

AIKUISEN KIINTYMYSSUHTEEN LAADUN YHTEYS TYÖUUPUMUKSEEN

Pilvi Lempiäinen
Pro gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Psykologian ja logopedian laitos
Maaliskuu 2026

*Turun yliopiston laaturjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.*

PILVI LEMPIÄINEN: Aikuisen kiintymyssuhteen laadun yhteys työuupumukseen
Pro gradu -tutkielma, 39 s., liite 5 s.

Psykologia

Ohjaaja: Sari Ahlqvist-Björkroth

Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan joka kymmenes suomalainen on todennäköisesti uupunut ja joka neljännellä suomalaisella on vähintään kohonnut riski työuupumukseen. Tiedetään, että kiintymyssuhteen laatu vaikuttaa sisäisiin prosesseihin ja työskentelymalleihin, joilla on yhteys kuormittumiseen, palautumiseen ja tuen hakemiseen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko aikuisen kiintymyssuhteen laatu yhteydessä työuupumusoireiluun. Lisäksi tarkasteltiin psykologisen turvallisuuden ja stressin kokemusten roolia mahdollisina välittävinä tekijöinä. Työuupumuksen eri taustamekanismien ymmärrys voi auttaa kehittämään uusia keinoja tukea yksilöitä ja työyhteisöjä voimaan paremmin.

Tutkimus on poikittaistutkimus, jossa aineisto kerättiin kertaluonteisesti itsearviointikyselyllä, joka sisälsi mittarit kiintymyssuhteen laadusta (Experiences in Close Relationships – Revised), työuupumusoireiden tasosta (Burnout Assessment Tool-12), stressin kokemuksista (Perceived Stress Scale -10) ja psykologisen turvallisuuden kokemuksista (Amy Adams, 2019). Aineisto kerättiin mukavuusotantana hyödyntäen sosiaalista mediaa, sähköpostilistoja ja uutiskirjeitä. Kyselyyn vastasi yhteensä 158 henkilöä, joista 82 % oli naisia ja joista 64 %:lla oli ylempi korkeakoulututkinto.

Kiintymyssuhteen laatua tarkasteltiin sekä kategorisesti turvallisuuden/turvattomuuden näkökulmasta että dimensionaalisesti hyödyntäen kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen ulottuvuuksia. Turvaton kiintymys sekä kiintymyksen korkeampi ahdistuneisuus ja välttäminen olivat yhteydessä korkeampaan työuupumusoireiden tasoon. Myös ahdistuneisuuden ja välttämisen välinen interaktio oli tilastollisesti merkitsevä. Mediaatioanalyysit osoittivat, että kiintymyssuhteen laadun vaikutukset työuupumukseen välittyivät osin koetun stressin ja psykologisen turvallisuuden kautta. Suora vaikutus työuupumukseen säilyi merkitsevänä kiintymyksen ahdistuneisuuden osalta, välttämisen suoran yhteyden ollen tilastollisesti lähes merkitsevä.

Tulokset antavat viitteitä, että kiintymyssuhteeseen liittyvät piirteet voivat olla vaikuttava tekijä työhyvinvoinnin taustalla. Ne kytkeytyvät sekä yksilön stressikokemukseen että siihen, miten turvalliseksi työyhteisö koetaan. Ideaalitalanteessa organisaatiot pystyisivät hyödyntämään lisääntyvää tietoa erilaisista työuupumuksen riskitekijöistä kehittääkseen monimuotoisia tukikäytäntöjä ja turvallisempaa organisaatiokulttuuria ja yksilöt pystyisivät tiedon valossa kasvattamaan itseymmärrystä, joka tukee hyvinvointia kaikilla elämän alueilla, myös työyhteisössä.

Asiasanat: kiintymyssuhde, työuupumus, psykologinen turvallisuus, stressi

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	2
1.1	Kiintymyssuhdeteoria	2
1.2	Kiintymyssuhde aikuisuudessa.....	4
1.3	Työuupumus	7
1.4	Stressi.....	8
1.5	Psykologinen turvallisuus.....	8
1.6	Kiintymyssuhteen yhteydet työuupumukseen, stressiin ja psykologisen turvallisuuden kokemuksiin.....	9
1.7	Tutkimuskysymykset ja hypoteesit.....	12
2.	MENETELMÄT.....	13
2.1	Tiedonkeruu ja osallistujat.....	13
2.2	Mittarit.....	15
2.2.1	Kiintymyssuhteen laatu	16
2.2.2	Stressikokemukset.....	17
2.2.3	Psykologinen turvallisuus	18
2.2.4	Työuupumus	18
2.3	Tilastolliset menetelmät	19
3.	TUTKIMUKSEN EETTISYYS.....	20
4.	TULOKSET	21
4.1	Aineiston kuvailu ja korrelaatiot.....	21
4.2	Kiintymyksen laadun yhteydet työuupumukseen	23
4.3	Psykologisen turvallisuuden ja stressin mediaatiovaikutuksen tarkastelu.....	25
5.	POHDINTA	29
5.1	Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet.....	34
5.2	Johtopäätökset ja suositukset	37
	LÄHTEET:.....	40
	LIITE: Kyselylomakkeen kysymykset ja mittarit.....	44

1. JOHDANTO

Työssäjaksaminen on noussut isoksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi. Mielenterveyden haasteisiin liittyvien sairauspoissaolojen määrä ylitti tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät poissaolot ensimmäisen kerran vuonna 2020 ja ero on vain kasvanut sen jälkeen (Kela, 2024). Työterveyslaitoksen vuoden 2024 tekemän selvityksen mukaan joka kymmenes suomalainen on todennäköisesti uupunut ja jopa 25 %:lla suomalaisista on vähintään kohonnut riski työuupumukseen (TTL, 2024). Työuupumus itsessään ei ole diagnoosi, mutta se esiintyy usein yhdessä masennuksen ja ahdistuksen kanssa tai saattaa vaikuttaa niiden kehittymiseen (TTL). Masennus ja ahdistus taas ovat yleisimmät mielenterveyden häiriöt työikäisillä (TTL).

Työuupumukselle on olemassa useita eri määritelmiä. Tässä tutkimuksessa nojaututaan Työterveyslaitoksen käyttämään neljän ydinoireen määritelmään. Määritelmän mukaan työuupumuksen ydinoireet ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan heikentyminen (Hakanen & Kaltiainen, 2022).

Yhteiskunnallisen haasteen lisäksi tämä on valtava inhimillinen kysymys: miksi ihmiset voivat huonosti töissä ja miten tilannetta voisi parantaa? Asiaan on olemassa lukuisia eri lähestymistapoja, joista osa pureutuu työpaikkojen johtamis- ja toimintakulttuuriin, osa työelämän rakenteisiin ja osa yksilöiden ominaisuuksiin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, missä määrin yksilön kiintymyssuhteen laatu on yhteydessä työuupumuksen kokemuksiin. Tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi, mikä on psykologisen turvallisuuden ja stressin kokemusten rooli mahdollisina välittävinä tekijöinä.

1.1 Kiintymyssuhdeteoria

Kiintymyssuhdeteoria on John Bowlbyn ja Mary Ainsworthin kehittämä teoria, joka selittää varhaisten vuorovaikutussuhteiden merkitystä ihmisen elämässä. Lapsen ensimmäinen kiintymyssuhde muodostuu hänen ensisijaiseen hoitajaansa ja tällä varhaislapsuudessa rakentuneella kiintymyssuhdetyylillä on todettu olevan vaikutuksia henkilön kognitiiviseen kehitykseen, ihmissuhteisiin ja tunteiden säätelykykyyn (Ainsworth, 1989; Bretherton, 1992).

Bowlbyn ja Ainsworthin teorian mukaan kiintymyssuhdetyyli voi muodostua turvalliseksi tai turvattomaksi riippuen siitä, kuinka johdonmukaisesti ja sensitiivisesti lapsen ensisijainen hoivaaja pystyy vastaamaan lapsen tarpeisiin. Turvallisesti kiintynyt lapsi on saanut toistuvia kokemuksia siitä, että hänen tarpeisiinsa vastataan ja sen seurauksena hänelle kehittyy sisäinen

työskentelymalli, jossa hän itse on hoivan ja rakkauden arvoinen ja muut ihmiset ovat lähtökohtaisesti turvallisia ja hoivaavia (Gillath, 2015). Turvallisesti kiintyneen lapsen sisäinen työskentelymalli mahdollistaa turvautumisen sekä itseensä että toisiin ja tasapainoisen suhteen läheisyyteen ja autonomiaan (Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007). Lapsen kohdalla tämä tasapainoinen ja turvallinen suhde näkyy uskalluksena tutkia ympäristöä itsenäisesti samaan aikaan luottaen siihen, että turvaa on saatavilla tarvittaessa (Bartholomew & Horowitz, 1991; Benoit, 2004).

Turvattomasti kiintynyt henkilö taas kokee joko itseensä, muihin tai molempiin turvautumisen hankalana, minkä taustalla on usein ensisijaisen hoivaajan epäjohtonmukaista, emotionaalisesti etäistä tai kaltoinkohtelevaa käyttäytymistä (Bartholomew & Horowitz, 1991; Benoit, 2004). Turvattomasti kiintyneen lapsen sisäinen työskentelymalli viestittää, ettei hän itse ole rakkauden tai hoivan arvoinen tai ettei muihin ihmisiin voi luottaa (Bartholomew & Horowitz, 1991).

Turvaton kiintymyssuhdetyyli on tyypillisesti jaettu vielä kolmeen eri kategoriaan sen mukaan, millä tavoin hoiva on ollut epäsensitiivistä ja minkälaiseksi lapsen sisäinen työskentelymalli on muodostunut. Turvattomuuden kategoriat ovat ristiriitainen, välttelevä ja jäsentymättömyys (Benoit, 2004). Ristiriitaisesti turvattomasta kiintymystyylistä puhutaan silloin, kun lapsi kokee saavansa epäjohtonmukaista hoivaa tai hoivaaja käyttäytyy ennakoimattomasti ja lapsi oppii, että varmistaakseen hoivan ja huomion, hänen täytyy ilmaista tarpeitaan ja tunteitaan korostuneen voimakkaasti (Benoit, 2004). Lapselle ei kehity tasapainoista suhdetta itseensä turvautumiseen, vaan hän kokee itsensä arvottomaksi ja avuttomaksi ja tukeutuu voimakkaasti toisiin (Gillath, 2015). Välttelevä kiintymys puolestaan muodostuu tilanteessa, jossa hoivaaja ei huomioi lapsen tarpeita tai suhtautuu lapseen torjuvasti (Benoit, 2004). Lapsi oppii, ettei toisiin tukeutuminen tai tarpeiden ilmaiseminen ole turvallista ja hänelle kehittyy korostunut taipumus riippumattomuuteen ja tunteiden torjumiseen (Gillath, 2015). Jäsentymättömästä kiintymystyylistä puhutaan silloin, kun varhaisessa vuorovaikutuksessa on ollut kaltoinkohtelua, uhkaavuutta tai vakavaa laiminlyöntiä ja lapsella on vaikeuksia turvautua sekä itseensä että muihin ja hän saattaa samanaikaisesti pyristellä läheisyyteen ja siitä pois (Bartholomew & Horowitz, 1991; Benoit, 2004; Mikulincer & Shaver, 2007).

1.2 Kiintymyssuhde aikuisuudessa

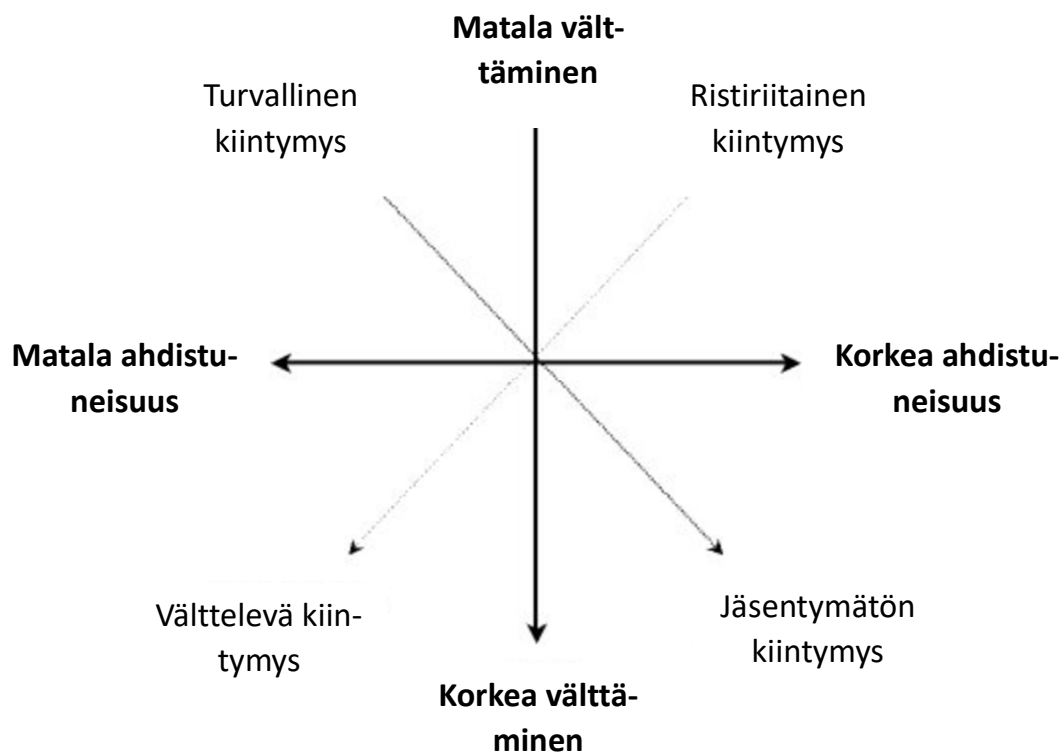
Kiintymyssuhdetyyli muodostuu siis varhaisessa vuorovaikutuksessa ensisijaiseen hoitajaan. Tutkimusten mukaan henkilön vallitseva kiintymystyyli saattaa kuitenkin olla suhteellisen pysyvä pitkälle aikuisuuteen (Ainsworth, 1989, Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007). Yksi selitysmalli tälle pysyvyydelle on kiintymystyylin itseään vahvistava kehä. Kiintymystyyli vaikuttaa ihmisen sisäisen työskentelymallin rakentumiseen sekä siihen, miten ihminen kokee itsensä ja muut (Bartholomew & Horowitz, 1991). Varhaisen kiintymyssuhteen muovaamat käsitykset taas vaikuttavat siihen, miten henkilö on vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja minkälaisia tulkintoja hän tekee sosiaalisista tilanteista. Vuorovaikutuksen tapa ja tulkinnat vahvistavat työskentelymallin mukaisia käsityksiä itsestä ja muista, mikä ylläpitää kiintymystyylin pysyvyyttä (Feeney & Noller, 1996).

Hazan ja Shiver (1987) olivat ensimmäisiä, jotka pyrkivät tarkastelemaan kiintymyssuhdeteorian ilmentymistä aikuisten parisuhteissa ja kehittämään mittaria aikuisen kiintymyssuhteen laadun tutkimiselle. He tarkastelivat aikuisten ”tässä ja nyt” -kiintymyssuhdetta partneriinsa ja vertasivat saatuja tuloksia siihen, minkälaisena koehenkilöt muistivat suhteensa vanhempiinsa olleen lapsena. Tulokset vahvistivat aiempaa teoriaa kiintymyssuhdetyylin mahdollisesta pysyvyydestä, sillä Hazanin ja Shiverin tutkimuksessa turvallisen parisuhteen kiintymyssuhteen omaavilla oli ollut lämmin suhde molempiin vanhempiin, kun taas välttelevästi aikuisuudessa kiintyneet olivat kokeneet äitinsä torjuvaksi ja ristiriitaisesti kiintyneet olivat kokeneet isänsä käyttäytymisen lapsuudessa epäreiluna.

