

1434

**RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖN TYÖN STRESSITEKIJÄT JA  
HYVINVOINTI TYÖSSÄ**

**Carita Haapanen  
Sari Piitulainen  
Pro gradu -tutkielma  
Psykologian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 1999**

## TIIVISTELMÄ

Ruokapalveluhenkilöstön työn stressitekijät ja hyvinvointi työssä

Tekijät: Carita Haapanen ja Sari Piitulainen

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu

Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos

Kevät 1999

31 sivua, 4 liitettä

Tutkimus on Jyväskylän kaupungin ruokapalveluhenkilöstön kehittämisprojektin alkukartoitus, joka tehtiin kyselyllä lokakuussa 1997. Tutkimuksessa selvitettiin ruokapalveluhenkilöstön (n=128) työssään kohtaamia stressitekijöitä (esim. kiire, huono ilmapiiri, työn vaativuus), työn ja perheen välistä vuorovaikutusta sekä niiden yhteyttä hyvinvointiin (esim. psyykinen ja somaattinen oireilu, stressin kokeminen). Lisäksi tarkasteltiin sosiaalisen tuen muuntavaa vaikutusta työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin välisessä yhteydessä. Ruokapalveluhenkilöstö ei yleisesti kokenut voimakasta stressiä ja hyvinvoinnin taso oli melko hyvä. Työn fyysisen ja psyykkisen rasittavuuden arvioitiin lisääntyneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Lisäksi työntekijät pitivät työtään melko vaativana ja kiireisenä. Iän myötä kiireen kokeminen voimistui ja työssä tapahtuvia negatiivisia muutoksia pidettiin todennäköisempinä. Hyvinvointia parhaiten selittäviksi tekijöiksi osoittautuivat työn stressitekijöistä työroolin epäselvyys, esimiestyön heikko laatu ja työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen sekä kielteinen siirräntä työstä perheeseen. Niillä, jotka arvioivat saavansa paljon sosiaalista tukea, työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen ei vaikuttanut psyykkiseen toimintakykyyn, joskin kyseisessä ryhmässä terveydentilan huonona kokeminen voimistui kiireen lisääntyessä. Näyttäisi siltä, että yleiset organisaatioon kohdistuneet säästötoimenpiteet, kuten se, ettei sijaisia ole palkattu, heijastuvat fyysisen ja henkisen rasittavuuden lisääntymisenä sekä kiireen kokemisena, vaikkakaan stressiä ei yleisesti koettu voimakkaasti.

Avainsanat: työn stressitekijät, hyvinvointi, työ- ja perhe-vuorovaikutus, sosiaalinen tuki

## JOHDANTO

Tutkimus on Jyväskylän kaupungin kaksivuotisen (1997-1999) Yhtä Pataa -projektin alkukartoitus. Projektiin osallistui koulutoimen ja sosiaali- ja terveystoimen ruokapalveluhenkilöstö, jonka hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja osaamisen kehittämisprojektille koettiin tarvetta organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Suurin muutos tapahtui vuonna 1995, jolloin ruokapalvelu jaettiin kahteen yhteistyötä tekevään hallintokuntaan (sosiaali- ja terveystoimi sekä koulutoimi). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin ruokapalveluhenkilöstön (n = 128) työn stressitekijöitä, työn ja perheen välistä vuorovaikutusta ja hyvinvoinnin tasoa sekä niiden välisiä yhteyksiä. Lisäksi selvitettiin, muuntaako (moderoiko) sosiaalisen tuen määrä työn stressitekijöiden yhteyttä hyvinvointiin.

Koulutoimen ruokapalvelu toimii 26 keittiössä (yksikössä) ja henkilöstön määrä on noin 80. Keittiöistä kaksi on suurta keskuskeittiötä, joihin kaupungin koko ruokatuotanto on keskitetty. Lisäksi on seitsemän valmistuskeittiötä, jotka valmistavat aterioita oman koulunsa tarpeisiin. Loput keittiöistä ovat jakelukeittiöitä eli ruoka toimitetaan niihin muista keittiöistä. Sosiaali- ja terveystoimen ruokapalvelu toimii 41 yksikössä ja henkilöstön määrä on noin 120. Valmistuskeittiöitä on kaikkiaan 26 ja jakelukeittiöitä 15. Kaupungin ruokapalvelu tuottaa päivittäin yhteensä noin 18 000 ateriala. Ruokapalvelun asiakkaina ovat suuri osa päivähoitoikäisistä lapsista, kaikki kouluikäiset lapset ja nuoret, laitoshoidon ja asumispalvelujen sekä päiväkeskusten asiakkaat, osa muista kotihoidon asiakkaista, kunnan työntekijät sekä sairaalan potilaat. Ruokapalvelu liittyy siis kiinteästi kuntalaisten peruspalveluihin (Ahonen, 1997).

Organisaatiomuutoksen jälkeen ruokatuotantoa keskitettiin isoihin keittiöihin ja pieniä valmistuskeittiöitä muutettiin jakelukeittiöiksi. Muutoksien myötä ateria- ja suoritemäärät lisääntyivät, samoin tehokkuus ja kustannustietoisuus. Kuitenkin samanaikaisesti henkilöstöä vähennettiin ja siirrettiin työyksiköstä toiseen. Sijaisiin ei ole ollut mahdollisuutta eikä uusia työntekijöitä ole palkattu viiteen vuoteen. Siten henkilöstön keski-ikä on noussut. Toimintatapojen muuttumisen on arveltu aiheuttaneen henkilöstölle erilaisia paineita ja turhautumista (Ahonen, 1997), jolloin stressinsietokyky ja jaksaminen ovat joutuneet koetukselle. Yhtä Pataa -projektin avulla onkin pyritty parantamaan henkilöstön työssä jaksamista, osaamista ja yhdessä tekemistä erilaisten virkis-

tystilaisuuksien ja koulutuksen avulla. Projektiin liittyen toteutimme henkilöstökyselyn, josta Jyväskylän kaupungille on laadittu erillinen raportti keväällä 1998. Tämä tutkimus pohjautui samaan kyselyaineistoon.

Tutkimuksemme taustalla on ajatus, että stressiä syntyy yksilön kokiessa voimavarojensa ylittävän kohtaamiensa todellisten tai kuviteltujen stressitekijöiden vuoksi. Näkemys on yhteneväinen Lazaruksen (1966) määritelmän kanssa, jonka mukaan stressi on yksilön ja ympäristön vuorovaikutussuhde, jonka yksilö arvioi rasittavan tai ylittävän voimavaransa ja vaarantavan hyvinvointiaan. Nykyisin tunnustetaankin laajalti yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksen merkitys stressiprosessissa (Cooper & Marshall, 1979; Kalimo, 1987; Lazarus, 1966, 1993; Lazarus & Folkman, 1984; Trumbull & Appley, 1986; van Harrison, 1979). Yksilöllisistä tekijöistä esimerkiksi sukupuoli, ikä ja oma osaaminen vaikuttavat stressin kokemiseen (Cooper & Marshall, 1976, 1979; Jenkins, 1991; Parkes, 1994). Tässä tutkimuksessa yksilöllisinä tekijöinä tarkasteltiin ikää, koulutusta ja työvuosia.

Tämän tutkimuksen viitekehyksen muodostavat stressimallit, joissa työn nähdään asettavan yksilölle tiettyjä vaatimuksia ja tarjoavan tiettyjä mahdollisuuksia yksilön odotusten toteuttamiseen (Cooper & Marshall, 1979; Kalimo, 1987; Karasek & Theorell, 1990; Murphy, 1995; van Harrison, 1979). Voimien (vaatimukset-edellytykset, mahdollisuudet-odotukset) välinen tasapaino tai ristiriita johtaa joko positiiviseen tai negatiiviseen kehityssuuntaan hyvinvoinnin kokemisessa aikaansaaden tyytyväisyyttä tai stressiä (Kalimo, 1987; van Harrison, 1979). Tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan malleissa kuvattuja työn stressitekijöitä sekä niiden seurauksia ja yhteyksiä hyvinvointiin. Kiinnostuksen kohteena oli, millaisia vaatimuksia ruokapalveluhenkilöstö työssään kohtaa ja miten he vastaavat näihin vaatimuksiin.

Työn stressitekijöitä on jaettu useaan luokkaan (Cooper & Marshall, 1976; Kalimo, 1987; Murphy, 1995). Cooper ja Marshall (1976) erottelevat viisi luokkaa, joiden kautta tarkastellaan stressiä aiheuttavia tekijöitä. Kalimon (1987) luokittelu on yksityiskohtaisempi, mutta sisällöltään samansuuntainen. Työn stressitekijöitä voidaan tarkastella esimerkiksi työn sisällöstä ja organisoinnista, työroolista, ristiriitaisista ihmissuhteista ja organisaation ulkopuolella vaikuttavista tekijöistä käsin.

Työn sisältöön ja organisointiin liittyvien stressitekijöiden nähdään johtuvan työn vaatimuksista (Kalimo, 1987; Sutherland & Cooper, 1988). Stressitekijöitä ovat tällöin esimerkiksi työn yksipuolisuus, säätelyn puute, vastuu, päätöksenteko, kiire (aikapaine), tiedon käsittely, muutokset ja ihmissuhdekuormitus (Kalimo, 1987; Murphy, 1995; Sutherland & Cooper, 1988). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn sisältöön ja organisointiin liittyvistä stressitekijöistä kiirettä ja työn vaativuutta. Päätöksentekoon osallistumista tarkasteltiin vähäisten vaikutusmahdollisuuksien kautta. Työn sisältöön ja organisointiin liittyvät stressitekijät voivat aiheuttaa terveydellisiä haittoja ja altistavat työntekijää myös muiden stressitekijöiden vaikutuksille (Sutherland & Cooper, 1988).

Työrooli määrittää muodostuvaksi odotuksista, joita työntekijään kohdistuu organisaation muilta tahoilta ja samalla se kuvastaa yksilön asettamia odotuksia. Roolin selkeys heijastaa usein koko organisaation tavoitteiden selkeyttä (Kalimo, 1987; Lindström, 1994; Murphy, 1995; Sutherland & Cooper, 1988). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työroolin epäselvyyttä yhtenä stressitekijänä. Myös ristiriitaiset ja huonosti toimivat ihmissuhteet voivat toimia stressitekijöinä aiheuttaen työilmapiirin huonontumista ja estäen sosiaalista tukea antavan verkoston syntymisen (Sutherland & Cooper, 1988). Ihmissuhteisiin liittyy tärkeänä osana myös esimiehen johtamistyyli (Murphy, 1995; Sutherland & Cooper, 1988). Tähän kategoriaan liittyen ruokapalveluhenkilöstön mahdollisina stressitekijöinä tarkasteltiin ilmapiiriä sekä esimiestyön laatua.

Cooperin ja Marshallin (1979) mukaan epävarmuus työstä ja aseman vastaavuus koulutuksen kanssa voivat toimia stressitekijöinä. Epävarmuus työssä koostuu peloista ja toiveista liittyen työntekijän tulevaisuuteen työssään (Jacobson, 1991; Klandermans, van Vuuren & Jacobson, 1991; Nätti ym., 1995). Epävarmuutta voivatkin aiheuttaa työttömyyden uhka, työssä tapahtuvat muutokset ja se miten todennäköisinä yksilö niitä pitää. Ruokapalveluhenkilöstön kohdalla mahdollisena stressiä aiheuttavana tekijänä huomioitiin erilaisten negatiivisten muutosten todennäköisyys.

Organisaation ulkopuolella vaikuttavista alueista stressitekijöinä voivat toimia esimerkiksi perhehuolet sekä ristiriita työn ja perheen vaatimusten välillä (Cooper & Marshall, 1979; MacEwen & Barling, 1994; Pearlin, 1993). Viime aikoina on alettu tarkastella ansiotyön ja perheen välisiä yhteyksiä siirrännän näkökulmasta (Alho, 1994; Kinnunen, Loikkanen & Mauno, 1995). Siirrännällä viitataan sekä kielteiseen että myönteiseen

seen yhteyteen kodin ja työn välillä, jolloin ajatuksena on mielialojen ja käyttäytymisen siirtyminen toiselta alueelta toiselle (Alho, 1994; Barling, 1990; Bromet, Dew & Parkinson, 1990; Lambert, 1990). Williamsin ja Alligerin (1994) mukaan erityisesti kielteisillä kokemuksilla on taipumusta siirtyä työstä kotiin ja päinvastoin. Kuitenkin työstä perheeseen suuntautuva ristiriita näyttäisi olevan yleisempää (Kinnunen ym., 1995; Kinnunen & Mauno, 1998). Tällainen ristiriita saattaa esiintyä, kun yksilöllä on useita rooleja (Bromet ym, 1990; Kinnunen & Mauno, 1998). Myös tässä tutkimuksessa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta tarkasteltiin siirrännän näkökulmasta. Tutkimuksessa huomioitiin kielteinen siirräntä työstä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen.

Stressi heikentää yksilön hyvinvointia saaden aikaan erilaisia stressireaktioita, joita voidaan havaita niin psyykkisissä ja fyysisissä toiminnoissa kuin myös käyttäytymisessä (Kalimo, 1987; Repetti, 1993). Hyvinvointia tarkasteltiinkin tässä tutkimuksessa sidoksissa stressin ja oman terveydentilan kokemiseen sekä psyykkiseen ja somaattiseen oireiluun ja heikkoon psyykkiseen toimintakykyyn. Yleisesti oletetaan, että kroonisena pitkään jatkuva kuormitus johtaa psyykkisiin seurauksiin, kuten masennukseen tai tunneelämän häiriöihin. Tässä tutkimuksessa psyykkisiä stressireaktioita selvitettiin kartoittamalla työntekijöiden psyykkisiä oireita sekä psyykkisen toimintakyvyn tasoa. Lisäksi työntekijät arvioivat omaa stressin kokemistaan. Kuormituksesta aiheutuvina fyysisinä seurauksina voidaan nähdä esimerkiksi yleisesti huonontunut terveyden taso sekä sydän- ja verisuonisairaudet (Kalimo, 1987; Repetti, 1993). Fyysisiä stressireaktioita tässä tutkimuksessa kartoitettiin somaattisten oireiden sekä terveydentilan kokemisen avulla.

