

TYÖSTRESSI KOKONAISVALTAISEN TYÖHYVINVOINNIN UHKATEKIJÄNÄ  
Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Laura Toroi  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiaalipsykologia  
Itä-Suomen Yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja  
kauppatieteiden tiedekunta  
Huhtikuu 2019

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Yhteiskuntatieteiden- ja kauppatieteiden tiedekunta  
Yhteiskuntatieteiden laitos, Sosiaalipsykologia

TOROI, LAURA: Työstressi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin uhkatekijänä

Pro gradu -tutkielma, 69 sivua

Ohjaajat: Professori Vilma Hänninen

YTT Pekka Kuusela

Huhtikuu 2019

---

Avainsanat: työstressi, työhyvinvointi, fyysinen, psyykinen, sosiaalinen

Tässä tutkimuksessa perehdyttiin kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työstressiin liittyvään tutkimukseen sosiaalityön ja muiden hyvinvointivaltion professioissa. Tutkimus toteutettiin narratiivisen kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tutkimuskysymykset olivat ” kuinka työstressi vaikuttaa työhyvinvointiin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti” sekä ”millaiset stressitekijät aiheuttavat ongelmia työhyvinvoinnissa.” Aihetta lähestyttiin tarkastelemalla sosiaalityön kentällä tehtyä tutkimusta ja muiden ammattialueiden kentällä tehtyä tutkimusta. Aihetta analysoitiin vertailevasti keskenään teemoittaen tuloksia tutkimuksen kohteisiin, tutkimusmenetelmiin ja lopputulosten analysointiin. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa yleiskuvaa aiheesta tehdystä tutkimuksesta viime vuosina. Työhyvinvointiin ja työstressiin liittyvät teemat ovat valtavan tutkittuja, joten on tärkeää tehdä välillä myös yhteen kokoavaa tutkimusta jo olemassa olevasta aineistosta.

Tutkimustulokset osoittivat, että kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa harvemmin erotellaan selkeästi toisistaan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Nämä kolme osatekijää nähdäänkin usein varsin toisiinsa sitoutuneita ja monestikaan ei ole edes tarpeellista tai relevanttia erottaa näitä toisistaan. Fyysinen työhyvinvointi on psyykkiseen ja sosiaaliseen verrattuna paljon vähemmän tutkittu osa-alue. Sosiaalityön kentällä tehty tutkimus on melko yksipuolista ja määrällisesti tutkittua. Kiinnostuksen kohteet ovat lähinnä erilaisissa työhyvinvoinnin teemoissa, työuupumuksessa ja coping-keinojen käytössä työstressin ehkäisemiseksi. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että sosiaalityö on erittäin jännitteinen ja useissa maissa huonosti hyvinvoiva ammattialue. Muissa professioissa kiinnostuksen kohteet olivat ymmärrettävästi monipuolisempia, ammattialojakin oli useita erilaisia. Määrällisen tutkimuksen lisäksi oltiin tehty myös erilaisia laadullisia tutkimuksia, mitkä voisivat antaa myös sosiaalityön tutkimuksen puolelle uusia näkökulmia. Muilla aineistossa esiintyvillä ammattialueilla oltiin enemmän kiinnostuneita konkreettisesta työympäristöstä ja siellä mahdollisesti esiintyvistä häiriöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tulokset kertoivat työhön vaikuttavista ulkoisista tekijöistä, sekä psykologisesta hyvinvoinnista työntekijöiden keskuudessa.

Työhyvinvointi ja työstressi ovat molemmat paljon tutkittuja aihealueita, mutta ei voida sanoa, että tällä aihealueella tultaisiin koskaan tutkimuksissa valmiiksi. Työelämä muuttuu jatkuvasti ja ihmisten yhä lisääntyvät mielenterveydenongelmat tulevat varmasti vaikuttamaan myös työelämään, työhyvinvointiin ja työstressin lisääntymiseen. Työhyvinvointia tulisi tutkia monipuolisemmin, myös enemmän laadullisesti, jotta saataisiin erilaista näkökulmaa ja subjektiivisempaa tietoa tämän hetkisestä työhyvinvoinnista ja työstressin eri muodoista.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Social Sciences and Business Studies  
Department of Social Sciences, Social Psychology  
TOROI, LAURA: Work related stress as a threatening factor of complete well-being at work  
Master's thesis, 69 pages

Advisors: Professor Vilma Hänninen  
Doctor of Social Sciences Pekka Kuusela

April 2019

---

Keywords: work related stress, well-being at work, physical, mental, social

This study examined researches about complete well-being at work and work related stress in the field of social work and other welfare state professions. Research was carried out in the ways of narrative and descriptive literature review. Research questions were: "how work related stress impacts on complete well-being at work in physically, mentally and socially" and "what kind of stressfactors cause troubles in well-being at work." Subject was approached by the studies of social work and other welfare state professionals. Subject was comparative analyzed and shared in themes about targets of researches, research methods and analyzing results. The main objective was produce overview about studies that have been made in past years. Themes about well-being at work and work related stress are enormously researched, so sometimes it's important to make collected reasearch about existing material.

The results indicates, that it is unusual to separate clearly physical, mental and social well-being when talked about complete well-being at work. These three components are often seen committed to each other and many times it's not even necessary or relevant to separate them. Physical well-being at work is much less researched than mental and social well-being at work. Research at the field of social work is kind of one-sided and quantitative researched. Objects of interest are different themes of well-being at work, burnout and using coping mechanism for preventing work related stress. The results indicates, that social work is very charged and poorly healthy vocational area. Other professions objects of interest were more versatile. In addition to quantitative reasearch, there were also different kind of qualitative reasearches, which could also give a new kind of perspective to reasearch in social work field. The studies about other professions were interested about concrete working environment and possible distractions there, which could affect on well-being at work. The results indicates external factors, that affects on working and psychological well-being between workers.

Well-being at work and work related stress are both very reasearched topics, but it's impossible to say, that the studies on this field would ever be end of the matter. Working life changes all the time and mental problems will probably just increase in the future, which will definitely affect on working life, well-being at work and increase of the work related stress. Well-being at work should be researched more versatile and more qualitative, so the results would give different perspective and more subjective knowledge about well-being at work and work related stress at this moment.

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	1
2 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI.....	3
2.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet.....	3
2.2 Fyysinen työhyvinvointi.....	5
2.3 Psykkinen työhyvinvointi.....	5
2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	6
3 TYÖSTRESSI.....	7
3.1 Stressi käsitteenä ja historia sen takana.....	7
3.2 Aiempaa tutkimusta työhyvinvoinnista ja työstressistä .....	8
3.3 Kahden keskeisen stressiteorian esittely .....	9
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA AINEISTON KERUU .....	12
4.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä .....	12
4.2 Aineistonkeruun toteutus .....	16
4.3 Aineiston esikäsittely .....	18
4.4 Aineiston ja tutkimuksen toteutumisen arviointi .....	19
4.5 Lyhyt kuvailu valikoituneesta aineistosta .....	22
4.6 Eettiset ongelmat .....	23
5 TULOKSET.....	25
5.1 Työhyvinvointia ja työstressiä koskevan tutkimuksen keskeiset kiinnostuksen kohteet ....	30
5.1.1 Mitä on tutkittu sosiaalityön kentällä?.....	34
5.1.2 Mitä on tutkittu muilla hyvinvointivaltion professioiden kentällä? .....	35
5.2 Sosiaalityön tutkimuksessa käytetyt hyvinvoinninmittarit .....	37
5.2.2 Muiden hyvinvointivaltion professioiden tutkimuksessa käytetyt hyvinvoinninmittarit .....	40
5.3 Työhyvinvointi, työuupumus ja coping-keinot sosiaalityössä .....	44
5.3.1 Keskeiset tutkimustulokset muissa hyvinvointivaltion professioissa.....	49
6 POHDINTA .....	56
LÄHTEET.....	65

## KUVIOT

Kuvio 1. Kirjallisuuskatsauksen päätyypit

Kuvio 2. Finkin malli suomennettuna

## TAULUKOT

Taulukko 1. Kotimaiset artikkelit

Taulukko 2. Kansainväliset artikkelit

Taulukko 3. Tutkimusartikkeleiden lyhyt esittely

## 1 JOHDANTO

Tutkielmassani tarkastellaan artikkelikatsauksen avulla, kuinka stressitekijät työelämässä vaikuttavat yksilön psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Terveysteen liittyvä kolmijakoisuus liittyy yleiseen WHO:n määritelmään terveydestä fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Työterveyteen liittyvässä kirjallisuudessa puhutaan myös toistuvasti samaisesta kolmijakoisuudesta, joten pidän sitä luonnollisena tapana myös omassa tutkielmassani (ks. esim. Virolainen 2012). Työhyvinvointi määritellään Suomalaisessa Työsuojelusanastossa psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi, joka koostuu työstä, työympäristöstä ja vapaa-ajasta. Työn hallinta ja ammattitaito ovat tärkeimmät työhyvinvointia tukevat tekijät. (Työterveyslaitos 2009, 18.)

Tutkimusmenetelmänä käytän narratiivista kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Tarkastelen aiheesta jo olemassa olevaa tutkimusta ja kokoan sitä yhteen analysointia ja uudenlaista näkökulmaa varten. Narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen voi kuulua myös hieman kriittinen ote, joten tutkielmassani pohdin myös mitä ulottuvuuksia työhyvinvoinnin ja stressitekijöiden tutkimuksissa on kenties jäänyt huomioimatta viime vuosien tutkimuksissa. Uskoisin, että löytämäni tutkimus aiheesta tulee olemaan erikseen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin huomioon ottavaa, joten kokoava kirjallisuuskatsaus onkin tässä tapauksessa toimiva menetelmä.

Aihe on näkemykseni mukaan erittäin sosiaalipsykologinen, sillä työhyvinvointiin liittyvät teemat ovat vahvasti sosiaalipsykologisia. Myöskin asetelma, jossa työntekijä joutuu työskentelemään jatkuvasti muutoksen alla, on erityisen sosiaalipsykologinen. Stressi voidaan katsoa työperäiseksi silloin, kun työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä. Stressi voi olla positiivista tai negatiivista, mutta pitkään jatkuneena ja voimakkaana se voi aiheuttaa niin henkisiä kuin fyysisiäkin sairauksia työntekijälle. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002). Stressiä aiheuttaa useimmiten muutokset, sekä yllättävät tapahtumat, jotka horjuttavat arkista ja totuttua työympäristöä.

*“Muutos on sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita herättävä yksilöllinen kokemus. Muutos on uhka mutta myös mahdollisuus. Se on uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen ja turvallisten suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista. Muutos on hyppäys tuntemattomaan. On viisasta suhtautua varauksellisesti sellaiseen muutokseen, josta ei tiedä tarpeeksi. Pelolla ja varauksellisuudella on elämää suojaava tehtävä.”* - Työturvallisuuskeskus TTK, 2013.

Työstressiä on monenlaista ja stressi sekä työhyvinvoinnin kokemus voidaan nähdä hyvinkin subjektiivisena kokemuksena. Peter Warr (1990) on kuvannut subjektiivista hyvinvointia “affektiivisena hyvinvointina”, johon sisältyy erinäisiä virittyneisyyden (eng. *arousal*) ja mielihyvän (eng. *pleasure*) tunnekokemuksia. Näistä kolme ovat keskeisessä roolissa: mielihämmästyminen, ahdistus-tyytyväisyys sekä masennus-innostus. Sanomattakin lienee selvää, että oikeanpuoleiset tunnetilat ovat positiivisia ja kuvaavat työssänsä viihtyvää, hyvinvoivaa työntekijää. Työhyvinvointi määritellään työterveyslaitoksella mielekkääksi työn tekemiseksi, joka tapahtuu turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä sekä tukee työuraa (Virolainen 2012, 11).

Keskeiset tutkimuskysymykset tutkielmassani ovat kuinka työstressi vaikuttaa työhyvinvointiin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti sekä millaiset stressitekijät aiheuttavat ongelmia työhyvinvoinnissa? Näiden lisäksi tarkastelen aineistoa vertailevasti sosiaalityön sekä muiden hyvinvointivaltion professioiden näkökulmasta, muun muassa millä tavoin aiheeseen liittyvää tutkimusta on tehty, onko tutkimuksissa yhtäläisyyksiä sekä mahdollisesti mitä ulottuvuuksia on jäänyt huomioimatta.

## 2 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Yksilön työhyvinvointi voidaan nähdä sateenvarjoterminä, joka kattaa alleen niin positiivisia, kuin negatiivisiakin tunnetiloja. Onnellisuus ja tyytyväisyys ovat selkeästi positiivisia tunnetiloja, kun taas negatiivisia tunnetiloja ovat masennus, epätyytyväisyys työhön sekä onnettomuus. Työhyvinvoinnin keskeinen negatiivinen tunnetila on stressi. (Steptoe-Warren 2013, 94-95.) Työhyvinvointiin liittyviä erinäisiä teorioita on lukuisia. Useat niistä mukailevat ajatusta kaksijakoisesta työhyvinvoinnin tarkastelusta, eli työhyvinvoinnin tavoittelusta ja työpahoinvoinnin välttelystä. Työhyvinvointiin sisällytetään usein tyytyväisyys ja hyvinvointi, kun taas työpahoinvointiin uupumus ja stressi. Näitä “ääripäitä” voidaan pitää subjektiivisen hyvinvointikokemuksen tekijöinä. Lisäksi on syytä kiinnittää huomiota objektiivisiin tekijöihin, kuten esimerkiksi työilmapiiriin, ajanhallinnan mahdollisuuksiin tai palkkaukseen. (Mamia 2009.)

Tutkimuksen aluksi lienee tarpeellista käsitellä aiheeseen liittyvää terminologiaa, jotka saattavat tuntua arkipäiväisiltä sanoilta, mutta todellinen merkitys saattaa olla monipuolisempi. Esimerkiksi termit stressi, työkyky ja työhyvinvointi kuulostavat maallikonkin korvaan ihan tutulta, mutta niiden liittyessä vahvasti käsiteltävään aiheeseen, on ne tarpeen määritellä perusteellisesti. Edellä mainitut termit voivat esiintyä erilaisessa valossa erilaisissa työtehtävissä, mutta perus raamit ovat jokaisella alalla samalaiset.

Työkykyä on hankalaa määritellä yhtenäisesti joka alalle sopivaksi. Työkyvyn määritelmä muuttuu jatkuvasti, sillä työkykyä osataan arvioida, hallita ja kehittää yhä monipuolisemmin. Työkykyyn voidaan katsoa liittyvän useita eri tekijöitä: vaatimusten ja voimavarojen tasapaino, johtaminen, yhteisöllisyys, työn ulkopuolinen elämä, ammatilliset valmiudet, oma persoonallisuus, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työllistymiskyky, merkitys- ja arvomaailma, stressinsietokyky, organisaatiomuutokset, kiire, työnhallinta, etenemismahdollisuudet “tärkeimpiä” mainitakseni. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19.) Työkyvyn tulkinta on erittäin moniulotteista ja haastavaa, enkä aio tätä puolta niinkään tuoda omassa tutkielmassani



esiin. Termi kuitenkin liittyy olennaisesti työhyvinvointiin ja tulee oletettavasti nousemaan aineistossa esiin useita kertoja, joten sen auki selittäminen on tarpeellista.

Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Alueet vaikuttavat ja kytkeytyvät olennaisesti toisiinsa, joten ei ole kannattavaa tarkastella näitä osa-alueita täysin irrallisina toisistaan. Usein yhden osa-alueen heikkous ja puutteet heijastuvat helposti myös muihin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11-12.) Omassa tutkielmassani yhdistän psyykkisen ja henkisen työhyvinvoinnin toisiinsa selkeämmän kolmijakoisuuden vuoksi. Useimmiten nämä kaksi osa-aluetta yhdistetäänkin toisiinsa.

Hyvinvointi työssä jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on säätää lait ja säädökset, jonka mukaan yksilön työhyvinvoinnista ja oikeuksista työpaikalla pidetään huolta. Organisaatio eli paikka, jossa yksilö työskentelee, on vastuussa työntekijän turvallisuudesta ja oikeudenmukaisen työpaikan rakentamisesta. Yksilö taas on vastuussa omista elintavoista ja ohjeiden mukaan toimimisesta. Yksilön omalla elämäntilanteella ja elintavoilla on olennaisesti merkitystä myös työhyvinvointiin. (emt., 12.) Nämä tekijät saattavat jäädä usein huomioimatta, sillä niistä ei välttämättä olla tietoisia.

Satu Ojala & Pertti Jokivuori (2012) kokoavat artikkelissaan *Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin* työhyvinvoinnin ulottuvuudet työhyvinvointi-indikaattoriksi seuraavalla tavalla mukaillen Francis Greenin kymmenestä osa-alueesta koostuvaa työelämän laadun käsitettä. Ojalan ja Jokivuoren mukaan työhyvinvoinnin ulottuvuuksiksi katsotaan ammattitaito ja osaaminen, työn paine, vaatimukset sekä intensiteetti, palkka, riskit ja epävarmuus työssä, työyhteisöstä saatu tuki, työntekijän subjektiivinen kokemus hyvin voimisesta sekä mahdollisuudet harkintaan, päätöksentekoon ja vaikuttamiseen työpaikalla (Ojala & Jokivuori 2012, 30). Gail Steptoe-Warren (2013) näkee työntekijän sitoutumisen työhön keskeisenä työhyvinvoinnin mittarina. Työn laatu ja tuotteliaisuus kärsivät, sekä sairauspoissaolo lisääntyvät, mikäli yksilö ei viihdy omassa työssään ja sitoudu siihen. (Steptoe-Warren 2013, 95.)

## 2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen toimintakyky määritellään THL:n sivuilla ihmisen kykynä selviytyä arkisista tehtävistä, joissa vaaditaan kykyä liikkua ja muita fysiologisia ominaisuuksia. Lihasvoima, kestävyys, liikkeiden hallinta, kehon asento, koordinointi ja nivelten liikkuvuus ovat fyysisen toimintakyvyn osa-alueita. Myös aistit voidaan katsoa kuuluviksi fyysiseen toimintakykyyn, etenkin näkö ja kuulo, sillä niillä on merkittävä vaikutus muun muassa kehonhallintaan. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019.)

Fyysinen työhyvinvointi on osaltaan näkyvin työhyvinvoinnissa. Siihen voidaan katsoa kuuluvaksi esimerkiksi fyysiset olosuhteet, ergonomia, siisteys, välineistö, fyysinen kuormitus ja rasitus. Työnkierrolla voi ehkäistä toistuvien työliikkeiden aiheuttamaa rasitusta. Erilaisien työtehtävien tekeminen virkistää myös psyykkisesti. Fyysiset rasitteet ovat erilaisia eri työtehtävissä. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen rasitus voidaan jakaa toistuviin käden liikkeisiin, huonoon ergonomiaan, eli työasento on toistuvasti huono, työn ruumiilliseen raskauteen sekä työhön, jossa vaaditaan paljon käsivoimaa päivittäin. Näiden kriteerien mukaan työ voidaan katsoa kevyeksi, melko kevyeksi tai raskaaksi. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 177.)

## 2.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkiseen hyvinvointiin on viime aikoina alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota. Ilmapiiri, paineet ja stressi ovat keskeisiä psyykkisen työhyvinvoinnin tekijöitä. Suomalaisista naisista joka kolmas ja miehistä joka viides kokee toistuvia psyykkisiä työpahoinvoinnin oireita. Psyykkistä rasitusta aiheuttaa yleisimmin kiire ja työ sekä vapaa-ajan erottamisen ongelmat. Henkisyys osana psyykkistä hyvinvointia nähdään enimmäkseen kohtaamisena, yhteistyön sujuvuutena, välittämisenä, nauttimisena ja merkityksellisyytenä. Yhteisöllisyys ja arvomaailman harmonia liittyvät myös työhyvinvoinnin henkiseen, psyykkiseen puoleen. (Virolainen 2012, 18, 26-27.)

Työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa valmiutta alati muuttuvaan työmaailmaan, vaikka kaikkiin työpaikalla tapahtuviin muutoksiin ei ole yksilöllisesti mahdollisuutta vaikuttaa, yksilö voi kuitenkin itse vaikuttaa siihen, kuinka suhtautuu muutoksiin. Psykologinen pääoma on keskeinen tekijä oman hyvinvoinnin ja oman työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Se koostuu itseluottamuksesta, toiveikkoudesta, sitkeydestä ja realistisesta optimistisuudesta. Sosiaalisen pääoman tavoin, psykologinen pääoma voi myöskin kerääntyä niin ryhmässä kuin yksilöllisestikin. Psykologinen pääoma on n. 50% perinnöllistä ja opittua, mutta myös olosuhteilla on merkitystä ja psykologiseen pääomaan voi myös itse vaikuttaa. Psykologinen pääoma kuva työntekijää, millainen hän on ja millaiseksi hänen on mahdollista tulla. (Manka 2016, 158-160.)

## 2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään vuorovaikutuksen työyhteisön kesken. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen kanssakäyminen on olennainen tekijä sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Kiire tai kireä työilmapiiri saattaa jättää sosiaalisen kanssakäymisen hyvinkin vähäiseksi. Työpisteiden läheisyys, kahvihetket ja lounastauot saavat aikaan sosiaalista kohtaamista mikä on tärkeää yhteisöllisyyden tuntemisen kannalta. (Virolainen 2012, 24-25.)

Yhteisöllisyyden tunne ja yhdessä tekeminen synnyttävät sosiaalista pääomaa, se edistää ryhmän verkostoitumista, vuorovaikutusta, yhteisiä arvoja ja normeja sekä keskeistä luottamusta. Sosiaalinen pääoma useimmiten kasvaa vain, mitä enemmän sitä käytetään. Toisaalta sosiaalisella pääomalla voi olla myös negatiivisia vaikutuksia. Jos vastavuoroisuus on liian tiivistä ja kapeakatseista, eikä siedä erilaisuutta, voi sosiaalinen pääoma aiheuttaa myös toisten osapuolten syrjintää ja kiusaamista. Sosiaalista pääomaa voi ilmentyä niin työyhteisössä, kuin yksilöllisestikin. Työyhteisön sisällä keskeiseksi sosiaalisen pääoman tuottajaksi voidaan katsoa hyvä johtajuus ja osallisuus työyhteisössä. Työpaikoissa, joissa on alhainen sosiaalinen pääoma, on havaittu tutkimusten mukaan suurempaa riskiä sairastua mm. sydän- ja verisuonitauteihin. (Manka 2016, 132-134.)

## 3 TYÖSTRESSI

### 3.1 Stressi käsitteenä ja historia sen takana

Stressi käsitteenä on alunalkujaan Hans Selyen 1930-luvulla lanseeraama. Hän tarkoitti stressillä reaktioita, jota ulkoiset tekijät aiheuttavat elimistössä. Työstressiä käsitteenä alettiin kehitellä 1960-luvulla. Selye kuvaa stressiä henkiseksi ja fyysiseksi rasitukseksi, jossa yksilö pyrkii tasapainottamaan tai sopeutumaan tilanteeseen elimistön puolustusmekanismeilla. Kuormittavat tekijät, kuten työmäärä, kiire, ristiriidat, ihmissuhdeongelmat ja muutokset ovat stressitekijöitä työssä. (Lämsä & Hautala 2005, 69.) Ihmisen keho reagoi stressiin, koska yksilö kokee oman hyvinvointinsa olevan uhattuna. Verenpaineen ja sydämen sykkeen nousu, ovat yleisimpiä somaattisia oireita stressiin, myös kivun sietäminen on heikompaa. Näin yksilö valmistautuu ns. *flight or fight*-tilaan, joka juontaa juurensa kauas historiaan, jolloin ihmisten täytyi löytää sisäinen aggressionsa taistellakseen ja selvitäkseen hengissä uhkaavissa tilanteissa. *Fight*-tilanteessa yksilö pyrkii sopeutumaan muutosta aiheuttavaan tilanteeseen, kun taas *flight*-tilassa yksilö vetäytyy ja pakenee uhkaavaa muutosta. (Steptoe-Warren 2013, 97.)

Stressihormien erittyminen on jatkuvaa, eikä sitä tapahdu pelkästään stressaavissa tilanteissa. Toimintavalmiudesta, reagoimisesta sekä peruselintoiminnoista vastaava ihmisen biologinen valpastumisjärjestelmä on myös stressiä säätelevä järjestelmä. Ei ole tavoitteellista tähdätä stressittömään elämään, sillä se ei ole mahdollista, vaan olennaista on pyrkiä kohti resilienssiä, jolla tarkoitetaan joustavaa, tasapainoista ja sopeutuvaa stressin säätelykykyä. Ihmisen stressitasoa voidaan tarkastella syljestä, josta mitataan yksilön kortisoli- ja alfa-amalyysitasoja. Kun stressaaminen pitkäaikaistuu, yksilön käyttäytyminen saattaa muuttua impulsiivisemmaksi, hallitsemattomaksi ja mieliala vaihtelee. Tämä johtuu siitä, että kyseisistä toiminnoista vastaavat aivoalueet sumenevat stressihormonien vaikutuksesta. Näin ollen voidaan katsoa, että stressi ei ole enää yksilön päänsisäinen asia, vaan sillä on vaikutusta myös työympäristöön. (Nilsin 2016, 220.)

