

JOHTAJIEN TYÖHOLISMIN PYSYVYYS JA YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN

Inka Malmberg & Vanamo Ruponen

Pro gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2016

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

MALMBERG INKA, RUPONEN VANAMO

Pro gradu -tutkielma, 34 s.

Ohjaaja: Taru Feldt

Psykologia

Toukokuu 2016

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työholismin pysyvyyttä ja työholismin yhteyttä työhyvinvointiin (työuupumus, sairauspoissaolot). Tutkimus perustui johtajien seuranta-tutkimukseen, jossa aineistoa kerättiin yhteensä kuuden vuoden ajan vuosina 2009 ($n = 898$), 2011 ($n = 465$), 2013 ($n = 406$) ja 2015 ($n = 237$). Tutkittavista suurin osa oli miehiä (70%) ja tutkittavat olivat tutkimuksen lähtötilanteessa iältään 25–68 vuotiaita ($ka = 46$). Työholismi osoittautui tutkimuksessa sekä suhteellisesti (toistomittauskorrelaatiot) että absoluuttisesti (keskiarvon muutos yli ajan) voimakkaasti pysyväksi ilmiöksi. Työholismin alakuvaajan, liiallisen työskentelyn, tasossa tapahtui heikkenemistä ensimmäiseltä mittauskerralta seuraaville, kun sitä mitattiin absoluuttisen pysyvyyden avulla. Työholismissa ja työholismin toisessa alakuvaajassa, pakonomaisessa työskentelyssä ei sen sijaan tapahtunut muutosta. Tarkasteltaessa työholismin yhteyksiä työhyvinvointiin havaittiin, että työholismi oli voimakkaasti yhteydessä työuupumukseen ja työholismin toinen alakuvaaja, pakonomainen työskentely oli yhteydessä myös lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Työholismi vaikuttaisi siis olevan yksilön voimakkaasti pysyvä suhtautumistapa työn tekemiseen, joka heikentää työhyvinvointia lisäämällä työuupumuksen ja osittain myös sairauspoissaolojen määrää.

Avainsanat: Työholismi, työholismin pysyvyys, työhyvinvointi, työuupumus, sairauspoissaolot, johtajat

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1 Työholismin määritelmä	1
1.2 Työholismin pysyvyys	3
1.3 Työholismi ja johtajien työhyvinvointi.....	4
1.4 Työholismin yhteydet työuupumukseen	5
1.5 Työholismin yhteydet sairauspoissaoloihin	6
1.6 Tutkimuksen tarkoitus	7
2. MENETELMÄT	8
2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat henkilöt.....	8
2.2 Muuttujat.....	11
2.3 Kuvailevat tulokset	13
2.4 Katoanalyysit	15
2.5 Tilastolliset menetelmät	15
3. TULOKSET	16
3.1. Työholismin pysyvyys	16
3.2 Työholismin yhteys työuupumukseen	19
3.4 Työholismin yhteys sairauspoissaoloihin	21
4. POHDINTA	23
4.1 Työholismi on voimakkaasti pysyvä ilmiö	23
4.2 Työholismi on riski työhyvinvoinnille.....	24
4.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	25
4.4 Johtopäätökset, jatkotutkimusehdotukset ja käytännön sovellukset.....	26
LÄHTEET	28

1. JOHDANTO

Työholismi on lisääntyvä ilmiö nykyajan työelämässä. Kiristynyt kilpailu, epävarmuuden lisääntyminen sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen edesauttavat työholismin kehittymistä (Andreassen, 2013). Töitä viedään yhä useammin kotiin ja moni on tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajallaan (Lehto & Sutela, 2008; Ylöstalo & Jukka, 2008). Työkeskeisyys, suorittaminen ja kunnianhimo ovat työelämässä lähtökohtaisesti arvostettuja ja toivottuja ominaisuuksia, minkä vuoksi organisaatioissa vallitsee yleisesti hämmennys siitä, miten suhtautua työholismiin. Osaltaan työholismiin suhtautuminen on ollut jopa positiivista (Griffiths, 2005; Scott, Moore, & Micheli, 1997). Työholismin haitallisista seurauksista työhyvinvoinnille on saatu viitteitä aikaisemmissa tutkimuksissa (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008; Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami, 2015; Shimazu ym., 2010). Työholismin on myös todettu olevan yleistä etenkin johtajien keskuudessa (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2012), joten työholismi voidaan nähdä riskitekijänä erityisesti johtajien työhyvinvoinnille.

Vaikka työholismin yhteyksiä työhyvinvointiin on tutkittu aikaisemmin, suurimmassa osassa tutkimuksia otoskoot ovat olleet melko pieniä ja tulokset etenkin työholismin yhteydestä sairauspoissaoloihin ristiriitaisia. Monen mittauskerran pitkittäistutkimukset johtajien työholismista puuttuvat, joten ilmiön pysyvyydestä ei ole riittävästi tutkimustietoa. Tässä tutkimuksessa tutkittiin työholismin suhteellista ja absoluuttista pysyvyyttä suomalaisilla johtajilla kuuden vuoden ajan neljänä eri mittauskertana. Lisäksi tutkimme työholismin yhteyksiä työuupumukseen ja sairauspoissaoloihin. Aineistomme mahdollistaa ainutlaatuisen tiedon saamisen sekä työholismin pysyvyydestä että työholismin yhteyksistä työhyvinvointiin pitkän seurannan sekä suuren otoskoon ansiosta. Mikäli työholismi on yksilön pysyvä suhtautumistapa työn tekemiseen, ovat haitalliset seuraukset yksilön työhyvinvoinnille ja organisaatiolle huomattavasti vakavampia.

1.1 Työholismin määritelmä

Työholismin käsitettä käytettiin ensimmäisen kerran vuonna 1971, kun Oates määritteli työholismin tarpeeksi työskennellä niin tehokkaasti, että se saattaa vaarantaa yksilön

hyvinvoinnin ja sosiaaliset suhteet. Pelkkä työhön käytetty aika ei kuitenkaan kuvaa nykykäsityksen mukaan työholismia riittävästi ilmiönä, koska työholismiin liittyy vahvasti sen addiktoiva luonne (Shimazu, Schaufeli, & Taris, 2010). Uusimman tutkimuksen mukaan työholisti on psykologisesti riippuvainen työn tekemisestä (Schaufeli ym., 2008; Scott, Moore, & Micheli, 1997; Shimazu & Schaufeli, 2009) ja kokee usein syyllisyyttä ja ahdistusta silloin kun ei työskentele (Shimazu ym., 2010).

Tutkimuksemme perustuu nykyisin yleisesti hyväksyttyyn määritelmään, jonka mukaan työholismin oletetaan muodostuvan kahdesta toisiinsa voimakkaasti yhteydessä olevasta kuvaajasta: *liiallisesta työskentelystä* (engl. working excessively) ja *pakonomaisesta työskentelystä* (engl. working compulsively) (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009; Schaufeli ym., 2008). Tässä yhteydessä liiallisella työskentelyllä tarkoitetaan sitä, että työholistit omistavat suuren osan ajastaan ja energiastaan työnteolle muiden elämän osa-alueiden kustannuksella (esim. perhe, ystävät, harrastukset). Pakonomaisuus taas kuvaa yksilön sisäistä tarvetta tehdä työtä ulkoisista tekijöistä riippumatta (Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009). Työholistiksi katsotaan siis henkilö, jolla esiintyvät tämän määritelmän molemmat puolet.