Hazanin ja Shiverin tutkimus sysäsi liikkeelle kasvavan kiinnostuksen aikuisten kiintymyssuhteita kohtaan ja varhaista kiintymystä kuvaavia kategorioita alettiin purkaa dimensioiksi, jotka tavoittivat paremmin aikuisen kiintymyssuhteen taustalla olevia työskentelymalleja (Fraley & Shaver, 2010). Varhaista kiintymyssuhdetta oli tyypillisesti tarkasteltu sijoittamalla lapsen havaittu toiminta ja vuorovaikutus hoivaajan kanssa johonkin neljästä kategoriasta. Aikuisten tässä ja nyt -kiintymyssuhdetta taas alettiin tutkimuksen ja mittarien kehityksen seurauksena tarkastelemaan Likert-asteikollisilla väittämillä, jotka kuvasivat henkilöiden sijoittamista johonkin kohtaan jatkuvia skaaloja (Fraley & Shaver, 2010). Muun muassa Bartholomew ja Horowitz (1991) kehittivät aikuisten kiintymyssuhdetyyleistä Bowlbyn ja Ainsworthin teoreettiseen viitekehykseen ja Hazanin ja Shiverin tutkimuksiin pohjautuvan neljän kategorian ja kahden dimension mallin, joka on pohjana useille aikuista kiintymystä

tarkasteleville mittareille, mukaan lukien tässä tutkimuksessa käytetylle Experiences in Close Relationships -Revised -mittarille (ECR-R) (Brennan ym, 1998; Fraley ym, 2000).

Kaksi dimensiota, joita tyypillisesti käytetään kuvaamaan aikuista kiintymystyyliä, ovat ahdistuneisuus ja välttäminen. Alla olevassa kuvassa näkyy, miten nämä ulottuvuudet ja kiintymystyylikategoriat sijoittuvat suhteessa toisiinsa. Dimensioista saatetaan käyttää myös nimityksiä ”käsitys itsestä” ja ”käsitys toisista” (Bartholomew & Horowitz, 1991). Turvallisesti kiintynyt sijoittuu matalalle sekä ahdistuneisuus- että välttämismatalla, ristiriitaisesti kiintynyt sijoittuu korkealle ahdistuneisuusmatalla, välttelevästi kiintynyt sijoittuu korkealle välttämismatalla ja jäsentymättömästi kiintyneellä on korkea ahdistuneisuus ja välttäminen.



Kuva 1.

Aikuisen kiintymyssuhteen ahdistuneisuus- ja välttämismatlat sekä kiintymystyyli (Kuva pohjautuu Fraley ja Shaverin (2010) kuvitukseen Bartholomewin & Horowitzin (1991) teoriasta).

Korkealle välttämisen dimensiolla asettuvalla henkilölle on usein vaikea turvautua toisiin ja hänellä voi olla elämässään haasteita ilmaista tunteita tai olla tarvitseva (Mikulincer & Shaver, 2007). Ominaista on positiivinen käsitys itsestä ja negatiivinen käsitys muista, mikä voi näkyä muun muassa korostuneena riippumattomuutena ja pärjäämisenä (Bartholomew & Horowitz, 1991; Skarzyńska & Radkiewicz, 2014).

Korkean ahdistuneisuuden omaava henkilö puolestaan kaipaa läheisyyttä kokeakseen olevansa arvokas, mikä saattaa näkyä ihmissuhteissa ahdistuksena ja takertuvuutena (Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007). Tällaiselle henkilölle on ominaista kokea itsensä negatiivisesti ja muut positiivisesti, mikä vaikeuttaa tunteiden säätelyä itsenäisesti ja näkyy muun muassa korostuneena tarpeena kokea hyväksyntää muilta (Skarzyńska & Radkiewicz, 2014).

Henkilö, joka sijoittuu korkealle molemmilla skaaloilla, kokee usein ristiriitaa läheisyyden kaipuun ja sen välttelyn välillä ja korkean ahdistuneisuuden ja välttämisen tyyli sijoittuu kategorisessa jaottelussa luokkaan ”jäsentymätön kiintymys” (Bartholomew & Horowitz, 1991). Aikuisten kohdalla jäsentymätön kiintymyssuhdetyyli ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että taustalla olisi vakavaa kaltoinkohtelua, kuten tyypillisesti on lapsen jäsentymättömän kiintymyssuhdetyylin kohdalla, vaan kyse voi olla myös haastavien ihmissuhdekokemusten myötä opituista suojautumismekanismeista, joissa epäjohdonmukaisesti turvaudutaan sekä läheisyyden ja tuen etsimiseen että niiden välttämiseen. (Mikulincer & Shaver, 2007).

Aikuisten kiintymyssuhteiden tarkastelussa on melko laajasti luovuttu neljään kategoriaan pohjautuvasta tarkastelusta ja siirrytty dimensionaaliseen tarkasteluun (Brennan ym., 1998; Fraley ym., 2000; Griffin & Bartholomew, 1994; Paetzold, 2015). Dimensionaalista lähestymistapaa puoltaa epävarmuus varsinaisen kiintymystyylin pysyvyydestä. Vaikka on olemassa näyttöä siitä, että varhaisella kiintymyssuhdetyylillä on jatkuvuutta aikuisuuteen, on kuitenkin epäselvää, onko itse kiintymyssuhdetyyli pysyvä vai ilmeneekö havaittavissa oleva jatkuvuus varhaisessa kiintymyssuhteessa muodostuneiden ajattelu- ja käyttäytymismallien välityksellä (Fraley, 2018). On huomioitava myös se, että uusilla ihmissuhteilla on mahdollisuus muokata henkilön sisäisiä työskentelymalleja, mikä tarkoittaa sitä, että vaikka varhaisella kiintymyssuhteella on todettu olevan jatkuvuutta aikuisuuteen, ei sen vaikutus ole deterministinen (Fraley, 2018; Hazan & Shiver, 1987). Tällöin aikuisen kiintymystyyliä nykyhetkessä tarkasteltaessa on kategorista jaottelua kuvaavampaa mitata, missä määrin kiintymyssuhteessa esiintyy

ahdistuneisuutta ja välttämistä, joilla tiedetään olevan implikaatioita henkilön omaan ajatteluun, käyttäytymiseen ja tunnesäätelyyn.

Aikuisen kiintymyssuhdetyyliä on tarkasteltu ensisijaisesti parisuhdekontekstissa, sillä sen on ajateltu olevan aikuiselämän vastine lapsen suhteelle huoltajaansa tarjoten turvan tunnetta ja emotionaalista sidettä (Hazan & Shiver, 1987). Aikuinen voi kuitenkin muodostaa kiintymyssuhteen myös muihin läheisiin ihmisiin kuin romanttiseen kumppaniinsa. Osa aikuisen kiintymyssuhdetyyliä kartoittavista mittareista keskittyy puhtaasti kokemuksiin parisuhteessa, mutta tässä tutkimuksessa käytetty ECR-R -mittari huomioi myös muut läheiset ihmissuhteet (Brennan ym, 1998; Fraley ym, 2000). Vaikka ihmissuhteet työympäristössä eivät välttämättä tyypillisesti muodostu kiintymyssuhteiksi, auttaa kiintymyssuhdeteoriaan sisältyvä ajatus sisäisistä työskentelymalleista selittämään myös työkontekstissa näkyviin tulevia taipumuksia olla vuorovaikutuksessa tai hakea tukea.

1.3 Työuupumus

Työuupumus määritellään pitkittyneen työkuormituksen seurauksena syntyväksi häiriötilaksi, joka ei itsessään ole diagnosoitava sairaus, mutta se altistaa lukuisille sairauksille, kuten masennukselle, unihäiriölle ja stressiperäisille somaattisille sairauksille (Terveyskirjasto, 2022).

Työuupumusta on pitkään mitattu kolmella eri ulottuvuudella: uupumustasoinen väsymys, kyynistynyt asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Hakanen & Kaltiainen, 2022). Uupumustasoisella väsymyksellä viitataan väsymykseen, joka ei helpotu normaalilla palautumisella ja joka ei liity mihinkään yksittäiseen kuormitustilanteeseen, vaan on pitkäkestoista ja kokonaisvaltaista (Terveyskirjasto, 2022). Kyynistyminen näkyy työn merkityksellisyyden kyseenalaistamisena ja heikentynyt ammatillinen itsetunto puolestaan alentuneena uskona kykyyn selviytyä töistä (Terveyskirjasto, 2022).

Työterveyslaitos on ollut mukana kehittämässä ja ottamassa käyttöön uutta mittaria ja määritelmää työuupumukselle, joka lisää aiempiin kolmeen ulottuvuuteen kognitiivisten toimintojen häiriöt ja korvaa ammatillisen itsetunnon heikentymisen tunteiden hallitsemisen häiriöillä, sillä heikentyneen ammatillisen itsetunnon yhteys muihin työuupumusoireisiin on tutkimuksissa ollut epätasainen (Hakanen & Kaltiainen, 2022). Kognitiivisten toimintojen häiriöt on sisällytetty uuteen määritelmään, sillä niiden ajatellaan olevan seurausta pitkäaikaisen stressin aiheuttamista vaikutuksista keskushermoston toimintaan (Terveyskirjasto, 2022). Tässä

tutkimuksessa käytetään työuupumuksesta tätä uutta, neljän ulottuvuuden määritelmää ja siihen liittyvää mittaria.

1.4 Stressi

Stressillä tarkoitetaan voimavarat ylittävää tilaa, joka ilmenee psyykkisinä ja fyysisinä oireina, joita voivat olla mm. ärtymys, unihäiriöt, päänsärky tai vatsavaivat (Mattila, 2022). Stressiä aiheuttava asia voi olla positiivinen tai negatiivinen; keskeistä on, että sen aiheuttamat vaatimukset ylittävät henkilön sopeutumiskyvyn tai voimavarat. Lyhytaikainen stressi on harvoin haitallista, mutta pitkittynyt stressi altistaa monille ongelmille, kuten työuupumukselle (Mattila, 2022; TTLb).

Työssä voi esiintyä useita stressille altistavia tekijöitä, kuten heikko työn hallittavuus, arvostuksen puute, epäselvät vastuut tai tuen puute (Mattila, 2022). Ihmisillä on erilainen herkkyys kokea stressiä, joka voi myös vaihdella eri aikoina. Koska stressissä on kyse voimavarat ylittävistä tilanteista, on merkitystä myös sillä, paljonko ihmisellä on voimavaroja tasapainottamassa stressiä aiheuttavia tekijöitä (TTLb). Voimavarat voivat olla työssä läsnä olevia tekijöitä, kuten mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin ja työn joustot tai ne voivat liittyä enemmän henkilön ominaisuuksiin, kuten myönteiseen asenteeseen tai kykyyn tukeutua muihin (TTLb).

Tässä tutkimuksessa stressiä on tarkasteltu lyhytaikaisena, viimeisen kuukauden aikana vallinneena tilana. Koska kiintymyssuhteen laadulla on todettu olevan yhteys ihmisen stressinsäätelykykyyn ja pitkittynyt stressi puolestaan on merkittävä työuupumuksen riskitekijä, on tässä tutkimuksessa tarkasteltu stressiä mahdollisena välittävänä tekijänä kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välisessä yhteydessä.

1.5 Psykologinen turvallisuus

Viime vuosina on kiinnitetty huomiota työyhteisöjen psykologiseen turvallisuuteen eli siihen, missä määrin työntekijät kokevat voivansa ottaa sosiaalisia riskejä työssä. Sosiaalisilla riskeillä tarkoitetaan esimerkiksi eriävien mielipiteiden ilmaisua tai omien virheiden tai tietämättömyyden esiin tuomista (Edmondson, 2019). Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä ei tarvitse pelätä, että em. tilanteet johtaisivat nöyryytykseen tai syyttelyyn.

Amy Edmondson on tutkinut tiimien menestystekijöitä eri organisaatioissa yli 20 vuoden ajan ja nostanut psykologisen turvallisuuden yhdeksi avaintekijäksi. Edmondsonin (2019)

tarkastelun näkökulmassa korostuvat organisaation menestys, tuottavuus, asiakastyytyväisyys ja toiminnan kehittäminen, mutta psykologista turvallisuutta on lähestytty myös yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta ja korkeamman psykologisen turvallisuuden kokemusten onkin todettu olevan yhteydessä matalampaan työuupumuksen tasoon (Kerrissey ym., 2022).

Psykologinen turvallisuus työpaikalla rakentuu ensisijaisesti osana tiimin kulttuuria ja johtamistapaa (Edmondson, 2019). Mutta johtajat ja tiimin jäsenet ovat yksilöitä, jotka tuovat työhön oman sisäisen työskentelymallinsa eli tapansa suhtautua itseensä ja muihin. Kuten edellä todettiin, turvattomasti kiintyneillä voi olla vaikeuksia tukeutua toisten apuun tai he saattavat tulkita vuorovaikutustilanteita omasta turvattomuudestaan käsin. Tällöin on todennäköistä, että kiintymyssuhteen laadulla on vaikutusta siihen, kuinka turvalliseksi henkilö kokee sosiaalisten riskien ottamisen työyhteisössään ja kuinka arvostetuksi hän kokee itsensä osana tiimiä.

Koska psykologisen turvallisuuden on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen (Kerrissey ym., 2022) ja on syytä olettaa, että kiintymyssuhteen muovaamat käsitykset itsestä ja muista vaikuttavat psykologisen turvallisuuden kokemuksiin, tarkastelen psykologisen turvallisuuden tasoa mahdollisena välittävänä tekijänä kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välisessä yhteydessä.

1.6 Kiintymyssuhteen yhteydet työuupumukseen, stressiin ja psykologisen turvallisuuden kokemuksiin

Kiintymyssuhdetyylin vaikutuksia ihmisen elämään on tyypillisesti tarkasteltu läheisten ihmissuhteiden ja vähemmän työelämän näkökulmasta. Työuupumusta taas on useammin tarkasteltu organisaatiolähtöisistä kuin yksilöön liittyvistä näkökulmista käsin (Pines, 2004). On kuitenkin ollut havaittavissa kasvavaa kiinnostusta tarkastella kiintymyssuhteita työkontekstissa (Patzold, 2015). Taustalla on kasvava ymmärrys vuorovaikutuksen ja interpersoonallisten prosessien merkityksestä organisaatioiden toiminnan ytimessä: erilaisten roolien ymmärrys ja niiden mukaan toimiminen, yhteistyöhön liittyvä kommunikointi, kyky itsesäätelyyn ja tarve olla arvostettu osa työyhteisöä (Paetzold, 2015). Kiintymyssuhdetyylien ja niiden muovaamien sisäisten työskentelymallien taas tiedetään vaikuttavan siihen, miten ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja miten he säätelevät tunteitaan (Messina yms., 2023; Mikulincer & Shaver, 2019), mikä on johtanut siihen, että kiintymyssuhteisiin liittyvät kysymykset on otettu tarkasteluun entistä laajemmissa konteksteissa, kuten työhyvinvoinnin ja organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksissa.

Aiemmissa tutkimuksissa on löydetty selvä yhteys turvallisen kiintymyksen ja erilaisten työhön liittyvien positiivisten tekijöiden välillä. Turvallisesti kiintyneet eivät esimerkiksi muurehdi töistä suoriutumisen tai muiden arvostelusta ja pystyvät säilyttämään tasapainoisen suhteen työn ja vapaa-ajan välillä, kun taas turvattomasti kiintyneet saattavat hakevat työltä muiden hyväksyntää, kokevat olonsa usein aliarvostetuksi tai käyttävät työntekoa välttääkseen hankalia tunteita (Hazan & Shaver, 1990). On löydetty myös positiivisia yhteyksiä turvallisen kiintymyksen ja työtyytyväisyyden (Lanciano & Zammuner, 2014) sekä alhaisemman uupumuksen ja stressin (Lopez & Ramos, 2016; Pines, 2004) välillä.

Tiedetään myös, että turvaton kiintymys on yhteydessä sekä herkempään stressiaktivaatioon että heikompiin stressinsäätelystrategioihin (Keltner ym., 2014; Lopez & Ramos, 2016). On näyttöä siitä, että turvattoman kiintymystyylin muodostuminen varhaislapsuudessa merkitsee tyypillisesti stressialtistusta, joka vaikuttaa pitkäkestoisesti stressivastetta säätelevän HPA-akselin (hypotalamus-lisämunuaiskuori-adrenaliini) ja autonomisen hermoston toimintaan ja siten stressinsäätelymekanismeihin (Diamond, 2015). Kyky säädellä stressiä taas on yhteydessä palautumiseen ja työssä jaksamiseen (Keltner ym., 2014; Diamond, 2015).

