

Jari Hakanen & Riku Perhoniemi

Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä

Muutoksista selviytyminen, työuran pidentäminen sekä työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat suomalaisen työelämän merkittävimpiä haasteita. Hammaslääkäreitä koskevassa pitkittäistutkimuksemme yhdistimme nämä kolme teemaa ja tarkastelimme niiden keskinäisiä suhteita voimavarojen säilyttämisteorian pohjalta. Oletimme suun terveydenhuollon lakiuudistusten vaikutusten vuonna 2003 selittävän seuraavan kolmen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia työn imussa. Niin ikään oletimme, että työn imun muutokset selittävät sekä aikeita jatkaa työelämässä että arvioita lakiuudistusten vaikutuksista vuonna 2006. Eläkkeelle siirtymistä koskevassa tutkimuksessa on yleensä tutkittu erilaisten yksittäisten tekijöiden yhteyttä eläkeaikomuksiin. Tässä tutkimuksessa halusimme sitä vastoin tutkia työuralla jatkamisen aikomuksiin vaikuttavia työssäoloaikaisia prosesseja, joissa vähitellen muotoutuvat eläkkeelle siirtymiseen johtavat kokemukset ja ratkaisut. Tutkimusaineistona olivat ne 46–65-vuotiaat ikääntyvät hammaslääkärit (N = 1577), jotka osallistuivat vuosina 2003 ja 2006 suomalaisille hammaslääkäreille suunnattuun seurantatutkimukseen (vastausprosentti 84). Rakenneyhtälöanalyysit vahvistivat tutkimuksen oletuksia. Hammaslääkäreiden myönteiset arviot suun terveydenhuollon uudistusten vaikutuksista ennustivat työn imun tason nousua, mikä edelleen ennusti myöhempiä työssä jatkamisen aikomuksia vielä lähtötilanteen työssä jatkamisaikeiden vakioinnin jälkeenkin. Muutokset työn imussa välittivät myös lähtötilanteen lakiuudistusten vaikutuksia koskeneiden arvioiden vaikutuksia myöhempisiin arvioihin. Monista vakioiduista tekijöistä ikä, terveys ja taloudellinen tilanne olivat myös lievässä suorassa yhteydessä työssä jatkamisaikeisiin. Teoreettinen lähtökohta sekä työhyvinvointiprosessin ja myönteisten työhön kiinnittävien tekijöiden (työn imu) huomioon ottaminen pitkittäistutkimuksessa avaavat uusia näkökulmia keskusteltaessa työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

Johdanto

Kun väestö vanhenee, on työiän pidentäminen Suomessa ja koko Euroopassa ajankohtainen tavoite. Eläkeuudistuksessa vuonna 2005 tehty vanhuuseläkeiän muutokset, uudet progressiiviset korvauspainotukset ja entistä joustavammat osa-aikaeläkemahdollisuudet ovat keskeisiä lainsäädännöllisiä keinoja saada työmotivaatio kantamaan entistä pidemmälle. Työolotutkimuksen

keinoin on puolestaan selvitetty keskeisimpiä työoloihin liittyviä tekijöitä, jotka kannustaisivat työntekijöitä jatkamaan työelämässä nykyistä pidempään. Asiantuntijoiden näkemykset työssä jatkamisen edellytyksistä ovat kuitenkin olleet ristiriitaisia (Horppu 2007).

Moni työntekijä harkitsee eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Tällaiset

aikomukset ovat merkityksellisiä työntekijöiden eläköitymisprosessissa, koska niiden on todettu ennustavan tosiasiallista ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä (Gould 2001; Huhtaniemi 1999; Huuhtanen & Tuomi 2006). Suomessa ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksia on usein tutkittu yhdellä väittämällä (Huhtaniemi 1999; Huuhtanen & Tuomi 2006). Erityisesti kansainvälisissä tutkimuksissa on toisaalta kysytty työntekijöiden haluttua ja arvioitua eläkeikää (Adams 1999; Taylor & Shore 1995). Tässä tutkimuksessa tarkastelimme työssä jatkamisen motivaatiota sekä halutun ja arvioidun eläkeiän että käänteisesti ennen aikaisten eläkeaikomusten avulla.

Eläkeaikomuksiin ja eläkkeelle siirtymiseen yhteydessä olevat tekijät on sekä suomalaisessa (ennen kaikkea julkisen sektorin aloja koskeneessa) että kansainvälisessä tutkimuksessa perinteisesti jaettu kahteen. Yhtäältä voidaan hahmottaa eläkkeelle vetäviä, työn ulkopuolisia vaikuttimia ja toisaalta työelämästä pois työntäviä, työn rasittavia piirteitä. (Beehr 1986.) Kenties tutkituimpina tekijöinä heikentyneen työkyvyn ja terveydentilan on toistuvasti todettu olevan yhteydessä työelämästä vetäytymisen ja eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin (Harkonmäki ym. 2006; Henkens & Tazelaar 1994; Huhtaniemi 1999; Huuhtanen & Tuomi 2006; Hyrkkänen 2004; Sutinen ym. 2005). Edustavalla otoksella suomalaisia työntekijöitä havaittiin yhteys myös työuupumuksen ja ennen aikaisten eläkeaikomusten välillä: mitä enemmän kärsitään työuupumusoireista, sitä useammin harkitaan ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymistä (Kalimo & Toppinen 1997).

Aikaisemmissa tutkimuksissa sosiodemografiset taustatekijät, kuten ikä (Gould 2001; Karisalmi 1998; Pelkonen 2005; Taylor & Shore 1995), sukupuoli (Forma 2004a; 2004b; Huuhtanen & Tuomi 2006) ja sosioekonominen asema (Beehr ym. 2000; Forma 2004b; Harkonmäki ym. 2006; Hyrkkänen 2004) ovat usein olleet yhteydessä eläke- ja työssä jatkamisen aikomuksiin – joskin tulokset ovat osittain ristiriitaisia. Myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten vapaa-ajan ja perheen tärkeys elämässä sekä odotukset työuran jälkeisen vapaa-ajan suhteen voivat vetää eläkkeelle (Beehr ym. 2000; Kapri 2005; Pelkonen 2005). Ikääntyneen työntekijän puolison eläkkeelle siirtyminen voi niin

ikään vaikuttaa päätökseen (Harkonmäki ym. 2006; Pelkonen 2005).

Eläkkeelle vetäviä ja työstä työntäviä tekijöitä vähemmän on tutkittu työssä esiintyviä työhön kiinnittäviä, aidosti myönteisiä ja motivoivia tekijöitä. Yksi poikkeus on Marko Elovainion ja kumppaneiden (2005) sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä koskenut tutkimus. Tutkimuksessa havaittiin, että hyvät työn hallintamahdollisuudet olivat käänteisessä yhteydessä ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin. Myönteisistä tekijöistä myös tiimityön sujuminen ja oikeudenmukainen johtaminen ovat olleet käänteisessä yhteydessä sairaalalääkäreiden eläkeaikomuksiin (Sutinen ym. 2005). Käsillä olevan tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa Hedy Kapri (2005) vakioi kiinnostavasti useimmat keskeiset ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin vaikuttavat tekijät. Vielä tämän jälkeenkin jokainen työn imun ulottuvuus oli käänteisessä yhteydessä julkisen ja yksityisen sektorin hammaslääkäreiden eläkeaikomuksiin. Myös tässä tutkimuksessa oletimme, että työn imulla on tärkeä rooli työssä jatkamisen aikomuksissa.

Organisaatiomuutokset ja suun terveydenhuollon lakiuudistukset

Eläkekysymysten ohella organisaatiomuutoksia on viime vuosikymmeninä tutkittu aktiivisesti. Huomiota on kiinnitetty fuusioihin, työntekijöiden irtisanomisiin, uusiin strategisiin avauksiin ja työn organisointitapoihin sekä näihin liittyviin inhimillisiin seurauksiin. (esim. Brockner ym. 1987; Sahdev 2004.) Organisaatiomuutosten hyväksyminen, niihin sitoutuminen ja muutosten kokeminen myönteisenä ovat tutkimusten mukaan tärkeitä työntekijöiden työtyytyväisyydelle (Martin ym. 2005; Oreg 2006), työorganisaatioon samastumiselle (Fedor ym. 2006; Oreg 2006) sekä motivaatiolle ja luottamuksen säilymiselle (Kiefer 2005; Sahdev 2004). Kielteisiksi koetut uudistukset voivat sen sijaan lisätä työntekijöiden eroaikomuksia (Kiefer 2005; Martin ym. 2005; Oreg 2006).

