

**TYÖKAVEREIDEN JA ESIHENKILÖN TYÖRIIPPUUUTTA  
ILMENTÄVÄN KÄYTÖKSEN YHTEYDET YKSILÖN  
ITSEARVIOITUUN TYÖRIIPPUUTEEN – MUOKKAAKO  
ORGANISAATIOLTA TAI ESIHENKILÖLTÄ SAATU TUKI  
NÄITÄ YHTEYKSIÄ?**

**Maarit Malkamäki & Essi Pohto**

**Pro gradu -tutkielma**

**Psykologian laitos**

**Jyväskylän yliopisto**

**Kesäkuu 2024**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

MALKAMÄKI, MAARIT & POHTO, ESSI: Työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yhteydet yksilön itsearvioituun työriippuvuuteen – muokkaako organisaatiolta tai esihenkilöltä saatu tuki näitä yhteyksiä?

Pro gradu -tutkielma, 40 s.

Ohjaaja: Kykyri, Virpi-Liisa

Psykologia

Kesäkuu 2024

---

Työriippuvuus määritellään toiminnalliseksi riippuvuudeksi, jolla on haitallisia vaikutuksia. Tutkimukset ovat osoittaneet, että liialliseen työskentelyyn taipuvainen työympäristö on yhteydessä yksilön liialliseen ja pakonomaiseen työskentelyyn. Lisäksi on ehdotettu, että johtajat ja esihenkilöt voivat altistaa alaisensa liialliselle työskentelylle. Työpaikalla saadun sosiaalisen tuen ja liiallisen työskentelyn välisestä yhteydestä on kuitenkin saatu keskenään ristiriitaisia tuloksia.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä vastaajan arvioiman esihenkilön ja/tai työkavereiden työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyyden yhteyttä vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen sekä vastaajan esihenkilöltä ja/tai organisaatiolta saadun sosiaalisen tuen mahdollista muuntavaa vaikutusta tähän yhteyteen. Vastaajan itsearvioitua perfektionismia ja työn vaatimuksia sekä vastaajan johtotehtävissä työskentelyä tarkasteltiin kontrollimuuttujina, sillä näiden on aiemmin havaittu olevan yhteydessä työriippuvuuteen. Tutkittavat ( $n = 1\ 499$ ) osallistuivat Suomessa vuonna 2023 toteutettuun avoimeen kyselytutkimukseen. Merkittävä osa vastaajista oli naisia (75,9 %) ja korkeasti koulutettuja (74,3 %). Kysely toteutettiin osana laajaa kansainvälistä työriippuvuutta koskevaa tutkimushanketta.

Tulokset osoittivat, että regressiomallissa työkavereiden työriippuvuus selitti tilastollisesti merkitsevästi vastaajan työriippuvuutta ja lisäsi mallin selitysastetta 2 prosenttiyksikköä. Sen sijaan esihenkilön työriippuvuus ei selittänyt regressiomallissa vastaajan työriippuvuutta tilastollisesti merkitsevästi. Tutkimuksen kolmella kontrollimuuttujalla, eli perfektionismilla, työn vaatimuksilla ja johtotehtävissä työskentelyllä, oli kuitenkin merkittävästi työkavereiden työriippuvuutta suurempi selitysosuus (45,3 %) suhteessa vastaajan työriippuvuuteen. Esihenkilöltä saadun tuen havaittiin vahvistavan ( $B = .041$ ,  $p = 0.027$ ) työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välistä yhteyttä silloin, kun vastaaja oli arvioinut työkavereidensa ilmentävän runsasta työriippuvaista käytöstä. Organisaatiolta saadulla tuella ei havaittu olevan muuntavaa vaikutusta tähän yhteyteen.

Työkavereiden työriippuvuuden yhteys vastaajan työriippuvuuteen sekä esihenkilöltä saadun tuen tätä yhteyttä vahvistava vaikutus olivat tutkimuksen merkittäviä löydöksiä, jotka tulisi huomioida osana organisaatioiden johtamista ja esihenkilötyötä, työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin myös todeta, että yksilöllisistä piirteistä perfektionismilla ja työpaikan rakenteellisista tekijöistä erityisesti työn vaatimuksilla on suurempi merkitys työriippuvuuden ilmenemisessä kuin tilannekohtaisista tekijöistä työriippuvaista käytöstä ilmentävällä työyhteisöllä tai työpaikalla saadulla sosiaalisella tuella.

Avainsanat: työriippuvuus, Bergen Work Addiction Scale, työholismi, perfektionismi, työn vaatimukset, siirtymisteoria (Crossover theory), johtajan ja johdettavan välisen vaihtosuhteen teoria (Leader-member exchange theory), organisaation tuki, esihenkilön tuki

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

MALKAMÄKI, MAARIT & POHTO, ESSI: Relationships between colleagues' and supervisor's work addictive behavior and respondents' self-assessed work addiction—does support provided by the organization or supervisor moderate these relationships?

Master's thesis, 40 pages

Supervisor: Kykyri, Virpi-Liisa

Psychology

June 2024

---

Work addiction is defined as a behavioral addiction that has harmful consequences. Prior research has shown that work environments prone to excessive work are related to an individual's tendency to work excessively and compulsively. Furthermore, it has been proposed that directors and supervisors can expose their subordinates to excessive working. However, research on the associations between social support received at the workplace and excessive working has yielded contradictory results.

Our analysis was conducted using hierarchical linear regression analysis. We examined the association between the respondent's assessments of the prevalence of his/her colleagues' and/or supervisor's work addicted behavior and the respondent's self-assessed work addiction. Moreover, we investigated how social support received from the respondent's supervisor and/or the organization may moderate this association. The respondent's self-assessed perfectionism and work demands as well as the respondent's possible managerial position were controlled for due to prior research having demonstrated these factors' association with work addiction. The examinees ( $n = 1499$ ) completed an open survey conducted in Finland in 2023. A considerable proportion of the respondents were women (75.9%) and highly educated (74.3%). The survey was conducted as part of a large international research project on work addiction.

The results demonstrated that in the regression model, colleagues' work addiction explained the respondent's work addiction statistically significantly, adding 2 percentage points to the model's coefficient of determination, while the supervisor's work addiction did not. However, compared to colleagues' work addiction, the three control variables (perfectionism, work demands and the respondent's possible managerial position) clearly explained more of the variance in the respondent's work addiction (45.3%). The support received from the supervisor strengthened ( $B = .041, p = 0.027$ ) the association between colleagues' and respondents' work addiction when respondents had evaluated their colleagues' work addiction as being high. The support received from the organization did not moderate this association.

The relationship between colleagues' and the respondent's work addiction as well as the strengthening effect of supervisor support on this relationship were significant findings with important implications. This relationship should be considered as part of organizational management and by supervisors in order to promote employee wellbeing. However, the results also indicate that the individual characteristic of perfectionism and work demands, out of structural factors, are more important in the manifestation of work addiction than the situational factors of a work community displaying work addicted behavior or the social support received at the workplace.

Key words: work addiction, Bergen Work Addiction Scale, workaholism, perfectionism, job demands, Crossover theory, Leader-member exchange theory, organizational support, supervisor support

## SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO .....	1
1.1. Työriippuvuus ja lähikäsitteet .....	2
1.2. Työriippuvuuden yleisyys ja sen mittaaminen .....	3
1.3. Työriippuvuuteen johtavat yksilölliset piirteet sekä rakenteelliset ja tilannekohtaiset tekijät ..	4
1.4. Organisaatioympäristön merkitys työriippuvuuden ilmenemisessä .....	6
1.5. Esihenkilön, johdon ja kollegoiden rooli suhteessa työriippuvuuteen .....	7
1.6. Sosiaalisen tuen vaikutus – työriippuvuuden ehkäisijä vai vahvistaja? .....	8
1.7. Tutkimuksen tarkoitus: tutkimuskysymykset ja hypoteesit .....	10
2 AINEISTON KUVAUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	11
2.1. Tutkimushanke .....	11
2.2. Osallistumisen kriteerit .....	13
2.3. Tutkittavat .....	13
2.4. Kyselyt .....	14
2.5. Tilastolliset analyysimenetelmät .....	17
3 TULOKSET .....	18
4 POHDINTA .....	21
4.1. Työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuuden yhteys vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen .....	22
4.2. Organisaation ja esihenkilön tuen muuntava vaikutus .....	23
4.3. Tutkimuksen arviointi .....	25
4.4. Käytännön suositukset ja jatkotutkimusehdotukset .....	26
LÄHDELUETTELO .....	29

# 1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa selvitetään työriippuvuuden, työympäristön työriippuvuutta ilmentävän käyttäytymisen ja sosiaalisen tuen yhteyksiä kansainvälisen tutkimushankkeen suomalaisessa otoksessa. Tutkimme, miten yksilön arvio työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä on yhteydessä yksilön itse arvioimaan työriippuvuuteen, ja onko yksilön arviolla omalta organisaatioltaan tai esihenkilöltään saamastaan sosiaalisesta tuesta vaikutusta tähän mahdolliseen yhteyteen. Sekä työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyyttä että organisaatiolta ja esihenkilöltä saatua tukea on mitattu kyselytutkimukseen vastanneiden henkilöiden omalla arviolla näistä tekijöistä.

Tämän tutkimuksen keskeisistä käsitteistä on tekstin luettavuuden vuoksi käytetty jatkossa niiden lyhyempää ja siten epätäsmällisempää muotoa. Vastaajan arvioon hänen työkavereidensa ja esihenkilönsä työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä viitataan käsitteillä ”työkavereiden työriippuvuus” ja ”esihenkilön työriippuvuus”, ja vastaajan arvioon organisaatioltaan tai esihenkilöltään saadusta tuesta viitataan käsitteillä ”organisaatiolta saatu tuki” sekä ”esihenkilöltä saatu tuki”. Lisäksi vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen sekä itsearvioituihin perfektionismiin ja työn vaatimuksiin viitataan yksinkertaisemmin käsitteillä ”työriippuvuus”, ”perfektionismi” ja ”työn vaatimukset”.

Työriippuvuudella on useita haitallisia vaikutuksia niin yksilöille kuin organisaatioille. Työriippuvuutta sekä sen lähikäsitettä työholismia on tietomme mukaan erityisesti Suomessa tutkittu melko vähän, muutamia tutkimuksia lukuun ottamatta (Nissinen ym., 2022; Innanen ym., 2014; Rodríguez-Sánchez ym., 2012). Tämä tutkimus tuottaa siten uutta tietoa työriippuvuuden ilmenemiseen liittyvistä tekijöistä suomalaisten työntekijöiden keskuudessa. Tutkimus tarkastelee erityisesti mikro- eli yksilö- ja meso- eli organisaatiotason tekijöiden vuorovaikutusta organisaatioissa suhteessa työriippuvuuden ilmenemiseen. Työyhteisö- ja organisaatiotasolla ilmenevien tekijöiden yhteyksiä työriippuvuuteen on erityisen tärkeää tutkia, koska organisaatioilla on sekä mahdollisuus että velvollisuus vaikuttaa näihin tekijöihin.

## 1.1. Työriippuvuus ja lähikäsitteet

*Työriippuvuus* (engl. *work addiction*) määritellään toiminnalliseksi riippuvuudeksi eli käyttäytymisriippuvuudeksi, jota määrittää pakonomainen ja määrältään kohtuuton työskentely, hallinnan menetys sekä pitkäkestoisuus (Atroszko ym., 2019). Työriippuvuuden – kuten muidenkin riippuvuuksien – tulee täyttää kuusi (6) niin sanottua riippuvuuden määritelmällistä vaatimusta, jotka ovat salienssi eli tarkeys, toleranssi eli sietokyky, mielialan muutos, vieroitusoireet, konfliktit ja retkahtaminen (Griffiths ym., 2018; Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2023). Griffithsin (2013) mukaan nämä ilmenevät seuraavasti kuvatulla tavalla. Riippuvuus muuttuu henkilön elämän tärkeimmäksi seikaksi, jolloin se alkaa hallita hänen ajatuksiaan, tunteitaan sekä käyttäytymistään (tarkeys). Tämän lisäksi hän alkaa hiljalleen käyttää yhä enemmän aikaa riippuvuutta aiheuttavan toiminnan parissa, jotta hän saavuttaisi saman mielihyvän tason kuin minkä hän aiemmin saavutti vähäisemmällä toiminnalla (sietokyky ja mielialan muutos). Mikäli henkilö estyy osallistumasta riippuvuutta aiheuttavaan toimintaan, hänellä ilmenee epämiellyttäviä tunnetiloja ja/tai fyysisiä oireita (vieroitusoireet). Priorisoidessaan riippuvuutensa kaiken muun edelle, henkilöllä alkaa ilmetä konflikteja eri elämän osa-alueilla (konfliktit). Toisin sanoen riippuvuudella on kielteisiä vaikutuksia sekä yksilölle itselleen että hänen ihmissuhteilleen. Yrittäessään vähentää riippuvuudesta johtuvaa toimintaansa yksilö huomaa usein palaavansa vanhoihin haitallisiin toimintamalleihin (retkahtaminen).