Kaikki kovasti työskentelevät eivät ole työholisteja, vaan motiivit työskentelyn taustalla erottavat toisistaan työholistit, työn imussa olevat ja muista syistä paljon työskentelevät. Työholistit työskentelevät voimakkaan sisäisen tarpeen ajamana ja motivoituvat työn tekemisestä itsestään (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008; Schaufeli ym., 2009; Scott, Moore, & Micheli, 1997; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu ym., 2010). Myös voimakasta työn imua kokevien voi olla jossain määrin vaikeaa irrottautua työstä. Työn imua kokevat saavat kuitenkin työstä iloa ja nautintoa, mikä taas puuttuu kokonaan työholisteilta (Shimazu & Schaufeli, 2009; Spence & Robbins, 1992). Uusin tutkimus onkin antanut tukea oletukselle, jonka mukaan työholismi ja työstä innostuminen ovat kaksi eri asiaa (Mäkikangas, Schaufeli, Tolvanen, & Feldt 2013; Schaufeli ym., 2008). Ihmisillä voi olla myös monia muita syitä työskennellä kovasti, kuten taloudellinen tilanne, uralla eteminen tai muiden ihmisten arvostus. Työholismin keskeisin piirre on kuitenkin työskennellä sisäisestä tarpeesta johtuen, ei ulkoisten tekijöiden motivoimana (Shimazu ym., 2010).

Työholismia ei pidetä nykytutkimuksen valossa psyykkisenä häiriönä (Andreassen, 2013), vaikka kohtuuton työskentely saattaakin kuulua joidenkin psyykkisen häiriöiden oirekuvaan. Esimerkiksi kaksisuuntaisen mielialahäiriön maaniseen vaiheeseen voi joillakin henkilöillä liittyä liiallista työntekoa (American Psychiatric Association, 2013).

Mielenkiintoista on, että liiallisen työskentelyn on ylipäättään havaittu olevan yleisempää psykiatrisista häiriöistä kärsivien keskuudessa (Waghorn & Chant, 2012).

1.2 Työholismin pysyvyys

Persoonallisuuteen kytköksissä olevien yksilöllisten tekijöiden katsotaan vaikuttavan voimakkaasti työholismin kehittymiseen (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010; McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001). Nykytiedon valossa työholismia pidetäänkin yksilön suhteellisen pysyvänä tapana suhtautua työntekoon (Andreassen, 2013; Rantanen ym., 2015), joka säilyy organisaatioympäristöstä riippumatta (Scott, Moore, & Miceli, 1997). Viidestä suuresta persoonallisuuspiirteestä (Goldberg, 1990; McCrae & John, 1992) erityisesti korkean neuroottisuuden on todettu olevan yhteydessä työholismiin (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006; Clark, Lelchhook, & Taylor, 2010). Myös perfektionismin ja työholismin välillä on havaittu yhteys (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2014; Falco, Piccirelli, Girardi, Sipio, & De Carlo, 2014). Työholismilla on todettu olevan yhtymäkohtia myös A-tyyppiseen käyttäytymiseen, jota kuvaa ärtyvyys, kärsimättömyys ja suorituseskeisyys (Burke, Richardsen, & Mortinussen, 2004).

Uusimman tutkimuksen mukaan myös työn ominaisuudet, kuten koetut työn vaatimukset saattavat olla yhteydessä työholismiin (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005). Työholistit ovat esimerkiksi raportoineet kokevansa, etteivät pääse vaikuttamaan työhönsä tai osallistumaan päätöksentekoon (Schaufeli ym., 2009). Lisäksi työilmapiiri, jossa ylityötunneista ja uhrautuvasta työnteosta palkitaan, voi suoraan tukea työholismia (Porter, 2001). Työyhteisöt, joissa työkuultuuri on vahvasti suoritus- ja tuloskeskeistä, voivat siis edesauttaa työholismin kehittymistä työyhteisössä.

Työholismin pysyvyyttä tarkastellaan tässä tutkimuksessa suhteellisen pysyvyyden ja absoluuttisen pysyvyyden avulla. Suhteellinen ja absoluuttinen pysyvyys ovat ryhmätason pysyvyyden kuvaajia. *Suhteellisella pysyvyydellä* (engl. differential continuity) tarkoitetaan yksilöiden välisen järjestyksen pysymistä samanlaisena tutkittavan ominaisuuden suhteen ajan kuluessa (Caspi & Roberts, 1999; Caspi, Roberts, & Shiner, 2005). Suhteellinen pysyvyys heikkenee, kun yksilöiden välisessä järjestyksessä tapahtuu muutoksia ajankohdasta toiseen. Suhteellista pysyvyyttä voidaan mitata toistomittauskorrelaatioiden avulla (Caspi ym., 2005).

Absoluuttinen pysyvyys (engl. absolute continuity) mittaa tutkittavan ilmiön keskiarvotason pysyvyyttä. Pysyvyyden ollessa voimakasta ryhmän keskiarvo säilyy samanlaisena tutkittavan ominaisuuden suhteen ajan kuluessa (Caspi & Roberts, 1999). Absoluuttinen pysyvyys heikkenee, kun ominaisuuden määrä ryhmässä muuttuu ajankohdasta toiseen (Caspi ym., 2005). Piirteiden pysyvyyttä tutkittaessa on havaittu, että mittausvälin pidentyessä sekä suhteellinen että absoluuttinen pysyvyys heikkenevät (Caspi & Roberts, 1999; Roberts, Wood, & Caspi, 2008).

Työholismin suhteellisen pysyvyyden on havaittu olevan kohtalaisen voimakasta aikaisemmissa tutkimuksissa (Hakanen & Peeters, 2015; Mäkikangas ym., 2013; van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014). Suomalaisten johtajien ($n = 463$) työholismin suhteellista pysyvyyttä tutkittiin kahden vuoden pitkittäistutkimusasetelmalla kahtena mittauskertana (Mäkikangas ym., 2013). Tutkimuksessa toistomittauskorrelaatiot olivat liialliselle työskentelylle .59 sekä pakonomaiselle työskentelylle .59. Suomalaisilla hammaslääkäreillä ($n = 1580$) seurattiin työholismin pysyvyyttä seitsemän vuoden ajan. Työholismin ensimmäisen ja toisen mittauskerran välinen korrelaatio oli .69 (3 vuotta tutkimuksen aloittamisesta) ja ensimmäisen ja kolmannen oli .59 (7 vuotta tutkimuksen aloittamisesta) (Hakanen & Peeters, 2015). Työholismin suhteellista pysyvyyttä on tarkasteltu lisäksi hollantilaisen yliopiston henkilökunnan jäsenillä ($n = 191$) kahtena kertana kuuden kuukauden pitkittäistutkimusasetelmalla (van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014). Työholismin alakuvaajien kahden mittauskerran väliset toistomittauskorrelaatiot olivat tässä tutkimuksessa korkeat 0.71 (pakonomainen työskentely) ja 0.77 (liiallinen työskentely).

Työholismin absoluuttista pysyvyyttä tutkittaessa on havaittu, että työholismin voimakkaasta absoluuttisesta pysyvyydestä huolimatta sen tasoissa voi tapahtua myös muutoksia. Absoluuttista pysyvyyttä on tutkittu suomalaisilla johtajilla 2 vuoden seuranta tutkimuksella ($n = 463$) kahdella eri mittauskerralla (Mäkikangas ym., 2013). Tulokset osoittivat, että työholismin määrä pysyi ryhmissä vakaana mittauskerralta toiselle vain yhtä ryhmää lukuun ottamatta. Ryhmässä, jossa työholismin määrä laski, työholismin väheneminen oli yhteydessä vapaaehtoiseen työpaikan vaihtamiseen.

