

Milla Kallunki & Janette Kalpio

TYÖUUPUMUKSEN VARHAINEN TUNNISTAMINEN

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitaja

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Milla Kallunki, Janette Kalpio	Terveydenhoitaja (AMK)	Maaliskuu 2019
Opinnäytetyön nimi		
Työuupumuksen varhainen tunnistaminen Kuvaileva kirjallisuuskatsaus		77 sivua 15 liitesivua
Toimeksiantaja		
Pihlajalinna Kymijoki		
Ohjaaja		
Sari Engelhardt		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli etsiä uusinta näyttöön perustuvaa tietoa työuupumukseen liittyvistä tekijöistä ja ensimerkeistä kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksen tavoitteena on toimia työterveyshoitajien apuvälineenä työuupumuksen varhaisessa tunnistamisessa. Aihe on ajankohtainen, sillä erilaiset mielenterveysongelmat ovat huomattava työkäisten sairauspoissaolojen syy. Työuupumuksen varhainen tunnistaminen voi ehkäistä siitä aiheutuvaa työkyvyttömyyttä ja edistää työkyvyn säilymistä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tutkimuskysymysten avulla selvitettiin, mitkä ovat työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä ja kuinka työuupumuksen ensi merkit ilmenevät työntekijässä. Kirjallisuuskatsauksen aineisto analysoitiin abduktiivisen sisällönanalyysin menetelmällä.</p> <p>Tulosten perusteella työuupumuksen kehittymiseen liittyviä tekijöitä ovat työntekijään sekä työhön liittyvät tekijät. Työntekijään liittyvistä tekijöistä merkittävimiksi aineiston pohjalta nousivat persoonallisuuspiirteisiin ja henkilökohtaiseen elämäntilanteisiin liittyvät tekijät. Työhön liittyviä tekijöitä puolestaan ovat organisatoriset ja psykososiaaliset tekijät, joista keskeisimmät ovat työkuormitus, epävarmuuden tunteet, esimiestyön ongelmat ja työyhteisön ongelmat. Työuupumuksen ensimerkit ilmenevät työntekijässä fyysisinä oireina, kuten väsymyksenä, uneen liittyvinä ongelmina, kipuina ja särkyinä sekä voimattomuutena. Lisäksi ilmenee moninaista psyykkistä oireilua, kuten voimavarojen ehtymistä ja mielialan vaihteluita. Työuupumuksen havaittiin olevan pääasiassa etenevä ja erilaisia vaiheita sisältävä prosessi, joka vaikutti myös uupuneen työkykyyn huomattavasti.</p> <p>Tietoisuuden lisääminen työuupumuksesta, työuupumuksen oireiden ja varhaisten merkkien havainnointi ja niihin puuttuminen ovat ensiarvoisen tärkeitä työuupumuksen varhaisessa tunnistamisessa.</p>		
Asiasanat		
työuupumus, työhyvinvointi, työstressi, työkuormitus		

Author (authors)	Degree	Time
Milla Kallunki, Janette Kalpio	Bachelor of Health Care	March 2019
Thesis title Early Identification Of Work-Related Burnout Descriptive Literature Review		77 pages 15 pages of appendices
Commissioned by Pihlajalinna Kymijoki		
Supervisor Sari Engelhardt		
<p data-bbox="164 763 300 795">Abstract</p> <p data-bbox="164 835 1461 1088">The objective of the thesis was to gather information about the factors and first signs related to work-related burnout through the latest evidence-based information by literature review. The aim of this review was to provide information for occupational health nurses to support early recognizing of work-related burnout. The subject is topical, because different mental health problems are a major cause of working-age absences. Early identification of work-related burnout can prevent disability caused by it and contribute to maintaining working capacity.</p> <p data-bbox="164 1128 1445 1270">The research method in this thesis was a descriptive literature review. Literature review was used to research what factors are affecting the development of work-related burnout and how first signs of work-related burnout occur in the employee. Results of the literature review were analyzed by using abductive content analysis.</p> <p data-bbox="164 1310 1466 1675">The results indicate that factors related to a development of work-related burnout are employee-related factors and work-related factors. The factors related to personality traits and personal life situations are the most predominant employee-related factors. Work-related factors are organizational and psychosocial and the most important of these are workload, feelings of uncertainty, problems with managerial work and work community problems. The first signs of work-related burnout occurred as physical symptoms like fatigue, sleeping problems, pains, aches and powerlessness. In addition, there are manifold psychological symptoms like a depletion of mental resources and mood swings. The work-related burnout was found to be progressive and there were different phases in it. Work-related burnout also had a significant impact on employee's ability to work.</p> <p data-bbox="164 1715 1461 1787">Therefore, it is important to raise awareness about burnout, identify of burnout's early signs and observe its symptoms to identify work-related burnout at its early stage.</p>		
<p data-bbox="164 1825 320 1856">Keywords</p> <p data-bbox="164 1897 879 1928">burnout, well-being at work, work stress, job strain</p>		

SISÄLLYS

1	TAUSTA JA TARKOITUS.....	6
2	KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet.....	9
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys	11
2.3	Työn imusta työhyvinvointia	12
3	TYÖSTRESSI	12
4	TYÖUUPUMUS	14
4.1	Työuupumuksen seuraukset	17
4.2	Työstressimallit	18
4.3	Työstressin ja uupumuksen arviointimenetelmät.....	20
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
6	KIRJALLISUUSKATSAUS.....	22
6.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	23
6.2	Tiedonhakuprosessi	24
6.3	Tutkimusten laadun arviointi.....	29
6.4	Aineiston analysointi	30
7	TUTKIMUSTULOKSET	33
7.1	Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät	33
7.1.1	Työntekijään liittyvät tekijät.....	33
7.1.2	Työhön liittyvät tekijät	40
7.2	Työuupumuksen ensi merkkien ilmeneminen työntekijässä	48
7.2.1	Fyysiset ja psyykkiset merkit	48
7.2.2	Työuupumuksen vaikutukset työkykyyn	50
7.2.3	Uupumuksen eteneminen	50
7.3	Yhteenveto tuloksista	54
8	POHDINTA.....	57
8.1	Tulosten tarkastelua	57

8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	62
8.3	Opinnäytetyöprosessin arviointia	65
8.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	67
LÄHTEET		69

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustaulukko

Liite 2. Sisällönanalyysin vaiheet

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön aiheeksi valikoitui työuupumuksen varhainen tunnistaminen työterveyshoitajan näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on etsiä uusinta näyttöön perustuvaa tietoa työuupumukseen liittyvistä tekijöistä ja ensimerkeistä kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksen tavoitteena on toimia työterveyshoitajien apuvälineenä työuupumuksen varhaisessa tunnistamisessa. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kirjallisuuskatsaus, koska menetelmä sopii aiheesta saatavilla olevan tutkimustiedon tutkimiseen ja kokonaiskuvan luomiseen opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä. Aihe on ajankohtainen, sillä erilaiset mielenterveysongelmat ovat huomattava työikäisten sairauspoissaolojen syy. Terveystalon teettämän "Näin Suomi sairasti 2017" potilastietorekisteriin perustuvan tutkimuksen mukaan mielenterveysongelmat ovat eniten sairauspoissaoloja aiheuttava tekijä (Terveystalo 2018).

Opinnäytetyön aihe saatiin ottamalla yhteyttä paikallisiin työterveyshuollon yrityksiin, joista tutkimuksen toimeksiantajaksi valikoitui Pihlajalinna Kymijoki ja yhteyshenkilöksi palvelupäällikkö. Aihe opinnäytetyölle hahmottui työelämän yhteistyökumppanin tapaamisen aikana yksikön omien tarpeiden mukaisesti. Työelämästä lähtöisin oleva tarve sairauspoissaolojen vähentämiselle mielenterveyssyistä tekee opinnäytetyöstä hyödyllisen ja ajankohtaisen. Kirjallisuuskatsauksen tuottama tieto on tärkeää työn toimeksiantajalle, jotta työterveyshoitajat saavat käyttöönsä ajankohtaista työuupumuksen kehittymiseen ja tunnistamiseen liittyvää tutkimustietoa. Työuupumuksen ennaltaehkäiseminen sekä varhainen tunnistaminen on tärkeää, koska siihen liittyy merkittävä riski sairastua masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin tai muihin stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin (Ahola ym. 2018).

Opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta tukee Valtionneuvoston vuonna 2017 tehdyn periaatepäätöksen "Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä" -linjaukset, joiden tavoitteista kaksi nivoutuvat opinnäytetyömme tavoitteisiin ja tarkoitukseen: 1) työterveyshuolto-, terveydenhoito- ja kuntoutusjärjestelmä tekevät oikea-aikaisesti yhteistyötä työikäisten työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja työkyvyn palauttamisessa sekä 2) työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla työkyvyn edistämässä ja työkyvyttömyyden

ehkäisyssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 17–18.) Työhyvinvointiin investoiminen maksaa itsensä takaisin monin verroin. Työhyvinvoinnilla on merkitystä yrityksen tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähempään vaihtuvuuteen sekä tapaturmien ja sairauspoissaolojen vähäisempään määrään. Työhyvinvointi vaikuttaa lisäksi myös organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. (Työhyvinvointi s.a.)

Vuonna 2013 EU:n rahoitusta saaneessa hankkeessa havaittiin, että Euroopalle aiheutui vuosittain noin 617 miljardin euron kustannukset työperäisestä masennuksesta. Kokonaiskustannukset muodostuivat poissaolojen ja vajaa-kuntoisena työskentelyn, tuottavuuden laskun, terveydenhuollon kustannuksien ja työkyvyttömyyskorvauksena maksettujen sosiaalietuuksien kustannuksista. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 7.) Lisäksi työpanoksen menettäminen sairauspoissaolojen vuoksi on yksi merkittävimmistä kustannuksia aiheuttavista tekijöistä työnantajalle. Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan menetetyn työpanoksen kustannukset pitkien sekä lyhyiden sairauspoissaolojen osalta ovat 3,4 miljardia euroa vuosittain. Tämä tarkoittaa 1590 euroa palkansaajaa kohden vuositasolla tarkasteltuna. Työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia potentiaalisen työpanoksen menetyksen kohdalla tarkasteltuna on arvioitu olevan noin kahdeksan miljardia euroa. (Risänen & Kaseva 2014, 4, 8, 10.) Työuupumuksen varhainen tunnistaminen työterveyshuollossa voi ehkäistä työuupumuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä ja edistää työkyvyn säilymistä.

Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimuksen tulosten mukaan aikuisväestössä, etenkin työikäisillä naisilla, psyykkinen kuormittuneisuus ja masennus ovat yleisiä mielenterveyteen liittyviä ongelmia. Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että tarvitaan nykyistä enemmän panostusta mielenterveyden edistämiseen sekä mielenterveysoireiden, etenkin masennuksen, varhaiseen toteamiseen ja hoitoon kaikilla yhteiskunnan tahoilla. (Koponen ym. 2017, 85, 89.)

2 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka osa-alueita ovat työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, tuottavaa ja terveellistä työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden toimesta. Työ tukee työntekijöiden ja työyhteisön elämänhallintaa, ja lisäksi työ koetaan palkitsevaksi sekä mielekkääksi. (Työhyvinvointi s.a.) Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, ja se rakentuu monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Joidenkin alueiden puutteet heijastuvat herkästi toisiin osa-alueisiin. Yhteiskunta huolehtii työhyvinvoinnista säätämällä lait ja tukemalla toimintaa, joka edistää kansalaisten terveyttä. Sen tehtävänä on luoda puitteet työkyvyn ylläpitoon, oppimiseen sekä tukea työssä osaamista ja työn tekemisen kannattavuutta. Työorganisaation ja työnantajan tehtävänä on puolestaan noudattaa lakeja, huolehtia työpaikan turvallisuudesta sekä luoda viihtyisä työilmapiiri. Työntekijän itsensä vastuulla on työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen sekä omista terveellisistä elintavoistaan huolehtiminen. (Virolainen 2012, 11–13.)

Työhyvinvointiin ja työntekijän toimintakykyyn vaikuttavat elintavat ja terveys, joita voidaan edistää myös työpaikalla. Säännöllinen liikunta vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja työkykyyn, auttaa hallitsemaan työn aiheuttamaa stressiä sekä parantaa unen laatua. Työntekijän vapaa-ajan liikkumisen lisäksi myös työpaikoilla tulisi olla mahdollisuus lyhyisiin liikkumishetkiin. Työpäivän aikana nautittu terveellinen ruoka vaikuttaa vireystilaan ja työkykyyn. Työpaikka voi edistää työajan terveellistä ruokailua tarjoamalla hyvät puitteet työruokailulle ja mahdollisuuden ruokataukoihin sopivaan aikaan. (Elintavat ja työhyvinvointi s.a.)

Työterveyshuollon roolina työhyvinvoinnin edistämisessä on muun muassa järjestää palvelukokonaisuuden osana olevat terveystarkastukset. Niiden avulla saadaan hyödyllistä tietoa, kun yksilön terveyden edistämisen tarpeita kartoitetaan osana terveystarkastusta. Terveystarkastusten päätavoitteita on kaksi; työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- sekä toimintakyvyn tukeminen. (Liira ym. 2014, 190–192.)

2.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin näkökulmat. Fyysinen työhyvinvointi on yksi työhyvinvoinnin näkyvimmistä osa-alueista. Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa työn fyysisiä työolosuhteita, työn fyysistä kuormittavuutta ja ergonomisia ratkaisuja. Työpaikan siisteys, melu, lämpötila ja työvälineet vaikuttavat osaltaan fyysiseen työhyvinvointiin. Joissakin ammateissa haasteena on työn fyysinen kuormittavuus, kun taas toisissa puolestaan staattiset työasennot, kehon yksi-puolinen kuormitus tai runsas istuminen. Ratkaisuja fyysisen hyvinvoinnin haasteisiin voidaan löytää esimerkiksi työkierron ja työn tauotusten avulla. Toimistossa työskentelevä voi hyötyä esimerkiksi ajoittaisesta seisomatyöskentelestä, tauoista, kävelystä ja venyttelystä. (Virolainen 2012, 11, 17.)

Työn energieettisestä kuormittavuudesta puhuttaessa tarkoitetaan pitkäkestoista raskasta tai keskiraskasta liikkuvaa työtä. Energieettisessä kuormittumisessa sydämen syke kohoaa, hengitys syvenee ja elimistön lämpötila nousee. Näin ollen elimistön energiavarat ehtyvät, ja seurauksena on nopeasti tapahtuva uupuminen. Liikuntaelinten kuormituksesta puhuttaessa tarkoitetaan yksittäisten lihasten kuormittumista töissä, joiden suorittamisessa tarvitaan suurta voimaa. Tällöin vaarana on lihasten, jänteiden ja nivelten vauriot, mikäli henkilön voimantuotto ja kestävyys eivät riitä työn suorittamiseen. Fyysistä työtä tekevillä haasteena voi olla myös työn rutiininomaisuus, jolloin jotkin kehon osat kuormittuvat toisia enemmän. Samanlaisina toistuvat liikkeet kuormittavat vähitellen jänteitä ja ympäröiviä kudoksia. Myös vähäinenkin staattinen jännittäminen on haitallista, mikäli se on pitkäkestoista. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi työtehtävät, joissa asentoa tai otetta joudutaan ylläpitämään. (Lau-nis & Lehtelä 2011, 71.)

Psyykkisestä työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan työn stressaavuutta, työpaineita ja työilmapiiriä. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Henkilöstön tukeminen sekä töiden tasapuolinen jakaminen edistävät psyykkistä työhyvinvointia. Työn, vapaa-ajan ja levon tasapainottaminen ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Työ voi myös

parantaa mielenterveyttä, kun se on mielenkiintoista ja mielekästä. Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Helposti lähestyttävät työkaverit, työntekijöiden hyvät välit ja työkavereihin tutustuminen edesauttavat sosiaalista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 18.)

Työn sisältöön, työjärjestelyihin sekä työyhteisön toimivuuteen voi liittyä myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöiden syyt tulee aina selvittää. (Työsuojeluhallinto 2018.) Sosiaalista kuormituskestävyyttä tukee työyhteisön kyky tunnistaa omia rajojaan sekä oppimis- ja sopeutumiskykyyn liittyviä mahdollisuuksia. Kuormituksen ja palautumisen ollessa tasapainossa yhteydenpito sekä ongelmaratkaisu ovat työyhteisössä toimivia. Työyhteisön jäsenten hyvinvointi heijastaa niin ikään tasapainoa näiden kahden asian välillä. (Kivistö ym. 2008, 38–39.)

Kohtalainen henkinen vahvuus, arjen kuormitusten kestäminen sekä kyky palautua kuormituksista kuvaavat henkistä työhyvinvointia. Työkuormituksen säätelykyky sekä rasituksesta palautuminen vapaa-ajalla ovat henkisen hyvinvoinnin kannalta tarpeellisia. Psykkistä kuormituskestävyyttä lisää ymmärrys kuormittavista asioista sekä oman sopeutumiskyvyn mahdollisuuksista ja rajoista. Luovan otteen säilyminen työssä sekä oma tunne siitä, että voi hyvin, vaikuttavat positiivisesti taitoihin kohdata kuormittavia tekijöitä ja vastoin käymisiä, jolloin niistä palautuminen on helpompaa. (Kivistö ym. 2008, 38–39.) Henkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös esimerkiksi yhteistyön sujuvuutta työntekijöiden kesken ja sitä, kuinka he kohtaavat toisiaan. Myös sillä on vaikutusta, kuinka työyhteisössä kohdellaan asiakkaita ja kuinka työntekijän oma arvomaailma kohtaa organisaation arvomaailman kanssa. Arvostus, iloisuus, välittäminen ja työn kokeminen merkitykselliseksi sekä työstä nauttiminen ovat käsitteitä, jotka leimaavat hyvää henkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 26–27.)

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnilla on suoria vaikutuksia työssä jaksamiseen, ja työhyvinvoinnin lisääntyessä yleensä myös työn tuottavuus kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. Työntekijän työhyvinvoinnin laskiessa taas sairauslomatariskin todennäköisyys kasvaa, työtehokkuus laskee ja työntekijöiden sitoutuneisuus työpaikkaa kohtaan vähenee. Työhyvinvoinnin huononeminen heijastuu myös työntekijän kokonaishyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018; Virolainen 2012, 14.) Työhyvinvoinnin kehittämällä vaikutetaan myönteisesti työtyytyväisyyteen, työilmapiiriin, motivaatioon sekä asiakaspalveluun. Henkilöstön sitoutuminen työhön parantaa työn laatua, luo innovatiivisuutta ja lisää osaamista. Työpaikka hyötyy työhyvinvoinnista, sillä se lisää houkuttelevuutta ja näin ollen yrityksen on helpompi työllistää tarvittaessa uusia työntekijöitä. (Manka & Manka 2016, 62.)

Työelämä 2020 -hanke koostuu työelämätoimijoiden verkostosta, joka pyrkii parantamaan suomalaisen työelämän laatua ja tuottavuutta. Tavoitteena on, että suomalainen työelämä on parasta Euroopassa vuoteen 2020 mennessä. Kehittämällä työelämää edistetään myös työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointia ja menestystä. (Työelämä 2020b.) Työelämä 2020 -hankkeen toinen toimintakausi on meneillään, ja se jatkuu vuoteen 2019. Ensimmäisellä toimintakaudella, 2013–2015, painopisteenä oli verkostoyhteistyön ja toteutusrakenteen kehittäminen. Toisen toimintakauden tehtävänä on tehostaa sekä vahvistaa jo luotuja rakenteita ja edellytyksiä kehittämistyön tukemiseksi työpaikoilla. Lisäksi työn murroksen tuomiin haasteisiin pyritään vastaamaan paremmin sisältöjen ja keinojen päivityksin. Toisella kaudella painotus on työpaikkalähtöisyydessä ja tulevaisuudessa. Hankkeen päätavoitteina kuluvalla vuodelle on nostaa luottamus ja yhteistyö voimavaraksi työelämän murroksessa, vahvistaa ja edistää entisestään työpaikkalähtöistä kehittämistä sekä varmistaa hankkeesta nousseiden kokemusten ja tulosten jatkohyödyntäminen. (Työelämä 2020a.)

2.3 Työn imusta työhyvinvointia

Työn imulla (“work engagement”) tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imu koostuu kolmesta ulottuvuudesta, tarmokkuus (“vigor”), omistautuminen (“dedication”) sekä innokkuus ja uppoutuminen (“absorption”). (Työn imu s.a.; Hakanen 2009, 9.) Työn imua määritellään usealla tavalla, ja yksi tapa on määritellä se työuupumuksen vastakohtaksi, eli työuupumuksen kolme pääoiretta puuttuvat ja työntekijä kokee mielihyvää ja innostuneisuutta työssä. Myös sitoutuneisuus työhön, vastuuntunto omasta työstä sekä työn merkityksellisyys kuvaavat työn imua. Työn imua luonnehtiikin tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen, ja se on pysyvämpi tila kuin hetkellinen “flow”. Työn imu ei liity mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen vaan on pysyvämpi tila. (Hakanen 2009, 8–9; Virolainen 2012, 90–91.)

Työn imua voisi arkisemmin kuvailla niin, että työntekijä lähtee mielellään töihin, on aikaansaava, sinnikäs ja omasta työstään ylpeä sekä kokee työnsä mielekkääksi. Työn imua voi kuvailla myös työstä nauttimisena ja työntona. (Hakanen 2009, 8–9; Virolainen 2012, 90–91.) Työn imulla on useita myönteisiä vaikutuksia, pitkittäistutkimusten mukaan työn imua kokevilla on harvemmin poissaoloja sekä aikomus ja halua jatkaa työelämässä. Lisäksi työpäikassa pysyminen, eteneminen sekä työhön ja työpaikkaan sitoutuminen on voimakkaampaa. Työn imu myös edesauttaa aloitteellisuutta, työyhteisön innovatiivisuutta, ja sillä on rikastava vaikutus myös kotielämään. (Hakanen 2009, 19.)

3 TYÖSTRESSI

Työstressi määritellään tilanteeksi, jossa työntekijä ei kykene oman tuntemuksensa mukaisesti selviytymään häneen kohdistuneista vaatimuksista. Työperäinen stressi voi kehittyä, mikäli työn vaatimukset ja niiden aiheuttamat paineet eivät vastaa henkilön ammattitaitoa ja kykyä selviytyä työtehtävistään. Työstressin muodostumiseen vaikuttavat työhön liittyvien asioiden lisäksi merkittävästi myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. (Stressi ja työuupumus s.a.; World Health Organization s.a.)

Työntekijöille stressiä aiheuttavat kuormitustekijät voidaan jakaa psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Työhön liittyvät psyykkiset kuormitustekijät eli työhön ja työn sisältöön vaikuttavat asiat sekä sosiaaliset kuormitustekijät eli työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät asiat voivat aiheuttaa stressiä ja työhön liittyvää uupumista. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa liiallinen työn määrä, kiire, palautteen saamisen puuttuminen tai kehitysmahdollisuuksien vähäisyys. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, heikko tiedonkulku tai yhteistyön toimimattomuus. Stressiä esiintyy monenlaisissa työympäristöissä, mutta usein voimakkaampana, kun henkilö ei koe saavansa tarvitsemaansa tukea esimerkiksi esimiehiltään tai työtovereiltaan eikä koe voivansa vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. (Kinnunen-Amoroso 2017; Stressi ja työuupumus s.a.; World Health Organization 2018.) Työstressin puhkeamiseen liittyvät kuormitustekijät ovat samoja kuin työuupumukseen liittyvät kuormitustekijät, joita käsitellään tarkemmin opinnäytetyön tutkimuksellisessa osassa.

Akuutti stressi saa aikaan elimistössä akuutin stressivasteen. Stressi aktivoi sympaattista hermostoa ja saa aikaan ”taistele tai pakene” -reaktion, joka aiheuttaa sydämen sykkeen ja hengitystiheyden kiihtymistä. Stressivasteessa verenkierto ohjautuu enemmän lihaksistolle, jolloin lihakset jännittyvät ja suoliston toiminta hidastuu. Nämä kaikki fysiologiset muutokset ovat edesautta- neet ihmisen selviytymistä, sillä ne lisäävät elimistön hetkellistä suorituskykyä. Hetkellisesti stressistä voi siis olla hyötyä ja se saa ihmisen ponnistelemaan saavuttaakseen tavoitteensa. Stressin kokeminen on yksilöllistä, siinä missä toinen kokee hyödyllistä, tehokkuutta lisäävää stressiä, voi toinen puolestaan kokea haitallista stressiä, joka vastaavasti vähentää työn tehokkuutta. (Virolainen 2012, 30–31.) Yleisiä stressioireita ovat fyysiset oireet, kuten päänsärky, sydämentykytys, huimaus, pahoinvointi, vatsavaivat, hikoilu, tihentynyt virtsaamisen tarve, selkävaivat ja flunssakierre. Psyykkisiä stressioireita ovat muun muassa ärtymys, jännittyneisyys, levottomuus, aggressio, masentuneisuus, muistiongelmien, unen häiriöt sekä vaikeus tehdä päätöksiä. (Mattila 2018.)

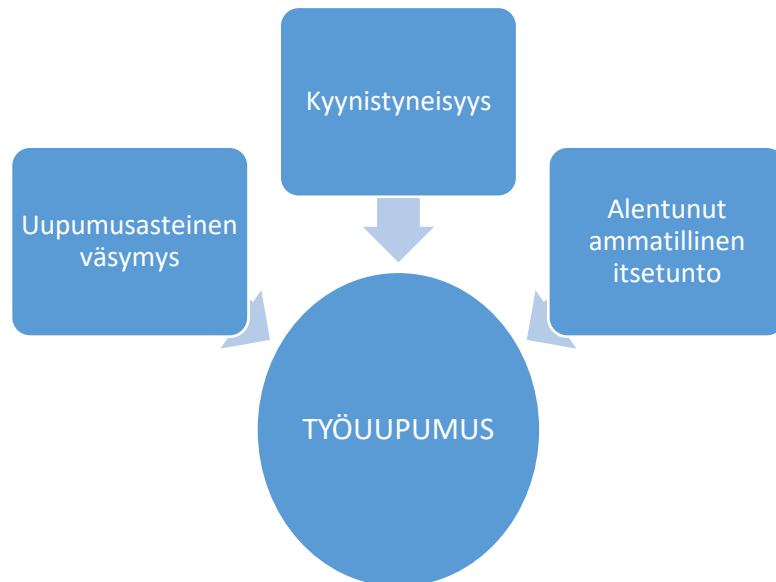
Haitallinen työstressi tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä ei tunne kykenevänsä selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista. Voimavarojen ja ulkoisten haasteiden välillä vallitsee epätasapaino. Stressiä voivat aiheuttaa esimerkiksi työtehtäviin, työjärjestelyihin tai vuorovaikutukseen liittyvät tekijät.

Kuormittava työympäristö, roolikonfliktit organisaatiossa, työn varmuuden puute, urakehityksen ongelmat, henkilösuhteet sekä ilmapiiriin liittyvät asiat ovat merkittäviä stressitekijöitä. Pitkittyessään työstressi johtaa työuupumukseen. (Stressi ja työuupumus s.a.; Virolainen 2012, 33–34.) Työstressiä ei määritellä sairaudeksi ICD-10-tautikuokituksen mukaan, vaikka sen vaikutukset psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin on tutkimuksin todettu. (Kinnunen-Amoroso 2017.)

Hormonitasapaino järkkyy terveydelle haitallisessa kroonisessa stressissä ja ylikuormituksessa. Stressin seurauksena hormonaalinen ja immunologinen järjestelmä häiriintyy, joka lisää uupuneisuutta. Stressi vaikuttaa negatiivisesti myös autoimmuunireaktioihin, autonomisen hermoston säätelyyn sekä infektio puolustukseen. Työperäistä stressiä ei voida diagnosoida hormonimäärityksillä mutta vaikeissa ylikuormitustiloissa niitä voidaan käyttää diagnoosin tukena. Hormonaalisiin vasteisiin vaikuttavat geneettiset tekijät, vuorokausirytmii sekä esimerkiksi tupakointi ja runsas alkoholin käyttö. Työperäistä stressiä ei voida aina erottaa muista ympäristön kuormitustekijöistä, ja usein stressiä on sekä työssä että sen ulkopuolella. (Hannu ym. 2011, 571.)

4 TYÖUUPUMUS

Työuupumus on häiriötila, joka kehittyy pitkään jatkuneen työstressin seurauksena. Sitä voidaan kuvata myös työhön liittyvänä psyykkisen hyvinvoinnin ongelmana tai stressitilana, joka on seurauksena työhön liittyvästä kuormituksesta. Työuupumus on useimmiten pitkäkestoinen tila, ja sen vaikeusaste sekä oireiden esiintyvyys vaihtelevat. Työuupumusta ei tällä hetkellä luokitella sairaudeksi, eikä se siis yksinään voi olla sairauspoissaolon syy. Työuupumus on tarvittaessa mahdollista kirjata diagnoosin osaksi terveysongelmaan vaikuttavana tekijänä. (Mattila-Holoppa ym. 2018, 11; Tuunainen ym. 2011.)



Kuva 1. Työuupumuksen osa-alueet Leiterin ja Maslachin mallia mukaillen (Tuunainen ym. 2011, 1140.)

