

**TYÖN STRESSITEKIJÄT JA HYVINVOINTI TYÖSSÄ:
PERSOONALLISUUS YHTEYKSIÄ MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ**

Anne Mäkikangas
Pro gradu –tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Syksy 2000

TIIVISTELMÄ

Työn stressitekijät ja hyvinvointi työssä: persoonallisuus yhteyksiä muuntavana tekijänä

Tekijä: Anne Mäkikangas

Ohjaaja: ma. professori Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu –tutkielma

Syyskuu 2000

Jyväskylän yliopisto

51 sivua, 2 liitettä

Tutkimuksen päätavoitteena oli tutkia työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä sekä persoonallisuustekijöitä - itsearvostusta ja optimismia - yhteyttä muuntavina tekijöinä. Tutkimusaineisto perustui keväällä 1999 toteutettuun ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” – tutkimusprojektin kyselyyn. Tämän tutkimuksen aineisto rajattiin työssäkäyviin henkilöihin (n = 642), joista oli miehiä 338 ja naisia 304. Analyysit osoittivat, että työn stressitekijät ja persoonallisuustekijät selittivät työhyvinvointia suoraan. Lisäksi persoonallisuustekijät muunsivat joidenkin työn stressitekijöiden ja työuupumuksen välistä suhdetta miehillä, mutta naisilla vastaavia yhteyksiä ei havaittu. Runsaat aikapaineet ja heikot työn ihmissuhteet olivat sitä voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen, mitä heikompi itsearvostus yksilöllä oli. Korkea itsearvostus toimi siis puskurina, joka lievensi aikapaineiden ja työn ihmissuhteiden haitallisia yhteyksiä työhyvinvointiin. Optimismi puolestaan toimi moderaattorina aikapaineiden ja työuupumuksen välisessä suhteessa: mitä korkeampi työntekijöiden optimistisuus oli, sitä heikompi oli aikapaineiden ja työuupumuksen välinen yhteys. Sen sijaan itsearvostus ja optimismi eivät muuntaneet työn stressitekijöiden yhteyttä työtyytyväisyyteen.

Avainsanat: *työtyytyväisyys, työuupumus, työn stressitekijät, itsearvostus, optimismi*

JOHDANTO

Suomalainen yhteiskunta ja työelämä ovat kokeneet 1990-luvulla monia muutoksia. Taloudellinen lama on mullistanut talouselämää ja työmarkkinoita, ja suuria muutoksia työelämässä ovat myöskin aikaansaaneet Euroopan unioniin liittyminen ja nopeatahtinen tekninen kehitys (Veikkola, 1999). Muutokset ovat pitkälti olleet kielteisiä ja heikentäneet suomalaisen työelämän laatua (Lehto & Sutela, 1998; Ylöstalo & Rahikainen, 1998). Aikapaineet työpaikoilla ovat lisääntyneet ja työn henkinen rasittavuus on kasvanut (Lehto & Sutela, 1998). Nämä työelämän kielteiset muutokset heijastuvat korkeisiin työuupumuslukuihin, sillä Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksen mukaan puolet suomalaisesta työvoimasta kärsii erilaisista työuupumusoireista. Kuitenkin samanaikaisesti työelämässä on tapahtunut myöskin monia positiivisia muutoksia. Työolot ovat kehittyneet ja monien työolotutkimuksien mukaan työtehtävät ovat monipuolistuneet ja työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä entistä enemmän (Lehto & Sutela, 1998).

Tämä tutkimus on osa Suomen Akatemian talouskriisitutkimusohjelmaan kuuluvaa ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” – projektia, jonka tavoitteena on arvioida laman mikrotason vaikutuksia. Tässä tutkimuksessa näitä vaikutuksia pyritään tarkastelemaan työelämässä koetun hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on erityisesti persoonallisuustekijöiden moderoivan eli muuntavan vaikutuksen tutkiminen työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Tutkimus perustuu stressitutkimustraditioon, jota on pitkään käytetty työelämän hyvinvointiongelmien tarkastelussa. Viimeaikaisen näkemyksen mukaan stressin muodostumiseen vaikuttaa työn ja yksilön välinen vuorovaikutus. Yksilöä ei nähdä pelkästään kuormituksen kohteena olevana, vaan stressi muodostuu vuorovaikutusprosessissa, jossa työntekijälle asetetut vaatimukset ja hänen edellytyksensä sekä mahdollisuudet ja odotukset ovat ristiriidassa keskenään (Kalimo, 1987; Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkman, 1984; Sutherland & Cooper, 1988).

Vaikka yksilön ja työn vuorovaikutukseen perustuvat stressiteoriat ovat kuvanneet yksilöiden välisiä eroja, on tutkimuksissa vasta viimeaikoina alettu ottaa huomioon yhä enenevässä määrin persoonallisuustekijöiden vaikutus stressiprosessin eri vaiheissa. Persoonallisuuden vaikutusta stressiprosessissa on usein selitetty erilaisten haitallisten käyttäytymistyylien (A-B-tyyppisyys) avulla, mutta tällainen lähestymistapa ei

sellaisenaan ole riittävä stressireaktioiden yksilöllisten vaihtelujen selittämiseen (Edwards, 1991; Kalimo, 1987). Nykyisin yksilöllisten erojen selvittämisessä on siirrytty yhä spesifimpään sekä voimavarakeskeiseen tarkasteluun ja ajatellaan, että monet yksilölliset tekijät voivat toimia sekä muuntavina (moderoivina) että välittävinä (medioivina) tekijöinä stressiprosessin eri vaiheissa (Cox & Ferguson, 1991; Feldt, 1999; Kahn & Boysiére, 1992; Taylor & Aspinwall, 1996). Tutkimuksissa huomioituja terveyttä edistäviä ja suojaavia tekijöitä ovat olleet esimerkiksi kontrolliorientaatio (locus of control), jäämäkkyys (hardiness) ja koherenssi (ks. Cohen & Edward, 1989; Cox & Ferguson, 1991; Feldt, 1999)

Muuntavalla eli moderaattorimuuttujalla tarkoitetaan Baronin ja Kennyn (1986) mukaan joko kvalitatiivista tai kvantitatiivista muuttujaa, joka vaikuttaa kahden muun muuttujan väliseen yhteyteen, yhteyden suuntaan tai voimakkuuteen. Mediaattorimuuttujalla puolestaan tarkoitetaan välittävää tekijää kahden muuttujan välisessä suhteessa. Stressiprosessissa moderaattorivaikutuksia on tutkittu mm. stressin arviointi- ja tulkintaprosessissa (Norris & Murrell, 1984), stressitekijöiden ja psyykkisten stressireaktioiden (Feldt, 1999; Holahan & Moos, 1991; Kivimäki, 1996) sekä stressitekijöiden ja fyysisten sairauksien (Stephoe, 1991; Whisman & Kvom, 1993) välisissä yhteyksissä.

Tämän tutkimuksen viitekehyksenä on Ivancevichin ja Mattesonin (1980) työstressimalli (ks. liite 1), jonka mukaan stressi muodostuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksena ja saa aikaan erilaisia fysiologisia, psykologisia ja käyttäytymisessä ilmeneviä stressireaktioita. Ivancevichin ja Mattesonin mallin mukaan kuormittuneisuutta aiheuttavat erilaiset työn rakenteelliset ja psykososiaaliset stressitekijät, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti sekä yleiseen hyvinvointiin että työhyvinvointiin. Ivancevich ja Matteson jaottelevat organisaation sisäiset stressitekijät neljään eri tasoon: fyysiseen työympäristöön (esim. melu), yksilöllisiin tekijöihin (esim. roolikonfliktiin), ryhmätekijöihin (esim. koheesion puute) ja organisaatioon liittyviin tekijöihin (esim. työn suunnittelu ja organisaatioilmasto). Organisaation ulkopuolisista stressitekijöistä mallissa huomioidaan mm. perhesuhteet sekä taloudellinen tilanne. Cartwrightin ja Cooperin (1997) sekä Murphyn (1995) työn stressitekijöiden luokittelu on pääpiirteissään samanlainen.

Tämä tutkimus rajattiin koskemaan työn psykososiaalista stressitekijöistä aikapaineita, vaikutusmahdollisuuksia, työn epävarmuutta sekä työtoveri- ja

esimiessuhteita. Työn psykososiaalisilla piirteillä tarkoitetaan erilaisia työhön liittyviä, tekijöitä, jotka voivat lisätä työntekijän riskiä sairastua henkisesti tai fyysisesti (Cooper & Marshall, 1976). Persoonallisuustekijöinä tutkimuksessa tarkasteltiin itsearvostusta ja optimismia. Työhyvinvointia tarkasteltiin sekä positiivisesta (työtyytyväisyys) että negatiivisesta (työuupumus) lähtökohdista käsin. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työn stressitekijät ja persoonallisuustekijät ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen ja emotionaaliseen uupumukseen. Lisäksi tutkittiin persoonallisuustekijöiden moderoivaa eli muuntavaa vaikutusta työn psykososiaalisten stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Hypoteesina oli, että vahva itsearvostus sekä korkea optimistisuus muuntavat työn stressitekijöiden vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen, siten että työhyvinvointi säilyy korkeana stressitekijöiden vaikutuksesta huolimatta.

Itsearvostuksella viitataan yksilön arviointiin omasta arvostaan, siihen kuinka hän hyväksyy itsensä sellaisena kuin on ja kuinka tyytyväinen hän on itseensä. Itsearvostuksen ajatellaan muodostuvan kahdesta osatekijästä, jotka ovat yksilön arviointi omasta arvostaan ja omasta kykenevyydestään (Locke, McClear & Knight, 1996). Korkean itsearvostukseen kuuluu oman itsensä arvostaminen ja omien puutteiden ja vahvuuksien realistinen tiedostaminen. Matalalle itsearvostukselle on puolestaan tyypillistä minäkuvan epävakaisuus, sensitiivisyys muiden ihmisten mielipiteille ja kritiikille, oman arvon kieltäminen ja itsehalveksunta (Rosenberg, 1965).

Merkittävä itsearvostusta käsittelevä teoria on Brocknerin (1983, 1988) plastisiteetti-hypoteesi. Plastisiteetti-hypoteesia on hyödynnetty paljon työelämän tutkimuksessa ja sen avulla on pyritty selittämään, miksi ihmiset, joilla on alhainen itsearvostus, reagoivat voimakkaammin työn stressitekijöihin (Ganster & Schaubroeck, 1995; Jex & Elacqua, 1999). Brocknerin (1983, 1988) mukaan käyttäytymisen plastisiteetilla tarkoitetaan ulkoisten, yleensä sosiaalisten vihjeiden ja tapahtumien vaikutusta yksilön käyttäytymiseen. Brocknerin (1988) mukaan ihmiset, joilla on alhainen itsearvostus, ovat sensitiivisempiä ulkoisille tapahtumille ja heidän käyttäytymisensä muovautuu ulkoisten tapahtumien ja ärsykkeiden mukaan.

Itsearvostuksen ja sukupuolen yhteydestä on saatu ristiriitaisia tutkimustuloksia. Sukupuolten väliset erot ovat yleensä osoittautuneet suhteellisen pieniksi (Allgood-Merten & Stockard, 1991; Feather, 1991; Feingold, 1994; Fertman & Chubb, 1992; Kling, Hyde, Showers, Buswell, 1999) tai eroja ei ole havaittu lainkaan (Blackman & Funder, 1996; Mutran, Reizes, Bratton, Fernandez, 1997; Simpson, Gangestad &

Lerma, 1990). On kuitenkin saatu myös tutkimustuloksia, joiden mukaan miehillä olisi merkittävästi korkeampi itsearvostus kuin naisilla (Block & Robbins, 1993; Francis, 1996; Thomsen, Soares, Nolan, Dallender & Arnetz, 1999).

*Optimism*in määritelmä perustuu pitkälti Scheierin ja Carverin (1986, 1987, 1992, 1994) tutkimustyöhön. Ajatus siitä, että optimismi vaikuttaa merkittäväällä tavalla ihmisen käyttäytymiseen liittyy Carverin ja Scheierin (1981) yleisen toiminnan itsesääätelyä kuvaavaan malliin. Optimismin, eli yleistyneen odotuksen hyvästä lopputuloksesta, on todettu olevan yhteydessä sekä psyykkiseen että fyysiseen hyvinvointiin (Scheier & Carver, 1987; Segerstrom, Taylor, Kemeny & Fahey, 1998) ja sen on todettu toimivan merkittävänä puskuritekijänä erilaisissa elämän stressaavissa tilanteissa (Adler & Matthews, 1994).

Optimismin ja itsearvostuksen välinen yhteys on todettu monissa tutkimuksissa ja ne ovat myöskin käsitteellisesti yhteydessä toisiinsa (Fry, 1995; Wenglert, 1999). Esimerkiksi Fry (1995) osoitti tutkimuksessaan itsearvostuksen ja optimismin välillä suoran positiivisen yhteyden ($r = .56$) eli optimistisuuden lisääntyessä myöskin itsearvostus lisääntyi. Scheier, Carver ja Bridges (1994) kuitenkin havaitsivat tutkimuksessaan optimismin ja itsearvostuksen olevan erillisiä persoonallisuustekijöitä korkeasta korrelaatiokertoimesta huolimatta, sillä ne olivat yhteydessä mm. erilaisiin copingkeinojen käyttöön.

Työtyytyväisyys on määritelty emotionaalisiksi reaktioiksi, joita työ tai sen eri osatekijät herättävät työntekijässä (Locke, 1976; Spector, 1997). Hodsonin (1997) mukaan työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen enemmän kuin työn rakenteelliset piirteet. Työssä saatavan sosiaalisen tuen ja työpaikan hyvien sosiaalisten suhteiden onkin todettu lisäävän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Moyle, 1998; Vahtera & Pentti, 1995). Työn stressitekijöistä myöskin vaikutusmahdollisuudet (Rasku & Kinnunen, 1999) ja aikapaineiden vähäisyys (Carayon & Zijlstra, 1999) ovat edistämässä työtyytyväisyyttä.

Iällä on todettu olevan yhteys työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden on havaittu lisääntyvän iän myötä (Carayon & Zijlstra, 1999; Smith, Smits & Hoy, 1998) tai yhteys on ollut U-muotoinen (Rasku & Kinnunen, 1999). Koulutuksella (Bilgicin, 1998) ja sukupuolella (Thompsen ym., 1999; Vahtera & Pentti, 1995) ei ole todettu olevan yhteyttä työtyytyväisyyden kokemiseen.

Itsearvostuksen ja työtyytyväisyyden välinen positiivinen suhde on löydetty monissa tutkimuksissa (Abraham, 1999; Carmel, 1997; Howell, Bellenger & Wilcox, 1987; Lopez & Greenhaus, 1978; Waris, 1997). Tätä on selitetty mm. sen avulla, että ihmiset, joilla on korkea itsearvostus, näkevät työnsä haastavana ja mahdollisuuksia antavana, josta heille on hyötyä. Ihmiset, joilla on alhainen itsearvostus, näkevät puolestaan työtilanteet epäonnistumisen mahdollisuuksina. Eli tämän selitysmallin mukaan itsearvostus on yhteydessä työtyytyväisyyteen tilanteen arvioinnin kautta (Locke ym, 1996). Myöskin optimismilla on havaittu olevan positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen (Jex & Spector, 1996).

Työuupumuksella viitataan vakavaan krooniseen stressioireyhtymään, johon kuuluu vakava väsymys, kyynistyneisyys sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach & Leiter, 1997). Keskeisenä tekijänä Maslachin (1993) mukaan määritelmässä on emotionaalinen uupumus, jolle on tyypillistä pitkäaikainen ja voimakas väsymys eli ekshaustio. Uupumusasteinen väsymys on yleistynyttä väsymistä, jolle on tyypillistä emotionaalinen, älyllinen ja/tai fyysinen väsymys ja innostuneisuuden puute. Depersonalisaatiolle eli kyynistymiselle on tyypillistä emotionaalista kuormituksesta vetäytyminen ja työn merkityksen kyseenalaistaminen tai kokonaan katoaminen. Kyynistymiseen liittyy myöskin työn ilon ja työn mielekkyyden katoaminen (Maslach, 1993). Kolmas keskeinen tekijä työuupumuksessa on heikentynyt ammatillinen itsetunto. Ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen kuuluu pelko työstä suoriutumisesta ja huonommuudentunteet suhteessa omaan pätevyyteen ja menestymiseen (Kalimo & Toppinen, 1997; Maslach, 1993).

Työuupumusta on yleensä kuvattu erilaisten prosessi- ja vaihemallien avulla. Kalimo ja Toppinen (1997) sekä Gordes, Dougherty ja Blum (1997) ovat kuvanneet työuupumuksen kehittymistä hitaana tapahtumasarjana. Ensimmäisenä vaiheena on väsymys, joka on yleistynyttä ja josta elpymistä ei tapahdu lomien tai viikonloppujen aikana. Vähitellen ihminen alkaa suojautua väsymystä ja syyllisyyttä vastaan ja tämä johtaa vähitellen kyynistyvään ja työn merkitystä kyseenalaistavaan asennoitumiseen. Vähitellen prosessi voi johtaa ammatillisen itsetunnon romahtamiseen.

Työuupumus ja työtyytyväisyys ovat negatiivisesti yhteydessä toisiinsa eli työuupumuksen lisääntyessä työtyytyväisyys vähenee (Schulz, Greenley & Brown, 1995). Työuupumuksen osa-alueista etenkin emotionaalisen uupumuksen on havaittu olevan yhteydessä työtyytyväisyyden kanssa (Bhana & Hafejee, 1996; Kantas &

Vassilaki, 1997). Pitkittäistutkimuksessaan Wolpin, Burke ja Greenglass (1991) tutkivat työuupumuksen ja työtyytyväisyyden suhdetta ja havaitsivat työuupumuksen aiheuttavan työtytymättömyyttä. On kuitenkin saatu myös tutkimustuloksia, joiden mukaan työuupumus ei välttämättä johda työtytymättömyyteen (McDermott, 1984).

Työhön ja yksilöön liittyvien tekijöiden on todettu olevan yhteydessä työuupumuksen eri oireisiin. Työuupumustutkimuksissa onkin havaittu työn laadullisen ja määrällisen ylikuormituksen (Dolan, 1995; Gordes ym., 1997; Janssen, Schaufeli & Houkes, 1999; Rasku & Kinnunen, 1999) sekä vaikutusmahdollisuuksien puutteen (Jansen, Kerstra, Abu-saad & van Der Zee, 1996; Lee & Ashforth, 1996) lisäävän erityisesti uupumusasteista väsymystä. Persoonallisuustekijöiden puolestaan on todettu vaikuttavan työuupumuksen oireista eniten kynnistyneisyyteen (Dolan, 1995). Työn stressitekijöistä myöskin työn epävarmuuden (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999), alhaisen sosiaalisen tuen (Tunrnpiseed, 1994) ja organisaation huonon ilmapiirin ja työyhteisöjen ristiriitojen (Toppinen & Kalimo, 1995) on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen.

Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa havaittiin työuupumuksessa eroja sukupuolen, iän ja koulutuksen suhteen. Naiset kokivat miehiä enemmän työuupumusta ja heillä erityisesti emotionaalinen uupumus korostui. Myöskin Thomsen ym. (1999) havaitsivat tutkimuksessaan naisten kokevan enemmän työuupumusta kuin miesten. Miehillä puolestaan kokevat työuupumuksen oireista eniten kynnistyneisyyttä (Kinnunen, Parkatti & Rasku, 1994). Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa työuupumuksen todettiin lisääntyvän iän mukana ja eniten voimakasta työuupumusta oli ihmisillä, jotka olivat suorittaneet ammatillisen kurssin tai olivat ilman mitään ammatillista koulutusta. Myöskin pitkällä työkokemuksella näyttää olevan yhteyttä työuupumukseen, sillä yli 35 vuotta työssä olleilla esiintyi enemmän voimakasta työuupumusta kuin muilla tutkittavilla. Työnantajasektoreista (valtio, kunta, yksityinen työnantaja) on työuupumusta eniten havaittu olevan kuntasektoreilla työskentelevillä naisilla, kun taas miesten työuupumukseen ei työnantajasektorilla havaittu olevan yhteyttä (Lehto, 1991).

Itsearvostuksen merkitystä työuupumusprosessissa on tutkittu kolmella tavalla. Ensiksikin on tutkittu sen suoria vaikutuksia työuupumukseen ja stressitekijöihin. Itsearvostuksen on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä kaikkiin työuupumuksen oireisiin (Carmel, 1997; Golembiewski & Kim, 1989; Janssen ym., 1999; Rosse, Boss

& Johnson, 1991). Työn stressitekijöistä itsearvostuksen on todettu olevan voimakkaammin yhteydessä työn sisäisiin piirteisiin (kuten työn itsenäisyyteen) kuin työn ulkoisiin piirteisiin (esim. työn sosiaalisiin suhteisiin) (Brockner, 1988). Itsearvostuksen on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työtovereilta saatavaan tukeen (Byrne, 1994) ja negatiivisesti yhteydessä työn epävarmuuteen (Mauno & Kinnunen, 1998), vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin ja työn yksitoikkoisuuteen (Kivimäki & Kalimo, 1996).

Toiseksi itsearvostuksen voidaan myöskin ajatella olevan työuupumuksen (Golembiewski & Kim, 1989) tai stressin (French & Caplan, 1972) seuraus. Kivimäki (1996) ja Waris (1997) ovat tutkineet itsearvostuksen vaikutusta stressiprosessissa ja he ovat havainneet, että voimakas stressi voi vaikuttaa itsearvostukseen alentamalla sitä. Kolmanneksi hyvän itsearvostuksen on todettu vähentävän työuupumuksen riskiä (Byrne, 1994), jolloin se toimii muuntavana tekijänä. Tällöin korkea itsearvostus voidaan nähdä resurssina ja voimavarana, jolloin työn stressitekijät eivät vaikuta yksilöön voimakkaasti (Hobfoll & Freedy, 1993). Tosin tulokset itsearvostuksen moderoivasta vaikutuksesta työuupumusprosessissa ovat olleet ristiriitaisia (ks. Rosse ym., 1991).

Itsearvostuksen muuntavaa vaikutusta on tutkittu työn stressitekijöiden osalta erityisesti rooliristiriitojen yhteydessä. Itsearvostuksen on havaittu muuntavan roolikonfliktin ja somaattisen terveyden välistä suhdetta (Ganster & Schaubroeck, 1991), rooliepäselvyyksien ja depressiivisyyden välistä suhdetta (Jex & Elacqua, 1999), rooliepäselvyyksien, roolikonfliktien, rooliylikuormituksen, työntekijöiltä sekä esimiehiltä saaman tuen ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta (Pierce, Gardner, Dunhan & Gummings, 1993). Lisäksi Mossholder, Bedeian ja Armenakis (1981) havaitsivat työntekijöiden, joilla oli alhainen itsearvostus, kokevan roolikonfliktin sekä rooliepäselvyydet hyvin voimakkaana, mutta tätä yhteyttä ei havaittu työntekijöillä, joilla oli korkea itsearvostus. Toisessa tutkimuksessaan Mossholder, Bedeian ja Armenakis (1982) osoittivat, että alhaisen itsearvostuksen omaavat ihmiset hyötyivät enemmän työtovereiden antamasta sosiaalisesta tuesta. Sosiaalinen tuki vähensi työpainetta ja paransi niiden työntekijöiden työsuoritusta, jolla oli alhainen itsearvostus.

Weinerin, Myczykin ja Martinin (1992) tutkivat itsearvostuksen muuntavaa vaikutusta työtyytyväisyyden, uratytytyväisyyden ja hyvinvoinnin välillä. Tutkimuksessa havaittiin hyvinvoinnin lisääntyvän työtyytyväisyyden lisääntyessä

ihmisillä, joilla oli alhainen itsearvostus, ja työtyytyväisyydellä havaittiin olevan vahva yhteys molempiin hyvinvoinnin osatekijöihin eli elämään tyytyväisyyteen ja negatiivisiin tunteisiin. Tutkimuksessa havaittiin myöskin yhteys uratyytyväisyyden ja elämään tyytyväisyyden välillä, joka oli voimakkaampi tutkittavilla, joilla oli alhainen itsearvostus.

Optimismin yhteyttä stressiprosessissa on tutkittu erityisesti hallintakeinojen yhteydessä. Tutkimuksissa on havaittu, että optimistiset ihmiset käyttävät ongelmakeskeisiä ja aktiivisia keinoja, kuten esimerkiksi myönteistä uudelleentulkintaa ja sosiaalisen tuen etsimistä. Pessimistit puolestaan käyttävät emootiosuuntautuneita ja passiivisia keinoja, kuten kieltämistä tai tilanteesta etäännyttämistä (Aspinwall & Taylor, 1992; Harju & Bolen, 1998; Lai, 1995; Scheier & Carver, 1992).

Optimismin muuntavaa vaikutusta stressin ja hyvinvoinnin välillä on tutkittu suhteellisen vähän eikä tutkimusta ole juurikaan tehty työn stressitekijöiden ja työssä koetun hyvinvoinnin välillä. Työn stressitekijöistä optimismin on havaittu olevan voimakkaimmin yhteydessä työn itsenäisyyteen ja roolikonfliktiin (Jex & Spector, 1996) ja työhyvinvoinnista vähäiseen työuupumukseen (Fry, 1995). Optimismin moderoinva vaikutus on saanut tukea masentuneisuuden ja toivottomuuden (hopelessness) tutkimuksesta. On havaittu, että pessimismi ja toivottomuus toimivat muuntavina tekijöinä negatiivisen elämänstressin ja depressiivisyyden välillä (Metalsky & Joiner, 1992; Dixon, Heppner, Burnett & Lips, 1993), jolloin optimistiset ihmiset kokevat pessimistisiä ihmisiä vähemmän masentuneisuutta elämänstressistä huolimatta.

Optimismin muuntava vaikutus stressin ja hyvinvoinnin väliltä on saanut tukea mm. Changin (1998), Fryn (1995), Sumin (1997) ja Sumin, Horien ja Hayakawan (1997) tutkimuksissa. Chang (1998) tutki optimismin moderoinvaa vaikutusta stressin ja hyvinvoinnin (depressiivisyyden ja elämään tyytyväisyyden) välillä. Tutkimuksessa havaittiin, että optimistiset opiskelijat olivat vähemmän depressiivisiä ja enemmän elämään tyytyväisiä kuin pessimistiset opiskelijat kuormituksesta huolimatta. Sumi, Horie ja Hayakawa (1997) havaitsivat optimismin toimivan puskurina stressin ja hyvinvoinnin välillä, sillä optimistiset opiskelijat korkeasta stressaantuneisuudesta huolimatta kokivat vähemmän masentuneisuutta kuin muut tutkittavat. Myöskin Sumi (1997) havaitsi tutkimuksessaan, että optimistiset opiskelijat kokivat vähemmän fyysisiä sairauksia, depressiota ja ahdistuneisuutta riippumatta stressin määrästä. Stressin ja hyvinvoinnin suhde oli voimakkaampi pessimistisillä kuin optimistisillä opiskelijoilla.

eli optimistisilla opiskelijoilla oli vähemmän fyysisiä ja psyykkisiä stressireaktioita kuormituksesta huolimatta. Fry (1995) havaitsi tutkimuksessaan optimismin toimivan puskuritekijänä päivittäisen kuormittuneisuuden ja hyvinvoinnin eri alueiden välillä, sillä optimistiset johtajat kokivat vähemmän fyysisiä sairauksia, väsymystä ja työuupumusta, ja heidän itsearvostuksensa oli korkeampi kuin vähemmän optimistisilla johtajilla. Lisäksi hän havaitsi optimismin moderoivan vaikutuksen, sillä päivittäisen stressin lisääntyessä optimististen johtajien työuupumus lisääntyi vähemmän kuin pessimististen johtajien.

Tutkimuksen tavoite

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, miten työn stressitekijät ja persoonallisuus ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Lisäksi kiinnostuksen kohteena oli itsearvostuksen ja optimismin moderaattorivaikutus työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Persoonallisuuden yhteyttä stressiprosessin eri vaiheisiin lähestyttiin Ivancevichin ja Mattesonin työstressimallin kautta (ks. liite 1), jonka mukaisesti itsearvostuksen ja optimismin oletettiin muuntavan eli moderoivan työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta. Tutkimuksen ongelmanasettelua jäsentävä malli on esitetty kuviossa 1.

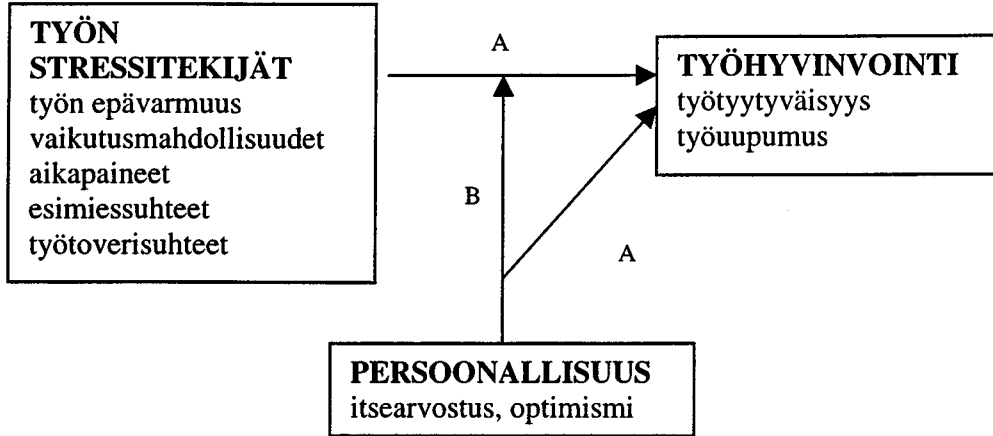
Tutkimuksen yksityiskohtaiset ongelmat olivat seuraavat:

1. Kuinka työntekijät kokevat työnsä stressitekijät (aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, työn epävarmuuden, esimiehuhteet ja työtoverisuhteet) ja työhyvinvoinnin (työtyytyväisyyden ja työuupumuksen)?

Miten kokemukset työn stressitekijöistä, työhyvinvoinnista ja persoonallisuustekijöistä eroavat eri taustamuuttujien (sukupuolen, iän, koulutuksen ja työnantajasektorin) mukaan?

2. Miten työn stressitekijät (työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuudet, aikapaineet, esimiehuhteet ja työtoverisuhteet) ja persoonallisuustekijät (itsearvostus ja optimisimi) ovat yhteydessä työhyvinvointiin (työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen)?

3. Muuntavatko (moderoivatko) persoonallisuustekijät työn stressitekijöiden yhteyttä työhyvinvointiin (kuvio 1)?



Kuvio 1. Tutkimusasetelma
(A = omavaikutus, B = moderaattorivaikutus)

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkittavat

Tutkimus liittyy Suomen Akatemian talouskriisitutkimusohjelmaan kuuluvaan projektiin ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi”. Projektin tavoitteena on tutkia laman mikrotason vaikutuksia. Tutkimus toteutettiin keväällä 1999 tehtynä postikyselynä. Tutkimuksen otos (n = 1878) valittiin satunnaisotantaa käyttämällä Väestörekisterikeskuksen tiedostosta siten, että se rajattiin iältään 25–59-vuotiaisiin. Postikysely lähetettiin jokaiselle otokseen poimitulle kahtena kappaleena, joista toinen oli tarkoitettu mahdolliselle samassa osoitteessa asuvalle puolisolle. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 851 kohdehenkilöä ja 608 puolisoa. Kyselyn vastausprosentti oli siten 45. Alhaisesta vastausprosentista huolimatta vastaajat edustivat hyvin otosta taustatietojen (sukupuoli, ikä, siviilisääty ja asuinpaikkakunta) osalta. Sekä otoksessa että vastanneissa oli 52 % miehiä ja 48 % naisia. Otoksessa (31 %) ja vastanneissa (32 %) oli eniten ikäryhmään 45-54 kuuluvia henkilöitä. Avioliitossa eli suurin osa sekä otokseen valituista (57 %) että vastanneista (61 %). Kaupungissa asuvia oli otoksessa 49 % ja vastaavasti kyselyyn vastanneissa 48 %.

Alkuperäistä tutkimusaineistoa rajattiin edelleen tähän tutkimukseen siten, että mukaan otettiin vain työssäkäyvät henkilöt (n = 642), joista naisia oli 304 ja miehiä 338. Keskeisimmät taustatiedot tutkituista on esitetty taulukossa 1. Kyselyyn vastanneissa sekä miehissä että naisissa oli eniten 45–54-vuotiaita, mutta vastaajat jakautuivat melko tasaisesti kaikkiin ikäryhmiin. Valtaosa vastaajista eli parisuhteessa, miehet kuitenkin hieman useammin kuin naiset. Miehet olivat yleisimmin koulu- ja naiset opistotasoisesti kouluttautuneita. Miehistä 94 % ja naisista 82 % oli pysyvässä työsuhteessa. Sosioekonomiselta asemaltaan naisista liki puolet (46 %) oli alempia toimihenkilöitä ja miehet olivat yleisimmin työntekijöitä (40 %). Miehistä valtaosa (58 %) työskenteli yksityisen työnantajan palveluksessa, kun naiset yleisemmin työskentelivät kuntasektorilla (44 %). Osa-aikatyössä tutkituista miehistä oli vain 2 % (n = 7), mutta naisilla vastaava luku oli 12 %. Työaikamuodossa ei sukupuolten välillä ollut eroja, sillä noin 70 %:illa sekä miehistä että naisista oli säännöllinen päivätyö.

TAULUKKO 1. Tutkittavien (n = 642) taustatiedot

Taustatekijät	Miehet (n = 338)		Naiset (n = 304)		χ^2
	n	%	n	%	
Ikä					.517
20-34 vuotta	84	25	68	23	
35-44 vuotta	103	31	85	28	
45-54 vuotta	113	34	111	37	
55-65 vuotta	32	10	37	12	
Siviilisäätö					26.13***
Naimaton	42	12	28	9	
Avoliitossa	225	67	179	59	
Avoliitossa	62	18	57	19	
Asumuserossa, eronnut tai leski	9	3	40	13	
Ammatillinen koulutus					26.82***
ei ammatillista koulutusta/lyhyt kurssi	80	24	55	18	
ammattillinen koulu	123	36	68	23	
ammattillinen opisto	76	23	116	39	
korkeakoulututkinto	58	17	61	20	
Sosioekonominen asema					47.50***
Työntekijä	135	40	79	26	
Alempi toimihenkilö	72	22	140	46	
Ylempi toimihenkilö	80	24	62	21	
Yrittäjä/perheenjäsenen yrityksessä	46	14	20	7	
Työnantaja					92.45***
Valtio	50	15	30	10	
Kunta tai kuntayhtymä	37	11	133	44	
Yksityinen työnantaja	196	58	120	40	
Oma yritys	52	16	18	6	
Työaika					23.90***
Osa-aikatyö	7	2	36	12	
Koko-aikatyö	322	98	265	88	
Työaikamuoto					.907
Säännöllinen päivätyö	219	66	206	69	
Vuorotyö	44	13	40	13	
Epäsäännöllinen työaika	71	21	55	18	
Työsuhde					20.39***
Määräaikainen	20	6	53	18	
Pysyvä	309	94	248	82	

*** p < .001

Kyselylomake ja tutkimuksen muuttajat

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake sisälsi kysymyksiä (liite 2) tutkittavien taustatiedoista, työoloista, työn muutoksista, työhyvinvoinnista, taloudesta, arjesta, perhe-elämästä, koetusta terveydentilasta sekä persoonallisuustekijöistä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan työn stressitekijöitä (aikapaineita, vaikutusmahdollisuuksia, työn epävarmuutta ja työpaikan sosiaalisia suhteita), persoonallisuustekijöitä (itsearvostusta ja optimismia) ja työhyvinvointia (työtyytyväisyyttä ja työuupumusta.)

Kyselylomakkeen kysymyksistä muodostettiin summamuuttujia, joiden avulla tiivistettiin tutkittavia ilmiöitä. Summamuuttajat muodostettiin laskemalla yhteen kuhunkin muuttujaan kuuluvien väittämien pistemäärät, minkä jälkeen summamuuttajat palautettiin alkuperäisellä asteikolleen jakamalla kunkin summa väittämien lukumäärällä. Summamuuttujien muodostamisessa huomioitiin väittämien suunta eli tarvittaessa suoritettiin uudelleenkoodaus kääntämällä asteikko samansuuntaiseksi muiden asteikkojen kanssa. Summamuuttujien reliabiliteetteja arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimien avulla. Muodostettujen summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat, teoreettiset vaihteluvälit ja reliabiliteetit ovat taulukossa 2. Muuttujat on nimetty siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän nimettyä ilmiötä esiintyy.

Työn stressitekijöitä kuvaavia summamuuttujia muodostettiin viisi (taulukko 2). Vastaajat arvioivat väittämiä viisiportaisella asteikolla (1 = harvoin/ei koskaan, 5 = erittäin usein/jatkuvasti). *Aikapaineita* ja kiireen kokemista työssä selvitettiin viidellä väittämällä (kys. n:o 43;1-5), jotka perustuvat Spectorin ja Jexin (1998) mittariin. *Vaikutusmahdollisuuksia* työssä kuvattiin kahdeksalla osiolla, joista neljä kysymystä (42; 1-4) kuvasi mahdollisuutta vaikuttaa omaan työtahtiin ja loput neljä (42; 5-8) kuvasi mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun ja vaihteluun. Työn vaikutusmahdollisuuksia kuvaavat osiot perustuvat Jacksonin, Wallin, Martinin ja Davidsin (1993) laatimaan mittariin. *Työn epävarmuutta* kuvaavaan summamuuttujaan sisältyi seitsemän (kys. n:o 39; 1-7) osiota, jotka perustuivat Johnsonin, Messen ja Cranon (1984) mittariin. Työpaikan sosiaalisia suhteita selvitettiin työtoveri- ja esimiessuhteiden avulla. Muuttujat on nimetty siten, että mitä paremmiksi työn ihmissuhteet koettiin, sitä suuremmat ovat summamuuttujien pistemäärät. *Työtoverisuhteita* kartoitettiin neljällä (44; 2,4,6,8) väittämällä, jotka koskivat

työntekijöiden välistä yhteistyötä, sosiaalisen tuen saantia, yleistä ilmapiiriä ja ristiriitoja työpaikalla. *Esimiessuhteita* mitattiin neljällä osiolla (44; 1,3,5,7), jotka liittyivät esimiehen palautteen antamiseen ja sosiaaliseen tukeen sekä ristiriitoihin esimiehen ja alaisten välillä. Työn ihmissuhteiden kysymykset perustuivat Litwinin organisaatioilmasto-mittariin (Litwin & Stringer, 1968) sekä Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa 1997 käytettyihin osioihin (Lehto & Sutela, 1998). Työtoverisuhteita ja esimiessuhteita kuvaavista summamuuttujista muodostettiin analyysia varten *työn ihmissuhteita* kuvaava summamuuttuja, koska nämä muuttujat korreloivat keskenään voimakkaasti (ks. taulukko 4).

