

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

NUOREN UPSEERIN TYÖUPUMUS PERFEKTIONISMIN NÄKÖKULMASTA

Pro Gradu -tutkielma

Yliluutnantti

Antero Saramies

Sotatieteiden maisterikurssi 6

Maasotalinja

Huhtikuu 2017

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 6	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Antero Saramies	
Tutkielman nimi NUOREN UPSEERIN TYÖUUPUMUS PERFEKTIONISMIN NÄKÖKULMASTA	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka MPKK:n kirjasto
Huhtikuu 2017	Tekstisivuja 54 Liitesivuja 8
TIIVISTELMÄ <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää muuttujalähtöisesti haitallisen perfektionismin vaikutusta työuupumukseen. Työnkuva tai työympäristö on useissa eri tutkimuksissa ollut keskeisin tutkimuskohde, jolla on selitetty työuupumusta. Väsymystä ja räsitystä aiheuttavia tekijöitä on verrattain helppo listata. Vähemmän on keskitytty tutkimaan ihmisen persoonallisuuden piirteiden vaikutusta työuupumukseen. Yksi persoonallisuuden piirteistä on perfektionismi, jolle on ominaista halu suoriutua täydellisesti kaikessa mitä tekee. Tällöin voidaan olettaa työntekijän ylisuoriutuvan töistä ja uuvuttavan itsensä henkisesti ja fyysisesti.</p> <p>Tässä kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettiin systemaattista otantaa nuorista upseereista, ja kyselyyn vastasi 326 henkilöä. Tutkimusaineiston analysointia edelsi mittaristojen esitestaus. Testaus koostui eksploratiivisesta ja konfirmatorisesta kokonaisuudesta, jolla saavutettiin hyvä mittaustarkkuus. Tutkimusongelmiin haettiin vastauksia käyttämällä regressio- ja varianssianalyysijä sekä t-testiä. Regressioanalyysillä selvitettiin, mitkä eri perfektionismin tekijät selittävät työuupumusoireyhtymän kasvua. Perhetaustan, työn vaatimusluokkien ja iän merkitystä työuupumuksessa analysoitiin t-testillä sekä yksisuuntaisella varianssianalyysillä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina todettiin, että nuoret upseerit ovat lievästi uupuneita (41 %) ja omaavat haitallista perfektionismia (45,8 %). Työn vaatimusluokalla ja muilla taustamuuttujilla ei havaittu olevan merkitystä työuupumuksen oireiden esiintyvyydessä. Tilastollisesti erittäin merkitseviksi osoittautuivat muuttujat <i>omien suoritusten epäily</i> ja <i>huoli virheistä</i>, joiden todettiin ennustavan työuupumuksen kasvua.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan päätellä, että haitallinen perfektionismi todennäköisesti vaikuttaa työuupumuksen kasvuun, mutta ilman kliinisiä tutkimuksia tämä teoria voidaan todentaa vain muuttujien näkökulmasta. Huomionarvoista tutkimuksessa on myös otoksen yhteneväisyys, jolloin tulosten yleistettävyys rajautuu koskemaan nuoria upseereita Puolustusvoimissa.</p>	
AVAINSANAT Kvantitatiivinen, työuupumus, burnout, perfektionismi, skeemat	

NUOREN UPSEERIN TYÖUUPUMUS PERFEKTIONISMIN NÄKÖKULMASTA

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖUUPUMUS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	4
2.1	TYÖUUPUMUKSEN TEORIA.....	4
2.2	TYÖUUPUMUS – SAIRAUDEN OIREET JA TAUSTATEKIJÄT	5
2.3	TYÖUUPUMUKSEN YLEISYYS SUOMESSA	9
2.4	TYÖUUPUMUS PUOLUSTUSVOIMISSA	10
3	PERFEKTIONISMI.....	11
3.1	PERFEKTIONISMIN ERI KOULUKUNNAT JA PERFEKTIONISMIN MÄÄRITTELY.....	11
3.2	PERFEKTIONISMIN SYNTYMINEN	13
3.3	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET – PERFEKTIONISMIN YHTEYS TYÖUUPUMUKSEEN	15
4	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN PÄÄMÄÄRÄ	17
4.1	TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS.....	18
5	TUTKIMUSMENETELMÄLLISET RATKAISUT	19
5.1	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSAINEISTON KÄSITTELY	19
5.2	OTOKSEN HENKILÖSTÖ	21
5.3	TYÖUUPUMUSMITTARIN MBI:N ESITESTAUS JA RAKENNEVALIDITEETTI	21
5.3.1	<i>Työuupumusmittarin käyttö.....</i>	<i>24</i>
5.4	TYÖN KUORMITTAMISEN SUBJEKTIIVISEN KYSELYN (TKSK) ESITESTAUS	24
5.5	PERFEKTIONISMIN MITTARI FMPS	27
5.5.1	<i>Esitestauksen tulokset sekä mittarin konsistenssi</i>	<i>28</i>
5.5.2	<i>FMPS-mittarin stabiilitteetti ja yhteneväisyyden vertailu</i>	<i>28</i>
5.6	PERFEKTIONISMIN MITTARIN KÄYTTÖ	30
5.7	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYYSIMENETELMÄT.....	31
5.7.1	<i>Aineiston sopivuus regressiomenetelmään sekä menetelmän valinta</i>	<i>32</i>
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	34
6.1	TYÖUUPUMUS NUORILLA UPSEEREILLA	34
6.1.1	<i>Ryhmien väliset erot työuupumuksessa</i>	<i>35</i>
6.2	PERFEKTIONISMI NUORILLA UPSEEREILLA.....	36
6.3	HAITALLINEN PERFEKTIONISMI TYÖELÄMÄSSÄ	37
6.4	YLITYÖ UUVUTTAVANA TEKIJÄNÄ JA PERFEKTIONISTI SEN SUORITTAJANA	38
6.5	PERFEKTIONISMIN MUUTTUIEN VÄLINEN YHTEYS TYÖUUPUMUKSEEN.....	42
6.6	HAITALLISEN PERFEKTIONISMI TYÖUUPUMUKSEN ENNUSTAJA.....	43

7	POHDINTA.....	46
7.1	OVATKO NUORET UPSEERIT TYÖUPUNEITA JA PERFEKTIONISTEJA?	46
7.2	PERFEKTIONISMIN JA TYÖUPUMUKSEN VÄLINEN YHTEYS	48
7.3	TULOSTEN LUOTETTAVUUS, YLEISTETTÄVYYS JA MERKITYS	50
7.4	JATKOTUTKIMUKSET.....	51
7.5	TYÖUPUMUKSEN EHKÄISEMINEN.....	53
8	LOPUKSI.....	54
	LÄHTEET:	55
8.1	DIGITAALISET LÄHTEET.....	60
	LIITTEET.....	61

NUOREN UPSEERIN TYÖUUPUMUS PERFEKTIONISMIN NÄKÖKULMASTA

1 JOHDANTO

”Se, mikä on ihmiselle ominaista, ts. ihmisyyden täydellisyys, on samalla ihmisen päämäärä. Täydellisyys ei ole asioiden itsensä ominaisuus vaan järjen niistä muodostama näkemys; samoin musiikki ilman järjen tulkintaa on vain ilman liikettä.” (Franzén Frans Mikael, 1798)

Ihminen hakee olemassaololleen jatkuvasti merkitystä asettamalla tavoitteita, joita saavuttaessamme tyydytämme sisäisiä tarpeitamme. Entä jos asetamme tavoitteita, mutta pelkäämme jatkuvasti virheitä ja epäilemme omien suoritustemme oikeellisuutta kaikessa mitä teemme. Ahdistumme, emme saa ikinä tarpeeksi ja pyrimme korjaamaan tilanteen tekemällä vain enemmän. Perfektionismi käsitetään ihmisen luonteenpiirteenä, joka pakottaa pyrkimään täydelliseen lopputulokseen. Eri kulttuureissa on havaittu kognitiivisen¹ psykologian näkökulmasta perfektionismin olevan joko hyvälaatuista tai pahalaatuista. Jälkimmäinen on taustalla useissa eri psyykkisissä sairauksissa, kuten syömishäiriöissä, alentuneessa itsetunnossa, ahdistuneisuudessa, nuorten urheilijoiden ylisuorittamisessa ja työuupumuksessa (Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990; Hill, Hall, Appleton & Kozub, 2008; Stöber & Rennert, 2008; Taris, Beek & Schaufeli, 2010).

Työuupumuksen riskiryhmään kuuluvat nuoret vastavalmistuneet työntekijät sekä ikääntyneet työssäkävijät (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, 409). Työuupumus on erittäin vaikeahoitoinen sairaus, joka vaatii työntekijän pitkäaikaisen poissaolon työpaikalta ja josta kärsivän työntekijän palaaminen työelämään on hankalaa. On sekä työnantajan että työntekijän etu tunnistaa työuupumuksen oireet ja ennaltaehkäistä sairauden puhkeaminen. Työuupumus johtuu useista eri sisäisistä (työntekijä) ja ulkoisista (työ tai työympäristö)

¹ ”Kognitiivinen tulee sanasta kognitio, joka tarkoittaa ajatusta, mielikuvaa tai tulkintaa.” (Farm, 2008, 11) Kognitiivinen psykologia on ihmisten tiedollisten toimintojen tutkimiseen keskittyvä suuntaus, joka korostaa ihmistä aktiivisena tiedonkäsittäjänä. (Vilko-Riihelä, 2001, 737)

tekijöistä. Työuupumuksen ehkäisemisessä keskitytään tyypillisesti ulkoisten tekijöiden, kuten työympäristön tai työn toimenkuvan, muuttamiseen. Kaikkien työuupumusta aiheuttavien tekijöiden poistaminen työympäristöstä on kuitenkin mahdotonta. Keskeisimmät työuupumusta aiheuttavat tunnetut tekijät ovat työn fyysinen ja psyykkinen rasittavuus, jotka johtavat kokonaisvaltaiseen väsymiseen. (Maslach ym. 2001, 407) Tämä tutkimus keskittyy yhteen työntekijän sisäiseen tekijään eli perfektionismiin. Perfektionistinen henkilö haluaa suorittaa työnsä täydellisesti tai jopa ylisuoriutua, mikä johtaa väsymiseen.

Mielenkiinto tutkimuksen tekemiseen on herännyt ympäristön havainnoinnista ja kansainvälisesti suoritetuista tutkimuksista. Työuupumukseen johtavia tekijöitä tai perfektionistisia piirteitä voi jokainen tunnistaa osittain itsestään tai läheisistään. Vaikka useissa henkilöistä löytyykin tutkimuksessa kuvattujen henkilöprofiilien piirteitä, ei tämä ole välttämättä negatiivinen asia, koska ihminen oppii hyviä kompensoivia käyttäytymistapamalleja. Esimiehen kannalta on tärkeää oppia tuntemaan alainen ja ohjata häntä joustavasti kohti realistisia tavoitteita työssään.

Tämä tutkimus testaa teoriaa, jonka mukaan haitallisen perfektionismin luonteenpiirteet *huoli virheistä* ja *omien suoritusten epäileminen* aiheuttavat ihmisessä *väsymystä*, *alentunutta ammatillista itsetuntoa* sekä *kyynisyyttä*. (Frost ym. 1990; Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006). Tätä teoriaa testataan nuorilla upseereilla (n=326), joilta lasketaan työuupumuksen määrä Maslach Burnout Inventory -mittarilla (MBI). Haitallinen perfektionismi selvitetään henkilöstöltä käyttäen Frost Multidimensional Perfectionism Scale (FMPS) -mittaria, ja työn kuormittavuutta mitataan Työn Kuormittamisen Subjektiiivisella Kyselyllä (TKSK).² Mittaristot testataan esikyselyllä, ja FMPS- sekä TKSK-mittarien sisällön validiteetin todentamisen jälkeen suoritetaan eksploraatiivinen faktorianalyysi. Valmiiksi rakennetun MBI-kyselyn rakennevaliditeetin todentamiseksi suoritetaan konfirmatorinen faktorianalyysi.

² Kuormittavia tekijöitä mitataan tässä tutkimuksessa subjektiivisesti, eli otoksen henkilöt määrittelevät itse kuormituksen määrän, ja objektiivisesti, jolloin mittaus perustuu työn viralliseen vaativuusluokkaan.

Teoriaa testataan muuttujälähtökohtaisesti: askeltavalla lineaarisella regressiolla ennustetaan haitallisen perfektionismin lisääntyessä myös työuupumuksen lisääntyvän. Työuupumuksen objektiivista (työnkuva) puolta tutkitaan yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Muiden tekijöiden kuin perfektionismin tarkastelulla tuodaan tutkimukseen laadullista näkökulmaa, jonka avulla voidaan pohtia, onko perfektionismi todellisuudessa merkitsevässä osassa työuupumuksen syntymisessä sekä tutkia mahdollisia perfektionismin vaikutuksen välittäviä tekijöitä.

2 TYÖUUPUMUS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työuupumuksessa työn vaatimukset ja sen antamat mahdollisuudet ovat voimakkaassa ristiriidassa työntekijän edellytysten, tavoitteiden ja odotusten kanssa. Tämän seurauksena työntekijä ponnistelee ylikuormittuneena ja turhautuneena tilanteessa, joka johtaa psyykkiseen ja fyysiseen väsymiseen. Työuupumus on usein pienistä tekijöistä muodostuva kokonaisuus. Siihen vaikuttavat ulkoiset, eli työelämään ja työyhteisöön liittyvät tekijät sekä yksilön omat sisäiset tekijät. (Koivisto, 2001, 11; Kalimo ym. 2006, 12)

Tässä tutkimuksessa keskitytään yksilön työuupumukseen sekä tarkastellaan yksilön väsymystilaa, jota aiheuttavat työn ylikuormittavuus³ ja turhautuminen. Yksilönäkökulmaan liittyy objektiivinen kokonaisuus eli työn vaatimuksien on todettu olevan liian korkeat yhden henkilön hoidettavaksi. Lisäksi on olemassa subjektiivinen puoli, koska uupuminen kohdistuu ihmiseen. Subjektiivisuus on ihmisen tunne ja näkökulma jaksamattomuudesta, joka muodostuu pahimmillaan masennukseksi. Ylikuormittumisella, työstressillä ja kroonisella väsymisellä tarkoitetaan usein samaa asiaa, ja näitä termejä käytetään eri tutkimuksissa. (Koivisto, 2001, 146) Tässä tutkimuksessa käytetään termejä ylikuormittuminen ja stressi⁴, jotka kuvastavat kasaantuvaa fyysistä ja psyykkistä rasitusta ihmisessä.

2.1 Työuupumuksen teoria

Työuupumuksen tieteellinen tarkastelu alkoi 1970-luvulla Freudenbergerin listauksella oireista, jotka johtavat työuupumukseen (Maslach ym. 2001, 399). Työuupumusta on tämän jälkeen selitetty useilla erilaisilla teoreettisilla näkökulmilla, kuten yksilöllinen tai sosiaalinen prosessi ja stressiteoreettinen lähtökohta.

Työstressin teoreettisen mallin pohjalla on professori Robert Karasekin tutkimus, joka todensi suuren työmäärän ja suurten vaatimusten (aikapaine, työn kuormitus ja psyykinen rasittavuus) aiheuttavan haitallista stressiä ja lisäävän riskiä saada sydäninfarkti, mikäli

³ ”Työkuormituksella tarkoitetaan ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosessissa.” (Leppänen, 2007, 3)

⁴ Stressi mielletään useasti vain tunteeksi, jotta voimme sanoittaa itsessämme tapahtuvaa tilannetta. Tässä tutkimuksessa stressi on laajempi käsitys, joka on sekoitus eri emootioita ja fysiologisia tapahtumia. Stressin syntyminen voi ihmisellä olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Stressi ei ole vain yksi tunne vaan sekoitus ihmisen ydintunteita: suru, ahdistus, pelko, viha ja ilo tai mielihyvä. (Räisänen, 2012, 76–77)

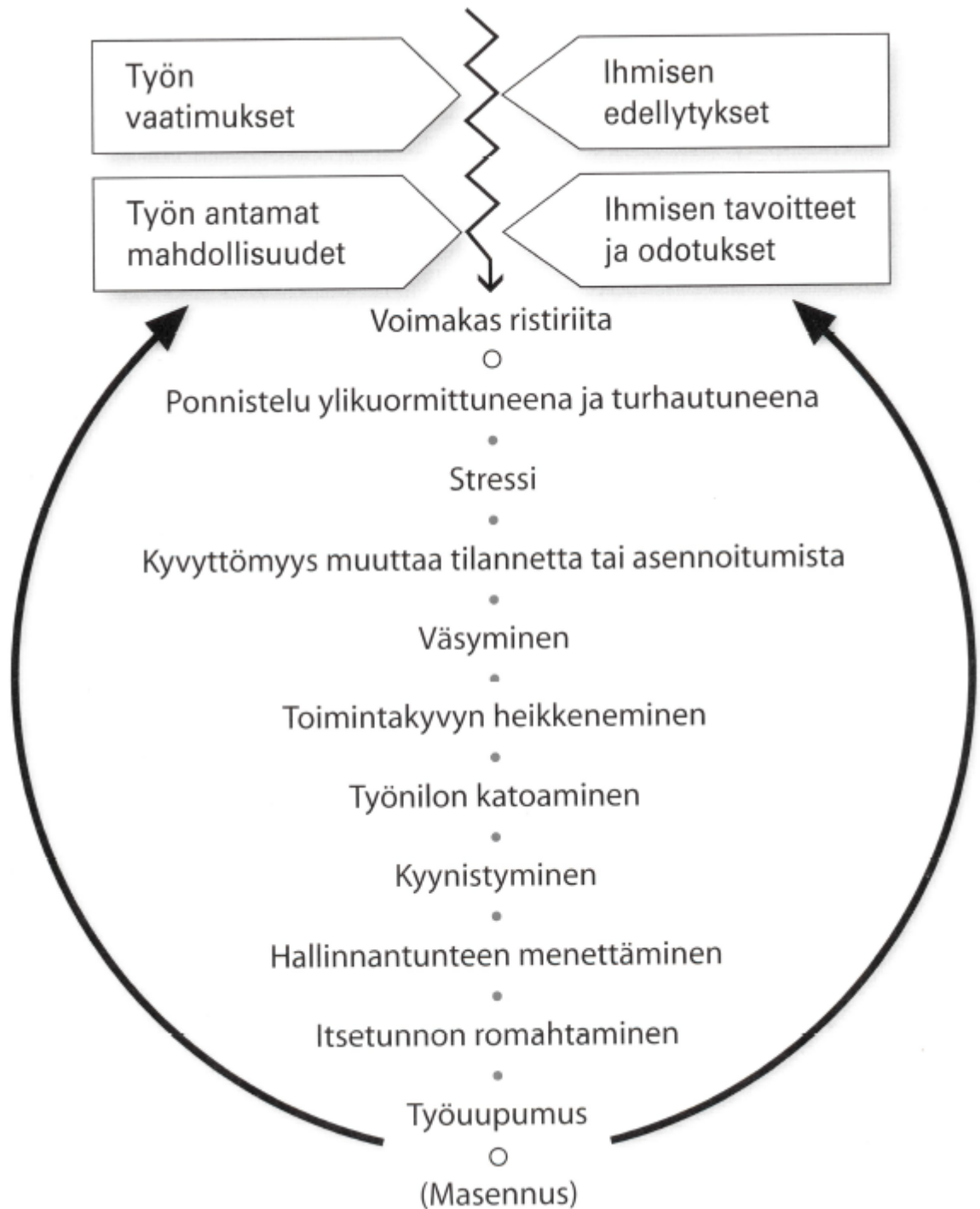
yksilöllä on heikot vaikutusmahdollisuudet. Yksilön näkökulmasta tärkeintä on työn hallinta. Työn hallinta antaa yksilölle mahdollisuuksia päättää työtavoista, työajasta ja työmäärästä. (Pietiläinen, 2011, 49; Räisänen, 2012, 51; Räisänen & Lestinen, 2006, 10) Maslach tutki ja kehitti tämän pohjalta 1980-luvulla ensimmäisen kliinisen työuupumusmittarin (asiakastyön ammattilaiset). Mittaristo on päivitetty kolmanteen versioon, joka soveltuu kaikkiin töihin, ja tätä Maslach Burnout Inventory (MBI) -mittaria käytetään myös tässä tutkimuksessa. MBI pohjautuu stressiteoreettiseen lähtökohtaan, jonka mukaan työuupumuksen oireiden (väsymys, alentunut ammatillinen itsetunto ja kyynisyys) esiintyvyyden perusteella voidaan määrittää työuupumuksen määrää. (Maslach, Jackson & Leiter, 1996, 192; Kalimo ym. 2006, 7)

Suomessa työuupumuksen tutkimuksen edelläkävijät olivat Pöyhönen ja Olkinuora (1985), Vartiovaara (1987) sekä Äärimaa ym. (1988) (Kalimo ym. 2006, 7–8). Työuupumus on suomenkielinen vastine termille ”burn out” (Vilkko-Riihelä, 2001, 728). 1990-luvulla populaarikulttuuri nosti burnoutin yleiseen tietoon, mutta antoi siitä osin virheellisen kuvan, jonka vuoksi burnout usein käsitetään ”loppuun palamisena” ja päättymättömänä psyykkisenä tai fyysisenä oireena. Nykyään käytössä oleva termi työuupumus ymmärretään oikein, vaikka työntekijä ei saakaan sairauslomaa työuupumuksesta vaan siitä johtuvista oireista, kuten unettomuus, ahdistuneisuus sekä keskittymis- ja muistivaikeudet (Terveyskirjasto.fi – työuupumus).

2.2 Työuupumus – sairauden oireet ja taustatekijät

Työuupumus on laaja-alainen eri sairauksien kokonaisuus, ja se kattaa sekä psykosomaattisen että somatopsykiatrisen⁵ (ei relevantti tässä tutkimuksessa) tilan. Tästä syystä varsinaisten oireiden syiden etsiminen on hankalaa. (Vartiovaara, 2000, 29–33) Työuupumus on salakavala ja hitaasti edistyvä, minkä vuoksi yksilön on vaikea seurata oireiden pahenemista (Vartiovaara, 2000, 32–34; Koivisto, 2001, 154). Yleensä työuupumuksen havaitsevatkin ulkopuoliset henkilöt, ja ratkaisevaa on, kauanko työuupumuksen vaiheittainen kehittyminen (kuvio 1) on jatkunut ja kuinka kokonaisvaltainen oireyhtymä on. Ensimmäinen vaihe on yleisesti väsymys, joka kasautuu ja poistuu oireista viimeisenä.

⁵ Psykosomaattinen on psyykkisen tilan heijastuminen ruumiillisena (Vilko-Riihelä, 2001, 744). Somatopsykiatrinen on käänneasuote eli fyysiset sairaudet heijastuvat psyykeen ja tunnetiloihin (Vartiovaara, 2000, 29).



