

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
JOHTAMISEN LAITOS

Haapaharju Anneli

TYÖUUPUMUS JA PERSOONALLISUUS

Johtaminen ja organisaatiot
Pro gradu -tutkielma

VAASA 2009

SÄLLYSLUETTELO

| | |
|--|----|
| TAULUKKOLUETTELO | 4 |
| TIIVISTELMÄ | 5 |
| 1. JOHDANTO | 6 |
| 1.1. Tutkimuksen tärkeys | 7 |
| 1.2. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet | 9 |
| 1.3. Tutkimuksen rakenne | 10 |
| 2. TYÖUUPUMINEN | 11 |
| 2.1. Oireet ja ilmeneminen | 11 |
| 2.2. Syitä uupumiselle | 14 |
| 2.3. Riskiryhmä | 17 |
| 2.4. Ehkäiseminen | 21 |
| 2.4.1 Työntekijän keinot | 21 |
| 2.4.2 Organisaation keinot | 24 |
| 2.4.3 Druvan-mall | 25 |
| 2.5. Hoito ja paraneminen | 26 |
| 2.6. Jatkosta selviytyminen | 29 |
| 2.7. Tutkimuksia ja malleja | 30 |
| 3. PERSOONALLISUUS | 34 |
| 3.1. Määritelmä | 34 |
| 3.2. Myers-Briggs Type Indikaattori (MBTI) | 37 |
| 3.3. Preferenssit | 38 |
| 3.4. Persoonallisuustyypit | 40 |
| 4. TYÖUUPUMUS JA PERSOONALLISUUS | 46 |
| 4.3. Roolit ja uupumus | 49 |
| 4.4. Erilaiset tutkimukset aiheesta | 51 |

| | |
|--|----|
| 5. TUTKIMUSMETODOLOGIA | 53 |
| 5.1. Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimusmenetelmän valinta | 53 |
| 5.2. Validiteetti ja reliabiliteetti | 56 |
| 5.3. Tutkimusprosessi | 57 |
| | |
| 6. TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI | 59 |
| 6.1. Työuupumuksen ilmeneminen | 61 |
| 6.2. Mikä on tärkeää? | 62 |
| 6.3. Työuupumuksen oireet ja laukaiseminen | 62 |
| 6.4. Työuupumuksen vaikutus persoonaan | 64 |
| 6.5. Hoitokokemus ja jatkotoimenpiteet sekä työuupumuksen vaikutus elämään | 65 |
| 6.6. Olisiko toinen henkilö sairastunut? | 67 |
| 6.7. Miten neuvoisit ystävääsi? | 68 |
| 6.8. Miten perhe, ystävät ja työkaverit suhtautuivat työuupumukseen? | 68 |
| 6.9. Tulevaisuuden kuva ja loppukommentit | 69 |
| | |
| 7. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET | 71 |
| 7.1. Ehdotuksia jatkotutkimusaiheiksi | 73 |
| 7.2. Lopuksi | 75 |
| | |
| LÄHDELUETTELO | 76 |
| | |
| LIITTEET | |
| Liite 1. Haastattelukysymykset | 84 |

TAULUKKOLUETTELO:

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Naisten työuupumus Suomessa 2000–2001 | 19 |
| Taulukko 2. Miesten työuupumus Suomessa 2000–2001 | 19 |
| Taulukko 3. MBTI 16 persoonallisuustyyppiä | 41 |
| Taulukko 4. Tutkimukseen osallistujien ikä, sukupuoli, ammatti ja parisuhde – jakauma. | 58 |
| Taulukko 5. Tutkimukseen osallistujien MBTI – persoonallisuus. | 59 |
| Taulukko 6. Persoonallisuustyyppien jakauma Suomen väestössä. | 60 |

VAASAN YLIOPISTO
Kauppateiteellinen tiedekunta

| | | |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Tekijä: | Anneli Haapaharju | |
| Tutkielman nimi: | Työuupumus ja persoonallisuus | |
| Ohjaaja: | Tiina Hautala | |
| Tutkinto: | Kauppateiden maisteri | |
| Laitos: | Johtamisen laitos | |
| Oppiaine: | Johtaminen ja organisaatiot | |
| Aloitusvuosi: | 2004 | Sivumäärä: 83 |
| Valmistumisvuosi: | 2009 | |

TIIVISTELMÄ:

Työuupumus on käsitteenä hyvin laaja ja yleistyvä kansantauti. Sairastumisen oireet vaihtelevat paljon ja hoitaminen on hyvin yksilöllistä. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiset kokevat nykyisin työn muuttuneen kiireisemmäksi ja raskaammaksi. Myös pätkätyöt ja osa-aikatyöt sekä epävarmuus tuovat ongelmia työyhteisöön. Työuupumuksen oireita tuntee noin yli puolet Suomen työssäkäyvistä kansalaisista. Masennukseen liittyviä voimakkaita oireita kokee joka viides Suomen väestöstä ja vakavaa työuupumuksen oireyhtymää potee noin 200 000 työssäkäyvää henkilöä.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työuupumusta yleisesti käsitteenä sekä sen syntymistä ja hoitamista. Ihmisten kyky käsitellä työuupumusta johtuu myös paljon persoonallisuudesta. Toiset pystyvät lisäämään kykyä ehkäistä tai selviytyä työuupumuksesta, kun taas toiset aktiivisesti varovat laittavansa itsensä stressiä aiheuttaviin tilanteisiin. Työuupumuksesta saatu teoreettista näkökulmaa käytettiin viitekehyksenä tarkasteltaessa työuupuneiden kokemuksia tapahtumasta. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aineisto kerättiin henkilöiltä, jotka olivat kokeneet työuupumuksen ja siitä selviytyneet eteenpäin. Aineisto analysoitiin litteroimalla haastattelut sekä poimimalla yleisiä teemoja.

Tutkimustuloksista ilmeni, että persoonallisuustyypillä ja stressillä on yhteyttä. Työntekijöiden ollessa heille epäsovinnassa työssä, heidän työuupumuksen riskinsä suurenee, sillä he eivät saa irti työstään sitä, mitä tarvitsevat ja haluavat. Monet työuupumusta kokeneet ovat sitä mieltä, että heitä ei kuunneltu, kun he pyysivät apua liiallisen työtaakan alla sekä heidän omat tavoitteensa ja esimiehen tavoitteet olivat ristiriidassa keskenään. Ihmisen joutuessa tilanteeseen, jossa hän joutuu kieltämään omat luontaiset tarpeensa ja itsensä, on herkemässä tilassa sairastua stressistä ja työuupumuksesta.

AVAINSANAT: Työuupuminen, uupuminen, stressi, persoonallisuustyyppi, MBTI

1. JOHDANTO

Tutkimus käsittelee työuupumuksen ja persoonallisuuden yhteyttä. Kiinnostuksen kohteena on, vaikuttaako persoonallisuus työuupumuksen syntyyn. Nykyajan yhteiskunnassa tahti on kova ja koko ajan opiskellaan lisää. Työntekijöiden tulee pitää tehokasta työtahtia yllä sekä suunnitella perhe-elämä ja vapaa-aika työn lomaan. Työpaikoilla tulee herkästi jännittyneisyyttä kovan kilpailun ja kunnianhimon vuoksi. Tätä kautta voi myös ilmapiiri heikentyä, jolloin työuupumuksesta kärsivä kääntyy täysin sisäänpäin eikä enää pysty hoitamaan normaaleja tehtäviään.

Yhä useammassa organisaatioissa edellytetään toimintakykyä ja täydellisyyttä. Näissä yrityksissä työntekijöitä ei pystytä ajattelemaan niinkään kokonaisuutena, vaan he ovat enemmänkin vain pieni osa yrityksen kapasiteettia sekä heiltä vaaditaan paljon. Heitä ei myöskään aina rohkaista käyttämään luovuutta työssään. Nykyisin ei aina ole hyväksyttävää olla taidoton tai heikko. Joissakin organisaatioissa työntekijöille ei edes anneta mahdollisuutta sopeutua työpaikkaan tai asemaan. Sairaasta ja ahdaskatseisesta maailmasta syntyy paljon työuupumusta. Työviihtyvyys taas syntyy terveellisestä maailmasta, jossa työntekijä nähdään kokonaisuutena sekä häntä arvostetaan sellaisena kun hän on. Monesti kipu ja ahdistus nähdään ensimmäisinä terveysriskeinä. Ne tulevat juuri siitä, että työntekijöillä ei ehkä ole annettu mahdollisuutta olla luova ja oma itsensä työpaikalla. Nykyajan maailmassa ihminen on antanut itselleen käskyn olla tuntematta pahaa oloa ja nyt hän pyrkii hyvinvointiin, joka on jokaisen oikeus. Ajanmukaisessa maailmassa kärsimys nähdään pahana ja vanhentuneena keinona pitää itsestään huolta. Työuupumusta ei tulisi nähdä vain häiriönä, josta on mahdollisimman nopeasti päästävä eroon, vaan selvittää ongelma perinpohjaisesti. Työuupunutta pitää herättää kohtaamaan ongelmat sekä hyväksymään totuus tilanteestaan. (Hellsten 1998: 8-10)

Monelle tärkein identiteetin perusta ja voimavarojen luoja on työ, mutta se voi olla myös riski mielenterveydelle ja kokonaisvaltaiselle terveydelle. Nykyaikana työelämä on muuttunut, sillä enää työura tai sama työpaikka ja -tehtävä eivät kestä koko työiän, vaan työelämä on muuttunut hyvin globaaliksi. Työntekijöitä ei enää nähdä vain yksilönä, vaan ryhmän jäsenenä ja heiltä vaaditaan uudenlaisia taitoja. Mutta jatkuva uudistuminen ja uuden oppiminen sekä monimutkaisissa tilanteissa toimiminen ja ihmissuhdeverkoston jatkuva muuttuminen, suosii vain tietynlaisia ihmistyyppisiä. (Lindström 2007: 3)

Työntekijät, jotka kuuluvat eri sukupolviin, voivat tuntea ahdistusta jatkuvassa muutoksessa, sillä he ovat kasvaneet ja sosiaalistuneet erilaiseen työelämään ja yhteiskuntaan. 10–20 vuotta sitten hankitut työasenteet ja perusvalmiudet eivät toimikaan enää nyt. Vaarana on, että nykyajan yhteiskunnassa ja työelämässä syrjitään heikompia ja valtavirrasta poikkeavia. Syrjittäviä henkilöitä voivat olla ne, jotka ovat kokeneet jonkinlaisen elämän kriisin tai eivät vielä ole päässeet mukaan uudenlaisten pelisääntöjen siirtymään. Nykyisin yksilöitä ja ryhmää arvioidaan hyvin lyhyellä aikavälillä, joten tämän vuoksi helposti syntyy työn voimavarojen vääristymistä. Kaikille työntekijöille ei myöskään aina sovi vaatavuus- ja suorituspalkkiojärjestelmän noudattaminen. Ihmisarvoa tulisi mitata pitemmän ajan mittareilla sekä hänen työuraansa tuli pidentää eikä kuluttaa loppuun jo alkumetreillä. Nykyajan työ on tullut yhä enemmän henkisiä voimavaroja kuluttavaksi sekä sosiaalisia taitoa vaativaksi, joten ennaltaehkäisevään työhön on ryhdyttävä ennen kuin tulee ilmi, ettei jaksettukaan työskennellä pitempään työelämässä. (Lindström 2007: 3)

Useimmat ihmiset haluavat tehdä töitä. Ns. laiskat ihmiset eivät rasitu työpaikallaan, vaan ne jotka tekevät 10–20 tunnin työvuoroja. Monet tekevät paljon työtä omasta halusta, mutta myös pakon edessä tehdään töitä, sillä organisaatiot eivät palkkaa tarpeeksi väkeä työpaikalle. Yrityksen menestymisen vuoksi työntekijät joutuvat toistuvaisesti oppimaan uutta ja kouluttamaan itseään. Ihminen, joka sitoutuu työhönsä, on työstään kiinnostunut ja innostunut sekä hän on tehokas, tuloksellinen ja energinen. Yli 50 tuntia viikossa tekeville ihmisille on hyvin yleistä sairastua työuupumukseen, mutta yksistään työ ei uuvuta ketään, vaan siihen vaikuttavat myös muut tekijät. Energisessä, innostuvassa ja aikaansaavassa organisaatiossa ei nähdä työuupumusta, sillä organisaatio pitää huolen siitä, että töitä ei tehdä liikaa sekä se antaa työntekijöiden itse vaikuttaa päätöksentekoon ja palkitsee jäseniään. Organisaatiossa saadaan myös rakentavaa palautetta ja pidetään hyvää yhteishenkeä yllä. Yritys on oikeudenmukainen ja kunnioittava ja seuraa omaksumiaan arvoja. (Selin 1999)

1.1. Tutkimuksen tärkeys

Työuupumuksen tutkiminen on tuottanut monia ongelmia. Suurimmat ovat tarvittavan seuranta-ajan tarkkailu ja riittävän suuren tutkimusryhmän kokoon saaminen, jotta suhteellisen harvinaisista ilmiöistä voitaisiin tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Vaadittava aika, joka tarvitaan vakavan työuupumuksen kehittymiseen, vaihtelee yksilöltä toiseen hyvin paljon. On ihmisiä, jotka voivat kokea työuupumusvaiheista

väsymystä vuosikausia ilman, että he sairastuvat siihen vakavasti. Toiset ihmiset voivat saada jo hyvin aikaisessa vaiheessa masennuksen, joka kytkeytyy usein vakavaan työuupumukseen. 1990-Luvulta lähtien on työuupumusta tutkittu yhä enemmän. Koko käsite laajeni ja tutkimuksissa käytettiin pitkittäistutkimuksia, jotka analysoitiin rakenneyhtälömalleilla. Työuupumisen tutkimus on kehittynyt vuosien aikana yhä paremmaksi, mutta pioneerivaiheen tutkimus on edelleen aika suppeaa. Työuupumuksen tutkimuksissa käytetään lähinnä tapaustutkimusta, joka perustuu haastatteluihin ja tarkkailuun. Kinnunen ja Hätinen ovat sitä mieltä, että työuupumusta tulisi myös tutkia syvemmin ja siihen sopisi hyvin Maslachin Burnout Inventory – tutkimus, joka on eräänlainen älykkyystesti. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2006: 195–196; Kinnunen & Hätinen 2002: 274–281)

Työuupunut henkilö ei yksin kärsi tilastaan, vaan niin tekevät myös hänen perheensä, ystävänsä ja työtoverinsa. Työpäivän päätyttyä ei paha olo katoa, vaan uupunut henkilö vie ne kotiin, sillä hän alkaa kerrata työpäivän tapahtumia myös kotonaan ja vapaa-ajalla. Ympäristö alkaa turhautua, kun he eivät pysty auttamaan sekä työuupuneen kanssa on vaikea elää, sillä hän hermostuu mitä pienimmistä asioista ja tunteet ovat pinnalla eikä hän jaksakaan osallistua voimattomuuden vuoksi normaaliin perhe-elämään. Monesti työuupuneen avioliitto ei kestä näitä ongelmia, vaan puoliset ajautuvat erilleen, jolloin uupunut kokee vääryyttä siitä, että toinen ei ymmärrä hänen kokemuksiaan. Lopputuloksena voi olla, että molemmat jäävät yksin, jos tilanne jatkuu hyvin pitkään. Työpaikoilla tulee herkästi jännittyneisyyttä, kun ryhmässä on henkilö, joka kokee työuupumuksen oireita, sillä hän saa koko työilmapiirin muuttamaan kireämmäksi ja kaikilla työyhteisöön kuuluvilla tulee epämiellyttävä tunne tilanteesta. (Vartiovaara 1987: 83–88)

The American Institute of Stress on tutkinut, paljonko työuupumus maksaa organisaatiolle. Tutkimuksessa tuli esille, että Amerikan teollisuus menettää 300 biljoonaa dollaria vuosittain työuupumuksen seurauksena. Tähän summaan kuuluvat poissaolot, vähentynyt tuottavuus ja henkilöstöliikevaihto, johon myös kuuluu uuden henkilön palkkaaminen sairausloman ajaksi. Myös terveydenhuollon ja vakuutuksen maksut ovat mukana summassa. Tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että organisaatioiden tulisi ennaltaehkäistä työntekijöiden työuupumusta, sillä pitemmällä tähtäimellä he säästävät paljon enemmän kustannuksia kun he yrittävät motivoida ja hoitaa työntekijöiden työhyvinvointia. (Maslach & Leiter 1997)

Työterveyslaitos tulee jatkossa panostamaan enemmän työntekijöiden työhyvinvointiin sekä perustetaan kärkitutkimusyksiköitä, jotta saataisiin työuupumuksen oireet aikaisemmin tietoon sekä parannettaisiin ihmisten jaksamista pitempään työelämässä. Aivojen tutkimus on myös aloitettu Aivot ja työ -laboratoriossa, jotta saataisiin huoltoa ja apua jaksamiseen tietovaltaisessa yhteiskunnassa. Työterveyslaitos on perustanut Kesto-toimintaohjelman, jonka avulla yritetään saada ihmisiä pysymään pitempään työelämässä mukana. Tällä ohjelmalla yritetään analysoida ja arvioida keinoja sekä tutkitaan myös niitä asioita, jotka saavat ihmiset hakeutumaan pois työelämästä. Ihmisten jaksassa pitempään heihin on panostettava sekä annettava esimerkiksi ylimääräisiä lomiam ja vapaita henkilöille, jotka sitä tarvitsevat. Ihmisten viihtyvyyden vuoksi tulisi myös kehittää keinoja, joilla ihmiset pystyisivät itse vaikuttamaan omaan työhönsä sekä toteuttamaan itseään työpaikalla. Myös osaavaan johtajuuteen tulisi panostaa entistä enemmän sekä kasvumahdollisuuksiin. (Mäki 2007: 22–23)

1.2. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen kohteena on työuupumus sekä sen määritelmä ja ilmeneminen. Persoonallisuustyyppin määrittelyyn käytetään apuna Myers-Briggs tyyppi-indikaattoria (MBTI). Indikaattori pohjautuu Jungin esittämään persoonallisuusteoriaan, jota Briggs ja Myers ovat kehittäneet nykyisin käytetyksi versioksi. Myers-Briggs tyyppi-indikaattori on valittu tähän tutkimukseen, sillä se on laajalti tutkittu ja käytetty. Lisäksi se poikkeaa muista persoonallisuusteorioista merkittävällä tavalla, sillä se ei määritä ihmisten luonnetta mustavalkoisesti sekä teoria tarkastelee ihmistä dynaamisena kokonaisuutena. MBTI:tä on tutkittu paljon, mutta sitä ei ole suoranaisesti tutkittu työuupumukseen liittyen.

Tutkimusongelma voidaan selvittää seuraavasti: Onko persoonallisuustyyppillä yhteyttä työuupumukseen? Miten työuupumus syntyy sekä vaikuttaako sen syntyyn persoonallisuustyyppi? Tutkimus selvittelee myös työuupumuksen ennaltaehkäisyä ja hoitoa sekä persoonallisuustyyppien suoriutumiskykyä selviytyä negatiivisesta työssä esiintyvistä stressistä, joka johtaa vakavaan työuupumukseen. Työuupumuksen ja persoonallisuuden piirteiden yhteyksiä sekä yksilöllisyyden merkitystä työuupumuksen kehittymiselle on tutkittu hyvin vähän, joten olisi hyvä selvittää vaikuttavatko persoonallisuustekijät vai työolot ratkaisevasti työuupumuksen kehittymiseen sekä miten ehkäistä persoonallisuustyypeille ominaisen stressin syntymisen.

Tutkimus on aineistolähtöinen kvalitatiivinen tutkimus ja siinä käytetään puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Tutkimuksessa peilataan tutkimuksen aihealuetta keskeisten teorioiden kautta sekä rakennetaan kirjallisuuskatsaus, joka samalla antaa myös tutkimusongelmalle teoreettisen perustan keskittymällä olennaiseen kirjallisuuteen. Teoreettisen perustan tarkoituksena on osoittaa miten asiaa on aikaisemmin tutkittu sekä mistä näkökulmasta käsin suunnitteilla oleva tutkimus liittyy jo olemassa oleviin tutkimuksiin. Tutkimuksen tuloksia analysoidaan ja verrataan aikaisempiin tutkimuksiin pohdintakappaleessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004: 111–113)

1.3. Tutkimuksen rakenne

Johdantoluku käsittelee yleisesti kandidaattityön aiheita ja tutkimuksen näkökulmaa. Tutkimuksen toinen ja kolmas luku käsittelevät aihepiiriin liittyviä teorioita. Näissä luvuissa aihetta käsitellään yleisesti ja määrittellään keskeiset käsitteet. Tutkimukseen on myös kerätty erilaisia tutkimuksia aihetta läheisesti sivuavista asioista.

Toinen luku käsittelee työuupumusta. Ensin käsitellään työuupumuksen syntymistä sekä ehkäisykeinoja sen välttämiseen. Lopuksi tarkastellaan vielä työuupumuksen hoitoa ja parantumista sekä uudelleen työyhteisöön palaamista. Kolmannessa luvussa käsitellään persoonallisuutta sekä esitellään Myers-Briggs indikaattoria. Lopuksi käsitellään persoonallisuustyyppien ja työuupumuksen yhteyksiä. Neljännen luvun yhteydessä selvitetään myös muita eri persoonallisuuksiin liittyviä käyttäytymisiä ja analysoidaan niitä työuupumukseen liittyen. Viidennessä luvussa käsitellään tarkemmin tutkimuksessa käytettyjä tutkimustapoja ja – menetelmiä. Tutkimuksen tulokset käsitellään luvussa kuusi. Seitsemänten lukuun on koottu pohdinta, joihin tutkimuksen pohjalta on päätytty. Luvussa on mukana myös tutkimuksen käytännön merkitys, tekijän omaa pohdintaa ja ehdotuksia jatkotutkimusaiheista.

2. TYÖUUPUMINEN

Herbet Freudenberger alkoi kuvata omia oireitaan ja vaikeuksiaan 1970-luvun puolessavälissä sekä hän otti nimityksen ”Burnout” eli loppuunpalaminen yleiseen käyttöön psykiatrisessa merkityksessä. Sanaa ei onnistuttu kunnolla kääntämään suomenkieliseksi. Aluksi Burnout -käsite sai paljon terävää kritiikkiä ja uskomuksena oli, että uudelleen lämmitettiin sanaa stressiä. (Vartiovaara 1987: 22)

Työuupumus luokitellaan työssä esiintyväksi stressiksi. Se määritellään ärsykkeeksi, reaktioksi sekä yksilön ja ympäristön väliseksi suhteeksi. Työuupumuksen ärsyke voi olla fyysistä tai psyykkistä, kun taas reaktiossa tarkastellaan tietyn reaktion ja reaktiomallin esiintymistä. Ihmisillä on todettu olevan stressielimiä ja – hormoneja, jotka aiheuttavat stressiä. Stressi voi syntyä myös yksilön ja ympäristön epätasapainosta, jolloin yksilö puolustautuu ja mukautuu. Tämän jatkuessa pitkään syntyy ihmiselle fyysisiä ja psyykkisiä häiriöitä kehossa ja ajatusmaailmassa. (Tyrer 1980: 12–20)

2.1. Oireet ja ilmeneminen

Työuupumuksen oireita tuntee noin yli puolet Suomen työssäkäyvistä kansalaisista. Masennukseen liittyviä voimakkaita oireita kokee joka viides Suomen väestöstä ja vakavaa työuupumuksen oireyhtymää potee noin 200 000 työssäkäyvää henkilöä. Työuupumukseen sairastuminen voi tapahtua hyvin nopeasti, muutamasta viikoista kuukausiin, mutta siihen voi mennä vuosiakin. Henkilöt, jotka oireilevat työuupumuksen vuoksi, sairastelevat paljon ja ovat sairaalomalla usein sekä jävät kotiin pienimmästäkin oireesta. Työuupuneet haluavat päästä pakoon tilannetta, jossa he tuntevat turhautuvansa ja voivat pahoin. He haluavat pois myös heitä kuluttavasta työtilanteesta, jossa ovat jo joutuneet olemaan kauan. (Louhevaara 2007; Vartiovaara 1987: 29)

Negatiivinen stressi vaikuttaa ihmisen fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Ihmisen kokema työuupumus on trauma, johon myös ihmisen aivot herkästi reagoivat. Aivot eivät tiedä, onko kyseessä konkreettinen vai symbolinen stressi, joten ne tulevat aina tuottamaan saman määrän hormoneja, jotka kertovat keholle, että ihminen on vaara- tai uhkatilanteessa. Tämän myötä elimistön järjestelmä aktivoituu ja se alkaa tuottaa enemmän energiavaroja verenkiertoon, sydämen ja aivojen käyttöön kehon

pääsemiseksi pakoon tilannetta. Yleensä tämä tilanne on ohimenevä ja kestää vain vaaratilanteen ajan, mutta pitkään jatkuessa koko keho vaarantuu ja aivot alkavat ehkäisemään tilaa, jolloin ihminen sairastuu. Tämä tapahtuu pitkään jatkuneen stressin jälkeen, sillä aivot eivät jaksaa loputtomiin ehkäistä vaaratilannetta. Tällöin kehon puolustusjärjestelmä tulee tarpeettomaksi ja kääntyy sisäänpäin sekä saa aikaiseksi aivontoiminnassa neurokemiallisen epäjärjestyksen. Tilanne on vähän sama kuin autossa, jos käyttäjä koko ajan vetää käsijarrua ja polkee voimakkaasti kaasupoljinta samanaikaisesti. Loputtomasti jatkettaessa auto hyytyy kuten ihmisen keho. Puhtia ei enää ole ja keho alkaa tiedottaa psykosomaattisista oireista. (Doctare 2000: 34–42)

Työuupumus on oireyhtymä, jossa ihminen tuntee kroonista väsymystä, masennusta ja stressiä sekä hänen ammatillinen itsetuntonsa heikkenee. Tällöin henkilön voimavarat ja vaatimukset eivät ole tasapainossa suhteessa toisiinsa. Työuupumuksessa esiintyy monesti myös emotionaalista uupumista, depersonalisaatiota ja alentunutta henkilökohtaista suorituskyykyä. Emotionaalisessa uupumuksessa ihmisille tulee tunne, etteivät he enää pysty käsittelemään kaikkea ja depersonalisatiossa ihmiselle tulee negatiivinen käsitys muista, jolloin heille syntyy hyvin kyyninen näkemys toisten käytöksestä ja tarpeista. Alentunut henkilökohtainen suorituskyyky taas saa uupuneet näkemään itsensä ja elämänsä negatiivisesti, jolloin he eivät ole enää onnellisia. Tällöin he ovat myös tyytymättömiä omaan kykyynsä suoriutua normaaleista työtehtävistä. Uupuminen, joka on fyysistä, tunneperäistä ja henkistä, on usein myös seurausta pitkäaikaisesta sitoutumisesta vaativiin tilanteisiin. Tutkimuksissa on osoitettu, että uupumusasteinen väsymys on yhteydessä kyynisyyteen. Ammatillinen itsetunto on taas yhteydessä kyynisyyteen ja on yksi vakavan työuupumuksen piirre. Ammatillisesta itsetunnon vähenemisen jälkeen alkaa työuupumuksen prosessi. Myös määrällinen ylikuormitus on yhteydessä työuupumukseen. Työuupumusta potevilla voi ilmentyä myös muita oireita ja nämä ovat harhaisuus, voimakas muutosvastarinta ja sosiaalisten kontaktien heikkeneminen. Psykosomaattiset sairaudet, jotka voivat vaihdella lievistä vilustumisesta vakaviin sydänsairauksiin, liittyvät hyvin läheisesti työuupumukseen. Uupuneet voivat myös tuntea fyysisiä kiputiloja, kuten vatsakipua, selkäkipua ja pääsärkyä sekä heillä voi olla pitkittynyt flunssa, hikoilua, lisääntynyt virtsaamistarve ja lihassärkyjä, mutta myös muita vatsanalueen oireita voi olla ja huonovointisuutta, hengenahdistusta sekä puristavaa tunnetta rinnassa ja kurkussa. (Louhevaara 2007; Hakanen 2004: 22–27; Kärnä & Aro 2002: 329–330; Berkum 2004; Smith & Dillard 2006: 375)

