossa on vaikea pyytää muilta apua. Aineistostamme nousi esille seuraavanlaisia itsellisen pärjäämisen kuvauksia.

”Mulla oli hirveen vaikee apua pyytää ku mä oon tottunut, että kyllä nyt ite pitää pystyä selvittään nää asiat, mut kyl se niin kun tuntu, et se on niin ku, et kyllä näistä on menty eteenpäin hyvin paljon, mitä oltiin, sanotaanko, reilu vuos, tai vuos sitte suurinpiirtein olin aika maassa.” (PR7)

”Et kyllä mulla sitte oli ko minähän en näytä, ei minä en anna periksi, ihan semmosia tuntemuksia jakumminkin tiesi, et ei tästä tuu mitään, mikä olis se helepompki konsti, ettei tarvis lääkäriille paljastaa sisintään.” (PR6)

Vähiten viittauksia menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiossa tuli luokkaan ’menetyks’, johon tuli 33 viittausta. Menetyksiä kuvattiin seuraavasti.

”On se tietysti se, siinäkin oli tiety, oli ainoa lapsi niin on siinä semmoista luopumisen tuskaa eli semmonen huoli ja murhe kuitenkin.” (PR4)

”Oon vihdoin viimein saanut surtua meidän äidin kuoleman pois, ja sit se lapsettomuuden suru on varmaan semmoinen, joka ei katoa koskaan.” (IA5)

3.5. Muiden merkitysorganisaatioiden ilmeneminen aineistossa

3.5.1. Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa eniten viittauksia (18 kappaletta) tuli luokkaan ’vastuullisuus’. Vastuullisuus ilmenee tässä organisaatiossa juuri hallinnan ja kontrollin näkökulman kautta. Vastuullisuus ei ole enää tarkoituksenmukaisesta, vaan

palvelee sisäisen ja ulkoisen hallinnan ja kontrollin saavuttamista. Aineistossa tämä ilmenee liiallisena huolehtimisena ja vaikeutena päästää irti työasioista.

“Ja kun se miun työ on semmosta, niin mien koskaan kun mie lähden töistä, niin osaa ikinä jättää sitä sinne, sehän seuraa miua mukana.” (IA5)

“Et jos mä lähden kävelee tosta normaalisti, niin kyl mä sillon funtsaan niitä juttuja. Ja sit kun tulee sunnuntai, niin mä aloitan kauhean funtsaamisen. Ja kun mä en saa yöllä unta niin mä funtsaan niitä. Sitten en saa enää unta millään, vaikka kuinka koettaa, että mä nollaan itteni, en aattele mitään, niin se 2 tai 3 sekuntia ja mä taas aattelen niitä. Se siinä varmaan on, että mä en niitä ajatuksia saa pois siitä, vaikka mä oon sitä taakkaani mitä kannan muuten koettanut vähentää, tämmösistä luottamustyyllisistä tehtävistä ja muista luopunut ihan sen takia että mulla ois aikaa itselleni ja perheelleni enemmän. Niin se on semmonen rästi et se on tosi vaikee kantaa, se että pystysin nolaa ajatukseni. Mä niinku huolehdin asioista etukäteen. Sit huomaa aamulla duunissa, että ne menikin hyvin, ja kaikki meni ja tällei ihan ok. Turhaan stressaan etukäteen.” (IA2)

“Vaikka kuin yrittäs aatella, että nyt en välitä ,nyt en tee enää mitään ylimäärästä , nyt en omalla ajalla tee yhtään mitään, niin ei siitä vaan pääse irti, et ne on mielessä ne työasiat kuitenkin.” (TK2)

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa toiseksi eniten viittauksia (15) tuli luokkaan 'varmuuksien etsintä'. Henkilöllä, jolla tämä merkitysorganisaatio on hallitsevassa asemassa, toimintaa leimaa pyrkimys ennakoitavuuteen ja ennustettavuuteen, jonka päämääränä on jatkuvuuden ja pysyvyyden kokemuksen ylläpitäminen. Varmuuksien etsintää kuvattiin aineistossa seuraavasti.

“Ja mä olen hirveän allerginen sit kaikille tämmösille vaihdoksille, ja siin on koko ajan ollut, ei mitään muuta ole ollut kuin muutosta työtehtävissä, muutosta joka paikassa. Niin mä aloin olla aivan kuitti joka tavalla.” (IA6)

“Ja toisaalta se työ on ollut myöskin semmonen rutiini, joka on suojelle sitte taas semmoselta yksityisen elämän negatiivisilta asioilta tai ikäviltä asioilta eli tavaallaan se työ on ollut myös semmonen paikka joka on ollut jotakin jatkuvaa, jotakin semosta minkä tietää, tietää ja tuntee, suhteessa siihen, että sitten kaikki muu on kauheen epävarmaa.” (PR1)

"Toiset tykkäsi hirveesti kun tuli muutoksia ja nyt mennään eteenpäin ja näin ja oli niin ku suuret toiveet että parempaan mennään, mut mää en ollu ollenkaan varma et me mennään parempaan, mä olin koko ajan mieltä että kun me romutetaan kaikki hyvät asiat tai heitetään kaikki niin ku vanhat ja hyvätki asiat pois niin on ... jätettäs ees jotain...jotain hyvää mitä meillä oli, et miks ei niitä vanhoja arvoja niin ku enää hirveesti arvosteta." (PR5)

