

**ESIMIESTEN ELÄMÄNHALLINNAN TUNNE JA
TYÖHYVINVOINTI: SEURUUTUTKIMUS
VUOSINA 1996 - 99**

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä**

Hanna-Tuulia Herno
Psykologian pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2000

Esimiesten elämänhallinnan tunne ja työhyvinvointi: seuruututkimus vuosina 1996 - 99.
Tekijä: Hanna-Tuulia Herno
Ohjaaja: prof. Isto Ruoppila
Pro gradu -tutkielma
36 sivua, 1 liite, 4 liitetaulukkoa
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2000

Tiivistelmä

Tutkimuksessa selvitettiin esimiesten työn piirteiden (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen), elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin (psykosomaattiset oireet, emotionaalinen uupumus ja työkyky) muutoksia vuosina 1996 - 99. Lisäksi selvitettiin, miten työn piirteet vaikuttivat esimiesten elämänhallinnan tunteeseen ja miten elämänhallinnan tunne puolestaan vaikutti heidän työhyvinvointiinsa. Kyselylomaketutkimukseen osallistui 637 esimiestä vuosina 1996 ja 1999. Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin koko aineistossa, Insinööriliiton ja Teknisten Liiton jäsenten sekä eri esimiestasojen ryhmissä.

Esimiesten työn piirteissä ei juurikaan tapahtunut muutoksia seuruaikana. Ainoa muutos oli, että työpaikan ilmapiiri koettiin hieman paremmaksi vuonna 1999 kuin vuonna 1996. Myönteinen havainto oli myös esimiesten elämänhallinnan tunteen vahvistuminen seuruaikana. Kielteinen muutos oli, että esimiesten työkyky heikkeni selvästi kolmen vuoden aikana.

Molempina tutkimusajankohtina Insinööriliittoon kuuluvat esimiehet pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan parempina kuin Teknisten Liittoon kuuluvat. Ylemmissä johtotehtävissä toimivat esimiehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi ja työpaikkojensa ilmapiirin myönteisemmäksi kuin muut esimiehet sekä vuonna 1996 että 1999. Vuoden 1999 tutkimuksessa ylempään johtoon kuuluvat esimiehet olivat lisäksi tyytyväisempiä omiin esimiehiinsä kuin alempien tasojen esimiehet. Ylemmällä johdolla oli myös vahvin elämänhallinnan tunne ja parhain työkyky.

Työpaikan hyvä ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen vahvistivat esimiesten elämänhallinnan tunnetta. Tämä heijastui työhyvinvointiin siten, että vahvan elämänhallinnan tunteen omaavat esimiehet kärsivät muita vähemmän psykosomaattisista oireista ja emotionaalisesta uupumuksesta. Lisäksi Teknisten Liiton jäsenillä sekä keski- ja työnjohtoon kuuluvilla esimiehillä työssä koetut vaikutusmahdollisuudet vahvistivat elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvisti työhyvinvointia. Teknisten Liiton jäsenillä ja eri esimiestasojen ryhmissä elämänhallinnan tunne vaikutti myös työn piirteiden ja työkyvyn yhteyksiin.

Työsuojelullisina johtopäätöksinä todettiin ensinnäkin, että ikäänntyvien esimiesten työkykyä on korkea aika tukea työpaikoilla. Toiseksi esimiesten ihmissuhdetaitojen kehittämiseen on tärkeää kiinnittää huomiota. Kolmanneksi esimiestehtävien erilaisuus on huomioitava psyykkisessä työsuojelussa. Erityisen tärkeää on kuitenkin parantaa esimiesten työn psyykkissosiaalisia piirteitä, koska siten voidaan edistää esimiesten selviytymistä työnsä jatkuvasti muuttuvista vaatimuksista.

Avainsanat: elämänhallinnan tunne, työn piirteet, työhyvinvointi, esimiehet

JOHDANTO

Esimiesten jaksaminen työelämän muutoksessa

Työpsykologisen tutkimuksen painopiste on muuttunut 1990-luvulla työn, työelämän ja työorganisaatioiden muutosten myötä. Aikaisemmin tutkimus kohdistui pääasiassa työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välisiin yhteyksiin, mutta työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin suhteeseen vaikuttavista tekijöistä tiedettiin vähemmän (Kalimo & Vuori, 1991; Rasku, Feldt & Ruoppila, 1997). Työpsykologista tutkimusta on kritisoitu siitä, että yksilöllisiä eroja ei ole huomioitu riittävästi tarkasteltaessa työn psyykkissosiaalisten piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteyksiä (Feldt, 1997; Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000; Kivimäki, Kalimo & Toppinen, 1998). Työn stressitekijöiden yksipuolisesta tarkastelusta onkin siirrytty yhä enemmän työhyvinvointia edistävien voimavaratekijöiden tutkimiseen.

Voimavaroilla tarkoitetaan tekijöitä, joiden avulla yksilö kontrolloi ja ohjaa elinehtojaan (Bäckman & Söderqvist, 1990; Suominen, 1993). Niille on yhteistä yksilön kyky tunnistaa ongelmansa, eritellä niiden syitä ja löytää stressiä lievittäviä tai stressin aiheuttajia vähentäviä toimintatapoja (Kalimo, 1987). Viime aikoina työpsykologisissa tutkimuksissa on kiinnostuttu yhä enemmän koherenssin eli elämänhallinnan tunteen (engl. sense of coherence) merkityksestä työhyvinvoinnille. Tämä tutkimus selvitti, miten erilaiset työn piirteet vaikuttivat esimiesten elämänhallinnan tunteeseen ja missä määrin elämänhallinnan tunne puolestaan edisti heidän työhyvinvointiaan.

Tämä tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen, Insinööriliitto IL ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n yhteistyönä toteuttamaa esimiesten seurauutkimusta vuosina 1996 - 99. Tutkimusajankohtaa edeltävinä vuosina suomalaisessa työelämässä on tapahtunut paljon muutoksia, joista merkittävin oli 1990-luvun syvä taloudellinen lama ja sen seurauksena syntynyt suurtyöttömyys. Lisäksi EU-jäsenyys on kiristänyt yritysten kilpailutilannetta entisestään samalla, kun organisaatiorakenteita on madallettu. Muutokset ovat lisänneet työhön liittyviä vaatimuksia (Gerlander, Saarinen & Kalimo, 1995; Lindström, 1992) sekä kiirettä ja aikapaineita työpaikoilla (Feldt, 1995; Haarala, 1995; Mauno, 1999; Virokannas, Feldt & Ruoppila, 1998). Myös esimiesten työssä tieto-, taito-, joustavuus- ja tehokkuusvaatimukset ovat kasvaneet voimakkaasti. Esimiesten työhyvinvoinnissa tämä on näkynyt psykosomaattisten oireiden lisääntymisenä (Rasku ym., 1997).

Vuoden 1996 jälkeen Suomen talouselämä on kääntynyt voimakkaaseen nousuun, mikä on edelleen lisännyt esimiestyön vaatimuksia. Esimiesten vastuulla on esimerkiksi alaisten auttaminen ja rakentavan vuorovaikutuksen edistäminen (Moilanen, 1994). Tästä huolimatta esimiehiä edelleen kuunnellaan harvoin työtä kehitettäessä eikä heidän psyykkisestä työympäristöstään ole huolehdittu tarpeeksi (Elo, 1995; Elo & Kiviniitty, 1994). Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että esimiehen toiminnalla ja hänen hyvinvoinnillaan on keskeinen merkitys koko työyhteisön hyvinvoinnille (Haarala, 1995;

Lobban, Husted & Farewell, 1998; Mauno, 1999; Moyle, 1998; Virokannas ym., 1998; Waris, 1999).

Elämänhallinnan tunteen käsite

Antonovskyn (1987a) mukaan elämänhallinnan tunteessa on kyse stressinkäsittelyä edistävästä elämänorientaatiosta, joka kuvaa yksilön tapaa havainnoida ja tulkita ympäristöään. Elämänhallinnan tunne koostuu kolmesta osa-alueesta: ymmärrettävyydestä, hallittavuudesta ja mielekkyydestä. Ymmärrettävyys merkitsee Antonovskyn (1987a) mukaan yksilön luottamusta siihen, että sisäiset tai ulkopuolelta tulevat ärsykkeet ovat jäsentyneitä, johdonmukaisia, järkeviä ja selitettävissä. Hallittavuus ilmenee taas yksilön uskona siihen, että hänellä on käytettävissään riittävästi voimavaroja ärsykkeiden vaatimuksiin vastaamiseksi. Mielekkyys perustuu käsitykseen, että ärsykkeiden asettamat vaatimukset ovat mielekkäitä ja vaivannäön arvoisia (Antonovsky, 1987a). Ymmärrettävyys on elämänhallinnan tunteen kognitiivinen osatekijä, hallittavuus viittaa välineelliseen tekijään ja mielekkyydessä on kyse motivaatioon vaikuttavasta elämänhallinnan tunteen osasta.

