

**OPTIMISMIN JA TAVOITERISTIRIITOJEN YHTEYDET
TYÖHYVINVOINTIIN NUORILLA ESIMIEHILLÄ**

Jussi Järvenpää
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
2014

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

JÄRVENPÄÄ, JUSSI: Optimismin ja tavoiteristiriitojen yhteydet työhyvinvointiin nuorilla esimiehillä

Pro gradu – tutkielma 29 s.

Ohjaaja: Katriina Hyvönen

Psykologia

Kesäkuu 2014

Tässä tutkimuksessa selvitettiin optimismin ja tavoiteristiriitojen yhteyksiä työn imuun ja työuupumukseen nuorilla esimiehillä. Tutkimuksen lähtöoletuksena oli, että optimistit kokevat tavoiteristiriitojen kielteiset vaikutukset hyvinvointiin muita vähäisempinä. Tämän lisäksi korkean optimismin oletettiin olevan yhteydessä vähäisempiin tavoiteristiriitoihin. Tutkimuksessa selvettiin myös tavoiteristiriitojen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa muuttujien vaikutuksia työhyvinvointiin selvitettiin poikkileikkaus- ja pitkittäistutkimusasetelmassa. Tutkimus perustuu vuonna 2006 aloitettuun nuorten esimiesten henkilökohtaisia tavoitteita ja työhyvinvointia kartoittavaan pitkittäisaineistoon. Tässä tutkimuksessa käytettiin kahta seuranta-aineistoa, vuosilta 2010 ja 2012. Tutkittavat (N=231) olivat pääasiallisesti teknisillä aloilla työskenteleviä korkeakoulutettuja miehiä.

Tutkimuksessa selvitettiin hierarkkisella regressioanalyysillä, muuntavatko tavoiteristiriidat optimismin yhteyttä työhyvinvointiin. Muuntavaa vaikutusta ei löydetty. Optimismin yhteys tavoiteristiriitojen määrään jäi epäselväksi, yhteyden toteutuessa vain osittain. Tavoiteristiriidat vaikutukset työhyvinvointiin olivat odotusten mukaisesti kielteisiä. Korkeammat tavoiteristiriidat olivat yhteydessä alhaisempaan työn imuun ja korkeampaan työuupumukseen poikkileikkausasetelmassa. Pitkittäistutkimusasetelmassa tavoiteristiriidoilla ei havaittu merkittävää vaikutusta työhyvinvointiin.

Avainsanat: optimismi, tavoiteristiriidat, työn imu, työuupumus

SISÄLTÖ

1.	JOHDANTO.....	1
1.1.	Optimismi henkilökohtaisena ominaisuutena.....	2
1.2.	Tavoiteristiriitojen yhteys hyvinvointiin.....	3
1.3.	Työn imu ja työuupumus työhyvinvoinnin mittareina.....	5
1.4.	Tutkimuskysymykset	7
2.	Tutkimuksen toteutus	8
2.1.	Tutkittavat	8
2.2.	Katoanalyysi	9
2.3.	Muuttujat.....	9
2.4.	Menetelmät	11
3.	Tulokset.....	11
3.1.	Muuttujien väliset yhteydet.....	11
3.2.	Optimismi ja tavoiteristiriidat työhyvinvoinnin selittäjinä	14
4.	Pohdinta.....	16
4.1.	Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet	18
4.2.	Johtopäätökset.....	21
	LÄHTEET	22

1. JOHDANTO

Tavoiteristiriitoja on käsitelty motivaatiopsykologiassa jo pitkään (esim. Lauterbach, 1975; Palys & Little, 1983). Tästä huolimatta tutkimusnäyttö tavoiteristiriitojen vaikutuksista on melko kapeaa (Boudreaux & Ozer, 2013). Perinteisesti tavoiteristiriidat on nähty olevan haitallisia hyvinvoinnille. Niiden on ensinnäkin nähty haittaavan tavoitteiden saavuttamista (Emmons & King, 1988), toisaalta niitä on pidetty jo itsessään haitallisia hyvinvoinnille (Riediger, 2007). Tutkimustulokset tavoiteristiriitojen vaikutuksista ovat kuitenkin vaihdelleet ja ne ovat olleet riippuvaisia kulloinkin käytetyistä menetelmistä ja mittaustavoista. Uudemmissa tutkimuksissa tavoiteristiriitojen vaikutusten hyvinvoinnille on todettu voivan olla jopa myönteisiä (Gorges ym., 2014).

Optimismi on henkilökohtainen ominaisuus, jonka on todettu olevan laajasti yhteydessä myönteiseen hyvinvointiin (Carver ym., 2010). Etenkin optimistien selitystyylillä on nähty keskeisenä syynä heidän paremmalle hyvinvoinnilleen (Gillham ym., 2001). Optimistisilla ihmisillä on havaittu olevan muita enemmän tavoiteristiriitoja (Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). Tästä huolimatta heidän hyvinvointinsa on muita parempaa. On siten mahdollista, etteivät optimistit koe tavoiteristiriitojen kielteisiä vaikutuksia hyvinvoinnille yhtä voimakkaasti kuin muut. Optimismin on myös aiemmin todettu suojaavan erilaisten stressitekijöiden haitallisilta vaikutuksilta (Mäkikangas & Kinnunen, 2003).

Tässä tutkimuksessa selvitetään kokevatko optimistit tavoiteristiriitojen vaikutukset hyvinvointiin muita vähäisempinä ja vaikuttaako optimismi myös tavoiteristiriitojen määrään. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään tavoiteristiriitojen yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa tutkittavat ovat nuoria esimiehiä. Valtaosassa aiemmista tutkimuksista tavoiteristiriitoja on tutkittu opiskelijoilla ja on epäselvää, ovatko heillä saadut tulokset yleistettävissä laajemmin. Tavoiteristiriitoja käsittelevissä tutkimuksissa hyvinvointia on myös mitattu pääasiallisesti muilla kuin työhyvinvoinnin mittareilla. Lisätutkimus tavoiteristiriitojen ja työhyvinvoinnin yhteyksistä on siten tarpeen.

1.1. Optimismi henkilökohtaisena ominaisuutena

Optimismi voidaan määritellä itsevarmuudeksi omiin kykyihin ja yleistyneeksi odotukseksi asioiden myönteisestä lopputulemasta (Scheier & Carver, 1985). Se kuvaa henkilön elämänasennetta laajemmin, eikä vain tietyssä yksittäisessä tilanteessa (Scheier & Carver, 1992). Optimismin vastakohtana on pidetty pessimismiiä, mikä vastaavasti viittaa taipumukseen nähdä tulevaisuus epävarmana ja kielteisenä. Tutkimusnäyttö optimismin myönteisestä yhteydestä niin yksilön henkiseen kuin fyysiseenkin hyvinvointiin on kattavaa, korkeamman optimismin ollessa laajasti yhteydessä hyvinvointiin (Carver ym., 2010; Carver & Scheier, 2014; Chang ym., 1997; Mauno ym., 2010; Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Vastaavasti pessimismin on todettu olevan yhteydessä alhaiseen hyvinvointiin. Optimismin myönteiset vaikutukset eivät rajoitu vain henkilön sisäisiin tekijöihin, vaan heidän on todettu omaavan laajemmat sosiaaliset verkostot ja saavan enemmän tukea ympäristöltä (Carver ym., 2010; MacLeod & Conway, 2005). Optimismia voidaan pitää henkilökohtaisena ominaisuutena, johon vaikuttavat pääasiallisesti perimä (n. 30%; Mosing ym., 2009; Plomin ym., 2002) ja lapsuuden kasvuympäristö (Heinonen ym., 2005). Optimismi on verrattain pysyvä ominaisuus, eikä sen taso vaihtele merkittävässä ajan myötä (Carver ym., 2010).

Optimismilla on merkittävä vaikutus tapaan, jolla ihmiset selittävät erilaisia tapahtumia elämässään (Carver ym., 2010; Gillham ym., 2001). Onnistuessaan optimisti näkee onnistumisen johtuvan hänen omista kyvyistään sekä kuvaavan hänen kykyjään yleisemmin. Vastaavasti epäonnistuessaan hän selittää asian johtuvan ulkoisista tekijöistä, eikä näe epäonnistumisen yhdessä asiassa heijastelevan hänen kykyjään yleisemmin. Pessimistin tapa selittää asioita on päinvastainen; onnistumiset selitetään yleensä johtuvan ulkoisista tekijöistä, eivätkä ne kuvaa hänen osaamistaan tai kykyjään yleisesti. Vastaavasti epäonnistumisien hän katsoo johtuvan hänestä itsestään ja ne myös kuvastavat hänen kykyjään yleisemmin.