"Tota, työorganisaatio, sehän muuttu justiin sehän oli sit muutosta, muutoksia tuli jatkuvasti ja tuntu että ei mihinkään niin ku jaksa ryhtyä, pysy kiinni missään mukana että, kaikki tuntu menevän niin ku tota yli hilseen että, miksei tää voi olla niin ku ennen vanhaan ja mennä yhtä rauhallisesti ku ennen vanhaan että, en mää pysy tässä hullun myllyssä mukana. Multa vaati hirveesti se ponnistelu ja se tuntu et ei nyt rupee meneen ihan pieleen." (PR6)

3.5.2. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio

Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiossa eniten viittauksia tuli luokkaan 'tarve hyväksyntään'. Tässä merkitysorganisaatiossa henkilöllä on vahva tarve saada tukea ja hyväksyntää toisilta ihmisiltä, johtuen heikosta kyvystä tunnistaa omaa minuuttaan ja luottaa siihen (Guidano, 1987). Aineistossamme hyväksynnän tarvetta kuvattiin seuraavasti.

"No tavallaan turhaantuminen siinä on, että jos mun työtä ei nähdä niinku että se on osa sitä yhteisöä ja se on sitä yhteisöä ja se on niinku välttämätön pakkokin olla, niin jos ei sitä hyväksytä, niin on .. vaikuttaahan se." (IA1)

"Sit ihan selkeesti tää, tuki, arvostus, palaute, ihan tämmösiä perusihmisyyteen riippuvia juttuja, toisten huomioiminen ja vähän armollisempi oleminen toisia kohtaan." (IA5)

"Ei saa siitä omilta esimiehiltään arvostusta ja palautetta, elikkä sitä peiliä omasta työstään mitä kaipais, niin ne on siellä varmaan semmosia, jotka on pikkuhiljaa kehittyneen vuosien saatossa." (IA5)

Luokkaan 'itsen paljastumisen pelko' tuli hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa 16 viitettä. Toskalan (2001) mukaan itsen paljastumisen pelko liittyy siihen, että henkilö kokee itsensä arvottomaksi ja pyrkii kaikin keinoin estämään sen paljastumista muille.

Tätä kokemusta kuvattiin seuraavasti.

"Oonko minäki noin masentunu, synkän näkönen ulospäin ja et kyllä niitä niin ku ja tuntu joskus välillä että ne näkee, ne tietää ihan varmaan minkälainen mulla on olo, et ihan niin ku pelekäs sitä ja varmaan sekin oli semmosta että halus eristäytyä ku tota osittain niin että pelekäs joku näkee ihan sisälle että minkälainen mä oon, mitä minä koen. Varo sanojaan ja varo puhumasta sitä sairaslomastaan tai sairaudestaan. En mä uskaltanut sitä kellekään suoraan puhua, täällä on vasta uskaltanut tunnustaa." (PR6)

"Et nytte on kyllä autettava ja sitten mulle tuli kauheen kova kynnyks siinä, että ku mä jouduin puhumaan lääkärille sen. Mullehan tuli se, ku mä menin lääkäriin eka kerran tästä uupumus... musta tuntu ihan, ett ei tästä tuu mitään, mut mä meinasin vaan näyttää siinä pokkana, et ei mulla mitään oo, mä rupesin sit itkemään siinä. Mä en voinut sille mitään, siitä se kerä alako pyörimään, et kyllä mulla sitte oli ko minähän en näytä, ei minä en anna periksi, ihan semmosia tuntemuksia ja kumminkin tiesi, et ei tästä tuu mitään, mikä olis se helepompki konsti, ettei tarvis lääkärille paljastaa sisintään. Mä olin hirveen arka sitten, en mä, mä en kyllä puhu ja mulle on aina keskustelut ja tämmöset ei nyt enää, nyt on jo antaa mennä, ihan vapaa ja siitä on hyötyä toisille ja itelle, kska sen on tajunnu, et se on hyväksi, mut sillohan ei ja ennen ku mulla on mitään ollukaan niin en mä oo koskaa tykänny, mä on vähän niin ku peitelty, pelänny sitä sisimmän avautumista." (PR6)

"Yritin niin ku olla ilonen, että näyttää semmosta ilosta naamaa että kukaan ei huomais että mulla menee huonosti." (PR6)

"Mutta, että siihen liittyy semmonenkin, että on semmonen kauhu kokoajan että narahtaa kiinni jostain, niin semmonen olo että kohta joku vaan räjähtää ja sitteen vaan näyttää siltä tai siis siis niinku se niinku halkasee koko jutun, se on jotain semmoista, se on naurettavaa, tää kuulostaa hassulta, että se on semmoista kiinnijäämisen pelkoo, et joku niinku juoksee jotain ikään kuin pakoon, joka niinku saa ottaa tai tän tyyppisiin asioihin se liittyy." (PR1)

3.5.3. Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio

Turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatiossa eniten viittauksia tuli luokkiin ahdistus (18 viittausta) ja pelko (16 viittausta). Nämä ovatkin Toskalan (2001) mukaan turvattomuuteen liittyvät perustunteet. Ahdistusta kuvattiin aineistossa seuraavasti.