Toisaalta muutoksilla, joita työntekijät ovat olleet aktiivisesti mukana toteuttamassa, voi olla myönteisiä seurauksia sekä organisaation että työntekijöiden hyvinvoinnille ja tehokkuudelle (Martin ym. 2005; Sagie & Koslowsky 1994). Tässä tutkimuksessa olimme kiinnostuneita sub-

aktiivisten muutuskokemusten yhteydestä työn imuun ja työssä jatkamisen aikomuksiin. Tietääksemme organisatoristen muutosten yhteyttä haluun jatkaa työelämässä ovat aiemmin tutkineet vain Kène Henkens ja Frits Tazelaar (1994). He havaitsivat organisaation uudelleenjärjestelyjen lisäävän eläkkeelle siirtymisaikomuksia alankomaalaisilla virkamiehillä.

Kaikki työelämämuutokset eivät lähtökohtaisesti ole organisatorisia, mutta niillä voi silti olla merkittäviä seurauksia organisaatioille ja työntekijöille. Suomessa hammaslääkärit ovat kohdanneet työssään suuria muutoksia viime vuosina tehdyissä suun terveydenhuollon uudistuksissa. Vuoden 2002 lopulla ulotettiin hammashoidossa julkisten palvelujen käyttö ja Kela-korvattava yksityisten palvelujen käyttö koskemaan koko aikuisväestöä. Lakiuudistus lisäsi palveluiden kysyntää molemmilla työsektoreilla, mutta enemmän kunnallisessa hoidossa. Lisäksi vuoden 2005 alkupuolella tuli voimaan hoitotakuu, jonka tarkoituksena on taata potilaalle pääsy kunnalliseen hoitoon kuudessa kuukaudessa. Myös tämä lakiuudistus on kasvattanut painetta työmäärän lisäämiseen hammaslääkärien työyksiköissä. Suun terveydenhuollon työpaikat ovat kohdanneet nämä lainsäädännölliset uudistukset keskenään eri tavoin – jokainen oman ulkoisen toimintaympäristönsä (väestöpohja ja palvelujen kysyntä) ja sisäisen toimintaympäristönsä (työyhteisö ja johtaminen) kehyksissä.

Toteutetut uudistukset eroavat monista tyypillisistä organisatorisista muutoksista. Muutokset eivät suoranaisesti ole olleet uhka työpaikan säilymiselle eivätkä ne lähtötilanteessa myöskään herättäneet laajaa muutosvastarintaa vaan toivotettiin pikemminkin tervetulleiksi (Hakanen 2004a). Ennen kaikkea uudistukset ovat olleet lainsäädännöllisiä eikä niissä ole puututtu siihen, miten suun terveydenhuollon työt olisi organisoitava muutoksista ja uusista asiakasvirroista selviytymiseksi. Niinpä uudistukset ovat edellyttäneet jokaiselta hammaslääkäriä työpaikalta aktiivista, omista lähtökohdista tapahtuvaa sopeutumista uuteen asiakastilanteeseen. Osalle hammaslääkäriä työpaikkoja lakiuudistusten vaikutukset työhön ovatkin olleet kielteisiä, osalle taas myönteisiä tai ne ovat vaikuttaneet toimintaan vain vähän (Hakanen & Perhoniemi 2006; Hakanen 2004a).

Työn imu myönteisenä työhyvinvoinnin tilana

Wilmar Schaufeli ja hänen tutkimusryhmänsä ovat määritelleet työn imun (work engagement) myönteiseksi ja suhteellisen pysyväksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu ei ole ”flow’n” kaltainen hetkellinen ja spesifi huipukokemus. Se on ”pysyvämpi ja kaikkialle leviävä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen”. (Schaufeli ym. 2002.) Työn imua esiintyy vaihtelevassa määrin kaikissa ammateissa.

Työn imun kolmesta ulottuvuudesta tarmokkuus viittaa kokemukseen energisyydestä, haluun panostaa työhön, sinnikkyyteen ja haluun ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen tarkoittaa kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innostusta ja inspiraatiota, ylpeyttä omasta työstä ja sen kokemista haasteellisiksi. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta.

Työn imu ei siis tarkoita työn tekijältään energiaa imevää tai vähentävää ominaisuutta, eikä se ole sama ilmiö kuin työhölmä. Työllä on toki tärkeä merkitys sekä työn imua kokevalle että työhölmästä työkentelevälle. Ero on siinä, että työn imua kokeva nauttii työstään ja muusta elämästä, kun taas työhölmä ei välttämättä koe nautintoa kummastakaan. (Hakanen 2005.) Työn imu näyttääkin olevan aidosti myönteinen työhyvinvoinnin tila, ja sen on todettu olevan myönteisessä yhteydessä muun muassa ammatillisiin pystyvyysuskomuksiin (Llorens ym. 2007), aloitteellisuuteen (Sonnentag 2003), terveyteen (Hakanen 2002), työhön sitoutumiseen (Hakanen ym. 2006) ja asiakastytyväisyyteen (Salanova ym. 2005). Työn voimavarat, kuten hyvät työn hallintamahdollisuudet lisäävät työn imua (Mauno ym. 2007) ja ylläpitävät työn imua erityisesti tilanteissa, joissa työ on kuormittavaa (Bakker ym. 2007; Hakanen ym. 2005).

Muutokset työssä, työn imu ja halu jatkaa työelämässä voimavarojen säilyttämisteorian näkökulmasta

Edellä esiteltyjä ajankohtaisia teemoja tarkastellaan tässä tutkimuksessa voimavarojen säilyttä-

misteorian (Hobfoll 1998; 2001) näkökulmasta. Voimavarojen säilyttämisteoria on yleinen viitekehys psykososiaalisten stressi- ja hyvinvointiprosessien ymmärtämiseksi ja selittämiseksi. Teorian perusolettamuksen mukaan ihmiset pyrkivät saavuttamaan, ylläpitämään ja suojelemaan asioita, joita he arvostavat ja joita voi yleisesti kutsua voimavaroiksi. Voimavarat voivat olla aineellisia (esim. työvälineet, talo) tai olosuhteita (esim. hyvät työolot, tukea antavat sosiaaliset verkostot). Ne voivat olla henkilökohtaisia ominaisuuksia (esim. optimismi, ihmissuhdetaidot) tai energian muotoja (esim. tieto, aika). Nämä voimavarat voivat olla arvostettuja sinänsä tai ne voivat toimia edellytyksinä muille voimavaroille. Teorian mukaan stressi kehittyy olosuhteissa, joissa 1) nämä arvostetut voimavarat tulevat uhatuiksi, 2) ne menetetään tai 3) ihminen sijoittaa voimavarojaan saamatta odottamaansa vastinetta. Työssä toteutettavat uudistukset ovat olosuhteita, jotka merkitsevät osalle työntekijöitä uhkaa voimavarojen menettämisestä. Uhattuna voivat olla vaikkapa työhyvinvointi ja motivaatio.

Voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll 1998; 2001) keskeisen periaatteen mukaan voimavarojen saavuttaminen tai niiden menettäminen ovat usein kasautuvia prosesseja. Kuormittavista olosuhteista johtuvan voimavarojen menettämisen jälkeen on entistä vaikeampi hankkia uusia voimavaroja, ja menetyksistä voi seurata uusia menetyksiä. Teoriassa tätä prosessia kuvataan voimavarojen menettämisen kierteksi (loss spiral). Vastakohtana voimavarojen menettämisen kiertelle teoriassa oletetaan mahdolliseksi myös voimavarojen saavuttamisen kehät (gain spiral). Ne, joilla on paljon voimavaroja, ovat vähemmän alttiita voimavarojen menetyksille ja kyvykkäämpiä hankkimaan uusia. Tämä voi edistää uusien voimavarojen saavuttamista jatkossakin. Tässä tutkimuksessa oletimme voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti lakiuudistusten työtä koskevien vaikutusten, työn imun muutosten ja työssä jatkamisen aikomusten välisten yhteyksien kertovan kasautuvista voimavarojen menettämisen tai saavuttamisen kierteistä.

