

**AMMATILLISEN IDENTITEETIN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN JA
ELÄKÖITYMISEEN**

Sanna Strömberg

Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu
-tutkielma
Liikuntatieteellinen tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2021

TIIVISTELMÄ

Strömberg, S. 2021. Ammatillisen identiteetin yhteys työhyvinvointiin ja eläköitymiseen. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, gerontologian ja kansanterveyden pro gradu -tutkielma, 44 s.

Arki työelämässä on muuttunut vaatimusten ja epävarmuuden lisääntyessä. Muutoksen keskellä työhyvinvoinnin edistäminen ja varhaisen eläköitymisen vähentäminen on tärkeää erityisesti yksilön elämänlaadun ja kansantalouden kannalta. Sopeutuminen työssä tapahtuviin muutoksiin edellyttää työntekijältä ammatillisen identiteetin muokkaamista, pohdintaa millaisiin arvoihin ja tavoitteisiin on valmis sitoutumaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko ammatillinen identiteetti yhteydessä työhyvinvointiin ja eläköitymiseen. Ammatillista identiteettiä tarkasteltiin Marcian teorian neljän identiteettistatuksen avulla, jotka ovat selkiintymätön, omaksuttu, etsivä ja saavutettu. Työhyvinvointi määriteltiin työhön sitoutumisen, työtyytyväisyyden, työholismin ja työuupumuksen kokemuksina. Eläkkeelle siirtymisen ajankohta ja eläkeikätoive kuvasivat eläköitymistä.

Tutkimuksen aineistona käytettiin Jyväskylän yliopistossa meneillään olevaa Lapsesta aikuiseksi (LAKU) -pitkittäistutkimuksen vuosina 2020–2021 kerättyä aineistoa. Tuolloin tutkittavat olivat noin 61-vuotiaita. Tähän tutkimukseen osallistui yhteensä 203 tutkittavaa, joista naisia oli 107 ja miehiä 96. Ammatillinen identiteettistatus selvitettiin puolistrukturoidun haastattelun avulla, jonka perusteella haastattelija arvioi tutkittavan identiteettistatuksen. Työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä, työholismia ja työuupumusta mitattiin haastattelun yhteydessä täytetyillä lomakkeilla tai osana postitettua elämäntilannekyselyä. Eläkkeelle siirtymisen ajankohta ja eläkeikätoive selvitettiin myös elämäntilannekyselyllä. Naisten ja miesten välisiä eroja eri muuttujien osalta tarkasteltiin Pearsonin χ^2 -riippumattomuustestillä, Mann-Whitney U -testillä sekä sovitettujen standardoitujen jäännösten avulla. Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla tarkasteltiin muuttujien välisiä korrelaatioita. Ammatillisen identiteetin yhteyttä työhyvinvointiin, eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan analysoitiin Kruskal-Wallis ja Mann-Whitney U -testeillä.

Ammatillinen identiteetti oli yhteydessä työhön sitoutumisen ja työtyytyväisyyden tuntemusten kanssa. Selkiintymättömän identiteetin omaavilla henkilöillä työhön sitoutuminen oli vähäisempää kuin omaksutun identiteetin ja saavutetun identiteetin omaavilla henkilöillä. Lisäksi ammatilliseen identiteettiin sitoutuneet henkilöt kokivat enemmän työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä verrattuna ammatilliseen identiteettiin sitoutumattomiin henkilöihin. Ammatillisella identiteetillä ei ollut yhteyttä eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan.

Työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen tuntemukset vaihtelevat ammatillisen identiteettistatusten välillä. Työntekijöiden ammatillisen identiteetin vahvistamiseen tulisi kiinnittää huomiota, koska ammatilliseen identiteettiin sitoutumisen avulla työntekijä voi tunnistaa paremmin omat vahvuutensa ja mielenkiinnon kohteensa sekä asettaa itselleen sopivia päämääriä, joiden tavoittelemiseen sitoutuu.

Asiasanat: ammatillinen identiteetti, työhyvinvointi, eläkkeelle siirtyminen, keski-ikä

ABSTRACT

Strömberg, S. 2021. The association of occupational identity with well-being at work and retirement. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä, Gerontology and Public Health, Master's thesis, 44 pp.

Everyday life in working life has changed with increasing demands and uncertainty. In the middle of change, promoting well-being at work and reducing early retirement is particularly important for the individual's quality of life and the political economy. Adapting to changes in work requires the employee to modify his or her occupational identity, reflect on what values and goals he or she is ready to commit to. The purpose of this study was to investigate whether occupational identity is related to well-being at work and retirement. Occupational identity was examined using the four identity statuses of Marcia's theory, which are diffused, moratorium, foreclosed, and achieved. Well-being at work was defined as experiences of work engagement, job satisfaction, workaholism and burnout. Retirement was described by retirement age and the preferred age of retirement.

This study was based on the Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development (JYLS) and particularly its latest data collection phase in 2020–2021. At that time, the participants were aged about 61 years. A total of 203 participated in this study, of whom 107 were women and 96 men. Occupational identity status was measured using a semi-structured interview in which the interviewer assessed the identity status of participants. Work engagement, job satisfaction, workaholism and burnout were measured with questionnaires as a part of the interview or a mailed Life Situation Questionnaire (LSQ). Retirement age and the preferred age of retirement were inquired by LSQ. Gender differences in different variables were examined using Pearson's chi-square test, Mann-Whitney U test and adjusted standardized residuals. Correlations between variables were examined using Spearman's correlation coefficients. Kruskal-Wallis test and Mann-Whitney U test were used to analyze the relationship between occupational identity and well-being at work, retirement age and the preferred age of retirement.

Occupational identity was associated with work engagement and job satisfaction. Participants with a diffused occupational identity had less engagement to work than participants with a foreclosed identity and the participants with an achieved identity. In addition, participants committed to occupational identity experienced more commitment to work and higher job satisfaction compared to those who were not committed to occupational identity. No statistically significant relationship of the occupational identity to retirement age and the preferred age of retirement was observed.

Job satisfaction and work engagement vary between occupational identity statuses. Attention should be paid to strengthening the occupational identity of employees. By committing to an occupational identity, the employee can better identify his or her strengths and interests, as well as set suitable goals for himself or herself to pursue.

Key words: occupational identity, well-being at work, retirement, midlife

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	1
2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI	3
2.1 Ammatillisen identiteetin rakentuminen	3
2.2 Ammatillinen identiteetti keski-iässä	5
3 TYÖHYVINVOINTI	7
3.1 Työhön liittyvät myönteiset tuntemukset	7
3.2 Työhön liittyvät kielteiset tuntemukset	8
4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA TYÖHYVINVOINTI	11
5 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	13
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	15
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	16
7.1 Tutkimusaineisto	16
7.2 Menetelmät ja muuttujat	16
7.2.1 Ammatillinen identiteetti	17
7.2.2 Työhyvinvointi	18
7.2.3 Eläkkeelle siirtyminen ja eläkeikätoive	19
7.2.4 Taustamuuttujat	19
7.3 Analyysimenetelmät	20
8 TULOKSET	21
8.1 Kuvailevat tulokset	21
8.2 Ammatillisen identiteetin yhteys työhyvinvointiin	25
8.3 Ammatillisen identiteetin yhteys eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan	27
9 POHDINTA	29
LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

Työn merkitys elämäkokonaisuudessa on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana samalla, kun arki työelämässä muuttuu ja työvoima ikääntyy (Sutela ym. 2019). Työssä tapahtuvia ajattelu- ja toimintatapojen muutoksia luonnehditaan ylitsepuursuavuuden, päivittämisen tarpeen, ennakoimattomuuden, vaihtelevuuden ja sidoksisuuden ilmiöillä (Väänänen ym. 2020).

Työelämän murroksessa työhyvinvointi ja varhaisen eläköitymisen vähentäminen on tärkeää yksilön elämänlaadun ja talouden kannalta. Työhyvinvointi käsitetään työssä viihtymisenä, työssä jaksamisena ja turvallisena työntekemisenä asianmukaisissa olosuhteissa. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta työntekijän tunneperäisten ja kognitiivisten kokemusten kautta, jolloin työhyvinvointia kuvaavat työhön liitetyt myönteiset ja kielteiset tunnekokemukset (Warr 1990; Bakker & Oerlemans 2011; Mäkikangas ym. 2015). Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys näkyy erityisesti työpanoksen menetyksiin liittyvinä kansantaloudellisina kustannuksina, jotka kuormittavat valtion taloutta noin 25 miljardilla eurolla vuosittain (Rissanen & Kaseva 2014).

Sopeutuminen työssä tapahtuviin muutoksiin edellyttää työntekijältä identiteetin muokkaamista ja uudelleen rakentamista sekä pohdintaa millaisiin arvoihin ja tavoitteisiin on valmis sitoutumaan (Eteläpelto ym. 2014). Ammatillisella identiteetillä kuvataan monitasoisesti yksilön ja työn vuorovaikutuksellista suhdetta. Identiteetti muovautuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja on näin sidoksissa myös yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin työhön liittyviin tekijöihin (Kirpal 2004; Fadjukoff ym. 2005; Eteläpelto ym. 2014).

Aiemmissä tutkimuksissa ammatilliseen identiteettiin sitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin (Meeus ym. 1999; Fadjukoff & Pulkkinen 2006; Skorikov & Vondracek 2011; Hirschi 2012), työtyytyväisyyteen (Sabanciogullari & Dogan 2015; Deng ym. 2021), työhön sitoutumiseen (Bothma & Roodt 2012) ja työssä jaksamiseen (Edwards & Dirette 2010; Hamouche & Marchand 2021). Sitoutunut ammatillinen identiteetti on yhdistetty myös myöhäisempään eläköitymiseen (Silver & Williams 2018). Näin ollen ammatillisella identiteetillä voidaan olettaa olevan yhteyttä työhyvinvointiin,

eläkeikätoiveeseen ja eläköitymisen ajankohtaan. Identiteettitutkimus on pääasiassa kohdistunut nuoriin ja nuoriin aikuisiin (Fadjukoff 2009), eikä tutkimusta ammatillisen identiteetin yhteydestä työhyvinvointiin ja eläköitymiseen työuran loppuvaiheessa ole juurikaan tehty.

Tässä pro gradu -tutkielmassa selvitetään Marcian (1966) identiteettiteorian mukaan ammatillisen identiteetin yhteyttä työhön sitoutumisen, työtyytyväisyyden, työholismin ja työuupumuksen tuntemuksiin. Lisäksi tarkastellaan ammatillisen identiteetin yhteyttä eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan. Tutkimus pohjautuu Jyväskylän yliopistossa meneillään olevaan Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimukseen, josta tässä tutkimuksessa käytetään viimeisintä noin 61-vuotiailta kerättyä aineistoa.

2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

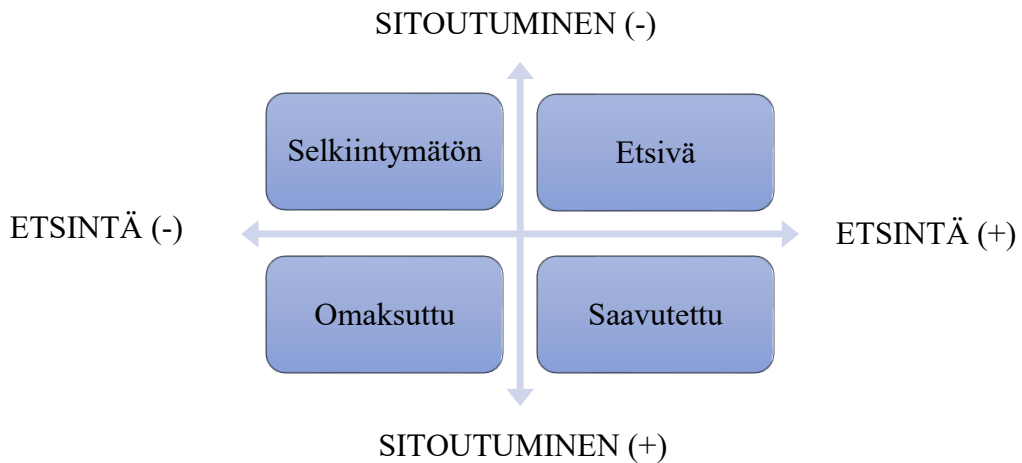
Ammatillinen identiteetti kuvaa monitasoisesti yksilön ja työn välistä suhdetta. Siinä yhdistyvät niin ammattialaan liitetyt yhteiskunnalliset ja kollektiiviset kuin työntekijän itsensä muokkaamat käsitykset työn merkityksestä, työhön liitetyistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista (Kirpal 2004; Eteläpelto ym. 2014). Kokonaisvaltaisessa näkemyksessä persoonallisuudesta identiteetti käsitetään persoonan kokoavaksi ja yhteisöön liittäväksi rakenteeksi, jonka ytimessä ovat temperamentti, persoonallisuuden piirteet sekä yksilön tyypilliset sopeutumistavat (McAdams 1995; McAdams & Olson 2010). Ammatillinen identiteetti on keskeinen osa yksilön kokonaisidentiteettiä (Schwartz 2001; Skorikov & Vondracek 2011; Kroger 2015). Muita identiteetin osa-alueita ovat esimerkiksi ideologiset ja ihmissuhteisiin liittyvät identiteetit. Käsitys omasta ammatillisesta identiteetistä muodostuu koulutuksesta, työkokemuksesta ja omista uskomuksista sekä pitkäaikaisesta elämän tavoitteiden ja arvojen pohdinnasta (Eteläpelto ym. 2014). Omien arvojen mukainen työ koetaan palkitsevana ja vastaavasti omien arvojen vastainen työ voimavaroja kuluttavana (Billett & Pavlova 2005). Tässä tutkielmassa ammatillista identiteettiä tarkastellaan yksilön identiteetin rakentumisena ja yksilön tietoisena käsityksenä itsestään työntekijänä (Skorikov & Vondracek 2011).