1.3 Työholismi ja johtajien työhyvinvointi

Työholismin on todettu olevan yleistä etenkin johtajien keskuudessa (Taris ym., 2012), mikä voi selittyä johtajan työn vaativuudella (Yukl, 2002). Koettujen työn vaatimusten on todettu olevan yhteydessä lisääntyneeseen työholismin määrään (Clark ym., 2014, Matsudaira ym., 2013; Taris ym., 2005). Työholismi saattaakin olla riskitekijä johtajien työhyvinvoinnin kannalta, vaikka johtajien työhyvinvoinnin onkin havaittu olevan yleisesti hyvällä tasolla (Feldt, Hyvönen, Mäkikangas, Kinnunen, & Kokko, 2009). Työholismin on havaittu aikaisemmissa tutkimuksissa olevan yhteydessä huonompaan koettuun elämänlaatuun (Shimazu ym., 2015) ja lisääntyneisiin psyykkisiin ja fyysisiin ongelmiin, kuten ahdistuneisuuteen ja psykosomaattisiin vaivoihin (Burke, 2000; Schaufeli ym., 2008). Työholismilla on myös sosiaalisia seurauksia, koska työholistinen henkilö käyttää suuren osan ajastaan työnteekoon. Työholistit ovat raportoineet usein parisuhteeseen liittyviä ongelmia, alhaista tyytyväisyyttä perheeseen ja sosiaalisiin suhteisiin (Schaufeli ym., 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009) sekä kokeneet ristiriitaa perheen ja työn yhteensovittamisessa (Hakanen & Peeters, 2015).

Työholismin yksi tyypillisimpiä piirteitä on pitkien työpäivien tekeminen. Esimerkiksi Pohjois-Amerikassa työholistit työskentelevät keskimäärin 50–60 tuntia viikossa (Brett & Stroth, 2003), mikä on huomattavasti yli keskimääräisen työajan. Työstä palautuminen on ratkaiseva tekijä sen kannalta, kuinka energisinä, työhön sitoutuneina ja terveinä työntekijät pysyvät, vaikka he kohtaisivat työssä korkeita vaatimuksia (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010). Mejman ja Mulder määrittivät palautumisen ja ponnistelun mallissa (1998) palautumisen prosessiksi, jossa yksilön tila palautuu kuormittavan tilanteen jälkeen normaalille tasolle. Jos yksilö palautuu ennen seuraavaa kuormittavaa tilannetta lähtötasolle, vallitsee ponnistelun ja palautumisen välillä tasapaino. Tehokkaan työstä palautumisen vapaa-ajalla on havaittu jopa parantavan työsuorituksia (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010).

1.4 Työholismin yhteydet työuupumukseen

Työholistien liiallisen työnteon on ajateltu kuluttavan heidän voimavaransa loppuun ja ajavan heidät lopulta työuupumukseen (Maslach, 1986). Työuupumusta pidetään työkuormituksesta johtuva henkisen uupuneisuuden tilana, joka koostuu kolmesta ulottuvuudesta, uupumusasteisesta väsymyksestä, kynnistyneestä asenteesta ja alhaisesta ammatillisesta

itsetunnosta (Maslach, 1993). Onkin ehdotettu, että heikko palautuminen toimisi työholismin ja työuupumuksen välistä yhteyttä selittävänä tekijänä, koska työholisteille ei jää tarpeeksi aikaa palautua liiallisen työhön käytetyn ajan ja energian takia (Falco ym., 2014; Schaufeli ym., 2008; Schaufeli ym., 2009). Taris ym. (2005) kuitenkin havaitsivat tutkimuksessaan, että oletusten vastaisesti työhön liittyvät kuormitustekijät selittivät vain pienen osan työholismin ja työuupumuksen välisestä suhteesta.

Työholismin ja työuupumuksen yhteyden voimakkuus on vaihdellut eri tutkimusten välillä. Telealan johtajilla ($n = 587$) tehdyssä tutkimuksessa työholismin ja työuupumuksen välinen korrelaatio oli .53 (Schaufeli ym., 2008), mitä voidaan pitää melko voimakkaana yhteytenä. Hammaslääkäreillä ($n = 2870$) tehdyssä tutkimuksessa korrelaatio oli hieman alhaisempi (.38) (Hakanen, 2005). Clark ym. (2014) tekivät meta-analyysin 18 tutkimuksesta, jotka käsittelivät työholismin ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Meta-analyysin tulosten perusteella työholismin ja työuupumuksen välinen yhteys oli kohtalaisen suuri (.40). Työholismin ja työuupumuksen yhteyttä ei ole tutkittu aikaisemmin suomalaisilla johtajilla.

1.5 Työholismin yhteydet sairauspoissaoloihin

Heikko työstä palautuminen voi aiheuttaa kroonisia terveysongelmia pitkällä aikavälillä (Geurts & Sonnentag, 2006), mikä voi näkyä työntekijän lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Koska työholistien työstä palautuminen on usein puutteellista, teoriassa työholisteilla pitäisi olla keskimääräistä runsaammin sairauspoissaoloja heikon palautumisen aiheuttamien terveysvaikutusten takia. Työholistit usein kuitenkin välttelevät sairausloman ottamista, koska heidän on vaikeaa irrottautua työstä, delegoida työtehtäviä muille ja luottaa kollegoihinsa (Matsudaira ym., 2013). Esimerkiksi erikoistuvat lääkärit, jotka voitiin luokitella työholisteiksi, tulivat useammin sairaina töihin kuin kollegansa, joilla ei esiintynyt työholismia (Schaufeli ym., 2009).

Työholismin yhteydestä sairauspoissaoloihin onkin saatu ristiriitaisia tuloksia. Eri ammattiryhmiä sisältäneessä laajassa japanilaisessa tutkimuksessa ($n = 3899$) korkea työholismi oli suoraan yhteydessä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. On kuitenkin saatu näyttöä, ettei sairauspoissaolojen ja työholismin välinen yhteys ole suoraviivainen. Tutkittaessa erään yksityisen yrityksen työntekijöitä ($n = 322$) havaittiin, että työholismi oli

yhteydessä sairauspoissaoloihin psykofyysisen kuormittuneisuuden kautta. Suora yhteys työholismin ja sairauspoissaolojen välillä oli kuitenkin jopa negatiivinen (Falco ym., 2013). Myös työorientoituneisuuden on todettu olevan yhteydessä terveysongelmiin, työuupumukseen ja sairauspoissaoloihin (Salmela-Aro & Nurmi, 2004). Tutkimuksia, joissa on tutkittu juuri työholismin ja sairauspoissaalojen välistä yhteyttä on määrällisesti vähän, joten sairauspoissaalojen ja työholismin välisestä suhteesta tarvitaan lisää tietoa.

1.6 Tutkimuksen tarkoitus

Tässä tutkimuksessa selvitimme, kuinka pysyvää johtajien työholismi on tutkimalla työholismin pysyvyyttä neljänä mittauskertana kuuden vuoden aikana. Tutkimme myös, onko työholismin voimakkuus yhteydessä työhyvinvointiin tarkastelemalla sairauspoissaalojen ja työuupumuksen määrää ensimmäisellä mittauskerralla. Tutkimuksemme perustuu pitkittäisaineistoon, jossa on tutkittu suomalaisia johtajia kyselylomakkeiden avulla kuuden vuoden ajan vuosina 2009, 2011, 2013 ja 2015.

Tutkimuskysymykset ja hypoteesit:

1. Onko johtajien työholismi pysyvää, kun sitä mitataan a) suhteellisen pysyvyyden ja b) absoluuttisen pysyvyyden avulla?

H1: Oletamme aikaisemman tutkimuksen pohjalta, että työholismin sekä a) suhteellinen että b) absoluuttinen pysyvyys on voimakasta.

2. Onko johtajien työholismin voimakkuus yhteydessä työuupumuksen määrään?

H2: Oletamme teorian ja aikaisempien tutkimusten pohjalta, että työholismi on yhteydessä työuupumukseen.