Persoonallisuuteen saattaa olla sidoksissa henkilön oma kokemus stressistä sekä hänen kokemansa tilanteet. Ihminen voi kokea myös hyvin persoonallisia oireita työuupumuksesta ja ympäristöstä johtuvia oireita. Näitä ovat tunteiden latistuminen ja unelmoinnin häviäminen sekä työn merkityksen kyseenalaistaminen. Myös oman ammattitaidon rapistumisen pelko vahvistuu ja ammatillinen itsetunto voi kadota, minäkuva muuttuu, työnilo katoaa kokonaan ja motivaatio haihtuu sekä itsetunto järkkyy. Ihminen kokee olevansa uhkan edessä, kun hän joutuu stressitilanteeseen. Hän myös kokee, ettei selviydy stressistä käytettävissä olevin keinoin. Tämä tilanne saa hänet kokemaan ahdistusta ja pelkoa. Välitön reaktio on työskennellä vielä enemmän ja nopeammin. Jatkuva ponnisteleminen stressitilanteessa johtaa lopuksi uupumiseen. Saariluoman kyselyn mukaan 34 % uskoi, että alkava työuupumus lisäsi ajatteluvirheitä, sillä ihminen oli hyvin jännittynyt ja ärtynyt. Ihminen on hyvin haavoittuvainen ja emotionaalisessa shokissa sekä hän menettää toimintakykynsä akuutissa uupumuksessa. Hän tarvitsee välitöntä ja konkreettista apua esimiehiltään tai kollegoiltaan. Akuutin uupumuksen jälkeen ihminen saa voimakkaan tunnereaktiovaiheen, jolloin tunnesäätelykyky ja selviytymiskeinot ovat lujilla. Monet kognitiiviset prosessit vaikeutuvat, kun ihminen on voimakkaiden tunteiden vallassa. Tämä myös vaikuttaa hänen käyttäytymiseensä ja onnistumisen tunteeseensa. Tällöin epäonnistuminen voi tuntua ylitsepääsemättömältä ja ihminen voi joutua monenlaisiin yksilöllisiin ja sosiaalisiin ongelmiin. Tässä vaiheessa negatiivisessa stressitilanteessa oleva henkilö pyrkii hallitsemaan tilannettaan, joko sietämään tai vähentämään häneen kohdistuvia sisäisiä ja ulkoisia vaatimuksia ja ristiriitaa. (Louhevaara 2007; Routamaa 2002: 9, 36–37; Bronsberg ja Vestlund 1999: 37–45; Saariluoma 2003: 122–125)

Ihmiset reagoivat työperäiseen stressiin eri tavalla ja näitä tapoja on kolme. Ensimmäinen niistä on reagointi psyykkisesti, toinen ruumiillisin oirein sekä kolmas ryhmä ei oikeastaan reagoi millään tavalla. Suorituskyky voi huonontua, mutta ei näy syytä ja hän toimii kuten aiemmin. Negatiivinen työstressi voi tulla kaikille näille eri tavoin reagoiville hyvin huomaamatta. Tutkijat ovat todenneet, että työuupumus etenee kolmivaiheisesti. Vaiheet ovat hälytys-, vastustus- ja uupumusvaihe. Ensimmäiset tilanteet voivat tuntua uhkaavilta, minkä jälkeen ongelma kehittyy stressiksi. Tämä on vastareaktio uhkaavasta tilanteesta. Näiden jälkeen ihminen lopuksi uupuu ja hänen sopeutumiskykynsä pettää. Uupumiseen liittyy myös kaksi eri vaihetta. Nämä vaiheet ovat burnout ja antautuminen. Työuupumuksen kolmea vaihetta voidaan myös ilmaista työn rasittavuutena, rasittuneisuutena ja puolustautumisena. Ihmisellä on suuret odotukset työn suhteen. Näitä hän pitää erityisen tärkeinä, jolloin hän pyrkii ponnistelemaan paljon saavuttaakseen päämääränsä. Lopulta hän kuluttaa voimansa

loppuun ja ehkä ylittääkin ne. Tämän jälkeen tilanne jatkuu rasittuneisuutena, jolloin hän kokee jatkuvaa väsymystä ja jännittyneisyyttä sekä tuntee itsensä ärtyisäksi. Kolmas vaihe on puolustautuminen, jolloin ihminen jo uupuu. Tällöin hänen käyttäytymisensä muuttuu sekä asenteensa tulee tiedostamattomaksi. Ihminen muuttuu kylmäksi ja etäiseksi sekä kyyniseksi ja emotionaalisesti välinpitämättömäksi. Hän alkaa myös halveksia työtovereitaan ja pitää heitä tyhminä sekä hän kyselee kaikenlaista mahdollista. Ihminen alkaa tuntea itsensä epäonnistuneeksi ja avuttomaksi. Hän alkaa ottaa myös etäisyyttä työhönsä, sillä ne asiat eivät kiinnosta ja työ tuntuu haastamattomalta. Hän ei myöskään enää reagoi työpaikalla mihinkään eikä innostu mistään, vaan tukahduttaa kaikki yllykkeet hyvin nopeasti. Tämän vaiheen jälkeen henkilö turhautuu ja lopulta edessä on apatia, jolloin ihminen tekee vain kaiken välttämättömän, mutta ei muuta. Tällöin myös työ tuntuu pakon omaiselta sekä välttämättömältä pahalta ja hän tekee sen vain palkan vuoksi. (Vartiovaara 1987: 47, 58–62)

2.2. Syitä uupumiselle

Eräässä Vaasalaisessa yrityksessä on tutkittu työntekijöiden työssä viihtymistä ja työssä jaksamista sekä niiden vaikutusta työuupumukseen. Tutkimuksessa tuli esille, että työtyytyväisyydellä ja jaksamisella on suuri merkitys työuupumuksen oireille. Työntekijöiden unihäiriöt, syömis- ja juomishäiriöt sekä muut fyysiset ongelmat, kuten esimerkiksi kuulon huonontuminen, pään ja niska-alueen säröt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet kasvoivat, kun työ ei enää tuonutkaan tyydytystä tai jaksaminen työssä oli heikentynyt. Stressin ja uupumuksen todettiin lisääntyneen myös silloin, kun työntekijät eivät tienneet selvyttä siitä, mitä työssä odotettiin eikä heillä ollut mahdollisuuksista työkiertoon tai heiltä evättiin oppimis- ja kehittämismahdollisuudet sekä heillä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa yksikön muutoksiin. Ongelmina nähtiin myös oman yksikön huono työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että kun kehityskeskusteluja ei käyty niin usein kuin aikaisemmin, lisäsi se työntekijöiden riskiä kokea työuupumusta ja masennusta. He tunsivat, ettei heitä arvostettu eikä heitä kuunneltu. Työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta olisi hyvä pitää kehityskeskusteluita ainakin kerran vuodessa, jollei useamminkin. Tutkitussa yrityksessä oli työtyytyväisyys laskenut edellisiin vuosiin nähden paljon sekä erityisesti esimiehiin kohdistui negatiivista palautetta. Esimiesten jaksaminen oli myös heikentynyt huomattavasti edellisiin vuosiin nähden. Työ ei enää antanut työntekijöille tyydytystä sekä he kokivat, että kehittämissuunnitelmien toteutus ei onnistunut ja

palkitsemisen nähtiin heikentyneen. Tavoitteet nähtiin myös epäselvempinä sekä työvälineet eivät enää tuoneet tyydytystä ja eivät olleet tarpeenmukaisia, tilanne koettiin hyvin kriittisenä. (Psycon Oy 2007: 5-40)

Työtehtävien määrällä ja kiireellisyydellä sekä työpaikan ilmapiirillä on ratkaiseva merkitys työuupumuksen ilmentymiseen. Tutkimuksessa on todettu, että työuupumuksen ilmenemiseen ei vaikuta vain yksi tekijä, vaan niitä voi olla monia. Tutkimustuloksista on saatu selville, että useammin ihmiset sanovat syyksi liiallisen työn sekä määrällisen kuormittavuuden ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Myös puutteellinen esimiesten ammattitaito tai johtamisen osaaminen nähtiin riskinä työntekijöiden työuupumuksen ilmaantumiselle. Monesti myös työuupumuksen lähteiksi koettiin henkilön omat yksilölliset ominaisuudet ja suhde työhön sekä yksityiselämässä tapahtuneet muutokset. Työuupumuksen syntyyn vaikuttavat niin sosiaaliset kuin taloudelliset ja yhteiskunnallisetkin muutokset. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005: 50–53)

Väärinymmärrykset ja ainainen kiire ovat potentiaalisia työstressin ja uupumuksen aiheuttajia sekä persoonallisuuksien yhteensopimattomuus työkavereiden kanssa, kuten myös suhteet esimiehiin ja tiimien toimimattomuus voivat olla syynä työuupumukselle. Työn kehittymisen on todettu vaikuttavan työuupumukseen. Tällöin työmotivaatio voi heikentyä heikon tietojärjestelmän ansiosta tai työ voi olla liian yksitoikkoista ja vastuuta on hyvin vähän. Työuupumuksen yksi tärkeimmistä aiheuttajista on työtyytymättömyys. Useimmille ihmisille suuret muutokset voivat aiheuttaa stressiä ja sitä kautta myös uupumusta. Nämä muutokset voivat kasaantua hyvin lyhyelle aikavälille ja muutoksia voi olla niin työelämässä kuin yksityiselämässäkin. Työuupumuksen aiheuttajat ovat suurimmaksi osaksi kasvavat työpaineet ja lisääntynyt stressi. Myös sijaisten vähyys ja positiivisen palautteen puute sekä ikääntymisen on todettu aiheuttavan työuupumusta. Henkilön kokiessa työuupumuksen ensioireita hän haluaa saada sosiaalista arvostusta ja kiitosta hyvin tehdystä työstä. Näiden avulla hän kokoaa oman positiivisen tai negatiivisen minäkuvansa. Työuupumusta sairastavalle on erityisen tärkeää saavuttaa ja säilyttää myönteinen minäkuva, johon hän pyrkii yleensä työn avulla. Henkilö antaa juuri tämän vuoksi työlleen paljon aikaa ja energiaa sekä hän haluaa olla myös kaikenvoiva parantaja, auttaja ja vähäosaisten ymmärtäjä sekä hyvä ja huolehtiva isä tai äitihahmo niin työpaikallaan kuin vapaa-ajallakin. Pitemmän päälle näin jatkaessaan hän huomaa, että tavoitteita ei saavututtakaan niin helposti, jolloin hän panostaa vielä enemmän. Ennen pitkää hän uppoutuu yhä syvemmälle työhönsä ja tavoitteisiinsa. Häneltä jää huomaamatta työuupumuksen oireet eikä hän ymmärrä hakea

ajoissa apua. (Routamaa 2002: 9, 36–37; Bronsberg ja Vestlund 1999: 37–45; Ekstam, Löfqvist, Olsson-Nordgren, Stenqvist & Sturesson 2001: 20–23)

Työuupumukseen vaikuttavat monet asiat, mutta muutamat näistä ovat ammatti, työpaikka ja persoonallisuus. Epäsopiva työ voi johtaa työuupumukseen. Myös ristiriidat työvaatimusten haasteissa ja työntekijöiden selviytymisedellytysten välillä voivat aiheuttaa vakavaa työuupumusta, kuten myös hallinnan tunteen menetys, levottomuus, keskittymiskyvyn puute ja itseluottamuksen romahtaminen ovat oireita työuupumuksesta. Syynä voidaan myös pitää henkilöstövähennykset, mutta myös yhteensopimattomuus työn ja tekijän välillä voivat olla osasyynä työuupumukseen, jolloin koetaan, että työ ei enää motivoi, työpaikalla voi olla ongelmallisia henkilösuhteita ja työilmapiiri on huono. On otettava myös huomioon työntekijän yksityiselämä ja muutokset siellä. (Louhevaara 2007; Routamaa 2002: 9, 36–37)

Työuupumuksen syntymistä on tutkittu jonkin verran sekä sen esiintymistä eri ammateissa. Työuupumus voi tulla missä työssä vain, mutta keskeistä se voi olla ammateissa, joissa on toisten auttamista ja hoitamista sekä huolehtimista. Esimerkkeinä tällaisia ammatteja ovat lääkärin, sairaanhoitajan, sosiaalityöntekijän, lastentarhanopettajan ammatit, poliisin, papin, opettajan ja liikkeenharjoittajan sekä virkamiesten ammatit, kuten myös pankkialalla toimivat ja asiakaspalvelutehtävissä, joissa työntekijöiltä vaaditaan suurta tarkkuutta. Yksikään ammattiryhmä ei ole vähemmän stressaavaa, vaan nykyisin on tutkittu, että työuupumus on katsottu liittyvän useampiin erilaisiin ammatteihin. Ennen uskottiin, että vain auttavissa ammateissa ollaan vaaravyöhykkeellä, mutta nyt on todettu, että sen sijaan ikä, sukupuoli, siviilisääty, koulutus ja ongelmaratkaisukeinot vaikuttavat työuupumuksen esiintymiseen. (Vartiovaara 1987: 46–47; Saariluoma 2003: 127–128)

Fenomenologisen psykologian tutkimuksessa nousi esille työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset yhtenä osana työuupumuksen syntymiselle. Nämä työt kuormittavat työyhteisön toimintatapoja ja ylittävät ihmisen voimavarat. Myös sosiaalisen tuen puute ja työtyytymättömyys aiheuttavat ihmisellä työuupumusta. Kuten myös raskas ja liiallinen työ aikaansaavat työuupumusta. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että perinteinen työmoraali näkyy myös selvästi tutkittavien kokemuksissa. He eivät tunnista työuupumusta kuin vasta sitten, kun se on jatkunut jo pitkään. Työuupuneet eivät etsi syytä työstään, vaan omasta huonoudestaan. Tutkimuksessa selvisi, että työuupuneet eivät halua tunnistaa omia oireitaan, vaan he uskovat omaan jaksamiseen joka tilanteessa. (Perttula et al. 2001: 166–169)

Monissa eri tutkimuksissa on ilmennyt, että työuran epävakaas 13 vuoden ajalta oli työuupumukseen positiivisesti yhteydessä ja negatiivisesti elämän tyytyväisyyteen. Mitä epävakaampi työura sitä heikompi oli työhyvinvointi. Työuupumukseen oli selvästi yhteys heikolla taloudellisella toimeentulolla ja työn epävarmuudella. Satunnaiset katkokset työuralla nähtiin myönteisenä asiana. Heikot työolot sekä työn ja muun elämän kuormitukset nähtiin selvemmin yhteydessä työuupumukseen. Työuupumus on ensisijaisesti työperäinen ongelma. Joka kahdeksas työntekijä ilmoitti vuonna 2003 tekevänsä ylitöitä ilman korvausta ja joka seitsemäs uskoi laiminlyövänsä kotiasioita työnsä vuoksi. Noin 40 prosenttia sanoi olleensa yhteydessä työpaikkaansa vapaa-ajalla joko sähköpostilla tai puhelimitse. Tutkimuksessa tuli myös esille, että noin viisi prosenttia oli epävarma siitä jaksavatko he toimia nykyisessä ammatissa seuraavat kaksi vuotta. (Hakanen 2004: 13–21)

1.3. Riskiryhmä

Tutkimuksissa on tullut esille, että ahkerat, kunniahimoiset ja tunnolliset ihmiset uupuvat muita nopeammin työelämässä. Sellaisella ihmisellä, joka ottaa rennosti ja suhtautuu työhönsä löysemmin, ei ole yhtä suurta riskiä sairastua työuupumukseen kuin tarkalla ja kunnianhimoisella ihmisellä. Tutkimukset osoittavat, etteivät ihmiset synny työnarkomaaneiksi, vaan he oppivat sen vanhemmiltaan ja yhteiskunnalta. Ihmisillä, jotka pystyvät tunnistamaan ja kuuntelemaan omia tunteitaan, on paremmat mahdollisuudet kestää työstressiä ilman, että he sairastuvat työuupumukseen. Työuupumusta esiintyy eniten ikääntyvillä ja pitkään työelämässä olleilla sekä myös naisilla ja heikosti koulutetuilla ihmisillä. Työuupumusta voi esiintyä myös nuorilla henkilöillä, joilla on liikaa töitä. Monesti työuupumusta sairastavilla ihmisillä on jähmeä arvomaailma. Heille on myös tunnollisuus tärkeää, kuten myös suoritukset, korkeat tavoitteet ja saavutukset. (Saarinen & Kokkonen 2003: 143–148; Nurmenniemi 2007; Berkum 2004)

Henkilö, joka on työuupumuksen riskiryhmässä, tekee mielellään vaikeita päätöksiä työyhteisössä. Tällainen henkilö on koko joukon sielu ja kipinä sekä innostaa ryhmää eteenpäin ja vaikuttaa hyvin karismaattiselta sekä uhrautuu ryhmän vuoksi mielellään. Henkilöllä on monesti huono itsetunto, jota muut eivät näe. Kaikki menee hetken aikaa hyvin, mutta henkilön jäädessä yksin epärealististen päämääriensä ja tavoitteidensa kanssa hän alkaa saada työuupumuksen oireita ja sairastuu ennen pitkään vakavaan

työuupumukseen. Työuupumuksen riskiryhmään kuuluvat myös ihmiset, jotka pyrkivät täydellisyyteen sekä ovat samanaikaisesti uhrautuvaisia. He voivat olla myös kunnianhimoisia ja kilpailuhenkisiä. Täydellisyyteen pyrkivä toivoo virheetöntä työsuoritusta. Hän myös moittii itseään ankarasti sekä masentuu työnlaadun heikentyessä. Hän vertaa itseään muihin ja epäonnistuessaan hän tuntee häpeää ja syyllisyyttä. Hän pitää arvokkuuden mittarina muiden hyväksymisen ja hänellä on taipumusta passiivisuuteen ja toisten armoilla olemiseen. Henkilö ei pysty sanomaan ei ja kantaa vastuuta ja huolta asioista, joihin ei pysty vaikuttamaan. Hän lamaantuu herkästi myös, jos tulevaisuus ei ole hallinnassa. Hän antaa työn mennä muun ohi ja hän ajattelee olevansa vastuussa muiden tunteista ja käyttäytymisestä töissä. Tällainen ihminen useimmiten etsii ratkaisuja ongelmiin ja pitää pulmatilanteita sietämättöminä. Hän on myös ylitunnollinen ja sitoutuu ehdoitta sekä uppoutuu työhönsä eikä pysty rentoutumaan. Hänellä on tunne, ettei pysty vaikuttamaan työnantajaan tai työyhteisön vaatimuksiin. Näin ajatteleva ja käyttävä ihminen yleensä ajaa itsensä loppuun omalla tahdonvoimallaan. (Vartiovaara 1987: 50–51; Maslach 1988: 80–88)

Stressin ilmenemiseen vaikuttavat henkilön luontainen haavoittuvaisuus sekä puute kognitiivisessa puolustusmekanismissa. Ihmiset, jotka antavat itsestään paljon edetäkseen urallaan, uupuvat herkemmin. Myös naisilla on suurempi riski sairastua työuupumukseen kuin miehillä sekä heillä uupuminen on voimakkaampaa ja tunneperäisempää. On myös todettu, että yksin elävillä on suurempi riski uupua työssään sekä samoin myös koulutuksen keskenjättäneillä on suurempi riski. Työuupumusta on tutkittu Suomessa vuosina 2000–2001. Kansanterveyslaitoksen tutkimustuloksissa tuli esille, että työuupumus lisääntyi eri ikäkausina. Tutkimuksen tulokset on lueteltu taulukossa 1 naisten osalta ja taulukossa 2 miesten osalta. 30–34 vuoden ikäryhmään kuuluvilla naisilla työuupumusta esiintyi lievänä 20 % ja vakavana 1 %. Miehillä luku oli vähän korkeampi. Naisilla lievän ja vakavan työuupumuksen kokeminen kasvoi eniten ikäryhmässä 55–64. Miehillä lievän työuupumuksen kokeminen hidastui vuosina 35–44, mutta jatkoi kasvamista vuosina 45–54. Tämän tutkimuksen mukaan voimme todeta, että niin naiset kuin miehetkin kokevat työuupumusta sekä eri ikäryhmällä on merkitystä työuupumuksen oireiden kokemiselle. (Mäkinen, Määttä, Peltonen 2005; Vartiovaara 1987: 30–57; Tyrer 1980: 21–46))

| Ikä | Ei työuupumusta | Lievä | Vakava |
|------------|------------------------|--------------|---------------|
| 30–34 v | 79 % | 20 % | 1 % |
| 35–44 v | 74 % | 24 % | 2 % |
| 45–54 v | 72 % | 25 % | 3 % |
| 55–64 v | 57 % | 37 % | 6 % |

Taulukko 1. Naisten työuupumus Suomessa 2000–2001

| Ikä | Ei työuupumusta | Lievä | Vakava |
|------------|------------------------|--------------|---------------|
| 30–34 v | 73 % | 25 % | 2 % |
| 35–44 v | 76 % | 22 % | 2 % |
| 45–54 v | 71 % | 27 % | 2 % |
| 55–64 v | 69 % | 27 % | 4 % |

Taulukko 2. Miesten työuupumus Suomessa 2000–2001

1997 tutkittiin Suomessa myös työuupumuksen ilmentymistä. Tutkimuksessa tuli esille, että naiset sairastuvat hivenen herkemmin työuupumuksesta johtuvaan väsymykseen, kun taas miehet kokevat työuupumuksen kyynisempänä. Naisille työuupumusta aiheuttavat yleensä ihmissuhde ongelmat työpaikoilla, kun taas miehillä työuupumusta aiheuttavat menetelmiin liittyvät tekijät. Tutkimuksessa tuli esille myös se, että naiset käsittelevät työuupumusta eri tavalla kuin miehet. He hakeutuvat vuorovaikutustilanteisiin, jossa pystyvät kertomaan mieltään painavia asioita, kun taas miehet työskentelevät ongelmiensa kanssa yksin sekä hakeutuvat hyvin harvoin hoitoon. Naiset hakeutuivat herkästi sairauslomalle ja etsivät ammattiapua. Miehet monesti työskentelivät enemmän työuupumuksen alkamisvaiheessa ja tilanteen vakavoitua he alkoivat miettiä eläkkeelle jäämistä. (Hakanen 1999: 15–17)

Pätkätyön vaikutusta terveyteen on tutkittu kahteen otteeseen. Kohonnut kuolleisuusriski näytti liittyvän katkonaiseen työsuhteeseen läheisesti, mutta muuten määräaikaikaisilla ja vakituisilla työntekijöillä näytti olevan aika samanlainen riski potea

terveyteen liittyviä ongelmia. Määräaikainen työntekijä ei pysty ennakoimaan tulevaa, eikä tätä kautta pysty hallitsemaan elämäänsä. Määräaikainen työ on myös hyvin epävarmaa. Nämä tekijät vaikuttavat juuri ihmisen riskiin kokea työuupumusta, joten määräaikaisilla työntekijöillä on suurempi riski sairastua työuupumuksesta kuin vakituisilla työntekijöillä, mutta he myös saavat tarvittavan vaihtelun ja oppimisen, jolla ehkäistä negatiivisen stressin syntymistä. Tutkimuksissa on tullut esille, että pätkätyöntekijät sairastavat vähemmän, sillä heillä on jopa 20–30 % vähemmän sairauspoissaoloja kuin vakituisella työntekijällä. Tuloksia on analysoitu siten, että heillä ehkä on epävarmuuden ja työhön liittyvien tekijöiden vuoksi pienemmät mahdollisuudet olla poissa työstä sairauden takia sekä he eivät ehkä aina uskalla olla poissa, jos työsuhte kestää lyhyemmän ajan, vaikka he olisivatkin sairaita tai siihen olisi muuten aihetta. Määräaikaisuus voi aiheuttaa myös syrjäytymistä, jolloin riski kuolleisuuteen kasvaa itsemurhien tai tapaturmien vuoksi. Määräaikaisilla, jotka työskentelijät työllistämistuella, oli riski kuolleisuuteen suurempi kuin muilla pätkätyöläisillä. (Virtanen 2007: 12–14)

Ihmisellä, jolla on kykyä hahmottaa ja ymmärtää elämää, on avoin ja positiivinen suhtautuminen itseensä. Hän kokee myös työnsä positiivisesti haasteelliseksi ja hallittavaksi olevaksi. Tällaisella henkilöllä on paremmat kyvyt selviytyä stressiltä vahvan itsetunnon vuoksi. Hän pystyy myös paremmin taistelemaan uupumuksesta aiheutuvia fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia. Kaikkien ihmisten elämäntilanteet ovat erilaiset ja ne vaikuttavat heidän kykyynsä käyttää aikaa ja voimavaroja eri tilanteissa. Jotkut ihmiset nauttivat kiireestä ja haasteellisesta työstä ja ovat silloin parhaimmillaan. Nämä ihmiset jaksavat ylikuormittumista hetken aikaa hyvin, mutta he eivät jaksakaan ainaista kuormituksen kasautumista. On myös ihmisiä, jotka reagoivat nopeammin ylikuormittumiseen ja kaikki alkaa tuntua vaikealta ja uhkaavalta. Monet asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Elämäänsä tyytyväinen ja hyväkuntoinen ihminen kestää työn tilapäistä kuormittumista paremmin. (Vartiovaara 1987: 46–47; Soininen 2007: 2-3)

Aholan, Gerlanderin ja Kalimon 2001 tehdyssä tutkimuksessa tuli esille, että työuupumuksen oireet ovat yhteydessä henkilölle itselleen tärkeän tavoitteen arviointiin, onnistumisen ennakkointiin, selviytymiskeinoihin hankalissa tilanteissa ja epäonnistuneen lopputuloksen syy päätelmiin. Niillä henkilöillä, joilla oli useita työuupumuksen oireita, arvioivat itselle tärkeän tavoitteen saavuttamisen epätodennäköiseksi. Syynä epäonnistumiseen pitivät tutkimukseen osallistuneet itseään. Tutkimuksessa oli viitettä siitä, että työuupuneet henkilöt arvioivat itseään eri tavalla

kuin masennusta oireilevien on todettu tekevän. Työuupuneet ihmiset korostivat omaa vastuutaan suoritusryhmissä tilanteissa sekä onnistumisen että epäonnistumisen suhteen. Tutkimuksessa tuli ilmi, että työuupuneet arvioivat suoriutumistaan samantyyllisesti kuin paniikkihäiriöiset arvioivat. Tutkimuksessa selvisi myös, että työuupuneet käyttivät hyvin vähän aktiivisia selviytymiskeinoja oireiden ilmentyessä. Yksilöllisillä voimavaroilla nähtiin olevan vahva yhteys työssä jaksamiseen ja työuupumuksen syntymiselle. (Kärnä & Aro 2002: 329–330)

2.4. Ehkäiseminen

Henkilö, joka tuntee työssään työn imua, on omistautunut, tarmokas ja siten uppoutunut työhönsä. Aika kuluu työpaikalla huomaamatta ja irrottautuminen voi olla vaikeaa. Työn imua ja työuupumusta ei ole tutkittu, mutta nämä kaksi asiaa kulkevat käsi kädessä. Ne ovat toistensa vastaisia puolia ja toisistaan erilaisia ilmiöitä. Ihmiset, jotka olivat kokeneet työuupumuksen oireita, eivät tunteneet työn imua, mutta työuupumusta ja työn imua on mahdollista kokea tiettyyn rajaan asti ennen kuin on mahdollista, että huomaa vain toisen. Monesti työ, jossa on työn imua, on hyvin palkitsevaa ja motivoivaa, mutta työ voidaan viedä mennessään ja ihminen alkaa tuoda kotiin asti töitään sekä hän stressaantuu eikä anna elämässä muulle kuin työlle tilaa. Tällaisessa työ voi olla myös epävarmuuden leimaava tai johdettu huonosti, jolloin ollaan työuupumuksen riskialueella. Työ, jossa ei ole haasteita tai on alikuormitettua, ei yksinään johda työuupumukseen, mutta työn imun katoaminen, jolloin haluan vetäytyä työelämästä ja työn tylsyys voi johtaa työuupumukseen. (Hakanen 2004: 105–134)

2.4.1. Työntekijän keinot

Kyvyt, älykyys, motivaatio, persoonallisuus ja taustamuuttajat ovat tärkeimmät vaikuttavat tekijät käyttäytymisemme työssä. Ne vaikuttavat myös ihmisten kokemaan stressitilanteeseen sekä elämänasenteella, menneillä kokemuksilla ja taustalla on suuri merkitys siinä, miten uhkaavana ihminen tilanteen kokee. Työuupumuksen ehkäisykeinoihin kuuluu asiasta puhuminen ja kertominen esimerkiksi työtoverilleen ja esimiehelleen kuinka stressaantunut on. Myös työn vaatimuksia voidaan muuttaa sekä työmäärää kohtuullistaa. Olisi myös hyvä selkeyttää tavoitteet sekä suunnitella ja käyttää erilaisia työmenetelmiä hyödyksi. Työntekijöiden olisi myös hyvä saada enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä sekä heille olisi hyvä kertoa työhön

liittyvistä jatkosuunnitelmista. Työilmapiiriin on pystyttävä vaikuttamaan sekä myös asiantuntevaan johtamiseen. Työntekijöille on myös tärkeää saada tunne siitä, että he kuuluvat työyhteisöön. Työuupumuksen ehkäisykeinoja on myös oman jaksamisen vaaliminen, jolloin henkilö itse voi huolehtia riittävästä levosta ja syödä monipuolista ravintoa ja harrastaa liikuntaa sekä kuunnella rentouttavaa musiikkia. Myös omien vahvuuksien tunnistaminen ja heikkouksien myöntäminen on apu uupumuksen ehkäisylle, kuten myös omien arvojen ja asenteiden pohtiminen. Ihmisten tulisi myös tiedostaa se, etteivät he ole täydellisiä eikä heiltä voi sitä vaatiakaan. (Louhevaara 2007; Markholm 1997: 24–28; Berkun 2004; Sanomalehtiylöpiston artikkelikokoelma 2002: 26–27)