Andrew Melhuishin (1978) mukaan stressi voidaan jakaa neljään kategoriaan. Ensimmäinen kategoria voitaisiin vapaasti suomentaa ”alstressiksi” (eng. *hypo-stress*). Yksilö kokee alstressiä

silloin, kun hän on tylsistynyt tai ei koe olevansa riittävä yksilönä, tilanne voi aiheuttaa turhautumista, piittaamattomuutta jopa masennusta. Toinen kategoria on englanninkielisenäkin terminä suomessa tuttu eustressi. Eustressi on niin sanotusti hyvää stressiä, mikä aiheuttaa yksilölle sopivasti motivoivaa painetta, mikä ylläpitää yksilön halua saavuttaa korkeimman kykynsä. Kolmas kategoria on yliaktiivisuus, ylistressaaminen (eng. *hyper-stress*), joka nimensä mukaisesti viittaa siihen, että yksilön stressitaso nousee liian korkeaksi ja alkaa aiheuttaa stressin oireita. Kontrollin menettämisen tunne, tunne siitä, ettei kykene selviämään tilanteesta sekä paniikki ovat keskeisiä ylistressaamisen oireita. Viimeinen stressin kategoria on uupumus (eng. *distress*), jolloin stressin oireet ovat jatkuvia. Stressillä on negatiivisia vaikutuksia niin yksilöön, kuin työskenneltävään ympäristöön. Fyysisiä ja psyykkisiä terveyden ongelmia voi alkaa esiintyä. (ks. Steptoe-Warren 2013, 97.)

Stressistä puhuttaessa voidaan erottaa toisistaan kolme stressin vaihetta: hälytys-, sopeutumis- ja uupumisvaihe. Ensin päätetään, kohdataanko uhka vai paetaanko sitä. Tämän jälkeen, jos päätetään kohdata uhka, yksilö joutuu keksimään keinoja, jolla lievittää uhkan aiheuttamia stressitekijöitä, jotta hän pystyy toimimaan asian kanssa. Mikäli yksilö ei kykene lieventämään tai poistamaan uhkatekijöitä, seuraa uupuminen. Tämän seurauksena on mahdollista tapahtua loppuun palaminen, mikä onkin työmaailmassa tunnetumpi käsitteellä burnout. Työstressiä aiheuttavat yksilölliset, organisationaaliset sekä ympäristöön liittyvät tekijät. (Lämsä & Hautala 2005, 70.)

### 3.2 Aiempaa tutkimusta työhyvinvoinnista ja työstressistä

Työhyvinvointia on tutkittu paljon niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Sosiaalialan työntekijöitä, etenkin sosiaalityöntekijöitä on tutkittu paljon. Esimerkiksi Synnöve Karvinen-Niinikosken artikkelissa *Promises and pressures of critical reflection for social work coping in change* sekä Andreas Baldschunin, Juha Hämäläisen, Pertti Tötön, Otso Rantosen ja Paula Salonen artikkelissa *Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without*

*duties in child protection* tarkastellaan juurikin sosiaalityöntekijöiden kohtaamia paineita ja kuormittavuutta työhyvinvoinnin uhkatekijöinä.

Työntekijöiden vaihtuvuuteen teemaan ja siitä johtuviin työhyvinvoinnin ongelmiin liittyvää suoranaista tutkimusta en ole juurikaan löytänyt. Lähimpänä aihetta liippavat tutkimukset ovat sairaanhoitajien halukkuudesta ja aikomuksista työpaikan vaihtamiseen (eng. *turnover*), kun tutkitaan työhyvinvointia ja työolosuhteita. (Brunetto, Xerri, Shriberg, Farr-Wharton, Shacklock, Newman & Dienger 2013 ja Oyeleye, Hanson, O'Connor & Dunn 2013.) Työpaikan epävakaisuus ja työssä jaksamisen ongelmat ovat myös keskeisiä tutkimuskohteita työpaikan vaihtuvuuteen liittyvissä tutkimuksissa (Stiglbauer, Selenko, Batinic & Jodlbauer 2012 ja Campbell, Perry, Maertz, Allen & Griffeth 2013). Toisin sanoen, aihetta on tutkittu paljon niin sanotusti toisin päin, kun taas työntekijöiden vaihtuvuuden vaikutusta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin ei niinkään ole tutkittu.

Työstressiä on tutkittu niin ikään valtavan paljon erilaisista näkökulmista käsin, yleensä tutkitaan jonkin tietyn tekijän vaikutusta työstressin aiheuttajana. Prem, Ohly, Kubicek & Korunka (2017) ovat tutkineet hiljattain aika- ja oppimispaineita työstressin aiheuttajana Viennan ja Kasselin yliopistoissa. Näkökulmana tutkimukselle on tutkia stressitekijöiden vaikutusta työssä menestymiseen sekä vireyden ylläpitämiseen. Stressitekijöitä tutkitaan niin positiivisina kuin negatiivisinakin. Liitoskohtia omaan kiinnostuksen aiheeseen voi löytyä epäsuorastikin, sillä työntekijöiden tiuhaan vaihtumiseen liittyy usein aikapaineita toisille työntekijöille.

### 3.3 Kahden keskeisen stressiteorian esittely

PEF-teoria, eli yksilö-ympäristö yhteensopivuus-teoria on yksi tunnetuimmista työstressimalleista. Sen mukaan stressi syntyy yksilön ja ympäristön ristiriitaisessa vuorovaikutustilanteessa. Voidaan ajatella, että ympäristön asettamat vaatimukset ovat yksilölle liikaa, jolloin yksilölle aiheutuu psykologista kuormitusta, mikä ilmenee stressioireina. (Lämsä & Hautala 2005, 69.) Yksilön piirteisiin voi liittyä hänen sekä biologisia että psykologisia tarpeita, tavoitteita, kykyjä, arvoja ja persoonallisuuden piirteitä. Ympäristölliset tekijät taas voivat liittyä

sisäisiin tai ulkoisiin palkkioihin, kulttuurisiin arvoihin, lämmön, suojan ja ravinnon saamiseen tai fyysisiin ja psyykkisiin vaatimuksiin. (Cable & Edwards 2004, 822.) Työympäristössä vastaavia tekijöitä voisi olla esimerkiksi palkkaus, organisaation arvot tai työturvallisuus.

PEF-teoria jaetaan kahteen tutkimuskaavaan, joista ensimmäinen on (eng. *complimentary fit*) ns. komplementaarinen sopivuus. Esimerkiksi työelämässä tätä voitaisiin kuvailla sillä, että yksilö hakeutuu työpaikkaan joka vastaa hänen omaa osaamistaan tai vaihtoehtoisesti yksilö hakeutuu työhön josta saatavat hyödyt (esim. palkka) ovat tarpeeksi suuret työn tekemiseen. (Cable & Edwards 2004, 822.) Toisin sanoen tekijät, jotka innostavat työn tekemiseen, voivat olla yksilölähtöisiä (yksilön omat taidot ja halu työstää osattua ammattialuetta) tai ympäristöllisiä ns. ulkoisia, kuten palkkaus joka motivoi tekemään kyseisestä työtä. Cable & Edwards (2004) kuvaavat artikkelissaan myös toista pef-teoriaan liittyvää kaavaa (eng. *supplementary fit*) joka tarkoittaa ns. toisiaan täydentävää sopivuutta. Tälle kaavalle ominaista on se, että yksilö ja ympäristö omaavat jopa täysin samoja tai ainakin yhteensopivia piirteitä, yleensä tämä kaava esiintyy etenkin silloin, kun yksilöllä ja organisaatiolla on yhtä suuret saatavat hyödyt toisistaan ja halu olla toisilleen hyödyksi. (Cable & Edwards 2004, 822.)

Toinen PEF-teoriaa mukaileva tunnettu työstressiteoria on Richard Lazaruksen transaktionaalinen stressiteoria. Molemmat teorit on kehitetty 1970-luvulla. PEF-teoriasta poiketen Lazarus erottaa stressorit ja ihmisen oman arvion stressaavista tekijöistä toisistaan. Lazarus ottaa myös huomioon coping-keinot, eli stressinsäätelykyvyt. Lazaruksen teoria painottaa enemmän ihmisen omaa arviointikykyä sekä coping-keinoja. (Lämsä & Hautala 2005, 69.) Keskeistä teoriassa on yksilön tekemä tulkinta tilanteesta suhteutettuna ympäristön vaatimuksiin ja odotuksiin. Kun ympäristö tuntuu uhkaavalta ja haastaa yksilön sitoumuksia ja arvoja tai aiheuttaa jopa henkilökohtaisen menetyksen stressikokemus syntyy. Tämän jälkeen olennaista on yksilön arvio mahdollisuuksista tilanteesta selviytymiseen. (Lazarus & Folkman 2009.)

Lazarus & Folkman (2009) jakavat stressikokemuksen primaari- ja sekundaariarvioon. Primaariarviolle keskeistä on tapahtumien merkityksen omille tavoitteille, arvoille, sitoumuksille ja uskomuksille. Mikäli tapahtuma ei uhkaa näitä tekijöitä, stressiä ei synny. Kun tapahtuma uhkaa yksilöä, stressi synnyttää menetys-, uhka- ja haastearviointia. Menetysarviointia syntyy, kun yksilö

kokee menettävänsä jotakin itselleen tärkeää, uhka-arviointia taas synnyttää mahdollisen vahingon ennustaminen, johon liittyy pelon ja ahdistuksen tunteita. Haastearviointi on näistä kolmesta ns. positiivisin, ja siihen voikin liittyä jopa innostusta uuden tilanteen aiheuttamasta itsensä haastamisesta. Sekundaariarvio taas perustuu siihen, että etsii erilaisia mahdollisuuksia hallita ja selviytyä tilanteesta, arvioiden omia coping-keinojaan tilanteesta selviytymiseen. Primaari- ja sekundaariarviot tilanteesta kulkevat käsi kädessä, mikäli yksilö ei omaa tarvittavasti kykyä sekundaariarvioon, hän kokee primaariarvion varmasti voimakkaammin stressin ja ahdistuksen muodossa. (Lazarus & Folkman 2009.)

Toki primaari- ja sekundaariarvion tekemiseen vaikuttavat myös ympäristölliset tekijät, sekä yksilön omat voimavarat, rajoitteet, sitoumukset ja käsitykset. Vahva kokemus jostakin asiasta voi saada yksilön kokemaan herkemmin stressiä, kun taas tilanne johon yksilöllä ei ole juurikaan mielipidettä tai tunnesidettä voi olla helpompi käsitellä rationaalisesti. Ulkoiset tekijät kuten tapahtumat kesto, uutuusarvo, yllättävyys tai sijoittuminen yksilön henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen voivat vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka yksilö kokee tilanteen ja käsittelee sitä. (Lazarus & Folkman 2009.) Stressaavassa tilanteessa esimerkiksi tilanteen tuttuus tai toistuvuus voi helpottaa yksilöä käyttämään samoja coping-keinoja tilanteesta selviytymiseen, kuten edellisellä vastaavalla kerralla.



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA AINEISTON KERUU

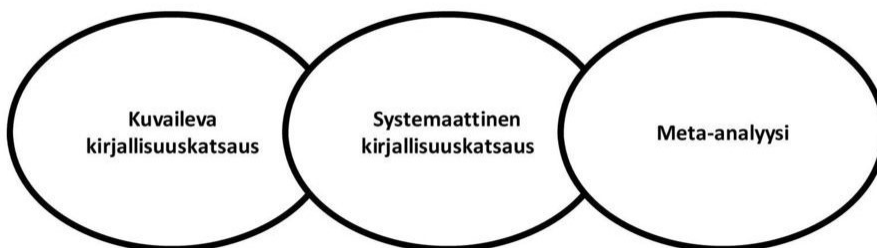
### 4.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Tutkimusmetodini tässä tutkielmassa tulee olemaan kirjallisuuskatsaus (eng. *review, literature review*). Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on koota yhteen jo olemassa olevia tutkimuksien tuloksia pohjaksi uudelle näkökulmalle. Tavallaan tehdään “tutkimusta tutkimuksesta.” Metodina kirjallisuuskatsausta voi kutsua ns. mixed method-malliksi, sillä menetelmässä yhdistyy niin kvalitatiivinen kuin kvantitatiivinenkin tutkimusote (Salminen 2011, 4). Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä on monimuotoinen. Sen mahdollisuuksia ovat olemassa olevan tutkimuksen kehittäminen, sekä sitä myötä mahdollisesti jopa uuden teorian rakentaminen. Sen avulla voidaan arvioida teoriaa, sekä rakentaa yhtenäistä selkeämpää kokonaisuutta isommasta asiakokonaisuudesta. Ongelmien tunnistaminen ja teorian historiallinen tarkastelu ovat myös mahdollisuuksia tässä tutkimusmetodissa. (emt., 3.) Ennen tieteellisen tutkimuksen tekoa on tärkeää tutustua jo olemassa olevaan kirjallisuuteen samaisesta aihepiiristä, muuten tutkimuksesta voi jäädä uupumaan esimerkiksi jokin olennainen seikka tai tutkimus lähtee rönsyilemään olennaisen tiedon ulkopuolelle (Metsämuuronen 2005, 31).

Usein lähdemateriaaliin tutustuttaessa nopeasti alkaa liikkua samoja nimiä ja viittauksia, jolloin käy ilmi selkeästi mitkä ovat aiheeseen liittyviä keskeisiä perusteoksia. On myös helppoa tarkastella aihepiiriin liittyvien artikkeleiden lähdeluetteloista, millaisista tutkimuksista yleisesti ollaan kiinnostuneita. Kun tutustuu hyvin lähdekirjallisuuteen, saa vertailupintaa siihen, mitä omalla tutkimuksellaan haluaa tavoittaa. Aiempien vastaavien tutkimusten perusteella voi ainakin kevyesti odottaa jo tietynlaisia tutkimustuloksia. Jos taas oman tutkielman tulokset ovat täysin päinvastaisia muuhun alan tutkimukseen, saa tästä myös mielenkiintoisen näkökulman. (Metsämuuronen 2009, 32-33.)

Valitsin itse kirjallisuuskatsauksen omaksi tutkimusmenetelmäksi siksi, että halusin kokeilla erilaista tapaa tehdä tutkielmaa. Työhyvinvointi ja työstressi ovat valtavan tutkittuja aiheita ympäri maailmaa molemmat, joten en uskonut voivani antaa omalla aiheeseen liittyvällä empiirisellä

tutkimuksella aihealueelle paljota enempää. Kiinnostuin ajatuksesta tarkastella, mitä aihepiirin tutkimuskentälle on viime vuosina kuulunut ja kuinka erinäisiä hyvinvointivaltion ammattikuntien työhyvinvointia ja työstä aiheutuvaa stressiä ja sen osatekijöitä on tutkittu. Koen, että välillä on tärkeää tehdä myös yhteen kokoavaa tutkimusta, eikä tuottaa jatkuvasti uutta aluetta joka on jo melkoisen läpikäytyä. Lopun pohdintaosuudessa analysoinkin tarkemmin sitä, mitä hyötyä tämän tyyppisestä tutkimuksesta oli juuri tällä aihealueella. Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus ajantasaistaa aihealueesta olemassa olevaa tutkimustietoa (Salminen 2011, 7). Suomenkielinen sana “kirjallisuuskatsaus” on hieman harhaanjohtava, sillä metodissa ei ole tarkoituksena esitellä ja luetteloida aiheesta tehtyä kirjallisuutta. Tästä syystä englanninkielinen termi “review” on lähempänä todellisuutta. Sana tarkoittaa vapaasti suomennettuna arviointia, jota kirjallisuuskatsauksessa onkin tarkoitus tehdä. Ilman analyttistä otetta, kirjallisuuskatsaus jää puutteelliseksi. (emt., 5.)



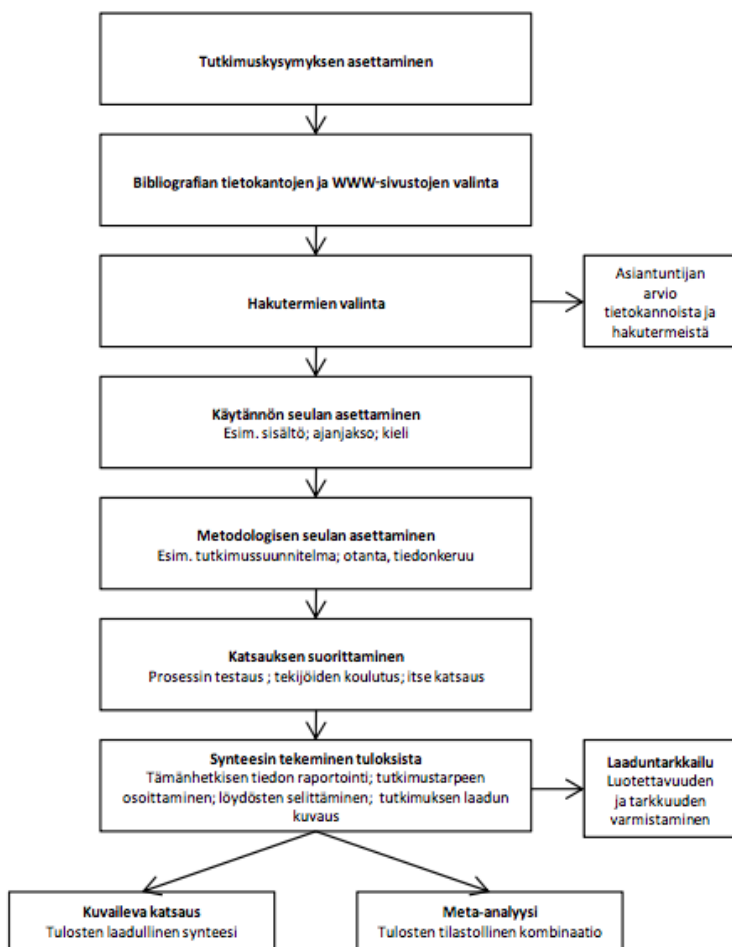
Kuvio 1. Kirjallisuuskatsauksen päätyypit (Salminen 2011, 6)

Kirjallisuuskatsauksessa on olemassa kolme yleistä päätyyppiä (kts. Kuvio 1). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on näistä kolmesta yleisin ja vapaamuotoisin. Aineiston kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen voi valita suhteellisen vapaasti, ilman metodisten sääntöjen rajausta. Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta voidaan erottaa edelleen kaksi eri suuntausta: narratiivinen ja integroiva. Narratiivisen katsauksen avulla luodaan laaja kuva ts. jatkumo, halutusta aiheesta, historiasta ja sen kehityskulusta. Narratiivinen katsaus voi olla edelleen kolmentyylistä. Toimituksellinen katsaus on lyhyehkö kirjallisuuskatsaus, jossa aineisto on melko pienehkö. Aineistolla tuetaan mahdollisesti jotakin omaa valittua teemaa. Kommentoiva katsauksen tarkoituksena on herättää keskustelua, useimmiten kirjoittajalla itsellään on tietynlainen suhtautuminen tekstiin eikä ole tarkoituksenaan, että katsaus olisi erityisen objektiivinen.

Yleiskatsaus on yleisin kuvailevan narratiivisen kirjallisuuskatsauksen muoto, jota käytän myös omassa työssäni. Yleiskatsaus on tiivistys aihealueesta aiemmin tehdystä tutkimuksesta. Tutkimusaineistoa ei ole lähtökohtaisesti tarkoitus käyttää erityisen tarkan ja systemaattisen seulan läpi, mutta silti lopputuloksista voidaan luonnehtia synteessin omaisesti, jopa hieman kriittisesti. (Salminen 2011, 6-9.)

Integroivassa lähestymistavassa tuotetaan uutta tietoa monipuolisesti jo olemassa olevasta tutkimuksesta. Integroiva kuvailu antaa halutusta tutkimusilmiöistä jo paljon laajemman kuvan, mutta tässäkin tavassa ei seulota tutkimusaineistoa yhtä tarkasti kuin seuraavaksi esiteltävässä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Narratiivisesta lähestymistavasta integroiva lähestymistapa erottuu selkeimmin niin, että integroivassa tavassa kriittinen ote kuuluu tutkimiseen oleellisesti. Edellä mainitussa yleiskatsauksessa kriittinen ote on ns. sallittua, mutta se ei kuulu oletusarvoisesti narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen. (Salminen 2011, 6-9.)

Toinen päätyyppi on systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Sen avulla tiivistetään tiettyyn aihepiiriin kuuluvien aiempien julkaisujen olennainen sisältö. Tuotetusta kirjallisuudesta seulotaan esiin kaikista mielenkiintoisimmat ja tärkeimmät tutkimukset uudelleen tarkasteluun. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on hyvä keino analysoida tutkimustuloksia, testata aiheeseen liittyviä hypoteeseja ja kenties havaita puutteita ja uusia tutkimuksen tarpeita. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tekniikkana monipuolinen, mutta sen laajuus voi helposti johtaa siihen, että käsitelty aineisto on kuitenkin tarkasta systemaattisesta seulomisesta huolimatta yksipuolista. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksen tutkimusmateriaalia hankkiessa voi käyttää apuna Finkin 7-portaista-mallia (kts. Kuvio 2). Kyseessä on seitsemän vaiheinen prosessi, jonka avulla toteutetaan systemaattinen kirjallisuuskatsaus. (emt., 9-11.) Systemaattisessa otteessa olennaista on erityinen tarkkuus ja tarkkojen kriteerien noudattaminen, mikä ei ole oman tutkimukseni tarkoitus. Näin ollen päädyin kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, joka palvelee omia tutkimusaikomuksiani paremmin.



Kuvio 2. Finkin malli suomennettuna (Salminen 2011, 11.)

Kolmas päätyyppi on meta-analyysi, joka jaetaan edelleen kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen. Kvalitatiivisen tutkimusotteen alalajeja ovat metasynteesi, joka on luonteeltaan kuvaileva ja tulkitseva. Metasynteesi on laadullisesti melko lähellä systemaattista kirjallisuuskatsausta. Metasynteesi on hermeneuttinen lähestymistapa, joka yrittää selittää ja ymmärtää tutkittavia ilmiöitä. Metasynteessissä vertaillaan yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, jotta saadaan esiin kokonaisuus. Vertailun avulla kaivetaan esiin keskeisiä käsiteluoitteluja ja luodaan yhtenäisyyttä ilmiöiden kesken. (emt., 12-13.)

Toinen alalaji on meta-yhteenveto, joka on luonteeltaan määrällisempi, mutta lähtökohtaisesti laadullinen metodi. Metayhteenveto sisältää neljä vaihetta, jotka ovat: seulonta, ryhmittely, tiivistäminen ja efektikokojen laskenta. Tekstistä on tarkoitus saada mahdollisimman tiivistä,

mutta informatiivista. Tutkimustuloksia tässä menetelmässä yhdistetään ja verrataan tilastotieteen menetelmiin. Kvantitatiivinen meta-analyysi on kirjallisuuskatsausten muodoista haastavin. Menetelmän vahvuutena on numeeriset tutkimustulokset. Kvantitatiivinen meta-analyysi soveltuu parhaiten tilanteeseen, jossa tarkastellaan useita keskenään ristiriidassa olevia tutkimuksia. Tutkimusmetodi vaatii tutkijalta erityisiä tilastotieteellisiä valmiuksia, joten ei olekaan ihme, että tutkimusmuotoa kuvaillaan kirjallisuuskatsauksen muodoista haastavimmaksi. (Salminen 2011, 12-15.)

#### 4.2 Aineistonkeruun toteutus

Päädyin tutkielmani teossa kirjallisuuskatsaukseen tutkimusmenetelmänä useamman askeleen kautta. Aluksi olin tekemässä lähes samasta aiheesta tutkielmaa laadullisen menetelmän keinoin ryhmäkeskustelun muodossa. Tämä suunnitelma kuitenkin kaatui siihen, että organisaatio jota halusin tutkimuksessani käyttää ei ollut yhteistyöhaluinen. Koin organisaation vaihtamisen tässä kohtaa liian työlääksi ja valmista suunnitelmaa liikaa muuttavaksi. Halusin kuitenkin pysyä samaisissa aihepiireissä. Näin ollen päädyin siihen, että teen tutkielmastani kirjallisuuskatsauksen. Kirjallisuuskatsaus ei ehkä ole pro gradu -tutkielmien yleisin lähestymistapa, mutta en myöskään sen koe olevan yhtään huonompi vaihtoehto. Jo olemassa olevaa tutkimusta on tärkeää tutkia uudestaan myöhemmässä vaiheessa, jotta vältetään uusien turhien tutkimusten tekemistä ja voidaan saada uudenlaista näkökulmaa jo ennalta esitettyihin väittämiin nykypäivän valossa.

Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Alueet vaikuttavat ja kytkeytyvät olennaisesti toisiinsa, joten ei ole kannattavaa tarkastella näitä osa-alueita irrallisina toisistaan. Usein yhden osa-alueen heikkous ja puutteet heijastuvat helposti myös muihin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11-12.) Hans Selye kuvaa stressiä henkiseksi ja fyysiseksi rasitukseksi, jossa yksilö pyrkii tasapainottamaan tai sopeutumaan tilanteeseen elimistön puolustusmekanismeilla. Kuormittavat tekijät, kuten työmäärä, kiire, ristiriidat, ihmissuhdeongelmat ja muutokset ovat stressitekijöitä työssä. (Lämsä & Hautala 2005, 69.) Omassa tutkielmassani yhdistän psyykkisen ja henkisen työhyvinvoinnin toisiinsa

selkeämmän kolmijakoisuuden vuoksi. Useimmiten nämä kaksi osa-aluetta yhdistetäänkin toisiinsa.

Tutkielmassani on tarkoituksena tarkastella kotimaista ja kansainvälistä tutkimusta aiheesta kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja työstressin ilmenemismuodot työhyvinvoinnin uhkatekijänä.

Keskeisiä tutkimuskysymyksiä ovat:

- Kuinka työstressi vaikuttaa työhyvinvointiin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti?
- Millaiset stressitekijät aiheuttavat ongelmia työhyvinvoinnissa?

Tutkimuksen toteuttaminen lähti liikkeelle tarkasteltavien artikkeleiden hakemisesta, niihin tutustumisesta ja tutkimukseen sopimattomien yksilöiden karsimisesta. Oletuksena on, että aiheesta löytyy valtavasti materiaalia useista eri tietokannoista, joten tärkein tehtävä onkin löytää sopivat tutkimusta parhaiten palvelevat tietokannat ja karsia aineisto monipuoliseksi, mutta käsiteltäväksi. Aikomuksena oli ottaa tutkimukseen mukaan suurin piirtein saman verran suomenkielisiä, sekä englanninkielisiä artikkeleita. Mikäli artikkeleiden sisällöissä oli selkeä jako fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin teemoista pyrin ottamaan tasapuolisesti aineistoa kuhunkin kategoriaan.

Valitsin käyttöni kaksi tietokantaa, yhden kotimaisen ja yhden kansainvälisen, josta etsin sopivat artikkelit tutkielmaan. Kansainvälisten artikkeleiden metsästyksen on olemassa useampia eri vaihtoehtoja, joista tarkastelin viitteiden määrää ja laadukkuutta valikoiden yhden väylän omiin tutkimusartikkeleihin. Vaihtoehtoina tarkkailin EBSCOhostin ja SocINDEXin valikoimaa. Tarkoituksena oli etsiä tutkimukseen mahdollisimman tuoreita artikkeleita, joten aikarajauksena tulee olemaan 2013 ja tuoreemmat julkaisut. Jos otanta vaikutti liian vähäiseltä, laajensin aikarajasta vuoteen 2010. Tätä ennen julkaistuja artikkeleita en kuitenkaan halunnut tutkimuksessani käyttää, sillä jo viimeisen vajaan kymmenen vuoden aikana työmaailmassa on tapahtunut niin paljon, etteivät vanhemmat julkaisut välttämättä kuvaa tätä päivää alkuunkaan.

Kirjallisuuskatsauksen ollessa tutkimusmenetelmänä, suuri osa tutkimustyöstä keskittyi nimenomaan materiaalin hakemisessa ja sen karsimisessa. Epäilin etukäteen, että hakusanojen muodon kokeilu olisi eniten aikaa vievää aineiston haun alussa. Etenkin kansainvälisissä

artikkeleissa voi olla haastavaa saada yhtä hyvin hakutuloksia, sillä suomenkielinen sana työhyvinvointi käännetään englanniksi well-being at work. Muita hakusanoja on tietenkin työstressi, work based stress ja welfare / well-being at work. Oli mahdollista, että pelkästään hakusana stress, welfare tai well-being voi tuottaa haluttuja tuloksia.

#### 4.3 Aineiston esikäsittely

Lähteiden löydyttyä kävin artikkelit huolellisesti läpi ja tein kustakin artikkelista kokoavan tiivistelmän. Kävin läpi kuinka psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi käy tutkimuksesta ilmi. Tutkailin, millaisia stressitekijöitä tutkimuksissa mainitaan ja kuinka niiden katsotaan vaikuttavan työhyvinvointiin. Tarkastelin myös, tuotiinko jotakin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueista muita enemmän esille.

Aineiston keruu alkoi tammikuussa 2019. Tietokannoiksi valikoituivat kotimaisten artikkelien osalta ARTO ja kansainvälisten artikkeleiden osalta SocINDEX. Kuten jo aiemmin epäiltyä, hakusanojen muotoilu ja erilaiksi pareiksi laittaminen osoittautui tarpeelliseksi, sillä monet hakusanat tuottivat yhdessä vain parisen kymmentä hakutulosta. Suomenkieliset hakusanat TYÖHY\* AND TYÖSTRESS\* tuottivat 15 lähdetä, joista 9 oli julkaistu vuoden 2010 jälkeen. Hakusanoilla HYVINVOI\* AND TYÖSTRESS\* löytyi 24 lähdetä, joista 8 oli julkaistu vuoden 2010 jälkeen. Nämä hakusanat olisivat tutkimuksen kannalta olleet otollisimmat, mutta kuten huomata saattaa saadut lähdetulokset ovat melko vähäiset ja rajaaminen vuoteen 2013 ei tuottaisi juurikaan tuloksia.

Hakusanoja muuttamalla muotoon HYVINVOI\* AND STRESS\* AND TYÖ\* tuotti Arto lähteiksi jo 454 tulosta, joista 97 on julkaistu vuoden 2010 jälkeen. Hakutulokset olivat moninaisia, osa tuloksista oli julkaistu lehdissä, kuten Maaseudun tulevaisuus tai Me Naiset, jotka eivät tietenkään tieteellisesti ole tutkimukseen soveltuvia. Tulosten joukossa oli kuitenkin myös alan ammattilaisten tuottamia artikkeleita, joten lopulliseen lähempään tarkasteluun päätyi 13 artikkelia. Kansainvälisistä tietokannoista ensin lähdin kokeilemaan samaisia hakusanoja käännettynä EBSCOhostiin. Hakusanat *well-being at work* AND *work related stress* tuotti 80

osumaa, joista 56 on julkaistu vuoden 2010 jälkeen. Hakusanat *well-being AND work related stress* tuotti 142 artikkelia vuoden 2010 jälkeen. Hakusanat *well-being AND stress AND work* tuottivat yhteensä 2151 tulosta, joten tässä kohtaa julkaisuvuoden rajaaminen jopa vuoteen 2015 on täysin mahdollista.

ESBCOhostin alla toimii SocINDEX joka käsittää artikkeleita sosiologian, sosiaalityö- ja sosiaalityön tieteenaloilta. Hakusanat *well-being at work AND work related stress* tuotti 14 hakutulosta, joista 7 oli julkaistu vuoden 2010 jälkeen. Hakusanat *well-being AND work related stress* tuottivat 18 tulosta vuoden 2010 jälkeen. Hakusanat *well-being AND stress AND work* tuottivat 1145 hakutulosta, joista 524 on julkaistu vuoden 2010 jälkeen.

Useimmat ARTOn ja ESBCOhostin kautta löytyneet julkaisut ovat lääketieteen piirissä tehtyjä. SocINDEXissä taas hakutulokset ovat enemmän omaan alaan soveltuvia, ja tämän sekä mielenkiinnon vuoksi juurikin tähän tieteenalaan, valitsin SocINDEXin kansainväliseksi tietokannakseni. Lopullisiksi hakusanoiksi muodostuivat *HYVINVOI\* AND STRESS\* AND TYÖ\** sekä *well-being AND stress AND work* sillä ne antoivat suhteellisen hyvän tuloksen myös kotimaisten artikkeleiden puolella. Kotimaisten artikkeleiden kohdalla artikkeleiden julkaisu ajankohdaksi muodostui 2010-2019 tuottaen 97 hakutulosta. Kansainvälisten artikkeleiden kohdalla pystyin ottamaan tuoreemman rajauksen, sillä tuloksia oli huomattavasti enemmän. Näin ollen päädyin SocINDEXin kohdalla aikarajaukseen 2015-2019 joka tuotti 291 hakutulosta.

#### 4.4 Aineiston ja tutkimuksen toteutumisen arviointi

Aineiston keruu sujui yllättävän nopeasti ja huolettomasti. Etukäteen olin ajatellut tämän olevan selvästi aikaa vievin työvaihe, sopivien tietokantojen ja hakusanojen ollessa hankalaa löytää. Kotimaisten tietokantojen kannalta vaihtoehtoja ei valitettavasti montaa ole, joten ARTO oli selkeä valinta monipuolisuutensa kannalta. ARTOssa yllättäviä tekijöitä oli se, että ensinnäkin oman käsityksen mukaan näinkin tutkitusta aiheesta ja suomalaisia kiinnostavasta temasta löytyi vain 97 julkaisua viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Näistäkin tuloksista osa oli ns. ”päällekkäisiä” sillä muutamat artikkelit löytyivät ”paperiversiona” ja e-artikkelina. Yllättävää



hakutuloksissa oli myös se, että monet artikkeleista olivat aikakauslehdistä kuten Me Naiset, Anna tai Maaseudun tulevaisuus, joita ei voi tässä yhteydessä käyttää akateemisen puutteellisuuden vuoksi. 13 artikkelia olivat kaikki luettavissa olevat ja tutkimuksen kriteereihin sopivat. Näistä karsiutui pois vielä kuusi artikkelia sosiaalityhteellisen teeman mukaisesti. Käytettävyydellä tarkoitan sitä, ettei minun ollut mahdollista avata artikkeleita edes yliopiston käyttöyhteydellä. Näin ollen muutamat artikkeleista karsiutuivat pois, sillä minulla ei ollut mahdollisuutta lukea niitä.

SocINDEX tietokantana tuotti yllättävän paljon hakutuloksia, etenkin omaa alkuperäistä mielenkiintoa vastaavalta tieteenalalta eli sosiaalityöstä. Sosiaalityötä koskevien artikkeleiden lisäksi mukaan täytyi ottaa myös muita lähellä olevia ammattialoja vertailun vuoksi, sillä kotimaisissa artikkeleissa en voinut tehdä samalaista karsintaa pelkästään sosiaalityön artikkeleihin tarjonnan ollessa niin pieni, että kotimaisten artikkeleiden puolelta oli otettava kaikki hakukriteerit täyttävät artikkelit tutkimukseen. Siitä huolimatta olen tyytyväinen saatuun otokseen ja siihen, että artikkeleita löytyi tarpeeksi avainhakusanoilla mikä helpotti omaa työtä siinä mielessä, ettei minun tarvinnut alkaa perata tietokantoja esim. pelkän ”hyvinvointi” sanan takaa, jonka seasta olisi saattanut löytyä työhyvinvointiin liittyviä artikkeleita, jotka jäivät kuitenkin ”työhyvinvointi”-termihaun katveeseen.

SocINDEXn kautta löytyneissä artikkeleissa oli tutkittu suurimmaksi osaksi sosiaalityöntekijöitä. Tämä ei ole mikään ihme, sillä sosiaalityöntekijöiden työn voidaan nähdä olevan varsin stressaavaa ja etenkin henkisiä voimavaroja kuluttavaa. Oma mielenkiinnon kohde oli jo aikaisemmassa tutkimussuunnitelmassa juuri sosiaalityön puolella, joten koin luontaiseksi tämän luonnolliseksi osaksi tutkielmaa juuri tämän aihepiirin tiimoilta. Toinen vallitseva tema kansainvälisissä artikkeleissa oli töihin paluu synnytyksen jälkeen, äitiyden tai vanhemmuuden vaikutus työhyvinvointiin sekä maahanmuuttajien kokemat paineet ja stressi työelämässä eri kulttuurissa, mutta näitä en omaan tutkielmaani halunnut, sillä teemat olisivat olleet jo liian sivuraiteille meneviä. Tarkempaan analysointiin päätyi 15 artikkelia, joista karsiutui pois seitsemän artikkelia teemaa ja tutkimuskysymyksiä mukailevasti. Lopullinen aineisto koostui siis 7 kotimaisesta artikkelista (yhteensä 99 sivua) ja 8 kansainvälisestä artikkelista (yhteensä 135 sivua).

Satunnaisotanta tai systemaattinen otanta, mikä olisi ehkä kirjallisuuskatsaukselle olennaisin tapa karsia tutkimusaineistoa, ei ollut tässä yhteydessä millään muotoa relevantti. Kotimaisen aineiston kohdalla tutkimukseen täytyi ottaa mukaan kaikki saatavilla olevat ja kriteereihin sopivat aineistot, sillä tutkimusartikkeleita oli niin vähän. Kun kotimainen aineisto muotoutui niin monipuoliseksi, oli mielestäni tarpeellista valikoida kansainvälistä aineistoa samoilla kriteereillä, jossa aineistoon sisältyy niin sosiaalityötä kuin muitakin professioita koskevaa tutkimusta. Kansainvälisessä tutkimuksessa hakutuloksia oli merkittävästi enemmän, joten ei ollut työn määrän huomioon ottaen relevanttia käydä näitä kaikkia läpi. Myös kansainvälisessä aineistossa artikkeleiden saatavuus osoittautui ongelmaksi suuressa osassa tekstejä. Näin ollen lopulliset 15 artikkelia olivat järjestyksessään saatavilla olevia, ottaen huomioon sen, että tarkoituksena on saada mukaan sosiaalityöhön liittyviä ja myös muita professioita. Näistä karsiutui pois sellaiset artikkelit, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin lainkaan eivätkä palvelleet tutkimuksen tarkoitusta.

Taulukko 1. Kotimaiset artikkelit

LEHDEN NIMI	ARTIKKELEIDEN LKM	SIVUMÄÄRÄ	AMMATTIALA
Diakonian tutkimus	1	25	diakoniatyöntekijät
Psykologia	1	20	opettajat
Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti	4	38	terveyskeskuslääkärit, varhaiskasvattajat, naisyrittäjät, ei ammattialaa
Yhteiskuntapolitiikka	1	16	sosiaalityöntekijät

Taulukko 2. Kansainväliset artikkelit

LEHDEN NIMI	ARTIKKELEIDEN LKM	SIVUMÄÄRÄ	AMMATTIALA
Applied Psychology in Criminal Justice	1	19	vankilan työntekijät
British Journal of Social Work	1	21	lastensuojeluntyöntekijät
Child & Family Social Work	1	9	lastensuojeluntyöntekijät

European Journal of Social Work	1	17	sosiaalityöntekijät
Journal of Public Child Welfare	1	22	lastensuojeluntyöntekijät
Social Indicators Research	1	17	hätäkeskuspäivystäjät
Social Work Research	1	11	sosiaalityöntekijät
Revista de Asistentă Socială	1	19	sosiaalityöntekijät

#### 4.5 Lyhyt kuvailu valikoituneesta aineistosta

Tutkielmassani tarkastellaan useampia niin sanottuja hyvinvointivaltion professioita. Sosiaalityön alalta sosiaalityöntekijöitä ja etenkin lastensuojelun työntekijöitä on tutkittu paljon työhyvinvoinnin ja työstressin näkökulmasta. Kotimaisessa tutkimuksessa aiheeseen liittyvä tutkimus oli kapeampi alaisempaa, joten kaikki hakukriteereihin vastaavat artikkelit oli otettava mukaan ammattialasta riippumatta. Tämän vuoksi myös kansainvälisistä artikkeleista oli itsestään selvää ottaa mukaan myös muunkin kuin sosiaalialan tutkimuksia, jotta hyvää vertailupintaa saadaan aikaiseksi.

Kotimaisien artikkeleiden suhteen koostunut aineisto oli monipuolinen. Artikkeleista viisi kuvasi selvästi tiettyjä ammattialoja, jotka kaikki olivat erilaisia mutta työn tavoitteilta ja sisällöltä samansuuntaisia, auttamis- ja opettamistyötä. Yhdessä tutkimuksessa tarkasteltiin opettajien eettistä kuormitusta eettisten dilemموjen edessä. Tutkimukseen osallistui 333 luokan-, erityis- ja aineenopettajaa. (Enlund, Luokkanen & Feldt 2013.) Mari Nilsin (2016) on pohtinut *Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä* päivähoitossa työskentelevien ihmisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Lisäksi tutkimukseen päätyi artikkelit sosiaalityöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden kokemasta kuormituksesta omassa työssään. (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Kiiski 2015.) Viides käsitelty ammattiala kosketti terveyskeskuslääkäreiden työssään kokemia jatkuvia keskeytyksiä ja niiden vaikutusta muun muassa työstressin syntymiseen (Lämsä, Pekkarinen, Heponiemi & Elovainio 2016.) Lisäksi yhdessä artikkelissa tarkastellaan yleisesti naisryittäjien työhyvinvointia (Jokio, Palmgren, Kaleva, Kanste, Kaakinen & Pölkki 2018) ja viimeisessä artikkelissa työelämän sosiaalista kärsimystä, jonka aineistona on käytetty 48

kirjoituspyyntövastausta vuosina 2011-2012 koskien työelämässä kokemia muutoksia ja niistä selviytymistä (Järvensivu 2016.)

Kansainvälisissä hakutuloksissa tarkastellaan esimerkiksi Trousonin, Pfeiferin ja Critchleyn (2016) artikkelia, jossa tarkastellaan työympäristön vaikutusta työntekijään vankilassa työskentelevien viranomaisilla. Sosiaalista tukea, stressiä, traumoja ja hyvinvointia tutkitaan hälytyskeskuksen hätäpuheluiden vastaanottajien keskuudessa Shakespeare-Finchin, Reesin ja Armstrongin (2015) tutkimuksessa. Sosiaalityöntekijöiden tutkiminen osana työhyvinvointia on hyvin edustettuna myös kansainvälisissä artikkeleissa, näistä osui mukaan kuusi kappaletta. Tutkimuksissa tarkastellaan muun muassa työpaikan vaihtamisen halukkuutta (Middleton & Potter 2015), stressin ja loppuun palamisen turvaavia tekijöitä sekä riskejä (Baugerud, Vangbaek & Melinder 2018), psykologista hyvinvointia ja työhön sitoutumista italialaisten sosiaalityöntekijöiden keskuudessa (Aiello & Tesi 2017) sekä salassapitovelvollisuuden vaikutuksia emotionaalisessa työssä jaksamiseen (Lovseth 2017.) Loreni Baciú & Delia Virga (2017) tutkivat artikkelissaan romanialaisten sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ja halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. *European Journal of Social Work* (2019) tutkii verrattain tuoreessa tutkimuksessa suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja kuormittavuutta, vertaillen lastensuojelullista työtä tekeviä sekä muita sosiaalityöntekijöitä.

#### 4.6 Eettiset ongelmat

Kirjallisuuskatsauksessa eettisiä ongelmia ei synny niin paljon kuin omaa empiiristä tutkimusta tehdessä. Tutkimus toteutetaan itsenäisesti jo tuotetun materiaalin kanssa, joten välikäsiä tai muita ihmisiä tutkimuksessa ei tarvitse välttämättä laisinkaan käyttää. Näin ollen ei tarvitse huolehtia asioista, kuten tutkittavien henkilöiden yksityisyydensuojasta, itsemääräämisoikeudesta tai riskeistä ja vahingoista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018).

Kirjallisuuskatsauksen eettiset ongelmat voivat enemmänkin liittyä plagiointiin, sekä ns. “turhan työn tekemiseen” jota pidetään myös eettisenä ongelmana. Suomessa hyvän tieteellisen käytännön loukkaukset jaetaan vilppiin ja piittaamattomuuteen. Vilppi jaetaan edelleen sepittämiseen,

havaintojen vääristelyyn, plagiointiin ja anastamiseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Sepittäminen ja havaintojen vääristely, etenkin kirjallisuuskatsauksen teossa on näkemykseni mukaan otettava huomioon erityisen tärkeänä eettisenä tekijänä. Muiden tutkimuksia ja julkaisuja “uudelleen tutkiessa” on tärkeää, ettei tehtyjä havaintoja tule itse uudelleen muunnelleeksi omaan tutkimukseen paremmin soveltuvaksi. Plagionnin ja anastuksen teemat ovat myös vahvasti läsnä tämän kaltaisessa tutkimuksessa, sillä omaa tutkielmaa kirjoitetaan muiden kirjoitusten pohjalta, ja tehtyjä tutkimuksia uudelleen analysoidaan. Ilman suoran lainauksen täyttämiä ehtoja, on tärkeää pitää huolta siitä, ettei tule puhuneeksi muiden kirjoituksista ominaan.

Nämä asiat voivat toki tapahtua missä tutkimuksessa tahansa, mutta kirjallisuuskatsauksessa, jossa käsitellään jo julkaistua valmista tekstiä, riskit ovat suurempia. Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä on tärkeä, mutta haasteellinen siinä mielessä, että uutta näkökulmaa asiaan on löydettävä. Muuten tehdyn tutkimuksen voi katsoa ns. “turhaksi työksi.” Epäpätevän ja tarpeettoman työn tekemistä eettisenä ongelmana käsitellään hyvin harvoin. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2014, 341).

## 5 TULOKSET

Seuraavassa luvussa tarkastellaan kirjallisuuskatsauksesta saatuja tuloksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, kuinka viime vuosien kotimaisessa ja kansainvälisessä tutkimuskentässä on tarkasteltu kokonaisvaltaista työhyvinvointia sekä työstressiä ja sitä aiheuttavia tekijöitä. Hyvinvointi jaetaan yleisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen, minkä jakautumista olin itsekin kiinnostunut tarkastelemaan aihealueen tutkimuksessa. Kävi kuitenkin ilmi, että sekä kotimaisessa että kansainvälisessä työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa tarkastelu oli kapeampaa, eikä näin selkeää kolmijakoa ollut nähtävissä yhdessäkään artikkelissa. Fyysisen hyvinvoinnin esiintuominen ainakin omaan tutkimukseeni valikoituneissa artikkeleissa oli hyvin vähäistä. Enimmäkseen puhuttiin psykologisesta hyvinvoinnista, sekä psykososiaalisesta hyvinvoinnista, joten ero näidenkin kahden välille oli hankala vetää.

Tutkimuksessani oli noin puolet artikkeleita, jotka koskivat sosiaalityötä sekä puolet muita hyvinvointivaltion professioita. Näin ollen päädyin tarkastelemaan tuloksia vertailevasti sosiaalityötä koskevan tutkimuksen sekä muita ammattialoja koskevan tutkimuksen valossa. Sosiaalityötä koskevat tutkimukset olivat kaikki keskenään hyvin samankaltaisia, niin tutkimusmenetelmiltään kuin kiinnostuksen kohteiltaankin. Aineistoon kuuluvissa tutkimuksissa vain neljässä oltiin mainittu erityisesti ja suoraan tutkimuksessa käytetty teoreettinen viitekehys. Tästä syystä tutkimusten teoreettisia taustoja tutkitaan suhteellisen ohuesti, sillä vain neljän artikkelin perusteella on turhaa tehdä minkäänlaisia johtopäätöksiä yleisesti käytetyistä teoriapohjista tai niiden sopivuudesta tämänkaltaiseen tutkimukseen. Muissa ammattialueissa mielenkiinnon kohteet olivat ehkä toisaalla, mutta tutkimusmenetelmät olivat kvantitatiivisia myös näillä aihealueilla. Lähes kaikissa tutkimuksissa keskeisenä tutkimusmenetelmänä oli internetissä tai perinteisellä kynä ja paperi-menetelmällä toteutettu kyselylomake, johon saattoi kuulua myös avokysymyksiä tai mahdollisuus antaa itsearviointeja. Alla esittelen lyhyesti kunkin artikkelin aakkosjärjestyksessä, ensin kansainväliset ja sen jälkeen kotimaiset. Kunkin artikkelin nimi, lähde, kohderyhmä, keskeiset tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen menetelmät käyvät ilmi alla olevasta taulukosta. Vasemmassa reunassa on ilmoitettu kunkin artikkelin tunnistekoodi, jota käytän yksinkertaistamaan vertailevaa kirjoitusta ja lähteiden yksinkertaisempaan ilmoitustapana.