Elämänhallinnan tunteen käsite perustuu Antonovskyn (1987a; 1987b; 1993) salutogeeniseen lähestymistapaan, jossa painotetaan terveyttä ja sitä edistäviä voimavaratekijöitä sairauksien sijasta. Salutogeenisessä lähestymistavassa stressitekijät nähdään vaatimuksina, jotka voivat vaikuttaa terveyteen joko myönteisesti, neutraalisti tai kielteisesti (Antonovsky, 1987a). Stressitekijät saavat aikaan yksilössä jännitystilan, jonka käsittely riippuu yksilön käytettävissä olevista yleisistä kestokyvyn voimavaroista (engl. generalized resistance resources). Yleisiä kestokyvyn voimavaroja ovat esimerkiksi älykkyys, sosiaalinen tuki ja taloudelliset resurssit. Ne edistävät stressitekijöiden onnistunutta käsittelyä ja vahvistavat elämänhallinnan tunnetta, koska stressitekijöistä selviytyminen synnyttää kokemuksen tapahtumien ymmärrettävyydestä, mielekkyydestä ja hallittavuudesta. Elämänhallinnan tunteen onkin havaittu liittyvän toimiviin stressinkäsittelykeinoihin (Cederblad, Dahlin, Hagnell & Hansson, 1995; Margalit, Raviv & Ankonina, 1992), tarkoituksenmukaiseen ja joustavaan toimintaan tilanteen vaatimusten mukaisesti (Antonovsky, Sagy & Beersheba, 1990; Gallagher, Wagenfeld, Baro & Haepers, 1994; George, 1996; McSherry & Holm, 1994) sekä hyvään itsetuntoon ja korkeaan motivaatioon (Langius, Björvell & Antonovsky, 1992; Petrie & Brook, 1992).

Antonovskyn (1987b; 1990; 1991) mukaan ihmiset, joilla on vahva elämänhallinnan tunne, ovat muita terveempiä, koska heillä on taipumus kokea vastaantulevat asiat pikemminkin haasteina kuin uhkina. Lisäksi heillä on käytettävissään joustavat ja tilanteeseen sopivat stressinkäsittelyn keinot. Tämä Antonovskyn oletus on saanut vahvistusta lukuisissa tutkimuksissa, sillä vahvan elämänhallinnan tunteen on todettu liittyvän koettuun terveyteen ja hyvinvointiin (Forsberg, Björvell & Cedermark, 1996; Höfer & Straus, 1997; Strümpfer, 1997; Söderberg, Lundman & Norberg, 1997). Toisaalta alhainen elämänhal-

linnan tunne on liittynyt heikkoon kokemukselliseen toimintakykyyn (Ingram, Corning & Schmidt, 1996; Kivimäki ym., 1998; Smith & Meyers, 1997; Ying, Akutsu, Zhang & Huang, 1997) sekä psyykkisiin, fyysisiin ja psykosomaattisiin oireisiin (Bowman, 1996; Carstens & Spangenberg, 1997; Kaiser, Sattler, Bellack & Dersin, 1996; Klang, Björvell & Clyne, 1996; Larsson & Kallenberg, 1996).

Elämänhallinnan tunteen käsite työelämän tutkimuksissa

Tutkimukset osoittavat elämänhallinnan tunteen olevan merkittävä voimavaratekijä. Elämänhallinnan tunnetta on kuitenkin tutkittu ensisijaisesti elämänstressitutkimuksissa, kun taas sen merkitystä työssä on tarkasteltu varsin vähän (Feldt ym., 2000). Valtaosa työelämänkin tutkimuksista on selvittänyt yksinomaan elämänhallinnan tunteen yhteyttä työhyvinvointiin (ks. Feldt, 2000). Kuitenkin tiedetään vähän siitä, mitkä tekijät vaikuttavat elämänhallinnan tunteeseen tai siitä, miten elämänhallinnan tunne vaikuttaa työn piirteiden ja työhyvinvoinnin suhteeseen. Lisäksi valtaosa tutkimuksista on ollut poikkileikkaustutkimuksia (ks. Feldt, 2000; Feldt, Leskinen, Kinnunen & Mauno, 2000; Geyer, 1997; Kivimäki, Feldt, Vahtera & Nurmi, 2000; Kivimäki ym., 1998). Tästä syystä työn psyykkissosiaalisten piirteiden vaikutuksia elämänhallinnan tunteeseen ja työhyvinvointiin ei ole voitu selvittää. Näitä kysymyksiä voidaan tutkia tarkastelemalla elämänhallinnan tunteen välittäviä vaikutuksia. Tällöin tutkitaan, vaikuttavatko työn piirteet elämänhallinnan tunteeseen ja vaikuttaako elämänhallinnan tunne puolestaan työhyvinvointiin.

Välittävällä tekijällä tarkoitetaan laadullista tai määrällistä tekijää eli muuttujaa, joka selittää kahden muun tekijän, riippumattoman ja riippuvan muuttujan, välisen yhteyden olemassaoloa (Baron & Kenny, 1986). Välittävä muuttuja kuvaa, *miten* tai *miksi* kaksi muuttujaa liittyvät toisiinsa (Baron & Kenny, 1986). Välittävien vaikutusten tutkimisen perustavoitteena on tarkastella kahden muuttujan välisen yhteyden mekanismia, ei niinkään muuttujia itsessään. Välittävien vaikutusten tutkimuksessa selvitetään muuttujien välisiä syy-yhteyksiä kolmesta näkökulmasta: ensinnäkin riippumattoman muuttujan yhteyttä riippuvaan muuttajaan, toiseksi riippumattoman muuttujan yhteyttä välittävään muuttajaan ja kolmanneksi välittävän muuttujan yhteyttä riippuvaan muuttajaan (Baron & Kenny, 1986).

Välittävän vaikutuksen toteamiseksi riippumattoman muuttujan ja välittävän muuttujan välillä on ensinnäkin oltava yhteys (Baron & Kenny, 1986). Välittävän yhteyden havaitsemiselle on muitakin ehtoja: a) riippumattoman muuttujan vaihtelun tulee selittää merkittävä osa välittävän muuttujan vaihtelusta, b) riippumattoman muuttujan vaihtelun tulee selittää merkittävä osa riippuvan muuttujan vaihtelusta ja c) välittävän muuttujan vaihtelun tulee selittää merkittävä osa riippuvan muuttujan vaihtelusta. Välittävä vaikutus on olemassa, jos välittävän muuttujan tilastollinen kontrolloiminen poistaa tai heikentää merkittävästi kahden muun tekijän välisen yhteyden voimakkuutta (Baron & Kenny, 1986). Jos yhteys katoaa kokonaan välittävän muuttujan kontrolloinnin tuloksena, välittävä muuttuja selittää

täysin riippumattoman ja riippuvan muuttujan välisen yhteyden. Jos tämä yhteys heikkenee merkittävästi, kyse on osittaisesta välittävästä vaikutuksesta, joka ei täysin selitä riippumattoman ja riippuvan muuttujan välistä yhteyttä (Baron & Kenny, 1986).

Välittävän yhteyden tarkastelu sopii terveyttä korostavan teorian oletuksiin elämänhallinnan tunteen hyvinvointiyhteyksistä. Antonovsky (1987a; 1987b; 1993) oletti välittävän yhteyden mallin mukaisesti, että yleiset kestävyysvoimavarat tai niiden puutteet vaikuttavat elämänhallinnan tunteeseen ja että elämänhallinnan tunne puolestaan vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin. Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkasteltuja työn piirteitä (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen) Antonovsky (1987a; 1987b; 1991) on pitänyt keskeisinä elämänhallinnan tunteeseen vaikuttavina yleisinä kestävyysvoimavaroina. Vahvan elämänhallinnan tunteen onkin havaittu kytkeytyvän esimerkiksi hyvään organisaatioilmastoon (Feldt ym., 2000), työhön liittyvään sosiaaliseen tukeen ja vaikutusmahdollisuuksiin (Vuori, 1994) sekä vähäiseen työn epävarmuuden kokemiseen (Feldt ym., 2000; Kinnunen & Nätti, 1996).

