

**PONNISTELUJEN JA PALKKIOIDEN EPÄSUHDAN SEKÄ  
YLISITOUTUNEISUUDEN YHTEYS TYÖN INTOHIMOON**

Taija Mäkinen  
Anna Pirttiaho  
Pro gradu –tutkielma  
Psykologian laitos  
Toukokuu 2017

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

MÄKINEN, TAIJA & PIRTIAHO, ANNA: Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutuneisuuden yhteys työn intohimoon

Pro gradu -tutkielma, 18 s.

Ohjaaja: Taru Feldt

Psykologia

Toukokuu 2017

---

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työssä ilmenevien ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutuneisuuden yhteyksiä kahteen erilaiseen työn intohimoon: harmoniseen ja pakonomaiseen. Tutkimus kohdistui 270 suomalaiseseen toimihenkilöön. Tutkittavista 220 oli miehiä (81.5%) ja tutkittavien keski-ikä oli 42 vuotta (kh 3.3, vaihteluväli 34—47). Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta selitti korkeaa harmonista työn intohimoa. Ylisitoutuneisuus selitti vähäistä harmonista työn intohimoa ja korkeaa pakonomaista työn intohimoa. Ylisitoutuneisuus ei muuntanut ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan yhteyttä kumpaankaan intohimon kuvaajaan. Tutkimustulokset osoittivat, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta ei vaikuta kielteisesti työn harmoniseen intohimoon. Sen sijaan työntekijöiden ylisitoutuneisuus on riskitekijä työn intohimolle ja sitä kautta työhyvinvoinnille. Ylisitoutuneisuuden ehkäisemiseen on jatkossa hyvä kiinnittää enemmän huomiota organisaatiossa esimerkiksi säännöllisillä kehityskeskusteluilla sekä työntekijöiden kokemuksia kartoittavilla kyselyillä.

Avainsanat: ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta, ylisitoutuneisuus, harmoninen intohimo, pakonomainen intohimo, toimihenkilö

## SISÄLLYS

JOHDANTO.....	1
Malli ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdasta .....	2
Harmoninen ja pakonomainen työn intohimo .....	3
Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan sekä ylisitoutuneisuuden yhteys työn intohimoon ..	5
Tutkimuskysymykset ja hypoteesit .....	6
MENETELMÄT .....	7
Aineiston keruu ja tutkittavat .....	7
Käytetyt kyselyt ja muuttujat.....	8
Tilastolliset analyysit.....	9
TULOKSET .....	10
Kuvailevat tulokset.....	10
Muuttujien yhteydet harmoniseen ja pakonomaiseen intohimoon .....	11
POHDINTA .....	14
Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdtaa kokevat raportoivat enemmän harmonista työn intohimoa.....	14
Ylisitoutuneet kokevat vähemmän harmonista ja enemmän pakonomaista työn intohimoa.	15
Ylisitoutuneisuus ei muunna ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan yhteyttä työn intohimoon.....	16
Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet .....	16
Tutkimuksen johtopäätökset.....	17
LÄHTEET .....	18

## JOHDANTO

Työolojen ohella ollaan viime aikoina kiinnostuttu myös työntekijöiden yksilöllisistä piirteistä työhyvinvoinnin selittäjinä, kuten intohimosta työtä kohtaan (ks. esim. Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010). Intohimon on havaittu olevan yhteydessä työhyvinvoinnin lisäksi työympäristöön liittyviin kokemuksiin ja sopeutumiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (ks. esim. Lavigne, Forest, Fernet, & Crevier-Braud, 2014; Vallerand ym., 2010). Aiemmissä työn intohimoa koskevissa tutkimuksissa on pääosin keskitytty tarkastelemaan Vallerandin (2003) teorian mukaisesti intohimon eri puolten - harmonisen ja pakonomaisen intohimon - yhteyksiä työntekijöiden hyvinvoinnille (ks. esim. Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011; Vallerand ym., 2010).

Työympäristöön liittyvien tekijöiden yhteyttä työn intohimoon ei ole tutkittu. Tässä tutkimuksessa työympäristöön liittyviä tekijöitä tarkastellaan Siegristin (1996) kehittämän ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan mallin avulla. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan on todettu aiheuttavan pahoinvointia työssä (ks. esim. de Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Siegrist, 1996; katsaus van Vegchel, De Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005). Siegristin (2002) malliin kuuluu myös ylisitoutuneisuus, jonka on todettu vaikuttavan sekä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan kokemiseen että itsenäisenä tekijänä työhyvinvointiin.

Tutkimuksemme tarkoituksena on lisätä tietoa työssä ilmenevien ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutuneisuuden yhteyksistä työn intohimoon. Lisäksi tutkimme, muuntaako ylisitoutuneisuus ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä työn intohimon välistä yhteyttä. Koska harmonisella ja pakonomaisella työn intohimolla on havaittu olevan erisuuntaisia seurauksia työhyvinvoinnille (ks. esim. Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011; Lavigne, Forest, Fernet, & Crevier-Braud, 2012; Vallerand, 2010), tutkimme ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutuneisuuden yhteyksiä erikseen sekä harmoniseen että pakonomaiseen työn intohimoon. Tutkimuksen teoreettisina viitekehyksinä hyödynnetään Siegristin mallia ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtadasta sekä Vallerandin intohimon dualistista mallia. Tutkimus kohdistuu suomalaisiin toimihenkilöihin.

## Malli ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdasta

Työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ovat yrittäneet valottaa enemmän työhön liittyvien piirteiden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Yksi käytetyimmistä työstressimalleista näissä tutkimuksissa on ollut Siegristin (1996) kehittämä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa kuvaava ERI-malli (Effort-Reward Imbalance model). Malli kuvaa yksilön kokemusta ponnistelujen ja palkkioiden määrästä työelämässä. Malliin sisältyy oletus, että stressiä syntyy, kun yksilön ponnistelut ja palkkiot työssä eivät ole tasapainossa.

ERI-malli perustuu sosiaalisen vastavuoroisuuden periaatteelle, mikä työelämässä merkitsee sitä, että yksilön ponnisteluista ja saavutuksista työssä myönnetään riittävän suuret palkkiot (Siegrist ym., 2004). Palkkioilla mallissa tarkoitetaan rahallisen korvauksen lisäksi myös esimerkiksi työn etenemismahdollisuuksia, työsuhteen varmuutta sekä työstä saatua arvostusta ja kunnioitusta. Ponnistelut puolestaan tarkoittavat mallissa työn asettamia vaatimuksia tai velvollisuuksia, joiden täyttämiseksi työntekijä joutuu uhraamaan aikaa ja energiaa.

Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan yhteyksistä terveyteen on tehty useita tutkimuksia. Pitkään jatkunut ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan on havaittu aiheuttavan kuormitusta, joka voi johtaa useiden psykososiaalisten ja fyysisten sairauksien kehittymiseen (Stansfeld & Candy, 2006; ks. katsaus van Vegchel ym., 2005). Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi korkeampaan psykologiseen stressiin (Shimazu & de Jonge, 2009), tunnepitoiseen väsymykseen (de Jonge ym., 2000), yleisesti huonompaan psyykkiseen terveyteen (Stansfeld, Bosma, Hemingway, & Marmot, 1998) sekä lisääntyneeseen sydän - ja verisuonitautiriskiin (ks. katsaus Backé, Seidler, Latza, Rossnagel, & Schumann, 2012).

Useimmiten yksilöt eivät passiivisesti pysy tilanteessa, jossa ponnistelut ja palkkiot ovat epätasapainossa, vaan yrittävät eri keinoin vähentää ponnisteluja tai lisätä palkkioita. (ks. esim. tunteiden kognitiivinen teoria (Lazarus, 1991)). Siegristin (1996) mukaan on kuitenkin tunnistettavissa joitakin tilanteita, joissa työntekijä jää työhönsä epäsuhtatilanteesta huolimatta, kuten työntekijän ollessa ylisitoutunut työhönsä. Ylisitoutuneisuuden onkin todettu olevan merkittävä ERI-mallin osatekijä. Mallissa ylisitoutuneisuuden voidaan ajatella olevan yksilöön liittyvä tekijä siinä missä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta on työn piirteisiin liittyvä tekijä.

Ylisitoutuneisuus kuvastaa voimakasta kunnianhimoa yhdistettynä tarpeeseen tulla arvostetuksi ja hyväksytyksi (Siegrist ym., 2004). Voimakkaasti ylisitoutuneet työntekijät aliarvioivat haastavia tilanteita, yliarvioivat omia kykyjään sekä ponnistelevat jatkuvasti liian paljon työnsä eteen. Lisäksi he eivät usein saa ponnistelujaan vastaavia palkkioita, mutta säilyttävät silti saman

osallistumisen ja sitoutuneisuuden työhönsä (ks. katsaus van Vegchel ym., 2005). Voimakkaan ylisitoutuneisuuden on todettu olevan yhteydessä huonoon itsearvioituun terveyteen (Salavecz ym., 2010) sekä emotionaaliseen väsymykseen työssä (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman, & Feldt, 2011). Ylisitoutuneisuuden on havaittu seurantatutkimuksissa ennustavan myös ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan lisääntymistä (Feldt ym., 2016).

Ponnistelut, palkkiot ja ylisitoutuneisuus ovat vakiintuneet ERI-mallin kolmeksi pääkomponentiksi (ks. katsaus van Vegchel ym., 2005). Erityisesti ylisitoutuneisuuden roolista mallissa on keskusteltu paljon, ja näkemys siitä on muuttunut ajan kuluessa. Ylisitoutuneen työntekijän työhön käyttämä ponnistelujen määrä riippuu sekä ulkosyntyisistä (työhön liittyvät ponnistelut) sekä sisäsyntyisistä (ylisitoutuneisuus) ponnisteluista. Alkuperäisen ERI-mallin pääoletus olikin, että epäsuhta sisäsyntyisten tai ulkosyntyisten ponnistelujen sekä palkkioiden välillä johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin (Siegrist, 1996). Uudistetun ERI-mallin mukaan ylisitoutuneisuus nähdään itsenäisenä tekijänä (ks. katsaus van Vegchel ym., 2005). Sen lisäksi, että ylisitoutuneisuuden ajatellaan itsessään aiheuttavan uupumusta pitkällä aikavälillä, sen on todettu vaikuttavan terveyteen sekä ponnistelujen että palkkioiden aistimisen kautta.

Näiden oletusten perusteella Siegrist (2002) on muodostanut ERI-mallin kolme päähypoteesia, joiden avulla selitetään ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan sekä ylisitoutuneisuuden yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin. Ensinnäkin oletetaan, että epäsuhta korkean ponnistelujen määrän ja matalan palkkioiden määrän välillä lisää riskiä heikentyneeseen terveyteen. Toiseksi oletetaan, että ylisitoutuneilla työntekijöillä on suurempi riski terveyden heikentymiseen kuin ei-ylisitoutuneilla työntekijöillä. Kolmanneksi työntekijät, joilla on yhtäaikaaisesti ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa sekä ylisitoutuneisuutta, ovat suurimmassa riskissä heikentyneeseen terveyteen.

## **Harmoninen ja pakonomainen työn intohimo**

Vallerand kollegoineen (2003) määrittelevät intohimon rakkaudeksi toimintaa kohtaan, joka koetaan tärkeäksi ja johon siksi uhrataan merkittävästi aikaa ja energiaa. Intohimoinen toiminta perustuu tekemisen vapaaehtoisuuteen ja sisäistyy suureksi osaksi yksilön identiteettiä (Vallerand ym., 2003). Intohimon ajatellaan olevan enemmän motivaatioon kuin tunteisiin liittyvä rakenne (Vallerand ym., 2003). Samoin kuin sisäisen ja ulkoisen motivaation, voidaan myös intohimoisen toiminnan taustalla ajatella olevan pyrkimys täyttää psykologisia perustarpeita (Vallerand ym.,

2003). Näitä ovat Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteorian (2000) mukaan kokemus autonomiasta, pystyvyydestä sekä osallisuudesta.

Vallerand jakaa intohimon dualistisessa mallissaan (Dualistic Model of Passion) harmoniseen intohimoon (harmonious passion) sekä pakonomaiseen intohimoon (obsessive passion), sillä näillä intohimon eri puolilla on havaittu olevan erilaiset käytökseen, tunteisiin ja kognitioihin liittyvät seuraukset (Vallerand ym., 2003). Harmonisesti intohimoinen yksilö kykenee hallitsemaan toimintaa, mutta pakonomaista intohimoa luonnehtii kontrollin menettäminen, jolloin toiminta tai sen tuottamat sisäiset paineet hallitsevat yksilöä (Vallerand ym., 2003). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme intohimoa liittyen työhön. Työelämässä intohimon dualistinen malli edesauttaa ymmärtämään, miten harmoninen ja pakonomainen intohimo vaikuttavat eri tavoin työntekijän hyvinvointiin (Lavigne, Forest, Fernet, & Crevier-Braud, 2012).