Selitystyylillä vaikuttaa siihen, miten ihminen selittää hänelle tapahtuneita asioita, mutta myös siihen, miten hän näkee tulevaisuuden (Carver ym., 2010; Gillham ym., 2001). Tämä ero korostuu etenkin kohdattaessa vaikeuksia. Selitystyylin erilaisuus saa optimistit pysymään toiveikkaina myös vastoinkäymisten kohdalla, sillä he uskovat omiin kykyihinsä ja vaikutusmahdollisuuksiinsa, pitäen tavoitteitaan saavuttavina. Tästä syystä he myös työskentelevät aktiivisesti ja sinnikkäästi tavoitteidensa eteen (Aspinwall ym., 2001). Vastoinkäymisissä pessimistit vastaavasti lannistuvat, pitäen tavoitteitaan epärealistisina ja vaikutusmahdollisuuksiaan vähäisinä. Sen lisäksi, että optimistit pitävät onnistumistodennäköisyyttänsä korkeampana, on viitteitä siitä, että he pitävät

epäonnistumisen kustannuksia (esim. hukattuja resursseja, häpeää) muita vähäisempinä. Myös tämä vähäinen epäonnistumisen pelko saa heidät työskentelemään aktiivisemmin tavoitteidensa eteen, pessimistien pikemminkin vetäytyessä tilanteesta.

Optimismia mitataan tyypillisesti Life-orientation -testillä (LOT-R; käsitellään tarkemmin menetelmät osiossa). On kuitenkin huomattava, ettei kyseinen testi määritä mitään raja-arvoja optimismille tai pessimismille, eikä tällaista selkeää jakoa puolla muukaan alaa käsittelevä tutkimus (Carver & Scheier, 2014; Wrosch & Scheier, 2002). Kyseessä on pikemminkin kielellisen selkeyden vuoksi käytettävät ilmaisut. Kuten yleisessä käytännössä myös tässä tutkimuksessa, optimistilla viitataan henkilöön, joka on saanut kulloisessakin tilanteessa muita korkeampia arvioita optimistisuudessa.

1.2. Tavoiteristiriitojen yhteys hyvinvointiin

Tavoite tarkoittaa toivottua tulevaisuuden tilaa (Austin & Vancouver, 1996) ja se kuvaa niitä asioita, joita henkilö pyrkii joko saavuttamaan, ylläpitämään tai välttämään (Wiese & Salmela-Aro, 2008). Tavoitteita voi sisällön lisäksi arvioida myös muilla tavoin, joista tyypillisiä ovat mm. tavoitteiden aikajänne, tärkeys, haasteellisuus ja yhteydet muihin tavoitteisiin (Austin & Vancouver, 1996; Little & Gee, 2007). Useat yhtäaikaiset tavoitteet voivat tukea toisiaan, olla keskenään ristiriidassa tai olla keskenään riippumattomia (Riediger, 2007). Mitä monimutkaisempi tavoite on, sitä todennäköisemmin sillä on yhteyksiä muihin yksilön tavoitteisiin. Tällöin myös tavoiteristiriitojen todennäköisyys kasvaa.

Tavoiteristiriidat on nähty tyypillisesti kielteisenä tekijänä yksilön hyvinvoinnin kannalta. Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen tai niissä edistyminen on taas keskeinen tekijä yksilön psykologiseen hyvinvoinnin kannalta (Lee ym., 1989; McGregor & Little, 1998; Slocum ym., 2002). Tavoiteristiriitojen on katsottu vähentävän työskentelyä tavoitteiden eteen, mikä vastaavasti vähentää todennäköisyyttä saavuttaa tavoite (esim. Cantor ym., 1992; Emmons & King, 1988). Tästä näkökulmasta katsottuna tavoiteristiriidat eivät olisi siten itsessään ongelmallisia, vaan niiden haitallisuus tulee niiden kielteisestä vaikutuksista tavoitteiden saavuttamiseen. Toisaalta psykologiassa on yleisemmin nähty, että mahdollisimman vähäiset yksilön sisäiset ristiriidat ovat edellytyksenä yksilön hyvinvoinnille (Epstein, 1982; Hoyer, 1992). Tämän näkemyksen mukaan tavoiteristiriidat voisivat siten jo itsessään olla haitallisia.

Tutkimustulokset tavoiteristiriitojen vaikutuksista hyvinvointiin ovat erisuuntaisia. Valtaosassa tutkimuksista tavoiteristiriitojen on havaittu olevan kielteisesti yhteydessä hyvinvointiin (Boudreaux & Ozer, 2013; Cantor ym., 1992; Emmons & King, 1988; Palys & Little, 1983; Pomaki, ym., 2004; Riediger & Freund, 2004; Wiese & Salmela-Aro, 2008). Joissain tutkimuksissa tätä yhteyttä ei ole voitu osoittaa tai se on jäänyt vähäiseksi (Kehr, 2003; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006; Sheldon & Kasser, 1995). Joissain tutkimuksissa tavoiteristiriitojen on todettu voivan jopa olla yhteydessä parempaan hyvinvointiin (Gorges ym., 2014; Kelly ym., 2011).

Ristiriitaisia tutkimustuloksia on selitetty tutkimusten menetelmällisillä tekijöillä. Riedigerin (2007; Riediger & Freund, 2004) mukaan yksi merkittävä syy erilaisiin tuloksiin on tutkimusten menetelmällisissä valinnoissa. Tutkimuksissa on käytetty hyvin merkittävästi toisistaan poikkeavia mittaustapoja niin tavoiteristiriitojen arviointiin kuin hyvinvoinnin mittaamiseenkin. Usein mukana on ollut myös muita muuttujia, mikä tekee tulosten vertailun vaikeaksi. Yksi merkittävimmistä syistä on useissa tutkimuksissa käytetty tapa mitata tavoitteiden välistä ristiriitaa tai niiden toisiaan tukevuutta samalla jatkumolla. Riediger huomauttaa, ettei tavoitteiden välistä yhteyttä voi määrittää yksioikoisesti vain toisiaan tukevaksi tai keskenään ristiriitaiseksi, vaan tavoitteet voivat tukea toisiaan joiltain osin, mutta olla toisilta osin ristiriidassa. Tutkimuksissa, joissa tavoitteiden toisiaan tukevuutta ja niiden välistä ristiriitaa on arvioitu omilla erillisillä mittareillaan, tulokset ovat olleet johdonmukaisempia (esim. Boudreaux & Ozer, 2013; Riediger & Freund, 2004). Näiden tutkimusten mukaan korkeammilla tavoiteristiriidoilla ei ole yhteyttä tavoitteiden saavuttamiseen, eivätkä ne siten haittaa tavoitteen saavuttamista. Korkeammilla tavoiteristiriidoilla on kuitenkin suora kielteinen yhteys hyvinvointiin.

On viitteitä siitä, että sekä tavoiteristiriitojen määrä että niiden haitallisuus riippuvat henkilöt henkilökohtaisista ominaisuuksista. (Boudreaux & Ozer, 2013; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). Tavoiteristiriidat voidaan tyypitellä edelleen kahteen eri luokkaan: sisällöllisiin ristiriitoihin ja resurssiristiriitoihin (Riediger & Freund, 2004; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). Sisällöllinen ristiriita syntyy tilanteessa, jossa eri tavoitteet ovat lähtökohtaisesti toisensa poissulkevia, jolloin kaikkia tavoitteita ei voida saavuttaa samanaikaisesti. Resurssiristiriita syntyy taas tilanteissa, joissa tavoitteet olisivat teoriassa mahdollista saavuttaa, mutta henkilön rajallisista resursseista (esim. kyvyistä tai ajasta) johtuen, tavoitteita ei voida samanaikaisesti saavuttaa. Tällöin tavoitteiden saavuttaminen edellyttäisi joistain tavoitteista luopumista. On pidetty mahdollisena, että optimismi olisi yhteydessä etenkin resurssiristiriitoihin, johtuen optimistien tavasta arvioida kykynsä ja resurssinsa korostetun myönteisesti (Cantor & Blanton, 1996; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006; Zauberman & Lynch, 2005). Tästä johtuen he eivät osaa luopua heille liian vaikeista tavoitteista.

Optimismien ja tavoiteristiriitojen yhteyksistä on tähän saakka vain yksi tutkimus (Segerstrom ja Solberg-Nes, 2006). Tutkimuksessa todettiin optimisteilla olevan muita enemmän niin resurssiristiriitoja kuin sisällöllisiäkin ristiriitoja. Tästä huolimatta optimistien hyvinvointi oli muita parempaa. Heidän tutkimuksessaan ei löydetty kuitenkaan merkittävää yhteyttä tavoiteristiriitojen ja hyvinvoinnin välillä. Syy tähän johtuu todennäköisesti käytetystä menetelmästä: heidän tutkimuksessaan tavoiteristiriitoja arvioitiin ulkopuolisten arvioitsijoiden toimesta eikä itsearviointina, mikä poikkeaa muista tavoiteristiriitoja käsittelevistä tutkimuksista. Kirjoittajat toteavatkin, että arvioitaessa tavoiteristiriitojen vaikutuksia hyvinvoinnille, merkityksellistä ei ole objektiivisesti havaittu ristiriita tavoitteiden välillä, vaan subjektiivisesti koettu ristiriita.

