

**NAISESIMIESTEN TYÖHYVINVOINTI VUOSINA 1996
JA 1999 JA SITÄ SELITTÄVÄT TEKIJÄT**

Elina Hyle

Psykologian pro gradu –tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2000

Naisesimiesten työhyvinvointi vuosina 1996 ja 1999 ja sitä selittävät tekijät

Tekijä: Elina Hyle

Ohjaaja: Isto Ruoppila

Psykologian pro gradu –tutkielma

Jyväskylän yliopisto, syksy 2000

30 sivua, 1 liite

Abstrakti

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä muutoksia naisesimiesten työhyvinvoinnissa oli tapahtunut vuosina 1996 ja 1999. Työhyvinvointia indikoivat psykosomaattiset oireet. Lisäksi tutkittiin, mitkä organisatoriset tekijät (työsuhteen epävarmuus, työpaikan ilmapiiri, työn sisällölliset muutokset), työympäristötekijät ja yksilölliset tekijät (ikä, esimieskokemus, koetut elämänmuutokset, koetun stressin määrä) vuodelta 1996 selittävät naisesimiesten työhyvinvointia vuonna 1999. Tutkimus on osa laajaa seuruututkimusta, jonka uusin aineistonkeruu tapahtui postikyselynä vuonna 1999 (n = 914). Naisten osuus aineistosta oli 6 % (n = 39). Tulosten mukaan naisesimiesten työhyvinvoinnissa ei havaittu tapahtuneen merkitsevää muutosta kolmen vuoden aikana. Tulosten mukaan naisesimiesten psykosomaattista oireilua selittivät erityisesti koetun stressin määrä ja raportoidut elämänmuutokset. Sen sijaan ikä, esimieskokemus, työympäristötekijät, työsuhteen epävarmuus, työpaikan ilmapiiri sekä työn sisällölliset muutokset eivät selittäneet naisesimiesten psykosomaattista oireilua.

Avainsanat: naisesimiehet, organisatoriset tekijät, psykosomaattiset oireet, työhyvinvointi, työympäristötekijät, yksilölliset tekijät

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	9
2.1. Aineiston keruu.....	9
2.2. Kyselyyn vastanneiden esimiesten taustatiedot vuosilta 1996 ja 1999	10
2.3 Tilastolliset menetelmät.....	13
3. TULOKSET	14
3.1. Nais- ja miesesimiesten työhyvinvointi vuosina 1996 ja 1999.....	14
3.2. Vuoden 1996 ja 1999 muuttujien väliset korrelaatiot.....	16
3.3. Vuoden 1999 työhyvinvointia selittävät tekijät naisiesimiehillä	18
4. POHDINTA	20
LÄHTEET	26
LIITTEET	

1. JOHDANTO

Käsillä oleva tutkimus on osa laajaa seuruututkimusta, jota Jyväskylän yliopiston psykologian laitos toteutti yhdessä Insinööriliitto IL ry:n ja Teknisten liitto TL ry:n kanssa esimiesasemassa toimivien insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työn sisällöstä, työympäristöstä ja hyvinvoinnista. Vuosina 1987 ja 1996 selvitettiin näiden yhteistyötahojen toimesta esimiesten työn, työympäristön ja hyvinvoinnin muutoksia kuluneiden yhdeksän vuoden aikana (Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997). Uusin aineistonkeruu tapahtui vuonna 1999 (n= 914), jonka aineistoon oma tutkimukseni perustuu. Tarkoitus on verrata vuoden 1999 aineistoa vuoden 1996 aineistoon ja kartoittaa naisesimiesten työhyvinvoinnissa tapahtunutta muutosta, kun hyvinvoinnin kuvaajina ovat psykosomaattiset oireet. Erityisesti tavoitteena on selvittää, miten organisatoriset, työympäristötekijät sekä yksilölliset tekijät vuodelta 1996 selittävät naisesimiesten psykosomaattista oireilua vuonna 1999. Organisatorisia tekijöitä ovat työn epävarmuus, työpaikan ilmapiiri sekä työn sisällölliset muutokset. Työympäristötekijöitä ovat erilaiset työympäristössä vaikuttavat häirtatekijät, kuten melu, kuumuus ja kosteus. Yksilöllisiä tekijöitä ovat koetun stressin määrä, muutokset elämäntilanteessa, ikä ja esimieskokemus.

Psykosomaattiset oireet määrittyvät stressiteorian kautta. Stressi on klassisen määritelmän mukaan elimistön epäspesifi reaktio mihin tahansa ulkopuolelta tulleeseen ärsykkeeseen, mikä vaatii elimistön sopeutumista siihen (Selye, 1976). Stressorin aiheuttamat muutokset heikentävät yksilön vastustuskykyä ja elimistö nousee vastarintaan. Stressorin vaikutuksen jatkuessa riittävän kauan sopeutumisenergia loppuu ja häilysoireet muuttuvat yksilön pysyväksi oirehdinnaksi (Selye, 1976). Psykosomaattisista oireista käytetään myös nimitystä keskushermoston rasitusoireet, joka viittaa niiden syntymekanismeihin (Aro, 1981). Aron mukaan stressaavat kokemukset muuntuvat keskushermoston neurokemiallisiksi tapahtumiksi, jotka tuottavat fysiologisia muutoksia. Biopsykososiaalisen mallin mukaan (Frankenhaeuser, 1991) stressorin havaitseminen saa yksilössä aikaan moniulotteisen prosessin, jonka seurauksena katekoliamiinit (Kinnunen, 1985) alkavat erittyä. Jos hormoneja erittyy liiaksi, ne vaikuttavat verenkiertoon haitallisesti (esim. sydän- ja verisuonisairaudet). Stressillä on todettu olevan merkittävä osuus kroonisten

sairauksien synnyssä (Aro, 1981). Ongelmallista on usein erottaa, milloin oirehdinta on stressiperäistä ja milloin se johtuu kroonisesta sairaudesta tai haitallisista elämäntavoista (Cartwright & Cooper, 1997). Koska psykosomaattinen oireilu on hyvin yksilöllistä, tarvitaan niiden mittaamiseksi mahdollisimman monipuolisia mittareita (esim. Aro, 1981; Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997).

Yksilön toiminta työssä rakentuu vuorovaikutuksesta työn ja hänen itsensä välillä (Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993). Stressiteorian mukaan yksilön työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osatekijästä (Kalimo & Toppinen, 1993). Kun työolot ovat haastavia, mutta eivät liian kuormittavia, työolojen katsotaan lisäävän hyvinvointia. Työhyvinvoinnin indikaattoreita on selvitetty runsaasti niin kotimaisessa kuin ulkomaisessakin työpsykologisessa tutkimuskirjallisuudessa. Työhyvinvoinnin indikaattoreina on pidetty erilaisin yhdistelmin työtyytyväisyyttä, työkykyä, psykosomaattisia oireita, työuupumusta, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta (Carmel, Anson, Levenson, Bonneh & Maoz, 1991; Feldt & Ruoppila, 1993; Kinnunen & Nätti, 1996; Klen, 1998; Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno & Virolainen, 1995; Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997; Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998; Warr, 1992). Feldtin ym. (1993) pitkittäistutkimuksessa hyvinvointia tarkasteltiin työtyytyväisyyden, työkyvyn, stressitunteiden sekä psykosomaattisten oireiden kautta. Virokannaksen ym. (1998) tutkimuksessa käytettiin edellä mainittujen indikaattoreiden lisäksi työuupumusta hyvinvoinnin kuvaajana. Psykosomaattisten oireiden sisäinen yhdenmukaisuus työhyvinvoinnin kuvaajana on osoittautunut hyväksi. Raskun ym. (1997) tutkimuksessa psykosomaattisten oireiden alfa-kerroin (0.89) oli korkeampi työkyvyn (0.76) ja työtyytyväisyyden (0.88) kertoimia. Myös Virokannaksen ym. (1998) tutkimuksessa psykosomaattisten oireiden alfa-kerroin oli korkea (0.91).

Tutkimusten mukaan hyvinvointi työpaikoilla on laskenut, kun työhyvinvoinnin indikaattoreina ovat psykosomaattiset oireet (esim. Rasku ym. 1997). Psykosomaattinen oireilu työpaikoilla on lisääntynyt erityisesti naispalkansaajien keskuudessa. Kuten aiemmista tutkimuksista nähdään, psykosomaattisten oireiden reliabiliteetti muihin työhyvinvoinnin indikaattoreihin nähden on korkea, sen sijaan sen validiutta on käsitelty seuraututkimuksissa valitettavan vähän. Visti (1996) on työyhteisön ja työn tuottavuuden kehitystä käsittelevässä väitöskirjassaan pohtinut mittareihin vaikuttavia tekijöitä. Huomion arvoista on mm., mitä tutkija haluaa mittariinsa sisällyttää ja millä perusteilla. Myös tutkittavien tulkinnat mittarin

kysymyksistä ovat aina ennakoimattomia. Psykosomaattisten oireiden mittarin sisällölliseen validiteuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota jo sen rakentamisvaiheessa samoin kuin myös saatuja tuloksia tulkittaessa ja myöhemmin toistomittausta tehdessä. Myös työuupumusoireet indikoivat selvästi muutosta työhyvinvoinnissa ja niiden alfa-kerroin on myös melko korkea (esim. Virokannas ym., 1998). Tärkeää psykosomaattisten oireiden mittaamisessa sekä luotettavuutta arvioitaessa on huomata, ettei mikään mittarin yksittäinen oire sinänsä indikoi stressiä, vaan voi olla pikemminkin kroonisen sairauden oire tai kertoa epäterveellisistä elämäntavoista (Aro, 1981). Aron (1981) väitöskirjassa käyttämän SSS (Stress Symptoms Score) –mittarin oireet olivat kuitenkin melko pysyviä viiden vuoden aikaviiveellä. Edellä mainittujen tutkimusten perusteella psykosomaattisten oireiden sisäinen yhdenmukaisuus on erittäin korkea ja ne ovat vahvasti yhteydessä työhyvinvoinnin kokemiseen. Lisäksi seuruututkimusten mukaan psykosomaattiset oireet ovat melko pysyviä luonteeltaan (Feldt, 2000; Mauno & Kinnunen, 1999) joten psykosomaattisten oireiden käyttäminen tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin kuvaajina on perusteltua.

Hyvinvoinnin tutkimus on usein keskittynyt työelämän ulkopuolisille alueille, jolloin työ on nähty pikemminkin hyvinvoinnin edellytyksenä kuin toimintana, joka voi itsessään olla hyvinvointia edistävä tai heikentävä (Kolu, 1991). Kolun seuruututkimuksessa hyvinvointitekijät jaoteltiin kolmeen perusulottuvuuteen: työhön liittyvien aineellisten tarpeiden taso, sosiaaliset suhteet sekä inhimillinen pyrkimys merkitykselliseen ja mielekkääseen elämään ja kehittymiseen. Tutkimuksessa selvitettiin pitkittäisasetelman (1977-1990) avulla näihin tekijöihin liittyviä muutoksia ja niiden kokemiseen vaikuttavia tekijöitä. Psykosomaattiset oireet olivat lisääntyneet tuona aikana joiltakin osin, mikä kertoo työhyvinvoinnin negatiivisesta kehityskulusta.

Viime vuosina on ollut paljon esillä työhyvinvoinnin vastakohtana tunnettu henkinen uupumustila, burn-out, joka voi syntyä pitkäaikaisen työperäisen stressin myöhäisvaiheena (Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993). Stressi ilmenee lukuisina oireina, kuten motivaation ja vireyden laskuna, ristiriitoina ihmissuhteissa, turvautumisena päihteisiin pahan olon lievityskeinona, ahdistuneisuutena sekä keskittymisvaikeuksina (Gerlander, Saarinen & Kalimo, 1995). Nämä oireet vaihtelevat yksilöstä, stressin voimakkuudesta ja kestosta riippuen. Työuupumusta esiintyy tavallisimmin yksilöillä, joille työ on elämän keskeisin sisältö (Gerlander

ym., 1995). Työuupumuksen syntyyn vaikuttavat lisäksi mm. epäselvyydet työn tavoitteissa ja vastuualueissa sekä työntekijän kohtuuton suoritusmotivaatio. Tutkimusten mukaan psykosomaattisen oireilun ja työuupumuksen välinen korrelaatio on melko korkea (0.54) (esim. Virokannas ym., 1998).