Intohimo sisäistyy osaksi identiteettiä eri tavoin harmonisessa ja pakonomaisessa intohimossa (Vallerand ym., 2003). Harmoninen intohimo sisäistyy identiteettiin autonomisesti ja perustuu aitoon intohimoon toimintaa kohtaan, jolloin itse tekeminen on palkitsevaa, ei siitä seuraavat palkkiot. Sen sijaan pakonomainen intohimo sisäistyy identiteettiin kontrolloidusti, ja yksilö pyrkii peräänantamattomalla sitoutumisellaan toimintaan saavuttamaan sisäisiä tai ulkoisia seurauksia, jotka työelämässä voivat liittyä esimerkiksi yksilön kokemukseen itsestä työntekijänä tai sosiaaliseen hyväksyntään työpaikalla (Lavigne ym., 2012). Harmoninen intohimo on aiemmissa tutkimuksissa verrattu työhön sitoutumiseen ja sisäiseen motivaatioon, kun taas pakonomaista intohimoa on pidetty työholismin, ylisitoutuneisuuden ja ulkoiseen motivaation kaltaisena (Lavigne ym., 2014; Vallerand ym., 2003).

Intohimon eri puolet ovat tutkimusten mukaan eri tavoin yhteydessä työhyvinvointiin. Harmonisen intohimon on havaittu edistävän työntekijöiden flow-kokemusta, myönteisiä tunteita, psyykkistä terveyttä, keskittymistä, vireyttä sekä tunnepitoista sitoutumista (Forest ym., 2011; Vallerand ym., 2003). Harmonisesti intohimoisten työntekijöiden havaittiin Lavignen ym. (2014) tutkimuksessa ajattelevan työpaikastaan myönteisemmin: he raportoivat enemmän työn hallintaa ja sosiaalista tukea sekä vähemmän työssä ylikuormittumista. Harmonisen intohimon on havaittu olevan yhteydessä myös vähäiseen emotionaaliseen väsymykseen ja vähäisiin psyykkisiin ongelmiin (Forest ym., 2011) sekä korkeaan työtyytyväisyyteen, vähäiseen työuupumukseen sekä vähäisiin työn ja muun elämän konflikteihin (Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008; Lavigne ym., 2012; Vallerand ym., 2010).

Siinä missä harmonisen intohimon on havaittu yhdistyvän myönteisiin seurauksiin, pakonomainen intohimo yhdistetään usein terveydelle vähemmän suotuisiin tekijöihin.

Pakonomaisen intohimon on työolosuhteissa havaittu olevan yhteydessä korkeaan stressin määrään ja heikentyneeseen psyykkiseen terveyteen (Forest ym., 2011) sekä korkeaan emotionaaliseen väsymykseen (Lavigne ym., 2012; Vallerand ym., 2010). Lisäksi Vallerandin ym. (2010) mukaan pakonomainen intohimo voi lopulta johtaa joustavuuden vähenemiseen sen sijaan, että yksilö säilyttäisi avoimuuden uusille kokemuksille ja informaatiolle. Pakonomaisen intohimon on havaittu aiheuttavan myös konflikteja muilla elämän osa-alueilla, koska se altistaa kielteisten tunteiden kokemiselle toiminnan aikana, toiminnan jälkeen sekä silloin kun yksilö ei pääse toteuttamaan intohimoaan (Vallerand ym., 2003).

Vähemmän tutkimuksia on tehty siitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä intohimon kehittymiseen. Vallerand kollegoineen (2003) olettavat itsemääräämisteorian pohjalta (Deci & Ryan, 1985, 2000), että ympäristö voi vaikuttaa siihen, kehittykö intohimo pakonomaiseksi vai harmoniseksi. Intohimo sisäistyy harmoniseksi ympäristössä, jossa yksilö kokee autonomiaa, yhteisöllisyyttä ja pystyvyyttä. Hodgins ja Knee (2002) olettavat, että yksilölle kehittyy itseriittoinen tai väärä minäkuva (Ryan, 1995) ympäristöissä, jotka eivät tue ja kannusta. Tämänkaltaiset ympäristöt voivat Vallerandin ym. (2003) mukaan edesauttaa pakonomaisen intohimon kehittymistä. Tällöin pakonomainen intohimoiseen toimintaan sitoutuminen määrittää yksilön kokemusta itsestään arvokkaana, sillä intohimoisesta toiminnasta saadut palkkiot tukevat yksilön minäkuva.

### **Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan sekä ylisitoutuneisuuden yhteys työn intohimoon**

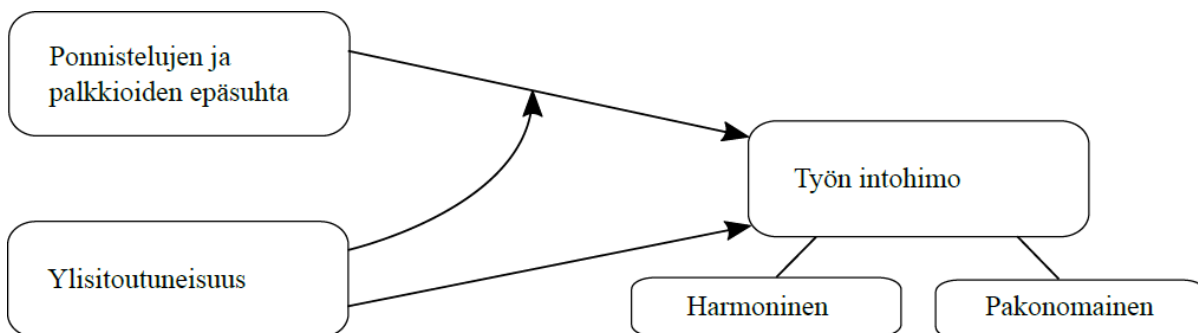
Työympäristöön liittyvien tekijöiden yhteyttä työn intohimoon ei ole aiemmin tutkittu. Sen, toimiiko yksilö autonomisessa vai kontrolloidussa ympäristössä, on havaittu olevan yhteydessä harmonisen ja pakonomaisen intohimon kehittymiseen (Vallerand ym., 2003). Harmoninen ja pakonomainen intohimo voidaan nähdä tekijöinä, jotka saavat työntekijän ponnistelemaan työnsä eteen. Harmonisesti intohimoinen työntekijä kykenee hallitsemaan toimintaansa siten, että hän määrittää itse kuinka paljon ponnistelee (Vallerand ym., 2003). Koska ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta voidaan nähdä kontrolloidun ympäristön seurauksena, jossa työntekijä ponnistelee liikaa palkkioihin nähden, oletamme sen olevan yhteydessä vähäiseen harmoniseen työn intohimoon ja korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon. Harmoninen ja pakonomainen työn intohimo vaikuttavat eri tavalla palkkioihin suhtautumiseen; harmonisesti intohimoiselle työ on itsessään palkitsevaa, kun taas pakonomaisesti intohimoinen työntekijä tavoittelee työstä saatavia palkkioita (Vallerand ym., 2003). Mahdollisesti tilanteessa, jossa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa esiintyy, työntekijä pyrkii pakonomaisella intohimolla kompensoimaan palkkioiden puutetta.