Työuupumus ei itsessään ole varsinainen mielenterveydenhäiriö, mutta se voi johtaa sairastumiseen tai jopa työkyvyttömyyteen. Työuupuneista osa saattaa kärsiä masennuksesta tai muusta psyykkisestä tai fyysisestä sairaudesta samanaikaisesti. Työuupumus lisää riskiä työkyvyttömyyseläkkeeseen mielenterveydenhäiriöiden tai liikuntaelinsairauksien perusteella. Tutkimustietoa mielenterveydenhäiriöiden ja työuupumuksen yhteydestä on vähän, mutta strukturoidun CIDI-haastattelun avulla suomalaisessa väestötutkimuksessa on tutkittu tätä yhteyttä. Tutkimuksen mukaan työuupumus oli yhteydessä sekä miehillä että naisilla muun muassa masennus- ja ahdistuneisuushäiriöön sekä alkoholiriippuvuuteen. Masennustilan yleisyys kohosi samassa suhteessa työuupumuksen vakavuuden kanssa ja noin puolella työuupuneista täyttivät kriteerit jonkin masennushäiriön osalta. (Honkonen 2011, 503; Ahola ym. 2018.)

Työuupumus on vähitellen, prosessinomaisesti kehittyvä tila, jossa työntekijän voimavarat ehtyvät. Työuupumuksen kolmen pääoireen eli uupumusasteisen väsymyksen, kynnistyneisyyden ja alentuneen ammatillisen itsetunnon lisäksi työuupumuksessa esiintyy runsaasti erilaisia stressioireita. (Ahola ym. 2018.) Työuupumus jaetaan kolmeen osa-alueeseen, joiden oireita voidaan luonnehtia emotionaalisen väsymyksenä, depersonalisaationa ja vähentyneillä henkilökohtaisilla saavutuksilla, jotka johtavat ammatti-identiteetin heikentymiseen (kuva 1). Emotionaalisella väsymyksellä eli uupumusasteisella väsymyksellä

tarkoitetaan energian puutetta ja tunnetta siitä, että työ kuluttaa kaikki emotionaaliset voimavarat. Väsymys on kokonaisvaltaista, eikä hellitä levolla edes vapaa-aikana. Väsymys ei myöskään ole yhdistettävissä ainoastaan työn kuormitushuippuihin. (Schwartshoffer 2010; Hakanen ym. 2008, 224; Ahola ym. 2018.)

Kyynistyneisyydellä eli depersonalisaatiolla tarkoitetaan henkilön tunteettomuutta, kyynisyyttä ja persoonatonta rektiota. Kyynistyneisyyteen liittyy oman työn merkityksen epäileminen ja työn mielekkyyden katoaminen. Kyynistyminen toimii ikään kuin tahattomana puolustuskeinona mahdottomassa työtilanteessa. Ihmissuhdetyötä tehtäessä suhde asiakkaisiin voi muuttua mekaaniseksi, ja kyynisyys voi näkyä myös eri tavoin suhteessa työhön ja työn merkitykseen. Ammatillisen itsetunnon ja ammatti-identiteetin heikkenemisellä tarkoitetaan itsensä arvioimista negatiivisesti. Uupumuksen edetessä pystyvyys ja aikaansaaminen omassa työssä koetaan heikommaksi kuin se on aiemmin ollut tai se toisilla on. Työuupumuksen ydin on kuitenkin emotionaalisessa uupumuksessa ja depersonalisaatiossa eli kyynistyneisyydessä. Ammatti-identiteetti heikkenee pääosin ikään kuin itsenäisenä ja riippumattomana työuupumuksen osa-alueena. (Schwartshoffer 2010; Hakanen ym. 2008, 224; Ahola ym. 2018.)

Työuupumus on ympäristön ja ihmisen välisen vuorovaikutuksen tulosta. Epäsuhta työn vaatimusten ja työn voimavarojen välillä, puutteelliset stressinhallintakeinot ja työntekijän motivoituneisuus toistuvat työuupumusta kuvaavissa teorioissa. Pitkittäistutkimusten mukaan suuri työmäärä, rooliristiriidat ja epäselvyydet, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalisen tuen puute, epäoikeudenmukaisuus sekä ennakoimattomuus ovat työuupumuksen riskitekijöitä. Työuupumuksen kehittymiseen liittyy monia henkilökohtaisia ominaisuuksia kuin myös työympäristöön liittyviä tekijöitä. Vaikka työuupumus on ensisijaisesti työperäinen ongelma, henkilökohtaisista ominaisuuksista muun muassa työntekijän vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteitaan (aleksitymia), velvollisuuden tunne sekä matala koherenssin tunne lisäävät riskiä työuupumukseen. (Ahola ym. 2016, 7.)

Koherenssin tunteella tarkoitetaan ymmärrettävyyttä, hallittavuutta ja mielekkyyttä. Korkean ymmärrettävyyden omaava henkilö kokee sisäisen ja ulkoisen

ympäristön ärsykkeet ennustettavina, järjestettävänä ja selitettävänä. Hallittavuuden ollessa korkealla henkilöllä on uskoa voimavaroihin, kykyä selviytyä ikävistäkin asioista ja tunne siitä, että pystyy selviytymään ja vaikuttamaan elämäänsä. Mielekkyyden ollessa korkea henkilö kokee, että vastaan tulevilla vaatimuksilla ja ongelmilla on tarkoitus ja että tällaisiin haasteisiin kannattaa sitoutua ja pyrkiä tekemään parhaansa. Korkean koherenssin omaavat siis näkevät maailman ymmärrettävänä, hallittavana ja mielekkäänä. (Ala-Poikela & Ravantti 2014, 30–31; Ahola ym. 2016, 7.)

4.1 Työuupumuksen seuraukset

Huomattava osa nykypäivän työvoimasta joutuu kantamaan paljon vastuuta sekä kotona että enenevässä määrin myös työelämässä. Työelämässä vaaditaan työntekijöiltä yhä enemmän, ja odotukset heitä kohtaan ovat korkeat. Työn ja perhe-elämän vaatimukset johtavat usein aikapaineeseen ja konflikteihin. Tämän seurauksena yhä useammat työntekijät eri organisaatioissa kärsivät työuupumuksesta. (Schwartshoffer 2010.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2011 teettämän raportin mukaan sukupuolten tai ikäryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää eroa työuupumuksen esiintyvyydessä. Lievää työuupumusta todettiin naisilla 24 prosentilla ja miehillä 23 prosentilla. Kolmella prosentilla naisista ja kahdella prosentilla miehistä todettiin vakavaa työuupumusta. Sukupuolten välillä eroa oli puolestaan merkittävässä psyykkisessä kuormittuneisuudessa. Naisista 17 prosenttia kun taas miehistä 14 prosenttia oli kokenut merkittävää psyykkistä kuormittavuutta. Vähiten psyykkistä kuormittuneisuutta oli 55 - 64-vuotiailla. (Koskinen ym. 2012, 96.)

Toppinen-Tanner (2011) selvitti osana tutkimustaan työuupumuksen seurauksia terveydelle ja työkyvylle sairaalajaksojen, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden kautta tarkasteltuna. Tutkimuksessa havaittiin työuupumuksen yhteys ennustavana tekijänä mielenterveysongelmiin, sydän- ja verisuonisairauksiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä näistä aiheutuvaan työkyvyttömyyteen. Uupumusasteinen väsymys ja kynnistyneisyys olivat ennustavia tekijöitä sairastuneisuudelle sekä työkyvyttömyydelle. Ammatillisen itsetunnon aleneminen ennusti puolestaan sairauspoissaoloja. (Toppinen-Tanner 2011,

5–6, 70.) Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimuksessa ilmenee työuupumuksen yhteys ennustavana tekijänä edellä mainittujen asioiden lisäksi useisiin muihinkin fyysisiin sairauksiin ja vaivoihin, kuten hyperkolesterolemiaan, 2. tyypin diabetekseen, päänsärkyyn, ruuansulatusvaivoihin, hengityselinten ongelmiin tai vakaviin loukkaantumisiin. Työuupumuksella on vaikutuksia myöskin työnantajan ja yrityksen näkökulmista tarkasteltuna. Työuupumus lisää sairauslomien riskiä, työntekijöiden työnvaihtoaikeet lisääntyvät, työkyky ja työsuoritus laskevat ja työntekijän ennenaikainen poistuminen työelämästä lisääntyy. (Aymaur-Pintar ym. 2018, 12, 29.)

Sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle sekä yhteiskunnalle merkittäviä kustannuksia. Yhden sairauspäivän aiheuttama kustannus työnantajalle on laskettu olevan 240 - 380 euroa. Kustannukseen vaikuttaa sairausloman pituus, sijaisen palkkaaminen sairastuneen tilalle sekä se, otetaanko huomioon työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset. Kansaneläkelaitos korvaa pitkistä, yli 10 päivän sairauslomista osan työnantajalle aiheutuvista palkkakustannuksista sairauspäivärahana. (Lehtonen 2010, 4.)

4.2 Työstressimallit

Työn psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta arvioitaessa ja mallintaessa käytetään kolmea työstressimallia, jotka muodostavat yleisen viitekehyksen työstressiin liittyvän tutkimuksen osalta. Stressimalleja ovat työn vaatimukset, työn hallinta ja sosiaalinen tuki -malli, ponnistelu ja palkitsevuus -malli sekä päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden -malli. (Honkonen 2011, 485.) Kirjallisuuskatsaukseen valituissa tutkimuksissa oli mukana myös JD-R-malli eli vaatimus-voimavara -malli sekä P-O fit-teoria eli yksilön ja organisaation yhteensopivuusteoria. (Kangas 2015, 4; Erola 2018, 1). Työuupumuksen kehittymistä sen sijaan kuvaa hyvin Leiterin ja Maslachin malli (Tuunainen ym. 2011, 1140).

Työterveydessä tutkituimman (Job strain-model) Karasekin mallin (1979) mukaan työtä luonnehtii työn korkea vaatimustaso, vaikutusmahdollisuuksien vähyys sekä sosiaalisen tuen puute (Honkonen 2011, 485). Karasekin malli kuvaa siis tilannetta, jossa työntekijän vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet työssä ovat vähäiset, mutta vaatimukset ovat kovat. Myöhemmin lisätekijäksi

lisätyllä (Karasek ja Theorell 1990) sosiaalisen tuen puutteella tarkoitetaan tuen vähäisyyttä työyhteisössä. (Tuunainen ym. 2011, 1139.)

Siegristin ponnistelu-palkitsevuus -mallin (ERI-measure; effort-reward imbalance) mukaan työn stressivaikutusta voidaan selittää ponnistelun ja palkitsevuuden epäsuhdalla. Työn vaatimukset ja velvoitteet eivät vastaa työstä saatavaa asemaa, arvostusta, palkkaa tai työuraa. (Honkonen 2011, 486.) Ponnistelu-palkitsevuus -malli onkin Karasekin mallin ohella yksi käytetyimmistä työkuormitusmalleista. Mallissa eroteltiin alun perin myös sisäiset ja ulkoiset ponnistelut. Sisäisistä ponnisteluista puhuttaessa tarkoitettiin työntekijän motivaatiota ja pyrkimystä työn vaatimuksien täyttöön. Ulkoisilla ponnisteluilla tarkoitettiin työn sisältöön liittyviä vaatimuksia. Nykyään ponnistelu-palkitsevuusmalli on yhtenäinen käsite, jota ei jaeta kahteen osaan vaan sitä mitataan yhdellä asteikolla. Mallissa palkitsevuus jaetaan palkkaan, arvostukseen ja jatkuvuuteen. Jatkuvuudella tarkoitetaan esimerkiksi työpaikan varmuutta ja ylennismahdollisuuksia. (Sandell 2015, 5–6.)

Moormanin mallissa keskitytään päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuteen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät kokevat tulleensa kuulluksi, heitä kohdellaan tasavertaisesti ja päätöksenteko on luotettavaa, avointa ja puolueetonta. (Honkonen 2011, 486.) Oikeudenmukaisuus toteutuu Moormanin mukaan, jos työntekijä kokee, että esimies ottaa hänen mielipiteensä huomioon, kohtelee oikeuden- ja totuudenmukaisesti sekä jakaa tietoa päätöksentekoon liittyvissä asioissa. Päätöksenteon oikeudenmukaisuutta voidaan mitata johdonmukaisuudella, mielipiteen ilmaisun vapaudella, valmiudella muuttaa päätöksiä sekä päätöksenteon oikeellisuudella. (Leivo 2011, 6, 10–11.)

Bakkerin ja Demeroutin JD-R-malli eli vaatimus-voimavara-malli pyrkii selittämään työhyvinvointia ja työpahoinvointia psykososiaalisen näkökulman kautta. Siinä työn piirteet jaotellaan kahteen alueeseen: voimavaroihin ja vaatimuksiin. Ne voivat olla psyykkisiä, fyysisiä, organisatorisia tai sosiaalisia. Vaatimustekijöitä ne ovat silloin, kun ne vaativat työntekijältä ylimääräistä henkistä tai fyysistä ponnistelua, ja voimavaroja silloin, jos ne auttavat saavuttamaan tavoitteita työssä, vähentävät vaatimuksia ja kannustavat kehittymiseen ja kasvuun. (Kangas 2015, 4.)

P-O fit- teorialla eli person-organisation -teorialla tarkoitetaan yksilön ja organisaation ominaisuuksien yhteensopivuutta, ja sitä on tutkittu tyypillisesti organisaation ja yksilön arvojen yhteensopivuutena. Yksilön ja organisaation yhteensopivuus johtaa työhyvinvointiin lisäämällä yksilön työtyytyväisyyttä, organisaation sitoutuneisuutta ja työn tuloksia. Sen avulla ylläpidetään joustavaa ja sitoutunutta työvoimaa. Organisaation ja yksilön yhteensopivuudella tarkoitetaan, että kysyntä ja tarjonta täydentyvät yksilön ja organisaation välillä sekä sitä, että yksilö ja organisaatio omaavat samankaltaisia ominaisuuksia. (Erola 2018, 1, 5.)

Leiterin ja Maslachin malli perustuu stressiteoriaan ja on keskeisin kuvattaessa työuupumuksen kehittymistä. Mallin mukaan työuupumusprosessi koostuu kolmesta komponentista, joista ensimmäinen on uupumusasteinen väsymys. Väsymyksen katsotaan olevan reaktio pitkittyneisiin ristiriitoihin työssä ja työn lisääntyneisiin vaatimuksiin. Seuraavassa vaiheessa työntekijä pyrkii suojautumaan väsymystä vastaan muuttaen suhtautumistaan työhön, mikä johtaa kynnistymiseen. Kolmas vaihe on ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, joka on osittain edellisistä ilmiöistä riippumaton. Ammatillinen itsetunto heikkenee rinnakkain uupumusasteisen väsymyksen ja kynnistyneisyyden kanssa. Täysin varmaksi ei kuitenkaan ole osoitettu, että kaikkien työuupumuksesta kärsivien oirekuva olisi samanlainen. (Tuunainen ym. 2011, 1140.)

4.3 Työstressin ja uupumuksen arviointimenetelmät

Työn psykososiaalista kuormitusta arvioidessa keskeisimpiä kartoitettavia asioita ovat työtahti ja työn tehokkuusvaatimukset. Lisäksi kartoitetaan asiat, jotka haittaavat työntekoa, mutta myös työn tekemistä edistävät voimavarat. Työkuormituksen psykososiaalinen mittaaminen nojautuu pääosin työntekijän omaan arvioon. (Honkonen 2011, 486.) Työstressin arviointi ja mittaaminen pohjautuvat henkilön itsensä ja työterveyshuollon ammattilaisen tekemään arvioon henkilön hyvinvoinnista, oireista, kuormitus- ja voimavarakäyttäjöistä sekä erilaisiin fysiologisiin mittauksiin. Varhaisessa vaiheessa koettu stressi ei vielä heijastu ulospäin, jolloin stressin tunnistaa parhaiten henkilö itse esimerkiksi itsearviointin avulla. Itsearviointimenetelmät ovat lomakemuotoisia ja perustuvat koetun stressin sekä tunnetilojen aiheuttamien oireiden tunnistamiseen.

Työstressikysely on esimerkki kyselymenetelmästä, jonka avulla voidaan arvioida stressin esiintymistä työryhmätasolla tai käyttää kyselyä yksittäisen työntekijän työkyvyn arvioinnissa esimerkiksi terveystarkastusten yhteydessä. Työstressikyselyn avulla saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työterveyshuollon ennaltaehkäisevässä toiminnassa tai muussa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelussa. (Ahola ym. 2012, 110–112; Kyrö 2004.)

Työuupumusta arvioidaan samankaltaisilla menetelmillä kuin työstressiäkin, erilaisilla työuupumuksen tunnistamiseen laadituilla kyselylomakkeilla. Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) ja Berger Burnout Indicator -kysely (BBI-15) ovat Suomessa yleisesti käytettävissä olevia arviointimenetelmiä. Menetelmät soveltuvat niin ryhmäkäyttöön kuin yksittäisen työntekijän työuupumuksen arviointiin haastattelun yhteydessä. (Ahola ym. 2018.) Maslachin menetelmästä on kolme eri versiota, ihmissuhdetyötä tekeville, opetus- ja koulutustyötä tekeville ja kaikille ammattiryhmille suunnattu versio. Maslachin kysely ja Berger Burnout -kysely pohjautuvat työuupumuksen oireisiin ja mittaavat henkilön itsearvioimana työuupumuksen eri ulottuvuuksia eli uupumusasteista väsymystä, kynnistymistä ja heikkoa ammatillista itsetuntoa. (Mäkikangas ym. 2012, 60; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011-2014a.)

Maslach Burnout Inventory - General Survey eli MBI-GS -mittaria on käytetty laajalti eri tutkimuksissa, ja se on yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä. Myös useissa kirjallisuuskatsaukseen valituissa tutkimuksissa oli käytetty tätä menetelmää työuupumuksen arvioinnissa. Kyseessä on myös itsetäytettävä kyselylomake, jossa eri osioiden pisteistä lasketaan keskiarvo, painotettu summapistemäärä. Lievässä työuupumuksessa oireita koetaan noin kuukausittain ja vakavassa viikoittain. Mittarin nykyinen versio on kaikkiin töihin soveltuva, ihmissuhdetyöstä kehitetty yleinen versio. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011–2014b.)

Työuupumukselle ei ole asetettu selkeää määritelmää tai raja-arvoja. Työuupumus ajatellaan pitkäaikaiseksi oireiluksi, mutta kestoa ei ole tarkemmin määritelty. Epäiltäessä työuupumusta selvitetään työterveydenhuollossa tapahtuvassa haastattelussa mahdollisten kyselyjen lisäksi työntekijän oireita. Oireissa huomioidaan niiden kesto ja oireulottuvuus työuupumuksen kolmeen

eri tasoon, joita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Tämän lisäksi selvitetään työympäristöä, työolosuhteita, mahdollisia muutoksia työssä, elämäntilannetta, elintapoja ja terveydentilaa. Tämän lisäksi on suositeltavaa tehdä terveystarkastus, jotta voidaan huomioida muut uupumukseen vaikuttavat mahdolliset sairaudet ja häiriöt. (Ahola ym. 2018; Tuunainen ym. 2011.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on etsiä uusinta näyttöön perustuvaa tietoa työuupumukseen liittyvistä tekijöistä ja ensimerkeistä kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksen tavoitteena on toimia työterveyshoitajien apuvälineenä työuupumuksen varhaisessa tunnistamisessa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitkä ovat työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät?
2. Kuinka työuupumuksen ensi merkit ilmenevät työntekijässä?

6 KIRJALLISUUSKATSAUS

Muodostettaessa kokonaiskuvaa tietystä aihealueesta tai asiakokonaisuudesta kirjallisuuskatsaus on menetelmistä keskeisimpiä (Suhonen ym. 2016, 7). Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan myös arvioida olemassa olevaa teoriaa, pyrkiä tunnistamaan olemassa olevia ongelmia tai kuvata teorian kehittymistä (Salminen 2011, 3). Kirjallisuuskatsauksessa tutkitaan aiemmin tehtyjä tutkimuksia, joiden pohjalta saadaan uusia tutkimustuloksia. Kirjallisuuskatsauksia on lukuisia erityyppisiä, joista kolme päätyyppiä ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan lisäksi jakaa kahteen erityyliseen katsaukseen, narratiiviseen ja integroivaan katsaukseen. (Salminen 2011, 4, 6.) Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään antamaan laaja yleiskuva aihealueesta tai kuvaamaan sen historiaa sekä kehityskulkua. Integroivan katsauksen avulla puolestaan kuvataan aihealuetta mahdollisimman monipuolisesti, ja menetelmässä yhdistyvät systemaattisen sekä narratiivisen katsauksen muodot. (Salminen 2011, 7.)

Kirjallisuuskatsauksen prosessissa on seuraavat viisi vaihetta: 1) tarkoituksen ja tutkimusongelman määrittely, 2) kirjallisuushaku ja aineiston valinta, 3) tutkimusten arviointi, 4) aineiston analyysi ja synteesi sekä 5) tulosten raportointi (Niela-Vilén & Hamari 2016, 23). Kirjallisuushakua ja aineiston valintaa ohjaa aineiston mukaanotto- ja poissulkukriteerien muodostaminen. Hyvät, harkitut ja kattavat kriteerit mahdollistavat aiheen kannalta oleellisen kirjallisuuden tunnistamisessa, ohjaavat katsauksen pysymistä tutkittavassa asiassa ja auttavat hallitsemaan aineiston määrää. Hakuprosessin systemaattisuuden taso on riippuvainen katsauksen tyypistä. Yleisesti ilmiötä tarkastelevassa katsauksessa voidaan toteuttaa vähemmän systemaattista hakuprosessia. (Niela-Vilén & Hamari 2016, 25–26.)

6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisen tutkimuksen menetelmiin kuuluvana kuvailevana eli narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Narratiiviset eli kuvailevat kirjallisuuskatsaukset kertovat ja kuvaavat aiheeseen liittyvien aikaisempien tutkimusten laajuutta, määrää sekä syvyyttä. Narratiivisella kirjallisuuskatsauksella pyritään kuvailemaan aiempia tai viimeaikaisia aihealueeseen kohdistuneita tutkimuksia. (Suhonen ym. 2016, 9.) Kuvaileva katsaus on laaja-alainen yleiskatsaus aihealueeseen. Tässä katsaustyyppissä aineiston valintaa ei ole tiukasti rajattu, aineistot voivat olla laajoja ja tutkimuskysymykset voivat olla väljempiä kuin systemaattisessa katsauksessa tai meta-analyysissä. Narratiivisella yleiskatsauksella tiivistetään aiemmin tutkittua tai ajantasaistetaan tutkimustietoa. (Salminen 2011, 6–7.)

Opinnäytetyön tarkoituksen ja tutkimuskysymykset huomioiden narratiivinen kirjallisuuskatsaus katsottiin parhaiten soveltuvaksi tutkimusmenetelmäksi. Opinnäytetyöllä haluttiin luoda kuvailevaa, laaja-alaista katsausta tutkittavaan ilmiöön eli työuupumuksen kehittymiseen vaikuttaviin tekijöihin sekä työuupumuksen ensi merkkien ilmenemiseen työntekijässä. Tämän lisäksi aineiston hakua ei haluttu rajata liian tiukasti ja haluttiin käyttää useita eri menetelmin toteutettuja tutkimuksia.

Tämän katsaustyyppin avulla voidaan selvittää, mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään tai mitkä ovat sen keskeiset käsitteet ja käsitteiden väliset suhteet. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan käyttää tutkimusmenetelmänä erilaisissa tarkoituksissa, kuten esimerkiksi teoreettisen kehyksen muodostamisessa tai aihealueeseen liittyvän tiedon esittämisessä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen osittain samanaikaisestikin tapahtuvia vaiheita ovat Kangasniemen ym. (2013) mukaan 1) tutkimuskysymysten muodostaminen 2) aineiston valitseminen 3) kuvailun rakentaminen ja 4) tulosten tarkastelu. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.)

Merkittävä vaihe kirjallisuuskatsauksen toteuttamisessa on tutkimuskysymysten muodostaminen, sillä ne ohjaavat koko tutkimusprosessia ja aineiston valintaa. Aineiston valinta voidaan toteuttaa joko implisiittisesti tai eksplisiittisesti. Implisiittisessä valinnassa ei kuvata tarkemmin aineiston hakuun liittyviä tietokantoja tai sisäänotto- ja poissulkukriteereitä, vaan lähteiden valinta, luotettavuus ja lähdekritiikki ilmenevät tekstissä. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin eksplisiittistä aineiston valintaa, mikä puolestaan tarkoittaa tutkimushaun ja aineiston valinnan toteuttamisen tarkkaa kuvausta sekä haun rajaamista aika- ja kielirajauksin. Tutkimuskysymykset ja erilaiset haun rajaukset ohjaavat aineiston valintaa, mutta keskeisimpänä tekijänä valinnassa on aineiston sisältö. (Kangasniemi ym. 2013, 296.)

Aineiston valinnan jälkeen tutkimuskysymyksiin pyritään muodostamaan aineiston pohjalta hyvin jäsennetty ja johdonmukainen kuvaileva vastaus eli kuvaileva synteesi, mikä tarkoittaa aineiston yhdistämistä, vertailua, analysointia, syntetisointia ja johtopäätöksien tekemistä. (Kangasniemi ym. 2013, 296; Salminen 2011, 7.) Viimeisessä vaiheessa eli tulosten tarkastelussa pohditaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia, sisältöä ja menetelmiä, niiden luotettavuutta ja eettisiä ratkaisuja (Kangasniemi ym. 2013, 297).

6.2 Tiedonhakuprosessi

Opinnäytetyön alkuvaiheessa suoritettiin alustavaa tutkimushakua eri tietokannoista, kuten Medic, FINNA, Melinda, Terveysportti ja Julkari. Tämän avulla kartoitettiin, mitä opinnäytetyön aihealueesta on jo tutkittu sekä minkä verran ja minkälaista aineistoa on saatavilla. Tutkimushakua tehtiin vuosille 2008–

2018, ja aineistoa vaikutti olevan hyvinkin runsaasti tarjolla, sillä varsinaisten tutkimusten lisäksi haussa mukana olivat tieteelliset artikkelit. Ideaseminaarivaiheessa rajattiin artikkelit tutkimusten runsauden takia tutkimustaulukosta pois ja käytettiin niitä sen sijaan jossain määrin opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimustaulukkoon koottiin esimerkkejä keskeisimmistä työuupumusta koskevista tutkimuksista.

Kesän 2018 aikana tehtiin alustavaa tiedonhaku kahteen otteeseen. Ensin kesäkuussa 2018 kokeiltiin viiden vuoden aikaväliä, sillä tutkimuksia vaikutti olevan runsaasti tarjolla. Tarkemmin tutkimuksia tarkasteltua huomattiin kuitenkin, että vaikka työuupumusta onkin tukittu paljon, ei tiedonhaulla saavutettu aineisto vastannut välttämättä asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Haku laajennettiin pian takaisin vuosille 2008 - 2018, jolloin saatiin runsaammin materiaalia. Tutkimuksia läpikäydessä ja saatavilla olevaan aineistoon tutustuttaessa lopulliset tutkimuskysymykset hahmottuivat. Kirjallisuuskatsausta varten suoritettiin kattava, viimeisteltyjen tutkimuskysymysten ohjaama tutkimushaku neljästä tietokannasta, jonka pohjalta päädyttiin lopullisiin aineiston hyväksymis- ja poissulkukriteereihin ja tietokantoihin, jotka ovat havaittavissa taulukosta 1. Aiemmista havainnoista poiketen tuoreita tutkimuksia löytyi riittävästi useampaa tietokantaa yhdistelemällä ja tarkastelemalla riittävän tarkasti tutkimuksen tuloksia eikä rajaamalla niitä liian jyrkästi pois ainoastaan otsikon perusteella.

Jokaisesta tutkimushaun vaiheesta on tehty taulukko, josta on havaittavissa, minkälaista tietoa missäkin tietokannassa on sekä millä perusteella lopulliset tietokannat valittiin. Huolellinen, alustava tiedonhaku auttoi lopullisen aineiston valitsemisessa. Jokainen tiedonhaku lisäsi ymmärrystä aihealueesta ja tieteellisestä tiedonhausta. Ilman näitä alustavia tiedonhakuja ei olisi saatu niin monipuolisia tutkimuksia katsaukseen, kuin tällä tavoin saatiin. Hakujen avulla hahmottuivat sekä lopulliset tutkimuskysymykset että aineiston poissulku- ja hyväksymiskriteerit.