3. Onko johtajien työholismin voimakkuus yhteydessä sairauspoissaalojen määrään?

H3: Oletamme teorian ja aikaisempien tutkimusten pohjalta, että työholismi on yhteydessä suurempaan sairauspoissaalojen määrään.

Tutkiessamme *työuupumuksen ja työholismin* välistä suhdetta valitsimme kontrolloitaviksi yksilöllisiksi taustatekijöiksi *sukupuolen, iän ja toimialan*. Sukupuolen huomioiminen on tarpeen, koska tutkimusten mukaan työuupumukseen kuuluva uupumusasteinen väsymys on naisilla hieman yleisempää kuin miehillä (Kalimo & Torppinen, 1997). On saatu myös jotakin näyttöä iän vaikutuksesta työuupumuksen määrään. Aholan ym. (2004) tutkimuksessa havaittiin, että työuupumus yleistyi iän mukana naisilla. Kontrolloimme myös johtajan toimialan vaikutuksen, koska työuupumuksen on todettu olevan yleisempää tietyillä toimialoilla (Ahola ym., 2004).

Työholismin yhteyttä sairauspoissaoloihin analysoitaessa kontrolloimme *sukupuolen* vaikutuksen, koska aineistossamme naisilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. Naisilla on todettu olevan myös aikaisemmissa tutkimuksissa enemmän sairauspoissaoloja niin psyykkisistä kuin fyysisistä syistä johtuen (Väänänen ym., 2003).

2. MENETELMÄT

2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat henkilöt

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeilla, jotka lähetettiin tutkittujen johtajien kotiosoitteisiin syksyinä 2009, 2011, 2013 ja 2015. Tutkimuksen lähtötilanteessa otettiin 3000 henkilön satunnaisotos Suomen Ekonomiliiton ($n = 1500$) ja Tekniikan Akateemisen liiton ($n = 1500$) jäsenrekistereistä. Tutkittujen johtajien taustatiedot tutkimusvuosien mukaan on esitetty taulukossa 1.

Ensimmäisellä mittauskerralla (2009) 898 johtajaa vastasi työholismia koskevaan kyselyyn. Tutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 34 %, kun 3000 satunnaistetun henkilön joukosta poistettiin lisäksi ne, jotka ilmoittivat, etteivät kuuluneet tutkimuksen kohdejoukkoon ($n = 369$). Kyselyyn vastanneista johtajista yli kaksi kolmasosaa oli miehiä. Johtajien keski-ikä oli 46 vuotta (*kh* 9.3, *vaihteluväli* 25–68) ja he olivat toimineet nykyisen työnantajansa palveluksessa keskimäärin 11 vuotta. Yli puolet (53 %) tutkituista edusti keskijohtoa, kolmannes alinta johtoa ja loput ylintä johtoa. Kyselyyn vastanneet johtajat työskentelivät keskimäärin 45.9 tuntia viikossa. Keskimääräinen työaika on Suomessa 37.5 tuntia viikossa, joten johtajat työskentelivät huomattavasti yli keskimääräisen työajan.

Toisella mittauskerralla (2011) postitettiin seurantakysely niille johtajille, jotka olivat edellisessä vuoden 2009 kyselyssä antaneet luvan seurantakyselyn lähettämiseen. Työholismia koskevaan kyselyyn vastasi 465 johtajaa. Johtajien keski-ikä oli 48 vuotta (*kh* 9.0, *vaihteluväli* 27–70). Kyselyyn vastanneet johtajat työskentelivät hieman vähemmän kuin ensimmäiseen kyselyyn vastanneet johtajat, keskimäärin 45.1 tuntia viikossa.

Kolmannella mittauskerralla (2013) työholismia koskevaan kyselyyn vastasi 406 johtajaa. Johtajat olivat iältään keskimäärin 49-vuotiaita (*kh* = 8.7, *vaihteluväli* 29–72). Kyselyyn vastanneiden johtajien viikkotyötuntimäärä oli taas hieman pienempi kuin edellisessä seurannassa, 43.7 tuntia viikossa. Neljännellä mittauskerralla (2015) seurantakyselyyn vastasi 237 johtajaa. Johtajien keski-ikä oli 51 vuotta (*kh* = 8.2, *vaihteluväli* 31–73). Johtajat työskentelivät keskimäärin 43.5 tuntia viikossa.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden johtajien taustatiedot

	1. mittaus (<i>n</i> =898)		2. mittaus (<i>n</i> =465)		3. mittaus (<i>n</i> =406)		4. mittaus (<i>n</i> =237)	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sukupuoli								
Mies	625	70	316	68	278	69	146	62
Nainen	273	30	149	32	128	31	91	38
Toimiala								
Teollisuus-, energia- ja rakennusala	361	40	175	38	158	39	96	40
Tietoliikenne ja tietojenkäsittelypalvelut	130	14	59	13	39	10	26	10
Palvelut liike-elämälle, kiinteistö- ja vuokrauspalvelut	104	12	58	12	44	11	28	12
Julkinen hallinto	71	8	48	10	42	10	28	12
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	68	8	37	8	37	9	19	8
Kauppa, majoitus- ja ravitsemustoiminta	65	7	33	7	34	9	19	8
Koulutus	20	2	18	4	14	4	6	2
Muut toimialat (kuten media ja terveydenhuolto)	79	9	36	8	8	34	19	8

2.2 Muuttujat

Työholismia tutkittiin jokaisella mittauskerralla suomennetulla työholismikyselyllä (Dutch Workaholism Scale; DUWAS; Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). Kyselyssä on 10 osiota, joista viisi kuvaa liiallista työskentelyä (esim. “Teen töitä kiireessä ja aikaa tuntuu olevan aina liian vähän”) ja viisi pakonomaista työskentelyä (esim. “Minulle on tärkeää tehdä kovasti töitä silloinkin kun en nauti siitä, mitä olen tekemässä”). Kyselyn arviointiasteikko oli neliportainen (1 = ei koskaan/hyvin harvoin, 4 = aina/lähes aina). Kyselystä muodostettiin kolme summamuuttujaa jokaisella mittauskerralla; työholismi (10 osiota), liiallinen työskentely (5 osiota) ja pakonomainen työskentely (5 osiota). Muuttujien suuret arvot kuvaavat korkeaa työholismin määrää. DUWAS-10 on todettu validiksi menetelmäksi työholismin mittaamiseen esimerkiksi Rantasen ym. (2015) laajassa tutkimuksessa, jossa tutkittiin hollantilaisia ($n = 9010$) ja suomalaisia ($n = 4567$) eri ammattialojen edustajia.

Työuupumusta tutkittiin ensimmäisellä mittauskerralla Bergen Burnout Indicator-kyselyllä (BBI; Matthiesen, 1992; Näätänen, Aro, Matthiesen, & Salmela-Aro, 2003), jonka alun perin 15 osiosta tähän tutkimukseen valittiin 10 osiota. Valituista osioista viisi kuvaa uupumusasteista väsymystä (esim. “Tunnen hukuvani työhöni”) ja toiset viisi kyynistyneisyyttä (esim. “Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa”). Kyselyssä käytettiin kuusiportaista arviointiasteikkoa (1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä). Työuupumuksesta muodostettiin summamuuttuja, jonka suuret arvot kuvaavat voimakasta työuupumusta. Työuupumuksen yhteyttä työholismiin tutkittiin ainoastaan ensimmäisellä mittauskerralla, jolloin otoskoko oli kaikista suurin.

