

**MINDFULNESS-, HYVÄKSYNTÄ- JA ARVOPOHJAISEN INTERVENTION
VAIKUTUKSET TYÖN IMUUN JA SEN ULOTTUVUUKSIIN SEKÄ
PSYKOLOGINEN JOUSTAVUUS VÄLITTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ**

Henna-Riikka Kesti & Marianna Kivinen

Pro gradu –tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Joulukuu 2016

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

KESTI, HENNA-RIIKKA & KIVINEN, MARIANNA: Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen intervention vaikutukset työn imuun ja sen ulottuvuuksiin sekä psykologinen joustavuus välittävänä tekijänä

Pro gradu -tutkielma, 36 s.

Ohjaajat: Anne Puolakanaho ja Raimo Lappalainen

Psykologia

Joulukuu 2016

Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten interventioiden käytöstä on saatu lupaavia tuloksia työhyvinvoinnin parantamisessa, mutta työn imun yhteydessä niitä ei ole juurikaan tutkittu. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) -intervention vaikuttavuutta työn imuun ja erikseen sen kolmeen ulottuvuuteen, tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen, sekä psykologiseen joustavuuteen. Lisäksi selvitettiin, välittääkö psykologisen joustavuuden muutos mahdollisia intervention aikaisia muutoksia tarmokkuudessa, omistautumisessa tai uppoutumisessa. Tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston Muupu-tutkimushanketta. Tämän tutkimuksen tutkimusjoukko koostui 155 vapaaehtoisesta työuupumustautaisesta säännöllisessä työssä olevasta työntekijästä, jotka satunnaistettiin interventio- (INT; n = 82) ja verrokkiryhmiin (TAV; n = 73). Interventoryhmä osallistui ryhmä- ja verkkomuotoja yhdistävään kahdeksan viikon mittaiseen MIHA-interventioon. Sekä interventio- että verrokkiryhmä saivat käyttää työterveyshuollon tarjoamia tavanomaisia työuupumukseen tarkoitettuja tukimuotoja tutkimuksen aikana. Tutkittavien työn imua ja psykologista joustavuutta mitattiin kyselylomakkeilla ennen intervention alkua sekä heti intervention jälkeen.

Tutkimuksen tulosten mukaan työn imu lisääntyi interventoryhmässä, ja muutos oli suurempaa kuin verrokkiryhmän muutos intervention aikana. Myös tarmokkuudessa, omistautumisessa ja uppoutumisessa tapahtui positiivisia muutoksia interventoryhmässä, mutta vain tarmokkuudessa ja uppoutumisessa interventoryhmän muutos oli suurempaa kuin verrokkiryhmän muutos. Interventoryhmän psykologinen joustavuus lisääntyi intervention aikana ja muutos oli suurempaa kuin verrokkiryhmässä. Lisäksi tulokset osoittivat, että intervention aikainen muutos tarmokkuudessa ja uppoutumisessa välittyi täysin psykologisen joustavuuden muutoksen kautta. Tulokset osoittavat, että jo lyhyellä ryhmä- ja verkkomuotoisella MIHA-interventiolla voidaan lisätä työntekijöiden työn imua enemmän kuin tavanomaisella työuupumukseen tarkoitettulla tuella. Interventio näyttäisi lisäävän erityisesti tarmokkuuden ja uppoutumisen kokemuksia, ja välittävänä mekanismina näyttäisi toimivan psykologinen joustavuus. Organisaatioissa kannattaisikin hyödyntää psykologisen joustavuuden kehittämiseen keskittyvää mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaista menetelmää työn imun parantamisessa.

Avainsanat: työn imu, tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen, psykologinen joustavuus, mindfulness, hyväksyntä, arvo, interventio

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
Työn imu	1
Psykologinen joustavuus ja MIHA-menetelmät	3
Psykologisen joustavuuden ja MIHA-menetelmien yhteydet työn imuun	6
Psykologisen joustavuuden ja MIHA-menetelmien yhteydet tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen	7
Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	9
AINEISTO JA MENETELMÄT	11
Tutkittavat	11
MIHA-interventio ja työterveyshuollon tavanomainen tuki työuupumukseen	13
Mittaus- ja arviointimenetelmät	15
Aineiston analysointi	16
TULOKSET	18
Psykologisen joustavuuden ja työn imun ulottuvuuksien väliset yhteydet ja interventio- ja verrokkiryhmien väliset erot alkutilanteessa	18
Työn imun muutos intervention aikana interventio- ja verrokkiryhmissä	19
Tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen muutos intervention aikana interventio- ja verrokkiryhmissä	21
<i>Tarmokkuuden muutos</i>	21
<i>Omistautumisen muutos</i>	22
<i>Uppoutumisen muutos</i>	23
Psykologisen joustavuuden muutos intervention aikana interventio- ja verrokkiryhmissä	24
Psykologinen joustavuus välittävänä tekijänä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen muutoksissa	25
POHDINTA	27
LÄHTEET	32

JOHDANTO

Samaan aikaan kun vaatimukset työelämän tuloksellisuudesta kasvavat ja organisaatiot ovat jatkuvien muutosten keskellä, vaaditaan työntekijöiltä entistä enemmän kiinnostusta ja innostusta työtä kohtaan. Työtä kuuluisi jaksaa tehdä tehokkaammin ja pidempään ja samaan aikaan pitää yllä positiivista tunne- ja motivaatiotilaa, työn imua. Työn imu on työhyvinvointia kuvaava käsite, joka koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista (Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Noin joka viides yli 60 000 tutkitusta suomalaisesta kokee tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia työssä vain harvoin (Hakanen, 2014). Työn imu on tärkeää yksilön hyvinvoinnin kannalta (esim. Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), ja sitä lisäämällä on mahdollista vaikuttaa myös työntekijöiden suorituksiin ja tuottavuuteen (esim. Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Saks, 2006).

Viime aikoina on yritetty löytää keinoja lisätä työn imua, mutta mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisia (MIHA) -menetelmiä ei ole juurikaan tutkittu työn imuun vaikuttamisen yhteydessä. MIHA-menetelmissä keskeistä on psykologisen joustavuuden lisääminen eli tietoisien läsnäolon ja asioiden hyväksymisen harjoittelu sekä omien arvojen selkiyttäminen (Hayes, Luoma, Bond, Masuda, & Lillis, 2006). Psykologista joustavuutta lisäävän MIHA-intervention käytöstä on saatu lupaavia tuloksia työpaikalla esimerkiksi työuupumuksen ja stressin vähentämisessä ja yleisen hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden lisäämisessä (Puolakanaho, Kinnunen, & Lappalainen, 2016).

Työn imu

On hyödyllistä tietää, mitkä asiat työpaikalla edistävät organisaation toimintaa, tekevät työstä mielekkään tai saavat nauttimaan työnteosta. Nykypäivän organisaatioissa on kasvava tarve keskittää katseita työn positiivisiin puoliin sekä lisätä voimavaroja ja työn imua työympäristössä (Sweetman & Luthans, 2010). Työn imu on ihmisen työhyvinvointia kuvaava käsite, ja se

tarkoittaa ihmisen positiivista tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Jos työntekijä kokee työn imua, hän pystyy käyttämään koko potentiaalinsa työssään, koska hän on energinen, keskittynyt ja motivoitunut (Leiter & Bakker, 2010).

Tämän tutkimuksen viitekehyksenä on paljon käytetty työn imun määritelmä, jossa työn imu jaetaan kolmeen ulottuvuuteen: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004a). Ne ilmentävät työn imun käyttäytymiseen liittyviä, emotionaalisia sekä kognitiivisia puolia (Schaufeli & Bakker, 2004a). Tarmokkuutta kokiessa työntekijä tuntee olevansa energinen työtä tehdessä, hän haluaa nähdä vaivaa työtehtäviensä eteen ja hänellä on sinnikkyyttä ja stressinsietokykyä myös silloin, kun työssä tulee eteen vaikeita tilanteita. Omistautuminen tarkoittaa puolestaan sitä, että henkilöllä on merkityksen, innostuksen, inspiraation, ylpeyden ja haasteellisuuden tunteita työssään. Tarmokkuus ja omistautuminen ovat työn imun pääulottuvuudet (Schaufeli & Bakker, 2004a). Kolmas työn imun ulottuvuus, uppoutuminen, tarkoittaa, että työntekijä on positiivisella tavalla vahvasti keskittynyt ja kiinnittynyt työhönsä. Tällöin aika kuluu nopeasti työtä tehdessä ja työntekijän on vaikea irrottautua työstään. Uppoutuminen voidaan kuitenkin erottaa Csikszentmihalyin (1990) esittämästä flow:n käsitteestä siten, että se on pitkäkestoisempi eikä vain hetkellinen huippukokemus.

Työn imua on ollut tapana tutkia yhdessä sen negatiivisten vastakohtien kanssa (Kahn, 1990; Maslach & Leiter, 1997). Työn imu on käsitteenä vastakkainen työuupumukselle (Schaufeli ym., 2002), joka tarkoittaa tunnetta fyysisten ja emotionaalisten voimavarojen loppumisesta ja kykenemättömyydestä sekä etäistä asennetta työhön (Maslach & Leiter, 2008). Maslach ja Leiter (1997) ovat ehdottaneet, että työn imu ja työuupumus sijoittuisivat saman jatkumon ääripäihin. Tämä tarkoittaisi, että työuupumuksen puute ilmentäisi työn imua ja päinvastoin. Vaikka työn imulla onkin todettu olevan kohtuullisen vahva negatiivinen yhteys työuupumukseen (mm. Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Kim, Shin, & Swanger, 2009; Schaufeli & Bakker, 2004a), Schaufelin ja Bakkerin (2004a) mukaan kokemus työuupumuksesta tai työn imusta ei kuitenkaan sulje toista kokemusta pois. Työntekijä voi siis esimerkiksi viikon sisällä tuntea pursuavansa energiaa tai toisaalta kokea uupumusta tai kuormitusta (Schaufeli & Bakker, 2004a). Näin ollen työn imua ja työuupumusta ei voi pitää toistensa vastakohtina vaan läheisinä mutta erillisinä työhyvinvoinnin mittareina.

Työn imulla on erilaisia positiivisia vaikutuksia yksilön ja organisaation tasolla, mikä on johtanut myös tutkijoiden lisääntyneeseen kiinnostukseen työn imua kohtaan (Leroy, Anseel, Dimitrova, & Sels, 2013). Työn imulla on havaittu olevan esimerkiksi positiivinen yhteys työntekijän työtyytyväisyyteen (Saks, 2006) ja negatiivinen yhteys työntekijän stressiin sekä masennus- ja ahdistusoireisiin (Schaufeli ym., 2008). Työn imulla on kauaskantoisia vaikutuksia myös työntekijän työssä suoriutumiseen (esim. Harter ym., 2002; Leiter & Bakker, 2010; Rich, Lepine, & Crawford, 2010), ja sen on todettu lisäävän organisaatioon sitoutumista ja vähentävän lopettamisaikeita työssä (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004a).