Huolellisesti pohditut tutkimuskysymykset ohjasivat koko opinnäytetyöprosessia aina tiedonhausta analyysivaiheen kautta pohdintaan. Viimeinen tutkimushaku tehtiin syyskuussa 2018, jonka pohjalta kirjallisuuskatsauksen lopullinen aineisto valittiin. Kirjallisuuskatsaukseen valittiin tuoreita tutkimuksia, jotka

vastasivat mahdollisimman hyvin asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Haku rajattiin vuonna 2013 ilmestyneisiin tai uudempisiin tutkimuksiin. Tutkimusten tuli olla sähköisessä muodossa saatavissa olevia sekä saatavilla ilman kustannuksia. Tutkimuksen tulisi olla suomen-, ruotsin- tai englanninkielinen. Kirjallisuuskatsauksesta jätettiin pois suomenkieliset tutkimusartikkelit, koska aiheesta oli riittävästi kokonaisia tutkimuksia. Mukaan otettiin ulkomaalaisia tutkimusartikkeleita, sillä mukaan haluttiin kansainvälisiä julkaisuja, eikä kokonaisia tutkimuksia ollut riittävästi saatavilla. Kansainväliset julkaisut olivat myös kattavia sekä vastasivat hyvin asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Taulukko 1. Aineiston hyväksymis- ja poissulkukriteerit

Aineiston hyväksymiskriteerit	Aineiston poissulkukriteerit
Vuosina 2013-2018 julkaistut tutkimukset (väitöskirja, pro gradu, alkuperäistutkimus, ylemmän Amk:n opinnäytetyö)	Julkaistu ennen vuotta 2013. Amk:n opinnäytetyö.
Sisältö vastaa asettamiimme tutkimuskysymyksiin	Tutkimustulokset eivät vastaa tutkimuskysymyksiimme
Sähköisessä muodossa maksutta saatavissa oleva kokonaisteksti	Ei ole verkossa maksutta saatavilla
Suomen-, englannin- tai ruotsinkielinen	Muut kuin suomen, ruotsin ja englanninkieliset tutkimukset

Kirjallisuuskatsaukseen sisältyvät tutkimukset on kerätty valikoituneista terveydenhoito- ja sosiaalialan tietokannoista. Varsinaista tiedonhakuja ennen oli suoritettu hakuja eri tietokannoista ja näiden perusteella valittu opinnäytetyön aiheen kannalta sopivimmat tietokannat. Tiedonhakuun valittiin suomalaiset tietokannat Melinda ja FINNA, joiden lisäksi etsittiin kansainvälisiä tutkimuksia Cinahl- ja PubMed-tietokannasta. Tämän lisäksi tehtiin manuaalista hakuja Google Scholarista.

Hakusanoina on käytetty sanoja työuupumus ja tämän katkaistuja muotoja, jolloin saadaan kaikki taivutetut muodot otettua huomioon. Kansainvälisissä tietokannoissa hakuja toteutettiin hakusanoilla burnout, symptoms, predictor ja risk factors sekä näiden yhdistelmillä. Haun rajaukset asetettiin tutkimuksen

hyväksymis- ja poissulkukriteerien mukaisesti ja tietokannan asettamat mahdollisuudet huomioiden. Tietokannat, hakusanat ja haun rajaukset tietokannan mukaan ovat nähtävissä taulukossa 2. Hakua toteuttaessa havaittiin liian raajavien hakusanayhdistelmien aiheuttavan huonoja hakutuloksia ja jättävän haun ulkopuolelle hyödyllisiä tutkimuksia. Monissa tutkimuksissa opinnäytetyön aihetta vain sivutaan tai se mainitaan yhtenä osana tutkimuskysymyksiä ja tutkimuksen tuloksia, joten päädyttiin käyttämään yhtä hakusanaa suomenkielisissä tietokannoissa. Melindassa käytettiin monikenttähakua, jolloin Boolean hakutermin avulla tapahtuva sanojen yhdisteleminen ei ollut mahdollista. Määrällisesti haun tulokset eivät olleet kuitenkaan liian suuria tarkasteltavaksi. Eri tietokantojen hakutulokset olivat osittain samoja.

Tutkimusten sopivuutta kriteereihin tarkasteltiin vaiheittain aloittaen tutkimuksen otsikosta ja tiivistelmän tuloksista, minkä jälkeen lähempään tarkasteluun valitut tutkimukset luettiin kokonaan. Tämän jälkeen tehtiin viimeinen valinta tutkimuksen sopivuuden suhteen. Tutkimusten valintaa ohjasivat asetetut hyväksymis- ja poissulkukriteerit sekä tutkimuskysymykset. Lähempään tarkasteluun valikoitui suhteellisen monta tutkimusta, joissa opinnäytetyön aihetta käsitellään osittain. Katsauksesta jätettiin pois tutkimukset, jotka lähemmän tarkastelun jälkeen eivät täyttäneet hyväksymiskriteereitä. Lopulliseen kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 23 tutkimusta.

Taulukko 2. Tietokannat ja hakusanat

Tietokanta	Hakusana	Muut rajaukset	Haun tulokset	Hyväksytyt tutkimukset
Melinda	Työuupu?	Julkaisuvuosi 2013-2018, Aineisto: väitöskirja	23, josta 7 otsikon ja tiivistelmän perusteella lähempään tarkasteluun	3
Melinda	Työuupu?	Julkaisuvuosi 2013-2018, Aineisto: Gradu	40, joista 12 otsikon ja tiivistelmän perusteella lähempään tarkasteluun	8
Finna	Työuupumus	Julkaisuvuosi 2013-2018, verkossa saatavilla, väitöskirja, gradu, ylempi Amk opinnäyte-työ	89, joista 22 otsikon ja tiivistelmän perusteella lähempään tarkasteluun (14 samaa kuin Melindasta)	6
Cinahl	burnout, symptoms	Koko tekstit, 2013-2018 tuloksia 22 Academic Journals, CEUs	Tuloksia 22, joista lähempään tarkasteluun 1	1
Cinahl	burnout, predictors	Koko tekstit, 2013-2018, tuloksia 5 kpl Academic Journals, CEUs	Tuloksia 5, joista lähempään tarkasteluun 1	1
Cinahl	burnout, risk factors	Koko tekstit, 2013-2018, Academic Journals, CEUs	Tuloksia 21, joista lähempään tarkasteluun 2	2
PubMed	burnout, symptoms, predictors	Free full text, From 2013/01/01, 2013-2018, Clinical Trial, Review, Systematic Reviews	16, joista lähempään tarkasteluun 2	0
Google Scholar	Työuupumuksen ilmeneminen	2013-		1
	Burnout signs	2013-		1

6.3 Tutkimusten laadun arviointi

Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten laatua tarkastellaan jokaisen tutkimuksen kohdalla arvioimalla tutkimuksesta saadun tiedon kattavuutta ja tulosten edustavuutta sekä sitä, kuinka hyvin tutkimus vastaa asetettuihin tutkimusongelmiin (Niela-Vilén & Hamari 2016, 28). Arvioinnin tarkoituksena on pyrkiä kuvaamaan ja määrittelemään katsaukseen valittujen tutkimusten luotettavuutta sekä kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta kokonaisuudessaan (Lementti & Ylönen 2016, 67; Kontio & Johansson 2007, 101). Arviointia toteuttamalla pyritään myös välttämään kirjallisuuskatsauksessa mahdollisesti virheellisesti painottuneiden päätelmien tekemistä ja selittämään mahdollisesti esiintyviä eroavaisuuksia tutkimustuloksissa (Niela-Vilén & Hamari 2016, 28; Kontio & Johansson 2007, 101). Tutkimusten arviointia voidaan toteuttaa monilla eri tavoilla, kuten yleisten kriteerien mukaisesti tutkimuksen vahvuuksia ja heikkouksia arvioiden tai erilaisille tutkimusasetelmille laadittujen mittarien mukaisesti tai tarkistuslistojen avulla. Tutkimusten laadun arviointi toteutetaan kirjallisuuskatsaukseen valitun aineiston sekä katsaustyyppin mukaisesti. (Niela-Vilén & Hamari 2016, 28–29.)

Tutkimuksissa arvioinnin keskeisenä kohtana on tutkimusten pätevyyden eli validiteetin, esitettyjen tulosten merkittävyyden ja yleistettävyyden arviointi (Niela-Vilén & Hamari 2016, 29; Lementti & Ylönen 2016, 68). Tästä johtuen tulisi ensin arvioida muun muassa, keitä on tutkittu, miten tutkittavat on valittu, mikä on otoskoko ja mikä on tutkimuksen asetelma (Niela-Vilén & Hamari 2016, 29). Määrällisten tutkimusten arvioinnissa arvioidaan tutkimustuloksiin vaikuttavia harhoja tutkimusasetelmassa, tutkimuksen toteuttamisessa ja tulosten analyysissä. Kun taas laadullisen tutkimuksen arvioinnissa keskitytään tutkimuksen filosofisiin lähtökohtiin, tutkimuskysymysten ja menetelmin yhdenmukaisuuteen ja eettisyyteen. (Lementti & Ylönen 2016, 68.) Kahden arvioijan itsenäisesti toteuttama arviointi lisää arvioinnin luotettavuutta (Lementti & Ylönen 2016, 75).

Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten laadun arviointia toteutetaan STROBE (Strenghtening the Reporting of Observational Studies in Epidemio-

logy) - sekä CASP (Critical Appraisal Skills Programme) -kvalitatiivisten tutkimusten tarkistuslistojen sisältäviä arviointikriteereitä soveltaen (STROBE statement 2007; CASP s.a.). Näiden arviointikriteerien pohjalta on laadittu omat tarkistuslistat kvantitatiiviselle ja kvalitatiiviselle tutkimukselle. Opinnäytetyössä ei noudateta täsmällisesti tiettyä valmista arviointikriteeriä, koska katsaukseen valittuja tutkimuksia on toteutettu erilaisin menetelmin, jolloin arviointiakin tulisi toteuttaa eri kriteerejä käyttäen. Lisäksi tutkimusten laadun arvioinnin tarkoituksena opinnäytetyössä on kuvata tutkimusten luotettavuutta sekä tulosten painoarvoa eikä niinkään toimia valintakriteerinä. Tutkimusten arviointia on toteutettu kahden kirjoittajan toimesta, yhteisesti sovittujen kriteerien mukaisesti. Tutkimusten laadun arviointi on nähtävissä kirjallisuuskatsauksen tutkimustaulukossa (liite 1).

6.4 Aineiston analysointi

Kirjallisuuskatsauksen avulla kerätty aineisto analysoidaan sisällönanalyysin menetelmällä. Tällä menetelmällä pyritään luomaan tiivistetty yleiskuvaus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Analyysin avulla aineisto järjestetään johtopäätösten tekemistä varten. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103.) Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen ryhmään: induktiiviseen eli aineistolähtöiseen, abduktiiviseen eli teoriaohjaavaan tai deduktiiviseen eli teorialähtöiseen menetelmään. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt nousevat aineistosta tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti, eikä niitä ole etukäteen määriteltä. Teoriaohjaava eli teoriasidonnainen analyysi puolestaan sisältää joitain teoreettisia näkemyksiä pohjautumatta kuitenkaan kokonaan teoriaan. Teoriat ja aikaisemmat tiedot vaikuttavat analyysin taustalla ja ohjaavat aineistosta esille nousseiden analyysiyksiköiden valinnassa. Teorialähtöinen analyysi pohjautuu johonkin tiettyyn teoriaan, ja analyysia ohjaavat aikaisemman tiedon pohjalta luodut mallit ja teoriat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–97.)

Opinnäytetyön sisällönanalyysin toteuttamistavaksi valikoitui teoriaohjaava eli abduktiivinen ote, joka sijoittuu teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen väli- maastoon. Aineiston analyysi ei tällöin perustu täysin teoriaan kuten teorialähtöisessä sisällönanalyysissä, mutta siinä on kytköksiä teoriaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Opinnäytetyön sisällönanalyysiä ohjasivat

asetetut tutkimuskysymykset sekä aineistosta esiin nousseet asiat. Tämän lisäksi olemassa olevat työuupumuksen teoriat ja tausta-ajatukset ovat myös osaltaan ohjanneet aineiston tarkastelua.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä edetään aineiston ehdoilla kuten induktiivisessa sisällönanalyysissä. Induktiiviseen sisällönanalyysiin kuuluu kolme vaihetta; 1. aineisto redusoidaan eli pelkistetään, 2. aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja 3. abstrahointi eli luodaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 107, 117.) Analyysin tarkoituksena on kuvata selkeästi ja sanallisesti tutkittavaa ilmiötä. Tutkimusaineisto pyritään järjestämään tiiviiseen ja helppolukaiseen muotoon ilman, että sen informaatio kadotetaan. Laadullisessa aineiston analyysissä pyritään luomaan selkeää, yhtenäistä ja informatiivista tietoa hajanaisesta aineistosta. Laadullisessa aineiston käsittelyssä aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan. Se perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan ja muotoutuu lopulta loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Pelkistämällä tarkoitetaan, että aineistosta karsitaan pois tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta epäoleellinen tieto. Ryhmittelyssä aineistosta muodostetaan uusia johdonmukaisia kokonaisuuksia sen mukaisesti, mitä tutkimusaineistosta halutaan saada selville. Ryhmät nimetään sen sisältöä parhaiten kuvaavalla yläkäsitteellä. Tämän tuloksena muodostuu käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli, joiden avulla voidaan pyrkiä ymmärtämään tutkimuksen merkityskokonaisuutta. (Vilkkä 2015, 164.)

Opinnäytetyön aineiston analysointi aloitettiin lukemalla tutkimukset huolellisesti läpi. Sisällönanalyysiä lähdettiin toteuttamaan ennalta asetettujen tutkimuskysymysten pohjalta. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten tuloksista alleviivattiin tutkimuskysymyksiin vastaavat tulokset ja ne taulukoitiin tutkimuskysymyksittäin niiden alkuperäisessä muodossa. Tuomen ja Sarajärven (2009, 117) mukaan ero aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin välillä tulee esille siinä, kuinka aineisto liitetään ilmiöstä jo tiedettyihin teoreettisiin käsitteisiin. Ensimmäistä tutkimuskysymystä tarkasteltiin ja ryhmiteltiin työuupumusteorian kolmen osa-alueen kautta, uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Ryhmittely toteutettiin siten, että jos tutkimuksessa oli tutkittu kaikkia kolmea uupumuksen osa-aluetta tai ei ollut tarkemmin eroteltu osa-alueita, tulokset

koottiin taulukkoon kaikkien osa-alueiden alle. Mikäli tutkimus taas käsitteli vain uupumusasteista väsymystä tai ammatillista itsetuntoa, tulokset koottiin puolestaan kyseisten osa-alueiden alle. Näin ollen aineistosta nousi esille ilmiöitä, jotka vaikuttivat työuupumukseen kokonaisuutena tai vain tiettyyn työuupumuksen osa-alueeseen.

Aineiston tarkastelun, ryhmittelyn ja alkuperäisilmauksien taulukoinnin jälkeen ilmaukset pelkistettiin helpommin käsiteltäväksi. Pelkistämisessä pyrittiin säilyttämään oleellinen tieto ja asiayhteys. Tämän lisäksi alkuperäisilmaukset säilytettiin analyysitaulukossa, jolloin niihin oli helppo palata missä vaiheessa analyysiä tahansa. Kun aineisto oli pelkistetty, sieltä nousi samaan aihealueeseen liittyviä tekijöitä, joista muodostettiin alaluokat ja tarvittavat yläluokat. Ilmauksien ryhmittely ja luokittelu toteutettiin huolellisestuu, ja tarkoituksena oli muodostaa selkeitä sekä kattavia luokkia. Vaikka työuupumuksen osa-alueet ohjasivatkin tutkimuksien tarkastelun alkuvaihetta, aineistosta esiin nousseiden aiheiden avulla laadittiin varsinaiset sisällönanalyysin ala- ja yläluokat. Tutkimusten tuloksia luokiteltiin monta kertaa ennen lopullisten luokkien muodostumista. Ylä- ja alaluokista muodostettiin suhteellisen laajat kokonaisuudet, koska tulosten esittämisen mielekkyyden kannalta tämä tapa soveltui parhaiten.

Sisällönanalyysin alkuvaiheessa tarkoituksena oli kirjoittaa jokaisesta työuupumuksen osa-alueesta erikseen, juuri kyseiseen osa-alueeseen vaikuttavia asioita. Sisällönanalyysin edetessä ja tutkimustuloksia koottaessa havaittiin, että kynnistyneisyyteen tai ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavia tekijöitä olevan suhteessa huomattavasti vähemmän kuin uupumusasteiseen väsymykseen vaikuttavia tekijöitä. Näin ollen uupumusasteisen väsymyksen havaittiin olevan katsauksen tutkimuksissa tutkituin osa-alue, jolloin kahden muun osa-alueen tulokset nostettiin esille tuloksissa vain, mikäli ne poikkesivat jo aiemmin mainitun uupumusasteisen väsymyksen tuloksista.

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla sisällönanalyysi toteutettiin hyvin samankaltaisesti kuin ensimmäisen kysymyksen kanssa. Teoriaohjaavaa sisällönanalyysistä teki se, että aineiston tarkastelua ohjasi tieto työuupumuksen prosessinomaisesta kehitymisestä. Aineistoa tarkasteltiin työuupumuksen ke-

hittymisen ja juonirakenteen kautta. Sisällönanalyysia toteutettaessa aineistosta nousi kolme yläluokkaa: fyysiset ja psyykkiset merkit, vaikutukset työkykyyn ja uupumuksen eteneminen. Sisällönanalyysin toteuttamisesta on laadittu havainnollistava taulukko, joka on liitteenä 2. Taulukosta on nähtävissä sisällönanalyysin toteuttamisen vaiheet, alkuperäisen ilmauksen pelkistäminen sekä ala- ja yläluokkien muodostuminen.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään kirjallisuuskatsauksen kautta saatuja tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Tutkimuskysymyksiin on laadittu alaotsikoita aineiston luokittelun mukaisesti. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla käsitellään työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä, toisen tutkimuskysymyksen kohdalla puolestaan työuupumuksen esimerkkien ilmenemistä työntekijässä.

7.1 Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät

Työuupumuksen kehittymiseen liittyvät tekijät jaettiin kahteen yläluokkaan: työntekijään liittyviin tekijöihin ja työhön liittyviin tekijöihin. Työntekijään liittyvien tekijöiden alle muodostuneet alaluokat olivat henkilökohtaiset ominaisuudet sekä henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Työhön liittyvien tekijöiden alle muodostuneet alaluokat olivat organisatoriset tekijät sekä psykososiaaliset tekijät. Työuupumus jaetaan kolmeen osa-alueeseen useissa kirjallisuuskatsauksen tutkimuksissa, joten tutkimuskysymystä tarkasteltiin erikseen jokaisen osa-alueen kohdalla. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin pääasiassa uupumusasteisen väsymyksen osalta, sillä se on tutkituin osa-alue valitsemissamme kirjallisuuskatsauksissa. Lukuun sisällytetään myös kahden muun osa-alueen, kynnistyneisyyden ja ammatillisen itsetunnon tulokset, mikäli ne poikkeavat uupumusasteisen väsymyksen kohdalla ilmi tulleista tekijöistä.

7.1.1 Työntekijään liittyvät tekijät

Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä nousi aineistosta runsaasti. Monissa kirjallisuuskatsaukseen valituista tutkimuksista selvitettiin **sukupuol-**

len yhteyttä työuupumuksen ilmenemiseen. Sukupuolen vaikutuksista koettuun uupumukseen saatiin hieman ristiriitaisia tuloksia. Ollilan (2017, 18) pro gradu -tutkielman mukaan eri sukupuolta olevat eivät eronneet toisistaan työuupumuksen suhteen. Miesten ja naisten kesken ei myöskään Bakteman-Erlansonin (2013, 29) väitöskirjassa ollut eroavaisuuksia uupumusasteisen väsymyksen kohdalla tarkasteltuna. Iällä, lapsilla tai perhetaustalla ei ollut merkitystä työuupumuksen esiintyvyydessä myöskään Saramiehen (2017, 35) mukaan. Varhaisen työuran vaiheessa eroja sukupuolten välillä ei ollut Innasen (2014, 48) tutkimuksenkaan mukaan uupumuksen kokonaismäärässä.

Korhosen ja Lahtisen (2015, 17, 19) pro gradu -tutkielman mukaan sen sijaan sukupuolen vaikutukset työuupumiseen ovat vähäiset terveydenhuoltoalla. Tutkimukseen osallistuneiden joukossa miehillä työuupumus oli vain hieman vähäisempää kuin naisilla. Karjalaisen (2015, 21) ja Arvidssonin ym. (2016, 5) tutkimuksessa havaittiin sukupuolen puolestaan olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Tutkielman tulosten mukaan naiset kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä kuin miehet. Arvidssonin ym. (2016, 6) tutkimuksessa kuitenkin ilmenee, että sukupuoli ei ole yhteydessä kokonaisuuupumuksen lisääntymiseen tai vakavaan työuupumukseen. Matherin ym. (2014, 902) tutkimuksessa eroavaisuus sukupuolten välillä on merkittävämpää, ja naiset kokivat uupumusoireita yli kaksi kertaa miehiä yleisemmin. Samaa lopputulokseen tulivat tutkimuksissaan myös Perämäki (2016, 21) ja Kallio (2017, 41), sillä hekin havaitsivat, että naiset kokivat miehiä enemmän uupumusasteista väsymystä. Perämäen (2016) tutkimuksen mukaan sen sijaan sukupuoli ei ollut tilastollisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. (Perämäki 2016, 21).

Vaikka osassa tutkimuksista havaittiin naisilla enemmän uupumusasteista väsymystä, joissain tutkimuksissa sen sijaan havaittiin miehillä enemmän työuupumuksen toisen osa-alueen eli kyynistyneisyyden lisääntymistä. Esimerkiksi Angin ym. (2016) tutkimuksen mukaan havaittiin miessukupuolen vaikuttavan nimenomaan kyynistyneisyyteen, sillä miehet kokivat 1.58 kertaa todennäköisemmin kyynistyneisyyttä naisiin verrattuna. (Ang ym. 2016, 5.) Myös Arvidssonin ym. (2016, 5) ja Bakteman-Erlansonin (2013, 35) tutkimuksien mukaan miehillä esiintyi enemmän työuupumuksen osa-alueista kyynistyneisyyttä kuin naisilla. Naisten kohdalla kyynistyneisyyttä ennustavia tekijöitä olivat

omantunnon aiheuttama stressi ja päätösvalta, kun taas miehillä vastaavia tekijöitä olivat omantunnon aiheuttaman stressin lisäksi psykologinen etääntyminen (Bakteman-Erlanson, 2013, 34).

Myös **ikään** liittyen tutkimuksissa oli ristiriitaisuuksia. Ollilan (2017, 18) tutkimuksen mukaan ikä ei ole yhteydessä työuupumukseen, myöskään Arvidssonin ym. (2016, 6) tutkimuksen mukaan iän ja työuupumuksen välillä ei ollut merkittävää yhteyttä, mutta vakavampi työuupumus oli yleisempää nuoremmilla. Perämäen (2016, 21) tutkimuksen mukaan ikä ei myöskään ollut tilastollisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Sen sijaan Korhosen ja Lahtisen (2015, 19) tutkimuksessa ikä oli puolestaan yhteydessä uupumiseen. Tämän tutkimuksen mukaan nuoret kokivat vähemmän työuupumusta. Tätä vastoin Karjalaisen (2015, 21) tutkimuksessa ilmenee uupumusta esiintyvän eniten nuoremmilla, alle 40-vuotiailla. Myös Angin ym. (2016) mukaan uupumusasteisesta väsymyksestä kärsivät todennäköisemmin nuoremmat, alle 30-vuotiaat työntekijät. Kuitenkaan Angin ym. (2016) mukaan henkilökohtaisista tekijöistä alle 30 vuoden ikä ei vaikuta kynnistyneisyyteen, toisin kuin uupumusasteiseen väsymykseen. Tutkimuksessa myös havaittiin, että vanhemmat sairaanhoitajat kokivat ammatillisen itsetunnon alenemaa 4.2 kertaa epätodennäköisemmin nuorempiin kollegoihin verrattuna. (Ang ym. 2016, 5.)

Karjalaisen (2015, 21, 25) tutkimuksesta ilmenee, että ei **koulutus** eikä **ammattiasema** ollut yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen kokemiseen, mutta nuoret ja työntekijäammateissa työskentelevät raportoivat enemmän uupumusta kuin ikääntyneemmät ja toimihenkilöt. Korhosen ja Lahtisen (2015, 19) tutkimuksessa havaittiin, että koulutuksen ja työsuhdetyypin vaikutukset työuupumukseen ovat melko vähäisiä. Johtotehtäväasema vaikutti Sompin (2014, 19) mukaan siten, että henkilöt, jotka eivät olleet johtotehtäväasemassa, olivat uupuneempia. Työuupumuksen ulottuvuuksista ammatilliseen itsetuntoon koulutus ei ollut Perämäen (2016, 21) tutkimuksen mukaan tilastollisesti yhteydessä. Arvidssonin ym. (2016, 6) tutkimuksessa havaittiin, että vähäinen työssäoloaika oli yhteydessä vakavampiasteiseen uupumukseen. Tässä tutkimuksessa ilmenee, että opettaminen yläasteella oli selvästi yhteydessä työuupumisen esiintyvyyteen. Angin ym. (2016) tutkimusartikkelissa työn laadulla oli merkittävä yhteys työuupumuksen kokemisessa ja lisäksi korkeampi koulutus taso oli yhteydessä työuupumuksen kaikkiin osa-alueisiin.

Tutkimuksessa selvitettiin työuupumuksen esiintyvyyttä ja laajuutta singaporelaisten hoitajien keskuudessa. Tutkijat arvioivat yhteyden johtuvan siitä, että sairaanhoitajilla oli korkeampi koulutustaso perushoitajiin verrattuna ja heillä oli lisäksi työssään enemmän rooleja ja vastuuta. (Ang ym. 2016, 5.)

Lisäksi Angin ym. (2016) tutkimuksen mukaan **rodulla** arvioitiin olevan vaikutusta kulttuurillisten vaikutuksien ja asenteiden kautta. **Työkokemus** sen sijaan vaikutti olevan suojaava tekijä, sillä työntekijät, joilla oli kymmenen vuotta tai enemmän työkokemusta, kokivat vähemmän uupumusaseista väsymystä. Tutkimuksessa myös havaittiin, että henkilöt, joilla oli korkeampi koulutustaso, kärsivät kaksi kertaa epätodennäköisemmin alentuneesta ammatillisesta itsetunnosta. Myös työkokemus toimi suojaavana tekijänä ammatilliselle itsetunnonle. (Ang. ym. 2016, 5, 9.) Arvidssonin ym. (2016, 5) tutkimuksessa havaittiin, että opettaminen yläasteella vaikutti kyynistyneisyyden ilmenemiseen sitä lisäävästi sekä ammatilliseen itsetuntoon puolestaan vähentävästi. Myös ammatillisen riittämättömyyden kokemus haasteiden edessä sekä oppilaiden vaativat vanhemmat nousivat kuormitusta pahentaviksi tekijöiksi opettajien haastattelututkimuksessa (Puukko 2018, 35–37).

Henkilökohtaisista ominaisuuksista Angin ym. (2016) tutkimusartikkelissa uupumusasteiseen väsymykseen vaikuttavia persoonallisuustekijöitä olivat neuroottisuus (neurotism), matala tai hyvin matala ulospäin suuntautuneisuus (low extraversion), suostuvaisuus (agreeableness) ja tunnollisuus (conscientiousness). Neuroottisuudella tarkoitetaan persoonallisuuden piirrettä, jossa henkilö on taipuvainen kokemaan negatiivisia tunteita. Ulospäinsuuntautuneet henkilöt ovat tavallisesti lämminhenkisiä, herkkiä, itsevarmoja, aktiivisia ja etsivät jännitystä ja positiivisia tunteita. Suostuvaisuus näkyy empatiana, ystävällisyytenä ja yhteistyökynä. Tunnollisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka on kova tekemään työtä ja omaa itsekuria sekä muita samantapaisia ominaisuuksia. (Ang ym. 2016, 5).

Myös Innanen (2014) tutki **persoonallisuuden piirteiden** vaikutuksia työuupumukseen. Tutkimuksesta kävi ilmi, että vähäinen sosiaalinen optimismi sekä suoritusoptimismi sekä runsas sosiaalinen pessimismi sekä suorituspessimismi olivat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Suoritusoptimis-

mille tyypillistä on toiminnallisuus ja toiminnan suuntaaminen positiivisesti tehtäviin kun suoritus pessimismi näkyy toiminnan häiriöinä. Sosiaalisen optimismin piirteitä ovat odotukset myönteisistä tuloksista sosiaalisissa tilanteissa, kun taas sosiaalinen pessimismi näyttää sosiaalisena vetäytymisenä, negatiivisina tunteina sosiaalisissa tilanteissa ja toimina, jotka eivät liity kyseiseen tilanteeseen. (Innanen 2014, 28–29.)

Persoonallisuuspiirteiden vaikutus työuupumukseen oli havaittavissa myös Saramiehen (2017) tutkimuksessa. Hänen mukaansa haitallisen perfektionismin piirteet olivat yhteydessä suurempaan koettuun uupumusasteeseen väsymykseen. Haitallisen perfektionismin piirteisiin kuuluu huoli virheistä ja omien suoritusten epäily. Molempien todettiin korreloivan tilastollisesti merkitsevästi kaikkiin työuupumusoireyhtymän osa-alueisiin. (Saramies 2017, 49–51.) Haitallisen perfektionismin piirteistä Saramiehen (2017) mukaan varsinkin omien suoritusten epäily oli tilastollisesti yhteydessä kynnisyteen. Hän myös havaitsi, että järjestelmällisyydellä ja siisteydellä oli negatiivinen korrelaatio kynnisyteen. Tutkimuksessaan Saramies (2017) lisäksi havaitsi hyvälaatuisen perfektionismin negatiivisen korrelaation alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Hän tuo ilmi, että hyvälaatuisen perfektionismin piirteet saattavat luoda asetelman, jossa henkilön on helpompi vastata korkeisiin tavoitteisiinsa ja luoda merkitystä työllensä. (Saramies 2017, 42.)