Työuupumusta voidaan ehkäistä siten, että aiheuttavat tekijät pidetään tasapainossa sekä erotetaan vapaa-aika työstä ja nauretaan päivittäin. Työntekijän tulisi myös suunnitella työnsä hyvin ja noudattaa suunnitelmaa sekä varata riittävä aika ennakkoimattomille töille ja levolle. Hänen olisi myös hyvä palkita itseään ja asettaa realistisia tavoitteita. Työntekijöiden tulisi myös antaa aikaa perheelleen ja ystävilleen sekä harrastaa ja tutustua uusiin asioihin. Työssä jaksamisessa nähdään motivaatio työhön hyvin tärkeänä tekijänä. Ihminen, jolla on motivaatiota, voi tehdä työtä hyvin tehokkaasti ja intensiivisesti. Tämä osoittaa sen, että ei niinkään työn määrällä ole väliä, vaan sillä, että nauttii työn teosta. Niin kauan kuin ihmisellä on mukava mennä töihin ja hän arvostaa omaa panostaan työtehtävissä, hän jaksaa työssään paremmin ja uupumisen merkkejä ei tule. Heti, kun ihminen turhautuu työssään, hänellä on suurempi riski sairastua työuupumiseen. (Selin 1999; Sanomalehtiylöpiston artikkelikokoelma 2002: 40)

Työuupumusta voidaan myös ehkäistä toisenlaisilla keinoilla. Joitakin hyväksi todettuja keinoja on myös joutua voimakkaiden tunnetilojen valtaan, jolloin henkilö päästää tunnetilan leviämään esteittä. Tällöin hän saa puretuksi pahaa oloaan joko esimerkiksi huutamalla, nauramalla, itkemällä tai aggressiolla. Monesti ihminen yrittää tukahduttaa ja kontrolloida pahaa oloaan, jolloin hän pidättäytymälle kokee pahempaa ahdistusta ja uupumusta. Kirjoittaminen on myös todettu yhdeksi hyväksi keinoksi ehkäistä työuupumusta ja edesauttaa työuupumuksen kokeneen henkilön takaisin työhön. Kirjoittaminen rauhoittaa ja sillä pystyy hahmottamaan oman henkilökohtaisen merkityksen. Se on myös keino tarkastella tilannetta etäältä sekä kirjoittamisessa voi purkaa tunteitaan estettä ja löytää takaisin positiiviseen elämäkatsomukseen. Saariluoma on tutkinut, että työn mielekkääksi kokeminen on yksi tärkeimmistä tekijöistä stressin ehkäisemisessä. Toimintasuunnitelmien ja tavoitteiden tunteminen työpaikalla on nähty myös tärkeäksi. Työn on oltava myös kiinnostavaa. Työpaikan

tulevaisuus ei myöskään saa olla epävarmalla pohjalla tai sekavaa työntekijöiden kannalta. (Saariluoma 2003: 125–128)

Työhyvinvointia voidaan lisätä liikunnalla. On todettu, että liikunnan avulla voidaan ehkäistä esimerkiksi diabetesta, sydän- ja verisuonitauteja, luukatoa ja mielenterveysongelmia. Liikunta auttaa ihmisiä pysymään työelämässä kauemmin, sillä sen avulla edistetään hyvinvointia ja vähennetään sairauspoissaoloja ja terveydenhuoltokuluja. Liikunnasta saadaan apuja myös henkisiin kuormituksiin, sillä liikunnalla on todettu olevan vaikutuksia auttaa kehoa rentouttamaan. Liikkuvalla ihmisellä lihasvoima ja hapenottokyky paranevat, myös toimintakyky lisääntyy. Liikunnalla on myös todettu olevan yhteyttä henkilöstötyytyväisyyteen. Hyötyliikunnasta on myös todettu olevan hyötyä hyvinvoinnille. Näitä ovat esimerkiksi työmatkakävelyt, pyöräileminen ja porrasliikunta. SATS Finland Oy on alkanut panostamaan aikuisille ja aloittelijoille sopivan liikuntamuodon etsimiseen. Heidän jäseniensä keski-ikä on 33 vuotta, mutta joka vuosi yhä useampi 40–60 -vuotias henkilö liittyy mukaan. Kaikki Ilo liikkua -kampanjaan osallistujat saavat henkilökohtaisen kunto-ohjelman sekä ohjeita liikuntaan, kehonhuoltoon ja oikeanlaiseen ravintoon. Kampanjan tavoitteena on antaa ihmisille helpotusta arjen tavoitteisiin sekä enemmän energiaa selvitä työpäivästä, myös polvi- ja niska-hartiaseudun vaivoihin saadaan helpotusta, jolloin hyvänolon tunne pysyy työpäivän lopettamisenkin jälkeen. (Työyhteisöliikunta 2007: 2-4)

Tutkimukset ovat osoittaneet liikunnan vähentämisen olevan yhteydessä työkyvyn heikentymiseen. Heti, kun ihmiset lisäävät tehokasta liikuntaa heidän psyykkinen työkykynsä parani 90 % ja fyysinen työkyky parani 75 % sekä sosiaalinen työkykynsä parani 66 %. Fyysistä toimintakykyä ei pysty ylläpitämään vain työn avulla, vaan työtä on tauotettava ja työtehoa parannettava päivittäisellä huoltoliikunnalla ja vapaa-ajalla tapahtuvalla liikunnalla. Työergonomialla voidaan saada myös paljon apua tuki- ja liikuntaelimestön vaivoihin, jolloin turhilta kivuilta voidaan välttyä ja tätä myötä myös työssä jaksamista voidaan parantaa. Ihmisten on myös opittava syömään oikein, jotta jaksaisivat paremmin koko päivän sekä pysyisivät terveinä. Ravintoterapeutilta saa paljon apua oikean ravinnon suunnitteluun, sillä ihmiset ovat erilaisia, joten oikea ravinnon määrä ja aineosat on hyvä mitoittaa oman tarpeensa mukaan. (Työyhteisöliikunta 2007: 6-18)

2.4.2 Organisaation keinot

Smith ja Dillard ovat tutkineet työuupumusta Teksasin yliopistossa. Heidän tutkimustuloksissaan tuli esille, että työolojen parantaminen ehkäisee työuupumusta. Työpaikan parannuskeinoja ovat koulutus, vuorovaikutus, tunnustuksen saaminen ja henkilökunnan oma toiminta. Ihmisten kokemaan työuupumukseen voi vaikuttaa myös heidän tyytyväisyytensä työpaikkaan sekä siellä työskenteleviin ihmisiin. Työyhteisöissä työskentelee useimmiten eri persoonallisuutta omaavia henkilöitä. Kaikkien kanssa on yritettävä tulla toimeen, jotta työilmapiiri ei huononisi ja työmotivaatio pysyisi yllä koko päivän. Tämän vuoksi on työpaikoilla hyvä panostaa työkiertoon, jolloin työntekijöille annetaan mahdollisuus työskennellä eri ihmisten kanssa sekä työkierto tuo myös lisää haasteita ja vaihtelevuutta. Tällöin ihmisen motivaatio pysyy yllä ja hän kokee oppivansa uusia asioita. Toinen keino työntekijöiden motivaation ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi on joustava työaika, jolloin aamulla voi tulla myöhemmin töihin tai lähteä iltapäivällä aikaisemmin. Joustavilla työajoilla voidaan myös suunnitella työviikko, jolloin esimerkiksi yksi päivä viikossa voidaan ottaa vapaaksi. Näin ehkäistään stressiä ja työuupumusta, koska työntekijät saavat pitemmän viikonlopun. (Smith & Dillard 2006: 376; Schulz 2006: 362–363)

Työuupumuksen torjunnan lähtiessä johtoportaasta saadaan parempia tuloksia aikaiseksi sekä vaikutukset näkyvät laajemmin työtyytyväisyydessä ja sairauslomien vähenemisessä. Organisaation tulisi innostaa työntekijöitään, jolloin tehokkuus lisääntyisi sekä heidän tulisi saada vaikuttaa omaan työhönsä, jolloin yhteisöllisyys lisääntyisi ja työntekijöistä tuntuisi, että heitä arvostetaan, kunnioitetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. Ensisijaisen tärkeää on uuden työntekijän perehdyttäminen, mutta myös kaikilla työntekijöillä olisi hyvä olla toimiva ja apua antava käsikirja, jossa kaikki palvelut ja toiminnot olisi hyvin selitetty. Tätä ohjekirjaa tulisi päivittää toistuvasti, sillä kirjasta on apua eri tilanteisiin, joita esimerkiksi asiakaspalvelussa voi tulla. Toinen tärkeä tekijä on toisten auttaminen niin esimiestasolla kuin muutenkin sekä työtehtävien delegoiminen. Aineellinen palkitseminen on tärkeää, mutta ei kuitenkaan niin tärkeää kuin aineeton palkitseminen. Myös laitteiden tehokas toiminta, urheiluseurojen perustaminen, ilmaislippujen jakeleminen ja hieronnan järjestäminen ovat tärkeitä tekijöitä. Yrityksen tulisi myös järjestää erilaisia toimintoja, jotka kehittävät yhteishenkeä ja saavat ihmiset rentoutumaan vapaa-ajalla. Yrityksien tulisi panostaa henkilökunnan liikkumiseen, sillä liikunnan avulla työntekijän elämänlaatu paranee ja yrityksen yhteishenki lujittuu, myös yrityksen sisäinen kuva paranee ja tuloksellisuus kehittyy. Organisaatioiden tulisi perehtyä myös aineettoman palkitsemisen

tiedostamiseen ja heidän tulisi kokeilla eri keinoja saadakseen työntekijät viihtymään työssään sekä heidän tulisi palkata lisää työvoimaa kun tehtävät lisääntyvät. Työpaikoilla, joissa työntekijöiden suurin osa työvuorosta kuluu puhelimeen vastaamisessa, on todettu hyväksi työuupumuksen ehkäisykeinoksi uudet teknilliset toimintatavat, jossa puhelinjärjestelmä itsessään ohjaa puhelut sille henkilölle, joka on vapaa. Tämän avulla puhelut jakaantuvat paremmin kaikkien henkilöiden kesken sekä aikaa jää myös muille työtehtävien hoitamiseksi. (Selin 1999; Sanomalehtiyliopiston artikkelikokoelma 2002: 40; Hecker 1994: 76; Työyhteisöliikunta 2007: 2-4; McGregor 1991: 230–234)

2.4.3. Druvan-malli

Dragsfärdin kunnassa on kokeiltu Druvan-mallia yhtenä työilmapiirin parannuskeinona. Ove Näsman ja Guy Ahonen kehittivät mallin vuonna 2002–2005 auttamaan työntekijöitä työpaikalla. Tässä mallissa työntekijöiltä kysellään kahdesti vuodessa ”onko viime aikoina ollut kiva tulla töihin?” Kielteisiä vastauksia käytiin läpi lähimmän esimiehen ja työkavereiden kanssa sekä pulmat yritettiin ratkaista ryhmässä. (Työturvallisuuskeskus 2006)

Druvan-mallin avulla tehokas työaika kasvoi ja tuottavuus parani. Sairauspoissaolojen määrä väheni tämän tutkimuksen aikana 6,7 prosentista 4,7 prosenttiin. Tutkimuksessa ilmeni myös, että kokonaistuottoa voidaan saada paremmaksi jopa 46 prosenttia vain parantamalla työhyvinvointia. Tämä saadaan aikaan vähentämällä sairauspoissaoloja ja eläkekustannuksia. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi on kehitettävä myös työolosuhteita, taitoja, töiden sisältöä, johtamista ja henkilöstön elämäntapoja. Kokonaistavoite jää saamatta, jos jollakin näistä alueista on puutetta. Työt olisi myös saatava joustavammaksi sekä kiirettä tulisi säädellä, kuten myös henkilökunnalle on annettava mahdollisuus hallita työtehtäviä. Druvan-mallissa käytettiin työolojen kehittämisen työkaluina Metal Age –ryhmätyöskentely menetelmää ja Kiva-kyselyä. Näiden avulla Dragsfärdin kunnan työntekijöiden työkyky ja kunto saatiin paranemaan. Tämä lisäisi työssä viihtymistä ja pidempään työelämässä olemisen jaksamista. Mallin avulla työpaikalle tuotiin tietoa, tahtoa ja taitoa työolojen parantamiseen, jolloin luotiin paremmat kehittymismahdollisuudet työolosuhteisiin myös tulevaisuudessa. Työelämän muutoksia hallitaan hyvinvoinnilla sekä työssään viihtyvien työntekijöiden avulla. Heillä oli myös paremmat resurssit kohdata uusia haasteita työelämässä. Druvan-malli voisi myös olla apukeino saada työntekijät pysymään kauemmin työelämässä, jolloin

myös eläkeikä saataisiin nousemaan nykyisten 58 vuoden ikää korkeammalle. Guy Ahosen mukaan tämä malli sopisi myös kaikkiin työpaikkoihin, jolloin saataisiin 1,2 miljardin euron vähennys vuotuisiin työkyvyttömyyseläkekustannuksiin. (Työturvallisuuskeskus 2006)

Ennen tätä tutkimusta Dragsfärдин kunnassa sairauspoissaolot ja palkkakustannukset olivat nousseet merkittävästi. Sairaslomia pidettiin keskimäärin 17,1 päivää vuonna 2001 eli 6,7 % työajasta. Vuonna 2004 sairauslomaa pidettiin enää 14 päivää ja laskua on tapahtunut vielä tutkimuksen jälkeenkin. Työterveyshuolto ei pystynyt panostamaan työkykyä ylläpitävään toimintaan, sillä resursseja siihen heillä ei ollut. Druvan-malli toi tähän avun ja sai nopeasti tuloksia aikaiseksi. Ensisijaisen tärkeää oli esimiesten johtamistaidon parantaminen. Toinen merkittävä muutos nähtiin siinä, kun henkilökunta alkoi huolehtia itsestään ja terveydestään enemmän. Myös henkilökunnan omakohtaiset kehittämishankkeet toivat tulosta ja palvelun laatu parani. Henkilökunta oli motivoituneempaa työssään ja he jaksoivat tehdä innokkaammin työtehtäviään. Tämän tutkimuksen aikana Dragsfärдин kunta säästi yhteensä 197 000 euroa yksin sillä, että sairauspoissaolot vähenivät melkein puoleen aiemmasta tilasta. (Työturvallisuuskeskus 2006)

2.5. Hoito ja paraneminen

Työuupumukseen sairastumista ei pidetä enää vain pahana asiana, vaan voi olla myös välietappi parempaan ja voi muuttua jopa myönteiseksi kokemukseksi lopuksi. Työuupumus pakottaa ihmisen pysähtymään ja miettimään elämänsä uusiksi sekä korjaamaan virheet, jotka syntyivät ennen työuupumista. Työuupumuksesta toipuminen tapahtuu vaiheittain. Aluksi hyväksytään tilanne, minkä jälkeen aloitetaan uuden etsiminen ja löytäminen sekä uuden kokeilu, jolloin pyritään vaikuttamaan tilanteeseen. Lopuksi pyritään saavuttamaan tasapaino, jolloin kartoitetaan työn antamat mahdollisuudet ja vaatimuksen. Hoito ja ennaltaehkäisy ovat monesti hyvin lähellä toisiaan ja ihminen oppii hallitsemaan tilannetta paremmin myös tulevaisuudessa. Hän tietää, mitkä keinot ovat välttäviä ennaltaehkäisyä ajatellen. Paras hoito on todeta rauhallisesti tilanne ja alkaa etsiä ulospääsyä työuupumusta aiheuttavasta tilanteesta. Monesti työuupumuksen parantamiseen ei ole muuta keinoa, kuin lääkehoito ja pitkä sairausloma. (Vartiovaara 1987: 108–109)

Useasti työuupumukseen kiinnitetään huomiota vasta, kun ihmisellä on huono olo ollut jo pidemmän aikaa sekä hänellä on ilmennyt fyysisiä oireita, jotka ovat hyvin myöhäinen merkki loppuun palamisesta. Ihmisellä voi olla erilaisia oireita jo pitkään, mutta hän ei halunnut tiedostaa niitä tai hän ei ole ymmärtänyt niiden liittyvät työuupumukseen. Työuupumuksen hoito aloitetaan monesti hyvin myöhään, jolloin ihmisellä voi olla jo psyykkisiä ja fyysisiä ongelmia. Tämän vuoksi hoito on hyvin ainutlaatuista ja siinä huomioidaan yksilölliset tilanteet. Työuupumuksesta paraneminen kestää yleensä kaksi kertaa kauemmin, kuin siihen sairastuminen, mutta siitä voi toipua täydellisesti. Työuupunut henkilö, jonka unirytmii on häiriintynyt, tarvitsee 2-3 viikon sairausloman vuorokausirytmii korjaamiseen. Ensin on tunnistettava oireet sekä tilanteen myöntäminen. Ensisijaisen tärkeää on aloittaa hoito levolla ja tähän päästään vain pidemmällä sairauslomalla, jolloin olisi hyvä myös tehostaa lepoa päästämällä uupunut ihminen pois osasta velvollisuuksistaan. Ehkä jopa matka johonkin toiseen paikkaan voi olla paras mahdollinen hoito. Lääkärin tapaaminen usein on kokonaisvaltaista hoitoa. (Vartiovaara 1987: 114–116)

Ensin pitää ymmärtää ongelma ennen kuin sille pystyy jotakin tekemään. Työuupuneen pitää kohdata ongelmansa avoimesti ja rehellisesti sekä työstää pahaa oloaan. Tämä prosessi ei aina ole mukavaa, vaan joskus pitää tehdä todella paljon työtä ja kokea kovia. Jopa lapsuudesta lähtöisin olevia kipeitä tunteita on läpikäytävä ennen kuin pystyy aloittamaan tervehtymisprosessin. Paraneminen on pitkä ja monivaiheinen prosessi. Työuupumukseen ei löydy selvää keinoa ja yksin siitä ei selviydy, vaan on osattava hakea apua ja antaa itselleen lupa ottaa kaikki apu vastaan. (Hellsten 1998: 123–130)

Hoidon yhteydessä elämää tulisi tarkastella aivan uudesta näkökulmasta, joko henkisen valmentajan, papin, työterveyspsykologian tai terapeutin avulla. Samalla mietitään, mitkä asiat olisi voitu tehdä toisin sekä mitkä ovat elämän tavoitteet. On myös hyvä tiedostaa omat heikkoudet ja vahvuudet sekä kehittämiskeinot. Joitakin asioita on hyvä lisätä kun taas toisia hylätä. Myös realistiset tavoitteet työelämään ja vapaa-ajalle olisi hyvä määritellä sekä luovuuden elvyttäminen on ensisijaisen tärkeitä. (Nurmenniemi 2007)

Työuupunutta henkilöä hoidetaan yksilöllisesti, hänelle valitaan tarpeenmukainen lääkintä ja suunnitellaan stressinhallintakeinoja sekä psykoterapiahoitoa. Hoitohenkilöstö tutustuu uupuneen henkilön elämäntilanteeseen ja hänen subjektiivisia kokemuksiaan kuunnellaan. Yleisimmät keinot hoitaa työuupumusta ovat

psykoanalyttiset keskustelut ja kognitiivinen psykoterapia, jolloin suunnitellaan ja arvioidaan henkilön kykyä käsitellä kuormittavien tekijöiden hallintakeinoja. Tällöin tarkoituksena on opettaa uupunutta hallitsemaan ajatteluaan siten, että hän ymmärtää niiden liittyvän käyttäytymiseensä sekä oppia uusia ja tarkoituksenmukaisempia tapoja ajatella. Työuupumuksen vielä jatkuessa 2-3 kuukauden kuluttua hoidon aloituksesta, hänet tulee lähettää erikoissairaanhoidon, jotta diagnoosi selventyisi ja oireileva saisi apua pahaan olotilaansa. Työuupumusta, jota ei hoideta, voi johtaa krooniseen työkyvyttömyyteen ja masennukseen, johon mikään muu hoito ei auta kuin työkyvyttömyyseläke. Työuupuneen tulisi ensin hakea apua läheisiltään ihmisiltä, työtovereilta, luottamusmieheltä ja esimieheltään. Oireiden jatkuessa hänen tulisi kääntyä terveyshuollon puoleen sekä olla yhteydessä terveystieteiden ammattilaisiin. (Vartiavaara 1987: 114–118; Ekstam, Löfqvist, Olsson-Nordgren, Stenqvist & Sturesson 2001: 83–97)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työuupumuksen kuntoutuskurssille osallistuneet kokivat positiivisia muutoksia neljän kuukauden seuranta ajanjaksolla. Heidän kokema uupumusasteinen väsymys väheni ja kyynistyneisyys hellitti. Myös työuupumuksen kokeminen väheni. Heillä todettiin työolo- ja voimavaratekijöissä sekä masennuksessa positiivisia tuloksia. Toisessa ryhmässä nähtiin, että osallistujien ammatillinen itsetunto heikkeni sekä heidän suhtautumisensa omaan työhönsä aleni. Tämä nähtiin kuitenkin positiivisena tuloksena, sillä yleensä työuupuneet eivät pysty tunnistamaan omaa työtilannettaan uupumusprosessissa. Kuntoutuskurssin aikana nähtiin selviä eroja eri ryhmien välillä. Työuupuneet kokivat selvemmin vakavampia oireita, kuin heikosta ammatillisesta itsetunnosta kärsivät. Väsymys nähdään selvästi liittyvän työuupumukseen, kun taas kyynistyneisyys ja heikko ammatillinen itsetuntemus nähtiin työstressinä. Tutkimuksessa ilmeni, että työuupumuksen hoito ja kuntoutus tulisi räätälöidä jokaiselle yksilöllisesti, sillä työuupumuksen tausta ja luonne vaikuttavat paljon siihen, miten henkilö työuupumuksen kokee. Hoitamaton työuupumus nähdään myös lyhyemmällä ajanjaksolla muuttuvan pysyväksi ilmiöksi, jollei hoitoa tai kuntoutusta aloiteta suhteellisen varhaisessa vaiheessa työuupumuksen diagnoosin jälkeen. (Hätinen, Kinnunen, Mauno, Pekkonen, Sörensen, Alén & Aro 2002: 302–314)

2.6. Jatkosta selviytyminen

Työuupumuksen jälkeen on hyvä miettiä, mitä haluaa elämältään ja miten pystyy jatkossa ehkäisemään, etteivät oireet palaa. Joillekin ihmisille ammatin, työtehtävän tai työpaikan vaihto voi olla paras mahdollinen ennaltaehkäisykeino. Monille ihmisille uudet harrastukset voivat auttaa ehkäisemään työuupumusta sekä voimaan hyvin jatkossa. Tällaisia harrastuksia voi olla esimerkiksi musiikki, liikunta ja kirjoittaminen. Töiden delegoiminen on myös hyvin tärkeää. (Vartiovaara 1987: 185–194)

Ihminen alkaa katsoa elämäänsä toisin, kun hän huomaa jaksavansa paremmin. Työuupumuksesta selvinneet kuvaavat tilaa elämän kriisiksi, joka sai heidät läpikäymään elämän arvoja sekä lisäämään itsetuntemusta. He pääsivät myös tarkastelemaan työelämänsä uudelleen ja oppivat tärkeitä taitoja työn suunnitteluun ja rajaamiseen. He saivat myös enemmän tietoa, kuinka huolehditaan hyvinvoinnista ja omista voimavaroistaan. Kaikki alkaa tuntua valoisammalta, työhön paluun kanssa kannattaa edetä varovaisesti ja ottaa vain vähän kerrallaan. Ensin on hyvä ajatella omia työtehtäviään ja työhön menon tärkeyttä, ennen kuin ottaa isomman askeleen ja lähtee työpaikalle. Tämän jälkeen kannattaa tutustua työtovereihin uudelleen ja saada tiedot kaikista tapahtuneista asioista työpaikalla. Tässä vaiheessa on myös hyvä miettiä, haluaako samanlaisiin tehtäviin uudelleen vai olisiko olemassa jokin toinen parempi vaihtoehto. Työuupuneelle on myös tässä vaiheessa hyvä alkaa suunnistella muita kehityskkeinoja elämäänsä ja itsensä pitämiseen sekä löytämiseen. Näiden jälkeen on hyvä aloittaa työt varovaisesti ja olla ehkä ensin vain muutama tunti päivässä ennen kuin määrää lisätään tarpeen ja halun mukaan. Työhönmenon alkuvaiheessa on hyvä pitää yhteyttä lääkäriin tai terapeuttiin, jotta kaikki sujuisi työntekijän ehdoilla ja jaksamisen kannalta. Työhön paluun jälkeen olisi hyvä tehdä kehitekeskustelu, jossa työntekijä, henkilöstöpäällikkö ja esimies pohtisivat, miten jatko suunnitellaan. Samalla olisi hyvä tehdä jonkinlainen urasuunnitelma, joka myös heijastuisi elämänsuunnitelmaan. Tämän jälkeen on hyvin tärkeää löytää työtyytyväisyys ja motivaatio sekä oppia sanomaan ei ja pitää pauseja säännöllisesti. Työuupumuksen hoito kestää useita kuukausia, joten kiirehtiä ei kannata ollenkaan, vaan työhön menon on tapahduttava työntekijän ehdoilla, ei työnantajan. (Ekstam et. al. 2001: 103–126)

2.7. Tutkimuksia ja malleja

Stressiä on tutkittu 1970-luvulta lähtien. Nykyisin tutkimuksiin sovelletaan kahta teorianmallia. Nämä mallit ovat Karasekin työn vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet – malli ja Siegristin työn vaatimien ponnisteluiden ja palkitsevuuden välisen ristiriidan – malli. Molemmissa tutkitaan stressioireiden ja terveysvaikutusten syntyä. Siegristin teoriassa tutkitaan myös ihmisten ponnisteluiden vaikutusta hyvinvointiin ja terveyteen, kun palkitsemista on liian vähän. Palkitseminen voi olla joko henkistä, taloudellista tai sosiaalista. Työelämän taloudelliset suhdannevaihtelut vaikuttavat stressin aiheuttamiin kuormitustekijöihin, sillä kun työpaikoilla työtahti on kovempaa, niin henkinen kuormitus ja negatiivinen työstressi lisääntyvät. Tutkimuksissa on todettu, että sairauspoissaolot ovat lisääntyneet Suomessa vuodesta 1997 lähtien ja erityisesti naisilla. Nykyisin eläkkeelle hakeudutaan myös stressin kokemisen ja työn henkisen rasittavuuden vuoksi. Liian vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työssä sekä esimiesten epäoikeudenmukainen kohtelu voivat myös vaikuttaa haluun jäädä eläkkeelle. (Vartiovaara 1987: 30–57; Tyrer 1980: 21–46; Lindström 2007: 4-6)

Työuupumuksen kehittymistä vakavaksi oireeksi on tutkittu vähän sekä sen syntymisen kestosta ei tiedetä vielä paljoakaan. Kesto vaihtelee yksilöittäin ja siihen vaikuttavat ihmisen elämänhistoria sekä työn kesto ja määrä. Tutkimuksia on hankaloittanut liian lyhyt tutkimusaika sekä työuupumuksen pysyväisluonteisuus ja hellittämättömyys. Työuupumuksen pysyvyyteen voivat vaikuttaa muuttuvat tilannetekijät ja persoonallisuuden piirteet. Koko työuran kestävä haaste on toteutunut työhyvinvointi, sillä ilman sitä työntekijä ei jaksaa työssään. Työhyvinvoinnilla on nähty olevan positiivista merkitystä työntekijöiden halulle jäädä työhön eläkeikään asti. Organisaatioiden tehtävänä on myös ehkäistä työstressiongelmia, mutta myös muut sosiaaliset instituutiot kuten koulutusjärjestelmällä sekä palvelu- ja tukijärjestelmät voivat olla mukana kehittämässä ja parantamassa työntekijöiden työhyvinvointia. Näiden avulla voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta, jonka kehitykseen vakavaksi oireeksi voi mennä pitkäaikainen aika. (Hakanen 2004: 46–69)

Työterveyslaitoksessa on tutkittu työuupumuksen syntymistä ja oireilua. Tutkimuksessa on tullut esille, että työelämän nopeat muutokset tuovat suuria vaatimuksia, jotka saavat aikaan monissa ihmisissä tunteen hallinnan menettämistä. Yli puolet tutkituista ilmoitti kokevan jonkin verran erilaisia oireita, jotka ovat peräisin työuupumuksesta. Uupumusta ovat lisänneet mm. konkurssit, irtisanomiset sekä tehtävien uudelleen järjestelyt. Tutkimuksessa tuli esille myös se, että naiset oireilevat miehiä enemmän

sekä hakeutuvat nopeammin hoitoon. Suomen Gallup teki vuonna 1998 SAK:n puolesta haastattelukyselyn yli tuhannelle suomalaiselle. Tutkimuksessa tuli esille, että enemmistö vastanneista piti työuupumusta ja jaksaminen hyvin oleellisena ongelmana työelämässä. Kyselyssä tuli esille, että työuupumus voi olla tulla kiireestä ja rasittavasta työstä sekä pätkätyöstä, myös hallinnantunteen menettäminen voi johtaa työuupumukseen. Paranemiseen tarvitaan positiivista asennetta sekä hyvän tukiverkoston, myös persoonallisuuden rakenne ja perhetilanne vaikuttavat selviytymisen nopeuteen. Parantumiseen tarvitaan myös elämäntapa muutosta ja oman elämän hallinnan ottamista. (Vilkkö-Riihelä 2003: 567–568)

