

TIIVISTELMÄ

Tämän väitöskirjan tarkoituksena on edistää työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä käyttämällä hyvinvoinnin holistista lähestymistapaa, joka tarkoittaa hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin samanaikaista tarkastelua. Väitöskirjani saavuttaa tämän tarkoituksen kolmella tavoitteella: 1) lisäämällä ymmärrystä työpanosten ja työstä saatujen palkkioiden epäsuhdista sekä niiden vaikutuksista työhyvinvointiin ja mielenterveyteen, 2) tarjoamalla tietoa työssä tylsistymisen ja mielenterveyden välisistä syy-seuraus suhteista ja 3) valaisemalla psykologista prosessia, jossa työuran tuunaus johtaa työhyvinvoinnin muutokseen. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi esittelen tuloksia kolmesta empiirisestä tutkimusartikkelista, joissa olen analysoinut suomalaista kyselytutkimusaineistoa rakenneyhtälömallinnuksella.

Ensimmäisessä artikkelissa hyödynnetään työpanosten ja työstä saatujen vastineiden epäsuhtamalla (eng., Effort-Reward Imbalance) tunnistamalla erilaisia epäsuhtia nuorten työntekijöiden poikkileikkausaineistosta ($n = 1356$). Tulokset viittaavat siihen, että erilaisilla epäsuhdilla voi olla erilainen vaikutus työhyvinvointiin (työtyytyväisyys, työn imu, työssä tylsistyminen ja työuupumus) sekä mielenterveyteen (elämäntyytyväisyys, positiivinen toimintakyky, ahdistus ja masennus). Toisessa artikkelissa hyödynnetään resurssien säilyttämisteoriaa (eng., Conservation of Resources) tutkiakseen työssä tylsistymisen ja mielenterveyden keskinäisistä syy-seuraus suhteita. Nuorten työntekijöiden pitkittäisaineistoon ($n = 513$) perustuvat tulokset osoittivat, että työssä tylsistymistä voidaan pitää ennustajana elämäntyytyväisyyden ja positiivisen toimintakyvyn laskuun sekä ahdistuksen ja masennuksen lisääntymiseen. Kolmannessa artikkelissa yhdistetään tuunauskirjallisuuden sekä sosiaalisen identiteetin teoreettisia lähtökohtia muodostaakseen hypoteeseja, jotka olettavat, että työuran tuunaaminen edistää työhyvinvointia (työn imu, työssä tylsistyminen ja työuupumus) vahvistamalla ammattikuntaan ja työpaikkaan samaistumista. Suomalaisen työväestön pitkittäisaineistoon ($n = 842$) perustuvat tulokset tukivat kaikkia paitsi yhtä hypoteesia, nimittäin ammattikuntaan samaistuminen ei välittänyt työuran tuunaamisen vaikutuksia työssä tylsistymiseen.

Tämän väitöskirjan tulokset antavat arvokkaita teoreettisia, empiirisiä ja käytännönläheisiä oivalluksia organisaatio- ja työterveyspsykologian alalle. Hyvinvoinnin holistista lähestymistapaa käyttämällä tulokset laajentavat vakiintuneiden teorioiden lähtökohtia, kuten työpanosten ja työstä saatujen vastineiden epäsuhtamalla, sekä edistää työssä tylsistymisen ja työuran tuunaamisen tutkimuskirjallisuutta.