Arvidssonin ym. (2016, 6) tutkimuksessa selviää alhaisen minäpystyvyyden sekä käsityksen korkeista työn vaatimuksista olevan merkittävästi yhteydessä vakavampiasteiseen työuupumukseen. Evolahden ym. (2013, 94, 101) tutkimuksessa selvitettiin työuupumusta keski-ikäisten työssä olevien naisten joukossa. Tutkimuksessa havaittiin osittainen yhteys matalan koherenssin tunteen ja keskivaikean sekä vakava-asteisen uupumuksen välillä. Korhosen ja Lahtisen (2015) tutkimuksessa tulee esille emotionaalisen dissonanssin eli tunnetyön ristiriidan olevan mahdollisesti työuupumusta lisäävä tekijä. Samassa tutkimuksessa havaittiin, ettei palvelumotivaatiolla ollut suoraan yhteyttä työuupumukseen, mutta se voimisti tunnekuormittuneilla emotionaalisen dissonanssin yhteyttä työuupumukseen. Palvelumotivaation määritelmänä tutkimuksessa mainittiin yksilön motivaatiota edistää yhteiskunnan, valtion tai koko ihmiskunnan yhteistä hyvää yksilön oman edun kustannuksella. (Korhonen & Lahtinen 2015, 5–6, 19, 21.)

Myötätunto itseä kohtaan toimi Atkinsonin ym. (2017) mukaan työuupumuksesta suojaavana tekijänä. Myötätunnolla itseään kohtaan ei ollut ainoastaan negatiivinen korrelaatio työuupumukseen mutta myös masennukseen. Tutkimuksen mukaan vähentynyt myötätunto saattaa lisätä riskiä työuupumukselle ja masennukselle. (Atkinson ym. 2017, 554–555.) Arvelinin (2017, 20, 36) pro gradu -tutkielmassa selvitettiin työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemana. Tutkimuksessa ilmeni, että henkilökohtaisista ominaisuuksista työntekijän korostunut vastuuntunto sekä työn herättämä, omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvä tuntemuksien ja kokemusten aktivoituminen olivat osasyynä uupumuksen kehittymiseen. Vastuuntunto nousi esille myös sekä Rikalan (2013) että Väänäsen (2015) tutkimuksissa. Rikala (2013, 90, 93–94) kuvaa vastuuntunnon lisäksi vastuullisuutta ja sitoutumista työpaikkaan työssä uupuvien naisten toimintana. Väänäsen (2015, 53–54) tutkimuksessa vastuuntuntoa koettiin sekä ihmisiä että organisaatiota kohtaan. Työuupuneet kokivat vastuuta esimerkiksi ihmishengistä tai kokivat olevansa vastuussa muille ihmisille.

Työntekijän oma toiminta vaikutti työuupumukseen persoonallisuuden piirteiden ohella. Rikala (2013) kuvaa työntekijöiden kuormittavasta työstä kieltäytymistä ja omista rajoista kiinni pitämistä vastarintana. Taipumaton vastarinta osoittautui haastatteluissa yhtä uuvuttavaksi kuin kuormittavien työolojen sietäminen. Haastateltavat kuvasivat vastarinnan laannuttua epäuskoa muutokseen, ja heillä oli joissain tapauksissa usko, että ”asioille ei voi mitään” ja että on ”turha valittaa”. Haastateltavat eivät olleet kuormittavassa tilanteessa uskoneet, että asiat voivat kääntyä parempaan. Joissain tapauksissa haastateltavat myös pyrkivät välttämään ”hankalan työntekijän mainetta” olemalla puuttumatta työssä ilmenneisiin ongelmiin. (Rikala 2013, 79, 89–92.)

Työntekijän henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyviä tekijöitä ilmeni aineistosta jonkin verran. Matherin ym. (2014, 902–903) tutkimuksessa tutkittiin traumaattisten ja stressaavien elämäntapahtumien yhteyttä uupumukseen. Tuloksista ilmeni monien stressaavien elämäntapahtumien olevan yhteydessä uupumukseen, mutta etenkin vakavat perheongelmat, fyysinen sairaus ja ero puolisoista olivat merkittävästi yhteydessä uupumukseen. Myös traumaattisten elämäntapahtumien ja työuupumuksen välillä havaittiin yhteys.

Näistä merkittävästi yhteydessä olivat etenkin emotionaalinen hyväksikäyttö tai laiminlyönti sekä muut järkyttävät tai stressaavat tapahtumat. Todennäköisyys uupumukseen kasvoi, mitä enemmän traumaattisia elämäntapahtumia oli ollut. Arvelinin (2017, 37) tutkimuksen mukaan uupumuksen taustalla saattoi olla perheeseen ja elämäntilanteeseen liittyviä syitä. Peiposen (2015, 98) tutkimuksessa ilmeni myös äkillisten elämäntilanteiden aiheuttaminen muutosten ja perheen sisäisten ristiriitojen vaikutus uupumisen syntymisessä.

Arvidssonin ym. (2016, 6) tutkimuksen mukaan elämäntilanteisiin liittyvistä tekijöistä ainoastaan henkilökohtaisella palautumisajan puutteella on merkittävä yhteys työuupumukseen. Ollilan (2017, 11, 25) tutkimuksessa selvitettiin vapaa-ajalla tapahtuvaa työstä palautumisen yhteyttä uupumukseen. Tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että palautumisen mekanismit olivat negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen. Molemmilla sukupuolilla palautumisen mekanismeista psykologinen työstä irrottautuminen, taidonhallinta ja vapaa-ajanhallinta ennustivat työuupumusta. Perämäen (2016) mukaan työn vaikutusmahdollisuudet ja psykologinen työstä irrottautuminen olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. (Perämäki 2016, 20–21.)

Evolahden ym. (2013, 100) tutkimuksessa havaittiin henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvän stressin muutosten olevan yhteydessä uupumuksen kehittymiseen, etenkin yhdistettynä työn aiheuttamaan stressiin. Ollilan (2017) tutkimuksen tuloksista ilmeni hoivavelvoitteiden kuormittavuuden lisäävän työuupumusta. Tämä yhteys havaittiin etenkin naisten ja 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäryhmässä. Saman tutkimuksen mukaan perheen hyvä taloudellinen tilanne vähentää puolestaan työuupumusta. (Ollila 2017, 18–19, 21.) Henkilön elämäntilanteeseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttivat uupumusasteiseen väsymykseen, olivat Glushkoffin (2017, 30–31) tutkimuksen mukaan heikentynyt unenlaatu ja vähempi rentoutuminen. Myös Puukko (2018, 37) havaitsi tutkimuksessaan yhteyden kuormituksen lisääntymisen ja uniongelmien välillä. Lisäksi henkilökohtaisen elämän haasteet lisäsivät kuormitusta. (Puukko 2018, 36).

7.1.2 Työhön liittyvät tekijät

Työhön liittyvät tekijät on jaettu kahteen alaluokkaan aineistosta nousseiden tulosten perusteella. Organisatoriset tekijät ovat työn sisältöön ja johtamiseen liittyviä tekijöitä ja psykososiaaliset tekijät kuvaavat muun muassa työilmapiiriä, sosiaalisia suhteita ja kohtelua.

Organisatorisista tekijöistä työkuormitus oli yksi merkittävimpiä tekijöitä uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa. Kuormittumista koettiin sekä työ määrään, työajan että vastuun lisääntymisen kautta. Rikalan (2013) väitöskirjan mukaan kasvanut kuormitus näkyi kiireenä, henkilöstön supistamisena, työ määrien kasvamisena ja organisaatiomuutosten mukanaan tuomana ylimää räisenä työnä. Työssä uupuneet naiset kertoivat haastatteluissa uupumuksen taustalla olleen työajan paisumista ja työn aikarajojen katoamista. Lisäksi he kertoivat, että työ täytti kaiken ajan elämässä. Työtä tehtiin pahimmillaan päivin öin, sillä työtehtäviä oli työajan puitteissa mahdotonta saada hoidetuksi. (Rikala 2013, 72, 75.) Työn kuormittavuudella oli yhteys koettuun työuupumukseen myös Sompin (2014) pro gradu -tutkimuksen mukaan. Kuormittumista oli tutkimuksessa arvoitu kyselyn avulla, jossa arvioitiin liiallisen työmäärän ja laadukkaan työn tekemisen mahdollisuuksia resursseihin nähden. (Somppi 2014, 15, 19.)

Työmäärällä oli vahvin yhteys koettuun emotionaaliseen väsymykseen Innan sen (2014) väitöskirjan mukaan. Toisaalta tutkimuksessa myös selvisi, että so pivaksi koettu työmäärä oli yhteydessä vähempään uupuneisuuteen molem milla sukupuolilla. (Innanen 2014, 43.) Puukon (2018) pro gradu -tutkielmassa haastateltiin työuupuneita opettajia ja havaittiin, että työmäärä oli lisääntynyt työuupumusta edeltävästi. Opettajilla oli ollut runsaasti erilaisia työtehtäviä, jotka lisäsivät työmäärää, kuten suunnitteluun ja kehittämiseen liittyviä tehtäviä, yhteydenpitoa ja erinäisiä paperitöitä. Haasteellista tilanteesta teki lisäksi se, että työ levittäytyi varsinaisen työpäivän ulkopuolelle. (Puukko 2018, 35–36.) Myös Karjalaisen (2015, 25) ja Arvelinin (2017, 32) tutkimuksissa keskeisimpänä uupumukseen johtaneena tekijänä nousi liiallinen työmäärä tai pitkään jatkunut liiallinen työmäärä. Lisäksi Arvelinin (2017, 55–56) tutkimuksessa kohtuuttomat työolosuhteet, olivat keskeinen uupumuksen johtanut tekijä.

Työntekijät kokivat, etteivät pystyneet työolosuhteissa suoriutumaan lakisääteisistä työtehtävistä uupumatta.

Paljon viikossa työskentelevät kokivat Perämäen (2016, 21) mukaan uupumusasteista väsymystä enemmän kuin työntekijät, joilla oli vähäinen työtuntien määrä viikko tasolla. Työaika osoittautui myös Jokitalon (2016) tutkimuksessa merkitsevimmäksi selittäjäksi uupumusasteiselle väsymykselle. Johtajien pidempi työviikko korreloi väsymyksen kanssa siten, että mitä pidempää työviikkoa he tekivät, sitä uupuneempia he myös olivat. (Jokitalo 2016, 18.) Työaikaan liittyvä tekijä tuli esille myös Saramiehen (2017) tutkimuksessa, jossa kävi ilmi, että harmaat työtunnit olivat yksi uuvuttavista tekijöistä puolustusvoimien työntekijöillä. Tutkimuksen perusteella hän oletti, että lievästä tai vakavasta uupumuksesta kärsivät henkilöt tekivät enemmän harmaita tunteja. Harmailla tunneilla tarkoitettiin tutkimuksessa työajan ulkopuolella työskentelyä sekä esimerkiksi palkattomalla ajalla, kuten ruokatunneilla, työskentelyä. (Saramies 2017, 38–40.)

Täydentävä ylityö oli myös Kallion (2017) mukaan heikosti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Täydentävää ylityötä oli työpäivän jälkeen tapahtuva työ, joka suoritetaan kotona iltaisin ja viikonloppuisin. Täydentävä ylityö oli työtä, josta ei makseta ylityökorvausta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että mikäli täydentävän ylityön tekemisestä aiheutuu työn ja vapaa-ajan ristiriitaa, se oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen voimakkaasti. (Kallio 2017, 41–42, 48–49.) Työaika tuli esille Angin ym. (2016) tutkimuksessa siten, että sairaanhoitajat, jotka työskentelivät kolmivuorotyössä, kärsivät todennäköisemmin uupumusasteisesta väsymyksestä. Toisin kuin kahteen muuhun työuupumuksen ulottuvuuteen, kolmivuorotyöllä ei ollut yhteyttä alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. (Ang ym. 2016, 9.) Perämäen (2016, 27) tutkimuksen mukaan työtunnit eivät myöskään olleet tilastollisesti yhteydessä uupumuksen kolmanteen osa-alueeseen, ammatilliseen itsetuntoon.

Aikapaineilla tarkoitetaan työn määrään ja työnteon nopeuteen liittyviä määrällisiä vaatimuksia Perämäen (2016) mukaan. Tässä pro gradu -tutkielmassa havaittiin aikapaineiden olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Aikapaineiden lisääntyessä uupumusasteinen väsymyksen lisääntyi. Lisäksi Perämäen (2016) tutkimuksessa havaittiin, että mitä enemmän työssä koettiin

aikapaineita, sitä paremmaksi työntekijät arvioivat ammatillisen itsetuntonsa. Siis aikapaineiden aiheuttaessa uupumusasteista väsymystä ammatillinen itsetunto paranee. Aikapaineet ovat siis positiivisessa yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Myös vaikutusmahdollisuuksien havaittiin olevan positiivisessa yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. (Perämäki 2016, 20–21.) Voidaankin päätellä, että aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet saattavat toimia ammatillisen itsetunnon suojaavina tekijänä.

Arvidssonin ym. (2016, 6, 8) tutkimuksen mukaan työn varsinainen fyysinen työ määrä ei merkittävästi yhdistynyt uupumukseen. Tutkimukseen osallistuneet opettajat kokivat päätetyöskentelyyn soveltuvat järjestelyt huonoina, etenkin mitä vakavammasta uupumisesta oli kyse. Keskeisenä uupumukseen vaikuttavana asiana tutkimuksessa todettiin työolosuhteiden ja minäpystyvyyden yhteisvaikutus. Evolahti ym. (2013, 100) puolestaan havaitsivat, että työn raskaus saattaa olla yhteydessä uupumuksen kehittymiseen.

Myös **rooli**odotukset vaikuttivat useissa tutkimuksissa koettuun uupumusasteeseen väsymykseen. Sompin (2014) tutkielmasta käy ilmi, että rooli

odotusten epäselvyydet ovat yhteydessä koettuun työuupumukseen. Tutkimus koostui kahden yrityksen työntekijöiden sähköisistä haastatteluista. Rooli

odotusten epäselvyyttä selvitettiin kahden väittämän avulla; ”Työlleni on määritelty selkeät tavoitteet.” ja ”Tiedän tarkalleen mitä minulta odotetaan työssäni.” Toisessa yrityksessä rooli

odotukset korreloivat merkitsevällä tavalla työuupumuksen kanssa, kun toisessa yrityksessä korrelaatio oli havaittavissa vain työkuorituksen ja työuupumuksen välillä. (Somppi 2014, 15, 19, 22.) Väänänen (2015) haastattelututkimuksessa työuupuneet olivat kokeneet työssään epäselvyyttä rooli

odotuksissa. Se ilmeni muun muassa epävarmuutena, sillä roolien epäselvyys oli yhteydessä myös epäselvyyteen tehtävänkuvassa. Roolin muotoutuminen ottaa aikaa, ja varsinkin uudessa paikassa tai tehtävässä aloittaneet työntekijät kokivat epäselvyyttä roolissaan. Myös esimiehen roolin omaksuminen saattoi olla vaikeaa, jos omasi korkean vaatimustason ja pyrki onnistumaan roolissaan. Roolien epäselvyyttä kuvattiin myös itseohjautuvan ryhmän rooli

ttomuuteen liittyen, ja siihen saattoi liittyä työntekijöiden välisiä ristiriitoja. (Väänänen 2015, 51–53.)

Osassa tutkimuksista myös **palkkioiden** merkitys korostui. Väänänen (2015) tutkielmassa työuupuneet toivat esille palkkioiden vähäisyyden. Palkkioilla tarkoitettiin esimerkiksi työstä saatavaa kiitosta ja palkkaa. Kun palkkiot koettiin vähäisiksi, se heijastui työmotivaatioon, joka taas vähentää mielekkyyttä. Myös jos palkkaus ei ole tehtäväperusteinen vaan perustuu täysin koulutukseen tai asemaan, se koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Haastateltavat kokivat, ettei tällainen palkkajärjestely motivoi työn tekemiseen. (Väänänen 2015, 57.) Uupumukselta suojaavia organisatorisia tekijöitä sen sijaan olivat Jokitalon (2016, 18) mukaan organisaatiolta saatu tuki ja keskusteltavuus. Sompin (2014, 19) tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet työssä toimivat suojaavana tekijänä uupumusasteisessa väsymyksessä.

Useissa tutkimuksissa ilmenee **esimiestyön ja johtajuuden** vaikutukset työuupumuksen kehittymiseen tai johtamistyylien vaikutukset työuupumuksen kehittymiseltä suojaavana tekijänä. Arvidsson ym. (2016, 6), Hiltunen (2013, 61) sekä Arvelin (2017, 33) nostavat esille johtamisen puutteiden tai huonon esimiestyön vaikutukset uupumuksen kehittymisen kannalta. Korhosen ja Lahtisen (2015) tutkimuksessa selvitettiin transformationaalisen johtajuuden vaikutuksia työuupumukseen, ja tutkimuksesta ilmeni tämäntyylisen johtajuuden vähentävän työuupumusta. Transformationaalisen johtajuuden tavoitteena on muuttaa yksilöitä johtajan ja alaisen välisessä vuorovaikutusprosessissa niin, että saavutetaan yhteiset päämäärät. Johtajuuden osa-alueita ovat vaikuttavuus, inspiroiva motiivointi, älyllinen stimulointi ja yksilöllinen huomiointi. (Korhonen & Lahtinen 2015, 7, 23.) Karjalaisen (2015) tutkimuksessa puolestaan selvitettiin autenttisen johtajuuden ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että mitä useammin lähiesimiehen johtajuus koettiin autenttiseksi, sitä vähemmän koettiin uupumusasteista väsymystä. Autenttinen johtajuus ei kuitenkaan suojaakaan työn vaatimusten ja työuupumuksen väliseltä yhteydeltä. Autenttisen johtajuuden käsite esiteltiin tutkimuksessa esimiehen arvopohjaisena ja eettisenä ajattelutapana, joka koostuu neljästä osa-alueesta. Osa-alueet ovat ihmissuhteiden läpinäkyvyys, sisäistetty moraalitasaapuolinen tiedonkäsittely ja itsensä tiedostaminen. (Karjalainen 2015, 9, 22, 35.) Matilaisen (2014) tutkimuksessa havaittiin palvelevan johtajuuden lieventävän työuupumuksen kokemista. Käsite palveleva johtajuus tarkoittaa henkilöä innostavaa, tukevaa ja motivoivaa johtajuutta. Palvelevan johtajuuden

osa-alueista voimaannuttaminen ja anteeksi antaminen vaikuttivat työuupumukseen kokemiseen vähentävästi. Mitä enemmän koettiin voimaannuttamista tai anteeksi antamista, sitä vähäisempää oli työuupumuksen kokeminen. (Matilainen 2014, 7, 19, 26–27.)

Haastattelututkimuksessa Väänänen (2015) kuvailee työuupuneiden kertomia psykososiaalisia kuormitustekijöitä **esimiestyöhön** liittyen. Haastateltavat mainitsivat epäluottamukselliset suhteet esimiehiin ja johtajiin, negatiivisen palautteen sekä tuen puutteen. Esimiehen tuen puute sai työntekijät epäilemään kyvykkyyttään. Lisäksi negatiivinen palaute koettiin syrjäyttävän onnistumisen kokemisen. (Väänänen 2015, 41, 44.) Rikalan (2013) tutkimuksen mukaan työntekijät saattoivat yrittää vaikuttaa työn ongelmiin, mutta yritykset osoittautuivat turhiksi. Esimiestaholta tuli katteettomia lupauksia, ignorointia, ongelmien mitätöintiä, vähättelyä ja ongelmien kieltämistä. Työntekijällä saattoi olla lähtökohtaisesti jo heikko neuvotteluasema, ja työntekijöitä sivuutettiin ja ohitettiin päätöksenteossa. Haastattelijat kertoivat myös työpanoksen arvostuksen puutteesta, työn väheksymisestä sekä vihjailusta, että kukaan ei ole korvaamaton. Esimiestasolta saattoi tulla myös leimaamista ”hankalaksi työntekijäksi” sekä yhteisten ongelmien kääntämistä työntekijöiden ”henkilökohtaisiksi ongelmiksi”. Pahimmissa tapauksissa haastateltavat olivat kokeneet ”paikan osoittamista” uhkailulla työpaikan menetyksestä tai seksuaalisella ahdistelulla. Usein taustalla oli jokin organisaatiouudistus tai omistajan vaihdos, jolloin vanhoista työntekijöistä pyrittiin eroon. Joissain tapauksissa työn olosuhteita tai ehtoja heikennettiin tarkoituksella. Työntekijän työtapoja tai henkilökohtaisia ominaisuuksia saatettiin moittia ja työntekijää syytettiin ja varoiteltiin. Haasteellisia esimiestyöhön liittyviä asioita oli myös ongelmien ”antaminen olla” tai ratkaisuyrityksistä luopuminen. Ongelmien ”kasvottomuutta” oli myös havaittavissa, joka ilmenee siten, että työn kuluttavuus ja epäkohdat ovat tiedossa, mutta kukaan ei ole vastuussa niistä. (Rikala 2013, 77–79.)

Uupumusasteiseen väsymykseen vaikuttavia psykososiaalisia tekijöitä Väänänen (2015) mukaan olivat **täydennyskoulutuksen** ja **työnohjauksen** puutteellisuus. Täydennyskouluttautuminen saattoi jäädä työntekijän vastuulle, kun työnantajalla ei ole taloudellisia resursseja. Myös organisaatioiden eroavat mahdollisuudet asettavat työntekijöitä erilaisiin asemiin. Työnohjaus ja palautteen saaminen katsottiin tärkeäksi työssä jaksamisen ja työssä kehittymisen

kannalta. Työnohjauksen tärkeäksi kokivat etenkin motivoituneet työntekijät, sillä he pitivät työstään ja heillä oli myös halu kehittyä työssään. Toisaalta työnohjaus olisi tärkeää myös henkisesti raskaiden asioiden käsittelyssä. Se keventää psyykkistä kuormaa ja antaa mahdollisuuden purkaa ikäviä asioita. (Väänänen 2015, 57–58.)

Tiedonkulun, viestinnän ja avoimuuden puute vaikuttivat Väänäsen (2015) mukaan työuupumuksen kokemiseen. Organisaation puhumattomuuden kulttuuri vaikutti käsittelemättömien asioiden kerääntymiseen aiheuttaen psyykkistä kuormaa ja konflikteja. Myös organisaation tapa tehdä päätöksiä työntekijää kuulematta koettiin haasteelliseksi. Myös ristiriidat organisaation asemassa aiheuttivat psyykkistä kuormitusta. Epävirallisen ja virallisen johtajan ristituleen joutuminen oli ahdistavaa ja kuormittavaa. (Väänänen 2015, 47, 55.)

Glushkoffin (2017) väitöskirjassa tarkasteltiin suomalaisten opettajien työn psykososiaalista kuormitusta ja niiden yhteyksiä terveyteen. Väitöskirjassa havaittiin työn psykososiaalisista tekijöistä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtan (ks. Effort-reward imbalance) olevan yhteydessä heikentyneeseen terveyteen. Se oli yhteydessä sekä työuupumukseen ja myös ennusti opettajien masennusoireita merkittävimmin. Myös epätasapaino työn vaatimuksissa ja hallinnassa (ks. job strain -model) oli opettajien heikentyneeseen terveyteen yhteydessä jossain määrin. (Glushkoff 2017, 28–29.)

Myös erilaiset epävarmuuden tunteet väsymystä lisäävänä tekijänä nousivat tutkimuksista esiin. Jokitalon (2016, 16) tutkimuksessa havaittiin yhteys työuupumuksen ja **työn epävarmuuden kokemuksen** välillä. Lisäksi kokemus työn epävarmuudesta oli yhteydessä kyynistyneisyyteen tilastollisesti merkittävästi Jokitalon (2016, 20) mukaan. Työn suorittamiseen ja työsuhteen jatkamiseen liittyvä epävarmuus ja pelko olivat yhteydessä uupumukseen Väänäsen (2015) mukaan. Työn suorittamiseen liittyvä epävarmuus näkyi siten, ettei työn suorittamiseen ollut valmiita malleja ja työ vaati luovaa ja innovatiivista otetta. Usein myöskään vastaavissa tilanteissa apua ei ollut saatavilla, ja ratkaisut oli tehtävä itsenäisesti. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on kuormittavaa, jopa kuormittavampaa kuin joutua irtisanotuksi. Tällaisessa tilan-

teessa vaikutusmahdollisuuksia on vähän ja hallinnan tunne häviää. Epävarmuus heikentää työmotivaatiota ja tehoa. Ilmapiiiriin merkittävästi vaikuttava irtisanomisuhka saattaa johtaa työntekijöiden voimavarojen ehtymiseen ja muut työntekijät voidaan kokea kilpailijoina. Oman paikan säilyttäminen ja selviäminen ovat tilanteessa pinnalla. (Väänänen 2015, 33, 56.) Epävarmuutta koettiin Rikalan (2013) mukaan myös tilanteissa, jotka liittyivät ennalta-arvaamattomiin muutoksiin työssä. Nämä saattoivat olla sekä pitkän että lyhyen aikavälin muutoksia. (Rikala 2013, 72.)

Arvojen ristiriidat kävivät ilmi sekä Väänäsen (2015, 49) että Innasen (2014, 42) tutkimuksissa. Lisäksi avoimuuden puute, vähäinen tuki epäkohtien ja ristiriitojen selvittämiseen sekä koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyys ja työn vähäinen arvostus olivat kuormittavaan esimiestyöhön yhdistettyjä tekijöitä. (Väänänen 2015, 49–51, 58.) Keskusteltavuus ja organisaatiolta saatu tuki kuitenkin voivat vähentää kynnistyneisyyttä, vaikka koettaisiin epävarmuutta. Tuki ja keskusteltavuus saattavatkin toimia suojaavana tekijänä erityisesti kynnistyneisyyttä vastaan varsinkin tilanteissa, jossa koetaan epävarmuutta. (Jokitalo 2016, 16, 20–21.)

Työpaikalla olevat **henkilöristiriidat ja sosiaaliset ongelmat** työntekijöiden kesken nousivat myös merkittäväksi kuormitustekijäksi uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa. Tällaisia kuormitustekijöitä olivat Väänäsen (2013) mukaan epäasiallinen kohtelu, henkilöristiriidat ja näkemuserot työn tekemisestä, työyhteisössä koettu erillisyys, vähäinen sosiaalinen vuorovaikutus, vastuun jakamattomuus sekä erilaiset uupumus- ja sairastapaukset työyhteisössä. (Väänänen 2013, 40, 42, 45–46). Myös Rikala (2013, 77) kuvailee väitöskirjassaan tulehtunutta ilmapiiiriä tiimiridoilla, kateellisuudella ja kyräilyllä. Innasen (2014, 42) tutkimuksessa yhteisöllä ja reiluuden kokemuksella oli vaikutusta uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa.

Bakteman-Erlansonin (2013, 31) tutkimuksesta ilmeni negatiivisen organisaation ilmapiiirin yhteys riskitekijänä työuupumukseen naisten kohdalla. Lisäksi myös Arvelinin (2017) tutkimuksessa todettiin työyhteisön haasteet ja ongelmat työuupumukseen vaikuttavana tekijänä. Työyhteisön oireilun taustalla katsottiin olevan johtamisen ongelmat, jolloin uupuva työntekijä ei saanut tarvitsemaansa tukea. Kyseisessä tutkimuksessa mainittiin myös perehdytyksen tai

työnohjauksen puutteet vaikuttavana tekijänä. Tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden työpaikoilla työnohjaus saattoi puuttua kokonaan tai se oli puutteellisesti järjestetty. (Arvelin 2017, 34–35.)

Karjalaisen (2015, 22) tutkimuksessa ilmeni työn suurempien **emotionaalisten vaatimusten** olevan yhteydessä korkeampaan uupumusasteiseen väsymykseen. Kognitiiviset vaatimukset eivät kuitenkaan olleet yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Myöskin Arvidsson ym. (2016, 6) yhdistävät tutkimuksessaan työn emotionaaliset vaatimusten kasvun työuupumisen lisääntymiseen. Kyseisessä tutkimuksessa lisäksi havaittiin tunteiden piilottamisen vaatimusten kasvun olevan yhteydessä myöskin työuupumisen lisääntymiseen. Hiltusen (2013, 57, 62) tutkimuksessa korostui psyykkisesti raskaan työn merkitys työuupumuksen aiheuttavana tekijänä. Tutkimuksessa ilmeni myös työpaikalla tapahtuvan henkisen väkivallan olleen osatekijänä uupumuksen kehittymisessä.

Arvelinin (2017, 32, 37) lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työuupumusta selvittävässä tutkimuksessa työuupumuksen yhtenä tärkeimpänä syynä oli haastava asiakastyö traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa. Joissain tapauksissa yksittäinen erittäin haastava asiakastilanne on johtanut työntekijän uupumiseen. Evolahden ym. (2013, 100) tutkimuksessa ei havaittu suoranaista yhteyttä työssä saadun sosiaalisen tuen ja työuupumuksen välillä. Tutkimuksessa on kuitenkin havaittavissa, että vakavasti työuupuneet naiset saivat vain vähän sosiaalista tukea. Lisäksi Arvidssonin ym. (2016, 6) tutkimuksessa todettiin työn vaikutusmahdollisuuksien vähenemisen olevan yhteydessä työuupumuksen kasvamiseen. Bakteman-Erlansonin mukaan (2013, 31) työn alhainen kontrolli tai päätösvalta sekä korkeat työn vaatimukset lisäsivät työuupumuksen riskiä miehillä.