Antonovskyn (1987a; 1987b) mukaan vahva elämänhallinnan tunne vahvistaa työhyvinvointia. Tutkimukset ovat tukeneet tätä oletusta. Vahvan elämänhallinnan tunteen on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi hyvään työkykyyn, -tyytyväisyyteen ja -terveyteen (Rasku ym., 1997; Strümpfer, Danana, Gouws & Viviers, 1998; Vahtera & Bäckman, 1995). Vahvan elämänhallinnan tunteen on havaittu liittyvän myös mm. vähäisiin psykosomaattisiin oireisiin, vähäiseen kuormittuneisuuteen, vähäiseen työuupumukseen sekä vähäisiin sairauspoissaoloihin (Baker, North & Smith, 1997; Feldt, 1997; Gilbar, 1998; Kivimäki ym., 1998; Kivimäki ym., 1997; Pålsson, Hallberg, Norberg & Björvell, 1996; Vahtera, Uutela & Pentti, 1996).

Käsillä olevassa tutkimuksessa työhyvinvoinnin kuvaajia olivat 1) psykosomaattiset oireet, 2) emotionaalinen uupumus ja 3) työkyky. Psykosomaattisia oireita ovat esimerkiksi univaikeudet, hermostuneisuus, närästys ja vatsakivut, jotka kuvaavat yksilön kokemaa terveyttä (Kinnunen & Rasku, 1994). Emotionaalinen uupumus eli henkinen väsyminen on työuupumuksen yksi osatekijä. Työuupumus tarkoittaa pitkäaikaista, työstä aiheutuneen stressin seurauksena syntynyttä voimakasta väsymistilaa (Toppinen & Kalimo, 1995). Se ilmenee emotionaalisen uupumisen lisäksi asenteellisina muutoksina eli kynnistymisenä sekä ammatillisen pätevyyden tunteen laskuna (Maslach, 1993). Työkyky koostuu työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, joiden avulla hän suoriutuu yli- tai alikuormittumatta työn fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalista vaatimuksista (Louhevaara, Kukkonen & Smolander, 1995). Työkyky on aina suhteessa työorganisaation ja työn sisällön asettamiin vaatimuksiin, joten kyse on yksilön toimintaedellytysten ja työn vaatimusten vastaavuudesta (Ilmarinen, 1995).

Feldtin ym:n (2000) elämänhallinnan tunteen välittävää vaikutusta tarkastelleen tutkimuksen tulosten mukaan elämänhallinnan tunne oli välittävä tekijä työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä. Tulokset osoittivat, että hyvällä organisaatioilmastolla ja vähäisellä työn

epävarmuudella oli keskeinen merkitys elämänhallinnan tunteen ja sitä kautta työhyvinvoinnin edistäjinä. Myös hyvillä esimiessuhteilla oli samansuuntainen vaikutus elämänhallinnan tunteeseen ja työhyvinvointiin, mutta tämä välittävä yhteys oli osittainen. Sen sijaan hyvät vaikutusmahdollisuudet edistivät suoraan työhyvinvointia (Feldt ym., 2000). Lisäksi havaittiin, että niillä työntekijöillä, joilla vuoden seuruaikana tapahtui muutoksia organisaatioilmastossa ja esimiessuhteissa, esiintyi muutoksia myös elämänhallinnan tunteessa. Nämä kytkeytyivät puolestaan työhyvinvoinnin muutoksiin (Feldt ym., 2000). Elämänhallinnan tunne oli myös tärkeä voimavaroitekiä: vahva elämänhallinnan tunne vahvisti työntekijöiden työhyvinvointia (Feldt ym., 2000).

Tutkimusongelmat ja hypoteesit

Käsillä olevassa tutkimuksessa selvitettiin, tapahtuiko esimiestehtävissä toimivien Insinööriliiton ja Teknisten Liiton jäsenten työn psyykkissosiaalisissa piirteissä (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen), elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa (psykosomaattiset oireet, emotionaalinen uupumus ja työkyky) muutoksia vuosina 1996 - 99. Raskun ym:n (1997) tutkimustulosten perusteella oletettiin, että esimiesten työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa tapahtui muutoksia seuruaikana.

Tutkimuksessa selvitettiin myös, oliko elämänhallinnan tunne välittävä tekijä työn psyykkissosiaalisten piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä. Antonovskyn (1987a; 1987b) teorian ja Feldtin ym:n (2000) tutkimustulosten perusteella oletettiin, että elämänhallinnan tunne oli välittävä tekijä työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä. Oletuksena oli, että hyvät työn piirteet (hyvät vaikutusvaikutusmahdollisuudet työssä, hyvä työpaikan ilmapiiri ja korkea tyytyväisyys omaan esimieheen) vahvistivat elämänhallinnan tunnetta ja että vahva elämänhallinnan tunne puolestaan vahvisti työhyvinvointia.

MENETELMÄT

Tutkimusaineisto

Käsillä oleva tutkimus perustui vuosina 1996 ja 1999 toteutettuun esimiestehtävissä toimivien insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden seuruututkimukseen. Vuonna 1996 Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, Teknisten Liitto TL ry. ja Insinööriliitto IL ry. toteuttivat yhteistyönä kyselytutkimuksen esimiesten työn piirteistä ja työhyvinvoinnista (Rasku ym., 1997). Tutkimusta jatkettiin vuonna 1999 lähettämällä vuoden 1996 tutkimukseen osallistuneille esimiehille uusi kyselylomake, jossa selvitettiin heidän työn piirteitään, työhyvinvointiaan ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

Vuonna 1996 tutkimukseen osallistui yhteensä 1035 esimiestä, joista 1032:lle voitiin lähettää uusi kyselylomake vuonna 1999. Kyselylomakkeen saaneista 118 (11 %) palautti lomakkeen mukana olleen lipukkeen, jolla oli mahdollista ilmoittaa, ettei vastaanottaja kuulunut tutkittavaan ryhmään (ei toiminut esimiestehtävissä tai oli eläkkeellä). Lipukkeen palauttamisen yleisin syy oli, ettei vastaanottaja sillä hetkellä toiminut esimiestehtävissä (62 %). Lopulliseksi otoskooksi muodostui siten 914 henkilöä, joista kyselyyn vastasi yhteensä 637 esimiestä (vastausprosentti 69.7). Kadon osuudeksi jäi 30.3 %. Luku sisältää sekä vastaamatta jättäneet että osoitteen muutoksen takia postista palautuneet lomakkeet (n=42), mikä selitti kadosta 15 %. Vastaamatta jättäneet eivät eronneet vastanneista merkittävästi iän, sukupuolen eivätkä tutkittujen muuttujien suhteen (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri, tyytyväisyys omaan esimieheen, elämänhallinnan tunne, psykosomaattiset oireet, emotionaalinen uupumus ja työkyky). Käsillä oleva tutkimus perustui molemmilla tutkimuskerroilla vastanneisiin esimiehiin (N=637).

Tutkimukseen osallistuneiden esimiesten keskeiset taustatiedot on esitetty taulukossa 1. Taulukosta 1 ilmenee, että molempina tutkimusajankohtina naisesimiehiä oli mukana vain noin 6 %. Vuonna 1999 esimiehet olivat iältään keskimäärin 47-vuotiaita. Suurin yksittäinen ikäryhmä olivat 50 - 66-vuotiaat, mutta 40 - 49-vuotiaita oli lähes yhtä paljon. Teknisten Liittoon kuuluvat olivat keskimäärin hieman Insinööriliiton jäseniä nuorempia. Esimiehet asuivat vuonna 1999 tyypillisimmin pääkaupunkiseudun ulkopuolella ja kaupungissa. Helsingin alueella asuvia oli noin viidesosa esimiehistä. Insinööriliiton jäsenet asuivat Helsingin seudulla selvästi yleisemmin kuin Teknisten Liiton jäsenet. Insinööriliittoon kuuluvat esimiehet asuivat Teknisten Liiton jäseniä harvemmin maaseudulla tai muussa kaupungissa kuin Helsingin alueella, Turussa tai Tampereella.