Kuvio 1. Työuupumuksen vaiheittainen kehittyminen (Kalimo ym. 2006, 13)

Työuupumuksen oireet alkavat väsymyksestä, joka johtuu ihmistä kuluttavasta stressistä ja työympäristön asettamista ristiriidoista (Sihvonen, 1996, 19). Lyhytaikaisesti stressi parantaa suorituskykyämme, ja osittain nautimme siitä, koska saamme stressin aiheuttamista fysiologisista reaktioista (endorfiini, adrenaliini, noradrenaliini) lisää suorituskykyä (Kalimo, 1987, 22–25; Järvinen, 2008, 28–29). Ongelmana on, että pitkäaikainen stressihormonien erittyminen kuluttaa ihmistä fyysisesti ja nukkuminen sekä lepo häiriintyvät eli ihminen väsy ruumiillisesti. Työuupumuksessa väsyminen on kokonaisvaltaista eli myös henkistä, jolloin tulee henkilökohtainen tunne riittämättömyydestä ja väsymyksestä. Tämän vuoksi

työuupumus näkyy työpaikalla ulospäin ahdistuksena, levottomuutena, suuttumuksina ja jopa raivona. (Kalimo, 1987, 22–23) Työuupumuksen oireet eivät poistu, vaikka työkuorman huippu poistuu tai henkilö pääsee lomalle. (Sihvonen, 1996, 25; Kalimo, 2006, 10)

Työuupumusta aiheuttavat ulkoiset tekijät, kuten työympäristö, työnkuva (henkinen ja fyysinen rasitus) ja sosiaalinen elämä (taloudelliset vaikeudet, ongelmat perhepiirissä yms.) (Koivisto, 2001, 147; Vartiovaara, 2000, 43). Eniten työuupumusta on havaittu olevan sellaisissa työympäristöissä, joissa ihmiset tekevät työtä koko persoonallisuudellaan. Tällaista työtä tekevät ihmissuhdetyöntekijät esimerkiksi terveydenhuollossa, sosiaalialalla ja opetustoimessa. (Koivisto, 2001, 147; Kalimo ym. 2006, 8) Varsinkin empaattiset ihmiset saavat tyydytystä siitä, että voivat auttaa toisia, jolloin heillä on korostunut auttamisen tarve laittaa muiden tarpeet omiensa edelle (Koivisto, 2001, 168).

Tutkimuksen kannalta on tärkeää ymmärtää tietyn tyyppisten ihmisten olevan muita taipuvaisempia altistumaan työuupumukseen. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi edellä mainitut empaattiset ihmiset. Ihmisten erilaiset kasvu ympäristöt ja lähtökohdat luovat työuupumusoireyhtymälle altistavia taustatekijöitä. Tarkasteltaessa ihmistä tutkimuksen näkökulmana olevan stressiteorian pohjalta voidaan olettaa tietyn tyyppisten ihmisten olevan myös muita taipuvaisempia stressiin.

Stressialttius tai stressiherkkyys muodostuu perinnöllisistä tekijöistä ja kasvu ympäristön vaikutuksesta. Aivojemme ominaisuuksista korkeintaan 50 prosenttia on perinnöllisiä. Aivojemme kehityksen kannalta oleellisinta on kasvu ympäristö, joka vuorovaikutuksella muokkaa reagoititapoja sekä herkkyyttä reagointiin (Räisänen, 2012, 72–73). Työelämä muistuttaa kulttuurisesti lapsuutta, jonka aikana on hyvä oppia mahdollisimman varhain selviytymään ilman vanhempien tukea. Työelämässä ja lapsuudessa varhaiset stressikokemukset eivät auta kehittymään vahvaksi yksilöksi vaan lisäävät stressialttiutta. Ihmisen lapsuuden yhteyttä työstressiin on vaikea määrittää, koska yksilöt voivat tehdä valintoja, joilla poistetaan työstressiä. Stressialttius voi ohjata yksilöä hakeutumaan tietynlaiseen tai -tasoiseen koulutukseen. (Pietiläinen, 2011, 46–48, 51)

Kasvuympäristön selittävinä haitallisina tekijöinä voidaan pitää myös skeemoja. Maladaptiiviset skeemat ovat haitallisia toimintatapamalleja mutta samalla myös selviytymiskeinoja, koska tunnemme niiden olevan oikea ja tuttu tapa toimia (Räisänen & Lestinen, 2006, 16–18; Young, Klosko, Weishaar & Tulari, 2012, 36). Kuten edellä on mainittu, stressi ei ole ihmisen ydintunne vaan sekoitus eri emootioita ja fyysisiä oloiloja. Skeemat muodostuvat, kun lapsuudessa johonkin ydintunteeseen ei vastata ja siitä muodostetaan vääränkaltainen tulkinta. Tämän vuoksi haitallista stressiä aiheutuu, kun taustalla on ydintunne, johon skeema on muodostunut. Varhaiset maladaptiiviset skeemat ovat kaikkein haitallisimpia, ja ne tuntuvat jopa persoonallisuudenosalta. (Young ym. 2012, 35–39) Skeemoista muodostuvat haitalliset toimintatapamallit voidaan kuitenkin tunnistaa. Seuraavaksi on jaoteltu neljä yleistä työuupumukseen taipuvaisen henkilön luonteen kuvausta, jotka tässä tutkimuksessa ovat sisäisiä tekijöitä.

1. **Ylitunnollinen suorittaja:** Henkilö ei osaa luovuttaa tai luopua mistään vähääkään tärkeästä asiasta. Henkilöllä on tyypillisesti kaikki elämässä hyvin, ja hän tekee mielekästä ja tärkeää työtä. (Räisänen, 2012, 46, 138) Henkilö tuntee itsensä tärkeäksi vain, jos saa konkreettisesti koko ajan jotain aikaiseksi (Räisänen & Lestinen, 2006, 31).

2. **Pakonomaisesti suoritettava ja virheitä pelkäävä:** Huolellinen täydellistä työtä suorittava henkilö, joka tuntee ahdistusta ja pelkoa siitä, että tekee virheitä työssään. Tyypillisesti henkilö ajattelee työasioita myös kotona alitajuisesti ja herää aamulla aikaisin miettien työssä kohtaamiaan ongelmia. (Räisänen, 2012, 143–146) Korkeat vaatimukset itseä ja tekemistä kohtaan pahentuvat virheiden pelon johdosta, mikä johtaa pelkoon hallinnan menettämisestä (Räisänen & Lestinen, 2006, 32).

3. **Liiallisen uhrautuvainen:** Uhrautuvainen henkilö on ihmisläheinen ja ystävällinen. Hän on vapaaehtoinen tekemään ylimääräisiä tehtäviä ja ylitöitä. Uhrautuvainen henkilö saa tyydytystä voidessaan olla muille avuksi, ja emotionaalisenä ihmisenä hän työskentelee koko persoonallisuudellaan. Uhrautuvat henkilöt pärjäävät yleensä hyvin työelämässä. Ongelmana heille on töiden kasautuminen sekä, jos heidät asetetaan esimies asemaan, tunne siitä, että he pettävät alaiset, mikäli alaiset eivät nauti työstään. (Räisänen, 2012, 150–152)

4. **Alistuvainen:** Tämä henkilö pyrkii miellyttämään ja olemaan ystävällinen. Hän pelkää muiden arvostelua, ei halua pitää puoliaan, antaa helposti periksi, kokee olevansa helposti korvattavissa ja on hyvin herkkä muiden mielipiteille. Alistuvainen henkilö ei uskalla kieltäytyä mistään työtehtävästä eikä tuo omia tunteitaan tai tilannetta julkisesti esiin. (Räisänen 2012, 158–160)

2.3 Työuupumuksen yleisyys Suomessa

Työuupumuksen tutkiminen laajamittaisesti kantaväestöstä alkoi vasta 1990-luvulla Suomessa, koska työuupumusta pidettiin pitkään ihmissuhdetyössä esiintyvänä ongelmana sekä osittain populääripsykologisenä muoti-ilmiönä (burnout) (Kalimo ym. 2006, 7, 18).

Vaikka työuupumuksen määrät ovat vuosittain muuttuneet, raporteista voidaan todeta työuupumuksen jakautuvan. Se jakautuu toimialoihin, ikäryhmiin ja koulutustasoihin. Toimialakohtaisiin riskiryhmiin kuuluvat ne ammattiryhmät, jotka ovat muutoksessa. Ikäryhmistä havaitaan merkittävästi enemmän työuupumusta nuorilla sekä pitkän työuran jälkeen ikääntyvillä työntekijöillä. Koulutustasoperustaisessa työuupumuksessa on vaihtelua; joskus työuupumus on korkeasti koulutetuilla yleisempää ja joskus heikommin koulutetuilla. (Kalimo ym. 2006, 16.) Kantaväestön työuupumuksen määrien ja syiden perusteella voidaan muodostaa oletuksia puolustusvoimien henkilöstön työuupumuksen määrästä ja laadusta. Tämän tutkimuksen nuoret upseerit kuuluvat pääsääntöisesti (80 %) ikänsä puolesta riskiryhmään eli he ovat iältään 30-vuotiaita tai alle. Lisäksi puolustusvoimauudistus on tehnyt sekä tulee tekemään suuria vaikutuksia koulutusjärjestelmään.

Taulukko 1

Työuupumuksen yleisyys Suomessa

Vuosi	Vakava (%)	Lievä (%)	Oireeton (%)
1997	7	45	45
2000-2001	2.5	25.3	72.1
2011	3	24	72

Lähteet: Aromaa & Koskinen toim. 2010, 17, Kalimo ym. 2006, 16, Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma toim. 2012, 98.

Työuupumuksessa on merkittäviä eroja eri vuosina (taulukko 1). Selittäviä tekijöitä voivat olla vastausaktiivisuus, joka oli vuonna 2011 pienempi kuin vuonna 2000 (Ristiluoma ym. 2012, 100). Vuonna 1997 tehdyssä tutkimuksessa monet toimialat olivat rakenteellisessa murroksessa laman vuoksi (Kalimo ym. 2006, 16).

2.4 Työuupumus Puolustusvoimissa

Puolustusvoimien työilmapiirikyselyssä (TIP) kartoitetaan laajasti työyhteisöjen ilmapiiriä, ja kyselyn tuloksia käytetään pääsääntöisesti työyksiköiden vahvuuksien ja kehittämiskohteiden havaitsemiseen ja toiminnan parantamiseen. Kysely takaa vastaajille anonyymiyden, joten eri yksiköt Puolustusvoimissa saavat koosteen oman henkilöstönsä tilanteesta. TIP-kysely kartoittaa työssä jaksamista, uupuneisuutta, työn imua sekä stressin kokemusta. Uupuneisuuden ulottuvuuden osiot (asteikko 0–6) on tehty MBI-mittarin pohjalta ja ovat hyvin yhtenevät.

TIP-kysely ei kuitenkaan mittaa *kyynisyyttä* ja *alentunutta ammatillista itsetuntoa*, jotka ovat tässä tutkimuksessa olennainen osa taustateoriaa. Tästä syystä tämä tutkimus käyttää samaa mittaria, jota käytetään kantaväestöön. Työuupumuksen tarkastelun kohderyhmäksi on otettu nuoret upseerit, koska työuupumuksen määrien sisäinen jakautuminen noudattelee samankaltaista ikäjakaumaa kuin siviiliväestöllä ja koska nuoret (alle 30-vuotiaat) ovat taipuvaisempia työuupumukseen (Maslach ym. 2001, 409). Nuoret upseerit ovat uransa alkuvaiheessa keskeisesti ihmissuhdeammattissa. Edellä mainittujen syiden lisäksi taipuvaisuutta työuupumukseen lisäävät vastavuoroisuus ja johtamistyö, jossa tulisi suhtautua myötätuntoisesti alaisiin, mutta samalla olisi otettava tunneperäistä etäisyyttä. Ihmissuhdetyöntekijä saattaa huolenpitäjänä etäännyä omista tunteistaan ja tarpeistaan, koska alaisten tarpeiden tyydyttäminen on helpompaa. (Sihvonen, 1996, 29,73)

Upseeriliiton tekemän työuupumuskyselyn mukaan uupumisen oireita oli Puolustusvoimissa 79 %:lla ja Rajavartiolaitoksella 61 %:lla vastaajista (n=1500). Eritoten huolissaan olivat perusyksikköjen esimiehet alaisiansa eli tämän tutkimuksen otoksen mukaisten nuorten upseerien jaksamisesta. (Rantala SAL 1/2016, puheenjohtaja palsta) Yhtenä selittäväänä tekijänä Rantala mainitsee tunnollisuuden: ”Upseeri ei helpolla myönnä eikä tunnista uupumuksen merkkejä itsessään, niitä kun on opittu pitämään heikkoutena. Jos uupuu työstä, mielletään se heikkoutena, olkoon työ kuinka ylimitoitettua tahansa.”

Erinomaista on, että työyhteisöjen esimiehet – tässä tutkimuksessa perusyksikköjen, laivojen ja vartioasemien päälliköt – saavat tietoja alaiensa työuupumuksen määristä. Näitä he voivat hyödyntää esimerkiksi kehityskeskusteluissa, joissa esimies haastattelee alaisen, tarkastaa suoritustason sekä tunnistaa alaisen tarpeita.

3 PERFEKTIONISMI

Perfektionismin ja ihmisen täydellisyyden tavoittelun historialliset alkukohdat ovat Aristoteleen Nikomakhoksen etiikassa. Perfektionismia voidaan nykyaikanakin ajatella moraaliteorianana, jossa ihmisen arvot korostuvat ja saavat tyydytystä vain määrällisestä ja laadullisesta onnistumisesta (Hurka, 1993, 65–66). Perfektionismi on kuitenkin laaja ja moniselitteinen kokonaisuus, koska perfektonismi on jotain, mitä jokainen voi tunnistaa itsestään. ”Siksi on osittain epäselvää, onko se ihmisen arvo, persoonallisuuden ominaisuus, persoonallisuuden tyyli, kognitiivisten ja käyttäytymispiirteiden kokonaisuus, psyykkinen oire vai prosessi, joka myötävaikuttaa psyykkisten häiriöiden syntyyn.” (Haapasalo, 2014, 438)

Tämä tutkimus keskittyy nykyaikaisen kognitiivisen psykologian ajattelumalliin perfektonismista, jonka on saanut alulle Hamachek (1978), joka määritteli perfektonismin olevan kognitiivinen prosessi, jolla on normaali ja neuroottinen kokonaisuus (Flett & Hewit, 2002, 11).

3.1 Perfektionismin eri koulukunnat ja perfektonismin määrittely

Perfektionismi on yleisesti ymmärretty ihmisen persoonalliseksi tyyliksi, jossa henkilö haluaa tehdä asiat virheettömästi ja asettaa itsellensä korkeat vaatimukset, joita jatkuvasti kritisoi (Stöber & Otto, 2006, 295). Normaalisissa perfektonismissa ihmisellä on realistiset vaatimukset, jotka johtavat henkilön omien odotusten täyttymiseen. Neuroottisessa perfektonismissa on taipumus asettaa mahdottoman korkeita tavoitteita ja henkilö on motivoitunut pelosta epäonnistumiseen tavoitteiden saavuttamisessa sekä on huolissaan, että hän tuottaa pettymyksen muille. (Flett & Hewit, 2002, 11)

Tässä tutkimuksessa normaalista perfektonismista käytetään termiä *hyvälaatuinen perfektonismi* (positive striving). Hyvälaatuisen perfektonismin ominaisuuksia ihmisessä ovat korkeat vaatimukset, sekä järjestelmällisyys ja siisteys, jotka vastaavat omia realistisia tavoitteita eli myöhempänä esitetyn haitallisen perfektonismin osa-alueet ovat matalat (Frost ym. 1990, 465; Flett & Hewitt, 2002, 40–41). Järjestelmällisyydellä ei sinänsä ole korkeaa korrelaatiota perfektonismiin, mutta tämä on huomioitava käyttäytymistapamallina, joka korostaa henkilön perfektonistisia piirteitä. Perfektonistinen henkilö on taipuvainen järjestelmällisyyteen, jolloin hän joutuu jatkuvasti punnitsemaan korkeita tavoitteitaan. (Frost ym. 1990, 451)

Neuroottista perfektionismia kutsutaan tässä tutkimuksessa *haitalliseksi perfektionismiksi* (evaluative concerns), jonka ominaisuuksia ovat huoli virheistä, omien suoritusten epäileminen, vanhempien asettamat korkeat vaatimukset ja heidän antamansa kritiikki (Frost ym. 1990, 465; Flett & Hewitt, 2002, 40–41). Vanhempien asettamien korkeiden vaatimusten ja vanhempien antaman kritiikin voidaan katsoa olevan syitä perfektionismiin eikä haitallisen perfektionismin omaavan henkilön ominaisuuksia (Stöber, 1998, 491). Haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt tyypillisesti asettavat korkeita vaatimuksia eivätkä hyväksy virheitä suorituksissaan. Henkilöt eivät saa onnistumisen tunteita vaan arvostelevat aina suorituksiaan, mikä johtaa pelkoon omasta suorittamisesta. (Bousman, 2007, 59) Haitallisen perfektionismin piirteenä on myös hyväksynnän hakeminen suorituksille muilta, koska henkilö itse ei pysty hyväksymään suoritustaan. Haitallinen perfektionismi varmasti korostuu ihmissuhdeammattissa, jossa henkilö jatkuvasti vertailee itseään toisiin työntekijöihin ja on osittain onnellinen, mikäli muilla menee huonommin (Sihvonen, 1996, 30). Ongelmana haitallisen perfektionismin omaavilla henkilöillä on se, että he myös näkevät muiden ongelmat paljon suurempina ja luulevat virheiden johtaneen kyseiseen tilanteeseen.

Kuten Flett ja Hewitt (2002) ovat huolissaan kirjassaan ”Perfektionismi”, perfektionismin termillä ymmärretään monia eri kokonaisuuksia ja merkityksiä. Tämän vuoksi on tärkeää tutkijan ja tutkimuksen kokonaisuuden kannalta selkeästi erottaa oma näkökanta (Flett & Hewitt, 2002, 13). Tämän tutkimuksen näkökulmat:

1. *Hyvälaatuisen perfektionismin* omaavat henkilöt, joille on ominaista korkeat vaatimukset sekä järjestelmällisyys, mutta alhainen huoli virheistä kuten myös omien suoritusten epäileminen. Henkilöillä oletetaan olevan vähän lievää työuupumusta ja ei merkittävästi vakavaa työuupumusta.
2. *Haitallisen perfektionismin* omaavilla henkilöillä on päinvastaiset ominaisuudet kuin hyvälaatuisen perfektionismin omaavilla, mutta myös vaatimukset saattavat olla korkeat. Henkilöillä on eniten lievää työuupumusta sekä otoksen henkilöryhmistä eniten vakavaa työuupumusta.
3. *Ei-perfektionistiset* henkilöt, joilla kaikki ulottuvuudet ovat matalat. Ei-perfektionistiset henkilöt luovat vertailukohdan taustamuuttujien suhteen työuupumuksen syitä tarkasteltaessa (Zhang, Gan & Cham, 2007, 1538).
4. *Äärimmäinen perfektionismi*, joilla kaikki perfektionismin ulottuvuudet ovat erittäin korkeat. Näitä henkilöprofiileja oletetaan olevan erittäin vähän otoksen henkilöistä. Vastaukset tarkastetaan sekä mahdollisesti rajataan pois tutkimuksesta.

3.2 Perfektionismin syntyminen

Perfektionismin syntyä ei ole tarkasti pystytty todistamaan, mutta viitteitä on sekä psykologisista tekijöistä että perinnöllistä tekijöistä (ei relevantti tässä tutkimuksessa) (Antony & Swinson, 2009, 17; Kearns, Forbes, Gardiner & Marshall, 2008, 22–23). Psykologisia tekijöitä ovat opitut toimintatapamallit ja muut ulkoiset tekijät, kuten palkitseminen ja rankaiseminen, jos kehitysiässä oleva henkilö ei yllä vanhempien vaatimuksien tasalle. (Antony & Swinson, 2009, 17–19; Kearns ym. 2008, 22). Tämän tutkimuksen alkuperäinen perfektionismin mittari FMPS pitää sisällään kaksi osa-aluetta: *vanhempien asettamat korkeat vaatimukset* ja *vanhempien antama kritiikki virheistä*. (Frost ym. 1990, 455; Haapasalo 2014, 441) On esitetty, että perfektionistiset vanhemmat vaativat lapseltansa liikaa ja lapsi ei ikinä tunne olevansa riittävä. Perfektionistiset vanhemmat myös osoittavat rakkauttaan vasta lapsen saavutettua suorituksessaan korkea ja virheetön taso. Perfektionistisen ihmisen taipumuksena on ajatella: ”Mikäli suoriudun virheettömästi, minua rakastetaan.” (Frost, Lahart & Rosenblate, 1991, 470–471)

Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu yhteys äitien perfektionismin ja tyttärien perfektionismin välillä $r(50)=.414$, $p<.01$ ja varianssin selitysaste oli 30 % tyttärien perfektionismista $F(1,47)=6.80$, $p<.05$. Isän ja tyttären perfektionismin välillä ei ollut merkitsevää yhteyttä. (Frost ym. 1991, 480–482) Samansuuntaisia tuloksia sai myös Camadan (2010, 4264) tutkimuksissaan (vanhemmat $n=408$, oppilaat $n=591$), ja Camadan havaitsi, että miespuolisten lasten perfektionismilla ei ollut merkitsevää yhteyttä vanhempien perfektionismiin. Edelliset empiiriset havainnot tukevat useita teoreettisia malleja, joissa vanhempien rooli on suuri lapsen persoonan kehityksessä. On muistettava, että tutkimukset perustuvat korrelaatioon eivätkä ennusta kausaalisuhdetta. Voidaan tehdä hypoteeseja, kuten ”Vanhemmat kehittävät perfektionistisia taipumuksia kasvattaessaan lasta tai ”vanhemmat ja lapset kasvattavat perfektionistisia taipumuksia yhdenaikaisesti.” (Frost ym. 1991, 483)

Kokonaisvaltaisempaa ajattelumallia kuvaavat Hewitt ja Flett kirjassaan ”Perfektionismi” sosiaalisella reaktiomallilla. Sosiaalisessa reaktiomallissa ihminen ei ainoastaan opi mekaanisesti, vaan muokkaa sosiaalisia tapahtumia sisäisesti ja tulkitsee niitä. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen reaktiomalli on työuupumuksen kappaleessa 2.2 kuvattu skeemamalli. (Haapasalo 2014, 439–440; Young ym. 2012, 47–48)

Skeemojen haitallisuus ja vahvuus ovat eriasteisia perfektionismiin taipuvaisissa henkilöissä, koska skeemojen synty on monimuotoista. Mitä aikaisemmassa vaiheessa skeema syntyy ja kuinka vahvasti vanhemmat ovat skeeman syntymiseen vaikuttaneet, sitä voimakkaampi se on. (Young ym. 2012, 36–37) Seuraavaksi esitetään eri skeema-alueet ja niiden tarkemmat suuntaukset, jotka synnyttävät perfektionismia. On huomioitava, että useat skeemat muistuttavat perfektionismin eri koulukuntien suuntautumista, esim. *vanhempien kriittisyys* (Frost ym. 1990) ja *muut-suuntautuneisuus* (Hewitt & Flett, 1991). Tämän vuoksi useat skeemat kuvaavat erinomaisesti edellisessä kappaleessa pohdittua perfektionismin termiä ja ilmiötä kognitiivisessa psykologiassa.