Persoonallisuustekijöitä kuvaavia summamuuttujia muodostettiin kaksi. *Itsearvostusta* tutkittiin Rosenbergin (1962) kehittämällä itsearvostus-mittarilla. Itsearvostusta kuvaava summamuuttuja koostuu kymmenestä osiosta (66; 2-3,5-6,8-9,11-14), jotka kuvaavat globaalia itsearvostusta ja joka on tärkeä psykologisen hyvinvoinnin kannalta. *Optimismia* arvioitiin kuuden osion perusteella (66; 1,4,7,10,15-16), jotka perustuvat Scheierin ja Carverin (1994) kehittämään optimismiasteikkoon (Life Orientation Test).

Työhyvinvointia tutkimuksessa kartoitettiin työtyytyväisyyden ja työuupumuksen avulla. *Työtyytyväisyyttä* mitattiin kahdella (45; 1,3) JDS-kyselyyn (Job Diagnostic Survey) perustuvalla kysymyksellä, jotka pohjautuvat Hackmanin ja Oldhamin (1980) työpiirreteoriaan. *Työuupumusta* mitattiin Maslachin ja Jacksonin (1982) burnout-mittarin väsymys-asteikolla. Työuupumusta kuvaava summamuuttuja sisälsi neljä (48; 1-4) henkistä väsymystä työssä kuvaavaa kysymystä ja näin ollen summamuuttuja kuvaa työuupumuksesta vain emotionaalisen uupumuksen komponenttia.

TAULUKKO 2. Tutkimuksen summamuuttujat
(asteikkojen teoreettinen vaihteluväli 1-5)

Muuttujat	Osioiden lukumäärä	ka	Miehet		Naiset		
			s	α	ka	s	α
Työn stressitekijät							
1. aikapaineet	5	3.48	.69	.80	3.61	.72	.84
2. vaikutusmahdollisuudet	8	4.13	.78	.92	3.96	.88	.93
3. työn epävarmuus	7	2.58	.80	.71	2.70	.84	.66
4. esimiessuhteet	4	3.49	.88	.79	3.46	.91	.83
5. työtoverisuhteet	4	3.63	.85	.75	3.65	.81	.79
6. työn ihmissuhteet	8	3.57	.79	.85	3.56	.79	.87
Persoonallisuustekijät							
8. itsearvostus	10	3.92	.65	.87	3.82	.64	.88
9. optimismi	6	3.81	.62	.73	3.80	.58	.72
Työhyvinvointi							
6. työtyytyväisyys	2	3.99	.85	.85	4.05	.77	.85
7. työuupumus							
- uupumusasteinen väsymys	4	2.16	.85	.88	2.23	.87	.90

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analysointi alkoi työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin yleisyyden kuvailulla, joka tehtiin summamuuttujien keskiarvoja ja prosentuaalisia osuuksia tarkastelemalla. Tarkastelua varten tutkittavat luokiteltiin kolmeen ryhmään summamuuttujan pistemäärän perusteella.

Eri taustamuuttujien (sukupuolen, iän ja koulutusryhmien) välisiä eroja työn stressitekijöissä, persoonallisuustekijöissä ja työhyvinvoinnissa testattiin kolmisuuntaisella varianssianalyysilla. Lisäksi kaksisuuntaisella varianssianalyysilla testattiin työnantajasektorin (oma yritys, yksityinen työnantaja, kunta ja valtio) ja sukupuolen välisiä eroja työn stressitekijöissä ja työhyvinvoinnissa. Jatkoanalyyseissa yhdysvaikutusten tulkitsemiseksi ryhmien välisiä keskiarvoeroja tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysilla ja t-testeillä. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissa monivertailut suoritettiin Bonferronin testillä, jos varianssien yhtäsuuruusoletus oli voimassa. Muutoin monivertailut tehtiin Tamhanen testillä.

Työn stressitekijöiden, työhyvinvoinnin ja persoonallisuustekijöiden ja keskinäisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjiä ja suojaavia tekijöitä etsittiin hierarkkisella

regressioanalyysillä. Työhyvinvoinnin selittäjinä olivat ensimmäisellä askeleella taustamuuttajat (ikä, koulutus ja työtuntimäärä). Toisella askeleella regressioanalyysiin otettiin mukaan työn psykososiaaliset stressitekijät ja kolmannella askeleella tarkasteltiin suojaavien tekijöiden (itsearvostuksen ja optimismin) suoria yhteyksiä työtyytyväisyyteen ja emotionaaliseen uupumukseen. Lisäksi hierarkkisella regressioanalyysillä tutkittiin persoonallisuustekijöiden moderoivaa eli muuntavaa vaikutusta työn psykososiaalisten stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Moderaattorilla tarkoitetaan joko kvalitatiivista tai kvantitatiivista muuttujaa (tässä tapauksessa itsearvostus ja optimismi), joka vaikuttaa kahden muuttujan väliseen yhteyteen, yhteyden suuntaan tai voimakkuuteen (Baron & Kenny, 1986). Moderoivia vaikutuksia tutkittiin lisäämällä regressioanalyysiin neljännellä askeleella päävaikutusten jälkeen interaktiotermit, jotka kuvasivat kunkin työn stressitekijän ja moderoivan muuttujan välistä suhdetta.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset: työn stressitekijät ja työhyvinvointi

Työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin kokemisen tason tarkastelua varten tutkittavat luokiteltiin kunkin summamuuttujan (asteikko 1-5) pistemäärän perustella kolmeen ryhmään: (1) ei lainkaan ko. tekijää kokeviin (pistemäärä < 2), (2) jonkin verran kokeviin (pistemäärä 2 – 4) ja (3) runsaasti kokeviin (pistemäärä > 4). Ryhmien prosentuaalisia osuuksia tarkasteltiin sukupuolittain eri työnantajasektoreilla. Nämä tarkastelut on esitetty kuvioissa 2 – 8. Tässä yhteydessä taustamuuttujien (työnantajasektori, sukupuoli) eroja työn stressitekijöissä ja työhyvinvoinnissa testattiin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Taustamuuttujien (sukupuoli, ikä ja koulutus) eroja työn stressitekijöiden, persoonallisuustekijöiden ja työhyvinvoinnin suhteen tarkasteltiin kolmisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Kolmisuuntaisen varianssianalyysin [2 (sukupuoli) × 4 (ikä) × 4 (koulutus)] tulokset on esitetty taulukossa 3.

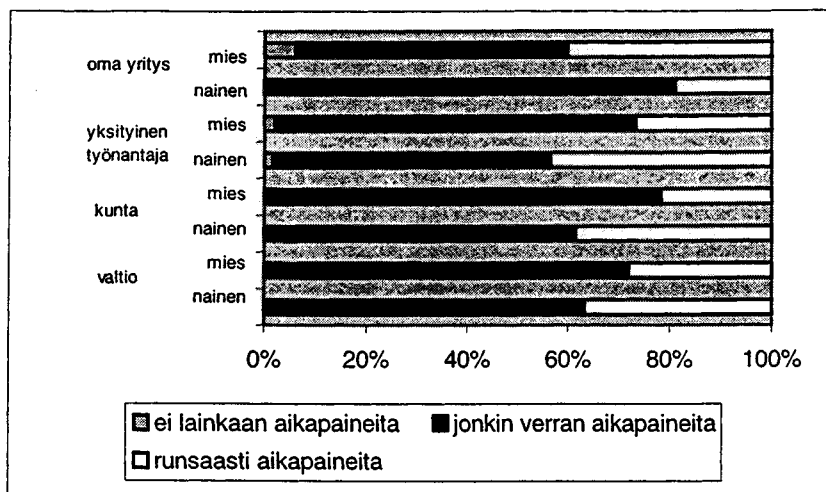
TAULUKKO 3. Erot tutkituissa muuttujissa sukupuolen, iän ja koulutuksen suhteen: kolmisuuntaisen varianssianalyysin tulokset.

Muuttujat	Kaikki tutkittavat (n = 642)		Sukupuoli				Ikäluokka				Ammatillinen koulutus				Yhdysvaikutukset			
	ka	ka	Miehet ka	Naiset ka	F	I	1	2	3	4	F	I	1	2	3	4	F	F
Työn stressitekijät																		
aikapaineet	3.54	3.48	3.61	1.71*	3.46	3.56	3.62	3.52	3.52	1.28	3.48	3.47	3.64	3.59	1.43			IkäI × K 2.01*
vaikutusmahdollisuudet	4.05	4.13	3.96	6.47*	4.09	4.16	3.97	3.83	3.39*	3.39*	3.94	3.99	4.15	4.09	1.41			
työn epävarmuus	2.64	2.58	2.70	1.82	2.67	2.51	2.73	2.67	2.18	2.18	2.66	2.81	2.49	2.55	5.54**			
esimiessuhteet	3.48	3.49	3.46	0.28	3.66	3.52	3.32	3.42	3.98**	3.47	3.39	3.51	3.55	0.64				
työtoverisuhteet	3.64	3.63	3.65	0.15	3.84	3.60	3.54	3.56	2.63*	3.69	3.57	3.59	3.37	0.86				Sp × K 3.56*
Persoonallisuustekijät																		
itsearvostus	3.88	3.92	3.83	5.02*	3.90	3.87	3.88	3.82	0.33	3.73	3.82	3.94	4.02	6.12***				Sp × K 3.28*
optimismi	3.81	3.81	3.80	0.67	3.78	3.79	3.84	3.78	0.48	3.75	3.74	3.85	3.92	2.86*				
Työhyvinvointi																		
työtyytyväisyys	4.02	3.99	4.05	1.63	3.97	3.98	3.99	4.29	2.81*	4.03	3.93	4.10	4.06	1.58				
työuupumus	2.19	2.16	2.23	0.11	2.08	2.18	2.27	2.28	2.03	2.23	2.23	2.17	2.13	0.19				Sp × IkäI 5.74** IkäI × K 2.01*

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

Ikäluokat: 1 = 20 – 34 – vuotiaat; 2 = 35 – 44 – vuotiaat; 3 = 45 – 54 – vuotiaat; 4 = 55 – 65 – vuotiaat.

Koulutusluokat: 1 = ei ammatillista koulutusta/lyhyt kurssi; 2 = ammatillinen koulu; 3 = ammatillinen opisto; 4 = korkeakoulututkinto.



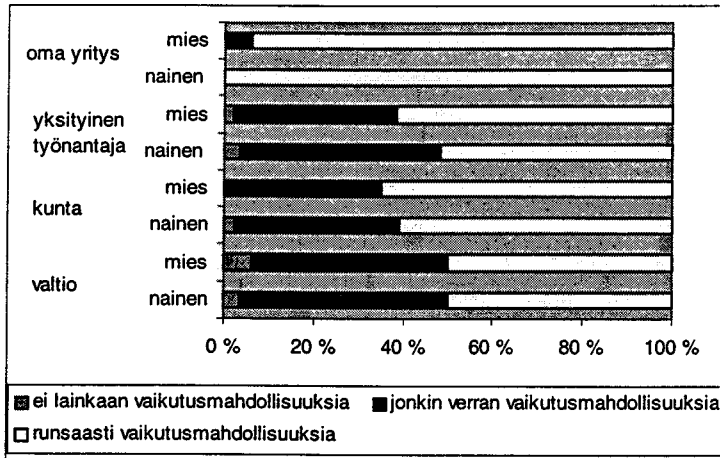
KUVIO 2. Aikapaineiden kokeminen sukupuolen ja työnantajan mukaan (%)

Tutkimukseen osallistuneet kokivat aikapaineita keskimäärin runsaasti (ka 3.54, asteikko 1-5), naiset hieman miehiä enemmän ($p < .05$) (taulukko 3) ja koko aineistossa 32 % koki kiireen haittaavan paljon työskentelyä (summapistemäärä $ka > 4$), joten aikapaineita voidaan pitää voimakkaana stressitekijänä. Aikapaineiden kokemisessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja eri työnantajasektoreiden kesken (kuvio 2).

Aikapaineiden kokemisessa oli yksi tilastollisesti melkein merkitsevä yhdysvaikutus ikäluokan ja koulutusryhmän välillä (ks. taulukko 3): vanhimmassa ikäluokassa (55–65-vuotiaat) ammatillisen koulun (ka 3.32) ja ammatillisen opiston (ka 3.26) käyneiden aikapaineiden kokeminen oli vähäisempää kuin muissa ikä- ja koulutusryhmissä. Korkeakoulutuksen suorittaneiden (ka 3.71) ja ei-kouluttautuneiden (ka 3.81) aikapaineiden kokeminen oli sen sijaan runsasta kaikissa ikäryhmissä.

Vaikutusmahdollisuudet koettiin yleisesti erittäin hyväksi ja tutkittavista noin 80 % tunsivat voivansa vaikuttaa paljon omaan työhönsä (summapistemäärän $ka > 4$, asteikolla 1-5). Vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa oli eroja eri työnantajasektoreittain (kuvio 3). Omassa yrityksessä työskentelevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa erittäin hyväksi ja ero muihin sektoreihin oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$).

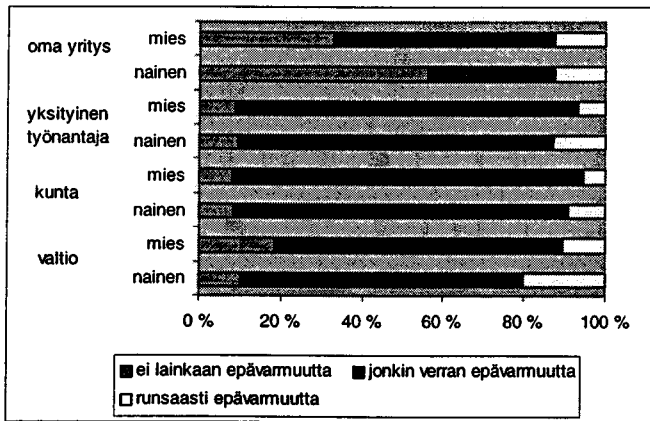
Taulukosta 3 voidaan havaita, että kaikista tutkittavista miehet (ka 4.13) kokivat vaikutusmahdollisuutensa naisia (ka 3.96) paremmiksi ($p < .05$). Myöskin ikäryhmistä 35 – 44-vuotiaat kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä muita ikäryhmiä enemmän ($p < .05$).



KUVIO 3. Vaikutusmahdollisuuksien kokeminen sukupuolen ja työnantajan mukaan (%)

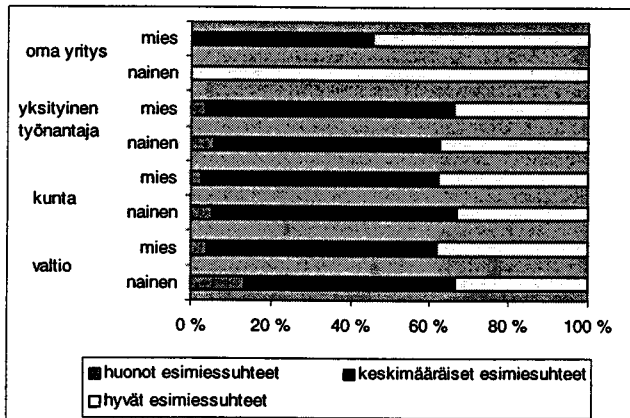
Työn epävarmuuden kokeminen oli melko vähäistä (ka 2.64, asteikko 1-5). Tutkittavista 13 % ei kokenut lainkaan työn epävarmuutta (summapistemäärän ka < 2, asteikolla 1 – 5) ja runsasta yleistä huolta työn jatkuvuudesta (summapistemäärän ka > 4, asteikolla 1-5) koki tutkittavista 10 %. Ottamalla tarkasteluun mukaan työskentelysektori (kuvio 4) havaitaan, että omassa yrityksessä työskentelevät kokivat vähemmän työn epävarmuutta kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$). Eroja epävarmuuden kokemisessa oli myöskin eri koulutusryhmien välillä. Ammatillisen koulun käyneet kokivat enemmän epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuin muut koulutusryhmät ($p < .01$) (taulukko 3).

Tutkittavat kokivat työpaikan ihmissuhteet keskimäärin hyviksi. 60 % tutkittavista koki työtoverisuhteet ja 54 % esimissuhteet erittäin hyviksi (summapistemäärän ka > 4, asteikolla 1-5). Omassa yrityksessä työskentelevät arvioivat esimissuhteensa muita ryhmiä paremmiksi ($p < .01$). Lisäksi nuorin ikäryhmä (20–30-vuotiaat) koki esimissuhteensa muita ikäryhmiä paremmiksi ($p < .01$) (taulukko 3).

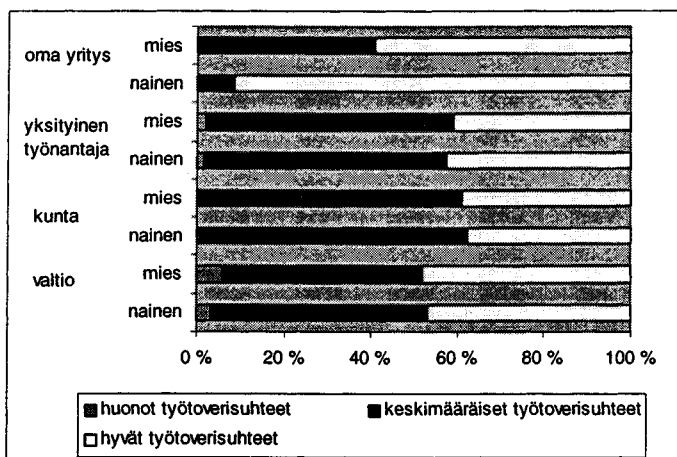


KUVIO 4. Työn epävarmuuden kokeminen sukupuolen ja työnantajan mukaan (%)

Omassa yrityksessä työskentelevät kokivat myöskin työtoverisuhteet positiivisiksi ja ero muihin työnantajaryhmiin oli tilastollisesti merkitsevä. Erityisesti työnantajasektoreiden väliset erot tulivat esille naisilla, sillä omassa yrityksessä työskentelevät arvioivat työtoverisuhteensa erittäin hyväksi (ka 4.60, asteikko 1-5), kun muilla sektoreilla työtoverisuhteet arvioitiin keskimääräisiksi (kuvio 6).