Kiintymystyyli näyttäisi tutkimusten valossa vaikuttavan myös siihen, kuinka helposti ja millä tavoin henkilö tukeutuu muihin stressaavassa tilanteessa. Turvallisesti kiintyneille sekä tuen pyytäminen että antaminen on tyypillisesti helpompaa kuin turvattomasti kiintyneille (Feeney & Noller, 1996; Simpson, & Rholes, 2012). Simmons kumppaneineen (2009) löysi positiivisen yhteyden turvallisen kiintymystyylin ja työssä esiintyvän toivon ja luottamuksen välillä sekä negatiivisen yhteyden turvallisen kiintymystyylin ja loppuun palamisen välillä. Tutkimuksen mukaan selittävä tekijä tuloksille löytyy juuri turvallisesti kiintyneiden kyvystä turvautua sekä itseän että muihin, mikä edesauttaa luottamuksen tunnetta ja suojaaa loppuun palamiselta. Tämä saattaa korostua nykyisessä yhteistyötä painottavassa työelämässä.

Myös Messina kumppaneineen (2023) on tutkinut eri kiintymystyylin omaavien henkilöiden tunnesäätelyn strategioita ja havaitsi, että kiintymyksen ahdistuneisuus oli yhteydessä tunteiden alisäätelyyn ja korostuneeseen riippuvuuteen muista ihmisistä. Samaisen tutkimuksen mukaan korkeat välttämispisteet saaneet henkilöt puolestaan turvautuivat maladaptiivisiin ja kognitiivisiin tunteiden kontrollointikeinoihin ja heidän toimintaansa leimasikin tunteiden ylisäätely ja yksin pärjääminen.

Kyky turvautua muihin ja hyödyntää sosiaalisia resursseja saattaa näkyä myös psykologisen turvallisuuden kokemuksissa työpaikoilla. Psykologisen turvallisuuden ja kiintymyssuhteiden

välistä yhteyttä on aiemmin tutkittu erityisesti johtaja-alaissuhteissa. London kumppaneineen (2023) tarkasteli johtajien erilaisia palautteenantotyylejä ja havaitsi, että turvallisesti kiintyneet johtajat osasivat olla vuorovaikutuksessa tavalla, joka lisäsi alaisten kokemaa psykologista turvallisuutta, kun taas turvattomasti kiintyneet johtavat toimivat epäsensitiivisesti palautteenantoa sisältävissä vuorovaikutustilanteissa tai pyrkivät välttämään niitä kokonaan. Koska psykologinen turvallisuus tarkoittaa mahdollisuutta ottaa sosiaalisia riskejä ilman pelkoa häpäisystä tai hylkäämisestä, on selvää, että kiintymyssuhdetyylin muovaama sisäinen työskentelymalli itsestä ja muista vaikuttaa myös siihen, kuinka turvallisesti koemme myöntää virheemme tai pyytää apua työyhteisössä.

Richards ja Schat (2011) tarkastelivat kiintymyssuhdedimensioiden yhteyttä yksilöiden organisaatiokäyttäytymiseen ja havaitsivat, että korkeat ahdistuneisuuspisteet omaavat henkilöt hakivat hanakasti sosiaalista tukea työpaikalla, mutta heidän vuorovaikutus- ja organisaatiota tukeva käyttäytymisensä oli heikosti toimivaa. Tutkijat selittivät löydöstä sillä, että kiintymyksen ahdistuneisuuteen taipuvat henkilöt kaipaavat korostuneesti työtovereiden tukea, mutta kokevat herkästi myös, että heidän tarpeensa ei täyty, jolloin tuen hakemiseen ja puutteeseen liittyvät ajatukset ja tunteet täyttävät mielen johtaen toimimattomiin strategioihin ja vähäisempään organisaation toimintaa tukevaan käyttäytymiseen. Samaisessa tutkimuksessa havaittiin, että kiintymyksen välttämiseen taipuvat henkilöt pyrkivät peittämään tunteensa ja hakivat vähäisesti sosiaalista tukea muilta.

Myös Geller ja Bamberger (2009) havaitsivat, että sekä kiintymyksen ahdistuneisuus että välttäminen vähensivät prososiaalista käyttäytymistä ja instrumentaalista auttamista työpaikalla. Heidän mukaansa kiintymyksen ahdistuneisuuteen taipuvaiset keskittyivät liikaa ihmissuhteisiin sekä saamaan tukea ja läheisyyttä kaipaamiltaan henkilöiltä (töissä tai töiden ulkopuolella), jolloin heidän voimavaransa eivät kohdistuneet työtehtävissä auttamiseen. Välttämiseen taipuvaiset puolestaan välttivät kaikkia vuorovaikutustilanteita, joihin saattoi liittyä ihmissuhteisiin liittyviä jännitteitä tai jotka voivat vaatia emotionaalista sitoutumista, mikä vähensi heidän prososiaalista käyttäytymistään.

Psykologinen turvallisuus rakentuu työyhteisöjen jäsenten kyvystä tukeutua turvallisesti toisiinsa ja ottaa sosiaalisia riskejä (Edmondson, 2009). Aiemman tutkimuksen valossa kiintymyksen ahdistuneisuus ja välttäminen ovat molemmat yhteydessä vaikeuksiin tukeutua muihin, mikä näkyy joko vähäisenä tuen hakemisena ja antamisena tai toistuvina pettymyksinä saatuun tukeen. Useimmilla työpaikoilla yhteistyö, auttaminen, tuen antaminen ja pyytäminen

sekä kommunikointi ovat keskeisiä tekijöitä tiimien toimivuudelle ja tuloksellisuudelle (Edmondson, 2009; Paetzold, 2015).

Yhteenvedona voisi todeta, että aiempi tutkimus antaa vahvaa näyttöä siitä, että turvallinen kiintymys on yhteydessä positiiviseen vuorovaikutukseen, tuen tarjoamiseen ja vastaanottoon sekä toimivampiin stressinsäätelymekanismeihin. Turvallisesti kiintyneet kokevat myös turvattomia harvemmin työuupumusta. Vastaavasti turvaton kiintymys on yhteydessä heikompaan vuorovaikutukseen ja tunteiden säätelyyn sekä korkeampaan riskiin kokea loppuun palamista ja tyytymättömyyttä työhön. Siinä missä kiintymyksen turvattomuuden yhteydestä työuupumukseen löytyy vahvaa näyttöä, on dimensionaalista tarkastelua kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen yhteydestä työuupumukseen tehty vähemmän. Aiemman tutkimuksen valossa näyttää siltä, että korkea ahdistuneisuus ja korkea välttäminen ovat yhteydessä moniin negatiivisiin työhyvinvoinnin piirteisiin, mutta suora tutkimusta siitä, mikä on näiden dimensioiden, niiden yhdysvaikutuksen sekä stressin, psykologisen turvallisuuden ja työuupumuksen suhde, ei ole aiemmin tehty. Tämä tutkimus valottaa, missä määrin kiintymyksen ahdistuneisuus ja välttäminen ovat keskenään eri tavoin yhteydessä työuupumukseen ja mikä on stressin ja psykologisen turvallisuuden rooli. Tutkimuksesta saatavan tiedon avulla on mahdollista pohtia uusia näkökulmia työhyvinvoinnin tukemiseen.

1.7 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työelämässä olevien kiintymyssuhteen laadun yhteyttä työuupumusoireiden esiintymiseen. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko aikuisen kiintymyssuhteen laatu yhteydessä työuupumusoireiluun?
 - Onko työuupumusoireiden tasossa havaittavissa eroja turvallisesti ja turvattomasti kiintyneiden välillä?
 - Miten kiintymyssuhteen ahdistuneisuus- ja välttämisdimensiot sekä niiden interaktio on yhteydessä työuupumusoireiden tasoon?

2. Toimivatko psykologisen turvallisuuden ja stressin kokemukset välittävinä tekijöinä kiintymyssuhteen ja työuupumusoireilun välisessä mahdollisessa yhteydessä?

Aiemman tutkimuksen valossa hypoteesini on, että turvattomasti kiintyneet kokevat enemmän työuupumusoireita kuin turvallisesti kiintyneet. Koska korkea ahdistuneisuus ja välttäminen

ovat aiemmassa tutkimuksessa olleet yhteydessä moniin negatiivisiin tuen hankkimisen, tunteiden säätämisen ja vuorovaikutuksen tapoihin, on hypoteesini, että sekä ahdistuneisuus että välttäminen ovat yhteydessä korkeampaan työuupumuksen tasoon. Kiintymyksen eri ulottuvuudet liittyvät erityyppisiin tuen hakemisen strategioihin ja sisäisiin työskentelymalleihin, minkä takia on tarkoituksenmukaista tarkastella myös niiden yhdysvaikutuksen yhteyttä työuupumukseen. Korkein riski työuupumukselle on todennäköisesti tilanteessa, jossa sekä ahdistuneisuus että välttäminen ovat korkealla tasolla, sillä tällöin käsitykset itsestä ja muista ovat negatiivisia ja strategiat hakea turvaa ovat epä johdonmukaisia.

Lisäksi hypoteesina on, että psykologisen turvallisuuden ja stressin kokemuksilla on mediaattorivaikutus kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välisessä yhteydessä. Aiemman tutkimuksen valossa on perusteltua olettaa, että kiintymyksen ahdistuneisuus ja välttäminen vaikuttavat henkilön psykologisen turvallisuuden kokemuksiin ja stressin kokemuksiin. Oletuksen taustalla on tieto korkeaan ahdistuneisuuteen liittyvästä emotionaalisesta reaktiivisuudesta ja hankaluudesta tukeutua itseen sekä toisaalta korkeaan välttämiseen liittyvästä muihin tukeutumisen karttamisesta. Heikko psykologinen turvallisuus ja stressi puolestaan altistavat työuupumukselle. Näin ollen hypoteesina on, että ainakin osa kiintymyssuhteen laadun yhteyksistä työuupumukseen selittyy mediaattorien vaikutuksella.

2. MENETELMÄT

2.1 Tiedonkeruu ja osallistujat

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin verkossa täytettävällä kyselylomakkeella maaliskuussa 2025. Aineiston keruuseen käytettiin REDCap-ohjelmistoa. Tutkimuskutsua, jossa oli linkki kyselylomakkeelle, levitettiin henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistys Henry ry:n uutiskirjeessä, LinkedInissä, Turun yliopiston Koulutuksen toimialan sähköpostilistalla sekä omissa työhönujoitusverkostoissani. Kyselyn aloitti 205 vastaajaa, joista 158 täytti lomakkeen kokonaisuudessaan. Tutkimuksen aineistoon sisällytettiin ainoastaan lomakkeen kokonaan täyttäneet vastaajat.

Vastaajista 82 % oli naisia, 17 % oli miehiä ja 2 % ei halunnut vastata tai ilmoitti sukupuolekseen ”muu”. Vastaajista 61 % oli korkeintaan 44-vuotiaita ja valtaosalla (87 %) oli alempi tai ylempi korkeakoulututkinto. Ammattiasemaltaan suurin ryhmä olivat ylemmät toimihenkilöt,

joita oli vastaajista 41 %. Vastaajista 34 % työskenteli yksityisessä yrityksessä ja 48 % julkisen sektorin organisaatiossa. Vastaajien työsuhteen kesto nykyisessä työyhteisössä jakautui melko tasaisesti: 17 % oli työskennellyt nykyisessä työyhteisössä alle vuoden, 33 % 1-5 vuotta, 23 % 5-10 vuotta ja 27 % yli 10 vuotta. Taulukoihin 1 ja 2 on koottu vastaajien taustatiedot kokonaisuudessaan.

Taulukko 1.

Vastaajien sukupuoli, ikä ja koulutustaso

	n	%
Sukupuoli		
Nainen	129	81.6
Mies	26	16.5
Muu	2	1.3
En halua vastata	1	0.6
Ikä		
24 vuotta tai alle	3	1.9
25-34 vuotta	31	19.6
35-44 vuotta	62	39.2
45-54 vuotta	43	27.2
55-64 vuotta	19	12.0
yli 64 vuotta	0	0.0
Koulutustaso		
Peruskoulutus	0	0.0
Toisen asteen koulutus	11	7.0
Alempi korkeakoulutus	36	22.8
Ylempi korkeakoulutus	101	63.9
Tutkijakoulutus	9	5.7
Muu	1	0.6

Taulukko 2.

Vastaajien työhön liittyvät taustatiedot

	n	%
Ammattiasema		
Työntekijä	43	27.2
Toimihenkilö	38	24.2
Ylempi toimihenkilö	64	40.5
Yrittäjä	7	4.4
Muu	6	3.8
Työpaikan sektori		
Yksityinen yritys	54	34.2
Julkisomisteinen yritys	8	5.1
Julkisen sektorin organisaatio	76	48.1
Järjestö tai säätiö	11	7.0
Muu	9	5.7
Työsuhteen kesto		
Alle 1 vuosi	27	17.1
1-5 vuotta	52	32.9
5-10 vuotta	36	22.8
yli 10 vuotta	43	27.2

2.2 Mittarit

Kyselylomake sisälsi yhteensä 71 kysymystä, joista kuusi koski taustatietoja (ks. Taulukot 1 & 2). Taustatietojen lisäksi kyselylomake sisälsi neljä eri osiota, joilla kartoitettiin vastaajien kiintymyssuhteen laatua, stressikokemuksia, psykologisen turvallisuuden kokemuksia sekä työuupumusoireita. Kaikki mittarit olivat aikuisille suunnattuja itsearviokyselyitä. Kaikki muut mittarit psykologisen turvallisuuden mittaria lukuun ottamatta löytyivät valmiiksi suomeksi käännettyinä.

2.2.1 Kiintymyssuhteen laatu

Kiintymyssuhteen laatua kartoitettiin Experiences in Close Relationships -Revised -mittarilla (ECR-R) (Brennan ym, 1998; Fraley ym, 2000), joka mittaa kokemuksia läheisissä ihmissuhteissa. Kyseessä on uudistettu versio vuonna 1998 julkaistusta mittarista. Kysely on vapaasti käytettävissä Mielenterveystalon (2022a) sivuilta.

Mittari koostuu 36 väittämästä, joita arvioidaan Likert-asteikolla 1-7. Mittari perustuu kiintymyssuhdeteoriaan ja se jakautuu kahteen alaskaalaan: ahdistuneisuuteen ja välttämiseen. Väittämistä 18 mittaa kiintymyksen ahdistuneisuutta ja toiset 18 mittaa kiintymyksen välttämistä. Väittämät kuvaavat erilaisia tuntemuksia, joita voi herätä läheisissä ihmissuhteissa, kuten ” Puhun kumppanini kanssa ihan kaikesta”, ”Olen usein huolissani ihmissuhteistani” ja ”On helpottavaa turvautua kumppaniini häden hetkellä” (kaikki väittämät: ks. Liite).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin kukin väittämä kuvaa itseä yleisesti läheisissä ihmissuhteissa, ei ainoastaan mahdollisessa nykyisessä parisuhteessa. Vaihtoehdoille 1, 4 ja 7 oli annettu sanalliset kuvaukset: 1 = Ei kuvaa minua ollenkaan, 4 = Sekä että/neutraali ja 7 = Kuvaa minua erittäin hyvin. Osa kysymyksistä oli käänteisessä muodossa, joten ne käännettiin ennen pisteiden laskua ja uusien muuttujien luomista.

Tässä tutkimuksessa ECR-R-mittarista on laskettu vastaajille keskiarvot ahdistuneisuus- ja välttämiskaaloidelle ja näiden keskiarvojen vaihteluväli on 1-7. Lisäksi on laskettu ahdistuneisuus- ja välttämiskaaloiden pisteiden keskitetyt keskiarvot, jotta on voitu luoda interaktiotermi ahdistuneisuus X välttäminen. Tässä aineistossa sekä ahdistuneisuus- että välttämiskaalalan reliabiliteetti oli hyvä: molempien skaalojen Cronbachin alfa oli $\alpha=.94$.