Taulukko 2

Perfektionistisia piirteitä ja käyttäytymismalleja synnyttävät skeemat

Emotionaalinen perustarve	Skeema-alue
Turvallinen kiintymys (turvallisuus ja hyväksyntä)	Erillisyys ja hylkääminen <i>vajavuuden skeema</i>
Autonomia (pysyvyys ja identiteetin tunne)	Heikentynyt autonomia ja suorituskyky <i>epäonnistumisen skeema</i>
Vapaus tarpeiden ja tunteiden ilmaisuun	Puutteelliset rajat
Spontaanius ja leikki	Muiden mukaan suuntautuminen <i>alistumisen-</i> <i>uhrautumisen-</i> <i>hyväksynnän etsimisen skeema</i>
Realistiset rajat ja itsekontrolli	Ylivarovaisuus ja estyneisyys <i>kielteisyyden skeema</i> <i>vaativuuden skeema</i>

Skeemoja on kahdeksantoista, ja ne on jäsennetty viiteen eri skeema-alueeseen, jotka vastaavat lapsen viiteen eri emotionaaliseen perustarpeeseen (Leeste, 2007, 127). Taulukossa 2 on kuvattu skeema-alueiden alle seitsemän eri skeemaa, jotka luovat perfektionistisia piirteitä ja käyttäytymismalleja.

Tässä tutkimuksessa käsitellyn perfektionismin piirteiden mukaisia skeemoja kuvaavat erityisesti *epäonnistumisen* skeema, jossa henkilö uskoo itse epäonnistuvansa suorituksissaan (Young ym. 2012, 43–44, 51) sekä *kielteisyyden* ja *vaativuuden* skeema. Kielteisyyden skeemassa henkilö luo itselleen odotuksen, että kaikki menee pieleen työssä tai sosiaalisessa

elämässä. Henkilö pelkää virheitä, mikä johtaa huolestuneisuuteen, ylivarovaisuuteen ja päättämättömyyteen. Vaativuuden skeemassa sisäiset normit muodostavat häpeän itseä ja muita kohtaan. Ulospäin vaativuus näkyy ”perfektionismina, tarpeena tehdä kaikki ”oikein”, liiallisena yksityiskohtiin takertumisena tai oman suorituksen aliarvioimisena.” (Young ym. 2012, 47–48)

Alistumisen, uhrautumisen ja hyväksynnän etsimisen skeema. Henkilö haluaa miellyttää ja myötäillä muita. (Young ym. 2012, 46–47) Perfektionistiset suorituksen täydellisyyteen kohdistuvat vaatimukset ovat tällöin ulkoapäin tulevia, kuten Hewitt ja Flett (1991) ovat havainnoineet. *Vajavuuden* skeemassa henkilö häpeää itseään ja tunteitaan. Tätä kuitenkin henkilö kompensoi vaativuudella eli tekemällä kaiken täydellisesti, jotta hänet hyväksyttäisiin. (Young ym. 2012, 43, 57)

3.3 Aikaisemmat tutkimukset – perfektionismin yhteys työuupumukseen

Useissa eri tutkimuksissa on havaittu haitallisen perfektionismin olevan yhteydessä työuupumuksen joko yhteen tai kaikkiin kolmeen eri osa-alueeseen eli väsymykseen, kyynisyyteen ja alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon (Taris, Beek & Schaufeli 2010, 5; Haapasalo 2014, 437). On selkeää, että ihminen väsyä ja uupuu, koska hän pelkää virheitään ja epäilee suorituksiaan. Näin väsymys on kokonaisvaltaisempaa, koska se on fyysisen väsymyksen lisäksi myös henkistä.

Työuupumus on syndrooma, johon johtavia tekijöitä on Kalimon ym. (2006, 44) mukaan ainakin 130 erilaista. Tässä tutkimuksessa työuupumusta selitetään perfektionismilla. Räisänen ja Lestinen (2006) sekä Räisänen (2012) kuvailivat erilaisia henkilöitä, jotka ovat taipuvaisia työuupumukseen (ks. 2.2). Henkilöprofiilit muistuttavat perfektionistista henkilöä, mutta ilman empiiristä näyttöä ei havaintoa voida tukea.

Taris ja Schaufeli (2010, 1) tekivät tutkimuksen (n=199), jossa tutkittiin perfektionismin osa-alueiden *korkeat vaatimukset ja omien suoritusten epäily* sekä työn vaatimusten ja resurssien suhdetta työholismiin ja työuupumukseen. Havainnot olivat yhteneväisiä teorian kanssa, jonka mukaan korkeat vaatimukset eivät sinänsä aiheuta työuupumusta tai ole yhteydessä työholismiin, koska hyvälaatuisessa perfektionismissa (ei virheiden tai suoritusten pelkoa) henkilö saa tyydytystä omista saavutuksistaan. (Taris & Schaufeli, 2010, 1; Räisänen & Lestinen, 2006, 34)

Haitallisen perfektionismin ulottuvuuden *omien suoritusten epäily* todettiin olevan yhteydessä työholismiin⁶ ja työuupumukseen (Taris & Schaufeli, 2010, 1). Haitallista perfektionismia tarkasteltiin hierarkkisella regressionanalyysillä työuupumuksen kaikkien kolmen osa-alueen osalta. Haitallisen perfektionismin todettiin olevan merkitsevä *väsämykseen* (.20, $p < .01$), *kyynisyyteen* (.19, $p < .05$) ja *alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon* (-.22, $p < .01$) vaikuttava tekijä. (Taris & Schaufeli, 2010, 4) Työholismi oli tilastollisesti erittäin merkitsevä työuupumuksen alkutekijän eli väsämyksen (.36, $p < .001$) kannalta. Taris ja Schaufeli (2010) havaitsivat myös, että perfektionismin pitää olla osittain merkitsevä työholismiin vaikuttava tekijä, koska kyse on osittain samasta ilmiöstä. Sobelin testin avulla todettiin haitallisen perfektionismin olevan osittain merkitsevä (2.17, $p < .05$) tekijä myös työholismin kannalta (Taris & Schaufeli, 2010, 5). Stöber ja Damian (2016) tekivät meta-analyysin 16 tutkimukselle, jotka käsittelevät perfektionismia, työholismia ja työuupumusta. Havainnot olivat yhteneväiset, ja lähes kaikissa tutkimuksissa havaittiin haitallisen perfektionismin olevan yhteydessä työuupumukseen (Stöber & Damian, 2016, 275).

Stöber Joachim ja Rennert Dirk (2008) toteuttivat myös tutkimuksen, jossa he tekivät työuupumuskyselyn (MBI) ja muunnellun perfektionismin kyselyn saksalaisille opettajille. Perfektionismin kyselysarja on Stöberin kehittämä Multidimensional Inventory on Perfectionism in Sport (MIPS), joka muunnettiin opettajille sopivaksi. Kyselysarja pohjautuu vahvasti FMPS:ään ja korreloi hyvin FMPS:n osa-alueiden kanssa. Hyvälaatuinen perfektionismi $r = .72$ ja haitallinen perfektionismi $r = .72$. (Stöber & Rennert, 2008, 41.)

Stöberin ja Rennertin havainnot olivat yhtenevät Tariksen ja Schaufelin tulosten kanssa. Haitallisen perfektionismin todettiin korreloivan erinomaisesti suhteessa *väsämykseen* (.59, $p < .001$), *kyynisyyteen* (.35, $p < .001$), *alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon* (.39, $p < .001$) sekä työuupumusoireyhtymään (.54, $p < .001$) (Stöber & Rennert, 2008, 44).

⁶ Työholismi on haitallinen suhtautumistapa työntekoon. Siitä kärsivä työntekijä tekee työtä pakkomielleisesti. Työnteon määrä ylittää organisaation vaatimukset, henkilön ei taloudellisista syistä tarvitse tehdä työtä niin paljon ja työntekijä miettii työtä myös työajan ulkopuolella (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008, 175).

4 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN PÄÄMÄÄRÄ

Tutkimuksen lähtökohta on testata teoriaa, jossa tutkitaan perfektionismin ja työuupumuksen vaikutuksia toisiinsa. Tässä tutkimuksessa teoriaa tarkastellaan muuttujalähtöisesti, ja tämä tutkimus ei todista kausaalisuhdetta. Näin ollen tutkimuksen todellinen päämäärä on osoittaa lisätutkimuksen tarve sekä antaa alustavat ohjeet työpisteiden esimiehille, kuinka johtaa perfektionistista alaista.

Työuupumuksen selittämisestä perfektionismilla voidaan muodostaa kaksi erillistä tutkimusongelmaa.

Tutkimusongelmaksi muodostuvat:

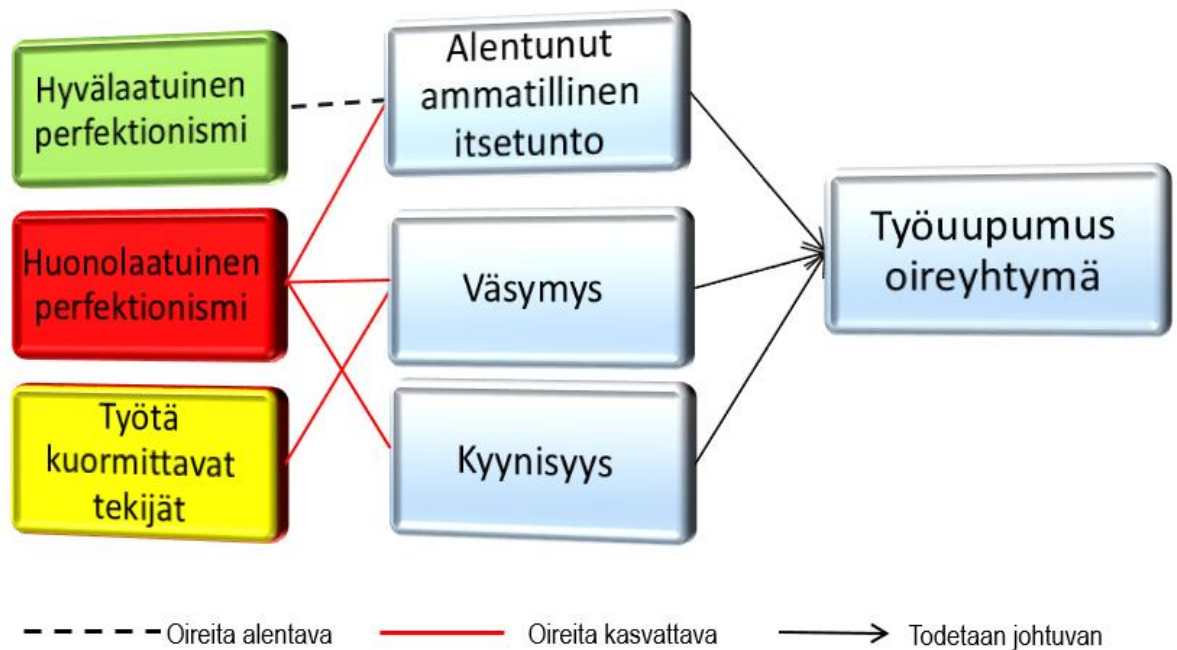
1. Ovatko nuoret upseerit työuupuneita?
2. Altistaako haitallinen perfektionismi työuupumukselle?

Tutkimusongelmat ovat laajoja, vaikka niitä rajataan tutkimuksessa, joten alakysymyksillä pyritään tarkentamaan ongelman sisältöä.

Alakysymykset:

1. Kuinka paljon lievää ja vakavaa työuupumusta on nuorilla upseereilla?
2. Ovatko haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt taipuvaisempia työuupumukseen kuin ei-perfektionistiset tai hyvälaatuisen perfektionismin omaavat henkilöt?
3. Tekevätkö haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt enemmän harmaita tunteja tai ylitöitä kuin ei-perfektionistiset?

4.1 Tutkimuksen viitekehys



Kuvio 2 Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksen teoreettisen tarkastelun tuloksena on, että huonolaatuisen perfektionismin oletetaan olevan merkitsevä tekijä kaikissa työuupumusoireyhtymän osa-alueissa. Hyvälaatuinen perfektionismi on negatiivisesti yhteydessä alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Työtä kuormittavien tekijöiden todetaan olevan yhteydessä työuupumusoireyhtymän keskinäiseen ulottuvuuteen eli väsymykseen, vaikka tilastollisesti viittaava tulos tulee myös alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon ja kynisyyteen.

5 TUTKIMUSMENETELMÄLLISET RATKAISUT

5.1 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineiston käsittely

Tässä korrelatiivisessa⁷ tutkimuksessa käytettiin systemaattista otantaa, koska perusjoukosta otettua otantaa ”nuori upseeri” ei tarkasti voida määrittää. (Nummenmaa, 2009, 27, 34) Systemaattisella otannalla voidaan kuitenkin varmistaa työuupumuksen teorialähtökohdista kolme kokonaisuutta. Otannan kaikki henkilöt ovat työssä, työnkuvaan kuuluu ihmissuhdetyötä ja henkilöt kuuluvat työuupumuksen riskiryhmään eli ovat alle 30-vuotiaita. Perfektionismin kysymykset kuvaavat ihmisen yleisiä luonteenpiirteitä, ja täten systemaattista otantaa ei voida kohdentaa perfektionismin osalta. Ongelmana käytettäessä puolustusvoimien henkilöstöä on, että otoksen henkilöstö on erittäin homogeeninen taustansa suhteen sekä miesvaltainen.

Tämä kvantitatiivinen tutkimus rakentui viidestä vaiheesta: *suunnittelu, aineiston hankinta, aineiston käsittely, tulosten analysointi ja johtopäätökset*. *Suunnittelu* sisälsi teorian rakentamisen lisäksi tutkimusluvan hankinnan (Liite 1 - AM4882) sekä lisenssin saamisen Terveystieteiden ja Hyvinvoinnin Laitokselta (THL) työuupumusmittarin käyttöön. *Aineiston hankinta* koostui 9.5.2016 auditoriossa suoritettua kyselyä, jossa kadettikurssilta (n=97) kerättiin aineisto mittariston esitestaukseen. Varsinainen kysely julkaistiin 16.8.2016. Kahdelle otoksen kadettikurssille sekä niitä vastaaville merikadettikursseille pidettiin auditoriossa 5 minuutin esittely kyselyä virkapuku päällä ja annettiin 25 minuuttia aikaa täyttää kysely. Lisäksi kaikille neljälle kadettikurssille ja merikadettikursseille lähetettiin työ- ja yksityiseen sähköpostiin linkit. Kyselyyn kohdistui paljon positiivista mielenkiintoa, mutta muutamat henkilöt eivät tunteneet kyselyä täysin anonymiksi, koska heidät kyettäisiin jäljittämään taustatietojen perusteella (ikä, kadettikurssi, puolustushaara ja tehtävä). Kyselyä lähetettiin 5.12.2016 muistutus, jossa kehoitettiin henkilöitä jättämään vastaamatta oma tehtävä, mikäli he eivät miellä kyselyä anonymiksi. Vastausprosentiksi tuli 64 % (326/512).

Aineiston hankinnan jälkeen *aineisto käsiteltiin SPSS 24 -ohjelmalla*, ja vastaukset kävivät läpi tutkijan määrittämät kriteerit ja muutokset:

⁷ Tutkittaessa lomakekyselyin henkilön tunteita ja kokemuksia ei tutkija voi vaikuttaa annettuun tulokseen säätelemällä riippuvia muuttujia. (Nummenmaa 2009, 31) Tällöin puhutaan korrelaatiotutkimuksesta. Tässä tutkimuksessa työuupumuksen oireiden esiintyvyys on riippuva tekijä, koska se perustuu konkreettisiin oireiden havaitsemiskertoihin.

1. Mikäli henkilö vastasi ”en halua vastata” työuupumuskyselyssä kolmeen kysymykseen tai kahteen väsymysulottuvuuteen kohdistuvaan kysymykseen, poistettiin vastaaja. Neljä vastaajaa poistettiin näillä kriteereillä.
2. Mikäli vastaus erottui selkeästi muista (outlier⁸), henkilöiden vastausprofiili ja taustamuuttujat tarkistettiin. Aineistosta poistettiin viisi henkilöä, joiden vastaukset olivat äärimmäisiä ja joiden kohdalla myös taustamuuttujat olivat virheelliset (tehtävä, vaativuusluokka ja puolustushaara).
3. ”En halua vastata” merkattiin puuttuvaksi vastaukseksi. Näitä vastauksia tuli yhteensä 14 kappaletta työuupumusmittariston ”alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon” ja ”kyynisyyteen” kohdistuviin kysymyksiin. Kysymyksittäin poistettiin 0,3–0,9 % vastauksista.

Poistoilla ja muuttujien muutoksilla mahdollistettiin seuraavan vaiheen eli *tulosten analysoinnin* hyvä laatu. Tulosrajaksi asetettiin ihmistieteille tyypillinen .05 nollahypoteesin hylkäämiseksi, .01 tilastollisen merkitsevyyden rajaksi ja .001 osoittamaan erittäin merkitsevää tulosta. (Nummenmaa 2009, 149) Kaikki analyysimenetelmät tarkastettiin myös parametrittomilla menetelmillä, koska tutkimuksen kaikkien summanmuuttujien Kolmogorov-Smirnovin testi oli tilastollisesti merkitsevä. Visuaalisessa normaalijakauman tarkastelussa havaittiin osittain huiputtumista, vaikka vinokkuus- ja huipukkuusarvot olivat <1. (Nummenmaa 2009, 154–155) Näin ollen tutkija varmistaa tulosten ristiriidattomuutta suorittamalla parametrisen ja epäparametrisen testin.

Johtopäätöksissä otetaan huomioon tutkielman validius sekä teorialähtökohta, jotta hyvät mittaustulokset mittaisivat oikeaa asiaa. (Kananen 2011, 118–120) Tutkijalla on suunnitteluvaiheen teorian tarkastelusta ennako-olettamus, että haitallinen perfektionismi altistaa työuupumukselle.

⁸ Vastaus luokiteltiin outlieriksi kun Tukeys Box Plot säännön $c^U = q_3 + k_1 (q_3 - q_1)$ k_1 kerroin oli 3. SPSS tunnistaa 1,5 ja 3 rajat, mutta uusimmat tutkimukset esim. Hampel (2001) mainitsee tarkemman rajan olevan 2,25. (Carling 1998, 4)

5.2 Otoksen henkilöstö

Otoksen hyväksytyt henkilöstö (n=317) on opiskellut kolme vuotta upseerin ammattiin sekä palvellut työelämässä vähintään vuoden ja enintään neljä vuotta. Systemaattinen otanta eli nuoret upseerit edustavat ikäjakaumalla 30- vuotiaita tai alle 253 (79,8 %), 31-34 vuotiaita 64 (20,2 %). Näin ollen otanta nuorista upseereista on varsin onnistunut, ongelmana on kuitenkin erittäin homogeeninen tausta, joka näkyi miesvaltaisuuksena 313 (98,8 %) sekä henkilöstöllä ei ollut vielä lapsia 232 (73,2 %), vaikka 225 (70,9 %) oli joko avoliitossa tai avioliitossa. Työn suhteen systemaattinen otanta näkyi vaatimusluokan keskittymisenä 288 (91 %) JSA palkkaluokkiin 8-10. Tietämättä jokaisen henkilön työnkuvaa, arvioi tutkija työtehtävän perusteella, että henkilöstöstä 280 (88,2 %) on ihmissuhdetyössä. Ihmissuhdetyö tarkoittaa tässä tapauksessa työnkuvaa, jossa työntekijä johtaa ja vastaava alaisten terveydestä sekä koulutuksesta, laittaen alaisten tarpeita usein omien tarpeiden edelle. Ongelmallista aineistossa on, että puolustushaarojen välillä jakautuminen oli todella selkeää. Maavoimissa palveli 198 (62,5 %), merivoimissa 49 (15,5 %), ilmavoimissa 39 (12,3 %) ja rajavartiolaitoksessa 31 (9,8 %). Vertailtavuus eri puolustushaarojen välillä ei ole mielekäästä, koska jo muutamat vakavat uupumiset tuottavat merkittäviä eroja luokkien välillä. Todennäköisin vastaaja on maavoimissa palveleva (62,5 %) 1-2 vuotta työelämässä valmistumisen jälkeen oleva (yht. 49,2 %) mies, joka työskentelee joukkueenjohtajana, aliupseerilinjan johtajana tai saapumiserän johtajana (49,9 %).

5.3 Työuupumusmittarin MBI:n esitestaus ja rakennevaliditeetti

Tutkimuksen mittarina on käytetty työuupumuksen mittaamiseen Maslach Burnout Inventorya (MBI) (liite 2). MBI-mittarin tekijänoikeudet omistaa Consulting Psychologists Press, Inc. Tähän tutkimukseen Työterveyslaitos on myöntänyt lisenssin. Puolustusvoimilla on käytössä oma työuupumusmittari, mutta tässä tutkimuksessa käytetään yleistä työuupumuksen mittaria. Yleisen työuupumuksen mittarin (MBI) etuna on, että tutkimuksen otoksen tuloksia voidaan suoraan verrata kantaväestön työuupumuksen määriin ja laatuihin. Lisäksi MBI-mittaria on käytetty samankaltaisessa tutkimuksessa kansainvälisesti, jolloin kyetään vertailemaan tutkimustuloksia sekä arvioimaan mittarin rakenteellista validiteettiä.

Esitestauksen aineisto (n=97) analysoitiin Mplus-ohjelmistolla. Viisivaiheisen konfirmatorisen faktorianalyysin pohjaksi luotiin teoreettinen malli, joka tässä tutkimuksessa on työuupumuksen kolmen faktorin malli (kts. liite 3), jossa ei esiinny kolmea virhetermien

korrelaatiota. (Metsämuuronen 2009, 1449 – 1463) Lisäksi luotiin modifioitu malli, jossa kahden väsymysulottuvuuden korrelaatio poistettiin yhtälöstä (taulukko 3).

Taulukko 3

MBI konfirmatorisen faktorianalyysin tulos

Malli	χ^2	CFI	RMSEA	SRMR
1 (mittausmalli)	147.78 (df=100, p=.0017)	.93	.071	.061
2 (modifioitu) ¹	131.06 (df=100, p=.0202)	.96	.058	.062

Huom. Raja-arvot: CFI>.95, RMSEA<.06 ja SRMR<.08 (Hu & Bentler, 1998, 449 ja Hu & Bentler, 1999, 27–28)

Huom. 1 ¹vapautettiin kahden väsymysulottuvuuden osion välisten virhetermien korrelaatio

Huom. 2 Maximum likelihood estimation

Ei-selittävän mallin osalta comparative fit index (CFI=.93) on yleistä raja-arvoa heikompi (>.95), ja täydelliseen teoreettiseen malliin nähden root mean square error of approximation (RMSEA=.07) <.06. Mallinnus jättää hyvin vähän selittämättä varianssista standardized root mean square residual (SRMR=.06).