Sekä voimavarojen menettämisen kiertelle että niiden saavuttamisen kehille on tutkimusnäyttöä työhyvinvoinnin kontekstissa. Jari Hakasen haastattelututkimuksessa (Hakanen 2004b) työuupumus kehittyi vähitellen työssä ja kotona

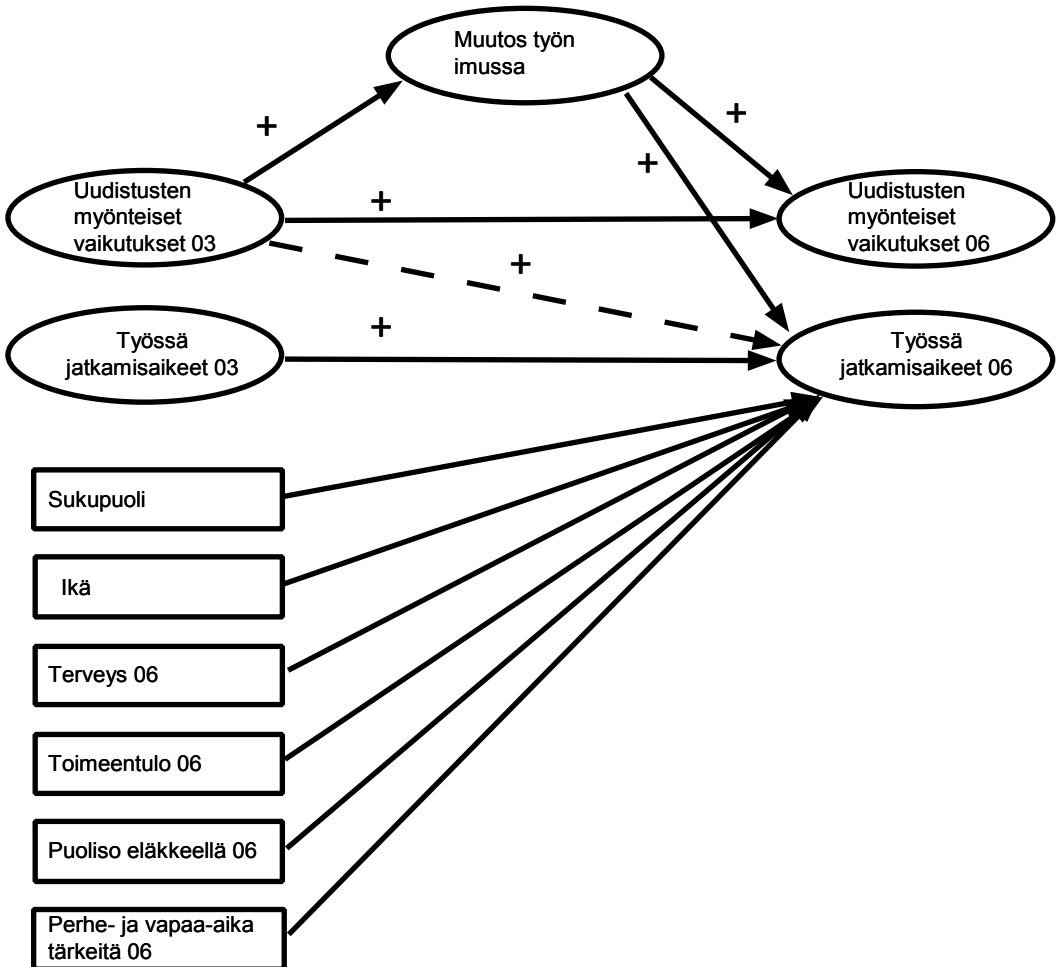
tapahtuvien voimavarojen menetyksen kierteenä. Evangelia Demerouti, Arnold Bakker ja Annemieke Bulters (2004) puolestaan osoittivat, miten aikapaine työssä ennusti työn ja kodin välisiä ristiriitoja, mikä ennusti työuupumuksen keskeistä oiretta, väsymystä. Tämän lisäksi väsymys entisestään lisäsi kokemusta aikapaineista ja ristiriidoista työn ja kodin välillä. Myös myönteiset voimavarojen saavuttamisen kehät työssä näyttävät mahdollisilta. Kokeellisessa tutkimuksessa opiskelijoilla (Llorens ym. 2007) tehtävätason voimavarat (mm. itsenäisyys) selittivät pystyvyysskomusten välityksellä työn imua, joka vastavuoroisesti selitti pystyvyysskomusten välittämänä tulevia tehtävätason voimavaroja. Laajemmin työelämäkontekstissa työn voimavarat ovat olleet myönteisessä yhteydessä työn imuun, joka edelleen on ollut myönteisessä yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (Hakanen ym. 2006; Schaufeli & Bakker 2004). Lisäksi pitkätaistutkimuksessa suomalaisilla hammaslääkäreillä havaitsimme tehtävätason työn voimavarojen, työn imun ja aloitteellisuuden vaikuttavan vastaavuoroisesti ja myönteisesti toinen toisiinsa kolmen vuoden seurannassa, ja lisäksi nämä voimavara-kehät ennustivat työyhteisön innovatiivisuutta (Hakanen ym. 2008). Myös tässä tutkimuksessa oletimme työn imun välittävän työolotekijöiden (lakiuudistusten vaikutukset työhön) yhteyttä työmotivaatioon (työssä jatkamisen aikomukset) ja tuleviin arvioihin työoloista (pitkällä aikavälillä uudistusten vaikutukset työhön).

Voimavarojen säilyttämisteorian oletusten mukaisesti ennen kaikkea se, millaisia voimavarojen menetyksiä tai saavutuksia elämäkokemuksiin liittyy, ennustaa myöhempää hyvin- tai pahoinvointia (Hobfoll 2001). Charles Holahan kumppaneineen (Holahan ym. 1999) osoitti kymmenen vuoden seuranta tutkimuksessa, että lisääntyneet kielteiset elämäntapahtumat johtivat psykososiaalisten voimavarojen heikentymiseen ja tämä puolestaan masennusoireisiin. Lisääntyneet myönteiset elämäntapahtumat puolestaan johtivat psykososiaalisten voimavarojen lisääntymiseen ja tämä selitti vähäisempää masentuneisuutta myöhemmin. Vastaavasti työelämän kontekstissa työn imun nousu tai lasku voi osoittautua merkittäväksi tekijäksi voimavarojen menettämisen tai saavuttamisen prosesseissa.

Tutkimuksen hypoteesit

Eläkkeelle siirtymistä koskeissa tutkimuksissa on yleensä tutkittu erilaisten yksittäisten tekijöiden yhteyttä eläkeaikomuksiin. Me halusimme sen sijaan tutkia työuralla jatkamiseen vaikuttavista työssäoloaikaisista prosesseista, joissa eläkkeelle siirtymiseen johtavat kokemukset ja ratkaisut vähitellen muotoutuvat. (Beehr 1986; Forma 2004a.) Voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti olemme tarkastelleet hammaslääkäreiden suhtautumista suun terveydenhuollon uudistusten työtä koskeviin vaikutuksiin kolmen vuoden aikana. Myönteiset kokemukset muutoksista

nähdään tässä työn voimavarana, jotka voivat synnyttää voimavarojen saavuttamisen kierteitä. Tällaisia kokemuksia voivat olla esimerkiksi ammattitaidolle koituvat myönteiset haasteet ja johtamiskäytäntöjen ja työilmapiirin paraneminen. Kielteiset kokemukset työn muutoksista nähdään puolestaan uhkana voimavaroille ja riskinä voimavarojen menettämisen kierteille. Oletettavasti lakiuudistuksista seuranneet työn muutkokemukset ovat yhteydessä muutoksiin työhyvinvoinnissa, työn imussa, mikä edelleen vaikuttaa halukkuuteen ja aikomuksiin jatkaa työelämässä.



Kuvio 1. Tutkimuksen teoreettinen malli.

Hypoteesi 1: Muutokset työn imussa vuosina 2003–2006 välittävät suun terveydenhuollon lakiuudistusten vaikutusten yhteyttä aikomuksiin jatkaa työelämässä. Tarkennetusti myönteisemmät arviot lakiuudistusten vaikutuksista työhön lähtötilanteessa T1 ennustavat työn imun lisääntymistä (ja kielteisemmät arviot työn imun vähentymistä), mikä edelleen ennustaa aikeita jatkaa työelämässä T2 (työn imun vähentyminen ennustaa vastaavasti aikeita vetäytyä aiemmin työelämästä). Olettamuksen uskomme pätevän silloinkin, kun vakioidaan lähtötilanteen aiheet jatkaa työelämässä, ikä, sukupuoli, terveydentila, taloudellinen toimeentulo, puolison eläkkeellä olo sekä vapaa-aika ja perhe vastaajan tärkeimpänä elämänalueena.

Lisäksi oletamme voimavarojen säilyttämis-teorian mukaisesti, että myönteiset arviot lakiuudistusten seurauksina tapahtuneista muutoksista työssä edistävät imun vahvistumista, mikä puolestaan on myönteisessä yhteydessä siihen, miten lakiuudistusten seuraukset töissä myöhemmin koetaan. Tämä voi tarkoittaa sitä, että entistä tarmokkaammat ja enemmän työlleen omistautuvat työntekijät kokevat muutokset muita myönteisemmin. Toinen mahdollinen selitys on se, että entistä enemmän työn imua kokevat työntekijät pystyvät muita paremmin hyödyntämään muutosten mahdollisuudet ja olemassa olevat tai potentiaaliset työn voimavarat.

Hypoteesi 2: Työn imussa tapahtuneet muutokset vuosina 2003–2006 välittävät lakiuudistusten hammaslääkäreiden työtä koskevien vaikutusten T1 yhteyttä lakiuudistusten työtä koskeviin vaikutuksiin T2. Tutkimuksen teoreettinen malli on esitetty kuviossa 1.