2.1 Ammatillisen identiteetin rakentuminen

Ammatillinen identiteetti on jatkuvassa vuorovaikutusprosessissa ympäristön kanssa (Meeus ym. 1999; Fadjukoff ym. 2005). Jokaisella ammattialalla on tärkeitä samastumisen kohteita, jotka ovat ammatillisen identiteetin rakentumisen ja jatkuvuuden kannalta merkityksellisiä (Kirpal 2004; Eteläpelto 2010). Työssä tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen edellyttää ammatillisen identiteetin muokkaamista ja uudelleenrakentamista sekä pohdintaa omista arvoista ja tavoitteista, joihin on valmis sitoutumaan (Eteläpelto ym. 2014). Ammatillisen identiteetin rakentuminen ja kehittyminen edellyttää toisilta ihmisiltä saatua palautetta (Pratt ym. 2006; Gibson ym. 2010; Kram ym. 2012).

Yksilön identiteetin rakentumisesta ja omaksumisesta on esitetty erilaisia teorioita. Erik H. Erikson toi identiteetin käsitteen esille jo 1950-luvun alussa. Eriksonin psykososiaalista kehitystä kuvaavassa teoriassa identiteetin keskeisiä osa-alueita ovat ammatillinen ja ideologinen ulottuvuus (Erikson 1968; 1982). Eriksonin teoria on toiminut perustana myöhemmin syntyneille teorioille, kuten Marcian (1966) teorialle identiteetin rakentumisen vaiheista suhteessa omaan ympäristöön.

Marcian (1966) mukaan yksilön ammatillinen identiteetti voidaan luokitella identiteetin kehittymisen mukaan neljään vaiheeseen, joissa identiteettiin sitoutumisen vahvuus ja etsinnän olemassaolo vaihtelevat (kuvio 1). *Selkiintymättömässä* (diffusion) vaiheessa yksilöllä ei ole olemassa jäsentynyttä identiteettiä. Henkilö suhtautuu työhönsä välinpitämättömästi, eikä pidä identiteetin epäselvyyttä ongelmallisena. Häneltä puuttuvat sekä omakohtainen etsintä että ammatilliseen identiteettiin sitoutuminen. Selkiintymätöntä identiteettiä pidetään kehittymättömimpänä identiteetin tasona (Marcia 1966; Waterman 1999). *Omaksutuksi* (foreclosure) identiteetiksi Marcia nimeää identiteetin, jonka yksilö on ilman erityistä omaa pohdintaansa omaksunut kasvuympäristöstään tai muusta taustayhteisöstä. Omaksuttu ammatillinen identiteetti johtaa henkilön toteuttamaan ennalta asetettuja normeja ja odotuksia omassa työssään ilman eri vaihtoehtojen vertailua (Fadjukoff 2009). Identiteetin kehitysprosessissa *etsivän* (moratorium) identiteetin vaiheessa sitoutumista identiteettiin ei ole vielä olemassa ja henkilö kokee ammatillisen identiteetin määrittelemättömyyden ongelmalliseksi. Johdonmukaista käsitystä ammatillisesta identiteetistä pyritään löytämään ja muodostamaan eri keinoin, kuten muokkaamalla omia uratavoitteita. Marcian teorian kypsimpänä ja kehittyneimpänä identiteettistatukseksi pidetään *saavutettua* (achievement) identiteettiä, joka pohjautuu henkilön omakohtaiseen etsintään ja pohdintaan (Marcia 1966; Waterman 1999). Hyvin kehittynyt identiteetti antaa yksilölle tunteen jatkuvuudesta ja merkityksestä (Kroger & Marcia 2011; Kroger 2015) ja sitä pidetään hyvinvoinnin kannalta voimavarana (Meeus ym. 1999; Berzonsky 2003; Fadjukoff & Pulkkinen 2006). Mikäli identiteetti on heikosti jäsentynyt, kokee henkilö hämmennystä ja epäselvyyttä suhteessa omiin pyrkimyksiinsä ja mahdollisuuksiinsa (Marcia 1980; Erikson 1982).



Kuvio 1. Ammatillinen identiteettistatus sitoutumisen vahvuuden ja etsinnän olemassaolon mukaan (Marcia 1966).

2.2 Ammatillinen identiteetti keski-iässä

Identiteetin muodostumista on pidetty keskeisenä nuoruuteen kuuluvana kehitystehtävänä (Erikson 1968; 1982). Nykykäsityksen mukaan identiteetin muodostuminen ei kuitenkaan ole pysyvä ja suoraviivainen tapahtuma (Meeus ym. 1999; Waterman 1999; Kroger 2015). Identiteetin kehittyminen käsitetään pitkäaikaiseksi aikuisuuteen ulottuvaksi vuorovaikutusprosessiksi, jossa yksilön identiteetti voi vaihdella eri identiteettistatusten välillä (Kroger 1996; Meeus ym. 1999; Kroger 2015; Fadjukoff ym. 2016).

Keski-iän yhteyttä ammatillisen identiteetin kehittymiseen on tutkittu vähän. Meeusin ym. (1999) mukaan saavutetun identiteettistatuksen osuus kasvaa aikuisiässä ja vastaavasti omaksutun ja selkiintymättömän identiteetin osuudet vähenevät. Toisaalta identiteetissä tapahtuu myös ajoittaista taantuvaa kehitystä ja uudelleen muokkautumista aikuisiässä (Kroger 1996; Kroger 2015). Taantuminen voi liittyä identiteetin mittaamisen haasteisiin, mutta myös siihen, että henkilö arvioi valintojaan myöhemmin uudelleen (Stephen ym. 1992). Jo saavutettu ammatillinen identiteetti saattaa hajaantua esimerkiksi työsuhteen vaihtumisen takia tai tilanteissa, joissa henkilö ei halua tai kykene tekemään uusia ratkaisuja ja valintoja (Fadjukoff 2009).

Suomalaisessa Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimuksessa havaittiin vaihtelua ammatillisessa identiteetissä tutkittavien ikävaiheen mukaan, erityisesti saavutetussa identiteettistatuksessa ja selkiintymättömässä identiteettistatuksessa (Fadjukoff ym. 2005; Fadjukoff ym. 2016). Saavutetun ammatillisen identiteetin osuudet kasvoivat 27 ikävuoden ja 42 ikävuoden välillä alle 20 prosentista yli 50 prosenttiin ja naisilla jopa 70 prosenttiin kaikista neljästä aiemmin esitetystä Marcian teorian (1966) identiteettistatuksista. Saavutetussa ammatillisessa identiteetissä tapahtui kuitenkin laskua 50 ikävuoden kohdalla sen osuuden ollessa noin puolet kaikista ammatillisen identiteetin statuksista. Selkiintymätön ammatillinen identiteetti oli korkeimmillaan 27 vuoden iässä osuuden ollessa hieman yli 20 prosenttia ja alhaisimmillaan vain muutamassa prosentissa 36-vuoden iässä. Tutkittavien ollessa 50 vuoden ikäisiä selkiintymättömän identiteetin osuus kasvoi jälleen lähemmäs 20 prosenttia.

Ammatilliseen identiteettiin sitoutuminen näyttäisi kehittyvän voimakkaasti nuoresta aikuisuudesta 50 ikävuoteen, jolloin yksilöllä useimmiten on joko saavutettu tai omaksuttu identiteetti (Fadjukoff ym. 2005; Fadjukoff ym. 2016). Ammatillisessa identiteetissä tapahtuu myös muokkautumista. Aikuisiässä tasapainoillaan omien ammatillisten ja muiden elämäntoiveiden sekä työmarkkinoiden realiteettien välillä (Lips-Wiersma & McMorland, 2006; Skorikov & Vondracek 2011). Kyvyttömyys toteuttaa ammatillista identiteettiä onnistuneesti henkilökohtaisten ja ympäristöön liittyvien tekijöiden asettamien rajoitusten vuoksi voi johtaa taantuviin muutoksiin ammatillisessa identiteetissä ja jopa identiteetin hajaannukseen (Fadjukoff ym. 2005; Brown ym. 2007).

Saavutetulla ja sitoutuneella ammatillisella identiteetillä on havaittu olevan yhteyttä psyykkiseen hyvinvointiin (Meeus ym. 1999; Fadjukoff & Pulkkinen 2006; Hirschi 2012) ja työhyvinvointiin (Bothma & Roodt 2012; Sabanciogullari & Dogan 2015; Deng ym. 2021). Sitoutunut ja vahva ammatillinen identiteetti on yhdistetty myös myöhäisempään eläköitymiseen (Silver & Williams 2018). Seuraavissa luvuissa tarkastellaan tarkemmin työhön liittyviä myönteisiä ja kielteisiä tunteita sekä ammatillisen identiteetin yhteyttä työhyvinvointiin ja eläkkeelle siirtymiseen.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työn merkitys aikuisiässä on keskeinen. Se tuottaa tyydytyksen ja mielekkyyden kokemuksia, mutta voi myös kuormittaa. Työhyvinvointia kuvataan turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota osaavat työntekijät tekevät ammattitaitoisesti johdetussa organisaatiossa (Työterveyslaitos). Työhyvinvointia voidaan tarkastella työntekijään, työyhteisöön ja työympäristöön sekä työprosesseihin ja johtamiseen liittyvänä ilmiönä. Tässä pro gradu -tutkielmassa työhyvinvointia lähestytään psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta, jossa keskeistä on työn tunneperäinen kokeminen. Työntekijä itse määrittelee omaa hyvinvointiansa tyytyväisyyden ja erilaisten miellyttävien tai epämiellyttävien tunnetilojen kautta (Warr 1990). Bakkerin ja Oerlemansin (2011) mukaan työhyvinvointia voidaan määrittää neljän työhön liittyvän ulottuvuuden avulla: työhön sitoutuminen, työtyytyväisyys, työholismi ja työuupumus. Näiden myönteistä ja kielteistä työhyvinvointia luonnehtivien tuntemusten avulla on mahdollista kuvata työntekijän hyvinvoinnin moniulotteista luonnetta (Bakker & Oerlemans 2011).

3.1 Työhön liittyvät myönteiset tuntemukset

Työhön sitoutuminen (eng. work engagement) on työhön kohdistuvaa myönteisen ja täyttymystä tuottavan tunnetilan kokemista, jota kuvataan tarmokkuutena, työlle omistautumisena ja työhön uppoutumisena (Schaufeli ym. 2002; Schaufeli & Bakker 2004). Omistautuminen työlle on merkityksellisyyden tunnetta, innostusta ja haasteellisuuden kokemista, kun taas työhön uppoutuminen syvää keskittyneisyyttä ja myönteistä ajankulun tunteen katoamista (Schaufeli ym. 2002). Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työhön sitoutuminen on väsymyksen ja kyynisyyden tunteiden puuttumista, kun taas Schaufeli ja Bakker (2004) määrittelevät työhön sitoutumisen omana suhteellisen pysyvänä ja myönteisenä työnimuna kaltaisena tunne- ja motivaatiotilana. Työn imua kokevat henkilöt pitävät työtään energisoivana ja innostavana, ovat aloitteellisia ja sitoutuvat työpaikkaansa (Hakanen ym. 2008).

Myönteistä kokemusta omasta työhyvinvoinnista kuvataan työtyytyväisyyden käsitteellä. Työtyytyväisyys määritellään myönteiseksi asenteeksi, joka on yhteydessä henkilön

työkokemukseen (Weiss ym. 1999). Työntekijän tyytyväisyyttä työhön voidaan mitata kokonaisvaltaisena työtyytyväisyyttä kuvaavana tunteena työstään: missä määrin työntekijä pitää työstään ja toisaalta missä määrin ei (Wanous ym. 1997). Lisäksi voidaan mitata työntekijän tyytyväisyyttä työnsä yksittäisiin eri piirteisiin, joiden avulla saadaan tietoa yksityiskohtaisemmin mitkä työnpiirteet saavat aikaan työtyytyväisyyttä tai työtytymättömyyttä (Wanous ym. 1997). Kokonaisvaltaiseen työtyytyväisyyteen on yhteydessä mielialat (Brief & Roberson 1989; Weiss ym. 1999) sekä myönteiset ja kielteiset tunteet (Fisher 2000). Lisäksi psyykkisellä hyvinvoinnilla ja työtyytyväisyydellä on havaittu olevan korkea keskinäinen korrelaatio (Wright & Cropanzano 2000).