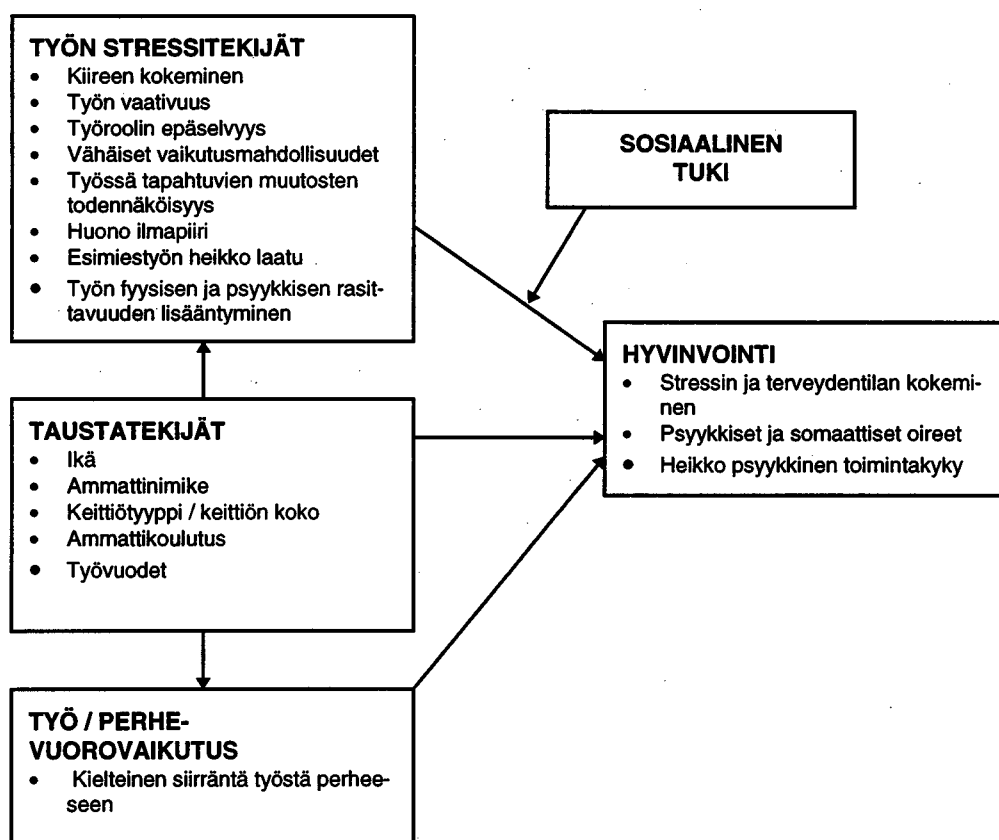
Muita stressireaktioita ovat Kalimon (1987) mukaan motivationaaliset reaktiot, kuten aloitekyvyttömyys ja väsymys, kognitiiviset muutokset, esimerkiksi keskittymisvaikeudet ja muistamattomuus, laaja-alaiset psyykkiset muutokset, kuten itseluottamuksen heikentyminen tai vieraantuminen sekä sosiaalisiin suhteisiin liittyvät reaktiot, kuten ihmissuhdevaikeudet, yksinäisyys ja vetäytyminen. Edellä esitettyjä stressireaktioita ei tässä tutkimuksessa kartoitettu suoraan näihin luokituksiin perustuvina, vaan ne sisältyivät psyykkisten oireiden ja psyykkisen toimintakyvyn kokemiseen.

Sosiaalisen tuen käsitteestä ja sen vaikutusmekanismista ei ole saatu aikaan yhtenäistä määritelmää (Beehr & McGrath, 1992). Monet määritelmät kuitenkin korostavat sosiaalisen tuen vuorovaikutuksellista luonnetta (House, Umberson & Landis, 1988) sekä

sen suojaavaa roolia negatiivisia vaikutuksia vastaan (Cobb, 1976; Cohen & Wills, 1985; George, Reed, Ballard, Collin & Fielding, 1993; House, 1981). Tuen lähteinä voivat toimia mm. työtoverit, esimiehet, ystävät, perhe tai jokin järjestö (esim. yhteiskunnan sosiaaliturva). Tässä tutkimuksessa ei eritelty tarkemmin sosiaalisen tuen lähteitä, vaan sosiaalista tukea tarkasteltiin yhtenä tekijänä.

Yleisimmin tutkimuksissa käytetty sosiaalisen tuen malli on Housen (1981) esittämä kuvaus, jossa tuki on jaettu neljään dimensioon (emotionaalinen, välineellinen, tiedollinen ja arviointituki). Sosiaalista tukea voidaan tarkastella muuntavana tekijänä, jolloin sen ajatellaan muuntavan työn kuormitustekijöiden ja työntekijän terveyden välistä vuorovaikutussuhdetta (House, 1981). Tässä tutkimuksessa sosiaalista tukea tarkasteltiinkin moderoivana (muuntavana) tekijänä työn stressitekijöiden ja koetun hyvinvoinnin välillä.

Tutkimuksen kysymyksenasettelua ohjasi seuraavana esitetty tutkimusasetelma (kuvio 1).



KUVIO 1. Tutkimusasetelma ja pääkäsitteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ruokapalveluhenkilöstön työn stressitekijöitä ja hyvinvoinnin tasoa sekä tarkastella niiden välisiä yhteyksiä. Hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä huomioitiin myös työn ja perheen välinen vuorovaikutus. Lisäksi pyrittiin selvittämään, muuntaako (moderoiko) sosiaalisen tuen määrä työn stressitekijöiden yhteyttä hyvinvointiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin seuraavia kysymyksiä:

1. Millaisia stressitekijöitä on ruokapalveluhenkilöstön työssä?
  - Onko työn stressitekijöiden kokeminen eriytynyt taustatekijöiden mukaan (ikä, ammattikoulutus, ammattinimike, keittiötyyppi, työvuodet nykyisessä työyksikössä)?
2. Millainen on hyvinvoinnin taso?
  - Onko hyvinvoinnin kokeminen eriytynyt taustatekijöiden mukaan?
3. Miten työn stressitekijät ovat yhteydessä hyvinvointiin?
4. Miten työn ja perheen välinen vuorovaikutus on yhteydessä koettuun hyvinvointiin?
  - Onko työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokeminen eriytynyt taustatekijöiden mukaan (ikä, ammattinimike, keittiötyyppi, alle kouluikäiset lapset (on/ei), puolison työtilanne)?
5. Muuntaako sosiaalisen tuen määrä työn stressitekijöiden yhteyttä hyvinvointiin?

## **MENETELMÄ**

### **Tutkittavat**

Tutkimuksen kohteena oli Jyväskylän kaupungin koulutoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen ruokapalveluhenkilöstö (noin 200). Tutkimus rajattiin vakituisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Kysely lähetettiin 172 työntekijälle, joista tutkimukseen osallistui 128 henkilöä eli vastausprosentti oli 74.

Taulukkoon 1 on koottu osallistuneiden taustatiedot. Kaikki tutkittavat olivat naisia. Osallistuneiden ikä vaihteli 29:sta 61:een vuoteen ja keski-ikä oli 47 vuotta. Ikäluokista suurin ryhmä oli 42 – 49-vuotiaat (35%). Yli puolella työntekijöistä oli ammattikoulu-



tutkinto (54%) ja opistotason tutkinnon oli suorittanut 13%. Suurin osa työskenteli keittiöapulaisen (38%) nimikkeellä. Enemmistö (65%) työskenteli valmistuskeittiöissä, jotka ovat henkilöstömäärältään keskisuuria keittiöitä. Keskuskeittiöissä, jotka ovat henkilöstömäärältään isoimpia keittiöitä valmistaen ja toimittaen eniten aterioita, työskenteli vain 9% vastanneista. Jakelukeittiöt ovat pienimpiä yksiköitä, joissa ei valmisteta aterioita. Niissä työskenteli 26% vastanneista. Nykyisessä työyksikössään 60% oli työskennellyt alle 11 vuotta (alle 5 vuotta 30%, 5-10 vuotta 30%) ja 12% jopa yli 20 vuotta.

TAULUKKO 1. Tutkittavien ominaispiirteet

Taustatekijä	f	%
<b>Ikävuodet</b>		
alle 42	32	25
42-49	44	35
50-57	38	30
yli 57	13	10
<b>Ammatillinen koulutus</b>		
Ei ammatillista koulutusta	26	20
Ammatillinen kurssi	16	13
Ammattikoulu	69	54
Opistotason tutkinto	16	13
<b>Ammattinimike</b>		
Keittiövastaava (esimiesasema)	46	36
Keittäjä	20	16
Keittiöapulainen	49	38
Ruuanjakaja	13	10
<b>Keittiötyyppi</b>		
Keskuskeittiö	12	9
Valmistuskeittiö	82	65
Jakelukeittiö	33	26
<b>Työvuodet nykyisessä työyksikössä</b>		
alle 5	31	30
5-10	31	30
11-20	30	28
yli 20	13	12

Tutkimukseen osallistuneet kuvastavat melko hyvin perusjoukkoa iän, keittiötyypin ja hallintokunnan suhteen. Ahosen (1997) mukaan ruokapalveluhenkilöstön keski-ikä on 45 vuotta, mistä tutkimukseen osallistuneiden keski-ikä poikkesi kahdella vuodella (47

vuotta). Vastanneiden jakautuminen eri keittiötyyppisiin oli suhteessa eri keittiötyyppien lukumäärään (esimerkiksi keittiöistä suurin osa on valmistuskeittiöitä (33) ja tutkimukseen osallistuneista enemmistö (65%) työskentelikin niissä). Vastanneet edustivat tasaisesti myös perusjoukon jakautumista hallintokunnittain. Perusjoukosta 40% työskentelee koulutoimen puolella (vastanneista 38%) ja 60% sosiaali- ja terveystoimessa (vastanneista 62%).

### **Aineisto ja sen keruu**

Tutkimus suoritettiin kyselyllä lokakuun 1997 aikana siten, että kyselylomakkeet lähetettiin työntekijöille (n=172) ruokapalvelun sisäisessä postissa. Palautus tapahtui postitse nimettömänä suoraan tutkijoille.

Kysely (liite 1) koostui seuraavista osa-alueista: taustatiedot, työn piirteet, stressi ja jaksaminen, yleinen ilmapiiri, työ ja perhe sekä työn kehittämisen tarve. Kysymykset (osiot) perustuvat enimmäkseen Työstressikyselyyn (Elo, Leppänen, Lindström & Ruppunen, 1990). Kysymyksiin vastattiin Likert-asteikon mukaisesti (esimerkiksi asteikolla 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon, 5 = paljon). Kysely on laaja, koska se palveli kahta erillistä tutkimuksen asettelua. Tässä tutkimuksessa kaikkia kyselyn osa-alueita ei huomioida. Seuraavassa kuvataan tarkemmin vain ne kysymykset ja muuttujat, joihin tämä tutkimus perustuu.

### **Tutkimuksen muuttujat**

*Työn stressitekijät.* Työn stressitekijöitä kuvaavia summamuuttujia muodostettiin seitsemän (taulukko 2). Summamuuttujiin valitut kysymykset ovat pääsääntöisesti Työterveyslaitoksella laaditusta Työstressikyselystä. Kysymykset, jotka ovat peräisin muista lähteistä, ilmoitetaan seuraavassa aina erikseen.

Kiireen kokemista selvitettiin viidellä kysymyksellä, esimerkiksi ”Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?” ja ”Ehditkö pitää taukoja ja lepoa työn aikana?”. Työn vaativuutta kuvasivat tietojen ja taitojen käyttö työssä sekä työn yksitoikkoisuus tai vaihtelevuus. Työroolin epäselvyyttä tarkasteltiin kysymällä saatujen ohjeiden sel-

keyttä tai ristiriitaisuutta sekä työn vastualueiden selkeyttä. Vaikutusmahdollisuuksia työssä kuvattiin kysymällä, kuinka paljon työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa erilaisiin asioihin työssään (esimerkiksi työn monipuolisuuteen, aikatauluihin, työmäärään, työtahtiin, itseä koskeviin asioihin työpaikalla, työn laatuun ja henkilöstökoulutukseen).

Ilmapiiriä kartoitettiin kysymällä työntekijöiden välisten suhteiden laatua. Kysymyksistä kaksi (k90, k93) valittiin Pesosen (1996) käyttämästä kyselystä. Esimiestyön laatua ilmensivät kysymykset ”Miten lähin esimies suunnittelee ja johtaa töitä?”, ”Miten esimies kohtelee työntekijöitä?” ja ”Huomioiko esimies mielipiteesi työtäsi koskevissa asioissa?”. Esimiestyötä kuvaavista kysymyksistä yksi (k116) on peräisin Pesosen (1996) kyselystä. Happonen, Maunon, Kinnusen, Nätin ja Koivusen (1996) käyttämästä kyselystä valittiin tutkimukseen työssä tapahtuvien muutosten todennäköisyyttä selvittävät kysymykset (k63-70). Työn stressitekijöitä tarkasteltiin summamuuttujien lisäksi kahdella yksittäisellä kysymyksellä, jotka myös ovat peräisin Happonen ym. kyselystä (”Onko työn henkinen rasittavuus lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana?” ja ”Onko työn fyysinen rasittavuus lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana?”) (k58 ja k59).

*Työ-perhe –vuorovaikutus.* Työn ja perhe-elämän välistä vuorovaikutusta tutkittiin kahdella summamuuttujalla (osiot tarvittaessa kääntäen). Siirrääntä koskevat kysymykset perustuvat Smallin ja Rileyn (1990) laatimaan mittariin. Työn kielteistä siirrääntää parisuhteeseen ilmaisivat esimerkiksi väittämät ”Työlläni on myönteinen vaikutus parisuhteeseeni” ja ”Parisuhteeni kärsii työni vuoksi”. Kielteistä siirrääntää vanhemmuuteen kuvasivat ”Työn vuoksi minulla ei ole riittävästi aikaa lapsilleni”- ja ”Työni ansiosta olen parempi vanhempi” -tyyppiset väittämät. Näiden kahden summamuuttujan kysymyksistä muodostettiin lisäksi yksi summamuuttuja (kielteinen siirrääntä työstä perheeseen).

*Hyvinvointitekijät.* Hyvinvointia kuvaavia muuttujia oli kaikkiaan viisi. Somaattisia oireita kuvattiin seitsemällä osiolla (esimerkiksi kuinka usein kuluneen vuoden aikana on esiintynyt päänsärkyä, ruokahaluttomuutta ja lihassärkyä) ja psyykkisiä oireita viidellä osiolla (esimerkiksi kuinka paljon on viime aikoina valvonut huolien takia, tuntenut olevansa yllirasittunut ja tuntenut itsensä masentuneeksi) (Happonen ym., 1996).

Psyykkistä toimintakykyä kuvasivat General Health Questionnaire -kyselystä poimitut kysymykset, esimerkiksi miten hyvin on viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviinsä, tekemään päätöksiä ja kohtaamaan vaikeuksia (Goldberg, 1972). Stressin ja oman terveydentilan kokemista kysyttiin yksittäisillä kysymyksillä, jotka ovat peräisin Työstressikyselystä.

*Sosiaalinen tuki.* Sosiaalisen tuen summamuuttuja koostui kaikkiaan yhdeksästä osiosta, joilla selvitettiin esimieheltä, työtovereilta ja perheeltä saatavaa tukea ja palautetta. Sosiaalista tukea mittaavat kysymykset ovat peräisin Työstressikyselystä.

Summamuuttujat muodostettiin osioista keskiarvosummina, jolloin ne palautettiin alkuperäiselle arviointiasteikolle (1-5) vertailun helpottamiseksi. Joidenkin kysymysten kohdalla vastauskaala muutettiin käänteiseksi, jotta summamuuttujien tulkinnasta tulisi yhtenevä (mitä suurempi arvo, sitä enemmän kysyttyä ilmiötä koetaan, esim. kiireen kokemisessa 5 = paljon kiirettä).