Tästäkin syystä oletamme ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan olevan yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon.

Ylisitoutuneisuuden kuuluva yksilön sisäinen kontrolli on ristiriidassa harmonisen intohimon autonomian kanssa. Tästä syystä oletamme, että ylisitoutuneisuus on yhteydessä vähäiseen harmoniseen työn intohimoon. Pakonomainen intohimo ja ylisitoutuneisuus muistuttavat läheisesti toisiaan, sillä sekä pakonomaisessa intohimossa että ylisitoutuneisuudessa työntekijä pyrkii sisäisten tai ulkoisten palkkioiden saavuttamiseen työpaikalla (Lavigne ym., 2012; Lavigne ym., 2014; Siegrist ym., 2004; Vallerand ym., 2003). Tästä syystä oletamme, että ylisitoutuneisuus on yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon.

Työntekijän ylisitoutuneisuuden on havaittu vaikuttavan tilanteisiin, joissa ilmenee ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa (Feldt ym., 2016; Siegrist, 2002). Oletamme siksi, että ylisitoutuneisuudella on muuntava rooli ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä työn intohimojen välisessä yhteydessä. Näiden oletusten pohjalta muodostimme tutkimuksen teoreettisen mallin. Ks. kuva 1.



Kuva 1. Tutkimuksen teoreettinen malli

### Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä ylisitoutuneisuuden yhteyksiä työn intohimoon ei ole aiemmin tutkittu. Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, ovatko ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta sekä ylisitoutuneisuus yhteydessä työssä koettuun kahteen erilaiseen intohimoon. Tutkimme lisäksi, muuntaako ylisitoutuneisuus ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä intohimojen välisiä yhteyksiä. Tutkimuskysymysten muodostuksessa hyödynsimme ERI-mallin kolmea päähypoteesia (Siegrist, 2002).

Näin tutkimuskysymyksiksi ja hypoteeseiksi muodostuivat:

1. Onko ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta yhteydessä työn intohimoon?

H1a. Korkea ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhta on yhteydessä vähäiseen harmoniseen työn intohimoon.

H1b. Korkea ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhta on yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon.

2. Onko ylisitoutuneisuus yhteydessä työn intohimoon?

H2a. Korkea ylisitoutuneisuus on yhteydessä vähäiseen harmoniseen työn intohimoon.

H2b. Korkea ylisitoutuneisuus on yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon.

3. Muuntaako ylisitoutuneisuus ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhdan sekä intohimon välistä yhteyttä?

H3a. Korkea ylisitoutuneisuus voimistaa ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhdan yhteyttä vähäiseen harmoniseen työn intohimoon.

H3b. Korkea ylisitoutuneisuus voimistaa ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhdan yhteyttä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon.

## **MENETELMÄT**

### **Aineiston keruu ja tutkittavat**

Tämä tutkimus on osa laajempaa tutkimusprojektia, joka keskittyy nuorten teknisen alan toimihenkilöiden työoloihin ja työhyvinvointiin (kts. Hyvönen ym., 2009). Pitkittäistutkimuksen mittaukset toteutettiin viitenä ajankohtana vuosina 2006, 2008, 2010, 2012 ja 2014 (kts. lisää yksityiskohtia Feldt ym., 2016). Tutkimuksen alkuperäinen otos poimittiin kahden ammattiliiton jäsenrekistereistä (Ammattiliitto Pro ja Insinööriliitto). Perusjoukkoon kuului 1904 alle 36-vuotiaasta toimihenkilöä, joiden tehtävänimikkeissä esiintyi ”johtaja” tai ”päällikkö” jossain muodossa. Tutkittavien kotiosoitteisiin vuonna 2006 lähetetyistä kyselylomakkeista 933 palautui täytettynä. Kyselyyn vastanneista tutkittavista 186 eivät täyttäneet johtajuuteen liittyvän tehtävänimikkeen kriteeriä (he olivat vanhempainvapaalla, opiskelemassa tai olleet työttöminä yli kolme kuukautta), joten tutkimuksen lähtötilanteessa tutkittavia oli 747 (vastausprosentti 43). Vastanneista 85 prosenttia oli miehiä (N=637) ja heidän keski-ikänsä oli 31 vuotta (kh 3.2,

vaihteluväli 24—36). Suurin osa vastanneista oli insinöörejä (68%). Loput olivat teknikkoja (6%) tai muuten tekniikan alan pätevyyden suorittaneita (26%).

Tutkimus kohdistuu niihin toimihenkilöihin, jotka osallistuivat tutkimuksen viidennen kerran mittaukseen vuonna 2014. Vuonna 2014 kysely lähetettiin 562 tutkittavalle. Näistä 270 henkilöä muodostivat tämän tutkimuksen kohdejoukon, koska he olivat vastanneet ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa ja työn intohimoa mittaaviin kysymyksiin. Tutkittavista 220 oli miehiä (81.5%) ja 50 naisia (18.5%). Tutkittavien keski-ikä oli 42 vuotta (kh 3.3, vaihteluväli 34—47). Tutkittavista 172 oli insinöörejä (64%), 18 teknikkoja (7 %) ja 5 diplomi-insinöörejä (2%). Ammattioppilaitoksen tai teollisuuden ammattioppilaitoksen oli käynyt 16 tutkittavaa (6%) ja AMK:n jatkotutkinnon tekniikan alalta 11 tutkittavaa (4%). 32 tutkittavista oli käynyt jonkin muun tutkinnon (12%), ja loput viisi olivat käyneet lyhyempiä kursseja (2%).

Aineiston katoanalyysi samasta kohdejoukosta on kuvattu tarkemmin Feldtin ym. (2016) tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan niiden välillä, jotka vastasivat kyselyyn vain ensimmäisenä mittausajankohtana ja niiden, jotka vastasivat myös myöhemminä ajankohtina, ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa sukupuolen, iän, ponnistelujen, palkkioiden tai ylisitoutuneisuuden suhteen.