Työholismin ja työuupumuksen summamuuttujien reliabiliteetit olivat kauttaaltaan hyviä. Summamuuttujien osioiden lukumäärät, vaihteluvälit, keskiarvot, keskihajonnat ja reliabiliteetit on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Muodostettujen summamuuttujien osioiden lukumäärät, vaihteluvälit, keskiarvot (*ka*), keskihajonnat (*kh*) ja reliabiliteetit (Cronbachin α)

Mittauskerta ja summamuuttuja	Osiot	Vaihteluväli	<i>ka</i>	<i>kh</i>	α
<u>1. mittaus</u>					
Työholismi	10	1–4	2.35	0.53	0.85
Liiallinen työskentely	5	1–4	2.64	0.63	0.81
Pakonomainen työskentely	5	1–4	2.06	0.55	0.75
Työuupumus	10	1–6	2.85	0.74	0.82
<u>2. mittaus</u>					
Työholismi	10	1–4	2.34	0.53	0.85
Liiallinen työskentely	5	1–4	2.58	0.64	0.82
Pakonomainen työskentely	5	1–4	2.11	0.56	0.74
<u>3. mittaus</u>					
Työholismi	10	1–4	2.31	0.54	0.85
Liiallinen työskentely	5	1–4	2.54	0.65	0.81
Pakonomainen työskentely	5	1–4	2.08	0.58	0.75
<u>4. mittaus</u>					
Työholismi	10	1–4	2.31	0.54	0.84
Liiallinen työskentely	5	1–4	2.54	0.66	0.82
Pakonomainen työskentely	5	1–4	2.08	0.59	0.77

Sairauspoissaoloja tutkittiin ensimmäisellä mittauskerralla kysymyksellä “Montako työpäivää yhteensä olet ollut viimeisen vuoden aikana oman sairauden vuoksi poissa työstä?”, johon vastaaja merkitsi sairauspoissaolojensa määrän. Sairauspoissaolojen määrää käsiteltiin jatkuvana muuttujana. Sairauspoissaolojen määrä vaihteli välillä 0–100. Johtajat ($n = 898$) olivat keskimäärin 3.6 päivää sairaslomalla keskihajonnan ollessa 7.89. Sairauspoissaolojen yhteyttä työholismiin tutkittiin ainoastaan ensimmäisellä mittauskerralla, jolloin otoskoko oli kaikista suurin.

Analysoitaessa työuupumuksen ja työholismin välistä suhdetta ensimmäisellä mittauskerralla kontrolloitiin seuraavat muuttujat; *sukupuoli, ikä ja toimiala*. Toimialaa tutkittiin kysymyksellä “Millä toimialalla työskentelet?” ja johtajia pyydettiin luokittelemaan toimialansa johonkin kahdeksasta eri vaihtoehdosta. Sairauspoissaoloja tutkittaessa kontrolloitiin sukupuolen vaikutus.

2.3 Kuvailevat tulokset

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien väliset korrelaatiot ensimmäisellä mittauksella on esitetty taulukossa 3. Muuttujien välillä löytyi joitakin yhteyksiä korrelaatioiden tasolla tarkasteltuna. Työholismi, liiallinen työskentely ja sairauspoissaolot näyttivät olevan tässä aineistossa naisilla hieman yleisempiä kuin miehillä. Työholismi ja liiallinen työskentely korreloivat iän kanssa negatiivisesti, joten työholismia ja liiallista työskentelyä oli hieman enemmän nuoremmilla työntekijöillä. Pakonomainen työskentely ja työuupumus olivat yhteydessä sairauspoissaolojen määrään. Työuupumus taas korreloi voimakkaasti työholismin ja sen molempien alakuvaajien kanssa.

TAULUKKO 3. Muuttujien keskinäiset korrelaatiot ensimmäisellä mittauksella, n = 898

Muuttujat	1 ¹	2 ²	3 ²	4 ²	5 ²	6 ²	7 ²
Taustatekijät							
1. Sukupuoli (1= mies, 2= nainen)							
2. Ikä vuosina	-.08*						
Työhyvinvoinnin kuvaajat							
3. Sairauspoissaolot	.15**	.02					
4. Työuupumus	.05	-.02	.08*				
Työholismin kuvaajat							
5. Työholismi	.12**	-.09*	.03	.56**			
6. Liiallinen työskentely	.15**	-.11**	-.02	.50**	.90**		
7. Pakonomainen työskentely	.05	-.04	.07*	.49**	.87**	.58**	

¹Spearmanin korrelaatiokerroin

²Pearsonin korrelaatiokerroin

** p< .01, * p< .05

2.4 Katoanalyysit

Pitkittäistutkimusasetelmasta johtuen suoritettiin katoanalyysit, joiden avulla testattiin poikkeavatko ensimmäisen mittauksen jälkeen tutkimuksesta pois jääneet tai tutkimuksen seurantavaiheisiin osallistuneet ensimmäisellä mittauksella mukana olleista työholismien suhteen. Otoksen mahdollista valikoitumista tarkasteltiin riippumattomien otosten t-testien avulla. Katoanalyysien tulokset osoittivat, että eri vaiheissa tippuneet ja tutkimuksessa jatkaneet eivät eronneet tutkimuksen lähtötilanteessa olleista työholismien suhteen.

2.5 Tilastolliset menetelmät

Tutkimusaineiston analysoimiseen käytimme IBM SPSS Statistics 22 tilasto-ohjelmaa. Analyysiä varten työholismista, sen alakuvaajista ja työuupumuksesta muodostettiin summamuuttujat. Johtajien työholismien suhteellista pysyvyyttä tarkasteltiin toistomittauskorrelaatioiden avulla ja absoluuttisen pysyvyyden selvittämiseen käytimme toistomittausten varianssianalyysiä (MANOVA). Työholismien yhteyttä työuupumukseen tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä taustamuuttujien vaikutukset kontrolloiden. Työholismien ja sairauspoissaolojen välistä yhteyttä tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä ja tulosten merkitsevyys varmistettiin Bootstrap-työkalun avulla.

3. TULOKSET

3.1. Työholismin pysyvyys

Suhteellinen pysyvyys

Työholismin ja sen kuvaajien keskinäiset korrelaatiot eri mittauskerroilla on esitetty taulukossa 4. Kaikkien mittauskertojen väliset toistomittauskorrelaatiot vaihtelivat välillä .53 ja .70. Toistomittauskorrelaatiot työholismin suhteelliselle pysyvyydelle olivat .64 ensimmäisen ja toisen mittauskerran välillä, kun mittauskertojen välillä oli 2 vuotta. Ensimmäinen mittauskerta selitti toisen mittauskerran pistemäärästä 40.1 %. Toistomittauskorrelaatiot olivat .65 ensimmäisen ja kolmannen mittauskerran välillä, kun mittauskertojen välillä oli yhteensä 4 vuotta (selitysaste 42.3 %). Ensimmäisen ja viimeisen mittauksen välillä oli 6 vuotta ja toistomittauskorrelaatio oli näiden välillä .59 (selitysaste 34.8 %). Mittauskertojen väliset toistomittauskorrelaatiot eivät heikentyneet merkittävästi ajan kuluessa, vaikka ensimmäisen ja viimeisen mittauskerran välillä oli kuusi vuotta. Työholismin suhteellinen pysyvyys oli siis voimakasta mittauskerralta toiselle.

Työholismin alakuvaajien toistomittauskorrelaatiot vaihtelivat hieman, mutta kokonaisuutena tarkastellen niissä ei tapahtunut merkittävää heikkenemistä. Pakonomaisen työskentelyn toistomittauskorrelaatiot pysyivät melko saman suuruisina vaihdellen välillä .55 ja .59. Liiallisen työskentelyn toistomittauskorrelaatio oli korkeimmillaan ensimmäisen ja kolmannen mittauskerran välillä (.67) korrelaatioiden vaihdellessa välillä .56–.67.