Työn imua on selitetty perinteisesti sekä työntekijän yksilöllisillä piirteillä kuten neuroottisuudella ja ekstraversiolla (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006) että työolotekijöillä kuten työn vaatimusten ja voimavarojen mallilla (JD-R-malli) (Demerouti ym., 2001). Näkemystä staattisista työn imua selittävistä tekijöistä on kuitenkin kritisoitu (esim. Leroy ym., 2013). Jokaisen työntekijän kokemus työympäristöstä on yksilöllinen, jolloin toisen kokema hyödyllinen muutos työympäristössä voi olla toiselle hyödytön tai jopa haitallinen. Perinteiset selitystavat eivät myöskään ota huomioon sitä, että yksilön on myös mahdollista itse vaikuttaa omaan työn imun kokemukseensa (Hakanen, 2014; Leroy ym., 2013) esimerkiksi pyrkimällä tiedostetusti havainnoimaan ympäristöään paremmin. Onkin tärkeää huomioida työntekijöiden yksilölliset suhtautumistavat työympäristöön ja eri tilanteisiin työpaikalla sekä yksilön oma toiminta (Bond, Flaxman, van Veldhoven, & Biron, 2010; Hakanen, 2014). Pyrittäessä vaikuttamaan työntekijöiden työhyvinvointiin on lisäksi taloudellisempaa ja helpompaa kohdistaa muutos yksilöiden suhtautumiseen ja asenteisiin kuin muuttaa koko organisaatiota (Maslach & Goldberg, 1998). Seuraavaksi esitellään psykologinen joustavuus ja MIHA-menetelmät, joiden avulla voidaan tarkastella työn imun kehittymistä yksilöllisestä näkökulmasta.

Psykologinen joustavuus ja MIHA-menetelmät

Ihminen voi saavuttaa antoisamman ja merkityksellisemmän elämän, jos hän pystyy olemaan avoin ja hyväksyvä kokemuksiaan kohtaan (Kashdan & Rottenberg, 2010). On hyödyllistä

pystyä suhtautumaan haasteellisissakin tilanteissa töihin sinnikkäästi ja määrätietoisesti, jotta voisi saavuttaa itselle tärkeitä tavoitteita (Kashdan & Rottenberg, 2010). Näitä ihmisen hyvinvointiin vaikuttavia prosesseja voidaan tarkastella psykologisen joustavuuden käsitteen kautta (Kashdan & Rottenberg, 2010). Psykologinen joustavuus kuvaillaan tietoisena yhteytenä läsnäolevaan hetkeen, ilman tarpeetonta puolustautumista omilta tunteilta ja ajatuksilta. Kun ihmisellä on psykologista joustavuutta, hän pystyy joko pitäytymään vanhoissa käyttäytymismalleissa tai muuttamaan käyttäytymistään omien arvojensa pohjalta (Hayes, Strosahl, & Wilson, 2012). Psykologisen joustavuuden malli on yhtä aikaa malli psyykkiselle pahoinvoinnille, psyykkiselle terveydelle sekä psykologiselle interventiolle (Hayes ym., 2012), ja sen on todettu olevan yhteydessä ihmisen psyykkiseen terveyteen positiivisesti (ks. esim. Bond & Bunce, 2000; Bond & Flaxman, 2006; Fledderus, Bohlmeijer, Smit, & Westerhof, 2010; Kashdan & Rottenberg, 2010).

Psykologisen joustavuuden käsite liittyy mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisiin (MIHA) -menetelmiin. MIHA-menetelmiä on tutkittu ja käytetty mielenterveyden ylläpitämisessä, parantamisessa sekä mielenterveyden ongelmien lievittämisessä. Tunnetuimpia mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisia menetelmiä ovat Kabat-Zinnin (1990) kehittämä mindfulness-pohjainen stressinhallintamenetelmä (Mindfulness-Based Stress Reduction, MBSR) ja mindfulness-pohjainen kognitiivinen psykoterapia (Mindfulness-Based Cognitive Therapy, MBCT) (Teasdale ym., 2000). Nämä menetelmät perustuvat mindfulnessiin eli tietoiseen läsnäoloon, jossa harjoitetaan tietoisuustaitoja (Kabat-Zinn, 2003). Tietoisuustaidot ovat läsnäoloa tässä ja nyt ja kykyä havainnoida sekä sisäisiä kokemuksia kuten tunteita ja ajatuksia että ulkoisia kokemuksia kuten ympäröiviä ääniä (Brown & Ryan, 2003). Vaikka tietoinen läsnäolo on osittain ihmisen sisäinen ominaisuus, sitä on myös mahdollista harjoitella ja opettaa (Kabat-Zinn, 2003).

MIHA-menetelmiin lukeutuvassa hyväksymis- ja omistautumisterapiassa (HOT; Acceptance and Commitment Therapy, ACT) painotetaan tietoisuustaitojen lisäksi hyväksyntää ja arvotyöskentelyä (esim. Hayes ym., 2006; Hayes ym., 2012). HOT on kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmiin kuuluva terapiamuoto, jossa keskeisenä muutosprosessina nähdään psykologinen joustavuus, johon pyritään interventiossa vaikuttamaan (Hayes ym., 2012). Menetelmä perustuu suhdekehysteorian (Relational Frame Theory, RFT) näkemykselle siitä, että psykologiset ongelmat ja pahoinvointi johtuvat useimmiten kieleen ja kognitioon

liittyvästä vuorovaikutuksen joustamattomuudesta eli psykologisesta joustamattomuudesta (Hayes ym., 2006). Suhdekehysteoriassa keskeisenä ajatuksena on, että ihmisen mieli pyrkii yhdistämään oppimiensa asioiden välisiä yhteyksiä myös uusiin vastaaviin tilanteisiin (Blackledge, 2003). Tämä yhteyksien laajentaminen uusiin tilanteisiin voi tapahtua myös silloin kun se ei hyödytä yksilön toimintaa, ja tästä seurauksena voi syntyä yksilön kannalta haitallisia eli joustamattomia yhteyksiä. Hyväksymis- ja omistautumisterapian taustalla on siis malli psykologisesta joustavuudesta, joka terminä kuvaa hyvinvoinnin kannalta tärkeitä ihmisen adaptiivisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä prosesseja (Hayes ym., 2012).

Psykologisen joustavuuden on nähty rakentuvan kuudesta toisiinsa sidoksissa olevasta prosessista, jotka jaetaan mindfulness- ja hyväksymisprosesseihin sekä sitoutumis- ja käyttäytymisenmuutosprosesseihin (Hayes ym., 2012). Mindfulness- ja hyväksymisprosesseihin kuuluvat kyky havainnoida ajatuksia jäämättä niihin kiinni ja ottaa niihin etäisyyttä sekä kyky hyväksyä ja antaa tilaa vaikeillekin tunteille, ajatuksille ja muistoille (Hayes ym., 2006). Sitoutumis- ja käyttäytymisenmuutosprosesseihin puolestaan kuuluvat yksilön arvojen eli elämässä tärkeiden asioiden selkiyttäminen, näiden arvojen mukainen toiminta sekä kyky joustavasti muuttaa huomion kohdetta ja olla läsnä tässä hetkessä. Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa pyritään vaikuttamaan näihin joustavuuden prosesseihin (Hayes ym., 2006).

Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisia (MIHA) -interventioita on käytetty jonkin verran työympäristössä, ja niiden on osoitettu muun muassa lievittävän työuupumusta ja koettua stressiä sekä vähentävän psykologista oireilua kuten ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta (Bond & Bunce, 2000; Puolakanaho ym., 2016). MIHA-interventioiden ja psykologisen joustavuuden merkitystä työpaikalla on alettu tutkimaan psyykkisen pahoinvoinnin vähentämisen lisäksi myös psyykkisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Lyhytterapeuttisen 8-viikkoisen MIHA-intervention on havaittu lisäävän subjektiivista työkykyä ja yleistä hyvinvointia ja tyytyväisyyttä enemmän kuin tavanomaiset työuupumuksen hoitoon tarkoitetut työterveyden tukitoimet (Puolakanaho ym., 2016). Psykologisen joustavuuden tason on myös osoitettu olevan yhteydessä työtuottavuuteen sekä ennustavan parempaa oppimista uusien työhön liittyvien taitojen suhteen ja parempaa suoriutumista työssä (Bond & Flaxman, 2006). Psykologisen joustavuuden on havaittu parantavan työssä suoriutumista sekä vähentävän poissaoloja työpaikalla (Bond & Hayes, 2004). On myös nähty, että joustavuus työympäristössä

voi auttaa työntekijöitä oppimaan, miten he voivat tehdä työnsä paremmin ja vaikuttaa omaan psyykkiseen terveyteensä (Bond ym., 2010). Toisaalta tulokset mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten menetelmien vaikuttavuudesta työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen eivät ole olleet yksiselitteisiä (Bond & Bunce, 2000; Hülsheger, Albert, Feinholdt, & Lang 2013; Puolakanaho ym., 2016). Edellä mainittujen hyötyjen lisäksi MIHA-menetelmillä ja psykologisella joustavuudella voisi olla sovellusmahdollisuuksia muihinkin työhyvinvoinnin muuttujiin kuten työn imuun.

Psykologisen joustavuuden ja MIHA-menetelmien yhteydet työn imuun

Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten (MIHA) -menetelmien käyttöä on tutkittu jonkin verran työpaikoilla työhyvinvoinnin kehittämisessä. Erään mindfulness-harjoitusohjelman on todettu aiemmassa tutkimuksessa lisäävän työn imua (Leroy ym., 2013). Myös psykologista joustavuutta lisäävää interventioita on ehdotettu käytettävän työn imun lisäämiseen (Clark & Loxton, 2012), mutta selkeää tutkimusnäyttöä sen yhteydestä työn imuun ei kuitenkaan ole. Aiemmassa tutkimuksessa on saatu viitteitä siitä, että psykologinen joustavuus lisäisi työn imua vaativien työtehtävien aikana (Clark & Loxton, 2012). Psykologiseen joustavuuteen liittyvät kyvyt tarkkailla ohimeneviä ajatuksiaan ja tunteitaan tuomitsematta niitä ovat myös näyttäneet olevan yhteydessä työn imuun (Malinowski & Lim, 2015). Lisäksi tietoisuustaitojen on todettu olevan sekä suoraan että positiivisten tunteiden, toivon ja optimismin kautta yhteydessä työn imuun (Malinowski & Lim, 2015).

Psykologisen joustavuuden on oletettu olevan mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen intervention vaikutusmekanismi eli tekijä, jonka kautta intervention vaikutus välittyy hyvinvointiin (Hayes ym., 2012). Tämän tutkimuksen aineistolla saadun tuloksen mukaan MIHA-intervention vaikutus työpahoinvoinnin, psykologisen oireilun ja yleisen hyvinvoinnin mittareihin selittyi psykologisen joustavuuden lisääntymisellä (Puolakanaho ym., 2016). Työympäristössä on tehty myös muita välittävää vaikutusta tarkastelevia interventiotutkimuksia. Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvan intervention vaikuttavuuden

mielenterveyteen todettiin eräässä tutkimuksessa välittyvän psykologisen joustavuuden kautta (Bond & Bunce, 2000).

