

LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN PSYKOLOGINEN PÄÄOMA JA TYÖN IMU

Jenni Tiwari
Maisterintutkielma
Sosiaalityö
Humanistis-yhteiskuntatie-
teellinen
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2020

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Jenni Tiwari	
Työn nimi Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja työn imu	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Syksy 2020	Sivumäärä 64 + liitteet 6 sivua
Tiivistelmä <p>Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millä tavoin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä heidän kokemaansa työn imuun. Psykologinen pääoma rakentuu tietyistä psyykkisistä kyvyistä. Näitä psyykkisiä kykyjä luonnehtivat sinnikkyys, optimismi, itseluottamus ja toiveikkuus. Tutkielman näkökulma juontaa juurensa positiiviseen psykologiaan, joka keskittyy voimavarojen ja vahvuuksien tutkimiseen.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuus ja työhyvinvointi ovat olleet julkisissa keskusteluissa ja otsikoissa lähiaikoina, mutta heidän työhyvinvointiaan ei juuri ole tarkasteltu positiivisen psykologian viitekehyksestä. Psykologinen pääoma tarjoaa uudenlaisen näkökulman työhyvinvointiin. Tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilökohtaiset voimavarat, kuten psykologinen pääoma, ovat yhteydessä työn imuun. Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee kvantitatiivisen aineiston avulla, näkyykö tämä yhteys lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerättyssä aineistossa.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma on korkealla tasolla, ja he kokevat verraten vahvasti työn imua työssään. Huomionarvoista tuloksissa on myös se, että ne sosiaalityöntekijät, jotka kokivat saavansa esimiehiltään ja työryhmältään tukea työhönsä, kokivat vahvemmin työn imua ja heidän psykologinen pääoma oli myös korkeammalla tasolla kuin niillä sosiaalityöntekijöillä, jotka eivät kokeneet saavansa tukea työhönsä. Tämän lisäksi kerätyn aineiston mukaan psykologinen pääoma on yhteydessä työn imun kokemiseen tilastollisesti merkitsevästi. Regressioanalyysi paljasti psykologisen pääoman osa-alueista <i>sinnikkyuden</i> ja <i>itseluottamuksen</i> olevan vahvimmin yhteydessä työn imuun.</p>	
Asiasanat Työn imu, psykologinen pääoma, työhyvinvointi, lastensuojelu, sosiaalityöntekijä, positiivinen psykologia	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

KUVIOT

Kuvio 1. Psykologisen pääoman ilmeneminen yksilön ajattelussa	10
Kuvio 2. Sweetmanin ja Luthansin malli.....	22

TAULUKOT

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden perustietoja	37
Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden taustatietoja.....	38
Taulukko 3 Psykologisen pääoman tulokset aineistossa	39
Taulukko 4. Vertailu pätevien ja epäpätevien välillä	40
Taulukko 5 .T-testin tulokset esimiesroolin osalta.....	41
Taulukko 6. Psykologinen pääoma eri ikäryhmien välillä	41
Taulukko 7. Kuntakoot ja psykologinen pääoma.....	42
Taulukko 8. Eripuolella Suomea työskentelevien psykologinen pääoma.....	43
Taulukko 9. Työn imun tulokset ja viitearvot.....	44
Taulukko 10. Määräaikaisten ja vakinaisten sosiaalityöntekijöiden työn imu ...	45
Taulukko 11. Pätevien ja epäpätevien työn imu	45
Taulukko 12. T-testin tulokset esimiesroolin osalta.....	46
Taulukko 13. Työn imua selittävät tekijät	48
Taulukko 14. Psykologisen pääoman osa-alueet ja taustatekijät	49
Taulukko 15. Työn imun tehokkain selitysmalli aineistossa	50

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	POSITIIVINEN PSYKOLOGIA	7
2.1	Positiivisen psykologian synty.....	7
2.2	Psykologinen pääoma	8
2.3	Psykologinen pääoma ja työhyvinvointi	11
3	TYÖHYVINVOINTI.....	13
3.1	Työhyvinvointi käsitteenä	13
3.2	Työn imu	15
3.3	Työn imun tutkiminen	16
3.4	Työhyvinvointi sosiaalityössä.....	18
3.5	Psykologinen pääoma ja työn imu	20
4	SOSIAALITYÖN KONTEKSTI.....	23
4.1	Sosiaalityön määritelmä.....	23
4.2	Lastensuojelun sosiaalityö	24
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	28
5.1	Tutkimustehtävä	28
5.2	Tutkimuksen metodologia.....	28
5.3	Aineiston ja kyselylomakkeen kuvaus.....	30
5.4	Aineiston analysointi.....	32
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	33
6	TULOKSET	36
6.1	Aineiston esittely	36
6.2	Psykologinen pääoma selittäjänä.....	39
6.3	Työn imu selitettävänä	43
6.4	Psykologisen pääoman ja taustatekijöiden yhteys työn imuun.....	47
7	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	51
7.1	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja työn imu	51
7.2	Tulosten tarkastelu työhyvinvoinnin kentässä.....	53
7.3	Lopuksi.....	55

LIITTEET

1 JOHDANTO

Kun elämä yllättää, omat sisäiset voimavarat ovat tärkeässä asemassa. Kun COVID-19 eli koronavirus rantautui Suomeen ja hallitus julisti maahan poikkeustilan, jokainen meistä tarvitsi omia sisäisiä voimavaroja selvitäkseen tilanteen aiheuttamista tuntemuksista ja haasteista. Henkinen tasapainomme on paljolti kiinni siitä, miten tulkitsemme eteemme tulevia tilanteita ja kuinka me reagoimme niihin (Larjovuori 2014, 6). Mikäli sisältämme kumpuaa psykologisen pääoman voimavaroja: optimismia, itsetuottamusta, sinnikkyyttä ja toiveikkuutta, pystymme vahvoina kohtaamaan erilaiset haasteet ja vaikeudet. Henkiset resurssit, kuten psykologinen pääoma, ovat työnantajienkin tulevaisuuden menestymisen tae, koska aineellisten resurssien mahdollisuudet on jo pitkälti käytetty.

Olen työskennellyt lastensuojelussa yli kymmenen vuotta, ja oman kokemukseni mukaan sosiaalityön opinnoissa tai työpaikoilla ei käydä riittävästi keskustelua sisäisistä voimavaroista tai siitä, kuinka työntekijät voivat itse edesauttaa omaa työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Sen sijaan usein keskitytään rakenteellisiin muutoksiin, resursseihin tai työn organisoimiseen. Kyseisten tekijöiden lisäksi olisi tärkeää pohtia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia myös sisäisten voimavarojen näkökulmasta. Psykologinen pääoma on henkinen resurssi, joka tarjoaa uudenlaisen näkökulman tarkastella työhyvinvointia. Tutkimukset osoittavat, että psykologinen pääoma edistää työntekijöiden työhyvinvointia (Avey, Luthans, Smith & Palmer 2010b; Siu, Cheung & Lui 2015). Korkean psykologisen pääoman yhteydessä esiintyy esimerkiksi vähemmän stressiä ja ahdistusta (Avey, Luthans Youssef 2011). Lisäksi, Manka, Larjovuori ja Heikkilä (2014) ovat tuoneet esiin, että psykologinen pääoma tukee ja lisää työkykyä ja helpottaa työssäjaksamista.

Tämän pro gradu -tutkielman motiivina on kiinnostus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden voimavaroihin ja työhyvinvointiin. Työskennellessäni lastensuojelussa olen kaivannut erilaisia, voimavaralähtöisempiä näkökulmia työhyvinvoinnin keskusteluihin. Tutkimusten mukaan suurimmassa riskissä kuormittumiselle ja työssä uupumiselle ovat lastensuojelussa ja toimeentulotuen parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät (Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnon, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen ja Hämäläinen 2016, 7). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi koskettaa koko yhteiskuntaa, erityisesti heikoimmassa asemassa olevia lapsia

ja perheitä. Pro gradu -tutkielma keskittyy tutkimaan kvantitatiivisen aineiston avulla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisen pääoman yhteyttä heidän kokemaansa työn imuun. Tämän lisäksi tutkielmassa tarkastellaan erilaisten taustatekijöiden yhteyttä työn imuun.

Tutkimukset osoittavat, että sosiaalityöntekijät taistelevat jatkuvan liiallisen työmäärän ja vähenevien resurssien kanssa ja heillä on korkea työuupumus- ja loppuunpalamisen riski (esim. Balloch, Pahl & McLean 1998; Coffey, Dugdill & Tattersall 2004 & 2009; Graham & Shier, 2010; Saarinen, Blomberg-Kroll ym. 2012). Viime vuosina sosiaalityön ongelmakohtia on nostettu esiin, ja niihin on pyritty vaikuttamaan erilaisin keinoin. Uusia työmalleja, asiakasmäärien rajaamisia ja palkan korotuksia on tehty useilla paikkakunnilla. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssäjaksaminen on ollut myös paljon otsikoissa, ja keskustelut ovat keskittyneet paljon työn kuormittavuuteen. Tutkimukselliset näkökulmat sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen liittyen ovat yhtä lailla keskittyneet paljon stressiin, kuormittaviin tekijöihin ja myös työuupumukseen (esim. Lloyd ym. 2002; Bride 2007; Coffey ym. 2004; Blomberg-Kroll ym. 2014; Savaya 2014). Useissa tutkimuksissa painottuu vahvasti lastensuojelun vaativa tilanne.

Työterveyslaitoksen (2016) tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia suojaavana tekijänä näyttäytyi työntekijöiden omat psyykkiset resurssit. Tutkimuksessa todetaankin, että jatkossa olisi tärkeää selvittää, voiko sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia ja työssäjaksamista tukea henkilökohtaisia resursseja kehittämällä (Salo ym. 2016, 3). Sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisia resursseja on tutkittu vähän, ja positiivisen psykologian näkökulma keskusteluissa on harvinaisempi. On tärkeää tarkastella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tilannetta myös voimavarojen näkökulmasta.

Tutkielma alkaa positiivisen psykologian viitekehyksen esittelyllä ja työhyvinvoinnin käsitteiden läpikäymisellä luvuissa 2 ja 3. Tämän jälkeen tuon esiin tutkimuksen kontekstia eli lastensuojelun työtä. Viidennessä luvussa esittelen tutkimuksen toteutusta ja kuudennessa luvussa käsittelen tutkimustulokset. Viimeinen eli seitsemäs luku keskittyy tulosten peilaamiseen sosiaalityön kentässä.

2 POSITIIVINEN PSYKOLOGIA

Pro gradu -tutkielmani toinen luku käsittelee tutkielmani teoreettista viitekehystä: positiivista psykologiaa. Tässä luvussa tuodaan esiin positiivisen psykologian taustaa sekä psykologisen pääoman ja hyvinvoinnin käsitteitä positiivisen psykologian viitekehyksessä.

2.1 Positiivisen psykologian synty

Positiivinen psykologia keskittyy tutkimaan yksilön vahvuuksia ja voimavaroja heikkouksien ja puutteiden sijaan. Sen perustajana pidetään Martin Seligmania (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Seligman valittiin vuonna 1998 Yhdysvaltain psykologiliiton puheenjohtajaksi, ja hän julisti kyseisen vuoden teemaksi tuolloin hyvinvoinnin. 2000-luvun alussa Seligman huomautti, että psykologian tutkimus oli paljolti keskittynyt sairauksien hoitoon ja ihmisten ongelmien ratkaisemiseen. Hän esitti, että on tarpeellista tutkia enemmän ihmisten hyvinvointia, onnellisuutta sekä niitä edesauttavia psyykkisiä ominaisuuksia. Seligmanin tunnetuin (2008) teoria on opittu avuttomuus (learned helplessness), jonka mukaan kyvyttömyys vaikuttaa siihen, mitä omassa elämässä tapahtuu, johtaa passivoitumiseen. Tästä syntyy ihmiselle masennuksen kaltainen tila. (Ojanen 2009.) Seligman painottaa sitä, että yksilön reaktioihin vaikuttaa merkittävästi hänen tulkintansa siitä, mitä hän näkee ja kokee.

Positiivisen psykologian tutkimuksen määrä on 2000-luvun alusta alkaen kasvanut ja levinnyt. Positiivisen psykologian kehittymiseen on vaikuttanut pyrkimys irrottautua psykotieteiden ongelmakeskeisistä lähestymistavoista. Se ei kiistä, etteikö psykologiatieteet olisi onnistuneet hyvin diagnosoimaan ja hoitamaan sairauksia, vaan se pikemminkin korostaa niiden kykyä objektivoida myös ihmisen hyvinvointiin ja onnellisuuteen liittyviä tekijöitä, saattamaan esimerkiksi onnellisuus tieteellisten metodien avulla käsitteellistettäväksi ja mitattaviksi ilmiöiksi (Saari, Harni 2015). Robbins (2008) tiivistää positiivisen psykologian sisällöt ja tavoitteet seuraavasti: Se on kiinnostunut positiivisista kokemuksista, esimerkiksi yksilöllisestä hyvinvoinnista, ilosta ja toivosta. Tutkimuksen kohteena ovat yksilöiden persoonallisuudessa kukoistavat piir-

teet, vahvuudet ja hyveet. Ja positiivinen psykologia pyrkii tunnistamaan ja tutkimaan edellä mainittuja ominaisuuksia sosiaalisissa instituutioissa, tavoitteena luoda yhteisöjä ja organisaatioita, jotka tukevat yksilöllistä hyvinvointia ja onnellisuutta. (Robbins 2008, 96.)

Tämän vuosituhannen puolella positiivinen psykologia on kasvanut tieteelliseksi tutkimukseksi tavallisista inhimillisistä vahvuuksista. Positiivisessa psykologiassa tutkitaan siis vahvuuksia, hyveitä, erinomaisuutta, menestystä, resilienssiä ja optimaalista toimintaa yleensä (Donaldson & Ko 2010). Positiivinen psykologia perustuu tieteelliselle, empiiriselle ja toistettavalle tutkimukselle. Voidaan sanoa, että perinteisen psykologian tieteenala on piristynyt positiivisen psykologian tutkimuksilla. Positiivisen psykologian tavoite on hyvän diagnosointi ja ihmisten vahvuuksien löytäminen, ja tätä kautta yksilöiden ja yhteisöjen voinnin parantuminen. Suomessa positiivisen psykologian pioneereja ovat muun muassa psykologian emeritusprofessori Markku Ojanen sekä filosofi, professori Esa Saarinen.

2.2 Psykologinen pääoma

Seligman ja Peterson (2004) ovat esittäneet, että hyvä sovelluskohde positiiviselle psykologialle löytyy työpaikoilta (Seligman, Peterson 2004, 640). Positiivinen organisaatiopsykologia on keskittynyt johtamisen ja organisatorisen käyttäytymisen tutkimiseen. Positiivisessa organisaatiopsykologiassa korostetaan sitä, että tutkittavan tiedon tulee olla mitattavissa ja työyhteisöissä edistettävissä ja kehitettävissä olevaa. Positiivinen organisaatiopsykologia tutkii muun muassa sitä, mikä saa yksilöt, työyhteisöt ja organisaatiot kukoistamaan, mikä vaikuttaa ihmisten onnellisuuteen ja hyvinvointiin, sekä sitä, miten ihmisen tulisi hyödyntää omia vahvuuksiaan. (Leppänen & Rauhala 2012.)

Psykologisen pääoman käsite on hyvä esimerkki positiivisen psykologian levittäytymisestä työelämän johtamiseen ja hallintaan. Psykologinen pääoma on yksilön ajattelusta, käyttäytymisestä ja hyvinvoinnista kumpuavia psykologisia resursseja, joita voidaan kehittää ja valmentaa (Saari & Harni 2016). Luthans, Youssef ja Avolio (2007a) määrittelevät psykologisen pääoman (engl. psychological capital) yksilön positiiviseksi kehitystilaksi, jota kuvastaa yksilön; 1) kyky ottaa vastaan haastavia tehtäviä ja ponnistella menestyäkseen niissä, 2) kyky luottaa omaan menestykseen sekä nyt, että tulevaisuudessa, 3) pitkäjänteisyys tavoitteiden saavuttamisessa, ja tarvittaessa kyky löytää vaihtoehtoisia reittejä menestyksen luomiseksi ja 4) kyky selviytyä ongelmista ja kääntää vastoinkäymiset eduksi (Luthans ym. 2007a, 16).

Psykologinen pääoma ei siis ole hetkellinen tunne tai pysyvä luonteenpiirre, vaan pysyvämpi tunnetila, joka on kehitettävissä ja muokattavissa (Luthans, Avolio, Avey, Norman 2007b, 544). Luthans kollegoineen (2007a) määrittelee, että psykologisen pääoman käsitteeseen sisällytettävien psyykkisten kykyjen tulee olla luonteeltaan positiivisia ja kehityskelpoisia. Tämän lisäksi niiden on oltava mitattavissa, perustuttava teoriaan ja tutkimuksiin, sekä oltava yhteydessä työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen. (Luthans 2002a.) Edellä mainittujen kriteereiden perusteella psykologisen pääoman käsitteeseen on valikoitunut neljä psyykkistä kykyä: Itseluottamus (self-efficacy), Optimismi (optimism), Toiveikkuus (hope), Sinnikkyys (resiliency) (Luthans ym. 2007a, 16–18).

Luthansin ja kumppaneiden (2007a) *itseluottamuksen* määritelmän takana on Banduran (1997) sosiaalis-kognitiivinen teoria. Teorian mukaan itseluottamusta kuvaa se, että yksilö uskoo omiin kykyihinsä ja osaa ottaa käyttöön tarvittavan motivaation, kognitiiviset resurssit ja toimintatavat suoriutuakseen menestyksekkäästi erilaisista tehtävistä eri tilanteissa. Itseluottamuksen käsite painottaa yksilön kokemusta omasta pätevyydestä ja pystyvyydestä. Vahvan itseluottamuksen omaavat ihmiset 1) asettavat tavoitteensa korkealle ja hakeutuvat oma-aloitteisesti haastavien tehtävien pariin, 2) nauttivat haasteista, 3) ovat itseohjautuvia, 4) ovat valmiita ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi, sekä 5) kestävät vastoinkäymisiä (Luthans ym. 2007a, 38). Sosiaalityöntekijät, joilla on korkea itseluottamus, luottavat omiin kykyihinsä ratkoessaan asiakkaidensa moniulotteisia sosiaalisia ongelmia.

Sosiaalityöntekijät, jotka ovat optimistisia, uskovat positiiviseen lopputulokseen kohdatessaan epävarmuutta työssään. Optimismin määritelmä perustuu Seligmanin (1998) attribuutioteoriaan. Se määrittelee optimismin myönteiseksi ajattelutavaksi, jonka mukaan onnistumiset selitetään pysyvillä ja kontrollin piirissä olevilla syillä, kun taas epäonnistumiset selitetään ohimenevillä ja kontrollin ulkopuolisilla tekijöillä (Saari 2019, 29). Luthans kumppaneineen (2007a) kuitenkin tuo esiin, että liiallisesta optimismista voi olla haittaa. Epärealistiset optimistit eivät osaa analysoida tilanteeseen johtaneita tekijöitä todenmukaisesti, eivätkä siten osaa ottaa vastuuta teoistaan. Näin ollen psykologisen pääoman optimismin nähdään olevan realistista ja joustavaa. (Luthans 2002a.)

Toiveikkuus ei ole toiveajattelua tai perusteetonta positiivisuutta. Sen sijaan psykologisen pääoman osa-alueena toiveikkuus hahmotetaan myönteisenä motivaatiotilana. Tätä motivaatiotilaa kuvastaa pitkäjänteisyys ja kyky löytää vaihtoehtoisia reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi. Psykologisen pääoman osa-alueena toiveikkuuteen kuuluu kaksi elementtiä: "tahdonvoima" (engl. the will) ja "keinovoima" (engl. the way). Tahdonvoima on yksilön tavoitteellinen asenne, ja keinovoima tarkoittaa keinoja, joilla tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Toiveikkuus on sitä, että sosiaalityöntekijä

kykenee esimerkiksi asettamaan itselleen haastavia tavoitteita sekä hyödyntämään tarvittaessa luovia keinoja niiden saavuttamiseksi. (Luthans ym. 2007a, 66.)

Sinnikkyys psykologisen pääoman osa-alueena on kykyä sopeutua haastaviin tilanteisiin ja kääntää vastoinkäymiset voimavaraksi. Youssef ja Luthans (2007) kuvaavat sinnikkyyttä proaktiiviseksi toiminnaksi, joka mahdollistaa yksilön oppimisen, kasvun ja kehityksen haastavistakin olosuhteista huolimatta. Luthansin (2002a, 702) mukaan sinnikkyydellä tarkoitetaan yksilön kapasiteettia kohdata muutoksia, selvittää vastoinkäymisistä ja palautua työelämän eri tilanteista (Saari 2019, 33). Sinnikkyuden synonyymina puhutaan usein myös resilienssistä (Manka ym. 2014, 6). Sinnikkyys on tarpeellista myös myönteisissä muutostilanteissa, kuten työn vastuun kasvaessa (Luthans 2002a). Sosiaalityöntekijät, jotka ovat sinnikkaita, ponnistelevat vaikeuksien ja haasteiden (kuten esimerkiksi epäonnistunut interventio tai vaativat asiakastilanteet) läpi ja suoriutuvat hyvin työtehtävistään niidenkin jälkeen (Virgä 2020, 5).



Kuvio 1 Psykologisen pääoman ilmeneminen yksilön ajattelussa (Luthans 2002a)

Kuvio 1 tuo esiin psykologisen pääoman eri osa-alueiden ilmenemisen yksilön ajattelussa ja asenteissa. Kuviossa on tuotu tiivistetysti esiin jokaisen osa-alueen ydin. *Optimismissa* oleellista on realismi, kyse ei ole perusteettomasta optimistisuudesta, vaan uskosta siihen että omilla ponnisteluilla voi vaikuttaa siihen miten asiat onnistuvat. Tämän lisäksi optimismiin kuuluu usko siihen, että omat vahvuudet kantavat myös jatkossa ja vastoinkäymisillä on tilapäinen luonne. *Toiveikkuudessa* puolestaan on kaksi elementtiä: "tahdonvoima" ja "keinovoima", kuten edellä on kuvattu.