Peiposen (2015) tutkimuksessa tutkittiin työuupuneiden **puolisoiden kokemuksia työuupumuksesta**. Tutkimukseen osallistuneet puoliset nostivat esille työyhteisön ilmapiiriin, töiden organisointiin, johtamiseen, sosiaalisiin suhteisiin ja vuorovaikutustilanteisiin liittyviä sosiaalisia stressitekijöitä uupumuksen taustalta. Näitä tekijöitä olivat muun muassa kokemus siitä, että ei tule kuulluksi, toistuva tyrmäämisen ja mitätöinnin kokemus tai selän takana

puhuminen. Muita vaikuttavia tekijöitä oli myönteisen palautteen ja kannustuksen puute, liian suora palaute, työtehtävät eivät suhteessa työtaakkaan, liiallinen vastuu, jatkuva kiire, puutteelliset mahdollisuudet vaikuttaa työn kulkuun, työn rajattomuus sekä pehmeiden arvojen ja ihmisläheisyyden puute. (Peiponen 2015, 98.)

7.2 Työuupumuksen ensi merkkien ilmeneminen työntekijässä

Työuupumuksen ensimerkkien ilmeneminen on jaettu kolmeen osa-alueeseen aineistosta nousseiden aiheiden perusteella: fyysisiin ja psyykkisiin merkkeihin, työuupumuksen vaikutuksiin työntekijässä sekä työuupumuksen etenemiseen.

7.2.1 Fyysiset ja psyykkiset merkit

Fyysisiksi uupumisen merkeiksi haastateltavat kuvaavat lisääntyntä väsymystä ja uniongelmia. Lisäksi haastateltavat kertovat uupumuksen ajalta olevan sumuisia mielikuvia. (Puukko 2018, 34–35, 38.) Muita fyysisiä oireita, joita haastateltavat kuvasivat, olivat unettomuus, mahakivut, verenpaineen nousu, huimaus ja heikotus, jäsenien puutuminen, oudot säröt, ruokahalun muutokset sekä muistin häiriöt. Lisäksi he olivat kokeneet väsymystä ja voimattomuutta. (Rikala 2013, 80–81.) Hiltusen (2013, 58) tutkimuksessa haastateltavat kertoivat työuupumuksen ilmenevän somaattisina oireina, kuten rintakipuna ja särkytiloja käsissä sekä selässä.

Arvelinin (2017, 41) tutkimuksessa työuupumuksen kuvattiin ilmenevän jatkuvina kipuina, kuten pitkittyneenä päänsärkynä, voimattomuutena, korkeana lepösykkeenä, lihaskramppeina, pitkittyneenä tulehdustilana sekä ruokahaluttomuutena ja laihtumisena. Lisäksi uupuneet saattoivat kokea jatkuvaa jännitystilaa ja yliverittynyyttä. Yleisimpiä oireita olivat juurikin jatkuvat kivut ja fyysisen voimattomuuden tunne. Fyysisten kipujen lisäksi Peiposen (2015, 99) tutkimuksessa nousivat esille fyysisinä uupumuksen merkkeinä huimaus, muisti-häiriöt, paha olo, niska- ja hartiakivut ja yleinen jaksamattomuus. Muita fyysisiä oireita olivat Arvelinin (2017, 37) tutkimuksessa vakavat ja pitkäkestoiset

univaikeudet, nukahtamisvaikeudet, yöheräily ja jatkuva väsymys. Myös Hiltusen (2013, 58) tutkimuksessa erilaiset unihäiriöt olivat työuupumuksen oireilua.

Psyykkiset merkit ilmenivät työuupumuksessa monin eri tavoin. Puukon (2018, 35) tutkimuksessa haastateltavat olivat kokeneet vaikeuksia rentoutua vapaaajalla. Itkuisuus, ärtyisyys, mielialan vaihtelut, pelkotilat sekä ahdistus olivat Rikalan (2013) haastateltavien psyykkisiä oireita työuupumukseen liittyen. Haastateltavat myös etsivät uupumuksen syitä itsestään ja omista heikkouksistaan. (Rikala 2013, 80–81.) Arvelinin (2017, 37–38) tutkimuksessa työuupumuksen psyykkisiä merkkejä oli psyykkisten voimavarojen ehtyminen ja mielialan muutokset, kuten jatkuva ärtyisyys, itkuherkkyys, kärsimättömyys, hermostuneisuus ja ahdistus. Hiltusen (2013, 58) tutkimuksessa uupumuksen näkyvinä oireina oli juurikin persoonallisuuden muutokset, joiden lisäksi ilmeni kyynisyyttä, keskittymisvaikeuksia ja masennusta.

Työhön liittyvät syyllisyyden, häpeän, arvottomuuden, avuttomuuden, voimattomuuden ja riittämättömyyden tunteet olivat työuupumuksen liittyviä tekijöitä Arvelinin (2017) tutkimuksessa. Elämänhallinnan heikkeneminen, itsestä huolehtimisen kyvyn heikkeneminen tai arjen muuttuminen sinnittelyksi kuvastivat työuupumuksen ilmenemistä. Uupunut ei enää kyennyt huolehtimaan itsestään, koska vapaa-aika kului työstä toipumiseen. Tämän lisäksi uupunut ei kyennyt irrottautumaan töistä vapaa-ajalla, vaan työhön liittyvät asiat pyörivät jatkuvasti mielessä, mikä taas ilmeni jatkuvana tarpeena puhua työstä. Uupuneen aikaperspektiivi saattoi muuttua niin, että hän kykeni ajattelemaan selviytyvänsä työstä vain hetki kerrallaan. Uupunut vetäytyi sosiaalisesta kanssakäymisestä ja vältteli muiden kollegoiden seuraa, sillä vuorovaikutus tuntui uupuneena ylimääräiseltä kuormitukselta. (Arvelin 2017, 40–41.) Peiposen (2015, 99) tutkimuksessa työuupumuksen varomerkkeinä mainittiin työn ja vapaa-ajan välisen rajan häviäminen.

Peiposen (2015) tutkimuksessa työuupumuksen psyykkisinä varomerkkeinä ilmeni hermostuneisuus, itsetuhoiset ajatukset, jatkuva kiire, mutta silti saa vähän aikaiseksi, kyynistyneisyys, masennus, uniongelmat, uupumus, voimakas väsymys ja yleinen jaksamattomuus. Keskeisimpinä varhaisoireina näistä tut-

kimuksessa mainittiin uupumus, voimakas väsymys ja uniongelmat. Työuupumus oireili kotona monin tavoin. Uupuneen kyky iloita pienistä asioista hävisi, ilmeni kyvyttömyyttä huolehtia lastensa hyvinvoinnista tai lasten kokeminen rasittavina lisääntyi. Uupuneen ärsytyskynnys madaltui, tapahtui mielenpurskauksia ja tunteenleimahduksia sekä piikittelyä ja kiukuttelua. Perheen ja puolisoiden välinen yhteinen aika väheni uupumuksen myötä. Fyysinen väkivalta, alkoholin käyttö ja itsetuhoajatukset lisääntyivät osalla uupuneista. (Peiponen 2015, 99–100.) Matherin ym. (2014) tutkimuksessa havaittiin masennuksen ja ahdistuksen olevan huomattavasti yleisempää vakavammin uupuneiden joukossa. Myöskin Evolahden ym. (2013) tutkimuksen tulokset tukivat tätä havaintoa, masennuksen ja korkean ahdistuksen yhteyttä uupumuksen tasoon. Lisäksi henkilöt, joilla oli uupumuksen oireita, kokivat enemmän neuroottisuutta sekä uupuneilla ilmeni korkeaa alttiutta stressille. (Evolahti ym. 101–102; Mather ym. 2014, 902.)

7.2.2 Työuupumuksen vaikutukset työkykyyn

Vaikutukset työkykyyn näkyivät mm. sinnittelynä jaksamisen ääri rajoilla (Puukko, 2018, 38, 49). Haastateltavat myös kuvaavat, kuinka työ alkoi tuntumaan raskaammalta ilman erityistä syytä (Rikala 2013, 82). Uupumus näkyi myös turhautumisena työhön (Puukko 2018, 34). Arvelinin (2017) tutkimuksessa kuvattiin työuupumuksen oireilua ja sitä, kuinka uupumus näyttäytyi työntekijän työkyvyssä. Työuupumuksen osa-alue kynnistyneisyys näyttäytyi lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä niin, että suhtautuminen asiakkaisiin ja heidän tilanteisiinsa muuttui välinpitämättömäksi, työskentely muuttui pinnalliseksi sekä kiinnostus ja usko asiakkaiden tilanteiden kohenemiseen väheni. Ammatillisen itsetunnon romahtaminen ilmeni niin, että luottamus omaan osaamiseen väheni ja työ tuntui vastenmieliseltä, jopa pelottavalta. Uupuneella ilmeni keskittymisvaikeuksia, vaikeutta tarttua työtehtäviin ja saattaa työtehtäviä loppuun. Pahimmillaan uupumus johti työtehtävien laiminlyöntiin. Vähitellen työntekijän toimintakyky kapeni ja töihin meno muuttui vastenmieliseksi. Lopulta uupumus johti työkyvyttömyyteen. (Arvelin 2017, 37, 39–41.)

7.2.3 Uupumuksen eteneminen

Uupumuksen alkamista haastateltavat kuvaavat Rikalan (2013, 80) tutkimuksessa hitaasti eteneväksi ja hiipiväksi, oireet saattoivat ilmaantua ja syventyä

kuukausia ja jopa vuosia ilman uupuneen käsitystä siitä, mitä on tapahtumassa. Useissa tutkimuksissa kuvataan uupumuksen alkavan huomaamatta ja etenevän vähitellen. Usein uupunut ei itse kykene tunnistamaan oireita, jotka ovat luonteeltaan jokapäiväisiä ja arkisia. (Hiltunen 2013, 56; Arvelin 2017, 32; Peiponen 2015, 99.)

Arvelinin (2017, 32, 37–38, 42) tutkimuksen mukaan työuupumus on etenevä prosessi, joka koettiin joko kertaluontoiseksi tapahtumaksi tai aaltomaiseksi paremman ja huonomman voinnin jakson vaihtelua sisältäväksi prosessiksi. Työuupumuksen oireita ilmeni niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Uupumukseen liittyi ylivirittyneisyyden ja lamaannuksen jaksoja. Sekä Arvelin (2017) että Peiponen (2015) toteavat uupumuksen ilmenevän moninaisina fyysisinä, psyykkisinä sekä sosiaalisina oireina. (Arvelin 2017, 37; Peiponen 2015, 98.) Työuupumuksen prosessinomaisuutta tai aaltomaisuutta tukee lisäksi Evolahden ym. (2013) tutkimuksessa havaitut kuusi työuupumuksen kehitystä kuvaavaa mallia. Mallit voitiin luokitella neljään eri uupumuksen kehityskulkuun: vaikea uupumus, josta seuraa toipuminen, jatkuvasti kasvava uupumus, kasvava uupumus, jota seuraa uupumuksen väheneminen, tai tasainen uupumustaso. (Evolahdi ym. 2013, 94.)

Haastatteluista nousi esiin juonirakenne uupumuksen etenemisestä. Puukon (2018) pro gradussa ennen uupumuksen oireiden puhkeamista haastateltavien tunteet omaa työtä kohtaan huokuivat innostusta ja toiveikkuutta. Tämän lisäksi työssä tapahtui positiivinen muutos. Ennen uupumusta työ koettiin motivoivana ja opettajat kuvasivat olevansa unelma-ammattissaan. Alkuinnostuksen jälkeen vähitellen kuitenkin kuormitus lisääntyi. Haastateltavilla oli elämässään useita kuormitustekijöitä, jotka johtivat lopulta uupumukseen.

Ensimmäisessä vaiheessa alkavan uupumuksen merkit huomataan, ajatukset työtä kohtaan ovat muuttuneet, väsymys lisääntyy ja innostuksen tilalle on tullut turhautuneisuus. Työ ei tunnu asettuvan uomiinsa. (Puukko 2018, 34–35.) *Työssä tapahtunut muutos* oli Rikalan (2013) haastatteluissa uupumuksen alkuun liitetty tekijä. Haastateltavat kuvaavat esimerkiksi työkuormituksen muutosta, jolloin ilmapiiri ei enää kannustanut huolellisuuteen ja paneutumiseen vaan tuoksellisuuteen laadun kustannuksella. Lisäksi muun muassa työaikojen kasvu

ja työn levittäytyminen vapaa-ajalle sekä yleinen ”kiireen tunteen” lisääntyminen olivat prosessissa taustavaikuttajina. (Rikala 2013, 72–74.)

Ensimmäisen käännekohdan uupumusprosessissa muodostivat ensimmäiset uupumusoireet, jotka alkoivat jo olla huomattavia. Väsymys ja ammatillisen riittämättömyyden kokemukset sekä sairausloman mahdollisuuden pohtiminen kuuluivat tähän vaiheeseen useilla haastateltavilla. Omaan kuormittumiseen havahdutaan ja tilannetta pyritään helpottamaan mutta tuloksetta. (Puukko 2018, 37.) Työuupumusprosessin alun toimintaa Rikala (2013) kuvaa *vastarintana*. Tässä haastateltavat yrittävät vaikuttaa työssä ilmenneisiin ongelmiin eri tavoin. Yritysten kariutuessa syystä tai toisesta vastarinta hiipuu vähitellen tai saa uusia muotoja. Haastattelussa nousi kolme tapaa vastarinnan käsittelyyn työpaikoilla. Joko työntekijää kuunneltiin, vailla todellista paneutumista ongelmaan, jolloin annettiin katteettomia lupauksia. Toinen toimintatapa oli esille tuotujen ongelmien mitätöinti tai kieltäminen. Kolmannessa tilanteessa työn kuormittavuus ja ongelmat olivat tiedossa, mutta kukaan ei ottanut asioista vastuuta. Ongelmat olivat ”kasvottomia”, joihin ei voinut vaikuttaa. Vastarinnasta luopuminen johtui tavallisesti siitä, että työntekijä ei uskonut tilanteen muuttumiseen. (Rikala 2013, 75–77, 79.)

Puukon (2018) juonirakenteessa toinen vaihe eli *toinen käännekohta* kuvaa tilannetta, jossa uupumus on entisestään lisääntynyt. Kuormitusta on erilaisin toimin yritetty vähentää, mutta ne eivät riitä. Keho alkaa reagoida fyysisin oirein ja haastateltavat kuvaavat elämän olevan *sinnittelyä*. Tässä aiheessa stressi on pitkittynyt ja tilanne vaihtelee suuresti. Ajoittain ääri rajoilla sinnittelyllä saatetaan saada hetkellistä helpotusta, mutta kuormitus pahenee ilman toimenpiteitä syyn korjaamiseen. Tässä vaiheessa pienetkin vastoinkäymiset voivat tuntua ylivoimaisilta. Jokaiselle haastattelulle yhtenäistä oli, että niistä oli löydettävissä lopullisen sysäyksen antanut tapaus, joka lopulta johti henkiseen romahdukseen, *käännne 2*. Tällaisia sairauslomalle pakottavia tapauksia olivat esimerkiksi paniikkikohtaus ja liikenneonnettomuus ja sen jälkeinen itku-kohtaus. (Puukko 2018, 37–38.)

Sinnittely uupumuksen prosessissa tuli myös Rikalan (2013) haastattelututkimuksissa esille. Hän kuvaa sinnittelyksi toimintaa, joka on pitkittynyttä kamp-

pailua työhön pystymisen ja siihen pystymättömyyden välillä. Pahenevista uupumusoireista ja lisääntyneistä töistä huolimatta sinnittelyn avulla pyrittiin ylläpitämään laatua ja jaksamista työssä. *Sinnittelyä* oli sekä samanaikaisesti *vastarinnan* kanssa, että *vastarinnan* jo laannuttua. Tässä sinnittelyn vaiheessa uupuvat myös alkoivat etsiä syitä itsestä ja omista heikkouksista. Sinnittelyssä yksilö yrittää tulla ilmenneiden ongelmien kanssa toimeen. Tilanetta yritetään helpottaa tai sietää. Tässä vaiheessa uupuneet pyrkivät lisäksi varastoimaan väsymystä ja lykkäävät sen ulos päästämistä yhä kauemmas. Uupumusta pyritään hallitsemaan oireita tarkkailemalla, hoitamalla ja siirtämällä. (Rikala 2018, 80–81.)

Uupumisprosessin vaihetta, jossa haastateltavat katkaisivat kestäättömän tilanteen ja jäivät pois työstä Rikala (2013) kuvaa *katkokseksi*. Jopa vuosia kestänyt sinnittely katkesi työn teon lopettamisella. Toimintaa katkokseksi Rikala (2013) kutsuu irtiotoiksi. Irtioton ansiosta tilanne laukesi, ja sen seurauksena haastateltavien elämässä tapahtui suuria muutoksia. Suurin osa haastateltavista ei palannut aikaisempaan työpaikkaansa enää tämän jälkeen. Irtiotot olivat joko harkittuja hitaasti kypsytettyjä päätöksiä tai äkillisiä, suunnittelemattomia romahduksia. (Rikala 2018, 84, 87.)

Työntekijän reaktiot uupumusprosessissa etenivät vaiheittain. Rikalan (2013) haastattelututkimuksista käy ilmi konkreettisesti työntekijän reaktiot, joita olivat esimerkiksi vastarinnasta luopuminen, työssä sinnittely sekä väsymyksen varastoiminen. Uupumista pyrittiin hallitsemaan oireita tarkkailemalla ja hoitamalla sekä väsymyksen ulospäästämistä lykkäämällä. Haastateltavat saattoivat vähätellä omia oireitaan tai jopa kieltää niiden olemassaolon kokonaan. Oireiden kanssa elettiin mahdollisimman kauan ja niitä pyrittiin jopa normalisoimaan. (Rikala 2013, 79–82.) Taustalla saattoi olla haluttomuus myöntää edes itselleen, että jokin on vialla. Oireita saatettiin salata työpaikalla esimerkiksi siksi, että ne eivät olleet sosiaalisesti hyväksytyjä tai tunnettuja asioita. Myös erilaiset syyllisyyden tunteet, häpeä ja leimautumisen pelko ajoivat peittelemään oireita. Joissain tapauksissa salaaminen oli myös tahatonta; tottumuksesta ylläpidettyä huolettomuuden ja reippauden vaikutelmaa. Haastateltavat saattoivat pakottaa itsensä suoriutumaan ja ”skarppaamaan” tarvitta-

essa. Haastateltavat jatkoivat työntekoa, kunnes sairausloma oli ”viimeinen oljenkorsi”. Työtä tehtiin pitkään jaksamisen äärirajoilla, ammattiavun hakemista lykättiin ja oireiden vakavuutta epäiltiin loppuun saakka. (Rikala, 2013, 82–83.)

7.3 Yhteenveto tuloksista

Kirjallisuuskatsauksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla tarkasteltiin työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä. Aineistosta havaittiin työuupumukseen vaikuttavien tekijöiden jakautuvan työntekijään liittyviin tekijöihin sekä työhön liittyviin tekijöihin (kuva 2.). Työntekijään liittyviä tekijöitä ovat henkilökohtaiset ominaisuudet ja henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Työhön liittyvien tekijöitä ovat organisatoriset tekijät sekä psykososiaaliset tekijät. Työntekijään liittyvistä henkilökohtaisista ominaisuuksista tutkituimmat taustatekijät olivat sukupuolen ja iän vaikutukset työuupumuksen ilmenemiseen. Sukupuolen merkittävyyden kohdalla tutkimustulokset olivat ristiriitaisia. Osassa tutkimuksissa ei havaittu sukupuolella olevan merkitystä, mutta toisissa tutkimuksissa havaittiin naisilla esiintyvän enemmän työuupumusta tai työuupumuksen osa-alueiden välillä saattoi sukupuolen suhteen olla eroavaisuuksia.

Tulosten mukaisesti iällä vaikuttaisi olevan jonkin verran vaikutusta työuupumuksen kehittymiseen, mutta tämänkin tekijän kohdalla havaittiin tutkimuksien kohdalla eroavaisuuksia uupumuksen osa-alueiden ja vakavuuden suhteen. Koulutus, ammattiasema ja työsuhdetyyppi nähtiin osassa tutkimuksissa uupumukseen yhdistyvinä tekijöinä, mutta toisissa tutkimuksissa puolestaan niiden vaikutukset olivat vähäiset tai olemattomat. Työkokemus ilmeni työuupumukselta suojaavana tekijänä. Lisäksi henkilökohtaisten ominaisuuksien kohdalla tutkimuksissa korostuivat erilaiset työntekijän persoonallisuuden piirteisiin liittyvät tekijät ja työn tekemiseen vaikuttavat persoonallisuuspiirteet sekä niiden työuupumusta lisäävä tai vähentävä vaikutus. Henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvistä tekijöistä stressaavat tai traumaattiset elämäntapahtumat, hoivavelvoitteet, perheen taloudellinen tilanne sekä palautumisajan puutteet ovat uupumukseen yhdistyviä tekijöitä.

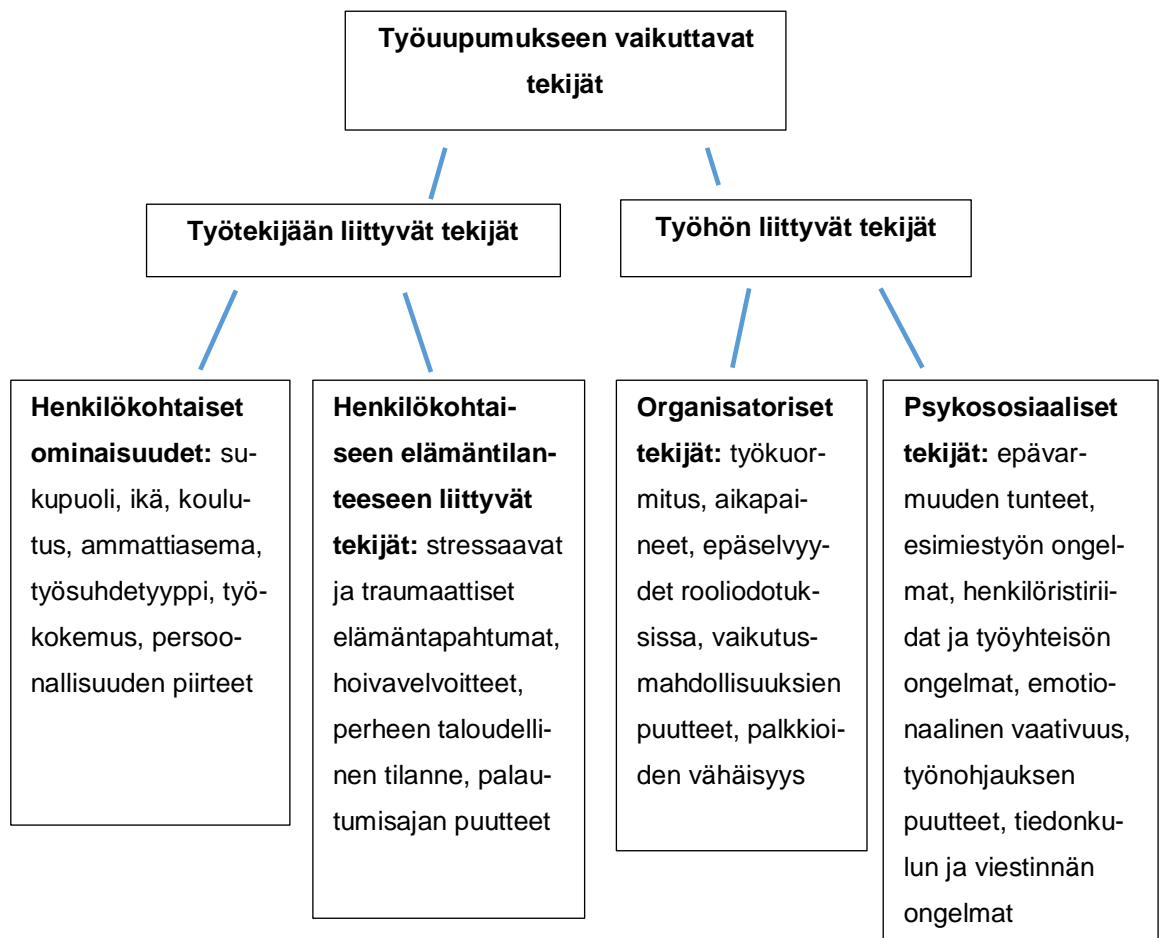
Organsatorisista tekijöistä merkittävimmäksi työuupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi nousi työkuormitus. Työkuormitusta koettiin työmäärän ja vastuun lisääntymisenä, työajan venymisenä sekä työssä koettuna aikapaineena. Lisäksi epäselvyydet rooli-odotuksissa, vaikutusmahdollisuuksien puutteet sekä työstä saatujen palkkioiden vähäisyys vaikuttivat uupumukseen merkittävästi. Tuloksista havaittiin esimiestyön ja johtajuuden vaikutukset uupumuksen kehittymiseen sekä johtamistyylien vaikutukset työuupumukselta suojaavana tekijänä. Työuupumukseen vaikuttavista psykososiaalisista tekijöistä merkittävimpiä olivat työhön liittyvät epävarmuuden tunteet, esimiestyön ongelmat, erilaiset henkilöriidat ja työyhteisön ongelmat. Lisäksi työn emotionaalinen vaativuus, työnohjauksen puutteellisuus ja täydennyskoulutautumisen puutteet vaikuttivat työuupumuksen kehittymiseen. Myös ongelmat tiedonkulussa ja viestinnässä koettiin työuupumusta lisäävinä tekijöinä.

Työuupumuksen ensi merkkien ilmeneminen jaettiin kolmeen osa-alueeseen: fyysisiin ja psyykkisiin merkkeihin, työuupumuksen vaikutuksiin työntekijässä sekä työuupumuksen etenemiseen. Fyysisistä oireista merkittävimpinä nousivat väsymys, erilaiset uniongelmat sekä moninaiset fyysiset kivut, säryt ja yleinen voimattomuus. Lisäksi tutkimuksista kävi ilmi uupumuksen merkkeinä esiintyvät erilaiset huimauksen ja heikotuksen tunteet, muistitoiminnon häiriöt sekä jännittyneisyys ja ylivirittyneisyys. Yleisimpiä psyykkisiä oireita olivat psyykkisten voimavarojen ehtyminen ja persoonan muutokset. Muutokset näkyivät erilaisina mielialaan liittyvinä muutoksina, kuten mielialan vaihteluina, itkuisuutena, ärtyisyytenä, ahdistuneisuutena ja pelkotiloina. Lisäksi elämänhallinnan heikkeneminen, sosiaalisista tilanteista vetäytyminen ja kyvyttömyys iloita olivat psyykkisiä uupumuksen merkkejä. Osassa tutkimuksissa havaittiin masennuksen ja ahdistuneisuuden lisääntyminen uupumuksen yhteydessä.

Työkyvyssä uupumuksen vaikutukset näkyivät jaksamisen ääri rajoilla sinnittelynä. Työ alkoi tuntumaan raskaammalta ja työntekijät kokivat turhautumista ja kynnistyneisyyttä omaa työtään kohtaan. Kiinnostus työtä kohtaan väheni ja asenne muuttui välinpitämättömäksi ja pinnalliseksi. Vaikeudet tarttua työtehtäviin ja saattaa niitä loppuun olivat uupuneilla tyypillisiä uupumuksen merkkejä. Pahimmassa tapauksessa uupumus johti työkyvyttömyyteen. Työuupumus etenee ja syvenee salakavalasti, hitaasti ja huomaamatta. Tutkimuksista

ilmeni, että oireita voi olla vaikea huomata tai tunnistaa. Myös oireiden aaltomaisuus eli ajoittainen helpottaminen hankaloittaa oireiden huomaamista. Aaltomaisuus ja oireiden vaihtelu sekä tasainen paheneminen olivat havaittavissa useissa työuupumuksen etenemistä kuvaavissa tutkimuksissa.

Lisäksi työuupumuksen juonimainen rakenne nousi esiin useista tutkimuksista. Uupumuksessa havaittiin olevan erilaisia vaiheita, jotka toteutuivat lähes kaikilla samankaltaisesti. Ensimmäisenä huomataan alkavia uupumuksen merkkejä, mutta niihin ei osata reagoida. Usein myös työssä tapahtuviin muutoksiin tai työssä ilmenneisiin ongelmiin pyrittiin vaikuttamaan vastarinnalla tulketta. Tässä vaiheessa uupumus yleensä lisääntyy entisestään, jonka jälkeen työssä sinnitellään lisääntyneiden uupumusoireiden kanssa. Lopulta työhön ei kyetä enää lainkaan. Oireiden vakavuuden epäily tai uupumisen kieltäminen, normalisointi ja peittely ovat uupuneille tyypillisiä toimintatapoja. Oireita myös pyrittiin siirtämään, hallitsemaan ja hoitamaan ja sinnittelemään työssä viimeiseen asti.



Kuva 2. Työuupumukseen vaikuttavat tekijät

8 POHDINTA

Pohdintaosuus muodostuu tulosten tarkastelusta, luotettavuuden ja eettisten asioiden pohdinnasta, oman opinnäytetyöprosessin pohdinnasta sekä johtopäätöksistä ja jatkotutkimusehdotuksista. Tulosten tarkastelun kohdalla pohdimme kirjallisuuskatsauksen tuloksia, niiden yhdistymistä olemassa olevaan teoriaan sekä mahdollisia syitä ja selittäviä tekijöitä.