Hutrin tutkimuksessa selvisi, että useammat ihmiset, jotka olivat kokeneet stressiä ja työuupumusta kriisin yhteydessä, olivat jo vuoden aikana yrittäneet vaihtaa työpaikkaa tai ammattialaa. Tutkimuksessa todettiin myös, että henkilöt, joilla oli riski saada työuupumus, olivat kärsineet ilmisuhdevaikeuksista työssään. He olivat myös turhautuneita ja kokivat lievää laaja-alaista tyytymättömyyttä työhön. He olivat myös jossain vaiheessa kokeneet irtisanomisuhkaa. Akuutissa kriisissä olijat kokivat vihaa, masennusta ja ahdistuneisuutta enemmän, kuin ei-kriisissä olijat. Tutkimuksessa tuli ilmi, että ihmiset, jotka olivat kokeneet työuupumuksen, saivat apua työvoimatoimiston ammatinvalinnan ohjauksesta. He saivat mm. tukea uransuunnitteluun sekä selviytymiskeinoihin työpaikallaan, myös ammatinvaihtoa ajatteleville, työvoimatoimistosta oli apua. (Hutri 2002: 282–285)

Journalistien työuupumusta on tutkittu vuonna 1999. Tutkimuksessa tuli esille, että journalistit kokivat työn sinänsä olevan vähemmän stressaavaa, mutta kilpailuilmapiiri ja palkan sekä työpanoksen vastaamattomuus aiheutti stressiä. Työhyvinvoinnin todettiin lisääntyneen vuosien 1984–1999 välillä sekä journalistit kokivat kärsivänsä työuupumuksesta vähemmän kuin muut Suomen työikäinen väestö. Vakavasti työuupuneita oli vain 6 % ja lieviä 40 %. He kokivat myös vähemmän kyynisyyttä, mutta enemmän itsetunnon laskua. Journalistit kokivat, että työ hallitsee heidän elämäänsä ja tämä oli myös suurin syy työuupumukseen. Myös työn vaatavuus ja paljous olivat syitä työuupumukseen. Journalistien työuupumustutkimuksessa tuli ilmi, että journalistit kokivat vähemmän uupumusasteista väsymystä kuin aiemmin tutkitut, mutta journalisteilla oli enemmän ammatillisen itsetunnon laskua kuin muilla tutkituilla. Tutkimuksessa selvisi myös, että demografiset tekijät eivät olleet yhteydessä työuupumukseen samalla tavalla kuin muilla tutkituilla on ollut. Tulokset osoittivat, että ikä ja työkokemus eivät uuvuttaneet nuoria, mutta ne uuvuttivat vähän vanhempia työntekijöitä, jotka olivat työuran keskivaiheilla. Työuupumusta aiheuttivat

journalisteille työn hallittavuus, työn hallinnan tunteen lasku sekä työn palkitsevuuden menettäminen. Myös vuorotyö ja oman työn vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen aiheutti työuupumuksen oireita. Tutkimuksen tulos osoittaa, että tietointensiivisissä työissä joudutaan tekemisiin liiallisen tiedon kanssa, mikä altistaa työuupumukselle. (Leppänen, 2007: 19–21; Tuomivaara, Leppänen & Kalimo 2002: 273–283)

Vuonna 2004 tutkittiin IT -alan työntekijöiden työuupumusta. Tutkimuksessa selvisi, että vaikka työntekijöillä oli yksilöllisiä eroja työuupumuksen syntymiselle, niin sen kehittymiselle löydettiin kaksi ydintyyppiä. Ensimmäisessä ydintyyppissä työntekijät ovat hyvin innokkaita uudesta työstä ja tekevät töitä hyvin ahkerasti eripituisin työskentelyjaksoin. Työuupumuksen riskitekijöiksi muodostuvat liiallinen työ. Toisessa ydintyyppissä työntekijät ovat haluttomia oppimaan uusia asioita sekä he kokevat työtehtävien haasteellisuuden ja motivaation vähentyneen. Tämä johti pitemmällä aikavälillä ammatillisen itsetunnon vähenemiseen ja sitä kautta myös kyynistyneisyyteen ja työuupumuksen syntymiseen. Ellen Moore on tutkinut myös IT –työntekijöiden kokemusta työuupumuksen syntymiseen. Tähän tutkimukseen vastanneet olivat sitä mieltä, että huomattavasti vähentynyt työtyytyväisyys ja vähäinen sitoutuminen organisaatioon sekä korkeampi halu vaihtaa työpaikkaa ovat syynä työuupumuksen ilmenemiseen. He olivat myös sitä mieltä, että heidän kokemaansa työuupumukseen pystyivät muut työntekijät organisaatiossa vaikuttamaan ja työuupumuksen ilmeneminen oli suoraan verrannollinen ulkoisiin tekijöihin. (Moore 1998: 270; Kinnunen et al. 2005: 46–47)

Interventio -tutkimus osoitti, että henkilöt, jotka sairastuvat työuupumusta, ovat hyvin työhönsä sitoutuneita sekä haavoittuvaisia stressille ja väsyvät helposti. Interventiotutkimuksen avulla henkilökohtaisista projekteista saatiin positiivisempia ja tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tunteiden hallinta lisääntyi huomattavasti. Tutkimuksen avulla projektit alkoivat edetä ja henkilöiden usko tavoitteiden saamiseen lisääntyi tutkimuksen aikana. Tulokset osoittivat, että terapeuttisella interventiolla on positiivinen vaikutus työuupumuksen keskeisiin komponentteihin ja emotionaalisen uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden vähenemiseen. Tutkimus osoitti myös, että ammatillisen itsetunnon ja aikaansaamisen tunteen lisääntyessä henkilön kokema työuupumus väheni. Henkilöt pystyi paremmin työskentelemään projektin parissa ja uskoi saavuttavansa projektille asetetut tavoitteet. (Salmela-Aro et. al. 2002: 321–322)

Tutkijat Britanniassa ovat analysoineet 250 000 ihmistä. Tutkimuksessa tuli esille, että työntekijöiden tunteita kannattaa kuunnella. Työntekijöiden itsetuntoa heikentävät

huono työtyytyväisyys, mitkä saavat heidät uupumaan ja masentumaan. Työtyytyväisyys on kytköksissä myös ihmisen mielenterveydellisiin ongelmiin ja työuupumukseen. Työn epävarmuus lisää työtyytyväisyyden alenemista. Työn tuottamaa tyydytystä heikentää ulkoistumisen luoma epävarmuus ja kiristynyt työtahtia. Suomessa yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeen hakemiseen on juuri mielenterveydelliset häiriöt, joissa myös työuupumus on vahvasti mukana sekä lyhyet työsuhteet. Toinen syy on tuki- ja liikuntaelintensairaudet. Työuupumus yhdistyy miehillä myös sydän- ja verenkiertoelinten sairauksiin ja naisilla tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Henkilö, joka kokee tekevänsä merkityksellistä työtä sekä on ammatillisesti pätevä työhönsä, kokee nauttivansa työstä eikä hakeudu sairauslomalle, sillä siihen ei ole tarvetta. Ruotsalaisessa tutkimuksessa on tullut esille, että työntekijät, jotka osallistuivat työnsä kehittämiseen, jaksoivat paremmin työssään. Työuupuneissa henkilöissä vain 39 % oli saanut mahdollisuuden kehittää omaa työtään. (Lahdensivu 2005)

Vaasan Yliopistossa on tutkittu persoonallisuutta ja stressiä kauppatieteen opiskelijoilla. Negatiivista stressiä tunsivat naiset enemmän kuin miehet, sillä heillä oli siihen liittyviä oireita eli jännittyneisyyttä, mielialaongelmia, hengenahdistusta, unettomuutta, jatkuvaa väsymystä, ärtymystä, vatsavaivoja ja keskittymisvaikeuksia. Heillä oli myös itsetunnon laskua ja lääkkeiden väärinkäyttö on lisääntynyt. Naisilla oli myös ongelmia uskoa omiin kykyihin sekä he tunsivat aikatauluista myöhästymisen ongelmana. He eivät halunneet työskennellä yksin, sillä he kokivat sen stressaavampana. Naimattomat opiskelijat kokivat stressin raskaampana kuin naimisissa olevat. Iällä tai vuosikurssin eroavaisuuksilla ei nähty olevan riippuvuutta stressin oireiden kanssa. Opintoviikkojen määrällä nähtiin olevan vaikutusta. Mitä enemmän opintoviikkoja opiskelijalla oli, sitä useammin tunsivat hengenahdistusta sekä alkoholin ja tupakan määrän lisääntyä huomattavasti stressin kasvaessa. (Kovala 2003: 55–62)

3. PERSONALLISUUS

Ihminen kehittyy läpi elämän ja sen hän tekee erilaisten tapahtumien, mahdollisuuksien ja rajoitusten kentässä. Ihminen pystyy kehittymään myös kokemiensa tilanteiden myötä. Tällaisia kokemuksia voi tulla mm. maailmankuvan, minäkuvan ja itsetunto käsitteiden sekä sisäisten mallien myötä. Samalla kuin ihminen muuttuu ja kehittyy iän myötä niin tekee myös hänen elinympäristönsä. Moninaisen kehittämisen tarkoituksena on biologinen kypsyminen ja kokonaisuuden tunteen hakeminen. Kehittymiseen kuuluu osana myös kriiseistä selviäminen ja niihin ratkaisujen löytäminen tietyssä iässä. Tällöin ihminen saavuttaa elämänsä kokonaisuuden merkityksen. Ihmisen kokemiin erilaisiin elämän tapahtumiin kuuluvat myös biologiset ja ympäristöön liittyvät muutokset sekä tietyille sukupolville tapahtumat muutokset ja yllättävät yksilölliset muutokset. Kaikki tapahtumat, jotka ihminen kokee vaikuttavat myöhemmän siirtymän kuluessa henkilön tarjoutuviin mahdollisuuksiin. Myös läheisten ihmisten elämänsä tapahtumat vaikuttavat toisiinsa. Ihminen itse ohjaa omaa kehitystään hyvin aktiivisesti motivaation, tavoitteiden ja elämänsä avulla. Myös toimintatavat ja strategiat sekä toiminnan tulosten arviointi vaikuttavat ohjaamaan kehitystä. Ihmisen omat persoonallisuuden piirteet ja temperamentti sekä elämänsä historia vaikuttavat siihen, minkälaisia ratkaisuja hän elämänsä aikana tekee. (Nurmi & Salmela-Aro 2000: 86–98; Marin 2001: 225–265)

3.1. Määritelmä

Persoonallisuus tekee ihmisistä erilaisen, sillä se on yksilön psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten toimintojen ainutlaatuinen kokoelma. Se antaa myös ihmisille ainutlaatuisen käyttäytymisen, ajattelutavan, ilmaisukykyyn sekä tunnetilan ja reagoititavan. Persoonallisuus antaa ihmisille oman tyylin elää ja olla oma itsensä. Persoonallisuuteen vaikuttavat eniten ympäristö ja perimä, mutta myös yksilöllisyys. Monet tutkijat uskovat, että persoonallisuuspiirteet eivät ole pysyviä, mutta monet tutkijat ovat sitä mieltä, että ne ovat pysyviä, mutta voivat kehittyä ajan myötä syvemmiksi. Esimerkiksi kaksoiset, jotka ovat syntyneet samaan perheeseen ja saaneet saman kasvatuksen käyttäytyvät, tuntevat ja ajattelevat eri tavalla. Heille on kehittynyt monesti hyvin erilaiset persoonallisuudet. Monet uskovat, että persoonallisuus saadaan jo syntymästä, johon vaikuttavat niin perimä, ympäristö kuin kasvatukin, mutta perus minä ei muutu, vaan se kehittyy vuosien myötä omaksi ainutlaatuiseksi kokonaisuudeksi. Sitä sanotaan, että persoonallisuus syvenyy ja muuttuu vahvemmaksi 30 vuoden iän jälkeen, jolloin

persoonallisuudesta tulee pysyvämpi. Persoonallisuusteorioille on merkitys siinä, että ihminen omallaan toiminnallaan luo omaa itseään ja pitää yllä oman minuuden mielekkyyttä sekä kehittää itseään erilaisten vaihe prosessien kautta. Persoonallisuustekijöihin vaikuttavat myös erilaiset traumat sekä onnistumiset ja epäonnistumiset, mutta ne eivät suoranaisesti muuta persoonallisuutta, vaan ne muokkaavat niitä vähän. Markku Ojasen mukaan, lahjakkuustekijät ovat ihmisessä pysyviä. Persoonallisuuteen kuuluvat myös käsitteet identiteetti, luonne ja minuus. Luonne on kokonaisuus, joka muodostetaan elämän kokemuksen kautta. Minuus kuvaa ihmisen psyykkistä kokonaisuutta ja identiteetti on yksilöllinen kokonaisuus, joka ei muutu, vaikka elämäntilanteet muuttuvat paljon. (Dunderfeldt, Laakso, Peltola & Vidjeskog 2003, 12, 15).

Kognitiivisessa persoonallisuusteoriassa ajatellaan, että ihminen on itseään säätelevä organismi. Ihminen käsittelee tietoa kognitiivisten prosessien avulla ja rakentaa kuvaa itsestään ja ympäristöstä sekä työstää kokemuksia. Kognitiivisia prosesseja ovat tiedon hankkiminen ja vastaanottaminen sekä tiedon käsittely ja tallentaminen, kuten myös käyttö ja soveltaminen. Tässä persoonallisuusteoriassa ajatellaan, että sisäiset mallit eli skeemat ovat toimintakokonaisuuksia ja jäsenyneitä tietorakenteita. Nämä ovat tallentuneet ihmisen pitkäkestoiseen säiliömuistiin sekä muuttuvat järjestäytyvät uudelleen ihmisen kehittyessä. Skeemat vaikuttavat ihmisten toiminnan tehokkuuteen ja tarkoituksenmukaisuuteen sekä ihmisen kykyyn yhdistellä tietoja kokonaisuuksiksi. Ihminen alkaa syntymän jälkeen rakentaa minä rakenteen ympärille ulkokehää kehittymisen myötä. Ulkokehän ympärille muodostuu myös rakenneosia, jotka vaikuttavat ihmisen kykyyn tulkita tietoa mm. siitä, mitkä ovat hänen kiinnostuksensa ja toimintansa kohteet. Ydinminän ja ulkokehän väliin muodostuu myös suojavaiohyke, johon vaikuttavat erilaiset minärakenteiden defenssit. Nämä pitävät yllä ulkomaailman ja minän tasapainoa sekä ihanneminää. Ulkokehältä löytyvät myös selviytymiskeinot, joita ihminen käyttää kun on uhattuna. Kognitiivisessa persoonallisuusteoriassa ajatellaan, että yksilö ylläpitää minuuden eheyttä sekä varmistaa sen jatkuvuus ja kehitys. Persoonallinen identiteetti muodostuu varhaisten minärakenteiden ja ulkoisten toiminnan keskinäisestä tasapainosta. Ydinminän rakenteet muodostuvat kuvamaailmasta, jossa mielikuvilla, tunnelmilla ja tunteilla on keskeinen osuus. Minärakenteet muodostuvat käsitemaailmasta, jossa kielellisellä ja ajatuksellisella logiikalla on keskeinen asema. Teorian mukaan persoonallisuuden kannalta oleellisinta on se miten ihminen toimii ongelmatilanteissa ja miten hän käyttää ajatusmalleja hyödyksi. (Dunderfeldt 2001: 16–20)

Humanistinen persoonallisuusteorian mukaan ihminen on subjekti, joka toimii elämässään luovasti ja merkityksiä antavasti. Teoriassa ajatellaan, että ihminen on ainutkertainen, johon ei kohtalo, perimä, kasvatus tai geenit ole vaikuttaneet. Yksilö on aktiivinen elämänsä suunnanottaja, joka tahtoo kehittyä ja toteuttaa itseään. Humanistinen teoria käyttää käsitteitä Peak experience ja flow. Nämä merkitsevät suuria hetkiä ihmisen elämässä ja voimakkaiden tunteiden elämyksiä. Ne kuvaavat myös tekemisen lumoa ja itsensä löytämistä sekä tekemisen tärkeyden. (Vilkko-Riihelä, 2003, 538.)

Piirreteoria on yksi kiistellyimmistä persoonallisuusteorioista, sillä monet tutkijat uskovat, että siinä ei persoonallisuuden kehittymistä ja toimintaa selitetä tarpeeksi. Piirteillä vahva biologinen pohja, johon voi myös ympäristö vaikuttaa. Ihminen on näiden yksittäisten piirteiden summa sekä piirteet ovat suhteellisen pysyviä ominaisuuksia. Ihmisen peruspiirteitä on viisi ja ne ovat ekstroversio eli ulospäin suuntautuneisuus, tunnollisuus, tasapainoisuus, ystävällisyys ja avoimuus. Nämä kaikki piirteet vaikuttavat reaktioihimme. (Laakso & Pohjavirta 1988: 91–92)

Psykoanalyysin lähtökohdat ovat 1800-luvun lopun psykiatriassa ja neurologiassa ja sen kehittäjä on Sigmund Freudin, mutta vasta 1910-luvun kuluessa psykoanalyysi alkoi vaikuttaa kansainvälisesti. Psykodynaaminen persoonallisuusteoria uskoo, että persoonallisuus jakautuu kolmeen osaan, kolmessa eri tasossa. Ihmisen toiminnan käyttövoima saa alkunsa tiedostamattomasta ja vain pieni osa mielen tapahtumista on tietoisuudessamme. Persoonallisuuden kolme eri tasoa ovat ego, id ja superego. Ego eli minä tarkoittaa toimintaa ohjaavaa psyyken osatekijää. Id eli viettipohja tarkoittaa niitä haluja, toiveita ja mielihyväpyrkimyksiä, joita tulee esimerkiksi biologisten tarpeiden ja elimistöön vaatimusten pohjalta. Superego eli yliminä puolestaan edustaa ympäristöstä sisäistettyjä normeja ja yksilön minä -ihannetta. Psykoanalyttikoiden mukaan nämä kolme rakennetta ovat usein ristiriidassa. Id ajaa toimintaa välittömään mielihyvään, kun taas superego asettaa toiminnalle tiukkoja rajoituksia. Tietoinen ego joutuu toimintaa ohjatessaan sovittelemaan idin ja superegon aikaansaamaa ristiriitaa. Monet sisäiset ristiriidat jäävät kuitenkin ratkaisematta. Näiden ristiriitojen aiheuttama ahdistuneisuutta vastaan ego puolustautuu psyykkisten puolustusmekanismiensa avulla (Karlsson 2004: 360–366)

Behavioristien persoonallisuusteorian mukaan ehdollistumiseksi kutsuttu oppimisen laji selittää kaiken käyttäytymisen. Behavioristien mielestä vain ulkoista ja havaittavissa olevaa käyttäytymistä voitiin tutkia. Ihminen käyttäytyy heidän mielestään

mekaanisesti, koska käyttäytyminen nähtiin pelkkänä ärsyke-reaktio–kytkentänä ja oppiminen selitetään pelkästään ulkoisen käyttäytymisen muutoksiksi. Behavioristit uskovat, että kaikki käyttäytyminen on opittua ja siten myös poistettavissa. He uskovat myös että ihminen on passiivinen olio, jonka toimintaa voidaan ohjailla ulkoisilla palkinnoilla ja rangaistuksilla. Nykyisin behaviorismin ihmiskäsitys on laajentunut sillä uskovat, että sisäiset ja psyykkiset tapahtumat vaikuttavat myös ihmisen käyttäytymiseen. (Laakso & Pohjavirta 1988: 17–18)

Sosiaalipsykologialainen persoonallisuusteoria uskovat ihmisen piirteiden muuttumiseen. He uskovat, että käyttäytymistäipumukset liittyvät tiettyihin olosuhteisiin, ihmisiin sekä vuorovaikutustilanteisiin oppimisen vaikutuksesta. Ihminen on joustava ja hän mukautuu ympäristön odotuksiin hyvin herkästi. Sosiaalipsykologit näkevät, että ihmisen persoonallisuus ja toiminta muuttuvat jatkuvasti enemmän tai vähemmän, elämäntilanteiden mukaan. Sosiaalipsykologiseen persoonallisuusteoriaan kuuluu myös uskomus, jonka mukaan ihmisellä on itsestään ja muista varsin muuttumaton kuva. Tämä kuva voi estää hänen käyttäytymisensä muuttumattomuus eli hän uskoo tietävänsä, millainen hänen oma minäkuvansa on sekä myös toisen henkilön todellinen minä ja tämä saa hänet käyttäytymään tietyllä tavalla läpi elämän. (Laakso & Pohjavirta 1988: 93–94)

3.2. Myers-Briggs Type Indikaattori (MBTI)

Carl Gustav Jung kehitti 1920-luvulla persoonallisuustyyppiteorian. Hän uskoi aluksi, että ihminen jakautuu kahteen eri persoonallisuustyyppiin, jotka ovat ekstravertti ja introvertti. Ekstravertin hän kuvasi objektisuuntuneeksi henkilöksi, joka näkee kaiken toisten ihmisten kautta, kun taas introvertti on abstraktisti ajatteleva, jolloin hänen ajatuksensa eivät kohdistu niinkään henkilöön. Myöhemmin Jung löysi lisää persoonallisuustyyppisiä, jotka olivat ajattelu, joka kohdistuu objektiivisiin tosiasioihin ja tunteva, joka perustuu tunteisiin. Hän löysi myös kolmannen parin eli intuitiivisen ja tosiasiallisen tavan tarkastella ympäristöä. Jungin mielestä ihminen ei vain kuulu yhteen preferenssiin, vaan siihen, että hän pitää yhtä preferenssiä luontaisempana itselleen sopivana kuin toista. Jungin mukaan ihmiset kuuluivat neljään eri tyyppiluokkaan, jotka olivat Ajatteleva – Tosiasiallinen, Intuitiivisen - Ajatteleva ja Tosiasiallinen - Tunteva

sekä Intuitiivisen - Tunteva. Näiden avulla hän antoi ymmärtää, miksi ihmiset suhtautuvat asioihin kuten he tekevät. (Isachsen & Berens 1995: 29–31)

Katharine Briggs ja hänen tyttärensä Isabel Myers tutkivat ja kehittivät eteenpäin Jungin persoonallisuusteoriaa 40-luvulta lähtien. Briggs ja Myers täydensivät teoriaa vielä lisäämällä siihen yhden preferenssiparin, joka oli Järjestelmällisen - Spontaani. Tämän preferenssiparin he nostivat kaikista tärkeimmäksi persoonallisuutta määrittäväksi tekijäksi. He muodostivat oman teoriasensa Jungin aloittamasta teoriasta ja saivat aikaiseksi indikaattorin, jolla voidaan tutkia psyykkisiä asenteita ja osatekijöitä. Tätä indikaattoria alettiin kutsua Myers–Briggs tyyppi-indikaattoriksi (MBTI), jota analysoidaan kyselylomakkeiden perusteella ja selvitellään 16 erilaista persoonallisuustyyppiä, jotka tulevat yhdistelemällä nämä neljä erilaista jakaumaa keskenään. (Isachsen & Berens 1995: 2, 36; Jessup 2002: 1-2)

3.1. Preferenssit

Ihmisen persoonallisuustyyppi muodostuu neljän kirjaimen yhdistelmästä, joissa tarkastellaan ihmisen käyttäytymistä huomion osalta, tiedonhankinnassa, päätöksen teossa ja elämäntyyliin. Nämä parit ovat Ekstravertti (**E**) ja Introvertti (**I**), Tosiasiallinen (**S**) ja Intuitiivinen (**N**), Ajatteleva (**T**) ja Tunteva (**F**) sekä Järjestelmällinen (**J**) ja Spontaani (**P**). Ekstravertti tarvitsee runsasta kanssakäymistä muiden kanssa ja haluaa vaihtelua, kun taas introvertti tarvitsee hiljaisuutta ja yksilötyöskentelyä. Tosiasiallinen haluaa työskennellä numeroiden ja yksityiskohtien parissa sekä haluaa myös tietää työn tavoitteet ja keston. Intuitiivinen voi työskennellä monen eri projektin parissa, joissa tarvitaan kekseliäisyyttä ja tulevaisuuteen suuntautumiskykyä sekä hän tarvitsee haasteita ja haluaa oppia uutta. Ajatteleva tarvitsee työn, jossa hän pääsee miettimään loogisia päätöksiä sekä realistisia ideoita ja työn on oltava oikeudenmukaista. Tunteva haluaa harmonisen työympäristön, jossa annetaan positiivista palautetta eikä keskitytä kritiikkiin tai negatiivisiin kannanottoihin, hän myös pystyy näkemään vaihtoehtojen vaikutukset ja reagoi ihmisten tunteisiin ja arvoihin. Järjestelmällinen tarvitsee asioille järjestyksen ja hän vaatii tarkan aikataulun kokouksille ja työtehtäville sekä hän tekee nopeita päätöksiä, kun taas spontaani jättää mielellään asiat avoimiksi ja on aina myöhässä työtehtävässään, hän myös sopeutuu hyvin muuttuviin tilanteisiin sekä hoitaa asiat omalla ajallaan ja tavallaan. (Routamaa 2002: 11, 17)

Työpaikoilla ekstravertit tarvitsevat kanssakäymistä työtovereiden kanssa. Heille on myös tärkeää kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus. He mieluummin käyvät kysymässä neuvoa suoraan henkilöltä kuin lähettäisivät esimerkiksi sähköpostia. Ekstravertit tahtovat, että päätökset ja suunnitelmat puhuttaisiin läpi ennen kuin niitä vietäisiin loppuun. Heille on hyväksi puhua asioista, jolloin he pystyvät paremmin tuomaan omia näkemyksiään asiaan sekä heille on tärkeää tulla kuulluksi. He myös haluavat keskustella ulkopuolisten ihmisten kanssa sekä olla asiakaspalvelussa mukana. Ekstravertit ovat hyvin sosiaalisia ja haluavat tietää missä mennään. Introverteille on tärkeää ajatella ensin asiat läpi sekä he tahtovat mieluummin kirjallista kanssakäymistä, joko sähköpostien tai viestien avulla. He haluavat työskennellä yksin ja konsultoida asiantuntijoita tarpeen mukaan. Introvertit monesti myös välttävät erimielisyyksiä ja tilanteiden syntyessä he vetäytyvät pois, ainakin aluksi. He myös kaipaavat kirjallista palautetta sekä kahdenkeskistä keskustelua asiasta. (Kummerow, Barger, Kirby 1997: 135)

Tosiasialliset tarvitsevat työpaikoilla konkreettisen ja täsmällisen viestinnän. He myös haluavat täydellisen ja asianmukaisen informaation asioista. Päätöksiä tehdessä tosiasiallinen haluaa ensin kerätä asiaankuuluvan tiedon ennen kuin pystyy tekemään lopullisen päätöksen. Heille on tärkeää myös tietää, ketkä ovat johdossa ja miten päätöksiä tehdään. Konfliktit tosiasialliset rajaavat tarkasti ja asianmukaisesti. He myös toivovat palautteen olevan konkreettista ja käytännönläheistä sekä varustettuna oikeilla ja aidoilla esimerkeillä. Intuitiiviset keskittyvät näkemään asioista kokonaiskuvan sekä heille on tärkeä yleiskatsaus. He eivät kiinnitä huomiota yksityiskohtiin tai työtovereiden työtehtäviin. Heille palautteen on oltava kuviollista ja kommentit yleistettävissä. Päätökset intuitiiviset tekevät kaikki yhteydet huomioon ottamalla ja laajakatseisesti. (Kummerow, et. al. 1997: 136)

Työpaikoilla ajattelevat haluavat keskittyä työhön ja tehtäviin. He myös päättelevät asiat loogisesti ja syy-seuraus arvioinnilla. Heille on tärkeää, että johtajuus tapahtuu loogisesti, oikeudenmukaisesti, selkeästi ja johdonmukaisesti. Konfliktit ajatteleva näkee hyvin persoonattomina ja selvittää niitä sen mukaan, mitä työhön nähden on tarpeellista, jotta työt tulisi tehtyä oikein. Palautteen on heidän mielestään kohdistuttava työhön, pätevyyteen ja työtehtäviin, joita he tekevät. Tuntevat toivovat viestinnän olevan persoonallista ja heihin liittyvää. Päätöksien teossa he haluavat, että heidät otetaan mukaan ja kuunnellaan. Heidän mielestä johtajuuden pitäisi olla yksilökohtaista ja sensitiivistä sekä työntekijöiden tarpeiden huomioon ottamista. Konfliktitilanteiden syntyessä he tukevat kaikkia osapuolia. Tuntevilla on vaikea keskittyä työtehtäviin, jos

henkilökohtaisia asioita ole ennen sitä selvitetty. Palautteen on heidän mielestään oltava yksilökohtaista sekä heidän sitoutumiseensa, kykyynsä työskennellä ryhmässä ja ponnisteluunsa kohdistuvaa. (Kummerow, et. al. 1997: 136–137)