KUVIO 5. Esimiessuhteiden kokeminen sukupuolen ja työnantajan mukaan (%)

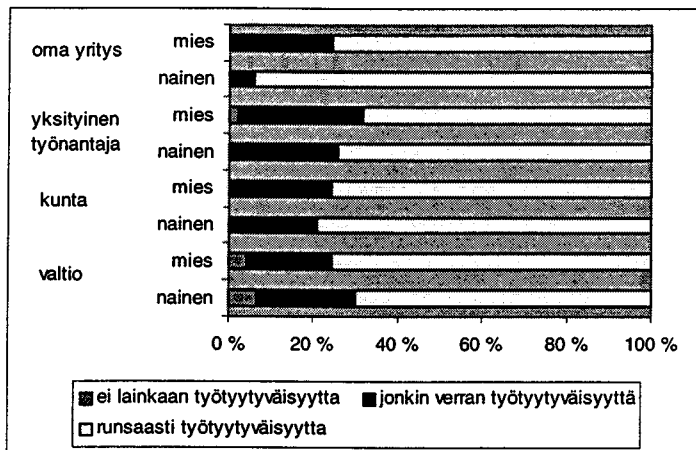


KUVIO 6. Työtoverisuhteiden kokeminen sukupuolen ja työnantajan mukaan (%)

Työtoverisuhteiden kokemisessa oli yksi tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus sukupuolen ja koulutusryhmien välillä: ammatillisen koulutuksen saaneiden ryhmässä naiset (ka 3.78, asteikko 1-5) kokivat työtoverisuhteensa miehiä (ka 3.45, asteikko 1-5) paremmiksi ($p < .01$), kun muissa koulutusryhmissä sukupuolten väliset erot olivat päinvastaiset.

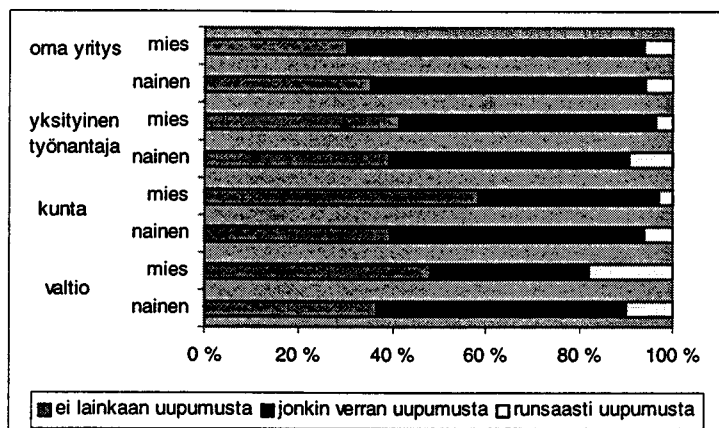
Tutkittavat olivat yleisesti hyvin tyytyväisiä työhönsä (ka 4.02, asteikko 1-5). Työhönsä tyytymättömiä oli ainoastaan 1.5 % (summamuuttujan ka < 2) ja kaikista tutkittavista 72 % ilmoitti olevansa hyvin tyytyväisiä työhönsä (summapistemäärän ka > 4). Omassa yrityksessä (ka 4.22) työskentelevät olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin muiden työnantajien (valtio ka 4.0, kunta ka 4.12 ja yksityinen työnantaja ka 3.93) palveluksessa työskentelevät ($p < .01$) (kuvio 7). Sukupuolen ja koulutusryhmien välillä ei ollut eroja työtyytyväisyyden kokemisessa, mutta iän mukaan eroja oli: 55–65-vuotiaat (ka 4.29) olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin muut ikäryhmät ($p < .05$) (taulukko 3).

Työuupumusta oli tutkittavilla keskimäärin jonkin verran (ka 2.19, asteikko 1-5). Tutkittavista 36 %:lla ei emotionaalista uupumista ollut lainkaan (summamuuttujan ka < 2), jonkin verran sitä esiintyi 51 %:lla (summamuuttujan ka 2 – 4) ja runsasoireisia oli 7 % tutkittavista (summamuuttujan ka > 4). Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja työuupumuksen kokemisessa.



KUVIO 7. Työtyytyväisyyden kokeminen sukupuolen ja työnantajan mukaan (%)

Kolmisuuntaisessa varianssianalysissa työuupumuksen kokemisessa havaittiin kaksi tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta sukupuolen ja ikäryhmien sekä ikäryhmien ja koulutusryhmien välillä (taulukko 3). 45–54-vuotiaat naiset (ka 2.47, asteikolla 1-5) kokivat miehiä (ka 2.08) enemmän työuupumusta, kun muissa ikäryhmissä sukupuolten väliset erot olivat pääsääntöisesti päinvastaisia. Vanhimmassa ikäryhmässä 55–65-vuotiailla ammatillisen koulun (ka 1.97) ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden (ka 2.16) työuupumus oli vähäisempää kuin nuoremmissa ikäryhmissä. Vanhimmassa ikäryhmässä ei-kouluttautuneiden (ka 2.57) ja ammatillisen opiston (ka 2.47) suorittaneiden ryhmissä työuupumuksen kokeminen oli puolestaan runsasta.



KUVIO 8. Työuupumuksen kokeminen työnantajan mukaan (%)

Kolmisuuntaisessa varianssianalyysissa tarkasteltiin taustamuuttujaryhmien eroja myös persoonallisuustekijöiden suhteen. Itsearvostuksessa löytyi tilastollisesti melkein merkitsevä yhdysvaikutus sukupuolen ja koulutusryhmien väliltä: ammatillisen koulutuksen saaneiden naisten itsearvostus oli miehiä korkeampi, kun muissa koulutusryhmissä miehillä oli korkeampi itsearvostus. Korkeakoulututkinnon suorittaneet arvioivat itsensä muita koulutusryhmiä optimistisemmiksi ($p < .05$).

Työn stressitekijöiden, persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet

Taulukossa 4 on esitetty työn stressitekijöiden, persoonallisuustekijöiden ja hyvinvointitekijöiden väliset korrelaatiot. *Työn stressitekijöistä* kaikki olivat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Sekä miehet että naiset olivat työhönsä sitä tyytyväisempiä, mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia (miehet $r = .35$ ja naiset $r = .38$), mitä paremmat työpaikan sosiaaliset suhteet (esimiessuhteet miehet $r = .50$ ja naiset $r = .46$, työtoverisuhteet miehet $r = .48$ ja naiset $r = .42$) ja mitä vähemmän työn epävarmuutta heillä oli (miehet $r = .32$ ja naiset $r = .35$). Samat tekijät olivat yhteydessä myöskin uupumusasteiseen väsymykseen. Voimakkaimmin työn stressitekijöistä uupumusasteiseen väsymykseen oli yhteydessä naisilla aikapaineet ($r = .50$) ja miehillä huonot esimiessuhteet ($r = .41$).

Molemmat *persoonallisuustekijät* olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä molempiin työhyvinvointimuuttujiin sekä miehillä että naisilla. Optimistiset työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä (miehet $r = .29$ ja naiset $r = .35$) ja kokivat vähemmän uupumusasteista väsymystä (miehet $r = .36$, naiset $r = .26$). Työntekijöiden korkea itsearvostus oli yhteydessä työtyytyväisyyteen molemmilla sukupuolilla samansuuruisesti ($r = .27$). Miehillä korkea itsearvostus oli voimakkaasti yhteydessä vähäiseen työuupumukseen ($r = .43$), kun naisilla tämä yhteys ei ollut yhtä voimakas ($r = .25$).

Työn stressitekijöiden välisistä yhteyksistä voimakkain oli työtoverisuhteiden ja esimiessuhteiden välillä ($r = .68$). Merkitsevä yhteys on molemmilla sukupuolilla myöskin vaikutusmahdollisuuksien ja työn epävarmuuden välillä (miehet $r = -.35$ ja naiset $r = -.22$): mitä paremmiksi tutkittavat kokivat vaikutusmahdollisuudet työssään, sitä vähemmän heillä oli työn epävarmuutta. Työhyvinvointitekijät olivat myöskin

voimakkaasti yhteydessä keskenään. Mitä tyytyväisempiä työhön oltiin, niin sitä vähemmän koettiin työuupumusta (miehet $r = -.50$ ja naiset $r = -.47$).

Persoonallisuustekijät olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä keskenään sekä miehillä että naisilla ($r = .75$): mitä optimistisempia tutkittavat olivat, sitä korkeampi heidän itsearvostuksensa myös oli. Itsearvostus ja optimismi olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä moniin työn stressitekijöihin, kuten hyviin vaikutusmahdollisuuksiin ja työn ihmissuhteisiin sekä vähäiseen työn epävarmuuteen.

TAULUKKO 4. Työn stressitekijöiden, persoonallisuustekijöiden ja työhyvinvoinnin väliset korrelaatiot (korrelaatiomatriisin halkaisijan yläpuolella on esitetty naisten ja alapuolella miesten muuttujien väliset korrelaatiot)

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. ikä		-.22***	-.02	-.34	-.06	.07	-.16	-.08	-.14*	-.13*	-.15**	.04	.05	.04	.09
2. koulutus	.01		.01	.06	-.05	.06	.03	-.10	.04	-.04	-.01	.12*	.07	-.00	.01
3. työtuntimäärä	-.06	-.06		-.08	-.57***	.26***	.11	-.14*	-.04	-.01	-.01	.07	.05	.06	.22***
4. työaikaanotto	-.23***	.16**	-.07		.13*	-.15**	-.00	.34***	.07	.17**	.13*	.07	.06	-.01	-.11
5. työsuhde	.01	.01	-.22***	.16**		-.15**	-.04	.07	.02	.08	.06	-.03	-.04	-.01	-.13*
6. aikapaineet	.03	.08	.17**	-.14*	-.04		-.19**	-.07	-.12*	-.14*	-.14*	-.05	-.07	-.14*	.50***
7. vaikutusmahdollisuudet	-.05	.16**	.14*	-.06	-.06	-.12*		-.22***	.32***	.30***	.35***	.21***	.20***	.38***	-.17**
8. työn epävarmuus	.13*	-.11*	-.17**	.09	.04	-.03	-.35***		-.28***	-.20***	-.26***	-.18**	-.19**	-.35***	.15**
9. esimiesuhteet	-.12*	.06	.00	.04	.04	-.20***	.31***	-.43***		.65***	.92***	.22***	.30***	.46***	-.37***
10. työtoverisuhteet	-.09	.06	-.01	-.03	.01	-.19***	.33***	-.32***	.68***		.90***	.26***	.32***	.42***	-.33***
11. työn ihmisuhteet	-.12*	.06	.01	.01	.03	-.20***	.35***	-.41***	.92***	.91***		.26***	.34***	.47***	-.36***
12. itsearvostus	-.06	.22***	-.03	.03	-.03	-.02	.26***	-.30***	.32***	.23***	.29***		.75***	.27***	-.25***
13. optimismi	.03	.14**	-.05	.07	-.00	-.01	.27***	-.29***	.29***	.24***	.28***	.75***		.35***	-.26***
14. työtyytyväisyys	.12*	.07	.02	-.07	-.11*	-.17**	.35***	-.32***	.50***	.48***	.52***	.27***	.29***		-.47***
15. työuupumus	.06	-.11*	.04	-.04	-.02	.22***	-.22***	.23***	-.41***	-.38***	-.42***	-.43***	-.36***	-.50***	

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

Työn stressitekijöiden ja persoonallisuuden yhteydet työhyvinvointiin

Regressioanalyysi

Työn stressitekijöiden ja persoonallisuuden yhteyksiä työuupumukseen ja työtyytyväisyyteen selvitettiin hierarkkisilla regressioanalyysillä, jossa malliin lisättiin askeltaen uusia selittäjäryhmiä. Lisäksi hierarkkisilla regressioanalyysillä selvitettiin molemmilla sukupuolilla erikseen, toimivatko persoonallisuustekijät muuntavina tekijöinä työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Ensimmäisellä askeleella malleihin valittiin taustatekijöistä ikä, koulutus ja työn objektiivisista muuttujista kontrolloitiin työtuntimäärä (ks. taulukko 4). Seuraavalla askeleella malleihin tuotiin kaikki työn stressitekijät, joiden keskinäiset korrelaatiot näkyvät taulukossa 4. Koska työtoverisuhteet ja esimiesuhteet korreloivat keskenään voimakkaasti (miehillä $r = .68$, naisilla $r = .65$) käytettiin analyysissä niistä muodostettua työn ihmissuhteita kuvaavaa summamuuttujaa (ks. taulukko 2). Seuraavalla askeleella malliin lisättiin persoonallisuustekijä. Persoonallisuusmuuttujat korreloivat voimakkaasti keskenään (molemmilla sukupuolilla $r = .75$), joten itsearvostusta ja optimismia tarkasteltiin eri malleissa. Viimeisellä askeleella malliin tuotiin yhdysvaikutustermit, jotka muodostettiin kunkin standardoidun työn stressitekijän ja persoonallisuustekijän välille. Yhdysvaikutusten graafiseksi kuvaamiseksi laskettiin standardoitujen betakertoimien avulla persoonallisuustekijöiden ja työn stressitekijöiden yhteyttä kuvaavat regressiosuorat (kuvat n:ot 9-11). Taulukoissa (n:ot 5-8) on esitetty kunkin hierarkkisen regressioanalyysin selitysasteet (R^2), selitysasteen muutokset (ΔR^2), yksittäisten muuttujien standardoidut betakertoimet mallin viimeiseltä askeelta (β) ja arvojen merkitsevyytasot.

Työuupumuksen selittäjät

Ensimmäisessä mallissa (taulukko 5) selitettävänä muuttujana oli työuupumus ja selittävinä muuttujina olivat taustamuuttujat, työn stressitekijät (aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, työn epävarmuus ja työn ihmissuhteet) ja itsearvostus. Työuupumuksen tilastollisesti merkitseväksi selittäjäryhmäksi nousi työn stressitekijät, jotka selittivät miesten työuupumuksen vaihtelusta 20 % ja naisten 31 %. Merkitsevä työuupumuksen selittäjä sekä miehillä ($\beta = .28$) että naisilla ($\beta = .24$) oli työn

ihmissuhteet: mitä paremmiksi työoveri- ja esimiehsuhteet koettiin, sitä vähemmän koettiin työuupumusta. Myöskin työssä koetut runsaat aikapaineet olivat yhteydessä työuupumukseen molemmilla sukupuolilla, naisilla tämän yhteyden ollessa tilastollisesti erittäin merkitsevä. Lisäksi työn epävarmuus ($\beta = .11$) sekä työtuntimäärä ($\beta = .13$) olivat tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä naisten työuupumukseen.

Itsearvostuksella selittyi työuupumuksen vaihtelusta naisilla 3 % ($\Delta R^2 = .03$) ja miehillä 9 % ($\Delta R^2 = .09$): mitä korkeampi tutkittavien itsearvostus oli, sitä vähemmän heillä oli työuupumusta. Yhteensä lopullinen malli selitti miehillä 33 % ja naisilla 40 % työuupumuksen varianssista.

TAULUKKO 5. Työuupumuksen selittyminen taustatekijöillä, työn stressitekijöillä ja itsearvostuksella: hierarkkinen regressionanalyysi

	miehet (n = 332)			naiset (n = 299)		
Riippumattomat muuttujat	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Askel 1						
1. Ikä	-.01			.04		
2. Koulutus	-.03			.04		
3. Työtuntimäärä	.01	.02	.02	.13*	.06**	.06**
Askel 2						
4. Aikapaineet	.13*			.43***		
5. Vaikutusmahdollisuudet	-.04			.04		
6. Työn epävarmuus	.01			.11*		
7. Työn ihmissuhteet	-.28***	.21***	.20***	-.24***	.36***	.31***
Askel 3						
8. Itsearvostus	-.30***	.30***	.09***	-.16**	.39***	.03***
Askel 4						
9. Aikapaineet × itsearvostus	.14*			-.06		
10. Vaikutusmahdollisuudet × itsearvostus	-.02			.03		
11. Työn epävarmuus × itsearvostus	-.03			.01		
12. Työn ihmissuhteet × itsearvostus	.15*	.33***	.03*	.02	.40***	.01

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

β = standardoitu betakerroin viimeisellä askeleella, R² = mallin selityssaste, ΔR^2 = selityssasteen muutos

Toisessa regressiomallissa työuupumusta selittämään valittiin työn stressitekijät ja optimismi (taulukko 6). Työn stressitekijöiden selityssosuus (miehillä 20 % ja naisilla 31 %) oli sama kuin edellisessä mallissa ja kokonaisuudessaan sekä miesten (28 %) että naisten (40 %) malli selitti työuupumuksen kokemista tilastollisesti erittäin

merkitsevästi. Optimismin yhteys työuupumukseen oli molemmilla sukupuolilla voimakas: mitä optimistisempia tutkittavat olivat, sitä vähemmän he kokivat työuupumusta. Optimismi selitti miehillä 6 % ja naisilla 2 % työuupumuksen vaihtelusta.

TAULUKKO 6. Työuupumuksen selittyminen taustatekijöillä, työn stressitekijöillä ja optimismissa

Riippumattomat muuttujat	miehet (n = 332)			naiset (n = 299)		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Askel 1						
1. Ikä	.02			.04		
2. Koulutus	-.06			.03		
3. Työtuntimäärä	.00	.02	.02	.13*	.06**	.06**
Askel 2						
4. Aikapaineet	.13*			.43***		
5. Vaikutusmahdollisuudet	-.03			.03		
6. Työn epävarmuus	.02			.11*		
7. Työn ihmissuhteet	-.29***	.21***	.20***	-.22***	.36***	.31***
Askel 3						
8. Optimismi	-.26***	.27***	.06***	-.15**	.39***	.02**
Askel 4						
9. Aikapaineet × optimismi	.12*			-.09		
10. Vaikutusmahdollisuudet × optimismi	.01			-.03		
11. Työn epävarmuus × optimismi	.01			.03		
12. Työn ihmissuhteet × optimismi	.10	.28***	.01	.04	.40***	.01

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

β = standardoitu betakerroin viimeisellä askeleella

R² = mallin selitysaste

ΔR^2 = selitysasteen muutos

Työtyytyväisyyden selittäjät

Ensimmäisen mallin muuttujat selittivät työtyytyväisyyden vaihtelusta miehillä 36 % ja naisilla 34 % (taulukko 7). Tilastollisesti merkitseväksi selittäjäryhmäksi nousi työolotekijät. Voimakkain työtyytyväisyyden selittäjä sekä miehillä ($\Delta R^2 = .33$) että naisilla ($\Delta R^2 = .32$) oli työn ihmissuhteet: hyvät työtoveri- ja esimiesuhteet lisäsivät molemmilla sukupuolilla työtyytyväisyyttä. Naisilla työtyytyväisyyteen oli yhteydessä myös hyvät vaikutusmahdollisuudet ($\beta = .18$) ja vähäinen työn epävarmuus ($\beta = .18$).

Miehillä yksittäisistä muuttujista parhaiten työtyytyväisyyttä selittivät ikä ($\beta = .18$) sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet ($\beta = .14$). Itsearvostus ei selittänyt työtyytyväisyyttä tilastollisesti merkitsevästi.