TAULUKKO 4. Työholismin summamuuttujien väliset korrelaatiot (toistomittauskorrelaatiot on tummennettu)

Summamuuttujat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<hr/> 1. mittaus (<i>n</i> =898) <hr/>											
1. Työholismi											
2. Liiallinen työskentely	.90***										
3. Pakonomainen työskentely	.87***	.58***									
<hr/> 2. mittaus (<i>n</i> =464–465) <hr/>											
4. Työholismi	.64***	.57***	.56***								
5. Liiallinen työskentely	.57***	.59***	.41***	.90***							
6. Pakonomainen työskentely	.55***	.40***	.59***	.87***	.57***						
<hr/> 3. mittaus (<i>n</i> =319–406) <hr/>											
7. Työholismi	.65***	.63***	.53***	.66***	.64***	.52***					
8. Liiallinen työskentely	.57***	.67***	.38***	.57***	.65***	.35***	.90***				
9. Pakonomainen työskentely	.59***	.49***	.58***	.59***	.46***	.59***	.87***	.58***			
<hr/> 4. mittaus (<i>n</i> =200–240) <hr/>											
10. Työholismi	.59***	.53***	.50***	.56***	.53***	.45***	.70***	.61***	.62***		
11. Liiallinen työskentely	.51***	.56***	.33***	.45***	.53***	.24***	.62***	.66***	.41***	.88***	
12. Pakonomainen työskentely	.51***	.36***	.55***	.53***	.38***	.56***	.60***	.41***	.68***	.85***	.50***

*** $p < .001$

Absoluuttinen pysyvyys

Tutkimme työholismin absoluuttista pysyvyyttä toistomittausten varianssianalyysillä (MANOVA). Tulokset on esitetty taulukossa 5. Tulokset osoittivat, että ajalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työholismin tasoon. Työholismi oli siis absoluuttisesti pysyvä ilmiö mittauskerralta toiselle. Tarkastelimme myös erikseen työholismin alakuvaajien, liiallisen ja pakonomaisen työskentelyn absoluuttista pysyvyyttä. Tulokset osoittivat, että mittauskerralla oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus liiallisen työskentelyn tasoon, mutta ei pakonomaisen työskentelyn tasoon. Ensimmäisellä mittauskerralla liiallista työskentelyä oli hieman enemmän kuin muilla mittauskerroilla.

TAULUKKO 5. Työholismin summamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat neljällä mittausajankohdalla, n = 177 (toistomittausten varianssianalyysi)

	1. mittaus	2. mittaus	3. mittaus	4. mittaus				
Muuttujat	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	F	df	p-arvo	parivertailut
Työholismi	2.39 (0.51)	2.36 (0.53)	2.32 (0.53)	2.33 (0.54)	1.38	3.17	.25	
Liiallinen työskentely	2.72 (0.60)	2.63 (0.63)	2.58 (0.66)	2.57 (0.64)	4.44	3.17	.005**	1>2* 1>3** 1>4**
Pakonomainen työskentely	2.05 (0.55)	2.09 (0.57)	2.05 (0.55)	2.09 (0.59)	0.80	3.17	.49	

** p<.01, *p<.05

3.2 Työholismin yhteys työuupumukseen

Tutkimme työholismin yhteyttä työuupumukseen hierarkkisten lineaaristen regressioanalyysien avulla. (kts. taulukko 6). Teimme yhteensä kolme analyysiä tutkiaksemme myös työholismin alakuvaajien yhteyksiä uupumukseen. Taustamuuttujia (toimiala, ikä, sukupuoli) kokeiltiin malleissa, mutta niillä ei ollut tilastollisesti merkittävää vaikutusta. Mallissa, jossa tarkastelimme työholismin yhteyttä työuupumukseen, ensimmäisellä askeleella lisätyt taustatekijät selittivät vain 1 % työuupumuksen vaihtelusta [$F(9.89) = 0.89, p = .54$]. Regressioanalyysin toisella askeleella työholismin lisääminen malliin kasvatti selitysasetta 32 % [$F(1.88) = 403.01, p = .00$]. Regressioanalyysi toistettiin tämän jälkeen kaksi kertaa korvaamalla työholismin summamuuttuja työholismin alakuvaajilla. Liiallisen työskentelyn lisääminen lisäsi selitysasetta 25 % [$F(1.88) = 294.95, p = .00$] ja pakonomainen työskentely 24 %. [$F(1.88) = 287.43, p = .000$]. Työholismi ja sen alakuvaajat osoittautuivat siis työuupumuksen ainoiksi merkitseviksi selittäjiksi näissä malleissa. Työholismi oli siis voimakkaasti yhteydessä työuupumukseen.

TAULUKKO 6. Työholismin ja sen alakuvaajien yhteydet työuupumukseen ensimmäisellä mittauksella, n = 898 (kolme hierarkkista lineaarista regressioanalyysiä)

<i>Selittävät muuttujat</i>	<i>Työholismin yhteys työuupumukseen</i>			<i>Liiallisen työskentelyn yhteys työuupumukseen</i>			<i>Pakonomaisen työskentelyn yhteys työuupumukseen</i>		
	β	R^2	ΔR^2	B	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Työholismi	.56***								
Liiallinen työskentely		.31***	.32***	.51***					
Pakonomainen työskentely					.26***	.25***	.50***		
								.25***	.24***

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana, R^2 = mallin kokonaisselitysaste. *** $p < .001$

3.4 Työholismin yhteys sairauspoissaoloihin

Tutkimme työholismin ja sen alakuvaajien yhteyttä sairauspoissaoloihin hierarkkisten lineaaristen regressioanalyysien avulla (kts. taulukot 7, 8 ja 9) ensimmäisellä mittauskerralla. Kontrolloimme taustatekijöistä sukupuolen vaikutuksen mallien ensimmäisellä askeleella. Ensimmäisen askeleen tulokset osoittivat, että sukupuoli oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sairauspoissaoloihin työholismin kaikkia kuvaajia tarkasteltaessa niin, että naisilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. Työholismi ja liiallinen työskentely eivät olleet yhteydessä sairauspoissaoloihin, kun taas pakonomainen työskentely oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sairauspoissaolojen suureen määrään ($p < .05$). Koska useimmilla tutkittavista ei ollut sairauspoissaoloja, sairauspoissaolojen määrä ei ollut normaalisti jakautunut. Tästä syystä varmistimme tulosten merkitsevyyden Bootstrap-työkalun avulla. Bootstrap-menetelmän avulla voidaan arvioida tilastollisten menetelmien tarkkuutta, ja sitä voidaan käyttää jakaumaoletuksista riippumatta (Efron & Tibshirani, 1993).

TAULUKKO 7. Työholismin yhteys sairauspoissaoloihin tutkimuksen ensimmäisellä mittauskerralla, $n = 898$ (hiearkkinen lineaarinen regressioanalyysi)

Selittävät muuttujat	β ¹	β ²	Luottamusväli	F
Askel 1				
Sukupuoli	.11	1.88	[.65, 3.19]	10.81**
Askel 2				
Sukupuoli	.11	1.85	[.65, 3.16]	.18
Työholismi	.01	.22	[-.53, .98]	

β^1 = standardoitu beta-kerroin, β^2 = standardoimaton beta-kerroin, Luottamusväli= Bootstrap 95 % luottamusväli, F= F-testisuure. ** $p < .01$

TAULUKKO 8. Liiallisen työskentelyn yhteys sairauspoissaoloihin ensimmäisellä mittaukskerralla, n = 898 (hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi)

Selittävät muuttujat	β^1	β^2	Luottamusväli	F
Askel 1				
Sukupuoli	.11	1.88	[.75, 3.13]	10.81**
Askel 2				
Sukupuoli	.11	1.96	[.81, 3.26]	1.08
Liiallinen työskentely	-.04	-.44	[-1.53, .51]	
β^1 = standardoitu beta-kerroin, β^2 = standardoimaton beta-kerroin, Luottamusväli= Bootstrap 95 % luottamusväli, F= F-testisuure. ** p<.01				