2.3 Psykologinen pääoma ja työhyvinvointi

Tutkimusten mukaan niillä yksilöillä, joilla on korkea psykologinen pääoma, on positiiviset tulevaisuuden odotukset, ja he uskovat vahvemmin myös omiin kykyihinsä kohdata erilaisia haasteita työssä (Luthans ym. 2007b). Tutkimukset osoittavat, että psykologinen pääoma myötävaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin (Avey, Luthans, Smith & Palmer 2010b; Siu, Cheung & Lui 2015). Työntekijöiden stressinhallintaa voitaisiin mahdollisesti parantaa kasvattamalla heidän psykologista pääomaansa, koska tutkimukset osoittavat että korkean psykologisen pääoman yhteydessä esiintyy vähemmän ahdistuneisuutta ja stressiä (Avey, Luthans & Jensen 2009; Avey, Luthans Youssef 2011). On myös havaittu, että psykologinen pääoma tukee avoimuutta muutoksia kohtaan (Avey ym.2009), mikä on tärkeää alati muuttuvalla sosiaalityön kentällä.

Larson ja Luthans (2006) ovat osoittaneet, että kun työntekijöiden psykologinen pääoma on korkealla tasolla, he ovat myös tyytyväisempiä ja sitoutuneempia. Psykologisen pääoma myös vähentää negatiivista organisaatiokäyttäytymistä, kuten työn lopettamishaluja (Avey, Luthans & Youssef 2010a; Avey ym. 2011). Psykologista pääomaa on mahdollista kehittää (esim. Demerouti, van Eeuwijk, Snelder, & Wild, 2011; Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010). Virgän, Baciun, Lazarin ja Lupsan (2020) tutkimustulosten mukaan psykologinen pääoma suojaa sosiaalityöntekijöitä loppuun palamiselta ja sekundääriseltä traumatisoitumiselta. Tutkimuksen tärkeimpänä löytönä voi pitää sitä, että psykologinen pääoma todettiin tutkimuksessa yhtenäiseksi henkilökohtaiseksi voimavaraksi, jolla on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnissa. Virgä kumppaneineen (2020) ehdottaa psykologisen pääoman interventioita loppuun palamisen ja sekundäärisen traumatisoitumisen ehkäisemiseksi.

Tutkimusten mukaan psykologisella pääomalla ja hyvinvoinnilla on yhteys. Esimerkiksi Culbertson, Fullagar ja Mills (2010) löysivät, että psykologisella pääomalla oli yhteys hyvinvoinnin hedonisiin tekijöihin, kuten tyytyväisyyteen, nautinnollisuuteen ja positiivisiin tunteisiin, mutta myös hyvinvoinnin eudaimonisiin tekijöihin, kuten elämän merkityksellisyyden kokemuksiin, sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen ja henkilökohtaiseen kasvuun. Tämä tutkimus ehdottaakin psykologisen pääoman mukaan ottamista työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että jo niin sanotuilla mikro-interventiolla voidaan saada aikaan muutoksia psykologisessa pääomassa (Luthans, Norman, Avolio, Avey 2008, Luthans, Avey, Avolio, Norman, Combs 2006). Suomessa on myös tutkittu lyhyitä koulutustilaisuuksia, ja saatu lupaavia tuloksia, joiden mukaan psykologista pääomaa voidaan vahvistaa (Manka & Manka 2016, 158–160). Psykologisen pääoman ja esimieheltä saadun tuen välistä yhteyttä on myös tutkittu. Esimerkiksi Liun (2013) tutkimustulosten mukaan

niillä työntekijöillä, jotka kokivat saavansa tukea esimieheltään, oli myös korkeampi psykologinen pääoma, joka puolestaan johti parempaan suoriutumiseen työssä.

Psykologista pääomaa on tutkittu Suomessa vain vähän. Manka, Larjovuori ja Heikkilä (2014) nostavat esille työurien jatkamisen tukihankkeessa, että psykologinen pääoma tukee ja lisää työkykyä sekä edistää työssä jatkamista. Järnlströmin ja Brandtin (2017) tutkimuksen mukaan psykologisella pääomalla on selvä yhteys moniin uraan liittyviin tekijöihin. He ovat tutkineet suomalaisten ekonomien psykologista pääomaa Suomessa. Heidän tutkimustulosten mukaan niillä ekonomieilla, joilla on korkea psykologinen pääoma, on myös enemmän uraliikkuvuutta kuten ylennyksiä ja ulkomaankomennuksia (Järnlström, Brandt 2017, 4). Järnlströmin, Brandtin ja Rajalan (2020) tutkimus suomalaisten tietotyötä tekevien psykologisesta pääomasta nosti myös esiin, että psykologisella pääomalla on tärkeä rooli uramenestyksen kannalta. Pitkänen (2020) tutki sosiaalityön opiskelijoiden psykologista pääomaa työhyvinvoinnin voimavarana ja toteaa johtopäätöksissään, että sosiaalityön opiskelijoiden työhyvinvointia voitaisiin parantaa psykologista pääomaa kasvattamalla. Psykologinen pääoma voidaan nähdä osana työntekijän psyykkisiä resursseja. Kuten Salo kumppaneineen (2016) tuo esiin selvityksessään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista:

”mitattavat psyykkiset resurssit voidaan nähdä taitoina, joita on mahdollista kehittää. Ja mikäli hyvät psyykkiset resurssit ovat yhteydessä parempaan psyykkiseen hyvinvointiin, voidaan ajatella, että työntekijöiden psyykkisiä resursseja voidaan parantaa paitsi kehittämällä työtä ja työyhteisöä, myös kouluttamalla psyykkisten resurssien taitavampaan käyttöön.” (Salo ym. 2016, 3).

Manka kumppaneineen (2014) painottaa, että psykologinen pääoma on tärkeä voimavara, kun kohtaamme elämässämme suuria muutoksia. Työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä sopeutumiskykyä, mutta myös entistä enemmän tarvetta toimia itse muutoksen ohjaajina ja tämä vaatii uudenlaisia valmiuksia pelkän ammattiosaamisen lisäksi (Manka ym. 2014).

3 TYÖHYVINVOINTI

Tämä luku tarkastelee työhyvinvointi-käsitettä, työn imua ja aikaisempia tutkimuksia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on monen eri tekijän vaikutuksesta syntyvä tila, ja käsitteenä se on melko epäselvä. Se ymmärretään psykososiaaliseksi kokonaisuudeksi sisältäen fyysisen, psyykkisen ja henkisen puolen ulottuvuudet (Ravanti, Pääkkönen 2012, 4). Tässä tutkimuksessa keskitytään työhyvinvoinnin yhteen, myönteiseen osa-alueeseen, työn imuun.

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut Suomessa jo miltei sadan vuoden ajan. Tutkimuksen painopisteet ja työhyvinvointikäsitys ovat muuttuneet ja laajentuneet vuosien saatossa. Tutkimus on alun perin lähtenyt liikkeelle fysiologisesta ja lääketieteellisestä stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Seuraavaksi työhyvinvoinnin tutkimuksissa kiinnitettiin huomiota työn yksilölle aiheuttamiin psykologisiin reaktioihin, kuten työn kuormittavuuteen stressiin ja työuupumukseen. Nykyaikainen työhyvinvointitutkimus tarkastelee kuormitustekijöiden ohella myös työn voimavaratekijöitä sekä mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia. (Väisänen 2017, 3-4; Manka & Manka 2016, 64.)

Aiemmin työhyvinvointi-käsitettä on lähestytty yksilön näkökulmasta, mutta tällä hetkellä työhyvinvoinnin tutkimus hahmottaa sen yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksena. Voidaan sanoa, että työhyvinvointi koostuu työntekijän voimavarojen ja ympäristön vaatimusten tasapainosta (Yliruka ym. 2009, 16-17). Työhyvinvointia syntyy organisaation ja työntekijöiden myönteisen vuorovaikutuksen avulla (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-8) ja se ilmenee työhön paneutumisena. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6). Tätä lähestymistapaa voidaan sanoa kognitiiviseen psykologiaan perustuvaksi. Lähestymistavassa keskeistä on, miten yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopivat työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Mukautumisen käsite (coping) toimii välitysmekanismina eli ne keinot, välineet ja voimavarat, millä yksilö

kohtaa työssä haasteita ja uhkia. Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on tutkittu myös näitä selviytymiskeinoja, joiden avulla stressiä hallitaan. On todettu, että usein stressiä ei voida kokonaan poistaa, joten työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää, että yksilöllä on tehokkaat selviytymiskeinot (Ahola, Pulkki-Råback & Väänänen 2012, 69).

Työhyvinvoinnin käsite on moniulotteinen eikä siitä ei ole yhtä oikeaa määritelmää. Määritelmä riippuu tarkastelijan näkökulmasta. Työhyvinvointia voidaan katsoa ikään kuin hyvinvoinnin kokemuksena, joka kohdistuu työhön, ja joka koostuu myönteisistä tunteista, innostuksesta, toimivista ihmissuhteista, merkityksellisyydestä sekä siitä, että saavuttaa tavoiteltuja asioita (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi, Manka 2015,11). Työterveyslaitos (2020) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla:

”Työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos 2020)

Yksilön työhyvinvoinnin katsotaan koostuvan monista ulottuvuuksista, joissa yksityiselämä ja työelämä vaikuttavat toisiinsa. Mamia (2009, 23–24) erottaa työhyvinvoinnista kaksi tasoa: objektiivisen hyvinvoinnin eli työolot ja subjektiivisen kokemuksen hyvinvoinnista. Objektiivinen taso käsittää hyvinvoinnin aineelliset tekijät, kuten palkkaus, ja työhön liittyvät vaatimukset ja piirteet. Sosiaalinen ulottuvuus kuuluu myös objektiiviseen hyvinvoinnin tasoon, ja siihen kuuluu muun muassa työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen. Subjektiivinen taso puolestaan viittaa yksilön kokemukseen työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on kuvattu erilaisin mallein. Kaikissa malleissa käy ilmi työhyvinvoinnin kompleksisuus. Mankan (2008) työhyvinvoinnin määritelmässä organisaatio, esimiestoiminta sekä työ ja sen sisällön merkitys vaikuttavat työhyvinvointiin. Mankan (2008) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa se, millaisia keinoja ihmisellä on käsitellä ja selviytyä ympäristön vaatimuksista. Manka (2008) painottaa myös henkilökohtaisista tekijöistä yksilön asenteita, jotka vaikuttavat ihmisen havaintoihin tiedostamatta, ja näin ollen muokkaavat ihmisen kokemuksia myös muista työhyvinvoinnin osa-alueista. Manka korostaa erityisesti yksilön psykologista pääomaa. (Manka 2008, 16–18.)

Perinteiset työhyvinvoinnin mallit keskittyvät työn psyykkiseen rasittavuuteen, eivätkä niinkään siihen, mistä työssä voisi syntyä työn iloa ja myönteistä motivaatiota. Modernein työhyvinvoinnin viitekehys on laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite. Laaja-alaisessa työhyvinvoinnin viitekehyksessä otetaan huomioon myös työmotivaatio ja työn imu sekä toiminnan teorian ja transformatiivinen oppiminen (Manka,

Kaikkonen, Nuutinen 2006, 10). Tämä käsite työhyvinvoinnista siirtää painopisteen työyhteisön kielteisestä tarkastelusta työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 9). Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteyksien tutkiminen on myös uusimpia työhyvinvoinnin tutkimusalueita.

Hakasen (2011) mukaan tarvitsemme työpaikoille kokonaan uudenlaisen ajattelumallin työhyvinvoinnista. Jatkuvat muutokset ja epävarmuus kuvastavat tämän päivän työelämää, ja jotta voimme näistä huolimatta jaksaa ja jatkaa työssämme, uudenlainen näkökulma on tarpeen. Hakanen (2011) pohtii, että työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla noudattaa usein hedonistista viisautta: työyhteisöille tarjotaan virkistys- ja työkykypäiviä, jotka tarjoavat mielihyvää. Hedonistinen näkökulma näkyy työhyvinvoinnin hahmottamisessa mielipahan välttämisenä ja kielteisten asioiden torjumisena: työhyvinvointia pyritään edistämään hoitamalla oireita ja tarttumalla riskeihin (Hakanen 2011, 17). Kun taas eudaimonisen näkökulman mukaan hyvinvointi tulee siitä, että voi elämässään toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mitä on arvokasta ja hyveellistä tehdä.

3.2 Työn imu

Työn imu tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilana kertoo eudaimonisen näkökulman kaltaisesta hyvinvoinnista työssä. Työn imun kokemukseen kuuluu halu ponnistella ja riittävä energiataso, joiden avulla voidaan saada aikaan tuloksia työssä (Hakanen 2011, 19). Työn imu on työhyvinvoinnin osa-alue, jota voidaan erillisenä tutkia ja myös mitata. Käsitteenä työn imu liittyy työhön sitoutuneisuuden käsitteeseen. Molemmista korostetaan työntekijän samaistumista työhön ja työn merkitystä minäkuvalle. Molemmat käsitteet sisältävät myös työhön syventymisen. Käsitteet eroavat siinä, että työn imussa korostuu tunne, ja sitoutumisessa puolestaan kognitiivinen tila. Työn imu lisää työhön ja organisaatioon sitoutumista ja vähentää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa (Mauno, Pyykkö, Hakanen 2005).

Työn imua on määritelty lähinnä kahdella eri tavalla. Maslachin ja Leiterin (2001) määritelmä työn imusta sisältää näkemyksen siitä, että työn imu on uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon puuttumista. Työn imu on siis näin ollen työuupumuksen vastakohta. (Maslach, Schaufeli, Leiter 2001, 416.) Schaufeli ja Bakker (2003) ovat puolestaan määritelleet, että työn imu

ja työuupumus ovat omia, erillisiä käsitteitä, joita ei pidä arvioida samoilla menetelmillä. He määrittelevät työn imun pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Se ei ole hetkellinen huippukokemus, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila. Schaufeli tutkijaryhmineen (2002) on määritellyt työn imun koostuvan tarmokkuudesta (vigor), omistautumisesta (dedication) ja uppoutumisesta (absorption). Tässä pro gradu -tutkielmassa työn imu määritellään Schaufelin ja Bakkerin (2003) mallin mukaan.

Tarmokkuus koostuu energisyydestä, vireydestä ja sinnikkyydestä sekä halusta panostaa työhön ja ponnistella myös vastoin käymisten aikana. Tarmokkuuden vastakohtana pidetään uupumusasteista väsymystä. *Omistautuminen* (dedication) on tunnetta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Omistautumisen käsitteellinen vastakohta on kyynistyneisyys. Omistautumiseen kuuluu, että työstä innostutaan ja siitä ollaan ylpeitä ja omistautumisen nähdään olevan niin sanotusti emotionaalista samaistumista työhön (Maslach ym. 2001). *Uppoutuminen* viittaa syvään keskittyneisyyden tilaan työssä, jolloin aika kuluu nopeasti ja irrottautuminen työstä saattaa tuntua vaikealta. Tämän kautta työ tuottaa nautinnon tunteita ja aika työtä tehdessä kuluu nopeammin. Uppoutumisella ei ole työuupumuksen ulottuvuuksissa käsitteellistä vastakohtaa. (Laaksonen 2016, 21-23.)

3.3 Työn imun tutkiminen

Työn imun tieteellinen tutkimus on alkanut 2000-luvulla. Suomessa työn imun käsitettä on eniten tutkinut Hakanen, joka on suomentanut sen englanninkielisestä käsitteestä *work engagement* (Laaksonen 2016, 21). Työhyvinvointi ei hänen mukaansa ole pelkkää työuupumusoireiden puuttumista, vaan on mahdollista, että työntekijä voi kokea samanaikaisesti sekä positiivista työhyvinvointia, että esimerkiksi kuormittuneisuutta (Hakanen 2005, 27). Työn imu nähdään aidosti positiivisen työhyvinvoinnin osoittajana. Hakasen mukaan sellainen työ, joka tyydyttää psykologisia perustarpeitamme, tuottaa myös hyvinvointia. (Laaksonen 2016, 21.)

Schaufelin tutkijaryhmä on kehittänyt työn imua mittaavan 17-osaisen työn imu -kyselyn (UWES-mittari). Tämä menetelmä mahdollistaa työn imun ja työuupumuksen tutkimisen erillisenä toisistaan. Mittari perustuu itsearviointiin ja sisältää väittämiä joiden avulla työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista mitataan. Mittari on todettu päteväksi ja luotettavaksi myös suomalaisissa

aineistossa. (Mannonen-Sandberg 2007, 36.) Tästä 17- osaisesta työn imu -kyselystä on myös kehitelty lyhyempi 9-kohtainen versio.

Työterveyslaitoksen laajamittaisen työn imun tutkimuksen (2001–2013) tulosten perusteella työn imun kokeminen on melko yleistä. Tutkimuksen mukaan 22 prosenttia kokee itsensä tarmokkaaksi, omistautuneeksi ja nauttii työhön uppoutumisesta päivittäin. Yli kolmannes kokee työn imua ainakin muutaman kerran viikossa ja neljä kymmenestä kokee työn imua korkeintaan kerran viikossa. (Laaksonen 2016, 30.) Suomessa naiset kokevat työn imua hieman useammin kuin miehet. Iäkkäämmät työntekijät kokevat sitä nuoria useammin ja määräaikaiset kokevat työn imua enemmän kuin vakinaiset. (Hakanen, Koivumäki 2014, 40.)

de Lange kumppaineinen (2008) toteaa, että heikko työn imun kokeminen ennustaa työpaikan vaihtoaikkeitä. Heidän Belgiassa tehdyn pitkittäistutkimuksen tulosten mukaan heikko työn imu sekä vähäinen tiimin ja johdon tarjoama sosiaalinen tuki ennustivat työpaikan vaihtamista. Vastaavasti työn itsenäisyys sekä esimiehen ja kollegoiden tarjoama tuki ennustivat työn imun kokemista. Työn imu ei ole vain yksilöllinen, vaan myös ilmiö, joka voi tarttua ihmisten välillä. (Laaksonen 2016, 23.) Bakker, Van Emmerik ja Euwema (2006) havaitsivat 85 tiimiä ja 2 229 työntekijää käsittävässä tutkimuksessaan, että tiimitason työn imu oli myönteisessä yhteydessä yksittäisten työntekijöiden työn imuun, vaikka heidän työn vaatimustensa ja voimavarojensa vaikutus oli vakioitu. Työn imua kokevat työntekijät voivat vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa välittää myönteisiä asenteitaan ja innostustaan, mikä sitten heijastuu tiimin kollektiiviseen ilmapiiriin. (Hakanen 2009, 13.)

Työn imulla ajatellaan olevan lähinnä myönteisiä vaikutuksia työntekijään sekä koko organisaation hyvinvointiin. Työhön liittyvien voimavaratekijöiden, kuten työn hallinnan, esimiehen tuen ja työpaikan positiivisen ilmapiirin, on todettu olevan yhteydessä työn imuun ja lisäävän sitä. (Laaksonen 2016, 24.) Vastaavasti työn kuormitustekijät ovat negatiivisessa yhteydessä työn imuun ja vähentävät sen kokemista. Stressiä koetaan vähemmän työn imun tunteen lisääntyessä. (Virolainen 2012, 90–92.) Bakker työryhmineen (2011) nostaa kuitenkin esiin tutkimustuloksissaan työn imuun liittyviä varjopuolia. Työn imu saattaa lisätä työn ja kodin välistä ristiriitaa (vrt. Halbesleben, Harvey, Bolino 2009; Hakanen & Peeters 2015). Työn imun kokeminen ei aina edistä kaikkia työhön liittyviä positiivisia asioita. Tulevaisuudessa olisi tärkeä tutkia sitä, mikä on niin sanotusti sopiva määrä työn imua. (Bakker ym. 2011, 802.)

Hakanen (2009) kuvailee työn imua vahvistavia tekijöitä, ja ne voidaan jakaa työhön ja muuhun kuin työhön liittyviin tekijöihin. Näitä ovat esimerkiksi työoloja koskevat

niin sanotut työn voimavarat, työasemassa tapahtuvat muutokset, yksilölliset voimavarat, palautuminen työpäivän rasituksista, työn ja kodin rikastava vuorovaikutus ja positiiviset interventiot.

3.4 Työhyvinvointi sosiaalityössä

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden työhyvinvointi on erittäin hyödyllistä organisaatioille. Tutkimuksissa on pystytty osoittamaan, että hyvinvoinnilla työntekijöillä on parempi fyysinen ja psyykinen terveys, he elävät pidempään (Roysamb, Tambs, Reichborn-Kjennerud, Neale, Harris 2003; Lyubomirsky, King, Diener 2005), he suoriutuvat paremmin työstään, he selviävät paremmin stressiä aiheuttavista tilanteista (Wood and Joseph 2010), heillä on enemmän positiivisia ihmissuhteita töissä ja he ovat tyytyväisempiä työssään (Boehm & Lyubomirsky 2008; Connolly & Viswesvaran 2000). Näiden asioiden lisäksi on huomioitava, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnilla ja työoloilla on kiinteä yhteys myös sosiaalityön asiakkaiden hyvinvointiin ja sitä kautta koko yhteiskuntaan (Mänttari-van der Kuip 2013, 17).