"Kyllä siihen tietynlainen ahdistuminen kuuluu sitte niinku että, hallitseeko tätä hommaa niinkun täysin, semmonen, muutaman sekunnin paniikki tulee sisällä, 10-12 sekunnin, ja sit se menee ohitte, mut semmonen niinkun joku painaisi täällä sisällä, se on semmonen." (IA2)

"Ja lääkäri oli multa kysynyt, että tarkkailepa rytmihäiriöitä, yhtäkkiä mä muistin etten ole muistanut tarkkailla niitä, ja siinä paikassa mulle tuli sellanen rintakipukohtaus. Se oli varmaan ihan kuviteltu. Siihen ei menny ku sekunti, kun olin muistanu että mun piti tarkkailla, niin mä aattelin että pääsenköhän mä hiihtämään kotia." (TK2)

"Mulla on ollut siis semmosia niinku ahdistuskohtauksia ja niit ei oo oikein osattu diagnosoida mihinkään. Ne ei oo astmattisia, eikä ne oo tota, siis ne saattaa olla jotakin, niissä saattaa olla jotain allergiaperäistä, koska mulla on allerginen perimä." (PR1)

Kuten kuvauksista voi huomata, paniikinomaiset kohtaukset liittyvät ahdistuksen kokemiseen. Tämän merkitysorganisaation tavallinen ilmentymä voikin olla juuri paniikkikohtaus tai erilaiset fobiat. Henkilö havaitsee ahdistuksen ja uhan kehollisesti (Toskala, 2001). Tämä näkyy myös tutkittavien kerronnassa sekä pelon että ahdistuksen kuvauksissa. Pelon kokemukset näkyvät kuvauksissa seuraavasti.

"Mutta se pelko siitä miten kauheeta se voi olla oli varmaanse pahin." (TK2)

"Ajattelin et olin just sieltä kurssilta tullut, ja mä en ollu kun kaksi viikkoa ollut töissä, ja mä olin ihan hermostunut ja kipee ja verenpaine noussut ja ikäänkuin se, et kun mä pelkäsin sitä et se tuli niinku het." (TK2)

“Jotain on pakko tehdä ja nyt tää ei voi jatkua näin, että et on pakko itseasiassa pysähtyä ja se oli semmoista, ei se nyt kylmää kauhua ollut mutta, kuitenkin sellanen selkeä pelontunne tai semmonen niinku herätys siinä mielessä, että sitte niinku jotenkin siinä vaiheessa yritti asettaa esim. työn jonkinlaisiin mittasuhteisiin. Se oli semmonen ensimmäinen sellanen selkee merkki, että sitä täytyy hallita tai sitä täytyy ottaa haltuu tai että ajatteli että se ei saa viedä ja se oli varmaan niinku sellanen heräte. Mutta tota muuten mä en niinku, jotenkin niitä tunteita yrittää myös torjua.” (PR1)

4. POHDINTA

Tutkimuksemme päätulos oli se, että menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio on hallitsevin kaikilla 15 tutkittavalla. Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation luokkiin kuuluvia viittauksia oli aineistossamme 73.2 prosenttia kaikista viittauksista, eli huomattavasti eniten. Toiseksi eniten oli hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation luokkiin kuuluvia viittauksia eli 10.8 prosenttia. Yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatioon kuuluvia viittauksia oli 9.1 prosenttia ja turvattomuuden vs. turvallisuuden merkitysorganisaatioon kuuluvia 7.0 prosenttia.

Guidano (1987, 1991) käyttää menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiosta nimeä depressiivinen merkitysorganisaatio. Tämän merkitysorganisaation todennäköisin ilmentymä onkin Toskalan (2001) mukaan masennus. Tärkeä tulos tutkimuksessamme on se, että työuupumukseen liittyvät läheisesti samat merkitykset kuin masennukseen. Tämä on nähtävissä aiemmissakin tutkimuksissa; mm. Aron (2001) mukaan työuupumukselle ovat alttiita masennukseen taipuvaiset henkilöt ja henkilöt, joiden pettymyksen käsittelykyky on heikko.

Eniten viittauksia menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatiossa tuli luokkaan 'pettymys ja vaillejääminen'. Toiseksi eniten viittauksia tuli luokkaan 'vastuullisuus'. Jokainen tämän merkitysorganisaation luokista oli suurempi kuin yksikään muiden merkitysorganisaatioiden luokista.

Muita laajoja luokkia olivat 'avuttomuuden, voimattomuuden ja toivottomuuden kokemukset', 'internaaliset kausaaliatribuutiot', 'suojaavan etäisyyden ylläpitäminen', sekä 'oman tarvitsevuuden kieltäminen. Maslachin ym. (2001) mukaan työuupumus on yleisempi henkilöillä, joilla on ulkoinen kontrollin lokus, eli jotka katsovat asioiden selittyvän ulkoisilla tekijöillä, ei omasta toiminnasta riippuvina. Nämä merkitykset liittyvät tutkimuksemme luokkaan 'avuttomuuden, voimattomuuden ja toivottomuuden kokemukset', joka kuvastaa tunnetta siitä, että itsellä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin. Tästä huolimatta työuupunut näkee asioiden syyt useimmiten itsessä, mikä

tutkimuksessamme ilmenee siinä, että luokkaan 'internaaliset kausaaliattribuutiot' tuli paljon viittauksia.