Organisatorisia tekijöitä tässä tutkimuksessa ovat työn epävarmuus, työpaikan ilmapiiri sekä työn sisällölliset muutokset. Työelämän rajut muutokset lisääntyivät 1990 -luvulla (Saarelma-Thiel, 1995). Työntekijät joutuivat kohtaamaan muutoksia työtehtävien sisällöissä, uudelleensijoittelua sekä supistamistoimenpiteitä, jotka ovat aiheuttaneet työntekijöissä lisääntyvää työhön kohdistuvaa epävarmuutta. Työsuhteen epävarmuus onkin merkittävä työhyvinvointia heikentävä tekijä. Koettu epävarmuus on subjektiivinen ilmiö, jossa vaikuttavana tekijänä on lisäksi objektiivinen tilanne ja jossa yhdistyvät kognitiivinen (tiedot) ja affektiivinen (tunteet) näkökulma (Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno & Virolainen, 1995). Vaikka epävarmuuden kokemisessa ei ole havaittu merkittäviä sukupuolten välisiä eroavaisuuksia (Nätti ym., 1995), sen on todettu kuitenkin olevan yhteydessä ammattiryhmään ja siihen ympäristöön, jossa henkilö työskentelee (Klen, 1998).

Organisaatiossa tapahtuneet muutokset ovat heijastelleet myös työpaikan ilmapiiriin sitä heikentävästi. Työpaikan ilmapiiri sisältää työpaikalla esiintyvän kilpailun sekä ristiriidat esimies-alais- ja vertaissuhteissa. Tutkimusten mukaan esimiesten ja työntekijöiden keskinäiset ristiriidat sekä kilpailuhenki ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä (Kolu, 1991; Lehto, 1991) ja työpaikan ilmapiiriin on todettu kytkeytyvän voimakkaasti esimies-alaisuuteen (Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998). Kilpailuhenkeä on osaltaan ollut lisäämässä tuloksellisuuden korostaminen, jonka myötä sosiaalisten ratkaisujen huomioon ottaminen on jäänyt vähemmälle, mikä usein johtaa sosiaalisten ongelmien kärjistymiseen (Kolu, 1991). Sosiaalinen ympäristö voi heikentää työhyvinvointia lisäten stressin vaikutuksia tai vahvistaen sitä (Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993). Työpaikan ilmapiiriin ja ristiriitojen on todettu olevan yhteydessä psykosomaattiseen oireiluun (Feldt, 1995; Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993); kireässä ja jännittyneessä työilmapiirissä työskentelevät raportoivat enemmän puutteita työhyvinvoinnissa kuin työyhteisönsä kannustaviksi ja luoviksi kokevat henkilöt.

Muutokset työpaikoilla näkyvät lisääntyneenä aikapaineena ja työmääränä sekä heikentyneinä vaikutusmahdollisuuksina (Feldt & Ruoppila, 1993). Tutkimusten mukaan kiireisyys on voimakas stressi- ja kuormitustekijä (esim. Feldt & Ruoppila,

1993; Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998) ja kiireen on todettu olevan yhteydessä työn henkiseen rasittavuuteen (Lehto, 1991). Kolun (1991) laajan seuraututkimuksen mukaan kiire oli selvästi lisääntynyt vuosien 1977-1990 aikana. Hänen mukaansa kiire on yleisin ja voimakkaimmin kasvanut työympäristön rasitustekijä. Tutkimusten mukaan palkansaajista naiset kokevat suurempaa aikapainetta kuin miehet (Elo, 1989). Koulutustaustalla ei ole todettu olevan eroa aikapaineen kokemisessa (Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998). Aikapaine ja sen aikaansaama kuormittuminen näkyvät usein yksilön psykosomaattisena oireiluna (Huuhtanen, Nygård, Tuomi & Martikainen, 1995; Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998) eli aikapaineen on todettu ennustavan stressioireita (Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993) sekä olevan yhteydessä psyykkisiin oireisiin (Kauppinen-Toropainen, 1987). Myös Feldtin (1995) tutkimuksen mukaan aikapaineen lisääntyessä psykosomaattiset oireet lisääntyivät.

Työn vaikutusmahdollisuudet sisältävät työntekijän vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, -tehtäviin, -järjestykseen, -menetelmiin, -tahtiin, -jakoon ja työtovereiden valintaan sekä laitehankintoihin (Kolu, 1991). Psykosomaattisten oireiden on todettu olevan yhteydessä puutteellisiin vaikutusmahdollisuuksiin työssä (Ruoppila, Sipponen, Kähönen, Paukkunen & Sinko, 1986). Naisilla on havaittu olevan miehiä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työssä (Elo, 1989) ja naisten on havaittu kokevan tällöin erityisesti psyykkisiä stressioireita (Kauppinen-Toropainen, 1987).

Työympäristötekijät voidaan jakaa fyysisiin, mentaalisiin ja sosiaalisiin tekijöihin (Ilmarinen, 1999). Fyysiseen työympäristöön liittyvät häiritteijät voidaan jaotella fyysisiin, kemiallisiin ja biologisiin (Kalimo, 1987b), joista omassa tutkimuksessani keskityn fyysisiin ja kemiallisiin häiritteijöihin. Fyysisiä häiritteijöitä ovat mm. melu, vetoisuus, pöly, lämpötila sekä värinä ja kemiallisiin tekijöihin kuuluvat erilaiset kemikaalit ja liuottimet (Kalimo, 1987b). Virokannaksen, Feldtin ja Ruoppilan (1998) pitkittäistutkimuksessa selvitettiin mm. nuorten suunnittelijoiden työoloja. Työympäristön häiritteijät koettiin vähäisiksi molemmilla mittauskerroilla. Tutkimuksessa psykosomaattisten oireiden ja fyysisten työolojen yhteys oli heikko, mikä selittyi sillä, että koska fyysiset työolot olivat hyvät, myös työviihtyvyys siltä osin oli hyvä. Iän yhteyksistä fyysisen työympäristön häiritteijöiden kokemiseen ei ole olemassa yksiselitteisiä tuloksia. Iän merkitys häiritteijöiden kokemisessa vaihtelee suuresti haitan luonteen mukaisesti. Kaikkiaan fyysisten työympäristötekijöiden (Ilmarinen, 1999) ja psykosomaattisten oireiden

välisestä tutkimuksesta ikääntyvillä työntekijöillä ja erityisesti naisilla on olemassa melko vähän viimeaikaista tutkimusta.

Yksilölliset tekijät sisältävät tässä tutkimuksessa koetun stressin määrän, muutokset elämäntilanteessa sekä iän ja esimieskokemuksen. Stressikäsitettä on tutkittu laajalti ja satunnaisen stressin on todettu olevan hyödyllistä, sillä tällöin työteho kasvaa ja yksilö ponnistelee työssään enemmän (Kalimo, 1987a). Stressin kehittymisen kannalta olennaista onkin, miten havaitsemme, koemme ja tulkitsemme ympäristöämme. Stressin pitkittyessä seurauksena saattaa olla joko psyykinen tai fyysinen sairastuminen (Ruoppila, Sipponen, Kähönen, Paukkunen & Sinko, 1986). Tutkimusten mukaan stressin kokemisen ja psykosomaattisen oireilun välinen yhteys on selkeä (Feldt & Ruoppila, 1993; Jamal, 1990; Paukkunen, Ruoppila & Sinko-Kuhmonen, 1986). Klenin (1998) mukaan työstressi ja työstä johtuva henkinen rasitustila johtavat usein ensin psyykkisiin ja sitten somaattisiin oireisiin.

Elämäntilanteessa tapahtuvia yllättäviä muutoksia kutsutaan elämänmuutoksiksi tai -tapahtumiksi, jotka rakentuvat kolmesta osatekijästä: tapahtumasta, yksilöstä ja ympäristöstä (Getz, 1997). Elämänmuutosten on todettu lisäävän yksilön kokemaa stressiä (Paukkunen, Ruoppila & Sinko-Kuhmonen, 1986) ja siihen vaikuttaa muutoksen tulkitseminen myönteiseksi tai kielteiseksi, muutoksen jälkeisen tilanteen kokeminen sekä tilanteen loppuunvieminen (Kalimo, 1987a). Elämänmuutosten aiheuttama stressi ja psyykinen kuormittavuus näkyy usein psykosomaattisena oireiluna erityisesti iäkkäämmillä ihmisillä (Orrell & Davies, 1994). Sukupuolten väliset erot elämänmuutosten ja psykosomaattisten oireiden yhteyksissä ovat selvät; naiset raportoivat muutosten jälkeen miehiä runsaammista oireista ja heillä emotionaalinen tila oli miehiä suurempi (Carmel, Anson, Levenson, Bonneh & Maoz, 1991). Elämäntapahtumien tulkinnan ja kokemisen kannalta merkittävää on sukupuolen lisäksi elämäntapahtuman ajallinen läheisyys (Carmel ym., 1991) sekä ikä (Orrell ym., 1994). Ikääntyvien naisten psykosomaattisen oireilun ja elämäntapahtumien välistä yhteyttä on tutkittu pitkittäisasetelmalla pohjoismaisessa kontekstissa kuitenkin hyvin vähän.

Iän yhteyksistä työhyvinvointiin on osittain ristiriitaista näyttöä. Iän myötä tulevat vanhenemismuutokset voivat osaltaan vaikuttaa iäkkäämpien työntekijöiden heikompaan työhyvinvointiin (Feldt, 1995), sillä vaikka väestön terveydentila on kohentunut, ikääntyminen vaikuttaa terveydentilaan heikentävästi (Ilmarinen, 1995; Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993). Toisaalta Warrin (1992)

poikkileikkaustutkimuksessa havaittiin, että kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä olivat iäkkäimmät työntekijät.

Useiden tutkimusten mukaan naisten on todettu kokevan psykosomaattisia oireita miehiä runsaammin (Frankenhaeuser, 1991; Heinälä & Ruoppila, 1988; Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993; Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997). Naisten runsaampaa oireilua on selitetty monin eri tavoin. Eräs mahdollinen selitystekijä voivat olla biologiset tekijät (menstruaatio), joiden myötävaikutuksesta naiset tarkkailevat herkemmin kehonsa toimintoja (Feldt & Ruoppila, 1993). Toisaalta on tarkasteltu myös sukupuolten välisiä raportointityylejä ja oletetaan, että naisille oireista kertominen on sosiaalisesti suotavampaa kuin miehille. Lisäksi naisten oireilua on koetettu selittää työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmilla, mutta tutkimuksissa sukupuolten välillä ei ole havaittu oletettuja eroavaisuuksia (Feldt & Ruoppila, 1993; Mauno, 1999). Tutkimuksissa on myös havaittu, että naiset tulkitsevat miehiä herkemmin työn stressitilanteet ihmissuhteiden kautta ja ovat itsetunnoltaan haavoittuvaisempia (Pöyhönen, 1987). Naisten työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu hyvin naisvaltaisilla aloilla, kuten sairaalaympäristössä ja opettajien keskuudessa (Pöyhönen & Olkinuora, 1985; Pöyhönen, 1987; Rasku & Kinnunen, 1999). Vähäisen tieteellisen tutkimuksen lisäksi naisten tutkiminen on tärkeää myös sen vuoksi, että naisten urakehitykseen ja työhön liittyy usein myös erityiskysymyksiä, jotka nousevat perheen ja työn yhteensovittamisesta (Mauno, 1999).

Koulutuksen ja työkokemuksen merkitystä yksilöiden työhyvinvoinnille on selvitetty melko vähän. Näiden tekijöiden merkitys hyvinvoinnille onkin usein välillistä. Koulutuksen merkitys voimavarana työssä jaksamisessa korostuu silloin, kun se lisää yksilön kompetenssia (oman pätevyyden kokemista) sekä valmiuksia selviytyä työtehtävistä (Feldt & Ruoppila, 1993). He havaitsivat tutkimuksessaan, että koulutus oli ainoa työtyytyväisyyteen yhteydessä oleva taustamuuttuja. Tutkimusten mukaan (Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993) psykosomaattisia oireita esiintyy vähiten ylemmillä toimihenkilöillä sekä korkeammin koulutetuilla työntekijöillä. Työkokemuksen vaikutus työhyvinvointiin on usein välillinen; kokemattomuus organisaation toimintatavoissa voi näkyä ihmissuhdevaikeuksina (Keenan & Newton, 1987).