Sosiaalityöntekijöiden työkuormitus on ollut julkisuudessa viime vuosina ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on tutkimusten myötä piirtynyt varsin huolestuttava kuva. Julkisen sektorin sosiaalityössä tämä näkyy kiireen lisääntymisenä, työuupumuksena sekä rekrytointiongelmoina (Mänttari-van der Kuip 2013, 20). Huolimatta siitä, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on ollut paljon julkista keskustelua viime vuosina, tämä ei näy sitä koskevassa tutkimuksessa (ks. Yliruka ym.2008, 16). Positiivisen psykologian käsitteiden kautta aiheen tutkiminen on harvinaista. Sen sijaan sosiaalialan työhyvinvointitutkimuksessa työhyvinvointia on useasti lähestytty työolo-käsitteen kautta (esim. Coffey, Dugdill & Tattersall 2009; Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Tham 2007). Myös työtyytyväisyys-käsitettä on painotettu (esim. Matela 2011, Meltti & Kara 2009). Tavallisimmin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu kvantitatiivisilla menetelmillä (esim. Matela 2011). Usein tutkimuksen kohteena ovat olleet myös muut ammattialat (esimerkiksi sosiaalihoajaajat), jolloin on vaikeaa päätellä miltä osin tulokset kertovat nimenomaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. (Tynkkynen 2012, 37.)

Forsman (2010) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn imun kautta, jaksamisen ja jatkamisen lähtökodista käsin. Hän painottaa, että erilaisten työvoimaja koulutuspoliittisten selvitysten ja organisatoristen ratkaisujen lisäksi olisi tärkeää tutkia sitä, miten sosiaalityöntekijät työtään tekemällä luovat itselleen jaksamista ja

mahdollistavat työssä jatkamisen. Forsmanin (2010) tutkimuksen perusteella lastensuojelutyö koetaan kuormitusta ja uupumusta aiheuttavana, mutta samalla tärkeänä ja motivoivana erityisesti asiakkaiden vuoksi. Kuormittaviksi asioiksi Forsmanin selvityksessä kuvattiin muun muassa seuraavia asioita: ihmissuhteiden suuri määrä, työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet. (Forsman 2010, 158.) Toisaalta työntekijät raportoivat myös tekijöitä, jotka tukevat jaksamista, ja näitä oli muun muassa toimiva ja tukea tarjoava työyhteisö, työn vuorovaikutteisuus ja siitä syntyvä työn ilo ja kokemus siitä, että pystyy auttamaan asiakkaita.

Tham (2007) tutki sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamista Tukholman alueella ja hänen mukaansa yksi suurimpia syitä työpaikan jättämisaikalle oli huono henkilöstöjohtaminen, erityisesti se, ettei johto ollut kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista. Tham korostaakin esimiesten ja johdon tukea työntekijöilleen, jotta työntekijät saadaan pysymään työssään ja jaksamaan kuormittavassa asiakastyössä. Matela (2011) puolestaan tutki lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemiseen liittyviä tekijöitä. Hänen tutkimuksessaan 80 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä merkitykselliseksi ja tunsivat olevansa sopivalla ammattialalla. Hyväksi koettu lähijohtaminen vahvisti työssä pysymistä. Johtamisen on sanottu olevan yksi kipeästi kehittämistä kaipaavista osa-alueista lastensuojelussa. Westbrook, Ellis ja Ellet (2006) tuovat esiin lukuisan joukon lastensuojelun sosiaalityötä koskevia tutkimuksia, joissa lähiesimiestyön laatu on suoraan yhteydessä työntekijöiden haluun jäädä tai lähteä työstään (mm. Landsman 2001, Rycraft 1994). (Forsman 2010, 30.) On myös havaittu, että vähäinen tuki esimieheltä tai työtovereilta on yhteydessä työn lopettamisaikomukseen (Nissly, Barak, Michelle, Levin. 2004) ja että työtovereilta saatava tuki ennustaa työssä jatkamista (Dickinson & Perry 2002). Andersonin (2000) tutkimuksen tulosten mukaan taas sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimieheltä ehkäisee lastensuojelun sosiaalityöntekijän loppuun palamista. Tutkimuksissa on siis löydetty, että kollegoiden ja esimiehen tuki vaikuttaa työhyvinvointiin monella tapaa.

Mänttari- van der Kuip (2015, 74–76) paneutui väitöskirjassaan julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja toimintamahdollisuuksiin tiukan talouden oloissa. Aineisto kerättiin vuosina 2011–2012 kunnallisessa sosiaalihuollossa sosiaalityöntekijänä toimivilta. Työhyvinvointi määritellään tutkimuksessa kaksiulotteisena ilmiönä. Myönteistä hyvinvointia tarkastellaan työn imun kautta ja negatiivista taas työhön liittyvän psyykkisen pahoinvoinnin kautta. Tutkimus vahvistaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin olevan uhattuna tiukan talouden vaikuttaessa työhön. (Saarenpää 2019, 17.) Tutkimus nostaa esiin, että organisatorinen tilivelvollisuus ja työhön kohdistuvat tehokkuus- ja säästöpainet heikentävät mahdollisuutta tehdä työtä eettisesti vastuullisesti. Tämä aiheuttaa pahoinvointia työssä. Mänttari van der

Kuip (2015) painottaa, että työhyvinvoinnin lisäämiseksi se tulee ymmärtää laajasti niin positiivisen kuin negatiivisen ulottuvuuden kautta.

Synnöve tutkijaryhmineen (2003) tutki Konstikas sosiaalityö -tutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden työoloja. Tutkimusraportissa (2003) esitellään laajasti sosiaalityön ja sosiaalityöntekijöiden tilannetta Suomessa. Tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti resurssien niukkuus ja asiakkaiden suuri määrä, mutta heidän työtyytyväisyys on keskimäärin hyvällä tasolla. Konstikas sosiaalityö-tutkimusraportti (Synnöve ym.2003) tuo esiin myös sosiaalityön johtamiseen liittyviä osa-alueita ja toteaa, että johtamisen on katsottu olevan kipeästi kehittämistä kaipaava sosiaalityön osa-alue useissa kehittämishankkeissa- ja tutkimuksissa (Synnöve ym.2003).

Useat tutkimukset ovat selvittäneet sitä, mitkä ovat niitä voimavaroja, joilla henkisesti raskaan työn negatiivisia vaikutuksia voi ennaltaehkäistä, ja tulosten mukaan henkilökohtaiset voimavarat ovat olennaisia hyvinvoinnin suojelemisen ja työn vaatimusten selättämisen kannalta (Virgä ym. 2020, 5). Kansainvälisten sosiaalityön työhyvinvoinnin tutkimustulosten valossa sosiaalityöntekijöiden keskeisinä ominaisuuksina on korostettu epävarmuuden sietokykyä (Fox & Cooper 1998; Pockett 2003), huumoria (Gold 1998), ikää ja kokemusta (Dane & Chachkes 2001), intuitiota, itseluottamusta (Jones & Okamura 2000) sekä rehellistä uskoa työn merkityksellisyyteen (Jagannathan & Camasso 2006; Westbrook ym. 2006). Collins (2007) tuo esiin, että organisatoriset ja rakenteelliset puitteet vaikuttavat vahvasti sosiaalityöntekijöiden työhön, mutta esimerkiksi yksilön optimismilla ja sinnikkyydellä on myös tärkeä rooli. Sosiaalityö on monella tapaa erityistä työtä, ja se vaatii työntekijöiltään vahvoja henkisiä resursseja. Tämän vuoksi mielestäni näihin henkisiin resursseihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota niin sosiaalityön koulutuksessa kuin työelämässäkin.

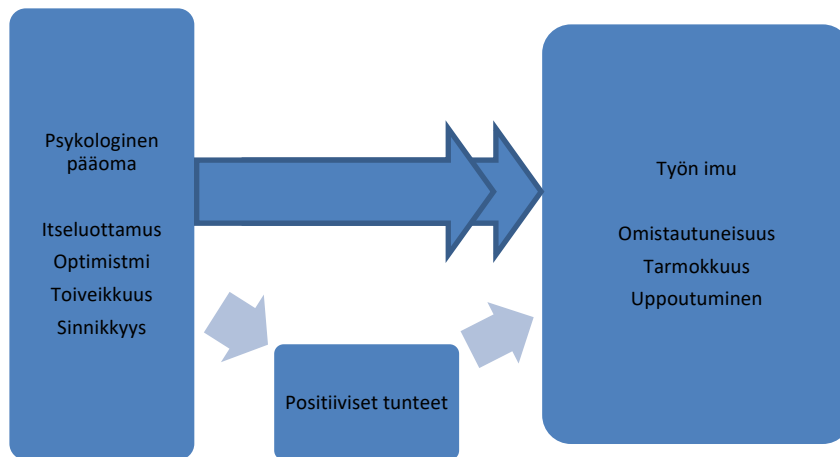
3.5 Psykologinen pääoma ja työn imu

Psykologisen pääoman ja työn imun välistä yhteyttä on tutkittu lähinnä kansainvälisesti. Työn imu ja psykologinen pääoma ovat molemmat positiivisia työhyvinvoinnin käsitteitä. Työn imu on pysyvä, myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Se ei ole hetkellinen huippukokemus, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila. Työn imun osa-alueisiin kuuluu omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus. Psykologinen pääoma puolestaan on yksilön positiivinen kehitystila. Luthans kumppaneineen (2007a) määrittelevät, että psykologiselle pääomalle on tunnusomaista 1) kyky ottaa vastaan

haastavia tehtäviä ja ponnistella menestyäkseen niissä, 2) kyky luottaa omaan menestykseen nyt ja tulevaisuudessa, 3) pitkäjänteisyys tavoitteiden saavuttamisessa, ja tarvittaessa kyky löytää vaihtoehtoisia reittejä menestyksen luomiseksi ja 4) kyky selviytyä ongelmista ja kääntää vastoinkäymiset eduksi. Työn imun ja psykologisen pääoman käsitteillä on samankaltaisuuksia. Kuitenkin työn imun on arvioitu olevan vakaampi ja pitkäkestoisempi (Hallberg, Schaufeli 2006). Tarkasteltuna käsitteiden eri osa-alueita, työn imun osa-alue *tarmokkuus* on sisällöltään hieman samankaltainen kuin psykologisen pääoman osa-alueen *itseluottamus*. Molemmille on tyypillistä se, että jaksaa ponnistella vastoinkäymistenkin aikana. Kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että vaikka työn imun ja psykologisen pääoman käsitteillä on ilmiönä samankaltaisuuksia, ne ovat erillisiä, tutkittavissa olevia kokonaisuuksia. Bakker ja Demerouti (2008) kuvailevat, että työn imua kokevat työntekijät ikään kuin käyttävät psykologisen pääoman resursseja hallitakseen työympäristöään menestyksekkäämin.

Erbasi ja Ozbek (2016) kartoittivat psykologisen pääoman ja työn imun yhteyttä. 280 tutkimustyötä tekevää osallistui kyselyyn. Psykologisen pääoman ja työn imun väliltä löytyi tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys ($P < 0,05$). Tutkimuksessa tehdyn regressioanalyysiin perusteella löytyi, että *toiveikkuus* ($P < 0,05$), *optimismi* ($P < 0,05$) ja *sinnikkyys* ($P < 0,05$) ennustivat vahvimmin työn imua. Sinnikkyys vaikutti tulosten perusteella ennustavan voimakkaimmin vahvaa työn imua, kun taas itsetunnolta ei löytynyt tilastollisesti merkitsevä yhteyttä työn imuun. Keykon, Cummingsin, Yongen ja Wongin (2016) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan psykologinen pääoma on todettu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun. Baek-Kyoo, Doo ja Se-won (2016) tutkivat psykologisen pääoman vaikutusta työn imuun. Aineisto koostui 599 tietotyötä tekevästä, ja tutkimustuloksista kävi ilmi, että työntekijät, joilla oli korkea psykologinen pääoma, kokivat vahvasti työn imua. Simons ja Buitendach (2013) puolestaan tutkivat puhelinpalvelukeskuksen työntekijöitä ja heidän tutkimustuloksissaan psykologisen pääoman osa-alueilla, *itsetunto* ja *optimismi* oli positiivinen yhteys työn imuun.

Sweetman ja Luthans (2010) hahmottavat, että psykologisen pääoman ulottuvuudet yhdessä luovat nousevan resurssien kierteen tai kehän (upward spiral), joka voi johtaa työn imuun (kuvio 2). Tämä nouseva kierre tai kehä voi laajentaa yksilön ajattelumaailmaa. Tämä psykologisesta pääomasta aiheutuva laajentunut ajattelumaailma voi tarjota yksilölle enemmän energiaa ja työn imun kokemuksia. Sweetmanin ja Luthansin (2010) malli ehdottaa, että työn imun ja psykologisen pääoman yhteys muodostuu siitä, että korkea psykologinen pääoma mahdollistaa positiiviset tunteet työssä, jotka johtavat työn imuun. Alhaisen psykologisen pääoman omaava henkilö ei kykene tuntemaan yhtä helposti positiivisia tuntemuksia, jotka johtavat tarmokkuuteen, omistautumiseen ja työhön uppoutumiseen.



Kuvio 2. Sweetmanin ja Luthansin malli (Sweetman & Luthans 2010, 58)

Useat tutkimukset ovat osoittaneet henkilökohtaisten voimavarojen, kuten itsearvostuksen, itsetunnon, keskittymiskyvyn, kyvyn hahmottaa ja hallita tunteita olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun. Työn imua tuntevat ihmiset luottavat omiin kykyihinsä ja uskovat kykenevänsä vastaamaan työn vaatimuksiin. He kokevat myös, että heidän tarpeensa tulevat tyydytetyksi osallistumisella organisaation heille antamaan rooliin. (Bakker 2011, 266–267.) Hakasen ja Lindbohmin (2008, 290–291) tutkimuksen mukaan syöpää sairastaneet ja paranemisen jälkeen työelämäänsä palanneiden henkilökohtaiset voimavarat, erityisesti optimismi, vaikuttivat positiivisesti työn imuun.

4 SOSIAALITYÖN KONTEKSTI

Tutkin työhyvinvointia työn imun käsitteen kautta, lastensuojelun kontekstissa. Työhyvinvoinnin tutkimusten ja positiivisen psykologian käsitteiden avaamisen jälkeen on syytä perehtyä vielä tarkemmin lastensuojelun kontekstiin. Tämän luvun tarkoituksena on määritellä sosiaalityön käsitettä ja tiivistää, minkälaisien asioiden ja ilmiöiden kanssa lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat tekemisissä tavoitellessaan samalla työhyvinvointia. Tuon luvussa myös esiin millä tekijöillä selitän lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imua.

4.1 Sosiaalityön määritelmä

Sosiaalityön kansainvälisten järjestöjen (IFSW, IASSW) määritelmä sosiaalityölle on seuraava:

"Sosiaalityö on professio ja tieteenala, jolla edistetään yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä ihmisten ja yhteisöjen voimaantumista ja valtaistumista. Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden, ihmisoikeuksien, kollektiivisen vastuun sekä moninaisuuden kunnioittamisen periaatteet ovat keskeisiä sosiaalityössä. Sosiaalityö kiinnittyy sosiaalityön, yhteiskuntatieteiden ja humanististen tieteiden teorioihin sekä alkuperäiskansojen ja paikallisyhteisöjen tietoon. Sosiaalityössä työskennellään ihmisten ja rakenteiden parissa elämän ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi." (Sosiaalityön valtakunnallinen yliopistoverkosto, Sosnet 2020.)

Määritelmän lopussa todetaan vielä, että määritelmää voidaan laajentaa kansallisella ja/tai alueellisella tasolla. Tämä siksi, että sosiaalityön määrittäminen yksiselitteisesti on haastavaa. Tämä kansainvälinen määritelmä on Suomessa hyväksytty sosiaalityön yliopistoverkossa, Sosnetissa. Sosiaalityön monimuotoisuutta korostaa esimerkiksi Payne (1997), jonka mukaan sosiaalityön käsite vaihtelee eri kulttuureissa, ja tämän vuoksi se tulee ymmärtää vain osallistujien sosiaalisesta ja kulttuurisesta kontekstista käsin. Kuitenkin sosiaalityö rakentuu aina samoista elementeistä: sosiaalityöntekijästä, asiakkaasta ja kontekstista, ja sen eettinen perusta on määritelty kansainvälisesti.

Sipilän (1989) mukaan sosiaalityö on ammatti tai joukko ammatteja, joita kutsutaan yhdellä nimikkeellä ja sosiaalityön työmuotoja ovat kontrolli, tuki, socialisaatio, suojeleminen ja terapia (Sipilä 1989, 19). Sosiaalityötä voidaan sanoa auttamis-ammattiksi, joka on suunniteltu tarjoamaan instituutionaalista apua heikoimmassa asemassa oleville ihmisille. Suomessa sosiaalityö perustuu vankasti lainsäädäntöön. Sosiaalityö on sosiaalihuoltolain 15§ mukainen sosiaalipalvelu (Sosiaalihuoltolaki 1301/ 2014). Sosiaalityöntekijöiden työnantajia ovat muun muassa kunnat, kuntayhtymät, valtio, yksityiset yritykset sekä järjestöt. Sosiaalityön työorientaatiot voidaan jakaa ennaltaehkäisevään, rakenteelliseen, kuntouttavaan ja yhteisölliseen. Sosiaalityöntekijänä voi ammattihenkilölain (7§) mukaan toimia henkilö, jolle sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira on myöntänyt oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Valvira voi myöntää luvan harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia henkilölle, joka on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 7§).

Sosiaalityö on luonteeltaan vaativaa asiantuntijatyötä. Sosiaalityöntekijät altistuvat työssään jatkuvasti asiakkaidensa kärsimykselle. Tutkimusten mukaan suomalaisia sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työssä. Erityisiä kuormitustekijöitä sosiaalityössä ovat myös muun muassa asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu ja asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Sosiaalityöntekijän työ vaatii usein itsenäistä työtettä ja työtä haittaavat riittämättömät resurssit. (Salo ym. 2016.) Pro gradu -tutkielmassani koettu työmäärä on yhtenä selittävänä tekijänä työn imulle. Olin kiinnostunut tutkimaan koetun työmäärän yhteyttä työn imuun, koska halusin selvittää, millä tavoin paljon puhuttu sosiaalityöntekijöiden liiallinen työmäärä näkyy kerätyssä aineistossa ja miten se vaikuttaa työn imuun. Halusin selvittää, näkyykö aineistossa se, että suuri työmäärä vaikuttaisi negatiivisesti työn imun kokemiseen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön selvityksen mukaan sosiaalityöntekijät kärsivät jatkuvasta epäinhimillisestä työmäärästä ja tämä vähentää heidän työhön sitoutumistaan (STM 2003, 9, 11-15).

4.2 Lastensuojelun sosiaalityö

Bardy (2009, 41) määrittää lastensuojelun perustehtäväksi lapsen kehityksen ja terveyden turvaamisen ja sitä vaarantavien tekijöiden poistamisen. Tarve lastensuojelulle

aiheutuu moniulotteisista niin yksilöllisistä kuin yhteisöllisistäkin tekijöistä. Verratuna muuhun sosiaalityöhön, lastensuojelusta tekee erityisen sen kohde, lapsi. Vornanen (2007) pohtii lastensuojelun olevan eräs hyvinvointiyhteiskunnan tunnusmerkkeistä, jolla pyritään takaamaan ja suojaamaan heikoimpien kansalaisryhmien oikeuksia lainsäädännön avulla. Lastensuojelun sosiaalityötä määrittää pitkälti lastensuojelulaki (417/2007, 1§), jonka tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelulain lisäksi lastensuojelun juridisia ulottuvuuksia sisältyy myös muihin lakeihin, sopimuksiin sekä säädöksiin. Näistä keskeisimpiä ovat Suomen perustuslaki (731/1999), sosiaalihuoltolaki (1301/2014), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (LOS 60/1991)) ja Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 63/1989). Lastensuojelutyötä leimaa juridisen sääntelyn paljous, joten sen asiakastyö sisältää kontrollifunktion. Myös tämä tekee lastensuojelutyöstä erityistä ja jännitteistä. Työssä on aina läsnä yhtäältä lait ja säädökset, ja toisaalta lasten ja perheiden tarpeet ja *lapsen etu*. *Lapsen edun* tulee olla aina keskeinen arviointiperuste kaikissa lastensuojelutoimenpiteissä ja toimenpiteet tulee suunnitella ja toteuttaa niin, että ne ovat perusteltuja lapsen näkökulmasta ja tuottavat mahdollisimman hyvän lopputuloksen lapsen kannalta. Sosiaalityöntekijä kohtaa lastensuojelutyössä myös useita tilanteita, jolloin hyvää ratkaisua lapsen tilanteeseen ei löydy, vaan on valittava lapsen kannalta vähiten huono.

Lastensuojelun lakisääteisenä tehtävänä on tukea lapsen vanhempia ja huoltajia lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä heille tarvittavia palveluita ja tukitoimia (Lastensuojelulaki 417/2007, 2§). Sosiaalityöntekijöiden ammattitehtävät koostuvat siis tilanteista, joissa lapsen kasvu ja kehitys uhkaavat vaarantua tai niiden on jo todettu vaarantavan kehitystä (Rousu 2007, 53). Lastensuojelua toteuttavat sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat yhdessä muiden ammattilaisten kanssa. Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan tehtävät ja velvollisuudet on eritelty sosiaalihuoltolaissa (1301/2014 15§, 16§) ja tiivistetysti ne ovat seuraavat: Sosiaaliohjaus on yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea. Sosiaalityö on asiakas- ja asian tuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava tuen ja palvelujen kokonaisuus sekä ohjataan ja seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 15§). Sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta.

Lastensuojelun sosiaalityötä voi kuvailla jatkuvaksi monimutkaiseksi ongelmanratkaisuksi monenkirjavien paineiden ja vaatimusten keskiössä. Vaativa työ altistaa sosiaalityöntekijät työhyvinvoinnin ongelmille. Lastensuojelun sosiaalityön vaativuutta on pyritty vertailemaan erilaisissa tutkimuksissa. Tulokset ovat enimmäkseen sen suuntaisia, että lastensuojelu näyttää olevan muita sosiaalityön alueita raskaampana. (Salo ym.