Vastauksista on mahdollista laskea myös vastaajan vallitseva, neljän kategorian mukainen, kiintymystyyli seuraavilla Fisherin lineaarisilla diskriminanttifunktioilla, joissa käytetään ahdistuneisuuden ja välttämisen keskiarvopisteitä (Brennan ym., 1998):

$$\text{Turvallisuus} = 3.2893296 \times \text{välttäminen} + 5.4725318 \times \text{ahdistuneisuus} - 11.5307833$$

$$\text{Jäsentymättömyys} = 7.2371075 \times \text{välttäminen} + 8.1776446 \times \text{ahdistuneisuus} - 32.3553266$$

$$\text{Ristiriitaisuus} = 3.9246754 \times \text{välttäminen} + 9.7102446 \times \text{ahdistuneisuus} - 28.4573220$$

$$\text{Välttelevyys} = 7.3654621 \times \text{välttäminen} + 4.9392039 \times \text{ahdistuneisuus} - 22.2281088$$

ECR-R-mittarin tuloksia suositellaan vahvasti tarkastelemaan dimensionaalisten ahdistuneisuus- ja välttämispisteiden avulla, sillä kategorisointi heikentää tulosten tarkkuutta ja tilastollista voimaa (Brennan ym., 1998; Fraley, 2012). Lisäksi taksometrisissä tutkimuksissa on havaittu, että aikuisten kiintymyssuhdetyylit eivät noudattele taksonomisia luokitteluja (Fraley ym., 2000), vaan dimensionaalinen lähestymistapa tuottaa tarkempia tuloksia.

Jotta voitiin tarkastella, noudattaako tämän tutkimuksen aineisto aiempien tutkimusten havaintoja turvallisesti ja turvattomasti kiintyneiden eroista, laskettiin jokaiselle vastaajalle myös vallitseva neljän kategorian mukainen kiintymystyyli. Tätä kategorista muuttujaa hyödynnettiin luomalla muuttuja, joka sai arvon 1, mikäli vastaajan vallitseva kiintymystyyli oli turvallinen ja arvon 2, mikäli vastaajan vallitseva kiintymystyyli oli jokin kolmesta turvattoman kiintymyksen tyylistä. Muilta osin analyysissä tarkasteltiin vastauksia suositusten mukaisesti dimensionaalisesti jatkuvien muuttujien avulla.

2.2.2 Stressikokemukset

Vastaajien ajankohtaisia stressikokemuksia mitattiin Perceived Stress Scale -10 -mittarilla (PSS-10) (Cohen ym., 1983; Nordin & Nordin, 2013), joka tarkastelee vastaajan tunteita ja ajatuksia viimeisen kuukauden aikana. Mittari koostuu 10 kysymyksestä, kuten ”Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että hallitset asiiasi?” ja ”Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut poissa tolaltasi jostain asiasta, joka tapahtui odottamatta?” (kaikki kysymykset: ks. Liite). Kysymyksiin vastataan viisiportaisella Likert-asteikolla sen mukaan, kuinka usein vastaaja on tuntenut tai ajatellut väittämän mukaisesti. Vaihtoehdot olivat 1=Ei ollenkaan, 2=Harvoin, 3=Toisinaan, 4=Melko usein ja 5=Hyvin usein. Osa kysymyksistä oli pisteytykseen nähden käänteisessä muodossa; näiden pisteet käännettiin ennen summan laskemista.

Mittarin tulokset kertovat, kuinka usein vastaaja kohtaa voimakasta stressiä tämänhetkisessä elämäntilanteessaan. Mittarin tulosten on todettu olevan yhteydessä niin psyykkisiin kuin somaattisiin oireiluihin, myös työuupumukseen (Mielenterveystalo, 2022b).

Mittarin tuloksia tulkitaan laskemalla kunkin väittämän pisteet yhteen. Korkeampi summapistemäärä tarkoittaa useammin koettua stressiä. Pisteistä lasketun summan vaihteluväli on 10-50. Suomalaista normiaineistoa ei ole saatavilla, mutta ruotsalaisen normiaineiston mukainen persentiili 50 on 24 pistettä (Nordin & Nordin, 2013). Tutkimusaineistossani mittarin

reliabiliteetti oli hyvällä tasolla, $\alpha=.90$.

2.2.3 Psykologinen turvallisuus

Psykologisen turvallisuuden mittarina käytettiin Amy Edmondsonin (2019) seitsemän kohdan kyselyä. Kyselyn väittämät liittyvät muun muassa siihen, kuinka turvalliselta työyhteisössä tuntuu ottaa riskejä, miten hyvin virheisiin suhtaudutaan ja kuinka helppoa on turvautua työtovereihin (kaikki väittämät: ks. Liite). Kysymyksistä ei löydy virallista suomennosta, joten käänsin ne tätä tutkimusta varten hyödyntäen muita opinnäytetöitä ja tutkimuksia, joissa mittarin osia on käytetty suomeksi, sekä tarkistamalla käännökset kahden työkalun (Google translate ja ChatGPT) avulla.

Kysymyksiin vastattiin Likert-asteikolla 1-5, jossa 1=Täysin samaa mieltä, 2=Jokseenkin samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Jokseenkin eri mieltä ja 5=Täysin eri mieltä. Korkeampi yhteispisteistä laskettu keskiarvo indikoi korkeampaa psykologisen turvallisuuden tasoa. Osa kysymyksistä oli pisteytykseen nähden käänteisessä muodossa; näiden pisteet käännettiin ennen summan ja keskiarvon laskemista. Mittarin keskiarvopisteiden vaihteluväli on 1-5. Edmondsonin (2019) mukaan mittaristo on todettu robustiksi myös tapauksissa, joissa kysymyksiä on muotoiltu toisin. Tässä tutkimuksessa käytetty kysymyspatteri on todettu luotettavaksi ja sisäisesti yhtenäiseksi. Cronbachin alfa tässä aineistossa oli $\alpha=.82$.

2.2.4 Työuupumus

Vastaajien työuupumusoireiden tasoa mitattiin Burnout Assessment Tool-12 -mittarilla (BAT-12) (Schaufeli ym., 2020). BAT-kysely on Belgiassa ja Hollannissa kehitetty sekä Suomessa Työterveyslaitoksen testaama ja validoima mittari, joka perustuu työuupumuksen uuteen nelikategoriseen oirekuvaukseen. Työuupumus on mittarissa määritelty työperäiseksi oireyhtymäksi, joka koostuu neljästä ydinoireesta: krooninen väsymys, henkinen etäännyminen työstä sekä kognitiivisen toiminnan ja tunteiden hallinnan häiriöt (Hakanen & Kaltiainen, 2022).

Tässä tutkimuksessa käytettiin kyselyn keskipitkää, 12 väittämästä koostuvaa, versiota, joka sisältää kolme väittämää liittyen kuhunkin ydinoireeseen. Väittämiä ovat muun muassa ”Työni on hyvin vastenmielistä” ja ”Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni” (kaikki väittämät: ks. Liite).

Väittämiin vastattiin Likert-asteikolla 1-5 sen mukaan, kuinka usein vastaaja on kokenut väittämän mukaisia oireita tai tuntemuksia. Vaihtoehdot olivat 1=Ei koskaan, 2=Harvoin, 3=Joskus, 4=Usein ja 5=Aina. Mittarin tulkitsemiseksi vastausten yhteispisteistä laskettiin keskiarvo, jolloin korkeampi keskiarvo merkitsee suurempaa työuupumusoireilua. Kyselyn reliabiliteetti aineistossani oli hyvä, $\alpha=.88$.

Keskiarvopisteiden vaihteluväli on 1-5. Työterveyslaitos on määritellyt Suomen, Belgian ja Hollannin aineistoihin perustuen BAT-kyselyn liikennevalomallin, joka antaa raja-arvot todennäköiselle työuupumukselle (3.04 tai enemmän), kohonneelle työuupumisen riskille (2.54-3.03) ja ei työuupumusoireita -arvoille (alle 2.54) (Hakanen & Kaltiainen, 2022).

2.3 Tilastolliset menetelmät

Tutkimuksen selitettävänä muuttujana oli työuupumusoireilu. BAT-12-mittarista käytettiin kunkin vastaajan yhteispisteistä laskettua keskiarvoa kuvaamaan oireiden tasoa.

Selittäjinä käytettiin kiintymyssuhteen laatua, psykologisen turvallisuuden koettua tasoa sekä stressikokemusten yleisyyttä. Kiintymyssuhdemittari ECR-R:stä laskettiin keskiarvot ahdistuneisuus- ja välttämiskaalolle. Keskiarvoista laskettiin myös pisteet kullekin neljälle kiintymystyyliille ja jokaiselle vastaajalle määriteltiin vallitseva kiintymystyyli sen mukaan, mikä tyyli sai korkeimman pistemäärä. Vallitsevan kiintymystyylin pohjalta luotiin vielä muuttuja, joka sai arvon 1, mikäli vastaajan vallitseva kiintymystyyli oli turvallinen ja arvon 2, mikäli vallitseva tyyli oli jokin kolmesta turvattomasta tyylistä. Analyyseissa käytettiin sekä tätä kaksiluokkaista kategorista muuttujaa että ahdistus- ja välttämiskaalojen keskiarvopisteitä dimensionaalina jatkuvina muuttujina. Lisäksi käytettiin ahdistuneisuuden ja välttämisen keskitetyistä keskiarvoista laskettua interaktiotermiä.

Psykologisen turvallisuuden koetusta tasosta laskettiin vastaajakohtainen keskiarvo, jota käytettiin analyyseissa. Stressikokemuksista taas laskettiin summa.

Tilastanalyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics 29 -ohjelmalla. Eri kiintymyssuhteen ulottuvuuksien suoria yhteyksiä työuupumukseen tarkasteltiin lineaarisella regressiolla. Koulutus-taso sisällytettiin jokaiseen malliin kontrollimuuttujaksi.

Stressin kokemusten ja psykologisen turvallisuuden mediaatioanalyysit toteutettiin Hayesin PROCESS-makrolla (versio 5.0) SPSS-ohjelmistossa (versio 29) käyttäen mallia 4, joka vastaa yksinkertaista mediaatiomallia. Kaikki kolme kiintymyksen laatua tarkastelevaa muuttujaa

(turvallisuus, ahdistuneisuus, välttäminen) analysoitiin erillisissä malleissa selittäjinä. Koulutustaso sisällytettiin jälleen jokaiseen malliin kontrollimuuttujaksi.

Epäsuorien vaikutusten tilastollista merkitsevyyttä arvioitiin bootstrapping-menetelmällä (5000 toistoa), ja tulokset raportoitiin käyttäen vinoumakorjattuja 95 %:n luottamusvälejä. Mediaatiovaikutukset tulkittiin tilastollisesti merkitseviksi, mikäli luottamusväli ei sisältänyt nollaa. Tulokset esitettiin epästandardoitujen regressiokertoimien (B) avulla.

Tarkasteltiin muuttujien jakaumia Shapiro-Wilkin testillä ja todettiin, että yksikään muuttuja ei ollut normaalisti jakautunut tasolla $p < .05$. Kuitenkin lineaarisessa regressiossa jäännöstermit olivat normaalisti jakautuneita sekä mallissa, jossa tarkasteltiin kiintymyssuhteen turvallisuuden yhteyttä työuupumukseen ($p = .237$) että malleissa, joissa tarkasteltiin kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen ($p = .116$) sekä niiden interaktiotermin ($p = .115$) yhteyttä työuupumukseen. Multikollineaarisuutta arvioitiin VIF-arvojen perusteella. Kaikki arvot jäivät alle raja-arvon 5, mikä viittaa siihen, ettei voimakasta multikollineaarisuutta ollut.

3. TUTKIMUKSEN EETTISYYS

Tutkimuksessa noudatettiin tutkimuksen eettisiä periaatteita. Ennen aineiston keruuta konsultoitii yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan eettisen toimikunnan jäsentä ja todettiin, että eettistä ennakkoarviointia ei tarvita, sillä tutkimus ei sisällä mitään Tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää asetelmaa, joka vaatisi eettisen arvion.

Kyselyyn vastaaminen oli täysin anonymia ja tästä tiedotettiin sähköpostiviesteissä ja LinkedIn-julkaisussa, joilla vastaajia kutsuttiin täyttämään kyselylomake, sekä kyselyn alussa olleessa tiedotteessa. Vastaajilta kysytyt taustatiedot pidettiin mahdollisimman anonyymeina eikä aineisto sisällä lainkaan yksilöiviä henkilötietoja.; tarkkoja tietoja mm. iästä tai työnantajasta ei kysytty, vaan vastausvaihtoehdot olivat luokiteltuja. Vastaajilla on myös ollut mahdollisuus olla tarvittaessa yhteydessä tutkimuksen vastuuhenkilöihin.

Tiedotteessa kerrottiin myös, että tietoja käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen ja että kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää, missä vaiheessa tahansa. Erillisessä tietosuojaselosteessa kerrottiin, miten tietoja kerätään ja käsitellään ja että vastaukset hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Lisäksi vastaajia informoitiin, ettei tutkimusta toteuteta, mikäli vastauksia kertyy vähemmän kuin 100. Tiedotteessa tuotiin vielä esiin, että

opinnäytetyö on julkinen asiakirja. Vastaajia pyydettiin lukemaan tiedote huolellisesti ja antamaan tietoon perustuva suostumus ennen lomakkeen kyselyosioon siirtymistä.

4. TULOKSET

4.1 Aineiston kuvailu ja korrelaatiot

Aineisto koostui 158 vastaajasta, joista yli puolet ($n = 90$, 57%) oli turvallisesti kiintyneitä. Vastaajien työuupumuspisteiden keskiarvo jäi alle Työterveyslaitoksen liikennevalomallin mukaisen riskirajan ($ka = 2.14$). Keskeisten muuttujien kuvailevat tunnusluvut on nähtävissä Taulukossa 3. Lisäksi Taulukossa 4 on esitetty työuupumuksen, stressin ja psykologisen turvallisuuden keskiarvot ja keskihajonnat eri kiintymystyylikategorioiden omaavien keskuudessa. Kategorioita ei ole käytetty analyyseissa, mutta ne antavat kuvailevaa taustatietoa otoksesta.

Taulukko 3.

Keskeisten muuttujien kuvailevat tunnusluvut.

Muuttuja	ka	kh	min	max	n
Työuupumus	2.14	0.57	1.00	3.92	158
Koettu stressi	23.99	7.18	11.00	45.00	158
Koettu psykologinen turvallisuus	3.75	0.81	1.29	5.00	158
Ahdistuneisuus	2.54	1.19	1.00	5.94	158
Välttäminen	2.71	1.07	1.00	5.72	158
Turvallinen kiintymys					90
Turvaton kiintymys					68
Ristiriitaisesti turvaton					16
Välttelevästi turvaton					30
Jäsentymätön kiintymys					22

Taulukko 4.

Eri kiintymystyylin omaavien vastaajien työuupumus-, stressi- ja psykologisen turvallisuuden mittarin keskiarvot ja keskihajonnat.

Kiintymystyyli	n	Työuupumus:		Stressi:		Psykologinen turvallisuus:	
		ka*	kh	ka	kh	ka	kh
Turvallinen	90	1.94	0.48	21.40	6.31	3.92	0.79
Ristiriitaisesti turvaton	16	2.58	0.61	28.06	6.33	3.64	0.91
Välittelevästi turvaton	30	2.13	0.51	24.20	6.17	3.60	0.72
Jäsentymätön kiintymys	22	2.63	0.51	31.36	6.09	3.36	0.78

* Työuupumuksen liikennevalomallin mukaiset jakaumat:

Vihreä/ei työuupumusta < 2.54: n = 121

Keltainen/kohonnut työuupumuksen riski 2.54 - 3.04: n = 25

Punainen/todennäköinen työuupumus > 3.04: n = 12

Ennen lineaarisen regression ja mediaatioanalyysin toteuttamista tarkasteltiin muuttujien keskinäisiä korrelaatioita. Korrelaatioita tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiotestin avulla, sillä muuttujien jakaumat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Mediaatioanalyysin pohjaoletuksena on, että oletetut mediaattorit korreloivat sekä riippuvan että riippumattomien muuttujien kanssa (Baron & Kenny, 1986). Korrelaatiomatriisista (Taulukko 5.) voi nähdä, että ahdistuneisuus, välttäminen ja stressi korreloivat positiivisesti työuupumuksen kanssa, kun taas psykologisen turvallisuuden kokemus korreloi negatiivisesti työuupumuksen kanssa. Psykologinen turvallisuus korreloi negatiivisesti myös stressin, kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen kanssa. Taustamuuttujista koulutustasolla oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio työuupumuksen kanssa, joten se otettiin analyysiin mukaan kontrollimuuttujaksi. Muista taustamuuttujista myös ammattiasemalla oli heikko negatiivinen korrelaatio työuupumuksen kanssa, mutta tämä jätettiin malleista pois muuttujan nominaalisen luonteen vuoksi ja mallin monimutkaisuuden minimoimiseksi.