TAULUKKO 7. Työtyytyväisyyden selittyminen taustekijöillä, työn stressitekijöillä ja itsearvostuksella

Riippumattomat muuttujat	miehet (n = 331)			naiset (n = 300)		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Askel 1						
1. Ikä	.18***			.09		
2. Koulutus	-.02			-.02		
3. Työtuntimäärä	.00	.02	.02	.04	.004	.004
Askel 2						
4. Aikapaineet	-.08			-.08		
5. Vaikutusmahdollisuudet	.14**			.18**		
6. Työn epävarmuus	-.10			-.18**		
7. Työn ihmissuhteet	.40***	.35***	.33***	.34***	.33***	.32***
Askel 3						
8. Itsearvostus	.08	.36***	.01	.11	.33***	.01
Askel 4						
9. Aikapaineet × itsearvostus	-.02			-.02		
10. Vaikutusmahdollisuudet × itsearvostus	-.01			.04		
11. Työn epävarmuus × itsearvostus	-.03			-.01		
12. Työn ihmissuhteet × itsearvostus	-.06	.36***	.00	.01	.34***	.01

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

β = standardoitu betakerroin viimeisellä askeleella, R² = mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos

Persoonallisuustekijöistä vain optimismilla oli yhteyttä työtyytyväisyyteen (taulukko 8) Analyysi osoitti, että optimismilla selittyi naisilla 2 % ($\Delta R^2 = .02$) ja vastaavasti miehillä 1 % ($\Delta R^2 = .01$) työtyytyväisyyden vaihtelusta. Kaikkiaan malli selitti työtyytyväisyyttä tilastollisesti erittäin merkitsevästi: naisilla koko mallin selitysosuudeksi muodostui 36 % ja miehillä vastaava osuus oli 37 %.

TAULUKKO 8. Työtyytyväisyyden selittyminen taustatekijöillä, työn stressitekijöillä ja optimismilla

Riippumattomat muuttujat	miehet (n = 331)			naiset (n = 300)		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Askel 1						
1. Ikä	.17***			.09		
2. Koulutus	-.01			-.02		
3. Työtuntimäärä	.01	.02	.02	.04	.004	.004
Askel 2						
4. Aikapaineet	-.09			-.07		
5. Vaikutusmahdollisuudet	.14*			.19**		
6. Työn epävarmuus	-.10			-.18**		
7. Työn ihmissuhteet	-.40***	.35***	.33***	.32***	.33***	.32***
Askel 3						
8. Optimismi	.09	.36***	.01*	.16**	.35***	.02**
Askel 4						
9. Aikapaineet × optimismi	.06			-.05		
10. Vaikutusmahdollisuudet × optimismi	-.01			.07		
11. Työn epävarmuus × optimismi	-.07			.02		
12. Työn ihmissuhteet × optimismi	.01	.37***	.01	-.03	.36***	.01

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

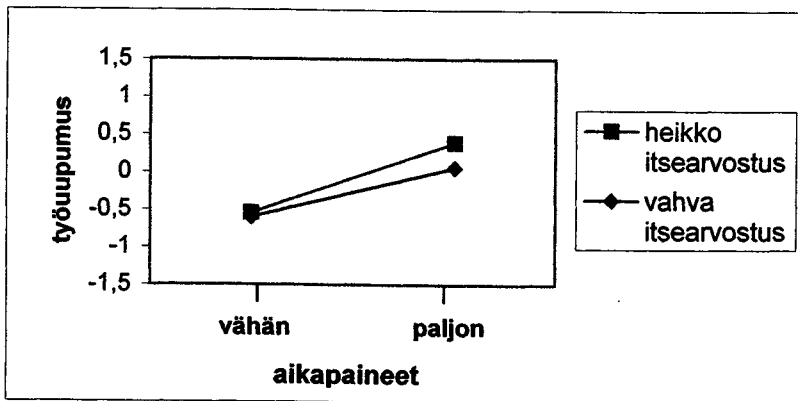
β = standardoitu betakerroin viimeisellä askeleella

R² = mallin selitysaste

ΔR^2 = selitysasteen muutos

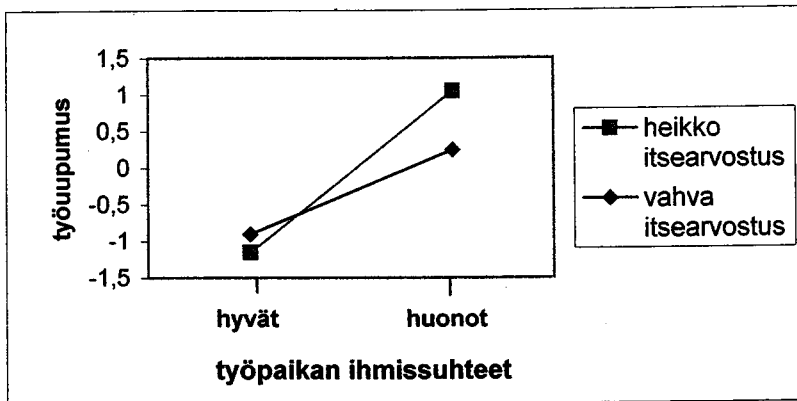
Persoonallisuustekijöiden muuntava vaikutus työhyvinvointiin

Tutkimuksessa kaikki moderaattorivaikutukset tulivat esille miehillä, naisilla vastaavia yhteyksiä ei havaittu. Itsearvostuksen moderoiva vaikutus tuli miehillä esille aikapaineiden, työn ihmissuhteiden ja työuupumuksen välisissä yhteyksissä (taulukko 5). Itsearvostuksen ja aikapaineiden yhdysvaikutus työuupumukseen oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($\beta = .14$). Itsearvostus muutti aikapaineiden ja koetun työuupumuksen välisen yhteyden luonnetta siten, että mitä korkeampi itsearvostus oli, sitä heikommin suuret aikapaineet olivat yhteydessä työuupumukseen (kuvio 9).



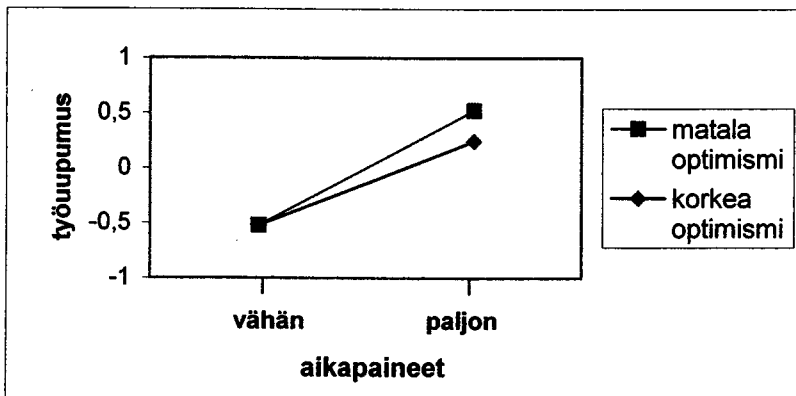
KUVIO 9. Itsearvostuksen muuntava vaikutus aikapaineiden ja työuupumuksen väliseen yhteyteen miehillä (standardoitu keskiarvo = 0, keskihajonta = 1)

Itsearvostus moderoi myös työn ihmissuhteiden ja työuupumuksen välistä suhdetta. Yhdysvaikutus ($\beta = .15$) oli tilastollisesti melkein merkitsevä (taulukko 5). Kuviosta 10 nähdään, että matalan itsearvostuksen omaavilla tutkittavilla korostuivat hyvinvointitekijöinä hyvät työtoveri- ja esimiehsuhteet. Työn ihmissuhteiden ollessa hyviä matalan itsearvostuksen ryhmässä työuupumus oli vähäisempää kuin korkean itsearvostuksen ryhmässä. Ihmissuhdekuormituksen lisääntyessä matalan itsearvostuksen ryhmässä työuupumusta koettiin enemmän kuin korkean itsearvostuksen ryhmässä.



KUVIO 10. Itsearvostuksen muuntava vaikutus työn ihmissuhteiden ja työuupumuksen väliseen yhteyteen miehillä (standardoitu keskiarvo = 0, keskihajonta = 1)

Optimismin moderoiva vaikutus tuli esille ainoastaan miehillä aikapaineiden ja työuupumuksen välisissä yhteyksissä. Aikapaineiden ja optimismin välinen yhdysvaikutus ($\beta = .12$) oli tilastollisesti melkein merkitsevä (taulukko 6). Aikapaineiden voimistuessa työuupumus lisääntyi selvimmin niillä miehillä, jotka olivat pessimistisiä (kuvio 11).



KUVIO 11. Optimismin muuntava vaikutus aikapaineiden ja työuupumuksen väliseen yhteyteen miehillä (standardoitu keskiarvo = 0, keskihajonta = 1)

DISKUSSIO

Tämän tutkimuksen erityisenä kiinnostuksen kohteena oli persoonallisuustekijöiden moderoiva eli muuntava vaikutus työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Tutkimus toi yhteydestä uutta tietoa, sillä itsearvostus ja optimismi muunsivat joidenkin työn stressitekijöiden ja työuupumuksen välistä suhdetta miehillä. Näin ollen saatu tulos tukee tutkimuksessa asetettua hypoteesia ja antoi myöskin tukea Brocknerin (1983, 1988) plastisiteetti-hypoteesille.

Hypoteesin mukaisesti itsearvostus toimi moderaattorina aikapaineiden ja työuupumuksen sekä työn ihmissuhteiden ja työuupumuksen välisessä suhteessa, mutta tämä vaikutus ilmeni vain miesten kohdalla. Runsaat aikapaineet ja heikot työn ihmissuhteet olivat sitä voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen, mitä heikompi itsearvostus yksilöllä oli. Korkea itsearvostus toimi siis puskurina, joka lievensi aikapaineiden ja työn ihmissuhteiden haitallisia yhteyksiä työhyvinvointiin. Sen sijaan itsearvostuksen moderoivaa vaikutusta ei ilmennyt työn epävarmuuden, vaikutusmahdollisuuksien ja työuupumuksen välisessä suhteessa.

Optimismi toimi moderaattorina aikapaineiden ja työuupumuksen välisessä suhteessa: mitä korkeampi työntekijöiden optimismisuus oli, sitä heikompi oli aikapaineiden ja työuupumuksen välinen yhteys. Optimismin moderoiva vaikutus tuli esille vain miehillä. Tutkimustulos vahvisti aiemmin saatua tulosta siitä, että optimismi toimii moderaattorina ja tärkeänä yksilön hyvinvointia lisäävänä tekijänä vain miehillä, kun naisille tärkeäksi moderaattoriksi on tutkimuksissa havaittu mm. sosiaalinen tuki (Sherman & Walls, 1995).

Itsearvostus ja optimismi eivät oletuksen mukaan muuntaneet työn stressitekijöiden vaikutuksia työtyytyväisyyteen, vaikka aiempien tutkimuksien perusteella oli näin syytä olettaa (Pierce ym., 1993; Weiner, Myczyk & Martin, 1992). Onkin havaittu, että tutkittaessa moderaattorivaikutuksia työn ja organisaation viitekehyksessä, kuten tässä tapauksessa työn psykososiaalisten stressitekijöiden ja työtyytyväisyyden välisessä yhteydessä, on vaikutusten esille tuleminen kannalta hyödyllisempää käyttää mittareita, jotka mittaavat persoonallisuustekijöitä organisaatiosidonnaisesti (Jex & Elacqua, 1999). Sekä Piercen ym. (1993) että Weinerin, Myczykin ja Martinin (1992) tutkimuksissa mitattiin organisaatioperusteista itsearvostusta, ei globaalia itsearvostusta.

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa täytyy huomioida, että itsearvostuksen ja optimismin selitysosuudet työuupumukseen olivat alhaiset. Itsearvostuksen interaktiotermi selittivät noin 3 % työuupumuksen vaihtelusta, kun vastaava osuus optimismin yhdysvaikutustermeillä oli noin 1 %. Kuitenkin selitysosuuksien alhaisuus on yleisesti havaittu moderaattoritutkimuksissa, ja tilastollisen todentamisen vaikeuden vuoksi jopa yhden prosentin selitysosuuksia on pidettävä merkittävänä (Parkes, 1994).

Tutkimuksessa tarkasteltiin regressioanalyysien ja korrelaatioiden perustella persoonallisuuden ja työn stressitekijöiden suoria yhteyksiä työhyvinvointiin. Molemmat persoonallisuustekijät olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen. Miehillä korostui itsearvostuksen ja työuupumuksen välinen yhteys: mitä heikompi itsearvostus oli, sitä enemmän koettiin emotionaalista uupumusta.

Persoonallisuustekijöistä itsearvostus selitti emotionaalisen uupumuksen vaihtelusta miehillä 9 % ja naisilla 3 %. Itsearvostus ei kuitenkaan selittänyt työtyytyväisyyttä kummallakaan sukupuolella. Optimismien selitysosuudet sekä työtyytyväisyydestä (miehet 1 %, naiset 2 %) että työuupumuksesta (miehet 6 %, naiset 2 %) olivat tilastollisesti merkitseviä. Persoonallisuustekijöiden vahva selitysosuus työhyvinvoinnin kuvaajista osoittaa, että yksilön persoona ja yksilölliset voimavarat vaikuttavat merkittävästi hyvinvointiin työssä. Itsearvostus ja optimismi selittivät työhyvinvointia sekä yksin että yhdessä työn psykososiaalisten stressitekijöiden kanssa.

Itsearvostuksen merkitys tuli esille voimakkaimmin miehillä. Se, että sekä moderaattorivaikutukset että suorat yhteydet olivat voimakkaammin esillä miehillä kuin naisilla, viittaa siihen, että miehillä työhön liittyy enemmän itsearvostusta ylläpitäviä tekijöitä (Gecas & Seff, 1990). Miesten itsearvostus liittyy henkilökohtaisiin saavutuksiin, yksilöllisyyteen ja itsenäisyyteen, kun taas naiset arvioivat itseään vuorovaikutussuhteiden kautta (Josephs, Markus, Tafarodi, 1992). Tätä tulkintaa tukee myös Schwalbesin ja Staplesin (1991) tulokset, joiden mukaan miehillä itsearvostuksen muodostumisessa keskeistä oli omien suoritusten sosiaalinen arviointi ja vertailu muihin, naisilla puolestaan itsearvostuksen lähteenä oli keskeistä, mitä muut ihmiset ajattelivat heistä. Taustalla tähän ovat vaikuttamassa osaltaan yhteiskunnassa vallitsevat sukupuoliroolit (Kling ym., 1999). Miehillä korostuu edelleenkin työn ja uran merkitys naisia enemmän.

Tutkimuksessa etsittiin persoonallisuuden moderoivien vaikutusten ohella myöskin työtyytyväisyyden ja työuupumuksen keskeisimpiä selittäjiä työn stressitekijöistä. Työuupumusta ja työtyytyväisyyttä ennustavien tekijöiden tunteminen on tärkeää, sillä tämän kautta työelämän haitallisiin stressitekijöihin voidaan vaikuttaa (Gordes, ym., 1997). Edellä mainituista työn stressitekijöistä ja persoonallisuustekijöistä kaikki eivät ennustaneet tilastollisesti merkitsevästi työuupumusta ja työtyytyväisyyttä.

Työpaikan hyvien sosiaalisten suhteiden on todettu edistävän työhyvinvointia (Moyle, 1998; Vahtera & Pentti, 1995) ja myöskin tässä tutkimuksessa työn ihmissuhteet osoittautuivat merkittäviksi työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjiksi molemmilla sukupuolilla. Tämän tutkimuksen kanssa yhdenmukaisia tuloksia ovat saaneet mm. Toppinen ja Kalimo (1995), joiden mukaan työyhteisön ristiriidat ja organisaation huono ilmapiiri selittävät merkitsevästi työuupumusta. Tutkimuksen perusteella hyviä työtoveri- ja esimissuhteita voidaan pitää työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä tekijänä.

Työn aikapaineet selittivät merkitsevästi etenkin naisten työuupumusta. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa (Kalimo & Toppinen, 1997, Lehto & Sutela, 1998). Tulos oli yhdenmukainen myös Gordesin ym. (1997) tutkimuksen kanssa, jossa työn ylikuormituksen havaittiin ennustavan emotionaalista uupumista. Vähäiset työn aikapaineet eivät kuitenkaan selittäneet kummallakaan sukupuolella työtyytyväisyyttä, vaikka aikaisempien tutkimuksien perustella näin oli syytä olettaa (Carayon & Zijlstra, 1999).

Vaikutusmahdollisuuksien puute ei oletusten mukaisesti ennustanut korkeampaa työuupumusta kummallakaan sukupuolella (Janssen, Kerstra, Abu-saad & van Der Zee, 1996; Lee & Ashforth, 1996). Hyvät vaikutusmahdollisuudet sen sijaan ennustivat työtyytyväisyyttä molemmilla sukupuolilla. Myöskin Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksessa havaittiin hyvien vaikutusmahdollisuuksien lisäävän työtyytyväisyyttä.

Työn epävarmuus ennusti työhyvinvointia vain naisilla. Työn epävarmuuden vähäistä merkitystä ja sukupuolieroja selittänee se, että yleisesti työn epävarmuuden kokeminen oli vähäistä. Tulosta selittää myöskin se, että tutkituista työntekijöistä (miehistä 6 % ja naisista 18 %) oli määrääkaikaisessa työsuhteessa, valtaosan työskennellessä pysyvässä työsuhteessa.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myöskin työn psykososiaalisten stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin kokemisen tasoa. Tulokset ovat samankaltaisia muiden suomalaista

työelämää koskevien tutkimusten kanssa (Lehto & Sutela, 1998; Ylöstalo, 1998). Tutkimuksessa aikapaineet osoittautuivat merkittäväksi stressitekijäksi ja työntekijöistä kolmannes koki kiireen haittaavaan työskentelyä paljon. Etenkin naiset kokivat kiireen häiritsevän työntekoa Työntekijöistä 80 % koki voivansa vaikuttaa paljon omaan työhönsä, miehet hieman naisia enemmän. Työn epävarmuuden kokeminen oli vähäistä, vain noin 10 % työntekijöistä koki runsasta huolta työn jatkuvuudesta. Tutkittavat kokivat työpaikan ihmissuhteet keskimäärin hyväksi.

Työuupumus oli työntekijöiden keskuudessa yleistä ja yli puolet koki jonkinasteista työuupumusta. Noin 7 % vastaajista kärsi runsaasta emotionaalista uupumuksesta. Tulos on yhdenmukainen Kalimon ja Toppisen (1997) laajan suomen työikäisiä koskevan tutkimuksen kanssa ja osoittaa, että työuupumus on hyvin yleistä ja sen ratkaisuun tarvitaan tuntevia työpaikkojen sekä terveydenhuollon toimenpiteitä. Yleisesti työntekijät olivat kuitenkin tyytyväisiä työhönsä ja tyytymättömiä oli ainoastaan 1.5 %. Vanhimmat työntekijät 55–65-vuotiaat olivat muita työntekijöitä tyytyväisempiä työhönsä eli iän myötä tyytyväisyys lisääntyi. Samankaltaisia tuloksia ovat saaneet myöskin (Carayon & Zijlstra, 1999; Smith, Smith & Hoy, 1998).

Johtopäätöksiä tehtäessä on syytä muistaa, että kyseessä on itsearviointeihin perustuva poikkileikkaustutkimus. Joten tässä tutkimuksessa on mahdotonta arvioida, ovatko alhainen itsearvostus ja matala optimistisuus työuupumuksen syitä vai seurauksia. Yleisesti voidaan kuitenkin sanoa, että työntekijät, jotka ovat optimistisia ja joilla on korkea itsearvostus, arvioivat työympäristön stressitekijöitä muita työntekijöitä positiivisemmin. Heillä on myös vähemmän työuupumusta ja he ovat muita työntekijöitä tyytyväisempiä työhönsä.