2016, 25). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden keskeisiksi ominaispiirteiksi eri tutkimuksissa on nostettu hyvä organisointikyky, sosiaalisuus ja henkinen vahvuus. Henkiseen vahvuuteen kuuluu halu ottaa vastaan haasteita, ja tämä liitetään rohkeuteen, työhön keskittymiseen, nopeaan ajattelukykyyn, hektisyydestä nauttimiseen ja kykyyn säilyttää inhimillisyys. (Forsman 2010, 115–116.) Tässä pro gradu -tutkielmassa psykologinen pääoma nähdään osana tuota henkistä vahvuutta. Sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia suojaavana tekijänä on tutkimuksissa todettu sekä sosiaaliset resurssitekijät, kuten työyhteisön sosiaalinen pääoma, että työntekijöiden psyykkiset resurssit. Yksilöllisistä voimavaroista, psyykkisistä resursseista tähän pro gradu -tutkielmaan tutkittavaksi on valikoitunut psykologinen pääoma. Näen psykologisen pääoman osana henkilökohtaisia voimavaroja, joiden on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työn imuun. Keykon, Cummingsin, Yongen ja Wongin (2016) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan psykologisen pääoman on todettu useissa tutkimuksissa olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun. Tätä yhteyttä ei ole aiemmin tutkittu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden joukossa.

Halusin tarkastella tutkielmassani lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työryhmältä saadun tuen vaikutusta työn imun kokemiseen. Olin kiinnostunut siitä, näkyykö aiemmissa tutkimuksissa esiin noussut kollegoiden sosiaalisen tuen merkitys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille tässä aineistossa. Esimerkiksi Andersonin (2000) tutkimuksen mukaan sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimieheltä ehkäisee vahvasti lastensuojelun sosiaalityöntekijän loppuun palamista, joten mielestäni on tärkeää tarkastella sitä myös työn imun näkökulmasta. Esimieheltä saadun tuen merkitystä työn imun kokemisessa halusin tarkastella, koska olin kiinnostunut, onko esimieheltä saadulla tuella merkitystä työn imun kokemisessa. Muun muassa de Langen ym. (2008) tutkimuksen tulosten mukaan heikko työn imu sekä vähäinen tiimin ja johdon tarjoama sosiaalinen tuki ennustivat esimerkiksi työpaikan vaihtamista. Vastaavasti esimiehen ja kollegoiden tarjoama tuki ennustivat työn imun kokemista. Johtamisen ja esimiestyön on todettu useissa tutkimuksissa olevan sosiaalialalla kipeästi muutoksia ja kehittämistä kaipaava osa-alue.

Kartoitan tutkielmassani myös, kuinka työpaikan vaihtamisen pohtiminen on yhteydessä työn imuun. De Langen ja kumppaneiden (2008) tutkimuksen tulosten mukaan heikko työn imun kokeminen ennustaa työpaikan vaihtoaikkeitä. Voi olettaa, että mikäli sosiaalityöntekijä pohtii aktiivisesti työpaikan vaihtoa, tällöin on haastavampaa kokea työn imun kokemuksia. Halusin tarkastella, miten tämä näyttäytyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerätystä aineistosta. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on etenkin lastensuojelutyölle tunnusomainen ilmiö (Matela 2011). Halusin myös tarkastella esimiesroolin vaikutusta, selvittääkseni kokevatko esimiesroolissa toimivat lastensuojelun sosiaalityöntekijät enemmän työn imua kuin he, jotka eivät toimi esimies-

roolissa. Hakasen (2009) mukaan sosioekonomisen aseman mukaan jaoteltuna ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kokevat työn imua hieman enemmän kuin työntekijät. Tämän lisäksi myös koulutustasolla on havaittu olevan yhteyttä työn imuun: korkeammin koulutetut kokevat työn imua enemmän.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimukseni aiheena on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisen pääoman ja erilaisten taustatekijöiden yhteys heidän työn imuunsa. Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteutusta ja metodologiaa. Esittelen ensin tutkimustehtävän ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen käyn läpi kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän ja tutkimuksen toteutuksen yleisesti. Sen jälkeen esittelen tutkimusaineistoa ja mittareita, kuvailen analyysin suorittamisen ja arvioin vielä tutkimuksen luotettavuuden.

5.1 Tutkimustehtävä

Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemaan työn imuun. Tutkimuskysymykseni on: Onko psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät yhteydessä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imuun, ja miten? Selittäviksi tekijöiksi, psykologisen pääoman lisäksi, on valikoitunut aiempien tutkimusten perusteella: esimiesroolissa toimiminen, koettu työmäärä, koettu tuki esimieheltä ja työryhmältä ja työpaikan vaihtamisen pohtiminen. Tutkielma ei luonteensa vuoksi pyri yleistettävyyteen, mutta se tarkastelee sitä, kuinka psykologisen pääoman sekä erilaisten taustatekijöiden yhteys työn imuun näyttäytyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerätyssä aineistossa.

5.2 Tutkimuksen metodologia

Metodologia on lähestymistapa, jolla tutkimusaihetta tutkitaan, sisältäen myös tiedonhankintamenetelmät, joilla tietoa voidaan saavuttaa (Metsämuuronen 2006, 204–205). Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, kuinka lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä heidän kokemaansa työn imuun. Tutkimus on luonteeltaan selittävä, eli siinä tutkitaan, kuinka eri

tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 138). Tutkimusongelman kannalta mielestäni sopivin tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin voidaan vastata kausaalista päätelyä vaativaan tutkimuskysymykseen, ja se mahdollistaa myös syy-seuraussuhteiden tarkemman analyysin (Jokivuori, Hietala 2014, 22–23). Kvantitatiivinen tutkimus sopii siis työn imun tutkimiseen, koska se mahdollistaa syy-seuraussuhteiden tarkemman analyysin. Työn imua ja psykologista pääomaa on myös tutkittu aiemmin kvantitatiivisin menetelmin, ja tätä varten on kehitetty validit mittarit.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään mitattavia, testattavia tai muulla tavalla numeerisessa muodossa ilmaistavia muuttujia. Kvantitatiivisen tutkimuksen keskeisiä piirteitä ovat käsitteiden määrittely, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja hypoteesien esittäminen (Hirsjärvi ym. 2013, 140). Tutkimusprosessia kutsutaan deduktiiviseksi, eli siinä muodostetaan hypoteesit aiempien tutkimusten ja teorioiden pohjalta. Hypoteeseja testaamalla voidaan osoittaa niiden todennäköinen oikeellisuus tai virheellisyys, sekä siten joko vahvistaa tai hylätä käytetty taustateoria. (Ghuri & Gronhaug 2010, 15; Metsämuuronen 2006, 47.) Aiempien tutkimusten perusteella työn imun ja psykologisen pääoman väliltä on löydetty yhteys, ja tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan, näkyykö tämä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerätyssä aineistossa. Tutkielman hypoteesina on ”Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä heidän työn imuunsa”.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruuvaiheessa on kiinnitettävä huomiota tutkittavien henkilöiden valintaan. Tavoitteena on poimia otos, joka olisi edustava ja siitä saadut tulokset voitaisiin yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Tutkimuksen perusjoukko muodostuu suomalaisista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä. Otannan tekeminen heistä ei kuitenkaan ollut mahdollista, koska tarkkaa tietoa sosiaalityöntekijöiden määrästä ei ole saatavilla. Näin ollen heidän tavoittamisensa ei ollut mahdollista. Otantaa ei siis voitu tehdä koko perusjoukosta, vaan täytyi tyytyä ei-satunnaiseen näytteeseen (ks. Metsämuuronen 2011, 61).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on keskeistä, että aineisto on muutettavissa tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Siten mahdollistuu aineiston tilastollinen analysointi, tulosten tilastollisen merkitsevyyden testaus ja päätelmien teko. (Hirsjärvi ym. 2013, 40, Holopainen & Pulkkinen 2012, 31.) Psykologisen pääoman ja työn imun mittarin aineisto on tilastollisesti käsiteltävässä muodossa.

5.3 Aineiston ja kyselylomakkeen kuvaus

Tutkimuksen aineisto muodostuu facebookin sosiaalityön uraverkoston jäsenille lähetetystä verkkokyselystä, joka toteutettiin SurveyMonkey-ohjelmalla keväällä 2020. Facebookin valikoituminen kyselyn julkaisualustaksi muodostui sen mahdollisuudesta tavoittaa helposti mahdollisemman suuri määrä sosiaalityöntekijöitä eri puolilta Suomea. Sosiaalityön uraverkostoon kuuluu 3102 jäsentä. Ryhmään hyväksytään sosiaalihuollon ammattihenkilölain 7§ mukaiset sosiaalityöntekijät sekä sosiaalityön tutkinto-opiskelijat. Kyselyn lähettämiseen ei tarvittu tutkimuslupaa, mutta sovin asiasta yksityisviestillä facebookin sosiaalityön uraverkoston ylläpitäjien kanssa. Toin kyselyn esittelysivulla (liite 1) esille, että kyselyssä ei kerätä minkäänlaisia tunnistettavuustietoja ja kysely täytetään anonyyminä.

Vastausaikaa kyselyyn osallistumiseen oli noin kuukauden ajan. Määräajassa vastauksia saapui 70. Tämän jälkeen kyselylinkki jaettiin vielä uudelleen ja lopulta vastauksia saatiin kokoon 110. Kyselylomake rakennettiin mahdollisimman selkeäksi ja helpoksi täyttää, jotta saataisiin mahdollisimman suuri vastaajamäärä. Huomioon otettiin täyttämiseen kuluva aika, jottei se muodostuisi liian työllistävänä esteeksi kyselyyn osallistumiselle. Vastausprosentin kannalta merkityksellistä on lisäksi kyselyn ajoitus. (Vilka 2007, 66–67.) Aineistonkeruun ajankohtaan keväälle 2020 osui myös COVID-19 pandemia. Pandemian johdosta Suomeen julistettiin poikkeustila ja tämä aiheutti sen, että sosiaalityöntekijöiden yksityiselämän ja työelämän organisointi muuttui haastavammaksi. Tämä on mahdollisesti vaikuttanut alhaiseen vastausprosenttiin.

Kysely koostui taustakysymyksistä, PsyCap-itsearviointikyselystä (PsyCap Questionnaire, PCQ) ja työn imun-kyselystä (UWES/Schaufeli & Bakker 2003) Taustakysymyksissä kartoitettiin vastaajan perustietoja, esimiesroolia, koettua työmäärää, koettua esimieheltä ja työryhmältä saatua tukea ja työpaikan vaihtamisen pohtimista (kyselylomake liitteenä 3).

Psykologisen pääoman mittari on itsearviointikysely, joka koostuu 24 väittämästä. Väittämät käsittelevät psykologisen pääoman ulottuvuuksia ja ovat ominaisia juuri näille ulottuvuuksille sekä liittyvät olennaisesti omaan työhön. Esittelyssä vastaajaa kehoitetaan pohtimaan suhtautumistaan työhön ja ottamaan kantaa väittämiin 6-portaisella Likert-asteikolla. Väittämistä kolme on muotoiltu käänteisiksi vahvistamaan kyselyn luotettavuutta. (Luthans ym. 2007, 211; Rauhala ym. 2013, 187–189.) Mittaritossa on jokaista psykologisen pääoman ulottuvuutta kohden kuusi väittämää. Itseluottamusta mitataan esimerkiksi väittämällä: *"Tunnen oloni luottavaiseksi esitellessäni*

kokouksissa omaa työaluetani johdolle” ja *”Tunnen oloni luottavaiseksi esitellessäni tietoja työkavereilleni”*. Optimismin arviointiin kuuluu esimerkiksi väittämä: *”Olen optimistinen sen suhteen, mitä minulle tulee tapahtumaan työssäni tulevaisuudessa”*, ja toiveikkuteen väittämä: *”Selviän tavallisesti vaikeuksista työssäni tavalla tai toisella”*. Lisäksi sinnikkyyttä mitataan esimerkiksi väittämällä: *”Tällä hetkellä pyrin työtavoitteisiini aktiivisesti”*. Näiden 24 väittämän perusteella muodostettiin psykologisen pääoman summamuuttuja, ja jokaisesta psykologisen pääoman ulottuvuudesta muodostettiin oma summamuuttujansa (itseluottamus, optimismi, toiveikkaus, sinnikkyys), jotta ulottuvuuksia voidaan tarkastella erillään toisistaan. Summamuuttujien muodostamisessa on tarkoituksena tiivistää yhteen muuttujaan useamman muuttujan tietoa silloin, kun muuttajat mittaavat samankaltaista ominaisuutta (Nummenmaa 2009, 161). Ennen summamuuttujien muodostamista, kielteisten väittämien vastausvaihtoehdot koodattiin uudelleen käänteisesti (1 = täysin samaa mieltä, ..., 6 = täysin eri mieltä). Kielteisiä väittämiä oli yhteensä kolme, kuten: *”Jos jokin voi osaltani mennä työn suhteen pieleen, se myös menee”*. Koodaus on käännettävä myönteisiä väittämiä vastaavaksi, jotta kielteisten ja myönteisten väittämien vastausten koodit ovat yhdenmukaiset. Siten pieni lukuarvo tarkoittaa kaikissa väittämässä kielteistä asennoitumista (matalaa psykologista pääomaa) ja suuri lukuarvo positiivista asennoitumista (korkeaa psykologista pääomaa).

UWES-mittarista on kaksi eri versiota: alkuperäinen, 17 väittämästä koostuva kysely, ja sen pohjalta kehitetty ja lyhennetty yhdeksän väittämän versio (työn imu 9; UWES 9). Molemmissa menetelmissä mitataan työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Tutkielmassa käytettiin UWES-mittarin lyhyempää versiota. Päädyin käyttämään alkuperäisestä versiosta lyhennettyä 9 -osioista versiota, koska se on osoittautunut rakenteeltaan teoriaa vastaavaksi ja jopa alkuperäistä kyselyä luotettavammaksi menetelmäksi, sillä sen rakenne näytti pysyvän tutkimuksissa samana eri ryhmissä ja eri aikoina (Seppälä ym 2009; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). Käyttämällä lyhyempää versiota, vastaajan on myös helpompaa vastata kyselyyn, koska se vie vähemmän aikaa.

Mittaristossa on jokaista työn imun ulottuvuutta kohden kolme väittämää. Esimerkiksi tarmokkuutta mitataan väittämillä: *”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”* ja *”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”*. Omistautumisen arviointiin kuuluu esimerkiksi väittämä *”Työni inspiroi minua”* ja uppoutumisen arviointiin kuuluu väittämä *”Olen täysin uppoutunut työhöni”*. Väittämiä arvioidaan asteikolla 0-5, jossa 0=en koskaan ja 5=päivittäin. Näiden yhdeksän väittämän perusteella muodostettiin työn imun summamuuttuja. Lisäksi, jokaisesta työn imun ulottuvuudesta muodostettiin oma summamuuttujansa (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen), jotta ulottuvuuksia voidaan tarkastella erillään toisistaan. Työn imu-muuttujista on

laskettu neljä keskiarvoihin perustuvaa tunnuslukua, eli arvo työn imu-summamuuttujalle ja erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. (Hakanen 2009, 43.)

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi suoritettiin IBM SPSS Statistics 24 -ohjelmalla. Analyysi koostui kuvailevasta osiosta ja tutkimuksen hypoteesin testauksesta. Kuvailevan osion tavoitteena on tuoda esiin tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imusta ja psykologisesta pääomasta, koska tähän mennessä aihealueen empiiristä tutkimusta ei ole tehty Suomessa. Kuvailevassa osioissa tarkasteltiin työn imua, ja sen ulottuvuuksia laskemalla aineistosta keskeiset tunnusluvut (keskiarvot, keskihajonnat). Lisäksi selvitettiin T-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla poikkeavatko eri ryhmien keskiarvot toisistaan. Testien tarkoituksena on tutkia, kuinka todennäköisesti keskiarvojen eroavuus johtuu sattumasta (Heikkilä 2014, 209–210; Valli 2015, 116).

T-testin ja varianssianalyysin oletuksena on, että testimuuttujista on mielekästä laskea keskiarvo (Heikkilä 2014, 209–210). Muuttujien normaalijakautuneisuus on myös T-testin ja varianssianalyysin edellytys (Heikkilä 2014, 215–216). Muuttujat voidaan olettaa normaalisti jakautuneiksi keskeisen raja-arvoväliin mukaisesti, kun otoskoko on suuri (>30) (Heikkilä 2014, 211). Kahden riippumattoman otoksen t-testin edellytyksenä on vertailtavien ryhmien riippumattomuus toisistaan (Heikkilä 2014, 209–210). T-testillä voidaan testata kahta ryhmää yhtä aikaa (Valli 2015, 116). Useamman kuin kahden ryhmän keskiarvojen vertailun voi tehdä varianssianalyysillä (Valli 2015, 116). Varianssianalyysi mittaa t-testin tavoin keskiarvojen välisiä eroja, ja se perustuu ryhmien välisen ja ryhmien sisäisen vaihtelun vertaamiseen. Kun ryhmien välillä vaihtelu on suurempaa kuin ryhmien sisällä, voidaan ryhmien välillä todeta olevan eroa. (Heikkilä 2014, 210.) Työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvoja vertailtiin;

1. pätevien ja epäpätevien sosiaalityöntekijöiden välillä
2. määräaikaisten ja vakinaisten välillä
3. esimiestyötä tekevien ja ei-esimiestyötä tekevien välillä
4. eri alueiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden välillä
5. eri työskentelyalueella työskentelevien sosiaalityöntekijöiden välillä
6. eri kokoisten kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden välillä
7. eri ikäisten sosiaalityöntekijöiden välillä
8. työpaikan vaihtamista pohtivien, ja ei-pohtivien välillä
9. sen mukaan, kuinka kauan on toiminut tässä työssä

Psykologisen pääoman tuloksista koostettiin samanlainen analyysi. Tämän jälkeen psykologisen pääoman ja työn imun välistä yhteyttä analysoitiin korrelaatioanalyysin ja regressioanalyysin avulla. Korrelaatioanalyysillä mitataan, onko kahden muuttujan välillä riippuvuutta. Positiivinen korrelaatio kertoo, että toisen muuttujan arvojen kasvaessa myös toisen muuttujan arvot kasvavat. Negatiivisessa korrelaatiossa toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisen muuttujan arvot puolestaan pienenevät. Korrelaatiokertoimen laskemisen jälkeen tiedetään, kuinka voimakas riippuvuussuhde kahden muuttujan välillä on. Tuloksia havainnoidaan yleensä korrelaatiokertoimien perässä olevien tähtien avulla. Korrelaatiokertoimien perässä olevat tähdet kertovat sen, miten merkitsevä korrelaatio on tilastollisesti. Kolme tähteä (***) = $p < 0,001$ tarkoittaa tilastollisesti erittäin merkitsevää tulosta. Kaksi tähteä (**) = $p < 0,01$ tarkoittaa tilastollisesti merkitsevää tulosta. Yksi tähti (*) = $p < 0,05$ tarkoittaa puolestaan tilastollisesti melkein merkitsevää tulosta. Korrelaatiokertoimet eivät kuitenkaan selitä muuttujien välisiä yhteyksiä tarkemmin. (Nummenmaa 2007, 297.)

Muuttujien välisiä yhteyksiä voidaan puolestaan mitata regressiomenetelmien avulla. Näillä menetelmillä voidaan myös ennustaa tutkittavien mittaustuloksia. Usean muuttujan regressioanalyysillä voidaan ottaa huomioon useampia selitettävään muuttujaan yhteydessä olevia tekijöitä. Kun selitettävän muuttujan arvojen ennustamiseen käytetään useampaa kuin yhtä selittävää muuttujaa, mallinnuksen tarkkuus usein paranee. (Nummenmaa 2007, 297, 302.) Lineaarisisessa regressioanalyysissä selitetään yhtä jatkuvaa muuttujaa usealla selittävällä muuttujalla. Lineaarisen regressioanalyysin taustalla on tutkijan uskomus siitä, että jokin ilmiö on seurausta joistakin toisista tekijöistä. Näin ollen lineaarinen regressioanalyysi sopii aineistoni analyysiin, koska haluan selittää työn imua useammalla selittävällä muuttujalla.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvantitatiivisen tutkimuksen kokonaisluotettavuus perustuu siihen, että tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti ovat toteutuneet. Nämä yhdessä vaikuttavat tutkimukset paikkansapitävyyteen ja yleistettävyyteen. Tutkimusaineisto on sisäisesti luotettavaa silloin, kun mittarit on valittu oikein ja mittaustulokset eivät ole sattumanvaraisia. Mittareita valittaessa on pohdittava, miten käsitteellistetään tutkimuksen kohteena oleva ilmiö ja muodostetaan siihen sopivat mittarit. (Metsämuuronen 2006, 55; Uusitalo 1995, 84–86.) Tämän tutkimuksen aineistonkeruussa käytettyjen mittareiden

(UWES, PCQ) validiteetti on testattu aiemmissä tutkimuksissa ja on todettu, että käsitteet ovat onnistuneesti operationalisoitu. Se tarkoittaa, että teoreettinen käsite on muutettu mitattavaan muotoon ja mittarilla saadaan tietoa halutusta ilmiöstä (Metsämuuronen 2006, 64–65). Näin ollen voidaan sanoa, että tutkimusaineisto on sisäisesti luotettavaa. Täytyy kuitenkin tuoda esiin, että kyselyn taustatieto-osuudessa oli kolmen kysymyksen kohdalla ongelmallinen vastausskaala. Kysymysten ”Koetko saavasi riittävästi tukea työhösi lähi-esimieheltä?”, ”Koetko saavasi riittävästi tukea työhösi työryhmältä?” ja ”Pohditko työpaikan vaihtamista?”, vastausvaihtoehdot olivat ”en ollenkaan”, ”en”, ”hieman”, ”kyllä”, ”paljon”, ”erittäin paljon”. Vastausvaihtoehtojen valinnassa oli taustalla ajatus siitä, että vastaajalle tulee tarjota useampi vaihtoehto mistä valita. Kuitenkin tämä vastausskaala antaa hieman ongelmallista informaatiota, koska se sisältää sekä vaihtoehdot ”kyllä” ja ”ei”, että myös näiden eri laatuja. Vastausskaalan valintaa olisi tullut arvioida tarkemmin.