Työhön sitoutumisella ja työtyytyväisyydellä kuvataan parasta saavutettavissa olevaa työhyvinvoinnin tilaa (Hakanen 2011, 41). Ne ovat myönteisessä yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Työhön sitoutuminen ennustaa vähäisempiä masennusoireita ja korkeampaa elämäntyytyväisyyttä (Hakanen & Schaufeli 2012) ja on yhteydessä työn tuottavuuteen (Bakker ym. 2014). Shimazun ym. (2015) kahden vuoden seurantatutkimuksessa havaittiin työhön sitoutumisen olevan myönteisessä yhteydessä elämänlaatuun, työstä suoriutumiseen ja sairastavuuden vähenemiseen. Tyytyväisyys työhön ja siihen sitoutuminen edistävät myös työn ja perheen yhteensovittamista. Hakasen ja Peetersin (2015) seurantatutkimuksen mukaan työhön sitoutuminen ei pelkästään vähentänyt ristiriitakokemuksia perheen ja työn välillä, vaan lisäsi kokemuksia työn rikastuttavista seurauksista perhe-elämänlaadun kannalta. Suomalaisessa Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa korkeampi tunne työhön sitoutumisesta oli yhteydessä korkeammaksi arvioituun eläkeikään (Rantanen & Räikkönen 2010).

3.2 Työhön liittyvät kielteiset tuntemukset

Työholismi on psyykkistä riippuvuutta työstä ja sen tekemisestä (Porter 2006; Ng ym. 2007; Shimazu ym. 2010). Siihen liittyy usein syyllisyyden ja ahdistuksen tunne, kun ei työskennellä (Schaufeli ym. 2008; Shimazu ym. 2010). Työholismiin katsotaan kuuluvaksi kaksi toisiinsa voimakkaasti yhteydessä olevaa tekijää: liiallinen työskentely ja pakonomainen työskentely (Schaufeli ym. 2008). Liiallinen työskentely näkyy kohtuuttomana ajan ja energian käyttämisenä muiden elämän alueiden kustannuksella. Pakonomaisuus ymmärretään työntekijän vahvana sisäisenä tarpeena tehdä työtä riippumatta ulkoisista tekijöistä kuten taloudellinen tilanne tai muiden ihmisten arvostus (Schaufeli ym. 2009; Shimazu ym. 2010).

Sekä työholismi että työhön sitoutuminen voivat näyttäytyä korkeana työntekijän aktiivisuutena ja ajankäyttönä. Työhön sitoutuneet henkilöt kokevat kuitenkin nautintoa ja iloa työstä, kun taas työholisteilta nämä tunnetilat puuttuvat (Shimazu & Schaufeli 2009). Työholismin ja sen kestolla näyttäisi olevan erilaisia yhteyksiä seurauksien kannalta. Lyhytkestoisena se johtaa myönteisiin tuntemuksiin työtyytyväisyydestä ja työstä suoriutumisesta, kun taas pitkäkestoisena tuntemuksena johtaa alhaisempaan terveydentilaan ja ihmissuhdeongelmiin (Ng ym. 2007).

Työholismin haitallisuudesta hyvinvoinnille on esitetty tuloksia useissa tutkimuksissa. Se on yhteydessä alhaisemmaksi koettuun elämänlaatuun (Shimazu ym. 2015) ja lisääntyneisiin psyykkisiin ja fyysisiin ongelmiin, kuten ahdistuneisuuteen ja erilaisiin psykosomaattisiin vaivoihin (Burke 2000; Schaufeli ym. 2008). Työholismin seuraukset näkyvät myös sosiaalisissa suhteissa, koska suuri osa työntekijän ajasta ja energiasta kuluu työntekoon. Schaufeli ym. (2008) ovat havainneet työholistien kokevan parisuhteeseen liittyviä ongelmia, tyytymättömyyttä perheeseen ja muihin sosiaalisiin suhteisiin. Työholismiin liittyy myös ristiriitaa perheen ja työn yhteensovittamisessa (Hakanen & Peeters 2015). Liiallinen työnteko voi kuluttaa työntekijän voimavarat loppuun ja johtaa lopulta työuupumukseen (Maslach ym. 2001).

Työuupumus on työntekijän voimavarojen ehtymistä pitkittyneen työstressin seurauksena (Maslach ym. 2001; Kalimo ym. 2006). Työuupumuksessa koetaan kokonaisvaltaista väsymystä, mielekkyyden katoamista ja merkityksettömyyden tunteita (Maslach ym. 2001). Grossin ym. (2015) katsauksessa uupumus määritellään energian puuttumisena sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, fyysisenä väsymyksenä, kyvyttömyytenä selviytyä jokapäiväisistä työnvaatimuksista, muistin heikkenemisenä, keskittymisvaikeuksina, unihäiriöinä sekä henkisenä epävakautena. Työuupumusta voidaan kuvata vaiheittaisena prosessina, joka etenee uupumusasteisesta väsymyksestä kyynistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen (Maslach ym. 2001). Ensimmäinen tunnuspiirre työuupumuksessa on asteittainen väsymys, josta ei enää palaudu levolla, ja jossa koetaan omien voimavarojen riittämättömyyttä. Ongelmatilanteiden käsittely vaikeutuu ja työntekijä pyrkii ottamaan etäisyyttä työhön suojatakseen itseään työn aiheuttamalta kuormitukselta. Väsymystä seuraa haasteet työtä kohtaan tunnetun mielekkyyden ja tarkoituksellisuuden sekä kyynisyyden tunteiden kanssa. Oma ammatillisen tehokkuuden heikentyminen johtaa ammatillisen itsetunnon heikentymiseen, joka käsitetään työuupumusprosessin viimeisenä vaiheena (Maslach ym.

2001). Ammatillisen itsetunnon heikentyessä yksilö alkaa epäilemään omia kykyjään työssä selviytymisessä. Työuupumuksen vaiheita on kuvattu myös vastarinta-, sinnittely- ja irtiottovaiheina (Rikala 2013). Aluksi uupunut työntekijä yrittää tuoda esiin ongelmia ja ratkaista uupumustaan kognitiivisin keinoin. Vastarinnan jälkeen pyritään pärjäämään työssä uupumuksesta huolimatta, jopa omaa pahoinvointia vähätellen tai mitätöiden. Uupumuksen katkaiseminen tapahtuu irtiotolla suunnitelmallisesti tai äkillisenä romahduksena (Rikala 2013).

Työuupumukselle altistavia ja työuupumusta selittäviä tekijöitä on tutkimuksissa esitetty useita. Schaufelin ja Bakkerin (2004) mukaan työuupumukselle altistaa työhön kohdistetut korkeat vaatimukset ja toisaalta työntekijän alhaiseksi kokemat voimavarat. Työuupumusta voivat selittää liian suuri työmäärä ja kiire, vähäiset vaikuttamisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet, palautteen ja sosiaalisen tuen puute, kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta sekä rooliristiriidat ja rooliepäselvyydet (Maslach ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Maslach & Leiter 2008). Voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll 1989; Hobfoll & Shirom 2001) mukaan kuormitusta ja uupumusta syntyy, kun voimavarat ehtyvät tai ne joutuvat uhatuksi. Toisaalta kuormitusta syntyy myös, jos työntekijä ei koe saavansa vastinetta omien voimavarojensa käytölle. Teorian mukaan työuupumuksen ydin on vähitellen tapahtuva voimavarojen tyhjentyminen, joka voi ilmetä masentuneisuuden tai toivottomuuden tunteina (Hobfoll & Shirom 2001).

4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA TYÖHYVINVOINTI

Työn ja identiteetin vuorovaikutuksellisella suhteella toisiinsa on merkitystä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Ammatillisen identiteetin ja työn ollessa ristiriitaisia henkilö voi pyrkiä sopeutumaan ja sinnittelemään tai toisaalta kyseenalaistamaan ja muokkaamaan omaa identiteettiään (Kira & Balkin 2014). Kun työ ja identiteetti ovat yhdenmukaistettavissa, työ koetaan mielekkääksi (Scroggins 2008; Ménard & Brunet 2011) ja elämän merkityksellisyyttä edistäväksi (Kernis & Goldman 2006). Myönteisistä työhön liittyvistä tunteista huolimatta jatkuva työelämässä kohdattu muutos ja kiire voivat horjuttaa työntekijän ammatillista identiteettiä (Vähäsantanen 2013).

Ammatillinen identiteetti on yhteydessä työntekijän psyykkiseen joustavuuteen ja hyvinvointiin. Saavutettuun ja sitoutuneeseen ammatilliseen identiteettistatukseen rinnastuvalla vahvalla ja jäsenytyneellä ammatillisella identiteetillä on yhteys ammatilliseen menestymiseen, sosiaaliseen mukautumiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Skorikov & Vondracek 2011). Vahvan identiteetin omaavat henkilöt kokevat suurempaa hyvinvointia verrattuna henkilöihin, joiden identiteetti ei ole selkiytynyt (Strauser ym. 2008; Hirschi 2012). Saavutettuun ammatilliseen identiteettiin on yhdistetty myös selkeät ja vakaat uratavoitteet, luottamus omiin päätöksentekokykyihin sekä elämäntyytyväisyys (Holland ym. 1993; Strauser ym. 2008). Vastaavasti selkiintymättömän ja etsivän ammatillisen identiteetin on havaittu olevan yhteydessä alhaiseen psyykkiseen sopeutumiseen, kuten masennukseen ja vähäiseen elämäntyytyväisyyteen (Lannegrand-Willems ym. 2016).

Ammatillisella identiteetillä näyttäisi olevan yhteys sekä myönteisiin että kielteisiin työhyvinvoinnin tuntemuksiin. Saavutetulla ja kehittyneemmällä ammatillisella identiteetillä on myönteinen yhteys työtyytyväisyyteen (Sabanciogullari & Dogan 2015; Deng ym. 2021). Sabanciogullarin & Doganin (2015) mukaan saavutetun ammatillisen identiteetin yhteys korkeampaan työtyytyväisyyteen voi selittyä työntekijän vahvistuneella käsityksellä itsestään osana ammattiyhteisöä. Työtyytyväisyydellä havaittiin olevan myös välittävä rooli ammatillisen identiteetin yhteydessä aikomukseen työpaikan jättämisestä (Deng ym. 2021). Bothmanin ja Roodtin (2012) laajassa ICT-alan työntekijöitä koskeneessa tutkimuksessa havaittiin myönteinen yhteys työhön sitoutumisen ja ammatillisen identiteetin välillä.

Työssäjaksaminen vaihtelee ammatillisen identiteetin mukaan. Selkiintymätön käsitys omasta identiteetistä, epäselvät käsitykset omista kyvyistä ja toiveista ovat yhteydessä vähäisempään sitoutumiseen ja korkeampaan uupumukseen (Schwartz ym. 2005). Ammatillisella identiteetin hajaannuksella on yhteys työuupumukseen (Edwards & Diercke 2010; Hamouche & Marchand 2021) ja alentuneisiin kokemuksiin henkilökohtaisista saavutuksista työssä (Edwards & Diercke 2010). Ristiriitaisia tuloksia edellä esitettyihin tutkimuksiin nähden havaittiin Deveryn ym. (2018) tutkimuksessa, jossa sitoutunut ammatillinen identiteetti oli yhteydessä korkeammaksi koettuun uupumukseen.

Tutkimustuloksia ammatillisen identiteetin ja työhyvinvoinnin välisistä yhteyksistä arvioitaessa tulee huomioida tutkimusten poikkileikkausasetelma, ammatillisen identiteetin vaihtelevat käsitteellistämisen- ja mittaamistavat. Suurin osa tutkimuksista on kohdistunut nuoriin aikuisiin, opiskelijoihin tai rajautunut tietyn ammattialan työntekijöihin, joten tulosten yleistettävyys esimerkiksi keski-ikäisiin työntekijöihin on epäselvää. Lisäksi työhyvinvoinnin ja ammatillisen identiteetin yhteyttä tutkittaessa on huomioitava, että työhön liittyvä identiteetti on jatkuvassa muutoksessa. Erilaiset stressitekijät, kuten työttömäksi jääminen voi heikentää ammatillista identiteettiä (De Goede ym. 1999).

5 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Vaikka työ on tärkeä osa elämää ja työhön liittyvää identiteettiä pidetään keskeisenä osana yksilöllistä identiteettiä (Skorikov & Vondracek 2011; Portfeli ym. 2011), eläkkeelle siirtyminen on monen haaveena jo keski-iässä. Suomalaiseen pitkittäistutkimukseen osallistuneiden 50-vuotiaiden eläkeikätoive oli naisilla hieman yli 60 vuotta ja miehillä hieman alle 59 vuotta (Kokko 2010). Vastaavasti arvio omasta eläkkeelle jäämisen ajankohdasta oli huomattavasti korkeampi, keskimäärin 64 vuotta (Kokko 2010). Suomessa eläkeikä on sidottu elinajanodotteen kehitykseen (Eläketurvakeskus 2021). Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä eläkkeen alaikäraja nousee vaiheittain 63 ikävuodesta 65 ikävuoteen vuoteen 2025 mennessä koskien vuonna 1955 syntyneitä ja sitä nuorempia työntekijöitä (Sutela ym. 2019). Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä eläkeikä on sidottu elinajanodotteeseen (Työeläke 2021).