Segerstromin ja Solberg-Nesin (2006) tutkimuksen tulos optimistien korkeammista tavoiteristiriidoista on lisäksi ristiriidassa optimismia käsittelevän teorian kanssa. Huolimatta optimisteihin yhdistetystä itsevarmuuden mukanaan tuomasta sinnikkyudesta, heidän ei ole todettu tavoittelevan heidän resursseilleen liian haastavia tavoitteita (Aspinwall ym., 2001). He ovat pikemminkin muita parempia tunnistamaan asiat, joihin he pystyvät vaikuttamaan tai ovat heidän kontrolloitavissaan. He ovat ylipäättään parempia arvioimaan itseensä ja tavoitteisiinsa liittyvää tietoa. Optimistit eivät myöskään tavoittele sinnikkäästi kaikkia tavoitteitaan, vaan ainoastaan heille tärkeitä tavoitteita (Geers ym., 2009), jotka he osaavat myös tunnistaa muita paremmin (Jackson ym., 2002; O'Connor & Cassidy, 2007). Optimistit myös osaavat arvioida muita paremmin onnistumisen todennäköisyyttä eli tehtävään vaadittavia resursseja. He lisäävät vaivannäköä kun onnistumisen todennäköisyys on suuri ja vastaavasti vetäytyvät tilanteesta, kun onnistuminen näyttää epätodennäköiseltä (Britton ym., 2012; Silbereisen & Pavlova, 2013).

On myös mahdollista, että optimistien usko myönteiseen tulevaisuuteen voi saada ongelmat, kuten tavoiteristiriidat, tuntumaan hetkellisiltä ja ratkaistavissa olevilta asioilta (Carver ym., 1993). Tällöin niiden kielteiset vaikutukset hyvinvoinnille eivät olisi siten niin merkittäviä. Teorian valossa vaikuttaa todennäköisemmältä, että optimisteilla on vähemmän tavoiteristiriitoja ja he eivät koe niiden haitallista vaikutusta hyvinvoinnille yhtä voimakkaasti kuin muut.

1.3. Työn imu ja työuupumus työhyvinvoinnin mittareina

Työuupumusta ja työn imua käytetään mittareina työhyvinvoinnin arviointiin. Näistä työuupumusta on tutkittu jo pitkään (esim. Maslach & Jackson, 1981), työn imun ollessa tuoreempi tutkimuskohde

(Hakanen, 2005). Työuupumus määritellään yleensä pitkään jatkuneeksi stressitilan aiheuttamaksi vakavaksi stressioireyhtymäksi, jonka kolme osa-aluetta ovat: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. (Maslach & Leiter, 1997; Mäkikangas ym., 2012). Työuupumus ja työn imu soveltuvat hyvin eri alojen ja ammattiryhmien työhyvinvoinnin arviointiin (Hakanen, 2005; Maslach, ym., 2001). Molempien on havaittu olevan kokonaisvaltaisia tiloja, eikä niiden taso vaihtele merkittävästi pitemmällä aikavälillä (Mauno ym., 2007; Seppälä, 2013; Schaufeli & Bakker, 2010; Mäkikangas ym., 2012).

Työuupumuksen on nähty kehittyvän vaiheittain ja ensimmäisenä oireena on uupumusasteinen väsymys. Tästä seuraa kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku (Maslach ym., 2001; Te Brake ym., 2008). Uupumusasteinen väsymys on katsottu mallin keskeiseksi tekijäksi (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009; Te Brake ym., 2008). Uupumusasteisessa väsymyksessä yksilö kokee omat voimavaransa riittämättömiksi suhteessa vaatimuksiin, eikä hänellä riitä energiaa käsittelemään liiallisesti kuormittavia työtilanteita (Maslach, ym., 2001). Suojautuakseen uupumusta vastaan, ihminen alkaa kyynistyä, etäännyen työstään ja kyseenalaistaen sen merkityksen ja mielekkyyden. Työsuoritukset muuttuvat tällöin mekaanisiksi ja panostaminen tehtäviin vähenee. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen tarkoittaa yksilön taipumusta arvioida kielteisesti niin omaa työssä suoriutumistaan kuin omien kykyjensä riittävyttä työstä selviämiseen.

Työuupumus voi johtua useista eri syistä, mutta etenkin työn liialliset vaatimukset suhteessa voimavaroihin edistävät työuupumuksen kehittymistä (Maslach ym., 2001). Toisaalta työuupumusprofiilit vaihtelevat ja ne voivat kehittyä eri tavoin (Boersma & Lindblom, 2009; Nuallong, 2013), johon myös tilannetekijät vaikuttavat. Työuupumus voi johtaa muihin mielenterveyden häiriöihin, kuten ahdistukseen, masennukseen, itsetunnon laskuun, päihteiden käyttöön ja yleisesti lisääntyneisiin terveysongelmiin (Alacron, 2011).

Työn imua pidetään työuupumuksen positiivisena vastinparina (Maslach ym., 2001). Toisaalta työn imun vastakkaisena ulottuvuutena on työuupumuksen sijaan myös tylsistyminen (Hakanen, 2005). Työn imu tarkoittaa positiivista affektiivis-kognitiivista tilaa, joka koostuu kolmesta eri osa-alueesta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli & Bakker, 2010), joskin myös muita määritelmiä on olemassa (Maslach & Leiter, 1997). Näistä ulottuvuuksista tarmokkuus ja omistautuminen ovat työn imun keskeiset ulottuvuudet (Schaufeli & Bakker, 2004). Tarmokkuuteen liittyy korkea energiataso, joustavuus, halu panostaa työhön sekä sinnikkyys myös vaikeuksia kohdattaessa. Omistautumista taas kuvaavat käsitykset työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta, työssä koetut innostus ja inspiraatio sekä ylpeys omasta tekemisestä. Uppoutuessaan työntekijä on täysin keskittynyt ja syventynyt tekemäänsä, eikä hän huomaa ajan kulumista ja tällöin myös työstä irrottautuminen on vaikeata.

Työuupumus ja työn imua on pidetty pitkään saman jatkumon eri ääripäinä (Maslach & Leiter, 1997). Uudempi tutkimus kuitenkin todentaa, että ne ovat silti erillisiä ilmiöitä, joita tulisi siten myös mitata erikseen (Hakanen & Schaufeli, 2012; Halbesleben, 2010; Schaufeli ym., 2002). Työuupumus ja työn imu korreloivat verrattain voimakkaasti ja kielteisesti keskenään, joskin eri osa-alueiden keskinäiset korrelaatiot vaihtelevat (Halbesleben, 2010; Mäkikangas ym., 2012). Työuupumuksen ja työn imun osa-alueiden tasolla uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus on aiemmin nähty toistensa vastakohtina, samoin kuin kyynistyneisyys on nähty vastakohtana omistautumiselle. Ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja uppoutumista on pidetty toisistaan erillisinä ilmiöinä. (Schaufeli ym., 2002). Toisaalta erityisesti tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä on kyseenalaistettu uudemmissa tutkimuksissa (Demerouti ym., 2010; Mäkikangas ym., 2012).

1.4. Tutkimuskysymykset

Aiemman tutkimusnäytön perusteella tavoiteristiriidat ovat haitallisia hyvinvoinnille. Tutkimusnäyttö tavoiteristiriitojen vaikutuksista on kuitenkin ajoittain ristiriitaista ja on mahdollista, että sekä tavoiteristiriitojen vaikutukset hyvinvoinnille riippuvat henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tässä tutkimuksessa selvitetään, onko optimismi yhteydessä koettuun tavoiteristiriidan määrään ja kokevatko optimistit tavoiteristiriitojen haitalliset vaikutukset vähäisempinä kuin muut. Käytettävissä on seuranta-aineistot vuosilta 2010 ja 2012, mikä mahdollistaa poikkileikkausasetelman lisäksi myös pitkittäistutkimusasetelman.

Tutkimuskysymys 1: Ovatko tavoiteristiriidat yhteydessä työhyvinvointiin?

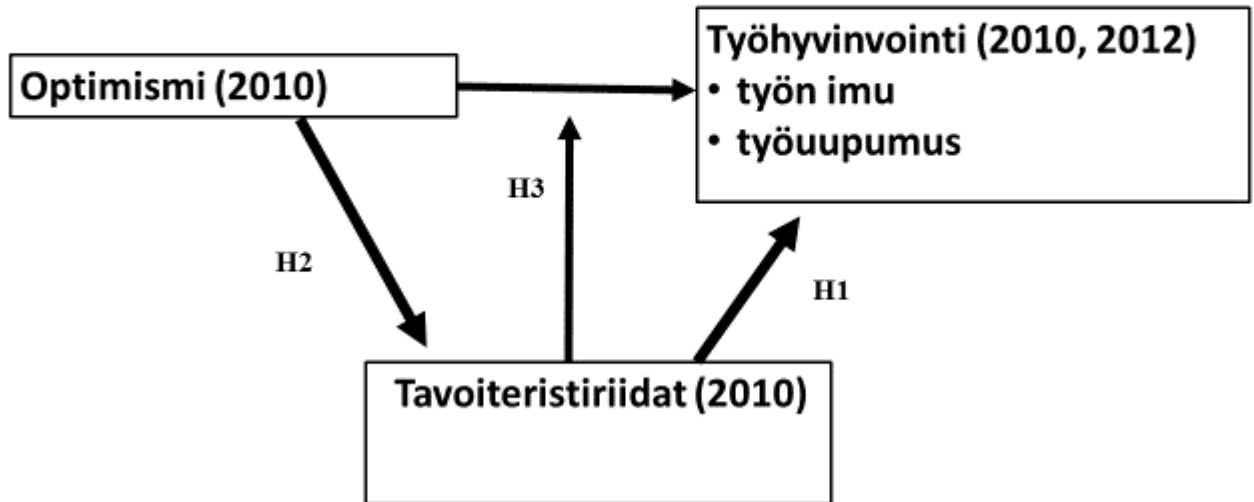
H1: Korkeampi tavoiteristiriita on kielteisesti yhteydessä työhyvinvointiin (alhaiseen työn imuun, korkeaan työuupumukseen).