Psykologiseen joustavuuteen kuuluvat tietoisuustaidot voivat vaikuttaa työn imuun saamalla yksilön suhtautumaan asioihin uudella tavalla ja kiinnostus työntekoa kohtaan saattaa kasvaa (Langer & Moldoveanu, 2000). Psykologinen joustavuus auttaa yksilöä irrottautumaan työhön liittyvistä negatiivisista ajatuksista ja tunteista sen sijaan, että jäisi niihin kiinni (Bond & Flaxman, 2006). Siten yksilöllä on käytettävissään enemmän psykologisia resursseja havaita vaikutusmahdollisuuksiaan työympäristössä (Bond, Hayes, & Barnes-Holmes, 2006). Vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen kautta yksilö pystyy vaikuttamaan itse suoriutumiseensa, oppimiseen työssä sekä hyvinvointiinsa (Bond ym., 2006). Psykologisen joustavuuden lisääntyessä yksilö on lisäksi paremmin yhteydessä työhön liittyviin arvoihinsa, jolloin arvojen mukainen toiminta saattaa johtaa siihen, että yksilön menestyminen ja suoriutuminen töissä paranee (Bond & Flaxman, 2006).

Työn imun määritelmässä työn imu on jaettu kolmeen ulottuvuuteen, tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen, jotka ilmentävät työn imun eri puolia (Schaufeli & Bakker, 2004a). Edellä esitetyissä tutkimuksissa, joissa mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten interventioiden tai psykologisen joustavuuden ja työn imun yhteyttä on tutkittu, ei ole kuitenkaan tarkasteltu psykologisen joustavuuden yhteyttä erikseen näihin kolmeen ulottuvuuteen. Seuraavaksi tarkastellaan psykologisen joustavuuden mahdollisia yhteyksiä tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen.

Psykologisen joustavuuden ja MIHA-menetelmien yhteydet tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen

Tarmokkuuden on ehdotettu olevan jatkuva prosessi (Shirom, 2010). Prosessi alkaa siitä, että henkilö havaitsee tilanteen ja kokee sen merkitykselliseksi, jonka jälkeen hän kokee energiaa ja halua panostaa työhönsä (Schaufeli & Bakker, 2004a; Shirom, 2010). Erään tutkimuksen mukaan tilanteiden näkeminen myönteisinä haasteina oli positiivisesti yhteydessä työn imun kokemukseen, kun taas tilanteiden näkeminen ylitsepääsemättöminä esteinä oli negatiivisesti

yhteydessä työn imuun (Crawford, LePine, & Rich, 2010). Psykologinen joustavuus saattaa vähentää ihmisen taipumusta havaita tilanteet stressiä aiheuttavina (Weinstein, Brown, & Ryan, 2009), koska joustavuus auttaa päästämään irti tilanteisiin liittyvistä hyödyttömistä negatiivisista ajatuksista tai tunteista (Bond & Flaxman, 2006). Psykologisen joustavuuden avulla henkilön on mahdollista suhtautua tilanteiden tuomiin haasteisiin neutraalisti myös silloin, kun hän kokee negatiivisia tunteita ja ajatuksia ja siten pysyä sinnikkäänä sekä sietää stressiä myös vaikeuksia kohdatessa. Lisäksi on havaittu, että psykologinen joustavuus vähentää stressaavien tilanteiden aiheuttamaa välttämiskäyttäytymistä (Weinstein ym., 2009), minkä voi ajatella parantavan tarmokkuuden määritelmään kuuluvaa stressinsietokykyä. Kun hyödyttömistä negatiivisista ajatuksista tai tunteista pääsee irti, vapautuu psykologisia resursseja myös muulle toiminnalle tai ajattelulle.

Schaufelin ja Bakkerin (2004a) määritelmän mukaan omistautumiseen luetaan kuuluvaksi muun muassa merkityksellisyyden ja haasteellisuuden tunteet. Psykologiseen joustavuuteen kuuluva arvotyöskentely saattaa lisätä merkityksellisyyden tunnetta työssä, jonka on havaittu olevan yhteydessä työn imun kokemukseen (Chikoko, Buitendach, & Kanengoni, 2014). Työntekijä saattaa arvojen selkeytymisen yhteydessä huomata, mitkä asiat työssä ovat hänelle tärkeitä. Arvojen selkeytyminen saattaa näkyä yleisenä halukkuutena panostaa työhön enemmän kuin aikaisemmin. Psykologinen joustavuus saattaa myös auttaa työntekijää havaitsemaan paremmin omat kykynsä sekä ympäristön tarjoamat haasteet (Bond ym., 2006) ja hakemaan itselleen tarpeeksi haasteellisia tehtäviä sekä sitä kautta saamaan lisää haasteellisuuden tunnetta työssään. Leiterin ja Maslachin (2010) mukaan henkilöt, joilla on työn imua, omistautuvat täysin ongelmanratkaisuun ja innovatiivisten palveluiden kehittämiseen. Hyväksymis- ja omistautumisterapiapohjaisen intervention on myös eräässä tutkimuksessa todettu olevan yhteydessä halukkuuteen kehittää ja uudistaa (Bond & Bunce, 2000).

Uppoutumisen määritelmän (Schaufeli & Bakker, 2004a) mukaan työntekijä on vahvasti keskittynyt ja kiinnittynyt työhönsä. Psykologiseen joustavuuteen kuuluvat läsnäolon ja tietoisuuden taidot auttavat työntekijää olemaan läsnä sen hetkessä työtehtävässä ja halutessaan keskittymään siihen paremmin. Toisaalta uppoutumisen määritelmän mukaisesti työntekijän on kuitenkin positiivisella tavalla vaikea irrottautua työstään (Schaufeli & Bakker, 2004a), mutta tietoisuustaitoihin kuuluu myös kyky irrottautua ja vaihtaa tietoisuuden kohdetta tehtävän aikana

(Bond & Flaxman, 2006). Tästä syystä ei ole selvää, lisääkö psykologinen joustavuus määritelmän mukaista työntekijän vahvaa uppoutumista työhönsä.

Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämä tutkimus on osa Muupu-tutkimushanketta, jossa pyrittiin lyhyellä kahdeksanviikkoisella mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisella (MIHA) -interventiolla vähentämään työuupumusta ja lisäämään hyvinvointia työssä ja muualla elämässä. Tutkimushanketta varten luotiin kansainvälisesti tunnettuun mindfulness-interventioon ja hyväksymis- ja omistautumisterapian menetelmiin, kuten arvoelementteihin, perustuva ryhmä- ja verkkomuotoja yhdistävä interventio, jonka vaikutusta työuupumuksen vähenemiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen tutkittiin vertaamalla satunnaistettuja interventio- ja verrokkiryhmiä. Kyseisen intervention on todettu muun muassa lieventävän työuupumusta ja koettua stressiä sekä lisäävän hyvinvointia ja tyytyväisyyttä enemmän kuin tavanomaiset työuupumukseen tarkoitetut tukitoimet (Puolakanaho ym., 2016).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) -intervention vaikuttavuutta työn imuun ja erikseen työn imun kolmeen ulottuvuuteen tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen sekä psykologiseen joustavuuteen työuupumustaustaisilla osallistujilla. Intervention vaikuttavuutta tutkitaan vertailemalla interventio- ja verrokkiryhmiä, joista interventioryhmä sai työterveyshuollon tarjoaman tavanomaisen työuupumukseen tarkoitetun tuen lisäksi MIHA-intervention. Aikaisemmassa tutkimuksessa on saatu viitteitä psykologiseen joustavuuteen liittyvien taitojen ja työn imun positiivisesta yhteydestä (esim. Clark & Loxton, 2012). Vastaavanlaista tutkimusta, jossa tutkitaan MIHA-intervention yhteyttä työn imuun ja sen ulottuvuuksiin, ei kuitenkaan ole tehty. Lisäksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan, välittääkö psykologinen joustavuus mahdollisia intervention aikaisia tarmokkuuden, omistautumisen tai uppoutumisen muutoksia.

Seuraavaksi esitellään tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset.

1. Tapahtuuko 8-viikkoisen ryhmä- ja verkkomuotoisen mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) -intervention aikana muutosta interventio- ja verrokkiryhmien henkilöiden a) työn imussa ja b) erikseen sen osa-alueissa tarmokkuudessa, omistautumisessa tai uppoutumisessa tai c) psykologisessa joustavuudessa, kun tavanomaisen työterveyshuollon tuen lisäksi interventioryhmälle on lisätty MIHA-interventio. Lisäksi selvitettiin, onko muutos erilaista interventio- ja verrokkiryhmissä.

Edellä esitetyn aikaisemman tutkimuksen sekä teorian perusteella oletetaan, että työn imussa kokonaisuutena (1a) sekä psykologisessa joustavuudessa (1c) tapahtuu positiivisia muutoksia intervention aikana, ja muutos on voimakkaampi interventioryhmässä. Aikaisemman tutkimuksen perusteella ei voida tehdä oletuksia työn imun osa-alueiden tarmokkuuden, omistautumisen tai uppoutumisen muutoksista (1b).

2. Välittääkö psykologisen joustavuuden muutos intervention aikaista muutosta tarmokkuudessa, omistautumisessa tai uppoutumisessa?

Tässä tutkimuksessa oletetaan edellä esitetyn aikaisemman tutkimuksen ja teorian perusteella, että mikäli tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen lisääntyvät intervention aikana, psykologisen joustavuuden muutos toimii välittävänä tekijänä tässä muutoksessa.

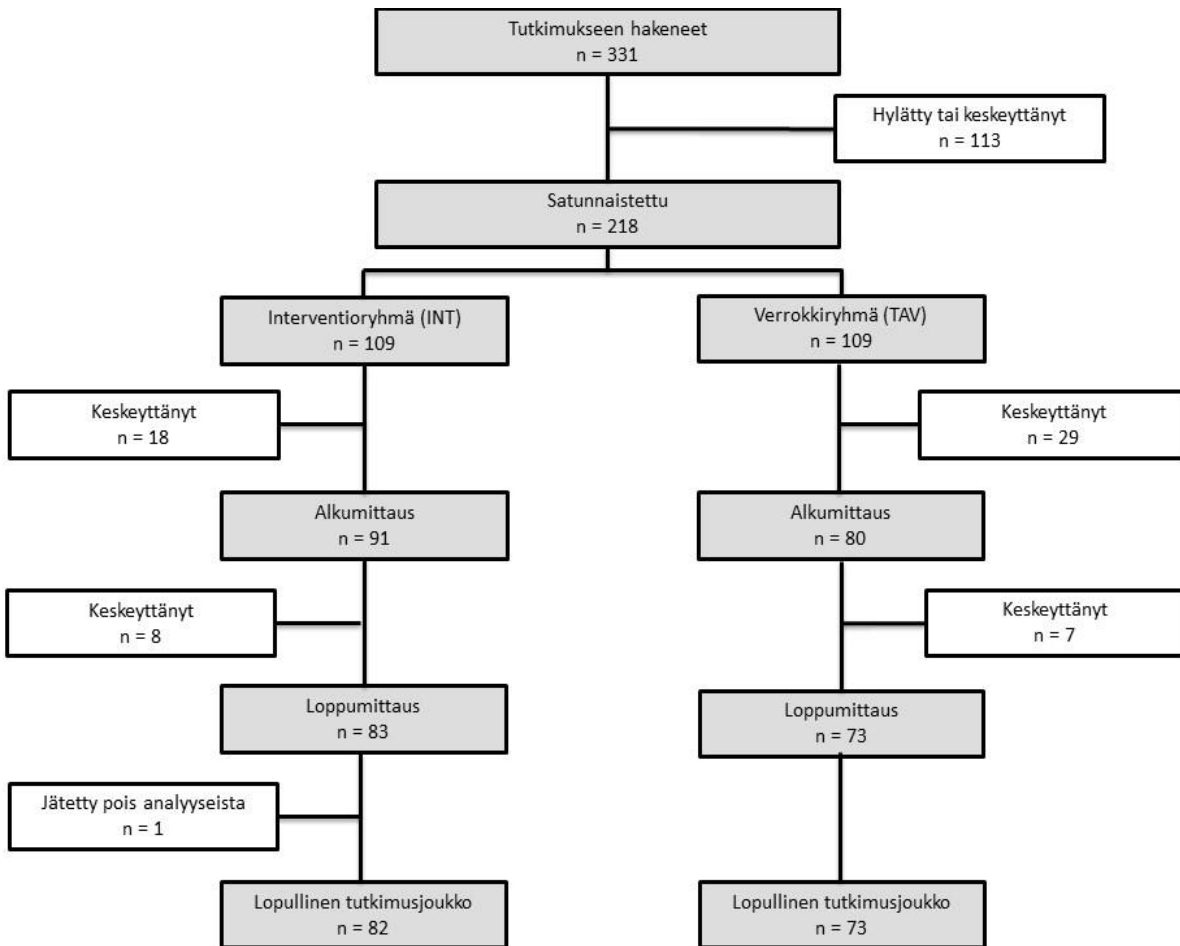
AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkittavat

Tämä tutkimus toteutettiin osana Muupu-tutkimushanketta (Puolakanaho ym., 2016), jossa on selvitetty kahdeksanviikkoisen mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) -intervention vaikuttavuutta työhyvinvointiin sekä intervention vaikutusmekanismia. Muupu on Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen tutkimushanke, joka on toteutettu vuosina 2013-2016 Kansaneläkelaitoksen (Kelan) rahoittamana. Vapaaehtoisia osallistujia rekrytoitiin lehti-ilmoituksen, tutkimuksen verkkosivuston ja tutkimusyhteistyötahojen (työterveysyksiköt) kautta. Tutkimuksen valintakriteerien perusteella osallistujien tuli olla 25-60-vuotiaita ja säännöllisessä työssä olevia henkilöitä, joiden Bergen Burnout Indicator -kyselyllä (BBI-15) (Näätänen & Kiuru, 2003) selvitetty työuupumus sijoittui normatiivisessa aineistossa Suomen uupuneimman neljäsosan joukkoon. Tutkittavilla ei saanut olla vakavaa mielenterveyden häiriötä tai säännöllistä psykoterapeuttista hoitosuhdetta. Osallistujien täytyi pystyä liikkumaan Jyväskylän alueella osallistuakseen ryhmätapaamisiin, ja heillä tuli olla päivittäinen mahdollisuus päästä internettiin.

Tutkimukseen hakeutui 331 vapaaehtoista tutkittavaa, joista valintakriteerit täyttäviä koehenkilöitä valikoitui tutkimukseen 218. Koehenkilöt satunnaistettiin kahteen ryhmään valitsemalla ensin tutkimusjoukosta iän, sukupuolen ja koulutustason perusteella toisiaan vastaavat parit ja sen jälkeen satunnaistamalla heidät interventioryhmään (INT) (n = 109) ja verrokkiryhmään (TAV) (n = 109). Tämän tutkimuksen aineistoa kerättiin nettikyselyin ennen intervention aloittamista (1. kyselyvaihe) ja intervention jälkeen (2. kyselyvaihe). Tutkittaville lähetettiin muistutuksia kyselyihin vastaamisesta, jos vastaukset olivat myöhässä tai kyselylomakkeita ei ollut täytetty kokonaan. Tämän tutkimuksen aineistoon otettiin mukaan ne osallistujat, jotka olivat vastanneet psykologista joustavuutta ja työn imua mittaaviin kyselyihin sekä ensimmäisessä että toisessa kyselyvaiheessa. Yhteensä tutkimuksen aikana keskeytti 62 osallistujaa, jonka lisäksi yksi koehenkilö poistettiin analyyseista, koska hänen BBI-pisteensä olivat parantuneet selvästi hakuvaiheesta. Siten lopulliseen tutkimusjoukkoon kuului 155

tutkittavaa (INT; n = 82, TAV; n = 73). Tarkemmat tiedot lopullisen tutkimusjoukon muodostumisesta on esitetty Kuviossa 1. Tutkittavista suurin osa oli naisia (79%), ja heidän keski-ikänsä oli 47,2 (kh = 8,4) vuotta. Enemmistö tutkittavista oli hyvin koulutettuja: 67%:lla oli yliopisto tai ammattikorkeakoulutus. Interventio- ja verrokkiryhmä eivät eronneet toisistaan sukupuolen ($\chi^2(1) = 0.03$, p = .86), koulutustaustan ($\chi^2(2) = 1.68$, p = .43), iän ($\chi^2(4) = 2.28$, p = .68) tai työuupumuksen ($\chi^2(3) = 1.09$, p = .78) suhteen.



KUVIO 1. Tutkimusjoukon muodostuminen

MIHA-interventio ja työterveyshuollon tavanomainen tuki työuupumukseen

Interventoriyhmä (INT) osallistui 8-viikkoiseen mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaiseen (MIHA) -harjoitusohjelmaan, joka rakentui tunnetun Williamsin ja Penmanin (2011) stressinlievitysohjelman pohjalle ja johon yhdistettiin hyväksymis- ja omistautumisterapiassa käytettyjä menetelmiä ja harjoituksia, erityisesti arvotyöskentelyosioita. Williamsin ja Penmanin (2011) stressinlievitysohjelman juuret ovat mindfulness-pohjaisessa stressinhallintamenetelmässä (MBSR) (Kabat-Zinn, 1990) ja mindfulness-pohjaisessa kognitiivisessa terapiassa (MBCT) (Teasdale ym., 2000).

MIHA-intervention tarkoitus oli lisätä psykologista joustavuutta eli tietoisuustaitoja ja hyväksyvää ja arvosteleamatonta asennetta itseä ja toisia kohtaan. Lisäksi tarkoituksena oli selkeyttää henkilökohtaisia omaan elämään ja työhön liittyviä arvoja sekä rohkaista tekemään arvojen mukaisia toimia. Ohjelma seurasi pääosin Williamsin ja Penmanin (2011) ohjelman runkoa sisältäen kahden tunnin viikoittaisia ryhmätapaamisia 6-12 hengen ryhmissä. Tapaamisissa oli viikoittain vaihtuva teema (ks. Taulukko 1). Ryhmiä ohjasi kaksi psykologia, joilla oli kokemusta mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten menetelmien käytöstä. Ryhmäinterventioon yhdistettiin verkossa toimiva MIHA-ohjelma, jonka sisältämät kotitehtävät ja sisällöt tukivat ja syvensivät kunkin ryhmätapaamisen teemoja (ks. Taulukko 1). Ohjelmaan sisältyvät kotitehtävät olivat saatavilla internetin kautta, tutkimusta varten perustetulla suljetulla web-sivustolla ja harjoituksia suositeltiin tekemään päivittäin (tarkemmin Puolakanaho ym., 2016).

TAULUKKO 1. Intervention ryhmätapaamisten ja kotitehtävien sisältökuvaus

Viikko	Teema	Kuvaus
0	Tietoa tutkimuksesta	Tutkimuksen esittely ja käytännön asioiden sopiminen
1	Mielen tapahtumien tiedostaminen ja erottaminen, ajankäyttö ja voimavarat	Tietoisuustaidot Voimavaroja tuovat ja vievät asiat Kehon ja hengityksen tiedostaminen Irti pinttyneistä tottumuksista
2	Hyväksyntä ja myötätunto itseä kohtaan, motivaatio muutokseen ja arvot	Mielen ja kehon havainnointi Tarkkailijan näkökulman löytäminen Arvojen pohtiminen Tavoitteiden laadinta (GAS)
3	Ajatusten, tunteiden ja kehon reaktioiden havainnointi sekä epämiellyttävien asioiden ilmeneminen kehossa ja mielessä	Kehon ja mielen yhteys ja niiden tiedostaminen Mindfulness-harjoittelu Hankalien asioiden välttäminen tai tavoittelu
4	Mielen kontrollista irti päästäminen	Mielen ratkaisuyritykset, vastustukset ja hallintakeinot Äänien ja ajatusten tiedostaminen Mielen kontrollista irti päästäminen
5	Hyväksyntä, vaikeuksien kohtaaminen sekä toisin tekeminen	Hyväksyntä sekä vaikean asian tutkiminen ja kohtaaminen Arvojen mukainen toiminta vaikeissa tilanteissa
6	Hyväksyvä suhtautuminen kielteisten tunne- ja ajattelumallien purkamisessa sekä elämän ja työn arvot	Uupumuksen kehitysprosessi ja siitä vapautuminen Henkilökohtaiset ja työhön liittyvät arvot Ystävällisyyden ja myötätunnon kehittäminen
7	Tietoinen läsnäolo, arvot ja hyvinvointia edistävä toiminta työssä sekä voimavarojen ja myönteisyyden näkökulma	Tietoinen läsnäolo Arvojen mukaisen työn edistämisen keinot Voimavarojen tasapaino Ilon ja kiitollisuuden lähteet
8	Vapaa ja arvokas elämä – miten tästä eteenpäin	Voimavarojen keräämisen keinot Läsnäolo arjessa Muutokset ohjelman aikana Ryhmän päättäminen

Huom. Sisältää sekä ryhmätapaamisten että verkossa tehtävien kotitehtävien sisällöt

Huom. GAS = Goal Assessment Scale (tavoitteiden arviointilomake)

Tutkimuksen aikana sekä interventioryhmä että verrokkiryhmä saivat halutessaan hakeutua työuupumukseen tarkoitettuun tavanomaiseen avokuntoutukseen. Avokuntoutus piti sisällään esimerkiksi erilaista terapeutista tukea, sairauslomaa, lääkehoitoa, tukea työnantajilta tai muutoksia työolosuhteisiin. Tukimenetelmien käyttö oli vapaaehtoista.

Mittaus- ja arviointimenetelmät

Työn imua mitattiin UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale) -arviointimenetelmällä (Schaufeli & Bakker, 2004b), joka on lyhennetty yhdeksänosainen versio alkuperäisestä UWES-17-mittarista. UWES-9-mittarissa jokaista kolmea työn imun ulottuvuutta, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, selvitettiin kolmella eri väittämällä. Tarmokkuutta mitattiin esimerkiksi väittämällä *“Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”*, omistautumista väittämällä *“Olen innostunut työstäni”* ja uppoutumista väittämällä *“Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni”*. Kyselyssä pyydettiin vastaamaan väitteisiin 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = ei koskaan; 7 = päivittäin) sen mukaan, miten usein kyseinen väittämä piti yksilön kohdalla paikkaansa.

Kaikille kolmelle ulottuvuudelle muodostettiin omat keskiarvomuuttujat. Cronbachin alfa -reliabiliteettikerroin eri ulottuvuuksien keskiarvomuuttujille oli tarmokkuudelle alussa .83 ja lopussa .83, omistautumiselle alussa .88 ja lopussa .91 ja uppoutumiselle alussa .85 ja lopussa .89.

Psykologista joustavuutta mitattiin AAQ-II-arviointimenetelmällä (Acceptance & Action Questionnaire) (Bond ym., 2011). Kyselyssä pyydettiin ottamaan kantaa kymmeneen väitteeseen, joita ovat esimerkiksi *“Elämäni on hallinnassa”* ja *“Tuskallisten kokemusteni ja muistojeni takia en voi elää sellaista elämää, jota pitäisin arvossa”*. Väitteisiin oli tarkoitus vastata 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = ei koskaan pidä paikkaansa; 7 = pitää aina paikkaansa) sen mukaan, miten ne pitivät paikkaansa henkilön elämässä.