TAULUKKO 2. Tutkimuksen muuttujat (teoreettinen vaihteluväli 1-5, paitsi muuttujassa yhdeksän 1-4)

Muuttujat	Osioiden lkm ja kysymykset	ka	s	$\alpha$
<b>Työn stressitekijät</b>				
1. Kiire	5 (k1-5)	3.14	.65	.66
2. Työn vaativuus	4 (k15-18)	3.35	.74	.71
3. Työroolin epäselvyys	3 (k21-23)	1.90	.74	.64
4. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	12 (k24-35)	2.98	.70	.86
5. Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	1 (k58)	4.00	1.10	-
6. Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	1 (k59)	3.99	1.12	-
7. Huono ilmapiiri	8 (k90-97)	2.40	.88	.90
8. Esimiestyön heikko laatu	3 (k110-111, k113)	2.29	.77	.78
9. Muutosten todennäköisyys	8 (k63-70)	1.95	.61	.85
<b>Työ-perhe -vuorovaikutus</b>				
10. Työn kielteinen siirräntä parisuhteeseen	4 (k118, k122, k128, k130)	1.99	.78	.75
11. Työn kielteinen siirräntä vanhemmuuteen	5 (k120, k124, k126, k129, k131)	2.77	.81	.69
12. Kielteinen siirräntä työstä perheeseen	9 (summamuuttujien 10-11 kysymykset)	2.43	.77	.82
<b>Hyvinvointi</b>				
13. Terveydentilan kokeminen huonona	1 (k72)	2.37	.74	-
14. Stressin kokeminen	1 (k71)	2.59	1.07	-
15. Somaattiset oireet	7 (k73-79)	1.79	.55	.75
16. Psyykkiset oireet	5 (k83-84, k86-88)	2.29	.91	.86
17. Heikko psyykinen toimintakyky	4 (k80-82, k85)	2.83	.59	.70

(taulukko jatkuu)

## TAULUKKO 2. (jatkuu)

<b>18. Sosiaalinen tuki</b>	9 (k89, k98, k104, k106, k108-109, k112, k114, k117)	3.63	.54	.76
-----------------------------	---	------	-----	-----

Kysymykset, joissa  $\alpha$ -kerrointa ei ole ilmoitettu, ovat yksittäisiä kysymyksiä.

### Aineiston tilastollinen käsittely

Ruokapalveluhenkilöstön työn stressitekijöitä, työn ja perheen välistä vuorovaikutusta sekä hyvinvoinnin tasoa tarkasteltiin aluksi niitä kuvaavien summamuuttujien jakaumien keskiarvoilla. Eri taustamuuttujaryhmien välisiä eroja työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin kokemisessa testattiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä, jossa keskiarvojen parittaiset vertailut tehtiin Bonferronin testillä. Taustamuuttujien välisiä eroja työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen kokemisessa tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin lisäksi t-testillä.

Työn stressitekijöiden sekä työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen yhteyttä hyvinvointiin tarkasteltiin aluksi korrelaatioanalyysillä (Pearsonin korrelaatiokerroin). Hyvinvointia selittäviä tekijöitä selvitettiin hierarkkisella regressioanalyysillä käyttäen askeltavaa menetelmää. Ensimmäisellä askeleella selittäjinä olivat työntekijöitä kuvaavat taustatekijät ja toisella askeleella työn stressitekijät. Kolmannella askeleella analyysiin lisättiin kielteinen siirranta työstä perheeseen.

Sosiaalisen tuen moderoivaa vaikutusta työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin välillä tarkasteltiin kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla siten, että riippuvina muuttujina olivat hyvinvointimuuttujat ja riippumattomina muuttujina työn stressitekijät. Analyysia varten tutkittavat jaettiin kolmeen luokkaan sen mukaan, miten voimakkaasti kutakin stressitekijää koettiin (paljon, keskimääräisesti, vähän) sekä mikä oli sosiaalisen tuen taso (paljon, keskimääräisesti, vähän).

## TULOKSET

### Ruokapalveluhenkilöstön työn stressitekijät

Työn stressitekijöitä tarkasteltiin niitä kuvaavien summamuuttujien keskiarvojen pohjalta, jotka on esitetty taulukossa 3. Taulukosta näkyvät myös prosenttiosuudet, kuinka suuri osa vastanneista koki kunkin stressitekijän negatiiviseksi (keskiarvo > 3.5). Työntekijät arvioivat työnsä melko vaativaksi ja myös kiirettä koettiin jonkin verran. Vaikutusmahdollisuuksia työssä pidettiin keskinkertaisina. Sen sijaan ilmapiiri, esimiestyö ja työroolin selkeys arvioitiin keskimääräistä paremmiksi. Työssä tapahtuvia muutoksia pidettiin melko epätodennäköisinä. Sekä työn fyysisen että psyykkisen rasittavuuden koettiin lisääntyneen viimeisten kolmen vuoden aikana jonkin verran.

TAULUKKO 3. Työn stressitekijöiden summamuuttujien keskiarvot ja -hajonnat (asteikon teoreettinen vaihteluväli 1-5, paitsi muutosten todennäköisyyttä mittaavassa osiossa 1-4)

Työn stressitekijät	ka	s	%
Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	4.0	1.12	62.9
Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	4.0	1.10	61.3
Työn vaativuus	3.4	.74	50.0
Kiire	3.1	.65	25.0
Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	3.0	.70	24.2
Huono ilmapiiri	2.4	.88	14.2
Esimiestyön heikko laatu	2.3	.77	7.1
Työssä tapahtuvien muutosten todennäköisyys	2.0	.61	7.1
Työroolin epäselvyys	1.9	.74	7.0

%-sarake kertoo, kuinka suuri osa vastanneista koki kunkin stressitekijän negatiiviseksi (ka > 3.5)

### Taustatekijät ja työn stressitekijät

Keskiarvoerojen tarkastelussa (yksisuuntainen varianssianalyysi) merkitseviä eroja ikäryhmissä oli vain kiireen kokemisessa ja työssä tapahtuvien muutosten todennäköisyyden arvioinnissa (taulukko 4). 50 – 57-vuotiaat kokivat työssään enemmän kiirettä kuin nuorin ikäryhmä. Työssä tapahtuvien muutosten todennäköisyyden suhteen ikäryhmät erosivat toisistaan siten, että vanhin ikäryhmä piti muutoksia todennäköisimpinä.

Eri *ammattikoulutuksen* saaneista opistotason tutkinnon suorittaneet ja ammattikoulun käyneet arvioivat työnsä vaativammaksi kuin muut koulutusryhmät (taulukko 5). Opistotason tutkinnon suorittaneet pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan parempina kuin muut sekä työyhteisön ilmapiiriä ammattikoulun käyneitä parempana. Koulutusryhmät eivät eronneet toisistaan muiden työn stressitekijöiden suhteen merkitsevästi (liite 2).

Eri *ammattinimikkeillä* työskentelevistä keittäjät ja keittiövastaavat pitivät työtään vaativampana kuin keittiöapulaiset ja ruuanjakajat (taulukko 6). Vaikutusmahdollisuutensa työssä keittiövastaavat arvioivat paremmiksi kuin muut ammattiryhmät. Myös keittäjien ja ruuanjakajien välinen ero oli erittäin merkitsevä: ruuanjakajat kokivat vaikutusmahdollisuutensa työssä keittäjiä vähäisemmiksi. Keittäjät arvioivat ilmapiirin huonommaksi kuin keittiövastaavat ja keittiöapulaiset. Ruuanjakajat pitivät työtään henkisesti rasittavampana kuin muut. Muiden työn stressitekijöiden suhteen ammattiryhmät eivät eronneet merkitsevästi toisistaan (liite 2). Keittiövastaavien ja opistotason tutkinnon suorittaneiden vastaukset noudattavat samaa linjaa työn vaativuuden, vaikutusmahdollisuuksien ja ilmapiirin kokemisessa. Opistotason tutkinnon suorittaneista keittiövastaavia olikin 81 %.

*Työvuosien määrän* mukaan tarkasteltuna merkitseviä eroja oli vain ilmapiirin kokemisessa (taulukko 7, liite 2). Nykyisessä työyksikössään alle viisi vuotta työskennelleet pitivät ilmapiiriä parempana kuin yli 20 vuotta työskennelleet.

TAULUKKO 4. Ikä (1 = alle 42-v., 2 = 42-49-v., 3 = 50-57-v., 4 = yli 57-v.) ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1		2		3		4		F	df	p	Pariver- tailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Kiire	2.9	0.5	3.2	0.7	3.3	0.6	3.0	0.6	3.29	3,123	.023*	3>1
Muutosten todennäköisyys	1.8	0.5	1.9	0.6	1.9	0.6	2.5	0.7	4.78	3,121	.004**	4>1,2,3

\* p &lt;.05, \*\* p &lt;.01

TAULUKKO 5. Ammatillinen koulutus (1 = ei ammatillista koulutusta, 2 = ammatillinen kurssi, 3 = ammattikoulu, 4 = opistotason tutkinto) ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1		2		3		4		F	df	p	Pariver- tailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Työn vaativuus	3.0	0.7	2.9	0.5	3.5	0.7	3.7	0.8	6.82	3,123	.000***	4>1,2 3>1,2
Vähäiset vaikutusmahdolli- suudet	3.1	0.8	3.4	0.6	2.9	0.6	2.4	0.4	6.99	3,123	.000***	4<1,2,3
Huono ilmapiiri	2.2	1.0	2.6	0.8	2.6	0.9	1.9	0.6	3.08	3,122	.030*	4<3

\* p &lt;.05, \*\*\* p &lt;.001

TAULUKKO 6. Ammattinimike (1 = keittiövastaava, 2 = keittäjä, 3 = keittiöapulainen, 4 = ruuanjakaja) ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1		2		3		4		F	df	p	Pariver- tailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Työn vaativuus	3.7	0.7	3.8	0.5	3.0	0.6	2.6	0.6	20.37	3,124	.000***	2>3,4 1>3,4
Vähäiset vaikutusmahdolli- suudet	2.5	0.5	2.9	0.4	3.3	0.6	3.5	0.7	20.59	3,124	.000***	1<2,3,4 2<4
Huono ilmapiiri	2.1	0.7	3.1	0.9	2.4	0.9	2.5	0.9	7.32	3,123	.000***	2>1,3
Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	4.2	1.0	4.3	1.0	4.0	1.1	3.0	1.0	4.38	3,120	.006**	4<1,2,3

\*\* p &lt;.01, \*\*\* p &lt;.001

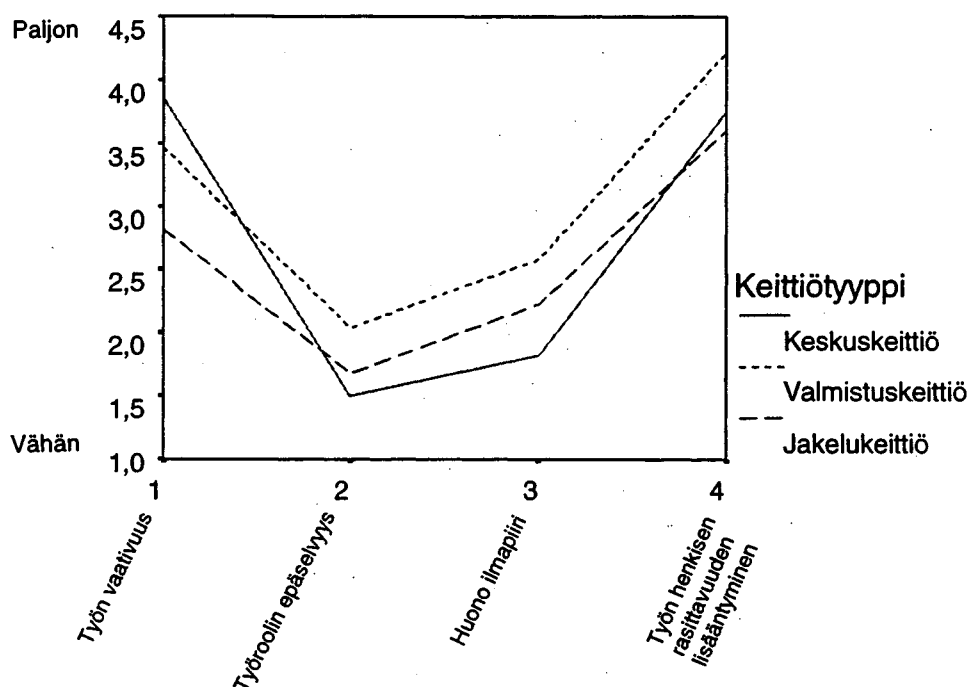
TAULUKKO 7. Työvuodet nykyisessä työyksikössä (1 = alle 5-v., 2 = 5-10-v., 3 = 11-20-v., 4 = yli 20-v.) ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1		2		3		4		F	df	p	Pariver- tailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Huono ilmapiiri	2.0	0.8	2.2	0.7	2.6	0.9	2.9	0.9	4.48	3,100	.005**	1<4

\*\* p &lt;.01



Seuraavassa kuviossa 2 näkyvät *keittiötyyppien* profiilit niiden työn stressitekijöiden suhteen, joissa erot olivat merkitseviä. Keskuskeittiöissä (ka = 3.9) ja valmistuskeittiöissä (ka = 3.5) työtä pidettiin vaativampana (F (2,124) = 14.79, p <.001) kuin jakelukeittiöissä (ka = 2.8). Työrooli koettiin keskuskeittiöissä (ka = 1.5) selkeämmäksi kuin valmistuskeittiöissä (ka = 2.0) (F (2,124) = 4.86, p <.01). Myös ilmapiiri oli keskuskeittiöissä (ka = 1.8) parempi kuin valmistuskeittiöissä (ka = 2.6) (F (2,123) = 4.94, p <.01). Työn henkisen rasittavuuden suhteen keittiötyypit erosivat (F (2,120) = 4.23, p <.05) siten, että jakelukeittiöissä (ka = 3.6) työ oli henkisesti rasittavampaa kuin valmistuskeittiöissä (ka = 4.2). Muiden työn stressitekijöiden osalta keittiötyypit eivät eronneet merkitsevästi toisistaan (liite 2).



KUVIO 2. Keittiötyypit ja työn stressitekijät

Työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tarkastelussa taustatekijöistä mukaan valittiin ikä, ammattinimike, keittiötyyppi, alle kouluikäiset lapset ja puolison työtilanne. Vastanneista suurimmalla osalla oli lapsia (91%), joista 14% oli alle kouluikäisiä. 71%:lla vastanneista puoliso oli työssä. Tarkasteltaessa keskiarvoeroja työ ja perhe - vuorovaikutusmuuttujissa (työn kielteinen siirräntä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen) taustamuuttujien suhteen merkitseviä eroja ei löytynyt (liite 2).