Taulukko 5.

Spearmanin-korrelaatiot keskeisille muuttujille.

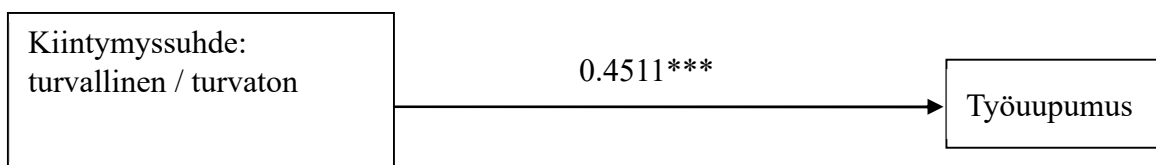
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Työuupumus	1					
2. Ahdistuneisuus	.477**	1				
3. Välttäminen	.389**	.507**	1			
4. Psykologinen turvallisuus	-.494**	-.334**	-.372**	1		
5. Stressin kokemukset	.679**	.521**	.409**	-.445**	1	
6. Koulutustaso	-.169*	-.078	.068	.052	-.133	1

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

$n = 158$.

4.2 Kiintymyksen laadun yhteydet työuupumukseen

Ensin tarkasteltiin kiintymyksen yhteyttä työuupumukseen kaksiluokkaisena kategorisena muuttujana, jonka luokat olivat turvallinen ja turvaton, jotta nähtiin, noudatteleeko tutkimuksen aineisto laajasti havaittua yhteyttä turvattoman kiintymyksen ja korkeamman työuupumuksen välillä. Ensin muodostettu malli, jossa selittäjänä toimi vain koulutustaso, oli parempi kuin tyhjä malli, mutta se selitti uupumuksen tasosta vain kolme prosenttia, $F(1,156) = 6.28$, $p = .013$, $R^2 = .03$. Kiintymyssuhteen turvallisuusulottuvuuden lisääminen malliin paransi mallin selitysvoimaa tilastollisesti merkitsevästi, $F_change(1,155) = 29.73$, $p < .001$. Lopullisen mallin perusteella turvaton kiintymys ennusti korkeampaa työuupumuksen tasoa, mallin ollessa tilastollisesti merkitsevästi parempi kuin tyhjä malli, $F(2,155) = 18.58$, $p < .001$, korjattu $R^2 = .18$, efektin ollessa keskisuuri.



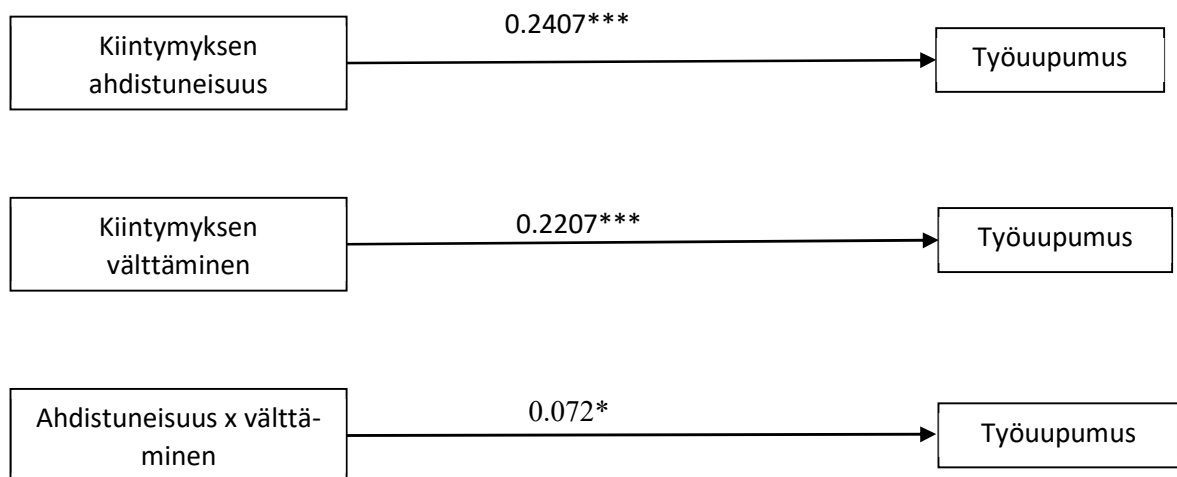
Kuva 2. Kiintymyssuhteen turvallisuusulottuvuuden yhteys työuupumukseen.

Kertoimet ovat epästandardoituja regressiokertoimia (B).

***= $p < .001$

Jotta saatiin hienojakoisempi kuva kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välisestä yhteydestä, tarkasteltiin lineaarisella regressiolla lisäksi ahdistuneisuuden, välttämisen ja niiden interaktiotermin vaikutusta työuupumusoireiden tasoon (Kuva 3.). Kaikki kolme selittäjää analysoitiin omissa malleissaan, joissa koulutustaso oli kontrolloitu. Kiintymyksen ahdistuneisuudesta ja välttämisestä käytettiin keskitettyjä arvoja.

Sekä kiintymyksen korkeampi ahdistuneisuus (korjattu $R^2 = .28$) että välttäminen (korjattu $R^2 = .20$) ennustivat itsenäisesti työuupumuksen tasoa selityksasteiden ollessa keskisuuria. Myös ahdistuneisuuden ja välttämisen välinen interaktio oli tilastollisesti merkitsevä, mutta selityksaste oli pieni (korjattu $R^2 = .06$).



Kuva 3. Kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen sekä niiden interaktiotermin yhteydet työuupumukseen. Kertoimet ovat epästandardoituja regressiokertoimia (B).

*= $p < .05$

***= $p < .001$

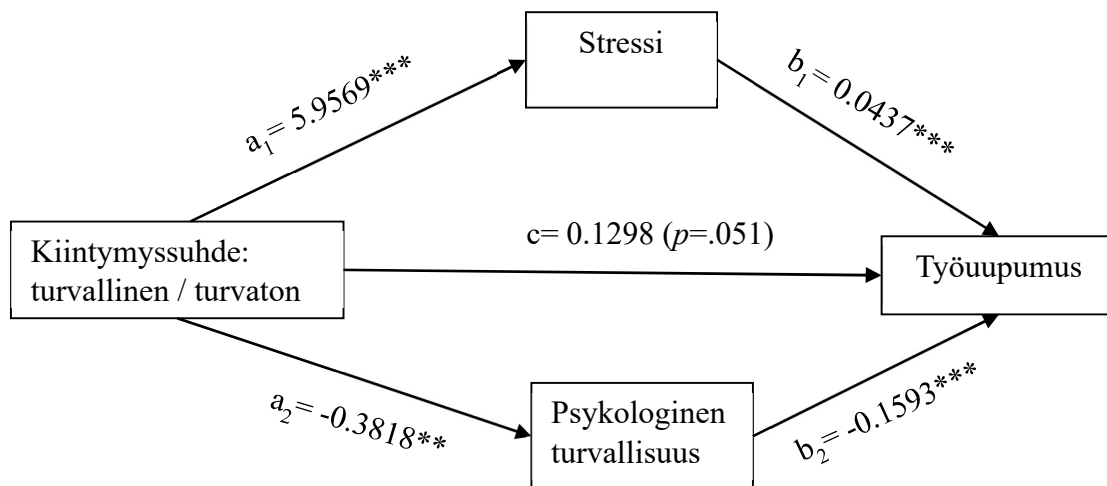
Taulukko 6.

Kiintymyssuhteen turvattomuuden sekä kiintymysahdistuneisuuden ja -välttämisen ja niiden interktiotermin yhteys työuupumusoireiden tasoon lineaarisessa regressiossa.

Selittäjä	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% CI
Kiintymyssuhteen turvattomuus	0.45	0.39	0.08	5.45	< .001	0.29, 0.62
Ahdistuneisuus	0.24	0.50	0.03	7.32	< .001	0.18, 0.31
Välttäminen	0.22	0.42	0.04	5.83	< .001	0.15, 0.30
Ahdistuneisuus X välttäminen	0.07	0.18	0.03	2.27	.024	0.01, 0.14
Koulutustaso	-0.16	-0.20	0.06	-2.51	0.013	-0.28, -0.03

4.3 Psykologisen turvallisuuden ja stressin mediaatiovaikutuksen tarkastelu

Koetun stressin ja psykologisen turvallisuuden lisääminen mediaattoreiksi malliin (Kuva 4.) vähensi kiintymyssuhteen turvallisuusulottuvuuden suoraa vaikutusta, mutta se säilyi tilastollisen merkitsevyyden rajalla ($p = .051$). Sekä koetun stressin että psykologisen turvallisuuden kautta kulkevat vaikutukset olivat merkitseviä (Taulukko 7). Tämä viittaa siihen, että kiintymyssuhteen turvallisuusulottuvuuden vaikutus työuupumukseen on osin välittynyt stressin ja psykologisen turvallisuuden kautta, mutta todennäköisesti myös suora vaikutus on olemassa.



Kuva 4. Kiintymyssuhteen suora vaikutus työuupumukseen sekä stressin ja psykologisen turvallisuuden välittämät epäsuorat vaikutukset. Kertoimet ovat epästandardoituja regressiokertoimia (B)*.

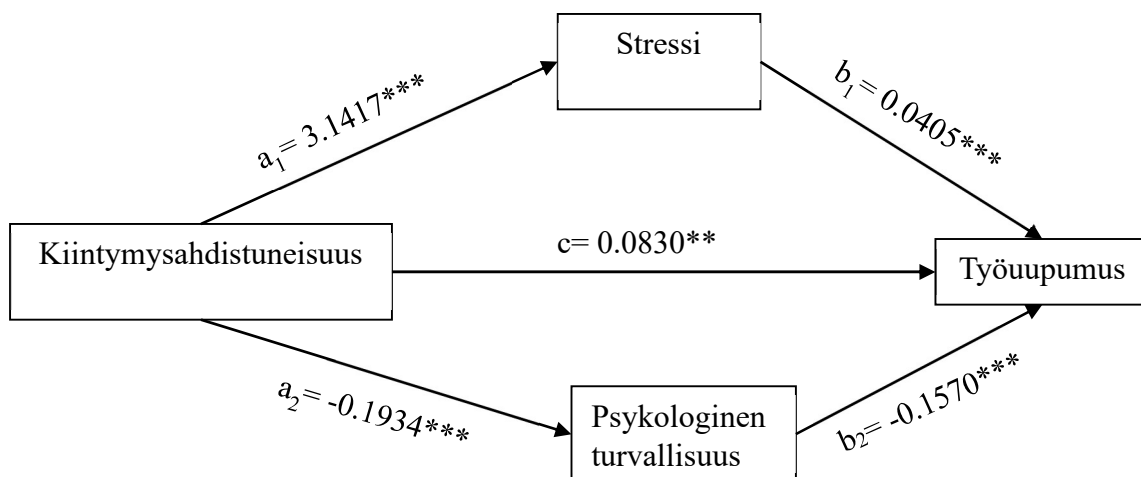
**= $p < .01$

***= $p < .001$

Kiintymysahdistuneisuudella oli vahva kokonaisvaikutus työuupumukseen ilman mediaattoreita. Kun koettu stressi ja psykologinen turvallisuus lisättiin malliin, suora vaikutus pieneni mutta säilyi vahvasti tilastollisesti merkitsevänä. Erityisesti stressin kautta kulkeva vaikutus oli merkittävä. Myös psykologisen turvallisuuden epäsuora vaikutus oli tilastollisesti merkitsevä (Taulukko 7).

Tämä viittaa siihen, että kiintymysahdistuneisuuden vaikutus työuupumukseen on osittain välittynyt stressin ja psykologisen turvallisuuden kautta, mutta myös suora vaikutus säilyi (Kuva 5.).

* Hayesin Process Macro -mediaatioanalyysin Total Effect -arvo, jossa käytetty raakamuuttujia, ei keskitettyjä muuttujia, minkä takia kokonaisvaikutuksen epästandardoitu regressiokerroin eroaa lineaarisen regression vastaavasta luvusta.



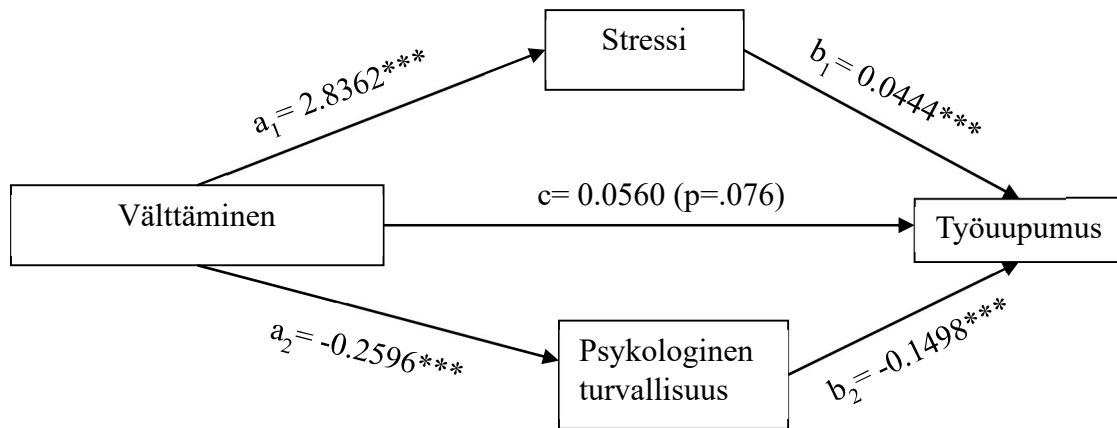
Kuva 5. Kiintymysahdistuneisuuden suora vaikutus työuupumukseen sekä stressin ja psykologisen turvallisuuden välittämät epäsuorat vaikutukset. Kertoimet ovat epästandardoituja regressiokertoimia (B).

**= $p < .01$

***= $p < .001$

Myös kiintymyksen välttämisdimensiolla oli tilastollisesti merkitsevä kokonaisvaikutus työuupumukseen. Kun mediaattoreiksi lisättiin koettu stressi ja psykologinen turvallisuus, suora vaikutus heikkeni lähes merkitseväksi (Taulukko 7). Tämä viittaa siihen, että kiintymyksen välttämisen vaikutus työuupumukseen välittyy pääasiassa epäsuorasti, mutta suoran vaikutuksen olemassaoloa ei voi poissulkea.

Sekä koetun stressin että psykologisen turvallisuuden kautta kulkevat epäsuorat vaikutukset olivat tilastollisesti merkitseviä. Koettu stressi näyttäisi olevan keskeisin välittävä tekijä välttämisen yhteydessä työuupumukseen (Kuva 6.).



Kuva 6. Kiintymyksen välttämisen suora vaikutus työuupumukseen sekä stressin ja psykologisen turvallisuuden välittämät epäsuorat vaikutukset. Kertoimet ovat epästandardoituja regressiokertoimia (B).

**= $p < .01$

***= $p < .001$

Taulukko 7.

Hayesin PROCESS Macro -mediaatioanalyysin mukaiset suorat ja epäsuorat vaikutukset, kun selittäjinä ovat kiintymyssuhteen turvallisuus / turvattomuus, kiintymyksen ahdistuneisuus ja kiintymyksen välttäminen ja mediaattoreina stressin kokemukset ja psykologinen turvallisuus.

Selittäjä	Vaikutus / mediaattori	<i>B</i> *	BootSE	95% CI	<i>p</i> / tilastollisesti merkitsevä (X)**
Turvallisuus / turvattomuus	Suora vaikutus	0.13	0.07	-0.00, 0.26	0.05
	Stressin kokemukset	0.26	0.06	0.16, 0.39	X
	Psykologinen turvallisuus	0.06	0.03	0.02, 0.14	X
Ahdistuneisuus	Suora vaikutus	0.08	0.03	0.03, 0.14	0.005
	Stressin kokemukset	0.13	0.03	0.08, 0.18	X
	Psykologinen turvallisuus	0.03	0.01	0.01, 0.07	X
Välttäminen	Suora vaikutus	0.06	0.03	-0.01, 0.12	0.08
	Stressin kokemukset	0.13	0.02	0.08, 0.18	X
	Psykologinen turvallisuus	0.04	0.01	0.02, 0.08	X

* Epästandardoitu regressiokerroin *B* kertoo selittäjän suoran vaikutuksen työuupumuksen tasoon, kun mallissa on mukana mediaattorit, sekä mediaattoreiden epäsuoran vaikutuksen.