Tutkimuskysymys 2: Onko optimismi yhteydessä tavoiteristiriitojen määrään?

H2: Optimisteilla on vähemmän tavoiteristiriitoja (Aspinwall ym., 2001).

Tutkimuskysymys 3: Muuntavatko tavoiteristiriidat optimismin yhteyttä työhyvinvointiin.

H3: Optimistit kokevat tavoiteristiriitojen kielteiset vaikutukset muita vähäisempinä (Aspinwall ym., 2001; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006).



KUVIO 1. Tutkimusasetelma: tavoiteristiriidat muuntavat optimismin yhteyttä työhyvinvointiin

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1. Tutkittavat

Tutkimus perustuu vuonna 2006 aloitettuun nuorten esimiesten seurantatutkimukseen. Kyselylomake lähetettiin alun perin Ammattiliitto Pron sekä Uuden Insinööriliiton 1904 jäsenelle. Kyselyyn vastasi tuolloin 933 henkilöä, joista 747 täytti silloin vaaditut kriteerit: alle 36-vuoden ikä, voimassa oleva työsuhde ja esimiesasema. Tutkimuksessa on tehty seurantatutkimusta kahden vuoden välein. Jokaisen seurantatutkimuksen yhteydessä on kysytty vastaajien halukkuutta osallistua jatkossa tutkimukseen. Tämän tutkimuksen aineisto muodostuu vuoden 2010 ja 2012 kyselyistä. Vuoden 2010 kysely lähetettiin 595 henkilölle, jotka eivät olleet kieltäytyneet osallistumisesta alkuperäisen kyselyn jälkeen. Vastaukset saatiin 380 henkilöltä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 63.9 %. Vuoden 2012 kysely lähetettiin 575 henkilölle, joista kyselomakkeen palautti 331, vastausprosentin ollessa 58 %.

Mukaan lopullisiin analyysihin otettiin vain sellaiset vastaajat, jotka olivat vastanneet kaikkiin tässä tutkimuksessa käytettäviin muuttujiin molempina vuosina 2010 ja 2012. Tällaisia vastaajia oli yhteensä 231 henkilöä ja he muodostivat tässä tutkimuksessa käytettävän aineiston.

Valtaosa tutkittavista oli miehiä (85,3 %), naisten osuuden ollessa 14,3 %. Vastaajat olivat keskimäärin 35 vuotiaita ($kh = 3.28v$), vaihteluvälin ollessa 28–40 vuotta. Työtunteja kertyi viikossa keskimäärin 38 ($kh = 4.34h$), vaihteluvälin ollessa 4-70h. Suurin osa vastaajista oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon, yhteensä 69 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut 12 %, teknillisen koulun tai teknikon koulutuksen 7 %, ammattikoulun 11 % ja 1 %:lla ei ollut ammatillista koulutusta. Ylimpään johtoon kuului vastaajista 11 %, ylempään keskijohtoon 25 %, alempaan keskijohtoon 23 %, työnjohtotasoon 21 % ja 20 % vastaajista ei ollut enää esimiestehtävissä.

2.2. Katoanalyysi

Katoanalyysissä selvitettiin, eroavatko nyt mukana olevat tutkittavat (2010; $n=231$) niistä, jotka osallistuivat tutkimukseen aluksi ($n=516$) vuonna 2006. Katoanalyysit tehtiin χ^2 -testeillä ja t-testeillä. Ryhmät eivät eronneet toisistaan sukupuolen [$\chi^2(1) = 0.04$, ns], iän [$t(738) = 0.04$, ns], työn imun [$t(742) = 1.58$, ns] tai työuupumuksen [$t(740) = 0.29$, ns] suhteen. Vastaavasti ryhmät erosivat toisistaan työtuntien määrässä [$t(737) = 2$, $p<0.05$], nyt mukana olevien tehdessä hieman vähemmän töitä. Eroa löytyi myös koulutuksessa [$\chi^2(5) = 103.14$; $p<0.01$] ja esimiestasossa [$\chi^2(4) = 2898.84$, $p<0.01$], nyt mukana olevien ollessa keskimäärin koulutetumpia ja korkeammassa esimiesasemassa. Nyt mukana olevat ovat myös optimistisempia [$t(741) = 3.69$, $p<0.01$].

2.3. Muuttujat

Tavoiteristiriitoja arvioitiin siten, että tutkittavia pyydettiin ensiksi listamaan kolme tärkeintä henkilökohtaista työhön tai työuraan liittyvää tavoitetta (Salmela-Aro & Nurmi, 2002). Tämän jälkeen heitä pyydettiin arviomaan koettua ristiriitaa tärkeimmän henkilökohtaisen työtavoitteen ja työpaikan tavoitteiden välillä kysymällä ”Missä määrin tavoitteesi on ristiriidassa työpaikkasi

tavoitteiden kanssa?”. Vastaukset kysymykseen annettiin viisiportaisella Likert-asteikolla, jossa vastausvaihtoehdot olivat 1 (=erittäin vähän) – 5 (=erittäin paljon).

Optimismia arvioitiin Life Orientation Test – Revised (LOT –R) testillä (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Life Orientation Test – Revised -testin on yleisimmin käytetty optimismin mittari ja se on todettu validiteetiltaan hyväksi (Chiesi, ym. 2013; Hirsch ym., 2010). Testi koostuu kuudesta eri väittämästä, joihin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä). Väittämistä kolme kuvaa odotusten myönteistä lopputulosta (esim. ”Suhtaudun aina optimistisesti ja myönteisesti tulevaisuuteeni”) ja kolme kielteistä lopputulosta (esim. ”En juuri koskaan odota asioiden sujuvan niin kuin haluaisin”). Ennen summamuuttujan rakentamista, kolme kielteistä väittämää käännettiin myönteisiksi, jolloin suurempi arvo kuvaa korkeampaa optimismia. Summamuuttuja pystyi saamaan arvoja 1-5. Cronbachin alfa kertoimet muodostetuille summamuuttujalle olivat 0.8 vuodelle 2010 ja 0.88 vuodelle 2012.

Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale - kyselyllä (UWES-9; Schaufeli ym., 2006). Testi koostuu yhdeksästä väittämästä, joista kolme kuvaa kutakin työn imun ulottuvuutta: tarmokkuus (”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.”), uppoutuminen (”Työni inspiroi minua.”), omistautuminen (”Olen täysin uppoutunut työhöni.”). Testin vahvuuksina on hyvä validiteetti ja soveltuvuus erilaisten ammattiryhmien ja organisaatioiden arviointiin (Seppälä ym., 2009; Seppälä 2013). Väittämiä arvioitiin seitsemän portaisella Likert-asteikolla (1= ei koskaan, 7=päivittäin). Väittämistä muodostettiin molemmille vuosille yksi summamuuttuja, joka voi saada arvoja väliltä 1-7. Summamuuttujien Cronbachin alfat olivat 0.95 niin vuoden 2010 aineistolle kuin vuoden 2012 aineistollekin.

Työuupumusta mitattiin Bergen burnout indicator - kyselyllä (BBI-9). Testi koostuu 9 väittämästä, joista kolme kuvaa kutakin työuupumuksen kolmea ulottuvuutta: uupumusasteinen väsymys (esim. ”Tunnen hukkuvani työhöni”), kyynistyminen (esim. ”Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni.”) ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (esim. ”Kyselen alituisen onko työlläni arvoa.”). Jokaiseen väittämään vastataan kuusiportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä). Korkeammat arvot kuvaavat korkeampaa työuupumusta. Testin rakennevaliditeetti on todettu hyväksi (Feldt ym., 2013) ja sen on todettu soveltuvan eri ammattialoille ja eri tyyppisille organisaatioille (Näätänen ym., 2003). Työuupumusta varten testin muuttujista muodostettiin yksi summamuuttuja, joka pystyi saamaan arvoja väliltä 1-6. Summamuuttujan Cronbachin alfat olivat 0.87 vuodelle 2010 ja 0.88 vuodelle 2012.

Taustamuuttujat valittiin aiempien tutkimusten (Hakanen, 2005; Hyvönen ym., 2009; Kinnunen ym., 2008) ja alustavien korrelaatiotarkasteluiden perusteella. Lopulta mukaan otettiin

sukupuoli, ikä, koulutus, esimiesasema ja työtunnit. Kaikki taustamuuttujat ovat vuoden 2010 aineistosta.

2.4. Menetelmät

Tilastolliset analyysit tehtiin SPSS for windows 19 -ohjelmalla. Käytettyjen muuttujien ja taustamuuttujien yhteyksiä tarkasteltiin aluksi korrelaatioanalyysillä. Kategorisille muuttujille (sukupuoli, ikä, koulutus, esimiestaso) käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa ja jatkuville muuttujille (työtunnit, optimismi, tavoiteristiriidat, työn imu, työuupumus) Pearsonin korrelaatiokerrointa. Korrelaatioanalyysin tulokset on esitelty taulukossa 1. Tutkimuksen kohteena olevista muuttujista (optimismi, työn imu, työuupumus) muodostettiin keskiarvosummamuuttujia. Keskiarvosummamuuttujien sisäistä johdonmukaisuutta arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimilla.