TAULUKKO 9. Pakonomaisen työskentelyn yhteys sairauspoissaoloihin ensimmäisellä mittaukskerralla, n = 898 (hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi)

Selittävät muuttujat	β^1	β^2	Luottamusväli	F
Askel 1				
Sukupuoli	.11	1.88	[.60, 3.24]	10.81**
Askel 2				
Sukupuoli	.11	1.82	[.59, 3.13]	3.96*
Pakonomainen työskentely	.07	.95	[.15, 1.91]	
β^1 = standardoitu beta-kerroin, β^2 = standardoimaton beta-kerroin, Luottamusväli= Bootstrap 95 % luottamusväli, F= F-testisuure. ** p<.01, * p < .05				

4. POHDINTA

4.1 Työholismi on voimakkaasti pysyvä ilmiö

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli tutkia työholismin pysyvyyttä ja työholismin yhteyttä työhyvinvointiin tarkastelemalla työuupumuksen ja sairauspoissaolojen määrää. Työholismia esiintyi aineistossamme melko paljon, joten johtajat tutkimusjoukkona soveltuivat hyvin työholismin pysyvyyden ja työholismin hyvinvointiyhteyksien tutkimiseen. Johtajien työholismin keskiarvo oli tässä aineistossa 2.35 (asteikko 1–4). Arvoa voidaan pitää melko korkeana Tarisin ym. (2012) tutkimuksen perusteella, jossa on verrattu eri ammattiryhmien työholismin määrää toisiinsa.

Tuloksemme osoittivat työholismin olevan hypoteesimme (H1a) mukaisesti yksilön voimakkaasti pysyvä suhtautumistapa työn tekemiseen, kun sitä mitattiin suhteellisen pysyvyyden avulla. Toistomittauskorrelaatiot niin työholismia kuin sen alakuvaajia mitattaessa pysyivät koko seuranta-ajan melko korkeina. Kaikki toistomittauskorrelaatiot heikentyivät ensimmäisen ja viimeisen mittauskerran välillä hieman, mutta sekä työholismin että sen alakuvaajien pysyvyys oli melko voimakasta ottaen huomioon pitkän seuranta-ajan. Toistomittauskorrelaatioiden on yleensä havaittu heikkenevän mittausvälin pidentyessä (Caspi & Roberts, 1999; Roberts ym., 2008).

Tutkimme työholismin pysyvyyttä myös absoluuttisen pysyvyyden avulla. Hypoteesimme työholismin absoluuttisesta pysyvyydestä (H1b) todentui osittain. Tuloksemme osoittivat työholismin olevan myös absoluuttisesti pysyvää, eli johtajien työholismin määrässä ei tapahtunut muutosta seuranta-aikana. Työholismin alakuvaajia erikseen tarkastellessa tulokset olivat jokseenkin vaihtelevia. Liiallisen työskentelyn määrä laski hieman ensimmäiseltä mittauskerralta, kun taas pakonomainen työskentely näytti olevan absoluuttisesti pysyvää. Tämä saattaa johtua siitä, että liiallinen työskentely on mahdollisesti osittain ympäristösidonnaisempaa kuin pakonomainen työskentely. Liiallista työskentelyä kartoitettiin työholismia mittaavassa kyselylomakkeessa lähinnä tekemiseen liittyvillä kysymyksillä, kuten “teen montaa asiaa yhtä aikaa” kun taas pakonomaista työskentelyä mitattiin enemmän yksilön ajatuksiin ja tunteisiin liittyvillä kysymyksillä, kuten “tunnen

syylisyyttä kun en työskentele”. Liiallinen työskentely onkin yhdistetty erityisesti liian suureen työn määrään ja ylitöiden tekemiseen (Schaufeli ym., 2009). Työholismin tason vaihtelu yksilöillä eri mittauskertoina voi johtua esimerkiksi työympäristöön liittyvistä tekijöistä (Mäkikangas ym., 2013), joten liiallisen työskentelyn tasossa tapahtunut muutos saattaa liittyä muutoksiin työympäristössä.

Tutkimuksen tulos tukee aikaisempien tutkimusten tuloksia sekä työholismin suhteellisesta (Hakanen & Peeters, 2015; Mäkikangas ym., 2013; van Wijhe ym., 2014) että absoluuttisesta pysyvyydestä (Mäkikangas ym., 2013). Työholismin melko voimakas pysyvyys kaikissa viime aikoina tehdyissä pitkittäistutkimuksissa viittaa siihen, että työholismi olisi yksilön voimakkaasti pysyvä suhtautumistapa työn tekemiseen. On kuitenkin hyvä huomioda, että yksittäisten ihmisten työholismin taso voi vaihdella mittauskertojen välillä, vaikka pysyvyys olisikin melko voimakasta. Muutosta voi siis tapahtua yksilötasolla, mutta on todennäköisempää, että yksilön työholistinen käyttäytyminen pysyy suhteellisen vakaana.

4.2 Työholismi on riski työhyvinvoinnille

Työholismi sekä sen alakuvaajat, liiallinen ja pakonomainen työskentely olivat kaikki yhteydessä työuupumukseen hypoteesin (H2) mukaisesti. Tässä tutkimuksessa havaittu työholismin ja työuupumuksen välinen korrelaatio (.56) oli korkeampi kuin aikaisemmissa tutkimuksissa (Hakanen, 2005). Esimerkiksi Clarkin ym. (2014) kattavassa meta-analyysissä korrelaatio työholismin ja työuupumuksen välillä oli selvästi alhaisempi (.40). On mielenkiintoista, että juuri johtajilla on havaittu aikaisemmin korkea korrelaatio (.53) työholismin ja työuupumuksen välillä (Schaufeli ym., 2008). Voidaankin pohtia, onko juuri johtajien työholismi erityisen vahingollista työuupumuksen näkökulmasta. Tämä voisi mahdollisesti johtua johtajien työn vaativuudesta (Yukl, 2002), koska koettujen työn vaatimusten on havaittu olevan yhteydessä työuupumukseen (Clark ym., 2014, Matsudaira ym., 2013; Taris ym., 2005). Työholismin ja työuupumuksen voimakasta yhteyttä saattavat selittää myös ilmiöiden taustalla vaikuttavat samankaltaiset yksilölliset tekijät. Työuupumuksen ja työholismin taustalla on todettu olevan samanlaisia piirteitä, kuten neuroottisuutta (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) ja perfektionismia (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2010).

Kolmas hypoteesimme oli, että työholistinen käyttäytyminen saattaa aiheuttaa sairauspoissaoloja (H3). Hypoteesimme sairauspoissaoloja koskien todentui osittain. Tulokset osoittivat, että työholismin tai liiallisen työskentelyn ja sairauspoissaolojen välillä ei löytynyt yhteyttä. Pakonomainen työskentely taas oli yhteydessä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Pakonomaisen työskentelyn on havaittu aikaisemmissa tutkimuksissa olevan liiallista työskentelyä voimakkaammin yhteydessä hyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten uupumukseen (Schaufeli ym., 2009) ja psykofyysisiin oireisiin (Schaufeli ym., 2008), mikä voi osaltaan selittää tässä tutkimuksessa havaittua eroa alakuvaajien välillä.

Työholismin ja sairauspoissaolojen välillä on havaittu harvoin suoria yhteyksiä, koska työholistit tulevat usein töihin, vaikka olisivat sairaita (Schaufeli ym., 2009). Työholistien on kuitenkin todettu jäävän keskimääräistä useammin sairauslomalle etenkin mielenterveyssyistä (Matsudaira ym., 2013). Tämä saattaa kertoa siitä, että työholismiin taipuvaiset henkilöt yrittävät ponnistella viimeiseen asti, kunnes lopulta voimavarojen loppuessa kokonaan jäävät mahdollisesti pitkillekin sairauslomille.