Psykologisen joustavuuden kokonaispistemäärän laskemiseksi kullekin henkilölle negatiivisten kysymysten asteikot käännettiin vastaamaan muiden kysymysten asteikkoja.

Mittarin matalat pistemäärät ilmentävät psykologista joustamattomuutta ja korkeat psykologista joustavuutta. Kaikista kysymyksistä muodostettiin keskiarvomuuttuja psykologiselle joustavuudelle. Keskiarvomuuttujan Cronbachin alfa-reliabiliteettikerroin oli alkumittauksessa .90 ja loppumittauksessa .88.

Aineiston analysointi

Analyysit tehtiin IBM SPSS Statistics 22 -tilasto-ohjelmalla. Alkutarkasteluissa selvitettiin muuttujien välisiä yhteyksiä Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimella ja varmistettiin interventio- ja verrokkiryhmien samankaltaisuus alkutilanteessa käyttäen yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA). Interventio- ja verrokkiryhmien sisäisten muutosten tilastollista merkitsevyyttä intervention aikana työn imussa, tarmokkuudessa, omistautumisessa, uppoutumisessa ja psykologisessa joustavuudessa tutkittiin toistettujen mittausten varianssianalyysilla (MANOVA). INT- ja TAV -ryhmien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä työn imun ja psykologisen joustavuuden muutoksessa tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla (ANOVA). Ryhmien välisiä eroja tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen muutoksissa tarkasteltiin monimuuttujaisella varianssianalyysilla (MANOVA), koska sillä voitiin tutkia yhtäaikaisesti toisiinsa sidoksissa olevia työn imun ulottuvuuksia. Kovarianssimatriisien erisuuruudesta johtuen tutkimuksen MANOVAlla tehdyissä analyyseissä käytettiin tilanteeseen soveltuvaa Wilks' Lambda -testisuureta. Ryhmäeroja tarkastelevissa analyyseissä kontrolloitiin taustamuuttujista henkilöiden ikä, sukupuoli ja koulutustausta.

Intervention vaikuttavuutta tutkittiin lisäksi Cohenin d :n efektikoon mittarilla selvittämällä INT- ja TAV-ryhmien sisäisten muutosten suuruutta sekä ryhmien välisiä eroja muutoksessa intervention aikana. Ryhmien välinen efektikoko on kuvattu käyttämällä korjattuja efektikokoja, joka on saatu ryhmien välisen loppumittauksen ja alkumittauksen efektikokojen erotuksena. Effektikoon mittari mahdollistaa tulosten vertailun eri tutkimuksissa (Nummenmaa, 2005). Effektikokojen tulkinnessa käytetään Cohenin (1992) esittämiä suuntaa antavia arvoja (0.2 = pieni, 0.5 = keskisuuri, 0.8 = suuri).

Jatkotarkasteluna mediaatioanalyysillä selvitettiin, välittääkö psykologisen joustavuuden muutos työn imun ulottuvuuksien muutoksia intervention aikana. Tämän selvittämiseen käytettiin Preacherin ja Hayesin (2008) INDIRECT-nimistä SPSS-makroa. Mediaatioanalyysin oletuksena on, että selittävä muuttuja (X) vaikuttaa selitettävään muuttajaan (Y) mediaattorin eli kolmannen muuttujan (M) kautta kokonaan tai osittain. Tässä tutkimuksessa jokaiselle selitettävälle muuttujalle (Y) tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen tehtiin omat mallinsa. Kaikissa malleissa selittävänä muuttujana (X) oli ryhmä (INT/TAV) ja mediaattorina (M) psykologisen joustavuuden muutos. Malleissa kontrolloitiin ikä, sukupuoli sekä koulutustausta. Epäsuoraa, mediaattorin kautta kulkevaa yhteyttä, tutkittiin vinoumakorjatulla 95% bootstrap-luottamusvälillä (bias corrected 95% confidence interval) (Preacher & Hayes, 2008). Luottamusvälin laskemiseksi menetelmässä käytettiin 5000 bootstrap-otosta. Bootstrapping -menetelmä on epäparametrinen uudelleenpoimintamenetelmä, jossa lasketaan 95% bootstrap-luottamusväli epäsuoralle yhteydelle. Jos luottamusväli ei sisällä nollaa, epäsuoran yhteyden ajatellaan olevan tilastollisesti merkitsevä. Menetelmä ei vaadi epäsuorien yhteyden estimaatin jakaumalta normaalisuutta.

TULOKSET

Psykologisen joustavuuden ja työn imun ulottuvuuksien väliset yhteydet ja interventio- ja verrokkiryhmien väliset erot alkutilanteessa

Aineiston alustavassa tarkastelussa tutkittiin työn imun ulottuvuuksien ja psykologisen joustavuuden välisiä korrelaatioita ja interventio- ja verrokkiryhmien eroja työn imussa, tarmokkuudessa, omistautumisessa, uppoutumisessa ja psykologisessa joustavuudessa ennen intervention alkamista. Korrelaatioiden perusteella tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen olivat melko vahvassa positiivisessa yhteydessä toisiinsa (ks. Taulukko 2). Tulos osoittaa, että mitä enemmän henkilöllä oli esimerkiksi tarmokkuuden kokemuksia, sitä enemmän hänellä oli myös omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia. Kaikki työn imun ulottuvuudet korreloivat positiivisesti myös psykologisen joustavuuden kanssa. Siten mitä korkeampi psykologinen joustavuus henkilöllä oli, sitä korkeampi hänen tarmokkuutensa, omistautumisensa ja uppoutumisensa oli. Työn imun ulottuvuuksista tarmokkuus korreloi voimakkaimmin ja uppoutuminen heikoimmin psykologisen joustavuuden kanssa.

TAULUKKO 2. Tarmokkuuden, omistautumisen, uppoutumisen ja psykologisen joustavuuden väliset korrelaatiot

	Psykologinen joustavuus	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen
Psykologinen joustavuus	1			
Tarmokkuus	.43***	1		
Omistautuminen	.31***	.78***	1	
Uppoutuminen	.24**	.66***	.73***	1

Huom. *** $p < .001$, ** $p < .01$

Huom. Korrelaatiot on laskettu Pearsonin korrelaatiokertoimella

Interventio- (INT) ja verrokki (TAV) -ryhmien eroja tutkituissa muuttujissa intervention alussa tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA). Ennen intervention alkua INT- ja TAV -ryhmät eivät eronneet toisistaan työn imun kokonaisuuden suhteen ($F(1,166) = 0.49, p = .48$), työn imun ulottuvuuksien: tarmokkuuden ($F(1,166) = 0.04, p = .85$), omistautumisen ($F(1,166) = 0.34, p = .56$) ja uppoutumisen ($F(1,166) = 1.27, p = .26$) tai psykologisen joustavuuden ($F(1,166) = 0.01, p = .92$) pistemäärien suhteen. Seuraavaksi esitetään tutkimuksen päätulokset tutkimuskysymyksittäin.

Työn imun muutos intervention aikana interventio- ja verrokkiryhmissä

Ensiksi tarkasteltiin tutkimusongelmaa 1a eli työn imun kokonaisuutta. Tarkoitus oli selvittää, muuttuuko työn imu työterveyshuollon tavanomaisen avokuntoutuksen tai siihen lisätyn MIHA-intervention aikana ja onko muutos erilaista interventio- (INT) ja verrokki (TAV) -ryhmissä. Ryhmien sisäisiä muutoksia tutkittiin toistettujen mittausten varianssianalyysillä (MANOVA). Oletusten mukaisesti INT-ryhmän sisäinen muutos oli tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,81) = 29.14, p < .001$) kun taas TAV-ryhmän sisäinen muutos ei ollut tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,72) = 2.49, p = .12$). INT-ryhmässä tapahtui myös efektikoon perusteella pieni, lähes keskisuuri muutos työn imussa intervention aikana (ks. Taulukko 3). TAV-ryhmässä ei sen sijaan efektikoon perusteella tapahtunut muutosta alku- ja loppumittauksen välillä. INT- ja TAV-ryhmien välistä eroa työn imun muutoksessa intervention aikana tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA), jossa kontrolloitiin tutkittavien ikä, sukupuoli ja koulutustausta. Oletusten mukaisesti työn imu muuttui alku- ja loppumittauskertojen välillä tilastollisesti merkitsevästi enemmän INT-ryhmässä verrattuna TAV-ryhmään (ks. Taulukko 3). Myös ryhmien välisen efektikoon suuruus ($d = 0.31$) tukee tulosta ryhmien välisestä erosta työn imun muutoksessa, vaikka efektikoko jäikin pieneksi.

TAULUKKO 3. Työn imun kokonaisuus, tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen ja psykologinen joustavuus interventio- ja verrokkiryhmissä alku- ja loppumittauksissa sekä ryhmien sisäiset ja väliset efektikoot (Cohenin d) ja ryhmien väliset vertailut

		Interventioryhmä (INT), n = 82				Verrokkiryhmä (TAV), n = 73						
		ka	kh	95% LV	Sisäinen Cohenin d	ka	kh	95% LV	Sisäinen Cohenin d	F(1, 150)	p-arvo	Ryhmi- välinen Cohenin d
Työn imu (UWES-9)	Alku	4.94	1.07	4.70; 5.18		4.81	1.27	4.52; 5.10		5.85	0.017	
	Loppu	5.44	1.04	5.21; 5.67	0.47	4.98	1.19	4.70; 5.26	0.14			0.31
Tarmokkuus (UWES-9)	Alku	4.72	1.19	4.44; 4.98		4.68	1.31	4.38; 4.98		5.60	0.019	
	Loppu	5.28	1.22	5.01; 5.55	0.46	4.87	1.12	4.61; 5.13	0.16			0.32
Omistautuminen (UWES-9)	Alku	4.84	1.30	4.55; 5.13		4.72	1.38	4.39; 5.04		2.70	0.102	
	Loppu	5.32	1.31	5.03; 5.61	0.37	4.92	1.40	4.60; 5.25	0.15			0.21
Uppoutuminen (UWES-9)	Alku	5.26	1.16	5.00; 5.52		5.04	1.41	4.71; 5.37		4.97	0.027	
	Loppu	5.73	0.98	5.51; 5.94	0.43	5.15	1.41	4.82; 5.48	0.08			0.30
Psykologinen joustavuus (AAQ-II)	Alku	4.89	1.10	4.62; 5.11		4.91	0.97	4.72; 5.15		15.59	<0.001	
	Loppu	5.48	0.84	5.29; 5.66	0.60	5.09	0.91	4.87; 5.30	0.19			0.43

Huom. Ryhmäeroja työn imun ja psykologisen joustavuuden muutoksessa tutkittiin ANOVAlla ja tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen muutoksen ryhmäeroja MANOVAlla.