Seuraavaksi tavoiteristiriitojen ja optimismin yhtäaikaisia vaikutuksia työn imuun ja työuupumukseen tarkasteltiin käyttämällä hierarkkista regressioanalyysiä. Malliin lisättiin muuttujia stepwise- ja enter- menetelmillä. Malliin kokeiltiin ensin korrelaatioiden perusteella valittuja taustamuuttujia. Näistä yksikään ei osoittautunut merkitseväksi ja regressioanalyysi toteutettiin lopulta ilman taustamuuttujia. Analyysin ensimmäisellä askeleella malliin otettiin mukaan optimismi, toisella askeleella tavoiteristiriidat ja kolmannella näistä kahdesta muodostettu interaktiotermi, jolla voidaan selvittää yhdysvaikutusta.

3. TULOKSET

3.1. Muuttujien väliset yhteydet

Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty seuraavalla sivulla taulukossa 1. Korrelaatioiden perusteella tavoiteristiriidat ovat yhteydessä saman vuoden työhyvinvointiin. Korkeammat tavoiteristiriidat korreloivat kielteisesti työn imuun ja myönteisesti työuupumukseen. Verrattaessa

vuoden 2010 tavoiteristiriitoja vuoden 2012 työhyvinvointiin, yhteys on merkitsevä, mutta vähäisempi.

Vuoden 2010 kohdalla optimismi ja tavoiteristiriidat eivät ole yhteydessä toisiinsa. Vuoden 2012 optimismin ja tavoiteristiriitojen välillä on vähäinen kielteinen yhteys. Korkeampi optimismi on yhteydessä työhyvinvoinnin muuttujiin, korreloiden myönteisesti työn imuun ja kielteisesti työuupumukseen. Työn imun ja työuupumuksen välillä on kielteinen yhteys molempina vuosina.

Taustamuuttujista esimiestasoo on yhteydessä useisiin muuttujiin. Korkeampi esimiestasoo on yhteydessä korkeampaan optimismiin ja vähäisempiin tavoiteristiriitoihin sekä työn imuun vuonna 2010. Sukupuoli on yhteydessä tavoiteristiriitoihin vuonna 2012; naisilla on enemmän tavoiteristiriitoja. Ikä on yhteydessä optimismiin vuonna 2010, iäkkäämpien ollessa optimistisempia. Vuoden 2010 ja 2012 tavoiteristiriidat ovat yhteydessä toisiinsa. Yhteys on erittäin merkitsevä, mutta alhaisempi kuin muilla tutkimuksen muuttujilla.

Taulukko 1. Korrelaatiotaulukko

Muuttujat	ka (kh)	1 ^s	2 ^s	3 ^s	4 ^s	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sukupuoli ^a (2010)													
2. Ikä (2010)	34.9 (3.28)	0.10											
3. Koulutus ^b (2010)		0.16*	.11										
4. Esimiestaso ^c (2010)		.14*	-.12	.05									
5. Työtunnit (2010)	38.03 (4.34)	.01	-.04	-.08	-.10								
6. Optimismi 2010	4.01 (0.59)	-.13*	.06	.11	-.14*	.00							
7. Ristiriidat 2010	2.23 (1.29)	.10	.12	.08	.19**	-.09	-0.08						
8. Työn imu 2010	5.53 (1.08)	.10	-.02	-.01	-.14*	.11	.33***	-.29***					
9. Työuupumus 2010	2.64 (1.00)	.06	-.11	.03	.03	-.03	-.38***	.46***	-.51***				
10. Optimismi 2012	4.00 (0.65)	-.02	.15*	.12	-.14*	.01	.73***	-.04	.36***	-.42***			
11. Ristiriidat 2012	2.03 (1.21)	.14*	-.02	.08	.14*	-.05	-.14*	.31***	-.21**	.34***	-.13*		
12. Työn imu 2012	5.52 (1.16)	-.04	.08	-.05	-.10	.07	.28***	-.14*	.64***	-.29***	.37***	-.40***	
13. Työuupumus 2012	2.62 (1.02)	.08	-.19**	.02	.04	.00	.33***	.17**	-.31***	.56***	-.50***	.51***	-.54***

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

^s = Spearmanin korrelaatiokerroin

^a) Sukupuoli (1=mies, 2=nainen)

^b) Koulutus (1= ei koulutusta, 3=ammattikoulu, 4=työtekkinen koulu, 5=teknikko, 6=alempi korkeakoulutukinto, 8= ylempi korkeakoulutukinto)

^c) Esimiestaso (1=ylin johto, 3=ylempi keskijohto, 4=alempi keskijohto, 5=työnjohtotaso, 7=ei esimiesasemassa)

3.2. Optimismi ja tavoiteristiriidat työhyvinvoinnin selittäjinä

Regressioanalyysiin otettiin mukaan taustamuuttujista ne, jotka korreloivat työn imun tai työuupumuksen kanssa. Näistä taustamuuttujista yksikään ei kuitenkaan osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi ja ne jätettiin pois lopullisista analyysistä. Tavoiteristiriidat ja optimismi selittävät vuoden 2010 työn imua tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Tavoiteristiriidoilla on kielteinen yhteys työn imuun, vastaavasti optimismilla on myönteinen yhteys työn imuun. Yhdessä muuttujat selittävät 18 % työn imun vaihtelusta vuonna 2010. Vuoden 2012 työn imua optimismi selittää edelleen tilastollisesti merkitsevästi. Tavoiteristiriitojen selitysaste on taas laskenut, eikä se ole enää tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Interaktiotermien selitysaste jää molempina vuosina nolnaan, eikä muuttujilla ole siten havaittavissa yhdysvaikutusta.

Taulukko 2. Vuosien 2010 ja 2012 työn imun selittäminen vuoden 2010 optimismilla, tavoiteristiriidoilla ja näiden interaktiotermeillä; hierarkkinen regressioanalyysi

	Työn imu (2010)			Työn imu (2012)		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1. askel		0.11***	0.11		0.08***	0.08
Optimismi	0.32***			0.27***		
2. askel		0.07***	0.18		0.01	0.09
Tavoiteristiriidat	-0.26***			-0.11		
3. askel		0.00	0.18		0.00	0.09
Interaktiotermi	-0.06			-0.03		

*** $p < .001$

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana)

Tavoiteristiriidat ja optimismi selittävät vuoden 2010 työuupumusta tilastollisesti erittäin merkitsevästi, niiden selittäessä yhteensä 33 % työuupumuksen vaihtelusta. Pitkittäistarkastelussa tavoiteristiriitojen selitysaste laskee huomattavasti; silti se on tilastollisesti merkitsevä. Optimismi selittää työuupumusta myös pidemmällä aikavälillä. Yhdysvaikutustermin selitysaste jää nolnaan niin poikittais- kuin pitkittäistarkastelussa, eikä muuttujilla ole siten yhdysvaikutusta.

Taulukko 3. Vuosien 2010 ja 2012 työuupumuksen selittäminen vuoden 2010 optimismilla, tavoiteristiriidoilla, näiden interaktiotermillä; hierarkkinen regressioanalyysi

	Työuupumus (2010)			Työuupumus (2012)		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1. askel		0.14***	0.19		0.11***	0.11
Optimismi	-0.34***			-0.32***		
2. askel		0.19***	0.33		0.02*	0.13
Tavoiteristiriidat	0.43***			0.15*		
3. askel		0.00	0.33		0.00	0.13
Interaktiotermi	0.00			0.00		

*** $p < .001$ * $p < .05$

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana)

Tavoiteristiriitojen ja optimismin välillä ei havaittu yhdysvaikutusta työn imun ja työuupumuksen suhteen. Hypoteesi optimismin muuntavasta vaikutuksesta ei siten saanut tukea. Optimismin yhteys tavoiteristiriitojen määrään jäi epäselväksi. Oletuksena oli, että optimismin ja tavoiteristiriitojen välillä olisi kielteinen yhteys. Oletetun osoitettiin toteutuvan vain vuoden 2012 aineistossa.

Tutkittavat arvioivat tavoiteristiriitojen määrän keskimäärin vähäisiksi (2.23 ja 2.03; 2 = ”melko vähän ristiriitaa”). Tavoiteristiriidat selittivät työhyvinvointia odotusten mukaisesti. Korkeampi tavoiteristiriita oli yhteydessä alhaisempaan työn imuun ja korkeampaan työuupumukseen poikkileikkausasetelmassa. Kahden vuoden seurannassa tavoiteristiriitojen vaikutukset hyvinvoinnille kuitenkin häviävät lähes kokonaan, eikä tavoiteristiriidoilla ole tulosten perusteella merkittävää vaikutusta työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä.

4. POHDINTA

Tutkimuksessa selvitettiin tavoiteristiriitojen ja optimismin yhteyttä työhyvinvointiin nuorilla esimiehillä. Tutkimuksen keskeisin kysymys liittyi siihen, muuntavatko tavoiteristiriidat optimismin yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa ei saatu tukea oletukselle, että optimistit kokisivat tavoiteristiriitojen haitalliset vaikutukset hyvinvoinnille muita vähäisempinä. Optimismi ei ollut myöskään yhteydessä tavoiteristiriitojen määrään, eikä siten oletus optimistien vähäisemmistä tavoiteristiriidoista myöskään saanut tukea. Korkeampien tavoiteristiriitojen todettiin olevan oletuksen mukaisesti yhteydessä alhaisempaan työn imuun ja korkeampaan työuupumukseen.