Keski-ikä katsotaan yleisesti alkavan noin 40 ikävuoden vaiheilla (Levinson, 1997; Perho, 1990). Ikävaiheesta käytetään myös nimeä keski-ikä siirtymä ja se

sisältää lukuisia muutoksia fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla (Perho & Korhonen, 1993). Sekä biologinen että sosiaalinen aikataulu myötävaikuttavat muutoksia, jotka lähes jokainen keski-ikään tuleva henkilö joutuu kohtaamaan (Perho, 1990). Tutkimusten mukaan naisten ja miesten välillä ei ole havaittu eroja siirtymien määrässä, joista puolet sijoittuu 35 ikävuoden jälkeen (Perho & Korhonen, 1994). Toisaalta keski-ikään kohtaaminen ja kokeminen vaihtelee yksilöllisen elämäntilanteen sekä persoonan ja psyykkisten voimavarojen mukaan. Naisille keski-ikään on todettu olevan lisääntyneen itsenäisyyden ja itseluottamuksen aikaa, jolloin painopiste siirtyy kodista ja lapsista työhön ja omiin pyrkimyksiin (Perho & Korhonen, 1993; 1999). Naisilla keski-ikään siirtymä merkitsee myös taakse jääneen elämän tarkastelua; kuinka työn ja perheen yhdistämisessä on onnistuttu, ovatko uralle asetetut tavoitteet toteutuneet ja koetaanko parisuhde tyydyttävänä (Levinson, 1997). Vaihe sisältää myös ristiriitaisuutta; lapsista huolehtimisen väheneminen on osalle naisista ahdistava kokemus (Perho ym., 1993) ja toisaalta naisten etenemismahdollisuuksien työelämässä on todettu ikääntymisen myötä kaventuvan (Perho, 1990).

Edellä esiteltyjen tutkimusten mukaan naiset eroavat miehistä työstressin kokemisessa useiden tekijöiden suhteen. Tutkimusten mukaan naiset kokevat miehiä herkemmin työssään epävarmuutta (Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno & Virolainen, 1995) ja suurempaa aikapainetta sekä kokevat työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet heikommiksi (Elo, 1989). Naisten on havaittu kokevan miehiä runsaammin psykosomaattisia oireita (esim. Elo, 1989) ja olevan miehiä haavoittuvaisempia negatiivisten elämänmuutosten psykofyysisille vaikutuksille (Carmel, Anson, Levenson, Bonneh & Maoz, 1991). Näyttää sille, että naiset ovat miehiä herkempiä reagoimaan työhön liittyviin paineisiin kehonsa kautta.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mitä muutoksia nais- ja miesesimiesten työhyvinvoinnissa on tapahtunut vuosien 1996 ja 1999 välisenä aikana, kun työhyvinvoinnin indikaattoreina ovat psykosomaattiset oireet. Oletukseni on, että esimiesten työhyvinvointi on heikentynyt edelleen (Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997). Tavoitteena on keskittyä naisesimiesten psykosomaattisen oireilun tarkasteluun. Oletan, että psykosomaattinen oireilu on jonkin verran lisääntynyt ja että se noudattaa samaa kehityskulkua, mikä oli nähtävissä Raskun ym. (1997) esimiestutkimuksessa, jonka mukaan erityisesti naisesimiesten psykosomaattinen oireilu oli lisääntynyt voimakkaasti. Toisena tutkimustavoitteena on selvittää, mitkä organisatoriset tekijät (työsuhteen epävarmuus, työpaikan ilmapiiri), työympäristötekijät ja yksilölliset

tekijät (koetun stressin määrä, ikä, esimieskokemus) vuodelta 1996 ja vuonna 1999 raportoidut työn sisällölliset muutokset sekä elämäntapahtumat selittävät naisiesimiesten psykosomaattista oireilua vuonna 1999. Oletan, että yksilöllisten tekijöiden osuus selittää kattavimmin vuoden 1999 psykosomaattista oireilua naisiesimiehillä (Feldt, 1995; Feldt & Ruoppila, 1993; Frankenhaeuser, 1991; Klen, 1998; Orrell & Davies, 1994;) ja että organisatoristen ja työympäristötekijöiden osuus jää heikommaksi vuoden 1999 työhyvinvointia selitettäessä (Feldt, 1995; Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno & Virolainen, 1995; Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998).

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1. Aineiston keruu

Aineiston keruu toteutettiin postikyselynä (n= 914) keväällä 1999. Vastanneiden määrä oli 637 henkilöä (69.7 %). Insinööriliittoon vastanneista kuului 51 %. Naisten osuus aineistosta oli pieni, vain 6 %. Vuoden 1999 kyselylomake koostui kysymyksistä, jotka sisälsivät seuraavat osa-alueet: taustatiedot, nykyinen työ ja työympäristö, ihmissuhteet työpaikalla, hyvinvointi työssä, arvio omasta työkyvystä sekä voimavarat ja elämäntilanne. Kysymyslomake (Liite 1) perustui suurelta osin vuoden 1996 tutkimuksessa (Rasku ym., 1997) käytettyyn kyselylomakkeeseen. Mukana oli joitakin uusia osioita, kuten elämäntilanteessa tapahtuneita muutoksia koskeva kysymyssarja (Holmes & Rahe, 1967). Kadon osuus koko aineistossa oli 30 %, josta puolet aiheutui siitä, että kyseessä olevia esimiehiä ei tavoitettu.

2.2. Kyselyyn vastanneiden esimiesten taustatiedot vuosilta 1996 ja 1999

Naisesimiesten keskeisimmät taustatiedot vuosilta 1996 ja 1999 on esitetty taulukossa 1. Kyselyyn osallistuneista esimiehistä naisia oli vuonna 1996 8 % ja vuonna 1999 6 %. Kaikkiaan vastanneita oli vuonna 1996 1035 ja vuonna 1999 637 henkilöä.

Miesesimiesten keski-ikä teknisillä oli vuonna 1996 43 vuotta ja vuonna 1999 46 vuotta. Insinööreillä keski-ikä oli vuonna 1996 45 vuotta ja vuonna 1999 48 vuotta. Miesesimiehet jakaantuivat tasaisesti Insinööriliiton ja Teknisten Liiton kesken molempina tutkimusajankohtina. Miehillä korkein ammatillinen tutkinto oli diplomi-insinööri sekä vuonna 1996 (2.9 %) että vuonna 1999 (0.6 %). Teknisten Liitton kuuluvilla yleisin ammatillinen tutkinto oli teknikko ja Insinööriliitton kuuluvilla insinööri. Yleisin toimiala Teknisten Liiton että Insinööriliiton miesjäsenillä oli vuonna 1996 metalliteollisuus ja vuonna 1999 muuksi luokiteltu toimiala. Teknisistä suurin osa oli vuosina 1996 ja 1999 suurten yritysten ja insinööreistä noin puolet keskisuurten yritysten palveluksessa. Esimiestasoltaan tekniset ja insinöörit erottuivat selvästi; teknisistä suurin osa sijoittui työnhdollisiin tehtäviin vuosina 1996 ja 1999, kun taas Insinööriliitton kuuluvat jakaantuivat tasaisemmin ylemmän keskijohdon ja keskijohdon välillä. Molempina ajankohtina suurimmalla osalla Insinööri- ja Teknisten Liiton miesjäsenistä oli säännöllinen päivätyö sekä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Vuosina 1996 ja 1999 työttömyys molemmissa liitoissa oli noin prosentin suuruusluokkaa. Poikkeuksena oli kuitenkin Teknisten Liitto, jossa työttömyys vuonna 1996 oli lähes 0 %.

TAULUKKO 1. Vastanneiden naisiesimiesten keskeiset taustatiedot vuosilta 1996 (n= Tekn. 31 , Ins. 9) ja 1999 (n= Tekn. 30, Ins. 9) (%).

Taustatieto	Tekniset		Insinöörit		Kaikki	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
Ikä						
- 25-34 v.	35 %	20 %	-	-	28 %	15 %
- 35-44 v.	26 %	33 %	44 %	33 %	30 %	33 %
- 45-54 v.	35 %	33 %	44 %	44 %	38 %	36 %
- 55-64 v.	3 %	13 %	11 %	22 %	5 %	15 %
- keskiarvo	40 vuotta	44 vuotta	44 vuotta	48 vuotta	41 vuotta	44 vuotta

(jatkuu)

TAULUKKO 1 (jatkuu)

Taustatieto	Tekniset		Insinöörit		Kaikki	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
Asuinpaikka						
- Helsingin seutu	13 %	10 %	11 %	11 %	12 %	10 %
- Turku ja Tampere	16 %	23 %	33 %	44 %	22 %	28 %
- muu kaupunki	58 %	53 %	22 %	22 %	49 %	46 %
- maaseutu	13 %	13 %	33 %	22 %	17 %	15 %
Amm. koulutus						
- ei mitään	13 %	17 %	-	-	10 %	13 %
- ammattioppilaitos	23 %	17 %	-	-	17 %	13 %
- työtekninen koulu	7 %	10 %	-	-	5 %	8 %
- teknikko	36 %	33 %	-	-	27 %	26 %
- insinööri	3 %	7 %	100 %	100 %	27 %	28 %
- muut	17 %	17 %	-	-	12 %	13 %
	puuttuu 1				puuttuu 1	
Yrityksen koko						
- pieni	26 %	13 %	11 %	11 %	22 %	13 %
- keskiuuri	29 %	30 %	44 %	44 %	32 %	33 %
- suuri	45 %	57 %	44 %	44 %	46 %	54 %
Työtilanne						
- säännöllinen päivätyö	71 %	90 %	100 %	89 %	76 %	90 %
- vuorotyö	19 %	10 %	-	-	17 %	8 %
- osa-aikatyö	3 %	-	-	11 %	2 %	2 %
	puuttuu 2				puuttuu 2	
Työsuhde						
- toistaiseksi	94 %	97 %	100 %	100 %	95 %	97 %
- määräaikainen	7 %	3 %	-	-	5 %	3 %
Esimiestaso						
- ylin johto	-	-	22 %	11 %	5 %	3 %
- ylempi keskijohto	3 %	13 %	22 %	33 %	7 %	18 %
- keskijohto	13 %	20 %	44 %	33 %	20 %	23 %
- alempi keskijohto	16 %	3 %	11 %	11 %	15 %	5 %
- työnjohto	68 %	53 %	-	-	54 %	41 %
- muu		7 %	-	-	-	5 %
		puuttuu 1		puuttuu 1		puuttuu 2
Yleisimmät toimialat						
- metalliteollisuus	0 %	7 %	11 %	11 %	2 %	8 %
- paperi- ja metsäteoll.	3 %	3 %	11 %	11 %	5 %	5 %
- kemianteollisuus	16 %	10 %	11 %	-	15 %	8 %
- julkinen sektori ja suunnitteluala	7 %	7 %	33 %	22 %	12 %	10 %
- tekstiili- ja vaat.ala	26 %	-	-	-	20 %	-
- kiint.huolto ja puhtaanapito	16 %	-	-	-	12 %	-
- muu	29 %	73 %	33 %	56 %	20 %	69 %
	puuttuu 1				puuttuu 1	

Tutkimusaineistosta muodostettiin summamuuttujia, joiden avulla oli tarkoitus tiivistää tutkittavia ilmiöitä. Muodostetut summamuuttujat ja niiden sisäiset yhdenmukaisuudet esitetään taulukossa 2. Cronbachin alfa-kertoimet olivat yleisesti korkeita. Muuttujat on muodostettu niin, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän mitattua ilmiötä.