Ulkoisella validiudella tarkoitetaan tutkimustulosten yleistettävyyttä suuremmissa mittakaavassa. Ulkoinen validius toteutuu, kun aineiston otos on edustava ja se voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa, tässä tapauksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Valli (2015) huomauttaa, että usein kohderyhmät ovat niin laajoja, ettei niitä ole mahdollista tutkia kokonaisuutena. Näin on myös tässä tutkimuksessa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden lukumäärästä ei ole myöskään tarkkaa tietoa, ja tämän vuoksi tätä kohderyhmää on haastavaa tutkia kokonaisuutena. Otannan koko riippuu aina perusjoukon koosta ja tutkittavasti asiasta, eli mitä isompi perusjoukko on, sitä pienempi prosentuaalinen osuus perusjoukosta tutkitaan ja päinvastoin. Yleiseksi ohjeeksi otannan koolle voi kuitenkin antaa, että mitä isompi otoskoko on, sen parempi. Silloin analysoinnin pohjalta ja käytettyjen tilastomenetelmien näkökulmasta on varmempaa tehdä yleistyksiä perusjoukkoon. Valli (2015) toteaa, että hän suosittelee määräksi vähintään kolminumeroista lukua, joka on pro gradu -tutkielmalle jo melko hyvä otoskoko. (Valli 2015) Kysely lähetettiin facebookin sosiaalityön uraverkoston kautta, ja tähän verkostoon kuuluu vain sellaiset sosiaalityöntekijät ja sosiaalityön opiskelijat jotka ovat facebookin jäseniä. Tämä on mahdollisesti vaikuttanut myös alhaiseen vastausprosenttiin.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetin eli luotettavuuden arviointiin kuuluu yleensä Cronbachin alfan raportointi (Ghauri & Gronhaug 2010). Cronbachin alfan avulla tarkastellaan mittarin sisäistä konsistenssia eli yhtenäisyyttä (Metsämuuronen, 2005, 511.) Se lasketaan muuttujien välisten keskimääräisten korrelaatioiden ja väittämien lukumäärän perusteella. Mitä suurempi alfan arvo on, sitä yhtenäisempi mittarin voidaan katsoa olevan. Psykologisen pääoman ($\alpha=0,91$) laskukavassa otettiin huomioon kyseisen mittarin kaikki neljä osa-aluetta (toivo, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus). Samalla laskettiin myös erikseen itseluottamuksen ($\alpha=0,786$), sinnikkyuden ($\alpha=0,739$), toiveikkuuden ($\alpha=0,833$) ja optimismin ($\alpha=0,754$)

alfa-arvot. Metsämuurosen (2005, 68) mukaan on määritelty, että alle 0,6 jääviä alfan arvoja ei tule hyväksyä. Kaikki saadut arvot ovat näin ollen hyväksyttäviä ja ylittivät Metsämuurosen (2005, 515) käyttämän raja-arvon 0,6. Tämä viestii tutkimuksen mittariston luotettavuudesta. Cronbachin alfa laskettiin myös työn imun mittarille ($\alpha=0,916$), ja sen eri osa-alueille (tarmokkuus $\alpha=0,878$, omistautuminen $\alpha=0,891$ ja uppoutuminen $\alpha=0,737$) ja myös nämä arvot ylittivät raja-arvon 0,6.

Tutkimukseen liittyvät eettiset kysymykset kohdistuvat tutkimuksen suunnitteluun, menetelmien valintaan, aineiston kokoamiseen, luokitteluun ja julkaisemiseen sekä tutkittavan kohteen erityisyyteen (Pietarinen & Launis 2002, 46). Pyrkimys objektiivisuuteen ja rehellisyyteen muodostavat tieteen ideaalin ja nämä tulee olla jokaisen tutkijan työn perustana. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 15.) Lähettämäni aineistonkeruupyynnön sisältämä informaatio on sitova sopimus aineiston käytöstä. Aineistonkeruupyynnössä olen luvannut käsitellä vastauksia tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen siten, ettei kenenkään henkilöllisyys tule ilmi missään vaiheessa tutkimusprosessia. Informaation antaminen tutkimuksesta on tärkeää, koska se saattaa ratkaista sen, haluavatko ihmiset osallistua tutkimukseen. (Kuula 2006, 100–111.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012, 6) toteaa, että tieteellistä tutkimusta ei voi pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana ellei se ole toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tieteen ideaali muodostuu pyrkimyksestä rehellisyyteen ja objektiivisuuteen. Muita tärkeitä tieteellisen käytännön periaatteita on huolellisuus ja tarkkuus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Näen, että tutkimukseni on toteutettu eettisesti hyväksytysti ja sitä voidaan pitää luotettavana, koska olen pyrkinyt kaikilla tavoin rehellisyyteen ja objektiivisuuteen. Tämän lisäksi olen käsitellyt vastauksia tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen pyrkien huolelliseen ja tarkkaan tutkimus- ja kirjoitustyöhön.

6 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitellään tässä luvussa aloittaen aineiston esittelystä siirtyen psykologisen pääoman ja työn imun kuvaileviin tietoihin ja tutkimuksen hypoteesin testaukseen. Aineiston esittelyn tarkoituksena on tuoda esiin kyselyyn vastanneiden perus- ja taustatiedot. Tutkielman hypoteesina on: ”Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä heidän työn imuunsa”.

6.1 Aineiston esittely

Kyselyyn vastasi 110 lastensuojelun sosiaalityöntekijää. Yhden vastaajan tiedot olivat puutteelliset, joten analyysi koostui 109 vastauksesta. Alhaisesta vastausprosentista huolimatta aineiston koko on kuitenkin riittävän suuri kvantitatiiviseen analysointiin. Ennen analyysiä esittelen kerättyä aineistoa. Taulukoissa 1 ja 2 esitellään vastanneiden perus- ja taustatietoja ja taulukoissa näkyvät myös työn imun keskiarvot.

Suurin osa kyselyyn vastaajista oli naisia. Vain 3,7 % vastaajista oli miehiä. Aineisto kuvastaa tyypillistä sosiaalityöntekijöiden sukupuolijakaumaa, sillä sosiaalityöntekijät ovat useimmiten naisia (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2020). Suurin osa vastaajista oli 30–49 vuotiaita (74 %) ja sosiaalityöntekijän pätevyyden omaavia sosiaalityöntekijöitä (82,6 %). Pääosin vastaajia työllisti julkinen sektori (96,3 %) ja suurin osa työskenteli Etelä-Suomessa (59,6 %). Taulukoissa olevien perustietojen lisäksi kyselylomakkeessa kysyttiin myös työsuhteen muotoa. Vain neljä vastaajaa työskenteli osaaikaisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijänä, loput 105 työskentelivät kokoaikaisena. Työsuhteet olivat pääosin vakinaisia (n=88) ja määräaikaista sosiaalityöntekijöitä vastaajissa oli 21.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden perustietoja

Perustiedot	N	%	Työn imun ka.
Ikä			
Alle 30	10	9	4,91
30-39	43	40	4,97
40-49	36	34	5,42
50-59	15	13	5,04
60 tai yli	5	4	4,95
Sukupuoli			
Nainen	105	96	5,07
Mies	4	4	4,88
Laillistettu sosiaalityön- tekijä			
Kyllä	94	86	5,10
Ei	15	14	4,81
Työpaikan sijainti			
Etelä-Suomi	65	60	4,99
Itä-Suomi	12	11	4,93
Keski-Suomi	6	6	4,96
Länsi-Suomi	16	16	5,19
Pohjois-Suomi	7	7	5,62
Julkinen sektori	105	95	5,04
Yksityinen sektori	3	4	5,44
Järjestö	1	1	5,57
Työskentelykunnan asu- kasmäärä			
1001-3000	1	1	6
3001-5000	2	2	5,88
5001-10 000	4	3.5	5,25
10 001-20 000	4	3.5	5,11
20 001-50 000	28	25	5,10
50 001-100 000	12	11	5,21
Yli 100 000	58	54	4,95
Kuinka pitkään työsken- nellyt nykyisessä tehtä- vässä			
Alle 1 v	20	19	5,13
1-2 v	27	25	5,20
3-5 v	31	28	4,95
6-10 v	13	12	4,94
11-15 v	10	10	5,03
16 v tai yli	8	7	5,09

Suurin osa vastaajista työskenteli lastensuojelun avohuollossa (42 %). Yhdennettyä sosiaalityötä, johon kuuluu kaikki lastensuojelun osa-alueet, teki 18 % vastaajista. Kysymyksen vastausvaihtoehtoon ”muu” oli vastannut 21 lastensuojelun sosiaalityöntekijää. Vastauksista päätellen vastausvaihtoehdot tähän kysymykseen olisi ollut hyvä muodostaa eri tavoin. Viisi vastaajista täsmänsi pääasiallisen tehtäväalueensa olevan

sijaishuolto kokonaisuudessaan, sisältäen perhehoitoa ja laitoshuoltoa. Vastausvaihtoehdoissa nämä oli jaoteltu erikseen. Tämän lisäksi kahden vastaajan pääasiallinen tehtäväalue oli lastensuojelun päivystys ja kolmen vastaajan puolestaan esimiestyö. Muita pääasiallisia tehtäväalueita oli myös avo- ja sijaishuolto, jälkihuolto erikseen tai yhdessä sijaishuollon kanssa, erityisen tuen tarpeessa olevat lapset ja päivystysluonteinen työ. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät työskentelevät siis hyvin monenlaisissa eri tehtävissä ja rooleissa, ja pääasiallinen tehtäväalue riippuu paljon kunnasta ja siitä, kuinka lastensuojelun eri osa-alueet on kunnassa järjestetty. Tämä on tärkeä huomio lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ollessa tutkittavana ryhmänä.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden taustatietoja

Taustatiedot	N	%	Työn imun ka.
Toimii esimiehenä			
Kyllä	20	18	5,36
Ei	89	82	4,99
Kokee työmäärän olevan...			
Liian pieni	0	0	
Pieni	2	2	4,22
Sopiva	37	34	5,07
Suuri	51	46	5,23
Liian suuri	19	18	4,66
Kokeeko saavansa tukea lähi-esimieheltä			
Ei ollenkaan	1	2	2,88
Ei	11	11	4,68
Hieman	29	27	4,92
Kyllä	45	49	5,09
Paljon	15	13	5,45
Erittäin paljon	8	7	5,45
Kokeeko saavansa tukea työryhmältä			
Ei ollenkaan	2	2	2,55
Ei	3	3	4,59
Hieman	16	15	4,47
Kyllä	38	35	5,05
Paljon	28	25	5,23
Erittäin paljon	22	20	5,58
Pohtiiko työpaikan vaihtamista			
Ei ollenkaan	14	13	5,47
Ei	29	27	5,53
Hieman	36	33	5,08
Kyllä	15	14	4,29
Kyllä, usein	5	5	4,97
Kyllä, todella paljon	10	9	4,24

Yllä olevassa taulukossa (taulukko 2) esitellään kyselyyn vastanneiden taustatietoja, joiden avulla tutkimuksessa selitetään työn imua. Kyselyyn vastanneista kahdellakymmenellä työhön kuului myös esimiestyötä (18 %), mutta esimiestyön prosentuaalista osuutta työstä ei kysytty lomakkeessa erikseen. Valtaosa koki työmääränsä olevan suuri (46 %) ja 18% koki työmääränsä liian suureksi. Kuitenkin 34 % koki työmääränsä olevan sopiva. Suurin osa vastanneista koki saavansa jossain määrin tukea esimieheltään (87 %) ja työryhmältään (95%) työhönsä. Työpaikan vaihtamista pohti jossain määrin suurin osa (74 %) vastaajista, mutta valtaosa kuitenkin vain hieman (33 %).

6.2 Psykologinen pääoma selittäjänä

Aineistossa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisen pääoman keskiarvo oli 4,49. Psykologisen pääoman osa-alueista toiveikkuudella oli korkein keskiarvo (4,71). Seuraavaksi korkeimmat keskiarvot olivat itseluottamuksella (4,67) ja sinnikkyydellä (4,52). Optimismin keskiarvo oli 4,07. Psykologisen pääoman arvoista ei ole olemassa suomalaisia viitetietoja, joten tuloksia ei voi verrata koko väestöön.

Taulukko 3. Psykologisen pääoman tulokset aineistossa (N= 109)

Psykologisen pääoman osa-alue	Keskiarvo (kh)
Sinnikkyys	4,52 (0,42)
Optimismi	4,07 (0,50)
Toiveikkuus	4,71 (0,63)
Itseluottamus	4,67 (0,62)
Psykologinen pääoma kokonaisuutena	4,49 (0,44)

Aineiston mukaan nämä lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat toiveikkaita, eli heiltä löytyy pitkäjänteisyyttä ja kykyä löytää vaihtoehtoisia reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kykenevät asettamaan itselleen haastavia tavoitteita sekä hyödyntämään tarvittaessa erilaisia luovia keinoja niiden saavuttamiseksi. Tämä on äärimmäisen tärkeä kyky ja taito sosiaalialalla. Työ vaatii sitä, että pysyy toiveikkaana, ja löytää erilaisia reittejä asiakkaan auttamiseksi ja ohjaamiseksi.

Aineistossa myös itseluottamus näkyi vahvana, eli nämä sosiaalityöntekijät uskovat omiin kykyihinsä ja osaavat ottaa käyttöön tarvittavan motivaation, kognitiiviset resurssit ja toimintatavat suoriutuakseen erilaisista tehtävistä ja tilanteista työssä. Seuraavaksi vahvana näkyi sinnikkyys. Optimismi sai alhaisimmat pisteet, mutta sekin oli suhteellisen korkealla.

Taulukkoon 4 on koottu T-testin tulokset (keskiarvot *ka*, keskihajonnat *kh*, *t*-arvot ja *p*-arvot *p*) pätevien ja epäpätevien vertailun osalta. Pätevällä sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammattihenkilölain (2015/817) määrittelemää laillistettua sosiaalityöntekijää.

Taulukko 4. Vertailu pätevien ja epäpätevien välillä

Muuttuja	Pätevä ka (kh)	Epäpätevä ka (kh)	t-arvo	N	p
Psykologinen pääoma	4,53 (0,40)	4,26 (0,57)	2,23	109	0,02*
Itseluottamus	4,71 (0,60)	4,38 (0,72)	1,91	109	0,05*
Toiveikkuus	4,76 (0,59)	4,42 (0,78)	1,97	109	0,05*
Sinnikkyys	4,80 (0,49)	4,54 (0,70)	1,81	109	0,18
Optimismi	4,00 (0,48)	4,02 (0,67)	0,13	109	0,89
	n= 94	n= 15			

* $p < 0,05$ tilastollisesti melkein merkitsevä

Vertaillessa T-testin avulla pätevien ja epäpätevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologista pääomaa, kävi ilmi, että pätevien sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma on tilastollisesti melkein merkitsevästi korkeampi kuin epäpätevien. Myös osa-alueiden *itseluottamus* ja *toiveikkuus* tuloksissa oli selkeitä keskiarvoeroja. Pätevillä sosiaalityöntekijöillä on siis tässä aineistossa korkeampi psykologinen pääoma, ja heillä on myös vahvempi itseluottamus sekä enemmän pitkäjänteisyyttä ja kykyä löytää vaihtoehtoisia reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen sijaan määräaikaisten ja vakinaisten psykologisessa pääomassa ei havaittu T-testillä tilastollisia eroavaisuuksia.

Vertailtaessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä, jotka tekevät esimiestyötä ja jotka eivät tee esimiestyötä, keskiarvoeroja löytyi jokaisessa osa-alueessa, mutta tilastollisesti melkein merkitsevä ero löytyi osa-alueessa *itseluottamus*. Tämä viestii sitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät, jotka toimivat myös esimiesroolissa, omaavat korkeamman itseluottamuksen. Tämä tukee tutkimuksia siitä, että mitä korkeammassa ase-

massa on, sitä vahvempi itseluottamus ja psykologinen pääoma ovat. Aineiston ollessa näin pieni, tilastollisia merkitsevyyksiä ei löydy muilta osa-alueilta tai psykologisen pääoman kokonaisuudesta.

Taulukko 5 .T-testin tulokset esimiesroolin osalta

Muuttuja	Esimiesroolissa ka (kh)	Ei esimiesroolissa ka (kh)	t- arvo	N	p
Psykologinen pääoma	4,63 (0,50)	4,46 (0,42)	1,55	109	0,12
Itseluottamus	4,94 (0,68)	4,61 (0,60)	2,01	109	0,04*
Toiveikkaus	4,80 (0,71)	4,69 (0,61)	0,69	109	0,48
Sinnikkyys	4,82 (0,52)	4,76 (0,53)	0,49	109	0,62
Optimismi	4,11 (0,36)	3,98 (0,53)	1,06	109	0,28
	n= 20	n= 89			

P<0,05* tilastollisesti melkein merkitsevä.

Seuraavaksi tarkastelin, onko aineistossa psykologisessa pääomassa tai sen yksittäisissä ulottuvuuksissa eroja ikäryhmien välillä. Jaoin havaintoyksiköt kolmeen ikäryhmään: 1=alle 30-vuotiaat, 2=30–9-vuotiaat, 3=yli 50-vuotiaat. Tämä vertailu tehtiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Taulukossa 6 on tuotu esiin analyysin tuottamat keskiarvot (*ka*), F-arvot (*F*) ja p-arvot (*p*). Korkein psykologinen pääoma on aineistossa 30–49 vuotiaiden ryhmässä. Taulukosta 6 näemme, että keskiarvoeroja löytyy jokaisessa psykologisen pääoman osa-alueessa, mutta tilastollisesti merkitsevä ero on osa-alueen *sinnikkyys* kohdalla. Tulosten mukaan aineiston vanhimmat sosiaalityöntekijät ovat tilastollisesti merkitsevästi sinnikkäämpiä kuin nuorimmat sosiaalityöntekijät.

Taulukko 6. Psykologinen pääoma eri ikäryhmien välillä

Muuttuja	Ikäryhmä			F	p
	Alle 30	30–49	Yli 50		
Psykologinen pääoma	4,35	4,52	4,48	0,64	0,52
Itseluottamus	4,43	4,70	4,65	0,87	0,42
Optimismi	3,76	4,04	3,98	1,31	0,27
Toiveikkaus	4,63	4,73	4,70	0,10	0,89
Sinnikkyys	4,35	4,80	4,86	3,80	0,02*
	n= 10	n= 79	n =20		

P<0,05* tilastollisesti melkein merkitsevä.

Vertailtaessa eri kokoisten kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologista pääomaa, tulokset olivat mielenkiintoisia. Niiden mukaan pienten kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä vaikuttaisi olevan korkeampi psykologinen pääoma kuin isojen kuntien. Tilastollisia merkitsevyyksiä löytyi tosin vain *itseluottamuksen* osa-alueella. Tulosten mukaan pienten kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on tilastollisesti merkitsevästi parempi itseluottamus kuin suurten kuntien sosiaalityöntekijöillä. Tätä yksisuuntaista varianssianalyysia varten jaoin havaintoyksiköt kolmeen ryhmään: 1= alle 1000–20 000 asukkaan kunnassa työskentelevät, 2=20 000–100 000 asukkaan kunnassa työskentelevät, 3= yli 100 000 asukkaan kunnassa työskentelevät. Taulukossa 7 on tuotu esiin analyysin tuottamat keskiarvot (*ka*), keskihajonnat (*kh*), F-arvot (*F*) ja p-arvot (*p*).

Taulukosta 7 näemme, että myös psykologinen pääoma -kokonaisuuden osalta keskiarvoerot ovat selkeitä, mutta tilastollista merkitsevyyttä se ei tässä aineistossa saavuttanut. *Itseluottamuksen* osa-alueessa erot ovat tilastollisesti merkitseviä: pienempien kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijät luottavat itseensä vahvemmin kuin isojen kuntien sosiaalityöntekijät.

Taulukko 7. Kuntakoot ja psykologinen pääoma

Muuttuja	Kuntakoot			F	p
	1 ka	2 ka	3 ka		
Psykologinen pääoma	4,76	5,11	4,43	2,65	0,07
Itseluottamus	5,31	4,63	4,57	7,35	0,00**
Optimismi	4,18	4,06	3,93	1,47	0,23
Toiveikkuus	4,84	4,77	4,65	0,72	0,48
Sinnikkyys	4,90 (n=11)	4,76 (n=40)	4,75 (n=58)	0,40	0,66

1=alle 1000–20 000, 2=20 000–100 000, 3= yli 100 000, p<0,01* tilastollisesti merkitsevä

Yksisuuntainen varianssianalyysi toi ilmi mielenkiintoisia eroja eri puolella Suomea työskentelevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisessa pääomassa (taulukko 8). Analyysin mukaan Pohjois- ja Länsi-Suomessa työskentelevillä on korkeampi psykologinen pääoma kuin Etelä- tai Itä-Suomessa työskentelevillä. Sinnikkyys osalta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta kaikkien muiden osa-alueiden osalta olivat. Tässä aineistossa psykologinen pääoma kokonaisuutena on vahvempaa Pohjois- ja Länsi-Suomessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden parissa.

Myös osa-alueet itseluottamus, optimismi ja toiveikkaus osalta ryhmien tulokset poikkesivat tilastollisesti melkein merkitsevästi toisistaan.