Luokka 'suojaavan etäisyyden ylläpitäminen' on läheisesti yhteydessä työuupumuksen keskeisen ulottuvuuden, kyynistyneisyyden kanssa. Kyynistyneisyys näkyy mm. etäisen ja objektiivisen suhteen ylläpitämisessä asiakkaisiin (Kalimo & Toppinen, 1997). Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation ollessa hallitseva, ihminen pyrkii peittämään ja kontrolloimaan pettymystään ja mukautumaan passiivisesti tilanteeseen. Ihmisen omat tarpeet jäävät näin sivuun ja hän pyrkii vastaamaan muiden tarpeisiin. Työpaikalla tämä voi näkyä korostuneena uhrautumisena toisten puolesta (Toskala, 1999, 2001). Hänen mukaansa tämän merkitysorganisaation pohjalle rakentuva uupumus on yleisin suomalaisessa työelämässä, jota tutkimuksemme päätulos tukeekin vahvasti.

Muiden organisaatioiden luokista eniten viittauksia tuli yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaation luokkaan 'tarve hyväksyntään'. Mäntymaan (2000) mukaan tälle organisaatiolle on ominaista äärimmäinen haavoittuvuus tilanteissa, joissa ei saa muilta ihmisiltä tukea ja vahvistusta omalle minälleen.

Hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatiossa eniten viittauksia tuli luokkaan 'vastuullisuus'. Turvallisuuden ja turvattomuuden merkitysorganisaatiossa luokkaan 'ahdistus' tuli tämän merkitysorganisaation sisällä eniten viittauksia. Maslachin ym. (2001) mukaan ahdistuksen on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen.

Menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio oli siis hallitsevin kaikilla tutkimushenkilöillä. Neljällä tutkittavalla tämän organisaation rinnalle ei noussut mitään muuta organisaatiota. Muilla tutkittavilla ilmeni em. merkitysorganisaation rinnalla joku muista merkitysorganisaatioista. Neljällä tutkittavalla menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation rinnalle nousi hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaatio. Kahdella tutkimushenkilöllä menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation rinnalle nousi yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatio. Turvattomuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatioon tuli kokonaisuudessaan vähiten viittauksia. Kuitenkin kahdella tutkimushenkilöllä tähän organisaatioon tuli n. 15 prosenttia viittauksista.

Yhdellä tutkittavista esiintyi menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation kanssa yhtä voimakkaina hallinnan ja kontrollinen

merkitysorganisaatio sekä turvallisuuden vs. turvattomuuden merkitysorganisaatio. Kahdella tutkimushenkilöllä menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation jälkeen ilmenivät melko tasaisesti hallinnan ja kontrollin ja yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaatiot. Viimeisellä tutkittavalla menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaation jälkeen kolme muuta merkitysorganisaatiota esiintyivät melko tasaisesti.

Yhteenvetona edellä mainituista tuloksista voidaan sanoa, että vaikka kaikilla tutkittavilla menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio oli hallitsevin, myös muiden organisaatioiden merkitykset nousivat yksilöllisesti esille, etenkin hallinnan ja kontrollin merkitysorganisaation sekä yksilöitymisen ja itsetunnon merkitysorganisaation luokat.

Lisäksi haluamme nostaa tuloksista esille sen, että vastuullisuutta tarkastellaan kahdessa merkitysorganisaatiossa eri näkökulmista. 'Vastuullisuus' menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen näkökulmasta merkitsee huomattavaa vastuuntuntoisuutta, tunnollisuutta ja velvollisuuden tunnetta. Hallinnan ja kontrollin näkökulmasta vastuullisuus sen sijaan palvelee sisäisen ja ulkoisen hallinnan ylläpitämistä itsetarkoituksellisesti. Yhteensä vastuullisuuteen tulee 83 viittausta, mikä on enemmän kuin missään yksittäisessä luokassa. Näin ollen vastuullisuus eri muodoissaan näyttää olevan tyypillistä työuupuneilla. Tämä on tullut esille myös aiemmissa tutkimuksissa, mm. Leiterin (1991) mukaan työuupumus on tyypillisempää niillä, jotka ottavat laajasti vastuuta ja ovat tunnollisia ja ahkeria. Tutkittavat kuvasivat usein sitä, että he olivat lapsesta asti oppineet kovaan työntekoon, tunnollisuuteen ja vastuullisuuteen.

Seuraavaksi arvioimme tutkimuksemme toteutusta ja rajoituksia. Haastattelumenetelmä tutkimukseemme oli puolistrukturoitu haastattelu ja tämä menetelmä ei välttämättä tuonut parhaalla mahdollisella tavalla esille merkitysorganisaatioiden näkökulmaa, sillä haastattelurunko oli osana isompaa projektia ja sillä pyrittiin selvittämään myös työuupumukseen prosessiluonnetta, mikä ei liittynyt meidän tutkimuskysymykseemme.

Haastattelun strukturoitu muoto saattoi heikentää tutkittavien tunteiden syvempää tarkastelua, mikä olisi ollut olennaista merkitysorganisaatioiden näkökulmasta. Toisaalta koska haastattelihoita oli yhteensä neljä, oli tärkeää, että haastattelutapa ja -rakenne olivat mahdollisimman yhteneväiset. Haastateltavissa oli myöskin selkeitä eroja siinä, kuinka he

pystyivät palauttamaan mieleen työuupumukseensa liittyviä kokemuksia ja reflektoimaan tunteitaan ja ajatuksiaan. Joidenkin haastateltavien tunneilmaisu oli hyvinkin niukkaa ja asiapitoista, joten todennäköistä on, että avoimempi rakenne haastattelussa ei olisi kuitenkaan tuonut sen paremmin merkitysten näkökulmaa esille.