Aineisto ja menetelmät

Aineisto

Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen aineisto kerättiin postikyselynä tammi-huhtikuussa 2003 ja seurantavaiheen aineisto tammi-huhtikuussa 2006. Ensimmäisellä kerralla tutkimus osoitettiin kaikille Suomen Hammaslääkäriliiton työikäisille jäsenille (N = 4531), mikä käytännössä tarkoitti 98 prosenttia Suomessa toimivista hammaslääkäreistä. Tutkimukseen osallistui ensivaiheessa

71 prosenttia (N = 3255) hammaslääkäreistä. Seurantaan varten oli mahdollista tavoittaa 3035: n ensimmäisellä kerralla osallistuneen osoitetiedot. Seurannassa vastausprosentti oli 84 (N = 2555). Julkisella sektorilla vastausprosentti oli 85 ja yksityisellä 81.

Tutkimukseen valittiin ikääntyvät hammaslääkärit eli 46–65-vuotiaat (N = 1577). Vastanneiden keski-ikä oli 53,4 vuotta. Naisia heistä oli 70,5 prosenttia ja miehiä 29,5. Julkisella sektorilla työskentelevien osuus oli 61 prosenttia (N = 950) ja yksityisellä sektorilla työskentelevien 39 (N = 603). Tutkimusaineisto edusti hyvin suomalaisia hammaslääkäreitä iän, sukupuolen ja äidinkielen suhteen tarkasteltuina (Hakanen & Perhoniemi 2006). Katoanalyysin perusteella seurantavaiheessa vastanneet ja vastaamatta jättäneet eivät eronneet toisistaan esimerkiksi työhyvinvoinnin indikaattoreiden osalta (Hakanen & Perhoniemi 2006).

Mittarit

Suun terveydenhuollon lakiuudistusten vaikutuksia työhön arvioitiin hammaslääkäreiden haastattelujen perusteella muodostettujen kysymysten avulla (Hakanen 2004a) ensinnäkin kysymyksellä: ”miten itse suhtaudut hambahoitouudistuksiin”. Hammaslääkärit arvioivat kysymystä asteikolla 1 (erittäin kielteisesti) - 5 (erittäin myönteisesti). Lisäksi he arvioivat, minkä suuntaisia lakiuudistusten vaikutukset ovat olleet työtahtiin, työmotivaatioon, työilmapiiriin, ammattitaidolle koituvii haasteisiin, palvelun laatuun, johtamiskäytäntöihin ja omaan työhön kaiken kaikkiaan. Asteikko oli 1 (erittäin myönteisiä) - 5 (erittäin kielteisiä). Muodostimme näistä seitsemästä osiosta asteikkoa kääntämällä hoitouudistusten myönteisiä vaikutuksia kuvaavan summamuuttujan, jonka Cronbachin alfa olivat $\alpha T1 = 0,84$ ja $\alpha T2 = 0,87$.

Työn imua arvioitiin suomenkielisellä versiolla Utrecht Work Engagement Scale -menetelmästä (Schaufeli ym. 2002). Suomenkielinen mittari on validoitu aiemmin (Hakanen 2002). Mittarin 17 väittämästä muodostettiin kolme summamuuttujaa: tarmokkuus (6 osiota, $\alpha T1 = 0,77$ ja $\alpha T2 = 0,77$), omistautuminen (5 osiota, $\alpha T1 = 0,87$ ja $\alpha T2 = 0,87$) ja uppoutuminen (6 osiota, $\alpha T1 = 0,82$ ja $\alpha T2 = 0,84$). Esimerkkejä väittämistä oli-

vat ”olen täynnä energiaa, kun teen työtäni” (tarmokkuus), ”työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus” (omistautuminen) ja ”olen täysin uppoutunut työhöni” (uppoutuminen). Osioihin vastattiin asteikolla 0 (ei koskaan) - 6 (päivittäin).

Työssä jatkamisen aikeita arvioitiin kolmella kysymyksellä. Hammaslääkäreiltä kysyttiin ”minkä ikäisenä arvioit jääväsi eläkkeelle” sekä ”minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle?” (Adams 1999; Taylor & Shore 1995). Kolmanneksi tiedusteltiin ”oletko ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?” Neljän vastausvaihtoehdon ääripäinä olivat ”en ole ajatellut” (1) ja ”olen jättänyt eläkehakemuksen” (4).

Itse arvioitua terveydentilaa tarkasteltiin kysymyksellä ”millainen on terveydentilasi ikäisiisi verrattuna?” Arvio tehtiin asteikolla 1:stä (erittäin huono) 5:een (erittäin hyvä). Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan taloudellista tilannettaan vastaamalla kysymykseen ”millaisena pidät perheesi/kotitaloutesi taloudellista toimeentuloa nykyisin?” Arvio tehtiin asteikolla 1 (erittäin huono) - 5 (erittäin hyvä). Puolison eläkkeellä oloa tarkasteltiin muodostamalla dummy-muuttuja puolison työmarkkina-asemasta: puoliso eläkkeellä (1) ja muut vaihtoehdot (0). Vapaa-ajan ja perheen merkitystä elämässä tarkasteltiin pyytämällä vastaajia jakamaan 100 pistettä eri elämäntilanteille (työ, perhe, vapaa-aika ja jokin muu) sen mukaan, kuinka tärkeitä ne olivat vastaajan elämässä vastaushetkellä. Vastauksista muodostettiin tässäkin kaksiluokkainen dummy-muuttuja, jossa vapaa-ajalle tai perheelle muita elämäntilanteita enemmän pisteitä antaneet saivat arvon 1 ja muut henkilöt arvon 0.

Tilastolliset menetelmät

Kuvailimme muuttujien välisiä suhteita Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Varsinaisia tutkimusmalleja testasimme rakenneyhtälömallinnuksella, joka tarjoaa perinteisiä monimuuttujamenetelmiä paremman mahdollisuuden monen selityspolun yhtäaikaiseen tarkasteluun sekä yhtäaikaiseen mittamallien ja selitysmallien testaamiseen. Mallinnuksen toteutimme Amos 6.0 -ohjelmalla. Estimointi tehtiin suurimman luotettavuuden (maximum likelihood) menetelmää käyttäen.

Hypoteesimme ja voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti tutkimme kolmen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia työn imussa. Tätä varten muodostimme työn imun kolmea ulottuvuutta ilmentävistä summamuuttujista niiden tasossa tapahtuneita muutoksia kuvaavat residuaalimuuttujat lineaaristen regressioiden avulla. Tällaisia residuaalimuuttujia on käytetty aiemmin vastaavassa kasautuvien voimavarojen ja hyvinvoinnin muutosten tutkimuksessa (Hobfoll ym. 2003; Valentiner ym. 1994). Uudet residuaalimuuttujat tehtiin asettamalla regressioanalyysissä vuoden 2003 muuttujat selittäviksi ja vuoden 2006 muuttujat selitettäväksi tekijöiksi ja tallentamalla standardoimattomat residuaalit eli selittämättä jääneet osuudet uusiksi muutosmuuttujiksi. Menetelmä välttää suorien erotusmuuttujien käyttöön liittyvät tilastomatemaattiset ongelmat (Finkel 1995).

Rakenneyhtälöanalyysia varten muodostimme työssä jatkamisen aikeista molemmille tutkimusajankohdille latentit muuttujat, jota osoittivat kolme havaittua muuttujaa: suunniteltu ja haluttu eläkeikä sekä käänteisesti varhaiseläkeajatus. Vastaavasti teimme työn imun muutoksia kuvaavan latentin muuttujan työn imun kolmen ulottuvuuden residuaalimuuttujista. Myös lakiuudistusten myönteisistä vaikutuksista työhön muodostimme kaksi molempia tutkimuskertoja kuvaavaa latenttia muuttujaa, joita osoittivat oma suhtautuminen uudistuksiin sekä summamuuttuja uudistusten aiheuttamista vaikutuksista omaan työhön ja työyhteisöön. Lisäksi vakioimme mallissa iän, sukupuolen sekä seuranta tutkimuksen toisessa vaiheessa mitattujen koetun terveydentilan, taloudellisen toimeentulon, puolison eläkkeellä olon ja vapaa-aika- tai perhekeskeisyyden vaikutukset työssä jatkamisen aikeisiin aikana T2.