Ensimmäisessä aluvussa vertaillaan sosiaalityöhön liittyvää sekä muihin professioihin liittyviä keskeisiä tutkimuskysymyksiä, mistä ollaan yleisesti kiinnostuneita, kun puhutaan työhyvinvoinnista ja työstressistä sekä sen aiheuttajista. Toisessa aluvussa paneudutaan keinoihin, jolla edellä mainittuja asioita on tutkittu kussakin tutkimuksessa. Lopuksi käydään läpi kunkin tutkimuksen lopputuloksia ja vertaillaan mahdollisesti yhteneviä tutkimustuloksia keskenään.

Taulukko 3. Tutkimusartikkeleiden lyhyt esittely

Vertailun tunnistekoodi	<b>Artikkelin nimi / Lehden nimi</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kohderyhmä</li> <li>- Keskeinen tutkimuskysymys</li> <li>- Hyvinvoinnin mittaamisen menetelmät</li> </ul>
B1.	<b>Correctional Officers and Work-Related Environmental Adversity: A Cross-Occupational Comparison</b> <i>Applied Psychology in Criminal Justice</i>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vankitoimihenkilöt</li> <li>- Traumaattiset ja vaaralliset tilanteet työympäristössä hyvinvoinnin uhkatekijänä</li> <li>- Internet-kysely, taustatiedot + kolme kysymyspatteristoa liittyen työympäristöön, havaittuun stressiin, masennukseen, ahdistukseen ja koulutukseen sekä ammattiin</li> </ul>
A1.	<b>Job-strain and Well-being Among Finnish Social Workers: Exploring the Differences in Occupational Well-being between Child Protection Social Workers and Social Workers Without Duties in Child Protection</b> <i>European Journal of Social Work</i>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiaalityöntekijät/ lastensuojelun sosiaalityöntekijät</li> <li>- Työhyvinvoinnin analysointia sosiaalityöntekijöiden joiden työhön kuuluu lastensuojelua sekä sosiaalityöntekijöiden joiden työhön ei kuulu lastensuojelua välillä</li> <li>- Kyselylomake osana “Ten Town Study”-pitkittäistutkimusta, lastensuojelun työntekijöitä ja sosiaalityöntekijöitä joiden tehtäviin ei kuulu lastensuojelua verrattiin keskenään tarkastellen moniulotteisesti työhyvinvointia</li> </ul>

A2.	<p><b>Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediational Role of Job Resources</b> <i>Social Work Research</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiaalityöntekijät</li> <li>- Psykologinen hyvinvointi ja työhön sitoutumista edistävät tekijät</li> <li>- Ristiseurantatutkimus psykologisesta hyvinvoinnista sekä työhön sitoutumisesta</li> </ul>
A3.	<p><b>Relationship Between Vicarious Traumatization and Turnover Among Child Welfare Professionals</b> <i>Journal of Public Child Welfare</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lastensuojelun sosiaalityöntekijät</li> <li>- Epäsuoran traumatisoitumisen ja työpaikan vaihtamisen halukkuuden välinen yhteys</li> <li>- COHA-testi, 300 kysymystä koskien yksilön psykologia riski- ja suojatekijöitä, kulttuurista aluetta sekä paikallista ja organisaationaalista ilmapiiriä</li> </ul>
A4.	<p><b>Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors</b> <i>British Journal of Social Work</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lastensuojelun sosiaalityöntekijät</li> <li>- Sekundaarisen traumaattisen stressin, työuupumuksen ja myötätuntotytyväisyyden ilmeneminen sekä riski- ja suojatekijät</li> <li>- Kyselylomakkeen avulla selvitettiin vastaajien työolosuhteita, koulutustasoa ja työtunteja, lisäksi vastaajat saivat tehdä itsearviointeja</li> </ul>
B2.	<p><b>Social Support, Self-Efficacy, Trauma and Well-Being in Emergency Medical Dispatchers</b> <i>Social Indicators Research</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hätäkeskuspäivystäjät</li> <li>- Itseluottamuksen ja sosiaalisen tuen merkitys psykologiselle hyvinvoinnille</li> <li>- Internet-kysely, taustatekijät + itseluottamuksen, sosiaalisen tuen, psykologisen hyvinvoinnin, posttraumaattisen stressin sekä posttraumaattisen kasvun kokemusten mittaaminen</li> </ul>
A5.	<p><b>The hidden stressor of child welfare workers: client confidentiality as a barrier for coping with emotional work demands</b> <i>Child and Family Social Work</i></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lastensuojelun työntekijät</li> <li>- Luottamuksellisuuden ja työpahoinvoinnin välinen yhteys</li> <li>- Kyselylomake, jonka avulla tarkasteltiin luottamuksellisen työn estettä sosiaaliselle tuelle ja millaisia coping-keinoja lastensuojelun työntekijöillä on käytössään, taustatekijöinä tarkasteltiin työkokemusvuosia sekä läheisyyttä asiakkaiden kanssa</li> </ul>
A6.	<p><b>Well-being and Turnover Intentions among Romanian Social Workers</b> <i>Revista de Asistenta Sociala</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiaalityöntekijät</li> <li>- Työn, organisaation ja henkilökohtaisten tekijöiden vaikutus työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtamisen halukkuuteen</li> <li>- Internet-kysely, eri työtehtäviä tekevät saivat hieman erilaiset kysymysmittarit, mutta kaikki liittyivät tavalla tai toisella työuupumuksen mittaamiseen</li> </ul>

<b>Vertailun tunnistekoodi</b>	<p><b>Artikkelin nimi / Lehden nimi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kohderyhmä</li> <li>- Keskeinen tutkimuskysymys</li> <li>- Hyvinvoinnin mittari</li> </ul>
B3.	<p><b>Diakonia-työntekijöiden työssään kokema kuormitus</b> <i>Diakonian tutkimus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diakoniatyöntekijät</li> <li>- Millaiset tekijät kuormittavat ja aiheuttavat stressiä diakoniatyöntekijöille</li> <li>- Erinäiset työolobarometrit</li> </ul>
B4.	<p><b>Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?</b> <i>Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Varhaiskasvatuksen työntekijät</li> <li>- Säästötoimien vaikutukset työssäjaksamiseen ja pedagogisen työnlaatuun</li> <li>- Stressihormonitasojen tarkkailu, työssä jaksamiseen käytettävien voimavarojen tarkkailu, työn imun ja työuupumuksen tarkkailu</li> </ul>
B5.	<p><b>Hiljaisuudesta kertomuksiksi: työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä</b> <i>Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei määriteltyä kohderyhmää</li> <li>- Työssä koetut alistavat rakenteet sekä niiden aiheuttama ehdollistava sairastuminen</li> <li>- Kertomukset työelämässä koetuista muutoksista ja niissä pärjäämiseen käytetyistä keinoista</li> </ul>
B6.	<p><b>Keskeytyksen terveyskeskuslääkärin työssä</b> <i>Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terveyskeskuslääkärit</li> <li>- Työssä koetut keskeytykset ja niiden kielteiset vaikutukset työhyvinvointiin</li> <li>- Keskeytysten suora havainnointi 1-5 päivänä 5 eri terveyskeskuksessa</li> </ul>
A7.	<p><b>Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa</b> <i>Yhteiskuntapolitiikka</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiaalityöntekijät</li> <li>- Työssä koettu kuormitus ja ristiriidat</li> <li>- Pohjoismainen kyselypatteristo ASK</li> </ul>
B7.	<p><b>Naisyrittäjien työhyvinvointi</b> <i>Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naisyrittäjät</li> <li>- Naisyrittäjien työhyvinvointi sekä hyvinvointia ja liiketoimintaa tukevien palveluiden käyttö</li> <li>- Sähköinen kyselylomake kehittämishankkeen yhteydessä</li> </ul>
B8.	<p><b>Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisältö</b> <i>Psykologia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opettajat</li> <li>- Opettajien kohtaama eettinen kuormitus ja eettiset dilemmat työssä</li> <li>- Kyselylomake, avokysymykset, taustamuuttujien vaikutus</li> </ul>

## 5.1 Työhyvinvointia ja työstressiä koskevan tutkimuksen keskeiset kiinnostuksen kohteet

Sosiaalityöhön liittyvissä tutkimuksissa löytyi paljon samankaltaisuuksia. Tutkimuksissa oltiin usein kiinnostuneita saman aihealueen tematiikasta, kuten työssä jaksamisesta, loppuun palamisen oireista ja halukkuudesta vaihtaa työpaikkaa. Oman näkemykseni mukaan halukkuus vaihtaa työpaikkaa (eng. *turnover intention*) voidaan rinnastaa kotimaisessa tutkimuksessa puhuttuun työssä jaksamiseen. Työhön sitoutuminen tai vastaavasti halukkuus vaihtaa työpaikkaa olivat kontekstissa yleensä liitoksissa työssä jaksamiseen. Useimmissa artikkelit alkoivat sillä, että alkuun pohdittiin sosiaalityön tilaa kohdemaassa sekä alaa ylipäänsä hyvinvoinnin uhkatekijänä.

Sosiaalityön sanotaan kuuluvan auttamisammateista jännittyneimpiin. Sosiaalityöntekijät kohtaavat odotuksia niin työyhteisössä, asiakkaiden puolelta jopa yhteiskunnallisella tasolla ja joskus nämä vaatimukset voivat olla pahassakin ristiriidassa keskenään. Sosiaalipalveluihin liittyy usein ongelmia rahoitukseen liittyen. Millä maksetaan tarvittu sosiaalisen tuen toimenpiteet? Arttu Saarisen, Helena Blombergin ja Christian Krollin artikkelissa ”Liikaa vaadittu? – Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa” lähestytään sosiaalityön vaativuutta kohdentamalla kiinnostus työssä koettuun kuormitukseen ja ristiriitoihin. Yksi sosiaalialan keskeisimmistä ongelmista on työntekijöiden halu vaihtaa työpaikkaa ja hakeutua pois kohtaavasta asiakastyöstä. Työssä olevat henkilöt kokevat yhä enemmän kuormitusta työtaakan lisääntyessä. Suomessa köyhyys on kasvanut viime vuosina muita Pohjoismaita nopeammin, toimeentulotukea saavia sekä pitkäaikaistyöttömiä on yhä enemmän. Terveysturvan resursseissa tapahtuvat muutokset näkyvät nopeasti sosiaalityön piirissä. Pohjoismaisessa sosiaalityössä ominaista on se, että palvelut tuotetaan julkisella sektorilla hyvinvoinnin turvaajana. Sosiaalityöntekijöiden asema on usein kansalaisten keskuudessa sekä vihattu että arvostettu. Sosiaalityöntekijöiden työ on varsin itsenäistä ja valta työntoteuttamisesta on työntekijällä itsellään. (A7 2012, 403-405.)

Työn kuormittavuus ja ahdistus ovat kasvava ongelma etenkin suomalaisessa sosiaalityössä. Suomalainen sosiaalijärjestelmä voidaan rinnastaa pohjoismaiseen sosiaalijärjestelmään. Sillä tarkoitetaan sitä, että valtiolla on velvollisuus kansalaisten hyvinvoinnista ja tuen tarjoamisesta tarvittaessa. Lapsiin kohdistuessa sosiaaliturvassa on ehdottomasti kiinnitettävä huomiota siihen,

että lapsen turvallinen kasvu ja kehitys on taattu. (A1 2019, 45-46.) Sosiaalityöntekijän profession, jossa tehtävänä on auttaa ja tukea ihmisiä, jotka ovat sen tarpeessa on tärkeää, että myös työntekijä itse on hyvinvoiva ja asianmukaisesti toimiva. Sosiaalityössä ratkaistaan monimutkaisia ihmisiin liittyviä tilanteita. Työssä kohdataan erilaisia paineita, mutta keskeisimmät niistä liittyvät organisaation tuottamiin paineisiin tehokkuudesta sekä kyvystä auttaa ihmisiä ja muuttaa negatiivisia tilanteita parempaan suuntaan moniongelmaisessa asiakaskunnassa. (A6 2018, 90-93.)

Keskeiset riskitekijät sosiaalityön hyvinvoinnissa ovat rooliepäselvyydet, krooniset ja vakavat ongelmat asiakkaiden keskuudessa, työtaakka sekä asiakkailta tulevat syytökset ja uhkailut (A4 2018, 217). Työn luonteella voi olla merkittävä vaikutus siihen, kuinka työn tekemisestä suoriudutaan, kuinka sitoutuneita siihen ollaan ja liittyykö tilanteeseen halua lähteä ja vaihtaa työpaikkaa. Sosiaalityötä, etenkin lastensuojelun parissa tehtävä voidaan katsoa kuuluvaksi riskiryhmään. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät joutuvat usein kohtaamaan stressaavia ja ennalta-arvaamattomia tilanteita, joihin voi liittyä esimerkiksi lapsen hyväksikäyttöä tai jopa kuolemaan johtavaa fyysistä väkivaltaa. Tällaisissa tilanteissa voidaan kokea niin sanottua sekundaarista traumatisoitumista tai epäsuoraa traumatisoitumista, jolla tarkoitetaan sitä, että yksilö kokee ahdistavaksi tilanteen joka ei varsinaisesti kohdistu häneen tai edes hänen läheiseensä ihmiseen. Usein myös työtaakka on liian raskas mikä lisää poissaoloja ja halukkuutta vaihtaa työtehtäviä. APHSA:n (American Public Human Services Association 2005) mukaan kestää keskimäärin 13 viikkoa saada lapselle uusi sosiaalityöntekijä, edellisen jättäessä työtehtävänsä. Työntekijöiden vaihtuvuus voi aiheuttaa epäluottamusta asiakkaiden keskuudessa, sekä haluttomuutta työskennellä alalla työntekijöiden keskuudessa. (A3 2015, 195-197.) Huonosti kohdeltujen lasten kanssa työskenteleminen on riskitekijä lastensuojelutyöntekijän omalle psykologiselle hyvinvoinnille. Lastensuojelun työntekijöillä on suuri riski kokea myötätuntuupumusta sekä kokea alhaista tyytyväisyyttä omaan työhönsä. Loppuun palaminen voi ilmetä uupumuksena, tehottomuutena ja epätodellisuuden tunteina. Myötätuntotyytyväisyyden tunteita saavutetaan, kun yksilö kokee positiivisia tunteita toisten auttamisesta ja menestyy omassa työssään. (A4 2018, 215-217.)

Mitä tulee muihin hyvinvointivaltion professioihin, tutkimus on oletettavasti moninaisempaa ja kiinnostus liittyy useampiin aihealueisiin. Keskeisin ero muissa professioissa voisi sanoa olevan

organisaation ja työympäristön vaikutus työhyvinvointiin ja työstressin aiheutumiseen. Myös sosiaalityön tutkimuksessa etenkin työyhteisön ja sosiaalisen tuen vaikutusta tuodaan paljon esille, mutta muissa tutkimuksissa konkreettisesti ympäristö, jossa yksilö työskentelee sekä fyysiset ominaisuudet nousevat enemmän esille. Sosiaalityöstä poikkeavia professioita tässä tutkimuksessa ovat: hätäkeskuspäivystäjät, vankitoimihenkilöt, opettajat, varhaiskasvattajat, diakoniatyöntekijät, naisryttäjät sekä terveyskeskuslääkärit, jotka voidaan nähdä kuitenkin toisaalta yhteneväisenä ammattikuntana nimenomaan ”hyvinvointivaltion professioina”, jolla tarkoitan ammattikuntia mitkä ovat olennainen osa hyvinvointivaltion ylläpitämistä.

Anu Järvensivun (2016) artikkelissa *Hiljaisuudesta kertomuksiksi: työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä* käsiteltiin yleisesti työelämää sekä pohditaan työelämässä ilmeneviä alistavia rakenteita ja sitä, kuinka työntekijät kertomuksissaan ehdollisesti sairastuvat työstään, etenkin mielenterveydellisesti, eikä mainittu suoranaista ammattikuntaa johon tutkimus oli kohdistunut. Epätasa-arvo ja alistaminen horjuttavat sosiaalista järjestystä. Sosioekonomiset asemat korostuva, aiheutuu pettymystä, mielihäviötä, tunnustuksen uupumista sekä jopa nöyryytyksen kokemuksia. Kärsimystä on hankala sanoittaa, joten se saatetaan helposti kehollistaa tai projisoida muihin. (B5 2016).

Sosiaalityöhön, etenkin lastensuojelulliseen sosiaalityöhön voi katsoa läheisesti liittyväksi ammattikunnaksi varhaiskasvatuksen ja opetustyön. “Hermostavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?” artikkelissa (2016) käsiteltiin Mari Nilsin väitöstutkimusta “Nerve-wracking or rewarding? : A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals” tiivistetymin. Nils kuvaa varhaiskasvatuksen käsitettä tavoitteellisena pedagogisena toimintana, joka yhdistää opetuksellista, hoidollista ja kasvatuksellista tulokulmaa. Tavoitteena toiminnalla on moniammatillinen lapsen kehityksen ja oppimisen tukeminen. Parhaimmillaan varhaiskasvatus voi tarjota lapselle paremman varhaisen puuttumisen alustan elämälle. Eroja lapsiperheiden välillä pyritään juurikin tasoittamaan varhaiskasvatuksessa, jossa kaikilla lapsilla on samalaiset oikeudet ja lähtökohdat. Yhteiskunnallisesti varhaiskasvatusta ei kuitenkaan valitettavasti nähdä näin tärkeänä, ala on alhaisesti palkattua ja naisvaltaista, myös yhteiskunnan säästötoimenpiteet ovat iskeneet pahasti juurikin varhaiskasvatukseen. (B4 2016, 218.)

Toisena keskeisenä myös sosiaalityöhön yhtyvänä ammattikuntana voidaan nähdä hoitoala, johon tässä tutkielmassa voidaan ynnätä ajatukset terveyskeskuslääkäreistä, hätäkeskuspäivystäjistä ja diakoniatyöntekijöistä. Hätäkeskuspäivystäjien tehtävänä on vastata keskuksen tuleviin kriisipuheluihin, tukea soittajia tunneperäisesti ja lääketieteellisesti sekä hälyttää paikalle ensihoitajat tarvittaessa. Hätäkeskuspäivystäjien työstä tekee haastavaa se, että ratkaisuja on tehtävä tilanteessa jossa taustat ovat epäselviä tai jopa mahdotonta selvittää, sekä tarvittavan tuen antaminen hätääntyneelle soittajalle joiden kanssa kommunikointi voi olla hyvinkin haastavaa. Etenkin lapsiin liittyvät tapaukset koetaan erityisen raskaiksi. Sekundaarinen traumatisoituminen on mahdollista tapahtua todistaessa tapahtumaa joka ei varsinaisesti kohdistu itseen tai omiin läheisiin, jopa kuuntelemalla traumaattisen tapahtuman kulkua. Posttraumaattiset stressioireet kuten erinäiset häiriöt, välttely, yliaktiivisuus jopa ahdistus ja masennus ovat ominaisia ns. negatiivisia trauman seurauksia. Traumalla voi kuitenkin olla myös positiivisia seurauksia. Resilienssin kehittyminen, posttraumaattinen kasvu sekä avunantamisesta saatava tyytyväisyys ovat mahdollisia yksilön kokemia positiivisia seurauksia. (B2 2015, 549-553.)

Työhyvinvointia tutkitaan usein ns. vastakohtana eli työpahoinvoinnin kautta (B7 2018, 131). Jaana Jokion, Helena Palmgrenin, Simo Kalevan, Outi Kansten, Pirjo Kaakisen & Tarja Pölkkin (2018) artikkelissa tarkastellaan työhyvinvointia naisyrityksien keskuudessa. Lisäksi tarkastellaan kuinka paljon naisyritykset käyttävät työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevia palveluita osana yritystoimintaansa. Tässä artikkelissa lähestymistapa työhyvinvointiin on positiivinen, paneudutaan työn tuottamiin voimavaroihin sekä onnistumisen tunteisiin. Työkyky on olennainen osa työhyvinvointia, sillä tarkoitetaan tasapainottelua omien taitojen ja voimavarojen sekä työn asettamien vaatimusten välillä. Työkykyyn voidaan katsoa kuuluvaksi myös työntekijän asenteet, motivaatio ja arvot, johtaminen, organisointi, työyhteisö sekä työnsisältö. Ulottuvuudet tutkimuksessa olivat työnvoimavarat, eli osaaminen ja työnimu sekä työn kuormittavuus psykososiaalisesta ja fyysisestä näkökulmasta. Lisäksi tarkasteltiin työterveyshuollon- ja kuntoutuksen palveluja osana työhyvinvointia. (B7 2018, 130-132.)

### 5.1.1 Mitä on tutkittu sosiaalityön kentällä?

Useimmat sosiaalityössä koettua työhyvinvointia koskevat tutkimukset keskittyvät negatiivisiin seurauksiin kuten stressiin ja loppuun palamiseen, sekä muutamat tutkimukset liittyvät työperäisiin positiivisiin terveysvaikutteisiin. Antonio Aiellon & Alessio Tesin (2017) tutkimuksen tarkoituksena on ollut kaventaa näiden tutkimusmaailmojen väliä ja tutkia psykologista hyvinvointia laajemmin. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, mikä edistää sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista. Artikkelissa mainitaan useampia aiempia tutkimuksia, jotka ovat paljastaneet sosiaalityöntekijöiden olevan suuremmassa riskissä loppuun palamiseen ja työperäiseen stressiin, muihin ammatteihin verrattuna. Myös alhaisempi mielenterveys, halu vaihtaa työpaikkaa ja alhainen työtyytyväisyys ovat yleisiä ongelmia sosiaalityössä. (kts. Aiello & Tesi 2017, 73.) Tutkimuksessa nostetaan esiin coping-keinojen tärkeys työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Ryhmän tuki sekä omat keinot hallita kuormitusta, kuten resilienssi ovat keskeisiä coping-keinoja sosiaalityössä. Työhön sitoutuminen voidaan nähdä loppuun palamisen täydellisenä vastakohtana. Tarmokkuus, työlle omistautuminen ja työn imu ovat sitoutumiseen sisältyviä tekijöitä. Työhönsä sitoutunut henkilö kokee positiivisia tunteita työtä ja organisaatiota kohtaan, tyytyväisyyttä, haluttomuutta vaihtaa työpaikkaa, proaktiivisuutta ja motivaatiota oppia työssä uusia asioita. (A2 2017, 73-74.)

Loreni Baciú & Delia Virgan (2018) artikkelissa oltiin kiinnostuneita suhteellisen samoista aihepiireistä. Tutkimuksessa keskityttiin kysymyksiin siitä mitä vaikutuksia työllä, henkilökohtaisilla ja organisationaalisilla tekijöillä on romanialaisten sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin sekä työpaikan vaihtamisen halukkuuteen. Hyvinvointia analysoitiin mielenterveyden, fyysisen terveyden ja loppuun palamisen oireilun kautta. Ideaalinen sosiaalityö harvoin toteutuu, etenkin Romaniassa missä eettiset vaatimukset työn tekemiselle ovat korkeat mutta mahdollisuudet ja resurssit vaatimusten toteuttamiselle varsin matalat. (A6 2018, 89-90.)

Jennifer S. Middletonin & Cathryn C. Potterin (2015) tutkimuksessa haluttiin selvittää epäsuoran traumatisoitumisen ja työpaikan vaihtamisen halukkuuden välistä yhteyttä. Tämän tutkimuksen mukaan työn luonteella on merkittävämpi rooli työpaikan vaihtamisen halukkuudessa kuin organisaation rakenteellisissa ongelmissa. (A3 2015, 195-197.) Norjalaisessa

ristiseurantatutkimuksessa selvitettiin sekundaarisen traumaattisen stressin, työuupumuksen ja myötätuntotyytyväisyyden ilmenemistä, lisäksi tarkasteltiin riskitekijöitä sekä suojaavia tekijöitä. Simpson & Rholesin (2012) tutkimuksen mukaan yksilöt jotka ovat herkempiä ahdistukselle, käyttävät useammin tunneperäisiä keinoja stressin hallitsemiseen, kun taas yksilöt joilla on tasapainoisempi lähestymistapa stressiin käyttävät ongelmakeskeisiä lähestymistapoja. (kts. Baugerud ym. 2018, 218.)