Optimismia käsittelevän teorian valossa oletettiin, etteivät optimistit koe tavoiteristiriitojen haitallisia vaikutuksia yhtä voimakkaasti kuin muut. Optimistien on todettu olevan muita parempia arvioimaan itseensä liittyvää tietoa ja tunnistamaan asiat, joihin he voivat vaikuttaa (Aspinwall, ym., 2001). Täten he myös näkisivät tavoiteristiriitoihin selkeämpiä ratkaisuja. Tavoiteristiriidat olisivat heille pikemminkin ratkaisukysymyksiä, kuin hyvinvointiin haitallisesti vaikuttavia ongelmia. Heidän kohdallaan tavoiteristiriitojen aiheuttamat kielteiset vaikutukset hyvinvoinnille jäisivät myös vähäisemmiksi. Tätä näkemystä tukee myös optimistien toimintalähtöinen lähestymistapa vaikeuksia kohdattaessa (Carver ym., 2010). Optimistien tapa nähdä tulevaisuus myönteisenä, voi myös saada tavoiteristiriidat tuntumaan hetkellisiltä ongelmilta (Carver ym., 1993). Vaikutus hyvinvoinnille on tällöin vähäisempi, kun henkilö uskoo ristiriidan ratkeavan, kuin jos ristiriita näyttää ratkaisemattomalta. Optimismin on myös aiemmin todettu suojaavan erilaisten stressitekijöiden vaikutuksilta (Mäkikangas & Kinnunen, 2003; Xanthopoulou ym., 2009). Näiden vaikutukset tavoiteristiriitojen vaikutuksiin eivät kuitenkaan toteutuneet.

Tutkimuksen toinen kysymys liittyi optimismin yhteyteen tavoiteristiriitojen määrään. Hypoteesina oli, että optimisteilla olisi muita vähemmän tavoiteristiriitoja. Optimismin yhteys tavoiteristiriitoihin jäi epäselväksi. Vuoden 2012 aineistossa muuttujien väliltä löytyi vähäinen kielteinen yhteys. Vuoden 2010 aineistossa oli tilastollisesti merkitsemätön samansuuntainen korrelaatio. On siten mahdollista, että korkeampi optimismi on yhteydessä vähäisempiin tavoiteristiriitoihin. Yhteys ei kuitenkaan ole erityisen voimakas. Nyt saatu tulos poikkeaa myös aiemmasta Segerstromin ja Solberg-Nesin (2006) tutkimuksesta, jossa optimisteilla todettiin olevan muita enemmän ristiriitoja.

Hypoteesi optimistien vähäisemmistä tavoiteristiriidoista perustuu paljolti samoille oletuksille kuin oletus tavoiteristiriitojen muuntavasta vaikutuksesta. Koska optimistit osaavat arvioida

paremmin itseensä liittyvää tietoa ja tunnistaa ne asiat, joihin he voivat vaikuttaa (Aspinwall ym., 2001), heillä olisi myös siten vähemmän tavoiteristiriitoja. Optimistien on myös todettu luopuvan herkemmin liian vaikeiksi arvioimistaan tavoitteista (Silbereisen & Pavlova, 2013). Optimistit saavat myös muita enemmän sosiaalista tukea ympäristöltä (MacLeod & Conway, 2005). Korkeampien tavoiteristiriitojen on vastaavasti todettu olevan yhteydessä vähäiseen sosiaaliseen tukeen työpaikalla (Pomaki ym., 2004).

On mahdollista että tavoiteristiriitojen mittaustapa on vaikuttanut nyt saatuun tulokseen. Omien ja työpaikan tavoitteiden välillä vallitseva ristiriita voi olla vaikeampi ratkaista, kuin ristiriita omien tavoitteiden välillä. Työpaikan asettamiin tavoitteisiin voi olla vaikea vaikuttaa ja tällöin vaihtoehdoksi jää omaan tavoitteeseen vaikuttaminen. Optimistit kokevat muita useammin henkilökohtaiset tavoitteensa itselleen sopiviksi ja identiteettiään heijasteleviksi (Jackson ym., 2002; O'Connor & Cassidy, 2007). Tällöin he voivat olla muita haluttomampia vaikuttamaan omaan tavoitteeseensa ratkaistakseen asian. Mikäli tutkimuksessa olisi selvitetty vain omien tavoitteiden välillä vallitsevaa ristiriitaa, voisi yhteys optimismiin ja tavoiteristiriitojen välillä olla selkeämpi.

Taustamuuttujista esimiestasot ja sukupuoli olivat yhteydessä tavoiteristiriitoihin. Korkeamman tason esimiehillä oli vähemmän tavoiteristiriitoja. Aiemmin on todettu korkeamman tason esimiehillä olevan muita esimiehiä enemmän henkilökohtaisina tavoitteina organisaatioon liittyviä tavoitteita (Hyvönen ym., 2009). Korkeamman tason johtajilla on myös enemmän vaikutusmahdollisuuksia työpaikan sisällä (Mauno ym., 2005), mikä todennäköisesti selittää heidän vähäisempiä tavoiteristiriitojaan. Naisilla todettiin toisessa mittauksessa olevan hieman enemmän tavoiteristiriitoja. Tämä voi selittyä esimiestasolla, koska tutkittavissa naiset olivat keskimäärin miehiä alemmissa esimiestehtävissä.

Tutkimuksen kolmas keskeinen kysymys oli tavoiteristiriitojen yhteys työhyvinvointiin. Aiempi tutkimus tavoiteristiriitojen vaikutuksista hyvinvointiin on ollut osittain ristiriitaista (Riediger, 2007). Valtaosa aihetta käsittelevistä tutkimuksista tukee oletusta tavoiteristiriitojen haitallisista vaikutuksista hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa korkeammat tavoiteristiriidat olivat odotetusti yhteydessä alhaisempaan työn imuun ja korkeampaan työuupumukseen.

Tutkimuksessa käytettiin poikkileikkausasetelman lisäksi myös pitkittäistutkimusasetelmaa. Kahden vuoden tarkastelussa poikkileikkausasetelmassa havaitut tavoiteristiriitojen vaikutukset hyvinvointiin hävisivät uusintamittauksessa lähes kokonaan. Tavoiteristiriidat myös korreloivat perättäisissä mittauksissa muita tutkimuksen muuttujia vähemmän. Nyt käytetty mittausten väli on todennäköisesti liian pitkä tavoiteristiriitojen arviointiin. Pitkittäistarkastelussa ei huomioitu mahdollisesti ristiriitaan vaikuttavia tekijöitä, kuten omien tai organisaation tavoitteiden muutoksia, tai työtehtävien ja työpaikan muutoksia. Aiemmat tutkimukset tavoiteristiriitojen vaikutuksista ovat

olleet pisimmilläänkin alle puoli vuotta (esim. Kehr, 2003; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). On mahdollista että tavoiteristiriitojen vaikutukset voivat myös vaihdella pidemmällä aikavälillä (Boudreaux & Ozer, 2013; Kehr, 2003), mutta tutkimusnäyttö tästä on vähäistä.

Tässä tutkimuksessa hyvinvointia arvioitiin työn imun ja työuupumuksen kautta. Aiemmissä tutkimuksissa hyvinvointia on arvioitu hyvin vaihtelevin tavoin ja mittarein. Tässä tutkimuksessa hyvinvointia mitattiin kielteisen mittarin (työuupumus) lisäksi myös myönteisen mittarin (työn imu) avulla. Sitävastoin useissa aiemmissä tutkimuksissa hyvinvointia on arvioitu vain kielteisten mittareiden kautta. Tällöin hyvinvointia on tutkittu vain tavoiteristiriitojen kielteisten vaikutusten kautta.

Nyt tavoiteristiriidat selittivät työuupumusta työn imua enemmän. Tämä antaa viitettä siitä, että tavoiteristiriitojen vaikutukset ovat voimakkaammin yhteydessä vähäiseen hyvinvointiin. Vähäiset tavoiteristiriidat eivät ole yhtä voimakkaasti yhteydessä parempaan hyvinvointiin. Vastaavia tuloksia on saatu myös aiemmissä tutkimuksissa (esim. Boudreaux & Ozer, 2013; Riediger & Freund, 2004). Optimismin kohdalla ei havaittu yhtä voimakasta eroa suhteessa työn imuun ja työuupumukseen. Tavoiteristiriitojen vaikutukset vaikuttavat olevan siten pääasiallisesti kielteisiä tai neutraaleja. Toisaalta ihmisten on ylipäätään havaittu reagoivan voimakkaammin kielteisiin asioihin kuin myönteisiin (Kahneman & Tversky, 1984).

4.1. Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet

Tavoiteristiriitojen arviointiin käytettyjen menetelmien on aiemmissä tutkimuksissa todettu vaikuttavan tutkimuksista saataviin tuloksiin. Tässä tutkimuksessa tavoiteristiriitojen arviointi suoritettiin itsearviointina. Aiemmin on havaittu, että hyvinvoinnin kannalta keskeistä ei ole niinkään objektiivinen ristiriita tavoitteiden välillä, vaan subjektiivisesti koettu ristiriita. Nyt tehty tutkimus eroaa tältä osin aiemmasta optimismia ja tavoiteristiriitoja käsittelevästä tutkimuksesta (Segerstrom & Solberg-Nes, 2006), missä tavoiteristiriitoja arvioitiin ulkopuolisten arvioitsijoiden toimesta.