Mallien yhteensopivuutta tutkimusaineistoon arvioitiin useiden tunnuslukujen avulla. Absoluuttisista yhteensopivuusindekseistä tarkastelimme seuraavia: χ^2 - yhteensopivuudesta, GFI (goodness of fit index) sekä RMSEA (root mean square of approximation). Raportoimme myös kolme suhteellista yhteensopivuuden tunnuslukua: CFI (comparative fit index), NFI (normed fit index) sekä TLI (Tucker-Lewis Index). Yleensä malleja, joissa CFI, NFI, TLI ja GFI ovat > 0.90 ja mieluummin vielä > 0.95 (Hu & Bentler 1999)

voidaan pitää yhteensopivuudeltaan aineiston kanssa hyväksyttävänä. Alle 0.05 jäävät RMSEA:n arvot kertovat hyvästä mallista, kun taas 0.1:n ylittävien RMSEA:n arvojen pitäisi johtaa mallin hylkäämiseen (Browne & Cudeck 1993). Keskenään hierarkkisten eli sisäkkäisten mallien paremmuutta vertailimme testaamalla χ^2 -eron tilastollista merkitsevyyttä.

Tulokset

Kuvailevat tulokset

Tilastollisissa analyyseissa käytettyjen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja muuttujien väliset Pearson-korrelaatiot on esitetty taulukossa I. Useimmat aiemmissä tutkimuksissa tarkastellut muuttujat – ikä, sukupuoli, terveys, puolison eläk-

keellä olo sekä perheen ja vapaa-ajan merkitys – olivat tässäkin tutkimuksessa pääosin oletetun suuntaisesti ja tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työssä jatkamisen aikeisiin. Iäkkäämmät, miehet ja terveemmät suunnittelivat olevansa pitempään työelämässä, kun taas paremmin toimeentulevat ja perhe- ja vapaa-aikakeskeiset aikoivat vetäytyä muita aikaisemmin työelämästä. Yllättäen ne, joiden puoliso oli eläkkeellä, ilmoittivat jatkavansa pitempään työssä. Puolison eläketilanteen, kuten monen muunkin mainitun tekijän, yhteys jatkamisaikaisiin oli kuitenkin hyvin lievä. Myös myönteiset muutostokemukset ja muutokset työn imussa olivat yhteydessä sekä toisiinsa että aikeisiin jatkaa pidempään työelämässä. Haluttu keskimääräinen eläkeikä oli nousut seurantajakson aikana.

Taulukko I. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja muuttujien väliset Pearson-korrelaatiot (N = 1577).

MUUTTUJAT	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
Taustamuuttujat																				
1. Sukupuoli (1 = N, 2 = M)			-																	
2. Ikä 06	53.41	5.24	.09	-																
3. Terveys 06	3.87	.85	.06	.07	-															
4. Taloudellinen tilanne 06	4.10	.76	.02	-.03	.18	-														
5. Puoliso eläkkeellä 06			-.07	.31	.05	-.01	-													
6. Perhe ja vapaa-aika tärkeitä 06			-.03	-.15	-.04	.05	.01	-												
2003																				
7. Myönteinen suhtautumisen uudistuksiin 03	4.21	0.93	.03	-.01	.12	.03	.04	-.03	-											
8. Uudistusten myönteiset vaikutukset 03	2.98	0.45	.08	.05	.18	.10	.02	-.07	.43	-										
9. Arvioitu eläkeikä 03	62.68	2.91	.12	.25	.08	-.12	.06	-.05	.04	.04	-									
10. Haluttu eläkeikä 03	60.50	3.86	.08	.33	.18	-.01	.13	-.11	.08	.13	.50	-								
11. Varhaiseläkeajatus 03	2.12	.78	.01	-.10	-.19	.04	-.04	.07	-.10	-.12	-.41	-.50								
2006																				
12. Myönteinen suhtautuminen uudistuksiin 06	3.22	1.04	-.02	.02	.08	.04	.05	.01	.34	.19	.00	.07	-.08	-						
13. Uudistusten myönteiset vaikutukset 06	2.83	0.49	.12	.05	.14	.07	.02	-.10	.30	.46	.00	.10	-.09	.42	-					
14. Arvioitu eläkeikä 06	62.90	2.62	.10	.28	.17	-.13	.10	-.08	.06	.07	.62	.51	-.40	.07	.08	-				
15. Haluttu eläkeikä 06	61.37	3.63	.10	.39	.19	-.02	.13	-.12	.08	.13	.41	.62	-.41	.09	.19	.64	-			
16. Varhaiseläkeajatus 06	2.06	.84	-.04	-.08	-.26	.03	-.01	.07	-.08	-.11	-.38	-.42	.56	-.08	-.16	-.51	-.52	-		
2003–2006																				
17. Δ Tarmokkuus	0.00	.68	.05	.04	.18	.11	.04	-.02	.07	.08	.06	.04	-.08	.08	.16	.10	.13	-.16	-	
18. Δ Omistautuminen	0.00	.68	.02	.02	.15	.09	.04	.01	.07	.06	.01	.01	-.05	.10	.16	.07	.15	-.15	.55	-
19. Δ Uppoutuminen	0.00	.97	.01	.05	.04	.02	.03	-.04	.06	.02	.02	.03	-.07	.06	.09	.07	.11	-.09	.40	.36

Korrelaatiot $\geq 0,13$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < ,001$; korrelaatiot välillä $0,07 - 0,12$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot $= 0,06$ ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,05$ (kaksisuuntaisessa merkitsevyydestä).

Rakenneyhtälömallit: työn imun rooli

Testasimme rakenneyhtälömallien avulla työn imun tason muuttumisen roolia kahdelta kannalta: 1) lähtötilanteen lakiuudistusten vaikutusten yhteyttä tuleviin työssä jatkamisen aikomuksiin välittävänä tekijänä (Hypoteesi 1). 2) lähtötilanteen lakiuudistusten vaikutusten yhteyttä vastaaviin arvioihin kolme vuotta myöhemmin välittävänä tekijänä (Hypoteesi 2). Mallin kovariaatteina olivat ikä, sukupuoli, terveys, toimeentulo, puolison eläkkeellä olo ja perheen ja vapaa-ajan priorisointi elämässä. Annoimme malleissa lähtötilanteen lakiuudistusten vaikutusten ennustaa vastaavia kokemuksia kolme vuotta myöhemmin. Samoin annoimme lähtötilanteen työssä jatkamisen aikeitten ennustaa vastaavia aikeita myöhemmin. Lisäksi lakiuudistusten vaikutusten ja työssä jatkamisen aikeiden annettiin mallissa selittää toisiaan yli ajan.

Jotta voidaan puhua varsinaisesta työn imun muutosten välittämästä yhteydestä, on lakiuudistusten vaikutukset työhön -muuttujan T1 ja työssä jatkamisen aikeet -muuttujan T2 välillä oltava suora yhteys, kuten myös lakiuudistusten myönteiset vaikutukset -muuttujien T1 ja T2 välillä. Tällainen malli (M1), josta siis oli poistettu muutokset työn imussa -muuttuja lakiuudistusten vaikutuksia ja työssä jatkamisen aikeita ennustavana tekijänä, sopi hyväksyttävällä tavalla aineistoon ($\chi^2 (120) = 683,92$; GFI = 0,95; CFI = 0,90; NFI = 0,88; TLI = 0,86; RMSEA = 0,062). Lakiuudistusten myönteiset vaikutukset lähtötilanteessa eivät kuitenkaan ennustaneet myöhempiä työssä jatkamisen aikeita (st. $\beta = 0,01$, ns.) eivätkä lähtötilanteen työssä jatkamisen aikeet olleet yhteydessä myöhempiin arvioihin lakiuudistusten vaikutuksista työhön (st. $\beta = -0,03$, ns.). Sen sijaan lakiuudistusten vaikutukset T1 ennusti vastaavia kokemuksia T2 (st. $\beta = 0,55^{***}$).

Koska lakiuudistusten vaikutukset työhön eivät suoraan ennustaneet myöhempiä työssä jatkamisen

aikeita, ei hypoteesin 1 testauksessa enää voitu puhua varsinaisesta välittyneestä (mediaatio)suhteesta. Sen sijaan testasimme työn imun roolia mahdollisena väliintulevana muuttujana lakiuudistusten vaikutusten T1 ja työssä jatkamisaikkeitten T2 välillä, eli testasimme, ennustavatko arviot lakiuudistusten vaikutuksista T1 muutoksia työn imussa ja muutokset työn imussa edelleen työssä jatkamisaikeita T2 (Malli 2; Taulukko 2). Viimeksi mainittu malli M2 sopi paremmin aineistoon kuin aiempi suorien yhteyksien malli M1 ilman työn imua ($\Delta\chi^2 (3) = 73,35$, $p < 0,001$). M2:n mukaan työssä jatkamisen aikeet kolmen vuoden aikavälillä olivatkin varsin stabiilit (kahden tutkimuskerran työssä jatkamisen aikeet -muuttujien välinen yhteys oli st. $\beta = 0,79^{***}$). Siitä huolimatta lakiuudistusten vaikutukset aikana T1 selittivät muutoksia työn imun tasossa (st. $\beta = 0,15^{***}$), ja lisäksi muutokset työn imun tasossa selittivät vielä työssä jatkamisen aikeita T2 (st. $\beta = 0,16^{***}$).