Kirjallisuudessa käytetään työriippuvuuden ohella termiä *työholismi* (engl. *workaholism*). Morkevičiūtėn & Endriulaitienėn (2023) mukaan se kuitenkin eroaa työriippuvuudesta siinä, että työholismilla viitataan kapeammin vain pakko-oireisuuteen sekä suureen työmäärään. Toisin sanoen se, että työskentelee pakonomaisesti ja paljon ei vielä määritelmällisesti tarkoita sitä, että olisi työstä riippuvainen. Tästä syystä ei ole mahdollista tunnistaa työriippuvaista henkilöä ainoastaan hänen työtuntiansa määrän perusteella (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Työholismin tutkimuksella on työriippuvuuden tutkimusta pidemmät perinteet. Koska näiden käsitteiden määrittelyt ovat eri tutkimuksissa hieman vaihdelleet, ja näiden kahden käsitteen määritelmässä on usein ollut päällekkäisyyttä, tämän työriippuvuutta tarkastelevan tutkimuksen taustakirjallisuuden lähteinä on hyödynnetty soveltuvien osin myös työholismia koskevia tutkimuksia.

On ehdotettu, että työriippuvuuden määritelmään tulisi yllä esiteltyjen kuuden vaatimuksen lisäksi lisätä vielä seitsemäs edellytys. Tämän vaatimuksen nimeksi on ehdotettu ongelmat, sillä riippuvuutta aiheuttava käyttäytyminen edustaa tavallisesti jonkinlaista terveys- ja/tai muuta ongelmaa riippuvaiselle henkilölle (Andreassen ym., 2012). Työholismin on todettu olevan yhteydessä muun

muassa ahdistuneisuuteen (Matsudaira ym., 2013), masentuneisuuteen (Dutheil ym., 2020), sydän- ja verisuonitauteihin (Balducci ym., 2021), uniongelmiin (Salanova ym., 2016) sekä loppuun palamiseen (Galdino ym., 2021). Psykiatristen häiriöiden kuten ADHD:n ja pakko-oireisten häiriöiden on myös havaittu olevan yhteydessä työholismiin (Andreassen ym., 2016). Tämän lisäksi työholistit raportoivat tyypillisesti alhaisempaa hyvinvointia ja elämään tyytyväisyyttä (Shimazu ym., 2015) sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia (Chang ym., 2022).

Toinen lähikäsite, jonka määritelmän on todettu olevan osittain päällekkäinen työholismin kanssa, on *työn imu* (engl. *work engagement*), mutta sitä luonnehtivat tarmokkuus, työlle omistautuminen sekä työhön uppoutuminen, jotka peilaavat myönteisiä tunne- ja motivaatioiloja (Työterveyslaitos, 2024). Määritelmien päällekkäisyys on osittain johtunut siitä, että työholismiin on myös aikoinaan liitetty positiivisia tunnetiloja; Di Stefanon ja Gaudiinon (2019) mukaan on esimerkiksi puhuttu ”innostuneista työholisteista”. He lisäävät, että pakko-oireinen käyttäytyminen on tyypillistä työholisteille ja työriippuvaisille, mutta ei työntekijälle, joka kokee työn imua. Tämän lisäksi työriippuvuudesta puhuttaessa on hyvä muistaa, että kyseessä on nimenomaan riippuvuus, johon ei itsessään liity minkäänlaisia myönteisiä piirteitä eikä tunnetiloja (Atroszko ym., 2019).

Jotta työriippuvuuden haitallisia vaikutuksia voitaisiin paremmin ehkäistä organisaatioissa, on tärkeää ymmärtää, mistä työriippuvuudessa on kyse ja miten se eroaa muista samankaltaisista ilmiöistä. Keskitymme tässä tutkimuksessa nimenomaan työriippuvuuteen liittyvien tekijöiden tarkasteluun.

## 1.2. Työriippuvuuden yleisyys ja sen mittaaminen

Työriippuvuuden yleisyydestä ei ole tarkkaa tietoa, sillä tutkimukset, joissa on kerätty kansallisesti edustava otos, ovat harvinaisia. Suomessa työriippuvuutta on tietomme mukaan tutkittu vielä verrattain vähän, ja liiallista työskentelyä koskevat tutkimukset ovat pääosin keskittyneet työholismin tarkasteluun (Nissinen ym., 2022; Innanen ym., 2014; Rodríguez-Sánchez ym., 2012). Kirjallisuudessa esiintyneet arviot työriippuvuuden yleisyydestä liikkuvat noin 10 %:n tuntumassa (Griffiths ym., 2018). Andersenin ja kollegoiden (2023) tekemässä tuoreessa meta-analyysissä työholismin yleisyydeksi arvioitiin 14,1 %. Tutkijat totesivat, että esiintyvyys vaihtelee työholismin mittaukseen käytetyn asteikon mukaan sekä myös sen mukaan, ovatko meta-analyysiin sisällytetyt tutkimukset käyttäneet edustavia otoksia vai eivät. Edustavilla otoksilla tehdyt tutkimukset ovat raportoineet alhaisemmasta esiintyvyydestä, ja hollantilaiseen työholismiasteikkoon (*Dutch*

*Workaholism Scale*, DUWAS) perustuvat tutkimukset ovat tuottaneet korkeampia esiintyvyyksilukuja kuin tutkimukset, joissa on käytetty Bergenin työriippuvuusasteikkoa (*Bergen Work Addiction Scale*, BWAS). Tapa, jolla työholismi on määritelty, vaikuttanee tähän myös, sillä Andersenin ja kollegoiden meta-analyysissä ei tehty eroa työholismin ja työriippuvuuden välillä.

Työholismia on aiemmissa tutkimuksissa mitattu erilaisilla mittareilla. Andreassenin ja kollegoiden (2012) mukaan käytössä ovat esimerkiksi *Workaholism Battery* (WorkBAT) sekä *Work Addiction Risk Test* (WART). Näistä ensimmäinen on yleisimmin käytössä, mutta eräässä sen osioista on ilmennyt puutteita psykometrisissä ominaisuuksissa. Jälkimmäisellä taas on hyvät psykometriset ominaisuudet, mutta sitä on kritisoitu siitä, että sen mittauskohde ei vastaa nykyistä yleisesti hyväksyttyä määritelmää työholismista. Yllä mainittu DUWAS on Schaufelin ja kollegoiden (2009) kehittämä työholismin mittari ja se pohjautuu WorkBAT:iin ja WART:iin. Andreassenin ja kollegoiden mukaan se perustuu pitkälti työholismin määritelmään, mikä tarkoittaa sitä, että se mittaa pakko-oireisen käyttäytymisen sekä kohtuuttoman työskentelyn ulottuvuuksia. Senkin on todettu olevan psykometrisesti hyvä. *Bergen Work Addiction Scale* (BWAS) on toistaiseksi mittareista ainoa, joka pohjautuu etiologialtaan riippuvuuksiin. Sen on myös todistettu olevan psykometrisesti pätevä (Andreassen ym., 2014; Molino, 2013). BWAS-mittaria on näistä syistä käytetty tässä tutkimuksessa työriippuvuuden mittarina.

### **1.3. Työriippuvuuteen johtavat yksilölliset piirteet sekä rakenteelliset ja tilannekohtaiset tekijät**

Viimeisten 30 vuoden aikana on tehty paljon tutkimusta, jossa on tarkasteltu työriippuvuudesta kärsivien henkilöiden persoonallisuuspiirteitä (Griffiths ym., 2018). Tämän tutkimustiedon valossa yksilöiden välillä vaikuttaisi olevan vaihtelua siinä, kuinka alttiita he ovat työriippuvuuden kehittymiselle. Muun muassa korkean ulospäinsuuntautuneisuuden, neuroottisuuden ja tunnollisuuden (Andreassen ym., 2010), negatiivisen affektiivisuuden ja perfektionismin (Kun ym., 2020) sekä narsismin (Kızıloğlu ym., 2022; Clark, Lelchok, & Taylor, 2010) on havaittu olevan riskitekijöitä työriippuvuuden kehittymiselle. Tulokset ovat kuitenkin olleet useissa tutkimuksissa ristiriitaisia ja niiden tulkinnassa täytyy olla huolellinen myös työriippuvuuden ja työholismin käsitteiden käytön päällekkäisyyden vuoksi.

Meta-analyysissään Kun ja kollegat (2020) keräsivät yhteen kaikki tieteelliset tutkimukset, joissa on tutkittu persoonallisuuden ominaisuuksien yhteyttä nimenomaan työriippuvuuteen. Työholismia käsittelevät tutkimukset oli rajattu pois meta-analyysistä. Perfektionismi, negatiivinen affektiivisuus



sekä globaali ja suorituskyykyyn pohjautuva itsetunto olivat vahvimmin yhteydessä työriippuvuuteen. Näistä vahvin yhteys löytyi kuitenkin perfektionismin ja työriippuvuuden väliltä ( $r = 0.30$ ,  $p < 0.001$ ). Toisin sanoen mitä korkeammalla tasolla henkilön perfektionismi oli, sitä suurempi oli hänen riskinsä kärsiä työriippuvuudesta. Perfektionismi on tästä syystä valittu myös tämän tutkimuksen kontrollimuuttujaksi.

Yksilöllisten tekijöiden lisäksi rakenteelliset ja tilannekohtaiset tekijät vaikuttavat työriippuvuuden ilmenemiseen (Griffiths ym., 2018). Kun ja kollegat (2020) ovat sisällyttäneet rakenteellisiin tekijöihin muun muassa työtuntien määrän, työstä saadut palkkiot sekä työn luonteen. Rakenteellisista tekijöistä erityisesti työn vaatimukset on yhdistetty työriippuvuuden riskiin, ja tutkimuksissa on käytetty usein Karasekin (1979) työn vaatimus-hallinta-mallia. Esimerkiksi Dutheil ja kollegat (2020) tutkivat ranskalaisten työntekijöiden työriippuvuusriskin ja terveyden välistä yhteyttä. Tutkimuksen perusteella korkean työriippuvuuden riskin omaavia työntekijöitä oli jopa viisi kertaa enemmän niiden joukossa, joilla oli myös korkeat työn vaatimukset. Toinen rakenteellinen tekijä, jonka on todettu olevan yhteydessä työriippuvuuden ilmenemiseen, on henkilön johtava asema organisaatiossa (Atroszko & Atroszko, 2020). Atroszko ja Atroszko pitävät johtotehtävissä työskentelyä jopa yhtenä tärkeimmistä työriippuvuuden riskitekijöistä. Olemme näiden useissa aiemmissa tutkimuksissa havaittujen yhteyksien vuoksi valinneet myös työn vaatimukset ja johtotehtävissä työskentelyn tämän tutkimuksen kontrollimuuttujiksi.

Työriippuvuuteen liittyvillä tilannekohtaisilla tekijöillä viitataan esimerkiksi organisaatiokulttuuriin ja -ilmastoon (Kun ym., 2020). *Organisaatiokulttuuri* ja *organisaatioilmasto* on tyypillisesti nähty erillisinä, mutta läheisesti toisiinsa liittyvinä käsitteinä. Schein (1990) on määritellyt organisaatiokulttuurin tietyn ryhmän kehittämisen ja tunnistamisen perustavanlaatuisina oletuksina, joita ryhmä hyödyntää sekä sopeutuessaan ympäristöönsä että ryhmän sisäisen yhdentymisen tukena. Ne myös opetetaan uusille jäsenille niin sanotusti oikeana tapana nähdä, tuntea, ajatella ja käyttäytyä. Organisaatioilmasto on määritelty organisaatiokulttuuriin verrattuna hieman konkreettisemmin ja lyhyemmällä aikavälillä ilmenevänä. Organisaatioilmastolla viitataan jaettuihin käsityksiin ja annettuihin merkityksiin suhteessa työntekijöihin kohdistettuihin linjauksiin, käytäntöihin ja prosesseihin (Schneider ym., 2011). Organisaatioilmaston voikin nähdä taustalla vaikuttavan organisaatiokulttuurin ilmentymänä (Ostroff ym., 2003). Yksilön käsityksillä työympäristöstään on havaittu olevan selkeä yhteys työhön liittyviin asenteisiin (Parker ym., 2003). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tarkemmin sitä, miten yksilön arviot omasta työyhteisöstään ovat mahdollisesti haitallisesti yhteydessä hänen käytökseensä, ajatuksiinsa ja tunteisiinsa: eli yksilön arvioiman työkalvereiden ja/tai esihenkilön työriippuvuuden yhteyttä henkilön omaan työriippuvuuteen.

#### 1.4. Organisaatioympäristön merkitys työriippuvuuden ilmenemisessä

Organisaatioympäristön vaikutusta työriippuvuuteen ja työholismiin on tutkittu aiemmin jonkin verran. Mazzetti ja kollegat (2014) osoittivat tutkimuksessaan, että liialliseen työskentelyyn taipuvainen työympäristö on yhteydessä työholismiin. Tutkimuksessa havaittiin yhteyden olevan voimakkainta erityisesti niillä henkilöillä, joilla ilmeni korkea suoritusmotivaatiota, perfektionismia, tunnollisuutta ja minäpystyvyyttä. Työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien havaittiin siten vaikuttavan liialliseen työskentelyyn taipuvaisen työympäristön ja työntekijän työholismin väliseen suhteeseen. Myös Schaufelin (2016) tutkimuksessa havaittiin yhteys liialliseen työntekoon kannustavan organisaatioilmaston ja työholismin välillä. Työntekijän kasvua ja kehitystä korostavan organisaatioilmaston havaittiin puolestaan olevan yhteydessä työn imuun.