Muista sosiaalityön tutkimuksista kenties keskeisimmin eroava oli Lise T. Lovsethin (2017) tutkimus luottamuksellisuuden ja työpahoinvoinnin välisestä yhteydestä. Asiaa on tarkasteltu muun muassa työkokemusvuosien kautta, sekä kuinka läheisiä lastensuojelutyöntekijät ovat asiakkaidensa kanssa. Luottamus suojaa asiakkaan yksityisyyttä sekä koskemattomuutta. Kun salassapitovelvollisuus estää työntekijää puhumasta työssään kokemasta kuormituksesta ja stressistä ulkopuolisille, täytyy työntekijän kehittää itselleen toisenlaisia tapoja kestää emotionaalista työperäistä stressiä. Keskeisimpiä tapoja käsitellä stressiä ovat ongelmaan keskittyvät keinot, joilla pyritään poistamaan tai muuttamaan tilannetta sekä niin sanotusti tunnekeskeiset keinot, jolla pyritään muuttamaan käsitystä tilanteesta sopivammaksi muuttamatta tilannetta itseään. Kokemus voi vaikuttaa coping-keinoihin, kun jonkin tilanteen on kohdannut ennenkin siihen mitä luultavimmin osaa vastata paremmin myöhemmin uudestaan samassa tilanteessa. Nuoremmat, vähemmän kokeneet työntekijät kokevat helpommin työstressiä, loppuun palamista ja halua vaihtaa työpaikkaa. (A5 2017, 923-924.)

### 5.1.2 Mitä on tutkittu muilla hyvinvointivaltion professioiden kentällä?

Mari Nilsin (2016) tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli tarkastella kuinka säästötoimet vaikuttavat varhaiskasvatuksen työssä jaksamiseen ja miten pedagoginen työnlaatu kärsii ryhmäkokojen suurentuessa sekä subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajoituksessa? (B4 2016, 218.) Emmi Enlundin, Mari Luokkasen ja Taru Feldtin artikkelissa tarkasteltiin tutkimusta, jossa selvitettiin millaista eettistä kuormitusta ja millaisia eettisiä dilemmoja opettajat kohtaavat. Dilemmoja tutkimuksessa oli kahdenlaisia, A-tyyppin dilemmassa opettaja ei tiennyt mikä olisi oikea tapa toimia tilanteessa ja B-tyyppin dilemmassa opettaja tiesi kuinka pitäisi toimia, mutta



joutui silti syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen tai omien arvojensa vastaisesti. Eettinen kuormitus on työhyvinvointia uhkaavaa stressiä, jonka taustatekijänä on jokin eettinen dilemma. Yleisimmin eettistä kuormaa opettajille aiheuttaa vaatimukset ja tarve yksilökeskeisempään opetukseen samalla kun resursseja vähennetään ja ryhmäkoot suurentuvat. Henkilökunnan määrä, terveyttä uhkaavat työskentelytilat sekä opetusmateriaalien saamisen hankaluus tuottavat opettajille eettisesti kompleksisia tilanteita. Opettajan rooli ei myöskään ole yksinkertainen. Vuorovaikutustyössä opettaja on tekemisissä niin lapsien, nuorten, aikuisten ja kollegoiden kanssa. Oppilaiden kanssa opettaja joutuu myös usein tekemisiin monien muidenkin kuin opetustilanteiden kanssa. (B8 2013, 176-177.)

Sosiaalilääketieteellisessä aikauslehdessä (2016) käsiteltiin terveyskeskuslääkäreiden työssään kokemia keskeytyksiä, sekä niiden kielteisiä vaikutuksia (B6 2016). Jouko Kiiskin artikkelissa Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus tarkastellaan millaiset tekijät kuormittavat ja aiheuttavat stressiä diakoniatyöntekijälle. Keskeisimpiä kuormitustekijöitä ovat pitkät työurat, turhautuminen työhön, töiden paljous ja kasautuminen mahdollisesti vain yhdelle työntekijälle, työyhteisön ongelmat, haastavat asiakkaat sekä matala palkkataso. (B3 2015, 7-9.) Häätäkeskuspäivystäjien keskittyvän tutkimuksen tarkoituksena taas on selvittää päivystäjien uskosta itseensä selvitä haastavista tilanteista ja sosiaalisen tuen merkityksestä psykologiseen hyvinvointiin, posttraumaattisen stressireaktion syntymiseen tai posttraumaattiseen kasvuun. Tutkimuksessa on otettu huomioon useita tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa yksilön tapaan käsitellä traumaattisia asioita. Vuorotyö, mitä häätäkeskuspäivystäminen on, on yksi mahdollisesti hyvinvointiin ja traumaattisiin seurauksiin vaikuttava tekijä. Yöunien määrä ja laatu sekä työn ja perheen välillä tasapainottelu voivat mahdollisesti vaikuttaa työssä koettuun hyvinvointiin. Tutkimuksessa on maininta myös valvojan/ohjaajan roolissa olemisesta hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Itseluottamus ja sosiaalinen tuki ovat olennaisia tekijöitä työhyvinvoinnissa. (B2 2015, 549-553.)

Naisyrittäjiä koskevassa tutkimuksessa keskeisinä tutkimuskysymyksinä olivat naisyrittäjien voimavara- ja kuormitustekijät työssä, millaisia työhyvinvointia ja liiketoimintaa tukevia palveluita naisyrittäjät käyttävät sekä kuinka nämä kaksi tekijää ovat yhteydessä toisiinsa. (B7 2018, 130-132.) Justin S. Trounsonin, Jeffrey E. Pfeiferin & Christine Critchleyn tutkimuksessa

vankilatoimihenkilöistä tarkasteltiin työntekijöiden työympäristössään kohtaamia vahvasti traumatisoivia ja vaarallisia tilanteita. Vankilatoimihenkilöt ovat ryhmä eniten työtapaturmia ja sairastumisia kokevia henkilöitä Yhdysvalloissa. Artikkelissa mainitaan tutkimusten osoittaneen vankitoimihenkilöiden keskuudessa kohonnutta riskiä masennukseen, sydänkohtauksiin, posttraumaattiseen stressiin, muihin stressin aiheuttamiin sairauksiin sekä huumeiden ja lääkkeiden väärinkäyttöön. Toistuvat poissaolot ja muut negatiiviset käyttäytymiset ovat yleisiä vankitoimihenkilöiden keskuudessa. (B1 2016, 18-19.)

Anu Järvensivun tutkimuksessa tarkasteltiin työpaikkojen sosiaalisia rakenteita ja sitä, kuinka sosiaalisesti eriarvoiset rakenteet voivat mahdollistaa sairauden kokemuksen ja sairastumisen. Arvata saattaa, että alistetuissa työasemissa sairastuneita on enemmän, mutta sairastumisen yleisyys huomioidaan vasta siinä vaiheessa, kun se tavoittaa niin sanotusti ”riittävän hyväosaiset.” Arvostamisen puute ja siitä juontava omanarvonpuute sekä yhteisöstä eristäminen korreloivat selkeästi sairastamisen ja sosiaalinen työpaikkaseman välillä. Heikko ammatti-itsetunto onkin nostettu työuupumustutkimuksessa yhdeksi työuupumuksen oireeksi. (B5 2016, 178.)

## 5.2 Sosiaalityön tutkimuksessa käytetyt hyvinvoinninmittarit

Saarinen, Blomberg & Kroll (2012) tutkimuksen aineistona on käytetty pohjoismaista kyselyaineistoa, ASK-patteristoa. Keskeiset tutkimuskysymykset selvittävät onko Pohjoismaiden välillä eroja työn kuormittavuuden ja ristiriitojen välillä, erityisesti Suomi suhteessa muihin Pohjoismaihin sekä onko olemassa yksilötason tekijöitä jotka selittävät kuormitusta ja ristiriitaisuuksia. Kysely kerättiin syksyllä 2007 ja vastaajat koottiin ammattiliitto Talentian kautta ja vastaajia tavoitettiin 2078. Lopullinen vastausprosentti oli 60%, eli n = 1299. Suomessa miesten osuus vastaajista on muita Pohjoismaita pienempi, suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat myös muita maita kokeneempia työssään. (A7 2012, 407-408.)

Baldschun, Hämäläinen, Töttö, Rantonen & Salo (2019) tutkimukseen osallistui 364 lastensuojelutyöntekijää sekä 524 sosiaalityöntekijää joiden tehtäviin ei kuulu lastensuojelu, vastaajaprocentti oli lähes 69%. Aineiston keruu tapahtui vuosina 2014-2015 osana ”Ten Town

Study”-pitkittäistutkimusta, tuloksia vertailtiin t-testin ja logistisen regressioanalyysin keinoin. Kahta vastaajaryhmää vertailtiin keskenään moniulotteisesti työhyvinvointia analysoiden. Jako tehtiin selvästi kysymällä, kuuluuko työntekijän tehtäviin lastensuojelua. Taustatietoina tutkimukseen tiedusteltiin ikä, sukupuoli, siviilisääty sekä työkokemus sosiaalityöstä. Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa tarkasteltiin itsearvioitua terveydentilaa, tyytyväisyyttä työhön sekä loppuun palamisen ja sekundaarisen traumaattisen stressin kokemuksia työssä. Kysymyksiin kuten ”millainen terveyden tilasi on” vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla. Työhön liittyen vastaajilta tiedusteltiin kelpoisuutta sosiaalityöhön, koulutustasoa sekä suhtautumista muutoksiin työpaikalla. Lopuksi tiedusteltiin, kuinka usein vastaaja joutuu tekemään kotikäyntejä työssään, kuinka työaikaa tarkkaillaan, tiimityöskentelyn teemoja sekä osallistumista päätöstentekoon työpaikalla. (A1 2019, 46-50.)

Aiello & Tesi (2017) perinteiseen kynä ja paperi-kyselyyn vastasi 140 italialaista sosiaalityöntekijää. Tutkimus toteutettiin ristiseurantatutkimuksena tarkastellen psykologista hyvinvointia sekä työhön sitoutumista. Teoreettisena viitekehystenä toimivat työn vaatimuksia kuvaavat lähteet, stressiteoria (COR) joka kuvaa ihmisen motivaatiota ylläpitää voimavarojaan sekä kehittää uusia ja psykologisen hyvinvoinnin määritelmä. Kymmentä työyhteisöä pyydettiin osallistumaan tutkimukseen ja vastauksia saatiin seitsemästä eri italialaisesta työyhteisöstä. Lopullinen vastausprosentti oli 77,4% (140/181). Keski-ikä vastaajien keskuudessa oli n. 42 vuotta. Kaikki osallistujat tekivät läheisesti töitä ihmisten kanssa, jotka olivat fyysisesti tai älyllisesti vammautuneita. Psykologista hyvinvointia kuvaamaan käytettiin Ryffin 18-portaista tutkimusasteikkoa. Kysymyksiin kuten: ”Minuun vaikuttavat herkästi vahvat mielipiteet omaavat ihmiset” vastattiin neljäportaisella Likert-asteikolla. Työresursseja mitattiin mm. tiedustelemassa sosiaalisen tuen saamisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa päätöksentekoon työpaikalla. Työhön sitoutumista taas mitattiin 17-portaisella mitta-asteikolla, jossa niin ikään arvioitiin kysymysten paikkaansa pitävyyttä kuusiportaisella Likert-asteikolla. Tuloksia analysoitiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. (A2 2017, 75-77.)

Løvseth (2016) tutkimuksen tavoitteena on selvittää luottamuksellisuuden estettä sosiaaliselle tuelle sekä millaisia coping-keinoja lastensuojeluntyöntekijät käyttävät emotionaalisesti vaativassa työssä. Sosiaalisen tuen lähteiksi tutkimuksessa ehdotettiin omaa puolisoa,

työkavereita, esimiestä tai muuta läheistä ystävää/perheenjäsentä. Coping-keinot jaettiin kuuteen kategoriaan: puolustukseen, sosiaalisen tuen hakemiseen, itsesyyllytykseen, toimintaorientoitumiseen, mukautumiseen sekä positiiviseen ajatteluun. Tutkija itse on lisännyt listaan vielä huumorin, hyväksymisen ja huomion siirtämisen toisaalle. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin kasvokkaista asiakaspalvelun määrää viikossa, kokemusvuosia työssä, ikä, sukupuoli ja minkä tyylistä luottamuksellista tietoa yksilö työssään käyttää. Suurin osa tutkimukseen vastaajista oli naisia lähes 80%. Melkein puolet vastaajista oli työskennellyt lastensuojelussa enemmän kuin 10 vuotta. Suuri osa vastaajista työskenteli enemmän kuin 25% työajasta asiakkaiden kanssa kasvotusten. (A5 2017, 925-926.)

Middleton & Potter (2015) tutkimukseen saatu otos oli verrattain suuri 1192 lastensuojelun työntekijää viidestä eri organisaatiosta neljästä eri osavaltiota. Tutkittavia testattiin COHA-testin (*The Comprehensive Organizational Health Assessment project*) avulla, tutkimus sisälsi 300 kohtaa liittyen yksilön psykologisiin riski- ja suojatekijöihin, kulttuuriseen alueeseen sekä paikalliseen ja organisationaaliseen ilmapiiriin. Epäsuoraa traumatisoitumista tutkittiin neljä kohtaisella mittarilla vastaamaan siihen millaisia muutoksia minuuteen ammatti voi aiheuttaa, kysymyksiin vastattiin 6-kohtaisella asteikolla. Työstä lähtemisen halukkuutta tarkasteltiin samantyyllisellä mittaristolla kysymyksiin kuten ”olen usein ajatellut tämän organisaation jättämistä.” (A3 2015, 201-204.)

Baciu & Virga (2018) tutkimukseen osallistui 193 sosiaalityöntekijää kolmesta eri Romanian kaupungista vuonna 2017. Nettikyselyyn jaettiin linkki sähköpostin kautta, joka lähetettiin 246 organisaatiolle. Tutkittavat edustivat hieman erilaisia työtehtäviä ja heitä tutkittiin hieman erilaisin mittarein. Kaikki mittaristot liittyivät kuitenkin tavalla tai toisella työuupumuksen mittaamiseen. Työuupumukseen johtavia tekijöitä tutkittiin työn ja roolien näkökulmasta, organisaation näkökulmasta sekä työntekijän näkökulmasta. Keskeiset tutkimuskysymykset liittyivät siihen, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtamisen halukkuuteen sekä onko jokin yksittäinen tekijä joka vaikuttaa selvästi enemmän kuin muut. Taustatiedoiksi kerättiin ikä, sukupuoli, siviilisääty sekä lasten lukumäärä. Lisäksi tiedusteltiin kokemus sosiaalityöstä, palkka, työtunnit, sosiaalityön ala jolla työntekijä työskentelee, asema työpaikalla sekä työpaikka etuudet. Hyvinvointia tutkittiin kolmesta näkökulmasta: työuupumuksen, mielenterveyden ja fyysisen

terveyden. Lisäksi tutkittiin työpaikan vaihtamisen halukkuutta joka voi ilmetä toivottuna, ennaltaehkäisemättömänä sekä epätoivottuna. Tutkimuksessa käytettiin yleistä työn vaatimuksia ja työn voimavaroja vertaavaa mallia. Tutkimuksia tehtiin sosiaalityölle ominaisella tavalla, erinäisten valmiiden mittaristojen avulla, joilla vastataan esitettyihin kysymyksiin Likert-asteikollisesti. (A6 2018, 93-96.)

Baugerud, Vangbaek & Melinder (2018) tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella sekundaarisen traumaattisen stressin ja työuupumuksen ilmenemistä norjalaisten lastensuojeluntyöntekijöiden keskuudessa. Myös mahdollisesti myötätuntotytyväisyydestä oltiin kiinnostuneita. Toisena tavoitteena oli tarkastella edellä mainittuihin tekijöihin liittyviä suojaavia- ja riskitekijöitä. Tutkimuksessa mitattiin osallistujien työolosuhteita, koulutustasoa, työtunteja sekä vastaajat saivat tehdä itsearviointeja. 684 lastensuojelun työntekijää 26 eri norjalaisessa kunnassa lähestyttiin kyselylomakkeella saaden lopulliseksi vastaajamääräksi 506 työntekijää. Keski-ikä vastaajien keskuudessa oli 41,8 vuotta ja vastaajista 89,7 prosenttia oli naisia. Vastaajat olivat työskennelleet lastensuojelussa keskimäärin 6,75 vuotta. Tavoitteena oli tutkia työn vaatimuksia, vaikutusmahdollisuuksia, rooli-odotuksia, työn ennustettavuutta, työnhallintaa, vuorovaikutusta ja sosiaalista tukea, työkeskeisyyttä, ryhmätyötä, omistautumista, motiiveja, työn ja yksityiselämän yhdistämistä, johtajuutta sekä organisaation toimintakulttuuria. Osatekijöitä tarkasteltiin erinäisillä mittaristoilla yleisesti asteikolla 1-5 arvioituna. (A4 2018, 219-221.)

### 5.2.2 Muiden hyvinvointivaltion professioiden tutkimuksessa käytetyt hyvinvoinninmittarit

Lämsä, Pekkarinen, Heponiemi & Elovainion tutkimuksessa (2016) viittä lääkäriä havainnointiin yhteensä 117 tuntia 1-5 päivänä, viidessä eri terveyskeskuksessa keväällä 2013. Näiden tuntien aikana havaittiin yhteensä 102 keskeytystä. Aineistoa käsiteltiin sekä laadullisesti että määrällisesti. Keskeytykset voitiin jakaa ennakoituihin, sekä ennakoimattomiin tapauksiin. Ennakoidut keskeytykset käsittivät valtaosan havaituista keskeytyksistä (73%). Tuloksista tarkemmin kerrotaan seuraavassa alaluvussa. (B6 2016, 204.) Trouson, Pfeifer & Crintchleyn tutkimukseen (2016) osallistui 461 vankitoimihenkilöä nettikyselyn välityksellä, lopullinen vastaajamäärä oli 440 muutaman jättäessä kyselylomakkeen kesken. Tutkimukseen osallistui 202

miestä ja 238 naista antaen hyvän sukupuolisen jakauman. Iältään vastaajat olivat 18-67-vuotiaita, keskimäärin n. 36-vuotiaita. Vastattuaan taustakysymyksiin sukupuolesta, iästä, koulutustasosta, ammattinimikkeestä ja työtunneista vastaajat kävivät läpi kolme erilaista kysymyspatteristoa liittyen työympäristöön, havaittuun stressiin, masennukseen, ahdistukseen ja koulutukseen sekä ammattiin liittyen. (B1 2016, 21-23.) Näissä kahdessa tutkimuksessa yhdistyi ehkä selkeimmin konkreettisen työympäristön ja sitä ympäröivien tapahtumien vaikutukset työhyvinvointiin.

Enlund, Luokkanen & Feldt (2013) tutkimukseen osallistui 333 luokan-, erityis- ja aineopettajaa. 76% osallistujista raportoi A-tyypin dilemmoja ja 23% B-tyypin dilemmoja vähintään kuukausittain tapahtuviksi. Eettisten dilemmojen aiheuttama eettinen kuormitus on tutkitusti yhteydessä työhyvinvoinnin heikentymiseen, kuten matalatasoiseen työn imuun sekä työuupumukseen. Eettisyys on iso osa opettajan arkea, nopeasti tapahtuvat moninaiset tilanteet vaativat reflektoitua näkemystä siitä mikä on oikea ja mikä väärä tapa toimia. Opettajat tarvitsevat tätä kykyä niin omassa toiminnassaan, kuin oppilaidenkin toiminnan arvioinnissa. Erityisesti lastensuojeluun ja kurinpitoon liittyvät tapaukset tuottavat opettajille eettistä hankaluutta. Tapahtuman moraalinen intensiteetti määrittää tilanteen haastavuuden, siihen sisältyy teon seuraukset, vaikutus tekijään ja muihin ihmisiin, merkittävyys ja laajuus. Myös opettajan oma tulkinta tilanteesta vaikuttaa siihen kuinka kuormittavaksi jokin tilanne koetaan. Keskeisenä tutkimuskysymyksenä tässä tutkimuksessa olivat kuinka usein opettajat kohtaavat eettisiä dilemmoja ja missä määrin eettistä kuormitusta koetaan. Näistä asioista selvitettiin myös taustamuuttujien vaikutus. Lisäksi oltiin kiinnostuneita eettisten dilemmojen sisällöistä niin A- kuin B-tyypinkin dilemmoissa. Sisältöjä kartoitettiin avokysymyksillä. (B8 2013, 180-181.)

Kiiskin (2015) tutkimuksessa keskeinen tutkimuskysymys oli ”mitkä asiat kuormittavat diakoniatyöntekijöitä heidän työssään?” Myös sosiodemografiset taustatekijät on otettu huomioon tutkimuksessa. Tutkimukseen osallistui 427 henkilöä e-lomakkeen kautta maaliskuussa 2013. Otos on noin kolmasosa suomalaisista diakoniatyöntekijöistä. 42 kuormitusta aiheuttavaa tekijää arvioitiin lomakkeessa 5-portaisella Likert-asteikolla, lisäksi vastaajista 58 kuvaili työhön liittyvää kuormitusta ja omia voimavarojaan myös sanallisesti. Taustatiedot tutkimuksessa olivat sukupuoli, ikä, koulutus, työvuodet diakoniatyössä, hiippakunta sekä työskentelykunnan asukasmäärä. Stressitekijät jaettiin neljään kategoriaan, jotka liittyivät työn paljouteen,

asiakastyöhön, turhautumiseen ja työyhteisöön. Lisäksi tarkasteltiin 8 muuttujaa jotka eivät suoranaisesti sopineet mihinkään edellä mainittuun kategoriaan, yhteensä stressitekijöitä oli siis 42. Työn paljoutta tarkasteltiin työn määränä, moniulotteisuutena, kiireenä, rajaamisen vaikeutena, työasioiden pohtimista työajan ulkopuolella sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisena. Taustatekijänä näissä asioissa vaikutti eniten sukupuoli, naiset kokivat miehiä enemmän työn paljouteen liittyvää stressiä. Myös kunnissa joissa on hankaluuksia täyttää kaikkia virkoja, tai viranhaltijoita on vain yksi, kuormitutaan herkemmin kiireestä. (B3 2015, 12-14.) Kiisken tutkimus oli yksi ainoista tutkielmassani esiintyvistä tutkimuksista, joissa mainittiin myös fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten ergonomiaan liittyviä tekijöitä.

Nilsin (2016) tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvattajien työssä jaksamiseen käyttämiä voimavaroja, sekä millä tavoin työssä koetaan työn imua ja työuupumusta. Stressin säätelyjärjestelmän stressihormoonitasoja tarkasteltiin työpäivän aikana sekä vertailuna viikonloppuna, eli vapaa-aikana. Näiden kaikkien tekijöiden yhteyttä toisiinsa tarkasteltiin Nilsin tutkimuksessa vuosina 2009 ja 2012. Aineiston kerryttivät kaksi pääkaupunkiseutulaista päiväkotiryhmää, jotka koostuivat 3-5 vuotiaista lapsista. (B4 2016, 218-219.)

Järvensivun (2016) tutkimuksessa vastaajana oli 48 kertomusta työelämässä koetuista muutoksista ja niissä pärjäämiseen käytetyistä keinoista. Useimmissa vastauksissa yllättäen sosiaalinen kärsimys ja alistus kehollistetaan työntekijän sairaudeksi tai heijastetaan muiden ihmisten mielensairaudeksi. Tutkimus toteutettiin kirjoituspyyntövastauksina vuosina 2011-2012. Työuupumuksesta, väsyttävästä työstä ja mielensairastumisesta puhuminen on yleistynyt etenkin länsimaissa. Tässä tutkimuksessa kyseinen ilmiö tuli mielenkiintoisesti esiin, sillä kirjoituspyynnössä ei oltu mainittu mitään sairastamisesta. Näin ollen tarinoita alettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen tarkastella myös sairastumisen näkökulmasta. Suurin osa vastaajista oli naisia, nuorilta miehiltä vastauksia ei tullut laisinkaan. Vastaajat olivat hyvin koulutettuja, mutta keskipalkkaisissa tehtävissä. Sosioekonomisesti tarkasteltuna vastaajaryhmä ei siis vastannut niin sanottua todennäköistä alistettua joukkoa. Tutkimuksen tavoitteena oli sosiaalisen kärsimyksen esittäminen sekä alistamiseen ja eriarvoisuuteen liittyvän puheen ”nolouden” vähentäminen samaistuttavien kertomusten avulla. Sosiaalinen kärsimys voidaan käsittää subjektiiviseksi psyykkiseksi kärsimyksen muodoksi, mutta sosiaaliseen kärsimykseen

liittyy olennaisesti stigma ja häpeä, jotka ovat yhteisöllisesti tuotettuja kokemuksia siitä, että poikkeaa jollain tavalla normaalista. Kun tällaisia kertomuksia jaetaan ja niihin pystyy samaistumaan, yksilö voi tuntea vähemmän yksinäisyyttä ja eristäytymistä. Tutkimusmuotona oli elämänhistoriallinen pitkittäistutkimus, jossa oltiin kiinnostuneita siitä, kuinka yksilöt kokevat ja kertovat kokemuksistaan. Kertomusten analyysi painottui sosiaalisten rakenteiden tarkasteluun, sekä kulttuurisiin mallikertomuksiin. (B5 2016, 181-182.)