## Ruokapalveluhenkilöstön hyvinvoinnin kokeminen

Taulukossa 8 on esitetty hyvinvointimuuttujien keskiarvot sekä prosentit sen suhteen kuinka suuri osa vastanneista piti hyvinvoinnin tasoa huonona ( $ka > 3.5$ ). Henkilöstön hyvinvoinnin taso oli yleisesti melko hyvä. Oma terveydentila samanikäisiin verrattuna arvioitiin melko hyväksi ja stressiä koettiin melko vähän. Somaattista ja psyykkistä oireilua ei juurikaan esiintynyt. Myös psyykkisen toimintakyvyn arvioitiin pysyneen ennallaan. Yleisesti hyvinvointimuuttajat korreloivat keskenään, mutta eivät kovin voimakkaasti (liite 4). Kuitenkin psyykkisten oireiden ja heikon psyykkisen toimintakyvyn keskinäinen korrelaatio oli oletettavasti voimakas ( $r = .71, p < .001$ ).

TAULUKKO 8. Hyvinvointimuuttujien keskiarvot ja -hajonnat (asteikon teoreettinen vaihteluväli 1-5)

Hyvinvointitekijät	ka	s	%
Heikko psyykinen toimintakyky	2.8	.59	9.4
Stressin kokeminen	2.6	1.07	18.7
Terveydentilan kokeminen huonona	2.4	.74	4.8
Psyykkiset oireet	2.3	.90	9.4
Somaattiset oireet	1.8	.55	0.8

%-sarake kertoo kuinka suuri osa vastanneista koki hyvinvoinnin tason huonona ( $ka > 3.5$ )

Taustamuuttujista hyvinvoinnin kokemisessa tilastollisesti merkitseviä eroja oli ainoastaan keittiötyyppien välillä. Valmistuskeittiöissä ( $ka = 2.7$ ) ja jakelukeittiöissä ( $ka = 2.6$ ) koettiin enemmän stressiä ( $F(2,124) = 5.53, p < .01$ ) kuin keskuskeittiöissä ( $ka = 1.7$ ). Muiden taustamuuttujien ryhmät (ikä, ammattinimike, ammatillinen koulutus, työvuodet nykyisessä työyksikössä) eivät eronneet toisistaan merkitsevästi (liite 3).

### Työn stressitekijöiden yhteydet hyvinvointiin

Tarkasteltaessa työn stressitekijöiden ja hyvinvointimuuttujien keskinäisiä korrelaatioita havaittiin, että kiire, työroolin epäselvyys, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä työn henkisen ja fyysisen rasittavuuden lisääntyminen olivat kohtalaisesti ( $r = .18 - .40, p < .05 - .001$ ) yhteydessä stressin ja terveydentilan kokemisen sekä somaattisten ja psyykkisten oireiden kanssa (liite 4). Hyvinvointi arvioitiin huonommaksi, mikäli työssä koettiin kiirettä ja työn henkisen sekä fyysisen rasittavuuden arvioitiin lisääntyneen.

Lisäksi mitä epäselvempi oli työrooli ja vähäisemmät vaikutusmahdollisuudet, sitä enemmän esiintyi oireilua.

Stressin kokeminen oli yhteydessä myös työn vähäiseen vaativuuteen, työyhteisön huonoon ilmapiiriin ja esimiestyön heikkoon laatuun. Huono ilmapiiri ja muutosten todennäköisyys korreloivat kohtalaisesti somaattisten ja psyykkisten oireiden kanssa: mitä huonommaksi ilmapiiri arvioitiin ja mitä todennäköisempinä muutoksia pidettiin, sitä enemmän oireiltiin. Kiire sekä työn henkisen ja fyysisen rasittavuuden lisääntyminen olivat yhteydessä psyykkiseen toimintakykyyn. Psyykkisen toimintakyvyn heikentymistä ilmeni, kun tunnettiin enemmän kiirettä ja työn rasittavuuden arvioitiin lisääntyneen (liite 4).

Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta kuvaavat muuttajat (kielteinen siirräntä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen) korreloivat melko voimakkaasti sekä keskenään ( $r = .59$ ,  $p < .001$ ) että hyvinvointimuuttujien kanssa (taulukko 9). Mitä enemmän työ vaikutti kielteisesti parisuhteeseen tai vanhemmuuteen, sitä enemmän koettiin myös stressiä ja muita psyykkisiä ja somaattisia oireita. Ainoastaan terveydentilan kokemisella ei ollut merkitsevää yhteyttä työstä vanhemmuuteen tapahtuvaan siirräntään.

TAULUKKO 9. Hyvinvoinnin ja työ ja perhe –vuorovaikutuksen väliset korrelaatiot

	Terveydentilan kokemisen huonona	Somaattiset oireet	Stressin kokeminen	Psyykkiset oireet	Heikko psyykinen toimintakyky
Työn kielteinen siirräntä parisuhteeseen	.24*	.50***	.54***	.42***	.41***
Työn kielteinen siirräntä vanhemmuuteen	.12	.46***	.45***	.29**	.33***

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

Hyvinvointimuuttujien keskinäiset korrelaatiot näkyvät liitteestä 4.

Hierarkkisella regressioanalyysillä tarkasteltiin hyvinvoinnin selittymistä taustatekijöillä, työn stressitekijöillä ja kielteisellä siirräntällä työstä perheeseen (taulukko 10). Selittäviksi tekijöiksi valittiin ensimmäiseen askeleeseen *taustatekijöistä* ikä, ammattikoulutus, ammattiasema, keittiön koko sekä työvuodet nykyisessä työyksikössä. Taustatekijät korreloivat keskenään, mutta eivät kovin voimakkaasti: ikä oli luonnollisesti yhteydessä ammattikoulutukseen ( $r = -.42$ ) ja työvuosiin ( $r = .26$ ). Vanhemmilla oli alhaisempi koulutustaso ja enemmän työvuosia takanaan. Ammattiasema oli odotetusti yhte-

ydessä ammattikoulutukseen ( $r = -.43$ ) siten, että esimerkiksi esimiesasemassa työskentelevillä oli korkeampi koulutus.

Toisella askeleella selittäviksi tekijöiksi otettiin *työn stressitekijät*, joiden keskinäiset korrelaatiot näkyvät liitteessä 4. Työn stressitekijöiden väliset yhteydet eivät yleisesti ottaen olleet voimakkaita. Heikko esimiestyön laatu oli kuitenkin melko voimakkaasti yhteydessä työroolin epäselvyyteen ( $r = .54$ ); mitä huonompi esimiestyön laatu, sitä epäselvempi työrooli. Odotetusti myös työn henkisen ja fyysisen rasittavuuden lisääntyminen korreloivat keskenään melko voimakkaasti ( $r = .60$ ), minkä vuoksi työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen jätettiin pois regressioanalyysistä.

*Työn ja perheen vuorovaikutusta* kuvaavista summamuuttujista muodostettiin yksi muuttuja, koska nämä summamuuttujat korreloivat keskenään melko voimakkaasti ( $r = .59$ ,  $p < .001$ ). Tämä kielteistä siirrantää työstä perheeseen kuvaava muuttuja lisättiin malliin viimeisellä askeleella. Regressioanalyysissä kaikkia hyvinvointitekijöitä ennustivat parhaiten työn stressitekijät (24 – 36 %). Niistä työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen selitti kaikkia hyvinvointimuuttujia vähintään tilastollisesti merkitsevästi. Sen sijaan taustatekijät eivät selittäneet tilastollisesti merkitsevästi hyvinvointimuuttujien vaihtelua (3 – 8 %).

*Terveystilan kokemista* huonona ennustivat työn stressitekijöistä parhaiten työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen ( $\beta = .33$ ), esimiestyön heikko laatu ( $\beta = .33$ ) ja työroolin epäselvyys ( $\beta = .32$ ). Taustatekijät (8%) ja kielteinen siirrantää työstä perheeseen (2 %) eivät selittäneet terveystilan kokemista tilastollisesti merkitsevästi. Kaikkiaan malli selitti 37 % terveystilan kokemisen vaihtelusta (taulukko 10).

*Stressin kokemista* ennustivat eniten työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen ( $\beta = .31$ ) ja kielteinen siirrantää työstä perheeseen ( $\beta = .32$ ). Mitä enemmän koettiin työn henkisen rasittavuuden lisääntyneen ja kielteistä siirrantää työstä perheeseen, sitä enemmän tunnettiin myös stressiä. Kokonaisuudessaan malli selitti stressin kokemista tilastollisesti erittäin merkitsevästi (46 %) (taulukko 10).

*Somaattisia ja psyykkisiä oireita sekä heikkoa psyykkistä toimintakykyä* selitti eniten työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen ( $\beta = .23 - .32$ ). Mitä enemmän työn henkinen rasittavuus oli lisääntynyt, sitä enemmän oireiltiin. Myös kielteinen siirrantää työstä perheeseen selitti oireilua ( $\beta = .22 - .41$ ). Somaattisia oireita ennusti jonkin verran myös

työroolin epäselvyys ( $\beta = .26$ ) ja esimiestyön heikko laatu ( $\beta = .28$ ). Muutosten todennäköisyys selitti heikkoa psyykkistä toimintakykyä ( $\beta = .25$ ). Kokonaisuudessaan malli selitti oireiden vaihtelua 35 - 54 %. Parhaiten selittyivät somaattiset oireet (taulukko 10).

TAULUKKO 10. Hyvinvoinnin kokemista selittävät tekijät (hierarkkinen regressioanalyysi)

Selittäjät	Terveystien kokeminen huonona	Somaattiset oireet	Stressin kokeminen	Psyykkiset oireet	Heikko psyykinen toimintakyky
<b>Taustatekijät</b>					
- ikä	.02	-.06	-.05	.00	.05
- ammattiasema	-.07	-.09	.04	-.02	.14
- keittiön koko	.13	.09	.14	.09	.15
- työvuodet työyksikössä	.20	.06	-.01	.03	.09
- ammattikoulutus	-.06	-.20	-.12	.00	.08
Selitysasteen muutos $\Delta R^2$	.08	.05	.05	.04	.03
<b>Työn stressitekijät</b>					
- kiireen kokeminen	.08	.11	.09	.08	.06
- työn vaativuus	-.20	.00	-.08	-.06	.15
- työroolin epäselvyys	.32*	.26*	.09	.00	-.04
- vähäiset vaikutusmahdollisuudet	.10	.16	-.04	.12	.06
- työssä tapahtuvien muutosten todennäköisyys	.03	.09	.07	.18	.25*
- huono ilmapiiri	.22	.06	.20	.05	.12
- esimiestyön heikko laatu	.33*	.28**	.06	.10	.14
- työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	.33**	.23*	.31**	.32**	.27*
Selitysasteen muutos $\Delta R^2$	.26**	.36***	.33***	.29***	.24**
Kielteinen siirräntä työstä perheeseen	.18	.41***	.32**	.22*	.34**
Selitysasteen muutos $\Delta R^2$	.02	.12***	.08**	.04*	.08**
Kokonais selitysaste $R^2$	.37**	.54***	.46**	.37***	.35**

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia, \* <.05, \*\* <.01, \*\*\* <.001

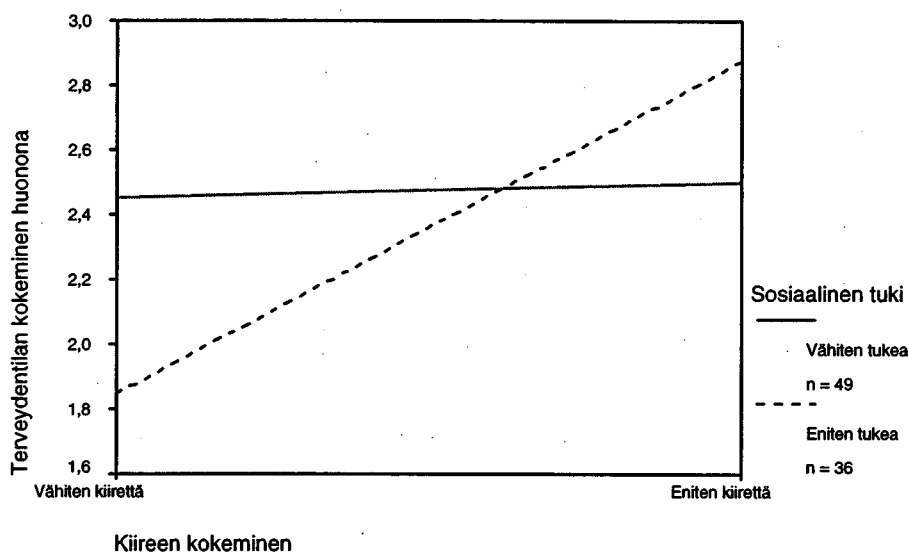
$\Delta R^2$  viittaa selitysasteen ( $R^2$ ) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät on kontrolloitu.

Lopullinen  $R^2$  on regressiomallin selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

## Sosiaalisen tuen muuntava vaikutus hyvinvointiin

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltiin muuntaako sosiaalisen tuen määrä työn stressitekijöiden yhteyttä hyvinvointiin. Tarkastelussa olivat mukana kaikki tutkimusasetelmassa mainitut työn stressitekijät (kuvio 1). Työn stressitekijöiden ja sosiaalisen tuen muuttajat jaettiin kolmanneksiin (paljon, keskimääräisesti, vähän). Tarkastelu tehtiin kuitenkin aina 2 x 2 asetelmalla eli mukaan otettiin kunkin muuttujan ääriyhmät (vähiten ja eniten).

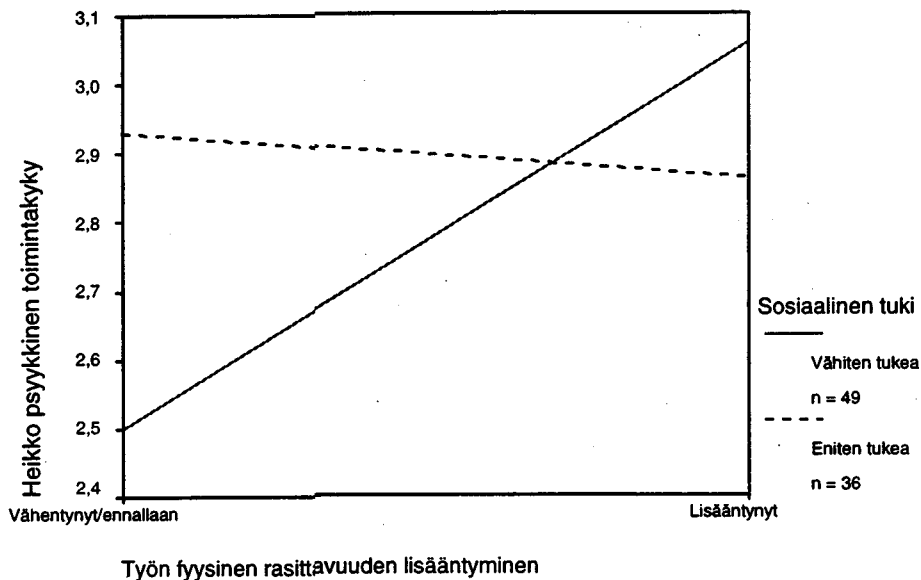
Sosiaalisella tuella ja kiireen kokemisella oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhdysvaikutus terveydentilan kokemiseen ( $F(1,44) = 5.141, p = .028$ ). Kuviosta 3 nähdään, että eniten tukea saavilla terveydentilan huonona kokeminen voimistui kiireen lisääntyessä, kun taas tuki ei muuttanut kiireen ja terveydentilan huonona kokemisen yhteyttä niillä, jotka saavat vähiten sosiaalista tukea.