Psykosomaattisia oireita mitattiin 21-osioisella mittarilla (Mittarilla kartoitettiin viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana esiintyneitä erilaisia vatsan toimintahäiriöitä, päänsärkyä, väsymystä ym.). *Työpaikan ilmapiiriä* kartoitettiin kahdeksanosaisella kysymyssarjalla siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä paremmaksi ilmapiiri työpaikalla koettiin (Esim. kuinka hyvin seuraava lausuma kuvaa henkilöstön välisiä suhteita työpaikallasi: työyhteisössä ilmenee eristäytymistä, ongelmat pidetään omana tietona?). *Fyysiseen työympäristöön* liittyviä häiritteitä kysyttiin 11-osaisella mittarilla (Esim. haittaako viihtyvyyttäsi tai työskentelyäsi työpaikallasi jokin seuraavista seikoista: melu, sopimaton valaistus, lämpötilaongelmat, haitalliset kemikaalit jne.?). *Elämäntilanteessa tapahtuneita muutoksia* kartoitettiin ensimmäisen kerran vuoden 1999 kyselylomakkeessa. Osio koostui 10-osaisesta kysymyssarjasta (Esim. oletko Sinä kokenut seuraavia tapahtumia: avioero, työpaikan menetys, puolison tai lapsen vakava sairaus tai tapaturma jne.?) ja se pisteytettiin siten, että edeltäneen vuoden aikana tapahtuneet elämäntapahtumat saivat arvon 2 ja tätä aikaisemmin tapahtuneet arvon 1. *Työsuhteen epävarmuus* oli dikotominen muuttuja (Esim. Onko palkkaasi alennettu tai työhön kuuluvia etuuksia leikattu viimeisten vuosien aikana) ja sille laskettiin summakeskiarvo. Työsuhteen epävarmuutta kartoitettiin viidellä kysymyksellä siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän negatiivisia muutoksia työssä oli tapahtunut viime viiden (vuonna 1996) tai kolmen (vuonna 1999) vuoden aikana. *Stressin kokemista* mitattiin yhdellä kysymyksellä (Esim. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?) siten, että mitä suurempi pistemäärä, sen enemmän koettua stressiä. Vuonna 1999 edeltäneiden kolmen vuoden aikana tapahtuneista *työn sisällöllisistä muutoksista* muodostettiin summamuuttuja, joka kertoo, kuinka paljon työn sisältöön liittyvissä tekijöissä on keskimäärin tapahtunut muutosta (Esim. Ovatko seuraavat asiat muuttuneet esimiehen työssäsi kolmen viime vuoden aikana:

etenemismahdollisuudet, työsuhteen epävarmuus, työn mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys, työn vastuullisuus ja haasteellisuus, koulutusmahdollisuudet tai vaikutusmahdollisuudet?). Pisteytys tapahtui siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän henkilöllä oli positiivisina koettuja muutoksia edeltäneiden kolmen vuoden aikana. Vuoden 1996 aineistosta muodostettiin summamuuttuja viiden edeltäneen vuoden aikana tapahtuneista negatiivisista *työn sisällöllisistä muutoksista*. Summamuuttujan osiot poikkesivat sisällöllisesti osittain vuoden 1999 muuttujan osioista ja tästä syystä sitä ei sisällytetty varsinaisiin analysoitaviin muuttujiin. Analyysin muuttujista *ikä* ja *esimieskokemus* olivat jatkuvia muuttujia.

TAULUKKO 2. Muodostetut summamuuttujat vuosilta 1996 ja 1999.

Summamuuttuja	Osioiden lkm	Vaihteluväli	Keskiarvo	Keskihajonta	Alfa-kerroin
Psykosomaattiset oireet					
- vuosi 1996	21	0-37	11.13	8.24	.91
- vuosi 1999	21	0-39	11.49	8.59	.92
Työn sisällölliset muutokset					
- vuosi 1996	9	1.00-1.44	1.11	0.14	.50
- vuosi 1999	8	1.88-4.63	3.47	0.60	.89
Työpaikan ilmapiiri					
- vuosi 1996	8	13-34	24.62	5.22	.72
- vuosi 1999	8	16-33	25.84	4.54	.69
Fyysinen työympäristö					
- vuosi 1996	11	11-26	15.73	4.23	.79
- vuosi 1999	11	11-29	16.82	4.82	.85
Elämäntapahtumat					
- vuosi 1999	10	0-9	3.28	2.31	.51

2.3 Tilastolliset menetelmät

Tutkimusaineistoa kuvattiin muuttujien jakaumien avulla. Kahden ryhmän välisten keskiarvoerojen merkitsevyyttä tarkasteltiin parittaisten otosten t-testillä ja toistettujen

mittausten varianssianalyysillä. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Regressioanalyysi tehtiin hierarkkisenä mallina, jossa muuttujat jaoteltiin kolmeen eri askeleeseen. Muuttujien normaalijakautuneisuutta testattiin Kolmogorov-Smirnovin testillä ja kaikki muuttujat noudattivat normaalijakaumaa. Tutkimusaineistossa ei näyttänyt esiintyvän valikoitumisefektiä ainakaan sukupuolen, iän, liittomuuttujan sekä tiettyjen työn piirteiden, kuten työilmapiirin, suhteen. Aineiston tilastolliset analyysit tehtiin SPSS for Windows 9.0 –ohjelmaa käyttäen.

3. TULOKSET

3.1. Nais- ja miesesimiesten työhyvinvointi vuosina 1996 ja 1999

Taulukossa 4 on esitetty nais- ja miesesimiesten psykosomaattisten oireiden keskiarvot vuosina 1996 ja 1999 sekä naisesiemiesten työhyvinvoinnissa tapahtuneen muutoksen tilastollinen merkitsevyys.

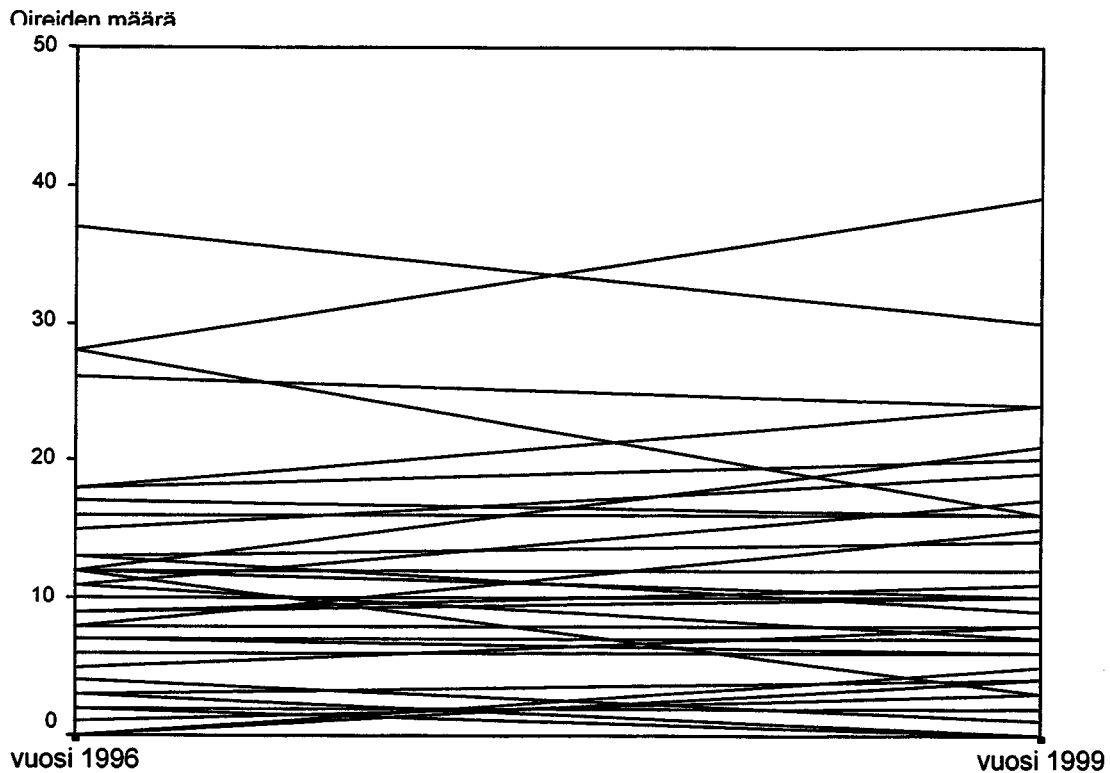
TAULUKKO 3. Tutkittujen nais- ja miesesimiesten psykosomaattiset oireet vuosina 1996 (n= 1035, joista naisia 38) ja 1999 (n = 914, joista naisia 38).

Muuttujat	1996		1999		t-arvo	p-arvo
	M	SD	M	SD		
Psykosomaattiset oireet / naiset	11.00	8.33	11.26	8.76	-.341	.735
Psykosomaattiset oireet / miehet	9.72	6.97	9.80	7.63	-.363	.716
Psykosom. oireet naiset + miehet	9.79	7.07	9.89	7.71	-.429	.668

Tilastollisesti erittäin merkitsevä $p < .001$, merkitsevä $p < .01$, melkein merkitsevä $p < .05$.

Toistettujen mittausten varianssianalyysillä saatujen tulosten mukaan nais- ja miesesimiesten psykosomaattisessa oireilussa ei ole tapahtunut merkitsevää muutosta vuosien 1996 – 1999 aikana ($df = 1.594$; $f = .036$; $p = .849$). Testin mukaan muuttujilla ei ole yhdysvaikutusta.

Naisesimiesten psykosomaattisen oireilun muutosta tarkasteltiin parittaisten otosten t-testillä. Testin mukaan naisiesimiesten työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut merkitsevää muutosta kolmen vuoden aikana. Psykosomaattinen oireilu on pysynyt samalla tasolla vuonna 1999 mitä se oli vuonna 1996. Kuviossa 1 esitetään naisiesimiesten kokemat psykosomaattiset oireet vuosina 1996 ja 1999 yksilötasolla kuvattuna. Kuvioista voidaan havaita, että suurimmalla osalla naisiesimiehistä oireilu on pysynyt melko samalla tasolla. Joillakin runsaasti oireilevilla naisiesimiehillä oireiden määrässä tapahtunut muutos on kuitenkin huomattava.



KUVIO 1. Naisesimiesten psykosomaattiset oireet vuosina 1996 ja 1999 yksilötasolla kuvattuna (n = 38).

3.2. Vuoden 1996 ja 1999 muuttujien väliset korrelaatiot

Vuosien 1996 ja 1999 organisatoristen-, työympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden sekä psykosomaattisten oireiden keskinäiset korrelaatiot on esitetty taulukossa 4. Raportoinnissa keskitytään ainoastaan merkitseviin sekä tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin korrelaatioihin.

Vuoden 1996 muuttujien keskinäisistä korrelaatioista voidaan havaita, että naisesimiesten kokema työsuhteen epävarmuus heikensi työpaikan ilmapiiriä. Työpaikan ilmapiiri puolestaan vähensi työntekijöiden kokemaa stressiä siten, että mitä paremmaksi työpaikan ilmapiiri koettiin, sitä vähemmän työntekijät kokivat stressiä. Toisaalta työssä tapahtuneet negatiivisisältöiset muutokset lisäsivät naisesimiesten kokemaa stressiä ja ilmenivät runsaampana psykosomaattisena oireiluna. Työssä tapahtuneet negatiiviset muutokset myös heikensivät työpaikan ilmapiiriä ja lisäsivät työsuhteessa koettua epävarmuutta. Työsuhteen epävarmuudella ei havaittu keskinäistä yhteyttä kahden mittausajankohdan välillä.

Vuoden 1999 muuttujista työn sisällölliset muutokset olivat yhteydessä työpaikan ilmapiiriin siten, että mitä enemmän työn sisällöissä oli tapahtunut positiivisia muutoksia, sitä paremmaksi työpaikan ilmapiiri koettiin. Naisesimiesten kokemat negatiiviset elämänmuutokset saivat työsuhteen näyttäytymään varmempana.

Vuoden 1996 muuttujista vain koetun stressin määrä ja psykosomaattiset oireet kytkeytyivät vahvasti toisiinsa ja ongelmien heijastuminen työpaikan ilmapiirissä ilmeni työntekijöiden psykosomaattisena oireiluna vuonna 1999. Vuoden 1999 muuttujista koettu stressi ja muutokset elämäntilanteessa olivat vahvasti yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin samana mittausajankohtana. Psykosomaattisten oireiden vahva keskinäinen yhteys (0.84) kahden mittauskerran välillä viittaa oireiden pysyvään luonteeseen.

TAULUKKO 4. Naisesimiesten organisatoristen (työsuhteen epävarmuus, työpaikan ilmapiiri, työn sisällölliset muutokset), työympäristöttekijöiden ja yksilöllisten tekijöiden (koetun stressin määrä, työkokemus esimiehenä, ikä ja muutokset elämäntilanteessa v.-99) väliset korrelaatiot vuosina 1996 ja 1999 (diagonaalin yläpuolella on esitetty vuoden 1996 ja alapuolella vuoden 1999 muuttujien väliset keskinäiset korrelaatiot).