### **Käytetyt kyselyt ja muuttujat**

Ponnisteluja, palkkioita ja ylisitoutuneisuutta mitattiin tutkimuksessa Siegristin kehittämällä ERI-kyselyllä (Siegrist, 1996), josta hyödynnettiin 22 väittämää. ERI-kyselyn on testattu olevan psykometrisesti luotettava mittari, jonka suomalainen versio on todettu validiksi suomalaisten johtajien tutkimuksissa (Kinnunen, Feldt & Mäkikangas, 2008; Rantanen, Feldt, Hyvönen, Kinnunen, & Mäkikangas, 2013).

*Ponnisteluja* mitattiin viidellä väittämällä (esim. “Koen jatkuvia aikapaineita työmäärän vuoksi”). Tutkittavat vastasivat väittämiin asteikolla 1—5 (1 = Eri mieltä, 5 = Samaa mieltä, ja olen erittäin kuormittunut). Muodostetun osioiden keskiarvoon perustuvan ponnistelujen summamuuttujan ( $k_a=2.88$ ,  $k_h=0.98$ ) reliabiliteetti oli 0.88 (Cronbachin alfa).

*Palkkioita* mitattiin 11 väittämällä (esim. “Kaikki ponnisteluni ja saavutukseni huomioon ottaen palkkani/tuloni ovat riittävät”). Tutkittavat vastasivat väittämiin asteikolla 1—5 (1 = Eri mieltä, 5 = Samaa mieltä, ja olen erittäin kuormittunut). Muodostetun osioiden keskiarvoon perustuvan palkkioiden summamuuttujan ( $k_a=1.84$ ,  $k_h=0.73$ ) reliabiliteetti oli 0.88 (Cronbachin alfa).

*Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan* määrää tutkittavilla laskettiin ponnisteluiden ja palkkioiden keskiarvojen välisenä suhteena, jakamalla ponnisteluiden määrä palkkioiden määrällä. Muodostetun muuttujan keskiarvo oli 1.70 ja keskihajonta 0.65.

*Ylisitoutuneisuutta* mitattiin kuudella väittämällä (esim. “Alan mieltä työasioita heti herättyäni aamulla”). Tutkittavat vastasivat väittämiin asteikolla 1—4 (1 = Täysin eri mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä). Ylisitoutuneisuuden summamuuttujaa muodostettaessa väittäjä kolme (“Kotiin tullessani pystyn helposti rentoutumaan ja vaihtamaan vapaalle”) vaihdettiin toisinpäin, koska kysymyksen asettelu oli käänteinen vastausvaihtoehtoihin nähden. Muodostetun osioiden keskiarvoon perustuvan ylisitoutuneisuuden summamuuttujan ( $k_a=2.23$ ,  $k_h=0.62$ ) reliabiliteetti oli 0.85 (Cronbachin alfa).

*Työn intohimoa* mitattiin 12-osioisella intohimon kyselyllä (The Passion-Scale: Vallerand ym., 2003). Mittarin kahdelle faktorille jakautunut rakenne on todettu hyväksi konfirmatorisen faktorianalyysin avulla (ks. esim. Vallerand ym., 2003). Tutkittavat vastasivat kyselyn väittämiin asteikolla 1-7 (1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Harmonista intohimoa mitattiin kuudella väittämällä (esim. “Työni on tasapainossa elämäni muiden aktiviteettien kanssa”) ja pakonomaista intohimoa kuudella väittämällä (esim. “Minun on vaikea hallita työhalujani”). Muodostetun osioiden keskiarvoon perustuvan harmonisen työn intohimon summamuuttujan ( $k_a=5.00$ ,  $k_h=0.98$ ) reliabiliteetti oli 0.82 (Cronbachin alfa) ja pakonomaisen työn intohimon summamuuttujan ( $k_a=2.35$ ,  $k_h=1.00$ ) reliabiliteetti oli 0.83 (Cronbachin alfa).

*Taustamuuttujista* kontrolloitiin tutkittavien sukupuoli sekä ikä vuosina.

## **Tilastolliset analyysit**

Aineiston tilastollisissa analyyseissa käytettiin IBM SPSS Statistics 24 –ohjelmaa. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin korrelaatioilla. Kaikkia tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä lisäten vaiheittain uusia muuttujia selittäviksi tekijöiksi. Ensimmäisessä vaiheessa selittäjinä olivat taustamuuttujat (sukupuoli ja ikä), toisessa vaiheessa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta sekä ylisitoutuneisuus ja kolmannessa ponnistelujen ja palkkioiden sekä ylisitoutuneisuuden interaktiomuuttuja. Interaktiomuuttuja muodostettiin kertomalla ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan sekä ylisitoutuneisuuden muuttujat keskenään. Teimme kaksi hierarkkista lineaarista regressioanalyysia, joista ensimmäisessä selitettävänä muuttujana oli harmoninen työn intohimo ja toisessa pakonomainen työn intohimo. Taustaoletusten todettiin olevan kunnossa hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tekoa

varten; muuttajat olivat määrällisiä tai dikotomisia “dummy-muuttujia”, lineaarisuusoletus ja poikkeavat havainnot oli huomioitu eikä multikollineaarisuutta esiintynyt.

## **TULOKSET**

### **Kuvailevat tulokset**

Muuttujien väliset korrelaatiot (taulukko 1) osoittivat, että sukupuolella tai iällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä mihinkään muuhun tarkasteltuun muuttajaan. Tutkimuksen teoreettisiin oletuksiin liittyvät kuvailevat tulokset osoittivat, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta sekä ylisitoutuneisuus olivat positiivisesti yhteydessä toisiinsa; mitä enemmän toisen muuttujan arvot kasvoivat, sitä enemmän toisen muuttujan arvot kasvoivat. Harmoninen ja pakonomainen työn intohimo olivat negatiivisesti yhteydessä toisiinsa; mitä enemmän toisen muuttujan arvot kasvoivat, sitä enemmän toisen muuttujan arvot vähenivät. Tutkimuskysymyksiin liittyvät kuvailevat tulokset osoittivat, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta oli positiivisesti yhteydessä harmoniseen sekä pakonomaiseen työn intohimoon; mitä enemmän ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa raportoitiin, sitä enemmän harmonista sekä pakonomaista työn intohimoa raportoitiin. Ylisitoutuneisuus oli negatiivisesti yhteydessä harmoniseen työn intohimoon ja positiivisesti yhteydessä pakonomaiseen työn intohimoon; mitä enemmän ylisitoutuneisuutta raportoitiin, sitä vähemmän harmonista työn intohimoa raportoitiin, kun taas mitä enemmän ylisitoutuneisuutta raportoitiin, sitä enemmän raportoitiin pakonomaista työn intohimoa.