Taulukko 8. Eripuolella Suomea työskentelevien psykologinen pääoma

Muuttuja	Etelä-Suomi	Itä-Suomi	Länsi-Suomi	Pohjois-Suomi	p
Psykologinen pää- oma	4,41	4,40	4,64	4,82	0,01*
Itseluottamus	4,58	4,48	4,85	5,14	0,02*
Optimismi	3,19	4,08	4,13	4,27	0,02*
Toiveikkaus	4,59	4,68	4,91	5,18	0,03*
Sinnikkyys	4,73 (n= 65)	4,47 (n=12)	4,19 (n=24)	5,06 (n=8)	0,09

p<0,05* tilastollisesti melkein merkitsevä

Tarkastellakseni vielä sitä, onko aineiston lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisessa pääomassa eroja riippuen siitä, kuinka kauan on työskennellyt nykyisessä tehtävässä, jaoin havaintoyksiköt kolmeen eri luokkaan 1) alle 2 vuotta työskennelleet (n=20), 2) 15 vuotta työskennelleet (n=58) ja 3) yli 6 vuotta työskennelleet (n=31). Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan näiden kolmen eri ryhmän välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja psykologisen pääoman tai sen minkään osa-alueen osalta. Keskiarvot olivat kaikissa ryhmissä hyvin samanlaisia. Vaikuttaa siis siltä, että psykologisen pääoman vaihtelu ei selity sillä, kuinka kauan sosiaalityöntekijä on työskennellyt tehtävässään.

6.3 Työn imu selitettävänä

Aineistossa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imun keskiarvo oli 5,06. Omis-tautumisen keskiarvo oli korkein (5,21) ja tarmokkuuden puolestaan alhaisin (4,87). Uppoutumisen keskiarvo oli aineistossa 5,11. Työterveyslaitoksen tutkimusaineistoi-hin (N=16 335) perustuen on luotu viitetietoja työn imun 9 -mittarille. Verrattuna näi-hin tietoihin aineiston lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imu on korkealla ta-solla. Viitetiedot ovat Työterveyslaitoksen aineistosta, jotka koostuvat kuuden tutki-mushankkeen aineistosta, joissa on ollut mukana hammaslääkäreitä eri palvelualan sektoreilta, paperiteollisuuden työntekijöitä, teknistä henkilöstöä, sekä ”Syöpään sai-rastunut- työelämässä” tutkimushankkeen työhön palanneita syöpää sairastaneita ja heidän vertailuryhmäläisiä työelämässä (Hakanen 2009, 29).

Tiivistettynä tulokset osoittavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokevan usein työn imua. He ovat työlleen omistautuneita: kokevat tunnetta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä miltei päivittäin. He myös kokevat syvää keskittyneisyyden tilaa työssä, useamman kerran viikossa. Työ tuottaa tämän keskittyneisyyden tilan kautta nautinnon tunteita, ja aika työtä tehdessä kuluu nopeasti. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat myös tarmokkuutta, mutta omistautumista ja uppoutumista hieman vähemmän. Kuitenkin myös tarmokkuuden osalta keskiarvo oli korkeampi kuin Työterveyslaitoksen viitetiedoissa. Tarmokkuutta sosiaalityöntekijät kokevat useammin kuin kerran viikossa.

Taulukko 9. Työn imun tulokset ja viitearvot

Työn imun osa-alue	Aineistossa ka (kh)	Viitearvot ka (kh)
Omistautuminen	5,21 (0,98)	4,37 (1,49)
Tarmokkuus	4,87 (0,98)	4,38 (1,37)
Uppoutuminen	5,11 (0,88)	4,03 (1,58)
Työn imu kokonaisuus	5,06 (0,84)	4,26 (1,36)
	N = 109	N = 16 335

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden korkeat pisteet *omistautumisessa* kertovat, että työntekijät samastuvat työhönsä, koska kokevat työnsä merkityksellisenä, inspiroivana ja haastavana. Lisäksi he ovat useimmiten ylpeitä ja innostuneita työstään. Korkeat pisteet *uppoutumisen* osa-alueessa kertovat vastaajan kokevan työssään syvää keskittyneisyyttä, paneutuneisuutta ja näistä kumpuavaa nautintoa. Työntekijä on tällöin usein tyytyväisenä syventynyt ja uppoutunut työhönsä, niin että siitä irrottautuminen on hankalaa, ja aika kuluu kuin siivillä. Tässä aineistossa myös uppoutumisen pisteet ylittivät selvästi viitearvot, ja voidaan sanoa, että nämä lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat usein syvää keskittyneisyyttä ja paneutuneisuutta työssään. *Tarmokkuus* on puolestaan kokemusta energisyydestä ja lannistumattomuudesta työssä. Mikäli *tarmokkuuden* pisteet ovat korkeat, vastaaja on useimmiten energinen, innostunut ja sisukas työssään. Tarkastelin työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvoja tekemällä vertailuja eri ryhmien välillä. Tulosten mukaan määräaikaiset ja vakinaisten työntekijöiden työn imussa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Työn imun kokonaisuudessa, ja sen kaikissa osa-alueissa keskiarvot olivat hyvin lähellä toisiaan, vakinaisilla vain hieman korkeammat kuin määräaikaisilla (taulukko 10).

Taulukko 10. Määräaikaisten ja vakinaisten sosiaalityöntekijöiden työn imu

Muuttuja	Määräaikaiset Ka (kh)	Vakinaiset Ka (kh)	t-arvo	N	p
Uppoutuminen	5,23 (0,83)	5,07 (0,90)	0,73	109	0,46
Omistautuminen	5,14 (1,11)	5,22 (0,95)	-0,35	109	0,72
Tarmokkuus	4,69 (1,18)	4,91 (0,93)	-0,90	109	0,36
Työn imu- kokonaisuus	5,02 (0,94)	5,07 (0,82)	0,23	109	0,81
	n=21	n=88			

Pätevien ja epäpätevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imun ja sen eri osa-alueiden keskiarvot eivät poikenneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan (taulukko 11).

Taulukko 11. Pätevien ja epäpätevien työn imu

Muuttuja	Pätevä Ka (kh)	Epäpätevä Ka (kh)	t-arvo	N	p
Uppoutuminen	5,09 (0,91)	5,17 (0,67)	-0,317	109	0,75
Omistautuminen	5,27 (0,85)	4,80 (1,55)	1,75	109	0,08
Tarmokkuus	4,93 (0,93)	4,51 (1,26)	1,54	109	0,12
Työn imu- kokonaisuus	5,10 (0,80)	4,82 (1,07)	1,16	109	0,24
	n=94	n=15			

Kuitenkin pätevien keskiarvot olivat suurempia kuin epäpätevien, niin omistautumisen, tarmokkuuden kuin työn imu- kokonaisuuden osalta. Pätevät sosiaalityöntekijät siis vaikuttavat kokevan enemmän merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation ja energisyyden tuntemuksia työssään. Epäpätevät kokivat uppoutuvansa työhön vahvemmin kuin pätevyyden omaavat sosiaalityöntekijät, tosin keskiarvoero pätevien ja epäpätevien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Tulokset viittaavat siihen, että työn imun vaihtelu ei selity sillä, onko sosiaalityöntekijä pätevä, vai ei.

Esimiestehtävissä toimivilla lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä puolestaan oli korkeampi työn imun keskiarvo (5,36) kuin niillä lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä, jotka

eivät toimi esimiestehtävissä (4,99). Tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Kaikkien osa-alueiden keskiarvo oli suurempi heillä, jotka tekivät esimiestyötä. Hakasen (2009) mukaan sosioekonomisen aseman mukaan jaoteltuna ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kokevat työn imua hieman enemmän kuin työntekijät. Tämä saattaa osittain selittää esimiestyötä tekevien korkeampaa työn imua.

Taulukko 12. T-testin tulokset esimiesroolin osalta

Muuttuja	Esimiesroolissa	Ei esimiesroolissa	t-arvo	N	p
Tarmokkuus	5,16 (0,88)	4,80 (1,00)	1,42	109	0,14
Omistautuminen	5,51 (0,78)	5,14 (1,01)	1,54	109	0,12
Uppoutuminen	5,41(0,50)	5,04 (0,93)	1,72	109	0,08
Työn imu- kokonaisuus	5,36 (0,66)	4,99 (0,87)	1,78	109	0,07
	n=20	n=89			

Seuraavaksi tarkastelin, onko aineistossa työn imussa sen yksittäisissä ulottuvuuksissa eroja ikäryhmien välillä. Tätä varten jaoin havaintoyksiköt kolmeen ikäryhmään: 1= alle 30-vuotiaat, 2=30–49-vuotiaat, 3= 50–60-vuotiaat tai yli. Tämä vertailu tehtiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Myöskään ikä selittää työn imun vaihtelua tässä aineistossa tilastollisesti merkitsevästi. Hakasen ja Koivumäen (2011) mukaan iäkäämmät työntekijät kokevat työn imua nuoria useammin ja määräaikaiset kokevat työn imua enemmän kuin vakinaiset (Hakanen, Koivumäki 2014, 40). Näin ei kuitenkaan ole tämän lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerätyn aineiston mukaan. Nuorten ja vanhempien sosiaalityöntekijöiden työn imun kokemisen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Vertailtaessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä eri tehtäväalueiden, eri kokoisten kuntien ja eri puolen Suomea työskentelevien välillä, myöskään näissä yksisuuntaisissa varianssianalyysissä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Eli työn imun vaihtelua lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerätyssä aineistossa ei selitä ikä, työskentely kunnan koko tai työpaikan sijainti.

Tarkastellakseni sitä, onko aineiston lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imun kokemisessa eroja riippuen siitä, kuinka kauan on työskennellyt nykyisessä tehtävässä, jaoin havaintoyksiköt kolmeen eri luokkaan 1) alle 2 vuotta työskennelleet (n=20), 2) 1–5 vuotta työskennelleet (n=58) ja 3) yli 6 vuotta (n=31). Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan, näiden kolmen eri ryhmän välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja työn imun kokemisessa. Tässä aineistossa, se kuinka kauan on työskennellyt tehtävässä, ei selitä työn imun vaihtelua.

6.4 Psykologisen pääoman ja taustatekijöiden yhteys työn imuun

Testasin työn imun ja psykologisen pääoman sekä taustamuuttujien välisiä riippuvuuksia Pearsonin korrelaatiokertoimella, jonka jälkeen suoritin hypoteesin testausten regressioanalyysillä. Korrelaatiokertoimella tutkitaan, kuinka voimakas lineaarinen yhteys kahden muuttujan välillä on. Mittasin muuttujien välisiä riippuvuuksia Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimella, koska se sopii intervalli-, suhde- ja myös Likert -asteikollisille muuttujille. Muuttujien lineaarinen yhteys on melko korkea, kun arvo on välillä 0,4–0,6. Yhteys on korkea välillä 0,6–0,8 ja erittäin korkea välillä 0,8–1. (Metsämuuronen 2005, 343–346, 544.)

Korrelaatioiden tarkastelussa työpaikan vaihtamisen pohtiminen ja koettu työryhmältä saatu tuki osoitti tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (liite 5) työn imuun. Työpaikan vaihtamisen pohtimista kysyttiin kyselylomakkeessa seuraavalla tavalla ”Pohditko työpaikan vaihtoa?”, ja vastausvaihtoehtoina oli ”en ollenkaan”, ”en”, ”hieman”, ”kyllä”, ”kyllä, usein”, ”kyllä, todella paljon”. Korrelaatiot viittaavat siihen, että ne lastensuojelun sosiaalityöntekijät, jotka kokevat saavansa työryhmältä ja lähiesimieheltään tukea työhönsä, kokevat myös eniten työn imua. Taustatekijöistä voimakkain korrelaatio löytyi juuri koetun työryhmän tuen (0,521, $p=0,000^{***}$) ja työn imun väliltä. Työpaikan vaihtamisen pohtiminen (-0,487, $p=0,000^{***}$) ja koettu esimieheltä saatu tuki (0,318, $p=0,001^{**}$) saivat myös tilastollisesti erittäin merkitsevän tuloksen (liite 5). Tulokset viittaavat siihen, että mitä enemmän sosiaalityöntekijä pohtii työpaikan vaihtamista, sitä vähemmän hän kokee työn imua ja mitä enemmän sosiaalityöntekijä kokee saavansa esimieheltään tukea työhönsä, sitä enemmän hän kokee työn imua. Korrelaatioiden tarkastelussa havaitsin, että psykologinen pääoma ja erityisesti sen osa-alueet *toiveikkuus* ja *itseluottamus* saivat korkean korrelaatiokertoimen. Ne siis korreloivat positiivisesti työn imun kanssa. Tässä aineistossa korrelaatio psykologisen pääoman ja työn imun välillä on tilastollisesti merkitsevä. Tämä tarkoittaa sitä, että kun psykologisen pääoman arvot kasvavat, niin myös työn imun arvot kasvavat.

Käytin lineaarisesta regressioanalyysistä työn imun selittämiseen. Selitin työn imua psykologisella pääomalla ja taustamuuttujilla sekä erikseen itseluottamuksella, optimisimillä, toiveikkuudella ja sinnikkyydellä. Ennen analyysia koodasin esimiesrooli-muuttujan kaksiluokkaiseksi-muuttujaksi (0= ei esimiesroolia, 1= esimiesroolissa). Regressioanalyysien tekemisen jälkeen tarkistin vielä, että tuloksia voidaan tulkita luotettavasti. Selittävien muuttujien välillä ei esiintynyt multikollineaarisuutta, eli ne

eivät korreloineet liian voimakkaasti keskenään, ja Durbin Watson testien arvot olivat lähellä lukua 2, joten ne olivat hyväksyttävällä tasolla. Tarkistin myös, että jäännökset noudattivat normaalijakaumaa ja jäännökset olivat myös toisistaan riippumattomia. Tämän lisäksi F-testi hylkäsi nollahypoteesin, joten regressioanalyysin oletukset täyttyvät ja tulosten tulkintaan voi edetä.

Regressioanalyysissä ennustin ensin työn imua psykologisella pääomalla ja viidellä eri taustamuuttujalla (esimiesrooli, koettu työmäärä, koettu lähiesimiehen tuki, koettu työryhmän tuki, työpaikan vaihtamisen pohtiminen). Tulokset osoittivat, että psykologinen pääoma on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun. Kun muiden mallissa olleiden muuttujien vaikutus otetaan huomioon, psykologisen pääoman vaikutus on 0,488 ($p < 0,000$). Tämä regressiomalli selittää 53 % vastaajien työn imun kokemisen vaihtelusta (Taulukko 13). Työn imu ja psykologinen pääoma ovat ilmiöinä samankaltaisia, joten osittain mallin korkea selitysaste johtunee siitä.

Taulukko 13. Työn imua selittävät tekijät

	Regressiokerroin (B)	Standardoitu regressiokerroin (Beta)	p-arvo
Vakio	0,136		0,860
Esimiesrooli	0,105	0,048	0,479
Koettu työmäärä	0,068	0,057	0,414
Koettu esimiehen tuki	-0,015	-0,019	0,808
Koettu työryhmän tuki	0,217	0,296	0,000***
Työpaikan vaihtamisen pohtiminen	-0,108	-0,177	0,037**
Psykologinen pääoma	0,937	0,488	0,000***

** $p < 0,01$ tilastollisesti merkitsevä, *** $p < 0,001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä, Durbin-Watson testisuure 1,338

Psykologinen pääoma on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun, kun otetaan huomioon nämä viisi taustatekijää. Taulukon 13 tuloksista voimme havaita, että mikäli lastensuojelun sosiaalityöntekijän psykologinen pääoma kasvaa yhden yksilön, niin työn imu kasvaa 0,488 pistettä, olettaen, että muut taustatekijät pysyvät samalla tasolla. Työpaikan vaihtamisen pohtimisen pienentyessä yhden yksikön, työn imu kasvaa 0,177 pistettä olettaen, että muut taustatekijät pysyvät samalla tasolla. Tämä selitysmalli tarvitsisi täsmentämistä, koska vain työpaikan vaihtamisen pohtiminen, psykologinen pääoma ja koettu työryhmän tuki ovat tässä mallissa yhteydessä työn imuun. Tulosten mukaan mitä enemmän psykologista pääomaa ja koettua työryhmän

tukea, ja mitä vähemmän sosiaalityöntekijä pohtii työpaikan vaihdosta, sitä enemmän hän kokee työn imua työssään.

Tämän regressioanalyysin jälkeen testasin, ovatko kaikki psykologisen pääoman osa-alueet (*itseluottamus, sinnikkyys, toiveikkuus, optimismi*) yhteydessä työn imuun (Taulukko 14). Koska psykologinen pääoma muodostuu näistä neljästä summamuuttujasta, on tärkeää tarkastella erikseen niiden vaikutusta työn imuun. Toisessa regressioanalyysissä ennustin työn imua siis *itseluottamuksella, sinnikkyydellä, toiveikkuudella ja optimismilla* sekä taustamuuttujilla. Tällöin mallin selitysasteeksi nousi 0,54, ($p < ,001$) eli malli selittää työn imun kokemista 54 %. Regressioanalyysin tulosten perusteella erityisesti *toiveikkuus* on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun. Muut psykologisen pääoman osa-alueet eivät tässä mallissa saavuttaneet tilastollista merkitsevyyttä. Tämä viittaisi siis siihen, että toiveikkuus on se psykologisen pääoman osa-alue, joka selittää parhaiten työn imun vaihtelua tässä aineistossa.

Taulukko 14. Psykologisen pääoman osa-alueet ja taustatekijät

	Regressiokerroin (B)	Standardoitu regressiokerroin (Beta)	p-arvo
Vakio	0,673		0,377
Esimiesrooli	0,136	0,062	0,363
Koettu työmäärä	0,061	0,051	0,457
Koettu esimiehen tuki	0,002	0,002	0,976
Koettu työryhmän tuki	0,189	0,258	0,001**
Työpaikan vaihtamisen pohtiminen	-0,104	-0,172	0,048*
Itseluottamus	0,205	0,152	0,080
Optimismi	0,184	0,111	0,190
Toiveikkuus	0,490	0,368	0,000***
Sinnikkyys	-0,059	-0,037	0,681

** $p < 0,01$ tilastollisesti merkitsevä, *** $p < 0,001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä, Durbin-Watson testisuure 1,430

Jatkoin lineaarista regressioanalyysiä vielä askeltavalla menetelmällä (*stepwise*), jotta sain selkeämmän kuvan siitä, mitkä taustatekijät ovat vahvimmin yhteydessä psykologiseen pääomaan. Ensimmäinen regressioanalyysi vaati tarkentamista, joten askeltavalla menetelmällä voimme jatkaa analyysiprosessia, niin että tuloksena on aineistoon tilastollisesti kaikkein parhaiten sopivat malli. Askeltavassa menetelmässä mallista poistuu turhat muuttujat ja löytyy niin sanotusti tehokkain työn imun selitysmalli.

Askeltava regressioanalyysi lisää ja poistaa muuttujia mallista vaiheittain. Ensin malliin lisätään se muuttuja, jolla on voimakkain korrelaatio, sen jälkeen malliin lisätään valituista muuttujista se, joka nostaa selitystasetta eniten. Seuraavassa vaiheessa malliin joko lisätään tai poistetaan muuttujia sen mukaan, mikä parantaa selitystasetta eniten. Askeltavan menetelmän tuloksissa *toiveikkuus*, koettu työryhmältä saatu tuki, *itseluottamus* ja työpaikan vaihtamisen pohtiminen muodostavat tilastollisesti kaikkein parhaimman mallin työn imun selittämiseen tässä aineistossa.

Taulukko 15. Työn imun tehokkain selitysmalli aineistossa

	Regressiokerroin (B)	Standardoitu regressiokerroin (Beta)	p-arvo
(Constant)	0,937		0,111
Toiveikkuus	0,505	0,378	0,000***
Koettu työryhmältä saatu tuki	0,205	0,280	0,000***
Itseluottamus	0,246	0,182	0,024*
Työpaikan vaihtamisen pohtiminen	-0,102	-0,168	0,026*

p<0,01 tilastollisesti merkitsevä, *p<0,001 tilastollisesti erittäin merkitsevä, Durbin-Watson testisuure 1,435

Eli päädyn regressioanalyysissä malliin, jossa näillä neljällä muuttujalla kyetään selittämään työn imun vaihtelusta 55 %. Selitystasote nousi yhden prosentin pakottavaan (*enter*) malliin verrattuna, kun epätarkoituksenmukaiset muuttujat poistettiin. Taulukosta 15 voimme nähdä, että jokainen muuttuja on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun. *Toiveikkuus* ja *itseluottamus* yhdessä koetun työryhmältä saadun tuen ja työpaikan vaihtamisen pohtimisen kanssa selittävät työn imun vaihtelua tässä aineistossa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imua selittää parhaiten siis nämä neljä selittävää tekijää yhdessä. Tuloksista voimme lukea esimerkiksi, että mikäli *toiveikkuus* kasvaa yhden yksikön, niin työn imu kasvaa 0,378 pistettä, olettaen, että muut mallin muuttujat pysyvät samalla tasolla. Ja mikäli koettu työryhmältä saatu tuki kasvaa yhden yksikön, niin työn imu kasvaa 0,280 pistettä, olettaen, että mallin muut muuttujat pysyvät samalla tasolla. Voimme siis todeta, että mitä enemmän lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on toiveikkuutta ($\beta=0,378$; $p=0,000$), mitä enemmän he kokevat saavansa työryhmältä tukea ($\beta=0,280$; $p=0,000$), mitä enemmän heillä on itseluottamusta ($\beta=0,182$; $p=0,024$) ja mitä harvemmin he pohtivat työpaikan vaihtamista ($\beta=-0,168$; $p=0,026$), sitä vahvempaa työn imua he kokevat.