Tutkimuksessa käytetty otos oli verrattain suuri (n = 642) ja tutkimushenkilöt edustivat hyvin otosta sukupuolen, siviilisäädyn ja asuinpaikkakunnan osalta. Tutkituista miehistä (n = 338) ja naisista (n = 304) suurin osa kuului ikäryhmään 45-54-vuotta, mutta vastaajat kuitenkin jakaantuivat melko tasaisesti kaikkiin ikäryhmiin. Tutkimus rajattiin työssäkäyviin henkilöihin ja näin ollen tulosten voidaan olettaa olevan yleistettävissä koskemaan suomalaista työelämää. Kuitenkin yleistettävyyttä pohdittaessa on otettava huomioon alhainen vastausprosentti. Vaikka vastanneet edustivat taustatekijöiden osalta hyvin otosta, niin on mahdollista, että vastanneet olisivat valikoituneet tutkimukseen tutkittujen ilmiöiden, kuten uupumuksen, perusteella. Tutkimukseen osallistuneiden työuupumuksen kokeminen (7 %) oli kuitenkin samaa

luokkaan kuin Kalimon ja Toppisen (1997) laajassa työikäisten tutkimuksessa ja työn stressitekijöiden kokemisen taso oli samansuuntaista muiden suomalaisten tutkimusten kanssa (Lehto & Sutela, 1998; Ylöstalo, 1998). Tämä tulos viittaa siihen, että eniten uupumuksesta ja työn stressitekijöistä kärsineet eivät olisi jääneet tutkimuksen ulkopuolelle.

Itsearviointeihin ja etenkin persoonallisuuden arviointiin liittyy vaikeuksia. Ihmiset, joilla on matala itsearvostus, voivat suojella itseään ja olla kyvyttömiä kuvaamaan itseään negatiivisessa valossa. Itsearvioinnissa ihmiset, joilla on alhainen itsearvostus, voivat siis kuvata itsearvostustaan korkeammaksi kuin se todellisuudessa on. On myöskin syytä pohtia, kuinka realistisesti ihmiset joilla on vahva itsearvostus, kuvaavat itseään. Monet ihmiset voivat olla myöskin tottumattomia kuvaamaan itseään ja tämä saattaa vaikuttaa itsearviointeihin. Lisäksi täytyy muistaa, että moniin persoonallisuustekijöihin, kuten itsearvostukseen ja optimismiin vaikuttavat kulttuuriset normit ja joissakin kulttuureissa on hyväksyttävämpää ilmaista tyytyväisyys itseensä (Locke ym. 1996). Nämä kulttuurien väliset erot on syytä huomioida vertailtaessa eri maissa tehtyjä tutkimuksia.

Tässä tutkimuksessa mitattiin työuupumuksen osa-alueista vain emotionaalista uupumista. Suotavaa olisi ollut myöskin tarkastella myöskin kynnistyneisyyttä ja alentunutta ammatillista itsetuntoa, vaikka emotionaalinen ekshaustio onkin työuupumuksen keskeisin osa-alue. Työuupumusprosessissa itsearvostus on usein kytketty alentuneeseen suorituskyvyn tunteeseen (Kalimo & Toppinen, 1997) ja monissa tutkimuksissa itsearvostuksen on havaittu korreloivan työuupumuksen osa-alueista juuri ammatillisen itsetunnon kanssa (Rosse ym., 1991, Janssen ym., 1999). Mielenkiintoista olisikin jatkossa hyödyntää työuupumuksen monidimensionaalista määritelmää tarkastellessa persoonallisuustekijöiden suoria ja epäsuoria yhteyksiä työhyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti tutkittu hallintakeinojen yhteyttä persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin välisissä yhteyksissä. Monissa tutkimuksissahan havaittu, että etenkin optimistiset ihmiset käyttävät ongelmakeskeisiä ja aktiivisia hallintakeinoja, kuten esimerkiksi sosiaalisen tuen etsimistä ja myönteistä uudelleentulkintaa (Aspinwall & Taylor, 1992; Harju & Bolen, 1998; Lai, 1995; Scheier & Carver, 1992). Jatkossa olisikin syytä tarkastella coping-strategioiden yhteyttä persoonallisuuden ja työhyvin-

voinnin välisiin yhteyksiin ja huomioida erityisesti niiden mahdolliset medioivat eli välittävät vaikutukset.

Optimismin moderaattorivaikutuksien tutkimuksissa ei ole juurikaan huomioitu sukupuolten välisiä eroja, vaan miehiä ja naisia on tutkittu yhtenä ryhmänä (Chang; 1998; Sumi; 1997). Jatkossa olisikin tärkeää tutkia moderaattorivaikutuksia ottaen huomioon sukupuoli, sillä niiden vaikutukset miehille ja naisille näyttävät tutkimustuloksen perusteella olevan erilaisia.

Työhyvinvoinnin tutkimus on pitkälti keskittynyt stressitekijöiden suorien vaikutusten tutkimiseen ja usein myöskin persoonallisuuden yhteyttä hyvinvointiin on lähestytty suorien vaikutusten tutkimisen kautta. Työhyvinvoinnin tutkimuksessa tuleekin jatkossa huomioida persoonallisuustekijöiden epäsuorat vaikutukset. Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että persoonallisuustekijöiden ja työn stressitekijöiden vuorovaikutus on vaikuttamassa työuupumuksen muodostumiseen. Jatkossa tutkimuksissa olisikin tärkeää kiinnittää huomioita yksilön ominaisuuksien ja työympäristön eri piirteiden tutkimukseen.

Tutkimuksen valossa työn psykososiaalisiin stressitekijöihin, erityisesti aikapaineisiin ja työyhteisöjen sosiaaliseen toimivuuteen olisi kiinnitettävä entistä enemmän huomiota, koska niillä on vaikutusta yksilön hyvinvointiin työssä sekä välillisesti myöskin työn tuottavuuteen ja työn laatuun. Parantamalla työntekijöiden hyvinvointia työssä vaikutetaan yksilön hyvinvointiin myös muilla elämänalueilla.

Toiseksi työelämässä tulisi kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden yksilöllisiin ominaisuuksiin ja vahvuuksiin. Persoonallisuustekijät tulisi ottaa huomioon valitessa ihmisiä erilaisiin työtehtäviin. Lisäksi työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota itsearvostuksen ja optimistisuuden kehittämiseen. Tämä voisi tapahtua mm. ammatillisen itsetunnon kehittämisen kautta. Työntekijöiden ammatillista pätevyyttä tulisikin lisätä ja tukea ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutuksen sekä asiamukaisen työhön perehdyttämisen kautta, jolloin työntekijöillä on mahdollista kehittyä työssään ja kokea työssään onnistumisen kokemuksia.

LÄHTEET

- Abraham, R. (1999). The relationship between differential inequity, job satisfaction, intention to turnover, and self-esteem. *The Journal of Psychology*, 133 (2), 205-215.
- Adler, N., & Matthews, K. A. (1994). Health and psychology: Why do some people get sick and some stay well? *Annual Review of Psychology*, 45; 229-259.
- Allgood-Merten, B., & Stockard, J. (1991). Sex role identity and self-esteem: A comparison of children and adolescents. *Sex Roles*, 25, 129-139.
- Aspinwall, L.G., & Taylor, S.E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 989-1003.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bhana, A. & Haffejee, N. (1996). Relation among measures of burnout, job satisfaction, and role dynamics for a sample of South African child-care social workers. *Psychological Reports*, 79, 431-434.
- Bilgic, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132, 549-557.
- Blackman, M.C. & Funder, D.C. (1996). Self-esteem as viewed from the outside: A peer and gender perspective. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11 (1), 115-127.

- Block, J., & Robbins, R. (1993). A longitudinal study of consistency and change in self-esteem from early adolescence to early adulthood. *Child Development*, 64, 909-923.
- Brockner, J. (1983). Low self-esteem and behavioral plasticity: Some implications. Teoksessa L. Wheeler & P.R. Shaver (toim.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 4, s. 237-271). Beverly Hills, CA: Sage.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Heath.
- Byrne, B.M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-673.
- Carayon, P. & Zijlstra, F. (1999). Relationship between job control, work pressure and strain: studies in the USA and in The Netherlands. *Work and Stress*, 1, 32-48.
- Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports*, 80, 591-602.
- Cartwright, S. & Cooper, C. (1997). *Managing workplace stress*. London: Sage.
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York: Springer Verlag.
- Chang, E.C. (1998). Does dispositional optimism moderate the relation between perceived stress and psychological well-being?: A preliminary investigation. *Personality and Individual Differences*, 25, 233-240.
- Cohen, S. & Edward, J.R. (1989). Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder. Teoksessa W.J Neufield (toim.), *Advances in the investigation of psychological stress* (s. 235-283). U.S.A: John Wiley & Sons.

- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: a comparison of models. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cox, T. & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. Teoksessa C.L. Cooper & R. Payne (toim.), *Personality and stress. Individual Differences in the stress process* (s. 7-30). Chichester: John Wiley & Sons.
- Dixon, W.A., Heppner, P.P., Burnett, J.W., & Lips, B.J. (1993). Hopelessness and stress: Evidence for an interactive model of depression. *Cognitive Therapy and Research*, 17, 39-52.
- Dolan, S.L. (1995). Individual, organizational and social determinants of managerial burnout: Theoretical and empirical update. Teoksessa R. Crandall & P.L. Perrewé (toim.), *Occupational Stress. A handbook* (s. 223-238). Bristol: Taylor & Francis.
- Edwards, J.R. (1991). The measurement of type A behavior pattern: An assessment of criterion-oriented validity, content validity, and construct validity. Teoksessa C.L. Cooper & R. Payne (toim.), *Personality and stress: Individual Differences in the stress process* (s. 151-173). Chichester: John Wiley & Sons.
- Feather, N.T. (1991). Human values, global self-esteem, and belief in a just word. *Journal of Personality*, 59, 83-107.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116 (3), 429-456.

- Feldt, T. (1999). Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 158. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House and ER-Paino.
- Fertman, C.I., & Chubb, N.H. (1992). The effects of a psychoeducational program on adolescents' activity involvement, self-esteem, and locus of control. *Adolescence*, 27, 517-526.
- Francis, L.J. (1996). The relationship between Rosenberg's construct on self-esteem and Eysenck's two dimensional model of personality. *Personality and Individual Differences*, 24, 483-488.
- French, J.R & Caplan, R.D. (1972). *Organizational stress and individual strain*. Teoksessa A.J. Marrow. *The failure of success* (s. 30-66). New York: Amacom.
- Fry, P.S. (1995). Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 121, (2), 213-246.
- Ganster, D.C., & Schaubroeck, J. (1991). Role stress and worker health: An extension of the plasticity hypothesis of self-esteem. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 349-360.
- Gecas, V. & Seff, M.A. (1990). Social class and self-esteem. Psychological centrality, compensation, and the relative effects of work and home. Special issue: Social structure and the individual. *Social Psychology Quarterly* 53, 165-173.
- Golembiewski, R.T., & Kim, B. (1989). Self-esteem and phases of burnout. *Organization Development Journal*, 7, 51-58.
- Harju, B.L. & Bolen, L.M. (1998). The effects of optimism on coping and perceived quality of life of college students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13 (2), 185-201.

- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-197.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. Teoksessa W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 115-129). Washington: Taylor & Francis.
- Hodson, R. (1997). Group relations at work: solidarity, conflict, and relations with management. *Work and Occupations*, 24, 426-452.
- Holahan, C.J., & Moos, R.H. (1991). Life stressors, personal and social resources, and depression: A four-year structural model. *Journal of Abnormal Psychology*, 100; 31-38.
- Howell, R.D., Bellenger, D.N., & Wilcox, J.B. (1987). Self-esteem, role stress and job satisfaction among marketing managers. *Journal of Business Reserch*, 15, 71-84.
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measure of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 753-762.
- Jansen, P. G. M, Kerkstra, A., Abu-Saad, H. H. & van Der Zee, J. (1996). The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 33, 407-421.
- Janssen, P., Schaufeli, W. & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work and Stress*, 13, 74-86.

- Jex, S. & Elacqua, T. (1999). Self-esteem as a modator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 71-81.
- Jex, S.M. & Spector, P.E. (1996). The impact of negative affectivity on stressor-strain relations: A replication and extension. *Work and Stress*, 10, 36-45.
- Johnson, C. D., Messe, L. A., & Crano, W. D. (1984). Predicting job performance of low income workers: the Work Opinion Questionnaire. *Personnel Psychology*, 37, 291-299.
- Joseph, R., Markus, H. & Tafarodi, R. (1992). Gender and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 391-402.
- Kahn, R.L & Boysiere, P. (1992). Stress in organizations. Teoksessa M.D. Dunnette & L.M. Hough (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. (2. painos, s. 571-596). California: Consulting Psychologist Press.
- 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. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Creek teachers: main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11, 94-100.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U., Parkatti, T., & Rasku, A. (1994). Occupational well-being among aging teachers in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 38, 315-332.

- Kivimäki, M. (1996). Stress and personality factors. Specifications of the role of test anxiety, private self-consciousness, type A behavior pattern, and self-esteem in the relationship between stressors and stress reactions. *People and Work, Research reports 9*. Helsinki: Finnish institute of Occupational Health.
- Kivimäki, M., & Kalimo, R. (1996). Self-esteem and the occupational stress process: Testing two alternative models in a sample of blue collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 1* (2), 187-196.
- Kling, C.K., Hyde, J.S., Showers, C.J., Buswell, B.N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 125* (4), 470-500.
- Lai, J.C.L. (1995). The moderating effect of optimism on the relation between hassles and somatic complaints. *Psychological Reports, 76*, 883-894.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*, 123-133.
- Lehto, A.-M. (1991). Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean mietinnön selvitys liiteselvitys. Komiteamietintö 39. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (1998). Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki: Tilastokeskus.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of research. Graduate School of Business Administration. Harvard University: Boston.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M.D. Dunnette (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

- Locke, A., McClear, K., Knight, D. (1996) Self-esteem and Work. Teoksessa Cooper C.L. & Robertson, I.T. (toim.), International review of industrial and organizational psychology (Vol, 11, s. 1-32). New York: John Wiley & Sons.
- Lopez, E.M. & Greenhaus, J.H. (1978). Self-esteem, race, and job satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 13, 75-83.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. Teoksessa W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (s. 19-32). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1998). Työn epävarmuus ja itsearvostus: vuoden seurantatutkimus neljässä organisaatiossa. Psykologia, 33, 186-195.
- McDermott, D. (1984). Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction, and control. Journal of Human Stress, 10 (2), 79-85.
- Metalsky, G.I., & Joiner, T.E. (1992). Vulnerability to depressive symptomatology: A prospective test of the diathesis-stress and causal mediation components of the hopelessness theory of depression. Journal of Personality and Social Psychology, 63, 667-675.
- Mossholdern, K. W., Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1982). Group pricess-work outcome relationship: A note on the moderating impact of self-esteem. Academy of Management Journal, 25, 575-585.

- Mossholdern, K. W., Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1981). Role perceptions, satisfaction, and performance: Moderating effects of self-esteem and organizational level. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 224-234.
- Moyle, P. (1998). Longitudinal influences of managerial support on employee well-being. *Work and Stress*, 12, 29-49.
- Murphy, L.R. (1995). Occupational stress management: Current status and future directions. Teoksessa C.L. Cooper & D.N. Rousseau (toim.), *Trends in Organizational Behavior* (2.painos, s. 1-14). Chichester: John Wiley & Sons.
- Mutran, E.J., Reizes, D.J., Bratton, K.A., Fernandez, M.E. (1997). Self-esteem and subjective responses to work among mature workers: Similarities and differences by gender. *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 52B (2), 89-96.
- Norris, F.H., & Murrell, S.A. (1984). Protective function of resources related to life events, global stress, and depression in older adults. *Journal of Health and Social Behavior*, 25; 424-437.
- Parkes, K. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures. *Work and Stress*, 2, 110-129.
- Pierce, J.L., Gardner, D.G, Dunham, R.B, & Gummings, L.L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*. 36 (2), 271 – 288.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. (1999). Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 341.
- Rosenberg, M. (1962). The association between self-esteem and anxiety. *Journal of Psychiatric Research*, 1, 135-152.

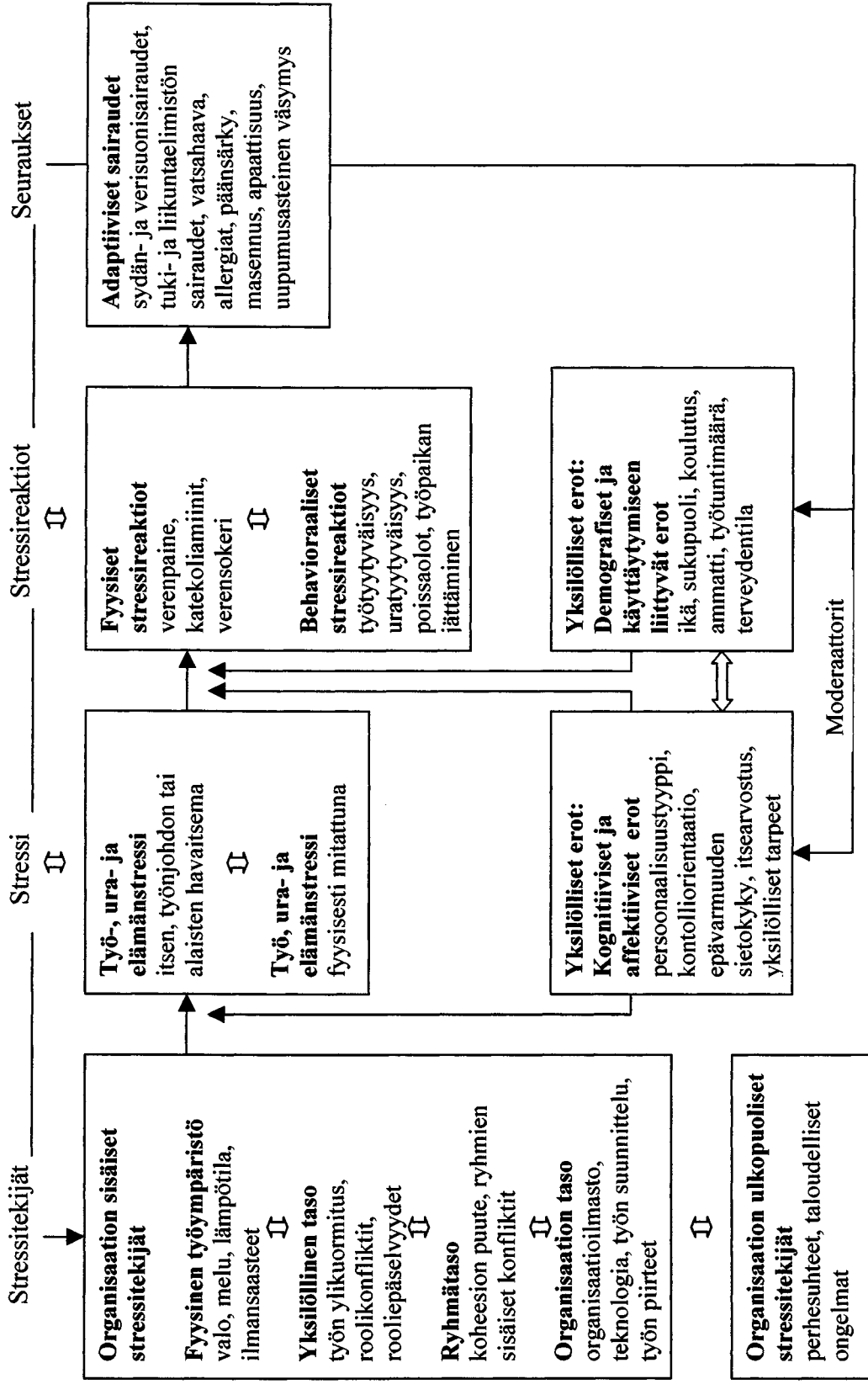
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosse, J.G., Boss, R.W., Johnson, A.E., & Crown, D.F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group and Organizational Studies*, 16 (4), 428-451.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1257-1264.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55 (2), 169-210.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical wellbeing: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16 (2), 201-228.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. & Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, (6) 1063-1078.
- Schultz, R., Greenley, J. R. & Brown, R. (1995). Organization, management, and client effects on staff burnout. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 333-345.
- Schwalbe, M.L. & Staples, C.L. (1991). Gender differences in sources of self-esteem. *Social Psychology Quarterly*, 54 (2), 158-168.
- Segerstorm, S.C., Taylor, S.E., Kemeny, M.E., & Fahey, J.L. (1998). Optimism in associated with mood coping, and immune change in response to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1646-1655.