**TAULUKKO 1.** Muuttujien väliset korrelaatiot (n=270)

	1 <sup>1</sup>	2 <sup>2</sup>	3 <sup>2</sup>	4 <sup>2</sup>	5 <sup>2</sup>	6 <sup>2</sup>
<i>Taustamuuttujat</i>						
1. Sukupuoli	-					
2. Ikä	.04	-				
<i>Työn intohimo</i>						
3. Harmoninen intohimo	-.04	.09	-			
4. Pakonomainen intohimo	.02	.07	-.15*	-		
5. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta	-.08	.03	.20**	.19**	-	
6. Ylisitoutuneisuus	.09	.10	-.33**	.63**	.27**	-

\*\* p < .01, \* p < .05 <sup>1</sup>Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin <sup>2</sup>Pearsonin korrelaatiokerroin

### **Muuttujien yhteydet harmoniseen ja pakonomaiseen intohimoon**

Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin (taulukko 2) tulokset osoittivat, että tutkittujen sukupuoli ja ikä eivät selittäneet harmonisen tai pakonomaisen työn intohimon vaihtelua. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta selitti harmonisen työn intohimon vaihtelua; mitä enemmän tutkitut raportoivat ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa, sitä enemmän he raportoivat harmonista työn intohimoa. Sen sijaan ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta ei selittänyt pakonomaisen työn intohimon vaihtelua. Näin ollen hypoteesit 1a ja 1b eivät saaneet tukea. Ylisitoutuneisuus selitti harmonisen työn intohimon vaihtelua siten, että mitä enemmän ylisitoutuneisuutta arvioitiin, sitä vähemmän harmonista työn intohimoa arvioitiin. Pakonomaista työn intohimon vaihtelua ylisitoutuneisuus selitti siten, että mitä enemmän ylisitoutuneisuutta arvioitiin, sitä enemmän pakonomaista työn intohimoa arvioitiin. Hypoteesit 2a ja 2b siis saivat tukea. Tulosten mukaan ylisitoutuneisuus ei muuntanut ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan yhteyksiä harmoniseen ja pakonomaiseen työn intohimoon, joten hypoteesit 3a ja 3b eivät

saaneet tukea. Koko mallin selitysaste oli viimeisellä askeleella 23% harmonisesta työn intohimon vaihtelusta ja 40 % pakonomaisen työn intohimon vaihtelusta.

**TAULUKKO 2.** Tutkittujen (n = 270) vuonna 2014 raporttoimat ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan sekä ylisitoutuneisuuden yhteydet harmoniseen ja pakonomaiseen työn intohimoon (hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi)

Muuttujat	Harmoninen työn intohimo					Pakonomainen työn intohimo					
	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	F	df	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	F	df	
Askel 1: Taustamuuttujat											
1. Sukupuoli	.01		.01	1.45	2	-.05		.01	.01	.74	2
2. Ikä	.11					.01					
Askel 2:											
3. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhda	.33***	.20	.21	18.06	4	.01	.39	.40	43.95	4	13
4. Ylisitoutuneisuus	-.46***					.65***					
Askel 3:											
5. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhda*Ylisitoutuneisuus	-.11	.01	.23	15.33	5	.06	.00	.40	35.53	5	

\*\*\* p < .001



## **POHDINTA**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta sekä ylisitoutuneisuus yhteydessä työssä koettuun harmoniseen ja pakonomaiseen intohimoon sekä muuntaako ylisitoutuneisuus ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan sekä intohimojen välisiä yhteyksiä. Tutkimus kohdistui suomalaisiin toimihenkilöihin, jotka olivat pääosin tekniikan alalta. Tulokset osoittivat, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta selitti korkeaa harmonista työn intohimoa. Ylisitoutuneisuus selitti vähäistä harmonista työn intohimoa ja korkeaa pakonomaista työn intohimoa, mutta ei muuntanut ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan yhteyttä kumpaankaan intohimon tyyppiin.

### **Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa kokevat raportoivat enemmän harmonista työn intohimoa**

Oletuksemme siitä, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta olisi yhteydessä matalaan harmoniseen työn intohimoon (H1a), ei saanut tukea. Epäsuhta ponnistelujen ja palkkioiden välillä ei tutkimustuloksen mukaan vaikuta häiritsevän harmonista työn intohimoa. Odottamaton tulos voi selittyä sillä, kuinka harmonisesti intohimoinen työntekijä suhtautuu ponnisteluihin ja palkkioihin työssään. Ensinnäkin harmonisesti intohimoinen yksilö ponnistelee paljon työnsä eteen, sillä harmoninen intohimo on itseohjautuvaa ja sisäistynyttä motivaatiota työtä kohtaan (Vallerand ym., 2003). Toiseksi on hyvä huomioida, että tutkimuksessa käytetty ERI-kysely mittaa lähinnä sellaisia työn palkkioita, joita harmonisesti intohimoinen työntekijä ei tavoittele, kuten esimieheltä saatua arvostusta tai palkkatuloja (Siegrist ym., 2004). Näiden palkkioiden puute ei vaikuta niin haitallisesti harmoniseen työn intohimoon, koska miellyttäväksi koetun harmonisen työn intohimon toteuttaminen on itsessään palkitsevaa työntekijälle (Vallerand ym., 2003). Mahdollisesti tästä syystä harmonisesti intohimoinen työntekijä voi samalla kokea sekä paljon ponnisteluja että vähän ulkoisia palkkioita, mutta silti olla harmonisesti intohimoinen työtään kohtaan.