Eläköityminen on monelle työntekijälle merkittävä muutos taloudellisesti, sosiaalisesti ja tunnetasolla (Wang ym. 2011). Eläkkeelle siirtyminen on monimutkainen ilmiö ja sitä voidaan kuvata vaiheittaisena prosessina, joka alkaa eläkeajatuksista, eläköitymisen suunnittelusta johtaen päätöksentekoon ja eläkkeelle siirtymiseen (Wang & Shultz 2010; Tuominen ym. 2010). Eläköitymiseen liittyvien aikomusten on todettu ennustavan todellista ajankohtaa, jolloin eläkkeelle siirrytään (von Bonsdorff ym. 2009; Tuominen ym. 2010).

Ennen keskimääräistä eläkeikää tai sen jälkeen tapahtuvaan eläköitymiseen liittyviä tekijöitä on monia. Varhainen eläköityminen on havaittu olevan yhteydessä alhaisempaan fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen (Karpansalo ym. 2005; Lund & Villadsen 2005; Wang & Shi 2014), alhaisempaan koulutukseen (Axelrad & McNamara 2018) sekä matalaan työn autonomiaan ja toisaalta suurempaan toimeentuloon (Adams 1999; Blekesaune & Solem 2005; Lund & Villadsen 2005; Rice ym. 2010). Ylemmässä ja itsenäisemmässä ammattiasemassa työskentelevät henkilöt eläköityvät myöhemmässä iässä tai epäröivät enemmän kokoaikaisesti eläkkeelle jäämistä verrattuna alemmassa asemassa työskenteleviin henkilöihin (Kubicek ym. 2010; van Solinge & Henkens 2012). Vastaavasti myöhäisemmän eläköitymisen on havaittu olevan yhteydessä muun muassa korkeampaan koulutukseen, palkitseviin sosiaalisiin suhteisiin, vähäisempiin perhesiteisiin ja parempaan terveyteen (Szinovacz ym. 2001; Blekesaune & Solem 2005; van Solinge & Henkens 2014). Myöhäisempi eläkkeelle siirtyminen

on yhdistetty myös korkeammassa ammattiasemassa olevien korkeampaan työtyytyväisyyteen (Kubicek ym. 2010) ja suurempaan työhön sitoutumiseen (Topa ym. 2009).

Vahva ammatilliseen identiteettiin sitoutuminen voi aiheuttaa haluttomuutta tehdä eläkkeelle siirtymistä koskevia päätöksiä ja olla uhka työntekijän itsetuntemukselle (Silver & Williams 2018). Muutokset työuralla, kuten eläköityminen, ovat haaste erityisesti niille henkilöille, jotka ovat asettaneet työn etusijalle ja tehneet vaativia valintoja useiden roolien yhteen sovittamiseksi niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työelämässä (Brown ym. 2011; Sabel & Archer 2014). Eläkkeelle siirtymisen aiheuttama työidentiteetin menetys ja siirtyminen uuteen työnjälkeiseen elämään voi olla yksilölle stressaava ja hyvinvoinnin kannalta haitallinen ajanjakso (Nuttman-Shwartz 2004; Conroy & O’Leary-Kelly 2014). Erityisesti henkilöt, jotka ovat vahvasti työrooleihinsa, kokevat todennäköisemmin psyykkisen hyvinvoinnin heikkenemisen eläkkeelle siirryttäessä (Reitzes & Mutran 2004; Wang 2007; van Solinge & Henkens 2008).

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko ammatillisella identiteetillä yhteyttä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin, eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan ja eläketoiveikään noin 61 vuoden iässä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytetään Marcian (1966) identiteettiteoriaa, jossa ammatillinen identiteetti luokitellaan neljään statukseen identiteetin etsinnän ja sitoutumisen perusteella. Ammatillisen identiteetin statukset ovat selkiintymätön, omaksuttu, etsivä ja saavutettu.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Onko ammatillisella identiteetillä yhteyttä työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen työholismiin ja työuupumukseen?
- 2) Onko ammatillisella identiteetillä yhteyttä eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan ja eläkkeelle siirtymisen toiveajankohtaan?

Analyysien yhteydessä edellä mainittuja tutkimuskysymyksiä on tarkasteltu myös sukupuolittain mahdollisten erojen havaitsemiseksi naisten ja miesten välillä.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimusaineisto

Tutkimus perustuu Jyväskylän yliopistossa Gerontologian tutkimuskeskuksessa, liikuntatieteellisessä tiedekunnassa meneillään olevaan Lapsesta aikuiseksi (LAKU) -pitkittäistutkimuksen aineistoon (Jyväskylän yliopisto 2020). Alun perin Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksessa käynnistyneessä Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa on seurattu vuodesta 1968 lähtien samoja vuonna 1959 syntyneitä henkilöitä (Metsäpelto ym. 2010; Pulkkinen 2017). Tutkimuksen alkuperäiseen otokseen poimittiin satunnaisesti 12 kokonaista koululuokkaa Jyväskylän alueen kouluista. Yhteensä näillä luokilla oli 196 poikaa ja 173 tyttöä. Kaikki 369 oppilasta osallistuivat tutkimukseen. Muun muassa tutkittavien psykososiaalisesta kehittämisestä sekä terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä on tähän mennessä kerätty aineistoa seitsemässä eri pääaineistonkeruuvaiheessa tutkittavien ollessa noin 8-, 14-, 27-, 36-, 42-, 50- ja 60-vuotiaita. Aikuisiässä LAKU-tutkimuksessa on koottu tietoa elämäntilannekyselyllä, haastatteluilla ja terveystarkastuksilla (Metsäpelto ym. 2010).

Vuonna 2020 aloitetussa aineistokeruuvaiheessa elämäntilannekysely postitettiin yhteensä 301 tutkittavalle. LAKU-tutkimuksen alkuperäisestä 369 henkilön otoksesta 28 henkilöä oli kuollut ja tutkimukseen osallistumisesta kieltäytyneitä oli 37 henkilöä. Lisäksi kolme tutkittavaa ei tavoitettu tuntemattoman osoitteen vuoksi. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on koottu vuoden 2021 alkuun mennessä kerätystä aineistosta, jolloin tutkimukseen osallistuneita oli yhteensä 203 henkilöä, joista 107 oli naisia ja 96 miehiä. Tutkimuksen otoskoko vaihteli eri muuttujien osalta 144–203 välillä.

7.2 Menetelmät ja muuttujat

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelminä olivat postikyselynä lähetetty elämäntilannekysely sekä puolistrukturoitu psykologinen haastattelu ja sen yhteydessä täytetyt itsearviointilomakkeet. Haastattelut toteutettiin pääosin etähaastatteluna videoneuvotteluyhteyden avulla, mutta joitain haastatteluja tehtiin myös Jyväskylän yliopiston liikunta- ja terveyslaboratorion tiloissa tai tutkittavan kotipaikkakunnalla. Haastattelijoina oli

yhteensä kahdeksan. Tämän tutkimuksen päämuuttujat olivat ammatillinen identiteetti, työhön sitoutuminen, työtyytyväisyys, työholismi ja työuupumus sekä eläkkeellesiirtymisen ajankohta ja eläketoiveikä. Taustamuuttujia olivat sukupuoli, ammattiasema, koulutus ja koettu terveys.

7.2.1 Ammatillinen identiteetti

Ammatillista identiteettiä selvitettiin Marcian (1966) identiteettistatukseen pohjautuvalla Identity Status Interview -puolistrukturoidulla psykologisella haastattelulla. Haastatteluun sisältyi sekä tarkasti etukäteen rajattuja, valmiilla vastausvaihtoehdoilla olevia kysymyksiä, että vapaampia haastatteluosuuksia (Metsäpelto ym. 2010). Ennen ammatilliseen identiteettiin liittyviä kysymyksiä haastateltavaa oli jo johdateltu aiheeseen kysymällä häneltä työn henkilökohtaisesta merkityksestä. Tämän jälkeen tutkittavalle esitettiin kysymys: ”Kertoisitko nyt tarkemmin siitä, millainen oma suhteesi työhön on / on ollut?”. Haastattelija arvioi tutkittavan näkemystä työhön liittyvästä käsityksestä itsestään neliportaisella luokitteluasteikolla, jossa 1 = heikko, ei omaa suhdetta, 2 = epävarma, 3 = jonkin verran vahva, selkeä ja 4 = vahva, selkeä. Mikäli käsitys vahvuudesta tai selkeydestä ei ilmennyt vastauksesta, haastattelija esitti lisäkysymyksen tutkittavalle: ”Onko tämä käsityksesi vahva tai selkeä?”. Tämän jälkeen tutkittavalta kysyttiin ”Miten olet päätenyt siihen käsitykseen, joka sinulla on? Kertoisitko vähän enemmän?”. Lisäkysymyksenä voitiin esittää: ”Oletko joutunut kyseenalaistamaan tai puolustamaan näkemystäsi?” tai ”Jos olet käsityksestäsi epävarma, kuinka ajankohtaista ja tärkeää on sinulle asian pohtiminen?”. Mahdollisena lisäkysymyksenä on voitu esittää: ”Oletko aina ajatellut samoin suhteestasi työhön? Vai oletko jossain elämänvaiheessa ajatellut toisin? Ovatko ajatuksesi työstä muuttuneet ajan kuluessa?”.

Haastattelija arvioi tutkittavan identiteettiluokan kysymysten perusteella kolmiportaisella luokitteluasteikolla: 1 = ei ole pohtinut käsitystään, 2 = on pohtinut tai pohtii vähän / jonkin verran ja 3 = on pohtinut tai pohtii paljon. Lopullisen ammatillisen identiteettistatuksen haastattelija määritteli viisiportaisella luokitteluasteikolla: 1 = ei selkeää käsitystä, asia ei koskaan ollut henkilökohtaisesti tärkeä, 2 = ei selkeää käsitystä, asia ei enää tässä vaiheessa tunnu henkilökohtaisesti tärkeältä, 3 = omaksunut kotoa tai muualta, 4 = pohtii parhaillaan työn mielekkyyttä ja työpaikan vaihtoa, on valintatilanteessa ja 5 = päätenyt tähän näkemykseen omakohtaisen etsinnän ja pohdiskelun kautta. Lopuksi haastattelija kuvasi identiteetin luokittelun vaikeuden helpoksi tai vaikeaksi. Tässä tutkimuksessa viisiportainen identiteettistatus luokiteltiin neliportaiseksi asteikoksi yhdistämällä luokat 1 = ei selkeää

käsitystä, asia ei koskaan ollut henkilökohtaisesti tärkeä ja 2 = ei selkeää käsitystä, asia ei enää tässä vaiheessa tunnu henkilökohtaisesti tärkeältä. Lopullinen ammatillisen identiteettistatuksen luokitus oli 1 = selkiintymätön, 2 = omaksuttu, 3 = etsivä ja 4 = saavutettu.

7.2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin kuuluvia tuntemuksia selvitettiin sekä haastattelun yhteydessä täytettävän lomakkeiden että elämäntilannekyselyn avulla. *Työhön sitoutumista* mitattiin UWES-mittariin (Schaufeli ym. 2006; Mäkikangas ym. 2015) pohjautuvalla työnimuun liittyvillä kolmella väittämällä, kuten ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.”. Väittämien osalta tutkittava vastasi, kuinka usein kokee väittämässä kuvattuja työhön liittyviä tuntemuksia kuusiportaisella asteikolla: 1 = en / ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuukaudessa, 4 = kerran viikossa, 5 = muutaman kerran viikossa ja 6 = päivittäin.

Työtyytyväisyyttä selvitettiin tässä tutkimuksessa niin sanottuna yleisenä työtyytyväisyytenä, jolla kuvataan kokonaisvaltaista tunnetta omasta työstään (Wanous ym. 1997). Tutkittavilta kysyttiin elämäntilannekyselyssä: ”Kuinka tyytyväinen olet ammattiisi (ts. ammatinvalintaasi; riippumatta siitä oletko töissä vai et)?” ja ”Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen nykyiseen työhösi tai työtilanteeseesi (riippumatta siitä, oletko työssä vai et)?”. Molempien työtyytyväisyyttä selvittävien kysymyksien vastausvaihtoehdot olivat 1 = erittäin tyytymätön, 2 = melko tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen ja 4 = erittäin tyytyväinen.

Työholismia määritettiin DUWAS-mittarilla (Schaufeli ym. 2008; Mäkikangas ym. 2015) kymmenen eri väittämän avulla, esimerkiksi: ”Teen työtä kiireessä ja aikaa tuntuu olevan aina liian vähän.” ja ”Minulle on tärkeää tehdä kovasti töitä silloinkin, kun en nauti siitä, mitä olen tekemässä.”. Kaikkien kymmenen väittämän osalta tutkittava vastasi kysymykseen: ”Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?”. Vastausvaihtoehdot olivat 1 = ei koskaan / hyvin harvoin, 2 = joskus, 3 = usein ja 4 = aina / lähes aina.

Työuupumuksen tasoa selvitettiin Maslach Burnout Inventory (MBI) -mittariin (Maslach & Jackson 1986) pohjautuvien väittämien avulla. Tutkittava vastasi kysymykseen: ”Kuinka usein seuraavat väittämät koskevat jaksamistasi työssä?” neljän eri väittämän osalta, esimerkiksi: ”Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni.”. Vastausvaihtoehdot olivat 1 = ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = silloin tällöin, 4 = melko usein, 5 = usein ja 6 = aina / jatkuvasti.