** Mediaattoreiden epäsuorille vaikutuksille ei lasketa *p*-arvoa, vaan vaikutus on tilastollisesti merkitsevä, jos 95% luottamusväli ei sisällä nollaa.

5. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella kiintymyssuhteen yhteyttä työuupumusoireiluun. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, onko aikuisen kiintymyssuhteen laatu yhteydessä työuupumusoireiluun. Tätä kysymystä lähestyttiin sekä kategorisesti kiintymyksen turvallisuuden ja turvattomuuden näkökulmasta että dimensionaalisesti kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen näkökulmasta. Tulosten mukaan turvattomasti kiintyneillä henkilöillä havaittiin korkeampi työuupumuksen taso verrattuna turvallisesti kiintyneisiin. Tarkastelussa myös korkeampi kiintymyksen ahdistuneisuus ja kiintymyksen välttäminen ennustivat

itsenäisesti voimakkaampia työuupumusoireita. Myös kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen välisen interaktion yhteys työuupumukseen oli tilastollisesti merkitsevä.

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin, toimivatko psykologisen turvallisuuden ja stressin kokemukset välittävinä tekijöinä kiintymyssuhteen ja työuupumusoireilun välisessä yhteydessä. Mediaatioanalyysit osoittivat, että kiintymyssuhteen laadun vaikutukset työuupumukseen välittyivät osin koetun stressin ja psykologisen turvallisuuden kautta, mutta myös suoria vaikutuksia säilyi. Erityisesti koetun stressin mediaatiovaikutus oli vahva. Suora vaikutus työuupumukseen säilyi selvästi tilastollisesti merkitseväenä vain kiintymyksen ahdistuneisuuden osalta, mutta myös kiintymyksen turvallisuuden ja välttämisen osalta suorat vaikutukset säilyivät lähes merkitsevinä.

Kiintymyssuhteen turvattomuuden yhteys korkeampaan työuupumuksen tasoon on linjassa tutkimuksen hypoteesin sekä aiemmassa tutkimuksessa laajasti todennetun ilmiön kanssa (esim. Lopez & Ramos, 2016; Simmons ym. 2009; Pines, 2004). Kiintymyssuhteen turvattomuus vaikuttaa moniin prosesseihin, joilla ihmiset säätelevät stressiä, toimivat vuorovaikutuksessa ja tulkitsevat sosiaalisia tilanteita (Keltner ym., 2014; Lopez & Ramos, 2016; Messina ym., 2023). Näillä prosesseilla taas on vaikutusta koettuun kuormitukseen ja siitä palautumiseen, mikä selittää yhteyttä korkeampaan työuupumuksen tasoon. Kiintymyssuhteen turvallisuus puolestaan tarjoaa todennäköisesti psykologisia voimavaroja, kuten joustavuutta, tunteiden säätelyn taitoja ja kykyä tukeutua toisiin, jotka auttavat hallitsemaan työelämän kuormitusta ja toimivat suojaavina tekijöinä työuupumukselta (Simmons ym., 2009).

Kiintymyssuhteen tarkastelun dimensionaalinen lähestymistapa puolestaan auttaa selittämään mekanismeja, joiden välityksellä kiintymyssuhteella on merkitystä myös työkontekstissa, jossa vuorovaikutussuhteet eivät tyypillisesti ole kiintymyssuhteita. Kun siirretään huomio kiintymyssuhteesta sen taustalla oleviin ulottuvuuksiin, jotka ohjaavat käsityksiä itsestä ja muista, tulee ymmärrettävämmäksi ajatella, että kiintymyssuhteiden vaikutukset laajenevat myös esimerkiksi työkontekstiin. Ahdistuneisuuteen taipuva henkilö kokee hankalaksi tukeutua itseensä, mikä voi näkyä korostuneena hyväksynnän kaipaamisena, kun taas välttämiseen taipuva henkilö kokee lähtökohtaisesti muiden tuen epäluotettavana (Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007). Hypoteesin mukaisesti sekä korkeampi ahdistuneisuus että välttäminen olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä korkeampiin työuupumuspisteisiin.

Tässä tutkimuksessa myös ahdistuneisuuden ja välttämisen yhdysvaikutus oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työuupumukseen, mikä viittaa siihen, että ahdistuneisuuden yhteys työuupumukseen vaihtelee välttämisen tason mukaan, ja toisinpäin. Tulosta voidaan tulkita siten, että korkea ahdistuneisuus yhdessä korkean välttämisen kanssa saattaa lisätä työuupumuksen riskiä enemmän kuin tilanne, jossa vain toinen ulottuvuus on korkealla. Tätä tulkintaa tukee se, että henkilö, joka sijoittuu korkealle molemmilla skaaloilla, kokee usein ristiriitaa läheisyyden kaipuun ja sen välttelyn välillä ja saattaa tukeutua epäjohdonmukaisesti kumpaankin strategiaan (Mikulincer & Shaver, 2007). Kategorisessa kiintymyssuhdetyylien tarkastelussa korkea sijoittuminen kummallakin dimensiolla tulkitaan tyypillisesti jäsentymättömäksi kiintymykseksi, joka on yhdistetty monenlaisiin vuorovaikutussuhteiden ja mielen hyvinvoinnin riskitekijöihin (esim. Bartholomew & Horowitz, 1991; Benoit, 2004; Mikulincer & Shaver, 2007). On siis loogista ajatella, että kiintymyssuhteen ulottuvuuksien yhteydet työuupumukseen eivät ole ainoastaan itsenäisiä, vaan myös niiden interaktiolla on oma vaikutuksensa.

Toisena hypoteesina oli, että stressin ja psykologisen turvallisuuden kokemuksilla on mediaatiovaikutus kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välisessä yhteydessä. Tulokset tukivat hypoteesia ja kiintymyssuhteen laadun yhteys työuupumukseen välittyi osin mediaattoreiden kautta. Ahdistuneisuudella säilyi tilastollisesti merkitsevä suora vaikutus työuupumukseen, minkä lisäksi myös välttämisen suora vaikutus oli tilastollisesti lähes merkitsevä eli sen suoraa vaikutusta ei voi poissulkea. Myös turvattoman kiintymyksen suora vaikutus säilyi tilastollisen merkitsevyyden rajalla. Turvattoman kiintymyksen kategoriaan kuuluvat henkilöt, joilla on korkea ahdistuneisuus tai korkea välttäminen tai molemmat ulottuvuudet ovat korkealla, jolloin on johdonmukaista, että turvattoman kiintymyksen suora vaikutus säilyy aineistossa, jossa sekä ahdistuneisuuden että välttämisen suorat vaikutukset ovat vähintään lähes tilastollisesti merkitseviä.

Ahdistuneisuuden selkeä suora yhteys voi selittyä sillä, että kiintymyksen ahdistuneisuuden korkeampi taso näyttäytyy usein tunteiden alisäättelynä ja suurempana emotionaalisen reaktiivisuutena, korostuneena tuen ja hyväksynnän tarpeena sekä ylivirittäytymisenä sosiaalisille signaaleille (Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007). Kiintymyksen ahdistuneisuuteen liittyvä negatiivinen käsitys itsestä ohjaa henkilöä hakemaan muilta tukea tunteidensa säätelyyn sekä vahvistusta omalle riittävyydelleen (Skarżyńska & Radkiewicz, 2014). Aiemman tutkimustiedon valossa voikin spekuloida, että korkean ahdistuneisuuden omaavalle henkilölle neutraalitkin tilanteet saattavat tulla tulkituiksi uhkien ja sosiaalisen

hylätyksi tulemisen pelon kautta. Nämä tekijät voivat kuormittaa henkilöä emotionaalisesti ja kognitiivisesti suoraan, sisäisistä prosesseista käsin, vaikka koetun stressin taso ei olisi korkea tai koetun psykologisen turvallisuuden taso ei olisi sinällään matala.

Mielenkiintoinen tulokulma ahdistuneisuuden yhteydestä kuormituksen kokemiseen löytyy ns. turvallisen tukikohdan käsikirjoituksista (secure-base script), jotka ovat representaatiota siitä, miten vaikeat tilanteet näyttäytyvät ja etenevät (Mikulincer & Shaver, 2015). On havaittu, että turvallisesti kiintyneen käsikirjoitus etenee vaikeuden kohtaamisesta tuen hakemiseen, avun saamiseen ja helpotuksen tunteeseen, kun taas korkean kiintymyksen ahdistuneisuuden omaavalla henkilöllä viimeinen kohta käsikirjoitusta, helpotuksen kokeminen, jää pois (Mikulincer & Shaver, 2015). Tämän suuntaisia päätelmiä tehtiin myös Richardsin ja Schatin (2011) tutkimuksessa, jossa havaittiin kiintymyksen ahdistuneisuuden olevan yhteydessä suurempaan tuen hakemiseen, mutta heikompaan vuorovaikutukseen ja organisaatiota tukevaan käyttäytymiseen, mitä selitettiin ahdistuneisuuteen liittyvällä kokemuksella, että tarpeet eivät tuen saannista huolimatta täyty. Voisiko siis olla, että mielensisäinen representaatio, jossa tuen saaminen ei tuo helpotusta, avaa yhden mahdollisen mekanismin sille, miksi ahdistuneisuus säilytti itsenäisen vaikutuksen työuupumusoireiluun? Psykologisesti turvallinenkaan työyhteisö, jossa tukea on helppo pyytää, ei täysin poista kuormitusta, jos tuen saaminen ei johda helpotuksen tunteeseen ja kokemukseen tarpeen täyttymisestä.

Kiintymyksen välttämisen yhteys työuupumukseen välittyi osin stressin ja psykologisen turvallisuuden kautta, suoran vaikutuksen ollessa tilastollisesti lähes merkitsevä. Stressikokemukset olivat merkittävin välittävä tekijä. Tulosta voi tulkita sen valossa, että korkea kiintymyksen välttäminen ilmenee tyypillisesti tunteiden ylisäätelynä, etäännyttämisenä ja korostuneena riippumattomuutena, mikä usein näyttäytyy vaikeutena tai haluttomuutena tukeutua muihin (Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007; Skarzyńska & Radkiewicz, 2014). Tämän seurauksena kuormitus työssä voi kasaantua ja johtaa kohonneeseen stressitasoon ja sitä kautta työuupumusoireisiin.

Kiintymyksen välttämisen mahdollista suoraa vaikutusta työuupumusoireiluun voi tarkastella työuupumuksen eri osatekijöiden näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa käytetyn määritelmän mukaan työuupumus koostuu uupumustasoisesta väsymyksestä, kyynistyneestä asennoitumisesta työhön, kognitiivisten toimintojen häiriöistä ja tunteiden hallitsemisen häiriöistä (Hakaniemi & Kaltiainen, 2022). Siinä missä stressi todennäköisesti saattaa toimia selittävänä tekijänä uupumuksen kasaantumisessa ja kognitiivisten toimintojen häiriintymisessä, on mahdollista,

että korkea kiintymyksen välttäminen, ja siihen yhdistetty tunteiden ylisäätely ja etäännyttäminen, itsessään vaikuttaa kyyniseen asennoitumiseen, jota kuvataan myös henkisenä etäännyttämisenä työstä (Hakanen & Kaltiainen, 2022).

Kiintymyksen välttäminen saattaa siis itsessäänkin olla työuupumuksen riskitekijä, mutta erityisesti se altistaa stressin kasaantumiselle ja heikolle psykologisen turvallisuuden kokemukselle ja niiden vaikutuksesta työuupumukselle. Tämä tulos on osin eriävä Warnockin ja kumppaneiden (2024) meta-analyysin kanssa, jossa löydettiin yhteys kiintymyksen välttämisen ja työuupumuksen välillä, mutta ei välttämisen ja työstressin välillä.

Mielenkiintoinen havainto on, että aineistossani välttelevästi kiintyneillä (kategorisessa tarkastelussa henkilöt, joilla välttämisen dimensio korkea ja ahdistuneisuus matala) oli toiseksi alhaisimmat stressipisteet turvallisesti kiintyneiden jälkeen. Tämä voi selittyä sillä, että taipumus etäännyttää ja ylisäädellä tunteita voi tietyssä määrin myös suojata stressiltä, jolloin suuraa yhteyttä välttämisen ja stressin välillä ei välttämättä kaikissa tutkimuksissa löydy. On myös mahdollista, että välttämiseen taipuvien henkilöiden ei aina ole helppo tunnistaa omaa stressitilaansa, sillä välttämiseen kuuluu tarvitsevuuden tunteen kaihtaminen, jolloin stressin kokemisen myöntäminen voi tuntua sen myöntämiseltä, ettei pärjää yksin (Miculincer & Shaver, 2003).

Tutkimuksen efektikoot olivat kautta linjan vähintään keskisuuria, mikä osoittaa, että kiintymyssuhteen piirteiden, stressin, psykologisen turvallisuuden ja työuupumuksen väliset yhteydet ovat käytännöllisesti merkittäviä. Tulokset tukevat kiintymyssuhdeteorian perusajatusta siitä, että kiintymyssuhde ja sen muovaamat sisäiset työskentelymallit vaikuttavat tapoihin säädellä tunteita, olla vuorovaikutuksessa ja käsitellä kuormitusta (Bartholomew & Horowitz, 1991; Mikulincer & Shaver, 2007). Kiintymyksen laatu voi vaikuttaa myös siihen, millaisia merkityksiä yksilö antaa stressitekijöille, miten hän hakee ja vastaanottaa tukea sekä millaisia vuorovaikutusstrategioita hän käyttää työyhteisössä (Keltner ym., 2014; Messina yms., 2023; Mikulincer & Shaver, 2019; Simpson, & Rholes, 2012).

Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joissa on havaittu kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen lisäävän riskiä heikkoon tunnesäätelyyn, maladaptiivisiin tuenhankeimisstrategioihin ja vähäisempään prososiaaliseen käyttäytymiseen työyhteisössä (mm. Feeney & Noller, 1996; Messina yms., 2023; Richards & Schat, 2011; Simpson, & Rholes, 2012). Vaikka tämän tutkimuksen tulokset osoittavat samaan suuntaan aiemman tutkimuksen kanssa, ei täysin vastaavaa tarkastelukulmaa ole tietävästi ennen toteutettu. Tyypillisesti on tutkittu

kiintymyksen laadun yhteyttä työuupumukseen tai organisaatiokäyttäytymiseen sekä stressin tai psykologisen turvallisuuden yhteyttä hyvinvointiin. Uutta on kiintymyksen, työuupumuksen, stressin ja psykologisen turvallisuuden yhdistäminen samaan malliin ja mediaatiovaikutuksen tarkastelu. Tällä lähestymistavalla saatiin tuloksia, jotka tukevat aiempien tutkimusten havaintoja, mutta täydentävät niitä avaamalla mahdollisia mekanismeja kiintymyksen laadun ja työuupumuksen välisessä yhteydessä.

5.1 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet

Työuupumus, stressin kokemukset ja psykologinen turvallisuus työyhteisössä ovat ilmiöitä, joihin voivat vaikuttaa lukuisat eri asiat. Työhön liittyviä tekijöitä voivat olla ainakin työn luonne ja työnteon olosuhteet, työsuhteen laatu ja jatkuvuus, työyhteisön jäsenten vaihtuvuus ja johtamiskäytännöt. Yksilöön ja henkilökohtaiseen elämään liittyviä tekijöitä taas saattavat olla esimerkiksi perhetilanne, terveydentila ja työn ulkopuolisten velvoitteiden määrä ja laatu. Tämän tutkimuksen raameissa ei ollut mahdollista huomioida tai kontrolloida kaikkia tekijöitä, jotka voivat olla vaikuttamassa työuupumuksen tasoon. Kiintymyssuhteen laadun tarkastelu antaa ainoastaan yhden näkökulman siihen, miten yksilön kokemus itsestä ja muista saattaa vaikuttaa siihen, kuinka altis henkilö on kokemaan työuupumusta. On siis tärkeää suhtautua tämän tutkimuksen tuloksiin näkökulman tarjoajana ja keskustelun avaajana.