Mazzetti ja kollegat (2014) ovat ehdottaneet, että johtajilla ja esihenkilöillä on keskeinen rooli liialliseen työskentelyyn kannustavan organisaatioilmaston kehittymisessä ja sen vahvistamisessa. Tämä voi ilmetä esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijät kokevat johdon ja esihenkilöiden suunnalta tulevan painetta tehdä jatkuvasti ylitöitä uramenestyksen takaamiseksi. Ng ja kollegat (2007) ovat puolestaan todenneet, että kilpailullinen ja työriippuvaisuuteen taipuvainen työympäristö, jossa työntekijä havainnoi esihenkilöiden ja muiden roolimallien liiallista työntekoa sekä henkilökohtaisen elämän laiminlyömistä, voi johtaa liialliseen työskentelyyn. Heidän mukaansa työntekijät voivat ryhtyä tällaisessa ympäristössä esimerkiksi kilpailemaan keskenään työntöön määrästä tai jäljittelemään työympäristön roolimallien liiallista työntekoa.

Myös Rasmussen (2008) on koonnut yhteen aiempaa tutkimusta esihenkilöiden keskeisestä vaikutuksesta roolimalleina organisaatioissa ja havainnut, että esihenkilöt ja johtajat luovat omalla toiminnallaan odotuksia myös koko työympäristön toiminnalle. Työriippuvainen esihenkilö saattaa roolimallina altistaa muita työntekijöitä riskille työriippuvuuden kehittymisestä, ja liiallinen työskentely voi sitä kautta muodostua ajan myötä laajemminkin odotusarvoksi organisaatiossa. Atroszko & Atroszko (2020) ovat tuoneet esille esihenkilöiden mahdollista välillistä vaikutusta työympäristön työriippuvuuden vahvistamisessa. Luomalla työriippuvuudelle altistavan, paineisen työympäristön, työriippuvaiset johtajat ja esihenkilöt altistavat alaisensa välillisesti haitallisille työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen liittyville vaikutuksille.

Tämä tutkimus tuottaa tärkeää lisätietoa siitä, missä määrin yksilön arviot organisaatioympäristöstä ovat mahdollisesti yhteydessä hänen omaan työriippuvuuteensa. Aiemman tutkimusnäytön perusteella vaikuttaisi siltä, että niin aineelliset kuin toiminnalliset riippuvuudet ovat hyvin herkkiä

ympäristön vaikutuksille (Atroszko & Atroszko, 2020). On kuitenkin mahdollista, että organisaatiotason ratkaisut eivät yksin riitä työriippuvuuden vähentämiseksi, sillä työriippuvaiset työntekijät voivat tarvita myös yksilötason interventioita (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2023). Siksi on tärkeää kerryttää lisää tutkimusnäyttöä organisaatioympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutuksesta työriippuvuuden ilmenemiseen.

### **1.5. Esihenkilön, johdon ja kollegoiden rooli suhteessa työriippuvuuteen**

Johdon, esihenkilön sekä muiden kollegoiden vaikutusta työyhteisön jäsenten tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymismalleihin organisaatioissa on käsitteellistetty ja tutkittu kansainvälisesti eri konteksteissa. Erityisesti työperäisen stressin ja kuormituksen sekä työuupumuksen siirtymistä henkilöltä toiselle on tutkittu paljon niin sanotun *Crossover theoryn*, eli *siirtymisteorian* (Westman, 2001) näkökulmasta. Siirtyminen viittaa tässä yhteydessä stressin ja kuormituksen kokemuksen siirtymiseen vuorovaikutuksessa henkilöltä toiselle. Siirtymisen myötä toisellekin henkilölle syntyy stressireaktio sekä mahdollisesti siitä juontuvia psykologisia seurauksia (Westman, 2011). Stressin ja kuormituksen siirtymistä yksilöiden välillä on viime vuosikymmenien aikana tutkittu sekä tiimien sisällä että esihenkilön ja alaisen välisessä suhteessa. Myös siirtymiseen vaikuttavia tai sitä välittäviä tekijöitä on pyritty tunnistamaan.

Esimerkiksi Bakker ja kollegat (2005) havaitsivat tutkimuksessaan, että teho-osaston sairaanhoitajien keskuudessa mitatulla työuupumuksella oli selkeä yhteys siihen, arvioivatko he yksikkönsä muiden sairaanhoitajien kärsivän työuupumuksesta. Tutkimuksessa myös kontrolloitiin työympäristön tunnettujen stressitekijöiden vaikutus sairaanhoitajien työuupumukseen ja havaittiin, että työympäristön työuupuneisuudella oli selkeä itsenäinen yhteys työuupumukseen. Westman & Etzion (1999) ovat puolestaan tutkineet stressin ja kuormituksen siirtymistä israelilaisten rehtorien ja opettajien välillä ja havaitsivat, että työhön liittyvä kireys siirtyi henkilöltä toiselle.

Hakanen ja kollegat (2014) tutkivat puolestaan Suomessa työuupumuksen siirtymistä työpareina työskentelevien hammaslääkäreiden ja hammashoitajien välillä. Tutkimuksessa havaittiin, että vuorovaikutuksen laadulla saattaa olla vaikutusta siirtymiseen: työuupumus siirtyi hammaslääkäreiltä hammashoitajille vain silloin, kun heidän vuorovaikutuksensa toistui riittävän usein ja kun hammashoitajat kokivat vuorovaikutuksen ystävällisenä ja molemminpuolista palautetta sisältävänä. Lisäksi havaittiin, että hierarkialla saattaa olla merkitystä tunnetilojen ja ajatusten siirtymiselle: hammashoitajien työuupumus ei siirtynyt hammaslääkäreihin, vaikka siirtymistä tapahtui toisin päin.

Hakanen ja kollegat ehdottavatkin, että toistuva vuorovaikutus tarjoaa enemmän mahdollisuuksia yksilöiden väliselle vaikuttamiselle. Myös hyväksi koettu suhde yksilöiden välillä lisää vastaanottavaisuutta ja empatiaa toisen kokemuksiin kohtaan. Lisäksi tutkimusryhmän mukaan esihenkilön ja alaisen välinen ohjaussuhde saattaa altistaa alaisen omaksumaan muun ohjauksen ohessa herkemmin myös esihenkilön tunnetiloja.

Vaikka valtaosa siirtymisteorian kontekstissa toteutetuista tutkimuksista on tietääksemme keskittynyt työperäisen stressin ja kuormituksen tai työuupumuksen siirtymiseen, Clark, Stevens ja kollegat (2016) ovat soveltaneet siirtymisteoriaa esihenkilöiden ja alaisten välillä myös suhteessa työholismiin. He ovat ehdottaneet mallissaan, että työholismista kärsivät johtajat ja esihenkilöt voivat siirtää työholismia alaisilleen ja vaikuttaa näin heikentävästi heidän hyvinvointiinsa kahdella tavalla. Liiallisesti ja pakonomaisesti työtä tekevät johtajat voivat yhtäältä siirtää varsinaisia työholismiin liittyviä tunnetason, kognitiivisia sekä käyttäytymisen kautta ilmeneviä ominaisuuksia alaisilleen, tai toisaalta heidän oma heikentynyt hyvinvointinsa saattaa siirtyä stressinä ja kuormituksena heidän alaisilleen. Clark ja kollegat argumentoivat, että johtajien keskeinen ja näkyvä rooli organisaatioissa vaikuttaa siihen, että työntekijät omaksuvat esimerkiksi heidän ajattelu- ja käyttäytymismallejaan. Tämä saattaa tutkimusryhmän mukaan ilmetä konkreettisesti esimerkiksi siten, että esihenkilö jatkuvasti keskeyttää työntekijän työskentelyn tai esihenkilön ilmaisemana odotuksena siitä, että kaikkien tulisi tehdä ylitöitä.

Myös Atroszko & Atroszko (2020) ovat tuoneet esille, että työriippuvaiset johtajat ja esihenkilöt voivat käyttää ongelmallista johtamistapaa, joka vaikuttaa suoraan alaisten hyvinvointiin sitä heikentäen. Tämä tutkimus täydentää vielä rajallista tutkimusnäyttöä siitä, missä määrin työympäristössä havaittu työriippuvuutta ilmentävä käytös on yhteydessä yksilön työriippuvuuden ilmenemiseen. Tämä on erityisen kiinnostavaa myös siirtymisteorian näkökulmasta.

## **1.6. Sosiaalisen tuen vaikutus – työriippuvuuden ehkäisijä vai vahvistaja?**

Työpaikalla saadun sosiaalisen tuen ja työholismin välistä yhteyttä tutkittaessa on aiemmin saatu keskenään ristiriitaisia tuloksia. Morkevičiūtė ja Endriulaitienė (2020) havaitsivat tutkimuskatsauksessaan, että vaikka valtaosassa (75 %) katsauksen tutkimuksista johtajien tuki oli yhteydessä matalampaan työntekijöiden työholismin tasoon, osassa tutkimuksissa yhteys oli ristiriitainen. He ehdottavat, että jälkimmäisissä tapauksissa vuorovaikutus esihenkilön kanssa on saattanut päin vastoin vahvistaa työholismia ruokkivia tekijöitä työssä ja organisaatiossa. Vastaavasti

Morkevičiūtė ja Endriulaitienė (2021) havaitsivat myös toisessa tutkimuskatsauksessaan, että esihenkilön, työkavereiden ja organisaation tuen yhteydestä työholismiin oli eri tutkimuksissa löydetty toisistaan poikkeavia tuloksia.

Myös Clark, Michel ja kollegat (2016) löysivät työholismiin liittyviä tekijöitä tarkastelevassa meta-analyysissään positiivisen yhteyden esihenkilön tuen ja työholismin välillä. Heidän mukaansa havaittu yhteys saattaa kuvata tilanteita, joissa esihenkilö päätyy omalla toiminnallaan tukemaan työntekijän liiallista ja pakonomaista työskentelyä. Sosiaalisen tuen laadulla onkin todennäköisesti merkitystä sen aikaansaamille lopputulemille. Tämä on linjassa myös muun muassa edellä esitellyn Hakasen ja kollegoiden (2014) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan hammaslääkärien ja hammashoitajien välinen hyvä yhteistyösuhde oli yhteydessä työuupumuksen todennäköisempään siirtymiseen lääkäreiltä hoitajille.

Sosiaalisen tuen osalta saatuja ristiriitaisia tuloksia voi tarkastella teoreettisesti esimerkiksi *työn vaatimusten ja voimavarojen mallin* (Demerouti ym., 2001) tai *Leader-member exchange (LMX) -teorian*, eli *johtajan ja johdettavan välisen vaihtosuhteen teorian* (Dansereau ym., 1975), kautta. Myös nämä kaksi teoreettista lähestymistapaa tarjoavat osittain keskenään ristiriitaista näkökulmaa työpaikan sosiaalisen tuen mahdollisiin vaikutuksiin. Nämä näkökulmat esitetään seuraavaksi.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla on tutkittu erityisesti työstressiin ja työuupumukseen liittyviä tekijöitä. Malli perustuu ajatukselle siitä, että työntekijä kohtaa työarjessaan vaatimuksia, jotka edellyttävät työntekijältä ponnisteluja ja jotka työntekijä kokee lähtökohtaisesti kuormittavina. Lisäksi työntekijällä nähdään olevan voimavaroja, jotka työntekijä kokee positiivisina ja jotka auttavat häntä esimerkiksi kohtaamaan työn vaatimukset tai motivoitumaan työstään ja menestymään siinä (Demerouti ym., 2001). Demeroutin ja kollegoiden (2001) mukaan työn vaatimukset ja voimavarat voivat olla fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin näkökulmasta työpaikalla saadun sosiaalisen tuen voisi päätellä edustavan työn sosiaalisia voimavaroja ja siten olevan negatiivisesti yhteydessä työholismin ilmenemiseen.

LMX-teoria puolestaan tarkastelee johtajan ja johdettavien välisen kahdenvälisen suhteen laatua. Teorian mukaan johtajat eivät kohtele kaikkia alaisiaan samalla tavalla, vaan suhteen laatu on erilainen kunkin alaisen kanssa. Toisten kanssa suhde perustuu molemminpuoliseen arvostukseen, kommunikaatioon ja luottamukseen, kun taas toisten kanssa suhde voi perustua vain puhtaasti työ sopimukseen (Dansereau ym., 1975). Afota ja kollegat (2021) tarkastelivat pitkittäistutkimuksessaan johtajan ja alaisen välisen suhteen sekä liialliseen työskentelyyn kannustavan työympäristön vuorovaikutuksen yhteyttä alaisen työholismiin ja työkuormitukseen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että kun työympäristöstä tuli painetta liialliseen työskentelyyn,

johtajan ja alaisen välinen hyvä suhde vahvisti alaisen työholismia. Afotan ja kollegoiden tutkimus osoitti toisaalta myös, että kun työympäristö ei kannustanut liialliseen työskentelyyn, johtajan ja alaisen hyvällä suhteella ei ollut yhteyttä työholismiin. Afota ja kollegat ehdottavatkin, että liiallisen työskentelyn arvoa korostava työympäristö ajaa hyvän esihenkilösuhteen omaavat työntekijät työskentelemään liikaa ja pakonomaisesti. Tutkimusryhmän mukaan tällaiset alaiset saattavat tällaisessa työympäristössä kokea liiallisen työskentelyn tapana tarjota esihenkilölle korvausta hyvän esihenkilösuhteen myötä saamistaan eduista.