Vapauttamalla kahden väsymys-ulottuvuuden osion välisten virhetermien korrelaatio CFI-arvo nousi tasolle .96 ja RMSEA laski hyväksyttävälle tasolle .06. Khiin neliötesti antoi tilastollisesti merkitsevän tuloksen (χ^2) =147.78, vapausaste (df=100), jolloin saatiin p=.0017. Väittämä ”*Kyynisyys, alentunut ammatillinen itsetunto ja väsymys selittävät työuupumusta*” on virheellinen päätelmä todennäköisyydellä 0,17 %. Khiin neliötesti on luotettava aineistoille, joissa vastaajia on noin 75–200 (tämä kysely n=97). Tulos on tilastollisesti merkitsevä. Väsymys-ulottuvuuden osioiden välisten virhetermien korrelaation vapauttaminen muuttaa teoreettista yhtälöä, joten seuraavaksi vertaillaan yhtälön rakennevaliditeettia muihin tutkimuksiin.

Taulukko 4

MBI rakennevalideettivertailu

Malli	n	χ^2	CFI	RMSEA	SRMR	GFI	NFI
		147.78 (df=100, p=.0017)					
Saramies 2016	97		.93	.071	.061	-	-
Hakanen 2002a	3365	3057.64 (df=99)	.89	.094	-	.88	.90
Hakanen 2002a ¹	3365	14444.68 (df=96)	.95	.065	-	.94	.94
Kalimo ym. 2006	2027	1332.21 (df=110)	.93	.074	-	.92	.92
Taris ym. 1999 1	179	59.9 (df=64)	.94 (RFI)	-	.05 (RMR)	.98	.10 (NNFI)
Taris ym. 1999 2	284	64 (df=64)	.96 (RFI)	-	.04 (RMR)	.99	.10 (NNFI)
Hu & schaufeli							
2009	363	379.19 (df=87)	.85	.10	-	.87	.82 (NNFI)
Hu & schaufeli ²							
2009	363	265.20 (df=83)	.91	.08	-	.91	.88 (NNFI)

Huom.1 ¹Hakanen 2002a vapautettu kolmen osion virhetermien korrelaatio

²Hu ja Schaufeli 2009 vapautettu kahden väsymys-ulottuvuuden osion välisten virhetermien korrelaatio

Huom.2 NFI = Normed Fit Index ja NNFI=Non Normed Fit Index, raja-arvo >.95

GFI = Good to Fit Index, raja-arvo >.90 (Metsämuuronen, 2009, 696), konservatiivisempi >.90 (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008, 58)

RMR = Root mean square residual. Sama kuin SRMR, mutta luvut eivät ole standardilukuja.

RFI = Relative Fit Index, toiselta nimeltään CFI, riippuu käytettävästä ohjelmasta.

Kuten taulukosta 4 voidaan havaita, MBI:n rakenteellinen validiteetti on hyvä myös muissa suomalaisissa tutkimuksissa, joissa on käytetty samaa kyselysarjaa. Näin on myös kansainvälisten tutkimuksen kohdalla. Kaikissa tutkimuksissa on tehty havainto, että muutamien virhetermien vapauttaminen nostaa reliabiliteettia. On vain löydettävä sisällöllisesti perusteltu ratkaisu vapauttaa virhetermit. Esimerkiksi Hu ja Schaufeli (2009) havaitsivat, että kahden väsymys-ulottuvuuden osion kohdalla tämä on perusteltua. Tutkimuksessa selvitettiin työuupumusta kiinalaisilta yliopisto-opiskelijoilta, joiden opiskelu alkaa kello 06.40 aamulla ja päättyy kello 18.30 illalla. Näin ollen voidaan todeta väsymysulottuvuudessa osioiden välillä matalia faktorilatauksia. (Hu & Schaufeli 2009, 404) On siis kontekstista ja kohderyhmästä kiinni, mitkä eri tekijät muodostuvat haitalliseksi rakenteellista validiteettia tarkasteltaessa, kuten havaitsivat myös Hakanen (2002a) ja Taris ym. (1999). Esitestauksen henkilöt olivat juuri saapuneet viikon kestävästä harjoituksesta, joten väsymys-ulottuvuuden osioiden välisten virhetermien vapauttaminen on perusteltua.

5.31 Työuupumusmittarin käyttö

Mittari sisältää 16 osiota, joihin vastataan asteikolla 0–6. Osiot muodostavat kolme summanmuuttujaa: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Kunkin summanmuuttujan pisteistä lasketaan keskiarvo, ja työuupumukselle muodostetaan painotettu summapistemäärä ($0,4x$ uupumusasteinen väsymys + $0,3x$ kyynisyys + $0,3x$ alentunut ammatillinen itsetunto). Henkilöt, joilla tulos on 0–1,49 eivät omaa työuupumusta, tulos 1,5–3,49 tarkoittaa lievää työuupumusta ja tulos 3,5–6 viittaa vakavaan työuupumukseen. Tämä tarkoittaa, että henkilöillä, joilla on lievää työuupumusta, oireita esiintyy kerran kuukaudessa. Vakavassa työuupumuksessa esiintyvyys on viikoittaista. (Kalimo 2006, 25)

5.4 Työn kuormittamisen subjektiivisen kyselyn (TKSK) esitestaus

Työn kuormittamisen mittaaminen on oleellista, kun arvioidaan työuupumusta eli kokonaista oireyhtymää. Kuten aiemmin on mainittu, ylikuormittumisella, työstressillä ja kroonisella väsymyksellä tarkoitetaan samaa asiaa (Koivisto 2001, 146). Työn kuormittamista mitattiin neljällä kysymyksellä, minkä tarkoituksena on tarkastella muita latenteja piirteitä työuupumusoireyhtymässä. On muistettava, että työuupumus koostuu 130 eri tekijästä (Kalimo ym. 2006, 44). Merkittävänä selittävinä tekijöinä työuupumuksessa voidaan pitää työn vaatimuksia ja voimavaroja, joita tässä tutkimuksessa kutsutaan työn kuormittaviksi tekijöiksi (Bakker, Demerouti, Boer & Schaufeli, 2003, 344–345; Kalimo ym. 2006, 41–42). Räisäsen mukaan (2012, 40–41) työn kuormittamisen arviontiin ei voi käyttää vain yhtä mittaria, koska eri tekijät ovat riippuvaisia ammateista ja yksilöistä, mutta kuitenkin yksilön kokiessa haitallisen määrän työstressiä seuraukset ovat vakavat.

Kysymykset, joilla työn kuormittumista mitattiin, olivat seuraavat:

1. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa (Työku1)
2. Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää (Työku2)
3. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työt tehdyksi (Työku3)
4. Työhöni kuuluu paljon samankaltaisia toistuvia tehtäviä (Työku4)

Taulukko 5

Esitestaus TKSK (Pearson) työuupumusoireyhtymään

Muuttuja	<i>Ka</i>	<i>s</i>	1	2	3	4	5
1. Työku1	5.28	1.10	-				
2. Työkuo2	4.03	1.43	.60**	-			
3. Työkuo3	3.58	1.60	.43**	.53**	-		
4. Työkuo4	4.90	1.24	.03	.14	.01	-	
5. Työuupumus	.55	.58	.40**	.42**	.31**	.22*	-

Huom: Asteikko 1–7.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Kysymys Työkuo3 on positiivinen verrattuna muihin kysymyksiin ja täten asteikko on käännetty. Taulukosta 5 voidaan havaita, että tehtävien toistuvuus ja samankaltaisuus (muuttuja 4) viittaa tilastolliseen merkitsevyyteen. Kohdehenkilöt ovat kuitenkin opiskelijoita, jotka ovat kehittämässä itseään ja opiskelevat uusia asioita jatkuvasti, jolloin kysymys ei ole heille välttämättä validi. Kysymys otetaan mukaan varsinaiseen kyselyyn ja hylätään vasta varsinaisen aineiston osoittaessa tilastollista merkitsemättömyyttä.

Varsinaisen kyselyaineiston kohdalla havaittiin, että vastaukset eivät ole normaalisti jakaantuneet, esim. Työkuo1 (vinokkuus $-.926$, standardivirhe $.137$, ja huipukkuus $.396$). (Nummenmaa 2009, 155) Työn kuormittumisen mittarin korrelaatiot tarkastettiin parametrisella Pearsonin testillä ja epäparametrisella Spearmanin testillä kaksisuuntaisina. Eri analyysien välillä ei ollut tilastollisesti poikkeavaa merkitystä, ja taulukossa 6 on raportoitu vain Pearson-korrelaatiot.

Taulukko 6

TKSK stabiliteetti (Pearson) työuupumusoireyhtymään

Muuttuja	<i>Ka</i>	<i>s</i>	1	2	3	4	5
1. Työku1	5.22	1.38	-				
2. Työkuo2	3,87	1.60	.53**	-			
3. Työkuo3	3.75	1.76	.41**	.64**	-		
4. Työkuo4	4.63	1.61	.12*	.05	.19**	-	
5. Työuupumus	.54	.61	.22**	.47**	.50**	.06	-

Huom: Asteikko 1–7, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Merkittävänä erona (taulukko 6) voidaan pitää kysymystä ”Työhöni kuuluu paljon samankaltaisia toistuvia tehtäviä” (Työkuo 4), joka ei korreloi työuupumuksen kanssa. Tarkasteltaessa vastauksien jakaantumista graafisesti voidaan todeta aineiston olevan epänormaalisti jakautunut. Myös Kolmogorov-Smirnovin testi oli tilastollisesti merkitsevä, $p < .001$. (Nummenmaa 2009, 154)

Tämän jälkeen Työkuo4 otettiin erityiseen tarkasteluun ja tarkastettiin ryhmien varianssit. Levenen testi osoitti, että varianssit ovat yhtä suuret. Kysymyksestä asetettiin hypoteesit:

H_0 : Eriasteista työuupumusta kokevat työntekijät eivät eroa siinä, kuinka paljon samankaltaisia toistuvia tehtäviä he tekevät.

H_1 : Eriasteista työuupumusta kokevat työntekijät eroavat siinä, kuinka paljon samankaltaisia toistuvia tehtäviä he tekevät.

Testinä käytettiin epäparametristä Kruskal-Wallis-testiä, koska muuttujat eivät ole normaalisti jakaantuneita. Luokittelevaksi muuttujaksi asetettiin kolmeluokkainen työuupumusoireyhtymä, jossa luokat ovat 0) Ei ollenkaan työuupumusta 1) Lievä työuupumus ja 2) Vakava työuupumus. Tarkemmat määrät ja laadut esitetään kappaleessa 6.1. Työkuo 4 - kysymyksen skaala oli seitsemänportainen Likert-asteikko (1 = Täysin eri mieltä – 7 = Täysin samaa mieltä). Testin tulos osoitti, että nollahypoteesia ei hylätä, $\chi^2(2) = .499$, $p > 0.05$. Tämä tarkastettiin myös parametrisella yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA), joka antoi saman lopputuloksen. Voidaan todeta, että vain työn määrää koskevat kysymykset ovat yhteydessä työuupumusoireyhtymään nuorilla upseereilla.

Verrattaessa tuloksia yleistä populaatiota koskeviin tuloksiin ei työtä kuormittavissa muuttujissa ole merkittäviä eroja Työkuo4-kysymystä lukuun ottamatta. Tässä tutkimuksessa ei lasketa efektikoon merkitystä, koska alkuperäiset populaatiota koskevat mittaukset ovat koonnos useista tutkimuksista, joista otoskoko ei ole tiedossa. Työn määrällisen (aikapaine, kiire yms.) kuormittavuuden yhteyden (Pearson) työuupumukseen on havaittu koko väestöä koskevissa tutkimuksissa olevan $.34^{**}$ – $.44^{**}$. Tässä tutkimuksessa Työku1 $.22^{**}$, Työku2 $.47^{**}$ ja Työku3 $.45^{**}$ mittaavat kyseistä kokonaisuutta. ”Työhöni kuuluu paljon samankaltaisia toistuvia tehtäviä” (Työku4) mittaa työn monipuolisuutta, jonka yleistä populaatiota koskevissa mittauksissa on havaittu olevan työuupumukseen tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä $-.33^{**}$ (Pearson). Tässä tutkimuksessa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei havaittu.

Työtä kuormittavia tekijöitä mitataan tässä tutkimuksessa Työku1, Työku2 ja Työku3 - osioilla, joiden Cronbachin alfa on .77 eli tasolla hyvä. Puhdistetut osiokorrelaatiot ovat Työku1 (.52), Työku2 (.71) ja Työku3 (.61).

5.5 Perfektionismin mittari FMPS

Alkuperäinen mittari Frost Multidimensional Perfectionism Scale (FMPS) on (1990) Randy O.Frostin, Patricia Martenin, Cathleen Lahartin ja Robin Rosenblaten kehittänyt kyselysarja perfektionismin mittaamiseen. Mittari pitää sisällään 35 osiota, jotka jakautuvat kuuteen faktoriin, jotka ovat korkeat henkilökohtaiset vaatimukset (PS - personal standards), huoli virheistä (CM - concern over mistakes), omien suoritusten epäily (D - doubts about actions), vanhempien asettamat korkeat vaatimukset (PE - parental expectations), vanhempien antama kritiikki virheistä (PA - parental criticism) ja järjestyksen tarve ja siisteys (O - organization). (Frost ym. 1990, 455; Haapasalo 2014, 441)

FMPS on moniulotteiden mittari perfektionismin havainnollistamiseen, ja siksi sen faktoriset tulokset ovat kaikkein tärkeimpiä, koska ulottuvuudet saattavat olla hyvin lähellä toisiaan. (Stöber 1998, 4.) Tästä tutkimuksesta faktorit ”vanhempien asettamat korkeat vaatimukset” ja ”vanhempien antama kritiikki virheistä” on jätetty pois, koska ulottuvuus selittää enemmän perfektionismin syntymistä kuin henkilön taipumusta hyvälaatuiseen tai haitalliseen perfektionismiin. (Haapasalo 2014, 441; Stöber 1998, 16)

Kyselysarjan alkuperäisestä 35 osiosta otettiin esitestauksen (n=97) eksploratiiviseen faktorianalyysiin 26 osiota, joista jätettiin 24 (liite 4, 23 osiota). Kysymykset 34 ”Jos en aseta korkeita tavoitteita, minusta tulee alempiarvoisempi” ja 37 ”Osaan keskittää voimavarani tietyn tavoitteen saavuttamiseen” poistettiin, koska ne eivät tuloksellisesti ja sisällöllisesti mitanneet annettua faktorikategoriaa. Kysymys 41 ”Minulle on tärkeää, että olen erittäin ammattitaitoinen kaikessa mitä teen” jätettiin varsinaiseen kyselysarjaan, vaikka tuloksellisesti kysymyksellä oli heikko kommunaliteetti .11, faktorilataus .24 ja heikko puhdistettu osiokorrelaatio .12. Kysymys on kuitenkin sisällöllisesti merkittävä ja kuvastaa korkeaa henkilökohtaista tavoitetta, mikä on henkilöstöryhmälle ominaista. Opiskelu, työyhteisön pakolliset opinnot/luvat ja suljettu työyhteisö kannustavat vahvasti ammattitaidon kehittämiseen. Pilottiryhmälle kysymys oli uusi, koska he eivät ole työskennelleet vielä upseerin ammatissa, ja osio otettiin tutkimuksen varsinaiseen kyselysarjaan erityiseen tarkkailuun.

5.51 Esitestauksen tulokset sekä mittarin konsistenssi

Pilottikyselyn aineisto soveltui myös erinomaisesti eksploratiiviseen faktorianalyysiin⁹, koska KMO =.72 ja Bartlettin testin tulos $p < .001$ olivat merkitseviä. FMPS mittaa koko varianssista tuloksen 48,6 %, jonka suurimpina selittävinä faktoreina on järjestelmällisyys ja siisteys (16,8 %) ja omien suoritusten epäily (18,5 %). Sisäinen konsistenssi (liite 4) oli ”järjestelmällisyyden ja siisteyden” osalta hyvä (.89), ”omien suoritusten epäily” hyvä (.85), ”korkeat henkilökohtaiset vaatimukset” hyvä (.73) ja ”huoli virheistä” oli hyvä (.70). (raja-arvot Gliem & Gliem, 2003, 87) Mittarin reliabiliteetti on hyvä kaikissa faktoreissa. Kysymys ”inhoan olla toiseksi paras” siirtyi korkeisiin tavoitteisiin ja kysymys ”minun tulisi olla pahoillani jos teen virheen” siirtyi huoliin virheistä. Kysymykset otetaan varsinaiseen kyselyyn, vaikka ne omaavat myös alhaisen selitysasteen, mutta rotatoivassa faktorianalyysissä ei näkynyt viitteitä ristiin latauksesta.

5.52 FMPS-mittarin stabiliteetti ja yhteneväisyyden vertailu

Varsinainen aineisto (n=317) osoitti mittariston erinomaista pysyvyyttä. Tuloksien osittainen paraneminen voi johtua otoskoon kasvamisesta (liite 5). Faktorianalyysi suoritettiin samoja parametreja käyttäen eli maximum likelihood varimax rotaatiolla pakotettu 4 ulottuvuudelle. Kuuden iteraatiokierroksen jälkeen tulokset olivat KMO .85 ja Bartlettin testi $p < .001$ eli merkitsevä. FMPS mittaa varsinaisella aineistolla koko varianssista 48 %. Osoiden korrelaatio parani hieman omien suoritusten epäilemisen (.86) ja korkeiden henkilökohtaisten vaatimusten (.78). Kysymys 41, ”Minulle on tärkeää, että olen erittäin ammattitaitoinen kaikessa mitä teen”, jätettiin varsinaiseen kyselysarjaan, vaikka esitestauksessa osio oli tuloksellisesti erittäin heikko. Kysymys on tuloksellisesti parantunut, vaikka selitysaste on jäänyt tasolle (.22), mutta kysymys kuuluu oikeaan faktorirakenteeseen ilman ristiin latauksia.

Esitestauksen ja varsinaisen kyselyn vertaileminen voi osoittaa aineistossa olevan saman kaltaisten osoiden päällekkäisyyttä, koska kysymys ”minun tulisi olla pahoillani jos teen

⁹ Eksploratiivinen faktorianalyysi etsii muuttujajoukosta yhteyksiä (korrelaatio) ja esittää muuttujien kokoamista uudeksi rakenteeksi eli faktoriksi. Faktoria kutsutaan myös ulottuvuutena tässä tutkimuksessa. Löydetty ulottuvuus nimetään muuttujajoukon latentin sitoutumistekijän mukaisesti. (Jokivuori & Hietala, 2007, 89–90) Tässä tutkimuksessa ulottuvuudet on käännetty alkuperäisestä FMPS-tutkimuksesta. Tämän johdosta myös eigenvalue on 4 (pakotettu 4 faktoria), mikä johti parhaimpaan annettuun tulokseen (liite 4).

virheen” palasi takaisin omien suoritusten epäilyä koskevaan faktoriin. Kysymys ”inhoan olla toiseksi paras” sai lähes yhtä vahvan ristiin latauksen (.39) omien suoritusten epäilyä koskevan faktorin kanssa. Korkeat tavoitteet ja omien suoritusten epäily sijaitsevat perfektionismin eri luonteenpiirteissä, mutta haitallisen perfektionismin omaava henkilö voi pyrkiä korkeisiin saavutuksiin. Tällöin pelko suoriutumisesta ja virheistä vain kasvaa. Ongelmallisia tutkimuksen kannalta ovat oletetut keskenäiskorrelaatiot, jotka vääristävät tuloksia.

Kuten on aiemmin mainittu, ulottuvuudet ovat todella lähellä toisiaan, ja muutamat osiot voivat mitata osaltaan samankaltaisia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa ulottuvuudet varimax-rotatiolla olivat erittäin selkeät, vaikka muutama kysymys siirtyi eri kategoriaan. Sisällöllisesti tarkasteltuna *omien suoritusten epäily* (D) ja *huoli virheistä* (CM) ovat haitallisen perfektionismin piirteitä, ja ne luokitellaan haitallisen perfektionismin ulottuvuuteen. Edellisen ovat havainneet myös muut tutkijat. Näin ollen alkuperäisen kuuden faktorin ratkaisussa kokonaisuutta kuvastaa paremmin neljä faktoria (Kornblum & Ainley, 2005; Stöber 1998)

1. Korkeat henkilökohtaiset vaatimukset (PS)
2. Vanhempien odotukset ja kriittisyys (PEC)
3. Huoli virheistä ja omien suoritusten epäily (CMD)
4. Järjestyksen tarve ja siisteys (O)

Myös Stöber ja Ainley havaitsivat ristiinlatauksia ja muutamien kysymyksien huonoa korreloitumista. Ainley ja Stöber havaitsivat kysymyksen 25 (”Inhoan olla toiseksi paras”) aiheuttavan ristiinlatausta. Tässä tutkimuksessa havaittiin myös sama, ja kysymys siirtyi esitestauksessa omien suoritusten epäilemisestä korkeisiin tavoitteisiin. Sisällöllisesti kysymys kuvaa henkilön haluavan olla paras, mikä kuvastaa korkeaa tavoitetta. Aiemmin mainittu ja mittarista poistettu kysymys 37 poistettiin myös Ainleyn tutkimuksesta, ja Stöber havaitsi latausta kolmeen eri faktoriin. Ainley poisti kysymyksen 22 ”Minun tulisi olla pahoillani, jos teen virheen.” Tämä kysymys on tässä tutkimuksessa heikko ja samassa linjassa Ainleyn tutkimuksen kanssa. Stöber havaitsi kysymyksen faktorilatauksen olevan .43 yhdelle faktorille.

Selitysasteet mittaristolle olivat samansuuntaisia kuin Kornblumilla ja Ainleylla 2005: (n=612) kokonaisvarianssi 51,33 % sekä Stöber 1998 (n=243) kokonaisvarianssi 52,4 %. Lisäksi varsinaisen reliabiliteetin osalta tulokset ovat yhteneväiset (taulukko 7).

Taulukko 7

Cronbachin alfan vertailutaulukko FMPS

	PS	CM	D	O	CMD
Saramies 2017	.78	.70	.86	.89	
Saramies 2016	.73	.70	.85	.89	
Kornblum & Ainley 2005	.79	-	-	.88	.82
Stöber 1998	.78	.87	.73	.86	.88
Frost 1990	.83	.88	.77	.93	

PS = Korkeat henkilökohtaiset vaatimukset (personal standards), CM = Huoli virheistä (concern over mistakes), D = Omien suoritusten epäily (doubts about actions), O = Järjestyksen tarve ja siisteys (organization), CMD = Yhdistetty CM ja D (concern over mistakes).