Jokio, Palmgren, Kaleva, Kanste, Kaakinen & Pölkki (2018) tutkimus toteutettiin vuosina 2010-2011 sähköisenä kyselynä kehittämishankkeen ohella Keski-Suomessa. Kysely lähetettiin 162 naisyrittäjälle ja kyselyyn vastasi 128 naisyrittäjää. Tutkimuksen vastausprosentti oli 79% mikä on verrattain korkea. Vuonna 2013 naisyrittäjiä oli Suomessa kolmannes eli n. 86 000 kaikista suomalaisista yrittäjistä. Palvelualat, kuten sosiaali- ja terveydenhuoltoon, liike-elämään ja koulutukseen liittyvät yritykset ovat tyypillisimpiä naisten keskuudessa. Tutkimuksen tarkoituksena on tiedon lisääminen suomalaisten naisyrittäjien työhyvinvoinnista sekä tukipalveluista ja niiden käytön yhteydestä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä ne mukailevat samaisia aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja niiden tuloksia. Kyselylomakkeessa on hyödynnetty työtyytyväisyyteen ja stressiteorioihin pohjautuvia kysymyspattereita. Kolmeosaisen kyselyn ensimmäisessä osassa kartoitettiin taustatietoja, toisessa osassa työn imua ja osaamista työssä. Psykososiaalisen kuormituksen osuutta työssä selvitettiin tarkastelemalla työhön liittyviä keskeytyksiä ja kiirettä, epävarmuutta, poissaoloja sekä työyhteisön yhteisiä asioita. Kolmas osio tutkimuksessa liittyi tukipalveluiden käyttöön. ELY-keskus (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus) tarjoaa tukea liiketoimintaan. Palveluiden tarkoituksena on kehittää yrityksen kasvua, avustaa kaupallistumisessa, parantaa tuottavuutta ja niin edelleen. Lisäksi tarjolla on esimerkiksi rahoitus- ja neuvontapalveluita. Työterveydenhuollon käytöstä kysyttiin yrittäjiltä itseltään, sekä kuinka hyvin yrittäjät tarjoavat näitä palveluita työntekijöilleen. (B7 2018, 132-133.)

Shakespeare-Finch, Ress & Armstrong (2015) tutkimuksessa 60 hätäkeskuspäivystäjää (vastausprosentti 50%) vastasi 15 minuuttia kestävään nettikyselyyn kolmelta eri alueelta Queenslandissa, Australiassa. 19 vastaajista oli miehiä ja 41 naisia, suurin osa vastaajista oli naimisissa mikä selittää myös vastaajien keski-ikää. Kolmasosa vastaajista oli yli 45-vuotiaita.



Taustatekijöinä selvitettiin ikä, sukupuoli, siviilisääty ja oliko heidän työroolilleen ominaista kokea traumaattisia tapahtumia. Tutkimuksessa mitattiin itseluottamusta, sosiaalisen tuen saantia, psykologista hyvinvointia, posttraumaattisen stressin kokemista sekä mahdollista posttraumaattista kasvua joihin kaikkiin vastattiin Likert-asteikkojen avulla. (B2 2015, 553-556.)

### 5.3 Työhyvinvointi, työuupumus ja coping-keinot sosiaalityössä

Sosiaalityöhön liittyvissä tutkimuksissa keskeiset mielenkiinnon kohteet liittyivät sosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin sekä kuormitukseen. Loppuun palaminen ja työuupumus mainittiin lähestulkoon jokaisessa tutkimuksessa tavalla tai toisella, ja muutamissa sitä tarkasteltiin aivan omana osionaan. Lisäksi työntekijöiden coping-keinoista ja niiden käytöstä stressaavassa työssä oli useampia tutkimustuloksia. Käyn tässä aluvussa läpi ensin sosiaalityön puolelta löytyneitä tutkimustuloksia jaoteltuna ensin yleiseen työhyvinvoinnin tarkasteluun, tämän jälkeen coping-keinojen tarkasteluun ja lopuksi työuupumuksen tarkasteluun.

Tutkimukset osoittivat, että suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat muita Pohjoismaita kuormittuneempia. Yksi selittävä tekijä voi olla se, että Suomessa julkisen sektorin sosiaaliturvan resurssit ovat pienemmät. Toimeentulotuen ja lastensuojelun parissa työskentelevät ovat muita sosiaalityöntekijöitä selvästi kuormittuneempia. Vähiten kuormittuneita ovat terveyden- ja sairaanhuollon parissa työskentelevät. Ristiriitoja ilmenee eniten työntekijöillä, joilla on vähemmän kokemusta sekä julkisella sektorilla työskentelevien keskuudessa. Julkisella sektorilla asiakaskunta on myös todennäköisesti moninaisista ja useampia samanaikaisia ongelmia omaavia. Koulutuksella ei ole katsottu olevan merkitystä kuormituksen ja ristiriitojen kokemukseen. Ero Suomen ja muiden Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden välillä on merkittävä. Suomalaiset ovat selvästi kuormittuneempia ja kokevat työssään enemmän ristiriitoja. Resurssit työn tekemiseen ovat pienempiä, myös 1990-luvun lama säästömentaliteetti tuntuu jääneen Suomessa päälle. Artikkelissa kerrotaan, että Anna Mccuwissen ja Hans Swärdin 2006 tekemässä tutkimuksessa on käynyt ilmi, että suomalaisilla olisi eniten asiakkaita sosiaalityöntekijää kohden, kun taas Norjassa vähiten, mikä myöskin osaltaan selittää suomalaisen sosiaalityöntekijän kuormittuneisuutta. Jatkuva pula työntekijöistä etenkin kunnissa piinaa suomalaista sosiaalityötä, epävarmuus,

vähäinen jatkuvuus ja muutokset varjostavat työyhteisöjä. Lopputuloksena voidaan todeta, että tämän tutkimuksen mukaan suomalainen sosiaalityön työhyvinvointi on erittäin huonossa tilassa. Asiaan liittyy laajempia poliittisia ongelmia, kuten sosiaaliturvan resursointi, köyhyyden pitkittyminen ja työttömyyden lisääntyminen. Tutkimus on myös osoittanut, että työn sisäisellä johtamisella sekä organisointiin liittyvillä tekijöillä on merkitystä työhyvinvointiin. Artikkelin julkaisun aikaan toimeentulotuki on ollut vielä sosiaalitoimella, ja sen siirtämistä Kelalle on pohdittu työntekijöiden paineiden helpottamiseksi. (A7 2012, 408-412.) Tämän osan voidaankin katsoa kehittyneen positiiviseen suuntaan tänä päivänä.

Edelliseen tutkimukseen verrattuna Baldschunin, Hämäläisen, Tötön, Rantosen & Salon (2009) tutkimuksessa todettiin, että suomalainen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on hyvällä mallilla. Tutkimuksessa kuitenkin vertailtiin sosiaalityöntekijöitä, joiden työtehtäviin kuului lastensuojelullisia tehtäviä, sekä sosiaalityöntekijöitä joiden tehtäviin ei kuulunut lastensuojelullisia tehtäviä ja näiden ryhmien kesken erot olivat merkittäviä. Tässä tutkimuksessa, kuten monessa muussakin sosiaalityöhön liittyvässä tutkimuksessa miesten prosentuaalinen osuus vastaajista on hyvin alhainen (vähemmän kuin 10%), minkä vuoksi ei ole validia tehdä minkäänlaisia sukupuolioletuksia tuloksiin liittyen. (A1 2019, 50-56.)

Lastensuojelun parissa työskentelevien keski-ikä oli hieman alhaisempi kuin muiden sosiaalityöntekijöiden. Lastensuojelussa kotikäyntejä tehtiin paljon enemmän ja myös työajan tarkkailu oli tiukempaa. Itsearvio terveydentilasta oli hieman parempi sosiaalityöntekijöiden parissa, jotka eivät tee lastensuojelullista työtä, loppuun palamisen ja sekundaarisen traumaattisen stressin kokemuksia niin ikään mainittiin enemmän lastensuojelusosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Kummassakaan ryhmässä loppuun palaminen ja sekundaarinen traumaattinen stressi ei kuitenkaan aiheuttanut hälyttäviä tuloksia tai huolenaiheita. Lastensuojelussa työhön liittyvä kuormitus voi johtua myös muistakin tekijöistä, joita ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu. Myös työkokemus ja ikä voivat vaikuttaa työssä koettuun kuormitukseen, lastensuojelun piirissä työntekijöiden keski-ikä oli hieman muita alhaisempi. Työnohjaus sekä riittävä tuki ja valvonta koettiin tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. (A1 2019, 50-56.)

Myös Baugerud, Vanbaek & Melinder (2018) tutkimuksessa tarkasteltiin työuupumuksen ilmenemistä lastensuojelullista sosiaalityötä tekevien työntekijöiden keskuudessa. Sukupuoli ei antanut merkittäviä eroja missään tutkitussa osa-alueessa. Työuupumuslukemat olivat 69,2% kohtuullisia, kukaan ei raportoinut työuupumusta korkealla tasolla. Sekundaarinen traumaattinen stressi kokemukset olivat suurimmalla osalla (63,1%) alhaisella tasolla, tässäkään kohteessa korkeata tasoa ei raportoinut yksikään osallistuja. Myötätuntotytytyväisyyttä koki kohtuullisella tasolla 83,7% vastaajista ja korkealla tasolla 14,4% vastaajista. Merkittävä negatiivinen korrelaatio havaittiin työuupumuksen ja myötätuntotytytyväisyyden välillä, tämä ilmeni tarkastellessa tytytyväisyyttä työhön ja työuupumuksen merkkejä. Työuupumusta aiheuttivat yleisimmin työtaakka, roolikonfliktit, työn ja perheen yhdistäminen sekä työpaikkaan sitoutuminen. Vahvimmat yhteydet sekundaariseen traumaattiseen stressiin aiheutti roolikonfliktit, sitoutuminen työhön ja ryhmätyö. Myötätuntotytytyväisyyttä tukivat positiiviset haasteet, sitoutuminen ja työn hallinta. Tässä tutkimuksessa kukaan ei raportoinut korkeaa riskiä työuupumukseen tai sekundaarisen traumaattisen stressin kokemuksiin. On mahdollista, että henkilöt joilla on tällaisia tuntemuksia eivät osallistuneet tutkimukseen, he olivat sairauslomalla tai jo jättäneet työpaikkansa. Norjassa työntekijöille tarjotaan vuoden mittainen täyspalkallinen sairausloma, mikä antaa mahdollisuuden täydelliselle parantumiselle ennen työhön paluuta. Norjassa on yleisesti ottaen hyvät työskentely olosuhteet. Vähemmän aikaa lastensuojelussa työskentelevät henkilöt saavat myös jatkuvan tuen kokeneemilta kollegoilta. Sosiaalinen tuki ja valvonta on todettu jo useammassa artikkelissa tärkeäksi työhyvinvoinnin lähteeksi, joten tämä voi osaltaan selittää norjalaisten sosiaalityöntekijöiden paremmin vointia. (A4, 2018 226-231.)

Baciu & Virga (2018) tutkimuksessa tarkasteltiin romanialaisia sosiaalityöntekijöitä. Romanianlaisten sosiaalityöntekijöiden työuupumus oli seurausta paineista, puutteellisesti esimiestuesta, henkilökohtaisesta ahdistuksesta sekä ihmissuhdekonflikteista työyhteisössä. Tässä tutkimuksessa iällä ja työuupumuksella ei ollut yhteyttä keskenään, mikä on aiemmissa tutkimuksissa yleensä noussut pinnalle. Nuoremmat ja vähemmän aikaa työskennelleet sosiaalityöntekijät ovat kokeneet herkemmin kuormitusta työssään. Tutkimuksessa nousi kuitenkin esiin mielenkiintoinen tekijä, jota muissa valitsemissani artikkeleissa ei ole mainittu, sosiaalityöhön liittyvä kyynisyys. Empatia, lämpö, sympatia ja huoli asiakkaita kohtaan estää kyynistymistä tapahtumasta haastavissa työolosuhteissa. Keskeisimmät vaikuttajat

työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtamisen halukkuuteen olivat työympäristö, työn paineet, esimiehen tuki sekä organisatorinen oikeus. Enemmän kuin joka viides vastaaja raportoi huolestuttavia lukuja uupumuksesta, mielen- ja fyysisen terveyden ongelmista, kyynisyydestä, itseluottamuksen puutteesta sekä halusta vaihtaa työpaikkaa. Artikkelissa nostetaan esille tärkeä ajatus siitä, että sosiaalityöntekijän koulutukseen tulisi kuulua keskustelu loppuun palamisesta ja uupumisesta, sekä oireiden tunnistamisesta ja sosiaalisen tuen tärkeydestä tämän välttämiseksi. (A6 2018, 100-103.)

Lastensuojelun työntekijöillä on useimmiten myös autonominen asema työssään, mikä voi ehkäistä työuupumusta silloin kun työntekijä osaa käyttää autonomista asemaansa hyödyksi työssään antaen itselleen mahdollisuuden laadukkaaseen ja tasapainoiseen työhön. Norjassa on myöskin erityisesti lastensuojeluun erikoistava kandidaatin tutkinto, joka mahdollistaa mielenkiinnon mukaan pelkästään lastensuojeluun painottuvan opiskelun (A4 2018, 228). Keskeisimmät uhkatekijät tutkimuksessa olivat seuraavat: työuupumuksen selkein riskitekijä on työtaakka; aikapaineet ja työn määrä. Sekundaariselle traumaattiselle stressille altistaa useimmiten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Myös roolikonflikteilla ja organisaation asettamilla vaatimuksilla on keskeinen rooli tässä yhteydessä. Myötätuntotytytyväisyyttä lisätään sopivalla työmäärällä, motivoivilla tapauksilla ja kuuluvuuden sekä pätevyyden tunteilla. (A4 2018, 226-231.)

Yksi keskeisistä tutkimuskohteista sosiaalityöhön liittyvällä tutkimuskentällä oli työssä pärjäämisen ja jaksamisen keinot, eli coping-keinot. Jokaisessa työssä on olemassa tekijöitä, jotka aiheuttavat stressiä ja ahdistusta, sekä turvattomuuden ja muutoksen tuntua. Työ on useille ihmisille suuri osa elämää, jopa tärkein asia elämässä. Mikäli työ ei vastaa odotuksiin ja vaivannäköön, yksilö voi kokea, ettei työ ole tekemisen arvoista, jolloin halujen ja kokemusten välille syntyy konflikti mikä voi aiheuttaa pettymyksiä, stressiä ja turhautumista (Locke & Taylor 1991, 140-141). Oma kumppani koettiin tärkeimmäksi sosiaaliseksi tueksi, tämän jälkeen perhe ja ystävät. Vähemmän työkokemusta omaavat raportoivat sosiaalisen tuen lähteeksi useammin työkaverit ja esimiehen. Yleisimmät coping-keinot lastensuojelullisessa työssä olivat työn suunnittelu, asiantuntijan tuki, valmistautuminen, vaikeiden tilanteiden hyväksyminen, mukautuminen sekä emotionaalinen tuki. (A5 2017, 926-927.) Oman näkemykseni mukaan

työkavereiden ja esimiehen raportointi sosiaalisen tuen lähteeksi vähemmän kokemusta omaavien työntekijöiden keskuudessa voisi selittyä sillä, että vähemmän aikaa työskennellyt ei uskalla myöntää puhuvansa työasioista työn ulkopuolella.

Aiellon & Tesin (2017) tutkimuksessa todetaan, että päätöksenteolla ja sosiaalisella tuella on yhteys tarmokkuuteen ja työlle omistautumiseen. Työstä saadut palkkiot taas korreloivat työhön sitoutumisen kanssa. Psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuudet korreloivat positiivisesti ja merkittävästi työhön sitoutumisen ulottuvuuksien kanssa. Itsenäisyys ja itsensä hyväksyminen olivat merkittävästi yhteydessä tarmokkuuteen ja omistautumiseen. Henkilökohtaiset voimavarat sekä tarmokas työyhteisö olivat yhteydessä useisiin psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuuksiin sekä työn resursseihin. Yhteenvetona voidaan todeta, että psykologisella hyvinvoinnilla on merkittävä rooli sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa. Hyvinvointia edistävät erityisesti myös autonomia työssä ja mahdollisuus kehittää omia taitoja, kollegojen tuki sekä työstä saatavat palkkiot. (A2 2017, 77-80.)

Tutkimus osoitti, että luottamuksellisuus asiakkaita kohtaan voi häiritä coping-keinojen käyttöä, mitkä ovat tärkeitä työhyvinvoinnin ylläpitäjiä ja stressin ehkäisijöitä. Tämä oli todettavissa etenkin sellaisten työntekijöiden keskuudessa, jotka omasivat vähemmän työkokemusta ja olivat hyvin läheisissä väleissä asiakkaidensa kanssa. Hankalinta vastaajista oli olla kertomatta työhön liittyviä salassa pidettäviä asioita omalle puolisolalle, joka koettiin tärkeimmäksi työstressin helpottajaksi. Ongelmanratkaisuun keskittyvät coping-keinot ovat artikkelin mukaan vahvemmin yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen kuin tunnelähtöiset keinot. On tärkeää ymmärtää, kuinka luottamuksellinen työ ja läheiset asiakaskontaktit vaikuttavat lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointiin. Organisaatioiden tehtävänä on huolehtia siitä, että työntekijät saavat tarvitsemansa emotionaalisen tuen vaativan työn tekemiseen sekä koulutusta siihen, kuinka ahdistusta ja haastavia tilanteita voi käsitellä ja sietää. (A5 2017, 926-929.)

Middleton & Potterin (2015) tutkimuksessa 26-35% vastaajista koki jonkin verran epäsuoraa traumatisoitumista omasta työstään. Traumoilla oli negatiivinen vaikutus toimintaan ihmissuhteissa ja emotionaaliseen sitoutumiseen. Luottamus omiin päätöksiin ja havaintokykyyn oli myös negatiivisesti uhattuna. 72% vastaajista on altistunut traumaattisille kuville/videoille

osana omaa työtään. 63,4% vastaajista raportoi kollegan työn negatiiviselle luonteelle altistumista, luku oli kaksinkertainen verrattuna omaan negatiiviseen altistumiseen. Yli 50% oli miettinyt usein työpaikan vaihtamista ja 25% suunnitteli vaihtavansa organisaatiota tulevan 12 kuukauden aikana. Useat lisäsivät, että jättäisivät työnsä heti huomenna, jos heille tarjottaisiin jotakin toista työtä samalla palkalla mutta vähemmällä stressillä. Coping-keinojen kehittäminen, sekä avoin keskustelu traumaattisista kokemuksista voi keventää työympäristöä ja mahdollisesti vaikuttaa positiivisesti asiakasseuraamuksiin. Esimiesten kyky huolehtia itsestään ja työntekijöistään on tärkeä osa työhyvinvointia. (A3 2015, 204-205, 208-212.)

### 5.3.1 Keskeiset tutkimustulokset muissa hyvinvointivaltion professioissa

Muissa hyvinvointivaltion professioissa tutkimusten tulokset olivat arvatenkin paljon monipuolisempia, sillä ammattialueita on useita vaikkakin kaikki niistä voidaan nähdä kuuluvaksi samaiseen hyvinvointivaltion professioiden alle. Tutkimuksissa oltiin kiinnostuttu monista eri asioista, mutta myös näistäkin tutkimuksista oli löydettävissä joitakin yhteneväisiä tekijöitä, joita tutkittiin kerta toisensa jälkeen. Tutkimuksissa oltiin kiinnostuneita tekijöistä, jotka vaikuttavat merkittävästi työn sisältöön. Tekijät voitiin nähdä ulkoisina esim. työn keskeytykset Lämsän, Pekkarisen, Heponiemen ja Elovainion (2016) tutkimuksessa tai muun muassa arvomaailmaa koskevana, kuten Enlundin, Luokkasen ja Feldtin (2013) tutkimuksissa opettajien kohtaamista eettisistä dilemmoista. Toisena keskeisenä tulospäätelmänä voidaan nähdä tutkimukset yleisesti ottaen psykologisesta hyvinvoinnista.

Lämsä, Pekkarinen, Heponiemi & Elovainion tutkimuksessa tarkasteltiin kuinka usein ja miksi keskeytyksiä lääkäreiden työssä tuli sekä kuinka lääkärit keskeytyksiin reagoivat havaittiin, että suomalaisen terveyskeskuslääkärin työ keskeytyy noin kerran tunnissa vaihteluvälillä 0,4 – 1,9. Selkeämmin sanottuna 8 tuntisen työpäivän aikana, vastaanoton aikana työ keskeytyi 3-15 kertaa. Ennakoidut keskeytykset osittuivat niin, että 51% tapauksista käsitti seniorilääkärin tukemista nuoremmalle lääkärille, 39% työn organisointitavasta johtuen pääasiassa lääkärihoitajatyöparimallista sekä loput 9% kollegan konsultointeja. Ennakoimattomat keskeytykset

koostuivat tietokoneongelmista, tavarankäytön puuttumisesta, hälytyksistä, jonkun tulemisesta huoneeseen yllättäen, käytävällä pysäytyksestä tai puhelimen soimisesta. Keskeytyksiin reagoitiin kolmella eri tavalla. 9% tapauksista lääkäri ei reagoinut keskeytyksiin mitenkään, vaan jatkoi omia tehtäviään. 89% tapauksissa terveyskeskuslääkäri lopetti tekeillä olevan tehtävän ja siirtyi keskeytyksen aiheuttaneeseen tehtävään. Kahdessa tapauksessa voitiin havaita "multitaskingia" eli lääkäri hoitaa samaan aikaan omaa työtehtävää sekä keskeytystä aiheuttanutta toimintoa. (B6 2016, 205-209.)

Edellä mainitussa tutkimuksessa työn keskeytyksiä oli suhteellisen vähän. Vanhemmat lääkärit kokivat keskeytyksiä enemmän kuin nuoremmat lääkärit, kokemus on yhteydessä siihen, että lääkäri käyttää suuremman osan työajastaan kollegoiden ohjaamiseen. Hiljainen työaika on yksi mahdollisuus vähentää tarpeettomia keskeytyksiä työssä, näin työnteko olisi tehokkaampaa ja turvallisemmin toteutettua. Tutkimuksessa mukana olleet lääkärit kertoivat, että ovat jättäneet vaativat lausunnot varsinaisen työajan ulkopuolelle, jotta niihin saa keskittyä ilman häiriötekijöitä. Tätä voi pidemmän päälle pitää työkuorman ja työssä jaksamisen kannalta riskitekijänä. Myös lausuntojen uudistamista helpommin ja nopeammin täytettäväksi pidettiin hyvänä vaihtoehtona työn tehostamiselle. (B6 2016, 205-209.)

Trounson, Pfeifer & Critchleyn (2016) tutkimuksessa käsiteltiin hieman samankaltaisia teemoja, jossa työympäristöllä ja siellä tapahtuvilla asioilla on merkittävä yhteys työhyvinvointiin. Työperäiset vastoinkäymiset olivat yhteydessä itsearvioituihin stressireaktioihin. Työympäristö on kuitenkin vain yksi tekijä mikä voi aiheuttaa stressireaktioita työntekijässä, joten siinä mielessä tähän liittyvä tutkimus on hieman heikohkoa etenkin, kun tutkimuksessa käytetty mittari (WREAS) on käytössä ensimmäistä kertaa juuri tässä tutkimuksessa. Koulutuksella ei ollut merkitystä työperäisten vastoinkäymisten sattumisessa. Vankitoimihenkilöiden työympäristöön liittyviä vastoinkäymisiä oli merkittävästi enemmän kuin vastaavilla ammattialoilla, kuten poliiseilla tai hätäkeskuksen työntekijöillä. Vankitoimihenkilöiden riski työperäisiin vastoinkäymisiin oli yllättävästi jopa korkeampi kuin armeijassa, suurin osa verrokkiryhmästä ei kuitenkaan ollut joutunut työskentelemään varsinaisessa sodassa mikä saattaa osaltaan selittää alhaisempaa riskitasoa. Tutkimus osoittaa hyvin, kuinka tärkeää toimialakohtainen koulutus on psykologisten ja fyysisten riskien ehkäisyssä. Esimerkkinä mainitaan mm. Yhdysvaltojen armeijan

koulutukseen käyttämiä varantoja ja sen hyötysuhdetta työhyvinvointiin. Ongelmiksi työpaikalla kuvautuivat myös taukojen pitäminen, rooliepäselvytykset sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeudet. (B1 2016, 28-32.)