Yllä esitelty aiempien tutkimusten tuloksista piirtyvä ristiriitaisuus työpaikalla saadun sosiaalisen tuen ja työholismin välisen yhteyden osalta kannustaa tutkimaan tarkemmin sosiaalisen tuen ja työriippuvuuden välisiä yhteyksiä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, onko esihenkilöltä ja organisaatiolta saadulla tuella mahdollista muuntavaa vaikutusta esihenkilön ja/tai työkavereiden työriippuvuuden sekä työntekijän työriippuvuuden välillä. Sosiaalinen tuki työntekijälle on organisaatiossa keskeinen johtamisen työkalu, ja sen vaikutuksista on siksi tärkeää saada lisätietoa, jotta sosiaaliseen tukeen liittyviä käytänteitä voidaan organisaatioissa vahvistaa tietoon pohjaten.

### **1.7. Tutkimuksen tarkoitus: tutkimuskysymykset ja hypoteesit**

Työriippuvuudella on yksilön näkökulmasta useita haitallisia vaikutuksia. Nämä vaikuttavat yksilöiden lisäksi myös organisaatioihin. Esimerkiksi työriippuvuuteen liittyvistä terveysongelmista aiheutuvat sairauspoissaolot tai työriippuvuudesta kärsivien työntekijöiden heikentynyt suoriutuminen työssä voivat olla merkittäviä haasteita organisaatioiden toiminnalle ja menestykselle (Atroszko ym., 2020). Tämä luo organisaatioille selkeän kannusteen tunnistaa ja ehkäistä työriippuvuutta työyhteisöissään. Työriippuvuutta ilmentävän käytöksen korostuminen työyhteisössä sekä organisaation ja esihenkilön tarjoama tuki ovat lähtökohtaisesti sellaisia tekijöitä, joihin organisaatiolla on sekä velvollisuus että mahdollisuus vaikuttaa.

Tässä tutkimuksessa selvitämme vastaajan arvioiman kollegoiden ja esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyyden vaikutusta vastaajan omaan, itsearvioituun työriippuvuuteen. Yllä esitellyn teoria- ja tutkimustaustan pohjalta oletamme, että jos työntekijä arvioi organisaationsa kulttuurin ja ilmaston ilmentävän runsasta työriippuvaista käyttäytymistä, hän arvioi todennäköisemmin itsekkin olevansa riippuvainen työstään. Työriippuvuus voi toimia yksilön selviytymiskeinona tällaisessa työympäristössä. Toisaalta työriippuvaista käytöstä ilmentävät

työkaverit ja esihenkilöt saattavat suoraan tai välillisesti siirtää haitallisia tunnetason, käyttäytymis- ja ajattelumallejaan kollegoilleen ja alaisilleen.

Tarkastelemme lisäksi sosiaalisen tuen (vastaajan arvio organisaatiolta ja esihenkilöltä saamastaan tuesta) mahdollista moderoivaa vaikutusta vastaajan työriippuvuutta ilmentävän organisaatioympäristön ja vastaajan itsearvioitun työriippuvuuden väliseen yhteyteen. Sosiaalisen tuen yhteydestä työriippuvuuteen on aiemmissa tutkimuksissa saatu keskenään ristiriitaisia tuloksia, ja oletamme, että se voi toimia joko suojaavana tai riskitekijänä työriippuvuutta ilmentävän työyhteisön ja vastaajan itsearvioitun työriippuvuuden välillä.

Persoonallisuuden ulottuvuuksista erityisesti perfektionismin ja rakenteellisista tekijöistä erityisesti työn vaatimusten ja henkilön johtavan aseman on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan selkeässä yhteydessä henkilön työriippuvuuteen. Siksi ne huomioidaan tutkimusasetelmassa vastaajan osalta kontrollimuuttujina.

Tutkimuskysymys 1: Millä tavalla vastaajan arvio a) esihenkilönsä ja b) työkavereidensa työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä on yhteydessä vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen?

Tutkimuskysymys 2: Muuntavatko vastaajan arviot saamastaan a) organisaation tuesta tai b) esihenkilön tuesta näitä yhteyksiä?

Hypoteesi 1: Vastaajan arvio työkavereiden ja/tai esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä on positiivisesti yhteydessä vastaajan itsearvioimaan työriippuvuuteen.

Hypoteesi 2: Sosiaalinen tuki organisaatiolta ja/tai esihenkilöltä saattaa vaikuttaa vastaajan ja työyhteisön työriippuvuutta ilmentävän käyttäytymisen yhteyksiin joko yhteyttä heikentävänä tai sitä vahvistavana tekijänä.

## **2 AINEISTON KUVAUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT**

### **2.1. Tutkimushanke**

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kevään ja kesän 2023 aikana avoimella kyselytutkimuksella Suomessa. Kyseessä on itseraportointiin perustuva poikkileikkausaineisto. Vastaukset annettiin nimettöminä. Kyselytutkimuksen verkkolinkkiä jaettiin laajasti valtakunnallisissa verkkomedioissa (mm. YLE, STT), ja vastaajat saivat kyselyn päätteeksi vastaustensa pohjalta tiedon pistemäärästään,

ryhmäsijoituksestaan sekä joitakin vinkkejä, mitä he voivat näiden pohjalta arjessaan huomioida. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, ja vastaajat antoivat siihen suostumuksensa ennen kyselyyn vastaamista. Kyselyyn sisältyi tutkijoiden laatima tietosuojailmoitus. Vastaajille myös kerrottiin mahdollisuudesta keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä vaiheessa tahansa ennen vastausten lähettämistä ilman perustelujen tarvetta tai seuraamuksia. Aineistoa käsiteltiin ja säilytettiin tämän tutkimuksen toteuttamisen aikana ainoastaan Jyväskylän yliopiston hallinnoimalla verkkolevyllä, mikä mahdollisti tietosuojan asianmukaisen toteutumisen.

Aineisto kerättiin osana kansainvälistä työriippuvuutta koskevaa tutkimushanketta<sup>1</sup>. Tutkimus pyrkii tarkastelemaan työriippuvuuteen ja siihen liittyviin terveysongelmiin yhdistyviä makro- eli yhteiskunnallisia, meso- eli organisaatio- ja mikro- eli yksilötason tekijöitä. Kansainvälistä tutkimusryhmää johdetaan Silesian ja Gdańskin yliopistoista Puolasta. Tutkimus toteutetaan yli 50 maassa ja kuudessa eri maanosassa ja se on tähän mennessä laajin toteutettu työriippuvuutta koskeva tutkimushanke. Puolan kansallinen tutkimuskeskus (National Science Centre) tukee tutkimuksen toteutusta. Suomen osalta tutkimuksesta vastaa Jyväskylän yliopisto.

Kyselytutkimuksessa kartoitettiin työriippuvuuden lisäksi laajasti erilaisia muitakin työhön liittyviä muuttujia, kuten työuupumusta, työssä koettua stressiä, työhön liittyvää masennusta ja työn imua. Tällä pyrittiin mahdollistamaan eri tason tekijöiden yhteyksien tarkastelu suhteessa työriippuvuuteen. Osa kyselyyn valituista mittareista oli psykometrisiä testejä, kuten työriippuvuutta mittaava *Bergen Work Addiction Scale*, tai niiden osia, ja osa mittareista oli tutkimusryhmän itse kehittämiä. Kyselyssä mitattiin yhteensä 49 muuttujaa, joista 16 oli henkilön tilannetta koskevia taustamuuttujia, kuten sukupuoli ja ikä. Vaikka kysely oli melko pitkä, palautteen saaminen todennäköisesti motivoi vastaajia pohtimaan vastauksiaan huolellisesti. Vastaajia myös kannustettiin kyselyssä vastaamaan rehellisesti.

Useat vastaajat todennäköisesti tiesivät vastatessaan kyselyn liittyvän työriippuvuutta koskevaan tutkimukseen, koska tämä mainittiin esimerkiksi kyselyä levittäneissä verkkomedioissa. Kyselyssä ei kuitenkaan täsmennetty, mitä ilmiötä kukin mittareista mittaa, vaan kyselyssä viitattiin yleisemmin pyrkimykseen tuottaa tietoa ”työhön liittyvistä ajatuksista, tunteista ja käyttäytymisestä” (sitaatti kyselytutkimuksen ohjeistuksesta, jonka tutkimukseen osallistujat lukivat ennen kyselyyn vastaamista). Voi siis olettaa, että itse kysely ei ohjannut vastaajaa vastaamaan jollakin tietyllä tavalla.

---

<sup>1</sup> Lisätietoa kansainvälisestä tutkimushankkeesta löytyy verkkosivulta <https://workaddiction.org/>.



## 2.2. Osallistumisen kriteerit

Kyselytutkimukseen vastaamiseksi edellytettiin, että vastaaja asui Suomessa ja oli täysi-ikäinen Suomen kansalainen, joka työskenteli organisaatiossa, jossa työskenteli vähintään 10 työntekijää. Lisäksi edellytettiin, että vastaaja oli ollut töissä nykyisellä työnantajallaan vähintään vuoden ajan ja että hän työskenteli kokoaikaisesti.

Kokoaikatyön määrittely kriteerinä oli kuitenkin hieman pulmallista, sillä siitä ei ole yksiselitteistä näkemystä esimerkiksi kirjallisuudessa. Se määrittyy usein viikkotuntien mukaan, ja esimerkiksi Suomessa säännöllistä päivätyötä tekevän henkilön katsotaan yleisesti tekevän kokoaikatyötä, kun hän työskentelee noin 7,5 h päivässä ja 37,5 h viikossa. Käytännössä kokoaikaiseksi katsottavan työn viikkotuntimäärä vaihtelee kuitenkin eri aloilla ja myös eri maissa. Suomen Tilastokeskuksen määritelmän mukaan kokoaikatyö määrittyy henkilön omakohtaisen arvion ja kokemuksen perusteella siitä, tekeekö hän kokoaikatyötä päätyöpaikassaan palkansaajana tai yrittäjänä (Tilastokeskus, 2024). Valtion tarjoamissa työ- ja elinkeinopalveluissa (TE-toimistot) kokoaikatyö nähdään kuitenkin työsuhteessa tehtävänä työnä, jossa työajan tulee ylittää 80 % alan kokoaikaisesta työajasta (TE-palvelut, 2024).

Tutkimuksemme kyselyssä vastaajat itse arvioivat työnsä kokoaikaiseksi, sillä tämä oli yksi yllä mainituista osallistumisen kriteereistä. Edellä mainittuja kokoaikatyön määritelmiä soveltaen päätimme kuitenkin rajata tästä tutkimuksesta pois ne vastaajat, jotka ilmoittivat kokonaistyöajakseen 29,5 tuntia viikossa tai vähemmän. Tämän seurauksena poistimme analyyseistä 35 henkilön vastaukset. Rajasimme tämän lisäksi osallistumiskriteerien mukaisesti analyyseistämme pois henkilöt, jotka olivat työskennelleet alle vuoden nykyisellä työnantajallaan. Heitä oli yhteensä 24. Poistimme siten yhteensä 59 henkilön vastaukset.

## 2.3. Tutkittavat

Kyselyyn vastasi yhteensä 1 558 henkilöä. Koska vastaajat todennäköisesti valikoituivat tutkimukseen kiinnostuksensa, tiettyjen mediasivustojen käytön ja esimerkiksi käytettävissään olevan ajan perusteella, otosta ei voi pitää suomalaista työelämää edustavana. Kyselytutkimusta pyrittiin kuitenkin jakamaan myös kohdennetusti sellaisille ryhmille, joilta oli saatu vielä vähän vastauksia.

Osiassa 2.2. kuvattujen poistojen jälkeen tutkimuksemme tutkittavien määräksi tuli 1 499 henkilöä. Merkittävä osa vastaajista oli naisia (75,9 %,  $n = 1\ 119$ ) ja korkeasti koulutettuja (74,3 % vastaajista korkeakoulu- tai opistotutkinto,  $n = 1\ 114$  ja 12,5 % vastaajista lisensiaatin tai tohtorin tutkinto,  $n = 188$ ). Ikä oli vastaajien keskuudessa normaalisti jakautunut (20–29-vuotiaat: 7,7 %,  $n = 115$ , 30–39-vuotiaat: 27,1 %,  $n = 406$ , 40–49-vuotiaat: 34 %,  $n = 510$ , 50–59-vuotiaat: 24,6 %,  $n = 369$ , 60–69-vuotiaat: 6,6 %,  $n = 99$ ), ja vastaajat työskentelivät niin julkisella (57 %,  $n = 855$ ) kuin yksityisellä (43 %,  $n = 644$ ) sektorilla. Valtaosa vastaajista (70,4 %,  $n = 1\ 056$ ) ei työskennellyt johtavassa asemassa. Suurin osa vastaajista (58,6 %,  $n = 879$ ) työskenteli verrattain isossa, yli 250 työntekijän organisaatiossa.