Vain yksi tutkittava ilmoitti, että hänellä on työuupumus-diagnoosi. Neljä tutkittavaa sen sijaan ilmoitti, että heillä on masennus-diagnoosi, mikä on voinut suunnata tutkimusta. Huomioitavaa kuitenkin on se, että kaikki tutkittavat eivät välttämättä kertoneet mahdollisesta masennus- tai työuupumus-diagnoosistaan, koska tähän liittyvä kysymys esitettiin muodossa 'onko lääkärin diagnosoimia sairauksia', jossa kaikki eivät välttämättä huomioineet psyykkisiä sairauksia. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että kaikki tutkittavat olivat kokeneet työuupumusjakson tai -jaksoja.

Työuupumus voi pitkään jatkuessaan johtaa masennukseen, joten näiden ilmiöiden erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa. Tennantin (2001) mukaan työuupumus voi olla masennuksen edeltäjä tai korreloida sen kanssa. Glassin ja McKnightin (1996) mukaan monet työuupumukset oireet ovat päällekkäisiä depression kanssa.

Masennuksen ja työuupumuksen samankaltaisuudesta on käyty paljon keskustelua, ja mm. Brenninkmeyerin, Van Yperenin ja Buunkin (2001) mukaan työuupumus ja masennus ovat lähekkäiset ilmiöt; erityisesti työuupumuksen ulottuvuuksista uupumusasteisen väsymys on todettu olevan yhteydessä masennukseen. Kuitenkaan ilmiöt eivät ole Brenninkmeyerin ym. mukaan identtiset, vaan eroavat mm. seuraavissa suhteissa. Työuupuneet ovat masentuneisiin verrattuna: (1) elinvoimaisempia ja pystyvät helpommin nauttimaan asioista (vaikkakaan heillä ei välttämättä ole energiaa siihen), (2) menettävät harvemmin painoa, näyttävät vähemmän psykomotorista estyneisyyttä ja ilmoittavat vähemmän itsemurha-aikomuksia, (3) tuntevat vähemmän syyllisyyttä, (4) atribuoivat tehottomuutensa väsymykseen eikä sairauteen, kuten masentuneet ja (5) univaikeudet ilmenevät vaikeutena nukahtaa, kun taas masentuneella univaikeudet ilmenevät tavallisimmin aamuyön heräämisenä.

Työuupumuksen määritelmään kuuluu kolme ulottuvuutta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo & Toppinen, 1997). Osa tutkittavista ei kuitenkaan tuonut esille ammatillisen itsetunnon heikkenemistä uupumukseen liittyen. Tutkimuksessamme työuupumuksen määritelmän kolmesta

ulottuvuudesta uupumusasteinen väsymys näkyy voimakkaimpana. Kyynistyminen näkyi monella tutkittavista, mutta ei kuitenkaan kaikilla.

Haastatteluiden perusteella vaikutti lisäksi siltä, että monet muut tekijät kuin työ vaikuttivat uupumuksen syntyyn. Mainittavaa on, että monilla tutkimushenkilöillä työuupumuksen alkamiseen liittyi monia henkilökohtaisia menetyksiä, kuten lähiomaisten kuolemia. Useilla tutkittavista uupumusprosessiin liittyi myöskin työpaikan organisationaalisia muutoksia, ja monet kokivat näillä muutoksilla olevan vaikutusta omaan uupumukseensa.

Tutkittavamme erosivat toisistaan myös siinä, missä vaiheessa työuupumusprosessia he olivat. Useat haastateltavamme kuvasivat työuupumusta prosessina, jossa uupumusjaksot ja paremmat jaksot vaihtelivat. Osa haastateltavista oli jo toipumassa prosessista, kun osalla työuupumus oli vielä akuuttia. Kaksi haastateltavaa koki olevansa jo täysin toipuneita työuupumuksesta. Haastattelu ei kuitenkaan kohdentunut tämän hetken tilanteeseen, vaan vaiheeseen, jossa uupumus oli syvimmillään. Tutkittavat palauttivat haastattelussa mieleensä uupumuksen aikaisia kokemuksia. Jos jatkossa suunniteltaisiin vastaavaa tutkimusta, voisi olla parempi, että tutkittavat olisivat tutkimuksen toteuttamishetkellä työuupuneita, jolloin voitaisiin päästä suoremmin kiinni työuupumuksen kokemisen ytimeen ja siihen liittyviin merkityksiin. Toisaalta on mahdollista, että juuri ajallinen etäisyys uupumuksen pahimmasta jaksosta saattaa helpottaa vaikeiden kokemusten esilletuontia ja reflektointia.