KUVIO 3. Sosiaalisen tuen muuntava vaikutus kiireen ja terveydentilan kokemisen välisessä yhteydessä. Terveydentilan kokeminen huonona; 1 = hyvä, 5 = huono

Sosiaalisen tuen ja työn fyysisen rasittavuuden lisääntymisen yhdysvaikutus heikkoon psyykkiseen toimintakykyyn oli myös tilastollisesti melkein merkitsevä ( $F(1,75) = 4.750, p = .032$ ). Saataessa paljon sosiaalista tukea työn fyysisen rasittavuuden lisää-

tyminen ei vaikuttanut psyykkiseen toimintakykyyn. Vähiten tukea saavilla työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen lisäsi oireiden kokemista voimakkaasti (kuvio 4). Muiden työn stressitekijöiden ja sosiaalisen tuen välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä yhdysvaikutuksia hyvinvointimuuttujiin.



KUVIO 4. Sosiaalisen tuen muuntava vaikutus työn fyysisen rasittavuuden lisääntymisen ja huono psyykinen toimintakyky kokemisen välisessä yhteydessä  
Heikko psyykinen toimintakyky; 1 = oireita vähän, 5 = oireita paljon.

## POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ruokapalveluhenkilöstön työssään kohtaamia stressitekijöitä ja työn ja perheen välistä vuorovaikutusta sekä niiden yhteyttä hyvinvointiin. Lisäksi haluttiin tarkastella sosiaalisen tuen muuntavaa vaikutusta stressitekijöiden ja hyvinvoinnin kokemisen välisessä suhteessa. Keittiöhenkilökunnan työoloja ja niihin vaikuttavia seikkoja on pääsääntöisesti tutkittu osana kunnallisilla aloilla toteutettuja laajoja tutkimuksia (Nakari, 1987; Seppälä ym., 1980; Tuomi ym., 1985), joten yk-

sinomaan keittiöhenkilöstön työstä ja hyvinvoinnista saatua tutkimustietoa on melko vähän. Myös tämän tutkimuksen tulosten tarkastelua hankaloittaa selkeän vertailutiedon puuttuminen.

Ruokapalveluhenkilöstön keskuudessa ei yleisesti koettu voimakasta stressiä. Eniten stressiä aiheuttivat työn fyysisen ja psyykkisen rasittavuuden lisääntyminen viimeisen kolmen vuoden aikana. Tämä voi olla sidoksissa yleisiin organisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin, kuten toteutettuihin säästötoimenpiteisiin, joiden seurauksena sijaisia ei ole palkattu viiteen vuoteen. Tosin tämä ei näytä heijastavan vaikutustaan yleiseen stressin kokemiseen eli voitaisiin ajatella henkilöstön sopeutumiskyvyn sekä voimavarojen olevan tässä suhteessa hyvät. Vastaavasti myös muissa tutkimuksissa on havaittu keittiöhenkilöstön kokevan työnsä sekä ruumiillisesti että henkisesti rasittavaksi ja yksitoikkoiseksi (Pesosen, 1996; Seppälä ym., 1980).

Tarkasteltaessa stressitekijöitä eri taustatekijöiden suhteen, havaittiin ryhmien välillä olevan eniten eroja työn vaativuuden, vaikutusmahdollisuuksien, ilmapiirin ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisen kokemisessa. Vaativammaksi työnsä arvioivat opistotason ja ammatillisen tutkinnon suorittaneet, keittäjät ja keittiövastaavat sekä keskus- ja jakelukeittiöissä työskentelevät. Samansuuntaisesti Tuomen ym. (1985) tutkimuksessa työn vastuullisuus korostui emännillä (keittiövastaava). Ammatillisesta asemasta riippuen vaikutusmahdollisuuksien arviointi vaihteli. Keittiövastaavat kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä muita enemmän, mikä lienee yhteydessä heidän esimiesasemaansa omassa työyksikössään. Vastaavasti Seppälän ym. (1980) ja Nakarin (1987) tutkimuksissa esimiehet ja keittiöhenkilökunta kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyviksi. Sitä vastoin tässä tutkimuksessa ruuanjakajat pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan vähäisempinä, mikä kuvastanee ammatillista hierarkiaa. Ruuanjakajat arvioivat myös työn henkisen rasittavuuden lisääntyneen eniten viimeisen kolmen vuoden aikana.

Opistotason suorittaneet, joista suurin osa oli keittiövastaavia, arvioivat ilmapiirin muita paremmaksi. Voisikin ajatella, että esimiesasemassa oleva ei välttämättä ole tietoinen seikoista, jotka vaikuttavat siihen, kuinka alaiset kokevat ilmapiirin. Yleisesti ilmapiiri koettiin melko hyväksi, kuten myös Pesosen (1996) tutkimuksessa. Kuitenkin vain muutaman vuoden (alle viisi vuotta) työyksikössä olleet pitivät ilmapiiriä parempana kuin kauimmin olleet.



Yhtenä keskeisenä tuloksena havaittiin vanhimpien työntekijöiden kokevan työssään enemmän kiirettä ja arvioivan työssään tapahtuvien negatiivisten muutosten olevan todennäköisempiä kuin nuoremmat työntekijät. Tämä lienee luonnollista, koska vanhimmat työntekijät ovat todennäköisin eläkkeellejäävä ryhmä. Monissa tutkimuksissa on havaittu työtahdin kiristyneen voimakkaasti viime aikoina (Biggam, Power, Macdonald, Carcary & Moodie, 1997; Kasvio ym., 1994; Lindström, 1993; Pesonen, 1996; Tuomi ym., 1985). Tämä johtunee ainakin Suomessa 90-luvun lamasta, jonka seurauksena voidaan kiireen havaita yleisestikin lisääntyneen.

Ruokapalveluhenkilöstön hyvinvoinnin taso oli yleisesti melko hyvä. Työntekijät kokivat terveydentilansa ikäisiinsä nähden hyväksi, mitä tukee mm. Tuomen ym. (1985) tutkimuksessa saadut tulokset. Hyvinvoinnin taso erosi taustamuuttujaryhmissä vain keittiötyypeissä siten, että valmistus- ja jakelukeittiöissä työskentelevät kokivat eniten stressiä. Tämä johtunee siitä, että valmistuskeittiöissä työmäärä on usein suurempi ja kiirettä näin enemmän kuin muissa keittiöissä. Samoin työrooli oli epäselvempi ja ilmapiiri huonompi valmistuskeittiöissä. Valmistuskeittiöissä on tapahtunutkin eniten muutoksia organisaatiossa yleisesti tapahtuneiden muutosten myötä. Jakelukeittiöissä työ oli henkisesti rasittavampaa, mitä selittänee se, että jakelukeittiöissä monesti työskennellään yksin.

Parhaiten hyvinvointia selittivät siis työn stressitekijät. Ruokapalveluhenkilöstöllä työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen selitti hyvinvointia kaikilla tasoilla (stressin ja terveydentilan kokeminen, psyykkiset ja somaattiset oireet ja psyykinen toimintakyky). Työn stressitekijöistä myös työroolin epäselvyys, esimiestyön heikko laatu ja työssä tapahtuvien muutosten todennäköisyys osoittautuivat vahvoiksi hyvinvoinnin selittäjiksi. Myös Kalimon, Olkkosen ja Toppisen (1993) tutkimuksessa työn piirteet selittivät parhaiten henkilöstön psyykkisiä oireita ja psyykkistä toimintakykyä. Kalimo ja Vuori (1988) puolestaan havaitsivat työn piirteistä vaatavuudella ja vaikuttamisella olevan selvimmät yhteydet koettuihin oireisiin.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli perheellisiä, joten tutkimuksen yhdeksi mielenkiinnon kohteeksi nousi työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tarkastelu. Tulosten mukaan kielteinen siirräntä työstä perheeseen osoittautui keskeiseksi työntekijöiden hyvinvoinnin selittäjäksi. Ne, joilla työ vaikutti kielteisemmin parisuhteeseen ja

vanhemmuuteen, kokivat enemmän stressiä ja oireilivat muita enemmän. Useissa tutkimuksissa onkin havaittu työn ja perheen välisillä ristiriidoilla olevan negatiivista yhteyttä hyvinvointiin. Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan on nähty olevan yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan (Kinnunen, Koivunen & Mauno, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998).

Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää sosiaalisen tuen muuntavaa vaikutusta työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin kokemisen välisessä suhteessa. Yleisenä oletuksena sosiaalisen tuen muuntavassa vaikutuksessa on, että paljon sosiaalista tukea saavilla työn stressitekijät eivät aiheuta niin kielteisiä reaktioita kuin vähän tukea saavilla (House, 1981; Van der Pompe & de Heus, 1993). Ruokapalveluhenkilöstöllä ilmeni sosiaalisen tuen muuntavaa vaikutusta vain kiireen kokemisen ja terveydentilan kokemisen välisessä suhteessa sekä työn fyysisen rasittavuuden lisääntymisen ja heikon psyykkisen toimintakyvyn välillä. Työn fyysisen rasittavuuden lisääntymisen ja psyykkisen toimintakyvyn oireiden välisessä suhteessa sosiaalisen tuen muuntava vaikutus toteutui yleisten oletusten suuntaisesti. Kun sosiaalista tukea saatiin paljon, työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen ei vaikuttanut psyykkisen toimintakykyyn heikentävästi. Sitä vastoin vähän tukea saavilla fyysisen rasittavuuden lisääntyminen voimisti oireilua. Samoin Undén (1996) on havainnut vähäisen sosiaalisen tuen yhteyden psykosomaattisten oireiden määrän lisääntymiseen ja yleensä huonoon terveyteen.

Yllättävää oli, että eniten tukea saavat kokivat terveydentilansa huonommaksi kiireen lisääntyessä. Sitä vastoin vähiten tukea saavilla sosiaalinen tuki ei juurikaan vaikuttanut kiireen ja terveydentilan kokemisen väliseen suhteeseen. Tämä ristiriitainen tulos voi kytkeytyä useaan seikkaan. Kyse voi olla siitä, että aineisto ei ollut riittävän kattava kyseisen ilmiön tarkastelemiseen tai siitä, että poikittaistutkimuksessa on yleisesti hankalaa tarkastella muuttujien välisten suhteiden muuntavia vaikutuksia. Lisäksi tulisi pohtia sosiaalisen tuen laatua tarkemmin, esimerkiksi, onko saatu tuki ollut tarvetta vastaavaa. Tässä tutkimuksessa olisikin ollut tarpeen eritellä sosiaalista tukea esimieheltä, työtovereilta sekä läheisiltä saatavaan tukeen, jolloin sosiaalisen tuen muuntava vaikutus olisi mahdollisesti saatu paremmin esille. Sosiaalisen tuen lähteiden erottelu olisi ollut tärkeää myös siksi, että kontekstit, joista tukea voidaan saada, ovat erilaisia. Toisaalta tar-

peellista olisi ollut eritellä myös sosiaalisen tuen muotoja, kuten emotionaalinen, välineellinen ja arviointituki.

Sosiaalisen tuen kokemiseen saattavat vaikuttaa myös monet taustatekijät, kuten yksilön persoonallisuuden piirteet sekä muut työympäristön piirteet (mm. Beehr & McGrath, 1992; Undén, 1996). Nämä voivat muuntaa itse sosiaalisen tuen kokemista ja vastaanottamista, jolloin sosiaalisen tuen muuntava vaikutuskaan ei välttämättä tule tutkimuksessa esille tai se voi vääristyä.

Sosiaalisen tuen erilaisista vaikutuksista, erityisesti juuri muuntavan vaikutuksen olemassaolosta, onkin yleisesti saatu hyvin erilaisia, jopa vastakkaisia tuloksia (Beehr & McGrath, 1992). Esimerkiksi Ganster, Fusilier ja Mayes (1986) eivät havainneet sosiaalisella tuella olevan minkäänlaista muuntavaa vaikutusta stressin ja stressireaktioiden välillä. Toisaalta esimerkiksi Lim (1996) havaitsi erityisesti työtovereilta ja esimieheltä saatavalla tuella olevan muuntavaa vaikutusta työn epävarmuuden vaikutuksiin. Myös muiden tutkimusten mukaan esimieheltä ja työtovereilta saatavalla tuella on todettu olevan yhteys parempaan terveyteen (Boumans & Landeweerd, 1992; Callan, Terry & Schweitzer, 1994; Daniels & Guppy, 1994; Ganster ym., 1986; Moyle, 1998; Repetti, 1993).

Poikittaistutkimusasetelma vaikuttaa myös muiden tulosten tulkintaan. Poikittaistutkimuksessa kausaalisten suhteiden osoittaminen eri muuttujien välillä on mahdotonta, sillä syyt ja seuraukset tulevat mitatuiksi samanaikaisesti. Esimerkiksi saadut regressioanalyysitulokset hyvinvoinnin selittäjistä perustuvat stressiteorian mukaiseen muuttujien jaotteluun. Myös tutkimuksen suorittaminen kyselyllä tuo mukanaan omia rajoituksiaan. Ensinnäkin aina ei ole varmaa, ymmärretäänkö kysymykset tutkijan toivomalla tavalla ja toisaalta Likert-asteikon käyttäminen ei aina mahdollista ääripäiden erottamista (esim. vastataan helposti ”en osaa sanoa” -tyyppisesti).

Vaikkakin hyvinvoinnin taso osoittautui melko hyväksi ja stressin kokeminen oli vähäistä, tulisi jatkossa kiinnittää huomiota ruokapalveluhenkilöstön yhteistoimintamuotojen kehittämiseen. Tärkeää olisi vaikuttaa ilmapiiriin laatuun, koska organisaatiossa tapahtuneet muutokset näyttävät vaikuttaneen ilmapiiriä heikentävästi. Tähän on varmasti sidoksissa myös muutoksista tiedottaminen sekä työntekijöiden siirtäminen työyksiköstä toiseen. Esimiesten ja alaisten välisen kommunikaation lisäämisellä voi-

taisiin osaltaan vaikuttaa ilmapiirin kohentamiseen, mutta erityisesti siihen, että esimiesten ja alaisten arviot monista työhön liittyvistä tekijöistä eivät olisi niin kaukana toisistaan. Tehokkaamman tiedottamisen avulla voidaan vähentää myös työssä koettua epävarmuutta. Alaisten hyvinvoinnin tasoa voitaisiin nostaa kehittämällä työoloja, kuten parantamalla vaikutusmahdollisuuksia työtä koskeviin asioihin.