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Ikä	1.00** p=.000	.46** p=.003	.08 p=.621	-.01 p=.934	.15 p=.351	.13 p=.441	-.08 p=.638	..	-.10 p=.728
2. Esimieskokemus	.35* p=.047	.70** p=.000	.08 p=.616	.08 p=.625	.01 p=.967	.12 p=.462	-.07 p=.673	..	-.10 p=.649
3. Työsuhteen epävarmuus	.02 p=.925	-.01 p=.970	-.18 p=.308	-.44** p=.005	.76** p=.000	.18 p=.259	.22 p=.182	..	.13 p=.425
4. Työpaikan ilmapiiri	-.29 p=.073	-.11 p=.557	.03 p=.867	.44** p=.005	-.43** p=.006	-.25 p=.120	-.36* p=.024	..	-.26 p=.124
5. Työn sisällölliset muutokset	-.47** p=.003	-.38* p=.032	.16 p=.342	.50** p=.002	-.11 p=.520	.05 p=.748	-.49** p=.001	..	.50** p=.001
6. Työympäristöttekijät	.00 p=.981	.25 p=.154	-.04 p=.826	-.31 p=.052	-.28 p=.092	.50** p=.001	.02 p=.898	..	-.04 p=.834
7. Koetun stressin määrä	.25 p=.117	.08 p=.659	.10 p=.547	-.21 p=.197	.04 p=.823	.03 p=.860	.56** p=.000	..	.70** p=.000
8. Muutokset elämäntilanteessa	.13 p=.444	.15 p=.411	-.45** p=.006	-.23 p=.160	-.21 p=.214	.10 p=.537	.16 p=.333
9. Psykosomaattiset oireet	.13 p=.443	.11 p=.539	-.14 p=.431	-.10 p=.551	-.12 p=.461	.13 p=.444	.69** p=.000	.51** p=.001	.84** p=.000

** Korrelaatio on merkitsevä 0.01 tasolla

* Korrelaatio merkitsevä 0.05 tasolla

3.3. Vuoden 1999 työhyvinvointia selittävät tekijät naisiesimiehillä

Vuoden 1999 työhyvinvointia selittäviä tekijöitä tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Selittävinä muuttujina regressioanalyysissä olivat aluksi vuoden 1996 työsuhteen epävarmuus, työpaikan ilmapiiri ja työympäristötekijät sekä vuonna 1999 raportoidut työn sisällölliset muutokset. Regressioanalyysin ensimmäiseen askeleeseen valitut organisatoriset tekijät olivat objektiivisia taustamuuttujia. Toiseen vaiheeseen valittiin yksilölliset tekijät: ikä, esimieskokemus sekä vuonna 1999 raportoidut elämäntilanteessa tapahtuneet muutokset. Kolmanteen vaiheeseen valittiin ainoastaan vuonna 1996 koettu stressin määrä. Stressin määrä erotettiin toisen vaiheen yksilöllisistä tekijöistä sen kokemukseen perustuvan ja subjektiivisen luonteen vuoksi. Vuoden 1999 psykosomaattiset oireet valittiin selitettäväksi muuttujaksi. Regressiomalli tehtiin enter-menetelmää käyttäen, jolla selitettävät muuttujat kiinnitettiin malliin suoraan. Merkitsevyystasoksi valittiin $p=0.05$. Taulukossa 5 on esitetty analyysin selityssaste R^2 , sovitettu R^2 , F-arvo ja sen merkitsevyystaso, b-kerroin sekä standardoitu β -kerroin sekä sen merkitsevyystaso.

Selitettäessä vuoden 1999 psykosomaattista oireilua organisatorisilla tekijöillä (vaihe 1) mikään muuttujista ei noussut merkitseväksi selittäjäksi.

Toisessa regressiomallissa (vaihe 2) naisiesimiesten vuoden 1999 psykosomaattista oireilua selittämään valittiin organisatoristen tekijöiden lisäksi yksilölliset tekijät. Tässä mallissa vuonna 1999 raportoidut elämäntapahtumat selittivät vuoden 1999 psykosomaattista oireilua 28 % ($p=.009$).

Kolmannessa regressiomallissa organisatoristen ja yksilöllisten tekijöiden lisäksi selittävänä muuttujana käytettiin vuonna 1996 koetun stressin määrää. Koettu stressi näytti selittävän parhaiten naisiesimiesten vuonna 1999 kokemia psykosomaattisia oireita. Mallin selityssaste oli 46 % ($p=.004$).

TAULUKKO 5. Naisesimiesten hierarkkinen regressioanalyysi. Selitettävänä tekijänä vuoden 1999 psykosomaattiset oireet, selittäjinä vuoden 1996 työhön liittyvät tekijät (työsuhteen epävarmuus, työpaikan ilmapiiri, työn sisällölliset muutokset työympäristötekijät), yksilölliset tekijät (ikä, esimieskokemus, elämäntapahtumat) sekä koetun stressin määrä (n = 38).

Psykosomaattiset oireet 1999	R ² (Adj.)	F	p	b	β	p
Vaihe 1	.08 (-.03)	.71	.594			
- vakio				34.08		.101
- työsuhteen epävarmuus				-.55	-.06	.762
- työpaikan ilmapiiri				-.45	-.28	.153
- työn sisällölliset muutokset				-.193	-.14	.436
- työympäristötekijät				-9.00	-.05	.800
Vaihe 2	.28 (.11)	1.66	.158			
- vakio				18.41		.408
-työsuhteen epävarmuus				-.86	-.09	.615
- työpaikan ilmapiiri				-.31	-.19	.299
- työn sisällölliset muutokset				-.30	-.02	.907
- työympäristötekijät				-.17	-.08	.617
- ikä				.11	.12	.547
- esimieskokemus				-.11	-.08	.644
- elämäntapahtumat				1.73	.46	.009
Vaihe 3	.46 (.32)	3.14	.011			
- vakio				3.37		.866
- työsuhteen epävarmuus				-1.04	-.11	.487
- työpaikan ilmapiiri				-1.90	-.01	.945
- työn sisällölliset muutokset				-1.22	-.09	.596
- työympäristötekijät				2.30	.00	.994
- ikä				.14	.15	.391
- esimieskokemus				-.14	-.11	.506
- elämäntapahtumat				1.46	.39	.012
- koetun stressin määrä				4.71	.48	.004

4. POHDINTA

Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkasteltiin esimiesten työhyvinvoinnissa tapahtunutta muutosta vuosina 1996 – 1999. Tutkimuksessa keskityttiin erityisesti naisiesimiehiin ja tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vuodelta 1996 selittävät naisiesimiesten työhyvinvointia vuonna 1999. Käsillä oleva tutkimus on osa laajaa seuruututkimusta (Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997).

Tulosten mukaan nais- ja miesesimiesten työhyvinvoinnissa ei ollut tapahtunut merkitsevää muutosta kolmen vuoden aikana, kun työhyvinvoinnin indikaattoreina olivat psykosomaattiset oireet. Vastoin ennakko-odotuksia naisiesimiesten psykosomaattinen oireilu oli pysynyt samalla tasolla, mitä se oli vuonna 1996. Psykosomaattista oireilua vuonna 1999 selitti parhaiten koetun stressin määrä vuodelta 1996. Vuonna 1999 raportoidut viime vuosina tapahtuneet elämänmuutokset nousivat melko merkitseviksi oireiden selittäjiksi. Organisatorisista tekijöistä mikään ei noussut merkitseväksi psykosomaattisten oireiden selittäjäksi.

Sekä mies- että naisiesimiesten työhyvinvointi oli pysynyt lähes samalla tasolla kuin kolme vuotta aikaisemmin. Vuonna 1996 sen todettiin heikentyneen yhdeksässä vuodessa (Rasku ym. 1997). Tällöin tulokseen vaikuttivat todennäköisesti laman synnyttämät muutokset ja paineet työpaikoilla sekä perheissä, jotka ilmenivät heikentyneenä työhyvinvointina kyseisenä ajankohtana. Viime vuosien noususuhdanne talouselämässä on kuitenkin vahvistanut myös esimiesten työllisyystilannetta. Toisaalta merkille pantavaa on, että positiivisista työmarkkinanäkymistä huolimatta psykosomaattinen oireilu oli pysynyt nyt samalla tasolla edelliseen mittaukseen nähden eikä työ- ja talouselämän korkeasuhdanteesta huolimatta laskenut. Tämä puolestaan näyttäisi vahvistavan muiden tutkimusten tuloksia oireiden pysyvistä luonteesta (Aro, 1981; Feldt, 2000; Mauno & Kinnunen, 1999). Toisaalta on myös mahdollista, että kroonisten sairauksien oireet näkyivät positiivisina vastauksina kyselyssä (Cartwright & Cooper, 1997). Yksilötasolla naisiesimiesten oireilu oli luonteeltaan melko pysyvää; raportoitujen oireiden määrissä ei ollut tapahtunut suuria muutoksia kolmen vuoden aikana. Ainoastaan joillakin vastanneilla stressitason muutosta voidaan pitää huomattavana. Tulosten tarkempi tarkastelu yksilötasolla voisi auttaa niiden tekijöiden selvittämisessä, jotka tuottavat

huomattavia yksilöiden välisiä eroavaisuuksia oireilussa. Aikaisemmassa tutkimuksessa ei raportoitu naisesimiesten oireilua aineistosta erillisenä, mikä olisi muodostanut mielenkiintoisen vertailukohdan tälle tutkimukselle.

Työelämän monipuolistuminen ja elämänrytmin muuttuminen yhä nopeatempoisemmaksi ovat voimakkaita stressitekijöitä. Naisesimiesten kokema stressi ja psykosomaattinen oireilu olivat vahvasti yhteydessä toisiinsa aikaisempien tutkimusten tavoin (Feldt & Ruoppila, 1993; Jamal, 1990; Klen, 1998). Lisäksi stressin kokeminen vaikutti psykosomaattisten oireiden tavoin luonteeltaan pysyvältä. Aikaisempiin tutkimuksiin nähden oli hieman yllättävää, että stressi nousi merkitsevimmäksi oireilua selittäväksi tekijäksi hierarkkisessa regressioanalyysissä. Tämä kuitenkin vahvistaa käsitystä stressin kiinteästä yhteydestä psykosomaattiseen reagointiin (Klen, 1998). Toisaalta tulos asettaa kysymyksen, työskentelevätkö naisesimiehet jaksamisensa rajoilla. Vaikka satunnaisen stressin onkin todettu olevan hyödyllistä ja työmotivaatiota ylläpitävää, sen jatkuessa seuraukset voivat näkyä yksilötasolla sairastumisena joko psyykkisellä tai fyysisellä tasolla (Kalimo, 1987a). Muutospaineet työelämässä kuluttavat työntekijöiden voimavaroja. Yksilöllisten rajojen löytyminen työssä jaksamiseen riittävän varhaisessa vaiheessa voi kuitenkin ehkäistä loppuunpalamisen (Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993). Psykosomaattisten oireiden viesti stressin yhteydessä on merkittävä, sillä oireiden on todettu korreloivan melko vahvasti loppuunpalamiseen (Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998).

Elämäntapahtumien yhteyksistä psykosomaattisiin oireisiin on valitettavan vähän suomalaista pitkittäistutkimusta. Tässä suhteessa tämä tutkimus voi tarjota uutta näkökulmaa erityisesti ikääntyvistä naisista. Saatujen tulosten mukaan elämänmuutosten selitysosuus oli merkitsevä psykosomaattisten oireiden selittämisessä. Tutkimustulos on yhdenmukainen aikaisempien kansainvälisten tutkimusten kanssa (Carmel, Anson, Levenson, Bonneh & Maoz, 1991; Orrell & Davies, 1994). Naisilla elämänmuutosten on todettu näkyvän miehiä runsaampana oireiluna ja suurempana emotionaalisenä kuormittumisena (Carmel ym., 1994). Käsillä olevassa tutkimuksessa ei kuitenkaan vertailtu naisten ja miesten kokemien elämänmuutosten vaikutusta oireiluun, mikä olisi tarjonnut mielenkiintoisen näkökulman huolimatta mies- ja naisesimiesaineistojen suuresta keskinäisestä kokoerosta. Aikaisemmissa tutkimuksissa elämänmuutosten on todettu lisäävän yksilön kokemaa stressiä (Paukkunen, Ruoppila & Sinko-Kuhmonen, 1986). Vaikka

naisesimiesten stressin kokemisen taso olikin melko korkea, se ei tässä tutkimuksessa näyttänyt johtuvan henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneista stressaavista tapahtumista. Elämäntapahtumien tulkinnan ja kokemisen kannalta merkittäväksi tekijäksi on sukupuolen lisäksi havaittu tapahtumien ajallinen läheisyys (Carmel ym., 1991). Tästä syystä elämäntapahtumista muodostetussa summamuuttujassa painotettiin edeltäneen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Myös iän on todettu olevan merkittävä tekijä elämäntapahtumien tulkinnassa ja kokemisessa (Orrell ym., 1994), mutta tässä tutkimuksessa ei havaittu yhteyttä elämäntapahtumien ja iän välillä. Sen sijaan mielenkiintoinen havainto oli, että useat viime vuosina elämäntilanteissa tapahtuneet negatiiviset muutokset saivat työsuhteen näyttäytymään varmempana ja jatkuvampana. Tälle selityksenä voi olla se, että elämänmuutosten vakava ja kokonaisvaltainen luonne, kuten läheisen sairaus tai oma avioero, saattoi työsuhteen epävarmuuteen liittyvät kysymykset toisarvoiseen asemaan.