TAULUKKO 1. Vastanneiden keskeiset taustatiedot vuosina 1996 ja 1999 (%).

Taustatieto	Teknisten Liitto (n=314)		Insinööriliitto (n=323)		Kaikki (N=637)	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
Sukupuoli						
- nainen	10.2	9.6	2.8	2.2	6.4	5.8
- mies	89.8	90.4	97.2	97.8	93.6	94.2
Ikä						
- 20 - 29 v.	6.7	1.3	2.2	0.3	4.4	0.8
- 30 - 39 v.	30.9	25.9	21.4	13.7	26.1	19.7
- 40 - 49 v.	37.6	33.5	49.2	41.3	43.5	37.5
- 50 - 66 v.	24.8	39.3	27.2	44.7	26.1	42.0
- keskiarvo	43 v.	46 v.	45 v.	48 v.	44 v.	47 v.
Asuinpaikka						
- Helsingin seutu	11.6	10.9	26.1	27.2	19.0	19.2
- Turku ja Tampere	14.1	15.0	13.7	15.2	13.9	15.1
- muu kaupunki	49.5	49.5	39.8	38.7	44.5	44.0
- maaseutu	24.8	24.6	20.5	18.9	22.6	21.7
Ammatillinen koulutus						
- ei mitään	6.1	6.4	0.0	0.0	3.0	3.1
- kurssit	3.5	3.5	0.0	0.0	1.7	1.7
- ammattioppilaitos ym.	11.1	10.6	0.0	0.0	5.5	5.2
- työtekninen koulu	13.7	13.5	0.0	0.0	6.8	6.6
- teknikko	59.9	56.7	0.0	0.0	29.5	27.9
- insinööri	2.5	5.8	99.7	98.8	51.8	53.1
- diplomi-insinööri	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.3
- muut	3.2	3.5	0.3	0.6	1.7	2.0
Yleisimmät toimialat						
- metalliteollisuus	27.1	27.9	24.1	28.3	25.6	28.1
- kemian teollisuus	10.2	9.3	7.7	6.8	8.9	8.0
- paperiteollisuus	10.2	11.5	2.8	3.1	6.4	7.3
- rakennusala	3.5	4.5	10.5	9.9	7.1	7.3
- julkinen sektori	0.3	2.2	8.0	9.9	4.2	6.2
- mekaaninen metsäteollisuus	7.3	7.1	3.4	3.1	5.3	5.0
- suunnittelu- tai konsulttiala	1.3	0.6	8.4	8.1	4.9	4.4
Yrityksen koko						
- pieni	16.3	12.5	14.2	10.9	15.2	11.7
- keskisuuri	32.1	34.7	47.8	48.1	40.0	41.5
- suuri	51.6	52.7	38.1	40.9	44.8	46.8
Esimiestaso						
- ylempi johto	3.8	8.3	48.6	53.6	26.5	31.2
- keskijohto	27.4	28.3	48.9	44.9	38.3	36.7
- työnjohto	68.8	63.4	2.5	1.5	35.2	32.0
Esimiestason muutos 1996 - 99						
- esimiestaso enmallaan		74.5		75.9		75.2
- esimiestaso noussut		16.9		14.9		8.9
- esimiestaso laskenut		8.6		9.3		15.9
Työtilanne						
- säännöllinen päivätyö	78.3	78.6	97.2	97.2	88.0	88.0
- vuorotyö	20.7	19.8	1.2	1.2	10.8	10.4
- osa-aikatyö	0.3	0.3	0.0	0.9	0.2	0.6
- lyhennetty työviikko	0.0	0.0	0.9	0.3	0.5	0.2
- lomautettu	0.6	0.3	0.0	0.0	0.3	0.2
- työtön	0.0	1.0	0.6	0.3	0.3	0.6

TAULUKKO 1. (jatkuu)

Taustatieto	Teknisten Liitto (n=314)		Insinööriliitto (n=323)		Kaikki N=637	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
Työttömyysjaksot 1996 - 99						
- 0		96.5		97.8		97.2
- 1		3.2		1.5		2.4
- 2 tai useampia		0.3		0.6		0.5
Lomautusjaksot 1996 - 99						
- 0		95.9		97.2		96.5
- 1		3.5		2.2		2.8
- 2 tai useampia		0.6		0.6		0.6
Työsuhde						
- toistaiseksi voimassa oleva	97.4	98.7	99.4	98.8	98.4	98.7
- määräaikainen	2.6	1.3	0.6	1.2	1.6	1.3

Vuoden 1999 tutkimuksessa Teknisten Liiton jäsenillä tavallisin ammatillinen koulutus oli tekniikka, kun taas Insinööriliittoon kuuluvista esimiehistä valtaosalla oli insinöörikkoulutus. Tutkittujen tyypillisin toimiala oli metalliteollisuus. Teknisten Liiton jäsenet toimivat tavallisemmin kemianteollisuuden, paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden palveluksessa kuin Insinööriliittoon kuuluvat. Sen sijaan Insinööriliiton jäsenet toimivat Teknisten Liittoon kuuluvia esimiehiä useammin rakennusosalalla, julkisella sektorilla sekä suunnittelu- ja konsulttialalla. Lähes puolet esimiehistä työskenteli vuonna 1999 suurten yritysten palveluksessa, mutta lähes yhtä suuri osa toimi keskisuurissa yrityksissä. Insinööriliiton jäsenet työskentelivät tavallisimmin keskisuurissa yrityksissä, Teknisten Liiton jäsenet suuryrityksissä.

Vuonna 1999 suurimmat esimiestasoryhmät olivat keskijohto ja työnjohto. Insinööriliiton jäsenet kuuluivat useammin kuin Teknisten Liiton jäsenet ylempään tai keskijohtoon. Teknisten Liiton jäsenistä suurin osa edusti työnjohtoa. Teknisten Liiton jäsenistä 8.6 %:lla esimiestaso laski seuruaikana. Vastaava luku Insinööriliiton jäsenillä oli 9.3 %. Esimiestaso nousi seuruaikana 16.9 %:lla Teknisten Liittoon kuuluvista ja 14.9 %:lla Insinööriliittoon kuuluvista.

Enemmistö esimiehistä teki säännöllistä päivätyötä molempina tutkimusajankohtina. Vuonna 1999 seuraavaksi suurin ryhmä oli vuorotyötä tekevät esimiehet. Insinööriliiton jäsenillä päivätyö oli Teknisten Liiton jäseniä tyypillisempää, kun taas Teknisten Liittoon kuuluvilla vuorotyö oli yleisempää kuin Insinööriliiton jäsenillä. Osa-aikatyötä, lyhennettyä työviikkoa, lomautuksia ja työttömyyttä oli esimiehillä vain vähän molempina tutkimusajankohtina. Esimiehillä oli vähän myös työttömyys- ja lomautusjaksoja vuosien 1996 - 99 välisenä aikana. Hyvää työllisyystilannetta kuvaa myös se, että lähes kaikkien esimiesten työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva.

Tutkimuksen muuttajat

Taustamuuttujina tarkasteltiin ammattiliittoa (Teknisten Liitto ja Insinööriliitto) ja esimiestasoa (ylempi johto, keskijohto ja työnjohto). Esimiestaso-muuttujan muodostamisessa käytettiin vuoden 1996 esimiestasoja. Muuttuja muodostettiin luokittelemalla ylempään johdon ryhmään ylimpään johtoon ja ylempään keskijohtoon kuuluvat esimiehet. Keski-johtoon kuuluvien ryhmä muodostettiin keskijohtoon, alempaan keskijohtoon ja ryhmään ”Muu” kuuluvista esimiehistä. Työnjohtoon kuuluvien esimiesten ryhmästä muodostettiin oma luokkansa. Alkuperäinen esimiestasoluokitus on lomakkeen kysymys 8.

Tutkimuksen summamuuttajat jaettiin kolmeen ryhmään: työn psyykkissosiaalisiin piirteisiin (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen), välittävään muuttujaan (elämänhallinnan tunne) ja työhyvinvointimuuttujiin (psykosomaattiset oireet, emotionaalinen uupumus ja työkyky). Summamuuttajat muodostettiin laskemalla yhteen osamuuttujien pistemäärät. Summamuuttujien muodostamiseen käytettiin samoja osamuuttujia molempina tutkimusajankohtina. Muuttajat nimettiin siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän oli nimettyä ilmiötä. Vuoden 1999 kyselylomake on esitetty liitteessä 1.