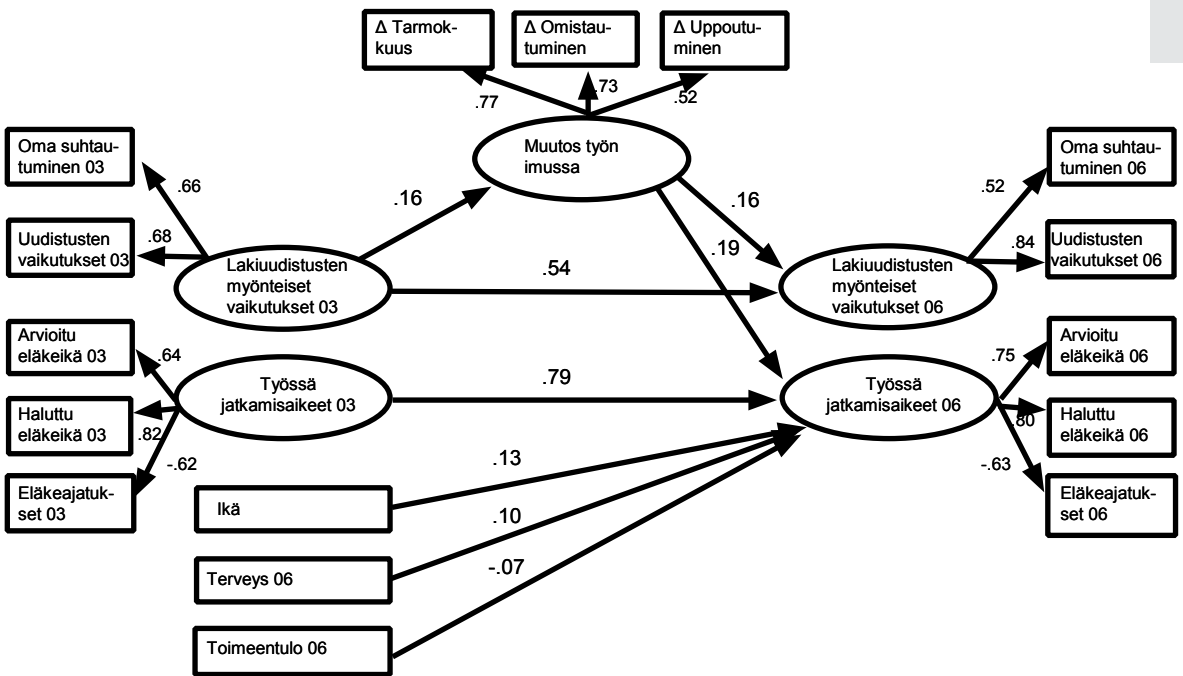
Hypoteesissa 2 oletimme työn imun muutosten välittävän lakiuudistusten työtä koskevien muutosten vaikutuksia aikana T1 vastaaviin muutosvaikutuksiin aikana T2. Kuten M1:ssä, myös M2:ssa lakiuudistusten vaikutukset T1 selittivät vastaavia kokemuksia aikana T2 (st. $\beta = 0,53^{***}$). Sen lisäksi M2:n mukaan lakiuudistusten vaikutukset aikana T1 selittivät siis muutoksia työn imun tasossa (st. $\beta = 0,15^{***}$), ja työn imun muutokset selittivät edelleen lakiuudistusten vaikutuksia työhön aikana T2 (st. $\beta = 0,17^{***}$). Näin ollen muutokset työn imussa osittain välittivät alku- ja lopputilanteen lakiuudistusten vaikutusten välisiä yhteyksiä. Lisäksi vertasimme vielä M2:ta malliin, joka oli muuten identtinen M2:n kanssa, mutta siitä oli poistettu polku muutokset työn imussa -muuttujasta lakiuudistusten vaikutuksiin aikana T2. Malli 2 sopi näistä paremmin aineistoon ($\Delta\chi^2 (1) = 24,50$, $p < 0,001$) kertoen siis työn imun merkityksestä muutoskokemuksille.

Taulukko 2. Rakenneyhtälömallien yhteensopivuustestit.

Malli	Mallin kuvaus	2	df	GFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
M _{indep}	havaitut muuttujat korreloimattomia	5890,91	171	,57				,164
M1	muutokset työn imussa eivät selitä testattuja yhteyksiä	683,92	120	,95	,90	,88	,86	,062
M2	muutokset työn imussa selittävät testattuja yhteyksiä	610,57	117	,95	,91	,90	,87	,058
M3	lopullinen malli, jossa vain merkitsevät yhteydet mukana	543,70	86	,95	,92	,90	,88	,066

Lopullinen malli M3 on esitetty kuviossa 2. Se vastaa mallia M2, mutta siitä on poistettu ei-merkittävät yhteydet. Lopullinen malli sopi hyvin tutkimusaineistoon ($\chi^2(86) = 543,70$; GFI = 0,95; CFI = 0,92; NFI = 0,90; TLI = 0,88; RMSEA = 0,066). Yhteenvetona voidaan sanoa, että ensinnäkin lakiuudistusten vaikutukset hammaslääkärien työhön vaikuttivat työn imuun, ja se puolestaan vaikutti sekä työssä jatkamisen aikeisiin että myöhempiin hammaslääkäreiden muutoskokemuksiin. Mitä myönteisemmin työn imu oli muuttunut kolmen vuoden aikana, sitä myönteisemmin uudistuksiakin arvioitiin

kolme vuotta myöhemmin ja sitä pidempään haluttiin työelämässä jatkaa. Lisäksi lähtötilanteen työssä jatkamisen aikeet olivat vahvassa yhteydessä kolme vuotta myöhempiin jatkamisaikaisiin, samoin lähtötilanteen arviot lakiuudistusten aikaansaamista muutoksista töissä vastaaviin arvioihin kolme vuotta myöhemmin. Vakioiduista tekijöistä ikä, terveys ja toimeentulo olivat tilastollisesti merkitseväsä yhteydessä työssä jatkamisen aikeisiin. Mitä vanhempi, terveempi ja toimeentuloonsa tyytymättömämpi hammaslääkäri oli, sitä pidempään hän aikoi jatkaa työelämässä.



Kuvio 2. Lopullinen rakenneyhtälömalli. Vain tilastollisesti merkitsevät muuttujayhteydet on merkitty kuvioon.

Pohdinta

Stevan Hobfollin voimavarojen säilyttämisteorian mukaan työntekijät voivat kokea voimavarojensa tulevan uhatuiksi kuormittavissa olosuhteissa kuten työn muutoksissa (Hobfoll 1998; 2001). Tästä voi aiheutua kasautuvia voimavarojen menetyksiä, jotka voivat ilmetä esimerkiksi heikentyneenä työhyvinvointina ja lopulta haluna jättää työelämä. Vaihtoehtoisena mahdollisuutena ovat voimavarojen saavuttamisen kehät: ne, joilla on paljon voimavaroja, ovat

vähemmän alttiita niitä uhkaaville tilanteille ja kyyvykkäämpiä hankkimaan uusia.

Suomalaisia ikääntyviä hammaslääkäreitä koskeneen tutkimuksemme päätulos oli Hobfollin voimavarojen säilyttämisteorian oletusten mukainen. Kokemukset suun terveydenhuollossa toteutettujen lakiuudistusten vaikutuksista hammaslääkärien työhön ja työpaikan käytäntöihin vaikuttivat työn imun tason muuttumiseen kolmen vuoden aikana. Lisäksi mitä myönteisemmin työn

imu oli muuttunut, sen vahvempia olivat halu ja aiheet jatkaa pidempään työelämässä. Sen sijaan heikentynyt työn imu oli yhteydessä haluun ja aikeisiin vetäytyä aiemmin työelämästä.

Myös tutkimuksemme toinen oletus sai tukea. Hobfollin voimavarojen säilyttämisteorian mukaan voimavaroilla on taipumusta kasautua ja muodostaa toisiaan vahvistavia kehii. Tutkimuksemme mukaan mitä myönteisemmin hammaslääkärit kokivat lakiuudistusten vaikutukset työhönsä alkutilanteessa vuonna 2003, sen myönteisempi oli muutos työn imussa vuosien 2003 ja 2006 välillä. Myönteiset muutokset työn imussa olivat edelleen yhteydessä työssä tapahtuneitten uudistusten kokemisen myönteisyyteen kolme vuotta myöhemmin. Työn imu saattaa vaikuttaa uudistusten kokemiseen eri tavoin. Mahdollisesti entistä enemmän työn imua kokevat työntekijät pystyvät hankkimaan aiempaa paremmin tarvitsemiaan työn voimavaroja (esim. koulutusta ja tukea työyhteisöltä), mikä auttaa muutosprosessiin liittyvistä haasteista selviytymisessä. Toisaalta työn imun lisääntyminen voi merkitä muutosten aiempaa myönteisempää arviointia ja avoimempaa asennoitumista muutoksia kohtaan. Toisesta suunnasta katsottuna työn imun heikentyminen voi merkitä aiempaa heikompien sisäisten ja ulkoisten voimavarojen varassa tapahtuvaa muutosten kohtaamista.