8.1 Tulosten tarkastelua

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tuotiin esille työhyvinvoinnin, työstressin ja työuupumuksen kehittymistä ja merkitystä. Kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat ja täydentävät näitä esille tulleita asioita. Tulokset vahvistavat työuupumuksen ymmärtämistä monien tekijöiden seurauksena sekä sen vaikutuksia työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Työuupumus voidaan määritellä psyykkisen hyvinvoinnin ongelmaksi, joka on seurausta työhön liittyvästä kuormituksesta (Tuunainen 2011, 1139). Katsauksen tulosten pohjalta voidaan useiden työuupumukseen vaikuttavien tekijöiden havaita olevan vastakkaisia työhyvinvoinnin kokemiselle eli työn kokemiselle mielekkäänä ja palkitsevana (Työhyvinvointi s.a.). Työn, vapaa-ajan ja levon tasapainottaminen sekä työn rasituksesta palautuminen vapaa-ajalla on työhyvinvoinnin kannalta keskeinen asia (Virolainen 2012; Kivistö ym. 2008). Katsauksen tuloksista ilmeneekin henkilökohtaisen palautumisajan puutteen merkittävä yhteys työuupumukseen ja erilaisten palautumismekanismien vaikutus uupumuksen kehittymiseen (Arvidsson 2016; Ollila 2017; Perämäki 2016).

Työn ja vapaa-ajan väliset ristiriidat tai työn tekeminen myös työn ajan ulkopuolella tulivat vahvasti aineistosta esille (Kallio 2017; Puukko 2018; Saramies 2017). Tutkimusten tulosten perusteella olisikin tärkeää pitää huoli työn ja vapaa-ajan rajoista sekä huolehtia riittävästä palautumisesta ja levosta. Palautumisen merkityksen ilmenemistä tutkimuksen tuloksista voisi mahdollisesti selittää monien ammattialojen tai toimenkuvien vaatimusten kasvu, jolloin työ koetaan kuormittavampana ja työt ulottuvat usein myös vapaa-ajalle. Työhyvinvoinnin näkökulma työuupumukselta suojaavana tekijänä ei varsinaisesti ko-

rostunut katsauksen tuloksissa, koska tutkimukset eivät suoranaisesti tutkineet työhyvinvoinnin merkitystä, mutta toisaalta monien uupumuksen yhdistyneiden tekijöiden voidaan nähdä myös työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä.

Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ovat yksi merkittävimpiä tekijöitä työuupumuksen kehittymisessä ja etenemisessä (Kinnunen-Amoroso 2017; Stressi- ja työuupumus s.a.; World Health Organization 2018). Työn sisältöön, työjärjestelyihin sekä työyhteisön toimivuuteen voi liittyä psykososiaalisia kuormitustekijöitä (Työsuojeluhallinto 2018). Psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten erilaisia työyhteisön sosiaalisia ongelmia tai esimiestyön ongelmia havaittiin myös katsauksen tutkimuksista. Karasekin mallin (1979) mukaisesti myös tässäkin tutkimuksessa työuupumisen kehittymiseen vaikuttavana tekijänä oli sosiaalisen tuen puute (Honkanen 2011, 485). Psykososiaaliset tekijät ovat tutkimuksen tuloksissa odotetustikin varsin runsaslukuisia, sillä monet, etenkin työhön liittyvät tekijät voidaan nähdä olevan jossain määrin psykososiaalisia. Näiden tekijöiden vaikutusten tutkiminen voidaan kokea mielekkäänä, sillä niihin voidaan monin keinoin myös vaikuttaa. Tästä mahdollisesti johtuu se, että useat tutkimukset kartoittavat juurikin psykososiaalisten tekijöiden roolia työuupumuksen yhteydessä. Tärkeänä asiana voidaan pitää jatkuvaa työn voimavaroja ja henkilöstön jaksamisen tukemista, etenkin erilaisissa työhön liittyvissä muutostilanteissa. Työuupumukseen vaikuttaa hyvin moni asia, mutta silti työpaikalla saadulla kohtelulla ja työyhteisön toimivuudella on merkittävä rooli työssä jaksamisessa.

Aholan ym. (2016,7) mainituista työuupumukseen vaikuttavista henkilökohtaisista ominaisuuksista työntekijän matala koherenssin tunne yhdistyi uupumukseen Evolahden (2013) tutkimuksen mukaan. Tutkimuksessa havaittuja muita merkittäviä persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä olivat lisäksi tunnollisuus, vastuuntunto ja sitoutuminen. (Ang ym. 2016; Rikala 2013; Väänänen 2015.) Useammassa tutkimuksessa persoonallisuudenpiirteet ilmenivät uupumukseen yhdistyvinä tekijöinä. Yhteys työuupumuksen ja persoonallisuuden tai työhön vaikuttavien persoonallisuuspiirteiden välillä saattaa olla monin tavoin merkittävä juurikin työuupumuksen puhkeamisen kannalta. Toisilla työuupumus puhkeaa kuormittavassa työympäristössä toisia herkemmin ja työn kuormittavuus voidaan myös kokea aivan eri tavalla.

Sukupuolen ja iän vaikutukset työuupumukseen näyttäytyivät katsauksen tutkimustuloksissa runsaslukuisina ja ristiriitaisina. Näiden tekijöiden tulosten runsasta määrää selittänee osin se, että monissa tutkimuksissa iän ja sukupuolen vaikutukset kartoitettiin tutkittavien taustatekijöinä. Tutkimukset oli kerätty hyvin monilta eri ammattialoilta ja otoksen koko vaihteli. Edellä mainitut asiat mahdollisesti vaikuttavat tutkimuksista ilmenneisiin tuloksiin sukupuolen kuin myös iän suhteen. Elämäntilanteisiin liittyvät syyt nousivat odotuksemme mukaisesti aineistosta esille, sillä työuupumuksen kehittymiseen vaikuttaa työhön liittyvän kuormituksen lisäksi myös työntekijän henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat.

Joihinkin henkilökohtaisista elämäntilanteista aiheutuviin tekijöihin voidaan osittain myös vaikuttaa työnantajan puolesta. Kuormittavassa elämäntilanteessa voidaan esimerkiksi vähentää työntekijän kokemaa kokonaiskuormitusta työaika- tai muilla työhön liittyvillä järjestelyillä. Työntekijän persoonallisuuspiirteiden huomioon ottaminen mahdollisuuksien mukaan työtehtävien jakoa suunniteltaessa tukee myös työntekijän työssä viihtyvyyttä ja ottaa huomioon jokaisen osaamisen. Kehityskeskusteluissa esimies ja työntekijä voisivat pohtia, missä työtehtävässä työntekijä kokisi olevansa omimmillaan ja mahdollisesti muokata työnkuvaa tämän mukaisesti.

Organisatorisista tekijöistä löytyi kytköksiä Siegristin ponnistelu-palkitsevuusmalliin. Tämän mallin mukaisesti myös tässä tutkimuksessa havaittiin, että työn stressivaikutukseen vaikutti ponnistelun ja palkitsevuuden epäsuhta (Honkonen 2011, 486). Tämä epäsuhta näkyi esimerkiksi työstä saatavan kiitoksen ja palkan vähyytenä suhteessa työn kuormittavuuteen (Glushkoff 2017, 28–29). Tutkimuksen aineistosta nousi samankaltaisia työhön liittyviä kuormitustekijöitä kuin teoreettisessa viitekehyksessä ilmeni. Näitä olivat työn stressaavuus ja työpaineet. Kiire voidaan esimerkiksi nähdä yhtenä suurimmista psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä (Virolainen 2012, 18). Tämä oli havaittavissa aineiston tuloksista, sillä kiireen tunne nousi aineistosta esille aikapaineina eli työmäärään tai työnopeuteen liittyvinä tekijöinä. Liiallinen työmäärä ja kiire korostuivat odotusten mukaisesti tuloksista yhtenä merkittävimpinä uupumukseen yhdistyvinä tekijöinä. Voisi kuvitella, että mikäli työntekijällä ei ole aikaa tai mahdollisuutta toteuttaa työtään hyvin, niin on jatkuvassa kuormittavassa tilanteessa.

Yllättävänä tutkimustuloksena Perämäen (2016, 20–21) tutkimuksessa havaittiin aikapaineiden positiivinen vaikutus ammatilliseen itsetuntoon. Eli vastoin yleisiä malleja, aikapaineiden aiheuttaessa uupumusasteista väsymystä, ammatillinen itsetunto sen sijaan paranee. Tästä ei voi vetää suoria johtopäätöksiä, mutta se saattaisi esimerkiksi viitata siihen, että tietyt kuormitustekijät voivat lisätä työntekijän ammatillista itsetuntoa. Tämä vahvistaa myös näkemystä siitä, että työuupumus on monimutkainen ja yksilöllinen prosessi.

Tutkimusten tuloksista havaittiin runsaasti työuupumuksen liittyviä psyykkisiä oireita, etenkin persoonaan ja mielialaan liittyviä muutoksia. Näiden lisäksi tutkimuksissa tuli esille runsaasti työuupumuksen fyysisiä merkkejä, kuten erilaisia unen häiriöitä, kipuja ja mielialaan liittyviä ongelmia. Työuupumuksen on havaittu olevan yhteydessä masennus- ja ahdistuneisuushäiriöön, mikä ilmeni tämänkin tutkimuksen osalta (Honkonen 2011; Ahola ym. 2015). Näihin oireisiin huomiota kiinnittämällä sekä niihin reagoimalla voidaan mahdollisesti ennaltaehkäistä uupumuksen etenemisen. Mikäli ilmenee uupumuksen oireita, olisi ensisijaisen tärkeää selvittää kuormitusta aiheuttavat tekijät, jotta niihin voitaisiin puuttua ja estää uupumuksen paheneminen. Tutkimusten kohdalla työuupumuksen merkkien ilmenemistä tutkittiin lähinnä haastatteluilla, jolloin oireista saattaisi tämän puolesta korostua fyysinen oireilu ja helposti tunnistettavissa oleva psyykkinen oireilu. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa ilmeni uupumuksen olevan uupuneelle itselleen ja jopa puolisolle hankalasti tunnistettava.

Työhyvinvoinnin merkitys ja siitä huolehtiminen on epäilemättä työuupumukselta suojaavana tekijänä merkittävä. Tutkimuksen tuloksista on havaittavissa monien uupumukseen yhteydessä olevien tekijöiden jossain määrin kuvastavan työhyvinvointiin liittyvien asioiden puutteita. Mikäli työntekijöiden työhyvinvoinnista ei huolehdi riittävässä määrin voisi kuvitella monen tekijöiden summana olevan uupuneita työntekijöitä. Toisaalta tulee huomioida, ettei asia ole näin yksiselitteistä vaan uupumuksen kehittymiseen vaikuttaa hyvinkin monet kuormittavat kuin myös suojaavat tekijät niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työssä.

Työhyvinvointia voidaan mahdollisesti edistää työnohjauksella ja kehityskeskusteluilla. Arvelinin (2017) tutkimuksessa juurikin perehdytyksen ja työnohjauksen puutteet koettiin työuupumukseen vaikuttavana tekijänä. Keskusteltavuus ja vaikutusmahdollisuudet työssä saattaisivat myös toimia työuupumukselta suojaavana tekijänä. Esimiestyön, johtajuuden ja organisaatiolta saadun tuen merkitys työuupumuksessa korostui useissa tutkimuksissa. Näiden asioiden toimiessa hyvin niillä havaittiin olevan työuupumukselta suojaava vaikutus. Työelämässä on paljon asioita, joihin ei pysty vaikuttamaan, mutta kohteluun, arvostukseen ja ilmapiiriin voi ja tuleekin vaikuttaa. Tuloksista voisi päätellä juuri esimiesten olevan tärkeässä asemassa tukemassa työntekijän hyvinvointia ja ehkäisemässä työuupumusta. Toisaalta tulee myös huomioida työorganisaatioon liittyvät rajoitteet ja toimintaohjeet esimiestyön toteuttamisessa.

Työuupumus ilmenee sen kolmen osa-alueen eli uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneisyyden sekä alentuneen ammatillisen itsetunnon kautta (Schwartshoffer 2010; Hakanen ym. 2008; Ahola ym. 2018). Useissa katsauksien valituissa tutkimuksissa tutkittiin työuupumusta näiden kolmen ulottuvuuden näkökulmista. Myös työuupumuksen vaikutuksissa työkykyyn sekä työuupumuksen etenemisessä oli havaittavissa työuupumuksen osa-alueiden vaiheet Leiterin ja Maslachin mallin mukaisesti (Tuunainen ym. 2011, 1140). Tutkimuksissa eniten tutkituin uupumuksen osa-alue oli uupumusasteinen väsymys, joka on havaittavissa katsauksen tuloksissa. Osassa tutkimuksissa todettiin uupumusasteisen väsymyksen olevankin työuupumuksen merkittävin osa-alue tai ydinoire. Toisaalta hyvin mielenkiintoista oli havaita eroavaisuuksia työuupumuksen eri osa-alueisiin vaikuttavien tekijöiden kohdalla.

Työuupumus etenee vähitellen ja prosessinomaisesti (Ahola ym. 2018). Sama ilmiö havaittiin myös tässä tutkimuksessa. Tärkeintä varhaisen puuttumisen kannalta olisikin, että työuupumukseen puututtaisiin riittävän alussa uupumuksen etenemisprosessia. Tuloksista ilmeni, että liian pitkälle edenneessä uupumuksessa työntekijä ei enää pysty lainkaan työhönsä. Tämän seurauksena on usein pitkä sairausloma, työpaikan vaihto tai jopa työkyvyttömyys. Olisi tärkeä ennaltaehkäistä työuupumuksen syntymistä esimerkiksi työhyvinvointia parantamalla.

Useista tutkimuksista ilmeni myös, että uupunut ei välttämättä tunnista oireita itsessään. Uupuneen olisikin hyvä peilata tuntemuksiaan pidemmän ajan päähän, sillä uupumus on usein pitkään jatkuneen kuormittuneisuuden tulosta. Myös läheiset ja työkaverit voivat olla avainasemassa työuupumuksen havaitsemisessa. Kirjallisuuskatsauksen tutkimuksista kävi ilmi, kuinka uupuneet eivät välttämättä mene oireistaan lääkäriin riittävän ajoissa. Siksi olisi tärkeää kertoa ihmisille työuupumuksen luonteesta eli siitä, kuinka tilanne saattaa välillä oireilla lievemmin ja välillä olla taas sietämättömämpää. Tärkeintä olisi ymmärtää, että uupumus etenee, jos kuormittavaan tilanteeseen ei saada muutosta. Työuupumuksen ilmenemisestä huomionarvoista on ymmärtää työuupumuksen kokonaisvaltainen oireilu ja kehityskulku.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kirjallisuuskatsauksemme luotettavuutta lisää huolella valitut ja luotettavissa lähteissä julkaistut tutkimukset. Luotettavuutta lisäävänä tekijänä voidaan pitää katsaukseen valittujen tutkimusten melko runsasta määrää sekä jokaisen tutkimuksen kohdalla toteutettua luotettavuudenarviointia. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten tai tutkimusartikkeleiden laadunarviointi on merkittävä osa tutkimuksen toteuttamista, sillä arvioinnin huolellisella toteuttamisella voidaan kuvata esimerkiksi tulosten merkittävyyttä ja yleistettävyyttä. Laadun arviointia toteutettiin ajantasaisia, tutkimusten menetelmien mukaisia arviointikriteeristöjä soveltaen, mikä lisää arvioinnin luotettavuutta. (Lementti & Ylönen 2016, 74–75.) Myös aihealueeseen perehtyminen ennen varsinaista kirjallisuuskatsauksen tekemistä lisää työn luotettavuutta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu alle kymmenen vuotta vanhoista työhyvinvointiin, työhön liittyvään stressiin ja työuupumukseen liittyvistä kirjallisista teoksista ja sähköisistä lähteistä.

Katsaukseen valikoitui yhteensä 23 tutkimusta, jotka kaikki vastasivat ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme. Tutkimuksista seitsemän vastasi puolestaan toiseen tutkimuskysymykseemme. Tutkimuksen tulokset painottuvat näin ollen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen tutkimusten määrän suhteen. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastasivat lähinnä määrälliset tutkimukset, joissa tutkittiin pääasiassa työuupumukseen vaikuttavia yksittäisiä tekijöitä tai

ilmiöitä. Tästä johtuen katsaukseen valittujen tutkimusten määrä oli runsaampaa. Tulosten pohjalta olisimme voineet tehdä katsauksen ainoastaan työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä, mutta halusimme saada kokonaiskuvan työuupumuksen kehittämisestä sekä ilmenemisestä. Tutkimustulosten runsas määrä asetti haasteita myös niiden esittämiseen, joten tulikin pohtia, mitä asioita työssä kuvataan tarkemmin ja mitä ei.

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla tutkimukset olivat lähinnä laadullisia haastattelututkimuksia, joista saadut tulokset olivat kuvailevia ja yksityiskohtaisempia. Tutkimuskysymysten valintaa ja muotoilua pohdimme useampaan otteeseen tiedonhaun yhteydessä, mutta olisimme voineet vieläkin tarkemmin tehdä rajausta, sillä tutkimuskysymykset osittain sivusivat toisiaan. Tämä ilmeni tulosten analyysin kohdalla, sillä oli ajoittain hankalaa asettaa tuloksia ainoastaan yhden tutkimuskysymyksen tai alaluokan kohdalle. Sisällönanalyysin toteuttaminen olikin yksi opinnäytetyöprosessin haastavimmista vaiheista, sillä edellä mainitun haasteen lisäksi aineiston pelkistäminen ja luokittelu olivat runsaasti aikaa vieviä vaiheita. Tämän katsauksen tulokset ovat jossain määrin yleistettävissä, koska tulokset ovat yhteneväisiä yleisesti hyväksytyyn teorian kanssa ja useammat laajat tutkimukset ovat yhteneväisiä tulosten suhteen. Toisaalta tulee huomioida, että tuloksissa tuli esille asioita, joiden suhteen tutkimustieto on vähäisempää.

Huolellinen hakuprosessi on kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden kannalta merkittävin vaihe (Niela-Vilén & Hamari 2016, 25). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää yksityiskohtainen selostus tutkimuksen toteuttamisesta ja sen vaiheista (Hirsjärvi ym. 2016, 232). Tämän kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää tiedonhaun toistettavuus, sillä hakukriteerit ja hakusanat ovat nähtävissä ja sen vaiheet ovat tarkoin raportoitu. Tämän lisäksi huolellinen alustava tiedonhaku ja aihealueen aiempiin tutkimuksiin perehtyminen lisää luotettavuutta. Jokainen tiedonhaun vaihe vahvisti näkemystämme kirjallisuuskatsaukseen tulevien tutkimusten valinnasta sekä tutkimuksen analyysin toteuttamisesta. Saimme myös arvokasta tietoa tulosten pohdinnan tueksi ja jatkokehitysideoita varten. Tiedonhaun kohdalla toteutettiin lisäksi manuaalista hakua, jonka avulla varmistettiin kattavamman ja ajankohtaisen tutkimustiedon löytyminen.

Tutkimuksen luotettavuus pohjautuu Kanasen (2017) mukaan tutkimuksen riittävään dokumentaatioon. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen jokainen vaihe ja jokainen ratkaisu tulisi perustella. (Kananen 2017, 178.) Kangasniemen ja Pölkkin mukaan (2016, 91) kirjallisuuskatsauksen aineiston käsittely ja sen tarkka kuvaus ovat tutkimuksen luotettavuuden kannalta keskeinen vaihe, etenkin systemaattisten katsausten kohdalla. Aineiston käsittely on merkittävä vaihe kuvailevassa katsauksessamme, sillä sen perusteella havaitsimme ja poimimme tutkimuskysymysten ja tulosten esittämisen kannalta merkittävimmät asiat aineistosta. Katsauksen analyysivaiheen olemme dokumentoineet yksityiskohtaisesti ja perustelleet sen. Lisäksi kirjallisuuskatsauksesta saadut tulokset ja päätelmät on kuvattu ja tarkoin perusteltu. Analyysivaiheessa keskeisin vaihe on aineiston luokittelu, ja tutkijan on pystyttävä esittämään perusteet luokittelulle. Tutkimuksen tulkinnassa puolestaan tulee kyetä perustelemaan tutkimuksessa tehdyt päätelmät. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.) Aineiston analyysin etenemisestä ja luokittelusta on laadittu esimerkkitaulukko (liite 2) sekä aineiston luokittelun vaiheita ja valintojen perusteluita on kuvattu yksityiskohtaisesti tekstin yhteydessä.

Luotettavuutta heikentää se, että eri tutkijat saattaisivat tulla hieman eri päätelmiin tutkimusmateriaalin pohjalta. Myös katsaukseen valitut tutkimukset ovat keskenään eri laajuisia sekä erilaisin menetelmin kerättyjä, mikä osaltaan heikentää luotettavuutta. Toisaalta katsauksen erityyppiset tutkimukset antavat monipuolista tietoa eri näkökulmista tutkimaamme ilmiöön. Lisäksi kirjallisuuskatsauksessa on ollut kaksi tekijää, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta, sillä molemmat tutkijat ovat tulleet samaan lopputulokseen. Katsauksen valittuja tutkimuksia ja tuloksia olemme pyrkineet tarkastelemaan mahdollisimman objektiivisesti, mutta toisaalta emme voi täysin häivyttää oman näkemysemme vaikutusta tulosten tulkintaan tai esittämiseen. Tuomen ym. mukaan (2018, 164) tutkimuksen kohteen ja tarkoituksen ymmärtäminen sekä tutkijoiden oma sitoutuminen lisäävät luotettavuutta. Lisäksi tutkijoiden tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta kaikissa tutkimuksen vaiheissa lisää sen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2007, 227).

Kirjallisuuskatsaukseen on valittu mukaan kuusi kansainvälistä tutkimusartikkelia, joista saimme laajaa ja moniulotteista tietoa työuupumukseen vaikutta-

vista tekijöistä. Tutkimusartikkelien kohdalla haasteena oli tulosten mahdollinen väärin tulkinta alkuperäisestä laajemmasta tutkimuksesta saatavan tiedon puuttuessa. Kansainvälisten tutkimusten käyttö kuitenkin toisaalta myös lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusartikkeleiden kautta saimme laajemman näkemyksen tutkittavaan ilmiöön.

Tutkijan eettiset ratkaisut kulkevat käsi kädessä tutkimuksen uskottavuuden kanssa ja uskottavuus perustuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Hyviä toimintatapoja ovat huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä sekä tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Avoimuus tutkimusten tuloksista sekä muiden tutkijoiden työn ja saavutusten huomioon ottaminen kuuluvat hyvään tieteelliseen käytäntöön. Lisäksi tutkimuksen suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin on oltava yksityiskohtaista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimusta toteutettaessa tulisi käyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia, eettisesti kestäviä aineistonkeruuta, analyysi- sekä arviointimenetelmiä. Tämä tarkoittaa, että menetelmien tulisi olla tiedeyhteisön yleisesti hyväksymiä. Käytettyjen menetelmien valinta tulisi aina perustella huolella tutkimusongelman mukaisesti. Hyvään tieteelliseen käytännön mukaisesti tutkimusprosessissa tulisi edellä mainittujen asioiden lisäksi noudattaa kaikissa tutkimuksen vaiheissa rehellisyyttä ja pyrkiä objektiivisuuteen. (Kananen 2017, 189–190; Vilkkä 2015, 41–42.) Valitsimme opinnäytetyöhömmme asettamamme tutkimusongelman kannalta mielestämme parhaiten soveltuvan tutkimusmenetelmän. Olemme pyrkineet huolelliseen toimintaan tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheissa sekä tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia objektiivisesti. Huolehdimme opinnäytetyössä asianmukaisista lähdeviitteistä ja lähdemerkinnöistä, kuten hyvien käytänteiden mukaisesti tulee kunnioittaa alkuperäisen kirjoittajan työtä ja saavutuksia. (Kananen 2017, 191.)

8.3 Opinnäytetyöprosessin arviointia

Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen ja tärkeä, ja sen vuoksi työtä oli hyvin mielekäästä tehdä. Aihe antoi mahdollisuuden syventää tietämystä työ-

ikäisten työkykyyn merkittävästi vaikuttavasta työuupumuksesta ja sen varhaisesta tunnistamisesta sekä tuottaa konkreettisesti jotain hyödyllistä työelämän käyttöön. Aloitimme opinnäytetyön työstämisen aikaisessa vaiheessa opintoja, jolloin työn tekemiseen jäi enemmän jouston varaa. Tämä osoittautui hyväksi valinnaksi, sillä aikaa kuluikin opinnäytetyön eri vaiheisiin luultua enemmän.

Huolellinen ja perusteellinen tiedonhaku sekä sisällönanalyysin toteuttaminen olivat runsaasti aikaa vieviä opinnäytetyön vaiheita. Emme täysin pysyneet prosessin alussa asettamassamme alustavassa aikataulussa, sillä aikataulu oli melko tiukasti suunniteltu. Koemme, että tällä ei ole merkitystä työn laadun tai toteuttamisen kannalta, sillä työ valmistui vain hieman alkuperäistä suunnitelmaa myöhemmin. Pitkä prosessi antoi meille mahdollisuuden tehdä työtä huolellisesti sekä pohtien erilaisia vaihtoehtoja tarkemmin. Opinnäytetyön työstäminen tapahtui vaiheittain johtuen osittain muista elämäntilanteisiin sekä opiskeluihin liittyvistä syistä.

Opinnäytetyöohjaajalta saamamme palaute oli ensiarvoisen tärkeää ja pyrimme huomioimaan hänen ehdotuksensa työssä. Hyödynsimme opinnäytetyön ohjaajan ohjausta aina tarvittaessa opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa. Lisäksi pyysimme neuvoa äidinkielen opettajalta erilaisten kielellisten ongelmatilanteiden ratkaisussa. Työelämän ohjaajalta saimme vahvistusta aihealueen ja toteuttamistavan suhteen. Yhteydenpitoa toteutimme pääasiassa sähköpostitse. Toisten opiskelijoiden opinnäytetyöprosessien seminaareihin osallistuminen antoi hyödyllisiä ideoita oman työmme tekemiseen. Käytimme myös paljon aikaa omaehtoiseen tiedonhakuun sekä menetelmäkirjallisuuteen perehtymiseen. Opinnäytetyön loppusuoralla kävimme myös koulumme järjestämässä opinnäytetyöpajassa, josta saimme hyödyllisiä vinkkejä ja ohjeita opinnäytetyön viimeistelyyn liittyen.

Työuupumuksen moniulotteisuus ja prosessinomaisuus tekivät tutkimustulosten tarkastelusta haasteellista, mutta myös tästä syystä piti yllä mielenkiintoa ja intoa tuloksista kirjoittaessa. Koemme, että kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi eteni mallikkaasti ja olemme tyytyväisiä lopputulokseen.

8.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen tuloksista ilmeni työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavan monet henkilöön ja työhön liittyvät tekijät. Myös työuupumuksen ensimerkit ilmenivät työntekijässä hyvin monin eri tavoin. Opinnäytetyön tavoitteen kannalta tutkimustuloksista oleellisimmiksi tekijöiksi nousivat ne asiat, joihin pystytään mahdollisesti vaikuttamaan. Tärkeänä voidaan pitää myös aineistosta nousseita työuupumuksen ensimerkkejä ja ilmenemisen muotoja. Näiden piirteiden tiedostaminen vaikuttaa mahdollisesti työuupumuksen varhaisen vaiheen tunnistamiseen.

Tietoisuuden lisääminen työuupumuksesta, työuupumuksen oireiden ja varhaisen merkkien havainnointi sekä niihin puuttuminen ovat ensiarvoisen tärkeitä työuupumuksen varhaisessa tunnistamisessa. Varhainen puuttuminen voi ehkäistä pidemmän katkoksen työurassa tai jopa työelämästä kokonaan poisjäämisen. Olisikin tärkeää rohkaista työntekijöitä työpaikoilla tai työterveyshuollossa kertomaan tuntemuksistaan ja pohtimaan oman työnsä kuormitustekijöitä ja voimavaroja. Orastavan työuupumuksen puheeksi otto työpaikalla oman esimiehen kanssa on tärkeää, sillä esimiehet ovat tärkeässä asemassa niin uupumuksen tunnistamisessa kuin siihen puuttumisessakin. Työuupumuksen ei tulisi antaa kärjistyä niin vakavaksi, että työntekijä ei koe muuta mahdollisuutta kuin jäädä työelämästä kokonaan pois. Tästä ei hyödy kukaan, ei työntekijä, työpaikka, eikä yhteiskuntaakaan.

Kirjallisuuskatsausta tehdessä ilmeni, että työuupumusta on tutkittu runsaasti, etenkin työuupumuksen vaikuttavien tekijöiden kohdalla, mutta ei niinkään uupumuksen ensi merkkien ilmenemisen näkökulmasta. Olisi hyvä saada laajoja ja monipuolisia tutkimuksia myös näistä asioista, etenkin työuupumusten osat alueet huomioon ottaen. Tämä lisäisi ja vahvistaisi ymmärrystä työuupumuksen kokonaisvaltaisesta vaikutuksesta niin työntekijään itseensä kuin myös työhön. Mielenkiintoista olisi myös saada vieläkin enemmän tutkimuksia työuupumuksen laukaisevista ja taustalla vaikuttavista tekijöistä, etenkin työuupuneiden kokemusten kautta tarkasteltuna. Tutkimuksen myötä saataisiin arvokasta tietoa työuupumuksen synnyn monimuotoisuudesta ja kehittymisestä.