Työn psyykkissosiaaliset piirteet. Esimiesten vaikutusmahdollisuuksia selvitettiin viidellä kysymyksellä (osiot 16a-d, 16g). Kysymykset käsittelivät mm. työn tarjoamaa vaihtelevuutta, itsenäisyyttä ja vastuuta, ja ne perustuivat Heinälän ja Ruoppilan (1988) sekä Raskun ym:n (1997) tutkimuksiin. Työpaikan ilmapiiriä arvioitiin 8 osiolla (21a-h), joissa kysyttiin mm. henkilöstön suhteista ja tiedonkulusta. Kysymykset perustuivat Heinälän ja Ruoppilan (1988) tutkimukseen. Tyytyväisyyttä omaan esimieheen selvitettiin puolestaan kolmella osiolla (24d, 24g, 24i), jotka käsittelivät mm. esimiesten tyytyväisyyttä omalta esimieheltä/johdolta saamaansa arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun. Muuttuja muodostettiin tätä tutkimusta varten, mutta sen osiot perustuivat Heinälän ja Ruoppilan (1988) sekä Vartiaisen (1989) tutkimuksiin.

Elämänhallinnan tunnetta mitattiin Antonovskyn (1987a) 13-osioisella asteikolla (osiot 44a-m). Kysymyksistä viisi arvioi ymmärrettävyyden osa-alueetta (osiot 44b, 44f, 44h, 44i ja 44k), neljä hallittavuuden osa-alueetta (osiot 44c, 44e, 44j ja 44m) ja neljä mielekkyyden osa-alueetta (osiot 44a, 44d, 44g ja 44l).

Työhyvinvointi. Psykosomaattisia oireita mitattiin 21 osion avulla (30a-u), jotka koskivat erilaisten fyysisten ja psyykkisten vaivojen kokemista viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana (Feldt & Ruoppila, 1993; Heinälä & Ruoppila, 1988; Kinnunen & Parkatti, 1993). Emotionaalista uupumusta arvioitiin kolmella osiolla (28a, 28g-h), jotka olivat Maslach Burnout Inventory -kyselystä (Maslach & Jackson, 1981; 1986). Työkykyä (osiot 31-40) arvioitiin Työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksillä (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1997).

Summamuuttujat olivat likimain normaalijakautuneita ja niiden Cronbachin alfa -kertoimien arvot olivat kohtalaisen korkeita. Taulukossa 2 on esitetty summamuuttujien teoreettiset vaihteluvälit ja Cronbachin alfa -kertoimien arvot.

TAULUKKO 2. Summamuuttujien teoreettiset vaihteluvälit ja Cronbachin alfa -kertoimien arvot.

Summamuuttuja	Osioiden lkm	Teoreettinen vaihteluväli	Tutkimus 1996 Cronbachin alfa	Tutkimus 1999 Cronbachin alfa
Vaikutusmahdollisuudet	5	5-25	0.78	0.82
Työpaikan ilmapiiri	8	8-40	0.80	0.81
Tyytyväisyys esimieheen	3	3-15	0.80	0.81
Elämänhallinnan tunne	13	13-91	0.84	0.86
Psykosomaattiset oireet	21	0-63	0.89	0.90
Emotionaalinen uupumus	3	3-18	0.84	0.84
Työkyky	7	7-49	0.71	0.77

Tilastolliset menetelmät

Taustatietojen tarkastelu perustui ristiintaulukointeihin. Summamuuttujista laskettiin keskiarvot, -hajonnat ja Cronbachin alfa -kertoimet. Summamuuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Keskiarvoerojen merkitsevyyden selvittämiseen erikseen vuoden 1996 ja 1999 aineistoissa käytettiin riippumattomien otosten t-testiä (kaksi ryhmää) tai yksisuuntaista varianssianalyysia sekä joko Scheffen testiä (tarkastelun kohteena oli useampi kuin kaksi ryhmää ja varianssianalyysiin liittyvä varianssien yhtäsuuruusoletus oli voimassa) tai Tamhanen testiä (tarkastelun kohteena oli useampi kuin kaksi ryhmää ja varianssianalyysiin liittyvä varianssien yhtäsuuruusoletus ei ollut voimassa). Keskiarvoerojen merkitsevyyttä vuosien 1996 ja 1999 aineistojen välillä testattiin paritaisten otosten t-testillä (tarkastelun kohteena koko aineisto) tai toistettujen mittausten varianssianalyysilla (tarkastelun kohteena eri taustamuuttujaryhmät). Välittäviä vaikutuksia testattiin lineaarisilla regressioanalyysillä enter-menetelmää käyttäen. Aineiston suuren koon (N=637) vuoksi käsillä olevassa tutkimuksessa raportoitiin vain merkitsevät ($p < .01^{**}$) ja erittäin merkitsevät ($p < .001^{***}$) tulokset. Melkein merkitsevät erot ja muutokset ($p < .05^{*}$) huomioitiin suuntaa antavina. Käytetty tilasto-ohjelma oli SPSS for Windows 9.0 kaikissa muissa analyyseissa paitsi toistettujen mittausten varianssianalyysissa, joissa tilasto-ohjelma oli SPSS for Windows 8.0.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Summamuuttujien teoreettiset vaihteluvälit, keskiarvot ja -hajonnat tutkimusajankohdilta 1996 ja 1999 sekä parittaisten otosten t-testien tilastolliset tunnusluvut on esitetty taulukossa 3. Siitä ilmenee, että esimiehet kokivat seuruuajana sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia. Myönteinen muutos oli, että esimiesten elämänhallinnan tunne vahvistui. Lisäksi esimiehet kokivat työpaikkojensa ilmapiirin kohentuneen hieman. Kielteinen muutos oli sen sijaan esimiesten työkyvyn heikkeneminen. Toisaalta esimiesten työn piirteet olivat melko hyvät molempina tutkimusajankohtina. Esimiehet olivat ensinnäkin tyytyväisiä omiin esimiehiinsä molempina tutkimusajankohtina. Lisäksi he pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan ja työpaikkojensa ilmapiiriä hyvinä.

TAULUKKO 3. Summamuuttujien teoreettiset vaihteluvälit, keskiarvot ja -hajonnat tutkimusajankohdilta 1996 ja 1999 sekä parittaisten otosten t-testien tilastolliset tunnusluvut.

Summamuuttuja	Teor.	Tutkimus 1996		Tutkimus 1999		Muutosten merkitsevyys
	vaih.väli	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	
Vaikutusmahdoll.	5-25	20.40	2.92	20.42	3.05	n.s.
Työpaikan ilmapiiri	8-40	25.95	5.57	26.48	5.58	t(611)= -2.40, p=.017
Tyytyvä. esimieheen	3-15	10.04	2.44	10.10	2.50	n.s.
Elämänhall. tunne	13-91	66.58	11.79	68.93	12.07	t(612)= -5.60, p=.000
Psykosom. oireet	0-63	9.77	7.04	9.84	7.67	n.s.
Emotion. uupumus	3-18	8.26	2.76	8.25	2.78	n.s.
Työkyky	7-49	43.44	3.77	42.35	4.64	t(592)= 7.31, p=.000

Taulukosta 4 ilmenee, että esimiesten työn piirteet olivat yhteydessä elämänhallinnan tunteeseen molempina tutkimusajankohtina, vaikkakin yhteydet olivat vuonna 1999 voimakkaampia kuin vuonna 1996. Molempina tutkimusajankohtina etenkin hyvä työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen liittyivät vahvaan elämänhallinnan tunteeseen. Vahva elämänhallinnan tunne oli yhteydessä työhyvinvointiin sekä vuonna 1996 että 1999. Mitä vahvempi esimiesten elämänhallinnan tunne oli, sitä parempi työkyky heillä oli ja sitä vähemmän he kärsivät psykosomaattisista oireista ja emotionaalisesta uupumuksesta.

Korrelaatiot osoittivat myös, että vuoden 1996 työn piirteet ennustivat jonkin verran elämänhallinnan tunnetta vuonna 1999. Esimiehillä, jotka kokivat työpaikkansa ilmapiirin hyväksi vuonna 1996, oli vahva elämänhallinnan tunne vuonna 1999. Muut työn piirteet

TAULUKKO 4. Summamuuttujien väliset korrelaatiokertoimet vuosina 1996 ja 1999.