Tämä tutkimus toimii siis ruokapalveluhenkilöstön Yhtä Pataa -projektin alkukartoituksena, jossa on tarkasteltu henkilöstön tilaa projektin alkuvaiheessa. Jatkossa olisikin mielekäästä tutkia, onko kehittämisprojektiin liittyvä toiminta vähentänyt stressin kokemista ja nostanut hyvinvoinnin tasoa.

## LÄHTEET

- Ahonen, S.-L. (1997). Jyväskylän kaupungin ruokapalvelun laatukirja. Jyväskylän kaupungin kouluvirasto. Julkaisusarja A: 4.
- Alho, K. (1994). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Teoksessa K. Lindström (toim.), Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä (s. 219-228). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Barling, J. (1990). Employment, stress and family functioning. Chichester: Wiley & Sons.
- Beehr, T.A. & McGrath, J.E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. Anxiety, Stress and Coping, 5, 7-19.
- Biggam, F.H., Power, K.G., Macdonald, R.R., Carcary, W.B. & Moodie, E. (1997). Self-perceived occupational stress and distress in a Scottish police force. Work & Stress, 11 (2), 118-133.
- Boumans, N.P.G. & Landeweerd, J.A. (1992). The role of social support and coping behavior in nursing work: main or buffering effect? Work & Stress, 6, 191-202.
- Bromet, E.J., Dew, M.A. & Parkinson, D.K. (1990). Spillover between work and family: a study of blue-collar working wives. Teoksessa J. Eckenrode & S. Gore (toim.), Stress between work and family (s. 133-151). New York: Plenum Press.
- Callan, V.J., Terry, D.J. & Schweitzer, R. (1994). Coping resources, coping strategies and adjustment to organizational change: Direct or buffering effects? Work & Stress, 8 (4), 372-383.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. Psychosomatic Medicine, 38 (5), 300-314.
- Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98, 310-357.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of literature relating to coronary disease and mental ill-health. Journal of Occupational Psychology, 49 (1), 11-28.

- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1979). Sources of managerial and white collar stress. Teoksessa C.L. Cooper & R. Payne (toim.), Stress at work (s. 81-105). Chichester: Wiley & Sons.
- Daniels, K. & Guppy, A. (1994). Occupational stress, social support, job control and psychological well-being. Human Relations, 47 (12), 1523-1544.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K. & Ropponen, T. (1990). TSK. Miten käytät työstressikyselyä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ganster, D.C., Fusilier, R.M. & Mayes, B.T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. Journal of Applied Psychology, 71 (1), 102-110.
- George, J.M., Reed, T.F., Ballard, K.A., Collin, J. & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patient as a source of work-related stress: effects of organizational and social support. Academy of Management Journal, 36, 157-171.
- Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. London: Oxford University Press.
- Happonen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Nätti, J. & Koivunen, T. (1996). Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 98.
- House, J.S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, J.S., Umberson, D. & Landis, K.R. (1988). Structures and processes of social support. Annual Review of Sociology, 14, 293-318.
- Jenkins, R. (1991). Demographic aspects of stress. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), Personality and stress: Individual differences in the stress process (s. 107-128). Chichester: Wiley & Sons.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. Teoksessa J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (toim.), Job insecurity. Coping with jobs at risk. London: Sage.
- Kalimo, R. (1987). Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu (s. 50-72). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Olkkonen, M. & Toppinen, S. (1993). Työolot, yksilölliset tekijät ja koettu terveys. Työ ja ihminen, lisänumero 4, 71-118.

- Kalimo, R. & Vuori, J. (1988). Työelämää edeltävät kokemukset, työ ja terveyden häiriöt. Työ ja ihminen, 2 (3), 256-275.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. (1994). Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tulokellisuudesta ja työelämän laadun kehittämistä. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Julkaisusarja T:14.
- Kinnunen, U., Koivunen, T. & Mauno, S. (1997). Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoiden kokemana. Psykologia, 32 (2), 105-115.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E. & Mauno, S. (1995). Työn ja perheen vuorovaikutus naisten ja miesten elämässä. Psykologia, 30, 381-389.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. Human Relations, 51 (2), 157-177.
- Klandermans, B., van Vuuren, T. & Jacobson, D. (1991). Employees and job insecurity. Teoksessa J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (toim.), Job insecurity. Coping with jobs at risk. London: Sage.
- Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. Human Relations, 43 (3), 239-257.
- Lazarus, R.S. (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. (1993). Coping theory and research: past, present, and future. Psychosomatic Medicine, 55, 234-247.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and non-work-based social support. Human Relations, 49 (2), 171-194.
- Lindström, K. (1993). Psykkinen kuormitus. Työ ja ihminen, 7, lisänumero 2, 111-141.
- Lindström, K. (1994). Psychosocial criteria for good work organization (Special issue). Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 20, 123-133.
- MacEwen, K. E. & Barling, J. (1994). Daily consequences of work inference with family and family inference with work. Work and Stress, 8, 244-254.

- Moyle, P. (1998). Longitudinal influences of managerial support on employee well-being. Work & Stress, 12 (1), 29-49.
- Murphy, L. (1995). Occupational stress management: Current status and future directions. Teoksessa C. L. Cooper & D. Rousseau (toim.), Trends in organizational behavior, 2 (s. 1-14). Chichester: Wiley & Sons.
- Nakari, R. (1987). Henkilöstö ja esimiehet kunnallisessa työyhteisössä. Hki: Valtion painatuskeskus.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S. & Virolainen, M. (1995). Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita nro 92.
- Parkes, K.R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures. Work & Stress, 8, 110-129.
- Pearlin, L.I. (1993). The social contexts of stress. Teoksessa L. Goldberger & S. Breznitz (toim.), Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects (2. painos) (s. 303-314). New York: Free Press.
- Pesonen, I. (1996). Resepti kunnallisen ruokahuollon kehittämiseen - kuinka madallat organisaatiota. Kunta-alan ammattiliiton tutkimusosaston julkaisusarja 3.
- Repetti, R.L. (1993). The effects of workload and the social environment at work on health. Teoksessa L. Goldberger & S. Breznitz (toim.), Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects (2.painos) (s. 368-382). New York: Free Press.
- Seppälä, A., Cedercreutz, G., Hirvonen, M.L., Hupli, V., Lindström, K. & Vartia, M. (1980). Hotelli- ja ravintola-alan työolot ja terveydentila. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Small, S. & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. Journal of Marriage and the Family, 52, 51-61.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (1988). Sources of work stress. Teoksessa J.J. Hurrell, Jr., L.R. Murphy, S.L. Sauter & C.L. Cooper (toim.), Occupational stress: issues and developments in research (s. 3-40). London: Taylor & Francis.
- Trumbull, R. & Appley, M.H. (1986). A conceptual model for the examination of stress dynamics. Teoksessa M.H. Appley & R. Trumbull (toim.), Dynamics of stress.



- Physiological, psychological, and social perspectives (s. 21-45). New York: Plenum Press.
- Tuomi, K., Wågar, G., Eskelinen, L., Järvinen, E., Huuhtanen, P., Suurnäkki, T., Fahlström, P., Aalto, L. & Ilmarinen, J. (1985). Terveys, työkyky ja työolot kunnallisissa ammattiryhmissä. Teoksessa J. Ilmarinen (toim.), Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla (s. 95-132). Työterveyslaitoksen tutkimuksia 3 (2).
- Undén, A.L. (1996). Social support at work and its relationship to absenteeism. Work & Stress, 10 (1), 46-61.
- Van der Pompe, G. & de Heus, P. (1993). Work stress, social support and strains among male and female managers. Anxiety, Stress and Coping, 6 (3), 215-229.
- Van Harrison, R. (1979). Person – environment fit and job stress. Teoksessa C.L. Cooper & R. Payne (toim.), Stress at work (s. 175-203). Chichester: Wiley & Sons.
- Williams, K. J. & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover and perceptions of work-family conflict in employed parents. Academy of Management Journal 37, 837-868.

## LIITE 1. Kyselylomake

**TAUSTATIEDOT**

1. Ikäsi \_\_\_\_\_ vuotta

2. Peruskoulutuksesi

- 1 kansakoulu
- 2 keski- tai peruskoulu
- 3 ylioppilas

3. Ammatillinen koulutuksesi

- 1 ei ammatillista koulutusta
- 2 ammatillinen kurssi (väh. 3 kk), mikä?

---

 3 ammattikoulu, mikä linja?
 

---



---

 4 opistotason tutkinto, mikä?
 

---



---

 5 muu koulutus, mikä?
 

---

4. Ammattinimikkeesi

- 1 keittiövastaava (emäntä, ravitsemispäällikkö)
  - 2 keittäjä
  - 3 keittiöapulainen
  - 4 ruuanjakaja
  - 5 muu, mikä?
- 

5. Työssäoloaikasi

- yleensä työelämässä \_\_\_\_\_ vuotta
- nykyisessä ammatissa \_\_\_\_\_ vuotta
- nykyisessä työyksikössä \_\_\_\_\_ vuotta

6. Työaikajärjestelysi

- 1 säännöllinen päivätyö
- 2 periodityö

7. Oletko työssä

- 1 osa-aikaisesti
- 2 kokopäiväisesti

8. Keittiötyyppi, jossa työskentelet

- 1 keskuskeittiö
- 2 valmistuskeittiö
- 3 jakelukeittiö

9. Työskenteletkö

- 1 koulutoimen puolella
  - 2 sosiaali- ja terveystoimen puolella
- Työpaikkasi on

- 1 päivähoito
  - 2 vanhustenhuolto
  - 3 sairaala
  - 4 muu, mikä?
- 

10. Ruokapalveluhenkilöstön määrä (poislukien työllistetyt) työyksikössäsi: \_\_\_\_\_ henkilöä

11. Oletko osallistunut Yhtä Pataa -projektin erilaisiin tapahtumiin ja koulutuksiin? Jos olet, niin mihin?

1 olen osallistunut

- 1 koulutus- ja tiedottamistilaisuuksiin
- 2 harrastus- ja virkistystilaisuuksiin

2 en ole osallistunut. Miksi?

---



---



---

12. Siviilisäätysi

- 1 avioliitossa
- 2 avoliitossa
- 3 naimaton
- 4 asumuserossa / eronnut
- 5 leski

13. Jos olet avio- tai avoliitossa, onko puolisoasi tällä hetkellä

- 1 palkansaaja tai yrittäjä
  - 2 työtön tai lomautettu
  - 3 hoitaa omaa kotitaloutta
  - 4 opiskelija
  - 5 työkyvytön tai eläkkeellä
  - 6 tekee jotain muuta, mitä?
- 

14. Onko sinulla lapsia?

- 1 ei ole lapsia
- 2 on, montako? \_\_\_\_\_ lasta, joista alle kouluikäisiä \_\_\_\_\_ lasta

## TYÖN PIIRTEET

### *Kiire ja työnjako*

**1. Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?**

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

**3. Ehditkö pitää taukoja ja lepoa hetkiä työn aikana?**

täysin riittävästi	1
melko riittävästi	2
ei riittävästi, mutta ei vähänkään	3
melko vähän	4
aivan liian vähän	5

**5. Onko työnjako työyksikössäsi oikeudenmukainen?**

työskentelen yksin	0
täysin oikeudenmukainen	1
melko oikeudenmukainen	2
en osaa sanoa	3
melko epäoikeudenmukainen	4
erittäin epäoikeudenmukainen	5

**7. Millaiseksi koet nykyisen työmääräsi?**

jatkuvasti liian suuri	1
melko usein liian suuri	2
sopiva tai vaihteleva	3
melko usein liian vähäinen	4
jatkuvasti liian vähäinen	5

**2. Joudutko töiden liian suuren määrän takia jättämään töitä tekemättä?**

en koskaan	1
harvoin	2
joskus	3
usein	4
jatkuvasti	5

**4. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat?**

erittäin usein	1
melko usein	2
joskus	3
melko harvoin	4
erittäin harvoin	5

**6. Miten työtahtisi on viime vuosina muuttunut?**

kiristynyt huomattavasti	1
kiristynyt jonkin verran	2
pysynyt ennallaan	3
keventynyt jonkin verran	4
keventynyt huomattavasti	5

**Kuinka usein osallistut seuraaviin ruokapalvelun työtehtäviin?**

	en koskaan	harvemmin	muutamana kerran kuussa	pari kertaa viikossa	joka päivä
8. Ruokalistan suunnitteluun	1	2	3	4	5
9. Työn johtamiseen	1	2	3	4	5
10. Ruoan valmistukseen	1	2	3	4	5
11. Asiakaspalveluun/ruuan jakeluun	1	2	3	4	5
12. Astianpesuun	1	2	3	4	5
13. Siivoukseen	1	2	3	4	5
14. Seuraavan päivän töiden valmisteluun	1	2	3	4	5

### *Työn vaativuus ja oma osaaminen*

**15. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?**

erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
erittäin vähän	5

**16. Miten yksitoikkoista tai vaihtelevaa työtä on?**

erittäin vaihtelevaa	1
melko vaihtelevaa	2
ei varsinkin vaihtelevaa, mutta ei yksitoikkoistakaan	3
melko yksitoikkoista	4
erittäin yksitoikkoista	5

17. **Vaatiiko työsi harkintaa ja erilaisten vaihtoehtojen puntarointia?**
- |                 |   |
|-----------------|---|
| erittäin paljon | 1 |
| melko paljon    | 2 |
| jonkin verran   | 3 |
| melko vähän     | 4 |
| erittäin vähän  | 5 |
18. **Toistatko työssäsi samaa osatehtävää tai vaihetta?**
- |                  |   |
|------------------|---|
| en juuri koskaan | 1 |
| harvoin          | 2 |
| silloin tällöin  | 3 |
| melko usein      | 4 |
| jatkuvasti       | 5 |

19. **Onko työssäsi vaiheita, jolloin työsi on liian vaikeaa?**

- |                 |   |
|-----------------|---|
| erittäin vähän  | 1 |
| melko vähän     | 2 |
| jonkin verran   | 3 |
| melko paljon    | 4 |
| erittäin paljon | 5 |

20. **Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksiasi työssä?**

- |   |   |
|---|---|
| Tarvitsisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni | 1 |
| Työtehtäväni vastaavat tämänhetkisiä valmiuksiani             | 2 |
| Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä   | 3 |

**Työroolin selkeys**

21. **Saatko riittävän selvät ohjeet työtäsi varten?**

- |                   |   |
|-------------------|---|
| aina tarvittaessa | 1 |
| yleensä kyllä     | 2 |
| silloin tällöin   | 3 |
| yleensä en        | 4 |
| en koskaan        | 5 |

22. **Onko sinulle selitetty mistä juuri sinä olet työssäsi vastuussa?**

- |                   |   |
|-------------------|---|
| erittäin hyvin    | 1 |
| kohtalaisen hyvin | 2 |
| suurin piirtein   | 3 |
| melko huonosti    | 4 |
| erittäin huonosti | 5 |

23. **Saatko keskenään ristiriitaisia ohjeita tai määräyksiä lähimmältä esimieheltäsi tai työtovereiltasi?**

- |                  |   |
|------------------|---|
| en juuri koskaan | 1 |
| melko harvoin    | 2 |
| silloin tällöin  | 3 |
| melko usein      | 4 |
| aina             | 5 |

**Vaikutusmahdollisuudet**

**Kuinka paljon sinulla on mahdollisuus vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?**

- |   | erittäin vähän | melko vähän | jossain määrin | melko paljon | erittäin paljon |
|---|----------------|-------------|----------------|--------------|-----------------|
| 24. Työsi monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen                         | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 25. Työtarvikkeiden ja välineiden saatavuuteen                        | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 26. Siihen, missä järjestyksessä teet työsi                           | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 27. Aikatauluihin ja työpäiväsi pituuteen                             | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 28. Työmääräsi  | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 29. Työtahtiisi tai siihen, kuinka nopeasti tai hitaasti työskentelet | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 30. Työtäsi/itseäsi koskeviin asioihin työpaikalla                    | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 31. Tekemäsi työn laatuun   | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 32. Toimintaperiaatteisiin ja menettelytapoihin työpaikallasi         | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 33. Työympäristösi järjestykseen ja ulkonäköön                        | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 34. Henkilöstökoulutuksen sisältöön                                   | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |
| 35. Henkilöstökoulutukseen osallistumiseen                            | 1              | 2           | 3              | 4            | 5               |

**Yhdessä tekeminen**

Seuraavat kysymykset koskevat työyksikköäsi eli sitä keittiötä, jossa työskentelet. Arvioi tämän työyksikön osalta kuinka hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa. Mikäli toimit yksin työyksikössäsi, siirry kysymykseen nro 46.