Järjestelmälliselle työntekijälle viestintä on oltava selvää ja ytimekästä. Päätöksenteko heidän mielestään pitää tehdä nopeasti, sitovasti, lopullisesti ja täsmällisesti. Johtajuus on oltava avointa. Konfliktit selvitetään heti tai unohdetaan. Järjestelmälliset eivät pidä epäselvyyksistä tai ristiriidoista. Heille on myös tärkeää etukäteen päätetty aikaraja ja seuranta sekä seuraus tapahtumasta. Spontaaniselle työntekijälle viestintä on oltava laajanlaista ja sovellettavaa. Spontaanit tekevät päätökset vasta sen jälkeen, kun on tarpeeksi kerätty tietoja asiasta. Heille on myös tärkeää, että päätökset voidaan käydä uudelleen läpi tarvittaessa. Konfliktit ovat heille tapahtumasarja, joita ei tarvitse heti ratkaista pysyvästi. Spontaanit tarvitsee joustavan aikarajan ja rakennelman, jotka ovat tarvittaessa sovittavissa uudelleen. Heille on myös tärkeää, että heihin luotetaan ja annetaan tehdä työ loppuun ajoissa, vaikka heidän työskentelynsä puitteet ovat erilaiset kuin muilla työntekijöillä. (Kummerow, et. al. 1997: 137–138)

3.2. Persoonallisuustyypit

MBTI persoonallisuustyypit muodostuu neljän preferenssiparin jakaumasta, jotka ovat riippumattomia toisistaan sekä muodostavat kuusitoista erilaista mahdollisuutta. Nämä yhdistelmät ovat lueteltu taulukossa 3. Ihmiset sijoittuvat useimmiten näiden persoonallisuustyypiparien ääripäiden väliin, harvemmin jommankumman janan päähän. Preferenssit monesti vahvistuvat 30 vuoden jälkeen sekä ovat sisäsyntyisiä. Persoonallisuustyypien sisällä voi myös olla suuria yksilöllisiä eroja. **MBTI** mittaa mielen toimintaa sekä tasapainoa, kykyä ja kypsyyttä ei niinkään ominaisuutta tai luonteenpiirrettä. (Kummerow, et. al. 1997: 16–17)

| | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ISTJ | ISFJ | INFJ | INTJ |
| ISTP | ISFP | INFP | INTP |
| ESTP | ESFP | ENFP | ENTP |
| ESTJ | ESFJ | ENFJ | ENTJ |

Taulukko 3. MBTI 16 persoonallisuustyyppiä

Nämä 16 persoonallisuustyyppiä voivat olla hyvin erilaisia niin ajattelutavoiltaan, mielialuiltaan kuin käytökseltäänkin. Ihmiset, joka kuuluu **ISTJ** -ryhmään, ovat systemaattisia, huolellisia, perinpohjaisia ja ahkeria. He ovat myös vakavissaan ja vilpittömiä siitä, mitä tekevät. Nämä henkilöt haluavat työskennellä organisoidussa ja hierarkkisessa työpaikassa. Heille on myös tärkeää, että seurataan tosiasioita ja tarkempia tietoja. **ISTJ** -ryhmään kuuluvat ovat varovaisia käytökseltään ja haluavat säilyttää kontrollin kaikessa. He myös kunnioittavat saavutuksiaan ja ovat parhaimmillaan työtehtävissä, joissa saavat järjestellä asioita oikeisiin paikkoihin oikeaan aikaan. Heidän ominaispiirteitään ovat kerääminen, valikointi ja asiamukaisen tiedon käyttö. **ISTP** -ryhmään kuuluvat ovat realisteja ja tietoisia siitä, mitä heidän ympärillään tapahtuu. He pystyvät nopeasti reagoimaan tuleviin asioihin tarpeen mukaan loogisella ja käytännöllisellä ajattelulla. Nämä henkilöt eivät halua tuntea, että heitä sidotaan liikaa, eivätkä he pidä liian tiukasta aikataulusta. Parhaimmillaan he ovat tilanteissa, joissa tarvitaan nopeaa reagointia ja keskittymiskykyä. Heidän ominaispiirteensä on kyky käsitellä asioita, joissa tarvitaan loogista ajattelua. **ESTP** -ryhmään kuuluvat ovat toimintasuuntautuneita ja perehtyneitä asioihin. He ovat myös ulospäin suuntautuneita ja realistisia. Tilanteissa, joissa vaaditaan neuvokkuutta, nämä ihmiset etsivät nopeamman, tehokkaamman ja joustavimman keinon suoriutua parhaan kykynsä ja tarpeen mukaan. He ovat myös eläviä, hauskoja ja viihdyttäviä henkilöitä. Nämä henkilöt haluavat olla siellä missä tapahtuu ja osallistua niin paljon kuin pystyvät. He ovat myös hyvin suorapuheisia, eivätkä sievistele asioita. Parhaimmillaan he ovat tilanteissa, joissa vaaditaan nykyisyyteen orientoitumista ja suoraa asiantuntevaa tietoa ja taitoa. Heidän ominaispiirteisiinsä kuuluu kyky ratkaista ongelmia suoraan paikanpäällä. Ihmiset, jotka kuuluvat **ESTJ** -ryhmään ovat tekijöitä, jotka saavat asiat

heti hoidettua. Heille on tärkeää löytää loogiset ja analyyttiset ratkaisut elämän kaikkiin osa-alueisiin. **ESTJ** -ryhmään kuuluvat tekevät päätökset nopeasti ja saattavat suunnitelmat loppuun. He haluavat myös nähdä loppuratkaisun. Nämä henkilöt keskittyvät suoraan tehtävään suorittaakseen sen. He myös ennakoivat toimenpiteet, jotka auttavat saavuttamaan loppuratkaisun. Näin tehdessään he pystyvät näkemään asiat, jotka voivat mennä vikaan ja ennaltaehkäistä tilanne. He mielellään myös valvovat tapahtumia usein ja varmistavat, että kaikki osallistuvat työntekoon ja ovat arvostettuja. Parhaimmillaan he ovat tilanteissa, joissa on parhaimmat puitteet heille ja he pystyvät puuttumaan asiaan hyvin aktiivisesti. Heille on tärkeää myös, että lopputuloksena on konkreettinen tuote, ei tutkimus. **ESTJ** -ryhmään kuuluvien ominaispiirteenä on organisoida, käyttää välineitä ja pysyä mukana erilaisissa tehtävissä. (Kummerow, et. al. 1997: 17–18, 144)

ISFJ -ryhmään kuuluvat henkilöt ovat hyvin sympaattisia, lojaaleja, huomaavaisia ja tunnollisia. He mielellään auttavat apua tarvitsevia ihmisiä, joiden ongelmat he ymmärtävät. He haluavat työskennellä hyvin määritellyissä tilanteissa. Nämä henkilöt keskittyvät myös tehtäviin, joissa jaetaan käytännönläheistä palvelua ihmisille ja organisaatiolle. He mielellään työskentelevät taka-alalla ja tekevät tarvittavia uhrauksia saadakseen työn hyvin tehtyä. Parhaimmillaan he ovat seesteisessä avunannossa sekä järjestelemässä ongelmat asianmukaiseen järjestykseen. Heidän ominaispiirteensä on kyky käyttää omia kokemuksia tilanteissa, joissa pitää sovittaa asiat kaikille sopivaksi. **ISFP** -ryhmään kuuluvat ovat lempeitä, avoimia ja joustavia. He ovat myös hienotunteisia eivätkä pakota muita näkemään asioita heidän tavallaan. Nämä henkilöt keskittyvät auttamaan ihmisiä, jotka eivät ole niin onnekkaita. Heillä on rauhallinen ja vaatimaton toimintatapa. **ISFP** -ryhmään kuuluvat välttävät erimielisyyksiä ja etsivät harmoniaa niin ihmisistä kuin luonnosta. He nauttivat elämän pienistä asioista ja tuovat itse kauniin yksityiskohdan elinympäristöönsä. Parhaimmillaan he ovat takaamassa muiden ihmisten hyvinvointia. Heidän ominaispiirteensä on hankkia tapahtumapaikan taakse jäävää yhteisvastuullista tukea muille tiimin jäsenille. Ihmiset, jotka kuuluvat **ESFP** -ryhmään, ovat ystävällisiä, ulospäin suuntautuvia ja hauskanpidosta pitäviä sekä he luonnollisesti tuntevat vetoa toisiin ihmisiin. He ovat myös innokkaita ja ylenpalttisia sekä pidettyjä. Nämä henkilöt haluavat tutustua uusiin ihmisiin ja auttaa heitä pitämään itsestään. He ovat sympaattisia muita ihmisiä kohtaan ja avokätisiä ajan ja rahan kanssa. **ESFP** -ryhmään kuuluvat haluavat olla siellä missä tapahtuu ja he monesti myös mielellään osallistuvat tapahtumiin ja tuovat niihin oman erikoisen lisän. Parhaimmillaan he ovat tilanteissa, jossa saavat tavata todenmukaisia ihmisiä, jotka tarvitsevat hauskuutta ja eloisuutta ympärilleen. Heidän ominaispiirteensä on puuttua

kaikkeen ja tehdä siitä hauskan. **ESFJ** -ryhmään kuuluvat ovat auttavaisia ja harmonisia. He kiinnostavat huomiota ihmisten tarpeisiin ja tavoitteisiin. Nämä henkilöt työskentelevät mielellään ryhmissä saman asian eteen ja toimivat huollollisesti. He myös tekevät sen mitä sanovat, sillä velvollisuus on heille tärkeää. **ESFJ** -ryhmään kuuluvat pitävät työn loppuun saattamisesta sekä organisoiduista ja rakenteellisista tilanteista. He haluavat työskennellä ilmapiirissä, jossa kaikki ihmiset otetaan huomioon sekä tilanne on lämmin ja tunteellinen koko työskentelyn ajan. Tärkeää heille on yhteisymmärrys ja he luovat sitä myös itse mielellään. Nämä henkilöt tarvitsevat rohkaisua tehdäkseen työn tuloksellisesti sekä kiitosta hyvin tehdystä työstä. Parhaimmillaan he ovat työssä, jossa he voivat auttaa ja organisoida muita ihmisiä hoitamaan työnsä hyvin. Heidän ominaispiirteensä ovat etsiä ja löytää tapa, jolla auttavat muita ihmisiä. (Kummerow, et. al. 1997: 19–90, 144)

INFJ -ryhmään kuuluvat ihmiset ovat orientoituneita sekä kiinnostuneita itsestään ja muista. Heidän on helppoa ymmärtää ihmisten luonnetta. **INFJ**:lle työ pitää olla rehellistä sekä heidän omia sisäisiä aatteita peilaavaa. Heille on myös tärkeää keskittyä siihen, mikä on oikein. Nämä henkilöt haluavat myös harmoniaa ja armeliaisuutta ympärilleen. He myös ymmärtävät välittömän kompleksin ihmisten välillä, mutta eivät kiinnitä niin suurta huomiota itseensä, vaan he uskovat että heidän toimintansa jo sinällään kertoo ketä he ovat. Parhaimmillaan he ovat, kun saavat työskennellä ideoiden, aatteiden ja inspiraatioidensa kanssa. Heidän ominaispiirteensä on kannustaa muita kasvamaan omissa visioissaan. **INFP** -ryhmään kuuluvat ovat syvästi keskittyneet omiin arvoihinsa ja he elävät elämänsä vahvasti omien aatteittensa mukaan. He vetävät muita ihmisiä puoleensa ja mielellään haluavat työskennellä ryhmässä saman päämäärän eteen. Nämä henkilöt myös haluavat etsiä jokaiselle ryhmänjäsenelle oikean paikan ryhmässä. He ovat hyvin luovia ja etsivät lakkaamatta uusia ideoita ja mahdollisuuksia. **INFP** -ryhmään kuuluvat harvemmin luovuttavat, vaan yrittävät koko ajan tuoda esiin asioita, jotka ovat heille tärkeitä. Heillä on viihdyttävä huumori ja he ovat hyvin viehättäviä. Näitä ihmisiä voi olla vaikea oppia tuntemaan kunnolla ja heitä ei ehkä aina huomata. Parhaimmillaan he ovat, kun pystyvät muuttamaan elämänsä ja työnsä vastaamaan paremmin heidän omien sisäisten visioittensa täydellisyyttä. Heidän ominaispiirteensä on pitää ryhmä koossa ja saada se työskentelemään oikeitten missioiden ja arvojen mukaan. **ENFP** -ryhmään kuuluvat ovat innostavia, muutoksen haluisia sekä taipuvaisia etsimään mahdollisuuksia. He ovat myös energisiä ja yllyttäviä sekä pitävät uuden aloittamisesta niin työssä kuin ihmissuhteissakin. Nämä henkilöt etsivät toistuvaisesti uusia intressejä. He ovat taitavia aavistamaan, mitä muut tarvitsevat tai haluavat sekä tarjoamaan tarvittavaa apua ja arvostelua. **ENFP** -ryhmään

kuuluvat tuovat intoa, viihtyvyyttä, eloisuutta ja hauskuutta kaikille elämän osa-alueille. Parhaimmillaan he ovat tilanteissa, joissa on vaihtelevuutta ja sujuvuutta, sillä se antaa heille mahdollisuuden tuoda omaa luovuutta ja karismaa tilanteeseen. Heidän ominaispiirteensä on nähdä ryhmän potentiaalit sekä innokkaasti rohkaista sen kasvua. **ENFJ** -ryhmään kuuluvat ihmiset ovat eloisia ja innostavia. He myös tavoittelevat lämpimyyttä ja visiota auttaa ihmisiä heidän tarpeissaan. Nämä henkilöt huomaavat ihmisten toiveet ja kehittämissuunnitelmat sekä auttavat ihmisten pyrkimystä toteuttamaan niitä. He pitävät organisoidusta ja asioiden loppuun viemisestä. **ENFJ** -ryhmään kuuluvat ovat suvaitsevaisia ja pitävät arvossa muita ihmisiä. He myös mielellään ottavat osaa ihmisten pyrkimyksiin etsiä elämänsä tehtävää. Taitavia he ovat viestinnässä ja parhaimmillaan tilanteissa, joissa tarvitaan sensitiivisyyttä. Heidän ominaispiirteensä on saada kaikki ryhmän jäsenet osallistumaan. (Kummerow, et. al. 1997: 20–21, 144)

Ihmiset, jotka kuuluvat ryhmään **INTJ**, ovat hyvin yksilöllisiä ja etsivät uusia näkemyksiä. He nauttivat, kun pystyvät keksimään uusia ymmärrystapoja. Nämä ihmiset ovat tarkkanäköisiä ja älyllisesti nopeita. He myös pitävät joitakin asioita vain omina tietoinaan. **INTJ** -ryhmään kuuluvat ovat päättäväisiä ihmisiä, jotka uskovat omiin visioihinsa ja niiden tuomiin mahdollisuuksiin. He eivät halua muuttaa päätöksiansä vain muiden sanomisen perusteella. Nämä henkilöt ovat myös hyvin itsenäisiä, jopa enemmän kuin muut persoonallisuusryhmät. Parhaimmillaan he ovat, kun saavat itsekseen ja vakaasti kehittää omia ideoitaan, teorioitaan ja moraaliaan. Heidän ominaispiirteensä on tuoda pitempiaikaista strategista visiota. **INTP** -ryhmään kuuluvat ovat puhtaasti loogisia, joka saa heidät hakeutumaan tutkimaan maailmanlaajuisia totuuksia ja moraalia. He ovat myös alituisesti kysymässä miksi? ja miksi ei? itseltään ja toisilta. Nämä henkilöt ajattelevat nopeasti ja selväpiirteisesti. He pystyvät intensiivisesti keskittymään omiin intresseihinsä. **INTP** -ryhmään kuuluvat arvostavat tyylikkyyttä ja tehokkuutta viestinnässä ja vaikeissa prosesseissa sekä he vaativat sitä myös itseltään. He eivät aina hyväksy asioita, joita muut pitävät oikeina. Hankalia he voivat olla, kun uhmaavat totuutta, mutta muuten he käyttäytyvät ja lähestyvät muita hillitysti. He eivät pidä itsestään selvyyksistä. Parhaimmillaan he ovat, kun saavat rakentaa käsitteellisiä malleja ja kehittää epätavallisia ja mutkikkaita ideoita. Heidän ominaispiirteensä on antaa selvä ja looginen analyysi tehtävien ja asioiden ydinosasta. **ENTP** -ryhmään kuuluvat pitävät uudenaikaisesta ajattelusta sekä moninaisuudesta. He myös luottavat pystyvänsä improvisoimaan ja voittamaan kaikki haasteet, jotka kohtaavat. Nämä ihmiset ovat hyvin itsenäisiä ja pystyvät sopeutumaan erilaisiin arvoihin ja innovaatioihin. He ovat monesti myös muutaman askeleen edellä

muita kannustamassa ja arvostamassa muutoksia. **ENTP** -ryhmään kuuluvat eivät pidä jäykistä ja toimimattomista rutiineista eivätkä hierarkiasta tai toimistomaisesta rakenteesta. He tarvitsevat vapauden toimia. Nämä henkilöt vievät projektit loppuun vaikeuksista huolimatta, sillä heillä on laaja ymmärrys ja yritteliäisyys, joka auttaa selviytymään kaikesta. Parhaimmillaan he ovat vaihtelevissa olosuhteissa, joissa voivat kehittää käsitteellisiä malleja ja strategisia keinoja, joilla pystyy tehokkaasti suoriutumaan muutoksista. Heidän ominaispiirteensä on tuoda uusia ideoita ja mahdollisuuksia tiimiin käyttöön. **ENTJ** -ryhmään kuuluvat hyökkäävät nopeasti ja oikeudenmukaisesti epäselvien ja saamattomien ongelmien selvittämiseen. He antavat organisaatiolle rakenteen ja suunnittelevat strategian, jossa on helppo saavuttaa omat ja muiden päämäärät. Nämä henkilöt kehittävät laajan toimintasuunnitelman sekä hankkivat voiman ja vauhdin sen loppuun viemiseksi. He ottavat mielellään johtoaseman järjestääkseen oman ja muiden ihmisten ulkoisen elinympäristön. **ENTJ** -ryhmään kuuluvat ihmiset eivät halua vastaukseksi vain ei, vaan he sinnikkäästi yrittävät löytää oikean tien loppuratkaisuun sekä haasteen selvittämiseen. Parhaimmillaan he ovat, kun voivat käyttää omaa analyyttistä ja strategista ajatteluaan. Heidän ominaispiirteensä on johtaa ja luoda mahdollisuudet keskeiseen päämäärään. (Kummerow, et. al. 1997: 21–23, 144)

4. TUÖUUPUMUS JA PERSOONALLISUUS

Erilaisuutta tulisi hyödyntää työyhteisöissä. Niiden ymmärtäminen on hyvin oleellista työilmapiirin parantamiselle. Ihmisten kyky käsitellä työuupumusta johtuu myös paljon persoonallisuudesta. Toiset ihmiset pystyvät lisäämään kykyä ehkäistä tai selviytyä työuupumuksesta, kun taas toiset haluavat vain pois, jolloin he aktiivisesti varovat laittavansa itsensä stressiä aiheuttaviin tilanteisiin. On myös ihmisiä, jotka aloittavat aggressiivisen hyökkäyksen negatiivista stressiä aiheuttavaa tilannetta tai kohdetta vastaan, kun taas toiset voivat täysin heittäytyä passiivisiksi ja antavat tilanteen vain tapahtua. Ihmisen on itse otettava vastuu itsestään. Hän tuo työpaikalle oman elämähistoriansa sekä hänen persoonallisuutensa antavat puitteet sille, miten hän kokee eri tilanteet ja miten hän niissä käyttäytyy. (Hellsten 1998: 11; Routamaa 2002: 12; Leymann 1989: 189)

Työpaikoilla ihmiset kokevat erilaisia tunteita päivittäin. Nykyisin yhä enemmän kiinnitetään huomiota tunteiden käyttöön työpaikoilla sekä sen vaikutuksesta stressiin, työtyytyväisyyteen, työuupumukseen ja jopa liikevaihtoon. Emotionaalisuus nähdään väylänä työtapahutumien ja tunneperäisten reaktioiden yhteensovittamisessa. Ne ovat myös vaadittu tavoite suunnan valitsemisessa. Tunteet kertovat, minkä suunnan ihminen valitsee, kun työpaikalla ilmenee erilaisia tilanteita. Voimakkaasti tunnepitoisella henkilöllä voi olla suurempi riski kokea työuupumusta, koska hän uppoutuu työhönsä tunteella ja antaa paljon itsestään myös muille. Ihmiset ovat hyvin erilaisia ja he tuovat omat asenteensa ja erilaisuutensa työpaikoille. Ihmiset myös kokevat työtilanteet eri tavalla ja he ilmentävät omia tuntemuksiaan hyvin persoonallisesti. Tunteiden ilmaiseminen on hyvin yksilöllistä ja niiden esiintuominen voi vaihdella. Esimerkiksi joissakin tilanteissa jotkin ihmiset saattavat suuttua ja muuttua hyvin aggressiivisiksi kun taas toiset tuntevat vain turhautumista. Persoonallisuustyyppin kaksi preferenssiä järjestelmällisyys (**J**) ja tunteva (**F**) vaikuttavat siihen, miten ihmiset osoittavat työpaikoilla tunteensa tilanteista, jotka liittyvät hyvin läheisesti työtyytyväisyyteen ja työilmapiiriin sekä erilaisiin esiin nouseviin muutoksiin ja ongelmiin. Järjestelmällinen arvioi tapahtumia sopeuttamalla niitä kokemaansa työasenteeseen. Tunteellinen taas perustaa tuntemuksensa niin omiin kuin myös työtovereiden ja esimiesten tunnetiloihin. Nämä molemmat preferenssityypit voivat kokea stressin ja työuupumuksen lisääntyvän, kun työtehtävissä on mukana psyykkiset vaikutteet. (Shaw 2004: 124–126)

Henkilön persoonallisuustekijät vaikuttavat pysyvästi hänen kykyynsä reagoida kuormittavissa tilanteissa. Henkilöllä, jolla on myönteinen emotionaalisuus vahvana, on

seurallinen, aktiivinen ja erilaisuutta suvaitsevainen sekä hän pääsääntöisesti kokee, että hänelle tapahtuu vain hyviä asioita ja elämä sujuu niin hyvin kuin odotettavissa on. Kielteisessä emotionaalisuudessa henkilö on hyvin impulsiivinen ja kiireellinen sekä kyllästyy kaikkeen nopeasti. Hän myös huomioi itsestään ja ympäristöstään kaikki esteet ja kielteiset ominaisuudet. Hän myös tulkitsee saamaansa palautteet arvosteluna itseään kohtaan. Hän ei näe palautetta rakentavana, vaan hän arvioi itseään saamansa arvostelun perusteella joko hyväksi tai huonoksi ihmiseksi. (Soininen 2007: 2-3)

Ihmisen uupuessa alkaa hänen tiedostamaton ominaisuutensa näyttäytyä ja monesti esimerkiksi ekstravertit ovat hyvin sisäänpäin kääntyneitä uupuessaan ja lukkiutuvat omaan maailmaansa eivätkä pysty käyttämään normaaliksi kokemiaan kielellisiä ilmaisuja. Introvertit voivat tulla hyvin ilmaisutaitoisiksi sekä osoittavat tunteitaan vahvasti. Nämä muutokset saavat ihmiset nolostumaan ja tuntemaan kontrollin menetyksen. Työuupumustilanteessa ekstravertti tosiasiallinen on pakkomielteen riivaama ja käyttäytyy itsekkäästi. Ekstravertti intuitiivinen on maaninen ja totaalisesti suunniltaan sekä tuntee, että hän hukkuu mahdollisuuksiin. Ekstravertti ajatteleva on tinkimätön ja tunteeton sekä perin pohjin analyttinen. Ekstravertti tunteva on omahyväinen tiedoistaan ja tyrkyttää niitä muille sekä kertoo, miten muiden tulisi toimia. Introvertti tosiasiallinen on pakkomielteinen tärkeille yksityiskohdille ja suvaitsemattomille tosiasioille. Introvertti intuitiivinen uskoo, että kaikki asiat ovat kytköksissä toisiinsa. Hän on myös ylimielinen omien visioidensa virheettömyydestä. Introvertti ajattelija on pakkomielteinen tietämistään todellisuuksista ja ylimielinen muista perspektiiveistä tai ihmisten ajattelusta. Introvertti tunteellinen on vaikeuksien marttyyri. Introverteille henkilöille stressiä aiheuttaa vastuuntunne. **T - F**-tyyppiset ja **J - P**-tyyppiset johtajat, jotka ovat suhteellisen vahvasti jompaakumpaa tyyppiä, sietävät stressiä paremmin kuin työtoverit, jotka eivät ole selkeästi kumpaakaan tyyppiä eli ovat hyvin keskivaiheilla näiden persoonallisuustyyppien janalla. **NTP** -tyypit kärsivät stressistä, jotka aiheutuvat roolirajoista sekä **INP** -tyypit kärsivät stressistä, joka syntyy riittämättömyyden tunteesta ja rooliristiriidoista. Vähiten stressaavat **EJ** -tyypit, kun taas **IS** -tyypit olivat muita stressaantuneimpia niin kotona kuin työelämässään. **TP** ja **FP** -tyypit olivat enemmän stressaantuneita työelämässä. **TJ** ja **IP** -tyypit olivat stressaantuneempia joko kotona tai vapaa-ajalla. Persoonallisuustyyppi **ISFJ** oli kaikista stressaantunein elämän jokaisella osa-alueilla. (Kummerow, et. al. 1997: 194–216)

Ihmisen joutuessa tilanteeseen, jossa hän joutuu kieltämään omat luontaiset tarpeensa ja itsensä, on herkemmissä tilassa sairastua stressistä ja työuupumuksesta. Introvertti tarvitsee aikaa pohtia ja kirjoittaa, kun taas ekstravertti tarvitsee puhumista, asioiden

jakamista sekä ilmaisemista tunteakseen itsensä hyvinvoivaksi. Introvertti tuskastuu keskeytyksistä, sillä hän ei pysty viemään silloin asioita loppuun, mutta ekstravertti nauttii vaihtelusta. Hän tuskastuu, jos joutuu saattamaan jonkin tehtävän yksin loppuun, kun taas introvertti saa yksinäisyydestä uutta intoa. Tosiasiallinen tarvitsee elämyksiä ja tarkat ohjeet, kun taas intuitiivinen haluaa yhdistää oppimansa omiin kokemuksiinsa ja entisiin tietoihinsa. Tosiasiallinen nauttii tieteellisestä informaatiosta, apuvälineistä ja datasta, kun taas intuitiivinen tuskastuu niistä. Hän nauttii, kun saa aivoriivessä ideoida asioita. Tämä tilanne taas aiheuttaa tosiasialliselle enemmän stressiä. Ajattelevan tarvitsee kerätä haasteita, vertailla vaihtoehtoja ja analysoida tilanteita, kun taas tunteva on ihmiskeskeinen ja herkkä tunnelmalle. He tarvitsevat myös kannustusta. Tunteva nauttii suhteiden luomisesta, kun ajatteleva haluaa mieluummin kritisoida ja etsiä vikoja. Järjestelmällinen haluaa saada asiat ratkaistua ja päätettyä sekä heille on tärkeää, että aikataulu on olemassa ja päivitetty. He haluavat myös faktoja, kun taas spontaani on sopeutuvainen ja joustava, joka haluaa kerätä kokemuksia. Aikataulujen noudattaminen on tärkeää järjestelmälliselle sekä hän stressaantuu, kun deadline lähestyy, kun taas spontaani nauttii deadline lähestyessä. Se saa hänet nopeuttamaan tahtia ja toimimaan energisesti. Hän tarvitsee myös tilaa itselleen ja mahdollisuudelle sekä määrätä itse määränpänsä ja tahdin sinne, mutta hän stressaantuu aikataulujen tarkasta noudattamisesta. (Kummerow, et. al. 1997: 194–216)

Ihmisen joutuessa käyttämään toissijaisia persoonallisuuspreferenssejä, toimii hän vastoin luontoaan. Tällöin hän työskentelee kovemmin ja voi herkemmin joutua alttiiksi työuupumuksen riskille. Tällaisen tilanteen jälkeen on erityisen tärkeää, että henkilö pääsee ympäristöön, jossa saa olla taas oma luonnollinen itsensä ja käyttää omia vahvoja preferenssejään. Negatiiviselle stressille riskialttiimmat väärässä ympäristössä työskentelevät preferenssit ovat introvertit ja naispuoliset tosiasialliset sekä miespuoliset tuntevat ja spontaanit. Muutokset stressaavat järjestelmällistä ja tosiasiallista tyyppiä. Työuupumuksen aikana henkilö voi käyttäytyä täysin omaa luonnetta vastaisesti sekä oman pahimman ominaispiirteensä mukaan. Hän voi myös menettää kontrollin täysin eikä itse huomaa omaa tilaansa ja uskottelee kaiken olevan hyvin. (Kroeger & Thuesen 1992: 228–247)