Edellä käsiteltyjä elämäntapahtumia ja koettua stressiä lukuun ottamatta muut *yksilölliset tekijät* eivät näyttäneet olevan yhteydessä psykosomaattiseen oireiluun. Iän yhteyksistä työhyvinvointiin on osittain ristiriitaistakin näyttöä; joidenkin tutkimusten mukaan iäkkäimmät työntekijät raportoivat heikommasta työhyvinvoinnista (Feldt, 1995) ja toisaalta joidenkin tutkimusten mukaan tyytyväisimpiä työhönsä ovat iäkkäämmät työntekijät (Warr, 1992). Huolimatta naisesimiesten ikääntymisestä tässä tutkimuksessa ei näyttänyt esiintyvän yhteyttä iän ja työhyvinvoinnin välillä. Toisaalta tämän yhteyden tarkastelu on ongelmallista iän terveyttä heikentävän vaikutuksen takia (Ilmarinen, 1999). Myös aikaisemmin mainittu kroonisten sairauksien heijastuminen psykosomaattisten oireiden mittarissa vaikeuttaa niiden erottamista varsinaisista stressioireista (Cartwright & Cooper, 1997).

Naisesimiehistä suurin osa sijoittui työnjohto- tai keskijohtotasolle. Esimiestasolla ei ollut tässä tutkimuksessa yhteyttä oireiden kokemiseen. Tämä tulos vahvistaa aikaisempien tutkimusten käsitystä siinä, että koulutus ja työkokemus välillisesti vahvistavat työhyvinvointia kompetenssin kokemisen kautta (Feldt & Ruoppila, 1993). Työtehtävien sisältöjen hallinta ja kokemus omasta pätevyydestä parantavat työssä jaksamista ja näin ollen vahvistavat työhyvinvointia (Feldt ym., 1993). Kokemuksen mukanaan tuoma pääoma näkyy myös sosiaalisten tilanteiden parempana hallintana (Keenan & Newton, 1987).

Työympäristötekijöillä ei ollut yhteyttä psykosomaattiseen oireiluun. Tulos noudattaa osittain aikaisempia tutkimustuloksia, joiden mukaan psykosomaattisten

oireiden ja työympäristötekijöiden välinen yhteys oli heikko (Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998). Heikosta yhteydestä voidaan päätellä ainakin, että työympäristötekijät eivät nousseet naisiesimiehillä millään tavalla keskeiseksi stressitekijäksi, vaan yksilölliset ja sosiaaliset tekijät ovat aikaisempien tutkimusten tavoin merkittävämpiä kuormitustekijöitä (esim. Feldt, 1995; Paukkunen, Ruoppila & Sinko-Kuhmonen, 1986). Lisäksi voidaan päätellä, etteivät häiritsevät tekijät naisiesimiesten fyysisessä työympäristössä olleet suuria.

Organisatorisista tekijöistä mikään ei ollut yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin. Päinvastoin kuin aiemmissa tutkimuksissa, työpaikan ilmapiirillä ei ollut yhteyttä oireiluun (Feldt, 1995; Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993). Viime vuosikymmenen alkupuolta koetellut lama ja sen seuraukset kiristivät työpaikkojen ilmapiiriä tuntuvasti ja kilpailuhengen ja keskinäisten ristiriitojen todettiin lisääntyneen merkitsevästi (Kolu, 1991; Lehto, 1991). Tämän tutkimuksen mukaan naisiesimiesten työpaikan ilmapiiri kuitenkin vaikutti keskimäärin hyvältä eikä työpaikoilla ilmennyt suuria sosiaalisia ristiriitoja. Tutkimuksessa ei selvitetty tarkemmin, oliko naisiesimiesten työpaikkojen organisaatioissa tapahtunut muutoksia. Tämä olisi voinut osaltaan selventää, miksi naisiesimiehet kokivat työpaikan ilmapiirin hyväksi. Toisaalta tulos voi kertoa kokonaisuudessaan vahvistuneista työnäkymistä ja laman jälkeisen noususuhdanteen heijastumisesta parempana työpaikan ilmapiirinä. Tuloksista voidaan kuitenkin havaita, että vuonna 1996 raportoidut negatiiviset muutokset työn sisällössä heikensivät tuntuvasti työpaikan ilmapiiriä, mutta sen vaikutukset eivät enää ulottuneet vuoden 1999 mittaukseen.

Työsuhteen epävarmuus ei työpaikan ilmapiirin tavoin ollut yhteydessä psykosomaattiseen oireiluun. Työsuhteen epävarmuuden on todettu olevan merkittävä työhyvinvointia heikentävä tekijä (Saarelma-Thiel, 1995). Tässä tutkimuksessa naisiesimiehet kokivat työsuhteensa melko varmana ja pysyvänä. Työn sisällöissä tapahtuneet muutokset kuitenkin lisäsivät naisiesimiesten kokemaa työsuhteen epävarmuutta vuonna 1996, mutta vastaavaa yhteyttä ei enää esiintynyt vuonna 1999. Tämän perusteella voi olettaa, että eräs keskeisiä työsuhteen epävarmuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat edeltävinä vuosina tapahtuneet työn negatiivissisältöiset muutokset. Mielenkiintoinen oli myös havainto, että työsuhteen epävarmuudella ei ollut keskenään yhteyttä kahden mittausajankohdan välillä. Tämä saattaisi myös selittyä viime vuosina tapahtuneella työmarkkinoiden vakiintumisella. Näyttäisi sille, että viime vuosien korkeasuhdanne työmarkkinoilla on vahvistanut naisiesimiesten

luottamusta työsuhteensa pysyvyyteen ja vähentänyt negatiivisia muutoksia työn sisällöissä. Nämä tekijät taas heijastuvat keskimäärin hyvänä työhyvinvointina. Organisatoristen tekijöiden keskinäisistä suhteista ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin tarvittaisiin kuitenkin tarkempaa tutkimusta. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, miksi toisten ilmiöiden, kuten psykosomaattisten oireiden, pysyvyys oli erittäin korkea ja toisten, kuten työsuhteen epävarmuuden, erittäin alhainen. Tarkempaa selvitystä vaatisi myös se, miksi osa organisatorisista tekijöistä oli yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin, mutta ei selittänyt niitä regressioanalyysissä. Tässä tutkimuksessa epäselväksi jää, johtuiko tämä mahdollisesti aikaisemmasta työhistoriasta vai oliko mittauksen välinen aika riittämätön muuttujien välisten tarkempien yhteyksien selvittämiseen.

Naisten on todettu kokevan miehiä runsaammin psykosomaattisia oireita (Frankenhaeuser, 1991; Kalimo, Olkkonen & Toppinen, 1993; Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997). Tässä tutkimuksessa naiseen keskittyminen oli toisaalta eräs keskeisin tutkimusintressi, mutta tuloksia arvioitaessa on huomattava naisten ja miesten välillä olevat mahdolliset eroavaisuudet raportointityyleissä sekä biologisten tekijöiden vaikutus (Feldt & Ruoppila, 1993), jotka saattavat näkyä naisten runsaammin raportoituna oireiluna. Toisaalta tässä tutkimuksessa ei havaittu merkitsevää eroa naisten ja miesten psykosomaattisen oireilun välillä. Myös ns. keski-ikänsiirtymän (Levinson, 1997; Perho & Korhonen, 1993) läpikäyminen voi vaikuttaa osaltaan naisesimiesten yleisen stressin kokemiseen ja välillisesti selittää psykosomaattista oireilua. Tulosten tarkastelussa on myös huomattava naisesimiesaineiston pieni koko. Tämä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä, sillä pienessä aineistossa tulokset vääristyvät helpommin. Toisaalta tutkimuksen vahvuutena on sen pitkittäisasetelma, joka aineiston pienestä koosta huolimatta mahdollistaa tulosten yleistettävyyden. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että aineistossa ei juurikaan ilmennyt valikoitumista muuttujien suhteen. Samoin käytettyjen mittarien toimivuus oli alfa-kertoimien perusteella erittäin hyvä. Tutkimus tarjoaa lisää tietoa ikääntyvien naisesimiesten hyvinvoinnin tutkimukseen, joka on tähän mennessä ollut hyvin vähäistä pohjoismaissa.

Naisesimiesten hyvinvoinnin kehitystä olisi mielenkiintoista seurata lähivuosina ja keskittyä yksilötason muutosten tarkasteluun ja sen selvittämiseen, mitkä tekijät tuottavat yksilöiden välisiä eroja. Lisäksi olisi tärkeä selvittää, miten

maassamme tässä hetkellä vaikuttava taloudellinen noususuhdanne ja siinä tapahtuvat vaihtelut ilmenevät naisesimiesten hyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa.

LÄHTEET

- Aro, S. (1981). Stress, morbidity and health-related behaviour. A five-year follow-up study among metal industry employees. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. Suppl. 25. University of Tampere: Department of Public Health.
- Carmel, S., Anson, O., Levenson, A., Bonneh, D. Y. & Maoz, B. (1991). Life events, sense of coherence and health: gender differences on the kibbutz. *Social Science & Medicine*, 32, 1089-1096.
- Cartwright, S & Cooper, C., L. (1997). *Managing workplace stress*. London, New Delhi: Thousand Oaks.
- Elo, A-L. (1989). Teollisuustyön psyykinen kuormitus. Kuormittavuuden analyysi ja menetelmän kehittäminen työpaikkaselvityksiin. *Työ ja ihminen*, lisänumero 1. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Feldt, T. (1995). Yksilöllisten tekijöiden ja työolojen yhteys hyvinvointiin suunnittelijoilla. *Työ ja ihminen*, 9, 95-111.
- Feldt, T. (2000). Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 158.
- Feldt, T. & Ruoppila, I. (1993). Suunnittelijoiden työn uudet haasteet, henkinen hyvinvointi ja voimavarat. *Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja* 10.
- Frankenhaeuser, M. (1991). The psychophysiology of sex differences as related to occupational status. Teoksessa M. Frankenhaeuser, U. Lundberg & M. Chesney (toim.), *Women, work and health* (s. 39-61). *Stress and opportunities*. New York: Plenum Press.
- Gerlander, E., Saarinen, M. & Kalimo, R. (1995). Psyykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Martikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 123-132). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Getz, L. (1997). Clinical concepts and dilemmas between disease and aversive life events. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 91-96.

- Heinälä, K. & Ruoppila, I. (1988). Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työolot, kuormittuneisuus ja voimavarat. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 303.
- Holmes, T.H., & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Huhtanen, P., Nygård, C-H, Tuomi, K. & Martikainen, R. (1995). Kuormittumisen muutokset ja yhteydet työn muutokseen ikääntyvillä työntekijöillä. Teoksessa K. Tuomi (toim.), *Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2* (s. 77-94). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. (1995). Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 31-46). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
- Ilmarinen, J. (1999). Ageing workers in the European Union: status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43, 727-738.
- Kalimo, R. (1987a). *Stressi ja sen voittaminen*. Juva: WSOY.
- Kalimo, R. (1987b). 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. Teoksessa R. Kalimo, M. Olkkonen & S. Toppinen (toim.), *Ihminen kehittyvässä tuotannossa: I Tutkimus- ja kehityshanke teollisuudessa*, (s.73-118). Työ ja ihminen, lisänumero 4.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1993). Ihminen kehittyvässä tuotannossa: yhteenveto. Teoksessa R. Kalimo, M. Olkkonen & S. Toppinen (toim.), *Ihminen kehittyvässä tuotannossa: I Tutkimus- ja kehityshanke teollisuudessa*, (s. 197-210). Työ ja ihminen, lisänumero 4.

- Kauppinen-Toropainen, K. (1987). Suomalaisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden psyykkinen työympäristö. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu (s. 73-90). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keenan, A. & Newton, T. J. (1987). Work difficulties and stress in young professional engineers. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 133-145.
- Kinnunen, U. (1985). Katekoliamiinit ja stressi. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 267.
- Kinnunen, U. (1986). Stressi ja sairaus. Stressin sairautta välittävät mekanismit. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 279.
- Kinnunen, U. & Nätti J. (1996). Epävarmuus ja hyvinvointi erilaisissa työorganisaatioissa. *Työ ja ihminen*, 10, 43-56.
- Klen, T. (1998). Job stress and mental symptoms in forestry occupations. *People and Work, Research Reports 16*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Kolu, T. (1991). Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean mietinnön lisäselvitys. Komiteamietintö 1991:38. Tutkimuksia 188. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Lehto, A-M. (1991). Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977-1990. Työolokomitean lisäselvitys. Komiteamietintö 1991:39. Tilastokeskuksen tutkimuksia, 189. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Levinson, D., J. (1997). *The seasons of a woman's life*. New York: Ballantine Books.
- Mauno, S. (1999). Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 156.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2, 147-171.
- 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, 92.
- Orrell, M. W. Davies, A. D. M. (1994). Life events in the elderly. *International Review of Psychiatry*, 6, 59-72.