Siirryttäessä konkreettisesta työympäristöstä henkiselle puolelle opettajien eettisiä dilemmoja tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin, että kolmasosa opettajista kokee A-tyyppin dilemmoja lähes päivittäin ja  $\frac{3}{4}$  vähintään kuukausittain. Alle 35-vuotiaat kokivat A-tyyppin eettisiä dilemmoja eniten, sukupuolella ja ammattinimikkeellä ei ollut yhteyttä dilemموjen useuteen. B-tyyppin dilemموja koettiin opettajien keskuudessa harvemmin, yli  $\frac{3}{4}$  vastaajista kokee tilanteita korkeintaan pari kertaa vuodessa. 11% vastaajista kuitenkin raportoi B-tyyppin dilemموja vähintään viikoittain, useus oli yhteydessä ammattinimikkeeseen: aineopettajat kokivat B-tyyppin dilemموja eniten. Stressiä eettisen kuormittuneisuuden vuoksi koki melko tai erittäin paljon reilu neljännes vastaajista, 5% ei kokenut stressiä lainkaan. Sukupuolella ja ammattinimikkeellä ei ollut tässäkään suhteessa merkitystä A-tyyppin dilemموissa. B-tyyppin dilemموat olivat jälleen yhteydessä ammattinimikkeeseen, ja stressiä koettiin melko tai erittäin paljon jopa yli kolmanneksessa vastauksista. Sukupuolella ja iällä sen sijaan ei ollut merkitystä koettuun stressin määrään. Sisältöihin liittyvissä asioissa raportoitiin tuloksia A-tyyppin dilemموista liittyen vuorovaikutussuhteisiin, oppilaiden välisten riitojen selvittelyyn sekä yhteistyöhön muiden kanssa. Oppilaisiin ja opettajiin kohdistuva aggressiivisuus oli yleinen ongelma. 15% vastaajista mainitsi eettisesti haastavan tilanteen, jossa tuli ajatella oppilaan parhaaksi toimimista ja tilanteeseen liittyi lastensuojelua. B-tyyppin dilemموat liittyivät arvostiriitoihin ja sääntöihin. Naiset kokivat arvostiriitatilanteet miehiä enemmän. Joka viides raportoitu B-tyyppin dilemma liittyi kommunikointiin ja vuorovaikutustilanteisiin. (B8 2013, 182-193.)

A-tyyppin dilemموja koetaan työssä B-tyyppin dilemموja enemmän. Tilanteet aiheuttavat kuitenkin yhtä paljon eettistä kuormitusta. A-tyyppin dilemموihin yhteydessä oli vastaajan ikä, nuoremmat kokevat näitä tilanteita useammin kuin vanhemmat opettajat. B-tyyppin dilemموissa ammattinimike oli merkittävä tekijä, aineopettajat olivat tilanteessa jossa eivät tieneet mikä on oikea tapa toimia useimmiten, luokanopettajat taas harvimminkin. B-tyyppin dilemموat kuitenkin kuormittivat stressaavasti eniten erityisopettajia. Tutkimuksen mukaan voidaan ajatella, että koulujen olisi hyvä laatia yleisten säännösten ja normien lisäksi omat eettiset toimintatavat niihin



tilanteisiin, joihin ei voi varautua ennalta tarpeeksi ja päätökset jatkotoimenpiteistä on tehtävä nopeasti. Opettajien mahdollisuudet toimenpiteisiin ovat rajatut valtakunnallisen opetussuunnitelman ja koulukohtaisten opetussuunnitelmien mukaan. Siksi olisi tärkeää kehittää kunkin koulun omia tarvittavia toimintamalleja sopivaksi koulun arkeen. Opettajille on myös tärkeää tarjota vertaistukea työyhteisössä sekä mahdollisuus työnohjaukseen, jossa voi saada apua toistuviin eettisiin dilemmoihin. Tutkimuksessa mainittujen koettujen dilemموjen kirjo on suppea ja yhtenäinen, sillä tutkimuspyynnössä vaadittiin kertomaan vain tyypillisin opettajan kohtaama dilemma. Otos tutkimuksessa on suuri, mutta taustalla on ollut myös suuri kato vastauksissa, eikä vastaamatta jättäneitä ole pystytty diagnosoimaan. (B8 2013, 182-193.)

Kiiskan (2015) artikkelista selviää, että suomalaisten terveys ja toimintakyky on viime vuosikymmeninä parantunut. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan, tämä on positiivisesti heijastunut myös työkykyyn. Selittäviä tekijöitä ovat varmasti esimerkiksi teknologian kehitys sekä koulutustason nousu. Toisaalta vaatimukset työelämässä nousevat koko ajan, erityisasiantuntijuutta ja osaamista vaaditaan yhä enemmän. Tämän myötä työstressi on yleisesti lisääntynyt, 31% suomalaisista kokee oman työnsä stressaavaksi. Etenkin asiantuntijatehtävissä työskentelevät sekä yksinhuoltajat kokevat eniten stressiä, naiset miehiä useammin yleisesti ottaen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöistä 59% koki työnsä raskaaksi. Avovastauksissa työn paljoutta kuvattiin kiireenä, liian vähäisinä henkilöstöresursseina sekä työn kausittaisuudesta jolla tarkoitettiin sitä, että välillä kuten kirkollisten pyhien aikaan on suurin kiire ja välillä hiljaisempaa. Asiakastyössä kuormitusta aiheutti vaikeat asiakastapaukset ja niihin liittyvä tunnekuormitus. Taloudelliset ongelmat sekä psyykkiset ongelmat olivat yleisimmin mainittuja hankalia asiakastapauksia. Diakoniatyöntekijöihin kohdistetaan usein myös suuria odotuksia. Työskentelypaikkakunnalla oli taustatekijänä tässä muuttujassa vaikutusta, keskikokoisten kuntien työntekijät olivat jonkin verran enemmän kuormittuneita asiakkaiden vaikeista tilanteista, jotka aiheuttivat tunnekuormitusta. Avovastauksissa esiin nousi myös diakoniatyöntekijöiden luonne ”viimeisenä auttajana” ja asiakaskunnan monipuolisuus. Joukossa on usein päihdeongelmaisia sekä vankilatuomion saaneita, joiden ongelmia on haastavaa käsitellä. (B3 2015, 15-29.)

Työyhteisössä piilevät ongelmat kuormittavat paljon tai melko paljon kolmasosaa vastaajista. Neljäsosa raportoi tiedonkulun olevan työpaikalla puutteellista ja sen kuormittavan työntekeä. Myös ristiriidat kollegojen kanssa ja työyhteisössä koettu väkivalta nousivat tutkimuksessa esiin. Hiippakunta, jossa diakoniatyöntekijä työskentelee, on tässä asiayhteydessä taustatekijänä merkittävä. Porvoossa ruotsinkielisessä hiippakunnassa työyhteisön ongelmia on selvästi vähemmän kuin muualla. Samainen taustatekijä oli vaikuttavana tekijänä myös siihen, kuinka matala palkkataso vaikuttaa työn kuormitukseen. Tätä voi selittää mm. kotipaikkakuntaan liittyvät elinkustannukset ja niiden vaihtelu. Myös koulutustausta on selittänyt jonkin verran työyhteisön ongelmista koettua kuormitusta. Avovastauksissa selkeä yhtenäinen tekijä oli johtajuuden puutteellisuus tai olemattomuus. Turhautumista diakoniatyöntekijöille aiheuttaa eniten matala palkkataso, tästä raportoi lähes puolet vastaajista. Tämä ilmeni selvästi myös avovastauksissa. Myös perinteet olivat merkittävä stressitekijä, etenkin miehille. Ylenemismahdollisuuksien puute ja luottamushenkilöiden hatara käsitys työstä kuormittivat työntekijöitä. Muita diakoniatyössä mainittuja stressitekijöitä oli esimerkiksi yksinäisyys, jonka mainitsi joka viides. Yhtä paljon stressiä aiheutti esimiestyön puutteellisuus. Vapaaehtoisten ohjaaminen, hengellisen työn vähyys sekä resurssien puute aiheuttivat myös työntekijöille kuormitusta. Kriisipäivystämistä ja jumalanpalvelustehtäviä ei koettu kuormittaviksi. Työn hallinta ei myöskään aiheuta diakoniatyöntekijöille paljoa kuormitusta, sillä heillä yleisesti ottaen on hyvin valtaa työn sisältöön ja sen toteuttamiseen. (B3 2015, 15-29.)

Psykologista hyvinvointia työssä tarkasteltiin mm. myötätuntouupumuksen, muutosten sietämisen, itseluottamuksen, sosiaalisen tuen sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden kautta. Nilsin (2016) tutkimuksen mukaan opetus- ja kasvatustyöntekeijöillä on suuri riski myötätuntouupumukseen, työssä vaaditaan sensitiivisyyttä lapsen viestintään sekä kykyä ottaa huomioon kunkin lapsen yksilölliset tarpeet. Opetus- ja kasvatustyö on vahvasti vuorovaikutuksessa tapahtuvaa ihmissuhdetyötä, joten myötätuntouupumuksen riski on selvästi olemassa. Varhaiskasvattajien työhön suuntautuu lisäksi paljon paineita niin lapsien, heidän vanhempien kuin yhteiskunnankin taholta. Nils ei ole kuitenkaan halunnut pitää tutkielmaansa pelkästään negatiivisessa valossa, joten tutkimus kietoutuu positiivisen psykologian viitekehykseen. Haasteet eivät välttämättä ole uhka työntekijän jaksamiselle, mikäli hänellä on tarpeeksi voimavaroja ja selviytymiskeinoja myös hankalista tilanteista. Opetus- ja kasvatustyössä

lapsen kehittyminen ja onnistuminen voivat tuottaa valtavaa onnistumisen tunnetta ja kokemuksen siitä, että oma ammattitaito on lisääntynyt muodostaen yhä vanhemman ammatillisen itsetunnon. Lisäksi varhaiskasvatuksellinen työ Suomessa on melko itsenäistä ja työn sisällöstä vastaa työntekijä itse. Moniammatillisuus ja yhteistyö läheisten tahojen kanssa kuuluu myös olennaisesti työhön tehden siitä monipuolisempaa. (B4 2016, 220-222.)

Nilsin tutkimus osoitti, että varhaiskasvattajat suhtautuvat työhönsä pääasiallisesti myönteisesti ja kokivat työssä tarvittavat voimavarat riittäviksi. Stressin säätelykyky työntekijöillä oli tasapainossa. Pedagoginen laatu oli keskimäärin hyvää, mutta tulokset vaihtelivat eri ryhmissä. Työn imun kokemus varhaiskasvatustyössä oli huomattavaa, mikä edesauttaa työmotivaatiota ja sitoutumista työhön. Sosiaalinen tuki työssä koettiin riittäväksi, mutta autonomia eli itsemääräämisoikeus oman työn sisältöön oli selkeä voimavara työssä. Voidaan siis ajatella, että sosiaalista tukea on tarjolla riittävästi silloin kun yksilö kokee sitä tarvitsevänsä. Myös ns. negatiivisia tuloksia tutkimuksessa saatiin myös, uupumistasoista oireilua, heikkoa työn imua ja riittämättömiä työn voimavaroja. Näillä asioilla saattaa olla piileviä yksilöllisiä tekijöitä, kuten temperamentin ja herkkyyden pulmia, mutta nämä eivät tulleet tutkimuksessa esille. Selkein selittävä tekijä oli sosiaalinen työilmapiiri. Stressin säätely on subjektiivisuudestaan huolimatta sosiaalista ja yhteisössä merkittävää. Puhutaan systeemisestä sensitiivisyydestä, joka ottaa huomioon paljon muutakin kuin yksilön itsensä. Kaikki vuorovaikutukselliset tekijät työssä ja niiden vaikutukset yksilöön voidaan katsoa kuuluvaksi systeemiseen sensitiivisyyteen. (B4 2016, 220-222.)

Järvensivun (2016) tutkimuksessa tarkasteltiin erilaisia kertomuksia, jotka liittyivät suurimmilta osin työssä kohdattaviin muutoksiin, mitkä koettiin monessa tapauksessa kroonisina. Yleisin oli tavallinen muutostarina, jonka keskiössä useimmiten oli organisaatiomuutos. Työpaikalla muutos koettiin yleensä jatkuvaksi ja pysyväksi tilaksi, jossa ei ollut muuta mahdollisuutta kuin koittaa sinnitellä. Ongelmista vaikeneminen ja alistava käytös ylemmältä taholta kuului useissa kertomuksissa. Vaikenemisen taustalla on pelko mm. omasta pärjäämisestä, työpaikan säilymisestä ja äitiyteen tai maahanmuuttotaustaisuuteen liittyvästä syrjinnästä. Kertomuksissa puhuttiin jopa ”ammatillisesta itsemurhasta”, jolla viitattiin siihen, että oma hyvinvointi jäi toiseksi, kun täytyi jaksaa työssä aiheuttamatta riitoja ja taloudellisen pärjäämisen kannalta. Moni

halusi kokea joka tapauksessa olevansa silti hyvä työntekijä. Jatkuvassa muutoksessa olemisesta ja sosiaalisen kärsimyksen kehollisia tunteita kuvattiin myös ”hajamieliseksi pahoinvoinniksi” sekä ”sielussa olevaksi väsymykseksi.” Monia työntekijöitä helpotti, jos asioista saattoi puhua kollegojen kanssa. Yhteisöllisyys ja kokemus ”yhteisestä vihollisesta” eli esimerkiksi alistavasta esimiehestä auttoi jaksamaan hankalinakin hetkinä. Monessa tarinassa nousi esiin helpottava lopputulos, joka oli löytynyt oman yrittäjyyden kautta. Järvensivun tutkimus tuotti hedelmällistä tietoa siitä, kuinka työperäinen etenkin mielensairastuminen ehdollistuu siitä kerrottaessa. (B5 2016, 182-187.)

Naisyrittäjistä stressiä koki tutkimuksen mukaan joka kuudes, melko paljon tai paljon 17% yksinyrittäjistä ja työnantajista 23%. Keskeisimmät raportoidut psykososiaaliset kuormittajat olivat epävarmuus työhön liittyen, keskeytykset ja jatkuva kiire. Fyysisesti kuormittavia tekijöitä olivat toistuvat työliikkeet, käsin kantaminen ja nostaminen sekä haastavat työasennot. Kolmannes vastaajista raportoi tekevänsä raskasta ruumiillista työtä. Työhyvinvoinnin ja liiketoiminnan edistämiseen on olemassa tukipalveluita. Muun muassa työelämän kuntoutuksen tavoitteena on edistää työssä jaksamista, helpottaa työhön paluuta ja tukea työssä pysymistä, kun terveys on syystä tai toisesta heikentynyt. 84% vastaajista koki omistautumista työlleen ja 75% tarmokkuutta työssään. 83% koki ettei omaa tarpeeksi tarvitsemaansa tietotaitoa. Epävarmuus oli keskeisen psykososiaalista kuormitusta aiheuttava tekijä, 48% vastaajista koki melko paljon tai paljon epävarmuutta työssään etenkin taloudellisesti ajatellen. 67% yrittäjästä koki fyysiset kuormitustekijät työtä haittaavaksi. Työterveyshuollon piirissä naisyrittäjistä on vain 24%, työntekijöilleen palvelut on järjestänyt kuitenkin 63%. Kuntoutus on suomalaisille naisyrittäjille selvästi tuntemattomampaa, sillä niihin on osallistunut vain 11% naisyrittäjistä. ELY-keskuksen tarjoamalle yrittäjyyskurssille oli osallistunut 44% vastaajista, kyseinen kurssi oli yleisin käytetty liiketoimintaa tukevien palvelujen muoto. (B7 2018, 133-139.)

Shekespeare-Finch, Ress & Armstrong (2015) tutkimuksen mukaan itseluottamus ja sosiaalinen tuki olivat selkeimmät psykologisen hyvinvoinnin edistäjät. Sosiaalisen tuen saaminen työssä oli merkittävä tekijä posttraumaattisen stressin hallinnassa, sekä posttraumaattisessa kasvussa. Vuorotyö korreloi merkittävästi posttraumaattisen stressin kanssa, se ei kuitenkaan ollut yhteydessä hyvinvointiin mitä voidaan kenties selittää sillä, että kyseiseen työhön hakeutuneet

ihmiset ovat tienneet sen olevan vuorotyöluonteista ja hyväksyneet asian jo opiskellessaan sitä. Hieman yllättäen posttraumaattisella stressillä ja posttraumaattisella kasvulla ei ollut minkäänlaista yhteyttä toisiinsa. Hätäkeskuspäivystäjien hyvinvoinnin edistäminen on merkittävän tärkeää ottaen huomioon heidän tekemän työn muiden ihmisten hyväksi. (B2 2015, 558-563.)

## 6 POHDINTA

Tulokset osoittivat, että alkuperäisesti suunniteltu tarkastelutapa työhyvinvoinnin fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta jakautumisesta on mahdollon näkökulma ainakin tässä yhteydessä. Fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä on hankalaa ja ehkä tarpeetontakin erottaa toisistaan, joten ei ole ihme, että niitä ei ole varsinaisesti eroteltu aiheeseen liittyvässä tutkimuksessa. Jonkin verran kunkin osuuden mainintaa saattoi nähdä yksittäin, mutta näihin pohjaava vertailu olisi ollut hyvin vaillinaista. Näin ollen päädyin tutkielmani tulosten tarkastelussa näkökulmaan, jossa vertailen keskenään työhyvinvointiin ja työstressiin liittyvän tutkimusta sosiaalityön alalla ja muiden hyvinvointivaltion ammattialueiden alalla. Tähän lähestymistapaan päädyin siksi, että huomasin tuloksia analysoidessa, että sosiaalityöhön liittyvä tutkimus on keskenään hyvin samankaltaista. Kiinnostuksen kohteet, tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät olivat hyvin toisiaan muistuttavia minun tutkielmani aineistossa. Toki myös muiden ammattialueiden tutkimuksissa oltiin käytetty samankaltaisia tutkimusmenetelmiä ja kiinnostus oli niin ikään työhyvinvoinnissa ja työstressissä sekä sitä aiheuttavissa tekijöissä, mutta näkökulmat olivat monipuolisempia.

Sosiaalityöhön liittyvässä tutkimuksessa alkuun yleensä esiteltiin ja pohdittiin sosiaalityön tilannetta kohdemaassa ja yleisesti ottaen ammattiin kuuluvia epäkohtia. Sosiaalityötä pidettiin yleisesti ottaen vahvasti jännittyneenä ammattina, niin työnharjoittajien kuin sosiaalipalveluja käyttävienkin ihmisten näkökulmasta. Romanianlais-sosiaalityöntekijöitä tutkivassa tutkimuksessa nostettiin esiin mielestäni erittäin tärkeä näkökulma siitä, että sosiaalityön ollessa vastuullinen ja tärkeä työ ihmisten hyvinvoinnin kannalta on erityisen tärkeää, että työtä tekevät

sosiaalityöntekijät voivat myös itse hyvin. Mikäli päättävät ja muiden hyvinvointia turvaavat työntekijät eivät voi itse hyvin, kuinka he jaksavat hoitaa muidenkaan ihmisten asioita. Etenkin lastensuojelullisessa työssä on riskinä, että työntekijän psykologinen hyvinvointi kärsii, mikäli työntekijä joutuu kohtaamaan usein tilanteita, jossa lapset ovat epäinhimillisissä tai huonoissa olosuhteissa. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin olisi erityisen tärkeää kiinnittää enemmän huomiota niin organisaatioiden kuin yhteiskunnankin tasolla.

Sosiaalityössä keskeinen epäkohta on suuri työtaakka, jonka ongelmallisuus näkyy niin pienissä kuin suuremmissakin kunnissa. Pienemmällä paikkakunnilla työntekijöitä on useimmiten vähemmän ja työntekijöitä mahdollisesti hankalampi saada. Suurilla paikkakunnilla taas resursseja on luonnollisesti enemmän, mutta niin myös on asiakkaitakin. Lisäksi suurissa kaupungeissa ongelmat saattavat olla paljon vaativampia ja monisyisempiä. Krooniset ja vakavat ongelmat asiakkaiden keskuudessa, sekä asiakkaiden asettamat paineet ja uhkailu ovat myös keskeisiä työhyvinvoinnin uhkatekijöitä sosiaalityössä. Paineita sosiaalityölle tulee useimmiten niin organisaation, yhteiskunnan kuin asiakkaidenkin puolelta, eikä tilannetta helpota se, jos työntekijä kokee itsensä riittämättömäksi ja työssä jaksaminen on jo valmiiksi uhattuna. Jatkuva kiire on yleinen ongelma monella alalla, eikä sosiaalityö ole poikkeus. Lisäksi yksi keskeisistä uhkatekijöistä työhyvinvoinnille on rooliepäselvyydet, mikä kävi ilmi sosiaalityön tutkimusten lisäksi myös monen muunkin alan tutkimuksessa. Ongelmat korostuivat etenkin pienemmällä paikkakunnilla, missä jokaiselle työtehtävälle ei välttämättä ollut tekijää tai vaihtuvuus työpaikalla oli suurta. Näin ollen jälkeen jääneet työtehtävät kasautuvat muutamalle työntekijälle ja ajatus siitä, ettei tiedä mikä oma keskeinen asema työpaikalla on voi aiheuttaa työntekijälle suurtakin ahdistusta.

Tuloksien mukaan, muilla aineistossa esiintyvillä ammattialueilla oltiin enemmän kiinnostuneita konkreettisesta työympäristöstä ja siellä mahdollisesti esiintyvistä häiriöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tätä puolta sosiaalityön puolella ei juurikaan nostettu esiin. Esimerkiksi vankitoimihenkilöitä ja terveyskeskuslääkäreitä koskevassa tutkimuksessa keskityttiin työympäristön haittatekijöihin työn suorittamiselle ja työhyvinvoinnille. Vankilassa työskentelevät ovat jatkuvasti arvaamattomassa, jopa vaarallisessa työympäristössä, jossa esimerkiksi itsepuolustuksen opetteleminen on tarpeellista. Terveyskeskuslääkäreiden työhön taas

liittyy valtaisan paljon ylimääräisiä ennakoitavia ja ennalta-arvaamattomia keskeytyksiä, jotka voivat häiritä työntekoa ja näin ollen aiheuttaa rasitusta. Diakoniatyöntekijöiden keskuudessa nostettiin myös esiin työn fyysistä puolta, jota ei juurikaan muissa tutkimuksissa tullut esille.

Keskeisistä aihepiireistä poikkeavimmat tutkimukset olivat Anu Järvensivun (2016) ja Jaana Jokion, Helena Palmgrenin, Simo Kalevan, Outi Kansten, Pirjo Kaakisen & Tarja Pölkkin (2018) tutkimukset. Järvensivu tutki työelämässä koettua henkistä kärsimystä kertomusten avulla. Kertomuksista tarkasteltiin työelämän alistavia rakenteita ja hieman yllättäen myös sitä, kuinka työntekijät ehdollisesti sairastuivat alistavasta työympäristöstä. Alun perin työntekijöiden sairastuminen ei ollut osana tutkimusta, eikä sitä kysytty mitenkään, mutta lähes jokaisessa vastauksessa tuotiin kuitenkin omaehtoisesti esille, kuinka alistavat rakenteet ja epätasa-arvoinen työilmapiiri on vahingoittanut työntekijän työhyvinvointia ja terveyttä. Jokio ym. tutkimuksessa taas tarkasteltiin työhyvinvointia positiivisen kautta, mikä ei ole yleisin lähestymistapa tälle kentälle. Tutkimuksessa tarkkailtiin naisryittäjien käyttämiä työterveyden ja liiketoiminnan tukemisen palveluita osana työhyvinvointia. Positiivisesta lähtökulmasta paneuduttiin työn voimavaroihin ja onnistumisen tunteisiin. Työhyvinvointia tutkitaan useimmiten vastakohtaan, eli ns. työpahoinvoinnin kautta. Olisi myös tärkeää tutkia enemmän asiaa positiivisesta näkökulmasta, jotta myös työmaailman ja työntekijöiden hyvinvoinnista saataisiin enemmän tutkimustuloksia.