5.6 Perfektionismin mittarin käyttö

Frost Multidimensional Perfectionism Scale (FMPS) on mittari, jonka kysymyksiin vastataan Likert asteikolla 1–5. Tästä mittarista käytetään tässä tutkimuksessa neljää ulottuvuutta, jotka ovat *järjestelmällisyys ja siisteys* (6 kysymystä, pisteet 6–30), *korkeat vaatimukset* (6 kysymystä, pisteet 6–30), *omien suoritusten epäileminen* (9 kysymystä, 9–45) sekä *huoli virheistä* (4 kysymystä, pisteet 4–20) (Frost 1990, 455). Hyvälaatuisen perfektionismin omaavilla henkilöillä ovat pisteet korkeista vaatimuksista ja järjestelmällisyydestä >50, mutta ulottuvuuksien huoli virheistä sekä omien suoritusten epäileminen pisteet ovat <32. Haitallisen perfektionismin omaavilla henkilöillä ulottuvuuden korkeat vaatimukset ja järjestelmällisyys pisteet ovat <50 ja ulottuvuuksien omien suoritusten epäileminen sekä huoli virheistä pisteet >32. (Bousman 2007, 68) Alkuperäisestä kysymyssarjasta on poistettu kaksi osiota korkeista vaatimuksista, ja siksi virheraja korkeiden vaatimusten ja järjestelmällisyyden osalta on tässä tutkimuksessa 45.

5.7 Tutkimustulosten analyysimenetelmät

Tutkimusten analyysien mitatessa oikeaa asiaa oikeassa suhteessa suoritettiin ennen analyysijä muuttujamuunnoksia. Oleellimmat muutokset ja käsittelyt olivat ikäjakauman luominen, vaatimusluokkien yhdistäminen sekä työuupumusoireyhtymän eri osakokonaisuuksien yhdistäminen. Näillä muutoksilla mahdollistetaan se, että tämän tutkimuksen riippuva muuttuja *työuupumus* voidaan kuvata jokaisessa analyysissä mielekkäällä tavalla. Työuupumusta käsitellään kolmiluokkaisena järjestysasteikollisena eli ordinaaliasteikolla, jolloin luokittelu on yksinkertaisempaa esimerkiksi ryhmien välisissä eroissa. Lisäksi työuupumusta käytetään täysin skaalaamattomana, jolloin puhutaan luokittelemattomista pisteistä. Luokittelemattomat pisteet tulee mieltää suhdeasteikkona, koska se kykenee saamaan absoluuttisen arvon 0 ja maksimaalisen arvon 6 päivittäin (jakautuminen .01 tarkkuudella). Tällöin luokittelemattomilla pisteillä voidaan kertoa esimerkiksi ilmiön muutosta ja ennustettavuutta paljon tarkemmin kuin ordinaaliasteikolla. (Nummenmaa 2009, 42–43)

Tutkimusaineiston analyysit toteutetaan vaiheittain tutkimusongelmien määrittämässä järjestyksessä edeten laajemmasta kokonaisuudesta kohti yksityiskohtaisempaa analyysiä. Ensimmäiseksi tarkastetaan kysymys, ”kuinka paljon lievää ja vakavaa työuupumusta on nuorilla upseereilla?” Kysymystä mitataan laatu- ja määräerottelulla. Teoreettisessa tarkastelussa on havaittu, että ryhmien, kuten ikä ja vaatimusluokka, välillä tulisi olla eroja. Näitä eroavaisuuksia tarkastetaan yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja T-testillä. Aineistossa olevien epänormaalisti jakaantuvien muuttujien vuoksi käytetään aina myös epäparametrista Kruskal-Wallis-testiä ja Mann-Whitney-testiä. Edellistä periaatetta käytetään *riippumattoman muuttujan* eli perfektionismin määrän tutkimisessa, jolloin voidaan muodostaa perfektionismin eri laatujen välisiä luokkia sekä voidaan kuvata, ”onko perfektionismin määrä merkityksellistä otoksen henkilöstöllä?”

Toisessa vaiheessa tutkitaan muuttujalähtökohtaisesti kysymystä: ”Ovatko haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt taipuvaisempia työuupumukseen kuin ei-perfektionistiset tai hyvälaatuisen perfektionismin omaavat henkilöt?” Tähän vastataan ennustamalla työuupumuksen kasvua perfektionismin neljällä eri osa-alueella. Tätä ennustavuutta tutkitaan askeltavalla lineaarisella regressiomenetelmällä (kts. aineiston sopivuus kappaleessa 5.61). Lineaarisen regression menetelmänä askellus (stepwise) etsii täydellistä tilastollista vastaavuutta. Näin tutkija ei voi poistoilla tai lisäyksillä vaikuttaa tulevaan mallinnukseen.

(Nummenmaa 2009, 318–320) On huomioitava, että Nummenmaa (2009, 319) mainitsee: ”askeltavan lineaarisen regressioanalyysin umpimähkäinen käyttäminen on ristiriidassa regressioanalyysin liittyvän mallintamisen kanssa.” Tässä tutkimuksessa ei käytetä umpimähkäisesti valittuja vaan teoriaan pohjautuvia muuttujia, ja askeltavalla mallinnuksella tutkija voi myös havaita mallinnuksen ulkopuolelle jäävät muuttujat.

Kolmannessa vaiheessa tutkimukseen haetaan laadullista puolta, kun tutkitaan muita työuupumukseen johtavia tekijöitä eli työn kuormittavien tekijöiden merkitystä ja objektiivista tekijää (vaatimusluokka). Lisäksi testataan yleisesti perfektionismin teoriaa ihmisen palavaan haluun ylisuoriutua työssä virheettömästi vastaamalla kysymykseen ”Tekevätkö haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt enemmän harmaita tunteja tai ylitöitä kuin ei-perfektionistiset?” Näitä eroja testataan yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

5.71 Aineiston sopivuus regressiomenetelmään sekä menetelmän valinta

Regressioanalyysillä pyritään kuvaamaan kahden eri muuttujan välistä numeraalista riippuvuussuhdetta, jolloin voidaan tehdä ennustavuus muuttujien suhteen perusteella. Tämä ei siis tarkoita kausaalisuhdetta eli syy-seuraussuhdetta. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkinen 2014, 236) Regressio perustuu siis numeraaliseen riippuvuussuhteeseen, jolloin on tarpeellista arvioida oikea tilastollinen menetelmä sekä tarkastaa aineiston sopivuus kyseiseen menetelmään, varsinkin kun kyseessä on *usean selittävän muuttujan malli*.

Useat selittävät tekijät ovat tässä tutkimuksessa perfektionismin neljä eri ulottuvuutta, jotka on tehty eksploratiivisella faktorianalyysillä (liite 5). Distefano, Zhu ja Mindrila (2009, 6–9) käsittelevät artikkelissaan eri muuttujien soveltuvuutta jatkotutkimuksiin. Tässä tutkimuksessa on oleellista käyttää faktorianalyysin standardoituja regressiopisteitä. Tällöin ulottuvuudet eroavat toisistaan Näin ollen esimerkiksi laskettaessa haitallista perfektionismia tulee hyvälaatuisen perfektionismin olla matala. Käytettäessä esimerkiksi keskiarvomuuttujaa tapahtuisi todennäköisemmin muuttujien mahdollista limittymistä. Eksploratiivisen faktorianalyysin ongelmana on multikolinnearisuus eli muuttujien vahva keskinäiskorrelaatio, joten alkuperäisistä muuttujista tutkitaan multikolinnearisuus ja tarvittaessa luodaan uudet muuttujat. Aineiston sopivuus eri regressiomenetelmiin tarkastetaan kolmella eri sirontakuviolla visuaalisesti (normaali arvot, standardoidut ja selittämättä jääneen osan kuvio) sekä laskemalla selittämättä jääneen osan yhtäläisyydet eli ns. aineiston homoskedastisuus. Monioutliersit tutkitaan Mahalanobisella etäisyydellä.

Sirontakuvio tarkastettiin aineiston visuaalista soveltumista regressiomenetelmään sekä lineaarista tai epälineaarista yhteyttä. (Metsämuuronen 2009, 630). Sirontakuvio oli erittäin hajanainen, ja residuaalien tarkempi tarkastelu ei silmämääräisesti ollut tarkka menetelmä homoskedastisuuden määrittelemiseen. Linearisissa tarkasteluissa, kuten tässä tutkimuksessa, on kyseenalaistettava aineiston käyttö, mikäli heteroskedastisuutta on (Breusch & Pagan 1979, 1287). Aineisto tarkastettiin Breusch ja Paganin laskukaavalla (Breusch & Pagan 1979, 1293). Tutkijalla oli käytössä Ahmad Daryanton¹⁰ tekemä SPSS macro, jolla laskenta konkreettisesti suoritettiin. Testi testaa nollahypoteesia ”Heteroskedastisuutta ei ole.” Testin tulos oli BP = 7,716, df 4, p = .103, jolloin testi jättää nollahypoteesin voimaan, koska p > .05. Breuschin ja Paganin testi ei kuitenkaan anna tarkkaa merkkiä siitä, onko lineaarinen malli vai epälineaarinen sopiva aineistolle. SPSS:n oma diagnostiikka ehdotti lineaarista mallinnusta, joka tukee teoreettista olettamusta, että haitallisen perfektionismin kasvaessa myös työuupumus kasvaa samassa suhteessa.

Tämän jälkeen testattiin vielä aineiston eri osioiden multikollinearisuus. (Metsämuuronen 2009, 671) Aineistossa havaittiin viite yhden osion multikollinearisuudesta, josta tutkija sai viitteitä aikaisemmin faktorianalyysin periaatteella. Raja-arvo toleranssin ja VIF-arvon osalta on kiistanalainen, ja tutkija määrittelee tässä tutkimuksessa erittäin konservatiivisen linjan (Robert O'Brien 2007, 674, 688) mukaan, milloin toleranssin raja-arvo .25 (VIF-arvo tällöin >4) on ratkaiseva tekijä. Järjestelmällisyys ja siisteys -ulottuvuudessa kysymys ”Siisteys on minulle tärkeää” saa koko aineiston kesken keskimäärin arvon .246, VIF 4.047, ja tutkija poistaa regressioanalyysistä kyseisen muuttujan. Kaikkien muiden kysymysten arvot ovat selkeästi raja-arvoa paremmat.

Lisäksi tutkittiin yksittäisten havaintojen poikkeaminen usean muuttujan suhteen eli ns. monioutliersit, koska kaikkia outliereitä ei datasta poistettu. Monioutlierejä tutkittiin Mahalanobisella etäisyydellä, joita aineistossa ei havaittu. Aineiston nähdään soveltuvan lineaariseen regressiomallinnukseen.

¹⁰ <https://sites.google.com/site/ahmaddaryanto/scripts/Heterogeneity-test> (luettu 04.01.2017)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työuupumus nuorilla upseereilla

Taulukko 8

Työuupumus oireyhtymän koostuminen ja määrät (%)

	Työuupumus oireyhtymän			pisteet (M)	Vastaajat (n)
	Ei uupumusta (%)	Lievä (%)	Vakava (%)		
Työuupumus	50.2	41	5.7	1.65	307
30v tai alle	54.5	39.3	6.1	1.61	244
>31v	41.3	54	4.8	1.80	64
Lapsia	46.3	51.3	2.5	1.66	80
Ei lapsia	54	39.7	6.3	1.64	224
Naimaton	51.7	38.2	6.7	1.62	86
Avoliitto tai avioliitto	49.8	42.2	4.9	1.66	218
Vaati JSA 8	52.6	34	7.2	1.60	100
Vaati JSA 9	48.2	44.7	5	1.65	152
Vaati JSA 10	36.6	53.7	7.3	1.80	42

Huom. JSA palkkaluokkiin on yhdistetty rajan vaatiluokat.

Työuupumuksen määristä voidaan päätellä, että puolella otoksen henkilöistä on jonkinasteista työuupumusta (taulukko 8). Työuupumus oireyhtymä koostuu kolmesta eri osa-alueesta *väsymys* ($M=1.80$, $\sigma M=.08$), *kyynisyys* ja *alentunut ammatillinen itsetunto* ($M=1.38$, $\sigma M=.050$). Työuupumus otoksen henkilöillä koostui pääosin väsymisestä sekä kyynisyydestä. Väsymystä otoksen henkilöstössä kuvaavat parhaiten kysymykset ”olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä” ($M=2.10$, $\sigma M=.10$) ja ”päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta” ($M=2.06$, $\sigma M=.09$). Kyynisyys ilmenee kysymyksissä ”kiinnostukseni työtä kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.” ($M=2.09$, $\sigma M=.11$) ja ”en ole enää niin kiinnostunut työstäni” ($M=2.05$, $\sigma M=.10$). Alentunut ammatillinen itsetunto ei näyttäytynyt olevan keskinäisessä osassa työuupumus oireyhtymän oireiden esiintyvyydessä.

6.1.1 Ryhmien väliset erot työuupumuksessa

Aineiston taustamuuttujista ikä, perhetausta ja työtehtävä on todettu yleistä väestöä koskevissa tutkimuksissa merkitseviksi tekijöiksi työuupumuksen määrien välillä. Tässä tutkimuksessa oleva aineisto on verrattain homogeenistä, koska henkilöt ovat olleet työssä 1–4 vuotta ja omaavat saman koulutuksen.

Tarkasteltaessa työuupumuksen jakautumista iän, lapsien tai perhetausta suhteen (taulukko 8) ei keskiarvoissa ole merkittäviä eroja. Tätä väittämää testataan t-testillä, jossa työuupumusoireyhtymän luokittelemattomia pisteitä vertaillaan eri ryhmien kesken. Luokittelemattomat pisteet luovat tarkemman suhdeasteikon (.01 tarkkuus), jossa 0 = ei lainkaan työuupumusoireiden esiintyvyyttä ja 6 = päivittäin kokee työuupumusoireiden esiintymistä. Taulukosta 9 voidaan havaita, että aikaisempi väittämä pitää paikkansa ja iällä, lapsilla tai perhetaustalla ei ole merkitystä työuupumuksen esiintyvyydessä. Testi suoritettiin myös epäparametrisella Mann-Whitney u-testillä, joka antoi saman lopputuloksen. Levenen testi osoitti varianssit yhtä suuriksi.

Taulukko 9

Iän, perhetaustan tai lapsien merkitys työuupumuksen esiintymiseen

	m	s	n	t	df	p
30v tai alle	1.62	1.00	244	-1.311	305	.191
>31v	1.80	1.02	64			
Lapsia	1.66	.89	80	.167	302	.868
Ei lapsia	1.64	1.03	224			
Naimaton	1.62	1.05	86	.024	302	.796
Avoliitto tai avioliitto	1.66	.98	218			

Työn vaatimusluokka voidaan katsoa tässä tutkimuksessa täysin objektiiviseksi syyksi työuupumuksen esiintyvyydessä, koska vaatimusluokka (palkkaluokka) ilmentää työn vaatimuksia työntekijältä. Levenen testi osoitti ryhmien varianssin olevan yhtä suuruisia. Yksisuuntainen varianssianalyysi työn vaatimusluokasta työuupumuksen esiintyvyyteen (taulukko 10) osoitti, että eri vaatimusluokilla ei ole eroa työuupumuksen esiintyvyydessä.

Taulukko 10

Yksisuuntainen varianssianalyysi: vaatimusluokan merkitys työuupumuksen oireiden esiintyvyydessä (N=294)

	JSA 8		JSA 9		JSA 10				
	n= 100		n= 152		n= 42				
Muuttuja	<i>Ka</i>	<i>s</i>	<i>Ka</i>	<i>s</i>	<i>Ka</i>	<i>s</i>	<i>F</i> (2,291)	<i>p</i>	η^2
Työuupumus	1.60	1.09	1.65	.97	1.80	1.00	.543	.582	.004

6.2 Perfektionismi nuorilla upseereilla

Otoksen henkilöillä havaittiin erittäin paljon (29,7 %) haitallisen perfektionismin piirteitä (taulukko 11). Ennako-oletuksen vastaisesti havaittiin myös henkilöitä, joilla molemmat perfektionismin ulottuvuudet olivat korkeat (16,1 %). Aikaisemmin esitetty äärimmäinen perfektionismi nimetään ”korkeaksi haitalliseksi perfektionismiksi”. Tässä tutkimuksessa ei voida määrittää varsinaista numeroarvoa, joka kertoisi, milloin henkilö omaa äärimmäistä perfektionismia. Näin ollen tutkija säilyttää kaikki havaintoarvot aineistossa.

Taulukko 11

Perfektionismin määrät ja laadut

	Ei perfektionismia	Hyvälaatuinen	Haitallinen	Korkea haitallinen	
	(%)	perfektionismi	perfektionismi	perfektionismi	(n)
	(%)	(%)	(%)	(%)	(n)
Perfektionismi	41	13.2	29.7	16.1	317
30v tai alle	41.9	13.4	29.6	15	253
> 31v	37.5	12.5	29.7	20.3	64
Lapsia	46.3	9.8	30.5	13.4	82
Ei lapsia	39.2	14.7	28.9	17.2	232
Naimaton	36	20.2	31.5	12.4	89
Avoliitto, avioliitto	42.7	10.7	28.9	17.8	225

Huom. Korkeassa haitallisessa perfektionismissa kaikki perfektionismin osa-alueet ovat korkeat.

Perfektionismi on ihmisen luonteenpiirre, ja aikaisemmissakin tutkimuksissa on havaittu, että ihmisen taustamuuttajat (ikä, sukupuoli, perhe, sosiaalinen tausta ja jopa kulttuurilliset tekijät)

eivät ole merkittäviä tekijöitä perfektionismin esiintyvyydessä. Tämäkin tutkimus osoittaa henkilöiden taustan merkitsemättömyyden perfektionismin esiintyvyydessä. Huomionarvoista on, että haitallista perfektionismia on enemmän kuin hyvälaatuista. Yhdistettäessä korkea haitallinen perfektionismi sekä haitallinen perfektionismi saadaan jopa enemmän haitallisen perfektionismin omaavia henkilöitä (45,8 %) kuin ei-perfektionistisia (41 %).

6.3 Haitallinen perfektionismi työelämässä

Tutkimuksen kannalta on oleellista selvittää, onko hyvälaatuisen ja huonolaatuisen perfektionismin ryhmien välillä eroja työuupumusmäärissä. Tästä voidaan asettaa seuraavat hypoteesit:

H0: Työuupumusta kokevat työntekijät eivät eroa siinä, onko heillä erilaatuista perfektionismia

H1: Työuupumusta kokevat työntekijät eroavat siinä, että heillä on erilaatuista perfektionismia

Levenen testi osoitti varianssit yhtä suuriksi, ja varianssianalyysiä voidaan käyttää. Taulukosta 12 voidaan havaita, että nollahypoteesi tulee hylätä. Perfektionismin laadulla on merkitystä siinä, miten työntekijät kokevat työuupumusoireita. Tarkasteltaessa Post-Hoc (Tukey) -testiä havaittiin, että haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt eroavat hyvälaatuisen perfektionismin sekä ei-perfektionistisia piirteitä omaavista henkilöistä työuupumuksen esiintyvyydessä.

Taulukko 12

Yksisuuntainen varianssianalyysi: Perfektionismin laadun eroavaisuudet työuupumuksen oireiden esiintyvyydessä (N=307).

Perfektionismin laatu	Työuupumus oireiden esiintyvyys
Ei perfektionismia	1.47
Hyvälaatuinen perfektionismi	1.20
Haitallinen perfektionismi	2.12 ^a
Korkea haitallinen perfektionismi	1.67
F-testi	11.859
df	3
p-arvo	<.001
η^2	0.11

Huom. Yläindeksillä (^a) merkitty ryhmä poikkeaa muista ryhmistä erittäin merkitsevästi ($p<0.001$).

6.4 Ylityö uuvuttavana tekijänä ja perfektionisti sen suorittajana

Tutkijan olettamuksena on, että perfektionistinen henkilö haluaa ylisuoriutua, jotta hän täyttäisi omat vaatimuksensa virheettömyydestä. Tämän taustaolettamuksen mukaan haitallinen perfektionismi saa ihmisen suorittamaan ylitöitä, ja ylityö väsyttää ihmisen, koska tämä ei saa riittävästi lepoa. Tässä tutkimuksessa ei tutkita virallisten ylitöiden merkitystä, koska 76 vastaajaa ei halunnut kertoa ylityömääriään. Tämä johtuu suurimmaksi osaksi siitä, että tietojärjestelmä, jolla työntekijä saa tiedon ylityömääristä, on käytettävyydeltään huono.

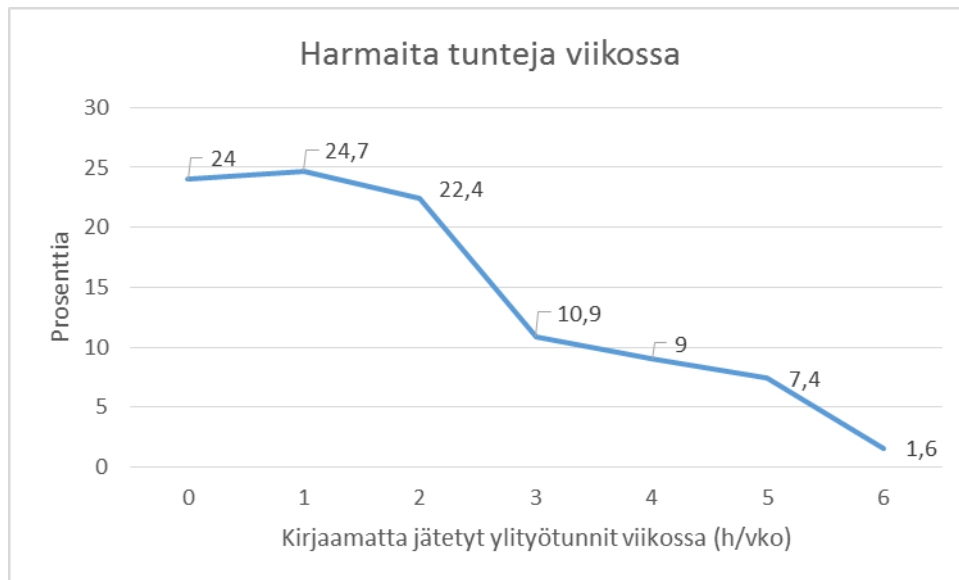
Työaikakirjanpitoon merkkamattomia tunteja kutsutaan tässä tutkimuksessa ”harmaiksi tunneiksi”. Harmaat tunnukset koostuvat Puolustusvoimien henkilöstöllä tyypillisesti työskentelystä ruokatunnilla, joka ei ole palkallista työaikaa. Harmaita tunteja ovat myös sotaharjoituksissa tehdyt työtunnit, jotka eivät kuulu sotaharjoitukseen. Luonnollisesti harmaiksi tunneiksi nimetään myös työajan ulkopuolella tapahtuva työskentely, jota ei merkitä työaikakirjanpitoon.