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
Tutkimus 1996													
1. vaikutusmahdollisuudet													
2. työpaikan ilmapiiri	.31***												
3. tyytyväisyys esimieheen	.38***	.56***											
4. elämänhallinnan tunne	.22***	.31***	.32***										
5. psykosomaattiset oireet	-.11	-.27***	-.23***	-.48***									
6. emotionaalinen uupumus	-.01	-.24***	-.23***	-.43***	.61***								
7. työkyky	.27***	.24***	.29***	.41***	-.55***	-.42***							
Tutkimus 1999													
8. vaikutusmahdollisuudet	.61***	.28***	.31***	.23***	-.11**	-.05	.27***						
9. työpaikan ilmapiiri	.19***	.52***	.33***	.28***	-.25***	-.17***	.23***	.34***					
10. tyytyväisyys esimieheen	.23***	.29***	.39***	.23***	-.18***	-.18***	.24***	.48***	.54***				
11. elämänhallinnan tunne	.24***	.32***	.27***	.62***	-.46***	-.34***	.39***	.32***	.42***	.40***			
12. psykosomaattiset oireet	-.08	-.19***	-.16***	-.40***	.72***	.44***	-.45***	-.16***	-.35***	-.28***	-.56***		
13. emotionaalinen uupumus	-.04	-.19***	-.17***	-.38***	.48***	.54***	-.33***	-.13**	-.36***	-.36***	-.50***	.63***	
14. työkyky	.23***	.19***	.23***	.33***	-.52***	-.36***	.65***	.30***	.33***	.36***	.52***	-.63***	-.52***

p<.01, *p<.001

vuonna 1996 olivat yhteydessä vuoden 1999 elämänhallinnan tunteeseen vain kohtalaisesti. Esimiesten työn piirteet vuonna 1996 ennustivat jonkin verran heidän työhyvinvointiaan vuonna 1999. Erityisesti hyviksi koetut vaikutusmahdollisuudet sekä tyytyväisyys omaan esimieheen vuonna 1996 olivat yhteydessä hyvään työkykyyn kolme vuotta myöhemmin. Lisäksi vahva elämänhallinnan tunne vuonna 1996 oli yhteydessä hyvään työkykyyn, vähäisiin psykosomaattisiin oireisiin ja vähäiseen emotionaaliseen uupumukseen vuonna 1999.

Kaikki muut työn piirteet paitsi tyytyväisyys omaan esimieheen osoittautuivat varsin pysyviksi kolmen vuoden seuruaikana. Erityisesti vaikutusmahdollisuuksien kokemisen pysyvyys oli korkea ($r=.61^{***}$). Esimiehet, jotka kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyviksi vuonna 1996, pitivät niitä todennäköisesti hyvinä myös vuonna 1999. Vastaavasti ne esimiehet, jotka pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan huonoina vuonna 1996, pitivät niitä melko todennäköisesti huonoina myös kolmen vuoden kuluttua. Myös elämänhallinnan tunteen ($r=.62^{***}$) ja kaikkien arvioitujen työhyvinvoinnin osa-alueiden pysyvyys oli korkea.

Esimiesten kokemat muutokset vuosina 1996 - 99

Ammattiliittojen vertailu. Taulukossa 5 on esitetty Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenten väliset erot työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa vuosina 1996 ja 1999. Tulokset osoittivat, että Insinööriliiton jäsenet kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin Teknisten Liiton jäsenet molempina tutkimusajankohtina. Muissa työn piirteissä ei havaittu eroja ammattiliittojen jäsenten välillä. Insinöörit ja tekniset eivät eronneet toisistaan myöskään elämänhallinnan tunteen voimakkuudessa eivätkä psykosomaattisissa oireissa, emotionaalisisessa uupumuksessa tai työkyvyssä kumpakaan tutkimusajankohtana.

TAULUKKO 5. Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenten työn piirteiden, elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin vertailu vuosina 1996 ja 1999.

Muuttuja	Teknisten Liitto		Insinööriliitto		Ero	Testi	p-arvo
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD			
Tutkimus 1996							
Vaikutusmahdollisuudet	19.80	2.97	21.02	2.76	tekn.< insin.	t(629)= -5.38	.000
Työpaikan ilmapiiri	25.60	5.41	26.27	5.72	-	t(616)= -1.48	n.s.
Tyytyvä. esimieheen	10.15	2.32	9.94	2.56	-	t(628)= 1.08	n.s.
Elämänhallinnan tunne	65.84	11.52	67.46	11.99	-	t(620)= -1.72	n.s.
Psykosomaatt. oireet	10.25	7.26	9.31	6.84	-	t(606)= 1.65	n.s.
Emotion. uupumus	8.19	2.70	8.29	2.82	-	t(633)= -.443	n.s.
Työkyky	43.13	4.11	43.68	3.38	-	t(583,71)= -1.81	n.s.

< =pienempi kuin, - =ei eroa

TAULUKKO 5. (jatkuu)

Muuttuja	Teknisten Liitto		Insinööriliitto		Ero	Testi	p-arvo
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD			
Tutkimus 1999							
Vaikutusmahdollisuudet	19.81	3.04	20.99	2.94	tekn.< insin.	t(628)= -4.94	.000
Työpaikan ilmapiiri	26.13	5.38	26.79	5.67	-	t(628)= -1.49	n.s.
Tyytyvä. esimieheen	10.12	2.31	10.06	2.67	-	t(610,99)= .328	n.s.
Elämänhallinnan tunne	68.08	12.09	69.75	12.06	-	t(624)= -1.72	n.s.
Psykosomaatt. oireet	10.25	8.32	9.53	6.92	-	t(591,77)= 1.19	n.s.
Emotion. uupumus	8.42	2.95	8.09	2.59	-	t(628)= 1.51	n.s.
Työkyky	42.09	5.00	42.60	4.16	-	t(584,02)= -1.38	n.s.

< =pienempi kuin, - =ei eroa

Taulukossa 6 on kuvattu esimiesten työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa seuraavanaikana tapahtuneet muutokset ammattiliittoittain. Myönteinen muutos oli, että molempiin ammattiliittoihin kuuluvien esimiesten elämänhallinnan tunne vahvistui. Myönteisenä voidaan pitää myös sitä, että molempiin ammattiliittoihin kuuluvat esimiehet kokivat työpaikkojensa ilmapiirin hieman kohentuneen. Kielteinen muutos oli sen sijaan työkyvyn heikkeneminen vuosina 1996 - 99 molemmissa ammattiliitoissa. Ammattiliittojen jäsenten kokemat muutokset olivat yhtä suuria.

TAULUKKO 6. Vuosina 1996 - 99 työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenillä.

Muuttuja ¹	Päävaikutus ^a			Yhdysvaikutus ^b	
	Testi	p-arvo	Muutos	Testi	p-arvo
Vaikutusmahdollisuudet	F(1, 622)=.036	n.s.		F(1, 622)=.160	n.s.
Työpaikan ilmapiiri	F(1, 610)=5.72	.017	+	F(1, 610)=.011	n.s.
Tyytyvä. esimieheen	F(1, 617)=.244	n.s.		F(1, 617)=.274	n.s.
Elämänhallinnan tunne	F(1, 611)=31.32	.000	+	F(1, 611)=.024	n.s.
Psykosomaattiset oireet	F(1, 594)=.098	n.s.		F(1, 594)=.017	n.s.
Emotion. uupumus	F(1, 626)=.002	n.s.		F(1, 626)=3.67	n.s.
Työkyky	F(1, 591)=53.29	.000	-	F(1, 591)=.006	n.s.

¹= Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenillä on esitetty taulukossa 5.

^a= kuvaa, oliko Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenillä tapahtunut muutoksia työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa vuosina 1996 - 99. Muutos: + = parantunut, - = heikentynyt.

^b= kuvaa, oliko Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenten välillä eroja vuosina 1996 - 99 työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa tapahtuneissa muutoksissa.