Käytimme Littlen MCAR-testiä arvioimaan sitä, jakautuvatko puuttuvat tiedot satunnaisesti vai korostuvatko ne esimerkiksi tietyissä tutkimuksen kannalta merkityksellisissä vastaajaryhmissä. Koska testistä tuloksena saamamme p-arvo oli 0.266 eli suurempi kuin 0.05, voidaan todeta, että puuttuvat tiedot jakautuivat satunnaisesti. Tämän analyysin perusteella päätimme sisällyttää analyysimme myös niiden henkilöiden, joilta osa vastauksista puuttui, vastaukset analyysiimme.

## 2.4. Kyselyt

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavia muuttujia mitattiin kyselytutkimuksessa usean eri kyselyn avulla. Tutkimuksen muuttujat, niiden osioiden lukumäärät, vaihteluvälit, keskiarvot, keskihajonnat sekä Cronbachin alfat on listattu taulukkoon 1. Kaikki kyselyssä käytetyt mittarit oli käännetty suomen kielelle, mutta niitä ei tietomme mukaan ole aiemmin validoitu suomenkielisinä versioina. Kyselyiden reliabiliteettia mittaavat Cronbachin  $\alpha$  -arvot kuitenkin osoittavat, että käytettyjen mittareiden reliabiliteetit olivat riittävän korkeat. Osaa muuttujista mitattiin jostakin aiemmin kehitetystä kyselystä poimituilla kysymyksillä koko kyseisen kyselyn käytön sijaan. Tällä pyrittiin varmistamaan kyselytutkimuksen kokonaisuuden säilyminen riittävän tiiviinä, jotta vastaajat eivät kokisi kyselytutkimusta liian raskaaksi.

*Itsearvioitua työriippuvuutta* mitattiin psykometrisesti validoidulla 16-kohtaisella Bergenin työriippuvuusasteikolla (*Bergen Work Addiction Scale*; Andreassen, Griffiths, Hetland, & Pallesen, 2012). Vastaajat arvioivat mittarissa käytettyjä väittämiä 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = En koskaan, 5 = Aina). Vastaajia pyydetään arvioimaan “Kuinka usein viimeisen 12 kk aikana olet...” muun muassa “ajatellut, kuinka voisit järjestää itsellesi enemmän aikaa tehdä töitä”, “kokenut stressiä, jos Sinua on kielletty tekemästä töitä”, “tuntenut, että työ oli paljon tärkeämpää kuin suhde

perheeseen ja ystäviin” ja “yrittänyt vähentää työmäärääsi mutta epäonnistunut siinä”. Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jossa suuret pistemäärät kertoivat korkeasta työriippuvuuden tasosta.

*Työkavereiden työriippuvuutta* ilmentävän käytöksen yleisyyttä tutkittiin seuraavilla väittämillä, joissa vastaajan tuli arvioida työkavereitaan: “Heidän elämänsä näyttää keskittyvän ainoastaan työhön.”, “He käyttäytyvät kuin he olisivat menettäneet hallinnan sen suhteen, kuinka paljon he tekevät töitä.”, ja “Suuri työmäärä vaikuttaa kielteisesti heidän toimintaansa (esim. heidän terveyteensä, mielialaansa ja ihmissuhteisiin muiden työntekijöiden kanssa).” Kutakin kolmea kohtaa arvioitiin 7-portaisella Likert-asteikolla kirjaimin a–g (a = En ketään, g = Kaikkia). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jossa suuret pistemäärät kertoivat vastaajan arvioineen suuremman osan työkavereistaan työriippuvaisiksi. Osiot olivat tutkimusryhmän itse kehittämiä.

*Esihenkilön työriippuvuutta* ilmentävän käytöksen voimakkuutta mitattiin vastaavilla kolmella väittämällä kuin arviota työkavereiden työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä – sillä erolla, että vastaajia pyydettiin tällä kertaa arvioimaan 7-portaisella Likert-asteikolla, miten samaa mieltä he väittämien kanssa ovat (1 = Täysin eri mieltä, 7 = Täysin samaa mieltä). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jossa suuret pistemäärät kertoivat vastaajan arvioineen esihenkilönsä työriippuvuuden tason korkeaksi. Nämäkin kolme väittämää olivat tutkimusryhmän itse kehittämiä.

*Esihenkilöltä saatua tukea* tutkittiin tutkimusryhmän itse kehittämällä kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon he kokevat saavansa tukea lähiesihenkilöltä kohdatessaan vaikeuksia työelämässä. Vastaamisessa käytettiin 7-portaista Likert-asteikkoa (1 = En lainkaan, 7 = Hyvin paljon). Korkeat pisteet osoittivat vastaajan saavan enemmän tukea.

*Organisaatiolta saatua tukea* tutkittiin kolmella kysymyksellä, jotka oli poimittu vuonna 1986 kehitetystä *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) -kyselystä. Väittämät ovat seuraavat: “Organisaationi arvostaa panostani sen hyvinvoinnin edistämiseksi.”, “Organisaationi ottaa hyvin huomioon omat tavoitteeni ja arvoni.” ja “Organisaationi todella välittää minun hyvinvoinnistani”. Vastaajat ottivat kantaa kyseisiin väittämiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jossa korkeat pisteet osoittivat vastaajan saavan enemmän tukea.

*Itsearvioidun perfektionismin* mittaamiseen käytettiin neljää väittämää, jotka olivat seuraavat: “Vaadin itseltäni erittäin paljon.”, “Suoritukseni vastaa vain harvoin itselle asettamiani vaatimuksia.”, “Minulla on suuri tarve pyrkiä erinomaisuuteen.” ja “Vaikka teen parhaani, se ei koskaan tunnu riittävän”. Näitä arvioitiin 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = Täysin eri mieltä, 7 = Täysin samaa mieltä), ja ne ovat peräisin *Short Almost Perfect Scale* –mittarista, jolla on todettu hyvä psykometriset

ominaisuudet (SAPS; Rice, Richardson, & Tueller, 2014). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jossa suuret pistemäärät kuvasivat voimakasta itsearvioitua perfektionismia.

*Työn vaatimuksia* arvioitiin kahdeksalla kysymyksellä 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = En koskaan/en juuri koskaan, 5 = Aina). Kysymykset on poimittu *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* -kyselystä (COPSOQ; Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005; Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010; Burr ym., 2019). Vastaajilta kysyttiin esimerkiksi “Jäätkö jälkeen työssäsi?”, “Vaatiiko työsi muistamaan monia asioita?” ja “Työskenteletkö nopealla tahdilla läpi päivän?”. Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jossa suuri pistemäärä kuvasi korkeampia työn vaatimuksia. Myös työn vaatimusten arviointi perustui näin vastaajan omaan arvioon.

*Johtotehtävissä työskentelyä* selvitettiin kysymyksellä “Toimitko johtotehtävissä?”, johon vastaajan täytyi vastata valitsemalla vaihtoehtoista joko “En” tai kolmesta myöntävästä vastauksesta sen mukaan, mihin johtoportaiseen kuuluu, eli “Kyllä, työnjohtotehtävissä”, “Kyllä, keskijohdossa” tai “Kyllä, ylimmässä johdossa”. Muuttuja koodattiin kaksiluokkaiseksi muuttujaksi (0 = ei ole johtotehtävissä, 1 = on johtotehtävissä), sillä eri johtoportaisiin kuuluminen ei ollut tämän tutkimuksen analyysin kannalta relevanttia.

Taulukko 1: Tutkimuksen muuttujien osioiden lukumäärät, vaihteluvälit, keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) sekä Cronbachin alfat ( $\alpha$ )

Summamuuttuja	Osioiden lkm	Vaihteluväli	ka	kh	Cronbachin $\alpha$
<b>Itsearvioitu työriippuvuus</b>	16	1–5	2.70	0.79	0.94
<b>Työkavereiden työriippuvuus</b>	3	1–7	3.04	1.04	0.83
<b>Esihenkilön työriippuvuus</b>	3	1–7	3.34	1.62	0.85
<b>Esihenkilöltä saatu tuki</b>	1	1–7	4.25	1.67	-
<b>Organisaatiolta saatu tuki</b>	3	1–5	2.98	0.91	0.84
<b>Itsearvioitu perfektionismi</b>	4	1–7	4.88	1.25	0.78
<b>Työn vaatimukset (itsearvioitu)</b>	8	1–5	3.44	0.58	0.75
<b>Johtotehtävissä työskentely</b>	1	0 = ei, 1 = kyllä	-	-	-

## 2.5. Tilastolliset analyysimenetelmät

Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysilla. Analyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Regressioanalyysiin liittyvät edellytykset toteutuivat aineistossa riittävän hyvin. Tarkastelimme ensin kaikki regressiomalleissa tarkasteltujen muuttujien keskinäiset Pearsonin korrelaatiot. Nämä on esitetty Taulukossa 2. Suoritimme tämän jälkeen viisi (5) hierarkkista lineaarista regressioanalyysia, joista neljässä viimeisimmässä tarkastelimme yhdysvaikutustermien muuntavia vaikutuksia. Vastaajan itsearvioitu työriippuvuus asetettiin jokaisessa mallissa selitettäväksi muuttujaksi.

Ensimmäistä tutkimuskysymystä varten asetimme kaikki tutkimuksen kontrollimuuttujat (standardoidut itsearvioidut perfektionismi ja työn vaatimukset sekä johtotehtävissä työskentely) yhtäaikaaisesti ensimmäiselle askelmalle. Selittävät muuttujat, eli standardoidut työkavereiden työriippuvuus ja esihenkilön työriippuvuus, asetimme yhtäaikaisesti toiselle askelmalle.

Toista tutkimuskysymystä varten muodostettiin yhteensä neljä yhdysvaikutustermiä kahdesta selittävästä muuttujasta sekä muuntavista muuttujista (standardoidut organisaatiolta saatu tuki ja esihenkilöltä saatu tuki). Mahdollista muuntavaa vaikutusta tutkittiin neljässä erillisessä hierarkkisessa lineaarisessa regressiomallissa. Tutkimuksen kontrollimuuttujat asetettiin malleihin ensimmäiselle askelmalle ja selittävät muuttujat toiselle askelmalle. Kunkin regressiomallin standardoitu muuntava tekijä asetettiin kolmannelle askelmalle ja yhdysvaikutustermi neljännelle askelmalle.

Taulukko 2: Muuttujien keskinäiset Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimet

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
<b>1. Itsearvioitu työriippuvuus</b>	1.00	.367***	.213***	-.212***	-.236***	.536***	.542***	.164***
<b>2. Työkavereiden työriippuvuus</b>		1.00	.394***	-.199***	-.260***	.216***	.358***	.045
<b>3. Esihenkilön työriippuvuus</b>			1.00	-.231***	-.200***	.134***	.188***	.104***
<b>4. Esihenkilöltä saatu tuki</b>				1.00	.550***	-.155***	-.157***	.030
<b>5. Organisaatiolta saatu tuki</b>					1.00	-.171***	-.225***	.113***
<b>6. Itsearvioitu perfektionismi</b>						1.00	.291***	.006
<b>7. Työn vaatimukset (itsearvioitu)</b>							1.00	.248***
<b>8. Johtotehtävissä työskentely</b>								1.00

Taulukossa \*p < .05; \*\*p < .01; \*\*\*p < .001.

### 3 TULOKSET

Kaikki tässä tutkimuksessa toteutetut viisi (5) hierarkkista lineaarista regressiomallia selittivät tilastollisesti merkitsevästi vastaajan työriippuvuuden vaihtelua. Taulukossa 3 on esitetty regressiomallien tulokset. Koska jatkuvat muuttujat standardoitiin ennen regressioanalyysien tekemistä, standardoitua regressiokerrointa ei ole raportoitu erikseen.

Työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuuden yhteyttä vastaajan työriippuvuuteen (tutkimuskysymys 1) tarkasteltiin regressiomallissa 1. Ensimmäisellä askeleella malliin viedyt kontrollimuuttujat selittivät 45,3 % eli merkittävän osan työriippuvuuden vaihtelusta ( $F(3, 1365) = 377.29, p < .001$ ). Kaikki kolme kontrollimuuttujaa selittivät vastaajan työriippuvuutta tilastollisesti merkitsevästi. Kontrollimuuttujien efektikokoja eli regressiokertoimia tarkastelemalla havaittiin myös, että perfektionismilla ja työn vaatimuksilla oli johtotehtävissä työskentelyä selkeästi suuremmat selitysosuudet. Toisella askelmalla malliin lisätyt työkavereiden työriippuvuus ja esihenkilön työriippuvuus lisäsivät mallin selitystasetta 2 prosenttiyksikköä ( $F(5, 1363) = 245.39, p < .001$ ). Malli sopi aineistoon ja sen kokonaisselitystasote oli 47,4 %. Askelmalle 2 asetettujen selittävien muuttujien regressiokertoimista (ks. taulukko 3) havaittiin, että ainoastaan työkavereiden työriippuvuus selitti tilastollisesti merkitsevästi vastaajan työriippuvuutta. Esihenkilön työriippuvuus ei selittänyt vastaajan työriippuvuutta tilastollisesti merkitsevästi.