Tämän tutkimuksen aineistossa ammattiasema korreloi tilastollisesti merkitsevästi ahdistuneisuuden ja työuupumusoireiden tason kanssa, mutta tutkimusteknisistä syistä ammattiasema jätettiin pois analyysimalleista. Ammattiasema oli nominaalinen muuttuja, jonka lisääminen malliin olisi vaatinut useiden dummy-muuttujien luomista, mikä taas olisi monimutkaistanut mallia tarpeettomasti. Tarkasteltavien muuttujien kanssa korreloivan taustamuuttujan pois jättäminen on kuitenkin nähtävä tutkimuksen rajoitteena. Aiemmissä tutkimuksissa ammattiase- man ja työuupumuksen välisestä yhteydestä on saatu vaihtelevia tuloksia: Terveys 2000 -väestötutkimuksen (Ahola ym., 2004) mukaan korkeammassa työuupumusriskissä olivat matalampien ammattiasemien työntekijät, kun taas Lahti työryhmineen (2023) havaitsi, että johtajilla ja asiantuntijoilla esiintyi eniten uupumusoireita.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työuupumusta ja stressiä erillisinä konstruktioina, vaikka niissä on luonnollisesti myös päällekkäisyyttä, mikä on tärkeää huomioida tuloksia tulkittaessa. Stressi, ja tässä tutkimuksessa sen tasoa tarkasteleva mittari PSS-10, liittyy lyhytkestoiseen kuormitukseen ja väittämät keskittyvät erityisesti hallinnantunteeseen ja ärtyisyyteen. Työuupumus

taas on pidempiaikaisen kuormituksen seurauksena syntynyt tila ja tässä tutkimuksessa käytetty BAT-12 mittari kuvaa työuupumusta neljällä eri osa-alueella: kyynistyminen, uupumusasteiseen väsymys, heikentynyt tunteiden hallinta ja kognitiivisten toimintojen häiriintyminen.

Lähimpänä toisiaan ovat BAT-12:n väittämät ”En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni”, ”En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani” ja ”Työssäni saatan tahattomasti yli-reagoida tunteillani” sekä PSS-10:n väittämät ”Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut poissa tolaltasi jostain asiasta, joka tapahtui odottamatta?”, ”Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana pystynyt pitämään kurissa ärsyyntymisesi tietyistä asioista?” ja ”Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana suuttunut asioista, joihin et voi vaikuttaa?”.

Eniten päällekkäisyyttä mittareissa on siis heikentynyttä tunteiden hallintaa mittaavissa väittämissä. Kiintymyksen ahdistuneisuus ja välttäminen vaikuttavat siihen, miten tehokkaasti ja millä keinoin henkilö säätelee tunteitaan, joten on mahdollista, että käyttämällä jotakin erityyppistä stressioireiden itsearviomittaria myös tutkimuksen tulokset olisivat olleet erilaiset. Tuloksia tulkittaessa on siis hyvä huomioida, että ne kertovat juuri näillä mittareilla arvioituista yhteyksistä.

Konstruktioina stressi ja työuupumus ovat siis limittyneitä, mutta eivät yhtäläisiä. Tätä tukee myös korrelaatioiden tarkastelu, jonka mukaan työuupumuksen ja stressin välinen korrelaatio oli kohtalaisen vahva (0.68), olematta kuitenkaan täysin päällekkäinen ilmiö. Huomionarvoista on myös, että lyhytkestoisena tilana korkeakin stressi voi olla myös adaptiivista, kun taas työuupumuksella ei ole havaittu hyvinvoinnin tai tuloksellisuuden näkökulmasta positiivisia vaikutuksia (Vandenabeele ym., 2025). Konstruktioiden limittymisestä ja määrittelystä, jonka mukaan työuupumus on seurausta pitkäkestoisesta stressistä (TTLb) johtuen, on luonnollista, että korkea stressi ja työuupumus ovat yhteydessä keskenään, mutta korkea stressi ei automaattisesti tarkoita korkeampaa työuupumuksen riskiä. Tämä on kuitenkin asia, joka vaatisi jatkotarkastelua esimerkiksi siltä osin, onko stressi vahvemmin yhteydessä joihinkin työuupumuksen osa-alueisiin. Tällainen hienojakoisempi tarkastelu antaisi lisätietoa stressin ja työuupumuksen välisestä yhteydestä ja ilmiöiden päällekkäisyydestä.

Tutkimuksen vahvuutena on kiintymyksen tarkastelu dimensionaalisesti, mikä vastaa nyky-suositusta aikuisen kiintymyssuhteen tarkastelusta. Kiintymyssuhteen jaotteluun kategorioiden yksinkertaistaa ilmiötä liikaa ja altistaa yleistyksille. Dimensionaalinen tarkastelu mahdollistaa kiintymyssuhteen vaikutusten tutkimisen ilman yksilöiden jaottelemista tiukkoihin

kategorioidiin ja auttaa siten selittämään, miksi kiintymyssuhteen eri piirteet vaikuttavat siihen, miten yksilöt kokevat kuormitusta työssä.

Aineiston koko oli pro gradu -tutkimukseen kohtuullisen hyvä. Aineistonkeruu tehtiin mukavuusotantana, mikä vaikutti aineiston edustavuuteen. Vastaajat olivat voittopuolisesti ylempään korkeakoulutukinnon omaavia, julkisella sektorilla työskenteleviä naisia. Aineistonkeruun kanavat, kuten LinkedIn ja Henry ry:n uutiskirje, vaikuttivat siihen, että kysely tavoitti juuri korkeasti koulutettuja. Vastaajat myös osallistuivat tutkimukseen omasta halustaan, minkä johdosta vastaajajoukko saattoi olla keskimääräistä kiinnostuneempi tai tietoisempi kiintymyssuhteisiin liittyvistä teemoista.

Vastaavan tyyppinen jakauma, jossa yliedustettuina olivat korkeasti koulutetut naiset, oli myös Hazanin ja Shaverin (1990) tutkimuksessa, joka oli ensimmäisiä kiintymyssuhteen ja työn välisiä yhteyksiä tarkastellut tutkimus. Samoin Lancianon ja Zamunnerin (2014) tutkimuksessa kiintymyssuhteen ja työhyvinvoinnin yhteyksistä naiset olivat yliedustettuina. Heidän tutkimuksessaan ei ole raportoitu vastaajien koulutustasoa. Edelleen, Gellerin ja Bambergerin (2009) tutkimuksessa, joka tarkasteli kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen yhteyttä auttamiskäyttäytymiseen työyhteisössä, naiset edustivat yli 70 % otoksesta. Pines (2004) puolestaan toteutti viisi eri tutkimusta, joilla hän tarkasteli kiintymyksen yhteyttä työuupumukseen. Näistä yhdessä sukupuolijakauma oli melko tasainen, mutta tällä ei ollut vaikutusta tuloksiin eikä Pines löytänyt tilastollisesti merkittäviä eroja työuupumuksen tasoissa naisten ja miesten välillä, vaan kiintymyksen ahdistuneisuus ennusti työuupumusta voimakkaammin.

Norjalaisessa normiaineistossa (Olsson ym., 2010) ei todettu kiintymyssuhteen laadun osalta merkitsevää eroa sukupuolten välillä. Normiaineistossa näkyy kuitenkin koulutustason merkitys kiintymyssuhteen laadulle: korkeammin koulutetuilla oli tilastollisesti merkitsevästi matalampi ahdistuneisuuden taso kuin matalammin koulutetuilla. Välttämisen osalta vastaavaa eroa ei löydetty. Tässä tutkimuksessa koulutustaso korreloi myös työuupumuksen kanssa, joten se huomioitiin kontrollimuuttujana analyyseissa.

Tuoreessa tanskalaistutkimuksessa (Simonsen ym., 2025), jossa tarkasteltiin yli 3500 aikuisväestön edustajan kiintymyssuhdetyyliä, havaittiin, että 65 % oli turvallisesti kiintyneitä. Tässä tutkimuksessa 57 % vastaajista kuului turvallisesti kiintyneiden luokkaan. Osuus on suhteellisen lähellä tanskalaistutkimuksen havaintoja eli vastaajien painottuminen korkeasti

koulutettuihin naisiin ei vaikuttaisi merkittävästi vinouttavan turvallisesti kiintyneiden osuutta tässä tutkimuksessa.

Voi siis todeta, että vaikka tämän tutkimuksen aineisto ei ole aikuisväestöä kattavasti edustava, ei aiempien tutkimusten valossa ole syytä olettaa, että tulokset olisivat merkittävästi vinoutuneita.

5.2 Johtopäätökset ja suositukset

Tutkimuksen tulokset antavat viitteitä siitä, kiintymyssuhteen laatu on yksi osatekijä stressin kumuloitumisessa ja työuupumuksen synnyssä. Jotta tästä yhteydestä voisi tehdä tarkempia johtopäätöksiä, olisi tarpeen pyrkiä tarkastelemaan kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välistä suhdetta kontrolloidumman vastaajajoukon keskuudessa. Tässä tutkimuksessa pyrittiin huomioimaan vastaajiin liittyviä taustatekijöitä, mutta jatkotarkastelua ajatellen olisi tärkeää huomioida myös organisaatioon liittyviä tekijöitä, kuten johtamiskulttuuri ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön.

Toinen näkökulma jatkotutkimuksiin on pureutua työuupumuksen eri ulottuvuuksiin. Koska kiintymyssuhteen laatu vaikuttaa erityisesti vuorovaikutussuhteisiin ja käsityksiin itsestä ja muista, olisi mielenkiintoista tarkastella, onko kiintymyssuhteen yhteys erilainen työuupumuksen eri osatekijöihin ja onko ahdistuneisuudella ja välttämisellä keskenään erilainen yhteys noihin osatekijöihin. Näin saataisiin tarkempaa tietoa siitä, mikä on mahdollinen vaikutusmekanismi kiintymyssuhteen laadun ja työuupumusoireilun välillä ja vaikuttaako kiintymyssuhteen laatu suoraan joihinkin työuupumuksen osatekijöihin ja joihinkin toisiin taas ainoastaan välillisesti.

Myös stressin ja työuupumuksen välistä suhdetta osana kiintymyssuhteen vaikutusta olisi tarpeen tarkastella tarkemmin. Kuten aiemmin todettiin, ovat stressi ja työuupumus osittain liittyneitä konstruktioita, jolloin tarkempi analyysi on tarpeen erottamaan, mitkä vaikutukset johtuvat kiintymyssuhteesta ja mitkä mittareiden osittaisesta päällekkäisyydestä.

Kiintymyksen ahdistuneisuuden ja välttämisen yhdysvaikutuksen tilastollisesti merkitsevä yhteys työuupumukseen johtaa kiinnostavaan jatkotarkasteluun siitä, miten toisen dimension yhteys työuupumukseen vaihtelee toisen dimension tason muuttuessa. Tässä tutkimuksessa saatu tulos osittaa ainoastaan, että yhteys on olemassa ja aiemman tutkimuksen valossa on

mahdollista esittää tulkintoja vaikutuksen suunnasta, mutta hienojakoisempi tieto jää puuttumaan. Simple slopes -analyysillä olisi mahdollista tarkastella esimerkiksi, voiko jokin välttämisen taso toimia suojaavana tekijänä tilanteessa, jossa korkea ahdistuneisuus altistaa työuupumusoireilulle. Eli voiko esim. välttämiseen tyypillisesti kuuluva etäännyttäminen ja itseensä turvautuminen joillain välttämisen tasoilla hillitä korkean ahdistuneisuuden henkilön taipumusta tunteiden alisäättelyyn ja emotionaaliseen reaktiivisuuteen? Tutkimusten valossa vaikuttaa todennäköiseltä, että kummankin dimension ollessa korkeita, kasvaa myös työuupumuksen ja monien muiden negatiivisten vaikutusten riski, mutta tarkempaa tietoa siitä, miten ulottuvuudet vaikuttavat yhdessä niiden eri tasoilla, ei ole saatavilla.

Käytännön näkökulmasta tulokset korostavat sekä yksilöllisten että organisatoristen tekijöiden huomioimista työuupumuksen ehkäisyssä ja hoidossa. Vaikka ahdistuneisuuteen ja välttämiseen taipuvilla henkilöillä on keskenään erilaiset riskitekijät ja toimintastrategiat, toimivat stressi ja psykologisen turvallisuuden kokemukset välittävinä tekijöinä kummankin ulottuvuuden kohdalla, mikä indikoi tarvetta näiden tekijöiden huomioimiseen organisaatiotasolla.

Tulokset antavat viitteitä siitä, että mahdollista työn kuormitusta pitäisi seurata myös sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka vaikuttavat ulospäin pärjäviltä, tukea kaipaamattomilta, itsenäisiltä ja tunnereaktioiltaan vakailta. Taustalla saattaa olla vaikeutta tukeutua toisiin, mikä voi johtaa stressin kumuloitumiseen aina uupumustasolle asti. Korkealle välttämisdimensiolla sijoittuvalle henkilölle itsen tukeutuminen on luontevaa ja turvallista, joten tukea tulisi olla tarjolla tavoilla, jotka eivät kyseenalaista henkilön autonomiaa. Esimerkiksi työssä tarjottavan tuen selkeät rakenteet ja säännöllisyys voivat luoda raamit, jotka eivät horjuta henkilön pärjäämisen kokemusta tai vaadi tuomaan esille tarvitsevuutta, vaan mahdollistavat tuen vastaanottamisen osana työn arkea ja käytäntöjä.

Tulosten valossa voi olla tarpeen myös panostaa turvalliseen palautteenantokulttuuriin ja arvostuksen osoittamiseen, joilla voidaan puolestaan luoda turvaa sellaisille henkilöille, jotka kokevat korostunutta tarvetta tuntea olonsa hyväksytyiksi ja pidetyiksi. Tarkasteltaessa aiemmin mainittua turvallisen tukikohdan käsikirjoitusta, on havaittu, että toistuvat kokemukset, joissa käsikirjoitus rakentuu turvalliseksi, voi auttaa henkilöä selviytymään vaikeuksista adaptiivisemmin (Makulincer & Shaver, 2015). Tällöin johdonmukaiset tuen osoitukset ja turvallinen työympäristö voivat lieventää kiintymyksen ahdistuneisuuteen taipuvaisten henkilöiden tuntemaa kuormitusta.

Keskustelussa on tärkeää säilyttää tasapaino yksilön, työelämän rakenteiden ja organisaatioiden käytäntöjen vastuiden välillä. Tutkija Mona Mannevuola on tarkastellut väsymyksen historiaa ja todennut, että aikaisempina vuosikymmeninä työuupumusta pidettiin seurauksena työjärjestelyjen puutteellisuudesta, kun taas nykyään katse on kääntynyt yksilön vastuuseen omasta jaksamisestaan (Valkama, 2025). Vaikka tässä tutkimuksessa löydettiin yhteyksiä yksilön kiintymyssuhteen laadun ja työuupumuksen välillä, on tärkeää todeta, että stressin ja psykologisen turvallisuuden vahva mediaatiovaikutus kertoo, että riskit realisoituvat pääsääntöisesti työssä läsnä olevien olosuhteiden kontekstissa ja siksi näihin olosuhteisiin pitäisi pyrkiä vaikuttamaan.

Kaiken kaikkiaan tämä tutkimus osoittaa, että kiintymyssuhteeseen liittyvät piirteet voivat olla merkittävä, mutta todennäköisesti huomiotta jäävä tekijä työhyvinvoinnin taustalla. Ne kytkeytyvät sekä yksilön stressikokemuksiin että siihen, miten turvalliseksi työyhteisö koetaan. Ideaalitalanteessa organisaatiot pystyisivät hyödyntämään lisääntyvää tietoa yksilöihin liittyvistä erilaisista työuupumuksen riskitekijöistä kehittääkseen monimuotoisia tukikäytäntöjä ja turvallisempaa organisaatiokulttuuria ja yksilöt pystyisivät tiedon valossa kasvattamaan itseymmärrystä, joka tukee hyvinvointia kaikilla elämän alueilla, myös työyhteisössä.