Työyksikkö, johon kuulun	erittäin harvoin	melko harvoin	joskus	useimmiten	aina
36. Toimii joustavasti	1	2	3	4	5
37. Toimii tehokkaasti	1	2	3	4	5
38. Antaa palvelut ajallaan/toimittaa tuotteet ajallaan	1	2	3	4	5
39. Tuottaa laadultaan hyviä palveluja/tuotteita	1	2	3	4	5
	hyvin vähän	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
40. Kuinka paljon pidät työskentelystä työyksikössäsi?	1	2	3	4	5
41. Kuinka paljon arvostat jäsenyyttä tässä työyksikössä verrattuna johonkin muuhun ryhmään?	1	2	3	4	5
	hyvin heikosti	melko heikosti	ei heikosti, muttei vahvasti-kaan	melko vahvasti	hyvin vahvasti
42. Kuinka voimakkaasti tunnet kuuluvasi tähän työyksikköön?	1	2	3	4	5
	hyvin hajanainen	melko hajanainen	ei yhtenäisen, muttei hajanaisenkaan	melko yhtenäinen	hyvin yhtenäinen
43. Kuinka yhtenäinen työyksikkösi on?	1	2	3	4	5
	erittäin huonosti	melko huonosti	ei hyvin, muttei huonosti-kaan	melko hyvin	erittäin hyvin
44. Kuinka hyvin ryhmätyöskentely mielestäsi sujuu työyksikössäsi?	1	2	3	4	5
45. Toimiiko yhteistyö hyvin oman työyksikkösi ja muiden työryhmien välillä?	1	2	3	4	5

**Huom! Seuraavat kysymykset nro 46-49 koskevat vain niitä, jotka työskentelevät työyksikössään yksin.**

	erittäin huonosti	melko huonosti	ei hyvin, muttei huonosti-kaan	melko hyvin	erittäin hyvin
46. Toimiiko yhteistyö hyvin itsesi ja muiden työryhmien välillä?	1	2	3	4	5
	hyvin vähän	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
47. Kuinka paljon pidät yksintyöskentelystä?	1	2	3	4	5

48. Mainitse kolme hyvää puolta yksintyöskentelyssä?

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_

49. Mainitse kolme huonoa puolta yksintyöskentelyssä?

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_

**Työn muutokset ja epävarmuus**

Onko jokin seuraavista asioista työssäsi tapahtunut sinulle viimeisen kolmen vuoden aikana?

	ei	kyllä
50. Työaikasi on muutettu epämuukavaksi	1	2
51. Työaikasi pituus on vaihdellut aiempaa enemmän	1	2
52. Sinut on siirretty toiseen työyksikköön	1	2
53. Olet siirtynyt omasta halustasi toiseen työyksikköön	1	2

Ovatko seuraavat asiat muuttuneet työssäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?

	lisääntynyt/parantunut selvästi	jonkin verran	ennallaan	vähentynyt/heikentynyt jonkin verran	selvästi
54. Työn määrä	1	2	3	4	5
55. Työn vastuullisuus	1	2	3	4	5
56. Työn mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
57. Työn itsenäisyys	1	2	3	4	5
58. Työn henkinen rasittavuus	1	2	3	4	5
59. Työn fyysinen rasittavuus	1	2	3	4	5
60. Vaikutusmahdollisuudet	1	2	3	4	5
61. Työsuhteen varmuus	1	2	3	4	5
62. Koulutusmahdollisuudet	1	2	3	4	5

Entä kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat asiat voisivat tapahtua nykyisessä työssäsi seuraavan kolmen vuoden kuluessa?

	erittäin todennäköistä	melko todennäköistä	melko epätodennäköistä	erittäin epätodennäköistä
63. Sinut siirretään toiseen työyksikköön	1	2	3	4
64. Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
65. Sinut lomautetaan	1	2	3	4
66. Sinut painostetaan eläkkeelle	1	2	3	4
67. Työaikaasi lyhennetään	1	2	3	4
68. Työaikaasi muuttuu epämuukavaksi	1	2	3	4
69. Palkkaasi tai muita työhön kuuluvia etujasi alennetaan	1	2	3	4
70. Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4

## STRESSI JA JAKSAMINEN

**Stressi ja terveys**

71. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

en lainkaan	1
vain vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
erittäin paljon	5

72. Minkälainen on omasta mielestäsi terveydentilasi ikäisiisi verrattuna?

erittäin hyvä	1
melko hyvä	2
keskinkertainen	3
melko huono	4
erittäin huono	5

**Kuinka usein sinulla on kuluneen vuoden (1997) aikana ollut seuraavanlaisia oireita ja vaivoja?**

	ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/jat- kuvasti
73. Päänsärky	1	2	3	4	5
74. Ruokahaluttomuus	1	2	3	4	5
75. Sydämen tykytykset tai epäsäännölliset sydämen lyönnit	1	2	3	4	5
76. Sydän- ja rintakipu	1	2	3	4	5
77. Lihassärkyjä tai selkäkipuja	1	2	3	4	5
78. Huimauksen tunne	1	2	3	4	5
79. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	1	2	3	4	5

**Oletko viime aikoina**

	paljon paremmin kuin taval- lisesti	paremmin kuin taval- lisesti	yhtä hyvin kuin taval- lisesti	huonom- min kuin tavallisesti	paljon huonommin kuin taval- lisesti
80. pystynyt keskittymään tehtäviisi?	1	2	3	4	5
81. tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä?	1	2	3	4	5
82. kyennyt kohtaamaan vaikeuksia?	1	2	3	4	5

	en ollen- kaan	silloin tällöin	en enempää kuin taval- lisesti	hiukan enemmän kuin taval- lisesti	paljon enemmän kuin taval- lisesti
83. valvonut paljon huolien takia?	1	2	3	4	5
84. tuntenut olevasi jatkuvasti yllirasittunut?	1	2	3	4	5
85. tuntenut, ettei voisi selviytyä vaikeuksistasi?	1	2	3	4	5
86. tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi?	1	2	3	4	5
87. menettänyt itseluottamustasi?	1	2	3	4	5
88. tuntenut itsesi arvottomaksi?	1	2	3	4	5

**YLEINEN ILMAPIIRI**

**Miten hyvin seuraavat työpaikkaasi koskevat väittämät pitävät paikkaansa?**

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
89. Hankalissa tilanteissa saan apua ja tukea työtovereiltani	1	2	3	4	5
90. Työpaikallani esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
91. Työpaikallani vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
92. Työpaikan eri henkilöstöryhmien välillä ilmenee avointa erimielisyyttä ja ristiriitoja	1	2	3	4	5
93. Työpaikallani esiintyy juoruilua ja kateutta	1	2	3	4	5
94. Työpaikkani ilmapiiri on ristiriitojen sävyttämä	1	2	3	4	5
95. Työtoverit tulevat hyvin toimeen keskenään	1	2	3	4	5
96. Monet "kuppikunnat" tekevät työpaikkani ilmapiirin epämiellyttäväksi	1	2	3	4	5
97. Työmoraali työpaikassani on hyvä	1	2	3	4	5
98. Työntekijät auttavat toisiaan työtehtävissä	1	2	3	4	5

**99. Millaista tiedotus on mielestäsi organisaatiossasi?**

Avointa ja rehellistä	1
Melko avointa ja rehellistä	2
Ei avointa mutta ei salailevaakaan	3
Melko salailevaa tai todellisuudenvastaista	4
Salailevaa ja todellisuudenvastaista	5

100. Miten hyvin olet perillä organisaatiosi tämän hetkisestä tilanteesta ja organisaation kehittämissuunnitelmista?

olen erittäin hyvin perillä	1
olen melko hyvin perillä	2
en osaa sanoa	3
olen melko huonosti perillä	4
olen erittäin huonosti perillä	5

102. Kuinka hyvin eri ammattiryhmien välinen tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi (talon koko henkilökunta)?

erittäin hyvin	1
melko hyvin	2
keskinkertaisesti	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

#### *Arvostus ja palaute*

104. Arvostetaanko työtäsi työyksikössäsi?

työskentelen yksin	0
erittäin paljon	1
melko paljon	2
vaihtelevasti	3
melko vähän	4
ei lainkaan	5

106. Arvostaako perheesi (läheisesi) työtäsi?

ei ole perhettä (läheisiä)	0
erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
ei lainkaan	5

108. Missä määrin työtoverisi antavat sinulle palautetta siitä kuinka hyvin teet työsi?

paljon	1
melko paljon	2
kohtalaisesti	3
vähän	4
ei lainkaan	5

101. Kuinka hyvin eri ikäisten työntekijöiden välinen tasa-arvo on toteutunut työyksikössäsi?

työtovereita ei ole	0
erittäin hyvin	1
melko hyvin	2
keskinkertaisesti	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

103. Kuinka hyvin työyksikössäsi (oma keittiösi) eri ammattinimikkeillä työskentelevien välinen tasa-arvo on toteutunut?

työskentelen yksin	0
erittäin hyvin	1
melko hyvin	2
keskinkertaisesti	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

105. Pidätkö työtäsi tärkeänä ja merkittävänä?

erittäin tärkeänä	1
melko tärkeänä	2
vaikea sanoa	3
en erityisen tärkeänä	4
ei lainkaan	5

107. Voitko itse nähdä työstäsi onko se hyvin vai huonosti tehty?

aina	1
usein	2
joskus	3
harvoin	4
ei koskaan	5

109. Missä määrin asiakkaat antavat sinulle palautetta työstäsi?

paljon	1
melko paljon	2
kohtalaisesti	3
vähän	4
ei lainkaan	5



**Esimiestyö****110. Miten lähin esimiehesi suunnittelee ja johtaa töitä?**

erittäin hyvin	1
melko hyvin	2
ei hyvin, mutta ei huonostikaan	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

**111. Miten lähin esimiehesi kohtelee työntekijöitä?**

erittäin tasapuolisesti	1
melko tasapuolisesti	2
vaikea sanoa	3
melko epätasapuolisesti	4
erittäin epätasapuolisesti	5

**112. Missä määrin lähin esimiehesi antaa sinulle palautetta siitä kuinka hyvin teet työsi?**

paljon	1
melko paljon	2
kohtalaisesti	3
vähän	4
ei lainkaan	5

**113. Ottaako lähin esimiehesi mielipiteesi huomioon työtäsi koskeissa asioissa?**

melkein aina	1
usein	2
joskus	3
harvoin	4
ei lainkaan	5

**Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa?**

		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
114. Lähin esimieheni keskustelee avoimesti työntekijöiden kanssa		1	2	3	4	5
115. Lähin esimieheni on passiivinen eikä puutu asioihin		1	2	3	4	5
116. Työpaikallani esiintyy esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja		1	2	3	4	5
117. Lähimmäältä esimieheltä saa apua ja tukea kun työ tuntuu hankalalta		1	2	3	4	5

**TYÖ JA PERHE****Työ ja perhe-elämä**

Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa sinun kohdallasi? Käytä kussakin väittämässä vastausvaihtoehtoa *ei sovi minulle vain silloin, mikäli et elä parisuhteessa tai mikäli sinulla ei ole lapsia.*

		ei sovi/ei parisuhdetta/perhettä	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
118. Työlläni on myönteinen vaikutus parisuhteeseeni		0	1	2	3	4	5
119. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni		0	1	2	3	4	5
120. Koska olen usein ärtynyt töiden jälkeen, en ole niin hyvä vanhempi kuin haluaisin olla		0	1	2	3	4	5
121. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi		0	1	2	3	4	5
122. Parisuhteeni kärsii työni vuoksi		0	1	2	3	4	5
123. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyöni vuoksi		0	1	2	3	4	5
124. Työn vuoksi minulla ei ole riittävästi aikaa lapsilleni		0	1	2	3	4	5
125. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä		0	1	2	3	4	5
126. Työni ansiosta olen parempi vanhempi		0	1	2	3	4	5
127. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni		0	1	2	3	4	5
128. Työni estää minua viettämästä aikaa puolisoni kanssa siinä määrin kuin haluaisin		0	1	2	3	4	5
129. Työni helpottaa hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiini		0	1	2	3	4	5
130. Työhuoleni häiritsevät suhdettani puolison		0	1	2	3	4	5
131. Kun tulen töistä kotiin, minulla ei ole useinkaan voimia olla hyvä vanhempi		0	1	2	3	4	5

**132. Kuinka paljon sinulla on aikaa vain itsellesi, ns. omaa aikaa?**

erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
erittäin vähän	5

**133. Miten käytät pääasiassa tämän ajan?**

ystävien kanssa	1
omien harrastusten parissa	2
perheen kanssa	3
työhön liittyvien tehtävien parissa	4
muuten, miten?	5

**TYÖN KEHITTÄMISEN TARVE**

Olisiko seuraavista toimenpiteistä hyötyä juuri sinun työsi kehittämisessä:

	kyllä, erittäin paljon	melko paljon	jonkin verran	eipä juuri	se olisi haital- lista	asia on jo kun- nossa
134. Koneiden ja laitteiden uusiminen?	1	2	3	4	5	6
135. Työn järjestäminen uudella tavalla?	1	2	3	4	5	6
136. Henkilöstön yhteistyömuotojen kehittäminen?	1	2	3	4	5	6
137. Työpaikan vaihtaminen välillä jonkun toisen kanssa?	1	2	3	4	5	6
138. Työturvallisuuden tehostaminen?	1	2	3	4	5	6
139. Parempi perehdyttäminen ja opastus työhön?	1	2	3	4	5	6
140. Tehokkaampi tiedotus muutoksista?	1	2	3	4	5	6
141. Omaksuttujen menettelytapojen tarkistaminen (muuttaminen)?	1	2	3	4	5	6

Lopuksi voit halutessasi vielä kommentoida kyselyä tai yleisesti työyhteisösi liittyviä asioita

---



---



---



---

**KIITOS VAIVANÄÖSTÄSI!**

## LIITE 2. Taustatekijöiden ja työn stressitekijöiden parivertailut

TAULUKKO 2.1. Ikä ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1	s	2	s	3	s	4	s	F	df	p	Pari- vertailut
Työn vaativuus	3.3	0.7	3.4	0.7	3.3	0.8	3.3	0.7	.15	3,123	.930	-
Työroolin epäselvyys	1.9	0.7	2.0	0.8	1.8	0.7	2.0	0.8	.28	3,123	.841	-
Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	2.9	0.6	3.0	0.6	2.9	0.8	3.3	0.6	1.16	3,123	.327	-
Huono ilmapiiri	2.2	0.8	2.5	1.0	2.5	0.8	2.3	0.9	1.37	3,122	.256	-
Esimiestyö heikko laatu	2.3	0.7	2.3	0.8	2.3	0.8	2.4	0.8	.16	3,122	.921	-
Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	3.9	1.0	4.0	1.0	4.0	1.3	4.3	1.1	.47	3,119	.706	-
Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	4.1	1.0	3.9	1.2	4.1	1.1	4.0	1.3	.20	3,119	.897	-

1 = alle 42-v., 2 = 42-49-v., 3 = 50-57-v., 4 = yli 57-v.