- Paukkunen, L., Ruoppila, I. & Sinko-Kuhmonen, P. (1986). Tutkimus insinöörien ja teknisen toimihenkilöstön työolosuhteista, työstä ja psyykkis-sosiaalisesta kuormituksesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia, A 3.
- Perho, H. (1990). Keski-ikä elämänvaiheena. *Gerontologia*, 4, 187-201.
- Perho, H. & Kinnunen M. (1999). Hallinta työssä ja parisuhteessa keski-ikä kynnnyksellä. *Psykologia*, 34, 115-127.
- Perho, H. & Korhonen, M. (1993). Elämänvaiheiden onnellisuus ja sisältö keski-ikä kynnnyksellä. *Gerontologia*, 7, 271-285.
- Perho, H. & Korhonen, M. (1994). Elämän vakaat vaiheet ja siirtymät aikuisuuden alusta keski-ikä kynnnykselle. Teoksessa H. Perho & P. Sinisalo (toim.), *Näkökulmia elämäkulun ja ammattiurien tutkimukseen* (s. 61-78). Helsinki: Suomen psykologinen seura.
- Pöyhönen, T. (1987). Työ, toiminta stressitilanteissa ja mielenterveys – tutkimus psykiatrisen sairaalan henkilökunnasta. Työ ja ihminen, lisänumero 2, osa 1.
- Pöyhönen, T. & Olkinuora, M. (1985). Burnout ja stressi hoitoaloilla. Helsinki: Työterveyslaitos, katsauksia 75.
- Rasku, A., Feldt, T. & Ruoppila, I. (1997). Esimiesten työ, työympäristö ja hyvinvointi vuosina 1987 ja 1996. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 335.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. (1999). Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 341.
- Ruoppila, I., Sipponen, M., Kähönen, I., Paukkunen, L. & Sinko, P. (1986). Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työn, työolosuhteiden ja eräiden yksilöllisten piirteiden yhteydet kuormittuneisuuteen. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia, A4.
- Saarelma-Thiel, T (1995). Työpaikan kriisin hallintavalmius. Teoksessa E. Martikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 421-438). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Selye, H. (1976). *Stressi*. Helsinki: Kirjayhtymä.

- Virokannas, K., Feldt, T. & Ruoppila, I. (1998). Nuorten suunnittelijoiden työolot, voimavarat ja työhyvinvointi vuosina 1992-1997. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 339.
- Visti, A. (1996). Työyhteisön ja työn tuottavuuden kehitys organisaation transformaatiossa. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 123.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7, 37-45.

ESIMIESTUTKIMUS 1999

Vastaa kysymyksiin *ympyröimällä* sopiva vaihtoehto tai *kirjoittamalla* vastaus sille varattuun tilaan.

I TAUSTATIETOSI

1. Sukupuolesi 1 nainen 2 mies
2. Syntymävuotesi 19____
3. Siviilisäätyysi 1 naimisissa tai avoliitossa 2 leski tai eronnut 3 naimaton
4. Millaisella paikkakunnalla asut?
 - 1 Helsingin seudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)
 - 2 Turun tai Tampereen seudulla
 - 3 muussa kaupungissa
 - 4 maaseudun taajamassa tai muualla maaseudulla
5. Mikä on *korkein* ammattikoulutuksesi?
 - 1 en ole käynyt ammattioppilaitosta enkä yli 3 kuukauden kurssia
 - 2 olen käynyt ammattialani erikoiskursseja (kesto vähintään 3 kuukautta)
 - 3 ammattioppilaitos tai teollisuuden ammattioppilaitos
 - 4 työtekeminen koulu
 - 5 tekniikka
 - 6 insinööri, insinööri (amk)
 - 7 diplomi-insinööri
 - 8 muu

II NYKYINEN TYÖSI JA TYÖYMPÄRISTÖSI

6. Toimiala, jolla työskentelet?
 - 1 metalliteollisuus
 - 2 paperiteollisuus
 - 3 mekaaninen metsäteollisuus/puuteollisuus/puusepän teollisuus
 - 4 kemian teollisuus
 - 5 rakennusala
 - 6 julkinen sektori
 - 7 suunnittelu/konsulttiala
 - 8 muu, mikä? _____
7. Työpaikkasi on 1 pienessä 2 keskisuuressa 3 suuressa yrityksessä

8. Esimiestaso, johon kuulut?

- 1 ylin johto
- 2 ylempi keskijohto
- 3 keskijohto
- 4 alempi keskijohto
- 5 työnjohto
- 6 muu

9. Mikä on nykyinen työtilanteesi?

- 1 säännöllinen päivätyö
- 2 vuorotyö
- 3 osa-aikatyö
- 4 lyhennetty työviikko
- 5 lomautettuna _____ kuukautta
- 6 työttömänä _____ kuukautta

10. Onko nykyinen työsuhteesi?

- 1 toistaiseksi voimassa oleva
- 2 määräaikainen, kesto _____

11. Montako tuntia keskimäärin työskentelet viikossa, jos eritellään

- a) sovittu työaika _____ tuntia/viikko
- b) ylityöt, jotka korvataan sopimusten ja lakien mukaan _____ tuntia/viikko
- c) ylityöt, jotka korvataan jollakin muulla tavoin (esim. tunti tunnista) _____ tuntia/viikko
- d) palkaton ylityö _____ tuntia/viikko

12. Kuinka monta vuotta olet toiminut

- a) nykyisessä työpaikassasi _____ vuotta
- b) nykyisessä esimiestehtävissäsi _____ vuotta
- c) esimiestehtävissä yhteensä _____ vuotta

13. Montako työttömyys- ja lomautusjaksoa Sinulla on ollut kevään 1996 jälkeen?

- a) _____ työttömyysjaksoa
- b) _____ lomautusjaksoa

14. Mikä on niiden yhteenlaskettu kesto kuukausina?

- a) työttömyyden kesto _____ kuukautta
- b) lomautusten kesto _____ kuukautta

15. Onko jokin seuraavista asioista tapahtunut Sinulle työssäsi kolmen viime vuoden aikana (keväästä 1996 kevääseen 1999)?

	<i>Ei</i>	<i>Kyllä</i>
a) Palkkaasi on alennettu tai työhön kuuluvia etuuksia leikattu	1	2
b) Lomarahasi on poistettu kokonaan tai osittain	1	2
c) Lomarahasi on vaihdettu vapaaseen kokonaan tai osittain työnantajan toimesta	1	2
d) Olet tehnyt lyhennettyä työviikkoa	1	2
e) Olet ollut lomautettuna	1	2

	<i>Ei</i>	<i>Kyllä</i>
f) Olet siirtynyt osa-aikatyöhön työnantajan vaatimuksesta	1	2
g) Olet saanut henkilökohtaisen palkanlisän	1	2
h) Olet saanut merkittäviä rahassa mitattavia etuuksia	1	2
i) Olet saanut ylösnousun tai noussut organisaation hierarkiassa	1	2

16. Missä määrin nykyinen työsi tarjoaa?

	<i>Ei lainkaan</i>	<i>Melko vähän</i>	<i>Jossain määrin</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
a) Vaihtelevuutta	1	2	3	4	5
b) Itsenäisyyttä	1	2	3	4	5
c) Vastuuta	1	2	3	4	5
d) Mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamista	1	2	3	4	5
e) Etenemismahdollisuuksia	1	2	3	4	5
f) Koulutusmahdollisuuksia	1	2	3	4	5
g) Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön	1	2	3	4	5
h) Miellyttävän työympäristön	1	2	3	4	5
i) Mielenkiintoisia työtehtäviä	1	2	3	4	5

17. Ovanko seuraavat asiat muuttuneet esimiehen työssäsi kolmen viime vuoden aikana (keväästä 1996 kevääseen 1999)?

	<i>Vähentynyt selvästi jonkin verran</i>		<i>Pysynyt ennallaan</i>	<i>Lisääntynyt jonkin verran selvästi</i>	
	1	2	3	4	5
a) Palkkasi	1	2	3	4	5
b) Työmääräsi	1	2	3	4	5
c) Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5
d) Työsuhteesi varmuus	1	2	3	4	5
e) Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
f) Työsi itsenäisyys	1	2	3	4	5
g) Työsi vastuullisuus	1	2	3	4	5
h) Työsi haasteellisuus	1	2	3	4	5
i) Koulutusmahdollisuutesi	1	2	3	4	5
j) Vaikutusmahdollisuutesi työssä	1	2	3	4	5

18. Miten katsot selviytyväsi seuraavista tehtävistä?

	<i>Työhöni ei sisälly tällaista</i>	<i>Heikosti</i>	<i>En kovin hyvin</i>	<i>Melko hyvin</i>	<i>Hyvin</i>
a) Hyvän työpaikkahengen edistäminen	0	1	2	3	4
b) Alaisten työnjärjestely	0	1	2	3	4
c) Ihmisten johtaminen	0	1	2	3	4
d) Työturvallisuudesta huolehtiminen	0	1	2	3	4
e) Investointien suunnitteluun osallistuminen	0	1	2	3	4
f) Työnopastuksesta huolehtiminen	0	1	2	3	4
g) Yhteistyö yrityksen sisällä	0	1	2	3	4
h) Tiedonvälitys alaisille	0	1	2	3	4
i) Tiedonvälitys esimiehille	0	1	2	3	4
j) Kustannusten valvominen	0	1	2	3	4
k) Alaisten ammattitaidon kehittäminen	0	1	2	3	4
l) Alan teknisen kehityksen seuranta ja hyödyntäminen	0	1	2	3	4
m) Tietotekniikan hallinta	0	1	2	3	4
n) Kielitaidon hankkiminen ja ylläpito	0	1	2	3	4

19. Haittaako viihtyvyyttäsi tai työskentelyäsi työpaikallasi jokin seuraavista seikoista?

	<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>Paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
a) Melu, hälinä	1	2	3	4
b) Tärinä	1	2	3	4
c) Sopimaton valaistus	1	2	3	4
d) Ympäristön väriltömyys	1	2	3	4
e) Huono ilmanvaihto/huoneilma	1	2	3	4
f) Työympäristön rauhattomuus	1	2	3	4
g) Tilan ahtaus	1	2	3	4
h) Lämpötilaongelmat (kuumuus, kylmyys, veto)	1	2	3	4
i) Kosteus, märkyys	1	2	3	4
j) Likaisuus, pölyisyys (erilaiset pölyt, savut, kaasut)	1	2	3	4
k) Haitalliset kemialliset aineet (hapot, emäkset, liuotainaineet)	1	2	3	4

III IHMISSUHTEET TYÖPAIKALLASI

20. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri yleensä?