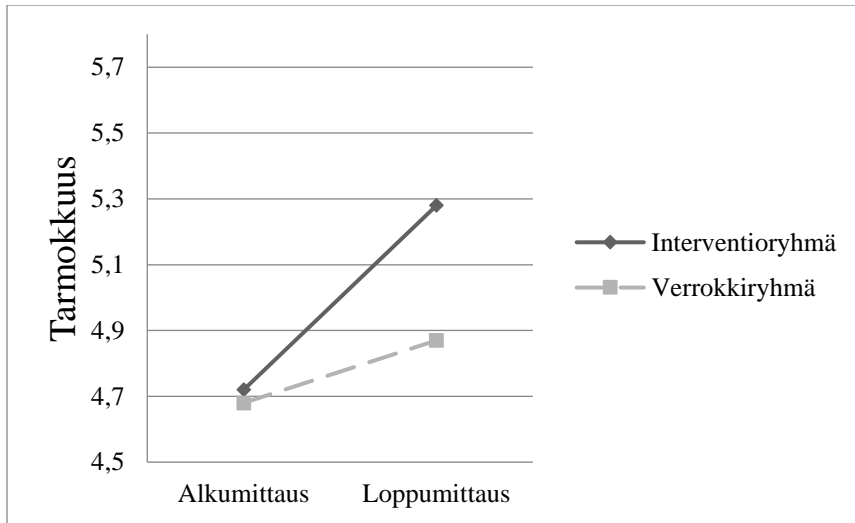
Huom. Ryhmien väliset efektikoot ovat korjattuja efektikokoja.

Tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen muutos intervention aikana interventio- ja verrokkiryhmissä

Seuraavaksi työn imua tarkasteltiin erikseen sen kolmessa ulottuvuudessa (tutkimusongelma 1b). Ryhmäerojen tarkastelut ulottuvuuksien muutoksessa intervention aikana tehtiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA) ja ryhmien sisäisten muutosten tarkastelut tehtiin toistettujen mittausten varianssianalyysillä (MANOVA). Ryhmien sisäisiä ja välisiä muutoksia tarkasteltiin lisäksi Cohenin d :n efektikoon mittarilla. Ryhmäerojen tarkastelut ja efektikoot on esitetty Taulukossa 3.

Tarmokkuuden muutos

Sisäinen muutos intervention aikana tarmokkuudessa oli INT-ryhmässä tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,81) = 29.94$, $p < .001$) ja TAV-ryhmässä muutos ei ollut merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,72) = 2.10$, $p = .15$). Efektikoon mittarilla arvioituna muutos tarmokkuudessa alku- ja loppumittausten välillä oli lähes keskisuurta INT-ryhmässä. TAV-ryhmällä tarmokkuudessa ei sen sijaan tapahtunut muutosta efektikokojen perusteella (ks. Taulukko 3). Vertaillessa INT- ja TAV-ryhmien muutosta tarmokkuudessa saatiin tulos, jonka mukaan ryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan intervention aikaisessa muutoksessa (ks. Taulukko 3). Myös efektikoon perusteella INT- ja TAV-ryhmien välillä oli tarmokkuuden muutoksessa pieni ero ($d = 0.32$). Tarmokkuuden muutos ryhmittäin on esitetty Kuviossa 2.

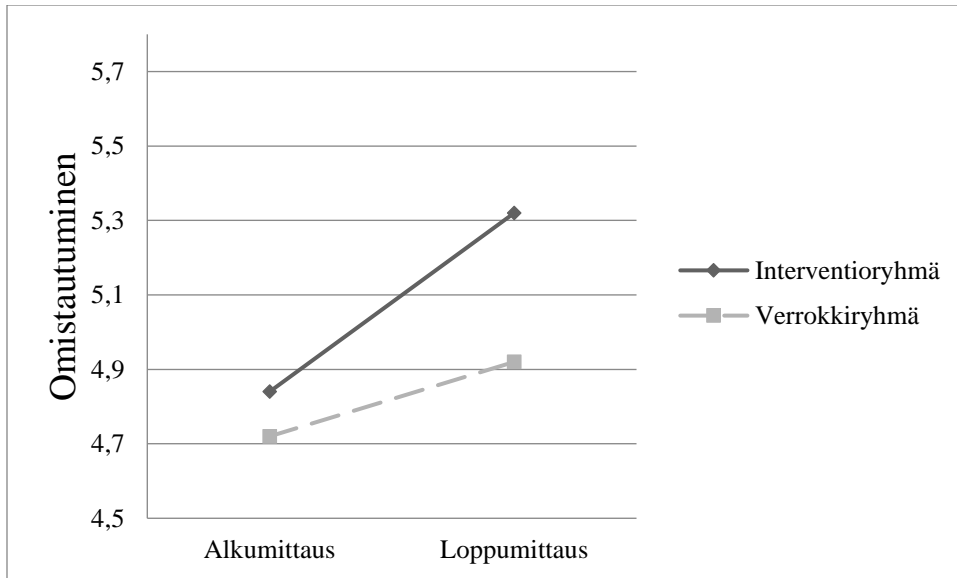


KUVIO 2. Tarmokkuuden muutos intervention aikana ryhmittäin

Omistautumisen muutos

INT-ryhmän sisäinen muutos omistautumisessa intervention aikana oli tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,81) = 17.31$, $p < .001$). TAV-ryhmässä muutos ei ollut tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,72) = 2.86$, $p = .10$). Efektikokojen perusteella saatiin samansuuntainen tulos, jonka mukaan INT-ryhmän sisällä tapahtui pieni muutos intervention aikana, kun taas TAV-ryhmässä ei tapahtunut muutosta efektikokojen perusteella (ks. Taulukko 3). INT- ja TAV-ryhmät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi omistautumisen muutoksessa intervention aikana (ks. Taulukko 3). Ryhmien välinen efektikoko kuitenkin osoitti ryhmien muutosten välisen pienen eron omistautumisen muutoksessa ($d = 0.21$).

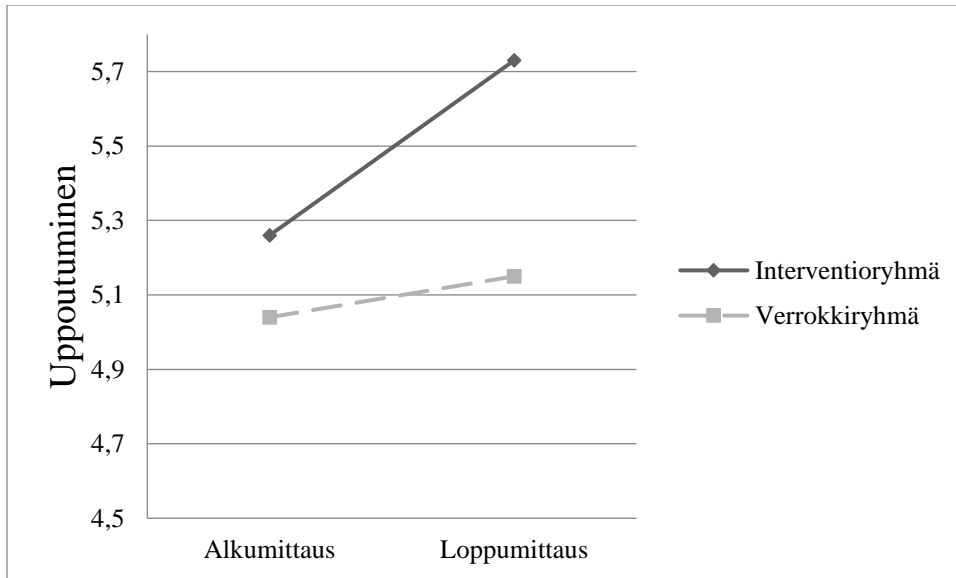
Omistautumisen muutos ryhmittäin on esitetty Kuviossa 3.



KUVIO 3. Omistautumisen muutos intervention aikana ryhmittäin

Uppoutumisen muutos

INT-ryhmän sisäinen muutos uppoutumisessa intervention aikana oli tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,81) = 18.56$, $p < .001$) kun taas TAV-ryhmässä muutos ei ollut merkitsevä (Wilks's Lambda, $F(1,72) = 0.87$, $p = .35$). Efektikoon mittarilla arvioituna sisäinen muutos INT-ryhmän uppoutumisessa oli lähes keskisuurta (ks. Taulukko 3). TAV-ryhmän uppoutumisessa ei sen sijaan tapahtunut muutosta efektikokojen perusteella. INT- ja TAV-ryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan intervention aikaisessa uppoutumisen muutoksessa (ks. Taulukko 3). Myös efektikoon perusteella INT- ja TAV-ryhmien välillä oli pieni ero uppoutumisen muutoksessa intervention aikana ($d = 0.30$). Kuviossa 4 on esitetty uppoutumisen muutos ryhmittäin.



KUVIO 4. Uppoutumisen muutos intervention aikana ryhmittäin

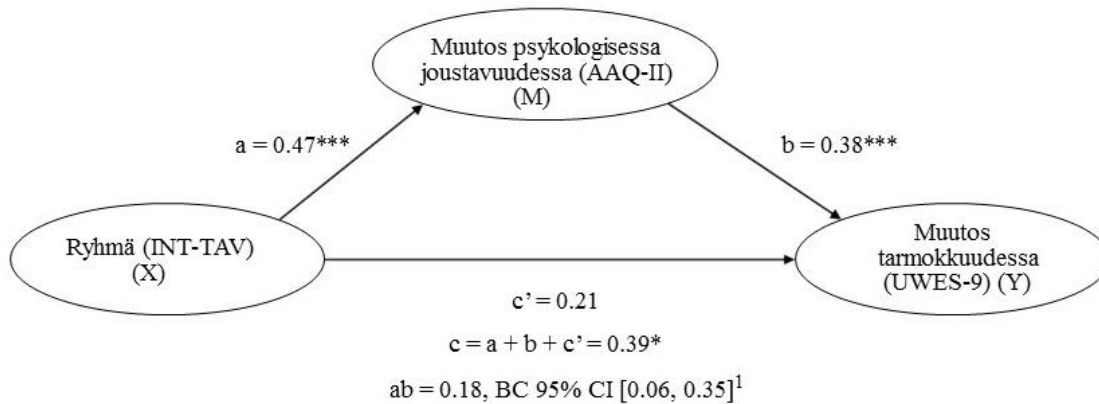
Psykologisen joustavuuden muutos intervention aikana interventio- ja verrokkiryhmissä

Lopuksi tarkasteltiin ryhmien eroja psykologisessa joustavuudessa (tutkimusongelma 1c). Psykologinen joustavuus muuttui toistomittausten varianssianalyysin (MANOVA) mukaan INT-ryhmässä tilastollisesti merkitsevästi intervention aikana (Wilk's Lambda, $F(1,81) = 49.48$, $p < .001$). TAV-ryhmän muutos psykologisessa joustavuudessa ei ollut tilastollisesti merkitsevä (Wilk's Lambda, $F(1,72) = 3.64$, $p = .06$). Tulokset tukivat oletusta psykologisen joustavuuden lisääntymisestä intervention aikana. Efektikoon perusteella muutos INT-ryhmässä intervention aikana oli keskiuurta (ks. Taulukko 3). TAV-ryhmässä ei tapahtunut muutosta efektikoon perusteella. Yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) mukaan INT-ryhmän psykologinen joustavuus kasvoi tilastollisesti merkitsevästi enemmän intervention aikana verrattuna TAV-ryhmään (ks. Taulukko 3), joka tuki asetettua oletusta. Ryhmien välisen efektikoon perusteella ryhmillä oli pieni ero intervention aikaisessa muutoksessa psykologisessa joustavuudessa ($d = 0.43$).