Esimestasojen vertailu. Esimestasojen väliset erot työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa vuosina 1996 ja 1999 on kuvattu taulukossa 7. Tulokset osoittivat, että ylemmissä johtotehtävissä toimivien tilanne oli myönteisin molempina tutkimusajankohtina. Vuonna 1996 ylemmissä johtotehtävissä toimivat esimiehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin keski- tai työnjohto. Lisäksi he pitivät työpaikkojensa ilmapiiriä myönteisempänä kuin muut esimestasot. Ylemmän johdon esimiehet olivat myös hieman tyytyväisempiä omiin esimiehiinsä kuin keskijohtoon kuuluvat. Ylempään johtoon kuuluvien esimesten hyvää tilannetta kuvasi myös se, että heidän elämänhallinnan tunteensa oli vahvempi ja työkykynsä parempi kuin työnjohtotehtävissä toimivilla esimiehillä. Sen sijaan keski- ja työnjohdon esimesten välillä ei ollut juurikaan eroja työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa tai työhyvinvoinnissa. Ainoa ero oli se, että keskijohdon esimiehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin työnjohtoon kuuluvat.

Vuonna 1999 havaittiin uusia eroja erityisesti ylemmän johdon ja keskijohdon välillä. Ylempään johtoon kuuluvat esimiehet kokivat edelleen vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin muut esimiehet, mutta he olivat nyt myös tyytyväisempiä omiin esimiehiinsä kuin keski- ja työnjohtoon kuuluvat. Ylemmän johdon esimesten työkyky oli edelleen parempi kuin työnjohdon. Lisäksi nyt heidän työkykynsä oli parempi myös keskijohtoon nähden. Lisäksi ylemmän johdon elämänhallinnan tunne oli hieman vahvempi kuin keskijohtotehtävissä toimivilla esimiehillä. Vuonna 1996 esiintyneet erot ylemmän ja työnjohdon esimesten välillä työpaikan ilmapiirissä ja elämänhallinnan tunteessa tasoittuivat. Kuitenkin ylempään johtoon kuuluvat esimiehet kokivat edelleen työpaikkojensa ilmapiirin hieman paremmaksi kuin muiden esimestasojen esimiehet. Sen sijaan keski- ja työnjohdon välillä ei enää ollut eroja.

TAULUKKO 7. Esimiestasojen työn piirteiden, elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin vertailu vuosina 1996 ja 1999.

Muuttuja	Ylempi johto		Keskijohto		Työnjohto		Ero ²	Testi, p-arvo
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
Tutkimus 1996								
Vaikutusmahdoll.	21.84	2.24	20.59	2.80	19.16	2.99	YJ>KJ	Tamhane ^a , p=.000
F(2, 628)=46.65, p=.000 ¹							YJ>TJ	Tamhane ^a , p=.000
							KJ>TJ	Tamhane ^a , p=.000
Työpaikan ilmapiiri	27.20	5.38	25.73	5.63	25.21	5.54	YJ>KJ	Scheffe ^b , p=.032
F(2, 615)=6.40, p=.002 ¹							YJ>TJ	Scheffe ^b , p=.002
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Tyytyvä. esimieheen	10.42	2.41	9.80	2.58	10.03	2.30	YJ>KJ	Scheffe ^b , p=.041
F(2, 627)=3.22, p=.041 ¹							YJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Elämänhall. tunne	68.84	11.40	66.74	11.26	64.93	12.35	YJ/KJ	Scheffe ^b , n.s.
F(2, 619)=5.30, p=.005 ¹							YJ>TJ	Scheffe ^b , p=.005
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Psykosomaatt. oireet	9.04	7.13	9.49	6.67	10.63	7.37	YJ/KJ	Scheffe ^b , n.s.
F(2, 605)=2.63, n.s. ¹							YJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Emotion. uupumus	8.33	2.84	8.16	2.70	8.26	2.77	YJ/KJ	Scheffe ^b , n.s.
F(2, 632)=.196, n.s. ¹							YJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Työkyky	44.07	3.09	43.38	3.65	42.94	4.27	YJ/KJ	Tamhane ^a , n.s.
F(2, 611)=4.22, p=.015 ¹							YJ>TJ	Tamhane ^a , p=.009
							KJ/TJ	Tamhane ^a , n.s.

¹= Yhtälö kuvaa, oliko summamuuttujassa esimiestasojen välisiä eroja.

²= YJ=ylempi johto, KJ=keskijohto ja TJ=työnjohto; >=suurempi kuin, /=ryhmät eivät eronneet toisistaan.

^a= Käytetty monivertailutesti, kun yksisuuntaiseen varianssianalyysiin liittyvä varianssien yhtäsuuruusoletus ei ollut voimassa. Testi kuvaa, mitkä esimiestasoryhmät erosivat toisistaan.

^b= Käytetty monivertailutesti, kun yksisuuntaiseen varianssianalyysiin liittyvä varianssien yhtäsuuruusoletus oli voimassa. Testi kuvaa, mitkä esimiestasoryhmät erosivat toisistaan.

TAULUKKO 7. (jatkuu)

Muuttuja	Ylempi johto		Keskijohto		Työnjohto		Ero ²	Testi, p-arvo
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
<i>Tutkimus 1999</i>								
Vaikutusmahdoll.	21.68	2.55	20.44	3.17	19.44	2.91	YJ>KJ	Tamhane ^a , p=.000
F(2, 627)=52.62, p=.000 ¹							YJ>TJ	Tamhane ^a , p=.000
							KJ/TJ	Tamhane ^a , n.s.
Työpaikan ilmapiiri	27.44	5.27	26.32	5.71	25.90	5.48	YJ>KJ	Scheffe ^b , p=.014
F(2, 627)=5.43, p=.005 ¹							YJ>TJ	Scheffe ^b , p=.020
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Tyytyv. esimieheen	10.55	2.50	9.88	2.65	9.98	2.29	YJ>KJ	Scheffe ^b , p=.001
F(2, 620)=7.91, p=.000 ¹							YJ>TJ	Scheffe ^b , p=.009
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Elämänhall. tunne	72.17	10.60	68.28	12.11	67.20	12.70	YJ>KJ	Scheffe ^b , p=.034
F(2, 623)=5.22, p=.006 ¹							YJ>TJ	Scheffe ^b , p=.012
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Psykosomaatt. oireet	9.14	6.87	9.86	7.54	10.48	8.27	YJ/KJ	Scheffe ^b , n.s.
F(2, 621)=1.32, n.s. ¹							YJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Emotion. uupumus	7.83	2.38	8.32	2.83	8.50	2.96	YJ/KJ	Scheffe ^b , n.s.
F(2, 627)=2.07, n.s. ¹							YJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
							KJ/TJ	Scheffe ^b , n.s.
Työkyky	43.26	3.48	42.11	4.87	41.94	4.93	YJ>KJ	Tamhane ^a , p=.006
F(2, 611)=6.12, p=.002 ¹							YJ>TJ	Tamhane ^a , p=.004
							KJ/TJ	Tamhane ^a , n.s.

¹= Yhtälö kuvaa, oliko summamuuttujassa esimiestasojen välisiä eroja.

²= YJ=ylempi johto, KJ=keskijohto ja TJ=työnjohto; > = suurempi kuin, /=ryhmät eivät eronneet toisistaan.

^a= Käytetty monivertailutesti, kun yksisuuntaiseen varianssianalyysiin liittyvä varianssien yhtäsuuruusoletus ei ollut voimassa. Testi kuvaa, mitkä esimiestasoryhmät erosivat toisistaan.

^b= Käytetty monivertailutesti, kun yksisuuntaiseen varianssianalyysiin liittyvä varianssien yhtäsuuruusoletus oli voimassa. Testi kuvaa, mitkä esimiestasoryhmät erosivat toisistaan.

Taulukossa 8 on esitetty tutkimuksen muuttujissa seuruaikana tapahtuneet muutokset eri esimiestasoilla. Kaikilla esimiestasoilla toimivien esimiesten elämänhallinnan tunne vahvistui seuruaikana. Toinen myönteinen muutos oli, että esimiehet kokivat työpaikkonsa ilmapiirin parantuneen jonkin verran. Kielteinen muutos sen sijaan oli, että kaikkien esimiestasojen esimiesten työkyky heikkeni vuosina 1996 - 99. Muutokset olivat pääosin samansuuntaisia eri esimiestasoilla. Ainoa ero oli se, että ylemmän johdon esimiehillä

emotionaalinen uupumus väheni jonkin verran vuosina 1996 - 1999, kun taas sekä keski-
johdon että työnjohdon uupumusoireet lisääntyivät hieman seuruaikana.

TAULUKKO 8. Vuosina 1996 - 99 työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvin-
voinnissa tapahtuneet muutokset eri esimiestasoilla.