Pakonomainen työskentely työholismin alakuvaajista näyttäisi tämän tutkimuksen valossa olevan hieman vahingollisempaa yksilön työhyvinvoinnille kuin liiallinen työskentely, koska pakonomainen työskentely osoittautui absoluuttisesti hieman pysyvämmäksi ja oli yhteydessä myös lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Kuitenkin pakonomaisen ja liiallisen työskentelyn yhdistelmä, eli työholismi, oli voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen kuin kumpikaan alakuvaaja erikseen tarkasteltuna. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että juuri liiallisen ja pakonomaisen työskentelyn yhdistelmä näyttäisi olevan työntekijän kannalta kaikista haitallisin (Schaufeli ym., 2009). Liiallisen työskentelyyn puuttumalla työyhteisön keinoin voitaisiinkin vähentää työholismin kokonaismäärää ja sitä kautta työholismin haitallisia vaikutuksia.

4.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen merkittävänä vahvuutena oli pitkittäistutkimusasetelma, joka mahdollisti ainutlaatuisen tiedon saamisen työholismin pysyvyydestä. Vahvuutena olivat myös johtajat tutkimusjoukkona. Johtajien pitkittäistutkimukset ovat kansainvälisestikin hyvin harvinaisia, vaikka johtajien työhyvinvointi heijastuu mahdollisesti myös alaisten ja koko työyhteisön

hyvinvointiin. Tutkimuksemme vahvuutena olivat myös muuttujien kauttaaltaan hyvät reliabiliteetit ja suuri otoskoko.

Tuloksia yleistettäessä on syytä muistaa, että tutkimme vain tiettyä ammattiryhmää (johtajat) ja otoksemme oli miesvaltainen. Osallistujista 65–70% oli miehiä mittauskerrasta riippuen. Tutkimme kuitenkin ainoastaan johtajia, joten tuloksia ei voi suoraan yleistää koskemaan kaikkia ammattiryhmiä. Otoksemme myös pientyi melko paljon seurannan aikana, mikä on tyypillistä seurantatutkimuksissa. Katoanalyysi kuitenkin osoitti, ettei otoksemme ollut valikoitunutta tutkittavan ominaisuuden (työholismi) suhteen, joten tuloksia voidaan pitää aineiston pienenemisestä huolimatta luotettavina.

4.4 Johtopäätökset, käytännön sovellukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksemme tulokset olivat linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa koskien työholismin voimakasta pysyvyyttä ja vahvistivat aikaisempia tutkimustuloksia työholismin haitallisuudesta työhyvinvoinnille. Työholismi ei näyttäisi siis olevan hetkellinen tila, vaan yksilön voimakkaasti pysyvä suhtautumistapa työn tekemiseen.

Koska työholismi aiheuttaa pysyvyytensä vuoksi mahdollisesti haitallisia seurauksia ajan kuluessa niin yksilö- kuin organisaatiotasolla, työyhteisöissä olisi hyvä ottaa käyttöön toimintamalleja työholismin ehkäisemiseksi. Organisaatioon tulisi luoda ilmapiiri, joka ei kannusta liialliseen työntekoon, koska ylitöihin ja uhrautuvaan työntekoon kannustavan ilmapiiriin on todettu lisäävän työholismia (Porter, 2001). Työntekijöitä tulisi siis kannustaa pitämään kiinni normaalista työajasta ja riittävistä tauoista. Myös työntekijän voimavarojen riittävyyteen suhteessa työn vaatimuksiin olisi tärkeää kiinnittää huomiota, koska koettujen työn vaatimusten on todettu olevan yhteydessä työholismiin (Clark ym., 2014, Matsudaira ym., 2013; Taris ym., 2005). Työyhteisön jäseniä olisi hyvä myös tiedottaa palautumisen tärkeydestä ja työholistisen käyttäytymisen aiheuttamista terveysriskeistä. Riittävän työstä palautumisen on todettu parantavan työsuorituksia (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010) ja vastaavasti työholismin huonontavan työsuorituksia (Clark ym., 2014; Schaufeli ym., 2009). On siis myös organisaation edun mukaista, että työholismia pyritään vähentämään työyhteisössä.

Koska työholismin pysyvyydestä ja haitallisuudesta on saatu melko runsaasti vakuuttavaa tutkimustietoa, jatkossa olisi syytä keskittyä tutkimaan ja kehittämään käytännön

interventioita, jotka voisivat auttaa työholistisia henkilöitä omaksumaan terveempää suhtautumistapaa työntekoon.

LÄHTEET

- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2004). Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen Lääkärilehti*, 59, 4109–4013.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5. painos). Washington, DC: APA.
- Andreassen, C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 111.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24(1), 3–17.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419–441.
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours per week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223–1233.

- Caspi, A., & Roberts, B. W. (1999). Personality continuity and change across the life course. *Handbook of personality: Theory and research* (2. painos). (s. 300–326) New York: Guilford Press.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453–484.
- Clark, Lelchook & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*.
- Efron, B. and Tibshirani, R.J. (1993). *An Introduction to the Bootstrap*. New York: Chapman & Hall.
- Falco, A., Girandi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D., & De Carlo N. A. (2013). The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1255–1261.
- Falco, A., Piccirelli, A., Girardi, D., Di Sipio, A., & De Carlo, N. A. (2014). "The best or nothing": The mediating role of workaholism in the relationship between perfectionism and burnout. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21(2), 213–232.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., & Kokko, K. (2009). Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 35, 37–47.

- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Geurts, S., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 482–492.
- Griffiths, M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research & Theory*, 13(2), 97–100.
- Hakanen, J. (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19, 49–70.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 601–609.
- Kalimo R, Toppinen S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lehto, A. M., & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism. In R. R. Killberg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson (toim.), *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (s. 53–73). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. (s. 19–32) Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N., & Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLoS One*, 8(9).
- Matthiesen, S. (1992). *The Bergen Burnout Indicator*. Bergen: University of Bergen Press.
- McCrae, R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175–215.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P.J.D., & Thierry H. (toim.) *Handbook of work and organizational psychology*, vol 2: *Work psychology* (2. painos) (s. 5–33). Hove, England: Psychology press.
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person-centered analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 135-143.
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. B., & Salmela-Aro, K. (2003). Bergen Burnout Indicator 15. Helsinki: Edita.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147–164.
- Rantanen, J., Feldt, T. Hakanen, J. J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., & Schaufeli, W. (2015). Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial Health*, 53, 113–123.

- Roberts, B. W., Wood, D., & Caspi, A. (2008). The development of personality traits in adulthood. *Handbook of personality: Theory and research* (3. painos). (s. 375–398) New York, NY: Guilford Press.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. (2004). Employees' motivational orientation and well-being at work: A person-oriented approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 471-489.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the netherlands and japan. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science*, 43(4), 320–348.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–272.
- 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.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Society of Behavioral Medicine*, 22, 18–23.

- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B. (2009). Is workaholism good or bad to employee well being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495–502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? the mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154–160.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 37–60.
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), 1–7.
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547–554.
- van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157–177.
- Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support

as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social Science & Medicine*, 57(5), 807–824.

Waghorn, G., & Chant, D. (2012). Overworking among people with psychiatric disorders: Results from a large community survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(2), 252–61.

Ylöstalo, P., & Jukka P. (2007). Työolobarometri. Työ ja elinkeinoministeriö. 2008.

Yukl, G. (2002). Leadership in organizations. New Jersey: Pearson.