Tulokset saivat lisävahvistusta siitä, että ne pätevät vielä silloin, kun vakioimme lähtötilanteen työssä jatkamisaikaitten ja monien aiemmissa tutkimuksissa eläkesuuntautuneisuuden yhteydessä olleiden tekijöiden vaikutuksen. Puolison eläkkeellä olo tai vapaa-aika- ja perhesuuntautuneisuus eivät olleet yhteydessä työssä jatkamisen aikeisiin, kun työn muutoskokemusten ja työn imun vaikutukset oli vakioitu. Sen sijaan korkeampi ikä, parempi terveys, ja epätydyttävä taloudellinen toimeentulo ennustivat työssä jatkamisen motivaatiota.

Ikääntyvistä työntekijöistä vanhimmat olivat valmiimpia jatkamaan pitempään työelämässä. Sama on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa (Karisalmi 1998; Pelkonen 2005). Tämän tutkimuksen tuloksissa on kuitenkin huomionarvoista, että lisäksi ikääntyvien joukossa haluttu eläkeikä oli seuranta-aikana myös noussut. Työkykyisempien tai motivoituneempien valikoituminen seurantavaiheeseen ei selitä tätä nousua, koska tutkimus perustuu paneeliaineistolle. Nämä havainnot vahvistavat rinnakkain käsitystä siitä, että

työssä pysymisen motivaatio voi todella nousta työuran loppuvaiheessa.

Työn imun merkitys

Tutkimus vahvasti kuvaa työn imun – tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tilan – keskeisestä roolista työolojen vaikutuksia moniin myönteisiin yksilöllisiin ja organisatorisiin seurauksiin välittävänä tekijänä ja väliintulevana ilmiönä. Työn imun on jo aiemmin todettu välittävän työn voimavaretekkijöiden vaikutuksia työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (Hakanen ym. 2006; Schaufeli & Bakker 2004). Lisäksi työn imu on välittänyt työn voimavarojen yhteyksiä työssä suoriutumiseen ja asiakasuskollisuuteen (Salanova ym. 2005) sekä psykologisen sopimuksen yhteyksiä vähäisempään psykosomaattiseen oireiluun ja organisatoriseen voimaantumiseen (Hakanen & Parzefall 2007). Suomalaisilla hammaslääkäreillä tehtävätason työn voimavarat ja työn imu ennustivat vastavuoroisesti toisiaan, kuten myös työn imu ja aloitteellinen toiminta toisiaan, ja nämä myönteiset voimavarakehät vaikuttivat edelleen myönteisesti työyhteisön innovatiivisuuteen kolmen vuoden seurannassa (Hakanen ym. 2008). Työssä koettu tarmokkuus, omistautuminen ja nautinto uppoutumisesta ilmentävät työntekijöiden aitoa hyvinvointia ja lisäksi niillä voi olla monia muita myönteisiä seurauksia yksilöille ja organisaatioille. Näin työn imua voi pitää Hobfollin (1998) tarkoittamana voimavarana.

Tutkimuksen arviointia ja jatkoasteita

Tällä tutkimuksella olemme halunneet osallistua suomalaiseen eläkeaikomuksia koskevaan aktiiviseen tutkimusperinteeseen neljällä tavalla: Ensiksi tutkimus ja sen hypoteesit rakentuivat hyvinvointiteoriasta. Toiseksi asetelmana on ollut kolmen vuoden seurantatutkimus. Kolmanneksi yksittäisten työssä jatkamisen aikeisiin yhteydessä olevien tekijöiden asemasta tarkastelun kohteena ovat olleet työssä jatkamisen aiheet työssäoloaikaisten prosessien ja muutosten näkökulmasta. Neljänneksi onnistuneita (tai epäonnistuneita) muutoskokemuksia työssä ja työn vetovoimatekkijöitä – tässä työn imua – ei ole liiemmin tutkittu näissä yhteyksissä. Näin siitä huolimatta, että työuran pidentämiseen tähtäävät kehittämisohjelmat (Veto, Kesto) ovat jo vuosia sitten ottaneet työelämän vetovoiman lisäämisen keskeiseksi lähtökohdakseen.

Kuten monissa aiemmissa tutkimuksissa työssä jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen aikeista, tämänkin tutkimuksen rajoituksena on, että tarkastelun kohteena ovat olleet aiheet eikä todellinen eläkkeelle siirtyminen. Toisaalta eläkeaikomukset ovat olennainen osa eläkkeelle siirtymisen prosessia (Beehr 1986), ja ne myös ennustavat varsinaista eläkkeelle siirtymistä (Gould 2001; Huhtaniemi 1999; HUUHTANEN & TUOMI 2006). Työssä jatkamisen aikeita voi pitää erityisen mielenkiintoisina nyt, kun eläkeuudistus on mahdollistanut ainakin osalle entistä joustavamman ja omaehtoisemman eläkeratkaisun.

Pauli Forma (2004a) on tuonut esille tarpeen tutkia eläkeaikomuksia myös niihin vaikuttavien prosessien näkökulmasta. Paneeliaineistolle perustuva pitkittäistutkimusasetelma ja voimavarojen säilyttämisteoria mahdollistivat työssä jatkamisen aikeisiin vaikuttavien kehityskulkujen tarkastelun. Kyse on kuitenkin vain kolmen vuoden prosessin tarkastelusta asiassa, joka todennäköisesti kehittyy huomattavasti pidemmällä aikavälillä. Jatkossa tarvitaan pidempiä seuranta-aikoja.

Useat tekijät vaikuttavat työssä jatkamiseen ja eläkepäätökseen. Vaikka pyrimme vakioimaan monen aiemmin tärkeäksi todetun tekijän vaikutusta, jäi moni tekijä tutkimuksemme ulkopuolelle. Näitä olivat esimerkiksi ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen (Adams 1999) ja eläkeikää koskevat odotukset (Henkens & Tazelaar 1994; Taylor & Shore 1995). Työpaikalla luotujen sosiaalisten suhteiden tärkeys tai yksinäisyyden pelko jäivät myös tässä tutkimuksessa käsittelemättä. Olemmekin keskittyneet tarkastelemaan positiivisen työpsykologian näkökulmasta työn imun roolia eläkeharkintaprosessissa. Jatkossa olisi tarpeen tarkastella työelämästä pois työntävää työpahoinvointia ja työhön kiinnittävää aitoa työhyvinvointia samassa tutkimusasetelmassa.

Olemme tarkastelleet tietyn tyyppisten, subjektiivisten työelämämuutosten yhteyksiä työn imuun ja työssä jatkamisen aikeisiin. Jatkossa mielekäs tutkimuskohde olisi esimerkiksi henkilöstövähennysten tai muiden objektiivisemmin todennettujen organisaatiomuutosten ja työssä jatkamisen

välisten yhteyksien tarkastelu. Yleisemmin tämän tutkimuksen puutteena on, että tuloksia saattaa vääristää muuttujien tarkastelu yhdenlaisilla menetelmillä tai vastaajien yleinen myönteinen tai kielteinen subjektiivinen tila. Riski niin kutsuttuun saman menetelmän vääristymään (common method bias) on olemassa erityisesti silloin, kun tutkimuksessa yhdistyvät kyselymenetelmät ja subjektiiviset, psykologiset ilmiöt. Tutkimuksemme perustui kuitenkin pitkittäisasetelmaan, mikä vähentää tulosten vääristymisen riskiä (Doty & Glick 1998).

Tutkimusaineistomme oli kattava yhden ammattikunnan eli suomalaisten hammaslääkäreiden osalta. Näin tutkimuksessa oli vakioitu myös yksi keskeinen eläkeaikomuksiin vaikuttava tekijä eli sosioekonominen asema koulutustasolla mitattuna (esim. Forma 2004b; Harkonmäki ym. 2006). Tulosten yleistettävyyden varmentaminen jää tuleviin tutkimuksiin. Koska lähtökohtamme oli vahvasti kiinnittynyt teoriaan, oletamme päätulosten pätevän myös muissa ammateissa ja olosuhteissa.

Johtopäätöksiä

Hammaslääkäreiden positiiviset kokemukset työssään tapahtuneista muutoksista olivat myönteisessä yhteydessä muutoksiin työn imussa. Lisäksi muutokset työn imussa vaikuttivat sekä siihen, miten pitkään työelämässä haluttiin ja aiottiin toimia että siihen, miten työssä tapahtuneita muutoksia arvioitiin tulevaisuudessa. Hyvinvoiva työntekijä kohtaa työn muutokset myönteisemmin ja pystyy myös hyödyntämään muutosten kohtaamisessa tarvittavia voimavaroja.