Kysyttäessä otoksen henkilöiltä ”Kuinka paljon arvioit tekeväsi keskimääräisesti harmaita tunteja viikossa? (Harmaat tunnukset ovat työntekoa virallisen työajan ulkopuolella, mistä ei saa palkkaa eli niitä ei ole sovittu. esim. lounastauolla työskentely.)”, olivat harmaiden tuntien

tiedostetut tuntimäärät (taulukko 13) korkeat. Keskiarvoksi muodostui 1.85 tuntia viikossa. Tämä tarkoittaisi, että otoksen koko henkilöstö tekisi kuukaudessa keskimäärin 2345 tuntia töitä, mitä ei kirjata työajaksi.

Taulukko 13

Otoksen henkilöstön (n=317) harmaat tunnit viikossa



Merkitsevintä harmaissa työtuntimäärissä on, että henkilöitä, jotka eivät tee yhtään harmaata tuntia viikossa on vain 24 % (n=75). Harmaiden tuntien tekemättä jättäminen on työuupumuksessa yksi keskeisimmistä tekijöistä, koska se heijastaa osaksi myös asennetta, jossa ylimääräisestä uuvuttavasta työstä pystytään kieltäytymään. Voidaan siis olettaa, että henkilöt, joilla on lievää tai vakavaa uupumusta, tekevät enemmän harmaita tunteja. Suoritettaessa yksisuuntainen varianssianalyysi työuupumusoireyhtymän kolmeen luokkaan (0=ei uupumusta, 1=lievä, 2=vakava) jaoteltujen ryhmien välille, oli havainto oletuksen mukainen. Varianssit olivat Levenen testin mukaan homogeenisia, ja kuten taulukosta 14 havaitaan, vain lievän ja vakavan työuupumuksen välillä ei ollut tilastollista eroavaisuutta ja vain henkilöt, joilla ei ole työuupumusta erosivat muista tilastollisesti merkittävästi. Ryhmien välisten erojen efektikoko on pieni (0.09) (Cohen 1992, 9).

Taulukko 14

Yksisuuntainen varianssianalyysi: Työuupumusoireyhtymän ryhmien väliset erot harmaiden tuntien mukaan.

Muuttuja	Ei työuupumusta ^a		Lievä		Vakava		F (2)	p	η^2
	Ka	s	Ka	s	Ka	s			
Harmaat tunnit	1.42	1.44	2.21	1.65	3.06	1.66	15.057	<.001	.09

Post Hoc -analyysin (Tukey) perusteella henkilöt, jotka eivät koe työuupumusta, eroavat lievästä ja vakavasta työuupumuksesta kärsivistä. Työuupumusta kokemattomat henkilöt tekevät vähemmän harmaita tunteja. Yläindeksillä (^a) merkitty ryhmä poikkeaa muista ryhmistä erittäin merkitsevästi ($p < 0.001$).

Vähäisten vakavien työuupumustapausten ($n = 18$) ja aineiston havaintojen jakautumisen vuoksi käytettiin myös epäparametristä Kruskal-Wallis-testiä ($\chi^2 (2) = 27,830$, $p < .001$), joka osoitti saman lopputuloksen kuin yllä oleva parametrinen testi.

On havaittu, että henkilöt, joilla on työuupumusta, tekevät enemmän harmaita tunteja. Näin ollen voidaan tutkia väittämää, että ”haitallisen perfektionismin omaava henkilö tekee enemmän harmaita tunteja kuin ei-perfektionistinen henkilö.” Väittämää testataan perfektionismin eri laatujen välillä. Tällöin 0 = ei perfektionismia ($n=126$), 1 = hyvälaatuinen perfektionismi ($n=41$) ja 2 = haitallinen perfektionismi ($n=145$), johon on yhdistetty korkea haitallinen perfektionismi.

Levenen testi osoitti varianssit yhtä suuriksi, ja kuten taulukosta 15 voidaan havaita, keskiarvoissa ryhmien *Ei perfektionismia* ($\sigma_M=1.67$) ja *Haitallinen perfektionismi* ($\sigma_M=2.09$) välillä ole muutosta kuin .42. Näin ollen keskiarvot menevät osittain hajonnan sisään.

Taulukko 15

Yksisuuntainen varianssianalyysi: Perfektionismin eroavaisuudet harmaiden tuntien mukaan.

Perfektionismi	Harmaat tunnit
Ei perfektionismia	1.67
Hyvälaatuinen perfektionismi	1.54
Haitallinen perfektionismi	2.09
F-testi	3,260
df	2
p-arvo	0.040
η^2	0.02

Yksisuuntainen varianssianalyysi antoi merkitsevyyden $p < .50$ eli ryhmien välillä on eroja, mutta tarkastettaessa Post Hoc -analyysiä voidaan todeta mahdollisen tyypin 1 virheen olemassaolo. Post Hoc -testi Tukey HSD antoi ryhmien *Ei perfektionismia* ja *Haitallinen perfektionismi* välille arvon $p = .077$ ja Bonferroni-korjaus $p = .091$.

Testiasetelmaa tarkasteltiin myös epäparametrisella Kruskal-Wallis-testillä, joka osoitti, että nollahypoteesi tulee hylätä ($\chi^2 (2) = 8,909$, $p = 0.012$) ja että ryhmien välillä on eroja. Kruskal-Wallis testin ryhmien *Ei perfektionismia* ja *Haitallinen perfektionismi* välisten eroavaisuuksien selitysaste Bonferroni-korjauksella oli $.027$. Näin ollen voidaan todeta, että haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt tekevät enemmän harmaita tunteja kuin ei-perfektionistiset henkilöt. Tähän väittämään tulee kuitenkin suhtautua kriittisesti, koska tulokset ovat osittain ristiriidassa ja myös efektikoko on pieni (0.02).

6.5 Perfektionismin muuttujien välinen yhteys työuupumukseen

Taulukko 16

Tutkimuksen muuttujien korrelaatiotaulukko

Muuttuja	<i>M</i>	<i>s</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Omien suoritusten epäily	2.53	.80	-							
2. Huoli virheistä	2.16	.72	.44***	-						
3. Korkeat tavoitteet	3.59	.69	.31***	-.02	-					
4. Järjestelmällisyys	3.87	.67	-.04	-.13*	.21***	-				
5. Väsymys	1.80	1.35	.24***	.26***	.06	-.10	-			
6. Kyynisyys	1.77	1.41	.26***	.28***	.005	-.15**	.72***	-		
7. Alentunut ammatillinen itsetunto	1.38	.88	.24***	.36***	-.35***	-.25***	.22***	.40***	-	
8. Työuupumus	1.65	1.00	.30***	.35***	-.05	-.18**	.90***	.91***	.56***	-
9. Työtä kuormittavat tekijät	4.29	1.31	.20***	.14**	.17**	-.02	.61***	.41***	.10	.53***

Huom: Muuttujat 1–4 asteikko 1–5, muuttujat 5–8 asteikko 0–6. muuttuja 9 asteikko 1–7

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Huomioitavaa taulukossa 16 on, että kolmen eri osa-alueen työuupumuksen, työtä kuormittavien tekijöiden ja perfektionismin muuttujien asteikot eroavat toisistaan. Näin ollen analyyseissä käytetään standardoituja arvoja.

Tutkimuksen taustalla olevan teorian mukaan haitallinen perfektionismi altistaa työuupumukselle. Muuttujien välisessä vertailussa tämä tarkoittaa, että *omien suoritusten epäily* ja *huoli virheistä* ovat yhteydessä *kyynisyyteen*, *väsymykseen* sekä *alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon*. Muuttujien väliset suhteet ovat teoreettisen taustaolettamuksen mukaisia, ja haitallisen perfektionismin ulottuvuudet ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä kaikkien kolmen työuupumuksen osa-alueen kannalta pois lukien *omien suoritusten epäily*. Tämä viittaa tilastolliseen merkitsevyyteen *kyynisyyden* osalta.

Huomionarvoisena voidaan pitää myös hyvälaatuisen perfektionismin negatiivista korrelaatiota *alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon* sekä *järjestelmällisyyden ja siisteyden* negatiivista korrelaatiota *kyynisyyteen*. *Järjestelmällisyys* ja *siisteys* sekä *korkeat tavoitteet* luovat asetelman, jossa henkilön on osittain helppo työympäristössä vastata omiin korkeisiin tavoitteisiinsa ja luoda merkitystä työlleen.

Huomioitavaa on, että myös haitallisen perfektionismin *omien suoritusten epäily* ja hyvälaatuisen perfektionismin *korkeat vaatimukset* korreloivat keskenään, mistä saattaa

muodostua mittausarha regressioanalyysiin (Metsämuuronen 2009, 710). Tämä johtunee korkeasta haitallisesta perfektionismista, joka otoksen henkilöstöllä havaittiin. Tässä asetelmassa molemmat ulottuvuudet ovat korkeat, mikä saattaa tarkoittaa ihmisellä suurta tyytymättömyyttä itseään kohtaan. Henkilö asettaa korkeita tavoitteita, mutta epäily tavoitteiden saavuttamisesta ja niihin pääsemisestä ovat alati läsnä, ja tällöin tulkinta ulottuvuuksien välillä hämärtyy. Vertaamalla osioiden *korkeat tavoitteet* ja *omien suoritusten epäily* välistä korrelaatiota, korostuu *omien suoritusten epäilyssä* kolme kysymystä tilastollisesti erittäin merkitseviksi lähes kaikissa *korkean tavoitteiden* osioissa. Kysymykset:

21. ”Jos epäonnistun työssäni, olen epäonnistunut ihminen.”

24. ”Jos epäonnistun osittain, se on yhtä paha kuin täydellinen epäonnistuminen.”

29. ”Mitä vähemmän teen virheitä, sitä enemmän ihmiset arvostavat minua.”

Tarkasteltaessa näiden kysymyksien asettelua verrattuna korkeisiin tavoitteisiin, joita ilmentävät esimerkiksi kysymykset; 39. ”Muut tuntuvat tyytyvän vähempään kuin minä.” sekä 40. ”Odotan suoriutuvani paremmin päivittäisistä askareista kuin useimmat.”, havaitaan, että näillä kysymyksillä vastaaja punnitsee todella itsekriittisesti, kuinka hyvin hän on saavuttanut omat tavoitteensa. Henkilön tuntiessa epäonnistuvansa, hän saattaa ajatella, että muut tyytyvät vähempään kuin hän. Tämän vuoksi korrelaatio osioiden välillä on todennäköisesti merkittävä.

6.6 Haitallisen perfektionismi työuupumuksen ennustaja

Työuupumuksen ennustettavuutta haitallisella perfektionismilla tutkitaan askeltavalla lineaarisella regressiolla muuttujalähtökohtaisesti. Selitettävä tekijä on työuupumuksen standardoidut pisteet, jolloin skaala on sama kuin eksploratiivisella faktorianalyysillä tehdyt perfektionismin summanmuuttajat. Kysymykseksi asetetaan, ”mitkä *huoli virheistä, omien suoritusten epäileminen, korkeat tavoitteet* sekä *järjestelmällisyys ja siisteys* selittävät työuupumusoireyhtymän vaihtelua ja miten?”

Taulukko 17

Askeltava lineaarinen regressioanalyysi työuupumuksesta perfektionismin neljän eri faktorin huoli virheistä, omien suoritusten epäileminen, järjestys ja siisteys sekä korkeat tavoitteet mukaan. Taulukossa esitetty tilastollisesti merkitsevät mallit.

	Malli 1	Malli 2	Malli 3
	$\beta(s)$	$\beta(s)$	$\beta(s)$
Huoli virheistä	0.382*** (0.066)	0.342*** (0.064)	0.339*** (0.064)
Omien suoritusten epäileminen		0.272*** (0.058)	0.268*** (0.058)
Järjestys ja siisteys			-0.152** (0.0142)
Vakiotermi	1.651*** (0.054)	1.651*** (0.053)	1.653*** (0.052)
$R^2_{adj.}$	0.096	0.154	0.171
$\Delta R^2_{adj.}$	0.096	0.058	0.017
N	306	306	306

Huom. Keskiarvo on sulkeissa

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Työuupumusta ennustettaessa perfektionismin eri ulottuvuuksilla (taulukko 17) saatiin kolme eri mallia, jotka sopivat aineistoon; Malli 1 ($F_{1,305} = 33.642$, $p < .001$), malli 2 ($F_{2,304} = 28.847$, $p < .001$) ja malli 3 ($F_{3,303} = 22.101$, $p < .001$).

Lineaarisen regressiomallinnuksen kolmen mallin ratkaisussa haitallisen perfektionismin ulottuvuus *huoli virheistä* on korjatulta selitysvoimaltaan voimakkain 0.096 mallissa 1. *Huoli virheistä* noustessa yhden yksikön vastaa tämä 0.382 nousua työuupumusoireyhtymässä.

Mallissa 2 haitallisen perfektionismin toinen ulottuvuus *omien suoritusten epäily* on selitysvoimaltaan 0.058. Yhdessä *huoli virheistä* kanssa haitallinen perfektionismi selittää työuupumuksesta 0.154.

Mallissa 3 mukaan selitykseen tulee perfektionismin piirteitä kuvaava *järjestys ja siisteys*. Selitystason muutos 0.017 ei ole merkittävä verrattuna haitallisen perfektionismin

summanmuuttujiin. Merkittävää on, että järjestyksen ja siisteyden noustessa yhden yksikön, laskee työuupumuksenoireyhtymän pistearvo -0.152.

Kysymykseksi asetettiin, ”mitkä *huoli virheistä, omien suoritusten epäileminen, korkeat tavoitteet* sekä *järjestelmällisyys ja siisteys* selittävät työuupumusoireyhtymän vaihtelua ja miten?” Voidaan todeta, että vain haitallisen perfektionismin ulottuvuudet *huoli virheistä* ja *omien suoritusten epäileminen* selittävät työuupumusoireyhtymän kasvamista. Perfektionistista piirrettä kuvaava ja hyvälaatuisen perfektionismiin kuuluva *siisteys ja järjestelmällisyys* selitti työuupumusoireyhtymää alentavana tekijänä, sekä ei ollut selitysasteeltaan (ΔR^2_{adj} 0.017) merkittävässä asemassa yhdessä haitallisen perfektionismin kanssa.

7 POHDINTA

7.1 Ovatko nuoret upseerit työuupuneita ja perfektionisteja?

Tutkimuksessa havaittiin, että otoksen henkilöstö koki keskimäärin kerran kuukaudessa työuupumuksen eri oireita. Työuupumusoireyhtymän keskinäinen vaikuttava tekijä eli *Väsymys-ulottuvuus* sai korkeimman keskiarvon. Väsymys-ulottuvuuden osiot ”olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä” ja ”päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta” saivat muita osioita korkeammat keskiarvot. Vastaajat mielsivät työnsä henkisesti raskaaksi ja uuvuttavaksi, mutta eivät tunteneet kykenemättömyyttä (*alentunut ammatillinen itsetunto*). Mielenkiintoisena havaintona voidaan pitää sitä, että nuoret upseerit, jotka ovat olleet vähän aikaa virkasuhteessa, tuntevat alhaisempaa innostuneisuutta sekä uskoa työnsä merkitykseen (*kyynisyys*) kuin olisi voinut odottaa. Verrattaessa otoksen henkilöstöä kantaväestöön ovat oireiden määrät ja kuvaukset työuupumuksesta alemmat kuin ihmissuhdetyötä tekevien opettajien. (Kalimo ym. 2006, 33.) Työuupumusoireyhtymä rakentuu nuorilla upseereilla väsymyksestä ja kyynisyydestä.

Henkilöstön väsymystä kuvailtaessa voidaan tarkastella sen johtumista myös *työtä kuormittavista tekijöistä*.¹¹ Suorittaessa lineaarinen regressioanalyysi voidaan todeta *työtä kuormittavien tekijöiden* selittävän hyvin sekä ennustavan erinomaisesti työuupumusoireyhtymän kasvua. *Työtä kuormittavien tekijöiden* keskiarvoja tarkasteltaessa voidaan havaita, että otoksen henkilöstö arvioi työnkuvansa erittäin kuormittavaksi. Erityisesti osio ”Työ vaatii erittäin kovaa työntekoa” oli keskiarvoltaan korkea. On huomioitava, että kysymyksellä on kaksi eri merkitystä. Vastaaja voi mieltää kysymyksessä olevan ”kovan työn” joko fyysiseksi tai henkiseksi. Vastaajien jakaumaa tarkasteltaessa on erotettavissa kattoefektiä ”kovaa työntekoa” kysymystä kohtaan, kun taas ”ajankäytöllisiä vaatimuksia” ja ”työmäärää” kuvaavat väittämät saavat tasaisesti jakautuneita vastauksia. Voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa olisi työnkuvasta johtuen oleellista esittää henkilöstölle selkeä väittämä: ”työni vaatii kovaa fyysistä suorittamista” tai ”tunnen työni henkisesti erittäin raskaaksi”. Edellisten väittämien mukaan voitaisiin erotella työuupumuksen väsymysulottuvuuden kokonaisvaltaista vaikuttamista (henkinen ja fyysinen) pienempiin osiin. Fyysinen ja henkinen

jaksaminen ovat yhteydessä toisiinsa, mutta tutkittaessa systemaattisesti ja tarkkaan valittua otosta, voitaisiin paremmin tutkia työnkuvassa olevia kuormittavia tekijöitä.

On merkittävää, että taustamuuttujilla (ikä, siviilisääty, lapset, vaatimusluokka) ei ole vaikutusta työuupumuksen määriin. taustamuuttujien välisiä eroja työuupumuksen eri määriissä ei ole. Osittain selitys löytyy todennäköisesti työnkuvasta. Perheellisille voi olla rankkaa, että he joutuvat olemaan sotaharjoituksissa pois perheen luota. Myös perheen tuoma vaikutus työuupumusta alentavana tekijänä jää näin ollen osittain pois. On kuitenkin huomattava, että perheellisillä viikoittaiset työuupumuksen oireiden esiintyvyydet ovat määrällisesti vähäiset. Selkeiden rasitusoireiden esiintyessä on perhe todennäköisesti huomauttanut oireista, kuten väsymisestä, keskittymisvaikeuksista tai unettomuudesta. Lapsien merkitys korostuu työuupumuksessa tyypillisesti siten, että henkilö ei voi jäädä esimerkiksi tekemään ylitöitä, koska lapsia tulee hoitaa ja osittain arvomaailma muuttuu perhekeskeiseksi. Tutkimuksen kannalta tämä osoittaa, että nuorilla upseereilla korostuu tämän tutkimuksen oleellinen ilmiö eli perfektionismi työuupumukselle altistavana tekijänä.

Henkistä jaksamista ja työn merkityksen katoamista voivat osittain selittää perfektionistiset taipumukset. Alati läsnä oleva *virheiden pelko* ja *omien suoritusten epäileminen* luovat henkilöstölle henkistä painetta tehdä virheetöntä työtä. Haitallisen perfektionismin osuuden otoksen henkilöstöllä havaittiin olevan jopa suurempi kuin ei-perfektionismin osuus. Haitallisen perfektionismin voi kuvailla tämän tutkimuksen näkökulmasta ”työntekijän tarpeeksi tehdä virheetöntä työtä”. Termi ”tarve” näyttäytyy tarpeena jäädä suorittamaan ylitöitä, tehdä töitä lounastauolla sekä jättää ne kirjaamatta, koska haitallisen perfektionismin omaavat henkilöt raportoivat tehneensä eniten harmaita tunteja viikossa. Voidaan todeta, että nuoret upseerit omaavat perfektionistisia piirteitä ja niistä eniten haitallista perfektionismia.

Kaikkien otoksen henkilöiden työtehtäviin sisältyy useita riskialttiita osa-alueita, kuten ampuminen, ajaminen väsyneenä, korkeat työskentelyolosuhteet ilman turvavälineitä, vaarallisia kemikaaleja ja useita muita eri olosuhdetekijöitä. Henkilö saattaa tuntea, että kaikki työ on tehtävä virheettömästi, vaikka työ ei sisältäisi riskialttiita tekijöitä. Osittain virheenpelkoa voi selittää työympäristön organisaatiokulttuuri, koska vastaaja voi tässä kyselyssä yhdistää perfektionismin vain työsidonnaiseksi eikä yleiseksi luonteenpiirteeksi.

¹¹ *Työtä kuormittavien tekijöiden* korreloituminen (Pearson) työuupumukseen .61, $p = <.001$. Lineaarinen regressio työuupumuksesta *työtä kuormittavien tekijöiden* mukaan: Malli ($F_{1,303} = 120.371$, $p < .001$). Selitysaste ($R^2_{adj} = .282$) ja ennustettavuus ($\beta = .403$, $s = .037$).

7.2 Perfektionismin ja työuupumuksen välinen yhteys

Tämä kvantitatiivinen tutkimus selvitti perfektionismin ja työuupumuksen välistä yhteyttä muuttujälähtöisesti. Tutkimuksen näkökulmalla luodaan kylmä totuus haitallisen perfektionismin altistavasta vaikutuksesta työuupumukseen. Tutkimus on erittäin rajattu, koska haitallinen perfektionismi altistaa stressille, ja stressilähtöisyys on tässä tutkimuksessa käytetyn työuupumusmittarin ja työuupumusoireyhtymän alkutekijä. On huomioitava, että haitallinen perfektionismi on luonteenpiirre ja että se vaikuttaa myös yksityisessä elämässä stressiä aiheuttavana tekijänä. Näin ollen useat eri välittävät tekijät suljetaan tutkimuksesta pois.

Korkeiden vaatimusten (hyvälaatuinen perfektionismi) ei havaittu vaikuttavan työuupumukseen. Muuttujien välisessä tarkastelussa korrelaatio ei ollut tilastollisesti merkittävä. Työuupumuksen ja perfektionismin kaikkien muuttujien lineaarisessa regressiossa jäivät *korkeat tavoitteet* mallin ulkopuolelle. Tämän tutkimuksen havaintona on, että *korkeat tavoitteet* eli hyvälaatuisen perfektionismin ulottuvuus ei selitä työuupumusoireyhtymää, ja se saattaa olla osittain alentavakin tekijä. Tämä voi johtua siitä, että henkilön asettamat selkeät ja tiedostetut tavoitteet luovat merkitystä työlle ja tavoitteiden saavuttaminen tuo tyydytystä työn tekemisestä.