Jatkotutkimusta ajatellen olisi mielenkiintoista tutkia työuupumusta merkitysorganisaatioiden näkökulmasta esimerkiksi tapaustutkimusten avulla, jotta saataisiin syvempää näkökulmaa siitä, mitkä merkitykset ovat olennaisia työuupuneen tavassa hahmottaa maailmaa. Tällöin myöskin konteksti, johon merkitykset liitetään tarkentuisi, jolloin henkilön hallitsevan merkitysorganisaatioon hahmottaminen olisi selkeämpää. Tutkimuksessa käytettiin laadullista sisällönanalyysiä, jolla pyrittiin tavoittamaan tutkittavien työuupumukselle antamia merkityksiä ja niiden pohjalta löytämään persoonallisia merkitysorganisaatioita. Toisaalta olisi mielenkiintoista kehittää mittaria henkilön merkitysorganisaation tunnistamiseksi, jolloin työuupumusta voitaisiin tutkia merkitysorganisaatioiden näkökulmasta suuremmalla joukolla ja määrällisin menetelmin.

Huomattava osa työuupumustutkimuksesta on painottanut työympäristön ja työominaisuuksien merkitystä työuupumuksen synnyssä ja ehkäisyssä. Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työuupumuksen syyt johtuvat enemmän ympäristöstä kuin yksilöstä. Tutkimuksemme kuitenkin osoittaa, että yksilöllisillä tekijöillä on myös vaikutusta. Koska merkitysorganisaatio kuvaa sitä tapaa, jolla yksilö antaa merkityksiä ja hahmottaa maailmaa (Guidano, 1991), sillä on yhteyttä myös siihen, miten työuupumus koetaan. Tutkimuksemme päätulos oli se, että kaikilla tutkittavilla hallitsevin oli menetyksen, vaillejäämisen ja pettymyksen merkitysorganisaatio. Tämä tarkoittaa sitä, että tähän merkitysorganisaatioon liittyvät merkitykset ovat keskeisiä työuupumuksen kokemisessa. Huomioitavaa on, että työuupumusta ei ole aikaisemmin tutkittu merkitysorganisaatioiden tai merkitysten näkökulmasta, joten tutkimuksemme tuo uutta näkökulmaa työuupumuksen ymmärtämiseen ja tutkimukseen.

Työuupuneille on tyypillistä erityisesti vastuullisuus, joten esimerkiksi tämän merkityksen muuttaminen joustavammaksi ja väljemmäksi on olennaista työuupuneiden kuntoutuksessa. Työuupumuksen ehkäisyn ja hoidon suunnittelussa ja toteuttamisessa tulisikin ottaa huomioon yksilölle tyypilliset tavat antaa merkityksiä asioille ja tapahtumille ja hahmottaa maailmaa, eikä keskittyä pelkästään työympäristön kehittämiseen.

LÄHTEET

- Aro, A. (2001). On niin kiire, ettei jaksa tehdä mitään. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Brenninkmeyer, V., Van Yperen, N.W. & Buunk, B.P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature. *Personality and Individual Differences*, 30, 873-880.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. & O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational Stress*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Glass, D.C. & McKnight, J.D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: a review of the evidence. *Psychology and Health*, Vol.11, 23-48.
- Golembiewski, R.T. (1993). Burnout as a problem at work: Mapping its degree, duration and consequences. In R.T. Golembiewski, R.T. (Ed.), *Handbook of organizational consultation* (pp.277-284). New York: Dekker.
- Grosch, W.N. & Olsen, D.C. (2000). Clergy burnout: An integrative approach. *Journal of Clinical Psychology/in Session*. Vol 56(5), 619-632.
- Guidano, V.F. (1987). *Complexity of the self: A developmental approach to psychopathology and therapy*. New York: Guilford Press.
- Guidano, V.F. (1991). *The Self in process. Towards a post-rationalist cognitive therapy*. New York: Guilford Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Leiter, M.P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 12 (2), 123-124.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout. How organization cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W.B Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp.1-16) Washington DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Metsämuuronen, J. (2000). Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp.
- Mäntymaa, K. (2000). Persoonallisuuden merkitysorganisaatioiden kehittyminen Redan kuvaamana. Teoksessa K-L Kuusinen.(toim.) (2000). Kognitiivinen psykoterapia ja kiintymyssuhdeteoria. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Picardi, A. & Mannino, G. (2000). Construction of a self-rating questionnaire to asses personal meaning organization: Preliminary report. Paper presented at International Congress of Costructivism in Psychotherapy, 19.-23.9.2000, Geneva, Italy.
- Pretty, G., McGarthy, M. & Catano, V. (1992). Psychological environments and burnout: Gender consideration with the corporation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 13 (7), 701-711.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Toskala, A. (1999). Työuupumus ja ihmiselämän keskeiset merkitykset. *Yksilöstä yhteisöön*, 12(1), 6-10.
- Toskala, A. (2001). Minuus tietoprosessina: dialogit ja dialektiikat. Jyväskylän yliopiston psykoterapiaklinikka. Luentomoniste.

Liite 1. Työuupumushaastattelun haastattelurunko.

TYÖUUPUMUSHAASTATTELU

Alkuinstruktio: Tässä haastattelussa on tarkoitus käydä läpi sitä, kuinka olet kokenut oman työuupumuksesi: miten se on alkanut, minkälaisen vaiheiden kautta se on edennyt ja missä vaiheessa olet juuri tällä hetkellä. Tarkoitus on keskustella näistä teemoista ja täyttää myös muutama lomake.

Aivan aluksi pyytäisin Sinulta **suostumuksen** seuraaviin asioihin (--> anna suostumuslomake).