Hypoteesimme 1 siitä, että työkavereiden ja/tai esihenkilön työriippuvuus on positiivisesti yhteydessä vastaajan työriippuvuuden ilmenemiseen, vahvistui täten osittain: ainoastaan työkavereiden työriippuvuus oli positiivisesti yhteydessä vastaajan työriippuvuuteen. Lisäksi kontrollimuuttujien selitysosuus oli regressiomallissa huomattavan suuri, merkittävästi suurempi kuin regressiomallin selittävien muuttujien selitysosuus. Tutkimuksessa tarkastelluilla yksilöllisellä piirteellä, eli perfektionismilla, ja työn rakenteellisilla tekijöillä, eli työn vaatimuksilla ja johtotehtävissä työskentelyllä, oli mallin selittäviä muuttujia, eli työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuutta, suurempi vaikutus vastaajan työriippuvuuteen.

Taulukko 3: Vastaajan arvioiman työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyyden yhteys vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen (malli 1) sekä vastaajan arvioiman esihenkilöltä ja organisaatiolta saamansa sosiaalisen tuen muuntava vaikutus tähän yhteyteen (mallit 2–5)

Muuttujat	Malli 1		Malli 2		Malli 3		Malli 4		Malli 5	
	B <sub>askelma2</sub>	B	B <sub>askelma4</sub>	B	B <sub>askelma4</sub>	B	B <sub>askelma4</sub>	B	B <sub>askelma4</sub>	B
<b>Askelma 1, <math>\Delta R^2</math></b>	0.453***		.453***		.453***		.453***		.453***	
Itsearvioitu perfektionismi	.398***	.417***	.394***	.417***	.391***	.417***	.392***	.417***	.389***	.417***
Työn vaatimukset (itsearvio)	.355***	.406***	.344***	.406***	.349***	.406***	.345***	.406***	.350***	.406***
Johtotehtävissä työskentely <sup>a</sup>	.140**	.133**	.163***	.133**	.152***	.133**	.165***	.133**	.156***	.133**
<b>Askelma 2, <math>\Delta R^2</math></b>	.020***		.020***		.020***		.020***		.020***	
Työkavereiden työriippuvuus	.139***	.139***	.131***	.139***	.132***	.139***	.135***	.139***	.138***	.139***
Esihenkilön työriippuvuus	.032	.032	.023	.032	.025	.032	.024	.032	.018	.032
<b>Askelma 3, <math>\Delta R^2</math></b>	-		.003**		.004***		.003**		.004***	
Esihenkilöltä saatu tuki	-	-	-	-	-.068***	-.068***	-	-	-.070***	-.068***
Organisaatiolta saatu tuki	-	-	-.061**	-.061**	-	-	-.060**	-.061**	-	-
<b>Askelma 4, <math>\Delta R^2</math></b>	-		.000		.001		.001		.002*	
Esihenkilön työriippuvuus * organisaatiolta saatu tuki	-	-	-.014	-.014	-	-	-	-	-	-
Esihenkilön työriippuvuus * esihenkilöltä saatu tuki	-	-	-	-	.024	.024	-	-	-	-
Työkavereiden työriippuvuus * organisaatiolta saatu tuki	-	-	-	-	-	-	.022	.022	-	-
Työkavereiden työriippuvuus * esihenkilöltä saatu tuki	-	-	-	-	-	-	-	-	.041*	.041*
<b>Mallin R<sup>2</sup> viim. askelmalla</b>	.474***		.477***		.479***		.477***		.480***	

B<sub>askelmaX</sub>, Jokaisen muuttujan beetakerroin regressiomallin viimeisellä askelmalla; B, kunkin muuttujan beetakerroin askelmalla, jolla muuttuja syötettiin regressiomalliin. Koska jatkuvat muuttujat standardoitiin ennen analyysin tekemistä, standardoitua regressiokerrointa ei ole raportoitu erikseen. <sup>a</sup> 0, ei; 1, kyllä. \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

Organisaatiolta ja esihenkilöltä saadun tuen muuntavaa vaikutusta työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden väliseen yhteyteen (tutkimuskysymys 2) tarkasteltiin regressiomalleissa 2–5. Ainoastaan mallin 5 yhdysvaikutustermi, työkavereiden työriippuvuus x esihenkilöltä saatu tuki, selitti vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi 0.05 merkitsevyystasolla ( $p = .027$ ). Esihenkilöltä saatu tuki siis vahvisti yhteyttä työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välillä. Tulos vahvistaa hypoteesin 2 siltä osin, että esihenkilön tarjoama sosiaalinen tuki saattaa vaikuttaa vastaajan ja työyhteisön työriippuvuutta ilmentävän käyttäytymisen yhteyteen sitä vahvistavana. Kunkin regressiomallin tulokset on raportoitu tarkemmin alla.

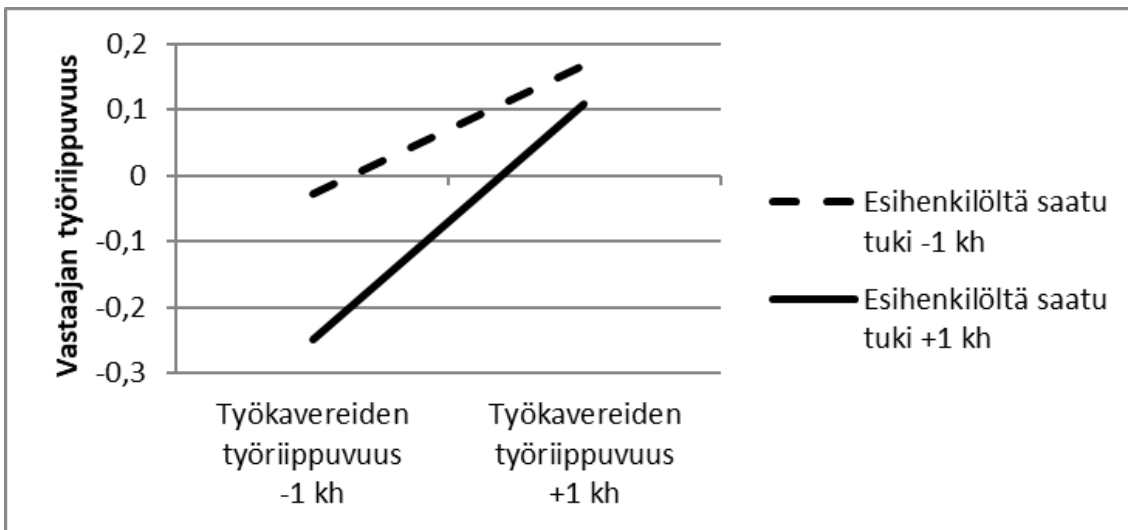
Regressiomalleissa 2–4 ei ollut tilastollisesti merkitseviä interaktioita. Malleissa käytetyillä muuntavilla tekijöillä, eli esihenkilöltä saadulla tuella (regressiomalli 3) ja organisaatiolta saadulla tuella (regressiomallit 2 ja 4), oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevät negatiiviset päävaikutukset vastaajan työriippuvuuteen.

Mallissa 5 tutkimuksen kontrollimuuttujilla, selittäville muuttujilla, ja työkavereiden työriippuvuus x esihenkilöltä saatu tuki -yhdysvaikutustermillä selitettiin vastaajan työriippuvuutta ( $F(7, 1361) = 179.33, p < .001$ ). Tässä regressiomallissa neljännellä askelmalla malliin lisätty yhdysvaikutustermi työkavereiden työriippuvuus x esihenkilöltä saatu tuki selitti vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi 0.05 merkitsevyystasolla ( $B = .041, p = 0.027$ ). Esihenkilöltä saatu tuki siis vahvisti yhteyttä työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välillä.

Kuviossa 1 alla on kuvattu työkavereiden työriippuvuus x esihenkilöltä saatu tuki - yhdysvaikutusterman muuntava vaikutus työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden väliseen yhteyteen. Kuviosta käy ilmi, että esihenkilön tuki voimisti työkavereiden työriippuvuuden yhteyttä tutkittujen omaan työriippuvuuteen. Kuviota voi tulkita myös niin päin, että työkavereiden työriippuvuus muuntaa esihenkilöltä saadun tuen vaikutusta vastaajan työriippuvuuteen.



Kuvio 1: Interaktiokuvio arvio työkavereiden työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä x arvio esihenkilöltä saadusta tuesta -yhdysvaikutustermin muuntavasta vaikutuksesta yhteyteen arvion työkavereiden työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyyden ja itsearvioitun työriippuvuuden välillä (kuvion asteikko keskihajontoina, kh)



#### 4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä vastaajan arvioiman esihenkilön ja/tai työkavereiden työriippuvuuden yhteyttä vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen sekä vastaajan esihenkilöltä ja/tai organisaatiolta saaman sosiaalisen tuen mahdollista muuntavaa vaikutusta tähän yhteyteen. Vastaajan itsearvioitua perfektionismia ja työn vaatimuksia sekä vastaajan johtotehtävissä työskentelyä mittaavia muuttujia käytettiin analyyseissa kontrollimuuttujina. Tässä määrällisessä tutkimuksessa hyödynnettiin vuonna 2023 kerättyä kyselytutkimusaineistoa, johon oli vastannut yhteensä 1 558 henkilöä. Tutkimuksen tilastoanalyysistä poistettiin 59 henkilön vastaukset ja käytettiin siten 1 499 vastaajan vastauksia. Kyselytutkimus toteutettiin osana laajaa kansainvälistä työriippuvuutta koskevaa tutkimushanketta.

Tulokset osoittavat, että tutkituissa regressiomalleissa työkavereiden työriippuvuus selitti tilastollisesti merkitsevästi vastaajan työriippuvuutta. Esihenkilön työriippuvuus puolestaan ei selittänyt vastaajan työriippuvuutta tilastollisesti merkitsevästi, mikä on osin ristiriidassa aiempien tutkimusten kanssa. Lisäksi havaittiin, että kontrollimuuttujina huomioituilla perfektionismilla ja työn vaatimuksilla sekä vastaajan johtotehtävissä työskentelyllä oli hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä tarkasteltuna merkittävästi työkavereiden työriippuvuutta suurempi selitysosuus suhteessa vastaajan työriippuvuuteen. Työpaikalla saadun sosiaalisen tuen muuntavan vaikutuksen

osalta havaittiin, että esihenkilöltä saatu tuki vahvisti työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välistä yhteyttä silloin, kun vastaaja oli arvioinut työkavereidensa ilmentävän runsasta työriippuvaista käytöstä. Esihenkilöltä saatu tuki voi siis toimia työriippuvuuden mahdollisena riskitekijänä. Organisaatiolta saadulla tuella ei havaittu olevan muuntavaa vaikutusta tähän yhteyteen.

#### **4.1. Työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuuden yhteys vastaajan itsearvioituun työriippuvuuteen**

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että tutkittujen regressiomallien selittävästä muuttujista ainoastaan työkavereiden työriippuvuus selitti hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä tutkittuna tilastollisesti merkitsevästi vastaajan työriippuvuutta. Ennen regressioanalyysia toteutetussa Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimien tarkastelussa havaittiin, että myös esihenkilön työriippuvuudella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys vastaajan työriippuvuuteen. Regressioanalyysissä, kun myös muut kontrolli- ja selittävät muuttujat oli tuotu regressiomalliin, esihenkilön työriippuvuus ei kuitenkaan ollut enää vastaajan työriippuvuutta tilastollisesti merkitsevästi selittävä tekijä. Tämä löydös on mielenkiintoinen ja osin ristiriidassa aiemman tutkimuksen kanssa.

Mazzetti ja kollegat (2014) sekä Schaufeli (2016) ovat osoittaneet, että liialliseen työskentelyyn taipuvainen työympäristö on yhteydessä työhölyismiin, ja tässä tutkimuksessa havaittu työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välinen yhteys on linjassa näiden löydösten kanssa. Myös siirtymisteorian kontekstissa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu esimerkiksi työuupumuksen, stressin ja kuormituksen siirtymistä samassa tiimissä työskentelevien työkavereiden keskuudessa (Bakker ym., 2005; Westman & Etzion, 1999; Bakker ym., 2006). Tässä tutkimuksessa havaitun työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välisen yhteyden perusteella voidaan alustavasti olettaa, että myös työriippuvuus saattaa siirtyä työpaikoilla työkavereiden keskuudessa. Tämän todentaminen vaatisi kuitenkin jatkotutkimusta.

On yllättävää, että tässä tutkimuksessa esihenkilön työriippuvuus ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi vastaajan itsearvioitua työriippuvuutta, mutta työkavereiden työriippuvuus selitti. Tämä on yllättävää siksi, että esihenkilöiden ja johtajien keskeisestä roolista organisaatiokulttuurin ja -ilmaston luomisessa ja ylläpitämisessä sekä haitallisten tunteiden, ajatusten ja käyttäytymismallien siirtämisessä alaisilleen on työkavereita enemmän käsitteellistyksiä ja aiempia tutkimustuloksia.