Stressaavia persoonallisuustekijöitä ovat kylmäkiskoisuus, huolestuneisuus, vihamielisyys, väsymys ja yksinäisyys. Piintyneet persoonallisuuspiirteet kuten selviytymisstrategiat, neuroottisuus ja introversio aiheuttavat myös negatiivista työstressiä. Myös heikko itsetunto ja itsehallinta voivat aiheuttaa stressiä. Ihminen voi

olla murehtija-tyyppiä, jolloin hänellä on suurempi riski sairastua uupumukseen. (Furnham 1997: 321)

4.1. Roolit ja uupumus

Hellstenin mukaan työpaikoilla ihmisillä on erilaisia rooleja, joita on opittu lapsuudessa. Näitä rooleja ovat sankari, pelastaja, syntipukki, näkymätön ja narri. Nämä häiriintyneet roolit on opittu jo varhaisessa vaiheessa, kun lapsi vielä opetteli elämään ongelmaperheen kanssa. Sankari työelämässä elää tulevaisuudessa ja hänelle työ on pakkomielteistä. Hänestä tulee työnarkomaani, joka ei voi olla työskentelemättä ja hänen kalenterinsa on aina täynnä erilaisilla tilaisuuksilla. Työnarkomaani ei osaa pitää vapaata tai harrastuksia, sillä hän ei osaa muuta kuin olla töissä. Hän myös suunnittelee elämänsä hyvin yksityiskohtaisesti ja uskoo, ettei kukaan toinen voisi hoitaa hänen työtehtäviään. Hän uskoo vahvasti siihen, ettei yrityksellä ole varaa menettää häntä edes pieneksi aikaa lomien yhteydessä. Työnarkomaani ei pysty myöskään huolehtimaan itsestään tai terveydestään ja hän ei kuuntele kehon antamaa väsymysviestiä, vaan hän parantaa olemustaan alkoholilla ja lääkkeillä. Hänelle on myös riskinä se, että työt tulevat uniin mukaan, jolloin hän ei pääse levolliseen uneen, vaan herää aamulla hyvin väsyneenä, jos on pystynyt nukkumaan ollenkaan. Yrityksessä, jossa esimiehenä ovat työnarkomaani, tehdään pitkiä päiviä ja kaikki perustuu suorituskykyyn. Lomia tai sairauslomapäiviä ei pidetä, jollei siihen ole erittäin hyvää syytä. (Hellsten 1998: 48–57)

Pelastaja työpaikalla ottaa vastuuta myös sellaisista asioista tai tehtävistä, jotka eivät hänelle edes kuulu. Hän täyttää nopeasti kaikkien toiveet, ennen kuin he osaavat sitä edes toivoa. Hän löytää nopeasti ja intuitiivisesti työpaikalla henkilöt, jotka eivät halua tai pysty ottamaan vastuuta ja tämän vuoksi tarvitsevat pelastajaa. Hänellä on myös kyky suojella ja huolehtia esimiehestään. Pelastaja tuntee voimaa ja valtaa siitä, että saa vallita tilanteita työpaikalla. Pelastajalla on suuri riski sairastua työuupumukseen ja hänen keinonsa ehkäistä huonoa oloa on lääkitys. Hän ottaa herkästi rauhoittavia tabletteja eikä ymmärrä, että hän on kerännyt taakkansa niin suureksi. Hän potee herkästi myös päänsärkyä, johon myös käyttää lääkitystä hyödyksi. Pelastaja ei ota vastuuta omasta tilastaan ja hän ei ymmärrä rauhoittua ja antaa aikaa itselleen. (Hellsten 1998: 61–67)

Syntipukki tuo erämaa ajattelutapansa työpaikalle ja hän uskoo, ettei työyhteisö tai yhteistyö ole hyväksi. Hän ei tunne yhteenkuuluvuutta työtovereidensa kanssa, vaan hän

on hyvin yksinäinen omien ajatuksiensa, tunteidensa ja kokemuksiensa kanssa. Hän nauttii ihmisten kanssa olemisesta ja tämän hyvän olon tunteen hän haluaa yhä uudelleen kokea. Mutta sen hän tekee mieluummin alkoholin kanssa, koska ei ymmärrä hakeutua ryhmään keskustelemaan. Hänen parhaaksi ystäväkseen tulee alkoholi, jota hän juo yhä enemmän saadakseen hyvän olon tunteen. Hän ei itse tiedosta juomistaan eikä ongelmiaan ja hän uskoo edelleen hoitavansa työnsä hyvin ja käyttäytyvänsä kuten ennen. Syntipukki alkaa suunnitella päivät ja viikot alkoholin käytön mukaan ja hänelle tulee yhä vaikeampaa pitää juomisensa muilta piilossa. Hänen työkykynsä heikkenee ja hän on yhä huonompi tiimipelaaja. Tällainen henkilö on hyvin äkkipikainen ja jännittynyt, hän tuntee myös häpeää juomisestaan ja on menettänyt itsetunnon kokonaan. Hän on monesti myös hyvin innokas tekemään töitä ja osoittamaan, että pystyy hoitamaan kaikki ajoissa valmiiksi. Mutta tämä innokkuus on hyvin epätasaista ja alkoholin himo voi iskeä koska vain, jolloin helposti jää putki päälle ja silloin työnteosta ei tule mitään. (Hellsten 1998: 74–90)

Näkymättömät työntekijät eivät ota riskejä eivätkä näytä taitojaan työpaikallaan. He myös pelkäävät näyttää luovuuttaan ja kokeilla jotakin uutta. Heillä on myös tietyt rutiinit, joita tehdä joka päivä sekä he ovat hyvin sisäänpäin kääntyneitä ihmisiä. Näkymätön ei löydä työelämässä työtehtävien tasapainoa, jolloin tehtävät olisivat tarpeeksi haasteellisia ja vaikeita sekä sen verran helppoja ja miellyttäviä, jotta ne eivät olisi liian stressaavia. Henkilö, joka uskoo olevansa tai haluaa olla näkymätön, ei halua tiedostaa aiheuttavansa itse ongelmiaan, vaan hän uskoo oireittensa johtuvan psyykkisistä häiriöistä. He eivät myöskään halua ottaa vastuuta itsestään tai hakea apua muualta kuin lääkkeistä. Näkymätön on hyvin ystävällinen ja hän piilottaa oman itsensä kiltteyden taakse, jolloin lähipiiri ei tiedosta, että hän voi huonosti ja on riskissä saada työuupumusta. Hänet myös unohdetaan helposti, sillä hän ei tuo itseään esille, eikä hän näytä tunteitaan muille. (Hellsten 1998: 97–110)

Narri työelämässä on hyvin hauska ja koominen. Hän ei pysty näyttämään aitoja tunteitaan, vaan peittää kaikki naurullaan ja vitseillään. Hänestä monesti pidetään työyhteisössä, sillä hän on hyvin karismaattinen ja seurallinen. Nämä henkilöt monesti hakeutuvat ammatteihin, joissa saa olla esillä. Näyttelijä tai myyntimies on heitä kiinnostavia ammatteja. Narri ei pysty kasvamaan ihmisenä, vaan hän piilottaa kaikki vaikeudet ja ongelmat sekä on hyvin lapsellinen käytökseltään ja ajattelutavaltaan. Narrin sisällä liikkuu paljon tuskallisia tunteita ja hän voi tuntea itsensä hyvin riittämättömäksi. Hän tuntee myös, ettei ole kenellekään tärkeä. Narri haluaisi olla oma itsensä, mutta ei pysty siihen, vaan on mieluummin pilailija. Hän voi tuntea myös

paniikkia siitä, ettei ole pystynyt osoittamaan olevansa keskipisteenä ja saamaan muut nauramaan. Narri pelkää menettävänsä kontrollin tunteistaan ja näyttämään suden, joka hänen sisällään löytyy. Hän pelkää näyttävänsä myös surullisuutta ja itsesääliä. Narrilla on suuremmat mahdollisuudet ehkäistä työuupumusta, sillä hän ei halua ottaa mitään liian vakavasti sekä hän ei halua puuttua muiden ongelmiin. Kun narri pystyy avautumaan itse vähän, hän voi alkaa tarkastella omaa elämäänsä ja työtä eri näkökulmasta, jolloin hän voi löytää itselleen paremmin sopivat työtehtävät. (Hellsten 1998: 111–119)

4.2. Erilaisia tutkimuksia aiheesta

Persoonallisuuden ja työn sopivuutta on tutkittu aika paljon ja persoonallisuudet on Hollandin mukaan jaettu kuuteen eri ryhmään, jotka ovat realisti, tutkija, sosiaalinen, sopeutuva sekä yrittäjä ja taiteilija. Näiden persoonallisuuksien ollessa väärän tyyppisessä työssä, heidän työuupumuksen riskinsä suurenee, sillä he eivät saa irti työstään sitä, mitä tarvitsevat ja haluavat. Realistinen ihminen sopii maa- ja metsätalouden ammatteihin sekä arkkitehtuuriin. Tutkija sopii biologian, matematiikan ja uutistoimittajan ammatteihin. Sosiaaliset ammatit ovat palveluammatit, ulkomaalaisten kanssa työskentely, sosiaalityö ja kliininen psykologia. Sopeutuvainen sopii parhaiten kirjanpitäjän, taloushallinnon ja yrityksen johdon ammatteihin. Yrittäjän ammatit ovat lakiin ja pr:ään liittyviä sekä pienyrityksen hoitoon liittyvät ammatit. Taiteelliselle ihmiselle sopii ammatit, joissa ovat musiikki, taide ja kirjoittaminen mukana. On todettu, että kun ammatti ja persoonallisuus ovat yhteensopivia, niin työtyytyväisyys on korkeimmillaan ja henkilökunnan vaihtuvuudet ovat pieniä. (Holland 1973: 23)

Ihminen uupuu työssään, jos persoonallisuus ja työ eivät ole yhteneviä. Useasti on kiistelty työuupumuksen ja persoonallisuusominaispiirteiden yhteyttä, sillä uupumista on pidetty yksilöllisenä ongelmana, johon ei voida selittää ominaisuuksia. Tutkimuksissa on kuitenkin osoitettu, että persoonallisuustyypillä ja stressillä voi hyvinkin olla yhteyttä ja 1950-luvulla kehitettiin persoonallisuusteoria, jonka mukaan ihminen luokitellaan joko **A**-ryhmään tai **B**-ryhmään. **A**-tyypin luonne on aggressiivinen, kilpailunhaluinen ja kärsimätön, kun taas **B**-tyypin luonne on joustava ja sopeutuvampi. **A**-ryhmän ihmiset ovat enemmän taipuvaisempia stressiin ja työuupumukseen kuin **B**-ryhmän ihmiset. Stressistä selviytymiseen tarvitaan persoonallisuutta, joka on optimistinen ja idearikas sekä tämän henkilön on oltava hyvin

ongelmaratkaisukykyinen ja hänen on haluttava etsiä tietoa. (Routamaa 2003: 26-27; Cooper & Payne 1980: 98-101)

Vaasan Yliopiston tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että introvertit kokevat stressiä tilanteissa, joissa on ryhmätyöskentelyä, sosiaalisia ja vastakkaiseen sukupuoleen kontaktien luomista ja esiintymistä. Ekstravertit eivät kokeneet stressiä näissä tilanteissa. Tosiasiallisessa henkilössä stressiä aiheuttivat ideoiminen ryhmässä, tulevaisuuden suunnittelu sekä sosiaalisten kontaktien luominen. Tuntevat henkilöt tunsivat stressiä tilanteissa, joissa heidän piti antaa negatiivista kritiikkiä. Spontaaneille henkilöille aikataulut tuottivat ongelmia kun taas järjestelmällisille kaikki tilanteet tuottivat enemmän stressiä. Eniten stressiä tunsivat henkilöt, jotka kuuluivat ryhmään **ISFJ** ja **ESTJ**. Vähiten stressiä tunsivat **ENFP** tyypit sekä henkilöt, joilla oli **NF** ja **SP** preferenssit dominoivampia. Stressin syiksi nähtiin opiskelu, gradun tekeminen, häät, rahan puute ja Vaasa opiskelupaikkakuntana. Myös työn ja opiskelun yhteensovittamisessa koettiin negatiivisen stressin oireita. (Kovala 2003: 55–62)

Persoonallisuustyyppin ja stressin välinen yhteys on moninainen. Oletamus on, että eri persoonallisuustyypit kokevat arkipäivän stressitilanteet erilailla sekä ihmiset käyttävät myös erilaisia keinoja stressin hallintakykyyn. Tutkimuksissa on tullut esille, että introvertit stressaantuvat herkemmin persoonallisuusominaispiirteensä ansiosta sekä työtilanteensa johdosta kuin ekstravertit. Erityisesti henkilöt, joiden persoonallisuustyyppi on **ISTJ** tuntevat itsensä stressaantuneemmaksi kuin muut tyypit. **ESTJ** -tyyppi oli eniten edustettuna ryhmässä, jotka eivät stressaannu mistään, ei työtilanteesta eikä ominaispiirteiden vuoksi. Tyypit, jotka stressaantuivat herkemmin persoonallisuusominaispiirteensä vuoksi, olivat **ISTJ**, **ESFP**, **ENTJ**, **ISFJ**, **ISTP**, **INFP** ja **INTP**. Näillä ihmisillä kuitenkin stressinsietokyky oli normaali. Tyypit, jotka stressasivat kaikista eniten niin ominaispiirteensä vuoksi kuin työtilanteen vuoksi, olivat **ISFP** ja **INTJ**. Tyypit, jotka stressasivat kaikista vähiten, kuuluivat **INFJ**, **ESFJ**, **ESTJ**, **ESTP**, **ENTP** ja **ENFP** ryhmään. (Routamaa & Honkonen 1999: 3-10)

5. TUTKIMUSMETODOLOGIA

Metodologia on yksittäisten metodien ja tutkimustekniikoiden taustalla olevien lähtökohtien ja oletuksien selvittämistä. Metodologiassa tutkitaan haluttua asiaa ja menetelmiä kyseiseen aiheeseen sopivia. Metodeja ovat valitut menetelmät sekä niiden soveltaminen esimerkiksi haastatteluihin, kyselylomakkeisiin ja havainnointiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997: 173–174)

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko persoonallisuustyypillä yhteyttä työuupumukseen sekä miten työuupumus syntyy ja vaikuttaako sen syntyyn persoonallisuus vai jokin muu yhteinen tekijä. Tutkimuksen tehtävänä on saada tietoa myös työuupumuksen ennaltaehkäisystä ja hoidosta sekä persoonallisuustyyppien suoriutumiskyvystä selviytyä negatiivisesta työssä esiintyvistä stressistä, joka johtaa vakavaan työuupumukseen.

5.1. Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimusmenetelmän valinta

Tämä tutkimus voidaan luokitella laadulliseksi eli kvalitatiiviseksi fenomenografiseksi tapaustutkimukseksi, joka suoritettiin kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteita noudattaen. Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla henkilöitä, jotka ovat sairastaneet työuupumusta. Tutkimuksen laatu edellytti persoonallisuustyyppien määrittämistä. Haastateltavat täyttivät Myers - Briggs tyyppi-indikaattorilomakkeen (MBTI) haastattelun lopussa. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii selvittämään tutkimusongelmia, joita ei voi määrällisesti mitata. Laadullisessa tutkimuksessa pidetään ihmistä tiedonkeruun instrumenttina, sillä ihminen on kvalitatiivisen tieteen mukaan riittävän joustava sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin. Tämän tutkimuksen aineiston hankinnassa käytettiin metodia, jossa tutkittavien näkökulmat ja äänet pääsivät esille. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on myös tyypillistä valita kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaismenetelmää käyttäen. Laadullisen tutkimuksen tapauksia käsitellään aina ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 154–155; Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa laadullista tutkimusta. Sen tarkoituksena on tutkittavan asian merkityksen tai tarkoituksen selvittämistä sekä kokonaisvaltaisen käsityksen saamista kyseisestä aiheesta. Tutkimuksen kohteena olevia asioita ei voida

suoranaisesti mitata mittayksiköillä, kuten pituus, kappalemäärä, rahamäärä. Tutkittavat asiat muodostuvat erilaisista luokista, jotka voidaan asettaa erilaisiin järjestyksiin, kuten sukupuoli, siviilisääty, ammatti. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään monesti joko haastatteluilla, ryhmäkeskusteluilla tai havainnoimalla. Keskeisessä roolissa ovat tutkittavien henkilöiden kokemukset ja mielipiteet sekä tutkittavien asioihin liittyvät tunteet ja vaikuttimet. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää aineiston laatu ja tämän vuoksi tutkittavien yksilöiden tai tutkittavan asian määrä on usein pieni. Aineiston on kuitenkin oltava tarpeeksi kattava ja siksi aineiston kattavuus on riippuvainen aineistosta tehtävistä analyyseistä ja tulkinnoista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimustehtävä voi kuitenkin muuttua tutkimuksen aikana. Kvalitatiivisen aineiston analyysin suhteen voidaan erottaa kaksi tutkimussuuntaa, jotka suhtautuvat teoreettisen viitekehyksen käyttöön empiirisen aineiston yhteydessä eri tavoin. Toisen näkemyksen mukaan teoreettinen viitekehys ei saisi ohjata kenttätyövaiheessa tutkijan tekemiä valintoja, toinen suuntaus taas edellyttää teoreettisen viitekehyksen määrittelemistä jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Denzin & Lincoln 2000; Eriksson ym. 2008; Hirsjärvi ym. 2001; Tilastokeskus 2008)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena se, että aineisto on oltava teoreettisesti edustettu eli aineistossa tulee olla tutkimusongelman kannalta olennaiset piirteet. Kvalitatiivisen aineiston järjestelyssä ja analysoinnissa on tutkijan pyrittävä perusteltavuuteen, systemaattisuuteen, kattavuuteen, totuudellisuuteen ja rationaalisuuteen. (Uusitalo 1991: 80; Syrjälä & Numminen 1988: 118, 143–145; Eskola & Suoranta 1998: 214–215).

Kvantitatiivinen tutkimus on määrällistä tutkimusta. Tällaisella tutkimuksella on useita tilastollisia menetelmiä, jossa käytetään täsmällisiä ja laskennallisia tapoja. Tällöin tutkimuksen kohteena olevia asioita mitataan mittayksiköillä, kuten pituus, kappalemäärä, rahamäärä. Määrällisen tutkimuksen aineisto kerätään haastatteluilla ja kirjekyselyillä tai kyselylomakkeilla. Määrällinen tutkimusmenetelmä sopii tutkimusmenetelmäksi silloin kun tutkitaan suuria ihmisryhmiä. Sen avulla ei voida saada yksittäistapauksista kattavaa tietoa. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään usein tilastollisia malleja ja tutkimusongelmat muotoillaan tarkasti etukäteen. (Denzin & Lincoln 2000; Eriksson ym. 2008; Hirsjärvi ym. 2001; Tilastokeskus 2008)

Eriksson ym. (2008) ja Hirsjärvi ym. (2001) näkevät kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen tukevan toisiaan. Asioiden tai ilmiöiden mittaaminen sisältää monesti sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen puolen. Nämä kaksi tutkimusmuotoa yhdistettynä

antaa varmimman tuloksen empiirisessä tutkimuksessa ja sen vuoksi tutkija on tässä tutkielmassa käyttänyt molempia tutkimusmuotoja. Haastatteluilla pyritään saamaan käsitys todellisesta tilanteesta ja kyselylomakkeen avulla pyritään selvittämään yksityiskohtaisempia tieto henkilöiden persoonallisuudesta.

Haastattelutyypinä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua ja kyselylomaketta. Teemahaastattelu on tutkimusmenetelmä, jossa haastattelun teema-alueet ja kysymykset on tehty valmiiksi, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole. Haastateltava saa vastata kysymyksiin omin sanoin. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat vaihdella, mutta kaikki teema-alueet on käytävä läpi jokaisessa haastattelussa. Haastattelurunko on liitteenä (liite 1). Teemahaastattelu on keskustelua, joka tapahtuu haastattelijan eli tutkijan aloitteesta ja usein myös haastattelijan ehdoilla. Keskustelunomaisessa haastattelussa haastattelijä pyrkii saamaan selville haastateltavilta häntä kiinnostavia tutkimuksen aihepiiriin liittyviä asioita. Haastattelu edustaa kvalitatiivista ja kyselylomake kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa on pidetty hyvänä, koska vain yhteen menetelmään pitäytyminen antaa usein tutkimuskohteesta yksipuolisen ja rajoittuneen kuvan. Eri menetelmien yhdistämiseen liittyy myös vaaroja. Useat tutkijat ovat nähneet ongelmana sen, että eri menetelmät vastaavat eri kysymyksiin, minkä vuoksi samasta tutkimuskohteesta saatavat tutkimustulokset muodostuvat erilaisiksi. Tässä tutkimuksessa erilaisten menetelmien käyttö ei vaaranna tutkimuksen luotettavuutta, koska haastatteluilla ja kyselylomakkeella selvitettiin eri asioita. (Eskola & Vastamäki 2001, 24–27; Cohen & Manion 1989, 260, 266; Patton 1990; 464, Siljander 1992 14–23).

Haastattelu sopii tähän tutkimukseen, koska se on joustava ja avoin. Haastattelun aikana haastattelijä ja haastateltava voivat aina tarkentaa, syventää ja selventää annettuja kysymyksiä ja vastauksia. Toisaalta on mahdollisuus esittää myös lisäkysymyksiä. Parhaimmillaan haastattelu voikin olla lähellä avointa keskustelua, jossa vaihdetaan molemminpuolisia ajatuksia. Haastateltujen antamien vastausten perusteella voidaan olettaa, että uudistetulla haastattelulla saataisiin hyvin lähes samanlaiset vastaukset. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007: 199, 200, 203.)

5.2 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimusmenetelmänä haastattelutekniikka asettaa tiettyjä haasteita ja näitä käsitellään validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Tutkimuksemme reliabiliteetti eli mittaustulosten toistettavuus ja sen kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia toteutuu, sillä tutkimus on tarvittaessa toistettavissa ja samoja henkilöitä tutkimalla voidaan saada sama tulos, kuitenkin mikäli tutkimus toistetaan rajallisen ajan sisällä. Reliabiliteettiä heikentää se, että haastateltavat vastasivat kysymyksiin heidän oman, subjektiivisesti koetun ja tämänhetkisen tietämyksen perusteella. Reliabiliteettiä heikentää myös se, että tutkimuksen kohteena ja tarkoituksena oli tutkia vastaajien näkemystä ja tietämystä kohteista. Validiteetilla tarkoitetaan yleensä tieteellisten löydösten tarkkuutta eli sitä missä määrin tutkimuksessa tehdyt johtopäätökset vastaavat sitä todellisuutta, mistä ne on otettu. Usein puhutaan lähinnä sisäisestä ja ulkoisesta validiteetista. Sisäinen validiteetti määräytyy siten, että missä määrin tutkimusraportti vastaa osallistujien näkemyksiä ja määritelmiä tutkitusta kohteesta. Tällöin sisäisen validiteetin nostamiseksi on tutkijan erityisesti kiinnitettävä huomiota vaikutuksiin, joita hänellä itsellään on tutkimuskohteeseen. Tutkimuksen validiteetti onnistui, sillä haastateltavilla on ollut mahdollisuus tarkentaa ja selventää kysymyksiä sekä mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä, joka tukee mittauksen tarkoitusta. Ulkoisen validiteetin arviointi puolestaan edellyttää, että tutkijan tutkimuksensa perusteella muodostamat oletukset ja käsitteet on siirrettävissä toiseen tilanteeseen. Tulosten siirrettävyys toiseen kontekstiin riippuu siitä, miten samankaltaisia tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat. Johtopäätöksiä siirrettävyydestä ei voi tehdä yksin tutkija, joka tuntee ainoastaan tutkimusympäristön, vaan vastuu sovellusarvon arvioimisesta tulee myös tutkimustulosten hyödyntäjälle. Laadullisen tutkimuksen tulosten siirrettävyyden sijasta puhutaan yleensä myös tulosten yleistettävyydestä. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös muissa vastaavissa tutkimuksissa saadut tulokset. Reliabiliteetin toistettavuus ja johdonmukaisuus, kuten myös sisäisen yhtenäisyyden osoittamista pidetään laadullisessa tutkimuksessa vaikeampana kuin validiteetin saavuttamista. (Syrjälä & Numminen 1988: 136–142; Eskola & Suoranta 1998: 212–214; Hirsjärvi jne. 2007: 226)

Luottamuksellisen suhteen muodostuminen edistää haastattelulla saadun tiedon luotettavuutta. Haastateltavat henkilöt haastateltiin yksitellen sekä he eivät olleet tietoisia toisistaan eivätkä heidän vastauksista. Nimettömyyden vuoksi haastateltavien on useimmiten helpompi puhua arkaluontoisista ja itselleen vaikeista asioista. He uskaltavat olla kriittisiä ja esittää jyrkästikin vastakkaisia mielipiteitä. Haastateltavien

kanssa puhuttiin aluksi myös hieman muista asioista, mikä auttoi myös keventämään haastattelun tunnelmaa. Keveän ja rennon tunnelman luominen auttaa myös luottamuksellisen haastattelija-haastateltava-suhteen syntymistä. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat hyvin avoimia ja kertoivat kokemuksistaan mielellään ja arkailematta. (Alasuutarin 1994, 123; Eskola & Vastamäki 2001, 30; Tiittula, Rastas & Ruusuvuori 2005, 267.)

Haastatteluaineisto analysoitiin etsimällä tutkimusongelmaa valaisevia samankaltaisuuksia ja teemoja. Tulosten siirtämistä vaikeuttaa haastateltavien suhteellisen pieni määrä. Tutkimuksen tulokset voidaan varovaisesti yleistää, koska samantyyppisiä näkemyksiä tuli useilta haastateltavilta eli toisin sanoen vastauksissa oli löydettävissä samankaltaisuuksia. Haastateltavien näkemykset oireiden syntyyn sekä ilmenemiseen vastaavat muissa tutkimuksissa saatuja tuloksia. Vastaukset noudattivat myös yleisesti syntyneitä näkemyksiä työuupuneista henkilöistä.

5.3. Tutkimusprosessi

Tutkimukseen osallistui 10 henkilöä, jotka kaikki olivat sairastaneet työuupumusta. Tutkimukseen osallistui kahdeksan naista ja kaksi miestä. Tutkimukseen osallistujien ikä vaihteli välillä 27–58 vuotta sekä myös heidän työtehtävät ja elämäntilanteet vaihtelivat. Kaikki tutkimukseen osallistujat haastateltiin loka-marraskuun aikana vuonna 2008. Haastattelut tallennettiin mp3 – soittimelle, jotta ne olisi helpompi purkaa myöhemmin tekstiksi. Tallentaminen vapautti myös haastattelijan muistiinpanojen tekemiseltä sekä antoi hänelle mahdollisuuden keskittyä aktiivisesti kuuntelemaan. Haastattelujen kesto vaihteli 20 minuutista 45 minuuttiin riippuen henkilöiden halusta puhua asiasta sekä heidän omasta tavastaan vastata kysymyksiin. Haastattelun alussa pyydettiin haastateltavien kertovan hiukan itsestään, kuten ikää sukupuolta, ammattia ja perhesuhdetta. Näistä vastauksista poimittiin haastatellun taustatiedot, joita on kuvattu taulukossa 4. Haastattelu aineisto litteroitiin tekstiksi haastattelurungon mukaisesti tiettyjen teemaotsikoiden alle. Litteroinnin jälkeen teksti tulostettiin ja luettiin muutamaan otteeseen läpi, jotta haastatteluista saataisiin parempi kokonaisuuskuva ja jotta tutkijalla olisi helpompi poimia aineistosta tiettyjä yleisiä teemoja. Näin pyrittiin tarkastelemaan löytyykö eri persoonallisyystyyppien välillä eroavaisuuksia työuupumuksen kokemisesta sekä haettiin myös yleisiä piirteitä työuupumuksen syntymiselle ja siitä selviytymiselle.

| Henkilö | Ikä | Sukupuoli | Ammatti | Parisuhde |
|---------|-----|-----------|-----------------------------------|-------------|
| A | 36 | Nainen | Ostoreskontranhoitaja | Avoliitto |
| B | 38 | Nainen | Koulutussuunnittelija | Naimisissa |
| C | 42 | Mies | Toimitusjohtaja | Naimisissa |
| D | 37 | Mies | Eläkeläinen | Eronnut |
| E | 28 | Nainen | Rekrytointikouluttaja | Ei kertonut |
| F | 27 | Nainen | Myyntineuvottelija | Avoliitto |
| G | 40 | Nainen | Kirjanpitäjä ja reskontranhoitaja | Naimisissa |
| H | 58 | Nainen | Kirjanpitäjä | Naimisissa |
| I | 52 | Nainen | Hoitoala | Naimisissa |
| J | 55 | Nainen | Konsultti | Eronnut |

Taulukko 4. Tutkimukseen osallistujien ikä, sukupuoli, ammatti ja parisuhde – jakauma. Haasteltavat eivät ole haastattelujärjestyksessä.

6. TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI

Haastateltavien persoonallisuudessa oli paljon eroavaisuutta. Taulukossa 5:ssä on osallistujien persoonallisuus jaettu osiin. Tästä selvisi, että persoonallisuustyyppiä ENFP oli otannassa eniten sekä myös ISTJ:tä. Otantaryhmä oli valittu sattumanvaraisesti. Ainoana ehtona oli, että he ovat sairastaneet työuupumusta.

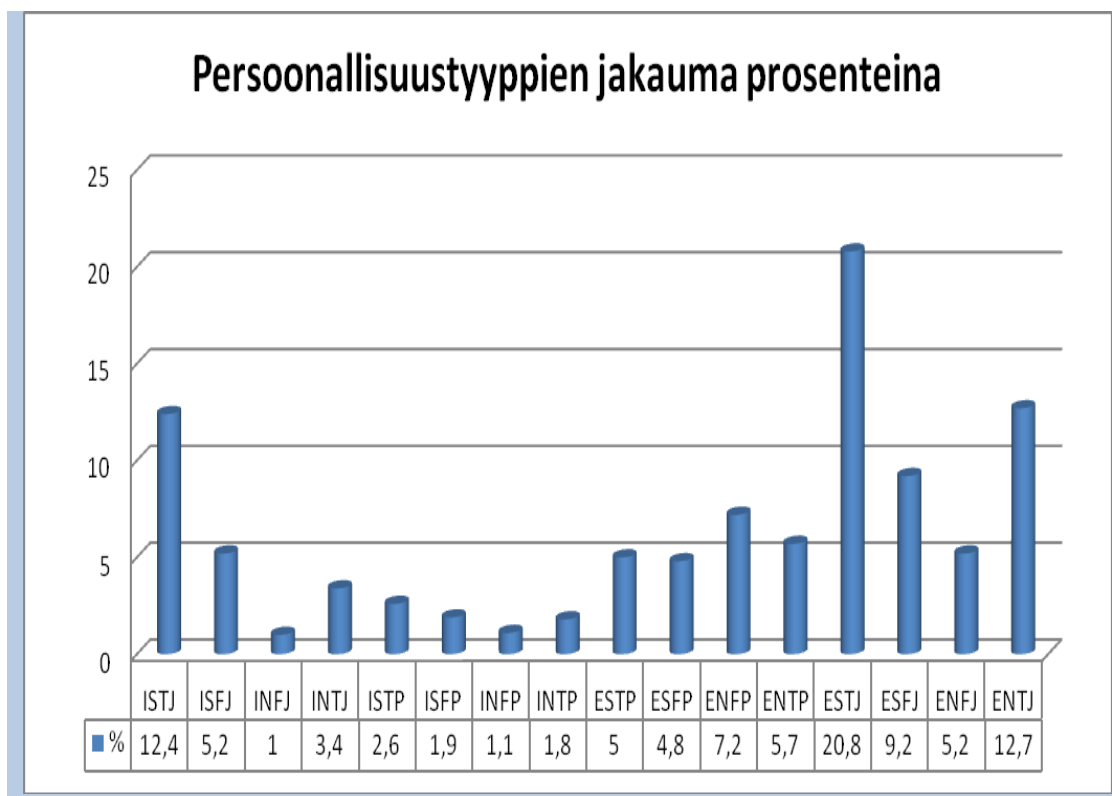
| <i>MBTI</i> | % |
|-------------|----|
| ISFJ | 10 |
| ENFP | 20 |
| ISTJ | 20 |
| ESTP | 10 |
| ESTJ | 10 |
| ENTJ | 10 |
| ENTP | 10 |
| ESFJ | 10 |

| | | | |
|-----------|----------|-----------|----------|
| IS | 3 | IF | 1 |
| EN | 4 | IT | 2 |
| ES | 3 | EF | 3 |
| SF | 2 | ET | 4 |
| ST | 4 | IJ | 3 |
| NF | 2 | IP | 0 |
| NT | 2 | EP | 4 |
| FJ | 2 | EJ | 3 |
| FP | 2 | SJ | 5 |
| TJ | 4 | SP | 1 |
| TP | 2 | NJ | 1 |
| IN | 0 | NP | 3 |

| | |
|----------|----------|
| I | 3 |
| E | 7 |
| S | 6 |
| N | 4 |
| F | 4 |
| T | 6 |
| J | 6 |
| P | 4 |

Taulukko 5. Tutkimukseen osallistujien MBTI – persoonallisuus.

Kuten taulukossa 6 huomaa, Suomessa persoonallisuustyypit jakautuvat siten, että ESTJ persoonallisuutta on eniten jopa 20,8 prosenttia koko väestöstä, tämän jälkeen jakauma vähän tasoittuu, mutta ISTJ ja ENTJ on kuitenkin vielä muihin nähden huomattavasti enemmän. INFJ -tyyppiä on



Taulukko 6. Persoonallisuustyypien jakauma Suomen väestössä.

(n=2960) (Lähde: Routamaa, 2008 sekä Rissanen, 2003)

kaikista vähiten suomen väestöstä. Kiinnostavinta on huomata, että kun vertaa koko suomen väestöstä saatua jakaumaan tähän tutkimukseen, niin tutkimukseen osallistui enemmän ENFP:tä kuin mitä oletettua olisi, sillä heitä suomen väestössä on vain 7,2 prosenttia. ISTJ:n yleisyys tutkimuksessa oli odotettua, sillä heitä on suomen väestössä sen verran monta eli 12,4 prosenttia.

6.1. Työuupumuksen ilmeneminen

Tutkimuksessa tuli esille se, että kaikki persoonallisuustyypit voivat sairastua työuupumukseen. Edellisissä tutkimuksissa oli tullut esille, että persoonallisuustyyppiin ENFP kuuluvat ihmiset stressaavat vähiten ja näin ollen sairastuvat harvemmin työuupumuksesta. Näin ei kuitenkaan aina ole, sillä satunnaisesti kokoon kerätty otanta ryhmä osoitti, että myös ENFP ryhmään kuuluvat henkilöt voivat sairastua työuupumuksesta ja kokevat sen yhtä raskaasti kuin muutkin persoonallisuustyypit.

Mielenkiintoisinta oli, että tutkimukseen osallistui niin moni, joka on persoonaltaan ekstravertti, mutta se ehkä on selitettävissä sillä, että nämä henkilöt ovat sosiaalisia ja tulevat mielellään mukaan tutkimukseen, joka heistä tuntuu tärkeältä. Tutkimuksessa tuli esille myös se, että juuri ekstravertit uupuessaan olivat persoonaltaan vääränlaisissa tehtävissä sekä kokivat tulevansa kohdelluksi väärin. Introvertit kokivat, että heille annettiin liian paljon tehtäviä, joita he eivät pystyneet hoitamaan loppuun. He kokivat ongelmaksi myös sen, etteivät he pystyneet sanomaan ei. He myös uskoivat siihen, että esimies näkee heidän ahdinkonsa ja pystyy määrittelemään työtehtävien määrän, ilman, että työntekijä sanoo miten asiat on.

”mä oon aina kuvitellut niin että tai mulla on ollut sellainen tunne, että esimiehet tietää kuinka paljon ihmisille voi kaataa töitä”

Erityinen havainto oli myös, että otannassa oli kaikista eniten ISTJ – tyyppisiä naisia. He olivat kokeneet myös työuupumuksen muita vahvempina. Heillä oli mennyt työuupumuksesta palautumiseen paljon enemmän aikaa kuin esimerkiksi EN – tyypeillä. Henkilöllä, joka kuuluu SJ ryhmään, meni ainakin puolivuotta saada itsensä suhteellisen hyvään kuntoon, jotta pystyivät palautumaan työntekoon uudelleen. Mielenkiintoista oli huomata se, että ISTJ -tyypit osallistuivat hyvin mielellään tutkimukseen, sillä he ovat persoonaltaan hivenen hiljaisempia, eivätkä aina halua kertoa omista tunteistaan vieralle henkilölle.

6.2. Mikä on tärkeää?

Tutkimuksessa tuli myös esille, että haastateltaville tärkeää on perhe, terveys ja turvallisuus sekä myös ystävät ja itsestä huolehtiminen liikunnan avulla. He haluavat myös, että työ on mielekästä, sopivaa ja itsenäistä. Myös luovuus ja eettinen näkökulma nähtiin tärkeänä, kuten myös hyväksytyksi tuleminen ja työn hyvin hoitaminen sekä työyhteisön hyvinvointi, hyvä johtaminen ja tasapuolisuus. Kysymykseen, mikä saa sinut tuskastumaan, vastasivat haastateltavat, että hitaus ja päättämättömyys joissakin henkilöissä, resurssien puute sekä myös se ettei ymmärretä. Tuskastumista aiheutti myös ainainen kiire, tekemättömät työt, epäoikeudenmukaisuus, asioiden epätoimivuus sekä myös toisten ihmisten huolimattomuus. Perhe oli kaikille tärkeää, mutta se painottui enemmän naimisissa olevilla, kun taas ystävät olivat tärkeimpiä nuorimmille haastateltaville. Työ mielekkyys sekä siinä onnistuminen oli kaikille hyvin tärkeää ja siinä ei huomannut iänmukaisia eroavaisuuksia.

Persoonallisuus vaikutti paljon siihen, mitkä asiat olivat tärkeitä sekä mitkä asiat saivat tuskastumaan. ISFJ:lle tärkeää oli tunnollisuus ja työn oikein tekeminen. Tuskastumaan saivat ihmiset, jotka päinvastaisia sekä eivät niin tarkkoja. ISTJ:lle tärkeitä asioita olivat säännöt ja tasapuolisuus sekä se, että hän täyttää työlle asetetut oletukset eikä istu tyhjän panttina. Tuskastuminen tuli taas tekemättömistä töistä. ESTP:lle tärkeää oli tulot, työhyvinvointi sekä myös työn mielekkyys. Kiire sai aikaan tuskastumista. ESFJ:lle tärkeää oli palaute sekä liikunta ja se, että työstä saa tyydytystä. Tuskastumaan saivat kiire ja se kun asiat eivät toimi. ENTJ:lle tärkeää oli se, että työkaverit voivat hyvin ja ovat iloisia sekä toimiva parisuhde. Tuskastumaan saivat epäoikeudenmukaisuudet. ESTJ:lle tärkeää olivat turvallisuus ja se, että työtä saa tehdä omassa tahdissa. Huono henkilöstöjohtajuus olivat asioita, jotka saivat hänet tuskastumaan. ENFP:lle tärkeää on työn mielekkyys ja se, että työ on sopivaa persoonallisuudelle. Tuskastumaan saivat tiukka aikataulu sekä ainaiset menot ja se, ettei ymmärretä. ENTP:lle tärkeää on menestyminen ja eettinen näkökulma sekä luovuus. Tuskastuminen tuli hitaudesta ja päättämättömyydestä.

6.3. Työuupumuksen oireet ja syntyminen

Tutkimukseen osallistujat olivat kaikki kokeneet työuupumuksen, mutta sairastumisen ajankohta vaihteli sekä myös akuuttivaiheen kesto ja hoito. Oireet olivat kaikilla suhteellisen samoja. He tunsivat masennusta, haluttomuutta, innottomuutta, väsymystä,

ahdistuneisuutta ja jaksamattomuutta sekä he olivat myös vihaisia, itkuisia, lamaantuneita ja jännittyneitä. Tutkintaan osallistuneista monet sanoivat nukkuvansa paljon, kun taas toiset eivät pystyneet nukkumaan. Muutama sanoi myös, että nukkuminen on jotenkin liian kevyttä ja he pystyivät lepuuttamaan silmiään vain sohvalla, jossa he jotenkin tunsivat itsensä turvallisemmaksi. He kokivat myös sydämentykytystä, vapinaa, pääkipua ja vatsakipua sekä verenpaine että paino nousi. Muutamat tunsivat myös, että heitä oksetti, kun tulivat aamuisin työpaikalle sekä kaikki tuntui merkittömältä ja heillä oli myös toivottomuuden tunnetta.

”Päänkivusta kärsin kaiken aikaa sekä sain omituisia rytmihäiriöitä. Ne pelästyttivät oikein kunnolla ja tunsin paniikkia, sillä sydän takoi kokoajan paljon ja tärisin. Nukuin myös huonosti.”

”Ensi kaikki alkoi sillä, että oli maha kipee ja oksetti ja töihin ei halunnut mennä, koska siellä oli niin paljon töitä, että tiesi ettei niistä selviä. Sitten tuli sydämentykytystä ja vapinaa”

Tutkimuksessa ilmeni, että työuupumuksen laukaisi ainainen kiire työpaikalla, työtehtävien liiallisuus sekä organisaatio muutokset. Monet tunsivat myös, että heidän esimies ei kuullellut avunpyyntöjä eikä myöskään arvostanut heitä. Monet kokivat myös, että työpaikalla oli huono ilmapiiri, joka aiheutti sen, että kaikki työntekijät eivät tulleet toimeen keskenään. He tunsivat myös, että ns. aitous oli kadonnut työpaikalta. Muutamilta tuli esille myös se, että heidän esimiehensä antoi sellaisia työtehtäviä, joihin heidän ammattitaitonsa ei enää riittänyt ja kun he pyysivät apua, heitä ei kuunneltu. Monet ottivat puheeksi myös huonon henkilöstöjohtamisen, joka oli suurin tekijä työuupumuksen syntymiseen. Suurimpana ongelma työuupumuksessa pidettiin se, että kaikki päästettiin niin pitkälle sekä se, että henkilö itse ei ollut pystynyt kertomaan ongelmistaan ajoissa. Myös ajan riittämättömyys nähtiin ongelmana, kuten myös ihmisten oikeudenmukainen käytös.

”Työ oli todella hetkistä ja siirryin toisiin tehtäviin vasten tahtoani. Ihmissuhteet työpaikalla olivat ne suurin syy. Ihmiset alkoi ottaa päähän, sillä ei toimittu oikeuden mukaisesti ja rehellisesti”

*”Työuupumus sai alkunsa stressistä ja kovasta työpaineesta.
Huono henkilöstöjohtajuus vaikutti myös sekä apua ei saatu
pyydettyäessä”*

Tutkimuksessa ei huomioitu suuria eroavaisuuksia persoonallisuustyyppien välillä, vaan kaikilla oli hyvin samanlaisia oireita ja ne ilmenivät samalla tavalla. Ainut eroavaisuus oli siinä, että henkilöt, jotka kuuluivat NF persoonallisuustyyppiin, kokivat huonon työilmapiirin olevan yksi tärkeimmistä syistä työuupumuksen syntymiselle. Kaikki kuitenkin huomauttivat, että heidän työuupumus sai alkunsa pitempiäaikaisesta kiireestä sekä siitä, että he eivät saaneet apua.

6.4. Työuupumuksen vaikutus persoonaan

Kaikkien osallistujien mielestä työuupumus on vaikuttanut heidän persoonanansa. Huomioitavissa oli se, että haastateltavat olivat käyttäytyneet vastoin omaa persoonallisuuttaan työuupumuksen akuuttivaiheessa eli hyvin seurallisesta henkilöstä tuli sisäänpäin kääntynyt ja hän haki yksinäisyyttä. Ystävällisestä henkilöstä tuli hyvin ärtyisiä ja aggressiivinen sekä iloisesta positiivisesta henkilöstä tuli itkuinen ja hyvin epäileväinen.

*”Olin mä varmaan sellainen itkuinen ja väsynyt ja semmonen
vihainen, että lapset sano ku menin kotia, että kauheeta ja kyllä
mä sen itsekin huomasin, pimahdin pienemmästäkin asiasta”*

Monet myös huomasivat tekevänsä paljon virheitä työssään ja eivät enää pystyneet luottamaan omaan muistiinsa, vaikka muuten he ovat hyvin tarkkoja ja järjestelmällisiä. Monet sanoivat myös, että työuupumuksen jälkeenkin he käyttäytyivät vähän eritavalla. Monet sanoivat, että eivät ole enää niin avoimia kuin ennemmin, eivätkä niin innostuneita. Monet myönsivät myös tutkivansa enemmän toisten ihmisten käyttäytymistä. Joillakin oli myös itsekunnioitus laskenut, sillä he eivät enää pystyneet arvostamaan itseään samalla tavalla kuin ennen työuupumusta, sillä he kokivat suurta pettymystä siitä, että he sairastuivat. Muutama oli myös tullut kyynisemmäksi sekä ehkä hivenen myös katkerammaksi. Useilla oli myös arvot muuttunut täysin ja nyt he ajattelevat itseään enemmän sekä yrittävät estää työuupumuksen uusiutumista. Yksi henkilö sanoi myös, että työuupumus oli parasta mitä hänelle on koskaan tapahtunut,

sillä sen myötä hän oppi arvostamaan elämäänsä paremmin. Monet olivat myös oppineet huolehtimaan itsestään paremmin ja sanomaan ei liialliselle työlle.

”Joo kyllä se on vaikuttanut, en ole enää niin avoin kuin ennen ja sitten mä tutkin ihmisiä enemmän kuin ennen, juuri sitä ensi vaikutelmaa ja mitä sen jälkeen on. En myöskään enää jaksa olla niin innostunut kuin enemmin.”

6.5. Hoitokokemus ja jatkotoimenpiteet sekä työuupumuksen vaikutus elämään

Useampi tutkimukseen osallistujista oli sitä mieltä, että he olivat saaneet asiantuntevaa apua, mutta oli myös muutama, jotka eivät olleet sitä mieltä, sillä heidän mielestään terveyskeskus ei ollut huomionnut oireita ajoissa. Suurimmalle osalle oli tarjottu terapiaa sekä psykologian tapaamista. Kaikki olivat saaneet sairaslomaa, mutta sen kesto vaihteli yhdestä viikosta puoleen vuoteen. Useampi oli saanut apua myös lääkkeistä, eritoten Diapamista.

”Se kärjistyi niinkin pitkälle, että kaverit ja vanhemmat suorastaan raahas mut lääkäriin ja sitten sain lääkityksen ja sitten mä nukuin sen kanssa viikon ja en todellakaan nousut kuin vessaan ja sekin oli vaivan takana. Toisella viikolla nousiin vähän jo syömään ja kolmannella pystyttiin hakemaan posti. Pikku hiljaa siitä eteenpäin mentiin”

Lääkäreiden diagnoosit olivat olleet joko keskivaikea tai stressipohjainen masennus tai sitten tuli- ja liikuntaelinsairaus. Kansaneläkelaitoksen vuoksi diagnoosi ei voinut olla työuupumus.

”Sanoisin, että byrokratia Kelan, työvoimataimiston, työterveyshuollon piirissä ei tavallinen maallikko pärjää, vaan sitä menee ihan sekaisin ja sitä tuntui siltä, että asioita vaan pallotellaan”

Tutkimuksessa tuli ilmi hyvin mielenkiintoinen asia, sillä vain muutama henkilö tutkimukseen osallistujista jäi samaan työpaikkaan töihin, muut vaihtoivat työpaikkaa omasta halustaan.

”Sit mä menin samaan työpaikkaan takaisin, mutta hyvin pian sekin meni sitten uusiksi, siinä laitettiin koko elämä uuteen remppaan. Vaihdoin työpaikan ja tota niin asuntoa ja kaikkea”

He, jotka jäivät edelleen samaan työpaikkaan, saivat apuja työtehtävien uudelleen organisointiin sekä yksi haastateltavista hakeutui osa-aikaeläkkeelle. Monet vaihtoivat myös kokonaan toiselle alalle töihin, jossa saivat uusia työtehtäviä. Muutamat jatkoivat edelleen lääkärin tapaamista töihin menon jälkeenkin. Yksi haastateltavista oli saanut paljon apua työvoimapoliittisesta koulutuksesta.

”Kurssi antoi elämänilon uudelleen takaisin ja usko itseän palautui.”

Muutama löysi myös suuren avun jatkamiselle vesiväreillä maalaamisesta ja musiikista.

Työhön palaaminen tuntui kaikista raskaalta ja vaikealta, sillä usko omaan itseensä oli mennyt. Uusi työ innosti monia sekä he tunsivat uutta jännitystä sen johdosta.

”Jatkamisessa auttoi omien ajatusten selventäminen sekä tieto siitä, että vika ei ollut omassa itsessä.”

Uuden työn rutiinit helpottivat myös työhön menoa. Töihin meno auttoi joidenkin kohdalla myös saamaan uutta energiaa järjestämään omat asiat kuntoon sekä innostumaan muistakin asioista.

Ekstrovertit saivat eniten apua lääkkeitä, kun taas introvertit halusivat selviytyä itse pitämällä pidemmän sairausloman. Kaikki tarvitsivat sairauslomaa, mutta ekstroverttien sairauslomat olivat olleet lyhemmät, ehkä se oli lääkkeiden ansiosta, uskoivat he. Muutama ekstrovertti oli saanut myös apua terapiasta, koska he saivat puhua pahasta olostaan ja saivat tätä kautta asiantuntevaa apua.

Työuupumukseen sairastaminen on vaikuttanut aika paljonkin elämään, sanoivat tutkimukseen osallistujat. He olivat sitä mieltä, että he oppivat pitämään itsestään huolta sekä sanomaan suoraan, jos jokin tuntuu pahalta. Varsinkin introvertit sanoivat, että he eivät enää vain ota vastaan töitä, vaan sanovat vastaan kun niitä on liikaa.

”Nyt mä ainakin sain sanottua kun mul pimpahti töissä niin mä menin ja pieni akka kopsukengät näin, mä menin sinne pomolle ja paasasin sille vähän aikaa ja sitten se meni ohitte”

Muutammat olivat muuttaneet elämäänsä aika paljon, sillä he olivat joko muuttaneet toiselle paikkakunnalle tai eronneet silloisesta puolisoista. Moni oli myös oppinut paljon sairastumisestaan ja osaavat nyt varoa riskitekijöitä.

”se oli sellainen tekijä, että siitä sai oikein kunnolla energiaa korjata montaa muutakin asiaa elämässä kuin mikä sen mun mielestä aiheutti”

6.6. Olisiko toinen henkilö sairastunut?

Kysymykseen, olisiko toinen henkilö persoonaltaan sairastunut, tuli monta erilaista vastausta, mutta suurin osa oli sitä mieltä, että ei olisi sairastunut. Syyksi he antoivat sen, että henkilö, joka ei välitä tai pystyy jättämään työt kesken ilman omatunnontuskia, voi selvitä ilman työuupumusta.

”Voi olla ettei olisi saanut, se olisi ollut joku sellainen joka ei välitä vaan olis vaan tehnyt sen oman osuutensa ja pannu oven kiinni ja lähtenyt kotia.”

Muutammat olivat sitä mieltä, että kyllä ja muutamat eivät osanneet sanoa, mutta uskovat, että ehkä. Muutammat olivat myös sitä mieltä, että oma persoona herkensi tapahtuman syntymistä, jonka vuoksi työuupuminen tuli niin vahvana päälle.

”Mä uskon, että persoonalla on merkitystä, kyllä joku olisi välttänyt sen sairastumisen, että jotkut on vain kovia jätkiä ja mä koitin, että olenko mä kova jätkä ja en ollut”

Eräs oli sitä mieltä, että joku toinen olisi voinut jopa sairastua vakavammin, sillä tilanne oli sen verran paha.

Intuitiiviset ja tunteelliset olivat sitä mieltä, että joku toinen olisi hyvinkin voinut sairastua samantapaisessa tilanteessa kun taas tosiasialliset ja ajattelevat henkilöt olivat sitä mieltä, että ei olisi sairastunut. Intuitiiviset pystyivät näkemään tapahtuman ulkoa päin paremmin kuin mitä tosiasialliset näkivät, sillä he olivat itse niin kiinni siinä tilanteessa ja uskovat, että vain he kokivat sen niinkin raskaasti.

6.7. Miten neuvoisit ystävääsi?

Tutkimukseen osallistujat haluaisivat neuvoa ystäväänsä hakeutumaan hyvin nopeassa vaiheessa hoitoon sekä keskustelemaan huolistaan jollekin.

”No äkkiä hakemaan tietysti apua ja menee työterveyspsykologille esimerkiksi, olenkin neuvonut aika monelle, että hae äkkiä apua itsellesi ja mene juttelemaan, mutta se on aina niin helppo niinku toista neuvoa, kuin ottaa itse niskastaan kiinni ja mennä lääkäriin, se on ihan toista.”

He myös pyytäisivät ottamaan rennommin sekä priorisoimaan niin työtehtäviä kuin muitakin asioita. Useampi sanoisi ystävälleen myös, että heidän kannattaisi vaihtaa työpaikkaa tai tekemään jotain muuta. Muutama oli myös sitä mieltä, että lääkkeet voisivat olla myös hyvä ratkaisu, silloin kun työuupumus on jo päällä.

”Siihen ei auta kuin lepo, täytyy viheltää peli poikki hetkeksi ja mun täytyy kyllä sanoa, että lääkkeet eivät kaikille sovi, mutta mä olin niin kuopassa, että mä tykkään, että aivan ilman lääkkeitä en olisi sieltä selvinnyt ja parantuminen olisi kestänyt tosi, tosi paljon kauemmin.”

6.8. Miten perhe, ystävät ja työkaverit suhtautuivat työuupumukseesi?

Kaikki olivat sitä mieltä, että perhe, sukulaiset ja ystävä suhtautuivat työuupumukseen todella hyvin. He olivat koko ajan tukena ja motivoivat paranemaan.

”Muut työntekijät ymmärsi tilanteeni ja yrittivät kannustaa paranemaan sekä ilman ihanaa aviomiestäni en olisi tästä selvinnyt”

Joidenkin kohdalla esimies ja työkaverit eivät ymmärtäneet ollenkaan, vaan syyllistivät ja käyttäytyivät kummallisesti.

”Omaiset ja työkaverit eivät ymmärtäneet, vaan sanoivat, että koita ryhdistäytyä ja ota itseäsi niskasta kiinni, mene ulos ja laihduta, olivat ne yleisimmät neuvot heiltä. Tämä vain sai raivostumista aikaan ja olo tuli vain huonommaksi, aloin syyllistämään itseäni”

Yleisnäkemys oli, että kaikki suhtautuivat paremmin, kuin mitä olisi ollut oletettavissa. Persoonallisuustyypillä ei ollut eroavaisuuksia neuvon antamisessa, mutta introvertit olivat sitä mieltä, että työkaverit ymmärsivät paremmin, kun taas ekstraverteilla oli vähän sellainen tunne, että työkaverit eivät täysin ymmärtäneet koko tilannetta sekä heitä vähän häiritsi työkavereiden utelu pitkästä sairauslomasta. Moni olikin sitä mieltä, että he eivät halunneet kertoa syytä sairauslomalle, vaan he hyvin nopeasti hakeutuivat toisiin tehtäviin, jolloin saivat uutta intoa taas elämälleen.

6.9. Tulevaisuuden kuva ja loppukommentit

Mieluisa tulevaisuuden kuva oli hyvin vaihteleva haastateltavilla ja moni heistä näkisi itsensä olevan vielä viidenkin vuoden päästä nykyisessä uudessa työssä.

”en todellakaan tiedä sitä vielä, kun en osaa ajatella vuottakaan pidemmälle mutta toivon, että olen tässä samassa työssä myös silloin, sillä viihdyn todella paljon.”

Muutama odotti jo eläkettä ja toivoivat rauhallisia päiviä omien harrastusten parissa. Muutamat toivoivat olevansa taloudellisesti riippumattomia, jolloin pystyisivät toteuttamaan omia visioitaan.

”Vapaaherrana, taloudellisesti riippumattomana persoonana”

”siis oikee oikeesti niin mä oon kato näin vanhana oppinut vasta unelmoimaan ja siis oikeesti mä en oo sitä ennen osannut tehdä, mä voisin olla mun nykyisen miehen kanssa purjehtimassa jossakin lämpöisessä ja ei tarvisi tehdä töitä tai no jotain sitä voisi tehdä, mutta ei pakolla.”

Muutammat halusivat saada kunnollisen ammattitutkinnon ja muutamalla oli lapsen saaminen aika lähellä sydäntä.

”viiden vuoden kuluttua mä oon vähän paremmassa asemassa työn suhteen ja mä oon valmistunut maisteriksi ja jos mä en oo silloin äitiyslomalla, niin sitten mulla on jo joku tenava”

Muutama ei vielä pystynyt sanomaan mitään, he odottavat ja katsovat mitä tuleman pitää.

Loppukommenteiksi annettiin vielä se, että tämä tutkimus oli hyvin mielenkiintoinen ja todella tärkeä. Kaikki olivat sitä mieltä, että työuupumusta sekä myös persoonallisuutta sen yhteydessä tulisi tutkia enemmän. He olivat myös sitä mieltä, että työuupumuksesta puhutaan yhä aivan liian vähän sekä työhyvinvointia tulisi parantaa paremmalla henkilöstöjohtajuudella sekä toisia kuuntelemalla. Työuupumusta ei ole vielä todennettu niin vahvaksi, kuin mitä se on ja tämän vuoksi tällaiset tutkimukset avaisivat yhteiskunnan silmät, jolloin voitaisiin tehdä asialle jotakin. Muutammat olisivat vielä valmiita tulemaan uudelleen haastateltaviksi, jotta he pystyisivät näyttämään toteen sen, kuinka suuri hätä oli silloin, kun työuupumus oli kaikista voimakkaimmillaan.