TAULUKKO 2.2. Ammatillinen koulutus ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1	s	2	s	3	s	4	s	F	df	p	Pari- vertailut
Kiire	3.1	0.7	3.1	0.5	3.1	0.6	3.4	0.7	.78	3,123	.507	-
Työroolin epäselvyys	1.8	0.6	2.1	0.8	2.0	0.8	1.6	0.7	1.42	3,123	.241	-
Esimiestyön heikko laatu	2.2	0.9	2.4	0.7	2.3	0.8	2.3	0.6	.39	3,122	.759	-
Muutosten todennäköisyys	2.0	0.6	2.0	0.6	2.0	0.6	1.6	0.4	2.28	3,121	.083	-
Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	4.3	1.0	3.9	1.2	4.0	1.1	3.8	1.3	.82	3,119	.484	-
Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	4.0	1.1	3.7	1.2	4.0	1.1	4.4	0.8	1.13	3,119	.342	-

1 = ei ammatillista koulutusta, 2 = ammatillinen kurssi, 3 = ammattikoulu, 4 = opistotason tutkinto

TAULUKKO 2.3. Ammatinimike ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1	s	2	s	3	s	4	s	F	df	p	Pari- vertailut
Kiire	3.3	0.7	3.1	0.6	3.0	0.7	3.2	0.6	1.03	3,124	.382	-
Työroolin epäselvyys	1.7	0.6	1.9	0.7	2.1	0.9	1.8	0.4	2.10	3,124	.104	-
Esimiestyön heikko laatu	2.3	0.6	2.3	0.7	2.2	0.9	2.4	1.0	.15	3,123	.933	-
Muutosten todennäköisyys	1.8	0.5	1.9	0.6	2.1	0.6	2.1	0.8	1.76	3,122	.159	-
Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	3.8	1.2	4.0	1.0	4.3	1.0	3.6	1.3	1.79	3,120	.152	-

1 = keittiövastaava, 2 = keittäjä, 3 = keittiöapulainen, 4 = ruuanjakaja

TAULUKKO 2.4. Työvuodet nykyisessä työyksikössä ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1		2		3		4		F	df	p	Pari- vertailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Kiire	3.1	0.6	3.1	0.7	3.2	0.7	3.4	0.7	.75	3,101	.526	-
Työn vaativuus	3.3	0.8	3.4	0.8	3.4	0.7	3.6	0.5	.58	3,101	.632	-
Työroolin epäselvyys	1.8	0.8	1.7	0.5	2.1	0.8	2.1	0.7	1.81	3,101	.150	-
Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	3.0	0.7	2.8	0.6	3.0	0.6	2.9	0.6	.54	3,101	.659	-
Esimiestyön heikko laatu	2.1	0.7	2.0	0.6	2.4	0.7	2.6	0.8	3.06	3,100	.032	-
Muutosten todennäköisyys	1.9	0.5	1.8	0.7	1.9	0.4	2.1	0.8	.93	3,99	.428	-
Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	3.8	1.3	4.1	0.9	4.2	1.1	3.8	1.3	.90	3,97	.445	-
Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	4.1	1.2	3.9	0.9	4.2	1.0	3.9	1.4	.66	3,97	.577	-

1 = alle 5-v., 2 = 5-10-v., 3 = 11-20-v., 4 = yli 20-v.

TAULUKKO 2.5. Keittiötyyppi ja työn stressitekijät

Stressitekijät	1		2		3		F	df	p	Parivertailut
	ka	s	ka	s	ka	s				
Kiire	2.9	0.4	3.2	0.7	3.2	0.7	.88	2,124	.417	-
Työn vaativuus	3.9	0.7	3.5	0.7	2.8	0.6	14.79	2,124	.000***	3<1,2
Työroolin epäselvyys	1.5	0.6	2.0	0.8	1.7	0.5	4.86	2,124	.009**	1<2
Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	2.7	0.4	3.0	0.7	3.0	0.9	1.19	2,124	.308	-
Huono ilmapiiri	1.8	0.7	2.6	0.8	2.2	0.9	4.94	2,123	.009**	1<2
Esimiestyön heikko laatu	1.9	0.5	2.3	0.8	2.4	0.7	1.96	2,123	.145	-
Muutosten todennäköisyys	1.7	0.4	2.0	0.6	2.0	0.7	.94	2,122	.394	-
Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	3.7	1.4	4.1	1.1	3.8	1.1	1.51	2,120	.226	-
Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	3.8	1.0	4.2	1.0	3.6	1.2	4.23	2,120	.017*	2>3

1 = keskuskeittiö, 2 = valmistuskeittiö, 3 = jakelukeittiö

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

TAULUKKO 2.6. Työn ja perheen välinen vuorovaikutus (työn kielteinen siirräntä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen) ja perhetilanne

Alle kouluikäisiä lapsia	On		Ei ole		t	df	p
	ka	s	ka	s			
Siirräntä parisuhteeseen	2.0	1.0	2.0	0.7	.14	103	.886
Siirräntä vanhemmuuteen	3.0	1.1	2.7	0.8	1.29	107	.199

Puoliso työssä	On		Ei ole		t	df	p
	ka	s	ka	s			
Siirräntä parisuhteeseen	1.9	0.8	2.0	0.8	-.68	96	.499
Siirräntä vanhemmuuteen	2.7	0.8	2.7	0.6	-.22	90	.823

TAULUKKO 2.7. Työn ja perheen välinen vuorovaikutus (työn kielteinen siirräntä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen) ja ikä, ammattinimike sekä keittiötyyppi

Ikävuodet	alle 42		42-49		50-57		yli 57		F	df	p	Pari- vertailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Siirräntä parisuhteeseen	1.8	0.7	2.0	0.7	2.2	0.9	1.9	0.8	1.67	3,100	.178	-
Siirräntä vanhemmuuteen	2.7	0.9	2.8	0.8	2.9	0.8	2.5	0.5	.97	3,104	.411	-

Ammattinimike	Keittiö- vastaava		Keittäjä		Keittiö- apulainen		Ruuan- jakaja		F	df	p	
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Siirräntä parisuhteeseen	2.0	0.8	2.0	0.7	2.0	0.9	1.8	0.7	.18	3,101	.909	-
Siirräntä vanhemmuuteen	2.7	0.7	2.9	0.8	2.8	0.9	2.9	0.9	.44	3,105	.723	-

Keittiötyyppi	Keskus- keittiö		Valmistus- keittiö		Jakelu- keittiö		F	df	p	
	ka	s	ka	s	ka	s				
Siirräntä parisuhteeseen	1.8	0.6	2.0	0.8	2.0	0.8	.36	2,102	.699	-
Siirräntä vanhemmuuteen	2.5	0.8	2.8	0.8	2.8	0.7	.51	2,106	.603	-

## LIITE 3. Taustatekijöiden ja hyvinvointimuuttujien parivertailut

TAULUKKO 3.1. Ikä ja hyvinvointi

Hyvinvointitekijät	1	2	3	4	F	df	p	Pari-				
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s	vertailut			
Terveystilan kokeminen huonona	2.2	0.7	2.3	0.7	2.6	0.7	2.5	0.8	1.85	3,120	.142	-
Stressin kokeminen	2.5	1.1	2.5	1.0	2.9	1.0	2.3	1.3	1.84	3,123	.143	-
Somaattiset oireet	1.7	0.4	1.8	0.5	1.9	0.7	1.8	0.5	1.50	3,122	.218	-
Psyykkiset oireet	2.2	0.9	2.2	0.9	2.4	0.9	2.3	1.0	.40	3,122	.757	-
Heikko psyykinen toimintakyky	2.7	0.5	2.8	0.5	3.0	0.6	2.7	0.8	1.90	3,123	.133	-

1 = alle 42-v., 2 = 42-49-v., 3 = 50-57-v., 4 = yli 57-v.

TAULUKKO 3.2. Ammatillinen koulutus ja hyvinvointi

Hyvinvointitekijät	1	2	3	4	F	df	p	Pari-				
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s	vertailut			
Terveystilan kokeminen huonona	2.3	0.8	2.6	0.7	2.4	0.7	2.0	0.6	2.06	3,120	.110	-
Stressin kokeminen	2.7	1.1	2.6	1.1	2.6	1.1	2.3	1.1	.61	3,123	.608	-
Somaattiset oireet	1.9	0.6	1.9	0.7	1.8	0.5	1.5	0.4	2.06	3,122	.109	-
Psyykkiset oireet	2.2	0.9	2.3	1.0	2.3	0.9	2.2	0.8	.10	3,122	.960	-
Heikko psyykinen toimintakyky	2.8	0.5	2.6	0.6	2.9	0.6	2.7	0.4	1.15	3,123	.331	-

1 = ei ammatillista koulutusta, 2 = ammatillinen kurssi, 3 = ammattikoulu, 4 = opistotason tutkinto

TAULUKKO 3.3. Ammatinimike ja hyvinvointi

Hyvinvointitekijät	1	2	3	4	F	df	p	Pari-				
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s	vertailut			
Terveystilan kokeminen huonona	2.4	0.7	2.4	0.7	2.4	0.8	2.0	0.6	1.13	3,121	.340	-
Stressin kokeminen	2.5	1.0	2.7	1.2	2.6	1.1	2.4	1.0	.28	3,124	.840	-
Somaattiset oireet	1.8	0.5	1.8	0.5	1.9	0.6	1.6	0.5	1.01	3,123	.390	-
Psyykkiset oireet	2.3	0.8	2.3	1.0	2.3	1.0	2.2	0.6	.14	3,123	.936	-
Heikko psyykinen toimintakyky	2.9	0.6	2.9	0.6	2.8	0.6	2.6	0.3	.77	3,124	.516	-

1 = keittiövastaava, 2 = keittäjä, 3 = keittiöapulainen, 4 = ruuanjakaja

TAULUKKO 3.4. Työvuodet nykyisessä työyksikössä ja hyvinvointi

Hyvinvointitekijät	1		2		3		4		F	df	p	Pari- vertailut
	ka	s	ka	s	ka	s	ka	s				
Terveystilan kokeminen huonona	2.3	0.9	2.2	0.6	2.5	0.8	2.6	0.7	1.32	3,100	.272	-
Stressin kokeminen	2.6	1.3	2.4	0.8	2.6	1.0	3.1	1.3	1.44	3,101	.235	-
Somaattiset oireet	1.8	0.5	1.7	0.6	1.9	0.6	2.0	0.4	1.18	3,100	.320	-
Psykkiset oireet	2.3	0.9	2.2	0.8	2.4	1.0	2.4	1.2	.44	3,100	.722	-
Heikko psyykinen toimintakyky	2.8	0.6	2.8	0.4	2.9	0.6	3.0	0.9	.61	3,101	.612	-

1 = alle 5-v., 2 = 5-10-v., 3 = 11-20-v., 4 = yli 20-v.

TAULUKKO 3.5. Keittiötyyppi ja hyvinvointi

Hyvinvointitekijät	1		2		3		F	df	p	Parivertailut
	ka	s	ka	s	ka	s				
Terveystilan kokeminen huonona	1.9	0.8	2.4	0.7	2.4	0.8	2.76	2,121	.067	-
Stressin kokeminen	1.7	0.7	2.7	1.1	2.6	1.1	5.53	2,124	.005**	1<2,3
Somaattiset oireet	1.5	0.2	1.8	0.6	1.8	0.5	2.29	2,123	.106	-
Psykkiset oireet	1.8	0.6	2.4	0.9	2.3	0.9	2.36	2,123	.099	-
Heikko psyykinen toimintakyky	2.6	0.6	2.9	0.6	2.8	0.6	1.37	2,124	.258	-

1 = keskuskeittiö, 2 = valmistuskeittiö, 3 = jakelukeittiö

\*\* p < .01

LIITE 4. Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin korrelaatiot (Pearson)

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Kiire															
2. Työn vaativuus	-.03														
3. Työroolin epäselvyys	.20*	-.11													
4. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	.24**	-.50***	.41***												
5. Huono ilmapiiri	.25**	-.15	.45***	.35***											
6. Esimiestyön heikko laatu	.29***	-.14	.54***	.28***	.39***										
7. Muutosten todennäköisyys	.17	-.24**	.32***	.39***	.25**	.14									
8. Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen	.40***	.21*	.16	.03	.21*	.11	-.00								
9. Työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen	.35***	.01	.04	.12	.07	.02	.10	.60***							
10. Kieleinen siirräntä työstä perheeseen	.33***	-.15	.13	.28***	.39***	.27**	.14	.17	.07						
11. Stressin kokeminen	.35***	-.22*	.26**	.24**	.36***	.26**	.11	.37***	.20*	.51***					
12. Terveystilan kokeminen huonona	.20*	-.12	.23**	.18*	.09	-.01	.12	.34***	.30***	.22*	.30***				
13. Somaattiset oireet	.34***	-.17	.29***	.30***	.30***	.10	.20*	.36***	.27**	.49***	.57***	.27**			
14. Psykkiset oireet	.32***	-.15	.19*	.23**	.27**	.15	.24**	.40***	.26**	.39***	.64***	.26**	.57***		
15. Heikko psyykkinen toimintakyky	.30***	.03	.04	.08	.11	.02	.16	.42***	.26**	.38***	.56***	.26**	.49***	.71***	
16. Sosiaalinen tuki	-.27**	.30***	-.45***	-.43***	-.48***	-.65***	-.32***	-.09	-.07	-.31***	-.22*	-.07	-.19*	-.15	-.05

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001