- Sherman, A. & Walls, J. (1995). Gender differences in the relationship of moderator variables to stress and symptoms. *Psychology and Health*, 10, 321-331.
- Simpson, J.S., Gangestad, S.W., & Lerma, M. (1990). Perceptions of physical attractiveness: Mechanisms involved in the maintenance of the romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1192-1201.
- Smith, P.L., Smits, S.J. & Hoy, F. (1998). Employee work attitudes: the subtle influence of gender. *Human relations*, 51, 649-666.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.
- Spector, P. E . & Jex, S. M. (1998). Development pf four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Stephoe, A. (1991). The links between stress and illnes. *Journal of Psychosomatic Research*, 35; 633-644.
- Sumi, K. (1997). Optimism, type A behavior, and psychological well-being in Japanese women. *Psychological Reports*, 80, (1), 43-49.
- Sumi, K., Horie, Hayakawa. (1997). Optimism, social support, stress, and physical well-being in Japanese women. *Psychological Reports*, 81, (1), 299-307.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (1988). Sources of work stress. Teoksessa J.J. Hurrell, L.R. Murphy, S.L. Sauter & C.L. Cooper (toim.), *Occupational stress: Issues and developments in research* (s. 3-40). New York: Taylor & Francis.

- Taylor, S.E. & Aspinwall, L.G. (1996). Mediating and moderating processes in psychosocial stress. Appraisal, coping, resistance and vulnerability. Teoksessa H.B. Kaplan (toim.), Psychosocial stress. Perspectives on structure, theory, life-course, and methods. (s. 71-109). Academic Press.
- Thomsen, S., Soares, J., Nolan, P., Dallender, J., & Arnetz, B. (1999). Feelings of professional fulfilment and exhaustion in mental health personnel: the importance of organisational and individual factors. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 68, 157-164.
- Turnipseed, D. L. (1994). An analysis of the influence of work environment variables and moderators on the burnout syndrome. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 782-800.
- Toppinen, S. & Kalimo, R. (1995). Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen pätevyyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. *Työ ja ihminen*, 9 (4), 235-254.
- Vahtera, J. & Pentti, J. (1995). Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Waris, K. (1997). Toimiva työyhteisö ja sopivasti haasteellinen työ lisäävät motivaatiota ja toimintakykyä sekä parantavat itsearvostusta. *Työ ja Ihminen* 11, 94-114.
- Vartiainen, M. (1989), JDS - Job Diagnostic Survey – katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia. Raportti no 12. Helsinki.
- Veikkola, E-S. (1999). Johtajien työmarkkinat kansantalouden muutoksessa 1990-luvulla. Teoksessa E-S. Veikkola (toim.), Onko huipulla tyyntynyt? (s. 7-15). SVT, Työmarkkinat 1999:12. Helsinki: Tilastokeskus.

- Weiner, Y., Muczyk, J.P., & Martin, H.J. (1992). Self-esteem and job involvement as moderators of the relationship between work satisfaction and well-being. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7 (4), 539-554.
- Wenglert, L. (1999). Self-esteem, optimism and physical anhedonia. *Stockholms University. Reports from the Department of Psychology*, 857.
- Whisman, M.A., & Kwon, P. (1993). Life stress and dysphoria: The role of self-esteem and hopelessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65; 1054-1060.
- Wolpin, J., Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44, 193-209.
- Ylöstalo, P. & Rahikainen, O. (1998). *Työolobarometri: lokakuu 1998*. Helsinki: Työministeriö.

LIITE 1.



KUVIO 1. Ivancevichin ja Mattesonin (1980) malli työstressitutkimuksesta (Kahn & Boysiere, 1992).

KOTITALOUS, TYÖ JA HYVINVOINTI 1999



Jyväskylän yliopisto

Vastaa kysymyksiin rengastamalla sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

I TAUSTATIEDOT

1. **Sukupuolesi**
 - 1 nainen
 - 2 mies

2. **Syntymävuotesi 19_____**

3. **Millainen ammatillinen koulutus Sinulla on?**
 - 1 ei mitään ammatillista koulutusta
 - 2 työllisyys- tai ammatillinen kurssi (vähintään 3 kk)
 - 3 ammatillinen koulu
 - 4 ammatillinen opisto
 - 5 korkeakoulututkinto

4. **Montako henkeä talouteesi (itsesi mukaan lukien) kuuluu? _____ henkeä**

5. **Siviilisäätysi tällä hetkellä**
 - 1 naimaton
 - 2 avioliitossa
 - 3 avoliitossa
 - 4 asumuserossa tai eronnut
 - 5 leski

6. **Jos olet avio- tai avoliitossa, minä vuonna muutit asumaan yhteen nykyisen puolisosin kanssa**
Vuosi 19 _____

7. **Jos olet avio- tai avoliitossa, onko puolisosi nykyisin**
 - 0 en ole avio/avoliitossa
 - 1 palkansaaja
 - 2 yrittäjä tai maanviljelijä
 - 3 työtön tai lomautettu
 - 4 opiskelija
 - 5 eläkkeellä
 - 6 hoitaa omaa kotitaloutta
 - 7 tekee jotain muuta, mitä? _____

8. **Onko Sinulla kotona asuvia lapsia?**
 - 0 ei
 - 1 kyllä, montako lasta? _____ lasta

9. **Jos Sinulla on kotona asuvia lapsia, minkä ikäisiä nämä lapset ovat** (nuorimmasta alkaen; merkitse iät, ei syntymävuosia)

1. lapsi _____ v (nuorin) 2. lapsi _____ v 3. lapsi _____ v
4. lapsi _____ v 5. lapsi _____ v 6. lapsi _____ v (vanhin)

10. **Jos perheeseen kuuluu alaikäinen lapsi, joka ei ole vanhempien yhteinen, perhettä voidaan nimittää uusperheeksi. Onko perheesi uusperhe?**

- 0 ei
1 kyllä

11. **Tarvitseeko joku lähiomaisesi (esim. vanhempasi tai isovanhempasi) Sinulta erityistä hoitoa tai apua? Tässä lähiomaisella ei tarkoiteta terveitä lapsia.**

- 1 ei koskaan
2 muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
3 kerran kuukaudessa tai harvemmin
4 muutaman kerran kuukaudessa
5 kerran viikossa
6 muutaman kerran viikossa
7 joka päivä

12. **Kuinka monta vuotta olet yhteensä ollut ansiotyössä elämäsi aikana? (työkokemus laske-
taan 15-vuotiaasta lähtien) _____ vuotta**

13. **Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana?**

- 0 en
1 kyllä, kuinka monta kertaa? _____ kertaa

14. **Kuinka monta kuukautta olet yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna tänä aikana?**

_____ kuukautta

15. **Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten pääasiallista toimintaasi tällä hetkellä?**

- 1 palkansaaja
2 yrittäjä tai maanviljelijä
3 työtön tai lomautettu palkatta
4 opiskelija
5 eläkkeellä
6 hoidat omaa kotitaloutta (tai olet vanhempainlomalla tai hoitovapaalla)
7 teet jotain muuta, mitä? _____

SEURAAVAT KYSYMYKSET (16-49) KOSKEVAT VAIN TYÖSSÄ OLEVIA. JOS ET OLE TYÖSSÄ, SIIRRY KYSYMYKSEEN 50 (sivulle 11).

Mikäli toimit yrittäjänä, vastaa kysymyksiin 16-49 mahdollisuuksiesi mukaan.

Jos sinulla on useita työpaikkoja, vastaa päätoimeasi koskien.

II TYÖOLOJEN

16. Mikä on työnantajasi?

- 1 valtio
- 2 kunta tai kuntayhtymä
- 3 yksityinen työnantaja
- 4 oma yritys

17. Mikä on työnantajasi toimiala?

1 maa- ja metsätalous	9 kiinteistö- ja puhtaustalot
2 teollisuus, energiahuolto	10 liike-elämän palvelut
3 rakentaminen	11 julkinen hallinto, maanpuolustus
4 kauppa	12 koulutus ja tutkimus
5 majoitus- ja ravitsemustoiminta	13 terveys- ja sosiaalipalvelut
6 kuljetus	14 virkistys- ja kulttuuripalvelut
7 tietoliikenne	15 järjestö- ja uskonnollinen toiminta
8 rahoitus- ja vakuutus toiminta	16 muu toimiala

18. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi? (vastaa mahdollisimman täsmällisesti, esimerkiksi ei työmies vaan putkiasentaja)

19. Mikä seuraavista kuvauksista vastaa mielestäsi parhaiten nykyistä ammattiasemaasi?

Vaihtoehtojen perässä on annettu esimerkkejä asemaa vastaavista ammattinimikkeistä.

- 1 työntekijä (esim. trukinkuljettaja, sairaala-apulainen, keittäjä)
- 2 alempi toimihenkilö (esim. myyntineuvottelija, toimistosihiteeri, ohjelmoija, sairaanhoitaja)
- 3 johtava alempi toimihenkilö (esim. osastonhoitaja, työnjohtaja, vuoromestari)
- 4 ylempi toimihenkilö (esim. lastentarhanopettaja, lakimies, lääkäri, psykologi, ekonomi)
- 5 johtava ylempi toimihenkilö (esim. toimitusjohtaja, ylilääkäri, kehittämisspällikkö)
- 6 yrittäjä
- 7 työskentely perheenjäsenen yrityksessä

20. Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisessä työpaikassasi? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta mukaan lukien äitiyslomat, lomautukset yms.)

_____ vuotta

21. **Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?**
 0 ei
 1 kyllä, alaisuudessa työskennee _____ henkeä
22. **Onko nykyinen työsuhteesi?**
 1 pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva
 2 määräaikainen tai tilapäinen
23. **Oletko**
 1 kokoaikatyössä?
 2 osa-aikatyössä?
24. **Kuinka monta tuntia viikossa työskentelet tavallisesti päätoimessasi? Laske päätoimeen liittyvät kotona tekemäsi työt ja ylityöt mukaan.**
 _____ tuntia/viikko
25. **Kuinka usein teet**
- | | viikoittain | vähintään kerran kuukaudessa | harvemmin | en koskaan |
|--|-------------|------------------------------|-----------|------------|
| 1. ylityötä, josta saat korvauksen rahana tai vapaana? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. ylityötä, josta et saa korvausta? | 1 | 2 | 3 | 4 |
26. **Millainen työaikamuoto Sinulla on?**
 1 säännöllinen päivätyö
 2 säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö
 3 kaksivuorotyö
 4 kolmivuorotyö (mukaan lukien 5-vuoro)
 5 epäsäännöllinen työaika
 6 muu työaikamuoto, mikä? _____
27. **Kuinka suuren osan työajastasi käytät tietotekniikkaan perustuvaa laitetta?**
 1 suunnilleen koko työajan
 2 3/4 ajasta
 3 1/2 ajasta
 4 1/4 ajasta
 5 vai vähemmän?
28. **Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa (työyksikössä/osastolla), jossa itse työskentelet?**
 1 1-4 henkeä
 2 5-19
 3 20-49
 4 50-199
 5 200 tai enemmän

29. Kuinka suuri osa toimipaikkasi henkilöstöstä on naisia?

- 1 kaikki naisia
- 2 enimmäkseen naisia
- 3 yhtä paljon naisia ja miehiä
- 4 enimmäkseen miehiä
- 5 kaikki miehiä

30. Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneen vuoden aikana toimipaikassasi

- 1 lisääntynyt selvästi
- 2 lisääntynyt jonkin verran
- 3 pysynyt ennallaan
- 4 vähentynyt jonkin verran
- 5 vähentynyt selvästi

III TYÖN MUUTOKSET

31. Miten hyvin olet perillä toimipaikkasi tämänhetkisestä tilanteesta (tuotanto, markkinointi, rahoitus ym.) ja kehittämissuunnitelmista?

1 = erittäin hyvin	2 = melko hyvin	3 = en osaa sanoa	4 = melko huonosti	5 = erittäin huonosti
--------------------	-----------------	-------------------	--------------------	-----------------------

32. Liikkuuko toimipaikkasi toimintaan liittyviä huhuja ja vahvistamattomia tietoja henkilöstön keskuudessa?

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

33. Millaista tiedotus on mielestäsi toimipaikassasi?

1 = erittäin avointa	2 = melko avointa	3 = ei avointa, mutta ei salailevaakaan	4 = melko salailevaa	5 = erittäin salailevaa
----------------------	-------------------	---	----------------------	-------------------------

34. Tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä?

1 = erittäin hyvissä ajoin etukäteen	2 = melko hyvissä ajoin etukäteen	3 = vain hieman ennen muutosta	4 = vasta muutoksen tapahtuessa	5 = ei tiedoteta lainkaan
--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------------

35. Miten luonnehtisit toimipaikkasi nykyistä taloudellista tilannetta?

- 1 huono
- 2 siltä väliltä
- 3 hyvä

36. Onko toimipaikkasi taloudellinen tilanne muuttunut viimeisen vuoden aikana?

- 1 heikentynyt
- 2 pysynyt ennallaan
- 3 parantunut

37. Miten arvioit toimipaikkasi taloudellisen tilanteen muuttuvan seuraavan vuoden aikana?

- 1 heikentyy
- 2 pysyy ennallaan
- 3 paranee

38. Kuinka varmalta tai epävarmalta näyttää nykyisen työsi tulevaisuus lähivuosina?

<i>Kuinka varma olet siitä,</i>	erittäin varma	melko varma	siltä väliltä	melko epävarma	erittäin epävarma
1. miltä tuleva työnkuvasi näyttää nykyisessä organisaatiossasi?	1	2	3	4	5
2. että etenet tai saat ylennyksen työssäsi muutaman vuoden sisällä?	1	2	3	4	5
3. että nykyinen työsi jatkuu?	1	2	3	4	5
4. mitkä työtehtävät ovat Sinun vastuullasi puolen vuoden kuluttua?	1	2	3	4	5

39. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien tötesi koskevien väittämien kanssa?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Ajatus työpaikan menettämisestä todella pelottaa minua	1	2	3	4	5
2. Olen huolestunut siitä, että saatan menettää työpaikkani	1	2	3	4	5
3. Mikäli työskentelen ahkerasti, vältyn työpaikan menetykseltä	1	2	3	4	5
4. Jos menettäisin työpaikkani, en tiedä kuinka kertoisin siitä ihmisille	1	2	3	4	5
5. Mikäli teen työni hyvin, pystyn säilyttämään työpaikkani	1	2	3	4	5
6. Olen niin huolestunut työni jatkumisesta, että tekisin melkein mitä tahansa pitääkseni työpaikkani	1	2	3	4	5
7. Pelkään häpeää, jonka työpaikan menetys aiheuttaisi	1	2	3	4	5

40. Kun ajattelet työsi tulevaisuutta, kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat kielteiset muutokset voisivat todella tapahtua nykyisessä työssäsi lähivuosina? Merkitse kahteen viimeiseen sarakkeeseen, onko kyseinen muutos jo tapahtunut työssäsi.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)</i>	erittäin epäto- den- näköistä	melko epäto- den- näköistä	siltä väliltä	melko toden- näköistä	erittäin toden- näköistä	Ei ole toteutu- nut työssäni	ON jo toteutu- nut työssäni
1. Menetät työsi, koska sinut siirretään vasten tahtoasi toiseen tehtävään organisaatiossa	1	2	3	4	5	0	1
2. Sinut siirretään vasten tahtoasi toiseen tehtävään toiselle paikkakunnalle	1	2	3	4	5	0	1
3. Sinulle tarjottu työaika alkaa vaihdella päivittäin	1	2	3	4	5	0	1
4. Sinut lomautetaan lyhyeksi määräajaksi	1	2	3	4	5	0	1
5. Menetät työsi, koska Sinut lomautetaan pidemmäksi ajaksi tai toistaiseksi	1	2	3	4	5	0	1
6. Menetät työsi irtisanomisen vuoksi ja joudut työttömäksi	1	2	3	4	5	0	1
7. Sinut painostetaan ennenaikaiselle eläkkeelle ja menetät työsi	1	2	3	4	5	0	1
8. Lomarahasi poistetaan tai niitä supistetaan	1	2	3	4	5	0	1

41. Jos nykyinen työsi syystä tai toisesta loppuu, uskotko että

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	KYLLÄ, varmasti	KYLLÄ, luultavasti	Luultavasti EI	Varmasti EI
1. Sinulle tarjotaan tilalle ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samasta työorganisaatiosta	1	2	3	4
2. löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samalta paikkakunnalta	1	2	3	4
3. löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä joltain muulta paikkakunnalta	1	2	3	4

IV HYVINVOINTI TYÖSSÄ

42. Missä määrin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	en lainkaan	hyvin vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
1. siihen, missä järjestyksessä teet työsi?	1	2	3	4	5
2. siihen, milloin aloitat tietyn työtehtävän?	1	2	3	4	5
3. siihen, milloin lopetat tietyn työtehtävän?	1	2	3	4	5
4. työtahtiisi?	1	2	3	4	5
5. siihen, kuinka teet työsi?	1	2	3	4	5
6. oman työsi suunnitteluun?	1	2	3	4	5
7. työskentelytapojesi vaihteluun?	1	2	3	4	5
8. niihin menetelmiin ja toimintatapoihin, joilla teet työtäsi?	1	2	3	4	5

43. Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa työssäsi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	hyvin usein/ jatkuvasti	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	hyvin harvoin/ ei koskaan
1. Työsi vaatii Sinua työskentelemään hyvin nopeasti	1	2	3	4	5
2. Työsi vaatii Sinua työskentelemään hyvin ahkerasti	1	2	3	4	5
3. Sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen	1	2	3	4	5
4. Sinulla on hyvin paljon töitä	1	2	3	4	5
5. Sinulla on niin paljon töitä, ettet pysty suoriutumaan niistä hyvin	1	2	3	4	5