LÄHTEET:

- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2004). Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Lääkärilehti*, 59(43), 4109-4113.
- Ainsworth, M.D. (1989). Attachments Beyond Infancy. *The American psychologist*, 44(4), 709-716. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.4.709>.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L.M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. *Journal of personality and social psychology*, 61(2), 226-244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.226>.
- Benoit, D. Inf (2004). Infant-parent attachment: Definition, types, antecedents, measurement and outcome. *Paediatrics and Child Health*, 9(8), 541-545. <https://doi.org/10.1093/pch/9.8.541>.
- Brennan, K., A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. Teoksessa J. A. Simpson & W. S. Rholes (Toim.), *Attachment theory and close relationships*. Guilford Press.
- Bretherton, I. (1992). The Origins of Attachment Theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. *Developmental psychology*, 28(5), 759-775. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.28.5.759>.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Deniz, M.E., & Yıldırım Kurtuluş, H. (2025). Self-Efficacy, Self-Love, and Fear of Compassion Mediate the Effect of Attachment Styles on Life Satisfaction: A Serial Mediation Analysis. *Psychological Reports*, 128(2), 457-482. <https://doi.org/10.1177/00332941231156809>.
- Diamond, L.M. (2015). Stress and Attachment. Teoksessa Simpson, J.A. & Rholes, W.S. (Toim.), *Attachment Theory and Research: New Directions and Emerging Themes* (s. 97-123). Guilford Press.
- Edmondson, A.C. (2019). *The Fearless Organization. Creating Psychological Safety in Workplace for Learning, Innovation and Growth*. Wiley.
- Feeney, J., & Noller, P. (1996). *Adult attachment*. Sage Publications.
- Fraley, R.C., & Shaver, P. (2010). Self-Report Measures of Adult Attachment. <https://labs.psychology.illinois.edu/~rcfraley/measures/measures.html>
- Fraley, R.C., Waller, N.G., & Brennan, K.A. (2000). An item-response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 350-365.

- Fraley, R.C. (2018). *Adult Attachment Theory and Research*. <https://labs.psychology.illinois.edu/~rcfraley/attachment.htm>
- Fraley, R.C. (2012). *Information on the Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R) Adult Attachment Questionnaire*. https://labs.psychology.illinois.edu/~rcfraley/measures/ecrr.htm?utm_source=chatgpt.com
- Geller, D., & Bamberger, P. (2009). Bringing Avoidance and Anxiety to the Job: Attachment Style and Instrumental Helping Behavior Among Co-Workers. *Human relations*, 62(12), 1803-1827. <https://doi.org/10.1177/0018726709337524>
- Gillath, O. (2015). The Neuroscience of Attachment. Using New Methods to Answer Old (and New) Questions. Teoksessa Simpson, J.A. & Rholes, W.S. (Toim.), *Attachment Theory and Research: New Directions and Emerging Themes* (s. 39-67). Guilford Press.
- Griffin, D., & Bartholomew, K. (1994). Models of the Self and Other: Fundamental Dimensions underlying Measures of Adult Attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3), 430-445).
- Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä*. Työterveyslaitos.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Kawamoto, T. (2020). The moderating role of attachment style on the relationship between self-concept clarity and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109604>.
- Kela. (2024, 19. tammikuuta). *Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023*. Kansaneläkelaitos. <https://www.kela.fi/ajankoh-taista/mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023>.
- Keltner, D., Oatley, K., & Jenkins, J.M. (2014). *Understanding emotions* (3. painos). Wiley.
- Kerrissey, M.J., Hayirli, T.C., Bhanja, A., Stark, N., Hardy, J., & Peabody, C.R. (2022). How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty. *Health care management review*, 47(4), 308-316. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000338>.
- Lahti, J., Knop, J., Lallukka, T., Harkko, J., & Kouvonen, A. (2023). Occupational Class Differences in Emotional Exhaustion Among Municipal Employees - The Role of Employment Sector and Psychosocial Working Condition. *Psychological Reports*, 126(6), 3104-3122. <https://doi.org/10.1177/00332941221106393>.
- Lanciano, T., & Zammuner, V.L. (2014). Individual differences in work-related well-being: The role of attachment style. *Europe's Journal of Psychology*, 10(4), 694-711. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i4.814>.

- London, M., Volmer, J., Zyberaj, J., & Kluger, A. N. (2023). Gaining feedback acceptance: Leader-member attachment style and psychological safety. *Human Resource Management Review*, 33(2), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100953>.
- Lopez, F.G., & Ramos, K. (2016). Predicting well-being in managers: Test of a positive psychology model. *Journal of Positive Psychology*, 11(4), 378-387. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1092571>
- Mattila, A.S. (2022, 1. huhtikuuta). Stressi. *Lääkärikirja Duodecim*. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Messina, I., Calvo, V., & Grecucci, A. (2023). Attachment Orientations and Emotion Regulation: New Insights from the Study of Interpersonal Emotion Regulation Strategies. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process and Outcome*, 26(3).
- Mielenterveystalo. (2022a, 6. syyskuuta). *Kokemukset läheisissä ihmissuhteissa (ECR-R)*. Mielenterveystalo. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/pro/mittarit/ecr-r-kokemukset-laheisissa-ihmissuhteissa>.
- Mielenterveystalo. (2022b, 12. syyskuuta). *Perceived Stress Scale (PSS-10)*. Mielenterveystalo. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/pro/mittarit/pss-10-perceived-stress-scale>.
- Mikulincer, M., & Shaver, P.R. (2007). *Attachment in adulthood structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P.R. (2019). Attachment Orientations and Emotion Regulation. *Current Opinion in Psychology*, 25, 6-10.
- Mikulincer, M., & Shaver, P.R. (2015). Boosting Attachment Security in Adulthood. The “Broaden-and-Build” Effects of Security-Enhancing Mental Representations and Interpersonal Contexts. Teoksessa Simpson, J.A. & Rholes, W.S. (Toim.), *Attachment Theory and Research: New Directions and Emerging Themes* (s. 124-144). Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P.R. (2003). The Attachment Behavioral System in Adulthood: Activation, Psychodynamics and Interpersonal Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 35, 53-152.
- Nordin, M., & Nordin S. (2013). Psychometric evaluation and normative data of the Swedish version of the 10-item perceived stress scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54, 502-507. <https://doi.org/10.1111/sjop.12071>.
- Olsson, I., Sorebo, O., & Dahl, A.A. (2010). The Norwegian version of the Experiences in Close Relationships measure of adult attachment: Psychometric properties and normative data. *Nordic Journal of Psychiatry*, 64(5), 340-349. <https://doi.org/10.3109/08039481003728586>.
- Paetzold, R.L. (2015.) Attachment Theory in Organizational Settings. Teoksessa Simpson, J.A. & Rholes, W.S. (Toim.), *Attachment Theory and Research: New Directions and Emerging Themes* (s. 261-286). Guilford Press.

- Pines, A.M. (2004). Adult Attachment Styles and Their Relationship to Burnout: A Preliminary, Cross-Cultural Investigation. *Work & Stress*, 18(1), 66-80. <https://doi.org/10.1080/02678370310001645025>
- Richards, D.A., & Schat, A.C.H. (2011). Attachment at (not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>
- Schaufeli, W., Desart, S., & De Witte, H. (2020). The Burnout Assessment Tool (BAT) – development, validity and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17.
- Simmons, B.L., Gooty, J., Nelson, D.L., & Little, L.M. (2009). Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 233-247.
- Simonsen, S., Austin, S., Gondan, M., Hestbaek, E., Juul, S., & Moeller, S.B. (2025). Self-Reported Attachment Styles in the Danish General Population: Gender and Age-Related Differences and Associations With Mental Health. *Scandinavian Journal of Psychology* (Online Version of Record before inclusion in an issue). <https://doi.org/10.1111/sjop.70065>.
- Simpson, J.A., & Rholes, W.S. (2012). Adult Attachment Orientations, Stress, and Romantic Relationships. *Advances in Experimental Social Psychology*, 45, 279-328. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00006-8>.
- Skarzyńska, K., & Radkiewicz, P. (2014). Adult attachment styles and negativistic beliefs about the social world: The role of self-image and other-image. *Polish Psychological Bulletin*, 45(4), 511-520. <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0061>.
- Terveyskirjasto. (2022, 18. elokuuta). *Työuupumus (burnout)*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- TTL. *Mielenterveydenhäiriöt ja työ*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveyden-hairiot-ja-tyo>
- TTL. (2024, 2. lokakuuta). *Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>.
- TTLb. *Stressi ja työuupumus*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Valkama, H. (2025, 19. lokakuuta). *Tutkija esittää: Väsymys on kansantauti, vaikka se ei oikeastaan ole sairaus*. YLE. <https://yle.fi/a/74-20188305>.
- Vandenabeele, R., Joosen, M.C.W., & van Dam, A. (2025). Chronic stress in relation to clinical burnout: an integrative scoping review of definitions and measurement approaches. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1712340>.
- Warnock, K.N., Christina, S.J., & Katz, I.M. (2024). A Meta-analysis of Attachment at Work. *Journal of Business and Psychology*, 39, 1239-1257. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09960-9>.

Taustatiedot

1. Ikäluokkasi
 - 24 vuotta tai alle
 - 25-34 vuotta
 - 35-44 vuotta
 - 45-54 vuotta
 - 55-64 vuotta
 - yli 64 vuotta

2. Koulutustasosi: valitse korkein suorittamasi koulutus
 - Peruskoulutus
 - Toisen asteen koulutus
 - Alempi korkeakoulutus
 - Ylempi korkeakoulutus
 - Tutkijakoulutus
 - Muu

3. Ammattiasema
 - Työntekijä
 - Toimihenkilö
 - Ylempi toimihenkilö
 - Yrittäjä
 - Muu

4. Nykyisen työpaikkasi sektori
 - Yksityinen yritys
 - Julkisomisteinen yritys
 - Julkisen sektorin organisaatio
 - Järjestö tai säätiö
 - Muu

5. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työyhteisössäsi?
 - Alle 1 vuoden
 - 1-5 vuotta
 - 5-10 vuotta
 - yli 10 vuotta

6. Sukupuolesi

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

Stressikokemukset (PSS-10)

Seuraavat kysymykset käsittelevät tunteitasi ja ajatuksiasi viimeksi kuluneen kuukauden aikana. Merkitse rasti kuhunkin kohtaan sen mukaan, kuinka usein tunsit tai ajattelit tietyllä tavalla.

Vastaukset asteikolla 1-5: 1 = ei ollenkaan, 2 = harvoin, 3 = toisinaan, 4 = melko usein 5 = hyvin usein

1. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut poissa tolaltasi jostain asiasta, joka tapahtui odottamatta?
2. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, ettet pysty hallitsemaan elämäsi tärkeitä asioita?
3. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut hermostunut tai stressaantunut?
4. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut luottavainen kykyysi käsitellä henkilökohtaisia ongelmiasi?
5. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että asiasi sujuvat kannaltasi hyvin?
6. Kuinka usein huomasit viimeisen kuukauden aikana, ettet pystynyt selviytymään kaikista asioista, jotka sinun olisi pitänyt tehdä?
7. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana pystynyt pitämään kurissa ärsyyntymisesi tietyistä asioista?
8. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että hallitset asiasi?
9. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana suuttunut asioista, joihin et voi vaikuttaa?
10. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että sinulle on kasaantunut niin paljon vaikeuksia, ettet enää selviä niistä?

Kokemukset läheisissä ihmissuhteissa (ECR-R)

Seuraavat väittämät kuvaavat erilaisia tuntemuksia, joita voi kokea läheisissä ihmissuhteissa. Kyseessä ovat nimenomaan yleiset tuntemukset, eivät pelkästään nykyisessä parisuhteessasi tai muussa läheisessä suhteessa kokemasi tuntemukset.

Vastaukset asteikolla 1-7: 1 = ei kuvaa minua ollenkaan, 4 = sekä että / neutraali, 7= kuvaa minua erittäin hyvin.

1. Minun on suhteellisen helppo tulla läheiseksi kumppanini kanssa.
2. Pelkään menettäväni kumppanini rakkauden.
3. En mielelläni näytä kumppanilleni todellisia tunteitani.
4. Puhun kumppanini kanssa ihan kaikesta.
5. Olen usein huolissani siitä, ettei kumppanini haluaisi jatkaa suhdetta kanssani.
6. Minusta on miellyttävää jakaa yksityisetkin ajatukseni ja tunteeni kumppanini kanssa.
7. Olen usein huolissani siitä, ettei kumppanini oikeasti rakasta minua.
8. Minun on vaikea antaa itseni tulla riippuvaiseksi kumppanistani.
9. Olen huolissani siitä, ettei kumppanini välitä minusta yhtä paljon kuin minä välitän hänestä.
10. Koen läheisyyden parisuhteessa miellyttäväksi.
11. Toivon usein, että kumppanini tunteet minua kohtaan olisivat yhtä voimakkaita kuin minun tunteeni häntä kohtaan.
12. Minusta ei ole miellyttävää avautua kumppanilleni.
13. Olen usein huolissani ihmissuhteistani.
14. Pyrin välttämään liikaa läheisyyttä kumppanini kanssa.
15. Kun kumppanini on jossakin muualla, pelkään hänen kiinnostuvan jostakusta toisesta.
16. Tunnen oloni epämiellyttäväksi kun kumppanini haluaa olla erittäin läheinen.
17. Kun paljastan tunteeni kumppanilleni, pelkään samalla, ettei hän tunne samoin minua kohtaan.
18. En ole juuri koskaan huolissani siitä, että kumppanini jättäisi minut.
19. Minun ei ole vaikeaa tulla läheiseksi kumppanini kanssa.
20. Kumppanini saa minut tuntemaan oloni epävarmaksi.
21. Keskustelen tavallisesti ongelmistani ja huolistani kumppanini kanssa.
22. En ole juuri koskaan huolissani siitä, että minut hylttäisiin.
23. On helpottavaa turvautua kumppaniini hädän hetkellä.
24. Huomaan usein, että kumppanini eivät halua tulla yhtä läheisiksi kuin mitä minä haluaisin.
25. Joskus kumppanini tunteet minua kohtaan muuttuvat ilman mitään selvää syytä.
26. Selvitän asiat kumppanini kanssa puhumalla.

27. Joskus haluni olla todella läheinen toisten ihmisten kanssa pelottaa heidän pois luotani.
28. Pelkään, että kumppanini ei pitäisi minusta, jos hän todella tuntisi minut.
29. Minusta on miellyttävää olla riippuvainen kumppanistani.
30. Joskus minua raivostuttaa, etten saa tarvitsemaani tukea ja rakkautta kumppaniltani.
31. Olen huolissani siitä, etten ole muiden ihmisten arvoinen.
32. Minun on helppo osoittaa kiintymystä kumppanilleni.
33. Kumppanini näyttää huomaavan minua ainoastaan silloin, kun olen vihainen.
34. Minua hermostuttaa, jos kumppanini haluaa tulla liian läheiseksi.
35. Minun on helppo olla riippuvainen kumppanistani.
36. Kumppanini todella ymmärtää minua ja tarpeitani.

Työuupumuksen kokemukset (BAT-12)

Miten usein seuraavat väittämät kuvaavat tilannettasi?

Vastaukset asteikolla 1-5: 1 = ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = joskus, 4 = usein, 5 = aina.

1. Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni
2. En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen
3. Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni
4. En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni
5. Työni on hyvin vastenmielistä
6. Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee muille
7. Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni
8. Kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin
9. Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi
10. En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni
11. En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani
12. Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani

Psykologisen turvallisuuden kokemukset

Arvioi seuraavia väittämiä sen perusteella, kuinka samaa tai eri mieltä olet.

Käytä seuraavaa asteikkoa: 1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Jokseenkin samaa mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 4 = Jokseenkin eri mieltä, 5 = Täysin eri mieltä

1. Jos teen virheen työyhteisössäni, sitä käytetään usein minua vastaan.
2. Työyhteisöni jäsenet pystyvät tuomaan esiin ongelmia ja vaikeita asioita.
3. Työyhteisöni jäsenet hylkivät toisinaan muita heidän erilaisuutensa vuoksi.
4. Työyhteisössäni on turvallista ottaa riskejä.
5. Minun on vaikeaa pyytää apua muilta työyhteisössäni.
6. Kukaan työyhteisössäni ei toimisi tarkoituksella tavalla, joka sabotoi pyrkimyksiäni.
7. Minun ainutlaatuisia taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään tässä työyhteisössä.