Toinen merkittävä ristiriitojen arviointiin liittyvä tekijä oli ristiriidan mittaaminen erikseen eri tavoitteiden osalta. Tutkimukset, joissa molempia on arvioitu samalla jatkumolla, ovat tuottaneet aiemmin ristiriitaisia tuloksia (Riediger, 2007). Tavoitteiden toisiaan tukevuutta ei tässä tapauksessa kartoitettu lainkaan. Niillä ei ole todettu olevan yhteyttä hyvinvointiin, joka oli tässä tutkimuksessa arvioinnin kohteena. Tavoiteristiriitoja kysyttiin vain tärkeimmän henkilökohtaisen työtavoitteen

suhteessa työpaikan tavoitteisiin. Kysymyksessä ei huomioitu sitä, että työpaikan tavoitteet voivat olla myös keskenään ristiriidassa. On vaikea arvioida, oliko tällä mahdollisesti vaikutusta tuloksiin.

Tässä tutkimuksessa ei pyydetty arvioimaan erikseen sisällöllistä ristiriitaa tai resurssiristiriitaa. Optimismin ja tavoiteristiriitojen yhteyden on arveltu koskevan nimenomaan resurssiristiriitoja (Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). Tästä syystä niiden arvioiminen erikseen olisi ollut perusteltua. Resurssiristiriitoja on mitattu erikseen vain kahdessa aiemmassa tutkimuksessa (Riediger & Freund, 2004; Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). Segerstromin ja Solberg-Nesin (2006) tutkimuksessa optimismin oli yhteydessä molempiin ristiriitatyyppisiin, mutta kumpikaan ristiriitatyyppi ei ollut kuitenkaan yhteydessä hyvinvointiin. Riedigerin ja Freundin (2004) tutkimuksessa resurssiristiriitojen ja sisällöllisten ristiriitojen taas todettiin korreloivan hyvin voimakkaasti keskenään, mikä kyseenalaistaa niiden erottelun mielekkyyden. Mikäli ristiriitatyyppiä haluttaisiin jaotella erikseen, voisi se vaatia ristiriitoja kartoittavien kysymysten pohjustamista esimerkein tai tarkempia kysymysten asettelua oikeantyyppisten tulosten saamiseksi. Tällaisessa johdattelussa on kuitenkin omat ongelmansa ja se voisi tuottaa myös muulla tavoin valikoituneita vastauksia. Ihmisten on myös todettu keskittyvän pääasiallisesti resurssiristiriitoihin, mikäli heiltä kysytään yleisesti tavoiteristiriidoista (Boudreaux & Ozer, 2013; Gorges ym., 2014). Tavoiteristiriitojen jaottelua edelleen resurssiristiriitoihin ja sisällöllisiin ristiriitoihin ei siten katsottu perustelluksi, etenkin kun tutkimuksen hypoteesina oli, että optimisteilla on muita vähemmän tavoiteristiriitoja.

Tutkittavien määrä (N=231) tutkimuksessa oli riittävän suuri tilastollisten analyysien suorittamiseen. Katoanalyysi osoittaa, että nyt mukana olevat tutkittavat eroavat joiltain osin alkuperäisestä (v. 2006) tutkimusjoukosta. Valikoitumista on siten voinut tapahtua. Tutkimuksessa mukana olevien taustamuuttujien yhteydet muihin muuttujiin olivat kuitenkin verrattain vähäisiä. Täten tietynlaisten henkilöiden mahdollisen valikoitumisen vaikutukset nyt saatuihin tuloksiin eivät todennäköisesti ole erityisen merkittäviä.

Valtaosassa aiemmissa tavoiteristiriitoja käsittelevissä tutkimuksissa ovat tutkittavat muodostuneet opiskelijoista. On kyseenalaista, missä määrin heillä saadut tulokset ovat yleistettävissä muualle. Siten tavoiteristiriitoja on tarpeen tutkia myös muissa ryhmissä ja erilaisissa tilanteissa. Tässä tutkimusasetelmassa tavoiteristiriitoja sekä hyvinvointia arvioitiin työnäkökulmasta ja tutkittavat olivat esimiehiä. Aiemmin esimiesten tavoiteristiriitoja on tutkittu hyvin vähän (esim. Kehr, 2003). Tässä tutkimuksessa valtaosa tutkittavista oli teknisillä aloilla työskenteleviä miehiä. Nyt saatuja tuloksia ei tästä syystä voi luotettavasti yleistää laajasti.

Tutkimus tarjoaa lisätietoa optimismin ja tavoiteristiriitojen yhteydestä. Aiemmin aiheesta on tehty vain yksi laaja tutkimus (Segerstrom & Solberg-Nes, 2006). Optimismin on todettu olevan laajalti yhteydessä hyvinvointiin (Carver ym., 2010) ja suojaavan erilaisilta stressitekijöiltä

(Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Mikäli optimistien olisi todettu sietävän muita paremmin tavoiteristiriitoja, olisi ollut tarpeen selvittää tekijöitä, mihin tämä vaikutus perustuu. Tässä tutkimuksessa myöskään optimismin yhteyttä tavoiteristiriitojen määrään ei voitu osoittaa luotettavasti. Aiemmassa tutkimuksessa henkilökohtaisten ominaisuuksien on kuitenkin todettu olevan yhteydessä tavoiteristiriitojen määrään (Boudreaux & Ozer, 2013). Jatkotutkimuksissa tulisi pyrkiä tarkemmin kartoittamaan mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat tavoiteristiriitojen määrään ja koskeeko tämä yhteys tietynlaisia ristiriitatilanteita. Tarkasteluissa tulisi myös huomioida tavoitteiden sisällöt. On mahdollista että ristiriidat riippuvat myös tavoitteiden laadullisesta sisällöstä.

Optimistit eivät tässä tutkimuksessa kokeneet tavoiteristiriitojen vaikutuksia muista poikkeavasti. Ei silti voida poissulkea sitä, että optimistit voivat joissain olosuhteissa kokea tavoiteristiriitojen vaikutukset hyvinvoinnille muita vähäisempinä. Aiempi tutkimus on osoittanut, että tavoiteristiriitojen vaikutukset riippuvat ajoittain muista tekijöistä. On siten mahdollista, että tällainen muuntava vaikutus löytyisi toisenlaisessa tutkimusasetelmassa.

Tavoitteet vaihtelevat ominaisuuksiltaan, kuten laajuudeltaan ja kestoltaan (Austin & Vancouver, 1996). Tavoiteristiriitojen pitkäaikaisvaikutuksia ei ole tutkittu lähes lainkaan. Syynä tähän on todennäköisesti se, henkilökohtaisista tavoitteet ovat tyypillisesti ajalliselta ulottuvuudeltaan lyhytaikaisia. Vain hyvin harvoin tavoitteiden kesto lasketaan vuosissa. Kehrin (2003) tutkimuksessa tavoiteristiriitojen haitallinen vaikutus hyvinvoinnille oli sidoksissa ristiriidan keston, pidempiaikaisen ristiriidan ollessa haitallisempi hyvinvoinnille. On mahdollista, että tavoiteristiriidan haitallisuus riippuu myös sen kestosta. Tästä syystä tavoiteristiriitojen vaikutuksia hyvinvoinnille tulisi tutkia myös pidemmällä aikavälillä.

Tutkimus tarjosi myös lisätietoa esimiesten työhyvinvoinnista. Ristiriita oman ja työpaikan tavoitteiden välillä selitti merkittävästi esimiesten työhyvinvointia. Työpaikoilla tulisi täten huolehtia esimiesten ja työpaikan tavoitteiden paremmasta yhteensovittamisesta. Esimiehillä on asemansa puolesta korostunut rooli koko työyhteisön toimintaan (van Dierendock ym., 2004). Täten heidän työhyvinvointinsa vaikuttaa myös laajemmin työyhteisöön. Etenkin koska työn imun ja työuupumuksen on todettu olevan tarttuvaa (Bakker ym., 2006). Toisaalta, mikäli tavoiteristiriidat eivät ole joissain tilanteissa haitallisia hyvinvoinnin näkökulmasta, on syytä selvittää asian kannalta merkittävät tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin panostaminen tärkeätä resurssien oikean kohdentamisen kannalta.

4.2. Johtopäätökset

Tavoiteristiriitojen ei todettu muuntavan optimismin yhteyttä työhyvinvointiin. Optimistit kokevat tavoiteristiriitojen kielteiset vaikutukset hyvinvoinnille siten samalla tavoin kuin muutkin. Optimismin yhteys tavoiteristiriitojen määrään jäi epäselväksi. On mahdollista että optimisteilla hieman muita vähemmän tavoiteristiriitoja. Tavoiteristiriitojen todettiin aiempien tutkimusten mukaisesti olevan suoraan yhteydessä työhyvinvointiin, korkeampien tavoiteristiriitojen ollessa yhteydessä alhaisempaan työn imuun ja korkeampaan työuupumukseen. Tästä johtuen yksilön ja työpaikan tavoitteiden yhteensovittaminen on perusteltua, riippumatta henkilön henkilökohtaisista ominaisuuksista.