Edellä mainittujen työhyvinvointia kuvaavien mittareiden väittämien pohjalta työhön sitoutumiselle, työtyytyväisyydelle, työholismille ja työuupumukselle muodostettiin summamuuttujat laskemalla kunkin työhyvinvointia kuvaavaan muuttujaan kuuluvien väittämien pistemääristä keskiarvot. Muuttujat koodattiin siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän nimettyä ilmiötä esiintyy. Summamuuttujien reliabiliteetteja arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimien avulla. Työhön sitoutumisen alfa oli .78, työtyytyväisyyden .57, työholismin .84 ja työuupumuksen .89.

7.2.3 Eläkkeelle siirtyminen ja eläkeikätoive

Eläköitymisen ajankohtaa ja eläkeikätoivetta selvitettiin tutkittavien kotiin postitetulla elämäntilannekyselyllä. Tutkittavilta kysyttiin: ”Jos olet jo eläkkeellä, minkä ikäisenä jäit eläkkeelle?” ja ”Minkä ikäisenä haluaisit / olisit halunnut jäädä eläkkeelle?”. Vastaukset annettiin numeraalisesti vuoden tarkkuudella.

7.2.4 Taustamuuttujat

Tutkittavien koulutusastetta kysyttiin elämäntilannekyselyssä 42-vuotiaiden aineiston keruuvaiheessa ammatillisen tutkinnon suorittamisena. Mahdollisimman suuren otoskoon saamiseksi puuttuvien havaintojen kohdalla vastauksia on täydennetty 36- ja 50-vuotiaiden aineistonkeruuvaiheiden tiedoilla. Ammatillisen tutkinnon suorittamisessa vastausvaihtoehdot olivat 1 = korkeintaan kurssi, 2 = ammatillinen koulutus, 3 = ammatillinen opisto ja 4 = yliopisto. Ammattiasema luokiteltiin tutkittavien elämäntilannekyselyssä ilmoittaman viimeisimmän ammattinimikkeen perusteella seuraaviin ammattiasemaluokkiin: 1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö ja 3 = ylempi toimihenkilö. Koettua terveyttä kysyttiin elämäntilannekyselyssä kysymyksellä: ”Millainen terveydentilasi on ollut viime vuoden aikana?”. Vastausvaihtoehdot olivat 1 = erittäin hyvä, 2 = melko hyvä, 3 = kohtalainen, 4 = melko huono ja 5 = erittäin huono. Analyyseja varten vastausasteikko käännettiin päinvastaiseksi, jolloin korkeampi pistemäärä kuvaa parempaa koettua terveydentilaa. Sukupuoli määriteltiin vaihtoehdoilla 1 = nainen ja 2 = mies.

7.3 Analyysimenetelmät

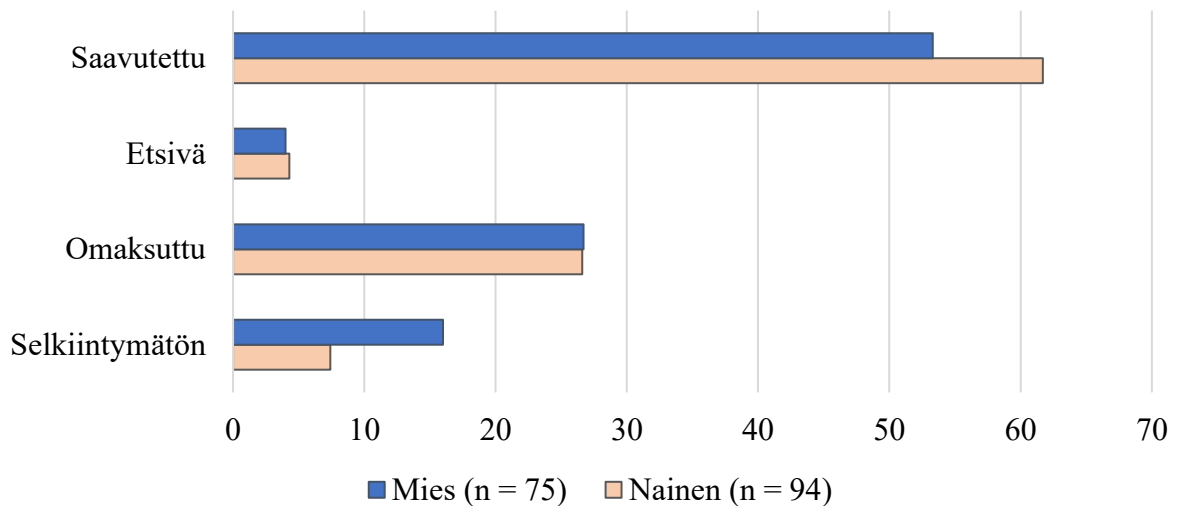
Tilastolliset aineiston analyysit tehtiin IBM:n SPSS Statistics -ohjelman 26 versiolla. Merkitsevyystasoksi kaikissa testeissä määriteltiin $p < 0.05$. Aluksi tarkasteltiin muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumia, keskiarvoja ja keskihajontoja. Muuttujien jakaumien normaalisuutta arvioitiin Kolmogorov-Smirnovin testillä, huipukkuus- ja vinousarvoja sekä kuvioita tarkastelemalla. Näihin tarkasteluihin perustuvien havaintojen seurauksena päädyttiin käyttämään parametrittomia testejä työhyvinvointiin ja eläköitymiseen liittyvissä analyyseissä.

Aineistoa kuvailevasti analysoitaessa sukupuolten välisiä eroja tarkasteltiin Pearsonin χ^2 -riippumattomuustestillä ja Mann-Whitney U-testillä sekä sovitettujen standardoitujen jäännösten avulla (SSJ) kuvaamaan missä soluissa erot esiintyivät. Jos SSJ-arvo oli suurempi kuin 1.96 oli solussa tilastollisesti merkitsevästi enemmän havaintoja kuin pelkän sattuman vuoksi voisi olettaa (Bergman ym. 2003). Vastaavasti, jos SSJ-arvo oli pienempi kuin -1.96 solussa oli tilastollisesti merkitsevästi vähemmän havaintoja kuin voisi pelkän sattuman vuoksi olettaa (Bergman ym. 2003). Muuttujien välisiä korrelatiivisia yhteyksiä tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla. Ammatillisen identiteettistatuksen yhteyttä työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, työholismiin ja työuupumukseen sekä eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan testattiin Kruskal-Wallis ja Mann-Whitney U -testeillä.

8 TULOKSET

8.1 Kuvailevat tulokset

Tutkimukseen osallistuneista yli puolella oli Marcian (1966) identiteettistatusluokituksen pohjautuen saavutettu ammatillinen identiteetti ja noin neljänneksellä omaksuttu ammatillinen identiteetti (kuvio 2). Vähiten sekä naisilla että miehillä esiintyi etsivää ja selkiintymätöntä ammatillista identiteettiä. Ammatillisessa identiteetissä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja naisten ja miesten välillä χ^2 -riippumattomuustestin mukaan ($p = .358$).



KUVIO 2. Ammatillisen identiteettistatuksen (n = 169) prosenttiosuudet sukupuolittain tarkasteltuna.

Taulukosta 1 käy ilmi kuvailevaa tietoa tutkittavista. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden osalta tutkittavilla oli keskimäärin suhteellisen korkeat pistemäärät myönteisesti työhyvinvointia kuvaavissa työhön sitoutumisen ja työtyytyväisyyden muuttujissa ja vastaavasti suhteellisen alhaiset pistemäärät kielteisesti työhyvinvointia kuvaavissa työholismien ja työuupumuksen muuttujissa. Työhyvinvointia kuvaavien muuttujien keskiarvot eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi sukupuolten välillä. Tutkittavien eläkeikätoive oli keskimäärin 62.6 vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden osuus tutkittavista oli 16 %. Naisilla eläkkeelle siirtymisen ajankohta oli keskimääräinen vajaa 53 vuotta ja miehillä reilu 55 vuotta. Eläkeikätoiveessa ja eläköitymisen ajankohdassa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen mukaan.

Kuten Pulkkinen ja Polet (2010) hiukan eri otoskoolla ovat aiemmin raportoineet, koulutuksen osalta tutkittavista noin puolet oli suorittanut enintään ammatillisen koulun ja reilu kolmannes ammatillisen opiston (taulukko 1). Yliopistotutkinnon suorittaneita oli alle kuudennes tutkittavista. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli ammattiasemaltaan alempia toimihenkilöitä. Vaajaa kolmannes oli ylempiä toimihenkilöitä ja noin neljäsosa tutkittavista oli työntekijöitä. Enemmistö tutkittavista koki oman terveytensä melko hyväksi ja reilu viidennes erittäin hyväksi. Noin kolmannes tutkittavista arvioi oman terveytensä kohtalaiseksi tai melko huonoksi.

Naisten ja miesten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero koulutuksen ja ammattiaseman osalta χ^2 -riippumattomuustestin mukaan. Sovitettujen standardoitujen jäännösten perusteella miehillä oli naisia useammin koulutuksena korkeintaan kurssi (SSJ 2.5) tai ammattikoulu (SSJ 3.2). Kun taas naisilla oli miehiä useammin koulutuksena ammatillinen opisto (SSJ 4.5). Ammattiaseman osalta naiset olivat miehiä useammin alempia toimihenkilöitä (SSJ 7.0) ja miehet olivat naisia useammin työntekijöitä (SSJ 6.0).

TAULUKKO 1. Kuvailevaa tietoa tutkittavista sukupuolen mukaan (frekvenssit, prosenttiosuudet, keskiarvot, keskihajonnat ja vaihteluvälit) sekä sukupuolten väliset merkitsevyyserot Pearsonin χ^2 -testin ja Mann-Whitneyn testin mukaan.

	Kaikki n (%)	Naiset n (%)	Miehet n (%)	p-arvo
Ammatillinen koulutus				
Korkeintaan kurssi	33 (16.8)	11 (10.5)	22 (23.9)	<.001 ¹
Ammatillinen koulu	67 (34.0)	25 (23.8)	42 (45.7)	
Ammatillinen opisto	66 (33.5)	50 (47.6)	16 (17.4)	
Yliopisto	31 (15.7)	19 (18.1)	12 (13.0)	
N	197 (100)	105 (100)	92 (100)	
Ammattiasema				
Työntekijä	50 (24.6)	8 (7.5)	42 (43.8)	< .001 ¹
Alempi toimihenkilö	90 (44.3)	72 (67.3)	18 (18.8)	
Ylempi toimihenkilö	63 (31.0)	27 (25.2)	36 (37.5)	
N	203 (100)	107 (100)	96 (100)	
Koettu terveys				
Erittäin hyvä	36 (22.8)	23 (27.1)	13 (17.8)	.300 ¹
Melko hyvä	73 (46.2)	39 (45.9)	34 (46.6)	
Kohtalainen tai melko huono	49 (31.0)	23 (27.1)	26 (35.6)	
N	158 (100)	85 (100)	96 (100)	
Työhyvinvointi				
	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	
Työhön sitoutuminen	5.06 (0.88)	5.14 (0.82)	4.94 (0.92)	.192 ²
Työtyytyväisyys	3.18 (0.63)	3.19 (0.62)	3.17 (0.64)	.946 ²
Työholismi	1.93 (0.51)	1.94 (0.52)	1.92 (0.50)	.800 ²
Työuupumus	2.50 (0.86)	2.51 (0.79)	2.48 (0.95)	.331 ²
N	144–198	81–106	63–92	
Eläkeikätoive³				
Keskiarvo (kh)	62.6 (3.02)	62.85 (2.94)	62.35 (3.10)	.171 ²
N	183	97	86	
Eläköitymisajankohta⁴				
Keskiarvo (kh)	54.0 (7.35)	52.7 (7.57)	55.3 (7.12)	.254 ²
N	32	16	16	

1) χ^2 - riippumattomuustesti 2) Mann-Whitney U-testi 3) vaihteluväli 50–70 4) vaihteluväli 38–61, ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

Muuttujien keskinäisiä korrelaatioita koko aineistossa tarkasteltaessa havaittiin, että korkeampi eläkeikätoive oli yhteydessä korkeampaan työhön sitoutumiseen ($r = .27$) ja työtyytyväisyyteen ($r = .23$) sekä alhaisempaan työuupumukseen ($r = -.28$). Vastaavasti korkeampi työuupumus oli yhteydessä alhaisempaan työhön sitoutumiseen ($r = -.29$) ja työtyytyväisyyteen ($r = -.29$) sekä korkeampaan työholismin kokemiseen ($r = .34$). Tutkittaviin liittyvistä taustatekijöistä koulutus ($r = .16$) ja ammattiasema ($r = .20$) olivat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Mitä korkeampi koulutus ja ammattiasema olivat, sitä korkeammaksi koettiin työhön liittyvä tyytyväisyyden tunne. Koettu terveys oli yhteydessä työhön sitoutumiseen ($r = .20$) niin, että terveemmäksi kokevat henkilöt kokivat korkeampaan työhön sitoutumisen tunnetta.