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä heidän työn imuunsa. Tutkielman hypoteesina oli: ”Psykologinen pääoma ja erilaiset taustatekijät ovat yhteydessä työn imuun”. Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tuloksia ja peilataan niitä sosiaalityön työhyvinvoinnin kenttään. Tämän lisäksi pohdin tutkimuksen rajoituksia, jatkotutkimusehdotuksia ja tutkimuksen käytännön hyötyjä.

7.1 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma ja työn imu

Tutkimuksen tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma on hyvällä tasolla. Aineistossa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisen pääoman osa-alueista *toiveikkuus* ja *itseluottamus* olivat vahvimpia. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologiseen pääomaan näytti vaikuttavan useammat tutkimuksessa mukana olleet taustatekijät. Tässä aineistossa esimerkiksi työpaikan sijainnilla vaikutti olevan merkitystä: Länsi- ja Pohjois-Suomen pienten kuntien sosiaalityöntekijöillä oli vahvempi työn imu kuin esimerkiksi Etelä-Suomen suurten kuntien. Tämän lisäksi esimiesroolissa toimivilla sosiaalityöntekijöillä oli korkeampi psykologinen pääoma kuin niillä sosiaalityöntekijöillä, joiden työhön ei kuulu esimiestyötä. Tuloksissa oli myös tilastollisesti merkitseviä eroja pätevien ja epäpätevien sosiaalityöntekijöiden psykologisen pääoman välillä. Erot näkyivät vahvimmin itseluottamuksessa ja toiveikkuudessa. Näyttäisi siltä, että kun sosiaalityöntekijä työskentelee virallisesti päteväenä, hän luottaa itseensä ja on toiveikkaampi kuin sosiaalityöntekijä, jolla ei ole pätevyyttä. Yhtä lailla, mikäli sosiaalityöntekijä toimii myös esimiehenä, hänen *itseluottamuksensa* on vahvempaa.

Tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat vahvasti työn imua. He kokevat omistautuneisuutta eli kokevat tunnetta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. He myös kokevat syvää keskittyneisyyden tilaa työssä. Työ tuottaa tämän keskittyneisyyden tilan kautta nautinnon tunteita, ja aika työtä tehdessä kuluu nopeasti. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät, jotka kokevat työmääränsä suurena, kokevat myös voimakkaimmin työn imua. Mutta huomioitava on myös se, että ne sosiaalityöntekijät, jotka kokevat työmääränsä liian suureksi, kokevat työn imunsa suhteellisen heikoksi. Liian suuren työmäärän kanssa sosiaalityöntekijä ei pysty kokemaan työn imua vahvasti. Tuloksissa kuitenkin suuren työmäärän omaavat kokivat työn imua voimakkaimmin. Voiko tämä liittyä siihen, että mikäli työtä on vähän tai sopivasti, sosiaalityöntekijä kokee työssä *leipääntymistä*, mikä aiheuttaa sen, ettei työ tunnu merkitykselliseltä? Tylystyneen sosiaalityöntekijän työstä puuttuu innostus ja mielekäs oppimisen kokemus. (Harju 2017.) Harju (2017) on tutkinut työssä *leipääntymistä*, ja kuvailee, että korkeasti koulutettujen työssä *leipääntyminen* liittyy siihen, että he eivät pääse tekemään työtä kykyjensä mukaan. Työ ei esimerkiksi tarjoa yksilölle hänen taitoja ja tavoitteita vastaavia tehtäviä ja keskeytykset estävät kunnolla keskittymistä.

Sosiaalityöntekijät tarvitsevat mielekkäitä haasteita ja keskittymisrauhaa, jotta työn imua voidaan kokea ja *leipääntymistä* ei tapahdu. Mahdollisuus keskittyä ydintehtävään on myös oleellista leipääntymisen ehkäisyssä ja työn imun mahdollistamisessa. Tässä aineistossa taustatekijöillä yksinään ei ollut vahvaa vaikutusta työn imun vaihteluun. Mutta taustatekijöistä erityisesti koettu työryhmältä saatu tuki ja työpaikan vaihtamisen pohtiminen yhdessä psykologisen pääoman kanssa selittivät työn imun kokemisen vaihtelua tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Sosiaalityöntekijät, joilla on korkea psykologinen pääoma, jotka kokevat saavansa tukea työryhmältään työhönsä ja pohtivat harvoin työpaikan vaihtamista, kokevat eniten työn imua työssään.

Tässä aineistossa korrelaatio psykologisen pääoman ja työn imun välillä on tilastollisesti merkitsevä. Tarkemmassa regressioanalyysissä vain *toiveikkuus* ja *itseluottamus* psykologisen pääoman osa-alueista olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Kun sosiaalityöntekijän sisältä kumpuaa toiveikkuutta, ja hän luottaa itseensä, hän kokee vahvimmin työn imua eli energisyyttä, tarmokkuutta, työhön uppoamista ja merkityksellisyyttä. Tuloksista käy myös ilmi, että sosiaalityöntekijät, jotka pohtivat työpaikan vaihtoa, eivätkä koe saavansa työryhmältä tukea työhönsä, kokevat harvemmin työn imua. de Lange kumppaneineen (2008) löysi tutkimuksessaan, että heikko työn imun kokeminen ennustaa työpaikan vaihtoaiteita. Vastaavasti esimiehen ja kollegoiden tarjoama tuki ennustivat heidän tutkimustulosten mukaan työn imun kokemista. Myös tässä aineistossa ne lastensuojelun sosiaalityöntekijät, jotka kokivat saavansa tukea työryhmältään ja esimieheltään, kokivat eniten työn imua. Työryhmän tuen merkitys näkyy siis tässä aineistossa hyvin vahvasti. Myös aiemmissa

tutkimuksissa on todettu, että sosiaaliset resurssitekijät, kuten työyhteisön sosiaalinen pääoma, suojaavat sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Myös Andersonin (2000) tutkimuksen mukaan sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimieheltä ehkäisee vahvasti sosiaalityöntekijän loppuun palamista. Andersonin (2000) tutkimuksessa keskityttiin työhyvinvoinnin negatiiviseen osa-alueeseen, ja tämä pro gradu -tutkielma toi esiin sosiaalisen tuen vaikutusta työhyvinvoinnin positiiviseen osa-alueeseen, työn imuun.

7.2 Tulosten tarkastelu työhyvinvoinnin kentässä

Mikäli tutkimuksen tuloksia peilaa julkiseen keskusteluun sosiaalityön ammatista työpahoinvoinnin kärkialana, ne eivät täsmää. Tulokset kuvaavat sosiaalityöntekijöiden voivan hyvin työssään. Toki täytyy huomioida, että psykologinen pääoma ei itsessään ole työhyvinvoinnin mittari ja työn imu on vain yksi työhyvinvoinnin osa-alue. On myös mahdollista, että työntekijä kokee sekä työn imua että uupumusta työssään. Olisikin tärkeää tutkia, mikä määrä työn imua on sopivaa. On myös mahdollista, että kysely on houkutellut pääosin sellaisia sosiaalityöntekijöitä vastaamaan, jotka voivat hyvin työssään. Kuitenkin voimme todeta, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työssään työn imua ja työn imun nähdään kuvastavan aidosti hyvinvointia työssä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologinen pääoma on myös korkealla tasolla.

Mielestäni tieto siitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työssään vahvasti tunnetta merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja inspiraatiosta, on tärkeää. Se, että työntekijät, jotka työskentelevät haasteellisten sosiaalisten ongelmien kanssa, jaksavat olla niiden äärellä innokkuuden ja inspiraation kanssa ja kokevat sen merkityksellisenä, antaa toivoa. Ja toivoa, inspiraatiota, energisyyttä ja merkityksellisyyden kokemuksia voidaan vahvistaa työryhmän tuella. Sillä, että sosiaalityöntekijät tukevat toinen toisiaan työssään ja todella kokevat saavansa toisiltaan tukea. Salo kumppaneineen (2016) toi selvityksessään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista esiin, että työyhteisön tuki on tärkeä työssäjaksamisen kannalta. Sosiaalityöntekijän työyhteisön sosiaalisen tuen on havaittu lisäävän myös hallinnan tunnetta työssä ja vähentävän sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta organisaatioissa. Mikäli työyhteisössä sosiaalityöntekijä saa sosiaalista tukea psyykkinen kuormittuneisuus, masennus ja työstressi vähenevät.

Tulokset antavat meille arvokasta tietoa työryhmän ja esimiehen tuen merkityksestä työhyvinvoinnissa. Vaikka sosiaalityö usein nähdään vaativana asiantuntijatyönä, jota enimmäkseen tehdään itsenäisesti, äärimmäisen tärkeää on muistaa työyhteisön ja lähiesimiehen tuen merkitys. Tämän pro gradu -tutkielman tulosten mukaan näillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys työn imuun. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät, jotka kokevat saavansa työryhmältään tukea työhönsä, kokevat voimakkaimmin työn imua. Työryhmän ja esimiehen tuen merkitys tulisi ottaa huomioon sosiaalialan työpaikoilla. Konstikas sosiaalityö -selvityksessä (Karvinen-Niinikoski ym. 2003) nostettiin esiin, että sosiaalialalla johtaminen ja esimiestyö ovat yksi kipeimmin muutosta kaipaava osa-alue. Työntekijöiden voimavaroista ja jaksamisesta huolehtiminen nousivat kyseisessä selvityksessä eniten huolenaihetta tuottavaksi asiaksi: sosiaalityöntekijät kokivat, että esimiehet eivät olleet kiinnostuneita heidän hyvinvoinnistaan (Karvinen-Niinikoski ym. 2003, 54). Koska esimiehen ja työryhmän tuen merkitys nousi tässä aineistossa näin vahvasti esiin, ehdotankin jatkotutkimukseksi sen selvittämistä, kuinka tätä sosiaalisen tuen merkitystä voi hyödyntää enemmän lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa.

Tulokset osoittavat psykologisen pääoman tilastollisesti merkitsevän yhteyden työn imuun. Tuloksista on selvästi luettavissa, että sosiaalityöntekijät, joilla on korkea psykologinen pääoma, kokevat myös vahvasti työn imua. Psykologista pääomaa on tutkittu Suomessa vain vähän, ja vaikuttaa siltä, että sen potentiaali työhyvinvoinnin tukemisessa on käyttämättä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimuksissa keskitytään usein pahoinvointiin, stressiin, työkykyyn ja siihen, miten voisimme edistää työhyvinvointia muuttamalla työolosuhteita ja fyysistä työympäristöä. Mielestäni työhyvinvointi nähdään usein kapea-alaisesti ja sen edistäminen työpaikoilla noudattaa ikään kuin hedonistista viisautta: työkyky- ja virkistyspäivät tarjoavat mielihyvää ja torjutaan mielipahaa. Psykologisen pääoman kautta voisimme avartaa käsitystä työhyvinvoinnista ja kääntää katsettamme sosiaalityöntekijöiden henkisiin resursseihin. Tarkoitukseni ei ole vähätellä työmäärän, työn organisoinnin tai rakenteellisten tekijöiden tärkeyttä. Toiveenani on enemmänkin, että myös henkisten resurssien potentiaali otettaisiin käyttöön työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Kansainväliset tutkimukset tarjoavat paljon tietoa siitä, millä tavoin psykologinen pääoma vaikuttaa hyvinvointiin ja kuinka psykologista pääomaa voidaan kasvattaa. Pohdin, kuinka tämän pro gradu -tutkielman tuloksia voisi hyödyntää sosiaalialan johtamisen kentässä: kuinka esimiehet voisivat ottaa psykologisen pääoman ikään kuin työkaluksi työpaikoille? Voisiko psykologisen pääoman valmennuksilla edistää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia? Tutkimuksethan ovat osoittaneet, että lyhyilläkin interventioilla, mentoroinnilla ja esimiestyöllä voi kehittää psykologista pääomaa (esim. Luthans ym. 2008, Luthans ym. 2006). Mielestäni tätä olisi jatkossa hyvä

tutkia. Psykologisen pääoman interventioita voisi tutkia sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Vahvalla psykologisella pääomalla on runsaasti hyötyvaikutuksia niin yksilölle kuin yhteisöille ja organisaatioille. Yhtenä tärkeimmistä ovat valmius selvitä muutoksista ja työn imun kasvaminen. Laajamittaisempi tutkimus sosiaalityöntekijöiden psykologisesta pääomasta olisi mielestäni tarpeen. Se voisi olla pitkittäistutkimus, sisältäen psykologisen pääoman interventioiden tutkimisen.

7.3 Lopuksi

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimusjoukon valintaan vaikutti oma henkilökohtainen kiinnostus ja kokemus lastensuojelusta. Olen itse työskennellyt lastensuojelussa yli kymmenen vuotta ja pohtinut paljon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Olen nähnyt paljon työpahoinvointia, mutta olen toisaalta nähnyt myös vahvaa työn imua ja innostusta työssä, tunnetta merkityksellisyydestä ja työn tekemistä täydellä sydämellä. Olen myös itse voinut työssä hyvin ja kokenut vahvasti työn imua, vaikka työkuorma on ollut valtava. Toisaalta olen voinut työssä huonosti, enkä ole kokenut työn imun tuntemuksia, vaikka työkuorma ja työympäristö ovat olleet sopivia. Työhyvinvointiin vaikuttaa useat eri tekijät, eikä aina ole kyse siitä, millainen työmäärä tai minikälaiset työolosuhteet ovat. Omilla, käytettävissä olevilla psyykkisillä resursseilla on iso merkitys. Työpaikoilla huomioidaan liian vähän sitä, että näitä psyykkisiä resursseja voidaan kehittää ja hyödyntää työssä jaksamisen tukena.

Tutustuin psykologisen pääoman käsitteeseen työ- ja organisaatiopsykologian opinnoissa, ja tämä toi esiin aivan erilaisen näkökulman hahmottaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkin aiemmassa pro gradu -tutkielmassani säännöllisen rentoutuksen vaikutuksia muun muassa psykologiseen pääomaan (Pitkänen 2015) ja tutkimustulokset osoittivat, että seitsemän viikon interventiolla saatiin muutoksia testiryhmän optimistisuuteen ja merkityksellisyyden kokemuksiin työssä. Testiryhmän psykologinen hyvinvointi parani interventiolla, johon yhdistettiin rentoutusmenetelmiä ja psykologisen pääoman valmennuksen elementtejä. Nuo tulokset olivat mielestäni niin kiehtovia, että halusin tässä pro gradu -tutkielmassa yhdistää kaksi kiinnostuksen kohdettani ja sitä kautta tuottaa myös tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologisesta pääomasta ja työn imusta. Halusin selvittää, millä tavoin psykologisen pääoman ja työn imun yhteys näyttäytyy tässä tutkimusjoukossa. Tavoitteenani oli yhdistää psykologiseen pääomaan ja työn imuun myös aiemmissa tutkimuksissa todetut lastensuojelun haasteet ja ongelmakohdat: työmäärä, esimiehen tuki ja työryhmän tuki ja vaihtuvuus (työpaikan vaihtamisen pohtiminen).

Tutkimuksen teko osoittautui hyvin moniulotteiseksi prosessiksi. Se lähti liikkeelle siitä, että halusin yhdistää kiinnostukseni psykologiseen pääomaan ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Valitsin kvantitatiivisen tutkimusotteen, ajatellen, että kvantitatiivinen aineisto olisi mahdollisesti mielekkäämpi käsitellä. Tämän lisäksi valitsemilleni teemoille oli jo olemassa mittarit. Pohdin pitkään, kohdistaisinko kyselyn sosiaalityöntekijöille Suomessa, vai kohdentaisinko sen tietyn alueen tai tietyn alan sosiaalityöntekijöille. Lopulta päädyin lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin, oman kiinnostukseni mukaan, ja myös sen vuoksi, että tutkimusten mukaan juuri lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat suurimmassa vaarassa ylikuormittua ja palaa loppuun. Alhainen vastausprosentti oli pettymys, mutta olin tyytyväinen siihen, että aineisto oli kuitenkin riittävän suuri tilastolliseen analyysiin. Tilastollinen analyysi oli huomattavasti haastavampi suorittaa, mihin olin varautunut. Jälkeenpäin vasta ymmärsin esimerkiksi, että kolmen taustatietokysymyksen vastausvaihtoehdot olivat ongelmallisia. Kuten aiemmin kuvailin, vastausvaihtoehdot sisälsivät ”kyllä” ja ”ei” vastaukset, mutta myös useita niiden laatuja ja tällöin analyysin tekeminen vaikeutuu.

Tutkimuksen eräänä puutteena voi pitää sitä, että se ei kartoittanut lainkaan sosiaalityöntekijöiden työssä pahoinvointia. Tavoitteeni kuitenkin oli tarkastella näitä hyvinvoinnin käsitteitä, ja nähdä kuinka ne näyttäytyvät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kerätystä aineistossa. Jatkossa voisi olla hyödyllistä tutkia psykologisen pääoman ja positiivisen työhyvinvoinnin osoittajan lisäksi jonkinlaista työpahoinvoinnin mittaria myös, jotta saataisiin kokonaisvaltainen kuva psykologisen pääoman vaikutuksista.

Mielestäni tutkimukseni antaa arvokasta tietoa siitä, minkälainen vaikutus psykologisella pääomalla on työn imuun. Tulokset avaavat väylää kohti moniulotteisempaa käsitystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, ja nostavat esiin henkisten voimavarojen tärkeyttä. Ehkä tulevaisuudessa alamme entistä paremmin hyödyntää kallisarvoisia henkisiä resursseja ja muistamme, että työryhmän ja esimiehen tuki ovat myös tärkeitä työhyvinvoinnin voimavaroja.

Lähteet

- Anderson, D.G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 24 (6), 839–848.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452.
- Baek-Kyoo, J., Doo, H.L. & Sewon, K. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A.(2011). An Evidence Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Balloch, S., Pahl, I. & McLean, J. (1998). Working in the social services: Job-satisfaction, stress and violence. *British Journal of Social Work* 34 (6), 871–895.
- Bardy, M.(2009). Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M.(toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 17–46.
- Bell, H. (2003). Strengths and secondary trauma in family violence work. *Social Work*, 48(4), 513–522.
- Blomberg-Kroll, H., Kallio, J. & Kroll, C. (2014). Regulaatiivista vai liberaatiivista? Kuntien sosiaalityöntekijöiden harkintavaltaan liittyvät asenteet Suomessa ja Ruotsissa. Kallioma-Puha, L., Kotkas, T. & Rajavaara, M. (Eds.), *Harkittua? : Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen*. Kelan tutkimusosasto.
- Blomberg-Kroll, H., Kallio, J., Kangas, O., Kroll, C. & Niemelä, M. (2012). Attitudes Among High-Risk Groups. In S. Svallfors (Ed.), *Contested Welfare States: Welfare Attitudes in Europe and Beyond* (58–80). Stanford: Stanford University Press.
- Boehm, J. Connolly, J. J. & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A metaanalysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265–281.
- Boehm, J.K. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101–116.
- Boren, P. (2017). Psykologisen pääoman voimavarat oppilashuollon henkilöstön puheissa. Oulun Yliopisto.
- Chida, Y. & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic Medicine*.
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. (2007). Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Coffey, M. & Dugdill, L. & Tattersall, A. (2009). Working in the Public Sector. A Case Study of Social Services. *Journal of Social Work*, 9(4), 420–442.
- Coffey, M., Dugdill, L. & Tattersall, A. (2004). Stress in Social Services: Mental Well-being, Constrains and Job Satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34 (5), 735–746.
- Dane, B. & Chachkes, E. (2001). The cost of caring for patients with an illness. Contagion to the social worker. *Social Work in Health Care*, 33(2), 31–51.

- Demerouti, E., van Eeuwijk, E., Snelder, M. & Wild, U. (2011). Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16, 60–81.
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P. & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279–286.
- DePanfilis, D. & Zlotnik, J.L (2008). Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth services review*, 30 (9), 995–1008.
- Dickinson, N. & Perry, R.E. (2008). Factors influencing the retention of specially educated public child welfare workers. *Journal of Health and Social Policy*, 15 (3–4), 89–103.
- Diener, E. & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81–84.
- Fox, R. & Cooper, M. (1998). The effects of suicide on the private practitioner: a professional and personal perspective. *Clinical Social Work Journal*, 26(2), 143–157.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299–307.
- Ghuri, P. & Gronhaug, K. (2010). *Research methods in Business Studies*. 4th Edition. Essex, Pearson Education Limited.
- Graham, J., Bradshaw, & Surood, Kline (2014). Predicting social workers subjective well-being. *Human Service Organizations. Management, Leadership & Governance*, 38(4), 405–417.
- Graham, J.R. & Shier, M.L. (2010). The Social Work Profession and Subjective Well-Being: The Impact of a Profession on Overall Subjective Well-Being. *British Journal of Social Work*, 40(5), 1553–1572.
- Gold, N. (1998). Using participatory research to help promote the physical and mental health of female social workers in child welfare. *Child Welfare*, 6(77), 701–724.
- Grant, L. & Kinman, G. (2012). Enriching wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social Work Education: The international journal*, 31(5), 605–621.
- Gupta, M. & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and practice*, 18, 136–143.
- Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun- työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunaalueilla. Helsingin yliopisto.
- Hakanen, J. & Koivumäki, J. (2014). Engaged or exhausted – How does it affect dentists’ clinical productivity? *Burnout Research*. Saatavilla osoitteessa: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058614000035> Viitattu 5.5.2020.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työterveyslaitos.