Esimerkiksi Scheinin (1990) mukaan organisaatiokulttuurin omaksuminen tapahtuu niin sosialisoinnin kuin johtohahmojen esimerkin mallintamisen kautta. Useissa tutkimusartikkeleissa on lisäksi argumentoitu, että koska johtajilla on keskeinen ja näkyvä rooli, ja sekä symbolista että suoraa vaikutusvaltaa alaisiinsa, heillä on olennainen vaikutus työympäristöönsä ja esimerkiksi alaisensa kokemaan paineeseen toimia tietyllä tavalla (Atroszko, 2020; Clark ym., 2016; Mazzetti ym., 2014; Rasmussen, 2008; Schein, 1990). Siirtymisteorian kontekstissa tehdyissä tutkimuksissa on myös havaittu, että nimenomaan esihenkilön ja alaisen välisellä hierarkkisella asetelmalla on ollut merkitystä haitallisten ajatusten ja tunteiden siirtymisessä esihenkilöltä alaiselle (Hakanen ym., 2014; Clark ym., 2016).

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että kontrollimuuttujilla, ja näistä erityisesti perfektionismilla sekä työn vaatimuksilla, oli mallissa selkeästi suurempi selitysosuus kuin työkavereiden ja esihenkilön työriippuvuudella. Se, että kyseiset kontrollimuuttujiksi valitut tekijät selittivät merkittävän osan vastaajan työriippuvuudesta, on linjassa aiemman tutkimusnäytön kanssa (Kun ym., 2020; Dutheil ym., 2020). Hieman yllättävää oli se, että johtotehtävissä työskentelyn selitysosuus jäi kahta muuta kontrollimuuttujaa selkeästi pienemmäksi, sillä sitä on pidetty merkittävänä työriippuvuuden riskitekijänä (Atroszko & Atroszko, 2020). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella kuitenkin vaikuttaisi siltä, että yksilöllisistä piirteistä perfektionismilla ja rakenteellisista tekijöistä työn vaatimuksilla saattaa olla tilannekohtaisista tekijöistä työyhteisön työriippuvuutta merkittävämpi rooli yksilön työriippuvuuden ilmenemisessä. Työkavereiden työriippuvuuden yhteys vastaajan työriippuvuuteen saattaa selittyä esimerkiksi sillä, että työkavereiden ilmentämät ajatukset, tunteet ja käyttäytyminen ovat esihenkilön ilmentämiä samaistuttavampia ja vaikuttavat siten voimakkaammin yksilön toimintaan. Tämän todentaminen edellyttäisi kuitenkin jatkotutkimusta.

#### **4.2. Organisaation ja esihenkilön tuen muuntava vaikutus**

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että esihenkilöltä saatu tuki vahvisti yhteyttä työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välillä. Hypoteesi 2 oletti, että sosiaalisen tuen saaminen työpaikalla saattaa vaikuttaa tähän yhteyteen joko sitä heikentävästi tai vahvistavasti. Tutkimuksen tulokset vahvistivat hypoteesin siltä osin, että esihenkilöltä saatu tuki saattaa vaikuttaa vahvistavasti yhteyteen työkavereiden runsasta työriippuvuutta ilmentävän käytöksen ja vastaajan työriippuvuuden välillä. Lisäksi osiossa 3 esitettyä interaktiokuvioita (kuviot 1) voi tulkita myös niin,

että työkavereiden runsas työriippuvuus voi muuntaa esihenkilöltä saadun tuen vaikutusta vastaajan työriippuvuuteen. Sen lisäksi, että työkavereiden työriippuvuus selitti vastaajan työriippuvuutta (regressiomallissa 1), se voi siis myös vaikuttaa haitallisesti tapaan, jolla työntekijä hyödyntää tai tulkitsee esihenkilöltään saamaansa tukea. Tämä voisi työriippuvuutta ilmentävässä työyhteisössä ilmetä esimerkiksi niin, että esihenkilö tiedustelisi työntekijän hyvinvoinnista, mutta työntekijä tulkitseisi tämän väärin, suorana kehotuksena tehdä kovemmin töitä. Tämän mahdollisen vaikutuksen todentaminen edellyttäisi kuitenkin jatkotutkimusta.

Kuten osiossa 1.6. yllä on kuvattu, sosiaalisen tuen yhteydestä työholismin ilmenemiseen on aiemmissa tutkimuksissa saatu ristiriitaisia tuloksia. Esihenkilön tuen voisi esimerkiksi työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Demerouti ym., 2001) perusteella olettaa lievittävän itselle haitallista toimintaa. Esihenkilön tuen itsenäinen negatiivinen yhteys työriippuvuuteen puoltaa tätä vaikutusta. Muun muassa Morkevičiūtė ja Endriulaitienė (2020) sekä Clark ja kollegat (2016) ovat kuitenkin ehdottaneet, että työholismille altistavat ja sitä ylläpitävät tekijät saattavat joissakin tapauksissa vahvistua vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat tätä ajatusta siitä, että esihenkilön ja alaisen välisen vuorovaikutuksen laadulla voi olla olennainen merkitys työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden yhteyteen vaikuttavien lopputulemien näkökulmasta.

Johtajan ja johdettavan välisen vaihtosuhteen teoriaan (LMX-teoria) perustuvassa tutkimuksessa on havaittu, että liialliseen työskentelyyn kannustavan työympäristön työriippuvuudelle altistava vaikutus vahvistui silloin, kun johtajan ja alaisen välillä oli hyvä suhde. Vahvistumisen on ehdotettu johtuvan siitä, että alaiset pyrkivät kovalla työnteolla korvaamaan hyvän esihenkilösuhteen mukanaan tuomia hyötyjä (Afota ym., 2021). Tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollista tarkastella kyseisen vuorovaikutuksen laatuun liittyviä tekijöitä, mutta esihenkilön tuen havaittiin muuntavan työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välistä yhteyttä, ja olevan siksi työriippuvuuden mahdollinen riskitekijä. On mahdollista, että hyvä esihenkilösuhde vahvistaa kyseistä haitallista käyttäytymistä. Tämän todentaminen vaatisi kuitenkin lisätutkimusta.

Esihenkilöltä saadulla tuella ei ollut muuntavaa vaikutusta esihenkilön työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välillä. Yhteys esihenkilön työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välillä ei ollut myöskään itsessään tilastollisesti merkitsevä. Esihenkilön ja alaisen välisen suhteen laatu saattaa olla näidenkin yhteyksien kannalta merkittävä, ja tämä edellyttäisi lisää tutkimusta. Myöskään organisaatiolta saadulla tuella ei ollut muuntavaa vaikutusta työkavereiden tai esihenkilön työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välillä. Samoin kuin esihenkilön tuella, organisaatiolta saadulla tuella oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevät negatiiviset päävaikutukset vastaajan työriippuvuuteen, mikä tarkoittaa sitä, että itsenäisenä tekijänä organisaatiolta saatu tuki vähentää

vastaajan työriippuvuutta. On mielenkiintoista, että esihenkilön tuen osalta löytyi muuntava vaikutus tutkittuihin työyhteisön ja vastaajan työriippuvuuden välisiin yhteyksiin, mutta organisaation tuen osalta ei. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että esihenkilön tuki saatetaan nähdä organisaation tukea konkreettisemmin työarjessa.

### 4.3. Tutkimuksen arviointi

Tämän tutkimuksen ansioksi voi lukea sen, että se tarjoaa uutta tietoa työriippuvuuden ilmenemisestä Suomessa. Tutkimuksessa käytetty otoskoko (1 499 vastaajaa) oli myös huomattavan suuri: tietomme mukaan tähän mennessä suurin Suomessa koostettu työriippuvuuteen keskittyvä tutkimusaineisto. Lisäksi kyselytutkimuksessa käytettyjen mittareiden reliabiliteetit olivat korkeat eli niitä voidaan pitää luotettavina. Nämä seikat lukeutuvat tämän tutkimuksen erityisiin vahvuuksiin.

Tähän tutkimukseen liittyy myös joitakin rajoituksia. Ensimmäinen näistä liittyy tutkimuksessa käytetyn aineiston valikoituneisuuteen. Vastaajat valikoituivat kyselyyn pitkälti sillä perusteella, olivatko he nähneet tutkimushankkeesta kertovia media-artikkeleita valtakunnallisissa medioissa ja oliko tämä herättänyt heissä henkilökohtaisen kiinnostuksen vastata kyselyyn. Aineiston vastaajista merkittävä osa edusti naisia ja korkeasti koulutettuja. Tutkimuksen tuloksia voidaan täten karkeasti ottaen yleistää etenkin asiantuntijatyötä tekeviin naisiin.

Yksi tämän tutkimuksen keskeisistä rajoituksista liittyy lisäksi siihen, että tutkimuksessa käytettiin ainoastaan määrällisiä menetelmiä, ja kyselytutkimuksessa ei siten pyydetty vastaajia arvioimaan laadullisesti esimerkiksi heidän suhdettaan heidän työkavereihinsa tai esihenkilöönsä. Tutkimusasetelma ei tästä syystä mahdollista päätelmien tekemistä esimerkiksi siitä, millainen suhde vastaajalla on työkavereihinsa tai esihenkilöönsä, tai millaista sosiaalista tukea vastaajat tarkemmin saavat organisaatioltaan tai esihenkilöltään. Tällainen laadullinen tieto kuitenkin mahdollistaisi tarkempien johtopäätösten ja suositusten tekemisen tämän tutkimuksen tuloksista.

Tutkimusryhmä on itse kehittänyt osan kyselytutkimuksessa käytetyistä mittareista tätä tutkimushanketta varten. Tämän tutkimuksen rajoituksiin lukeutuu siten myös se, että meillä ei ole tarkempaa tietoa siitä, miksi kyseiset tutkijat päätyivät mittaamaan arviota vastaajan esihenkilön työriippuvuutta ilmentävän käytöksen voimakkuudesta sekä arviota työkavereiden työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä juuri valitulla tavalla, tai mitkä heidän perustelunsa näille valinnoille olivat. Päätimme kuitenkin käyttää näitä mittareita tutkimuksessamme siksi, että pidimme tärkeänä tutkia yhtäältä esihenkilön ja toisaalta työkavereiden käyttäytymisen vaikutusta vastaajan

työriippuvuuteen. Lisäksi varmistimme, että kyseisten mittarien reliabiliteetit olivat korkealla tasolla (mittarien Cronbachin alfat kuvattu osiossa 2.4.) ja että mittarit olivat siten sisäisesti yhtenäiset ja luotettavat.

Tämän tutkimuksen rajoitukseksi on mainittava myös se, että kyselytutkimusaineisto pohjautuu ainoastaan vastaajien itseraportointiin ja omaan arvioon esimerkiksi suhteessa heidän työriippuvuuteensa, perfektionismiinsa tai työn vaatimuksiinsa. Toisaalta arviot työkavereiden ja esihenkilöiden työriippuvuutta ilmentävän käytöksen yleisyydestä perustuvat puolestaan ainoastaan vastaajan arvioon, eivät esimerkiksi työkavereiden tai esihenkilön omiin arvioihin heidän tilanteestaan. Monipuolisempien aineistonkeruumenetelmien hyödyntämisellä olisi voitu vahvistaa kyselytutkimuksella mitattujen osioiden validiteettia.

#### **4.4. Käytännön suositukset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan tehdä joitakin käytännön suosituksia työpaikoille ja erityisesti suhteessa työpaikoilla tehtävään esihenkilötyöhön. Koska työntekijöiden yksilöllisistä piirteistä perfektionismin ja työpaikan rakenteellisista tekijöistä erityisesti työn vaatimusten havaittiin tässäkin aineistossa olevan työriippuvuuden merkittäviä riskitekijöitä, näiden vaikutus olisi tärkeää huomioida osana esihenkilötyötä. Esihenkilöiden tulisi pyrkiä havainnoimaan ja myös puuttumaan työyhteisössä tarkkuuteen ja täydellisyyden tavoitteluun viittaavaan toimintaan, sillä se voi tämän ja aiempien tutkimusten tulosten perusteella olla yhteydessä työriippuvuuden ilmenemiseen. Myös yksilölliset psykologiset interventiot voivat joissakin tapauksissa olla hyödyllisiä henkilöille, joilla ilmenee erityisen korkeaa perfektionismia. Lisäksi, koska tulostemme perusteella työn vaatimusten havaittiin olevan työriippuvuuden riskitekijä, töiden järjestämistä ja työhön liittyviä vaatimuksia olisi tärkeää säädellä, jotta ne eivät jatkuvasti ylittäisi työntekijän voimavaroja ja altistaisi häntä siten työriippuvuudelle.

Myös työkavereiden työriippuvuuden havaittiin tässä tutkimuksessa olevan kontrollimuuttujien kontrolloinnin jälkeen tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä yksilön työriippuvuuteen. Lisäksi havaittiin, että työkavereiden työriippuvuus voi myös vaikuttaa haitallisesti tapaan, jolla työntekijä hyödyntää tai tulkitsee esihenkilöltään saamaansa tukea. Organisaatioissa olisi tärkeää seurata työyhteisön jäsenten työskentelytapoja sekä tarvittaessa tukea heitä erilaisten hyvinvointia edistävien käytänteiden luomisessa ja soveltamisessa. Lisäksi työriippuvuutta ja sen haitallisia vaikutuksia kannattaisi ehkäistä ennalta esimerkiksi aiheeseen liittyvin koulutuksin.