Oletuksemme siitä, että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta olisi yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon (H1b), ei saanut tukea. Tulos voi selittyä sillä, että päinvastoin kun harmonisessa intohimossa, jossa työ itsessään on palkitsevaa, tavoittelee pakonomaisesti intohimoinen toiminnallaan nimenomaan sisäisiä ja ulkoisia seurauksia (Lavigne ym., 2012). Nämä seuraukset voivat olla rinnastettavissa ERI-mallin palkkioihin työelämässä (esim.

sosiaalinen arvostus työpaikalla). Mahdollisesti pakonomaisesti intohimoinen työntekijä hakeutuu tilanteeseen, jossa saa paljon palkkioita työstään eikä siksi epäsuhtaa ponnistelujen ja palkkioiden välillä esiinny, vaikka pakonomaisesti intohimoinen ponnisteleekin paljon työnsä eteen. Lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että korrelaatioita tarkasteltaessa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta korreloi positiivisesti pakonomaisen työn intohimon kanssa. Regressioanalyysissä lisäsimme samalla askeleella ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan ja ylisitoutuneisuuden. Ylisitoutuneisuus selitti voimakkaasti pakonomaista työn intohimoa; pakonomaisen työn intohimon ja ylisitoutuneisuuden välillä voi olla niin paljon käsitteellistä samankaltaisuutta, ettei ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta selittänyt pakonomaista työn intohimoa regressioanalyysissä.

### **Ylisitoutuneet kokevat vähemmän harmonista ja enemmän pakonomaista työn intohimoa**

Oletuksemme siitä, että ylisitoutuneisuus on yhteydessä matalaan harmoniseen työn intohimoon (H2a), sai tukea. Tulos voi selittyä sillä, että ylisitoutuneisuus kuvastaa voimakasta kunnianhimoa yhdistettynä tarpeeseen tulla arvostetuksi sekä hyväksytyksi (Siegrist ym., 2004); ylisitoutuneisuuteen kuuluva ulkoinen motivaatio on päinvastaista harmonisen työn intohimon sisäisen motivaation kanssa. Siten on luonnollista, että ylisitoutuneisuutta ja harmonista työn intohimoa ei esiintynyt tutkituilla samanaikaisesti.

Oletuksemme siitä, että ylisitoutuneisuus on yhteydessä korkeaan pakonomaiseen intohimoon (H2b), sai tukea. Tulokset olivat yhdenmukaisia aiempien tutkimustulosten kanssa siitä, että ylisitoutuneisuus ja pakonomainen intohimo ovat ilmiöinä päällekkäisiä (Lavigne ym., 2014). Molempia luonnehtii tarve tulla arvostetuksi ja hyväksytyksi, mikä saa yksilön tavoittelemaan sisäisiä ja ulkoisia palkkioita työssään (Lavigne ym., 2012; Siegrist ym., 2004; Vallerand ym., 2003), joten luonnollisesti toisen esiintyessä toistakin esiintyy. Ylisitoutuneisuus selittää korkeaa pakonomaista intohimoa mahdollisesti siten, että se voimistaa pakonomaista palkkioiden tavoittelua työssä; esimerkiksi yksilön kokemusta itsestään työntekijänä tai sosiaalista hyväksyntää työpaikalla. Mahdollisesti ylisitoutuneisuuteen kuuluva haastavien tilanteiden aliarviointi ja omien kykyjen yliarviointi johtavat pakonomaiseen puurtamiseen, jossa joustavuus kärsii ja työstä irrottautuminen vaikeutuu entisestään.

## **Ylisitoutuneisuus ei muunna ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan yhteyttä työn intohimoon**

Oletuksemme siitä, että ylisitoutuneisuus muuntaa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan sekä kahden erilaisen työn intohimon välistä yhteyttä (H3a ja b), eivät saaneet tukea. Tämä tutkimus ei tukenut aikaisempia havaintoja, joiden mukaan ylisitoutuneisuuden on havaittu ennustavan ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan lisääntymistä seurantalutkimuksissa (Feldt ym., 2016). Mahdollisesti muuntavaa vaikutusta ei havaittu siksi, että tutkimus toteutettiin poikkileikkausasetelmana. Tulos voi selittyä myös sillä, että ylisitoutuneisuus sisältää samanlaisia piirteitä kuin työn intohimo. Sekä ylisitoutunut että intohimoinen työntekijä ponnistelevat paljon työnsä eteen. Mahdollisesti tästä syystä ylisitoutuneisuus ei lisää ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdan selityskykyä työn intohimon eri puoliin. On hyvä huomata, että muuntavan vaikutuksen esiin saaminen on ihmistieteissä ylipäätään haastavaa (Parkes, 1994).

### **Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet**

Tutkimuksemme vahvuuksina voidaan pitää sitä, että käytössä oli iso otos sekä tunnetut ja luotettavat kyselymenetelmät: intohimon kysely (Vallerand ym., 2003) sekä ERI-kysely (Siegrist, 1996), jonka suomalainen versio on todettu validiksi suomalaisten johtajien tutkimuksissa (Kinnunen, Feldt & Mäkikangas, 2008; Rantanen ym., 2013). Tutkimuksessamme kontrolloimme taustamuuttujien (sukupuoli ja ikä) vaikutukset pois, jotta tulokset kuvaavat mahdollisimman luotettavasti tutkittavia yhteyksiä.

Tutkimuksen yleistettävyyttä tarkasteltaessa on huomioitava muutamia rajoituksia. Koska suurin osa tutkituista oli miehiä ja pääosin tekniikan alan toimihenkilöitä, tutkimuksesta saadut tulokset eivät ole täysin yleistettävissä kaikkiin työssäkäyviin. Tekniikan alan toimihenkilöiden keskuudessa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta näyttäytyi hyvin yleisenä; toimihenkilöillä työn vaatimukset ja tarvittavat ponnistelut ovat usein suuremmat, joten he kokevat keskimääräistä enemmän epäsuhtaa. Lisäksi intohimoinen suhtautuminen työtä kohtaan saattaa merkittävästi erota verrattuna muihin aloihin. Täten tulevaisuudessa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa sekä työn intohimoa käsittelevissä tutkimuksissa voitaisiin huomioida otoksen edustavuus sukupuolen, koulutustason sekä alojen osalta.

Aiempien tutkimusten mukaan erityisesti pitkään jatkunut ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta aiheuttaa työntekijälle pahoinvointia (Stansfeld & Candy, 2006; ks. katsaus van Vegchel ym.,

2005). Pitkään jatkuneen epäsuhtan voisi olettaa vaikuttavan työntekijän harmoniseen intohimoon kielteisesti, koska harmonisen intohimon on havaittu syntyvän ympäristössä, jossa yksilö kokee autonomiaa, yhteisöllisyyttä ja pystyvyyttä (Vallerand ym., 2003). Tutkimus toteutettiin poikkileikkausasetelmana, joten muuttujien syy-seuraus-suhteita pidemmällä aikavälillä ei voida päätellä. Tästä syystä jatkossa on tarpeen tutkia pitkittäisasetelmalla ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan yhteyttä harmoniseen intohimoon.