--> Ensinnäkin siihen, että antamiasi tietoja voidaan henkilötunnistamattomassa muodossa käyttää tieteellisessä tutkimuksessa. Toisin sanoen kaikki antamasi tieto on luottamuksellista ja raportoimme sen sellaisessa muodossa, että henkilöllisyytesi ei paljastu missään vaiheessa.

--> Toiseksi toivon, että Sinulle sopii, että nauhoitan haastattelun, jotta minun ei tarvitsisi kirjoittaa kaikkea muistiin.

Lähtisin liikkeelle kysymällä joitakin **taustatietojasi**, jotka ovat kokonaistilanteen hahmottamisen kannalta olennaisia (--> edetään taustatietolomakkeen mukaan).

I TYÖUUPUMUS TÄLLÄ HETKELLÄ

1. Miten kuvaisit uupumustilannettasi tällä hetkellä?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

--> Missä vaiheessa koet uupumuksesi olevan tällä hetkellä; onko uupumuksesi jo takanapäin vai oletko pikkuhiljaa toipumassa vai kuvaisitko tilannetta edelleen akuutiksi?

--> Kauanko työuupumusprosessisi on tähän mennessä kestänyt uupumuksen ensimerkeistä lähtien? (jos edelleen uupunut)/ Kauanko prosessi kesti paranemiseen/toipumiseen asti? (jos uupumus jo takana)

II TYÖUUPUMUKSEN SYNTY JA TAUSTA

Tarkoitus olisi käydä läpi koko uupumusprosessia lähtemällä liikkeelle alusta, eli jos palautat mieleen tuon ajan, jolloin koit uupumuksesi ensimerkit. --> **Mikäli haastateltavalla on ollut useita uupumusjaksoja, keskitytään ensimmäiseen ja tarkastellaan prosessia siitä eteenpäin.**

Prosessi:

2. Missä tilanteessa huomasit ensimmäisen kerran itsessäsi uupumuksen merkkejä?

2.1. Kuvaa tätä vaihetta ja niitä tilanteita, joissa uupumuksen merkit tulivat esille.

3. Mitä erilaisia uupumuksen merkkejä huomasit itsessäsi tuolloin?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

3.1. Millaisia kehollisia oireita tai tuntemuksia Sinulla oli?

3.2. Entä oliko Sinulla mitään muita tuntemuksia tai merkkejä yksityis- tai työelämässäsi, joiden ajattelit liittyvän uupumukseen? (-->kognitiiviset: esim. muistihäiriöitä, motivationaaliset: esim. työmotivaation laskua, affektiiviset: esim. masentuneisuutta)

Työtilanne:

4. Millainen työtilanteesi oli tuolloin? --> faktat

- työorganisaation tilanne
 - työyhteisön tilanne (tällä tarkoitetaan ihmisuhteita työssä, työilmapiiriä)
 - omat työtehtävät
- > **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**
-
-

5. Miten koit uupuksen alkuvaiheessa työsi ja työtilanteesi? --> etsitään pääasiallista kokemusta (vrt.: listaus raskaus --> arvot)

--> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

6. Miten näet, vaikuttiko työsi tai työtilanteesi tuolloin uupumuksesi syntyyn?

--> **Ja jos vaikutti, miten ja mitkä tekijät erityisesti?**

7. Miten koit itsesi työntekijänä uupumuksen alkuvaiheessa?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

7.1. Koitko muuttuneesi työntekijänä verrattuna tilanteeseen ennen uupumusta?

7.2. Miten näit itsesi suhteessa työtovereihisi?

--> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

8. Miten suhtauduit työhösi: kuinka tärkeä tai keskeinen asema työllä oli elämässäsi?

Yksityiselämä:

9. Millainen perhetilanteesi tai yksityiselämäsi tilanne oli tuolloin, kun huomasit ensimmäisen kerran uupumuksen merkkejä? --> faktat (perheellinen/perheetön; perhekriisit, muut kriisit; ks. listaus)

10. Miten näet, vaikuttiko perhetilanteesi tai yksityiselämäsi uupumuksesi syntyyn? --> Ja jos vaikutti, miten ja mitkä tekijät erityisesti?

11. Jos parisuhde & lapsia: Miten koit parisuhteesi ja vanhempana olon uupumuksen alkuvaiheessa? --> kokemukset

12. Miten kuvaisit, kuinka tärkeä tai keskeinen asema perheellä tai yksityiselämällä oli tuolloin elämässäsi?

Tunteet ja ajatukset:

13. Millaisia tunteita koit uupumuksesi alkuvaiheessa?

--> Onko muita tunteita, joita haluaisit tuoda esiin?

14. Millaisia ajatuksia liikkui mielessäsi uupumukseesi liittyen?

--> kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.

14.1. Millaisia ajatuksia Sinulla oli suhteessa omaan tunteisiin ja tuntemuksiin? Mitä ajattelit tunteistasi, joita kuvasit? (apukysymys: jos katsot itseäsi ikäänkuin itsesi ulkopuolelta/ulkopuolisena, mitä ajattelit omista tunteistasi, joita kuvailit?)

14.2. Millaisia ajatuksia Sinulla oli yleisemmin suhteessa itseen? Mitä ajattelit itsestäsi/ millaisena näit itsesi? (apukysymys: jos katsot itseäsi tai kuvailemaasi tilannetta ikäänkuin itsesi ulkopuolelta/ulkopuolisena, mitä ajattelit tai millaisena näit itsesi?)