Muuttujien korrelaatioiden sukupuolittaisessa tarkastelussa havaittiin, että naisilla alhaisempi työuupumus oli yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja alhaisempaan työholismiin (taulukko 2). Lisäksi naisten korkeampi työuupumus oli yhteydessä alhaisempaan eläkeikätoiveeseen ja alhaisempaan koulutukseen. Miehillä alhaisempi työuupumus korreloi korkeamman työhön sitoutumisen kanssa ja alhaisemman työholismin kanssa. Lisäksi miehillä korkeampi työtyytyväisyys oli yhteydessä korkeampaan eläkeikätoiveeseen. Sekä miehillä että naisilla korkeampi työhön sitoutuminen oli yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen.

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset korrelaatiot ja niiden merkitsevyys sukupuolittain Spearmanin korrelaatiokertoimen mukaan. Naiset ($n = 72-105$) ovat taulukossa diagonaalin yläpuolella ja miehet ($n = 56-92$) alapuolella.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Koulutus		.62**	.14	.27**	.14	.10	-.10	-.24*
2 Ammattiasema	.63**		.17	.17	.13	.16	.06	-.14
3 Koettu terveys	.25*	.24*		.16	.17	.10	.06	-.04
4 Eläkeikätoive	-.05	-.01	.10		.30**	.24*	-.07	-.39**
5 Työhön sitoutuminen	.13	.18	.20	.20		.32**	-.03	-.33**
6 Työtyytyväisyys	.19	.23*	.15	.22*	.25*		-.15	-.37**
7 Työholismi	.09	.14	-.09	-.02	.26*	.11		.36**
8 Työuupumus	-.15	-.24	-.28	-.18	-.28*	-.22	.33**	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

8.2 Ammatillisen identiteetin yhteys työhyvinvointiin

Ammatillisen identiteetin yhteyttä työhyvinvoinnin eri osatekijöihin tarkasteltiin Kruskal-Wallis-testillä (taulukko 3). Työhyvinvoinnin osa-alueista työhön sitoutumisessa oli tilastollisesti merkitsevä ero ammatillisen identiteettistatusten välillä. Työhön sitoutumisen parittaisessa vertailussa selkiintymättömän ja omaksutun identiteettistatuksen sekä selkiintymättömän ja saavutetun identiteettistatuksen välillä oli tilastollisesti merkitsevät erot. Sijalukujen keskiarvoja vertailemalla voitiin päätellä, että selkiintymättömän identiteettistatuksen omaavilla henkilöillä (sijalukujen keskiarvo 49.89) työhön sitoutuminen oli pienempää kuin omaksutun ammatillisen identiteetin omaavilla henkilöillä (sijalukujen ka 78.35) ja saavutetun identiteettistatuksen omaavilla henkilöillä (sijalukujen ka 72.17).

TAULUKKO 3. Työhyvinvoinnin osa-alueiden keskiarvot ja keskihajonnat ammatillisen identiteetin eri statuksissa sekä Kruskal-Wallis-testi ja parivertailu.

	1	2	3	4				
	Selkiintymättömän (n = 14–18) ka (kh)	Omaksuttu (n = 37–45) ka (kh)	Etsivä (n = 7) ka (kh)	Saavutettu (n = 82–95) ka (kh)	Testisuure	df	p	Pari- vertailu, testisuure, p-arvo
Työhön sitoutuminen	4.26 (1.19)	5.23 (0.75)	5.10 (0.57)	5.08 (0.84)	8.766	3	.033	1<2: -2.9 (p = .02) 1<4: -2.6 (p = .05)
Työtyytyväisyys	2.94 (0.57)	3.31 (0.59)	3.07 (0.61)	3.17 (0.65)	5.866	3	.134	
Työholismi	1.82 (0.55)	2.03 (0.52)	1.86 (0.75)	1.92 (0.48)	2.376	3	.575	
Työuupumus	2.45 (1.26)	2.60 (0.80)	2.61 (1.09)	2.45 (0.81)	1.444	3	.695	

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, df = vapausaste

Koska havaintoja ammatillisen identiteetin etsivästatuksessa oli hyvin vähän, tehtiin vielä lisäanalyysi ammatillisen identiteettistatuksen yhteydestä työhyvinvointiin luokittelemalla ammatillinen identiteetti kahteen luokkaan identiteettiin sitoutumisen perusteella. Vaihtoehdot olivat 1 = sitoutumaton (selkiintymätön, etsivä) ja 2 = sitoutunut (saavutettu, omaksuttu). Mann-Whitney U-testin mukaan työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatilliseen identiteettiin (taulukko 4). Sijalukujen keskiarvoja

vertaamalla havaittiin, että sitoutuneeseen ammatilliseen identiteettistatukseen kuuluvilla työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys olivat suurempaa kuin ammatilliselta identiteettistatukseltaan sitoutumattomilla.

TAULUKKO 4. Työhyvinvoinnin osa-alueiden keskiarvot ja keskihajonnat ammatillisen identiteettiin sitoutuneisuuden mukaan sekä Mann-Whitney U-testi.

	Sitoutumaton (n = 21–25) ka (kh)	Sija- lukujen ka	Sitoutunut (n = 119–140) ka (kh)	Sija- lukujen ka	Testi- suure	p
Työhön sitoutuminen	4.54 (1.09)	50.14	5.13 (0.81)	74.09	1677.00	.012
Työtyytyväisyys	2.98 (0.57)	65.88	3.21 (0.64)	86.06	2178.00	.044
Työholismi	1.83 (0.60)	62.17	1.95 (0.50)	72.55	1445.50	.282
Työuupumus	2.50 (1.18)	65.60	2.50 (0.81)	71.37	1352.50	.546

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

Sukupuolieroja ammatillisen identiteetin ja työhyvinvoinnin välillä testattiin kaksiluokkaisena muuttajana ammatillisen identiteettiin sitoutumisen mukaan edellä mainitusta etsivän identiteettistatukseen kuuluvien henkilöiden vähydestä johtuen. Ammatillinen identiteetti ei ollut merkitsevästi yhteydessä työhyvinvointiin sukupuolittain vertailtuna Mann-Whitney U-testin mukaan (taulukot 5 ja 6).

TAULUKKO 5. Ammatillisen identiteetin yhteys työhyvinvointiin naisilla (n = 79–93) Mann-Whitney U-testin mukaan.

	Sitoutumaton (n = 9–11) ka (kh)	Sija- lukujen ka	Sitoutunut (n = 70–82) ka (kh)	Sija- lukujen ka	Testi- suure	p
Työhön sitoutuminen	4.63 (1.20)	29.39	5.19 (0.76)	41.36	410.50	.134
Työtyytyväisyys	3.00 (0.50)	36.27	3.24 (0.64)	48.44	569.00	.146
Työholismi	1.88 (0.56)	37.28	1.95 (0.53)	40.35	339.50	.705
Työuupumus	2.36 (0.76)	36.22	2.53 (0.80)	40.49	349.00	.598

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

TAULUKKO 6. Ammatillisen identiteetin yhteys työhyvinvointiin miehillä (n = 61–72) Mann-Whitney U-testin mukaan.

	Sitoutumaton (n = 12–14) ka (kh)	Sija- lukujen ka	Sitoutunut (n = 49–58) ka (kh)	Sija- lukujen ka	Testi- suure	p
Työhön sitoutuminen	4.47 (1.04)	22.88	5.03 (0.88)	32.99	391.50	.074
Työtyytyväisyys	3.00 (0.64)	29.86	3.31 (0.53)	38.10	499.00	.168
Työholismi	1.80 (0.66)	26.38	1.97 (0.45)	32.73	361.50	.272
Työuupumus	2.60 (1.44)	28.21	2.46 (0.83)	31.68	327.50	.540

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

8.3 Ammatillisen identiteetin yhteys eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan

Ammatillisen identiteetin yhteyttä eläkeikätoiveeseen tarkasteltiin sekä ammatillisen identiteettistatuksen neliluokkaisena (selkiintymätön, omaksuttu, etsivä, saavutettu) että kaksiluokkaisena (sitoutumaton, sitoutunut) muuttujana. Ammatillisen identiteettistatuksen neliluokkaisessa muuttujassa ei Kruskal-Wallis-testin mukaan havaittu yhteyttä ammatillisen identiteetin ja eläkeikätoiveen välillä (taulukko 7). Yhteyttä ammatillisen identiteetin ja eläkeikätoiveen välillä ei havaittu myöskään identiteetin kaksiluokkaisessa analyysissä Mann-Whitney U-testin mukaan (Mann-Whitneyn testisuure 1708.50, $p = .122$).

TAULUKKO 7. Ammatillisen identiteetin yhteys eläkeikätoiveeseen (keskiarvo, keskihajonta) Kruskal Wallis-testin mukaan.

	n	ka	kh	Testisuure	df	p-arvo
Selkiintymätön	16	62.00	1.51	4.790	3	.188
Omaksuttu	43	62.16	2.64			
Etsivä	6	62.00	0.89			
Saavutettu	86	62.95	3.38			

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, df = vapausaste

Tilastollisesti merkitsevää eroa ammatillisen identiteetin ja eläkeikätoiveen välillä ei ollut sukupuolittain tarkasteltuna. Naisilla ($n = 85$) Kruskal-Wallis testisuure oli 5.431, $p = .143$ ja Mann-Whitneyn testisuure 432.50, $p = .191$. Miehillä ($n = 66$) Kruskal-Wallis testisuure oli .333, $p = .954$ ja Mann-Whitneyn testisuure 376.00, $p = .606$.

Ammatillisen identiteetin yhteyttä eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan ($n = 26$) tarkasteltiin ammatilliseen identiteettiin sitoutumisen mukaan. Mann-Whitney U-testin mukaan merkitsevää eroa ei havaittu ammatilliseen identiteettiin sitoutumisella ja sitoutumattomuudella eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan (testisuure 45.50, $p = .659$).

9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten ammatillinen identiteetti on yhteydessä työhyvinvointiin, eläkeikätoiveeseen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan naisilla ja miehillä. Tulokset osoittivat, että ammatillinen identiteetti oli yhteydessä työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Ammatillisella identiteetillä ei ollut yhteyttä eläköitymiseen, eikä merkitseviä eroja naisten ja miesten välillä havaittu.

Suurimmalla osalla tutkittavista ammatillinen identiteetti oli joko saavutettu tai omaksuttu, mikä on johdonmukainen tulos sekä samasta aineistosta aiemmissa ikävaiheissa saatujen tulosten että muiden aiempien tutkimustulosten kanssa (Fadjukoff ym. 2005; Fadjukoff ym. 2016; Kroger 2015). Etsivää ammatillista identiteettistatusta esiintyi tutkimusjoukossa hyvin vähän. Tämä voi selittyä tutkittavien reilun 60 vuoden iällä ja jäljellä olevien työvuosien vähäisellä määrällä, jolloin ammatillisen identiteetin kehittämistä ja muokkaamista ei välttämättä koeta enää merkitykselliseksi. Tutkimukseen osallistuneet edustavat elämänvaiheeltaan myöhäisempää keski-ikää, jolloin itsearvostus, vaikutusvalta ja elämäntunne ovat korkeimmillaan (Dörner ym. 2005; Nurmi ym. 2014). Työtä pidetään keskeisenä elämän osa-alueena ja työuran loppupuolella koetaan keskimäärin korkeampaa työtyytyväisyyttä, myönteisempää työmotivaatiota ja vastuullisempaa asennetta työtä kohtaan verrattuna työuran alkupuolella oleviin henkilöihin (Dittmann-Kohli 2005). Myönteisen työhön asennoitumisen lisäksi valikoivan optimoinnin ja kompensaation elämäntapa- ja tavoitteiden (Baltes ym. 1998) mukaan iän myötä keinot sovitetaan yhteen omia henkilökohtaisia tavoitteita ja ympäristön odotuksia vahvistavat. Ikääntymiseen liittyvät kehittämisprosessit sisältävät päämäärien valintaa, keinojen optimointia ja menetysten kompensointia omista lähtökohdista käsin (Baltes ym. 1998). Nämä tekijät voivat vahvistaa myös ammatillista identiteettiä ja tyytyväisyyden tunnetta työhön. Toisaalta saavutettua ja omaksuttua identiteettistatusta on esitetty identiteetin kehityksen mahdollisiksi päätepisteiksi (Meeus ym. 1999). Tällöin siirtymistä jo kerran omaksutusta tai selkiintyneestä identiteetistä etsivään tai selkiintymättömään ei juurikaan tapahdu.

Marcian (1966) teorian mukaan identiteettiin sitoutumisella tarkoitetaan vakaumusten, asetettujen tavoitteiden ja uskomusten noudattamista. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että ammatilliseen identiteettiin sitoutuneet henkilöt (saavutettu tai omaksuttu identiteettistatus)

kokivat suurempaa tarmokkuutta, omistautumisen ja työhön uppoutumisen sekä kokonaisvaltaista työtyytyväisyyden tunnetta verrattuna ammatilliselta identiteetiltään sitoutumattomiin henkilöihin (selkiintymätön tai etsivä identiteettistatus). Aikaisemmat tutkimustulokset (Schwartz ym. 2005; Bothma & Roodt 2012) ovat samansuuntaisia. Ammatilliselta identiteetiltään sitoutuneiden henkilöiden korkeammaksi koettu työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen tunne voi selittyä ilmiöiden osittaisella päällekkäisyydellä. Tutkimuksissa on havaittu, että työhön sitoutumisella ja työhön liittyvällä identiteetillä on kaksi yhteistä alakäsitetä; sitoutuminen (identiteetin vahvuus) ja osallistuminen (Schaufeli ym. 2002; Macey & Schneider 2008). Toisaalta Bothman ja Roodtin (2012) tutkimuksessa osoitettiin, että ammatillisen identiteetin ja työhön sitoutumisen välillä ei ole kollineaarisuusongelmaa, ja näin ollen ammatillista identiteettiä ja työhön sitoutumista voidaan pitää itsenäisinä, eri ilmiöitä kuvaavina rakenteina.