Myös esihenkilötyön laatuun ja esihenkilöiden osaamiseen olisi tärkeää panostaa organisaatioissa, erityisesti työhyvinvoinnin johtamiseen ja työriippuvuuden ilmenemiseen liittyvissä teemoissa. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että esihenkilön tuki voi vahvistaa työkavereiden työriippuvuuden ja työntekijän työriippuvuuden välistä yhteyttä, ja olla siten työriippuvuuden riskitekijä. Tästä syystä olisi tärkeää varmistaa, että esihenkilöillä olisi kyky tukea työntekijöitä sellaisella tavalla, joka ennemminkin vahvistaisi heidän työhyvinvointiaan ja heikentäisi haitallisia ilmiöitä, kuten työriippuvuutta. Tämä olisi erityisen tärkeää sellaisissa työympäristöissä, jotka ovat alttiita työriippuvuuden esiintymiselle.

Tämän tutkimuksen tuloksista nousee esiin myös useita tarpeita jatkotutkimukselle. Kyselytutkimusaineisto kerättiin poikkileikkausasetelmassa, minkä vuoksi muuttujien väliltä löytyneiden yhteyksien kausaalisuhteita ei pyritty tutkimuksessa todentamaan. Esimerkiksi työkavereiden työriippuvuuden ja vastaajan työriippuvuuden välisen yhteyden osalta ei voida tietää varmasti, toimiiko työriippuvuutta ilmentävä työyhteisö riskitekijänä työriippuvuudelle vai hakeutuvatko tai rekrytoidaanko työriippuvuuteen taipuvaisia henkilöitä esimerkiksi todennäköisemmin työskentelemään tällaisessa työympäristössä. Toisaalta voi ajatella niinkin, että jos itse kokee olevansa riippuvainen työstään, voi alkaa nähdä työympäristönsäkin riippuvaisena. Tämä voisi jopa aiheuttaa kielteisen kehän, jossa ympäristön näkeminen työriippuvaisena jälleen vahvistaisi omaa työriippuvuutta. Työriippuvuuden kehittymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä olisi tärkeää toteuttaa Suomessa myös pitkittäistutkimusta, mikä mahdollistaisi syy-seuraussuhteiden tunnistamisen.

Lisäksi tutkimukseen olisi tärkeää pyrkiä kokoamaan monipuolisia ja edustavia otoksia, jotta työriippuvuuden ilmenemistä Suomessa olisi mahdollista tutkia tarkemmin keskenään erilaisten ryhmien välillä. Työriippuvuutta koskevaan määrälliseen tutkimukseen olisi lisäksi hyödyllistä yhdistää jatkossa myös laadullisten menetelmien avulla hankittua tietoa sekä itseraportoinnin lisäksi myös muunlaisilla tiedonkeruumenetelmillä hankittua tietoa. Esimerkiksi työkavereiden tai esihenkilön ja alaisten välisten suhteiden laadun ja sen vaikutuksen tarkastelu suhteessa työriippuvuuteen olisi hedelmällisintä määrällisiä ja laadullisia menetelmiä yhdistelemällä.

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta olisi myös tärkeää tarkastella tarkemmin sitä, miksi työkavereiden työriippuvuus selitti tilastollisesti merkitsevästi vastaajan työriippuvuutta, mutta esihenkilön työriippuvuus ei. Voisiko tuloksen tulkita esimerkiksi niin, että työntekijät ovat päivittäisessä työssään enemmän tekemisissä työkavereidensa kuin esihenkilönsä kanssa, ja ovat siten alttiimpia näiden vaikutukselle ja vertaispaineelle? Westman (2001) on siirtymisteorian kontekstissa ehdottanut, että stressin ja kuormituksen keskinäinen siirtyminen yksilöiden välillä voi tapahtua 1) suoraan, esimerkiksi empatian välityksellä, 2) yhteisten, molempiin yksilöihin vaikuttavien tekijöiden

myötä tai 3) välillisesti, esimerkiksi vaikuttamalla sekä henkilön omiin että toisen selviytymiskeinoihin. Olisikin mielenkiintoista tarkastella erityisesti näiden kolmen tavan roolia työriippuvuuden siirtymisessä työyhteisössä.

Olisi hyödyllistä tarkastella myös sitä, miksi esihenkilöltä saatu tuki voi tämän tutkimuksen tulosten perusteella toimia työriippuvuuden riskitekijänä, mutta organisaatiolta saadun tuen osalta ei löydetty vastaavaa tulosta. Kokevatko työntekijät esimerkiksi esihenkilön tuen organisaation tukea konkreettisemmin arjessaan ja hyvinvoinnissaan? Tällaisiin kysymyksiin vastaaminen edellyttäisi monimenetelmäisempää jatkotutkimusta.

Työriippuvuuden ilmenemistä olisi lisäksi hyödyllistä tarkastella myös henkilösuuntautuneiden määrällisten tutkimusmenetelmien avulla. Tämä mahdollistaisi tarkempien havaintojen tekemisen siitä, miten tietyt ominaisuudet tyypillisesti ilmenevät yhtäaikaisesti samoilla henkilöillä, miten nämä profiilit eroavat toisistaan ja millaisiin tekijöihin ne ovat yhteydessä. Henkilösuuntautunut tutkimus mahdollistaisi konkreettisempien suositusten tekemisen työriippuvuuden ehkäisemiseksi ja lievittämiseksi.

Työriippuvuus on työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeä aihe, jota tulisi tulevaisuudessa tutkia lisää itsenäisenä ilmiönä. Työriippuvuuden tutkimuskenttä on vielä melko pirstaleinen, sillä tutkijat eivät ole saavuttaneet yhteisymmärrystä työriippuvuuden määritelmästä (Molino ym., 2016). On myös tutkijoita, jotka kritisoivat arjen askareiden, kuten työnteon, ylipatologisointia (Billieux, ym., 2015). Työelämä on kuitenkin kokenut lyhyessä ajassa suuria muutoksia: työn intensiivistyessä ja työn vaatimusten lisääntyessä työriippuvuuden kaltaiset haitalliset ilmiöt saattavat mahdollisesti entisestään yleistyä työntekijöiden keskuudessa (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2023). Olemme tutkimuksellamme lisänneet ymmärrystä työriippuvuuteen yhteydessä olevista tekijöistä, jotka erityisesti johtajien ja esihenkilöiden olisi tärkeää huomioida työntekijöiden ja kokonaisten organisaatioiden hyvinvoinnin edistämiseksi.



## LÄHDELUETTELO

- Afota, M. C., Robert, V., & Vandenberghe, C. (2021). The interactive effect of leader-member exchange and psychological climate for overwork on subordinate workaholism and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(4), 495–509. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1858806>.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between ‘workaholism’, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality, 24*(1), 3–17. <https://doi.org/10.1002/per.737>.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology, 53*(3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: a survey study in a representative sample of Norwegian employees. *PloS One, 9*(8), e102446. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0102446>.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE, 11*(5), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>.
- Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjøstad, V. S., & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 14*, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252373>.
- Atroszko, P. A., & Atroszko, B. (2020). The costs of work-addicted managers in organizations: Towards integrating clinical and organizational frameworks. *Amfiteatru Economic, 22*(14), 1265–1282. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1265>.

- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z., & Griffiths, M. D. (2019). Beyond the myths about work addiction: Toward a consensus on definition and trajectories for future studies on problematic overworking. *Journal of Behavioral Addictions*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.1556/2006.8.2019.11>.
- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z., & Griffiths, M. D. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: Implications from the ICD-11. *International journal of environmental research and public health*, 17(2), 660. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>.
- Bakker, A.B., Le Blanc, P.M., & Schaufeli, W.B. (2005). Burnout contagion among nurses who work at intensive care units. *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), 276–287. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03494.x>.
- Bakker, A.B., Van Emmerik, I.J.H., & Euwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>.
- Balducci C., Spagnoli P., Toderi S., & Clark M. A. (2021). A within-individual investigation on the relationship between day level workaholism and systolic blood pressure. *Work Stress*, 36(4), 337–354. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1976883>.
- Billieux, J., Schimmenti, A., Khazaal, Y., Maurage, P., & Heeren, A. (2015). Are we overpathologizing everyday life? A tenable blueprint for behavioral addiction research. *Journal of Behavioral Addictions*, 4(3), 119–123. <https://doi.org/10.1556/2006.4.2015.009>.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>.

- Chang, P.-C., Gao, X., Wu, T., & Lin, Y.-Y. (2022). Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. *Chinese Management Studies*, 17(4), 770–786. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2021-0380>.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>.
- Clark, M. A., Stevens, G. W., Michel, J. S., & Zimmerman, L. (2016). Workaholism among leaders: Implications for their own and their followers' well-being. Teoksessa Gentry, W. A., Clerkin, C., Perrewe, P. L., Halbesleben, J. R. B., & Rosen, C. C. (toim.). *The Role of Leadership in Occupational Stress* (s. 1–31). Research in Occupational Stress and Well Being, 14. Emerald Group Publishing Limited.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 13(1), 46–78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work*

and *Organizational Psychology*, 28(3), 329–347.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>.

Dutheil F., Charkhabi M., Ravoux H., Brousse G., Dewavrin S., Cornet T., Mondillon, L., Han, S., Pfabigan, D., Baker, J. S., Mermillod, M., Schmidt, J., Moustafa, F., & Pereira, B. (2020). Exploring the link between work addiction risk and health-related outcomes using job-demand-control model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207594>.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.

Galdino M. J. Q., Martins J. T., Rabazzi M., Pelloso S. M., Barreto M. F. C., & Haddad M. (2021). Burnout, workaholism and quality of life among professors in graduate-level nursing programs. *Acta Paulista De Enfermagem*, 34(8). <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO00451>.

Griffiths, M. D. (2013). Is “loss of control” always a consequence of addiction? *Frontiers in Psychiatry*, 4(36), 1–3. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2013.00036>.

Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 845–857. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.05>.

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Bakker, A. B. (2014). Crossover of exhaustion between dentists and dental nurses. *Stress and Health*, 30(2), 110–121. <https://doi.org/10.1002/smi.2498>.

Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1), 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001>.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Kızıloğlu, M., Kircaburun, K., Özsoy, E., & Griffiths, M. D. (2022). Work addiction and its relation with dark personality traits: A cross-sectional study with private sector employees. *International Journal of Mental Health and Addiction*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00973-0>.
- Kun, B., Takacs, Z. K., Richman, M. J., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2020). Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945–966. <https://doi.org/10.1556/2006.2020.00097>.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>.
- Matsudaira K., Shimazu A., Fujii T., Kubota K., Sawada T., Kikuchi N., & Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PloS One*, 8(9), 1–8. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0075140>.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International journal of stress management*, 21(3), 227-254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>.
- Molino, M. (2013). Workaholism: definitions, measures, and dynamics [PhD]. Torino: University of Torino.
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400–414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>.

- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2020). Uncovering a relationship between leadership behaviour and employees' workaholism: A systematic review. *Organizacijų vadyba*, 84(84), 17-29. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0010>.
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2021). A systematic review of the factors determining workaholism: The role of an organisation. *Organizacijų vadyba*, 85(85), 33–46. <https://doi.org/10.1515/mosr-2021-0003>.
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2023). Defining the border between workaholism and work addiction: A systematic review. *International Journal of Mental Health & Addiction*, 21(5), 2813–2823. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00757-6>.
- 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(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>.
- Nissinen, T. S., Maksniemi, E. I., Rothmann, S., & Lonka, K. M. (2022). Balancing work life: Job crafting, work engagement, and workaholism in the Finnish public sector. *Frontiers in Psychology*, 13, 817008. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.817008>.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. Teoksessa Borman, W. C., Ilgen, D. R. & Klimoski, R. J. (toim.). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, vol. 12 (s. 565–593). Wiley.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>.

- Rasmussen, P. (2008). *When work takes control: the psychology and effects of work addiction*. Routledge.
- Rice, K. G., Richardson, C. M. E., & Tueller, S. (2014). The short form of the revised almost perfect scale. *Journal of Personality Assessment*, 96(3), 368–379. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.838172>.
- Rodríguez-Sánchez, A., Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. *Ciencia & Trabajo*, 14, 72–80.
- Salanova M., López-González A. A., Llorens S., del Líbano M., Vicente-Herrero M. T., & Tomás-Salvá M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work Stress*, 30(3), 228–242. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>.
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of managerial psychology*, 31(6), 1057–1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>.
- Schein, E. H. (1990). Organisational Culture. *The American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organisational climate and culture. Teoksessa Zedeck, S. (toim.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Vol. 1: Building and Developing the Organization* (s. 373–414). American Psychological Association.

- Shimazu A., Demerouti E., Bakker A. B., Shimada K., & Kawakami N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: a spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399–409. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>.
- TE-palvelut (2024). *Kokoaikatyön hakeminen*. Haettu 1.3.2024 osoitteesta <https://ohje.te-palvelut.fi/hloasiakas/fi/omatyonhakumuutos/kokoaikatyonhakeminen>.
- Tilastokeskus (2024). *Käsitteet: kokoaikatyö*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu 1.3.2024 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/kokoaikatyo.html>.
- Työterveyslaitos (2024). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu 5.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinto-ja-tyokyky/tyon-imu>.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717–751. <https://doi.org/10.1177/0018726701546002>.
- Westman, M. (2011). The impact of stress on the individual, the dyad and the team. *Stress and Health*, 27(3), 177–180. <https://doi.org/10.1002/smi.1419>.
- Westman, M., & Etzion, D. (1999). The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(3), 269–278. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.3.269>.