Tutkimuksesta havaittiin johtamisen ja esimiestyön huomattava merkitys työuupumuksen kehittymisessä. Tämän kohdalla hyvä jatkotutkimus voisi olla, kuinka muutokset johtamis- ja esimieskulttuurissa vaikuttavat työuupumuksen kokemiseen pitemmällä aikavälillä tarkasteltuna.

Tutkimuksen tuloksissa korostuivat työuupumukseen kehittymiseen vaikuttavat erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Näiden tekijöiden kohdalla tutkimuksia tarvitaan lisää ainoastaan näiden tekijöiden työuupumukseen vaikutusten kohdalla tarkasteltuna. Tällä hetkellä enemmän tutkimuksia on työn kuormitustekijöiden vaikutuksista kuin niinkään henkilökohtaisista tekijöistä. Mielenkiintoista olisi saada tietoa erilaisten persoonallisuuspiirteiden yhteydestä uupumukseen, mikä puolestaan auttaisi ymmärtämään, että uupumuksen vaikuttaa vahvasti myös yksilölliset tekijät.

Opinnäytetyötä aiotaan hyödyntää terveydenhoitajatutkinnon kehittämistehtävässä laatimalla tutkimuksen pohjalta ohjeistus työterveyshoitajille työuupumuksen varhaisesta tunnistamisesta.

LÄHTEET

- Ahola, K., Leppänen, A. & Lindholm, H. 2012. Miten stressiä mitataan? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 110–119.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_tyouupumusinterventio.pdf?sequence=1 [viitattu 28.8.2018].
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (Burnout). Kustannus Oy Duodecim. WWW-artikkeli. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 [viitattu 27.1.2018].
- Ala-Poikela, A. & Ravantti, M. 2014. Työn koherenssin tunne työhyvinvoinnin mittarina, tutkimus koherenssin tunteesta työssä ja työkykyä edistävässä toiminnassa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro-gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201406231311> [viitattu 14.1.2019].
- Ang, S., Dhaliwal, S., Ayre, T., Uthaman, T., Fong, K., Tien, C., Zhou, H., & Della, P. 2016. Demographics and Personality Factors Associated with Burnout among Nurses in a Singapore Tertiary Hospital. Hindawi Publishing Corporation. *BioMed Research International*. Volume 2016, 1–12. WWW-artikkeli. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1155/2016/6960184> [viitattu 1.2.2019].
- Arvelin, P. 2017. Työuupumus ja siitä toipuminen lastensuojelun sosiaalityössä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/228195/arvelin_sosiaalityo.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 4.2.2019].
- Arvidsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J. & Persson, R. 2016. Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. *BMC Public Health* 16, 823. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-016-3498-7> [viitattu 27.1.2019].
- Atkinson, D., Rodman, J., Thuras, P., Shiroma, P. & Lim, K. 2017. Examining Burnout, Depression, and Self-Compassion in Veterans Affairs Mental Health Staff. *The journal of alternative and complementary medicine* 7, 551–557. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 8.2.2019].
- Aumayr-Pintar, C., Cerf, C. & Parent-Thirion, A. 2018. Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU. Eurofound. Luxembourg: Publications office of the European Union. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18047en.pdf [viitattu 12.2.2019].

Bakteman-Erlanson, S. 2013. Burnout, work, stress of conscience and coping among female and male patrolling police officers. Umeå universitet. Department of Nursing. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:622937/FULLTEXT01.pdf> [viitattu 27.1.2019].

CASP s.a. CASP Qualitative Checklist. Critical Appraisal Skills Programme. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://casp-uk.net/wp-content/uploads/2018/01/CASP-Qualitative-Checklist-2018.pdf> [viitattu 1.2.2019].

Elintavat ja työhyvinvointi. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> [viitattu 7.9.2018].

Erola, S. 2018. Epäsymmetrisen informaation vaikutukset yksilön ja organisaation yhteensopivuuden arvioimiseen suorahakuprosessissa. Lappeenrantaan teknillinen yliopisto. Tietojohtamisen ja johtajuuden maisteriohjelma. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/158502/Pro%20Gradu%2C%20Sanna%20Erola%2C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 14.1.2019].

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2014. Työperäisestä stressistä ja psykososiaalisista riskeistä aiheutuvien kustannusten laskeminen. Euroopan riskienseurantakeskus. Kirjallisuuskatsaus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [file:///C:/Users/Janette/Downloads/597%20calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks%20-%20FI%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Janette/Downloads/597%20calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks%20-%20FI%20(1).pdf) [viitattu 28.1.2019].

Evolaiti, A., Hultell, D. & Collins, A. 2013. Development of Burnout in Middle-Aged Working Women: A Longitudinal Study. *Journal of Women's Health* 22, 94–103. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 8.1.2019].

Gluschkoff, K. 2017. Psychosocial work characteristics, recovery, and health-related outcomes in teaching. Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/198017/Psycho.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 8.2.2019].

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf [viitattu 8.1.2019].

Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. & Ahola, K. 2008. The Job Demands-Resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 2.2.2019].

Hannu, T., Santonen, T. & Lindholm, H. 2011. Endokrinologiset häiriöt työssä. Teoksessa Uitti, J. & Taskinen, H. (toim.). Työperäiset sairaudet. Helsinki: Työterveyslaitos, 566–573.

Honkonen, T. 2011. Mielenterveys, mielenterveydenhäiriöt ja työ. Teoksessa Uitti, J. & Taskinen, H. (toim.). Työperäiset sairaudet. Helsinki: Työterveyslaitos, 482–518.

Hiltunen, K. 2013. Työuupumus johtamisen näkökulmasta. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Teknologiaosaamisen johtaminen. YAMK-opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56279/Kari_Hiltunen.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 2.2.2019].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja Kirjoita. 21. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Innanen, H. 2014. Occupational well-being. The role of areas of worklife and achievements and social strategies. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44456/978-951-39-5871-8_vaitos31102014.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 7.2.2019].

Jokitalo, V. 2016. Johtajien työuupumus koettaessa työn epävarmuutta - toimivatko organisaatiolta saatu tuki ja keskusteltavuus suojaavina tekijöinä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99789/GRADU-1474890470.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 8.2.2019].

Kallio, M. 2017. Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä. Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittävänä tekijänä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/101404/GRADU-1496926285.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 8.2.2019].

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kangas, J. 2015. Muutokset työn piirteissä ja työhyvinvoinnissa määräaikailla ja vakituisilla työntekijöillä kahden vuoden seurannassa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97239/GRADU-1433238078.pdf?sequence=1> [Viitattu 14.1.2019].

Kangasniemi, M. & Pölkki, T. 2016. Aineiston käsittely: kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A:73. 2. korjattu painos. Turku: Juvenes Print, 80–93.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S., Pietilä, A., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.

Karjalainen, E. 2015. Työn vaatimusten yhteys työkykyyn: uupumusasteinen väsymys välittävänä ja autenttinen johtajuus suojaavana tekijänä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97989/GRADU-1442382158.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.1.2019].

Kinnunen-Amoroso, M. 2017. Työstressin hallinnan yhteiset keinot puuttuvat. Suomalainen Lääkärisseura Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://duodecimlehti.fi/duo13718> [viitattu 22.3.2018].

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen-terveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 33. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70814/Selv200833.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 31.1.2019].

Kontio, E. & Johansson, K. 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimusten laatuun. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A 51, 101–108.

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/THL_RAP_2018_04_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=6&isAllowed=y [viitattu 4.9.2018].

Korhonen, I. & Lahtinen, A. 2015. Tunnettyön kuormittavuus terveydenhuoltoalalla: palvelumotivaatio ja transformationaalinen johtajuus puskuroivina voimavaroina. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/46746/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201509022796.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.1.2019].

Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) 2012. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 68/2012. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 3.9.2018].

Kyrö, M. 2004. Työstressikysely ja työstressikysely itsearvointina-kaksi erilaista kyselyä. Suomen Työterveyslääkäriyhdistys. r.y. WWW-artikkeli. Saatavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl00154 [viitattu 7.9.2018].

Launis, M. & Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lehtonen, V.M. 2010. Miten hallita sairauspoissaoloja? Sairauspoissaolojen nykytila. Sairauspoissaolojen taustalla olevat tekijät, kuten työtyytyväisyys. Keinot sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Valtiovarainministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://vm.fi/dms-portlet/document/0/376748> [viitattu 1.2.2019].

Leivo, P. 2011. Työn imu, työn voimavaratekijät ja tuloksellisuuskokemukset sairaalaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritutkimuksen yksikkö. Lisensiaatintutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76566/lisuri00137.pdf?sequence=1> [viitattu 14.1.2019].

Lementti, T. & Ylönen, M. 2016. Kirjallisuuskatsauksen valittujen tutkimusartikkeleiden arviointi. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:73/2016. 2. korjattu painos. Turku: Juvenes Print, 67–79.

Liira, J., Rautio, M. & Leino, T. 2014. Terveystarkastukset. Teoksessa Uitti, J. (toim.). Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. –5. painos. Helsinki: Sosiaali- ja työterveysministeriö: Työterveyslaitos.

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mather, L., Blom, V. & Svedberg, P. 2014. Stressful and Traumatic Life Events are Associated with Burnout – A Cross-Sectional Twin Study. *International Society of Behavioral Medicine* 21, 899–907. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/259630849_Stressful_and_Traumatic_Life_Events_are_Associated_with_Burnout-A_Cross-Sectional_Twin_Study [viitattu 4.2.2019].

Matilainen, K. 2014. Koettu palveleva johtajuus, työn imu ja työuupumus: Pitkittäistutkimus. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44747/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201411263382.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 27.1.2019].

Mattila, A. 2018. Stressi. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976 [viitattu 5.9.2018].

Mattila-Holoppa, P., Selinheimo, S., Valtanen, E., Vilén, J., Sauni, R. & Vastamäki, J. 2018. Työn muokkauksen keinot. Kun mielenterveydenhäiriö vaikuttaa työkykyyn. Työterveyslaitos. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136021/Työn%20muokkauksen%20keino%2c%20kun%20mielenterveyden%20häiriö%20vaikuttaa%20työkykyyn.pdf?sequence=1> [viitattu 14.2.2018].

Mäkikangas, A., Hätinén, M., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. 2012. Maschlahin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 49, 60–68. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/5134/4629> [viitattu 5.9.2018].

Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:73/2016. 2. korjattu painos. Turku: Juvenes Print, 23–34.

Ollila, M. 2017. Palautumisen ja hoivavelvoitteiden yhteys työssä koettuun innostukseen ja uupumukseen eri-ikäisillä työntekijöillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54466/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201706142849.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.1.2019].

Peiponen, L. 2015. Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppätieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1677-8/urn_isbn_978-952-61-1677-8.pdf [viitattu 28.1.2019].

Perämäki, R. 2016. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys uupumusasteeseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon: psykologinen työstä irrottuminen yhteyttä muuntavana tekijänä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98848/GRADU-1461312933.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 8.2.2019].

Puukko, S. 2018. "Mä elin vaan järjettömästi sitä koulua varten" - Neljän luokanopettajan kokemuksia työuupumuksesta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/103738/1529047274.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 8.2.2019].

Rikala, S. 2013. Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94442/978-951-44-9218-1.pdf?sequence=1> [viitattu 8.2.2019].

Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto toimintapolitiikkayksikkö strateginen suunnittelu-ryhmä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf.pdf> [viitattu 7.9.2018].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html [viitattu 2.1.2019].

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus. Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://docplayer.fi/94102-Mika-kirjallisuuskatsaus.html> [viitattu 16.4.2018].

Sandell, L. 2015. Vaikuttaako tunnollisuus ponnistelu–palkitsevuus -epäsuhdan ja korkean verenpaineen yhteyteen? Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160289/Sandell_gradu.pdf?sequence=3&isAllowed=y [viitattu 14.1.2019].

Saramies, A. 2017. Nuoren upseerin työuupumus perfektionismin näkökulmasta. Maanpuolustuskorkeakoulu. Maasotalinja. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/143603/SM1172.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 14.1.2019].

Somppi, M. 2014. Työn vaatimus- ja voimavaratekijät pankissa ja insinööriyön yrityksessä sekä vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteys työuupumukseen. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44486/URN:NBN:fi:jyu-201410263094.pdf?sequence=1> [viitattu 14.1.2019].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. [viitattu 23.3.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2025 -yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79471/01_2017_VN_periaatepaatos_TT2025_suomi.pdf [viitattu 5.9.2018].

Schwartzhoffer, R. 2010. Psychology of Burnout: Predictors and Coping Mechanisms. Nova Science Publishers, Inc. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ebookcen-tral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=3019342&query=> [viitattu 23.3.2018].

Stressi ja työuupumus s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> [viitattu 23.3.2018].

STROBE Statement 2007. STROBE checklist for cohort, case-control and cross-sectional studies. University of Bern. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.strobe-statement.org/fileadmin/Strobe/uploads/checklists/STROBE_checklist_v4_combined_PlosMedicine.pdf [viitattu 1.2.2019].

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:73. 2. korjattu painos. Turku: Juvenes Print, 7–9.

Terveystalo. 2018. Näin Suomi sairasti – Pisimpiä sairauspoissaoloja pystytty vähentämään. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveys-talo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-sairasti-2017/> [viitattu 12.2.2019].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011–2014a. Berger Burnout Indicator 15. Toimia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/73/> [viitattu 5.9.2018].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011–2014b. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä. Toimia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/72/> [viitattu 1.2.2019].

Toppinen-Tanner, S. 2011. Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. People and Work Research Reports 93. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26491/processo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 2.2.2019].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuunainen, A., Akila, R. & Räsänen, K. 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? WWW-artikkeli. Saatavissa: <http://www.duodecimlehti.fi/api/pdf/duo99559> [viitattu 14.1.2018].

Työelämä 2020a. Hankesuunnitelma. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/hankesuunnitelma [viitattu 27.1.2019].

Työelämä 2020b. Työelämästrategia. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia [viitattu 29.1.2019].

Työhyvinvointi. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 11.5.2018].

Työn imu. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> [viitattu 6.1.2019].

Työsuojeluhallinto. 2018. Psykososiaalinen kuormitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 30.9.2018].

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on demand.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Väänänen, E., 2015. Työn psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät työuupumushaastattelussa. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97497/GRADU-1435208443.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 13.2.2019].

World Health Organization. s.a. Stress at workplace. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ [viitattu 4.9.2018].

Tutkimustaulukko

Tekijät, nimi ja julkaisutiedot (nimi, vuosi, maa)	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	Kohderyhmä, otos ja aineiston keruumenetelmä	Tutkimustulokset	Luotettavuuden arviointi
<p>Gluschkoff, K. 2017. Suomi.</p> <p>Psychosocial work characteristics, recovery, and health-related outcomes in teaching</p>	<p>Väitöskirjassa tarkastellaan työssä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ja niiden yhteyksiä terveyteen suomalaisten opettajien keskuudessa.</p>	<p>Tutkimukset I ja II on toteutettu poikkeileikkaustutkimuksena. Aineisto on kerätty vuosina 2013-2014, satunnaistetuista peruskouluista. (n=48). Lopullinen otos koostui 76 opettajan aineistosta. Tutkimuksen III aineisto saatiin jatkuvasta kohorttitutkimuksesta (FPSS), jossa on mukana kymmenen kaupungin ja viiden sairaalan työntekijöitä. Tästä joukosta valittiin perus- ja keskiasteen opettajat, jotka olivat kokeneet työssään väkivaltaa aikana v. 2004–2014 (N = 6 274). Opettajia tutkittiin ennen väkivallalle altistumista, sen aikana ja altistumisen jälkeen. (N = 4 988). Näistä herkkyyssanalyysiin osallistuvia oli (N = 1 056).</p>	<p>Opettajien heikentyneeseen terveyteen olivat yhteydessä ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta ja jonkin verran myös epätasapaino vaatimuksissa ja hallinnassa. Ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhta oli yhteydessä työuupumukseen ja se ennusti masennusoireita merkittävimmin. Vaatimuksien ja hallinnan epätasapaino oli yhteydessä uniongelmiin. Riskitekijäksi ei osoittautunut organisatorinen epäoikeudenmukaisuus, mutta korkea oikeudenmukaisuus osoittautui resurssiksi. Epäoikeudenmukaisessa työympäristössä, toisin kuin oikeudenmukaisessa, väkivallan kohteeksi joutuminen lisäsi riskiä uniongelmiin. Yhteyksiä havaittiin myös palautumiseen liittyvien tekijöiden ja psykososiaalisen kuormituksen välillä.</p>	<p>+Selkeä kuvaus tarkoituksesta, tavoitteista, ilmiöstä ja taustoista +Tutkimuksessa III käytetty pitkittäisaineisto +Tutkimusasetelman kuvaus +Luotettavat mittarit +Otoksen koko ja tutkimusaineiston valinta ja sen kuvaus +Aineiston analyysin kuvaus ja selkeä raportointi +Luotettavuutta ja rajoituksia pohdittu -Tutkimuksessa I ja II käytetty poikittaisaineisto</p>
<p>Peiponen L. 2015. Suomi.</p> <p>Sosiaalisesti koettu ja jätetty työuupumus. Työuupumus</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin työuupumusta työuupuneen henkilön puolison kokemana. Lisäksi selvitettiin, kuinka sosiaali- ja terveysjärjestelmä kohtaa</p>	<p>Tutkimuksen aineisto on kerätty toimintatutkimuksen menetelmin vuosina 2004-2008 kolmannen sektorin kehittämisprojektissa. Aineiston päämateria-</p>	<p>Työuupumusta on vaikea hahmottaa, sekä sen varhaisoireita on hankala tunnistaa. Työuupuneen jaksamattomuudesta aiheutuva arjen vastavuoroisuuden katoaminen ja vanhemmuuden epätasai-</p>	<p>+ Ilmiön ja tavoitteiden kuvaus selkeä + Runsas teoriatausta + Tutkimusprosessin vaiheet ja aineiston hankinta ja</p>

puolison kokemuksena.	työuupuneiden henkilöiden puolisojen tarpeet.	aalin muodosti yhdeksän työuupuneen puolison haastattelu.	nen jakautuminen heikentävät työuupuneen perheenjäsenten hyvinvointia. Työuupumus aiheuttaa jännitteitä lähisuhteisiin. Sosiaalinen tuki näytetään monimerkityksellisenä ja palvelurakenteita on usein vaikea hahmottaa.	analyysi kuvattu tarkasti + Runsaat kuvailevat tulokset + Luotettavuuden pohdinta
Bakteman-Erlanson, S. 2013. Ruotsi. Burnout, work, stress of conscience and coping among female and male patrolling police officers.	Tutkimuksen selvitetiin työuupumusta partioivien poliisien keskuudessa. Lisäksi tutkittiin psykososiaalista ja fyysistä työympäristöä, selviytymiskeinoja ja seurauksista aiheutuvaa stressiä.	Tutkimus toteutettiin sekä kvalitatiivisilla että kvantitatiivisilla tutkimusmenetelmillä. Tutkimus I toteutettiin yhdeksällä partioivien poliisien narratiivisella haastattelulla. Tutkimusosuudet II, III ja IV perustuivat poikkileikkauskyselytutkimukseen. Tutkimukseen vastasi 856 satunnaisesti valittua poliisia.	Korkeaa uupumusasteista väsymystä raportoitiin 30 % partioivista naispoliiseista ja 26 % miespoliiseista. Korkea asteista kyynistyneisyyttä raportoitiin 52% naispoliiseista ja 60% miespoliiseista. Naisten uupumusasteisen väsymyksen riskiä lisäsivät seurauksista aiheutuva stressi, korkeat työn vaatimukset ja organisaation ilmapiiri. Miehillä vastaavasti seurauksista aiheutuva stressi, matala kontrolli ja korkeat työn vaatimukset olivat riskitekijöitä. Kyynistyneisyyden riskiä lisäsi miehillä sekä naisilla seurauksista aiheutuva stressi.	+ Ilmiö ja tausta kuvattu selkeästi ja kattavasti + Tavoitteet ja osatavoitteet esitetty + Kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten menetelmien käyttö + Tutkimusmenetelmien, muuttujien, mittareiden ja prosessin tarkka kuvaus +/- Laaja otos kvantitatiiviseen osaan, suppeampi otos haastatteluissa + Selkeästi esitetyt tulokset ja pohdinta - Ei esitetty hypoteeseja - Osallistujista suurin osa miehiä - Poikkileikkaustutkimus
Puukko, S. 2018. Suomi. "Mä elin vaan järjettömästi	Tutkimus pyrki selvittämään luokanopettajien työuupumuskokemuksia sekä parantumis-	Aineisto on kerätty teemahaastatteluin ja tutkimukseen osallistui neljä luokanopettajaa, jotka	Työuupumustarinoissa oli näkyvissä työuupumukselle tyypilliset piirteet. Fyysinen kunto ja emotionaalinen uupumus kuitenkin korostuivat piirteiden	+Osallistujien perusteltu valinta +Tutkimusasetelma ja tutki-

<p>sitä koulua varten" - Neljän luokanopettajan kokemuksia työuupumuksesta.</p>	<p>prosessia. Tutkimus pyrki selvittämään luokanopettajien kokemuksia työuupumuksen johtaneista syistä ja alkuvaiheesta, työuupumuksen aikaisia kokemuksia, sekä kokemuksia toipumisesta ja työhön palaamisesta työuupumuksen jälkeen. Tutkimuksen raportin tavoitteena oli työuupumuksen prosessien käännekohtien merkitys haastateltaville ja lisätä ymmärrystä opettajien työuupumuksesta.</p>	<p>olivat olleet työuupumuksen takia sairauslomalla. Analysointiin käytettiin apuna juonirakennanalyysiä, jonka avulla yhtenäisiä piirteitä haastateltavista oli löydettävissä.</p>	<p>joukosta. Ennen kaikkea töiden suuri määrä sekä tukiresurssien puute nähtiin kuormittumisen taustasyynä. Henkilökohtaiset voimavarat ja vaikutusmahdollisuudet koettiin riittämättömiksi suhteessa työn vaatimukseen. Haastatteluista nousi työuupumuksen neljä vaihetta, käännekohtaa, jotka olivat kaikki yksilöllisiä, mutta merkityksellisyys ja tunteet, joita ne herättivät, olivat samankaltaisia kaikilla haastateltavilla.</p>	<p>musmenetelmä tutkittavalle ilmiölle perusteltu +Aineiston keruu ja analyysi kuvattu yksityiskohtaisesti +Selkeät tulokset, joiden hyödynnettävyyttä on pohdittu +Luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa -Erittäin pieni otos</p>
<p>Kallio, M., 2017. Suomi. Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen ylempillä toimihenkilöillä. Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittävänä tekijänä.</p>	<p>Tässä tutkimuksessa selvitetään täydentävän ylityön tekemisen yhteyttä työuupumukseen ylempillä toimihenkilöillä sekä työn ja vapaa-ajan ristiriitaa välittävänä tekijänä.</p>	<p>Aineistona on käytetty Tilastokeskuksen palkansaajien työoloaineistoa vuodelta 2013. Aineisto on rajattu sosioekonomisen aseman mukaan ylempiin toimihenkilöihin. Aineisto koostuu 1465 vastaajasta. Tutkimusmenetelmänä on kvantitatiivinen tutkimus ja analyysimenetelmänä lineaarinen regressioanalyysi monimuuttuja menetelmällä, jossa testataan yhteyksiä muuttujien ja muuttujan välillä.</p>	<p>Tulokset tukivat asetettuja hypoteeseja; täydentävän ylityön tekeminen on yhteydessä työuupumukseen mutta yhteys on heikko. Työn ja vapaa-ajan ristiriidan välittäessä yhteyttä täydentävästä ylityöstä työuupumukseen, yhteys oli hyvin vahva. Naisten todettiin myös kokevat enemmän uupumusta kuin miesten, ja lisäksi tutkimus vahvistaa kotona tehtävän työn negatiivista vaikutusta hyvinvoinnille.</p>	<p>+Laaja otos; menetelmä ja kriteerit kerrottu +Tutkimuskysymykset ja hypoteesit +Muuttujat ja analyysimenetelmä perusteltu +Luotettavuuden arviointia ja jatkotutkimus mahdollisuuksia pohdittu -Poikkileikkaustutkimus</p>
<p>Ollila, M. 2017. Suomi.</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin palautumisen, hoivavoittojen aiheutta-</p>	<p>Tutkimuksen aineisto muodostui 1415 työntekijälle työterveyspalvelujen kautta lähetettyyn</p>	<p>Palautuminen oli negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen ja positiivisesti yhteydessä työssä koettuun innostukseen.</p>	<p>+ Ilmiö ja tausta selkeästi kuvattu +Tutkimuskysymykset ja</p>

<p>Palautumisen ja hoivavelvoitteiden yhteys työssä koettuun innostukseen ja uupumukseen eri ikäisillä työntekijöillä.</p>	<p>man kuormittavuuden sekä taloudellisen tilanteen yhteyttä työssä koettuun innostukseen ja uupumiseen eri ikäisillä ja eri sukupuolta olevilla työntekijöillä</p>	<p>työhyvinvointia koskevan kyselyn vastauksista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kaksisuuntaista monimuuttujista varianssianalyysiä sekä hierarkista regressioanalyysiä.</p>	<p>Ikäryhmien välillä oli eroa innostusta ja työuupumusta selittävässä tekijöissä. Hoivavelvoitteet olivat positiivisesti yhteydessä työuupumukseen, erityisesti naisten ja yli 50-vuotiaiden kohdalla.</p>	<p>hypoteesit esitetty ja perusteltu + Muuttujat ja mittarit kuvattu + Laaja otos + Osallistujien taustatekijät raportoitu - Osallistujien valintakriteereitä ei ilmoitettu - Suppeasti tietoa tutkimusmenetelmästä</p>
<p>Jokitalo, V. 2016. Suomi.</p> <p>Johtajien työuupumus koettaessa työn epävarmuutta - toimivatko organisaatiolta saatu tuki ja keskusteltavuus suojaavina tekijöinä.</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin, onko työuupumuksen kahdella ydinpiirteellä; kyynistymisellä ja uupumusasteisella väsymyksellä yhteyttä suomalais-ten johtajien työssä kokemaan epävarmuuteen. Lisäksi tutkittiin, onko organisaatiolta saatu tuki ja keskusteltavuus, yhteydessä vähäisempään määrään johtajien uupumusasteista väsymystä ja kyynistymistä ja että suojaavatko nämä organisatoriset tekijät johtajia työuupumuksen kahdelta ydinpiirteeltä johtajien kokiessa työn epävarmuutta.</p>	<p>Tutkimus pohjautuu Jyväskylän yliopiston Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi -hankkeeseen. Tutkimuksen aineisto on kerätty vuonna 2009 ja se on toteutettu poikkileikkausasetelmana. Vastaaajia tutkimuksessa oli 902. Tulokset saatiin hierarkkisen regressioanalyysin menetelmän.</p>	<p>Johtajien kokema työn epävarmuus oli positiivisesti yhteydessä sekä uupumusasteiseen väsymykseen että kyynistymiseen. Myös epävarmuuden voimakkuus oli yhteydessä koettuihin uupumusoireisiin, kuitenkin kyynisyyteen enemmän kuin uupumusasteiseen väsymykseen.</p> <p>Keskusteltavuus ja organisaatiolta saatu tuki sen sijaan olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusoireisiin, varsinkin kyynistymiseen.</p> <p>Johtajien kokiessa työn epävarmuutta, keskusteltavuus ja organisaatiolta saama tuki eivät kuitenkaan suojanneet työuupumuksen ydinpiirteiltä.</p>	<p>+Runsas otanta +Ilmiön kuvaus ja selkeät hypoteesit +Tutkimuksen aika ja menetelmä kuvattu +Perustelut tutkimukseen osallistuneista sekä vastausprosentit +Menetelmät ja taustamuuttujat kuvattu +Analyysit kuvattu -Poikkileikkausasetelma</p>
<p>Korhonen, I. & Lahtinen,</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin tunnetyn kuormittavuutta</p>	<p>Tutkimusaineisto muodostui 1450</p>	<p>Tunnetyn kuormittavuus oli yhteydessä työuupumukseen ja selitti n. 19 %</p>	<p>+ Ilmiö ja tausta esitetty selkeästi</p>