Ammatillinen identiteetti näyttäisi tämän tutkimuksen perusteella selittävän työhyvinvointia, mutta vain sen myönteisenä koettuja tuntemuksia. Ammatillisella identiteettistatuksella ja ammatilliseen identiteettiin sitoutumisella ei havaittu yhteyttä työholismin tai työuupumuksen tunteiden kokemiseen. Tulos on jossain määrin ristiriitainen aiempien tutkimusten (Schwartz ym. 2005; Edwards & Diercke 2010; Hamouche & Marchand 2021) kanssa. Tulosten vertailtavuutta hankaloittaa tutkimuksissa käytettyjen tutkimusmenetelmien ja mittareiden vaihtelevuus sekä tutkimusten kohdistuminen pääsääntöisesti nuoriin ja nuoriin aikuisiin. Ammatillisen identiteetin ja työhyvinvoinnin kielteisten tuntemusten välisen yhteyden puuttumista tässä tutkimuksessa voi selittää myös se, että aineistossa oli vain vähän ammatillisen identiteetin etsivästatukseen luokitettavia tutkittavia. Erityisesti ammatillisen identiteetin etsintävaiheessa oleminen on yhdistetty heikompaan psyykkiseen hyvinvointiin, kuten ahdistukseen (Meeus ym. 1999), joka voi altistaa työhyvinvoinnin kielteisille tuntemuksille.

Ammatillinen identiteetti ei ollut yhteydessä eläköitymiseen, jota tässä tutkimuksessa tarkasteltiin eläkeikätoiveena ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtana. Aikaisempaa tutkimusta aiheesta on vähän. Silverin ja Williamsin (2018) mukaan ammatilliseen identiteettiin sitoutuminen voi aiheuttaa haluttomuutta tehdä eläköitymiseen liittyviä päätöksiä, ja sitä kautta mahdollisesti pidentää työuraa. Toisaalta korkealla työtyytyväisyydellä on havaittu olevan myös yhteys myöhäisempään eläköitymisen ajankohtaan (Thorsen ym. 2016) ja vastaavasti työuupumuksen tuntemukset ja psyykkinen irtaantuminen työstä ovat yhteydessä

varhaisempaan eläköitymiseen (Lendeers & Henkens 2010). Jatkotutkimuksissa olisi hyvä ottaa huomioon työhyvinvoinnin merkitys ammatillisen identiteetin ja eläköitymisen välistä yhteyttä tutkittaessa. Tämän tutkimuksen tuloksia ammatillisen identiteetin yhteydestä eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan tarkasteltaessa tulee huomioida, että eläkkeelle jääneiden keskimääräinen eläköitymisikä oli 54 vuotta ja suurin osa oli jäänyt eläkkeelle työkyvyttömyyden vuoksi. Lisäksi tutkimukseen osallistuneet, jo eläkkeelle jääneet henkilöt, arvioivat ammatillista identiteettiään keskimäärin kuusi vuotta eläköitymisensä jälkeen.

Ammatillinen identiteettistatus määritettiin tässä tutkimuksessa haastattelun avulla, jossa haastattelija arvioi tutkittavan käsityksen hänen ammatillisesta identiteettistatuksestaan. Tutkimuksen rajoitteena on aineistonkeruun keskeneräisyydestä johtuva useamman henkilön yhteisymmärrykseen perustuvan koodauksen puuttuminen. Tässä tutkimuksessa tehdyt analyysit ammatillisen identiteetin yhteydestä työhyvinvointiin ja eläköitymiseen perustuivat yhden haastattelijan tekemään koodaukseen tutkittavan ammatillisesta identiteettistatuksesta. Haastattelijat arvioivat ammatillisen identiteettistatuksen luokittelun vaikeaksi 45 prosentissa tutkimukseen osallistuneista. Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää myös ammatillisen identiteetin analysointia luokitteluasteikollisena muuttujana sekä työhyvinvoinnin muuttujien ja eläköitymiseen liittyvien muuttujien jakaumista epänormaalisti. Nämä rajoittivat tilastollisten analyysimenetelmien käyttöä. Lisäksi tutkimuksen otoskoko oli suhteellisen pieni, ja eläkkeelle siirtyneitä tutkittavista oli vain 26 henkilöä. Pieni otoskoko hankaloitti erityisesti sukupuolten välisten erojen tarkastelua.

Tutkimuksen vahvuutena on tutkimuksessa käytetyt ammatillista identiteettiä ja työhyvinvointia kuvaavat mittarit, jotka ovat reliabiliteetiltaan ja validiteetiltaan luotettavia mittareita (Metsäpelto ym. 2010; Mäkikangas ym. 2015). Ammatillista identiteettiä mitattiin puolistrukturoidulla haastattelulla, jonka tarkoituksena oli selvittää tutkimuskysymysten kannalta keskeistä ammatillisen identiteetin etsinnän ja sitoutumisen vaihetta. Mittarin reliabiliteetti perustuen mittaajien yksimielisyyteen identiteettiluokituksesta on todettu olevan noin 80 % eli varsin korkea (Marcia 1980; Fadjukoff 2007, 12). Puolistrukturoitu haastattelu menetelmänä mahdollistaa lisäkysymysten esittämisen ja keskustelun sopeuttamisen tutkittavien ikävaiheelle soveltuvaksi, ja näin ollen parantaa luotettavuutta ammatillisen identiteetin mittaamisessa. Lisäksi haastattelussa käytettiin koulutettuja haastattelijoita, joilla on akateemista osaamista psykologiassa. Työhyvinvointia mitattiin tunnetuilla ja pitkään kansainvälisessä käytössä olleilla UWES-mittarilla (Schaufeli ym. 2006), DUWAS-mittarilla

(Schaufeli ym. 2008), MBI-mittarilla (Maslach & Jackson 1986) ja yleistä työtyytyväisyyttä mittaavien kahden kysymyksen avulla (Wanous ym. 1997). Työhyvinvoinnin kyselyiden osioista muodostettujen summamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimet olivat .57 ja .89 välillä, joten työhyvinvointimittareiden kysymyksiä ja väittämiä voidaan pitää riittävän yhdenmukaisina.

Tutkimuksen alkuperäinen aineisto on muodostettu Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimuksen alkaessa vuonna 1968 satunnaisesti poimittujen koululuokkien oppilaista ja tutkimukseen osallistuminen on ollut aktiivista koko yli viisikymmentävuotisen seuranta-ajan. Vuoden 2009 aineistonkeruuvaiheessa tutkittavien ollessa 50-vuotiaita otoksen todettiin edustavan hyvin vuonna 1959 syntyneitä suomalaisia henkilöitä (Metsäpelto ym. 2010). Viimeisimmän, tässä tutkimuksessa käytetyn vuosien 2020 ja 2021 kerätyn aineiston osalta ei ole vielä saatavissa tietoa tutkimusotoksen yleistettävyydestä tutkittavien ikäluokkaan. Voidaan kuitenkin olettaa, että tulosten yleistettävyys on säilynyt suhteellisen hyvänä, vaikka kuolleiden osuus tutkimusaineistossa on kasvanut.

Tämä pro gradu -tutkielma on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattamalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Lomakkeiden ja haastattelun avulla saatua tietoa voidaan pitää luotettavana, koska tässä tutkimuksessa haluttiin nimenomaan saada selville tutkittavien subjektiivinen käsitys omasta ammatillisesta identiteetistä ja työhyvinvoinnista sekä eläköitymiseen liittyvistä ajankohdista. Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston analyysit on kuvattu mahdollisimman tarkasti, aineisto on käsitelty sellaisena kuin se oli ja ilman tutkittavien henkilötietoja. Yksittäisiä tutkimushenkilöitä ei voida tunnistaa tutkimuksen tulosten perusteella. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista, eikä tutkittavan ole tarvinnut vastata kysymyksiin, jos hän ei ole halunnut. Lisäksi tutkimusaineisto on säilytetty asianmukaisesti ja sitä on käsitelty huolellisesti ulkopuolisten henkilöiden ulottumattomissa.

Ammatillisen identiteetin kehittämisessä ja rakentumisprosessissa kohti saavutettua identiteettiä on keskeistä etsinnän ja pohdinnan avulla tunnistaa omia kiinnostuksen kohteita ja arvoja sekä sitoutua niihin pohjautuviin valintoihin (Marcia 1966; 1980). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että suurin osa hieman yli 60-vuotiaista työntekijöistä on ammatilliselta identiteetiltään sitoutuneita ja selkiintymätöntä tai etsivää ammatillista identiteettitilasta esiintyy vain vähän. Tutkimuksen avulla saatiin uutta tietoa 60-vuotiaiden ammatillisen identiteetin yhteydestä työhyvinvointiin.

Tulevaisuuden työhyvinvoinnin edistämisessä ja varhaisen eläköitymisen ehkäisemisessä tulisi huomioida, että odotukset työtä ja oman osaamisen kehittämistä kohtaan vaihtelevat yksilöiden kesken (Kooij ym. 2011). Ikääntyvän työntekijän motivaatio oppia uutta, edetä uralla ja saavuttaa ulkoisia palkkioita heikkenevät, kun taas omien kokemusten hyödyntäminen, itsenäinen toimiminen ja itselle merkityksellisten päämäärien saavuttaminen vahvistuvat (Bergbom ym. 2020). Saavutetun ammatillisen identiteetin avulla työntekijä voi tunnistaa paremmin omat vahvuutensa ja mielenkiinnon kohteensa sekä asettaa itselleen sopivia päämääriä, joiden tavoittelemiseen sitoutuu. Lisätutkimusta tarvitaan erityisesti ammatillisen identiteetin yhteydestä työhyvinvointiin työuran eri vaiheissa sekä tutkimusta ammatillisen identiteetin, työhyvinvoinnin ja eläköitymisen syyseuraussuhteista. Interventiotutkimusten avulla voitaisiin selvittää keinoja ammatillisen identiteetin vahvistamiseksi ja mahdollisuuksista työurien pidentämiseen.

LÄHTEET

- Adams, G. 1999. Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's model. *Journal of Vocational Behavior* 55 (2), 221–235.
- Axelrad, H. & McNamara, T. K. 2018. Gates to retirement and gender differences: Macroeconomic conditions, job satisfaction, and age. *Journal of women & ageing*, 30 (6), 503–519.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. 2011. Subjective well-being in organization. Teoksessa K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (toim.) *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press, 178–189.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. 2014. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1, 389–411.
- Baltes, P. B., Lindenberger, U. & Staudinger, U. M. 1998. Life-span theory in developmental psychology. Teoksessa W. Damon & R. M. Lerner (toim.) *Handbook of child psychology*, New York: Wiley, 1029–1143.
- Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Raportissa L. Kokkinen (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Työterveyslaitos, 53–74.
- Bergman, L. R., Magnusson, D. & El-Khouri, B. M. 2003. Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Berzonsky, M. D. 2003. Identity style and well-being: Does commitment matter? *Identity: An International Journal of Theory and Research* 3, 131–142.
- Billett, S. & Pavlova, M. 2005. Learning through working life: self and individuals' agentic action. *International Journal of Lifelong Education* 24, 195–211.
- Blekesaune, M. & Solem, P. E. 2005. Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging* 27 (1), 3–30.
- von Bonsdorff, M. E., Shultz, K., Leskinen, E. & Tansky, J. 2009. The choice between retirement and bridge employment: a continuity theory and life course perspective. *The international Journal of Aging and Human Development* 69 (2), 79–100.

- Bothma, F. C. & Roodt, G. 2012. Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal Industrial Psychology* 38, 27–44.
- Brief, A. P. & Roberson, L. 1989. Job attitude organization: an exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology* 19 (9), 717–727.
- Brown, A., Kirpal, S. & Rauner, F. (toim.) 2007. *Identities at work*. Dordrecht: Springer.
- Brown, J. B., Fluit, M., Lent, B. & Herbert, C. 2011. Seeking balance: The complexity of choice-making among academic surgeons. *Academic Medicine* 86, 1288–1291.
- Burke, R. J. 2000. Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine* 16 (1), 11–16.
- Conroy, S. A. & O’Leary-Kelly, A. M. 2014. Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review* 39, 67–87.
- De Goede, M., Spruijt, E., Iedema, J. & Meeus, W. 1999. How do vocational and relationship stressors and identity formation affect adolescent mental health? *Journal of Adolescent Health* 25, 14–20.
- Deng, W., Feng, Z., Yao, X., Yang, T., Jiang, J., Wang, B., Lin, L., Zhong, W. & Xia, O. 2021. Occupational identity, job satisfaction and their effects on turnover intention among Chinese Paediatricians: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research* 21 (6). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05991-z>
- Devery, H., Scanlan, J. N. & Ross, J. 2018. Factors associated with professional identity, job satisfaction and burnout for occupational therapists working eating disorders: A mixed methods study. *Australian Occupational Therapy Journal* 65, 523–532.
- Dittmann-Kohli, F. 2005. Middle age and identity in a cultural and lifespan perspective. Teoksessa S. Willis & M. Martin (toim.) *Middle adulthood: A lifespan perspective*. Thousand Oaks, CA: Sage, 318–352.
- Dörner, J., Mickler, C. & Staudinger, U. M. 2005. Self-development at midlife: Lifespan perspectives on adjustment and growth. Teoksessa S. Willis & M. Martin (toim.) *Middle adulthood: A lifespan perspective*. Thousand Oaks, CA: Sage, 277–317.
- Edwards, H. & Durette, D. 2010. The relationship between professional identity and burnout among occupational therapists. *Occupational Therapy in Health Care* 24 (3), 119–129.
- Eläketurvakeskus. 2021. Eläkeiät. Viitattu 23.4.2021. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/kansainvalista-vertailutietoa/elakeiat/>
- Erikson, E. H. 1968. *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton.