Tarkasteltaessa korkeiden tavoitteiden kysymyksiä, kuten ”Odotan suoriutuvani paremmin päivittäisistä askareista kuin useimmat” ja ”Muut tuntuvat tyytyvän vähempään kuin minä”, voidaan todeta niiden kuvaavan myös korkeaa itsetuntoa. Henkilö, jolla on korkeat tavoitteet, saavuttaa myös korkeampaa tyydytystä työn suorittamisesta ja tuntee myös työn olevan mielenkiintoista ja antoisaa. Tämän vuoksi *korkeat tavoitteet* korreloi erittäin negatiivisesti alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Tässä tutkimuksessa tekijä *korkeat tavoitteet* osoitti tilastollista merkitsevyyttä *työtä kuormittaviin tekijöihin* nähden, joten korkeat tavoitteet ovat moniselitteinen kokonaisuus, jonka merkityksen tutkimiseen tarvitaan jatkotutkimuksia. Voi olla, että *työtä kuormittavat tekijät* toimivat välittävänä tekijänä työuupumuksen synnyssä, koska *työtä kuormittavat tekijät* selkeästi lisäävät työuupumusta.

Siisteyden ja järjestyksen, joka kuvaa perfektionistista luonteenpiirrettä ja luokitellaan hyvälaatuisen perfektionismiin, todettiin ennustavan alhaista työuupumusta. Selitysaste on kuitenkin heikko, koska mallinnuksessa käsiteltiin myös haitallisen perfektionismin osia. Tarkasteltaessa muuttujan yhteyttä eri työuupumusoireyhtymän ulottuvuuksiin

(taulukko 15) voidaan havaita *siisteyden ja järjestyksen* korreloituvan negatiivisesti kyynisyyteen. *Siisteys ja järjestelmällisyys* korreloituivat negatiivisesti myös *alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon* tilastollisesti merkitsevästi. Kuitenkaan tilastollista merkitsevyyttä ei havaittu työuupumusoireyhtymän keskinäiseen tekijään eli *väsymys* ulottuvuuteen nähden.

Siisteyden ja järjestelmällisyyden negatiivinen korreloituminen voi osaksi johtua otoksen henkilöstön työnkuvasta, työympäristöstä sekä työn kontrolloinnista. Työnkuvaan kuuluvat herkäät, kalliit ja riskialttiit laitteet sekä organisaatiokulttuuri vaativat työntekijöiltä siisteyttä ja järjestelmällisyyttä. Työntekijä näkyy ulospäin (esimies ja organisaatio) pinnallisesti osaavana, kykenevänä, järjestelmällisenä sekä välittävänä henkilönä, kun hänen toimialueensa on siisti ja järjestelmällinen. Tällöin *siisteys ja järjestelmällisyys* luovat harhakuvaan ammattiosaamisesta sekä työn merkityksellisyydestä henkilölle itselleen. Ajattelumalli ”kunhan kaikki nyt näyttää menevän hyvin” voi muodostua itseisarvoksi otoksen henkilöstölle. *Siisteys ja järjestelmällisyys* voivat osoittaa myös kykyä kontrolloida omaa työtään. Kontrollin ja määräysvallan säilyttäminen ovat erittäin merkityksellisiä esimiesasemassa oleville henkilöille, mitä otoksen henkilöstö kuvastaa.

Haitallisen perfektionismin ulottuvuus *huoli virheistä* osoittautui keskeiseksi muuttujaksi työuupumusoireyhtymässä. Se ennusti merkitsevimmän työuupumusoireyhtymän kasvua. *Huolen virheistä* todettiin korreloivan tilastollisesti erittäin merkitsevästi kaikkiin työuupumusoireyhtymän osa-alueisiin sekä *työtä kuormittaviin tekijöihin*.

Huoli virheistä kuvaa keskeisesti Räisäsen (2012, 33) väittämää ”väsyneen työntekijän suorituskyky laskee ja hän alkaa pelätä virheitä ja epäonnistumista.” Virhe ja tässä tapauksessa *huoli virheistä* johtaa ylimääräiseen työhön, jota halutaan välttää. Väsyneellä ihmisellä työnteko ja virheiden pelko ovat noidankehä, joka pahenee ajan myötä, kuten on todettu työuupumusoireyhtymänkin tekevän. Ryhmän *Huoli virheistä* väittämät kuvaavat edellä mainittua tilannetta erinomaisesti, kuten väittämä ”vaikka teen jotain todella keskittyneesti, usein koen, että se ei mene täysin oikein” ja ”minulta kuluu paljon aikaa, että saan tehtyä asiat ”oikein””. *Huoli virheistä* on tutkimuksen keskeinen muuttuja työuupumusoireyhtymän selittämisessä, ja se kuvaa hyvin henkistä jaksamista.

Haitallisen perfektionismin ulottuvuuden *omien suoritusten epäileminen* todettiin ennustavan tilastollisesti erittäin merkitsevästi työuupumusoireyhtymää. Korreloituminen tilastollisesti merkitsevästi kaikkiin työuupumusoireyhtymän muuttujiin sekä tilastollinen merkitsevyys

työtä kuormittaviin tekijöihin nähden osoittaa, että haitallisen perfektionismin molemmat ulottuvuudet ovat yhtä merkitseviä yhdessä ja erikseen työuupumuksen selittämisessä.

Omien suoritusten epäileminen korreloituu kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevästi myös hyvälaatuisen perfektionismin *korkeiden tavoitteiden* kanssa. Tämä johtunee otoksen henkilöstön korkean haitallisen perfektionismin määristä, joissa sekä hyvälaatuinen että haitallinen perfektionismi ovat korkeat. Osiotasolla tarkasteltaessa kaksi ulottuvuuden *korkeat tavoitteet* kysymystä, ”Odotan suoriutuvani paremmin päivittäisistä askareistani kuin useimmat” ja ”Muut tuntuvat tyytyvän vähempään kuin minä” ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä usean (6) *omien suoritusten epäilemisen* osioiden kannalta. Tämä johtunee, että *omien suoritusten epäilemisen* osiot voidaan mieltää korkeina tavoitteina, joita verrataan muiden suorituksiin. Osiot, kuten ”Jos joku suoriutuu työtehtävästä paremmin kuin minä, koen epäonnistuneeni” ja ”Jos en jatkuvasti suoriudu hyvin, ihmiset eivät arvosta minua” kuvaavat hyvin muut-suuntaista asetelmaa, missä omia suorituksia ja korkeita tavoitteita punnitaan ulkoapäin. Suorituksen epäonnistuminen ja suorituksen jääminen omien korkeiden tavoitteiden alapuolelle, aiheuttavat vääristymän minäkuvassa, mikä aiheuttaa ahdistusta. *Omien suoritusten epäily* kuvaa hyvin työuupumuksen henkisen ja fyysisen suorittamisen räsitystä.

Muuttujien välisessä tarkastelussa voidaan todeta, että haitallinen perfektionismi on yhteydessä työuupumukseen haitallisena tekijänä. Hyvälaatuisen perfektionismin ei todeta olevan yhteydessä työuupumukseen. Kyseessä on kokonaisuudessaan monitahoinen ilmiö, joka vaatii myös välittävien tekijöiden tutkimusta, eikä hyvälaatuisen perfektionismin osallisuutta työuupumusta alentavana tekijänä voida todistaa tällä tutkimuksella.

7.3 Tulosten luotettavuus, yleistettävyys ja merkitys

Tämä kvantitatiivinen tutkimus tutki perfektionismin eri muuttujia – *omien suoritusten epäily, huoli virheistä, siisteys ja järjestelmällisyys* sekä *korkeat tavoitteet* – työuupumukselle altistavina tekijöinä. Taustalla oli erittäin vahva teoreettinen oletus, joka perustui kansainvälisesti suoritettuihin vastaavanlaisiin tutkimuksiin. Työuupumusta on tutkittu erittäin laajasti, ja siitä on olemassa myös kansalliset vertailukohdat tämän tutkimuksen mittaristolla. Lisenssillä hankitun mittarin validiteetti oli hyvä, ja sen voidaan todeta mittaavan oikeaa oireyhtymää.

Ongelmallisinta kansainvälistä tutkimusta toistettaessa ja käännettäessä olivat kulttuurieroavaisuudet ja asenteet. Tästä johtuen käännetystä perfektionismin mittarista pidettiin esitestaus, jotta se olisi suomalaiseseen kulttuuriin ja asenteisiin sopiva. Lisäksi esitestauksella ja varsinaisella kyselyllä kyetään osoittamaan mittariston pysyvyys, mikä oli tässä tutkimuksessa erinomainen. Perfektionismia eri kansallisuuksilla ei ole tutkittu niin mittavasti, että voitaisiin luoda jonkinlaisia kansallisia painokertoimia eri perfektionismin laatuja pisteytykselle, eikä perfektionismin eri mittareita voida käyttää kliinisissä tutkimuksissa. Olettamuksena on, että, mitä suuremmat arvot henkilö saa, sitä epäterveellisempiä perfektionistisia piirteitä ja käyttäytymismalleja henkilöllä on, varsinkin stressaavissa tilanteissa (Hewitt & Flett 1990, 430–435). Näin ollen tutkija käytti alkuperäisiä teoreettisia oletuksia ja pyrki sisällyttämään kaikki havaintoarvot perfektionismin määrissä ja laaduissa eri analyyseissä. Lisäksi tutkija käytti tutkimuksen pääanalyysinä muuttujalähtökohtaista menetelmää eikä henkilöprofiileja.

Tuloksen yleistettävyyttä hankaloittaa otoksen homogeenisyys, ja näin ollen tulosten käytettävyyttä osittain rajoittuu kuvaamaan Puolustusvoimien henkilöstöä. Puolustusvoimien henkilöstön työuupumusmäärät olivat verrattain korkeat, ja myös haitallista perfektionismia oli enemmän kuin ei-perfektionistisia henkilöitä. Voi olla, että tässä yhteydessä henkilöt ajattelevat perfektionismin olevan vain työsidonnaista, jolloin jäykkä organisaatiokulttuuri saattaa vahventaa *omien suoritusten epäilemistä* sekä *pelkoa virheistä*.

Tämän tutkimuksen tieteellinen merkitys on datan hankinnassa, perfektionismin mittarin kääntämisessä sekä jatkotutkimusehdotuksissa. Tällä tutkimuksella rajoituksineen voidaan todistaa erittäin todennäköisesti työuupumusoireyhtymän yhdeksi syyksi haitallinen perfektionismi muuttujatasolla.

7.4 Jatkotutkimukset

Tutkimus voidaan toistaa systemaattisen otannan vuoksi uudestaan, jolloin havaittaisiin muutokset työuupumuksen ja perfektionismin määristä. Ilmiön muutosta toistomittauksella voidaan myös tutkia syvemmin: kun perhetausta ja vaatimusluokka muuttuvat, myös työnkuva oletettavasti muuttuu pois ihmissuhdekeskeisyydestä. Homogeenisen otoksen etuna on, että toistettaessa tutkimus Puolustusvoimien henkilöstöllä voidaan todennäköisesti tehdä hyvin yhteensopiva meta-analyysi. Toistettavaan tutkimukseen voitaisiin sisällyttää myös työholismin käsite, jolloin välittäviä tekijöitä voitaisiin tutkia. (Taris ym. 2010; Stöber, Davi

& Townley, 2013; Stöber & Damian, 2016.) Tutkimuksissa hyvälaatuinen perfektionismi oli yhteydessä työholismiin, ja työholismi toimi näin välittävänä tekijänä.

Perfektionismin mittaria kuuluisi myös kehittää (Hill, Huelsman, Furr, Kibler, Vicente & Kenedy, 2004). Kuten teoriassakin on havaittu, *järjestelmällisyys ja siisteys* eivät itsessään tuo esiin perfektionismin laatua vaan selittää perfektionistista taipumusta. (Frost ym. 1990, 451.) Näin ollen voi olla perusteltua, että osio *järjestys ja siisteys* jätetään pois. Poistettujen osioiden tilalle voisi sijoittaa Hewittin ja Flettin (1990) kehittämästä multidimensional perfection scale (MPS) -mittarista muut-suuntaisuuden ulottuvuus. Muut-suuntaisuus määrittelee perfektionismin ulkoapäin eli muiden ihmisten arvostuksen kautta muodostuneeksi. Tämä ulottuvuus on erittäin hyvin sopiva työuupumusoireyhtymään, jossa tavoitteet asetetaan aina ulkopuolelta. Tämän lisäksi muut-suuntaisuus soveltuu skeemateoriaan perfektionismin synnystä. (Young ym. 2012, 46–47.)

Pitkittäistutkimuksen sekä perfektionismin mittarin validoinnin lisäksi ehdoton suositus on toistaa tutkimus heterogeenisellä otoksella. Otoksessa merkittäviä tekijöitä, joita tällä tutkimuksella ei saatu, ovat iäkkäät sekä naispuoliset työntekijät. Iäkkäiden työntekijöiden puuttuminen johtuu systemaattisesta otannasta ja naispuolisten vastaajien puuttuminen on henkilöryhmän ominaisuus. Tämän vuoksi suositus on tehdä tutkimus suomalaiselle kantaväestölle, jolloin myös MBI-mittarin kansalliset arvot pitävät paikkansa.

Neljäs jatkotutkimusehdotus on tehdä ihmislähtöinen tarkastelu klusterianalyysillä. (Rice & Slaney, 2002.) Ihmislähtöisen tarkastelun keskiössä tulisi olla kaksi erillistä kokonaisuutta. Ensimmäiseksi tulisi selvittää, jakautuuko perfektionismi useaan eri laatuiseen kokonaisuuteen, kuten tämän tutkimuksen teoriassa. Hyvälaatuisen perfektionismin ei todettu olevan yhteydessä työuupumukseen, joten aiheellista on kysyä, onko positiivista perfektionismia olemassa? (Andrews, Burns & Dueling 2014; Stöber & Otto 2006.) Liitteenä 6 olevasta hierarkkisen klusterianalyysin dendogrammista voidaan saada oletamus tämänkaltaisesta asetelmasta, jossa *järjestelmällisyys ja siisteys* kuvaa ei-perfektionismia. Hyvälaatuisen ja haitallisen perfektionismin piirteiden todetaan liittyvän työuupumuksen eri osa-alueisiin. Toiseksi ihmislähtöisellä tarkastelulla voitaisiin asettaa tarkemmat rajapistearvot perfektionismille.

7.5 Työuupumuksen ehkäiseminen

Ihminen pyrkii yleensä parantamaan omaa ja läheistensä hyvinvointia ja elämäntilannetta sekä vakauttamaan myös tulevaa. Sen mukaisesti ihminen välttää stressin joko ongelmanratkaisulla, jossa henkilö poistaa stressitekijöitä, tai oman tilan lieventämisellä, jossa stressitekijöitä ei pystytä poistamaan, mutta henkilö lieventää stressin tunnetilaa. (Sihvonen 1996, 44–46, 69; Pietikäinen 2011, 47)

Ihmisen suhtautuminen omaan työhönsä on avainasemassa työuupumuksen ehkäisyssä. Suhtautuminen työhön on kaksijakoista, koska toisaalta työn tekeminen palkitsee aineellisesti sekä antaa merkitystä ja sisältöä elämään, mutta toisaalta edellisen kappaleen mukaisesti se on tyyppillisesti ristiriidassa omien halujen tai tarpeiden kanssa. (Järvinen 2008, 17–18; Pietikäinen 2011, 45) Tutkimuksissa on havaittu, että perheellisillä henkilöillä on vähemmän työuupumusta kuin perheettömillä. Tämä johtuu henkilön arvojen muutoksesta sekä läheisten puuttumisesta asiaan, ennen kuin on liian myöhäistä. Ihmisen suhtautuminen työhön muuttuu, eikä työtä nähdä elintärkeänä osana koko elämää. Ihmisen tulisi osata sanoa ”ei” ja luopua merkityksellisistäkin asioista, jotta kuormitustekijät ja voimavarat olisivat tasapainossa. (Räisänen 2012, 46–47)

Henkisen kulutuskestävyyden vahventuminen on stressin hallinnassa tärkeämpää kuin mielihyvän tai onnellisuuden vaaliminen. Henkisessä kulutuskestävyydessä kyse on henkisistä taidoista, joita ovat realistinen optimistisuus, kestävyys vastoinkäymisien kohtaamisessa, henkilökohtainen tehokkuus ja usko tulevaisuuteen. Henkinen kulutuskestävyys tarkoittaa sitä, että ihminen tekee realistisia suunnitelmia ja kykenee tekemään konkreettisia pieniä askelia suunnitelmien toteuttamiseksi. Hänellä on positiivinen kuva omista kyvyistään, ja hän tunnistaa heikkoutensa sekä kykenee hallitsemaan voimakkaita emootioita ja impulsseja. Kaikki ihmiset kokevat stressaavia tilanteita ja niistä selviäminen on kiinni yksilön tulkinnasta tilanteen uhkaavuudesta sekä siitä, miten palaudumme vastoinkäymisistä. (Räisänen 2012, 89–101)

8 LOPUKSI

Perfektionistinen henkilö on erittäin hyvä alainen, koska hän pyrkii tekemään virheetöntä työtä. Esimies saattaa tällöin nähdä alaisen kyvykkäänä suorittamaan työtehtävän ulkopuolisia tehtäviä, kuten otoksen henkilöiden avoimista vastauksista voitiin päätellä. Vastavalmistuneen upseerin kyky omien käytettävien resurssien ja työn määrän tasapainottamiseen on erittäin heikko. Tällöin ohjauksen on tultava ulkopuolelta. Perusyksiköiden, vartioasemien ja laivojen päälliköiden tulisi osata ilmoittaa työyksikön kuormittavuuden ylittyminen myös ylöspäin esikuntalinjaorganisaatiossa, jotta joustava ja kuormittavuutta alentava ohjaus alaisille onnistuu.

Esimiesasemassa olevat johtajat, kuten perusyksiköiden, vartioasemien ja laivojen päälliköt, ovat avainasemassa työuupumuksen ehkäisemisessä erityisesti tämän tutkimuksen näkökulman eli haitallisen perfektionismin omaavien alaisten kohdalla. On muistettava, että perfektionismi on ihmisen luonteenpiirre, joten johtamisotteessa tulisi korostua alaisen yksilöllinen tunteminen. Haitallisen perfektionismin omaavaa alaista tulisi ohjata joustavasti, asettaa selkeitä ja realistisia tavoitteita, hyväksyä alaisen virheitä ja osata myöntää omat virheensä myös alaiselle. Kannustamalla ja tukemalla alaista esimies voi lieventää haitallisen perfektionismin vaikutusta. Esimiehen tulisi luoda alaisille realistisia tavoitteita ja luoda kulttuuria, jossa sallitaan virheitä ja epäonnistumisia.

LÄHTEET:

- Andrews, D., Burns, L., & Dueling, J. (2014). Positive Perfectionism: Seeking the Healthy “Should”, or Should We? *Open Journal of Social Sciences*, 2, 27–34.
- Antony, M., & Swinson, R. (2009). *When Perfect Isn't Good Enough: Strategies for coping with Perfectionism*. 2.Painos. New Harbinger Publication.
- Aromaa, A., & Koskinen, S. toimittanut (2010). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. *Terveysten ja Hyvinvoinnin Laitos raportti 11/2010*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Bakker, A., Demerouti, E., Boer, E. & Schaufeli, W. (2001). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior* 62, 341–356.
- Bousman, L. (2007). The fine line of perfectionism: Is it a strength or a weakness in the workplace? *Theses, Dissertations, and student research: Department of psychology*. Paper 4. University of Nebraska: Department of Psychology.
- Breusch, T., & Pagan, A. (1979). A simple test for heteroscedasticity and random coefficient variation. *Econometrica* 47(5), 1287–1294.
- Camadan, F. (2010). Predicting the students' perfectionism from their parents perfectionism. *Proceeded social and behavioral sciences* 2 (2), 4260–4265.
- Carling, K. (1998). Resistant outlier rules and the non-Gaussian case. *Computational Statistics and Data Analysis* 33, 2000, 249–258.
- Cohen, J. (1992). a Power primer. *Psychological Bulletin* 112(1), 155–159. Ladattu 28.02.2017 [http://www.personal.kent.edu/~marmey/quant2spring04/Cohen%20\(1992\)%20-%20PB.pdf](http://www.personal.kent.edu/~marmey/quant2spring04/Cohen%20(1992)%20-%20PB.pdf)
- Distefano, C., Zhu, M. & Mindrila, A. (2009). Understanding and using factor scores: considerations for the applied researcher. *Practical assessment, research & evaluation* 14(20).

- Farm, M. (2009). *Apua kognitiivisesta käyttäytymisterapiasta: Irti perfektionismista, kontrollinpelosta ja ihmissuhdeongelmista*. Helsinki: Basam Books.
- Frost, R., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfection. *Cognitive Therapy and Research* *October 14(5)*, 449–468.
- Frost, R., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1991). The development of perfectionism: a study of daughters and their parents. *Cognitive therapy and research* *15(6)*, 469–489.
- Flett, G., & Hewitt, P. (1990) Perfectionism and depression: A multidimensional analysis. *Journal of Social Behavior and Personality* *5*, sivut 423–438.
- Flett, G., & Hewitt, P. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology* *60(3)*, 456–470.
- Flett, G., & Hewitt, P. (2002). *Perfectionism - Theory, Research, and Treatment*. American Psychological Association. United Book Press: Baltimore.
- Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Calculating, Interpreting, And Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient For Likert-Type Scales. *2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82–88.
- Haapasalo, J. (2014). "Olen erittäin hyvä, ellen täydellinen" – haitallinen perfektionismi aikuisiässä. *Psykologia* *49 (06)*, 436–450.
- Hakanen, J. (2002a). Työuupumuksesta työn imuun. *Työ ja ihminen – työympäristötutkimuksen aikakauskirja* *16(1)*.
- Hampel, F. (2001). *Robust statistics: a brief introduction and overview*. Seminar for statistics, ETH Zurich, research report 94.
- Hill, R., Huelsman, T., Furr, R., Kibler, J., Vicente, B. & Kenedy, C. (2004). A New measure of perfectionism: the perfectionism inventory. *Journal of personality assessment* *82(1)*, 80–91.

Hill, A., Hall, H., Appleton, P., & Kozub, S. (2008). Perfectionism and burnout in junior elite soccer players: The mediating influence of unconditional self-acceptance. *Psychology of Sport and Exercise* 9, 630–644.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods* 6(1), 53–60.

Hu, L., & Bentler, M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods* 3(4), 424–453.

Hu, L., & Bentler, M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal* 6(1).

Hu, Q., & Schaufeli, W. (2009). The Factorial validity of the Maslach burnout inventory. Student survey China. *Psychological Reports* 105, 394–408.

Hurka, T. (1993). *Perfectionism*. New York: Oxford University Press.

Järvinen, P. (2008). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. Juva: WSOY

Jokivuori, P., & Hietala, R. (2007). *Määrällisiä tarinoita – Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta* (1. painos). Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy

Kananen, J. (2011) *KVANTTI: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

Kalimo, R. (1987). *Stressi ja sen voittaminen*. Juva: WSOY

Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kearns, H., Forbes, A., Gardiner, M., & Marshall, K. (2008). When a high distinction isn't good enough: A review of perfectionism and self-handicapping. *The Australian Educational Researcher* 35(3).