14.3. Millaisia ajatuksia Sinulla oli suhteessa muihin ihmisiin? Mitä ajattelit muista ihmisistä?

15. Mitä olisit halunnut tehdä uupuneena, jotta olotilasi olisi tullut paremmaksi?

III TYÖUUPUMUKSEN ETENEMINEN

Seuraavaksi näitten alkuvaiheitten kokemusten jälkeen olisi tarkoitus keskustella, kuinka uupumus eteni kohdallasi.

Prosessi:

16. Miten uupumuksesi erilaiset merkit muuttuivat uupumuksesi alkamisen jälkeen? Mitä on tullut lisää tai vähentynyt?

--> kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin (kysymykset kytetään siihen, mitä sanonut aiemmin kysymyksiin 3 ja 14)

16.1. Miten keholliset oireesi ja tuntemuksesi muuttuivat?

16.2. Miten tunteesi muuttuivat?

16.3. Miten ajatuksesi suhteessa uupumukseen muuttuivat?

16.3.1. Miten ajatuksesi ovat muuttuneet suhteessa omiin tunteisiisi ja tuntemuksiisi? Mitä ajattelit uupumuksestasi ja siihen liittyvistä tunteistasi ja tuntemuksistasi uupumuksen jatkuessa?

16.3.2. Miten ajatuksesi ovat muuttuneet yleisemmin suhteessa itseen? Mitä ajattelit itsestäsi/millaisena näit itsesi, kun uupumus jatkui?

16.3.3. Miten ajatuksesi ovat muuttuneet suhteessa muihin ihmisiin? Mitä ajattelit muista ihmisistä uupumuksen jatkuessa?

Työtilanne:

17. Tapahtuiko työssäsi muutoksia uupumuksesi edetessä? (faktat)

- työorganisaation tilanne
 - työyhteisön tilanne (tällä tarkoitetaan ihmissuhteita työssä, työilmapiiriä)
 - omat työtehtävät
- > Onko muuta mitä haluaisit lisätä?
-

18. Entä tapahtuiko siinä, miten koit työsi, muutoksia verrattuna uupumuksen alkuvaiheeseen? (kokemukset)

19. Muuttiko oma suhteesi työhön ja sen tärkeyteen jollain tavoin uupumuksen edetessä?
(tärkeys/keskeisyys)

20. Miten näet, oliko työssäsi sellaisia asioita, jotka edistivät uupumuksesi etenemistä? (-)
--> Onko muuta mitä haluaisit lisätä

21. Entä toisin päin, oliko työssäsi sellaisia asioita, jotka ehkäisivät uupumuksesi etenemistä? (+)
--> Onko muuta mitä haluaisit lisätä?

Yksityiselämä:

22. Tapahtuiko perhe- tai yksityiselämässäsi muutoksia uupumuksesi edetessä? (faktat) -->

Tarkennetaan seuraavin kysymyksin, jos ei spontaanisti tule:

- **miten näet, oliko perhe-elämässäsi /yksityiselämässäsi sellaisia asioita, jotka edistivät uupumuksesi etenemistä? (-)**

- **entä toisin päin, oliko perhe-elämässäsi /yksityiselämässäsi sellaisia asioita, jotka ehkäisivät uupumuksesi etenemistä? (+)**

. --> Onko muuta mitä haluaisit lisätä?

23. Entä tapahtuiko siinä, miten koit perhe-elämäsi /yksityiselämäsi, muutoksia uupumuksen edetessä? (kokemukset)

24. Muuttiko oma suhteesi perheeseen ja sen tärkeyteen jollain tavoin uupumuksen edetessä?
(tärkeys/keskeisyys)

IV TYÖUUPUMUS JA SELVIYTYMINEN TÄLLÄ HETKELLÄ

25. Millä keinoilla olet voinut helpottaa olotilaasi vaikka edes hetkellisesti? (vapaa-ajan toiminta: harrastukset, ystävät; mistä saa voimia/virkistystä elämään?)

--> Onko muita keinoja, joita haluaisit tuoda esiin?

26. Minkälaista apua olet hakenut uupumukseesi ja missä vaiheessa?
--> kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.

--> Oletko saanut lääkitystä? Milloin? Entä tällä hetkellä?

--> Oletko osallistunut kuntoutukseen? Milloin? Entä tällä hetkellä?

--> Oletko osallistunut terapiaan? Milloin? Entä tällä hetkellä?

--> Oletko ollut sairaalomilla? Milloin? (kuinka monta/kuinka pitkiä)?

27. Kuinka lähiomaisesi ovat suhtautuneet uupumukseesi?

28. Kuinka työtoverisi ovat suhtautuneet uupumukseesi?

29. Kuinka ystäväsi ovat suhtautuneet uupumukseesi?

Kysymykset 30-32 vain niille, joilla edelleen työuupumuksen merkkejä:

30. Mitä työelämässäsi tulisi Sinun kohdallasi muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?

31. Mitä yksityiselämässäsi tulisi Sinun kohdallasi muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?

32. Koetko, että omassa asenteessasi tai suhtautumisessasi työhön tulisi jotain muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi ?

LOPETUS:

→ Onko jotakin mitä haluaisit vielä sanoa?

→ Miltä tämä haastattelu Sinusta tuntui?

KIITOKSET!