Stressiä ei otettu mukaan tarkasteltavaksi muuttujaksi tässä tutkimuksessa, mutta sen on aiemmin todettu vahvasti kytkeytyvän ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan (Stansfeld & Candy, 2006; ks. katsaus van Vegchel ym., 2005). Tästä syystä jatkossa on tarpeen tutkia, vähentääkö stressi työelämässä harmonista intohimoa pitkällä aikavälillä. Lavignen ym. (2014) mukaan harmonisesti intohimoiset työntekijät näkevät työpaikkansa myönteisemmin: harmonisesti intohimoiset työntekijät raportoivat enemmän työn hallintaa ja sosiaalista tukea sekä vähemmän työssä ylikuormittumista. On hyvä tutkia, voisiko harmoninen työn intohimo toimia jopa suojaavana tekijänä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan tuottaman stressin kielteisiltä vaikutuksilta.

## **Tutkimuksen johtopäätökset**

Olimme tutkimuksessa kiinnostuneita työolojen vaikutuksesta harmoniseen ja pakonomaiseen intohimoon työssä. Tulosten mukaan ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta oli vähäisen harmonisen työn intohimon sijaan yhteydessä korkeaan harmoniseen työn intohimoon. Tämä tulos antaa syytä epäillä, että harva asia työoloissa vaikuttaa kielteisesti harmoniseen työn intohimoon, koska harmonisessa intohimossa tekeminen on itseohjautuvaa ja sisältä päin motivoitunutta (Vallerand ym., 2003). Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta ei selittänyt pakonomaista työn intohimoa. Pakonomaisen työn intohimon on havaittu olevan yhteydessä muun muassa heikentyneeseen psyykkiseen terveyteen (Forest ym., 2011) ja emotionaaliseen väsymykseen (Lavigne ym., 2012; Vallerand ym., 2010). Tämän tutkimuksen perusteella epäsuhta ponnistelujen ja palkkioiden välillä ei kuitenkaan ole yhteydessä korkeampaan pakonomaisen työn intohimoon ja sitä kautta aiheuta vahingollisia seurauksia työntekijöiden hyvinvoinnille.

Tutkimuksemme osoitti, että työntekijän ylisitoutuneisuus on yhteydessä sekä pakonomaiseen että harmoniseen työn intohimoon. Työn intohimon on havaittu olevan työhyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä; harmonisen työn intohimon on useissa tutkimuksissa havaittu vaikuttavan myönteisesti työhyvinvointiin (Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008; Lavigne ym., 2012;

Vallerand ym., 2010), kun taas pakonomaisen intohimon on todettu yhdistyvän kielteisesti työhyvinvointiin (Forest ym., 2011; Lavigne ym., 2012; Vallerand ym., 2010). Koska korkea ylisitoutuneisuus selitti vähäistä harmonista työn intohimoa ja korkeaa pakonomaista työn intohimoa, ylisitoutuneisuudella saattaa olla merkittävä rooli työpahoinvoinnin taustalla. Lyhyellä aikavälillä organisaatio hyötyy ylisitoutuneesta työntekijästä, joka työskentelee tehokkaasti. Pidemmällä aikavälillä ylisitoutuneisuuden vahingolliset yhteydet työn intohimoon saattavat kuitenkin aiheuttaa organisaatioille taloudellista haittaa, joka näkyy työntekijöiden työpahoinvoinnista seuraavien sairauspoissaolojen aiheuttamina kustannuksina.

Organisaatiossa ylisitoutuneisuuteen puuttuminen edellyttää muutoksia liittyen tehokkuutta ja lyhyen aikavälin kannattavuutta puoltavaan organisaatiokulttuuriin. Ylisitoutuneisuuteen on vasta alettu kiinnittää enemmän huomiota työpaikoilla, ja tieto ylisitoutuneisuudesta voi olla vielä puutteellista sekä työnantajilla että työntekijöillä. Ylisitoutuneisuuden tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi toimivia keinoja työpaikalla voivat olla koulutukset, kehityskeskustelut sekä työhyvinvointia kartoittavat kyselyt.

## LÄHTEET

Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 85(1), 67-79.

Carbonneau, N., Vallerand, R.J., Fernet, C., Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of educational psychology*, 4, 977-987.

de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social science & medicine*, 50(9), 1317-1327.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2016). Overcommitment as a predictor of effort–reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian journal of work, environment & health*.
- Forest, J., Mageau, G.A., Sarrazin, C., & Morin, E.M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 27-40.
- Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. *Handbook of self-determination research*, 87-100.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2009). Young managers’ drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 183-196.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 114–127.
- Lavigne, G., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European journal of work and organizational psychology*, 21, 4.
- Lavigne, G., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers’ evaluations of job demands and resources: a longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 255-265.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American psychologist*, 46(8), 819.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, 8(2), 110-129.
- Rantanen, J., Feldt, T., Hyvönen, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2013). Factorial validity of the effort–reward imbalance scale: evidence from multi-sample and three-wave follow-up studies. *International archives of occupational and environmental health*, 86(6), 645-656.

Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397–427.

Salavecz, G., Chandola, T., Pikhart, H., Dragano, N., Siegrist, J., Jöckel, K. H., ... & Marmot, M. (2010). Work stress and health in Western European and post-communist countries: an East–West comparison study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(01), 57-62.

Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International archives of occupational and environmental health*, 84(6), 635-645.

Shimazu, A., & de Jonge, J. (2009). Reciprocal relations between effort–reward imbalance at work and adverse health: A three-wave panel survey. *Social Science & Medicine*, 68(1), 60-68.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

Siegrist, J. (1999). Occupational health and public health in Germany. In P. M. Le Blanc, M. C. W. Peeters, A. Bußsing, & W. B. Schaufeli (Eds.). *Organizational psychology and healthcare: European contributions* (pp. 35–44). München: Rainer Hampp Verlag.

Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.). *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261–291). Amsterdam: JAI Elsevier.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499.

Stansfeld, S. A., Bosma, H., Hemingway, H., & Marmot, M. G. (1998). Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: the Whitehall II study. *Psychosomatic Medicine*, 60(3), 247-255.

Stansfeld, S. A. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 443-462.

Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Léonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., Cagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social psychology*, 85, 756-767.

Vallerand, R.J. (2010). On passion for life activities.: The dualistic model of passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 97-184.  
<http://crystalkwok.github.io/images/crown/vallerand.pdf>.

Vallerand, R.J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work burnout. A process model. *Journal of personality*.

Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60(5), 1117-1131.