”Tästähän on nykyään niin ku aika paljon puhuttu mutta kun siihen reagoidaan oikeastaan vasta sitten kun se on niin ku niin sanotusti tapahtunut eli tässä on niin ku vähän sitä, että hoidetaan sitä sairautta, mutta ku pitäis hoitaa syytä.”

”Tärkeähän ongelma tämä on yhteiskunnalle, me laskettiin, että itse asiassa yhden kaverin kanssa, että oliko se itse vuodessa 8000 ihmistä jää eläkkeelle masennuksen takia, että kannattaisi varmaan vähän tahtia pienentää.”

7. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiset nykyisin kokevat työn muuttuneen kiireisemmäksi ja raskaammaksi. Myös pätkätyöt ja osa-aikatyöt sekä ainainen epävarmuus tuovat ongelmia työyhteisöön. Työuupumus on käsitteenä hyvin laaja ja on kasvava kansantauti. Sairastumisen oireet vaihtelevat paljon ja hoitaminen on hyvin yksilöllistä. Kaikki ihmiset voivat kuulua riskiryhmään, mutta toisilla sairastuminen tapahtuu herkemmin kuin toisilla. Työuupumus kehittyy, kun työtehtävien vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat. Työuupumuksen ennaltaehkäisy on tärkeää. Monet oireet saadaan lievemmiksi jo pelkällä levolla ja rauhoittumisella. Monesti vakavankin työuupumuksen paranemisen ennuste nopeutuu ja parantuu, kun ennaltaehkäisy on pystytty aloittamaan aikaisessa vaiheessa. Työuupumuksen varhainen tunnistaminen parantaa myös paranemisennustetta.

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, että onko persoonallisuustyypillä yhteyttä työuupumukseen sekä miten työuupumus syntyy ja vaikuttaako sen syntyyn persoonallisuus vai jokin muu yhteinen tekijä. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksella ja pyrkimyksenä oli ilmiön ymmärrettäväksi tekeminen yksilön kokemuksina. Tutkimus oli aineistolähtöinen kvalitatiivinen tutkimus ja sen kohteena olivat työuupumusta kokeneet henkilöt. Aineisto koostui 10 henkilöstä, joille tehtiin teemahaastattelu sekä he täyttivät haastattelun yhteydessä MBTI -analyysilomakkeen, josta selvisi heidän persoonallisuustyypinsä. Kerätty aineisto analysoitiin laadullisesti. Tulokset vahvistivat aiempia tutkimuksia sekä toivat yksilöläheisempää näkökulmaa työuupumuksen osa-alueista. Teemahaastattelututkimusta voidaan pitää hyödyllisenä tilannekartoituksena siltä osin, että se antaa hyvät lähtökohdat työuupumuksen ehkäisemiselle sekä antaa viitettä siitä, miten työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä voisi parantaa. Näiden avulla työntekijä motivoituu ja työhön sitoutuminen on korkeaa ja työssä viihdytään pitempään.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että monissa työyhteisöissä voi olla ongelmia. Näitä ehkäisemällä ja korjaamalla työssäolo saattaisi tuntua mukavammalta, jolloin ehkä uupumustakaan ei olisi syntynyt. Tärkeää olisi, että työntekijöiden työmäärä ja työpaineet eivät saisi olla liian korkeita. Tällöin työntekijät eivät uuvu ja masennu niin helposti liiallisesta työnteosta, sillä liian korkeat vaatimukset työssä nostavat riskiä sairastua uupumukseen, etenkin silloin, jos työntekijällä on liian korkea velvollisuuden tunne, joita tutkimukseen juuri tutkimukseen osallistujilla oli. Työuupumus syntyy useimmiten odotusten, todellisten vaatimusten ja resurssien ristiriidasta. Niistä kehitty

niin tiedostamattomia kuin tietoisiaakin reaktioita, jotka vaikuttavat yksilön kehitykseen. Tutkimukseen osallistujille työuupumus syntyi suurimmaksi osaksi työstä ja työpaikan konflikteista ei niinkään muista henkisesti raskaaksi koetuista asioista, kuten muissa tutkimuksissa ilmeni. Työuupumus näkyi myös muutoksena persoonallisuudessa sekä elämäntavassa. Oireiksi koettiin muutoksia niin henkisessä ja fyysisessä terveydessä, kuin myös käyttäytymisessä ja asenteissa.

Tutkimuksessa ei suoranaisesti tullut esille se, että persoonallisuudella olisi merkittävä syy-seuraus suhde työuupumuksen syntymiselle. Tutkimuksessa ilmeni kuitenkin se, että ekstraverteilla voi olla suurempi riski sairastua työuupumukseen, sillä he voivat laittaa itsensä likoon herkemmin asiakaspalvelutehtävissä ja tätä kautta asettavat itselleen odotuksia, joita on vaikea tavoittaa. Myös henkilöillä, jotka kuuluvat ryhmään SJ, voi olla suurempi riski saada työuupumus, sillä he ovat persoonaltaan täydellisyyteen pyrkiviä sekä voivat asettavat itselleen liian korkeita tavoitteita, joita eivät aina pysty liiallisen työmäärän kautta purkamaan. Alustavaa tietoa oli myös se, että toiset persoonallisuustyypit voivat kokea työuupumuksen herkemmin sekä he luottavat liiallisesti esimiehen kykyyn nähdä työntekijän resurssit ja todellisen työpanoksen. Tutkimuksessa tuli ilmi se, että henkilöt, jotka kokivat työuupumusta, olivat mitä suurimmalla todennäköisyydelle persoonaltaan vääränlaisissa työtehtävissä, sillä n. 90 prosenttia haastateltavista henkilöistä olivat vaihtaneet toisiin tehtäviin heti työuupumuksensa jälkeen ja kokivat nyt selviytyvänsä paremmin sekä viihtyivät uudessa työpaikassaan hyvin. Ihmisen persoonallisuus kehittyy elämän aikana. Tämän vuoksi olisi hyvä ymmärtää eri persoonallisuustyyppejä sekä heidän kokemuksia työuupumuksen syntymisestä. Esimiesten ja johtoasemissa olevien henkilöiden olisi hyvä tunnistaa persoonallisuustyypit, jolloin he pystyisivät paremmin suunnittelemaan sopivia työtehtäviä sekä panostamaan ihmisen henkiseen kasvuun ja tarpeiden selventämiseen. On myös tärkeää oppia tuntemaan itsensä ja omat vahvuutensa.

Tutkimuksessa tuli esille myös se, että arvostuksen puute työelämässä voi olla yksi tärkeimmistä syistä työuupumukseen. Työhyvinvointiin liittyy kannustava ja motivaatiota ylläpitävä työyhteisö, jolloin työntekijä kokee saavuttavansa työllään haluttuja tuloksia, tällöin hän tuntee myös, että onnistuu työssään. Tämä saa myös aikaiseksi sen, että he viihtyvät työssään ja työpaikallaan paremmin, joka antaa taas mahdollisuuden jaksaa työssään paremmin ja kauemmin. Tutkimukseen osallistujat toivoivat myös esimiehiltään parempia ihmissuhdetaitoja. Muutamissa haastatteluissa tuli hyvin vahvasti esille myös ihmisten johtaminen, joka oli juuri kyseissä yrityksessä, heidän mielestään vasta lapsenkengissä. Työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen

koettiin henkilöstöjohtajuus hyvin tärkeänä tekijänä ja monien haastateltavien mielestä siihen tulisi panostaa enemmän.

Työuupumuksen läpikäyminen on usein todella raskas koettelemus. Se on yleensä myös hyvin pitkä prosessi, jonka läpi vieminen vie aikaa. Uupuminen saattaa viedä jopa elämänhalun työuupumuksen akuuttivaiheen aikana, sillä henkilö ei tunne selviytyvänsä elämän askareista tai edes sängystä nousemiselle. Työuupumuksen läpikäyneet korostavat läheisten ihmisten merkitystä uupumuksesta selviytymisessä sekä myös levon tärkeyttä ja hoitohenkilökunnan ammattiapua. On tärkeää, että uupuneella on joku, jolle voi puhua omasta vaikeasta tilanteestaan sekä sellainen henkilö, jolta saa tarvittaessa tukea, se voi olla joko perheenjäsen tai esimerkiksi ystävä, kuten monilla tutkimukseen osallistujilla oli ollut. Tutkimukseen osallistujat olivat kokeneet, että työuupumus ei ollut vain päätepiste, vaan se antoi mahdollisuuden selviytymiselle, josta he toisenlaisen näkökulman omaan elämäänsä sekä sen merkitys kasvoi selviytymisen myötä. Moni oli muuttanut elämässään jotakin heti työuupumuksen jälkeen, joko se oli ollut työpaikka tai sitten jopa asunnon muutos tai elämänkumppanistaan eroaminen. Nämä muutokset olivat saaneet innostumisen taas nousemaan sekä he kokivat, että elämä oli työuupumuksen jälkeen paljon paremmassa suunnassa, kuin mitä se oli ollut ennen työuupumusta.

Mielenkiintoista tutkimuksessa oli se, kuinka halukkaita tutkimukseen osallistujat olisivat tulemaan jatkotutkimukseen sekä myös se, kuinka avoimesti he työuupumuksestaan puhuivat. He pitivät tutkimusta hyvin tärkeänä ja toivoivat, että asiasta puhuttaisiin enemmän. Haastateltavien vastaukset olivat hyvin kiinnostavia sekä osviittaa antavia siitä, mitä työuupumus todella on ja miten sitä voisi jo ennalta ehkäistä, jotta sen laukeaminen ei olisi niin rajua eikä veisi työntekijään moneksi kuukaudeksi sairauslomalle.

7.1. Ehdotuksia jatkotutkimusaiheiksi

Työuupumusta tulisi Suomessa tutkia jatkossa lisää, jotta tiedetään tarkemmin työuupumuksen esiintymisestä eri organisaatioissa ja ammattiryhmissä. Tarkempaa tutkimusta tarvitaan sellaisten työyhteisöjen sisällä, joissa on todettu työuupumusta. Työuupuminen kuuluu hyvin läheisesti jokaisen ihmisen elämään. Aihealue antaa myös mahdollisuuksia monille jatkotutkimuksille. Tutkimalla persoonallisuuden kehittymistä laajemmin, voisi ehkä selvemmin nähdä sen vaikutuksen työuupumukseen. Tutkimalla

persoonallisuutta ja työuupumuksen syntyä voisi oireiden ennaltaehkäisyyn saada lisää tietoa. Ehkä pystyttäisiin paremmin myös määrittelemään riskiryhmät sekä heidän keinonsa vaikuttaa työhyvinvointiin.

Tutkittaessa aihetta suuremman aineiston avulla voitaisiin ehkä jopa löytää yhdistävä tekijä eri preferenssiryhmien välillä sekä löytää määrittävä tekijä työuupumuksesta selviytymiselle. Sitä kautta myös pystyttäisiin ehkä paremmin löytämään syyt työuupumuksen syntymiselle sekä organisaation ja eri persoonallisuusryhmään kuuluvien esimiesten vaikutus työuupumuksen ilmentymiselle eri ihmisillä. Tutkimuksesta ehkä selventyisi paremmin, mikä on tekijä, joka laukaisee työuupumuksen joillakin ihmisillä sekä mitkä tekijät vaikuttavat työuupumuksen keston. Kiinnostavaa olisi myös nähdä, miten eri persoonallisuusryhmät kokevat työuupumuksen oireilun sekä paljon eroja on kokemuksen tuntemisessa.

Mielenkiintoista olisi myös jatkaa aihealueen tutkimuksia muuntelemalla joitakin seikkoja. Tutkimusongelmaa voisi tarkastella käyttämällä esimerkiksi eri persoonallisuusteorioita, kuten tunneälyä, piirreteorioita ja arkityyppejä. Työuupumusta voisi tutkia enemmän eri ikäryhmien välillä sekä naisten ja miesten eroja tarkastelemalla. Aiheesta kiinnostuneelle löytyy vielä monia tutkimattomia alueita, joiden avulla saavutetaan arvokasta tietoa.

Työuupumusta olisi hyvä tutkia edelleen, jotta myös sen ennaltaehkäisy ja hoito kyetään kohdentamaan oikein. Työuupumuksen voittamisen ratkaisu löytyy eri syiden paikallistamisesta ja niiden muuttamisesta. Työuupumuksen kannalta riittävä muutos löytyy asioiden oikeanlaisesta ymmärtämisestä ja tiedostamisesta sekä tutkimustiedon hyödyntämisestä käytäntöön. Työuupumuksen taustalla olevia tekijöitä tulisi muuttaa siten, että ne eivät ole ristiriidassa henkilöiden omien ajatusten ja yrityksen toimintatapojen kanssa. Inhimillisen ajattelun ja työntekijöiden huomioonottaminen täytyy mennä taloudellisen ajattelun ja turhan lujan tehokkuuden tavoittelun edelle. Näin saadaan enemmän tyytyväisiä työntekijöitä, jotka jaksavat pitempään työelämässä sekä pystytään pitämään myös ne työntekijät motivoituneena, jotka suuri resurssi työyhteisöön omalla persoonallisuudellaan.

7.2. Lopuksi

Ihmisten olisi hyvä tiedostaa sen, että kuka tahansa voi saada työuupumuksen oireita. Oleellisen tärkeää on ennaltaehkäisy oman persoonallisuuden mukaisesti sekä omalla löytämällään tavalla. Jokaisen ihmisen olisi hyvä tiedostaa omat heikkoudet ja vahvuudet. Monesti on huomioitu, että kun ihminen voi hyödyntää tietojaan ja taitojaan, hän tuntee työtyytyväisyyttä. Myös työn kiinnostavuus, innostavuus ja mielekkyys vaikuttavat työuupumuksen ehkäisyyn. Tämän vuoksi olisi hyvin tärkeää motivoida työntekijöitä ja saada heidät viihtymään työpaikalla. Yrityksien tulisi myös mielellään panostaa työntekijöiden terveydentilaan ja fyysiseen kuntoon. Monissa tutkimuksissa on todettu, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on tärkeää sekä molempia olisi hyvä olla yhtä paljon. Ihminen tarvitsee tarpeellisen määrän lepoa, liikuntaa ja omia harrastuksiaan sekä perhe-elämää, mutta myös työ on tärkeää ja ilman sitä ihminen ei ehkä aina pääse toteuttamaan itseään. Tämän vuoksi ihmisille pitäisi antaa mahdollisuus löytää balanssi työn ja vapaa-ajan välillä sekä kehittää omia voimavaroja selviytymään elämän tuomista muutoksista. Tätä kautta he pystyvät elämään harmonisesti ja luovalla tavalla nykyajan yhteiskunnassa.

LÄHDELUETTELO

- Ahola Kirsi, Gerlander Eija-Maria & Kalimo Raija. (2001) Työntekijän ajattelu- ja toimintatapojen yhteys työuupumukseen. Työ ja ihminen 03/2001. s. 192-206
- Alasuutari, P.1994. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Tampere: Vastapaino
- Briggs Myers Isabel & Myers Peter B. (1980). Gifts Differing. 1. painos. Consulting Psychologists Press, Inc.
- Bronsborg Barbro ja Vestlund Nina. (1999). Kuuntele itseäsi – vältä työuupumus. 1. painos. WSOY – Kirjapainoyksikkö. Juva.
- Cohen L & Manion L (1989) Research Methods in Education. Routledge, Chatham.
- Cooper Cary L & Payne Roy. (1980). Stress at Work. 1. painos. John Wiley & Sons Ltd.
- Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (2000). Handbook of Qualitative Research. Toinen painos. California: Sage Publications, Inc. ISBN: 0-7619-1512-5.
- Doctare Christina. (2000). Hjärnstress –Kan det drabba mig? 1. painos. Runa Förlag Ab. Malmö, Sverige.
- Dunderfeldt, T., Laakso, J., Peltola R. & Vidjeskog, J.(2003) Psykologia 5. Porvoo. WSOY
- Ekstam Kjell, Löfqvist Arne, Olsson-Nordgren Ingrid, Stenqvist Agneta & Sturesson Ulla. (2001). Utbränning och mental utmattning – en motbok. 1. painos. Författarna och Liber AB. Malmö. Sverige.
- Eriksson, Päivi & Kovalainen, Anne (2008). Qualitative Methods in Business

Research. Lontoo: SAGE Publications Ltd. ISBN: 978-1-4129-0316-5.

Eskola J & Suoranta J (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.

Eskola, J. Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–42.

Furnham Adrian. (1997). The Psychology of Behavior at Work. The Individual in Organization. 1. painos. Psychology Press, Publishers. UK.

Hakanen Jari. (2004). Työn imuissa. Työterveiset – lehti 2/2004. s. 14-16.

Hakanen Jari. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hakanen Jari. (1999). Gender-related differences in Burnout. Työterveiset 2/1999. Special issue. s. 15-17.

Hecker Bernad, Ph. D. (1994). Slowing the Meatgrinder: Reducing “Burnout” and Increasing Job Satisfaction in User Services. AMC Copywright. Hartford. USA. s. 71-77

Hellsten Tommy. (1998). Flodhästen på Arbetsplatsen. 1. painos. Bokförlaget Cordia. Helsingfors.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula. (2004). Tutki ja kirjoita. 1. painos. Tammi. Helsinki

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001). Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopisto. ISBN: 951-570-458-8.

- Holland John L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs. N.J. 1. painos. Prentice-Hall. Incorporated.
- Hutri Merja (2002). Ammatillinen kriisiytyminen – käsite työhön ja työuraan liittyvien ongelmien varhaiseen tunnistamiseen ja työkyvyn tukemiseen. *Psykologia* 04/2002, 37 (4), 282–285.
- Hätinen, M. & Kinnunen, U., Mauno, S., Pekkonen, L., Sörensen, M., Alén, M. & Aro, A. (2002). Työuupumus ja kuntoutus. *Psykologia* 04/2002, 37 (4), 302–314.
- Isachsen Olaf & Berens Linda V. (1995). *Working Together. A Personality-Centered Approach to Management*. Institute for Management Development. 2:3. 26-64.
- Jessup Carol M. (2002). Applying psychological type and “gift differing” to organizational achange. *Journal of Organizational Change Management* 15/5. USA. s. 711-716.
- Karlsson Lars. (2004). *Psykologins Grunder*. Studentlitteratur. Lund Sverige.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M (2002). Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia* 04/2002, 37 (4), 274–281.
- Kinnunen Ulla, Feldt Taru & Mauno Saija. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. 1. Painos. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Kovala Reija Johanna. (2003) *Persoonallisuus ja stressi Vaasan yliopiston kauppatieteen opiskelijoilla*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Johtamisen pro gradu – tutkielma.

- Kroeger Otto & Thuesen Janet M. (1992). *Type Talk at Work. How the 16 Personality Typers Determine your Success on the Job*. 1. Painos. New York. Delacorte Press.
- Kummerow Jean M., Barger Nancy J., Kirby Linda K. (1997). *Work Types*. 1. Painos. Warner Books, Inc. NY, USA.
- Kärnä Pia & Aro Antti. (2002). Työkontekstin ja työuupumuksen yhteys. *Psykologia* 04/2002, 37 (4), 325–335.
- Laakso Anja & Pohjanvirta Anja. (1988). *Psykologian perusteet*. WSOY: graafiset laitokset. 1. painos.
- Lahdensivu Mika. (2005). Tyytymättömyys sairastuttaa työntekijän. *Digitoday*. Verkkomedia. Sanomat. [online] [siteerattu 17.12.2007]. Saatavana World Wide Webistä: <http://www.digitoday.fi/etusivu>
- Leppänen Anneli. (2004). Jaksavatko journalistit jatkuvassa muutoksessa? *Työterveiset – lehti* 2/2004. s. 19–21.
- Leymann Heinz. (1989). *När livet slår till*. 1. painos. Natur och Kultur. Stockholm. Sverige.
- Lindström Kari. (2004). Työelämän stressi. *Työterveiset – lehti* 2/2004. s. 4-6.
- Lindström Kari. (2004). Työelämästä olisi luotava ihmisen mielenterveyttä tukevaa. *Työterveiset – lehti* 2/2004. s. 3
- Louhevaara Veikko. (2007). Liika työ - tunnollisuus - kärsimys - murtuminen – vakava työuupumus. [online] [siteerattu 3.12.2007]. Saatavana World Wide Webistä: <http://www.ergonomiayhdistys.fi/KAPE0906.html>
- Marin, M (2001). Aikuisuus ja keski-ikäisyys. Teoksessa A. Sakari ja J. Jyrkämä (Toim.). *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän Sosiologiaa* (s. 225-265). Tampere. Vastapaino.
- Markholm Ursula. (1997). *Irti Stressistä*. 1. painos. Karisto Oy. Hämeenlinna.

- Maslach Christina. (1988). Utbränd. 1. painos. AB Fälths Tryckeri, Värnamo. Sverige.
- Maslach Christina and Leiter Michael P. (1997) The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey-Bass. USA
- McGregor Pat. (1991). On the Hot Seat: Preventing Staff Burnout by Rotating Consulting Responsibilities. ACM, Inc. Michigan. USA. s.229-234
- Moore Jo Ellen. (1998). Job Attitudes and Perceptions of Exhausted IS/IT Professions: Are We Burning Out Valuable Human Resources. Southern Illinois University Edwardsville. ACM, Inc. Illinois. USA. s. 264-273
- Mäki Leena. (2004). Työterveyslaitoksen uusi pääjohtaja Harri Vainio: ”Työelämän laadulliseen kehittämiseen tulisi panostaa”. Työterveiset – lehti 2/2004. s. 22–23.
- Mäkinen Tiina, Määttä Marika, Peltonen Taina. (2005) Työuupumuksen ehkäisy. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [online] [siteerattu 10.12.2007]. Saatavana World Wide Webistä: <http://terveysnetti.turkuamk.fi/Tyoikaisten/Työuupumus/työuupumus.html>
- Nurmenniemi Vesa. (2007). Burnout. [online] [siteerattu 6.12.2007]. Saatavana World Wide Webistä: http://www.miesklinikka.com/miehen_sairaudet/burnout/
- Nurmi Jari-Erik, Ahonen Timo, Lyytinen Heikki, Lyytinen Paula, Pulkkinen Lea & Ruoppila Ismo. 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. 1.-2. painos. WSOY. Helsinki.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. (2000). Ihmisen psykologinen kehitys ja elämäntyyli. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (Toim.). Suomalainen elämäntyyli (s. 86-98). Helsinki. Tammi.

- Patton M Q (1990) *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Sage Publications, Newbury.
- Perttula Juha, Haataja Hanna & Kautto Anne. (2001). Miten huomaan olevani työuupunut? Työuupumuksen tunnistamiskokemusten fenomenologis psykologista kuvausta. *Työ ja ihminen* 3/2001. s. 157–170.
- Psycon Oy – Henkilöstöressurssien, johtamisen ja organisaatioiden kehittäjä. (2007) *Henkilöstökysely lokakuu 2007*. Vaasa.
- Routamaa Vesa. (2003). *Ekonomilehden liite*. 28.1.2003. SEFE. Kylterin työpakki.
- Routamaa Vesa & Honkonen Maria. (1999). *Psychological types and stress*. University of Vaasa, Department of Management and Organization.
- Saariluoma Pertti. (2003). *Ajattelu työelämässä*. 1. painos. WSOY. Helsinki
- Saarinen Mikael & Kokkonen Maria. (2003). *Tunneäly – Kohti KOKONAista elämää*. 1. painos. Juva. WSOY
- Salmela-Aro Katariina, Näätänen Petri & Nurmi Jan-Erik. (2002). Henkilökohtaiset projektit ja työuupumus: Interventiotutkimus. *Psykologia* 04/2002, 37 (4), 315–324
- Sanomalehtiylöpiston artikkelikokoelma. (2002). *Levón-instituutti/Avoin yliopisto*. Itsetuntemuksesta voimaa työssä jaksamiseen
- Schulz Carrie. (2006). *Bringing Down the Boundaries: Creating an Environment that Brings Out the Much Needed Internal Motivation of Support Personnel*. Siguccs'06 November 5-6, 2006. USA. s. 361-364
- Scott Berkun. (2004). *How to Survive Creative Burnout*. [online] [siteerattu 3.12.2007]. Saatavana World Wide Webistä:
<http://www.scottberkun.com/essays/33-how-to-survive-creative-burnout/>

- Selin Risto. (1999). Työuupumus väijyy yrityskulttuurissa. *Tiede-lehti* 1/2001. Sanoma Magazines Finland. s. 1-3.
- Shaw Thomas. (2004). The Emotions of Systems Developers: An Empirical Study of Affective Events Theory. *Sigmis'06*, April 22-24, 2004. USA. s. 124-126.
- Siljander P (1992) Metodologisen ekletismin ongelma kasvatustieteessä. *Kasvatus* 23 (1) s 14-21.
- Smith Jerry K. & Dillard Almond D. (2006). Assessing and Conquering Burnout. *Siguccs'06*, November 5-8, 2006. USA. s. 374-377
- Soininen Pirkko. (2007). Työuupumusta voi ehkäistä. *Spa News* 1/2007. s.1-2
- Syrjälä L & Numminen M (1988) Tapaustutkimus kasvatustieteissä. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 51/1988.
- Tiittula, L., Rastas, A. & Ruusu vuori, J. 2005. Kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta tietokonevälitteiseen viestintään. *Virtuaalihaastattelun näkymiä*. Teoksessa J. Ruusu vuori & L. Tiittula (toim.) Tampere: Vastapaino, 264–271.
- Tilastokeskus (2008). Tietoa tilastoista: Käsitteet ja määritelmät [online] [siteerattu 1.2.2009]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavana World Wide Webistä: <http://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html>.
- Tuomivaara Seppo, Leppänen Anneli & Kalimo Raija. (2002) Journalistien työuupumusta ennustavat tekijät. *Työ ja ihminen* 16 (2002) 3. s. 270–285
- Tyrer Peter. (1980). *Stressa lagom*. 1. painos. Forum Ab. Stockholm. Sverige
- Työturvallisuuskeskus. (2006). *Druvan-malli*. [online] [siteerattu 6.12.2007]. Saatavana World Wide Webistä: <http://www.tyoturva.fi/keskus/tiedotteet/2007/1170858904.html>
- Työyhteisöliikunta 2010. (2007). Päätoimittaja Jukka Keronen. Kirjapaino Kehitys, Pori. s. 3-13

Uusitalo H (1991) Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY, Juva.

Vartiovaara Ilkka. (1987). Burnout - henkinen pahoinvointi. 1. painos. WSOY graafiset laitokset. Juva.

Vilko-Riihelä, A. (2003). Psyke. Psykologian Käsikirja. 1.-3. Painos. Helsinki. WSOY.

Virtanen Marianne. (2004). Onko pätkätyö terveystriski? Työterveiset – lehti 2/2004. s. 12-14.

LIITE 1

1. Kerrotko ensin ikäsi ja sukupuolesi sekä vähän muita taustatietoja?
2. Kuvailenko itseäsi hieman? Millainen olet, hyvät ja huonot puolet sekä minkälainen olet työssä ja vapaa-ajalla?
3. Mikä sinulle on tärkeää työelämässä, entä vapaa-ajalla? Mitkä asiat saavat sinut tuskastumaan?
4. Koska sairastit työuupumusta sekä kuinka pitkään sairastit?
5. Tiedätkö mistä työuupumuksesi sai alkunsa?
6. Minkälaisia oireita sinulla oli?
7. Onko työuupumus vaikuttanut persoonaasi?
8. Mitkä asiat koit vaikuttavan työuupumuksen syntymiseen? Mikä oli mielestäsi taustatekijä sairastumiseen?
9. Saitko alussa asiantuntevaa apua? Mitkä olivat lääkäreiden diagnoosit?
10. Mitä pidit suurimpana ongelmana?
11. Miten jatkoit työuupumuksesta eteenpäin?

12. Miltä töihin meno tuntui työuupumuksen jälkeen?
13. Miten sairastuminen on vaikuttanut elämääsi?
14. Luuletko, että toisenlainen ihminen persoonaltaan olisi sairastunut?
15. Miten neuvoisit ystävääsi, joka sairastuu työuupumukseen?
16. Kerrotko vähän työuupumukseen liittyvistä muista tekijöistä, joita koit?
17. Miten esimiehesi suhtautui sairastumiseesi? Entä miten työtoverisi, ystäväsi tai perheesi suhtautui? Oliko heidän suhtautumisessaan muutosta ennen sairastumista ja jälkeen tai nyt?
18. Mikä olisi sinusta mieluisa tulevaisuudenkuva? Missä luulet olevasi töissä n. 5 vuoden kuluttua?
19. Mitä haluaisit sanoa vielä lopuksi?