- 1 myönteinen, mielihyvän leimaama
- 2 asiallinen ei riitoja tai jännityksiä
- 3 jonkin verran riitainen, ärtynyt, jännittynyt
- 4 selvästi riitainen, ärtynyt, jännittynyt

21. Miten hyvin seuraavat lausumat kuvaavat henkilöstön välisiä suhteita työpaikallasi?

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>Er. osaa sanoa</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
a) Työyhteisössä ilmenee eristäytymistä, ongelmat pidetään omana tietona	1	2	3	4	5
b) Henkilöstön välillä ilmenee avointa erimielisyyttä ja ristiriitoja	1	2	3	4	5
c) Työpaikan ihmissuhteet ovat ystävälliset, mutta aika pinnalliset	1	2	3	4	5
d) Vaikeuksissa saa aina apua ja tukea muilta	1	2	3	4	5
e) Työyhteisössä on avointa ja rakentavaa yhteistyötä	1	2	3	4	5
f) Työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
g) Työpaikalla ilmenee liiallista kilpailua ja kateutta	1	2	3	4	5
h) Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti	1	2	3	4	5

22. Minkä verran työpaikallasi esiintyy

	<i>Ei juuri lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Paljon</i>
a) Kilpailuhenkeä	1	2	3	4
b) Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
c) Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
d) Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
e) Sukupolvien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
f) Sukupuolten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4

IV HYVINVOINTISI TYÖSSÄ

23. Miten viihdyt työssäsi?

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 kohtalaisesti
- 4 melko huonosti
- 5 erittäin huonosti

24. Miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin?

	<i>Erittäin tyytyväinen</i>	<i>Melko tyytyväinen</i>	<i>Siltä väliltä</i>	<i>Melko tyytymätön</i>	<i>Erittäin tyytymätön</i>
a) Palkkaasi ja muihin työsuhte-etuihisi	1	2	3	4	5
b) Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäsi	1	2	3	4	5
c) Ihmisiin, joiden kanssa keskustelet ja työskentelet työpaikalla	1	2	3	4	5
d) Esimieheltäsi saamaasi arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun	1	2	3	4	5
e) Tunteeseen, että olet saavuttanut jotakin merkittävää työssäsi	1	2	3	4	5
f) Mahdollisuuden tutustua muihin ihmisiin työssäsi	1	2	3	4	5
g) Esimieheltäsi/johdolta saamaasi tukeen ja ohjaukseen	1	2	3	4	5
h) Palkkasi oikeudenmukaisuuteen työpäivän verrattuna	1	2	3	4	5
i) Mahdollisuuksiisi ajatella ja toimia itsenäisesti työssäsi	1	2	3	4	5
j) Mahdollisuuksiisi auttaa työssäsi muita ihmisiä	1	2	3	4	5
k) Työsi haasteellisuuteen	1	2	3	4	5
l) Työssäsi saamaasi johtamisen laatuun yleensä	1	2	3	4	5
m) Urakehitysmahdollisuuksiisi	1	2	3	4	5

25. Kuinka seuraavat väitteet kuvaavat suhtautumistasi työhösi ja työorganisaatioosi?

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
a) En ole halukas panemaan itseäni likoon tämän organisaation hyväksi	1	2	3	4
b) Elämässäni tapahtuvat tärkeimmät asiat koskevat työtäni	1	2	3	4

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
c) Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa	1	2	3	4
d) Työ on hyvin keskeinen osa elämääni	1	2	3	4
e) Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	1	2	3	4
f) Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni	1	2	3	4
g) Vaikka minulle tarjottaisiin jonkin verran enemmän palkkaa muualla, en vakavasti harkitsisi työpaikan vaihtoa	1	2	3	4
h) Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani on työsuuntautuneita	1	2	3	4

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

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

27. Missä määrin tuntemukset mielestäsi johtuvat työstäsi?

- 0 ei lainkaan
- 1 jossain määrin
- 2 suurimmaksi osaksi
- 3 kokonaan työstäsi

28. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia/ajatuksia?

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Jatkuvasti/ aina</i>
a) Tunne olevani kuitti työpäivän lopussa	1	2	3	4	5	6
b) Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kohdattava uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6
c) Työskenteleminen koko päivän ihmisten kanssa on minulle todellakin rasittavaa	1	2	3	4	5	6
d) Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	1	2	3	4	5	6
e) Työ turhauttaa minua	1	2	3	4	5	6
f) Tunnen tekeväni liian kovasti töitä	1	2	3	4	5	6

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Jatkuvasti/ aina</i>
g) Tunnen olevani kestäväni rajoilla	1	2	3	4	5	6
h) Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni	1	2	3	4	5	6
i) Työskenteleminen suoraan ihmisten kanssa aiheuttaa minulle liikaa stressiä	1	2	3	4	5	6
j) Tunnen kohtelevani joitakin alaisiani ikään kuin he olisivat persoonattomia kohteita	1	2	3	4	5	6
k) Minusta on tullut tunteettomampi muita ihmisiä kohtaan sen jälkeen, kun aloitin tämän työn	1	2	3	4	5	6
l) Olen huolissani, että tämä työ tekee minut henkisesti kovaksi	1	2	3	4	5	6
m) En oikeastaan välitä, mitä joillekin alaisilleni tapahtuu	1	2	3	4	5	6
n) Minusta tuntuu, että alaiseni syyttävät minua joistakin ongelmistaan	1	2	3	4	5	6
o) Käsittelen alaisteni ongelmia hyvin tehokkaasti	1	2	3	4	5	6
p) Tunnen, että vaikutan myönteisesti toisten ihmisten elämään työni kautta	1	2	3	4	5	6
q) Pystyn helposti luomaan rennon ilmapiirin alaisteni kanssa	1	2	3	4	5	6
r) Olen virkistynyt työskenneltyäni läheisesti alaisteni kanssa	1	2	3	4	5	6
s) Työssäni käsittelen emotionaalisia ongelmia hyvin rauhallisesti	1	2	3	4	5	6
t) Voin helposti ymmärtää, mitä alaiseni ajattelevat eri asioista	1	2	3	4	5	6
u) Olen hyvin energinen	1	2	3	4	5	6
v) Olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita työssäni	1	2	3	4	5	6

29. Ajattele muutamaa mennyttä viikkoa työssäsi, kuinka usein työsi on tänä aikana saanut Sinut tuntemaan olosi seuraavanlaiseksi?

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Aina/ jatkuvasti</i>
a) Rentoutunut	1	2	3	4	5	6
b) Huolestunut	1	2	3	4	5	6
c) Masentunut	1	2	3	4	5	6
d) Levollinen	1	2	3	4	5	6
e) Tyytyväinen	1	2	3	4	5	6

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Aina/ jatkuvasti</i>
f) Synkkä	1	2	3	4	5	6
g) Optimistinen	1	2	3	4	5	6
h) Jännittynyt	1	2	3	4	5	6
i) Innostunut	1	2	3	4	5	6
j) Iloinen	1	2	3	4	5	6
k) Surkea	1	2	3	4	5	6
l) Rauhaton	1	2	3	4	5	6

30. Missä määrin Sinulla on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut seuraavanlaisia oireita tai vaivoja?

	<i>Ei koskaan /harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein/ jatkuvasti</i>
a) Närästystä tai happovaivoja	1	2	3	4
b) Ruokahaluttomuutta	1	2	3	4
c) Vatsakipuja	1	2	3	4
d) Epäsäännöllistä vatsan toimintaa	1	2	3	4
e) Pahoinvointia tai oksentelua	1	2	3	4
f) Vaikeuksia päästä uneen tai heräämisiä öisin	1	2	3	4
g) Painajaisunia	1	2	3	4
h) Päänsärkyä	1	2	3	4
i) Huimausta	1	2	3	4
j) Muistihäiriöitä	1	2	3	4
k) Kipuja rinnassa	1	2	3	4
l) Sydämentykytystä tai epäsäännöllisiä sydämenlyöntejä	1	2	3	4
m) Hengitysvaikeuksia tai ahdistuksen tunnetta ilman ruumiillista ponnistelua	1	2	3	4
n) Runsasta hikoilua ilman ruumiillista ponnistelua	1	2	3	4
o) Käsien vapinaa	1	2	3	4
p) Haluttomuutta tai tarmottomuutta	1	2	3	4
q) Sukupuolista haluttomuutta	1	2	3	4
r) Ärtynoisyyttä tai kiukunpuuskia	1	2	3	4
s) Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	1	2	3	4
t) Masentuneisuutta	1	2	3	4
u) Väsymystä tai heikotusta	1	2	3	4

V

ARVIO OMASTA TYÖKYVYSTÄSI

31. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (00 tarkoittaa sitä, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön)

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

täysin työkyvytön

työkyky parhaimmillaan

32. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi *ruumiillisten* vaatimusten kannalta?

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 erittäin huono

33. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi *henkisten* vaatimusten kannalta?

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 erittäin huono

34. Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi *kahden vuoden* kuluttua?

- 1 melko varmasti
- 2 en ole varma
- 3 tuskin

35. Montako lääkärin toteamaa pitkäaikaissairautta Sinulla on tällä hetkellä?

- 1 ei sairauksia
- 2 1 sairaus
- 3 2 sairautta
- 4 3 sairautta
- 5 4 sairautta
- 6 5 sairautta tai enemmän

36. Onko edellä arvioimistasi sairauksistasi haittaa nykyisessä työssäsi?

- 1 ei ole sairauksia/ei ole haittaa lainkaan
- 2 suoriudun työstä, mutta sairaudesta aiheutuu oireita
- 3 joudun joskus keventämään työtahtia ja muuttamaan työskentelytapoja
- 4 joudun usein keventämään työtahtia ja muuttamaan työskentelytapoja
- 5 sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyössä
- 6 olen mielestäni täysin kykenemätön työhön

37. Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) vuoksi *viime vuoden (12 kk)* aikana? (Tarkoitetaan lomakkeen täyttöhetkestä vuotta taaksepäin)

_____ päivää

38. Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimitasi?

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

39. Oletko viime aikoina ollut toimekäs ja vireä?

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

40. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

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

Kysymykset 41-43 on tarkoitettu yli 45-vuotiaille. Muut voivat siirtyä kysymykseen 44.

41. Oletko koskaan ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen varsinaista vanhuuseläkeikääsi?

- 0 en ole ajatellut
- 1 olen ajatellut joskus
- 2 olen ajatellut usein
- 3 olen jo jättänyt eläkehakemuksen

42. Jos olet ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, mikä olisi Sinun todennäköisin eläkevaihtoehtosi?

- 1 osa-aikaeläke
- 2 työkyvyttömyyseläke
- 3 työttömyyseläke
- 4 muu varhennettu eläke (esim. yksilöllinen varhaiseläke, varhennettu vanhuuseläke)

43. Jos olet ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, niin mitkä syyt kohdallasi vaikuttavat siihen, että haluaisit ennenaikaiselle eläkkeelle? Arvioi seuraavien seikkojen merkityksellisyyttä kohdallasi.

	<i>Ei vaikuta lainkaan</i>	<i>Vaikuttaa jonkin verran</i>	<i>Vaikuttaa paljon</i>
a) Terveydentilan heikkeneminen	0	1	2
b) Halu terveenä eläkkeelle	0	1	2
c) Työn raskaus	0	1	2
d) Huonot työolosuhteet	0	1	2
e) Huono työilmapiiri	0	1	2
f) Liian suuri työmäärä	0	1	2
g) Työn mielenkiinnottomuus	0	1	2

45. Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiäsi itsestäsi? Arvioi, kuinka samaa mieltä olet kunkin väittämän kanssa?

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>Siltä väliltä</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
a) Mielestäni olen ihmisenä ainakin yhtä arvokas kuin muutkin	1	2	3	4	5
b) Mielestäni minulla on useita hyviä ominaisuuksia	1	2	3	4	5
c) Olen taipuvainen pitämään itseäni epäonnistujana	1	2	3	4	5
d) Kykenen tekemään asioita yhtä hyvin kuin useimmat muutkin ihmiset	1	2	3	4	5
e) Mielestäni minulla ei ole paljoakaan ylpeilemisen aihetta	1	2	3	4	5
f) Asennoidun itseeni myönteisesti	1	2	3	4	5
g) Olen suurin piirtein tyytyväinen itseeni	1	2	3	4	5
h) Toivoisin, että minulla olisi enemmän itsekunnioitusta	1	2	3	4	5
i) Tunnen itseni joskus todella hyödyttömäksi	1	2	3	4	5
j) Joskus ajattelen, etten kelpaa mihinkään	1	2	3	4	5

46. Seuraavassa luetellaan joukko tapahtumia, joita elämässä voi kohdata. Oletko Sinä kokenut seuraavia tapahtumia?

	<i>Ei ollenkaan</i>	<i>Kyllä, viime vuoden aikana</i>	<i>Kyllä, aikaisemmin</i>
a) Avioero (tai ero avoliitosta)	0	1	2
b) Huomattava taloudellisen tilanteen vaikeutuminen	0	1	2
c) Oman työpaikan menetyks	0	1	2
d) Puolison työpaikan menetyks	0	1	2
e) Oma vakava sairaus tai tapaturma	0	1	2
f) Puolison tai lapsen vakava sairaus tai tapaturma	0	1	2
g) Muun läheisen sukulaisen tai ystävän vakava sairaus tai tapaturma	0	1	2
h) Puolison kuolema	0	1	2
i) Lapsen kuolema	0	1	2
j) Muun läheisen sukulaisen tai ystävän kuolema	0	1	2

47. Kuinka tyytyväinen olet?

	<i>Ei puolisoa/ lapsia</i>	<i>Erittäin tyytyväinen</i>	<i>Melko tyytyväinen</i>	<i>Siltä väliltä</i>	<i>Melko tyytymätön</i>	<i>Erittäin tyytymätön</i>
a) Suhteeseesi puolisoon	0	1	2	3	4	5
b) Suhteeseesi lapsiin	0	1	2	3	4	5
c) Ystävyyssuhteisiisi	0	1	2	3	4	5
d) Taloudelliseen tilanteeseesi	0	1	2	3	4	5
e) Elämäntilanteeseesi yleensä	0	1	2	3	4	5

LÄMMIN KIITOS OSALLISTUMISESTASI TUTKIMUKSEEN!