44. Kuinka seuraavat työpaikkasi ihmissuhteita ja lähimmän esimiehesi toimintaa kuvaavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Esimieheni tukee ja rohkaisee alaisiaan	1	2	3	4	5

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
2. Työyhteisössäni työntekijät eivät luota toisiinsa tarpeeksi	1	2	3	4	5
3. Esimieheni keskustelee runsaasti alaisten kanssa	1	2	3	4	5
4. Työyhteisössäni ilmapiiri on rento ja vapautunut	1	2	3	4	5
5. Esimieheni ei luota alaisiinsa	1	2	3	4	5
6. Työyhteisössäni esiintyy paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
7. Alaisten ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	1	2	3	4	5
8. Kun minulla on vaikea työtehtävä, voin luottaa siihen, että saan apua ja tukea työtovereiltani	1	2	3	4	5
9. Työyhteisössäni esiintyy henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista (esim. eristämistä tai selän takana puhumista)	1	2	3	4	5
10. Olen itse kokenut työpaikkakiusaamista työyhteisössäni	1	2	3	4	5

45. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien työhön liittyvien väittämien kanssa?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni	1	2	3	4	5
2. Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät työhöni	1	2	3	4	5
3. Olen yleensä tyytyväinen tähän työhön, mitä teen	1	2	3	4	5
4. Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhöni	1	2	3	4	5
5. Useimmat asiat, joita pidän mielenkiintoisina, liittyvät työhöni	1	2	3	4	5
6. Harkitsen usein eroavani työstäni	1	2	3	4	5
7. Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät työhöni	1	2	3	4	5

46. Kuinka monta kertaa olet ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä viimeisen vuoden aikana?

noin _____ kertaa

47. Montako työpäivää olet ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä viimeisen vuoden aikana?

noin _____ päivää

48. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	jatkuvasti
1. Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni	1	2	3	4	5
2. Tunnen olevani kuutti työpäivän lopussa	1	2	3	4	5
3. Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	1	2	3	4	5
4. Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kohdattava uusi päivä työssä	1	2	3	4	5

49. Missä määrin seuraavat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta kuvaavat väittämät pitävät paikkansa elämässäsi? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei perhettä	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. En voi käyttäytyä tai toimia samalla tavoin kotona ja työssä	0	1	2	3	4	5
2. Minusta tuntuu usein raskaalta yrittää sovittaa yhteen velvollisuuksiani kotona ja työssä	0	1	2	3	4	5
3. Työhöni kuluva aika ei estä minua huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä	0	1	2	3	4	5
4. Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin haluaisin	0	1	2	3	4	5
5. Työn ja perhevelvoitteiden yhteensovittamisen vaikeuksista aiheutuva jännitys saa minut usein tuntemaan itseni uupuneeksi	0	1	2	3	4	5
6. Työni vie aikaa, jonka haluaisin viettää yhdessä perheeni kanssa	0	1	2	3	4	5
7. Sellainen käyttäytyminen, joka toimii kotona, toimii usein myös työssä ja päin vastoin	0	1	2	3	4	5
8. Työni vaatimukset vaikeuttavat hyvän suhteen ylläpitämistä puolisoon ja lapsiin	0	1	2	3	4	5
9. Minun täytyy lykätä työtehtäviäni, koska perheeni vaatii niin paljon aikaa	0	1	2	3	4	5
10. Perhe-elämäni häiritsee tehtäviäni työssä, kuten esimerkiksi töihin ehtimistä ajoissa tai päivittäisten työtehtävien suorittamista	0	1	2	3	4	5

**SEURAAVAT KYSYMYKSET (50-56) ON TARKOITETTU KAIKKIEN VASTATTA-
VAKSI.**

V ARKI, TALOUS JA PERHE-ELÄMÄ

**50. Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? Käytä vasta-
tessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole puolisoa ja siksi katsot,
ettei kysymys koske Sinua.**

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei puolisoa ei lapsia	vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	mies ja vaimo yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin
1. Ruuan valmistuksesta	0	1	2	3	4	5
2. Astioiden pesusta	0	1	2	3	4	5
3. Ruokaostosten teosta	0	1	2	3	4	5
4. Pyykkien pesemisestä	0	1	2	3	4	5
5. Siivouksesta	0	1	2	3	4	5
6. Kodin korjaustöistä	0	1	2	3	4	5
7. Lasten hoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä	0	1	2	3	4	5
8. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin	0	1	2	3	4	5

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

<i>Tapahtuma</i>	EI ollenkaan	KYLLÄ, viimeisen vuoden aikana	KYLLÄ, aikaisemmin
1. Avioero (tai ero avoliitosta)	1	2	3
2. Huomattava vaikeutuminen taloudellisessa tilanteessa	1	2	3
3. Konkurssi	1	2	3
4. Oma työpaikan menetys	1	2	3
5. Puolison työpaikan menetys	1	2	3
6. Oma vakava sairaus tai tapaturma	1	2	3

<i>Tapahtuma</i>	EI ollenkaan	KYLLÄ, viimeisen vuoden aikana	KYLLÄ, aikaisemmin
7. Muun läheisen sukulaisen tai ystävän vakava sairaus tai tapaturma	1	2	3
8. Puolison kuolema	1	2	3
9. Lapsen kuolema	1	2	3
10. Muun läheisen sukulaisen tai ystävän kuolema	1	2	3
11. Muu tapahtuma, mikä? _____	1	2	3

52. Kuinka usein olet huolestunut siitä, että perheesi tai Sinun (mikäli elät yksin) kokonaistulot eivät riitä perheen menoihin ja laskuihin?

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

53. Kuinka paljon perheelläsi tai Sinulla (mikäli elät yksin) on ongelmia perusmenojen rahoittamisessa?

1 = ei ongelmia	2 = vähän	3 = jonkin verran	4 = melko paljon	5 = hyvin paljon
-----------------	-----------	-------------------	------------------	------------------

54. Kuinka varmana koet oman (mikäli elät yksin) tai perheesi taloudellisen tilanteen?

1 = hyvin varma	2 = melko varma	3 = siltä väliltä	4 = melko epävarma	5 = hyvin epävarma
-----------------	-----------------	-------------------	--------------------	--------------------

55. Mitkä ovat veronalaiset tulosi keskimäärin kuukaudessa veroja vähentämättä? (esim. palkka, eläke, työttömyyskorvaus)

noin _____ mk/kk



56. Ihmisillä on erilaisia tapoja yrittää vaikuttaa taloudelliseen tilanteeseensa. Oletko Sinä (mikäli elät yksin) tai perheesi käyttänyt seuraavia tapoja?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei koskaan	hyvin harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein
<i>Oletteko</i>					
1. pitäneet menoista kirjaa, jotta voitte suunnitella rahankäyttöänne?	1	2	3	4	5
2. päättäneet siitä, mihin on kaikkein tärkeintä käyttää rahaa?	1	2	3	4	5
3. tehneet etukäteissuunnitelmia siitä, kuinka aikanne ja rahanne käytätte?	1	2	3	4	5
4. ostaneet käytettyjä tavaroita (esim. vaatteita kirpputorilta)?	1	2	3	4	5
5. ostaneet luotolla tai lainanneet rahaa?	1	2	3	4	5
6. vaihtaneet apua/osaamistanne muiden ihmisten kanssa (esim. kodin korjauksissa, lastenhoidossa)?	1	2	3	4	5
7. myyneet henkilökohtaisia tavaroitanne (esim. vaatteita, huonekaluja)?	1	2	3	4	5
8. tehneet tilapäistöitä (esim. remonttityötä tai lastenhoitoa) ansaitaksenne rahaa?	1	2	3	4	5
9. käyttäneet säästöjänne?	1	2	3	4	5
<i>Onko joku perheesi jäsen</i>					
10. ottanut päätyönsä lisäksi sivutyön?	1	2	3	4	5
11. tehnyt palkallista ylityötä?	1	2	3	4	5
12. joka aiemmin ei ollut työssä, mennyt töihin?	1	2	3	4	5



SEURAAVAT KYSYMYKSET (57-60) KOSKEVAT PERHE-ELÄMÄÄ. MIKÄLI SINULLA EI OLE PUOLISOA TAI LAPSIA SIIRRY KYSYMYKSEEN 61 (sivulle 16).

57. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Useimmat asiat, joita pidän mielenkiintoisina, liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5
2. Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut perheeseeni	1	2	3	4	5
3. Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5
4. Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5

58. Seuraavat kysymykset käsittelevät parisuhteeseen liittyviä asioita. Kuinka ne kuvaavat Sinun parisuhdettesi? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole puolisoa ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

<i>Kuinka usein</i>	ei sovi/ ei parisuhdetta	hyvin usein/ aina	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	ei koskaan
1. olet harkinnut avio/avoeroa tai suhteenne lopettamista?	0	1	2	3	4	5
2. olet katunut nykyistä avio/avoliittoasi?	0	1	2	3	4	5
3. Sinä ja puolisosi riitelette?	0	1	2	3	4	5
4. Sinä ja puolisosi "käytte toistenne hermoille"?	0	1	2	3	4	5
5. Sinä ja puolisosi harrastatte yhteisiä asioita?	0	1	2	3	4	5
6. Sinä ja puolisosi keskustellette rauhallisesti toistenne kanssa?	0	1	2	3	4	5
<i>Kuinka usein olet <u>samaa mieltä</u> puolisosi kanssa</i>	ei sovi/ ei parisuhdetta	aina	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	en koskaan
7. suurien päätösten tekemisestä?	0	1	2	3	4	5
8. sopivasta käyttäytymisestä eri tilanteissa?	0	1	2	3	4	5
9. tunteiden ja kiintymyksen osoittamisesta toisillenne?	0	1	2	3	4	5

59. Seuraavassa esitetään joitakin perhe-elämää koskevia väittämiä. Kuinka hyvin väittämät kuvaavat suhtautumistasi vanhempana oloon ja perhe-elämään? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä tai lapsia ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei perhettä	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Vanhempana oleminen on ollut raskaampaa kuin mitä odotin	0	1	2	3	4	5
2. Minulla on ollut paljon enemmän ongelmia lasten kasvatuksessa kuin mitä odotin	0	1	2	3	4	5
3. Minulla on usein ollut tunne, etten pysty toimimaan kovin hyvin vanhempana	0	1	2	3	4	5
4. Vanhemmuuden velvoitteet ovat saaneet minut tuntemaan olevani ansassa	0	1	2	3	4	5
5. Minusta on usein tuntunut siltä, että lasten tarpeet ohjaavat elämääni	0	1	2	3	4	5
6. Lasten saamisen jälkeen minusta on tuntunut siltä, etten voi juuri koskaan tehdä niitä asioita, joita haluaisin	0	1	2	3	4	5

60. Kuinka tyytyväinen olet?

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei sovi/ ei puolisoo/ lapsia	erittäin tyyty- mätön	melko tyyty- mätön	siltä väliltä	melko tyyty- väinen	erittäin tyyty- väinen
1. suhteeseesi puolisoon?	0	1	2	3	4	5
2. suhteeseesi lapsiin?	0	1	2	3	4	5
3. rooliisi vanhempana?	0	1	2	3	4	5
4. vanhempana toimimiseesi?	0	1	2	3	4	5



VI KOETTU TERVEYDENTILA



61. Seuraavat kysymykset koskevat terveydentilaasi ja suoriutumistasi viimeisen kuukauden aikana. Vastaa kaikkiin kysymyksiin valitsemalla se vaihtoehto, joka mielestäsi parhaiten vastaa tilannettasi. Vertaa vointiasi viimeisen kuukauden aikana siihen, mitä se on tavallisesti.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	paremmin kuin tavallisesti	yhtä hyvin kuin tavallisesti	huonommin kuin tavallisesti	paljon huonommin kuin tavallisesti
<i>Oletko viime aikoina</i>				
1. pystynyt keskittymään tehtäviisi?	1	2	3	4
2. tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä?	1	2	3	4
3. kyennyt kohtaamaan vaikeuksia?	1	2	3	4
<i>Oletko viime aikoina</i>	en ollenkaan	en enempää kuin tavallisesti	hiukan enemmän kuin tavallisesti	paljon enemmän kuin tavallisesti
4. valvonut paljon huolien takia?	1	2	3	4
5. tuntenut olevasi jatkuvasti yllirasittunut?	1	2	3	4
6. tuntenut, ettet voisi selviytyä vaikeuksista?	1	2	3	4
7. tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi?	1	2	3	4
8. menettänyt itseluottamuksesi?	1	2	3	4
9. tuntenut itsesi arvottomaksi?	1	2	3	4
<i>Oletko viime aikoina</i>	enemmän kuin tavallisesti	yhtä paljon kuin tavallisesti	vähemmän kuin tavallisesti	paljon vähemmän kuin tavallisesti
10. tuntenut, että Sinusta on hyötyä asioiden hoidossa?	1	2	3	4
11. kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?	1	2	3	4
12. tuntenut itsesi kaiken kaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi?	1	2	3	4

62. Kuinka usein Sinulla on viimeisen vuoden aikana ollut seuraavia oireita tai tuntemuksia? Merkitse kahteen viimeiseen sarakkeeseen, oletko viimeisen vuoden aikana käynyt lääkärissä kyseisen oireilun vuoksi.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)</i>	harvoin/ ei koskaan	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti	EN ole käynyt lääkärissä oireilun vuoksi	KYLLÄ olen käynyt lääkärissä oireilun vuoksi
1. Vatsavaivat	1	2	3	4	5	0	1
2. Selkävivot	1	2	3	4	5	0	1
3. Hengenhadistus	1	2	3	4	5	0	1
4. Rintakivut	1	2	3	4	5	0	1

<i>Rengasta kultakin riviltä sopivat vaihtoehdot (2)</i>	harvoin/ ei kos- kaan	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/ jatkuvasti	EN ole käynyt lääkärissä oireilun vuoksi	KYLLÄ olen käynyt lääkäris- sä oireilun vuoksi
5. Päänsärky	1	2	3	4	5	0	1
6. Niska- tai hartiavaivat	1	2	3	4	5	0	1
7. Ruokahalun muutokset	1	2	3	4	5	0	1
8. Sydämen tykytykset	1	2	3	4	5	0	1
9. Huimaus, pyörrytys	1	2	3	4	5	0	1
10. Väsymys	1	2	3	4	5	0	1

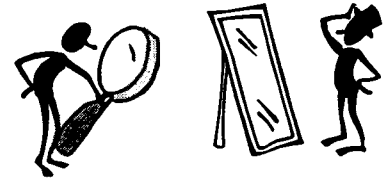
63. Mikä seuraavista vaihtoehdoista parhaiten kuvaa tämänhetkistä terveydentilaasi?

- 1 erittäin hyvä
- 2 hyvä
- 3 keskikertainen
- 4 huono
- 5 erittäin huono

64. Onko Sinulla jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?

- 0 ei
- 1 kyllä

VII HENKILÖKOHTAISET NÄKEMYKSET



65. Seuraavat väittämät koskevat sitä, millä tavalla ihmiset toimivat kohdatessaan vaikeita tai rasittavia tilanteita. On selvää, että eri tilanteissa toimitaan jossain määrin eri tavoin, mutta pyydämme Sinua ajattelemaan, mitä tavallisesti teet tai tunnet kohdatessasi vaikean stressi-tilanteen.

<i>Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...</i>	en tee näin kos- kaan	teen näin joskus	teen näin melko usein	teen näin usein
1. Opin elämään asian kanssa	1	2	3	4
2. Yritän saada neuvoja joltakin toiselta ihmiseltä siitä, mitä minun tulisi tehdä	1	2	3	4
3. Uskottelen itselleni, ettei mitään ole oikeastaan tapahtunutkaan	1	2	3	4
4. Yritän tarkastella asiaa toisessa valossa, jotta se näyttäisi myönteisemmältä	1	2	3	4

<i>Rasittavassa tai vaikeassa tilanteessa tavallisesti ...</i>	en tee näin koskaan	teen näin joskus	teen näin melko usein	teen näin usein
5. Luovun yrityksestäni saada mitä haluan	1	2	3	4
6. Panen muut tehtävät syrjään voidakseni keskittyä tähän asiaan	1	2	3	4
7. Hermostun ja ilmaisen tunteeni	1	2	3	4
8. Kerron jollekin toiselle ihmiselle, millaisia tunteita minulla on	1	2	3	4
9. Hyväksyn sen, että näin on tapahtunut eikä asiaa voi muuttaa	1	2	3	4
10. Teen toimintasuunnitelman	1	2	3	4
11. Kieltäydyn uskomasta, että asia on tapahtunut	1	2	3	4
12. Keskityn selvittämään ongelman ja jos on tarpeen, annan muiden asioiden mennä vähän rempalleen	1	2	3	4
13. Luovun pyrkimyksestäni saavuttaa tavoitteeni	1	2	3	4
14. Yritän löytää jonkin toimintatavan tehdäkseni asialle jotakin	1	2	3	4
15. Kysyn ihmisiltä, jotka ovat kokeneet saman, mitä he tekivät tässä tilanteessa	1	2	3	4
16. Pyrin löytämään asian hyvät puolet	1	2	3	4
17. Yritän saada tunteilleni tukea ystäviltä ja sukulaisilta	1	2	3	4
18. Ilmaisen tunteeni	1	2	3	4

66. Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiä itsestäsi. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet kunkin väittämän kanssa.

<i>Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Epävarmoina aikoina odotan aina parasta	1	2	3	4	5
2. Olen taipuvainen pitämään itseäni epäonnistujana	1	2	3	4	5
3. Asennoidun itseeni myönteisesti	1	2	3	4	5
4. Jos jokin asia voi epäonnistua, niin juuri minun kohdallani se epäonnistuu	1	2	3	4	5
5. Kykenen tekemään asioita yhtä hyvin kuin useimmat muutkin ihmiset	1	2	3	4	5
6. Toivoisin, että minulla olisi enemmän itsekunnioitusta	1	2	3	4	5
7. Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5

Rengasta kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
8. Tunnen itseni joskus todella hyödyttömäksi	1	2	3	4	5
9. Mielestäni minulla on useita hyviä ominaisuuksia	1	2	3	4	5
10. En juuri koskaan odota asioiden sujuvan niin kuin haluaisin	1	2	3	4	5
11. Suurin piirtein olen tyytyväinen itseeni	1	2	3	4	5
12. Mielestäni minulla ei ole paljoakaan ylpeilemisen aihetta	1	2	3	4	5
13. Mielestäni olen ihmisenä ainakin yhtä arvokas kuin muut	1	2	3	4	5
14. Joskus ajattelen, etten kelpaa mihinkään	1	2	3	4	5
15. Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita	1	2	3	4	5
16. En juuri koskaan odota, että minulle tapahtuisi jotain hyvää	1	2	3	4	5

Parhaat kiitokset kyselyn täyttämisestä.

Toivottavasti vastaaminen ei ollut vain vaivaa aiheuttavaa,
vaan myös kiinnostavaa.

Kirjoita kommenttejasi, mikäli haluat.

Muistathan, että palauttamalla lomakkeen olet mukana matka-arvonnassa!