<p>A. 2015. Suomi.</p> <p>Tunnettyön-kuormittavuus terveydenhuoltoalalla: palvelumotivaatio ja transformationaalinen johtajuus puskuroivina voimavaroina.</p>	<p>terveydenhuoltoalalla. Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka tunnettyön kuormittavuus työn vaatimustekijänä ja transformationaalinen johtajuus sekä palvelumotivaatio työn voimavaratekijöinä on yhteydessä työuupumukseen.</p>	<p>lähi- ja perushoitajan kyselylomakkeesta, jossa kartoitettiin tunnettyön kuormittavuutta, palvelumotivaatiota, transformationaalista johtajuutta ja työuupumusta.</p>	<p>työuupumuksen vaihtelusta. Palvelumotivaatio ei merkittävästi vaikuta työuupumukseen, mutta voimistaa tunnekuormittuneilla emotionaalisen dissonanssin yhteyttä työuupumukseen. Transformationaalinen johtajuus oli yhteydessä vähäisempään työuupumukseen, mutta ei suojannut emotionaalista dissonanssia vastaan.</p>	<p>+ Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja hypoteesit esitetty + Laaja otos + Osallistujien rajausta ja taustatekijät kuvattu + Muuttujat ja mittarit ja aineiston analysointi kuvattu +/- Osallistujat suurimmaksi osaksi naisia - Melko alhainen vastausprosentti</p>
<p>Väänänen, E., 2015. Suomi.</p> <p>Työn psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät työuupumushaastatte- luissa.</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä työuupuneet työssään olivat kokeneet, ja kuinka merkittäviä nämä tekijät olivat työuupumuksen kokemiseen. Tarkoituksena oli parantaa työuupumusprosessin kehittymisen ymmärrystä.</p>	<p>Aineisto koostuu 32 haastattelusta, jotka oli tehty vuonna 2001. Haastattelulla oli ollut tai oli työuupumusoireilua. Haastattelut olivat puolistrukturoituja ja se koostui 25 naisen ja 7 miehen haastattelusta. Aineiston analyysi toteutettiin teorialähtöisen sisälönanalyysin avulla.</p>	<p>Työuupuneet kokevat erilaisia psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työssä: työn sisällölliset, työmäärälliset, työtahtiin liittyvät, työvuoroihin liittyvät ja vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät tekijät. Myös henkilöriidat, epäluottamus esimiehiin, sosiaalisen tuen puute, epäasiallinen kohtelu, erillisyyden kokemukset, organisaation toiminta, vuorovaikutuskulttuuri ja arvoriidat ovat kuormitustekijöitä. Epäkohtien ja ristiriitojen selvittämiseen saatu vähäinen tuki koettiin myös kuormittavana. Työsuhteen epävarmuus, palkkioiden vähyys, työohjauksen ja täydennyskoulutuksen puutteet ja työn vähäinen arvostus heikensivät kehitys- ja etene- mismahdollisuuksia.</p>	<p>+Laadullinen tutkimus +Aineiston ja menetelmän kuvaus +Tarkoitus ja tavoitteet kuvattu +Tulokset esitetty selkeästi +Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi +Jatkotutkimusaiheita pohdittu -Aineiston ikä -Valmis haastatteluaineisto</p>

<p>Matilainen, K. 2014. Suomi.</p> <p>Koettu palveleva johtajuus, työn imu ja työuupumus: pitkäikäistutkimus.</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin palvelevan johtajuuden, työn imun sekä työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Tutkimuksessa selvitettiin myös palvelevan johtajuuden osa-alueiden kehittymistä pysyvyyden näkökulmasta.</p>	<p>Tutkimuksen aineiston muodostaa keuhkolla 2011 ja talvella 2012 kerätty työterveyskyselyaineisto. Aineisto koostuu 756 työntekijän tiedoista kolmelta eri toimialalta. Analyysimenetelmänä käytettiin hierarkkisia regressioanalyysijä, korrelaatiokertoimia ja yksimuuttujaisten toistettujen mittaus-ten varianssianalyysiä.</p>	<p>Palvelevan johtajuuden osa-alueista voimaannuttamisella, rohkaisemisella ja vastuuttamisella on tilastollisesti merkittävät omavaikutukset työn imuun. Palvelevan johtajuuden tilastollisesti merkitsevät työuupumuksen kokemukseen vähentävästi vaikuttavat osa-alueet olivat voimaannuttaminen ja anteeksi antaminen. Pitkäikäistutkimusasetel- massa palvelevan johtajuuden yhteys työuupumukseen oli negatiivinen.</p>	<p>+ Tausta ja ilmiö esitetty riittävästi ja selkeästi + Tutkimuskysymykset ja hypoteesit esitetty + Laaja aineisto + Taustamuuttajat raportoitu + Muuttajat ja aineiston analyysi kuvattu + Katoanalyysi tehty + Pitkäikäistutkimusasetelma - Tutkittavien valintakriteereitä ei kuvattu - Taustamuuttajien vaikutusta ei tutkittu</p>
<p>Somppi, M. 2014. Suomi.</p> <p>Työn vaatimus- ja voimavaratekijät pankissa ja insinööriyön yrityksessä sekä vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteys työuupumukseen.</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin insinööri- toimiston ja pankin työntekijöiden työhyvinvoinnin rakentumista vaatimus ja voimavaratekijöiden mallin avulla. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon työntekijät kokivat työn kuormittavuutta, rooliodotusten epäselvyyttä ja hyviä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Myös vaatimustekijöiden yhteyttä korkeamman työuupumus- kokemuksen ja vaikutusmahdoli-</p>	<p>Tutkimuksen aineisto on kerätty vuonna 2011 Jyväskylän yliopiston Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointihankkeessa. Poikkileikkaustutkimuksen vastaajajoukoksi valikoitui pankkiyrityksestä 162 työntekijää ja insinööri- ja suunnittelutoimistosta 239 työntekijää.</p>	<p>Molemmissa yrityksissä koettiin paljon työn kuormittavuutta. Suunnittelu- ja insinööri- toimistossa koettiin rooliodotusten epäselvyyttä enemmän kuin pankissa, vaikka molemmissa yrityksissä epäselvyyttä koettiin. Molemmissa yrityksissä työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi. Vaatimustekijöiden kasvaessa, työuupumuksen kokemukseen kasvoi. Vaatimustekijöistä sekä työn kuormittavuus että rooliodotusten epäselvyys olivat insinööri- toimistossa yhteydessä uupumukseen, kun taas pankissa yhteydessä uupumukseen oli ainoastaan työn kuormittavuus. Myös mitä</p>	<p>+Tutkimuksen aika, paikka, osallistujat ja tiedonkeräysmenetelmä kuvattu. +Tutkimuksen tavoitteet ja hypoteesit selkeät +Otoksen koko +Vastausprosentti kerrottu + Tilastolliset menetelmät kuvattuna +Tutkimuksen arviointia tehty -Poikkileikkaustutkimus</p>

	suuksien suojaava vaikutusta tässä yhteydessä tutkittiin.		enemmän pankissa omaan työhön koettiin vaikutusmahdollisuuksia, sitä vähemmän rooliodosten epäselvyys aiheutti työuupumusta. Runsaille voimavaroilla työssä voidaan vähentää riskiä sairastua työuupumukseen, kun taas vaatimustekijät vaikuttavat hyvinvointiin työssä negatiivisesti.	
Rikala, S. 2013. Suomi. Työssä uupuvat naiset ja masennus.	Tutkimuksessa tarkastellaan työssä uupuvien naisten masennusta. Tutkimuksessa tarkastellaan eri tekijöitä toimijuuden käsitteen avulla empiirisesti. Tutkimuksessa selvitetään, millaista toimijuutta uupumisen prosesseissa muotoutuu, ja tavoitteena on tunnistaa työssä uupumisen prosesseissa olevia sukupuolittuneita ehtoja ja sukupuolta koskevia neuvotte-luita.	Aineisto koostuu työssä uupuneiden ja masennuksen perusteella sairauslomalla olleiden naisten haastatteluista. Haastattelut toteutettiin marras- ja joulukuussa 2004 ja tammikuussa 2005. Aineisto koostuu 22 puolistrukturoidusta haastattelusta, jotka sisältävät kokemukserrontaa ja merkityksenantoa. Keskeinen teema haastatteluissa oli uupumuksen kokemukset ja niistä selviytyminen. Aineiston analyysissä on hyödynnetty kolmea menetelmää; sisällönanalyysiä, odotusanalyysiä sekä analyysiä uupumuksen merkityksellistämisestä.	Työuupumuksen prossin alkuvaiheen toimintaa kuvataan vastarinnaksi, eli pyrkimykseksi vaikuttaa työssä tapahtuneisiin muutoksiin parantaen työssä jaksamista. Vastarinnan mahdollisuuksien ehtyessä toiminta muuttui pikkuhiljaa sinnittelyksi, jonka tavoitteena oli pärjätä uupumusoireiden kanssa. Työssä pärjääminen asetti ristiriitaa sairauslomalle jäämiselle; naiset sinnittelivät työssä pitkään. Tilanteen muuttuessa kestävämmäksi naiset tekijät irtioton ja lopettivat työn teon joko kokonaan tai väliaikaisesti. ”Työssä uupuvat naiset asettuivat tietoisesti työn ongelmia yksilöllistäviä tulkintoja vastaan. Työssä uupuvat eivät palaneet loppuun yksinkertaisesti työn vaatimusten kasvessa, vaan myös käydessään sisäistä kamppailua tilanteen saamasta tulkinasta.” Kuormittavan tilanteen katkaisua pitkittivät naisten tunnollisuus ja vastuullisuus.	+Kvalitatiivinen haastattelu tutkimus; osallistujat, otos ja menetelmä soveltuva ja perusteltu +Analyysi kuvattu yksityiskohtaisesti +Tutkimusetiikan arviointi - Aineiston rajaus tiettyyn ikäryhmään

<p>Innanen, H. 2014. Suomi.</p> <p>Occupational well-being. The role of areas of worklife and achievements and social strategies.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työelämäalueiden (työmäärä, hallinta, palkkio, yhteisö, oikeudenmukaisuus, arvot) sekä suoritus- ja sosiaalistrategioiden (saavutusten optimismi, saavutusten pessimismi (välttely), sosiaalinen optimismi ja sosiaalinen pessimismi.) yhteyksiä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tutkittiin näiden strategioiden yhteyttä työuupumukseen, sukupuolen vaikutusta näihin yhteyksiin. Lisäksi pyrittiin tunnistamaan työhyvinvointia kuuvia profiileja ja sitä, mikä ennakoii profiiliin kuulumisen ja seuraukset profiiliin kuulumisesta.</p>	<p>Kahdessa ensimmäisessä osatutkimuksessa aineistona oli työterveyshuollon vuonna 2001 keräämä, neljästä eri organisaatiosta ja heidän työntekijöistään kerätty aineisto, yhteensä 1800 vastaajaa. Ensimmäisessä tutkimuksessa käytettiin koko dataa, toisessa tutkimuksessa otokseen valittiin aineiston joukosta 386 kpl nuorten työntekijöiden aineistoa. Kolmannen tutkimuksen aineisto oli vuonna 1991 aloitusta pitkittäistutkimuksesta; Helsinki Longitudinal University Student Study. Aineistosta 161 osallistujaa oli mitattu kolmessa eri kohdassa työelämää; siirtyessä yliopistosta työelämään, työelämän alkutaipaleella sekä urakehityksen keskivaiheilla.</p>	<p>Sekäsuoritus- ja sosiaaliset strategiat että työelämäalueet olivat yhteydessä työuupumuksen kaikkiin kolmeen ulottuvuuteen. Suoritus- ja sosiaaliset strategian toimivat välittävänä tekijänä työuupumuksen ja työolojen välisissä yhteyksissä. Työuupumuksessa ei ollut sukupuolieroja varhaisessa työuran vaiheessa. Kuitenkin erityisesti naisten suoritusoptimismi oli yhteydessä ammatilliseen tehokkuuteen. Sukupuolesta riippumatta suojaavia tekijöitä emotionaaliselta uupumukselta olivat sopiva työmäärä ja kyynisyysdeltä suojasi organisaation arvojen ja omien arvojen yhteneväisyys. Kokemukset palkitsemisesta suojelivat naisia kyynisyysdeltä ja miehiä emotionaaliselta uupumukselta. Korkeasti koulutetut voitiin jakaa ryhmiin kahden työhyvinvointiprofiilin perusteella: "Emotionaalinen uupumus-työholismi" ja "Työn imu"-profiilit. Nämä profiilit säilyivät muuttomattomina aina varhaisuralta sen keskivaiheille. Työholismin havaittiin laskevan toisessa profiilissa (emotionaalinen uupumus-työholismi) merkittävästi. Sosiaalinen pessimismi ensimmäisessä mittausvaiheessa, siirryttäessä työelämään, ennusti kuulumista "emotionaalinen uupumus-työholisti"-profiiliin. Toiseen,</p>	<p>+Otoksen koko, vastausprosentit kerrottu. +/-Kaksi ensimmäistä tutkimusta poikakeikkaustutkimuksia, kolmas pitkittäistutkimus +Selkeät tavoitteet a hypoteesit +Tilastolliset menetelmät kuvattu +Rajoituksia pohdittu -Aineiston ikä</p>
---	--	--	--	--

			”työn imu”-profiiliin kuuluvilla sen sijaan oli rentoutumisen, työstä irrottautumisen, elämäntyytyväisyyden ja palkitsemisen tunteet korkeammat verrattuna toisen profiilin työntekijöihin.	
Hiltunen, K. 2013. Suomi. Työuupumus johtamisen näkökulmasta.	Tutkimuksessa selvitettiin, millainen johtamistyyli on työuupuneiden työpaikoilla. Lisäksi tutkittiin työuupumusprosessia, sen ilmenemistä ja siitä toipumista.	Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla teemahaastattelulla. Haastateltavana oli viisi työuupumuksen kohdannutta henkilöä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä.	Tutkimuksessa ilmeni esimiestyön ja johtajuuden merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja työuupumuksen kehittymiseen. Työhyvinvointia voidaan oleellisesti parantaa huomioimalla jokainen työntekijät yksilöinä.	+ Ilmiö, tarkoitus ja tavoitteet kuvattu + Aineiston analyysivaihe kuvattu + Tulosten pohdintaa + Laaja teoria-pohja -+/- Pieni otos - Osallistujien valinnan kuvaus vähäistä - Eettinen pohdinta vähäistä
Saramies, A. 2017. Suomi. Nuoren upseerin työuupumus perfektionismin näkökulmasta.	Tutkimuksessa selvitettiin haitallisen perfektionismin vaikutuksia työuupumukseen. Perfektionismi on persoonallisuuden piirre, jota luonnehtii halu suoriutua täydellisesti kaikesta tekemisestään, jolloin työntekijä voi ylisuoriutumalla uuvuttaa itsensä.	Tämä tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineisto koostuu vuonna 2016 kyselyn avulla kerätyistä tiedoista. Vastauksia kertyi yhteensä 326 ja vastaajat olivat kaikki nuoria upseereita. Ennen tutkimusaineiston analyysiä suoritettiin mittaristojen esitestaus. Regressio- ja varianssianalyysillä sekä t-testillä haettiin vastauksia tutkimusongelmiin.	Nuorista upseereista 41 prosenttia olivat lievästi uupuneita ja 45,8 prosentilla oli haitallisen perfektionismin piirteitä. Työuupumuksen kasvua ennusti merkitsevästi haitallisen perfektionismin piirteet; omien suoritusten epäily ja huoli virheistä.	+Selkeä tavoite ja tutkimusongelmat +Otoksen koko +Vastausprosentit kerrottu +Käytetyt mittarit esiteltä +Analyysimenetelmien kuvaus ja perustelut +Luotettavuuden ja yleistettävyyden pohdintaa sekä jatkotutkimus ehdotuksia -Otoksen homogeenisyys
Karjalainen E. 2015. Suomi.	Tutkimuksessa selvitettiin välittääkö uupumusasteinen väsymys	Tutkimuksen aineiston muodostaa ”Palkitseva ja kestävä hyvinvointia edistävä -johtajuus” -	Korkeammat työn määrälliset ja emotionaaliset vaatimukset olivat yhteydessä vakavampaan uu-	+ Ilmiö selkeästi määritelty + Taustaa esitetty riittävästi

<p>Työn vaatimusten yhteys työkykyyn: uupumusasteinen väsymys välittävänä ja autenttinen johtajuus suojaavana tekijänä.</p>	<p>yhteyttä työn vaatimusten ja työntekijän työkyvyn välillä. Tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi, voiko lähiesimiehen autenttinen johtamistyylillä suojata työntekijöitä uupumiselta.</p>	<p>hankkeessa vuonna 2011 kerätty kyselyaineisto. Kyselyyn vastasi 557 kuntalan työntekijää. Työn vaatimusten, uupumusasteisen väsymyksen ja työkyvyn yhteyksiä sekä autenttisen johtamisen suojaava vaikutusta selvitettiin hierarkkisella regressioanalyysillä ja Process-syntaksilla.</p>	<p>pumusasteiseen väsymykseen. Kognitiiviset vaatimukset eivät olleet yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Työmäärän ja emotionaalisten vaatimusten yhteys työntekijän työkykyyn välittyi uupumusasteisen väsymyksen kautta. Lähiesimiehen autenttinen johtamistyylillä ei suojannut työntekijöitä uupumusasteiselta väsymykseltä minkään työn vaatimuksen kohdalla.</p>	<p>+ Tutkimusasetelma kuvattu tarkasti + Hypoteesit esitetty + Laaja otos + Mittarit kuvattu selkeästi + Aineiston analysointi kuvattu perusteellisesti + Osallistujien hankinta ja taustatekijät raportoitu +/- Huomattava enemmistö vastanneista naisia - Poikittaistutkimus</p>
<p>Perämäki, R. 2016. Suomi.</p> <p>Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon: psykologinen työstä irrottautuminen yhteyttä muuntavana tekijänä.</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin psykologisen työstä irrottautumisen, voimavarojen sekä työn vaatimusten yhteyksiä työhyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuudet toimivat tarkastelussa voimavaroina, kun taas aikapaineet työn vaatimustekijöinä. Ammatillinen itsetunto ja uupumusasteinen väsymys toimivat työhyvinvoinnin kuvaajina. Tutkimuksessa lisäksi selvitettiin, psykologisen työstä irrottautumisen muuntavaa vaikutusta näihin yhteyksiin.</p>	<p>Tutkimuksen poikkileikkausaineisto on osa pitkittäistutkimushanketta; Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen. Tutkimus on kyselytutkimus, jonka aineisto on kerätty keväällä 2013. Kyselyyn vastanneita oli 1347, joita rajattiin siten että tutkimukseen otettiin mukaan vain kaikkiin kysymyksiin vastanneet tietotyötä tekevät henkilöt. Lopulliseksi vastaajamääräksi saatiin näin 670. Tutkimustulokset on analysoitu hierark-</p>	<p>Tulosten mukaan aikapaineet olivat yhteydessä sekä ammatilliseen itsetuntoon että uupumusasteiseen väsymykseen. Aikapaineiden kasvaessa työntekijän ammatillinen itsetunto parani, mutta uupumusasteinen väsymys lisääntyi. Uupumusasteiseen väsymykseen negatiivisesti vaikutti työn vaikutusmahdollisuudet; mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia työntekijällä oli, sitä vähemmän työntekijä koki uupumusasteista väsymystä. Vaikutusmahdollisuudet työssä olivat positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon; mitä enemmän työntekijällä oli vaikutusmahdollisuuksia, sen parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Mitä paremmin psykologinen työstä irrottautuminen</p>	<p>+Laaja otos +Vastausprosentti ja keruumenetelmä kerrottu +Menetelmät ja muuttujat selkeästi esitetty +Aineiston analysointi kuvattu +Vahvuuksia, rajoituksia ja jatkotutkimuskohteita pohdittu -Poikkileikkausaineisto</p>

		kisten regressio-analyysien menetelmin.	onnistui, sitä parempi ammatillinen itsetunto ja sitä vähemmän uupumusasteista väsymystä työntekijällä oli. Lisäksi psykologinen irrottautuminen suojasi työntekijää ammatillisen itsetunnon heikkeneemiseltä myös tilanteessa, jossa vaikutusmahdollisuuksien omaan työhön olivat vähäiset.	
Mather, L., Blom, V. & Svedberg, P. 2014. Ruotsi. Stressful and Traumatic Life Events are Associated with Burnout-A Cross-Sectional Twin Study.	Tutkimuksessa tutkittiin stressaavien ja traumaattisten elämäntapahtumien yhteyttä uupumukseen.	Kyselytutkimus. Tutkimuksen aineisto saatiin tutkimuksesta, johon oli vastannut 25 378 ruotsalaista kaksosta. Aineiston analyysissä käytettiin regressioanalyysia.	Traumaattiset elämäntapahtumat olivat kumulatiivisesti yhteydessä uupumukseen. Stressaavista elämäntapahtumista vakavat perheongelmat, fyysinen sairaus ja ero puoliosasta olivat yksittäisinä tekijöinä yhteydessä uupumusoireisiin.	+ Ilmiö ja tutkimuksen taivote kuvattu selkeästi + Hyvin laaja otos + Taustatekijät kuvattu + Muuttujien, menetelmien ja analyysin kuvaus - Hypoteeseja ei esitetty +/- Valmis aineisto, kerätty vuonna 2005 - Poikittaisasetelma - Tutkimusartikkeli, joten laadunarviointi suppeampaa
Atkinson, D., Rodman, J., Thuras, P., Shiroma, P. & Lim, K. 2017. Amerikan yhdysvallat. Examining Burnout, Depression, and Self-Compassion in Veterans Affairs	Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia yhteyksiä itseään kohtaan tunnetun myötätunnon, työuupumuksen, masennuksen välillä Veterans Affairs (VA) mielen-terveyshenkilöstöllä.	Poikkileikkaustutkimuksessa tutkittiin VA-lääkärikeskuk-sen ja klinikoiden mielen-terveyshenki-löstöä, 128 henkilöä vastasivat kyselyyn.	Myötätunto itseään kohtaa oli käänteisesti yhteydessä työuupumukseen ja masennukseen. Myötätunnon itseään kohtaan ja työuupumuksen välinen yhteys säilyi merkittävänä senkin jälkeen, kun masennusoireet ja demografiset muuttujat oli otettu huomioon useassa lineaarisessa regressiomallissa. Muuttujista myötätunto itseään kohtaan oli	+Otoksen vastausprosentti +Osallistujien taustatekijät tuotu ilmi +Luotettavat ja perustellut mitarit +Analyysin kuvaus +Tutkimuksen vahvuuksia ja rajoituksia pohdittu

Mental Health Staff.			merkittävin työuupumuksen ennustaja.	-Poikkileikkausasetelma -Tutkimusartikkeli, joten laadun arviointi suppeampaa
<p>Evolahti, A, Hultell, D. & Collins, A. 2013. Ruotsi.</p> <p>Development of Burnout in Middle-Aged Working Women: A Longitudinal Study</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin työssä käyvien keskiikäisten naisten työuupumuksen kehitysmalleja. Tämän lisäksi selvitettiin yksilöllisten tekijöiden ja työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä työuupumuksen muutoksiin.</p>	<p>Pitkittäistutkimus, joka toteutettiin yhdeksän vuoden aikana. Aineiston muodostivat 116 satunnaisesti valittua naista. Työuupumusta kartoitettiin Shirom-Melamed Burnout -kyselyllä (SMBQ).</p>	<p>Tutkimuksessa havaittiin kuusi työuupumuksen kehityskulkua. Nämä muodostivat neljä kehitysmallia: korkea uupumus, josta seuraa parantuminen, kasvava uupumus, kasvava ja vähenevä uupumus sekä tasainen uupumustaso.</p>	<p>+ Pitkittäistutkimus + Tavoitteet esitetty selkeästi + Tutkimusmenetelmän, mittareiden ja analyysin selkeä kuvaus + Osallistujien valinta kuvattu + Taustatekijät raportoitu + Kattava pohdinta - Suhteellisen pienen otoksen - Tutkimusartikkeli, joten laadun arviointi suppeampaa</p>
<p>Ang, S., Dhaliwal, S., Ayre, T., Ut- haman, T., Fong, K., Tien, C., Zhou, H., & Della, P. 2016. Singapore.</p> <p>Demographics and Personality Factors Associated with Burnout among Nurses in a Singapore</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin työuupumuksen (burnout) esiintyvyyttä ja laajuutta singaporelaisten sairaanhoitajien keskuudessa. Lisäksi tutkittiin demografisten tekijöiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutuksia työuupumusoireyhtymään.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin poikkileikkaustutkimuksena. Tutkimuksen vastasi yhteensä 1830 sairaanhoitajaa.</p>	<p>Vastaajista 39% kärsi uupumusasteisesta väsymyksestä, 40% kynnistyneisyydestä ja 59% alentuneesta ammatillisesta itsetunnosta. Monimuuttuja-analyysissä ikä, työn laatu ja neuroottisuus olivat merkittävästi yhteydessä kaikkiin työuupumuksen kolmeen osa-alueeseen. Alle 30-vuotiaat sairaanhoitajat, joilla oli korkea tai erittäin korkea neuroottisuus, kärsivät todennäköisemmin työuupumuksen eri osa-alueista.</p>	<p>+Otoksen koko +Selkeä tavoite, ilmiö kuvattu +Vastausprosentti ja taustamuuttujat kerrottu +Osallistujat ja tiedonkeräysmenetelmät kuvattu +Käytetyt mittarit kuvattu +Regressioanalyysi kuvattu -Poikkileikkaustutkimus</p>

Tertiary Hospital.				-Tutkimusartikkeli, joten laadun arviointi suppeampaa
Arvelin, P. 2017. Suomi. Työuupumus ja siitä toipuminen lastensuojelun sosiaalityössä	Tutkimuksessa selvitettiin työssä uupuneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työuupumuksesta ja toipumisesta. Tämän lisäksi selvitettiin, mitkä asiat uupumista ja toipumista aiheuttavat tai edesauttavat.	Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä. Aineisto muodostui 12 työuupumuksen kokeneen lastensuojelun sosiaalityöntekijän kertomuksesta. Analyysi toteutettiin temaattisella laadullisella analyysillä hyödyntäen narratiivista tutkimusmenetelmää.	Työssä uupuminen ja siitä toipuminen lastensuojelun sosiaalityössä on vaihteellaisia prosesseja. Työuupumuksen merkittävimpiä syitä ovat liiallinen työmäärä, työyhteisön ja johtamisen haasteet, perehdytyksen ja työohjauksen puutteet sekä haastava asiakastyö. Työuupumus oireilee etenkin uupumusasteisena väsymyksenä, mielialan muutoksina ja uni-vaikeuksina.	+ Ilmiön ja taustan kuvattu selkeästi ja kattavasti + Tutkimusmenetelmän kuvattu ja perusteltu + tutkimusprosessin kuvaus + Otos + Luotettavuuden ja eettisten kysymysten pohdinta - Selkeästi esitetyt tavoitteet puuttuvat
Arvidsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J. & Persson, R. 2016. Ruotsi. Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis.	Tutkimuksessa selvitettiin ruotsalaisten opettajien työuupumusta ja uupumuksen osaluueita. Tutkimuksessa havainnoitiin uupumukseen yhdistyviä tekijöitä, ja sukupuolten välisiä eroavaisuuksia uupumuksen suhteen.	Poikkileikkaustutkimus, joka toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimukseen osallistui 490 opettajaa, jotka opettivat luokilla 4-9.	Työuupumuksen lisääntymiseen yhdistyvät työn vaatimusten, emotionaalisten vaatimusten ja tunteiden piilottamisen vaatimusten kasvu. Uupumuksen lisääntymiseen yhdistyviä tekijöitä ovat myös työn kontrollin, työhön liittyvät tuen, johtajuuden ja minäpystyvyyden vähentyminen. Näiden tekijöiden lisäksi päätetyöhön liittyvät työpistejärjestelyt, tuki- ja liikuntaelinten kivut, uniongelmat ja palautumisajan puutteet yhdistyvät työuupumuksen kasvuun.	+ Tavoitteet esitetty + Laaja otos + Vastausprosentti ilmoitettu + Osallistujien hankintaa kuvattu + Muuttujien ja käytettyjen mittareiden tarkka kuvaus + Analyysi kuvattu - Ei esitetty hypoteeseja - Poikittaistutkimus - Taustamuuttujien kuvaus vähäistä - Tutkimusartikkeli, joten

				laadunarvioin- tia suppeam- paa
--	--	--	--	---------------------------------------

Esimerkki sisällönanalyysin muodostumisesta

Mitkä ovat työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät?			
Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Nurses with high and very high neuroticism were 3.93 times more likely experience high EE and 2.44 times more likely to experience high DP and 2.38 more likely to experience low PA.	Sairaanhoitajat, joilla on korkea tai hyvin korkea neuroottisuus kärsivät todennäköisemmin kaikista työuupumuksen kolmesta osa-alueesta.	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Työntekijään liittyvät tekijät
Taustamuuttujista ikä selitti työuupumusta eniten. Iän vaikutukset ilmenevät niin, että nuoret kokivat vähemmän työuupumusta	Nuoret kokivat vähemmän työuupumusta		
Mitä kuormittavimpina hoivavelvoitteita pidettiin, sitä enemmän työntekijät kokivat työuupumusta.	Hoivavelvoitteiden kuormittavuus lisää työuupumusta	Henkilön elämäntilanteeseen liittyvät tekijät	
Mitä parempana perheen taloudellista tilannetta pidettiin, sitä vähemmän työntekijät kokivat työuupumusta.	Hyvä taloudellinen tilanne vähentää työuupumusta		
...emotionaaliset vaatimukset olivat positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen....emotionaalisten vaatimusten kasvaessa myös todennäköisyys uupumusasteiselle väsymykselle kasvoi.	Emotionaaliset vaatimukset yhteydessä uupumukseen	Psykososiaaliset tekijät	Työhön liittyvät tekijät
Työuupuminen aiheutuu nimenomaan psyykkisesti raskaasta työstä.	Psyykkisesti raskas työ aiheuttavana tekijänä		
Työsuhteen jatkumisen epävarmuudesta syntyvä epätietoisuus voi olla jopa kuormittavampaa kuin irtisanotuksi joutuminen	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	Organisatoriset tekijät	

<p>Useat haastateltavat toivat ilmi puutteita organisaation avoimuudessa, tiedonkulussa ja viestinnässä. Organisaatioissa vallitsi puhumattomuuden kulttuuri, jolloin asioista ei ollut tapana keskustella avoimesti. Puhumattomuuden vuoksi käsittelemättömiä asioita ei ollut mahdollista purkaa, minkä takia ne kerääntyivät psyykkiseksi kuormaksi</p>	<p>Tiedonkulun, viestinnän ja avoimuuden puute organisaatiossa</p>		
--	--	--	--