Psykologinen joustavuus välittävänä tekijänä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen muutoksissa

Tässä tutkimuksessa intervention ja työn imun ulottuvuuksien yhteyksille tehtiin jatkotarkastelut mediaatiomallien avulla (Preacher & Hayes, 2008). Mallien avulla tarkasteltiin, välittääkö intervention aikana lisääntynyt psykologinen joustavuus intervention vaikutusta tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Ryhmän (INT/TAV) vaikutusta työn imun ulottuvuuksien muutoksiin tarkasteltiin sekä mediaattorin, psykologisen joustavuuden muutoksen, kautta että suorana yhteytenä. Tarmokkuudelle, omistautumiselle ja uppoutumiselle tehtiin erilliset mallit, vaikka omistautumisen muutos intervention aikana ei ollut merkitsevä. Malleissa kontrolloitiin ikä, sukupuoli ja koulutustausta. Seuraavaksi esitetään mediaatioanalyysin tulokset.

Sekä tarmokkuuden että uppoutumisen muutoksille tehdyissä mediaatiomalleissa epäsuora yhteys (ab) psykologisen joustavuuden muutoksen kautta oli tilastollisesti merkitsevä, koska niiden vinoumakorjatut 95% bootstrap-luottamusvälit eivät sisältäneet nollaa (ks. Kuviot 5 ja 6). Lisäksi suoralle yhteydelle (c') ei jäänyt kummassakaan mallissa tilastollisesti merkitsevää selitysosuutta, kun epäsuora yhteys (ab) on mallissa otettu huomioon. Oletuksen mukaisesti tarmokkuuden ja uppoutumisen muutos intervention aikana välittyi siis täysin psykologisen joustavuuden muutoksen kautta. Kuvioissa 5 ja 6 on esitetty tarmokkuuden ja uppoutumisen mediaatiomallit. Omistautumiselle tehdyn mallin mukaan intervention epäsuora yhteys (ab) psykologisen joustavuuden muutoksen kautta omistautumisen muutokseen ei ollut merkitsevä, sillä epäsuoran yhteyden vinoumakorjattu 95% bootstrap-luottamusväli (ab = 0.10, BC 95% CI [-0.02, 0.28]) sisälsi nollan. Intervention lisäämä psykologinen joustavuus ei ollut yhteydessä omistautumisen muutokseen intervention aikana.



*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

a = riippumattoman muuttujan vaikutus välittävään muuttujaan

b = välittävän muuttujan vaikutus riippuvaan muuttujaan

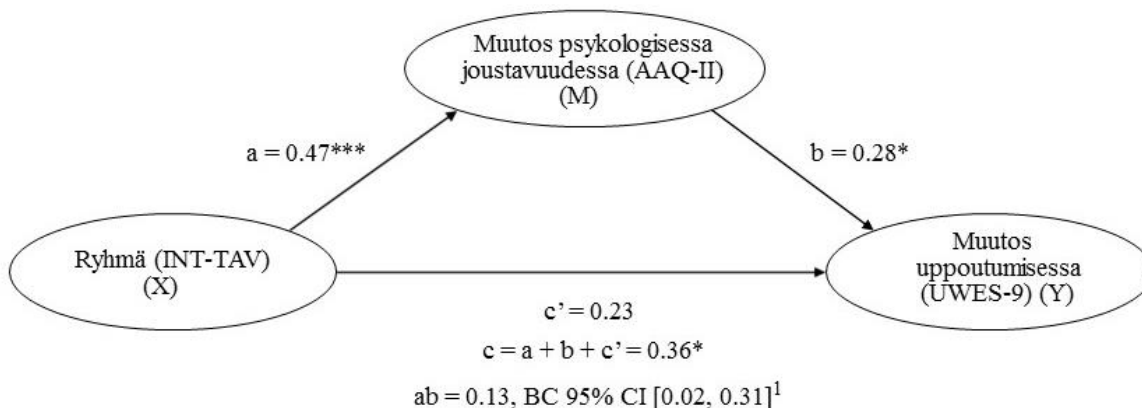
ab = riippumattoman muuttujan epäsuora vaikutus välittävän muuttujan kautta riippuvaan muuttujaan

c = riippumattoman muuttujan kokonaisvaikutus riippuvaan muuttujaan

c' = riippumattoman muuttujan suora vaikutus riippuvaan muuttujaan

¹ Vinoumakorjatut 95%:n bootstrap-luottamusvälit (eng. bias corrected 95% confidence intervals), 5000 bootstrap-otosta

KUVIO 5. Tarmokkuuden muutoksen mediaatiomalli MIHA-interventiossa, jossa psykologisen joustavuuden muutos on mediaattorina



*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

a = riippumattoman muuttujan vaikutus välittävään muuttujaan

b = välittävän muuttujan vaikutus riippuvaan muuttujaan

ab = riippumattoman muuttujan epäsuora vaikutus välittävän muuttujan kautta riippuvaan muuttujaan

c = riippumattoman muuttujan kokonaisvaikutus riippuvaan muuttujaan

c' = riippumattoman muuttujan suora vaikutus riippuvaan muuttujaan

¹ Vinoumakorjatut 95%:n bootstrap-luottamusvälit (eng. bias corrected 95% confidence intervals), 5000 bootstrap-otosta

KUVIO 6. Uppoutumisen muutoksen mediaatiomalli MIHA-interventiossa, jossa psykologisen joustavuuden muutos on mediaattorina

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, tapahtuuko 8-viikkoisen ryhmä- ja verkkomuotoja yhdistävän mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) -intervention aikana muutosta työntekijöiden työn imussa ja sen kolmessa ulottuvuudessa, tarmokkuudessa, omistautumisessa tai uppoutumisessa, sekä psykologisessa joustavuudessa. Tutkimusjoukko koostui 155 interventio- ja verrokkiryhmiin satunnaistetusta työuupumustaustaisesta työntekijästä, joista interventioryhmäläiset saivat työterveyshuollon työuupumuksen hoitoon tarkoitettua tavanomaisen tuen lisäksi MIHA-intervention. Lisäksi tutkittiin, olivatko muutokset työn imussa, sen ulottuvuuksissa tai psykologisessa joustavuudessa erilaisia vertailtaessa interventio- ja verrokkiryhmiä. Toiseksi selvitettiin, välittääkö psykologisen joustavuuden muutos intervention vaikutusta tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen.

Tutkimuksen tulosten mukaan työn imu lisääntyi interventioryhmässä, ja muutos oli suurempaa kuin verrokkiryhmän muutos. Tulos on oletusten mukainen. Myös kaikissa työn imun ulottuvuuksissa, tarmokkuudessa, omistautumisessa ja uppoutumisessa, tapahtui positiivisia muutoksia interventioryhmässä, mutta vain tarmokkuudessa ja uppoutumisessa muutos oli suurempaa kuin verrokkiryhmässä. Asiasta ei tehty ennakko-oletuksia. Oletusten mukaisesti interventioryhmän psykologinen joustavuus lisääntyi intervention aikana, ja sen muutos oli suurempaa kuin verrokkiryhmässä. Mediaatioanalyysin mukaan muutos tarmokkuudessa ja uppoutumisessa intervention aikana välittyi täysin psykologisen joustavuuden muutoksen kautta, mikä tuki oletusta siitä, että psykologinen joustavuus toimii intervention vaikutusmekanismina.

Työn imulla on todettu olevan positiivisia ja pitkäaikaisia vaikutuksia sekä yksilölle että organisaatiolle (Harter ym., 2002; Saks, 2006; Schaufeli ym., 2008). Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten menetelmien ja työn imun yhteyttä ei ole juuri aiemmin tutkittu. Eräässä tutkimuksessa mindfulness-harjoitusohjelman on havaittu lisäävän työn imua (Leroy ym., 2013). Myös tietoisuustaitojen ja psykologisen joustavuuden on aiemmin todettu olevan yhteydessä työn imuun (Clark & Loxton, 2012; Malinowski & Lim, 2015). Aiemman tutkimuksen perusteella tässä tutkimuksessa oletettiin, että työn imu lisääntyy MIHA-intervention saaneessa ryhmässä, ja muutos on suurempaa kuin verrokkiryhmässä, jolle oli tarjolla pelkästään työterveyshuollon tavanomaista tukea. Tulokset tukivat oletusta sekä aiempia tutkimustuloksia

siitä, että mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisella interventiolla voidaan parantaa työntekijöiden työn imua. Tulokset osoittavat myös, että työterveyshuollon tavanomaisella työuupumuksen hoidolla ei näyttäisi olevan vaikutusta työn imun lisääntymiseen. Tietoisuustaitoja lisäävä interventio saattaa saada työntekijät kiinnostumaan työhön liittyvistä asioista uudella tavalla (Langer & Moldoveanu, 2000). Lisääntyneen kiinnostuneisuuden taustalla saattaa olla myös työhön liittyvien arvojen selkeytyminen, jonka on nähty olevan yhteydessä työntekijän menestymiseen ja suoriutumiseen työssä (Bond & Flaxman, 2006). Lisäksi tässä tutkimuksessa käytetyssä interventiossa harjoiteltu negatiivisista tunteista irrottautuminen saattaa antaa työntekijälle uusia psykologisia resursseja havaita vaikutusmahdollisuuksia työssä, jotka puolestaan lisäävät työssä suoriutumista ja hyvinvointia (Bond ym., 2006).

Tulosten mukaan kaksi kolmesta työn imun ulottuvuudesta, tarmokkuus ja uppoutuminen, lisääntyivät interventioryhmässä enemmän kuin verrokkiryhmässä. Interventio siis vaikutti tarmokkuuteen ja uppoutumiseen tavanomaisia työuupumuksen hoitoon tarkoitettuja tukitoimia enemmän. Asiasta ei asetettu ennakko-oletuksia. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen intervention vaikutuksesta työntekijöiden psykologiseen joustavuuteen vahvistavat aikaisempia samassa aineistossa saatuja tuloksia aiheesta (Puolakanaho ym., 2016). Psykologinen joustavuus myös selitti intervention aikana tapahtunutta tarmokkuuden ja uppoutumisen kokemusten lisääntymistä, mikä oli oletusten mukaista. Interventio siis vaikutti tarmokkuuteen ja uppoutumiseen siten, että se lisäsi psykologista joustavuutta, joka puolestaan lisäsi tarmokkuuden ja uppoutumisen kokemuksia.

Tarmokkuuteen liittyvät sinnikkyys ja stressinsietokyky voivat lisääntyä, kun yksilön vaikeisiin tilanteisiin suhtautuminen muuttuu (Crawford ym., 2010). Psykologiseen joustavuuteen liittyvä taito irrottautua negatiivisista tunteista ja ajatuksista (Bond & Flaxman, 2006) voi auttaa henkilöä suhtautumaan asioihin positiivisemmin myös silloin kun hän kokee negatiivisia tunteita ja ajatuksia. Uppoutumisen lisääntymistä saattaa puolestaan selittää se, että psykologinen joustavuus auttaa työntekijää olemaan läsnä tehtävässä ja keskittymään siihen paremmin. On myös huomioitavaa, että työn imun mittarin (UWES) yhdeksänosaisessa versiossa on jätetty pois kolme uppoutumisen negatiivisempia osa-alueita mittaavaa kysymystä. Mittarin väitteillä ei siten välttämättä päästä käsiksi siihen, vaikuttaako psykologinen joustavuus henkilön kykyyn irrottautua työtehtävästä. Tulokset tuovat uutta tietoa työn imun ja psykologisen

joustavuuden yhteydestä, mutta ilmiöiden taustoista tarvittaisiin lisää tutkimusta selityksien löytämiseksi.