- Erikson, E. H. 1982. Lapsuus ja yhteiskunta. (2. painos) Käännös englanninkielisestä alkuteoksesta *Childhood and society*. Jyväskylä: Gummerus.
- Eteläpelto, A. 2010. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Identity and agency in professional learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & H. Gruber (toim.) *International handbook of research in professional and practice-based learning*. Volume 2. Dordrecht: Springer, 645–672.
- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L. & Kokko, K. 2005. Identity processes in adulthood: diverging domains. *Identity* 5 (1), 1–20.
- Fadjukoff, P. & Pulkkinen, L. 2006. Identity formation, personal control over development, and well-being. Teoksessa L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (toim.) *Cambridge studies on child and adolescent health. Socioemotional development and health from adolescence to adulthood*. Cambridge University Press, 265–285.
- Fadjukoff, P. 2007. Identity formation in adulthood. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 319. University of Jyväskylä.
- Fadjukoff, P. 2009. Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa R.-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Juva: Bookwell, 179–194.
- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L. & Kokko, K. 2016. Identity formation in adulthood: a longitudinal study from age 27 to 50. *Identity: An International Journal of Theory and Research* 16 (1), 8–23.
- Fisher, C. D. 2000. Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior* 21 (2), 185–202.
- Gibson, D. M. Dollarhide, C. T. & Moss, J. M. 2010. Professional identity development: A grounded theory of transformatory tasks of new counselors. *Counselor Education & Supervision* 50, 21–38.
- Grossi G., Perski A., Osika W. & Savic I. 2015. Stress-related exhaustion disorder—clinical manifestation of burnout? A review of assessment methods, sleep impairments, cognitive disturbances, and neuro-biological and physiological changes in clinical burnout. *Scandinavian Journal Psychology* 56 (6), 626–636.

- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. 2008. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73 (1), 78–91.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. 2012. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders* 141, 415–424.
- Hakanen, J. J. & Peeters, M. 2015. How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57 (6), 601–609.
- Hamouche, S. & Marchand, A. 2021. Occupational identity, work, and burnout among managers: Do high performance human resource management practices play a moderator role? *Journal of Workplace Behavioral Health*. DOI: 10.1080/15555240.2021.1877553
- Hirschi, A. 2012. Vocational identity trajectories: Differences in personality and development of well-being. *European Journal of Personality* 26, 2–12.
- Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist* 44 (3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. 2001. Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. Teoksessa R. T. Golembiewski (toim.) *Handbook of organizational behavior*. 2. painos. New York, NY: Marcel Dekker, 57–80.
- Holland, J. L., Johnston, J. A. & Asama, N. F. 1993. The vocational identity scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment* 1, 1–12.
- Jyväskylän yliopisto. 2020. TRAILS-aineistonkeruu. Viitattu 10.5.2021. <https://www.jyu.fi/sport/fi/tutkimus/hankkeet/laku/trails>
- Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. 2006. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karpansalo, M., Kauhanen, J. & Lakka, T. 2005. Depression and early retirement: Prospective population-based study in middle-aged men. *Journal of Epidemiology and Community Health* 59 (1) 70–74.
- Kernis, M. H. & Goldman, M. H. 2006. A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology* Volume 38, 283–357.

- Kira, M. & Balkin, D. B. 2014. Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review* 24, 131–143.
- Kirpal, S. 2004. Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9 (3) 199–221.
- Kooij, T. A. M., de Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R. & Dikkers, J. S. E. 2011. Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 32 (2), 197–225.
- Kokko, K. 2010. Työ. Teoksessa L. Pulkkinen ja K. Kokko (toim.) *Keski-ikä elämänvaiheena*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. Jyväskylän yliopistopaino, 32–39.
- Kram, K. E., Wasserman, I. C. & Yip, J. 2012. Metaphors of identity and professional practice: Learning from the scholar-practitioner. *The journal of Applied Behavioral Science* 48, 304–341.
- Kroger, J. 1996. Identity, regression, and development. *Journal of Adolescence* 19, 203–222.
- Kroger, J. & Marcia, J. E. 2011. Identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. Teoksessa S. J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles (toim.) *Handbook of identity theory and research*. New York: Springer, 31–53.
- Kroger, J. 2015. Identity development through adulthood: The move toward “wholeness”. Teoksessa K. C. McLean & M. Syed (toim.) *The Oxford handbook of identity development*. UK: Oxford University Press, 65–80.
- Kubicek, B., Korunka C., Hoonakker, P. & Raymo, J. M. 2010. Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. *Research on Aging* 32, 467–498.
- Lannegrand-Willems, L., Perchec, C. & Marchal, C. 2016. Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults. *Journal of Adolescence* 47, 210–219.
- Leenders, M. V. E. & Henkens, K. 2010. Burnout, work characteristics and retirement intentions. *Tijdschrift voor gerontologie en geriatrie* 41 (3), 136–45.
- Lips-Wiersma, M. & McMorland, J. 2006. Finding meaning and purpose in boundaryless careers: A framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46, 147–167.
- Lund, T. & Villadsen, E. 2005. Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57–62 years. *European Journal of Aging* 2, 275–280.

- Macey, W. H. & Schneider, B. 2008. The meaning of employee engagement. *Industrial and Organisational Psychology* 1, 3–30.
- Marcia, J. E. 1966. Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology* 3 (5), 551–558.
- Marcia, J. E. 1980. Identity in adolescence. Teoksessa J. Adelson (toim.). *Handbook of adolescent psychology*. New York: John Wiley & Sons, 159–187.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. 1986. MBI: Maslach burnout inventory (2. painos) 21. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 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.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52 (1), 397–422.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. 2008. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology* 93 (3), 498–512.
- McAdams, D. P. 1995. What do we know when we know person? *Journal of personality* 63, 365–396.
- McAdams, D. P. & Olson, B. D. 2010. Personality development: continuity and change over life course. *Annual Review of Psychology* 61, 517–542.
- Meeus, W., Iedema, J., Helsen, M. & Vollebergh, W. 1999. Patterns of adolescent identity development: Review of literature and longitudinal analysis. *Developmental Review*, 19, 419–461.
- Ménard, J. & Brunet, L. 2011. Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology* 26, 331–346.
- Metsäpelto, R-L., Polet, J., Kokko, K., Rantanen, J., Kinnunen, M-L., Pitkänen, T., Lyyra, A-L. & Pulkkinen, L. 2010. Tutkimuksen toteutus. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) *Keski-ikä elämänvaiheena*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. Jyväskylän yliopistopaino, 5–19.
- Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M.-L., Pulkkinen, L. & Kokko, K. 2015. The circumplex model of occupational well-being: Its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research* 1 (3), 115–129.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. 2007. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior* 28, 111–136.

- Nurmi, J.-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. Juva: PS-kustannus.
- Nuttman-Shwartz, O. 2004. Like a high wave: Adjustment to retirement. *The Gerontologist*, 44, 229–236.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W. & Weigold, I. K. 2011. A Multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence* 24, 853–871.
- Porter, G. 2006. Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International* 11, 440–462.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. & Kaufmann, J. B. 2006. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of the identity among medical residents. *Academy of Management Journal* 49, 235–262.
- Pulkkinen, L. & Polet, J. 2010. Koulutus, toimeentulo ja asuminen. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim). Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. Jyväskylän yliopistopaino, 20–25.
- Pulkkinen, L. 2017. Human development from middle childhood to middle adulthood: Growing up to be middle-aged. London: Routledge.
- Rantanen, J. & Räikkönen, E. 2010. Työn laadulliset piirteet, hyvinvointi työssä ja työn ja perheen yhteen sovittaminen. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. Jyväskylän yliopistopaino, 40–48.
- Reitzes, D. C. & Mutran, E. J. 2004. The transition into retirement: stages and factors that influence retirement adjustment. *The International Journal of Aging and Human Development* 59, 63–84.
- Rice, N. E., Lang, I. A., Henley, W. & Melzer, D. 2010. Baby boomers nearing retirement: The healthiest generation? *Rejuvenation Research* 13 (1), 105–114.
- Rikala, S. 2013. Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampere: Tampere University Press.
- Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. STM. Viitattu 10.2.2021. <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33>
- Sabanciogullari, S. & Dogan, S. 2015. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management* 23, 1076–1085.

- Sabel, E. & Archer, J. 2014. "Medical education is the ugly duckling of the medical world" and other challenges to medical educators' identity construction: A qualitative study. *Academic Medicine* 89, 1474–1480.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. 2006. The measurement of work engagement with short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement* 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Taris T. W. & Bakker, A. B. 2008. It takes to tango: Workaholism is working excessively and compulsively. Teoksessa R. J. Burke & C. L. Cooper (toim.) *The long work hours culture: causes, consequences and choices*. Bingley, UK: Emerald Publishing, 203–225.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. & Prins, J. T. 2009. Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management* 16 (4), 249–272.
- Schwartz, S. J. 2001. The evolution of Eriksonian and neo-Eriksonian identity theory and research: A review and integration. *Identity* 1, 7–58.
- Schwartz, S. J., Côte, J. E. & Arnett, J. J. 2005. Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth and Society* 37, 201–229.
- Scroggins, W. A. 2008. Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job perspective. *Journal of Business Inquiry* 7, 68–78.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. 2009. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health* 47, 495–502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. 2010. How does workaholism affect worker health and performance? the mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine* 17 (2), 154–160.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. 2015. Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine* 22, 18–23.
- Silver, M. P. & Williams, S. A. 2018. Reluctance to retire: a qualitative study on work identity, intergenerational conflict, and retirement in academic medicine. *The gerontologist* 58 (2), 320–330.
- Skorikov, V. B. & Vondracek, F. W. 2011. Occupational identity. Teoksessa S. J. Schwartz, K. Lyuckx & V. L. Vignoles (toim.) *Handbook of identity theory and research*. New York, NY: Springer, 693–714.
- van Solinge, H. & Henkens, K. 2008. Adjustment to and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and Aging* 23, 422–434.
- van Solinge, H. & Henkens, K. 2012. Explaining transitions into self-employment after (early) retirement in the Netherlands. *The Gerontologist* 52, 719–719.
- Stephen, J. Fraser, E. & Marcia, J. E. 1992. Moratorium-achievement (Mama) cycles in lifespan identity development: value orientations and reasoning system correlates. *Journal of Adolescence* 15, 283–300.
- Sterns, H. L. & Huyck, M. H. 2001. The role of work in midlife. Teoksessa M. E. Lachman (toim.) *Handbook of midlife development*. Toronto: John Wiley & Sons, Inc., 447–486.
- Strauser, D., Lustig, D. & Ciftci, A. 2008. Psychological well-being: its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology* 142, 21–35.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Szinovacz, M., DeViney, S. & Davey, A. 2001. Influences of family obligations and relationships on retirement: Variations by gender, race, and marital status. *Journals of Gerontology* 56 (1), 20–27.
- Thorsen, S. V., Jensen, P. H. & Bjørner, J. B. 2016. Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees. *International archives of occupational and environmental health* 89 (6), 891–900.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. & Morales, J. F. 2009. Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 75, 38–55.

- Tuominen, E., Takala, M., Ahonen, K. & Karisalmi, S. 2010. Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa E. Tuominen, M. Takala & P. Forma (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2: 2012, 91–132.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 22.3.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työeläke. 2021. Eläkkeet eri elämäntilanteissa. Viitattu 23.4.2021. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/>
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 25.10.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Vähäsantanen, K. 2013. Vocational teachers' professional agency in stream of change. University of Jyväskylä. Studies in Education, Psychology and Social research 460.
- Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Raportissa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, 11–32.
- Wang, M. 2007. Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology* 92, 455–474.
- Wang, M. & Shultz, K. S. 2010. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management* 36, 172–206.
- Wang, M., Henkens, K. & van Solinge, H. 2011. Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist* 66 (3), 204–213.
- Wang, M. & Shi J. 2014. Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology* 65, 209–233
- Wanous, J. R., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. 1997. Overall job satisfaction: How good are single-items measures? *Journal of Applied Psychology* 82, 247–252.
- Warr, P. B. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63, 193–210.
- Waterman, A. S. 1999. Commentary. Identity, the identity statuses, and identity status development: A contemporary statement. *Development Review* 19, 591–621.

- Weiss, H. M., Nicholas, J. P. & Daus, C. S. 1999. An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 78 (1), 1–24.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. 2000. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (1), 84–94.