Koivisto, K. (2001). *Tunnista ja torju työuupumus*. Jyväskylä:Gummerus

Koskinen, S., Lundqvist, A., & Ristiluoma, N. toimittanut (2012). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. *Terveiden ja Hyvinvoinnin Laitos raportti* 68. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Kornblum, M., & Ainley, M. (2005). Perfectionism and the gifted: A study of an Australian school sample. The University of Melbourne. *International Education Journal* 6(2), 232–239.

Leeste, T. (2007). Youngin skeemakyselylomake (YSQ) kognitiivisen terapian työvälineenä. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* 4(2), 124–146.

Leppänen, A. toimittanut (2007). Kuormittuneisuus 1. *Työ ja ihminen* 21(1). Työterveyslaitos.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3.painos). Palo Alto: Consulting press.

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual revision psychology* 52.

Metsämuuronen, J. (2006). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 3 (3.laitos 2. korjattu painos). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* 4 (4. laitos 1.painos). Jyväskylä: Gummerus Oy

Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (1.painos). Keuruu: Otavan kirjapaino oy.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2014). *Tilastollisten menetelmien perusteet* (1. painos). Helsinki: Sanoma pro oy

- O'Brien, R. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity* 41, 673–690.
- Pietiläinen, P. toimittanut (2011). *Työstä, jouta ja jaksa*. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.
- Rantala, J. (2016). Puheenjohtajan palsta. *Sotilasaikakausilehti* 1/2016.
- Rice, K., & Slaney, R. (2002). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 35(1), 35–48.
- Räisänen, K. (2012). *Työstressirokotus*. Helsinki: Printservice Oy.
- Räisänen, K. & Lestinen, J. (2006). *Kyllin hyvä* (1-2.painos). Helsinki: Työterveyslaitos Oy
- Schaufeli, W., Taris, T., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology: An international review* 52(2), 173–203.
- Sihvonen, A. (1996). *Miten ehkäisen työuupumuksen* (2.painos). Helsinki: Suomen Mielenterveyseura SMS-julkaisut.
- Stöber, J. (1998). The Frost Multidimensional Perfectionism Scale: More perfect with four (instead of six) dimensions. *Personality and Individual Differences* 24(4), 481–491.
- Stöber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges. *Personality and Social Psychology Review* 10(4).
- Stöber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, stress & coping* 21(1), 37–53.
- Stöber, J., Davi, C., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences* 55(7).

Stöber, J., & Damian, L. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. *Perfectionism, health and well being 2016*, 265–283.

Taris, T., Schreurs, P., & Schaufeli, W. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: two sample examination of its factor structure and correlates. *Work and Stress 13*(3), 223–237.

Taris, T., Beek, I., & Schaufeli, W. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology 12*(1), 1–7.

Vartiovaara, I. (2000). *Jaksamisen rajat*. Helsinki: WSOY

Vilkko-Riihelä, A. (2001). *Psyyke – Psykologian käsikirja* (1–2. painos). Porvoo: WS Bookwell.

Zhang, Y., Gan, Y., & Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences 43*, 1529–1540.

Young, J., Klosko, J., Weishaar, M. & Tuulari, J. (2012). *Skeematerapia*. Helsinki: Edita.

8.1 Digitaaliset lähteet

www.terveyskirjasto.fi – työuupumus. Luettu 02.01.2017.

LIITTEET

LIITE 1 Pääesikunnan koulutusosaston hallintopäätös Saramiehen hakemukseen

LIITE 2 Työuupumuskyseilylomake MBI

LIITE 3 MBI-GS rakenne ja faktorilataukset

LIITE 4 Perfektionismin mittarin esitestauksen neljän faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset

LIITE 5 Perfektionismin neljän faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset varsinaisella aineistolla

LIITE 6 Perfektionismin ja työuupumuksen hierarkkisen klusterianalyysin dendogrammi

LIITE 7 Sanasto

Pääesikunnan koulutusosaston hallintopäätös Saramiehen hakemukseen

Tällä päätöksellä Pääesikunnan koulutusosasto myöntää Saramiehelle tutkimusluvan seuraavin lupaehdoin:

1. Tutkimuslupa on määräaikainen ja henkilökohtainen. Lupa koskee ainoastaan hakemuksessa kuvatun tutkimuksen suorittamista. Luvan voimassaolo päättyy 31.12.2019.
2. Tutkimus on toteutettava kokonaan julkisena. MPKK:n tulee tarkastaa Saramiehen työ näiltä osin ennen tutkimusraportin julkaisemista.
3. Tutkimuksessa kertyvää aineistoa on käsiteltävä siten, että kenenkään tutkimukseen osallistuneen henkilöllisyys ei tutkimusraporteissa paljastu.
4. Tutkimus on toteutettava siten, että siinä ei synny henkilötietolain 3§:n 1. momentin 3. kohdan mukaisia henkilörekistereitä.
5. Tutkimukseen osallistuminen ja kyselyyn vastaaminen on puolustusvoimien palkatulle henkilöstölle vapaaehtoista.
6. Mikäli Saramies tarvitsee tutkimuksessaan Puolustusvoimien asiakirjoja, hänen tulee toimittaa niistä kirjalliset yksilöidyt asiakirjapyynnöt niihin Puolustusvoimien hallintoyksiköihin, jotka asiakirjat omistavat.
7. Tämän tutkimusluvan numero AM4882 on mainittava kaikissa tutkimuksessa tehtävissä julkaisuissa.
8. Tämän luvan lupaehtojen rikkomisesta seuraa luvan peruminen ja asian oikeudellinen arviointi.

PV:n henkilöstöpäällikön sijainen

Lippueamiraali

Timo Junttila

Erikoissuunnittelija

KM

Kari J Laitinen



Ympyröi annetuista vaihtoehdoista (0–6) kultakin riviltä yksi vaihtoehto, joka parhaiten vastaa tuntemuksiasi.

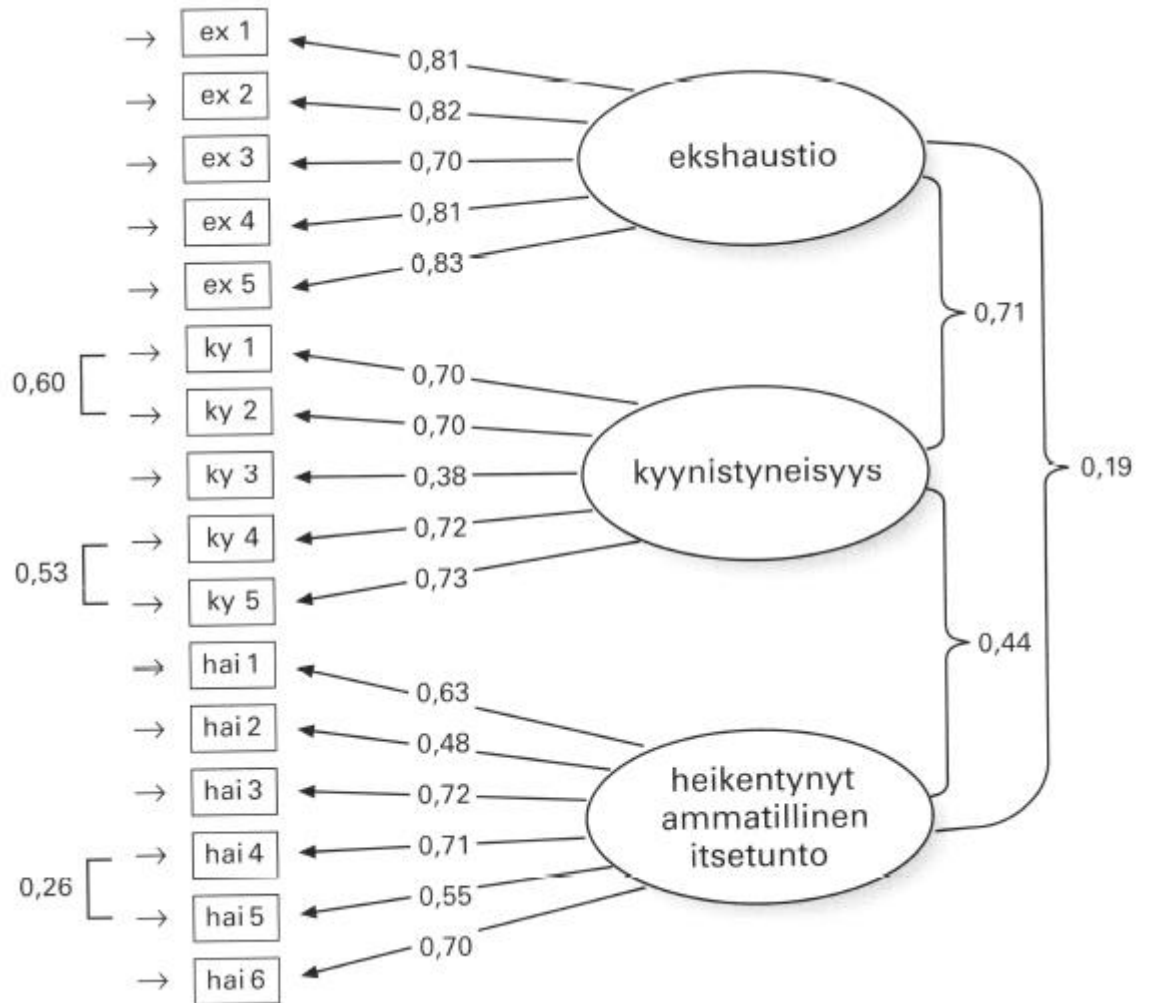
Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

	en koskaan	muutamana kerran vuodessa	kerran kuussa	muutamana kerran kuussa	kerran viikossa	muutamana kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen olevani aivan lopussa.	0	1	2	3	4	5	6
Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.	0	1	2	3	4	5	6
Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta.	0	1	2	3	4	5	6
Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.	0	1	2	3	4	5	6
Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.	0	1	2	3	4	5	6
En ole enää niin innostunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Mielestäni olen hyvä tässä työssä.	0	1	2	3	4	5	6
Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä.	0	1	2	3	4	5	6
Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan.	0	1	2	3	4	5	6
Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.	0	1	2	3	4	5	6
Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.	0	1	2	3	4	5	6
Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.	0	1	2	3	4	5	6

Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach, Susan E. Jackson

Copyright 1986 by CPP, Inc. All rights reserved in all mediums. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI-GS rakenne ja faktorilataukset (konfirmatorinen faktorianalyysi, standardoidut kertoimet) Suomen työikäinen väestö -aineistosta (N= 2027). Lähde Kalimo ym. 2006, 37)



Perfektionismin mittarin esitestauksen neljän faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset

Faktori / osio	α	Faktori- lataus	Puhdistettu osio- korrelaatio	Selitys- aste
1. Järjestelmällisyys ja siisteys	.89			
41. Järjestelmällisyys on minulle tärkeää.		.67	.70	.58
42. Siisteys on minulle tärkeää.		.91	.80	.78
43. Yritän olla järjestelmällinen		.67	.70	.59
44. Haluan pitää tilat siistinä.		.91	.80	.82
45. Haluan pitää tilat hienona		.72	.66	.56
46. Olen järjestelmällinen		.60	.67	.60
2. Omien suoritusten epäily	.85			
21. Jos epäonnistun työssäni, olen epäonnistunut ihminen.		.71	.67	.55
23. Jos joku suoriutuu työtehtävästä paremmin kuin minä, koen epäonnistuneeni.		.53	.48	.27
24. Jos epäonnistun osittain, se on yhtä paha kuin täydellinen epäonnistuminen.		.47	.49	.29
26. Ihmiset väheksyvät minua jos epäonnistun.		.71	.67	.53
27. Jos en suoriudu yhtä hyvin kuin muut, olen alempiarvoinen ihmisenä.		.74	.68	.47
28. Jos en jatkuvasti suoriudu hyvin, ihmiset eivät arvosta minua.		.80	.75	.60
29. Mitä vähemmän teen virheitä, sitä enemmän ihmiset arvostavat minua.		.57	.52	.35
3. Korkeat henkilökohtaiset vaatimukset	.73			
36. Asetan tavoitteeni korkeammalle kuin useimmat.		.77	.61	.50
38. Minulla on äärimmäisen korkeat tavoitteet.		.56	.47	.32
39. Muut tuntuvat tyytyvän vähempään kuin minä.		.61	.53	.30
40. Odotan suoriutuvani paremmin päivittäisistä askareistani kuin useimmat.		.67	.58	.43
25. Inhoan olla toiseksi paras		.41	.37	.21
4. Huoli virheistä	.70			
30. Vaikka teen jotain todella keskittyneesti, usein koen että se ei mene täysin oikein.		.48	.51	.28
31. Epäröin monesti yksinkertaisia päätöksiä.		.68	.52	.33
32. Jään monesti jälkeen töissäni, koska teen samoja asioita uudelleen ja uudelleen.		.53	.42	.32
33. Minulta kuluu paljon aikaa että saan tehtyä asiat "oikein"		.78	.59	.38
22. Minun tulisi olla pahoillani jos teen virheen		.33	.29	.19

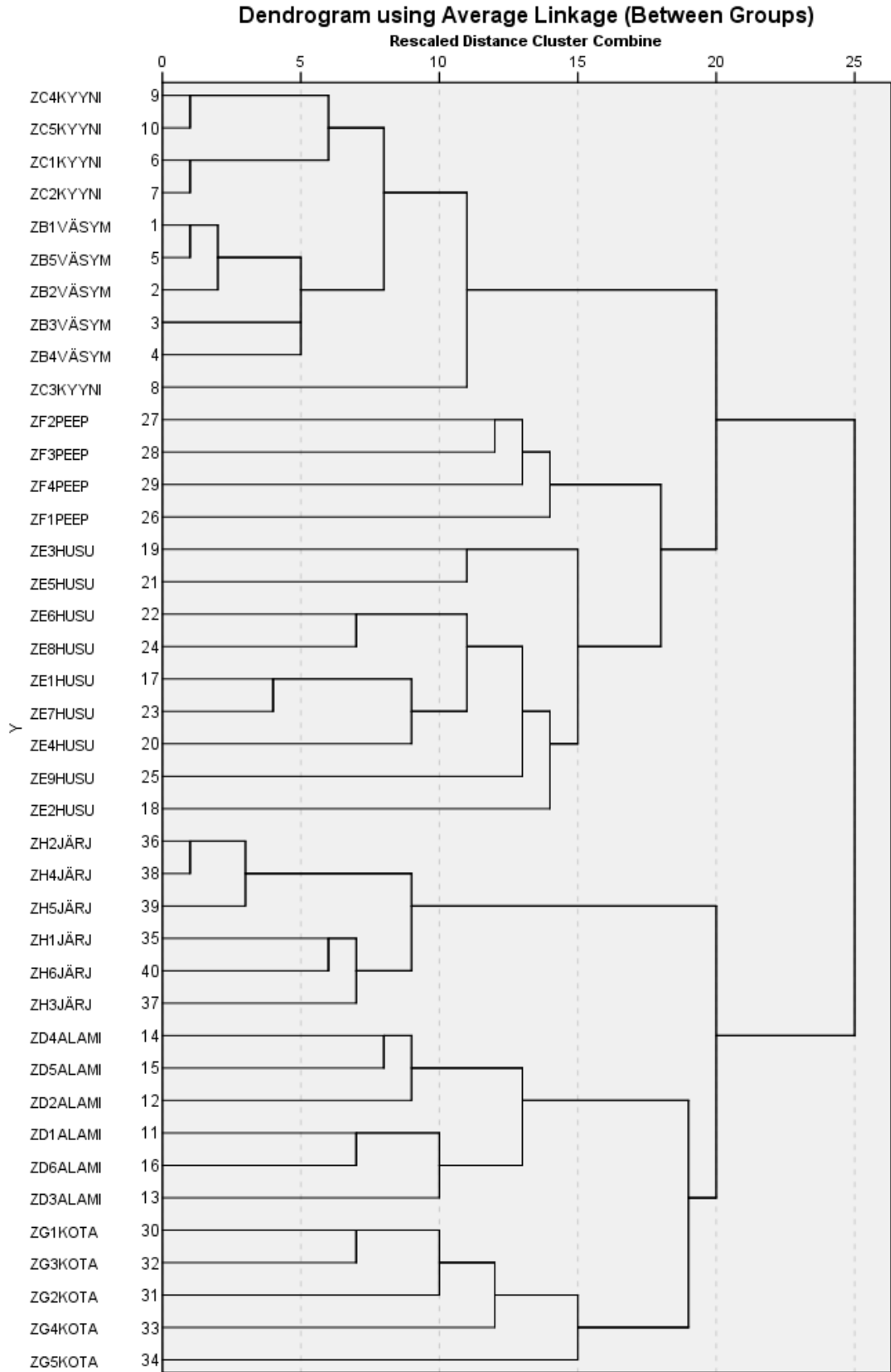
Huom. Maximum likelihood menettely varimax-rotatiolla

Perfektionismin neljän faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset varsinaisella aineistolla

Faktori / osio	α	Faktori- lataus	Puhdistettu osio- korrelaatio	Selitys- aste
1. Järjestelmällisyys ja siisteys	.89			
41. Järjestelmällisyys on minulle tärkeää.		.68	.70	.50
42. Siisteys on minulle tärkeää.		.88	.79	.77
43. Yritän olla järjestelmällinen		.62	.63	.43
44. Haluan pitää tilat siistinä.		.90	.81	.81
45. Haluan pitää tilat hienona		.81	.73	.66
46. Olen järjestelmällinen		.65	.66	.51
2. Omien suoritusten epäily	.86			
21. Jos epäonnistun työssäni, olen epäonnistunut ihminen.		.78	.72	.66
22. Minun tulisi olla pahoillani jos teen virheen		.48	.46	.24
23. Jos joku suoriutuu työtehtävästä paremmin kuin minä, koen epäonnistuneeni.		.59	.55	.38
24. Jos epäonnistun osittain, se on yhtä paha kuin täydellinen epäonnistuminen.		.63	.59	.46
26. Ihmiset väheksyvät minua jos epäonnistun.		.59	.62	.43
27. Jos en suoriudu yhtä hyvin kuin muut, olen alempiarvoinen ihmisenä.		.76	.70	.64
28. Jos en jatkuvasti suoriudu hyvin, ihmiset eivät arvosta minua.		.63	.66	.53
29. Mitä vähemmän teen virheitä, sitä enemmän ihmiset arvostavat minua.		.51	.53	.29
3. Korkeat henkilökohtaiset vaatimukset	.78			
36. Asetan tavoitteeni korkeammalle kuin useimmat.		.85	.70	.74
38. Minulla on äärimmäisen korkeat tavoitteet.		.67	.62	.51
39. Muut tuntuvat tyytyvän vähempään kuin minä.		.66	.53	.50
40. Odotan suoriutuvani paremmin päivittäisistä askareistani kuin useimmat.		.57	.54	.38
41. Minulle on tärkeää, että olen erittäin ammattitaitoinen kaikessa mitä teen.		.42	.41	.22
25. Inhoan olla toiseksi paras		.40	.43	.36
4. Huoli virheistä	.70			
30. Vaikka teen jotain todella keskittyneesti, usein koen että se ei mene täysin oikein.		.66	.45	.33
31. Epäröin monesti yksinkertaisia päätöksiä.		.55	.48	.38
32. Jään monesti jälkeen töissäni, koska teen samoja asioita uudelleen ja uudelleen.		.54	.50	.36
33. Minulta kuluu paljon aikaa että saan tehtyä asiat "oikein"		.50	.52	.45

Huom. Maximum likelihood menettely varimax-rotatiolla

Perfektionismin ja työuupumuksen hierarkkisen klusterianalyysin dendogrammi



Sanasto:

Cronbachin alfaa (α) - käytetään mittarin sisäisen yhtenäisyyden mittana, toistona tarkoitetaan mittarin stabiiliutta. Cronbachin alfa edustaa mittarin reliabiliteettia ja korkea alfa ennustaa, että mittarin osiot mittaavat saman tyyppistä asiaa. (Metsämuuronen 2006, 452-453)

Dendogrammi – Esittää klusterointiprosessin jokaisen vaiheen visuaalisesti. Voidaan todeta klustereiden määrän pienentyminen ja yhdistyminen. (Nummenmaa 2009, 429)

Eigenvalues – Ominaisarvo millä voidaan määrittellä faktorin muuttujien vaihtelua.

Iteraatio – Laskentakerrat, jossa matemaattista kaavaa testataan useita kertoja kunnes saatu tulos on tarkentunut riittävästi. (Metsämuuronen 2009, 876)

KMO ja Bartlettin testi (Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's test of sphericity) – Testataan muuttujien korrelaatiomatriisin korrelointiominaisuuksia. Ilman muuttujien keskinäistä korreloitumista ei voida suorittaa faktorianalyysia. (Hietala & Jokivuori 2007, 93)

Konfirmatorinen faktorianalyysi (CFA) – Konfirmatorinen faktorianalyysi perustuu jo oletettujen muuttujien välisiin riippuvuuksiin. Taustalla on teoria, mitä testataan uudella aineistolla ja tutkija joko vahvistaa tai hylkää teorian toimivuuden tutkimusaineistossa. (Kananen 2011, 116-117)

Korrelaatio – Suoraa eli lineaarista yhteyttä kahden muuttujan välillä, mikä voi olla positiivinen tai negatiivinen yhteys. Yhden muuttujan arvon muuttuessa toisen muuttujan arvo nousee tai laskee (Metsämuuronen 2009, 364)

Latentti piirre – Mittauksen taustalla oleva ilmiö, mistä voidaan rakentaa matemaattinen malli. (Metsämuuronen 2009, 161) esim. tässä tutkimuksessa voidaan puhua perfektionismin ulottuvuudesta tai ilmiöstä, mitä mitataan osioilla. Latentti piirre on näkymätön ja se tulee sisällöllisesti analysoida sekä tulkita oikein.

Maximun likelihood – Faktorianalyysi, kun havaintoja on paljon. Etsii suurimman tilastollisen uskottavuuden käytetyillä parametreilla. (Hietala & Jokivuori 2007, 94).

Meta-analyysi – Yhdistetään useita tutkimuksia, jotta yleistettävyys ja mitatun ilmiön tarkkuus paranevat. (Hunter, J. & Schmidt, F. 2004. Methods of meta-analysis (2.painos). Sage publication.

Selitysaste – ”Kuinka suuri osuus muuttujan vaihtelusta on selitettävissä toisen muuttujan avulla.” (Metsämuuronen 2009, 371)

Sobelin testi – Testaa muuttujaa mahdollisena välittävänä tekijänä riippuvan ja riippumattoman muuttujan välillä. (<http://www.quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, luettu 24.02.2017)

Varimax – Ei salli faktoreiden välistä korrelaatiota faktorianalyysissä. (Hietala & Jokivuori 2007, 95)

Virhetermi – Voidaan kutsua myös residuaaliksi, joka tarkoittaa mallissa olevaa selittämättä jäänyttä osiota tai ennusvajetta. (Metsämuuronen 2009, 721)