Tulosten mukaan interventio vaikutti positiivisesti kolmanteen työn imun ulottuvuuteen, omistautumiseen, mutta sen ei voida sanoa lisänneen omistautumista merkittävästi enempää kuin pelkkä tavanomainen työuupumukseen tarkoitettu tuki. Asiasta ei asetettu oletuksia, eikä tähänastisen tutkimuksen valossa pystytä sanomaan, miksi MIHA-interventio tai psykologinen joustavuus ei vaikuttanut omistautumiseen enempää kuin pelkkä tavanomainen tuki.

Omistautumisen pieni lisääntyminen interventioryhmässä saattaa olla yhteydessä arvotyöskentelyn lisäämiin merkityksellisyyden tunteisiin intervention aikana. Arvotyöskentely saattaa saada henkilöt panostamaan työhönsä enemmän kuin aikaisemmin. Toisaalta psykologisen joustavuuden kyvyt irrottautua negatiivisista ajatuksista ja tunteista saattaa auttaa työntekijää havaitsemaan paremmin ympäristön tarjoamat haasteet (Bond ym., 2006) ja tarttumaan niihin, jolloin omistautumiseen liittyvä haasteellisuuden tunne kasvaa. On mahdollista, että selkeämmät muutokset omistautumisessa näkyisivät kuitenkin vasta myöhemmässä seurannassa, kuten psykologisen oireilun ja muiden hyvinvoinnin muuttujien on samassa aineistossa havaittu näkyvän (Puolakanaho ym., 2016).

Tämän tutkimuksen tuloksiin saattaa vaikuttaa se, että kaikilla tutkittavilla oli jo valmiiksi paljon tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia työssään eli heillä oli korkeammat pistemäärät työn imun kokonaisuudessa sekä sen ulottuvuuksissa jo alkutilanteessa verrattuna suomalaiseen normiaineistoon (Hakanen, 2009). Täten niissä ei ollut mahdollista tapahtua kovin suurta kasvua intervention aikana (ns. kattoefekti). Tutkimuksessa havaittua muutosta olisi voinut siis tapahtua enemmän ja selkeämmin, mikäli pistemäärät alkutilanteessa olisivat olleet matalampia. Korkeammat pistemäärät saattavat selittyä sillä, että tutkittavat olivat vapaaehtoisia tutkimukseen osallistujia, joten he olivat todennäköisesti kiinnostuneita työstään ja halusivat hoitaa työuupumustaan sen sijaan, että olisivat jääneet esimerkiksi sairauslomalle tai vaihtaneet työpaikkaa.

Tutkimuksen ansioina voidaan pitää alkua- ja loppumittaukseen perustuvaa pitkittäisasetelmaa, joka antaa tarkempaa tietoa psykologisen joustavuuden ja MIHA-menetelmien yhteydestä työn imun muutokseen kuin poikittaistutkimukset, joihin aiempi tutkimustieto on pitkälti perustunut. Toisena ansiona voidaan pitää käytettyä asetelmaa, jossa työterveyshuollon tavanomaisten tukikeinojen lisäksi interventioryhmä sai mindfulness-,

hyväksyntä- ja arvopohjaisen lyhytintervention, ja intervention saanutta ryhmää verrattiin vain tavanomaista tukea saaneeseen verrokkiryhmään. Näin uutta menetelmää pystyttiin vertaamaan tilanteeseen, jossa työuupumustaustaisilla työntekijöillä on käytettävissään tavanomainen työuupumukseen tarkoitettu tuki, ja siten on luotettavampaa todeta intervention vaikuttavuus työn imuun. Lisäksi otoskoko molemmissa ryhmissä oli suhteellisen suuri (INT = 82, TAV = 73), mikä lisää tulosten luotettavuutta.

Tuloksia tulkittaessa olisi hyvä huomioida tutkimuksen rajoitukset. Tutkimukseen osallistuneiden työn imua ja psykologista joustavuutta selvitettiin ainoastaan kyselylomakkeilla itsearviointeina, jolloin aineisto perustui pelkästään kielelliseen raportointiin. Jatkossa voisi pohtia, onko työn imua tai psykologista joustavuutta mahdollista mitata muilla tavoin. Tuloksia yleistettäessä koko työikäisten joukkoon on otettava huomioon tutkittavien työuupumustausta, joka saattoi vaikuttaa heidän työn imunsa kehittymiseen. Työn imulla on kohtuullisen vahva negatiivinen yhteys työuupumukseen, mutta työn imu ei kuitenkaan tarkoita pelkästään sitä, ettei henkilöllä ole kokemusta työuupumuksesta (esim. Demerouti ym., 2001; Scaufeli & Bakker, 2004a). Enemmistö tutkittavista oli myös hyvin koulutettuja, sillä heistä 67 % oli yliopisto- tai ammattikorkeakoulutus, kun Suomessa koko väestöstä korkeasti koulutautuneita on noin 19 % (Väestön koulutus rakenne, 2013). Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi on huomioitava, että tutkimukseen osallistuneet olivat vapaaehtoisia. Tämä on saattanut vaikuttaa heidän työn imunsa kehittymiseen ja motivaatioon interventiota kohtaan.

Tutkimus osoittaa, että ryhmä- ja verkkomuotoja yhdistävää 8-viikkoista mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaista interventiota voidaan käyttää työuupumuksen vähentämisen (Puolakanaho ym., 2016) lisäksi myös työn imun lisäämiseen. Työn imun ulottuvuuksia, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, ei ole aiemmassa interventiotutkimuksessa juurikaan huomioitu toisista erillään, joten tämä tutkimus tuo uutta tietoa työn imun ulottuvuuksista. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjainen interventio näytti lisäävän erityisesti tarmokkuuden ja uppoutumisen kokemuksia, ja psykologisen joustavuuden lisääntyminen toimi tässä intervention vaikutusmekanismina. Psykologista joustavuutta lisäävä interventio näyttäisi olevan tavanomaisia työuupumuksen hoidon tukitoimia tehokkaampi keino työntekijöiden työn imun lisäämiseen.

Jatkossa työn imun kehittymistä voisi seurata myös pidemmällä aikavälillä laajentaen kuvaa ilmiön kehityskulusta. Olisi hyvä selvittää, kuinka pitkäkestoisia psykologista joustavuutta

kehittävän intervention vaikutukset työntekijöiden työn imuun ovat. Työn imua tulisi tutkia myös erilaisissa populaatioissa; myös sellaisissa, joissa työntekijöillä ei ole työuupumustaustaa. Näillä keinoilla saataisiin monipuolisempi kuva siitä, miten työntekijöiden työn imu kehittyy. Jatkossa tietoa voitaisiin soveltaa uusien työn imua lisäävien interventioiden kehittämiseen työpaikoilla. Käytettyä interventiota olisi hyvä verrata myös johonkin toiseen jo olemassa olevaan psykologiseen interventioon, jolloin voitaisiin selvittää tarkemmin intervention sisällön merkitys työn imun kehittymisessä.

Organisaation henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisessa kannattaisi tämän tutkimuksen perusteella hyödyntää mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaista menetelmää. Työntekijöiden psykologisen joustavuuden kehittämiseen keskittymällä voidaan saada aikaan isoja vaikutuksia heidän työn imuunsa ja sitä kautta työhyvinvointiinsa jo lyhyessä ajassa. Lisäämällä verkossa toteutettavia osioita interventiosta voidaan saada kustannustehokkaampi menetelmä, joka voitaisiin tarvittaessa tarjota koko organisaation henkilöstölle. Henkilöstön työntekijöiden suhtautumiseen keskittymällä voidaan vaikuttaa laajasti koko organisaation henkilöstön työhyvinvointiin.

LÄHTEET

- Blackledge, J. T. (2003). An introduction to relational frame theory: Basics and applications. *The Behavior Analyst Today*, 3(4), 421-433.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 156-163.
- Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., van Veldhoven, M. J. P. M., & Biron, M. (2010). The impact of psychological flexibility and acceptance and commitment therapy (ACT) on health and productivity at work. Teoksessa J. Houdmont, & S. Leka (toim), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 1. painos (s. 296-313). Wiley-Blackwell.
- Bond, F. W., & Hayes, S. C. (2004). ACT at work. Teoksessa F. W. Bond, & W. Dryden (toim.), *Handbook of brief cognitive behaviour therapy*, (s. 117-139). Chichester, West Sussex; Hoboken, NJ: Wiley.
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., ... & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the acceptance and action Questionnaire-II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy*, 42(4), 676-688.
- Bond, F. W., Hayes, S. C., & Barnes-Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 25-54.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Chikoko, G. L., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2014). The psychological conditions that predict work engagement among tertiary education employees. *Journal of Psychology in Africa*, 24(6), 469-474.

- Clark, D. M., & Loxton, N. J. (2012). Fear, psychological acceptance, job demands and employee work engagement: An integrative moderated meditation model. *Personality and Individual Differences, 52*(8), 893-897.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin, 112*(1), 155-159.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834-848.
- Csikszentmihályi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.
- Fledderus, M., Bohlmeijer, E. T., Smit, F., & Westerhof, G. J. (2010). Mental health promotion as a new goal in public mental health care: A randomized controlled trial of an intervention enhancing psychological flexibility. *American Journal of Public Health, 100*(12), 2372-2378.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä. (Utrecht Work Engagement Scale). Työterveyslaitos 2009. [viitattu 10.10.2016] Saatavissa: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWE_S_Finnish.pdf
- Hakanen, J. (2014). Onnellinen työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima*, (s. 340-365). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy, 44*(1), 1-25.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change* (2. painos). New York: Guilford Press.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310-325.

- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York: Delacourt.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(4), 467-480.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532.
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). Mindfulness research and the future. *Journal of Social Issues*, 56(1), 129-139.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (s. 1-9). Hove; New York: Psychology Press.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2010). Building engagement: The design and evaluation of interventions. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (s. 164-180). Hove; New York: Psychology Press.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247.
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250-1262.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512.
- Nummenmaa, L. (2005). Efektikoko psykologisessa tutkimuksessa. *Psykologia, 40*(5-6), 559-567.
- Näätänen, P., & Kiuru, V. (2003). *Bergen Burnout Indicator 15*. Helsinki: Edita.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879-91.
- Puolakanaho, A., Kinnunen, S. M., & Lappalainen, R. (2016). *Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) ohjelman vaikuttavuus työuupumusoireiden lievittäjänä: Tutkimusyhteenveto Muupu-hankkeesta*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). UWES - Utrecht work engagement scale. Preliminary Manual (Version 1.1). Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University. [viitattu 10.10.2016]. Saatavissa: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWE_S_English.pdf
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 173-203.

- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (s. 1-9). Hove; New York: Psychology Press.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön koulutusrakenne. Liitetaulukko 1. 15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2013. (2013). Helsinki: Tilastokeskus. [viitattu 3.8.2016]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/vkour/2013/vkour_2013_2014-11-06_tau_001_fi.html
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (s. 54-68). Hove; New York: Psychology Press.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(4), 615-623.
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385.
- Williams, M., & Penman, D. (2011). *Tietoinen läsnäolo: löydä rauha kiireen keskellä*. (suom. K. Ohrankämmen). Helsinki: Basam Books.