Tuloksien mukaan työhyvinvoinnin ja työstressin ilmenemiseen käytettävät tutkimusmenetelmät olivat varsin samankaltaisia ammattialasta riippumatta. Lähtökohtaisesti tutkimusmenetelmät olivat kvantitatiivisia. Kaikki tutkielmassa mukana olleet sosiaalityöhön liittyvät tutkimukset oli toteutettu joko Internet-kyselyn tai perinteisen kynä ja paperi-kyselyn avulla. Lisäksi joissakin tutkimuksissa saattoi olla avokysymyksiä tai mahdollisuus arvioida asioita omin sanoin. Sosiaalityön puolella yleensä kyselyt olivat luonteeltaan vertailevia ja vastauksia annettiin monessa tutkimuksessa Likert-asteikollisesti. Vastausprosentit olivat lähtökohtaisesti suhteellisen hyviä, reilusti yli 50% kaikissa tutkimuksissa. Jos taustatietoja kerättiin, ne sisälsivät yleensä tiedon iästä, sukupuolesta, siviilisäädystä, työkokemuksesta alalta, työhön käytettävät tunnit, (palkka) sekä työhön liittyvien kotikäyntien määrän, kasvatusten tehtävän asiakastyön määrän ja lastensuojelullisen työn määrän. Keski-ikä vastaajien kesken oli useimmiten 40 ikävuoden tiennoilla, jos sitä oltiin mitattu ja vastaajista valtaosa oli naisia. Sosiaalialalla tutkimusmenetelmät

voisivat kenties olla monipuolisempia. Alla kerron muiden ammattialojen tutkimuksista, joissa käytetyt menetelmät ovat paljon moninaisempia. Kyselylomake on helppo ja luotettava tutkimusmenetelmä, jolla voi saada aikaa hyvinkin laajoja tutkimusaineistoja, mutta esimerkiksi havainnointina tai haastatteluna toteutettu tutkimus voi antaa hyvin paljon enemmän mikä jää kyselylomakkeessa katveeseen.

Muilla ammattialoilla tutkimusten toteuttaminen oli paljon moninaisempaa. Samaisia Internet-kyselyjä käytettiin vankilatoimihenkilöiden, naisyrittäjien ja hätäkeskuspäivystäjien keskuudessa, mutta muut alat poikkesivat normaalista kvantitatiivisesta tutkimustavasta. Terveyskeskuslääkäreiden työssään kokemia keskeytyksiä tarkkailtiin havainnoimalla. Tutkija osallistui terveyskeskuslääkärin työpäivään 1-5 päivänä havainnoiden ja huomioiden kaikki työpäivän aikana tulleet ennakoidut ja ennalta-arvaamattomat keskeytykset analysoiden näitä. Opettajien eettistä kuormitusta ja työssä kohdattuja eettisiä dilemmoja tiedusteltiin avokysymysten avulla laadullisesti, samoin koetusta sosiaalisesta kärsimyksestä pyydettiin kertomaan vapaamuotoisen kertomuksen avulla. Kertomuksia varten oli annettu joitakin tukikysymyksiä. Diakoniatyöntekijöitä tutkittiin samaan aikaan niin määrällisesti kuin laadullisesti, kyselylomakkeen ja täydentävien avovastauksien muodossa. Varhaiskasvattajien tutkimukset olivat eniten muista menetelmistä poikkeavia. Työn imuun, työuupumukseen ja työn voimavaroihin liittyvien kysymysten lisäksi varhaiskasvattajien stressihormonitasoja mitattiin niin arkena työn ohessa, kuin vapaa-ajalla analysoiden tapahtuuko stressitasoissa olennaisia muutoksia työn ja vapaa-ajan välillä.

Tulokset ja tutkimuskysymykset keskittyivät sosiaalityön tutkimuskentällä selvästi muutamiin teemoihin. Loppuun palaminen ja työuupumus mainittiin useaan otteeseen, joissakin tutkimuksissa se oli jopa oma tutkimusalueensa. On siis selvää, että sosiaalityön kentällä työuupumus nähdään työhön kuuluvana mahdollisuutena. Työhyvinvointia tarkasteltiin myös monista muista näkökulmista käsin. Lisäksi yksi keskeinen teema oli coping-keinojen tarkastelu työstressin selättämisessä. Tässä kohtaa voitaisiin todeta, että tutkimukset vastasivat hyvin alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin, vaikka fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen selkeä kolmijakoisuus jäi vaillinaiseksi, sitäkin puolta tutkimuksessa tuli kuitenkin esiin ja päästiin todentamaan jo alussa mainittu ajatus siitä, että fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia on



lähes mahdoton ehkä jopa tarpeeton erottaa toisistaan. Työstressiin ja siihen liittyviin tekijöihin taas coping-keinot ja työhön liittyvät voimavarat vastasivat hyvin.

Tutkimustulokset suomalaisesta sosiaalityöstä olivat kahdenlaisia. Toisessa tutkimuksessa todettiin suomalaisen sosiaalityön olevan hyvällä tolalla, toisessa taas, että suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on erittäin huonolla tolalla. Erot voivat selittyä monilla asioilla, yksinkertaisimmin esimerkiksi sillä, että tutkimuksen vastaajiin on valikoitunut pelkästään hyvinvoivia tai huonosti voivia työntekijöitä. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että todennäköisemmin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on vaakalaudalla Suomessa, sillä sosiaaliturva toteutetaan julkisen sektorin avulla ja siihen saatavat resurssit ovat huonoja. Lisäksi Suomessa köyhyys ja työttömyys ovat lisääntyneet valtavasti, mikä aiheuttaa sosiaalityöntekijöille yhä enemmän työnsarkaa. Tulokset osoittivat, että lastensuojelullinen sosiaalityö on selkeämmin yhteydessä työpahoinvointiin. Baciu & Virgan (2018) tutkimuksessa tuotiin myös esille mielestäni olennainen termi liittyen sosiaalityöhön ”kynnisyys”, jota ei muista tutkimuksista noussut esiin. Mikäli työ itsessään ei aiheuttaisi varsinaista työpahoinvointia tai työuupumusta, varmasti tietynlainen kynnistyminen haastavaan työhön jossain vaiheessa tapahtuu. Ajatus siitä, että yhden ongelman ratkettua syntyy varmasti heti toinen voi olla ahdistava. Sosiaalityössä kynnisyys on ehkä tavallaan tarvittavakin tunne, koska työssä joutuu jatkuvasti kohtaamaan tilanteita joihin täytyisi pystyä suhtautumaan rationaalisesti, tasa-arvoisesti ja itseään liikaa rasittamatta. Työhyvinvointia lisää selkeimmin autonomia, mahdollisuus toteuttaa työtä haluamallaan tavalla resurssien puitteissa sekä myötätuntotytyväisyys, jolla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee hyvinvointia siitä, että saa asiakkaan asioita eteenpäin tai ratkaistua.

Sosiaalityön kentän tutkimustulokset osoittivat monenlaisia coping-keinoja, joita sosiaalityöntekijät käyttävät työssään tietoisesti tai tiedostamatta. Yleisimmät olivat sosiaalinen tuki, työn suunnittelu, asiantuntija/esimies tuki, työhön valmistautuminen ja mukautuminen sekä vaikeiden tilanteiden hyväksyminen. Työhön sitoutumisen kanssa korreloi myös luonnollisesti työstä saatava palkkio. Eräässä tutkimuksista todettiin kuitenkin, että sosiaalityössä luottamuksellisuus eli salassapitovelvollisuus voi häiritä coping-keinojen käyttöä. Näkisin, että sosiaalinen tuki työyhteisön ulkopuolella on selvästi eniten alttiina työn luottamuksellisessa luonteessa. Myös liiallinen läheisyys asiakkaiden kanssa tuotti hankaluuksia coping-keinojen

käytössä. Uskoisin, että etenkin pienemmissä kunnissa, jossa asiakaskunta on pienempi ja kaikki asukkaat tuntevat muutenkin toisensa voi helposti joutua asiakkaiden kanssa liian läheisiin väleihin, jolloin työn luonne voi hankaloitua. Middleton & Potterin (2015) tutkimuksessa kerrottiin työntekijöiden kokemuksista epäsuorasta traumatisoitumisesta esimerkiksi kuvien tai videoiden muodossa. Tässä yhteydessä coping-keinot ja turvallinen työympäristö sekä avoin keskustelu aiheesta koettiin erityisen tärkeäksi.

Muilla ammattialueilla tulokset kertoivat työhön vaikuttavista ulkoisista tekijöistä, sekä psykologisesta hyvinvoinnista työntekijöiden keskuudessa. Terveyskeskuslääkäreiden työssä ulkoinen häiriötekijä työnteolle olivat erinäiset keskeytykset. Tulokset osoittivat, että 8 tuntisen työpäivän aikana työn teko keskeytyy 1-15 kertaa. Vanhemmat ja pidempään työskennelleet lääkärit kokivat keskeytykset vähemmän häiritseviksi, mikä liittyy varmasti työn rutinoitumiseen ja siihen, ettei kaikkiin toimintoihin tarvitse kiinnittää yhtä paljon huomiota kuin työtä aloittaessa. Tutkimuksessa mainittiin hiljaisen työn mahdollisuus työhön ilman häiriötekijöitä, mikä olisi varmasti toimiva alalla kuin alalla rauhallisen ja keskittymiskykyisen työympäristön aikaan saamiseksi. Usein hiljainen työaika on vain tavalla tai toisella hankalaa järjestää ja ennen pitkää siinä aletaan joustaa unohtaen hiljainen työaika lopulta kokonaan. Myös vankitoimihenkilöitä kuvaavassa tutkimuksessa nousi esiin keskeisesti työympäristö. Arvaamaton ja jopa vaarallinen työympäristö tuo työhön ja työhyvinvointiin aivan omat haasteensa. Tutkimuksessa hedelmällistä on näkökulma siitä, että työhön liittyvä koulutus on erityisen tärkeää juuri tällaisilla aloilla, jossa esimerkiksi itsepuolustus voi osoittautua hyvinkin tärkeäksi osaksi päivittäistä työtä.

Psykologista hyvinvointia tarkkailtiin loppuissa tutkimuksista monesta eri näkökulmasta. Opettajien eettiset dilemmat ja niiden aiheuttama kuormitus antoi hyvin laadullista näkökulmaa opettajien psykologisen hyvinvoinnin riskeistä. Tässä tutkimuksessa opettajia pyydettiin kuitenkin kertomaan vain yhdestä eettisestä dilemmasta, joten anti olisi voinut olla myös paljon monipuolisempaa, sillä yhteen kertomukseen rajaaminen antoi paljon samansuuntaisia vastauksia. Laajemmin toteutettuna samankaltainen tutkimus antaisi varmasti paljon erilaisia tarinoita ja tätä tutkimusmuotoa voisi hyvin käyttää myös minkä tahansa eettisesti haastavan ammattialan tutkimiseen. Toinen näkökulma psykologiseen hyvinvointiin tulosten mukaan oli työn aiheuttamat paineet, kuten nykyaikainen tarve erityisasiantuntijuuteen sekä jatkuvaan osaamisen

kehittämiseen. Tämä voi kenties osaltaan heijastua siihen, että monissa tutkimuksissa raportoitiin puutteellisen esimiestyön ja huonon johtajuuden aiheuttavan pahoinvointia työssä. Kun työntekijöiltä vaaditaan tänä päivänä yhä korkeammalle kouluttautumista sekä omaa osaamista, saattavat esimiehet helposti antavat työntekijöille enemmän vastuuta kuin he ovat valmiita ottamaan vastaan.

Nilsin (2016) tutkimuksessa mainittiin niin ikään sosiaalityön tavoin psykologisen työhyvinvoinnin voimavaroiksi autonomia sekä myötätuntotyytyväisyys. Varhaiskasvatus on vastuullista työtä, johon kohdistuu paineita useasta eri suunnasta, mutta lapsien kasvamisen ja kehittymisen näkeminen voi tuottaa yksilölle valtavan suurta tyytyväisyyden ja onnistumisen tunnetta, mikä helpottaa työssä kohdattuja haasteita. Järvensivun (2016) tutkimustuloksista nousi esiin myös yksi keskeinen työhyvinvoinnin uhkatekijä, eli muutos. Työyhteisössä jatkuva muutos voi olla eritavoin esiin tulevaa ja aiheuttaa työntekijöissä monenlaisia tunnetiloja. Tutkimuksessa tällaista oloa kuvattiin ”sielussa olevaksi väsymykseksi” mikä kuvaa mielestäni hyvin kroonisessa muutostilassa olemista. Mikäli yksilö ei pysty laisinkaan vakiinnuttamaan omaa olemistaan ja hänen täytyy olla jatkuvasti valmiudessa toimimaan poikkeavissa tilanteissa, on oma psykologinen hyvinvointi herkässä tilassa. Epävarmuus työhön liittyen nousi esiin myös naisryrittäjiä koskevan tutkimuksen tuloksissa, mikä osoittaa hyvin myös tämän päivän työelämää varjostavaa asiaa. Työsuhteet ovat yhä epävakaisempia, määräaikaista ja muutoksen alla, joten tulevaisuuteen suuntautunut elämäntapa on selkeästi muuttunut enemmän hetkessä elämiseksi.

Tutkimuskysymykset aiheeseen liittyen sekä aiheesta etukäteen tehdyt oletukset vastasivat hyvin tutkimustuloksia. Työhyvinvointia oli tutkittu paljon etenkin sosiaalityön alalla, joskin tutkimus oli ehkä odotettua yksipuolisempaa. Sosiaalityön tutkimuskentällä olisi vielä paljon mahdollisuuksia erilaisten tutkimusmenetelmien ja lähestymiskulmien käyttöön. Työstressiä oli kuvattu coping-keinojen näkökulmasta paljon, mikä olikin yllättävä lisä, mutta myös oma mielenkiintoani vastaavaa, halutessani selvittää työstressistä tehtyä tutkimusta ja työstressiä aiheuttavia tekijöitä. Yllättävin tekijä lähes kaikissa tutkimuksissa oli se, että niitä ei juurikaan yhdistetty mihinkään teoreettiseen viitekehykseen. Muutamissa tutkimuksista mainittiin teoria viitekehys, jota on kuljetettu tutkimuksen rinnalla, mutta näissäkin tapauksissa teoriaosuus jäi tutkimuksissa hyvin vähäiseksi. Tämän vuoksi tutkimusten teoreettisia lähtökohtia ei ole tässä

kirjallisuuskatsauksessa sen suuremmin esitelty. Alaluvussa 3.3 esittelemäni kaksi stressiteoriaa olisivat molemmat sopineet useaankin aineiston tutkimukseen käytettäväksi. Ne ovat luonteeltaan sekä yksilön että ympäristön huomioon ottavia, tällainen asetelma kun useimmissa tutkimuksissa kovin selkeästikin esille tuleva. Työhyvinvointia ja työstressiä tarkasteltiin niin yksilöllisistä enemmän psykologisista, kuin työympäristönkin näkökulmasta ja enemmän sosiaalisesta näkökulmasta.

Tarkastelemistani tutkimuksista pohdin mitä tutkimusten teemat voisivat antaa toisilleen. Mielestäni Enlundin, Luokkasen ja Feldtin (2013) tutkimuksessa opettajien kohtaamissa eettisissä dilemmoissa ja niiden aiheuttamassa kuormituksessa olisi jalansijaa myös sosiaalityön tutkimuksen puolella. Uskoisin, että sosiaalityöntekijät, etenkin lastensuojelullista sosiaalityötä tekevät, kokevat työssään jatkuvasti tilanteita, joissa heidän täytyy pohtia tilannetta niin omista eettisistä lähtökohdistaan kuin myös työn antamien rajoitteiden puolesta. Esimerkiksi ongelmakohtiin tarttuminen ja niiden rahoittaminen lienee yleinen ongelma sosiaalityön piirissä. Kullekin kunnalle on yleisesti määrätty tietty budjetti kunkin elämän osa-alueen ja niiden ongelmakohtien hoitoon, kun budjetti on ylitetty, mutta tarvitsevia ihmisiä vielä on mitä silloin tehdään? Tässä olisi mielestäni mielenkiintoinen, joskin todennäköisesti hyvin valonarka aihe. Samaisia teemoja pohdittiin myös Nilsin (2016) tutkimuksessa, jossa päiväkodin varhaiskasvattajien vastuullista työtä pohdittiin lyhyesti myös budjettileikkausten ja sen aiheuttaman mahdollisen pedagogisen laadun heikkenemisen näkökulmasta.

Kansainvälinen ja kotimainenkin työhyvinvointiin liittyvä tutkimus kaipaisi pienenä lisäyksenä enemmän työhön jaksamiseen liittyviä teemoja. Kansainvälisissä artikkeleissa ongelma on se, että suomenkieliselle termille ”jaksaminen” ei oikein ole suoraa käännöstä. Usein kun kansainvälisissä artikkeleissa puhutaan työssä jaksamisesta, konteksti on työpaikan vaihtamisen halukkuudessa tai työhön sitoutumisessa ja sen vastakohtaisuudessa, eli siinä että yksilö ei sitoudu työhönsä, ei viihdy siellä ja ennen pitkää kokee halua vaihtaa työpaikkaa. Mielestäni työssä jaksaminen on tärkeä teema ja sitä täytyisi tutkia enemmän. Teema on monipuolinen ja siihen liittyy paljon muutakin kuin se, onko yksilö sitoutunut työhönsä vai haluaisiko kenties vaihtaa sitä, mikäli saisi mahdollisuuden. Työssä jaksamiseen liittyy vahvasti myös fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tekijät. Jos työ on fyysisesti liian raskasta, työilmapiiri on huono tai yksilöllä on omassa

henkilökohtaisessa elämässään tekijöitä jotka rasittavat mieltä, voi työssä jaksaminen olla koetuksella. Mielen terveyden ongelmat ovat jatkuvasti kasvava ongelma ympäri maailmaa, kun ihminen viettää suuren osan päivästäan työpaikalla on tärkeää, että siellä on hyvä olla.

## LÄHTEET

Aiello, Antonio & Alessio Tesi. 2017. "Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediational Role of Job Resources." *Social Work Research* 41:2, 73-84.

Baciu, Loreni & Delia Virga. 2018. "Well-being and Turnover Intentions among Romanian Social Workers." *Revista de Asistentă Socială*. 88-107.

Baldschun, Andreas, Hämäläinen, Juha, Töttö, Pertti, Rantonen, Otso & Paula Salo. 2019. "Job-strain and Well-being Among Finnish Social Workers: Exploring the Differences in Occupational Well-being between Child Protection Social Workers and Social Workers Without Duties in Child Protection." *European Journal of Social Work*, 1:22, 43-58.

Baugerud, Gunn A., Vangbaek, Sille & Annika Melinder. 2018. "Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors." *British Journal of Social Work* 48, 215-235.

Brunetto, Yvonne, Xerri, Matthew, Shriberg, Art, Farr-Wharton, Rod, Shacklock, Kate, Newman, Stefanie & Joy Dienger. 2013. "The Impact of Workplace Relationships On Engagement, Well-being, Commitment and Turnover for Nurses in Australia and the USA." *Journal of Advanced Nursing*, 69:12, 2786-2799.

Cable, Daniel M. & Jeffrey R. Edwards. 2004. "Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration". *Journal of Applied Psychology*. 89:5, 822-834.

Campbell, Nathanael S., Perry, Sara J., Maertz, Carl P., Allen, David G. & Rodger W. Griffeth. 2013. "All You Need Is...resources: The Effects of Justice and Support On Burnout and Turnover.(Author Abstract)." *Human Relations* 66:6, 759-782.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2002. *Työperäinen stressi*.  
<https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/22> Luettu 14.1.2018

Enlund, Emmi, Luokkanen Mari & Taru Feldt. 2013. ”Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisältö.” *Psykologia* 48:3, 176-195.

Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma & Seppo Koskinen. 2006. *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kela, Kansanterveyslaitos & Työterveyslaitos.

Jokio, Jaana, Palmgren, Helena, Kaleva, Simo, Kantse, Outi, Kaakinen, Pirjo & Tarja Pölkki. 2018. ”Naisyrittäjien työhyvinvointi.” *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 55, 130-142.

Järvensivu, Anu. 2016. ”Hiljaisuudesta kertomuksiksi: työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä.” *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 53, 178-188.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve. 2009. “Promises and pressures of critical reflection for social work coping in change: Painostusta vai mahdollisuuksia? Kriittisen reflektion lupaukset ja uhkat työhyvinvoinnille muutospainoisessa sosiaalityössä.” *European Journal of Social Work*, 12:3, 333-348.

Kiiski, Jouko. 2015. ”Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus.” Teoksessa *Diakonian tutkimus*, toim. Diakonian tutkimuksen seura, 7-31.

Lazarus, Richard S. & Susan Folkman. 2009. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Locke, Edwin A. & M. Susan Taylor. 1991. ”Stress, Coping and the Meaning of Work.” Teoksessa *Stress & Coping An Anthology*, toim. Alan Monat & Richard S. Lazarus. New York: Columbia University Press, 140-157.

Lovseth, Lise Tevik. 2017. ”The hidden stressor of child welfare workers: client confidentiality as a barrier for coping with emotional work demands.” *Child and Family Social Work* 22:2, 923-931.

Lämsä, Anna-Maija & Taru Hautala. 2005. *Organisaatiokäyttämisen perusteet*. Helsinki: Edita.

Lämsä, Riikka, Pekkarinen, Laura, Heponiemi, Tarja & Marko Elovainio. 2016. ”Keskeytyksen terveyskeskuslääkärin työssä.” *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 53, 202-210.

Mamia, Tero. 2009. ”Mistä työhyvinvointi koostuu?” Teoksessa *Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi?* toim. Raimo Blom & Ari Hautaniemi. Helsinki: Gaudeamus, 20-55.

Manka, Marja-Liisa. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.

Metsämuuronen, Jari. 2009. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Jyväskylä: International Methelp.

Middelton, Jennifer S. & Cathryn C. Potter. 2015. ”Relationship Between Vicarious Traumatization and Turnover Among Child Welfare Professionals.” *Journal of Public Child Welfare* 9, 195-216.

Nilsin, Mari. 2016. ”Hermostavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?” *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 53, 218-222.

Nurmi, Jari-Erik, Ahonen, Timo, Lyytinen, Heikki, Lyytinen, Paula, Pulkkinen Lea & Isto Ruoppila. 2014. *Ihmisen psykologinen kehitys*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ojala, Satu & Pertti Jokivuori. 2012. ”Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin” Teoksessa *Työhyvinvointi ja organisaation merkitys* toim. Pasi Pyöriä. Helsinki: Gaudeamus, 23-40.

Oyeleye, Olubunmi, Hanson Patricia, O'Connor, Nancy & Deborah Dunn. 2013. "Relationship of Workplace Incivility, Stress, and Burnout On Nurses' Turnover Intentions and Psychological Empowerment." *JONA: The Journal of Nursing Administration* 43:10, 536-542.



Prem, Roman, Ohly, Sandra, Kubisek, Bettina & Christian Korunka. 2017. "Thriving On Challenge Stressors? Exploring Time Pressure and Learning Demands As Antecedents of Thriving At Work." *Journal of Organizational Behavior* 38:1, 108-123.

Saarinen, Arttu, Blomberg, Helena & Christian Kroll. 2012. "Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa." *Yhteiskuntapolitiikka* 77:4, 403-418.

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston opetusjulkaisuja.

Shakespeare-Finch, Jane, Rees, Amanda & Deanne Armstrong. 2015. "Social Support, Self-Efficacy, Trauma and Well-Being in Emergency Medical Dispatchers." *Social Indicators Research* 123:2, 549-565.

Stephens-Warren, Gail. 2013. *Occupational psychology, an applied approach*. Harlow: Pearson.

Stiglbauer, Barbara, Selenko, Eva, Batinic, Bernad & Susanne Jodlbauer. 2012. "On the Link Between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated Mediation By Work Involvement and Well-Being." *Journal of Occupational Health Psychology* 17:3, 354-364.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. <https://thl.fi> Luettu 27.3.2019.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio. 2018. *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet*.

[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK\\_IEEA\\_tyoryhman\\_muistio\\_250518.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_IEEA_tyoryhman_muistio_250518.pdf) Luettu 5.2.2019

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.

[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) Luettu 9.2.2019

Trounson, Justin S., Pfeifer, Jeffrey E. & Christine Critchley. 2016. "Correctional Officers and Work-Related Environmental Adversity: A Cross-Occupational Comparison." *Applied Psychology in Criminal Justice* 12:1, 18-35.

Työterveyslaitos. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Progress/application for programme VP/2007/005/371. Restructuring, wellbeing at work and financial participation. Toim. Hannu Anttonen & Tuula Räsänen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työturvallisuuskeskus, TTK. 2013. *Työhyvinvointi muutostilanteissa*.  
[https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf) Luettu 14.1.2019

Virolainen, Harri. 2012. *Kokonaisvaltainen Työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

Warr, Peter. 1990. "The measurement of well-being and other aspects of mental health." *Journal of Occupational Psychology* 3:63, 192-210.