- Hakanen, J., & Lindbohm, M.L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2 (4), 283–295.
- Halbesleben, J.R.B., Harvey J., & Bolino M.C. (2009). Too engaged? A condervation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of applied psychology*, 94 (6).
- Hallberg, U.E., & Schaufeli, W.B. (2006). ‘Same same’ but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organisational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127
- Harju, L. (2017). Taming the Beast of Boredom- Exploring Boredom at work and the role of Job Crafting. Aalto University publication series DOCTORAL DISSERTATIONS, 124/2017.
- Huxley, P., Enas, S., Gately, C. Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Kendal, T., Medina, J. & Katona, C. (2005). Stress and Pressures in Mental Health Social Work: The Worker Speaks. *British Journal of Social Work*, 35 (7), 1063–1079.
- Jagannathan, R. & Camasso, M. (2006). Public assistance workers’ confidence in Welfare-to-work programs and the clients they serve. *Administration in Social Work*, 30(1), 7–32.
- Jones, L.P. & Okamura, A.(2000). Reprofessionalizing child welfare services. An evaluation of a title IVE training program. *Research on Social Work Practice*, 10 (5), 607–621
- Joo, B.K., Lim, D.H. and Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (8), 1117–1134.
- Järnlström, M. & Brandt, T. (2017). Psychological capital and psychological career mobility among Finnish business school graduates. *Journal of Finnish Studies*, 20 (2), 144–170.
- Järnlström, M., Brandt, T. & Rajala, A. (2020). The relationship between career capital and career success among Finnish knowledge workers. *Baltic Journal of Management*.
- Kayser, K., Walker, D., Demaio, J. (2000). Understanding social workers’ sense of competence within the context of organizational change. *Administration in Social Work*, 24(4), 1–20.
- Keyko, K., Cummings, G., Yonge, O., Wong, C. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164.
- Kun, A., Gadanecz, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*.
- Laaksonen, J. (2016). Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän Yliopisto.
- Landsman, M.J. (2001). Commitment in Public Child Welfare. *Social Service Review*, 75 (3), 386–419.
- Larjovuori, R.L. (2014). Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työntekijän ja työyhteisön voimavaroina. Saatavilla osoitteessa: https://kuntoutussaatio.fi/files/1728/Riitta-Liisa_Larjovuori_-diat.pdf, viitattu 5.6.2020.

- Larrabee, J., Janney, M., Ostrow, L., Withrow, M., Hobbs, G., Burant, C. (2003). Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave. *The Journal of Nursing Administration*, 33 (5), 271–283.
- Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational studies*, 13(2), 75–92.
- Leppänen, M., Rauhala, I. (2012). Johda ihmistä. *Psykologiaa johtajille*. Alma Talent.
- Lopez, Snyder & Rasmussen (2003). Striking a Vital Balance: Developing a Complementary Focus on Human Weakness and Strength Through Positive Psychological Assessment. Teoksessa Lopez, Shane & Snyder C.R (toim.) *Positive Psychological Assessment*, 3–21.
- Luthans F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.
- Luthans, F., Luthans, K.W. & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247– 269.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford university press.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007b). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Mannonen-Sandberg, K. (2007). Sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuus. Tutkimus kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä. Oy VASSO Ab: Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Manka, M-L., Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K.(2014). Voimavarat käyttöön - miten kehittää psykologista pääomaa? JAMIT-hanke. Työurien jatkamisen tuki 2012-2014. Helsinki: Lönnberg Print & Promo.
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOY pro Oy.

- Manka, M-L. (2015). Stressikirja. Mistä virtaa? Talentum. Latvia: Balto Print.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Manka, M-L., Kaikkonen M-L., Nuutinen, S. (2007). Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). The Truth About Burnout – How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli W.B., & Leiter M.P.(2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1).
- Masten, A. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. Development and Psychopathology, 23(2), 493–506.
- Matela, K. (2009) Viihtyvät ja vaihtuvat- Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lisensiaatintutkimus. Lapin yliopisto.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. Psykologia 1, 16–29.
- Metsämuuronen, J. (2006). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mäkinie, J-P., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. (2015). Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Kunnallisuuden kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisusarjan julkaisu nro 92.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Nissly, J., Mor, B., Michelle, E. & Levin, A. (2004). Prospective and retrospective examinations of factors related to intention to leave and turnover among public child welfare workers. Dissertation. University of California.
- Nummenmaa, L. (2007). Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Vammala: Tammi.
- Ojanen, M. (2008). Positiivista psykologiaa. Tieteessä tapahtuu, 4–5, 79–82.
- Pietarinen, J. & Launis, V. (2002). Etiikan luonne ja alueet. Teoksessa S. Karjalainen, V. Launis, R. Pelkonen & J. Pietarinen (toim.), Tutkijan eettiset valinnat (42–57). Helsinki: Gaudeamus.
- Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pitkänen, J. (2015). Potential benefits of a stress reduction program based on relaxation methods. Pro gradu -tutkielma. Tallinn University of Technology.
- Ravanti, E. & Pääkkönen, R. (2012). Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä- työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. (2013). Pääasia: organisaation psykologinen pääoma, Talentum: Helsinki.

- Rycraft, J.R. (1994). The party isn't over: The Agency role in the retention of public child welfare caseworkers. *Social Work*, 39 (1), 75–80.
- Ruonti, H., Rantonen, O. & Salo, P. (2016). Sosiaalityössä työn kuormitus taittuu hitaasti. *Talentia-lehti*. Saatavilla osoitteessa: <https://www.talentia-lehti.fi/sosiaalityossa-tyon-kuormitus-taittuuuhitaasti>, viitattu 12.1.2020.
- Robbins, B.D. (2008). What is the good life? Positive psychology and the renaissance of humanistic psychology. *The Humanistic Psychologist*, 36 , 96–112.
- Roysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1136–1146.
- Saarenpää, N. (2019). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Toimintaympäristön yhteys työhyvinvointiin. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän Yliopisto.
- Saari, M. (2019). Psykologinen pääoma osana ekspatriaattien menestystä: psykologisen pääoman yhteys ulkomaankomennuksen lopettamishaluihin. Vaasan Yliopisto.
- Saari, A., & Harni, E. (2015). Onnellisuuden Hermes : positiivisen psykologian hegemoniapyrkimykset. *Agon*, 14 (3), 4–11.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77 (4), 403–418.
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnon, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen K., Hämäläinen, J. (2016). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Työn Kuormittavuus, voimavaroitekiäjät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 1(3), 71–92.
- Schaufeli, W., Bakker A.B & Salanova M (2006a). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W., Bakker A.B & van Rheeën W. (2006b). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*.
- Seppälä P, M.S, Feldt T, Hakanen J, Kinnunen U, Tolvanen A & Schaufeli W (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. Saatavilla osoitteessa: <https://core.ac.uk/download/pdf/34626402.pdf> Viitattu 5.7.2020.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5–14.
- Seligman, M.E.P., Peterson, C. (2006). Myönteinen kliininen psykologia. Teoksessa Aspin-wall, L. & Staudinger, U. (toim.), Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Stewart, C. (2007). Social workers, resilience, positive emotions and optimism, *Practice*, 19(4), 255–269

- Strand, V.C. & Dore, M.M. (2009). Job satisfaction in stable state child welfare workforce: Implications for staff retention. *Children and Youth Services Review*, 31 (3), 391–397.
- Sweetman, D., Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement . Teoksessa Bakker A., Leiter M.P., *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Talentia (2020). Ammatit- ja pätevyudet. Saatavilla osoitteessa: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammait-ja-patevyydet/ammait-ja-tutkinnot/laillistettu-sosiaalityontekija/>, viitattu 5.6.2020.
- Tynkkynen, E. (2012). Tutkimus aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän Yliopisto.
- Työterveyslaitos (2020). Työhyvinvointi. Saatavilla osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi>, viitattu 20.6.2020.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2020) Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö. Saatavilla osoitteessa: <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-resurssit/kuntien-terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto/>, viitattu 3.6.2020.
- Yliruka, L., Karvinen-Niinikoski, S., & Koivisto, J.(2009). Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa: Yliruka, L., Koivisto, J.(toim.): *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009(6), 13-21. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Valli, R. (2015). Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-Kustannus. 2.uudistettu painos.
- Väisänen, S. (2017). Työhyvinvoinnin edistäminen yksilön näkökulmasta. Kandidaatintyö. Oulun Yliopisto.
- Vîrgă, D., Baci, E-L., Lazăr, T-A., Lups, D. (2020). Psychological capital protects social workers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability*, 2020(12), 22–46.
- Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet (2020). Saatavilla osoitteessa: <https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely/Sosnetin-maaritelma/>, viitattu 14.5.2020.
- Westbrook, T.M. & Ellis, J. & Ellett, A.J. (2006). Improving retention among public child welfare workers: What can we learn from the insights and experiences of committed survivors? *Administration in Social Work*, 30(4), 37–62.
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudaemonic) wellbeing as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of Affective Disorders*, 122, 213–217.

Lakiviitteet, oikeustapaukset ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset

- Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksiensa suojaamiseksi SopS 63/1989.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Suomen perustuslaki 731/1999.

YK:n Yleissopimus lapsen oikeuksista LOS SopS 60/1991.

.

LIITTEET

LIITE 1 SAATEKIRJE

Hei sinä lastensuojelun sosiaalityöntekijä!

Oletko kyllästynyt lukemaan uutisia ja artikkeleita siitä kuinka kuluttavalla ja stressaavalla alalla työskentelet? Tai haluaisitko lukea siitä minkälaista työn iloa ja imua lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työssään? Entä kiinnostaisiko sinua lukea suomalaisesta tutkimuksesta, jossa on kartoitettu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykologista pääomaa?

Teen maisterintutkielmaani Jyväskylän yliopistossa, ja tutkin siinä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imua ja sen yhteyttä psykologiseen pääomaan. Psykologinen pääoma voidaan ymmärtää henkiseksi kunnoksi. Se on kykyä säilyttää mielenrauha ja olla oman elämänsä ohjaksissa. Henkilö, jolla on psykologista pääomaa, suhtautuu asioihin myönteisesti, jaksaa työssään paremmin ja sopeutuu muutoksiin. Hyvä henkinen kunto suojaa myös stressin negatiivisilta vaikutuksilta. Psykologisen pääoman katsotaan koostuvan itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, sinnikkyydestä ja optimismita.

Lastensuojelussa pitkän uran tehneenä tiedän, että kaikkia näitä ulottuvuuksia todella tarvitaan ja niitä on mahdollista kehittää. Yhtä lailla on tärkeää kokea työn imua omassa työssään. Työn imu on iloa ja innostusta työssä, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Nämä molemmat käsitteet ovat paljon tutkittuja positiivisen psykologian tutkimuksessa ja keskusteluissa.

Haluan tutkielmassani selvittää minkälaista työn imua lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työssään, ja millä tasolla on heidän psykologinen pääomansa. Mitä useamman Teistä sosiaalityöntekijöistä saan mukaan tutkimukseeni, sitä luotettavimmat tulokset on mahdollista saada!

Olisin todella kiitollinen, jos osallistuisit ja täyttäisit olla olevasta linkistä avautuvan kyselyn. Kyselyssä ei kerätä tunnistetietoja, ja se täytetään täysin anonyymisti. Näin myöskään raportoinnissa ei voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Kyselyn täyttäminen kestää noin 5-8 minuuttia.

Jenni Tiwari
tiwarijenni@*****com

LIITE 2

Psykologinen pääoma ja työn imu

Tervetuloa vastaamaan psykologisen pääoman ja työn imun kyselyyn. Kysely mittaa psykologista pääomaasi ja työn imuasi. Psykologinen pääoma on yksilön positiivinen kehitystila, jolle on tunnusomaista 1) kyky ottaa vastaan haastavia tehtäviä ja ponnistella menestyäkseen niissä, 2) kyky luottaa omaan menestykseen sekä nyt, että tulevaisuudessa, 3) pitkäjänteisyys tavoitteiden saavuttamisessa, ja tarvittaessa kyky löytää vaihtoehtoisia reittejä menestyksen luomiseksi ja 4) kyky selviytyä ongelmista ja kääntää vastoinkäymiset eduksi. Työn imu on puolestaan työhön liittyvää iloa ja innostusta, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Kysely on jakautunut kolmeen osioon. Ensimmäinen osio sisältää taustatietokysymyksiä. Toinen osio koostuu psykologisen pääoman väittämistä (24 kappaletta). Pohdi näitä väittämiä erityisesti työsi näkökulmasta, ja pyri soveltamaan niitä omaan tilanteeseesi. Kolmas osio on työn imun osio. Se sisältää yhdeksän kysymystä ajatuksista ja tuntemuksista liittyen työhön.

1. Ikäsi

- alle 30
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60 tai yli

2. Sukupuolesi

- Mies
- Nainen
- En halua vastata

3. Oletko laillistettu sosiaalityöntekijä, eli onko sinulla sosiaalityöntekijän pätevyys? (Sosiaalityöntekijänä voi ammattihenkilölain (7 §) mukaan toimia henkilö, jolle Sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirasto Valvira on myöntynyt oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Laillistamisen edellytyksenä on Suomessa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Ulkomailla suoritettujen sosiaalityön tutkintojen tuottamasta ammatinharjoittamisoikeudesta sosiaalityöntekijän tehtävään on säädetty ammattihenkilölain 10 ja 11 §:issä.)

- Kyllä
- En

4. Työskenteletkö

- Julkisella- sektorilla
- Yksityisellä- sektorilla
- Järjestössä

5. Missä päin Suomea työpaikkasi sijaitsee?

- Etelä-Suomessa
- Itä-Suomessa
- Keski-Suomessa

Länsi-Suomessa

Pohjois-Suomessa

6. Onko työsuhteesi kokoaikainen vai osa-aikainen?

Kokoaikainen

Osa-aikainen

7. Onko työsuhteesi määräaikainen vai vakinainen?

Määräaikainen

Vakinainen

8. Mikä on pääasiallinen tehtäväalueesi?

Lastensuojelutarpeen / palvelutarpeen arviointi

Lastensuojelun avohuolto

Sijaishuolto-perhehoito

Sijaishuolto-laitoshoito

Jälkihuolto

Teen yhdennettyä sosiaalityötä, johon kuuluu kaikki lastensuojelun osa-alueet

Muu (täsmennä)

9. Kuinka monen asukkaan kunnassa työskentelet lastensuojelussa?

alle 1000

1001-3000

3001-5000

5001-10 000

10 001-20 000

20 001-50 000

50 001-100 000

Yli 100 000

10. Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi lastensuojelussa?

alle 1v

1-2v

3-5

6-10

11-15

16v tai yli

11. Toimitko esimiestehtävissä?

Kyllä

En

12. Koetko työmääräsi olevan...

Liian pieni

Pieni

Sopiva

Suuri

Liian suuri

13. Koetko saavasi lähi-esimieheltäsi riittävästi tukea työssäsi?

1 (en ollenkaan)

2 (en)

3 (hieman)

4 (kyllä)

5 (paljon)

6 (erittäin paljon)

14. Koetko saavasi työryhmältäsi (kollegoilta, tiimiltä tms.) riittävästi tukea työssäsi?

1 (en ollenkaan)

2 (en)

3 (hieman)

4 (kyllä)

5 (paljon)

6 (erittäin paljon)

15. Pohditko työpaikan vaihtamista?

1 (en ollenkaan)

2 (en)

3 (hieman)

4 (kyllä)

5 (kyllä, usein)

6 (kyllä, todella paljon)

PSYKOLOGINENPÄÄOMA

Alla olevat väittämät kuvaavat sitä, mitä ajattelet itsestäsi juuri nyt. Valitse kunkin väittämän kohdalla parhaiten näkemystäsi vastaava vaihtoehto välillä 1 (täysin eri mieltä)–6täysin samaa mieltä)

16. Tunnen oloni luottavaiseksi, kun analysoin pitkäkestoista ongelmaa ja etsin siihen ratkaisua.
17. Tunnen oloni luottavaiseksi esitellessäni kokouksissa omaa työaluetta johdolle.
18. Tunnen oloni luottavaiseksi osallistuessani organisaation strategiaa koskeviin keskusteluihin.
19. Tunnen oloni luottavaiseksi auttaessani omien työtavoitteideni ja päämäärieni asettamisessa.
20. Tunnen oloni luottavaiseksi tilanteissa, joissa otan yhteyttä organisaation ulkopuolisiin tahoihin (asiakkaat, kunnat jne.)
21. Tunnen oloni luottavaiseksi esitellessäni tietoja työkavereilleni.
22. Jos huomaan olevani työssäni lukkiutuneessa tilanteessa, uskon löytäväni useita ratkaisuja selvittääkseni siitä.
23. Tällä hetkellä pyrin työtavoitteisiini aktiivisesti.
24. Mihän tahansa ongelmaan liittyy monia suuntia ja puolia.
25. Juuri nyt koen onnistuneeni työssäni melko hyvin.
26. Tiedän monia erilaisia tapoja joilla voin saavuttaa tämän hetkiset työtavoitteeni.
27. Olen tällä hetkellä saavuttamassa ne työtavoitteet, jotka olen itselleni asettanut.
28. Kun kohtaan työssäni vastoinkäymisiä, minun on vaikea päästä niistä yli.
29. Selviän tavallisesti vaikeuksista työssäni tavalla tai toisella.
30. Osaan tehdä tarvittaessa työni itsenäisesti.
31. Suhtaudun tavallisesti töissä stressaaviin asioihin tynnosti.
32. Voin selvittää työssäni vaikeista ajoista, koska olen kokoenut vaikeuksia myös aiemmin.
33. Pystyn selviämään työssäni monista asioista tällä hetkellä.
34. Odotan yleensä parasta, vaikka asiat työssäni olisivat epävarmoja
35. Jos jokin voi osaltani mennä työn suhteen pieleen, se myös menee.
36. Näen aina työtäni koskeissa asioissa valoisan puolen.
37. Olen optimistinen sen suhteen, mitä minulle tulee tapahtumaan työssäni tulevaisuudessa.

38. Työssäni asiat eivät koskaan mene niin kuin haluaisin niiden menevän.

39. Uskon, että työssäni myös ikävillä asioilla on hyvät puolensa

TYÖN IMUN KYSELY (UWES-9)

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäni väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei ole ollut kysyttyä kokemusta, "en koskaan". Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla. (Vaihtoehdot: 0 en koskaan, muutaman kerran vuodessa, kerran kuussa, muutaman kerran kuussa, kerran viikossa, muutaman kerran viikossa, päivittäin)

40. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.

41. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.

42. Olen innostunut työstäni.

43. Työni inspiroi minua.

44. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.

45. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.

46. Olen ylpeä työstäni.

47. Olen täysin uppoutunut työhöni.

48. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

49. Tähän voit halutessasi jättää palautetta / kommentin kyselytutkimuksesta.

Liite 3. Korrelaatiot

Correlations		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1.työn imu	Pearsonco. o.	1	-0,17	.318**	.521**	-.487**	-0,10	.657**	.521**	.656**	.433**	.504**	.933**	.908**	.818**
	Sig. (2-tailed)		0,08	0,00	0,00	0,00	0,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.esimiesrooli	Pearsonco. o.	-0,17	1,00	0,06	-0,08	0,15	0,04	-0,15	-.192*	-0,07	-0,05	-0,10	-0,14	-0,15	-0,16
	Sig. (2-tailed)	0,08		0,52	0,40	0,13	0,64	0,12	0,05	0,49	0,62	0,29	0,14	0,12	0,09
3.koettutukiesimies	Pearsonco. o.	.318**	0,06	1,00	.406**	-.486**	-0,14	.291**	.232*	.252**	0,16	0,15	.330**	.347**	0,16
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,52		0,00	0,00	0,16	0,00	0,02	0,01	0,09	0,12	0,00	0,00	0,10
4.koettutukityöryhmä	Pearsonco. o.	.521**	-0,08	.406**	1,00	-.369**	-0,02	.338**	.265**	.346**	.194*	.311**	.483**	.521**	.375**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,40	0,00		0,00	0,82	0,00	0,01	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00
5.työpai- kanvaihta- misenpoh- timinen	Pearsonco. o.	-.487**	0,15	-.486**	-.369**	1,00	.259**	-.446**	-.261**	-.445**	-.392**	-.307**	-.481**	-.512**	-.290**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,13	0,00	0,00		0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6.koettu- työmäärä	Pearsonco. o.	-0,10	0,04	-0,14	-0,02	.259**	1,00	-.211*	-0,09	-.215*	-0,17	-0,08	-0,16	-0,09	-0,01
	Sig. (2-tailed)	0,31	0,64	0,16	0,82	0,01		0,03	0,35	0,02	0,08	0,40	0,10	0,38	0,90
7.psyk.pää- oma	Pearsonco. o.	.657**	-0,15	.291**	.338**	-.446**	-.211*	1,00	.808**	.873**	.756**	.662**	.674**	.641**	.419**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,12	0,00	0,00	0,00	0,03		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8.itseluotta- mus	Pearsonco. o.	.521**	-.192*	.232*	.265**	-.261**	-0,09	.808**	1,00	.586**	.494**	.463**	.513**	.538**	.325**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,05	0,02	0,01	0,01	0,35	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9.toiveik- kuus	Pearsonco. o.	.656**	-0,07	.252**	.346**	-.445**	-.215*	.873**	.586**	1,00	.603**	.562**	.678**	.639**	.416**

	Sig. (2-tailed)	0,00	0,49	0,01	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10.sinnikkyys	Pearson o.	.433**	-0,05	0,16	.194*	-.392**	-0,17	.756**	.494**	.603**	1,00	.542**	.465**	.408**	.269**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,62	0,09	0,04	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
11.optimismi	Pearson o.	.504**	-0,10	0,15	.311**	-.307**	-0,08	.662**	.463**	.562**	.542**	1,00	.505**	.432**	.401**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,29	0,12	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
12.Tarmokkuus	Pearson o.	.933**	-0,14	.330**	.483**	-.481**	-0,16	.674**	.513**	.678**	.465**	.505**	1,00	.828**	.639**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
13.omistautuminen	Pearson o.	.908**	-0,15	.347**	.521**	-.512**	-0,09	.641**	.538**	.639**	.408**	.432**	.828**	1,00	.569**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,12	0,00	0,00	0,00	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
14.Uppoutuminen	Pearson o.	.818**	-0,16	0,16	.375**	-.290**	-0,01	.419**	.325**	.416**	.269**	.401**	.639**	.569**	1,00
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,09	0,10	0,00	0,00	0,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

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