Työolojen lisäksi monet työn ulkopuoliset ja yhteiskunnalliset käytännöt ja arvostukset vaikuttavat työuran pituuteen. Kuitenkin pohdittaessa työssä jatkamisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia on myös tarkasteltava työssäoloaikaisia työolojen ja hyvinvoinnin kehityskulkuja. Eläkkeelle työntävien ja sinne vetävien tekijöiden lisäksi myös työn vetovoimatekijöiden, esimerkiksi työn ja työyhteisön voimavarojen ja työntekijöiden kokeman työn imun, vahvistaminen on nostettava yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi etsittäessä avaimia työurien pidentämiseen.

* * *

Kiitämme Työsuojelurahastoa (hankkeen numero 105325) ja Suomen Hammaslääkäriliittoa tämän tutkimuksen rahoittamisesta.

Kirjallisuus

- ADAMS, G.A. (1999). *Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's model.* *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221–235.
- BAKKER, A., HAKANEN, J., DEMEROUTI, E. & XANTHOPOULOU, D. (2007). *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high.* *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- BEEHR, T.A. (1986). *The process of retirement: A review of and recommendations for future investigation.* *Personnel Psychology*, 39, 31–55.
- BEEHR, T.A., GLAZER, S., NIELSON, N.L. & FARMER S.J. (2000). *Work and nonwork predictors of employees' retirement ages.* *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206–225.
- BROCKNER, J., GROVER, S., REED, T. & DEWITT, R.L. (1987). *Survivors reactions to layoffs – we get by with a little help for our friends.* *Administrative Science Quarterly*, 32, 526–541.
- BROWNE, M.W. & CUDECK, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit.* Teoksessa J.A. Bollen & J. S. Long (toim.) *Testing structural equation models* (s. 136–162). Newbury Park: Sage.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B. & BULTERS, A.J. (2004). *The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study.* *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131–149.
- DOTY, D. & GLICK, W. (1998). *Common methods bias: Does common methods variance really bias results?* *Organizational Research Methods*, 1, 374–406.
- ELOVAINIO, M., FORMA, P., KIVIMAKI, M., SINERVO, T., SUTINEN, R. & LAINE, M. (2005). *Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social & health care employees.* *Work & Stress*, 19, 84–92.
- FEDOR, D.B., CALDWELL, S. & HEROLD, D. M. (2006). *The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation.* *Personnel Psychology*, 59, 1–29.
- FINKEL, S.E. (1995). *Causal analysis with panel data. Quantitative applications in the social sciences 105.* London: Sage.
- FORMA, P. (2004A). *Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista?* Teoksessa P. Forma & J. Väänänen (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla* (s. 189–208). Jyväskylä: Kuntatyö 2010 -tutkimus.
- FORMA, P. (2004B). *Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen.* Teoksessa P. Forma & J. Väänänen, (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla* (s. 209–229). Jyväskylä: Kuntatyö 2010 -tutkimus.
- GOULD, R. (2001). *Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36.* Helsinki: Eläketurvakeskus.
- HAKANEN, J. (2002). *Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa Työ ja ihminen*, 16, 42–58.
- HAKANEN, J. (2004A). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa.* Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- HAKANEN, J. (2004B). *Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- HAKANEN, J. (2005). *Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työhölmisiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen*, 19, 49–70.
- HAKANEN, J., BAKKER, A.B. & DEMEROUTI, E. (2005). *How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources.* *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479–487.
- HAKANEN, J., BAKKER, A. & SCHAUFELI, W. (2006). *Burnout and engagement among teachers.* *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- HAKANEN, J. & PERHONIEMI, R. (2006). *Hammaslääkärien työhyvinvointi Suomessa. Seurantatutkimus 2003–2006.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- HAKANEN, J. & PARZEFALL, M.-L. (2007). *The psychological contract and employee wellbeing: The role of work engagement.* Teoksessa: CD-rom, 13th European Congress of Work and Organizational Psychology, 9–12.5.2007. Tukholma.
- HAKANEN, J., PERHONIEMI, R. & TOPPINEN-TANNER, S. (2008). *Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness.* *Journal of Vocational Behavior*, 72, ilmestyy.
- HARKONMÄKI, K., LAHELMA, E., VÄÄNÄNEN, J. & RAHKONEN, O. (2006). *Eläkeaikomukset ja varhaiseläkkeelle siirtyminen Helsingin kaupungin henkilöstön keskuudessa. Tutkimuskatsausia 2006:4.* Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- HENKENS, K. & TAZELAAR, F. (1994). *Early retirement of civil-servants in the Netherlands.* *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1927–1943.
- HOBFOLL, S.E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress.* New York: Plenum Press.
- HOBFOLL, S.E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory.* *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370.
- HOBFOLL, S.E., JOHNSON, R.J., ENNIS, N. & JACKSON, A.P. (2003). *Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- HOLAHAN C.J., MOOS R.H., HOLAHAN C.K. & CRONKITE R.C. (1999). *Resource loss, resource gain, and depressive symptoms: A 10-year model.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 620–629.
- HORPPU, R. (2007). *Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 32. KESTO-toimintaohjelma.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- HU, L. & BENTLER, P. (1999). *Cutoff criteria for Fit Indexes in Covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives.* *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55.
- HUHTANIEMI, P. (1999). *Varhaiseläkeajatukset, työn kuormittavuus ja koettu elämäntilanne eläkkeelle siirtymisen.* *Työ ja ihminen*, 13, 220–229.
- HUUHTANEN, P. & TUOMI, K. (2006). *Työ ja työkyky vakavien eläkeajusten ennustajina: seurantatutkimus kunta-alalla 1981 sekä eläkeajusten toteutuminen 1997.* *Työ ja ihminen*, 20, 22–41.
- HYRKKÄNEN, R. (2004). *Yrittäjät ja joustavan eläkeiän mahdollisuudet.* Teoksessa E. Tuominen (toim.) *Eläkeudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet* (s. 131–157). Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki: Eläketurvakeskus.

- KALIMO, R. & TOPPINEN, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KAPRI, H. (2005). *Työn imua ja eläkeajatuksia? Tutkimus positiivisen työhyvinvointitilan yhteydestä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipsykologian laitos, Helsingin yliopisto.*
- KARISALMI, S. (1998). *Työn psykososiaaliset kuormitustekijät, työkyky ja työssäpysymisasenne. Teoksessa S. Karisalmi & P. Tuuli (toim.) Työssä jatkaminen ja työelämän laatu (s. 23–61). Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Helsinki: Eläketurvakeskus.*
- KIEFER, T. (2005). *Feeling bad: antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. Journal of Organizational Behavior, 26, 875–897.*
- LLORENS, S., SCHAUFELI, W., BAKKER, A. & SALANOVA, M. (2007). *Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? Computers in Human Behavior, 23, 825–841.*
- MARTIN, A.J., JONES, E.S. & CALLAN, V.J. (2005). *The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14, 263–289.*
- MAUNO, S., KINNUNEN, U. & RUOKOLAINEN, M. (2007). *Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 70, 149–171.*
- OREG, S. (2006). *Personality, context, and resistance to organizational change. European Journal of Work and Organizational Psychology, 15, 73–101.*
- PELKONEN, J. (2005). *Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työelämäuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.*
- SAGIE, A. & KOSLOWSKY, M. (1994). *Organizational attitudes and behaviors as a function of participation in strategic and tactical change decisions – an application of path-goal theory. Journal of Organizational Behavior, 15, 37–47.*
- SAHDEV, K. (2004). *Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13, 165–196.*
- SALANOVA, M., AGUT, S. & PEIRÓ, J.M. (2005). *Linking organizational facilitators and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. Journal of Applied Psychology, 90, 1217–1227.*
- SCHAUFELI, W., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMA, V. & BAKKER, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies, 3, 71–92.*
- SCHAUFELI, W. & BAKKER, A.B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior, 25, 293–315.*
- SONNENTAG, S. (2003). *Recovery, work engagement, and proactive behavior. Journal of Applied Psychology, 88, 518–528.*
- SUTINEN, R., KIVIMÄKI, M., ELOVAINIO, M. & FORMA, M. (2005). *Associations between stress at work and attitudes towards retirement in hospital physicians. Work & Stress, 19, 177–185.*
- TAYLOR, M.A. & SHORE, L. M. (1995). *Predictors of planned retirement age – an application of Beehr's model. Psychology and Aging, 10, 76–83.*
- VALENTINER, D.P., HOLAHAN, C.J. & MOOS, R.H. (1994). *Social support, appraisals of event controllability, and coping – an integrative model. Journal of Personality and Social Psychology, 66, 1094–1102.*