LÄHTEET

Alacron, G. (2011) A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.

Aspinwall, L., Richter, L. & Hoffman, R. (2001) Understanding how optimism works: an examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. Teoksessa Chang, E. (toim.) *Optimism and pessimism: implications for theory, research and practise*. (217-238). APA: Washington DC.

Austin, J. & Vancouver, J. (1996) Goal constructs in Psychology: Structures process and content. *Psychological bulletin*, 120, 338-376.

Bakker, A. B., van Emmerik, H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33, 464–489.

Boudreaux, M. & Ozer, D. (2013) Goal conflict, goal striving, and psychological well-being. *Motivation and Emotion*, 37, 433-443.

Britton, A., Sliter, M. & Jex, S. (2012) Is the glass really half full? The reverse-buffering effect of optimism on undermining behavior. *Personality and Individual Differences*, 52, 712-717.

Cantor, N., Acker, M. & Cook-Flannagan, C. (1992) Conflict and preoccupation in the intimacy life task. *Journal of Personality and Social psychology*, 63, 644-655.

Cantor, N. & Blanton, H. (1996) Effortful pursuit of personal goals in daily life. Teoksessa Gollwitzer, P. – Bargh, J. (toim.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*, (338-359). Guilford: New York.

Carver, C., Pozo, C., Harris, S., Noriega, V., Scheier, M., Robinson, D., Ketcham, A., Moffat, F. & Clark, K. (1993) How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 375-390.

Carver, C., Scheier, M. & Segerstrom, S. (2010) Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889.

Carver, C. & Scheier, M. (2014) Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*. Doi: 10.1016/j.tics.2014.02.003

Chang, E., Maydeu-Olivares, A. & D’Zurilla, T. (1997). Optimism and pessimism as partially independent constructs: Relations to positive and negative affectivity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 23, 433–440.

Chiesi, F., Galli, S., Primi, C., Innocenti Borgi, P. & Bonacchi, A. (2013) The Accuracy of the Life Orientation Test-Revised (LOT-R) in Measuring Dispositional Optimism: Evidence From Item Response Theory Analyses. *Journal of Personality Assessment*, . 95, 523-529.

Demerouti, E., Moster, K. & Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.

Emmons, R. & King, L. (1988) Conflict among personal strivings. Immediate and long-term implications for psychological and physical well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1040-1048.

Epstein, S. (1982) Conflict and stress. Teoksessa Goldeberger, L. & Breznitz, S. (toim.) *Handbook of Stress*. (49-68). The Free Press: New York.

Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P. & Kinnunen, U. (2013) the 9-item Bergen Burnout Inventory: Factorial validity Across Organizations and Measures of Longitudinal Data. *Industrial Health*. 52, 102-112.

Gillham, J., Shatte, J., Reivich, K. & Seligman, M. (2001) Optimism, pessimism, and explanatory style. Teoksessa Chang, E. (toim.) *Optimism and pessimism: implications for theory, research and practise*. (53-76). APA: Washington DC.

Geers, A., Wellman, J. & Lassiter, G. (2009) Dispositional optimism and engagement: The moderating influence of goal prioritization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 913-932.

Gorges, J., Esdar, W. & Wild, E. (2014) Linking goal self-concordance and affective reaction to goal conflict. *Motivation and Emotion*. Doi: 10.1007/s11031-014-9392-7

Grant, A., Little, B. & Phillips, S. (2007) Personal Projects and Organizational lives. Teoksessa Little, B., Salmela-Aro, K., Phillips, S. (toim) *Personal Project Pursuit: Goals, Action and Human Flourishing*. (221-246). Lawrence Erlbaum: New Jersey.

Hakanen, J. (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Sosiaalipsykologian laitos.

Halbesleben, J. (2010) A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. Teoksessa Bakker, A., Leiter, P. (toim) *Work engagement: a Handbook of essential theory and research*. (102-117). New York: Psychology Press.

Heinonen, K., Räikkönen, K. & Keltikangas-Järvinen, L. (2005) Dispositional optimism: development over 21 years from the perspectives of perceived temperament and mothering. *Personality and Individual Differences*, 38, 425-435.

Hirsch, J. K., Britton, P. C. & Conner, K. R. (2010). Psychometric Evaluation of the Life Orientation Test—Revised in Treated Opiate Dependent Individuals. *Journal of Mental Health Addiction*, 8, 423–431.

Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Ari, K., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2009) Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 183-196.

Jackson, T., Weiss, K., Lundquist, J. & Soderlind, A. (2002). Perceptions of Goal-Directed Activities of Optimists and Pessimists: A Personal Projects Analysis. *The Journal of Psychology*, 136, 521-532.

Kahneman, D., Tversky, A. (1984) choices, values, and frames. *American psychologist*, 39, 341-350.

Kehr, H. (2003) Goal Conflicts, Attainment of New Goals, and Well-Being Among Managers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 195-208.

Kelly, R., Mansell, W. & Wood, A. (2011) Goal conflict and ambivalence interact to predict depression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 195-208.

Kinnunen, U., Feldt, T., Mäkikangas, A. (2008) Testing the Effort-Reward Imbalance Model Among Finnish Managers: The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 114-127.

Lauterbach, W. (1975) Covariation of Conflict and Mood in Depression. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 14, 49-53.

Lee, T. – Locke, E. – Latham, G. (1989) Goal setting theory and job performance. Teoksessa Pervin, L. (toim) *Goal concepts in personality and social psychology* (291-326). Erlbaum: New Jersey.

Little, B. & Gee, I. (2007) The methodology of personal project analysis: Four modules and a funnel. Teoksessa Little, B. – Salmela-Aro, K. – Phillips, S. *Personal Project Pursuit: Goals, Action and Human Flourishing*. (51-96). Lawrence Erlbaum: New Jersey.

Maslach, C. – Jackson, S. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2, 99-113.

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

Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatiossamme 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. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.

Mosing, M., Zietsch, B., Shekar, S., Wright, M. & Martin, N. (2009) Genetic and environmental influences on Optimism and its relationship to mental and self-rated health: A study of aging twins. *Behavior Genetics*, 39, 597-604.

Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressor and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537–557.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? – Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress and Coping*, 25, 93–116.

Nuallong, W. (2013) Burnout Symptoms and Cycles of Burnout: The comparison with Psychiatric Disorders and Aspects of Approaches. Teoksessa Bährer-Köhler, S. (toim) *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*, (47-72). Springer: New York.

O'Connor, R. & Clare Cassidy, C. (2007). Predicting hopelessness: The interaction between optimism/pessimism and specific future expectancies. *Cognition & Emotion*, 21, 596-613.

Palys, T. & Little, B. (1983) Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1221-1230.

Pavlova, M. & Silbereisen, R. (2013) Dispositional Optimism Fosters Opportunity-Congruent Coping With Occupational Uncertainty. *Journal of Personality*, 81, 76-86.

Pomaki, G., Maes, S. & Doest, L. (2004) Work conditions and Employees self-set Goals: Goal processes Enhance Prediction of Psychological Distress and Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 685-694.

Plomin, R., Scheier, M., Bergeman, C., Pedersen, N., Nesselroade, J. & McClearn, G. (1992). Optimism, pessimism, and mental health: A twin/adoption analysis. *Personality and Individual Differences*, 13, 921–930.

Riediger, M. & Freund, A. (2004) Interference and facilitation among personal goals: Differential association with subjective well-being and persistent goal pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1511-1523.

Riediger, M. (2007) Interference and facilitation among personal goals: Age differences and association with well-being and behavior. Teoksessa Little, B., Salmela-Aro, K. & Phillips, S. (toim) *Personal project pursuit: Goals, action and human flourishing*, (119-143). Mahwah, New Jersey.

Salmela-Aro, K. – Nurmi, J. (2002) *Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

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

Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.

Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007) Work engagement: An emerging psychological concept and it's implications for organizations. Teoksessa Gilliland, D, Steiner, D. & Skarlicki, D. (toim.) *Managing social and ethical issues in organizations*, (135-177). New age publishing, Charlotte.

Schaufeli, W., Leiter M., & Maslach, C. (2009) Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, 14, 204–220.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, P. (toim) *Work engagement. A handbook of essential theory and research*, (10–24). New York: Psychology Press.

Scheier, C. & Carver, M. (1985) Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.

Scheier, C., Carver, M. & Bridges, M. (1994) Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.

Segerstrom, S. & Solberg-Nes, L. (2006) When goals conflict but people prosper: The case of dispositional optimism. *Journal of Research in Personality*, 40, 675-693.

Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009) Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-480.

Seppälä, P. (2013) *Work Engagement: Psychometrical, Psychosocial, and Psychophysical Approach*. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Sheldon, K. & Kasser, T. (1995) Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531-543.

Slocum, J., Cron, W. & Brown, S. (2002) The Effect of Goal Conflict on Performance. *Journal of Leadership & Organizational studies*, 9, 77-89.

van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., Stride, C. (2004) Leadership Behavior and Subordinate Well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 165-175.

Wiese, B. – Salmela-Aro, K. (2008) Goal conflict and facilitation as predictors of work-family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 490-497.

Wrosch, C. & Scheier, M. (2003) Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of life research*, 12, 59-72.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009) Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

Zauberman, G. & Lynch, J. (2005) Resource slack and propensity to discount delayed investments of time versus money. *Journal of Experimental Psychology: General*, 134, 23-37.