Muuttuja ¹	Päävaikutus ^a			Yhdysvaikutus ^b	
	Testi	p-arvo	Muutos	Testi	p-arvo
Vaikutusmahdollisuudet	F(1, 621)=.005	n.s.		F(2, 621)=1.57	n.s.
Työpaikan ilmapiiri	F(1, 609)=5.10	.024	+	F(2, 609)=.329	n.s.
Tyytyvä. esimieheen	F(1, 616)=.303	n.s.		F(2, 616)=.286	n.s.
Elämänhallinnan tunne	F(1, 610)=32.99	.000	+	F(2, 610)=.953	n.s.
Psykosomaattiset oireet	F(1, 593)=.051	n.s.		F(2, 593)=.383	n.s.
Emotion. uupumus	F(1, 625)=.249	n.s.		F(2, 625)=3.96	.019
Työkyky	F(1, 590)=49.71	.000	-	F(2, 590)=.746	n.s.

¹= Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat eri esimiestasoihin kuuluvilla esimiehillä on esitetty taulukossa 7.

^a= kuvaa, oliko eri esimiestasoilla tapahtunut muutoksia työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa vuosina 1996 - 99. Muutos: + = parantunut, - = heikentynyt.

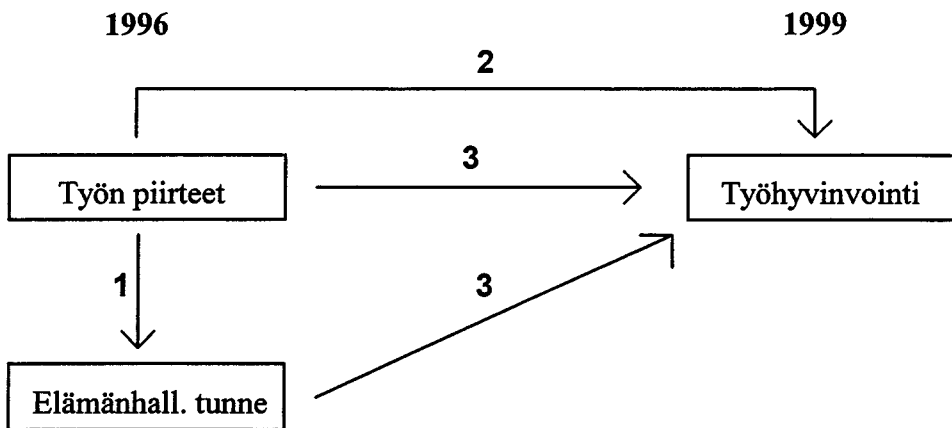
^b= kuvaa, oliko esimiestasojen välillä eroja vuosina 1996 - 99 työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa tapahtuneissa muutoksissa.

Elämänhallinnan tunne vuoden 1996 työn piirteiden ja vuoden 1999 työhyvinvoinnin yhteyksien välittäjänä

Esimiesten elämänhallinnan tunteen välittävää roolia tutkittiin lineaarisilla regressioanalyysimalleilla muodostamalla kolmenlaisia regressioyhtälöitä: 1) yhtälöt, joissa vuoden 1996 työn piirteet selittivät vuoden 1996 elämänhallinnan tunnetta, 2) yhtälöt, joissa vuoden 1996 työn piirteet selittivät vuoden 1999 työhyvinvointia sekä 3) yhtälöt, joissa sekä vuoden 1996 elämänhallinnan tunne että vuoden 1996 työn piirteet selittivät vuoden 1999 työhyvinvointia. Regressioyhtälöt muodostettiin niin, että työn piirteiden vaikutusta elämänhallinnan tunteeseen tarkasteltiin yksi kerrallaan. Lisäksi työn piirteiden ja elämänhallinnan tunteen vaikutusta työhyvinvointimuuttujiin tarkasteltiin yksitellen ja jokaiseen työhyvinvointimuuttujaan erikseen.

Elämänhallinnan tunteen välittävien vaikutusten malli kuviossa 1 perustuu Baronin ja Juddin (1986) sekä Juddin ja Kennyn (1981) artikkeleihin. Kuviossa 1 nuolten yhteyden merkityt numerot vastaavat edellä kuvattuja regressioyhtälöitä 1, 2 ja 3. Välittävän yhteyden toteaminen edellyttää, että työn piirteet selittävät merkitsevästi elämänhallinnan tunnetta yhtälössä 1 ja työhyvinvointia yhtälössä 2 ja että elämänhallinnan tunne selittää työhyvinvointia yhtälössä 3. Välittävä vaikutus on täydellinen, kun työn piirteiden vaikutus työhyvinvointimuuttujiin häviää yhtälössä 3 verrattuna yhtälöön 2. Välittävä vaiku-

tus on osittainen, kun työn piirteiden vaikutus työhyvinvointimuuttujiin on pienempi yhtälössä 3 kuin yhtälössä 2 (Baron & Kenny, 1986).



KUVIO 1. Tutkimuksessa käytetty elämänhallinnan tunteen välittävien vaikutusten malli (Baron & Kenny, 1986; Judd & Kenny, 1981), jossa elämänhallinnan tunne selittää työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Numero 1 kuvaa regressioyhtälöä, jossa vuonna 1996 arvioidut työn piirteet selittävät vuonna 1996 arvioitua elämänhallinnan tunnetta. Numero 2 kuvaa regressioyhtälöä, jossa vuoden 1996 työn piirteet selittävät vuoden 1999 työhyvinvointia. Numero 3 kuvaa regressioyhtälöä, jossa sekä vuoden 1996 elämänhallinnan tunne että vuoden 1996 työn piirteet selittävät työhyvinvointia vuonna 1999.

Riippuvat muuttujat (työhyvinvointitekijät) eivät välittäviä vaikutuksia tarkasteltaessa saisi vaikuttaa syytekijään eli elämänhallinnan tunteeseen (ks. Baron & Kenny, 1986). Tästä syystä välittäväksi muuttujaksi valittiin vuoden 1996 elämänhallinnan tunne ja riippuviksi muuttujiksi vuonna 1999 arvioidut työhyvinvointimuuttujat. Näin vältettiin paremmin elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin välisten syy-yhteyksien suunnan tulkintaongelma.

Vuoden 1996 elämänhallinnan tunteen käyttöön välittävänä muuttujana liittyy toinen suhteiden suunnan tulkintaongelma, koska myös työn piirteet arvioitiin vuonna 1996. Mittausajankohdan merkityksen arvioimiseksi muodostettiin regressioyhtälöt, joissa tarkasteltiin, kuinka paljon kukin työn piirre selittää vuoden 1996 ja 1999 elämänhallinnan tunnetta (ks. liitetaulukko 1). Kuten liitetaulukosta 1 ilmenee, esimiesten työn piirteet selittivät lähes yhtä hyvin sekä vuoden 1996 että 1999 elämänhallinnan tunnetta. Lisäksi selitysosuuksien merkitsevyystasot olivat pääosin samat. Tämä viittaa siihen, että ei ollut periaatteellista estettä käyttää vuoden 1996 elämänhallinnan tunnetta välittävänä muuttujana.

Elämänhallinnan tunteen välittävät vaikutukset esimiehillä raportoidaan siten, että ensin kuvataan välittävän yhteyden havaitsemisen ehtojen täytyminen. Sen jälkeen tarkastellaan täydellisiä välittäviä yhteyksiä, minkä jälkeen raportoidaan osittaiset välittävät yhteydet. Tulokset selostetaan erikseen kustakin taustamuuttujaryhmästä.

Elämänhallinnan tunteen välittävät vaikutukset koko aineistossa. Regressioyhtälöiden tilastolliset tunnusluvut koko aineistossa ovat liitetaulukossa 2. Välittävien yhteyksien havaitsemisen ehdot täyttyivät pääosin. Esimiesten työssään kokemat vaikutusmahdollisuudet eivät olleet yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin eivätkä emotionaaliseen uupumukseen. Kuitenkin kaikki työn piirteet kytkeytyivät elämänhallinnan tunteeseen, ja elämänhallinnan tunne puolestaan liittyi työhyvinvointiin. Lisäksi kaikki muut työn piirteet paitsi vaikutusmahdollisuudet olivat yhteydessä kaikkiin arvioituihin työhyvinvoinnin osaluoihin.

Täydellisiä välittäviä yhteyksiä oli kaksi. Ensinnäkin tyytyväisyys omaan esimieheen vahvisti esimiesten elämänhallinnan tunnetta. Tämä heijastui työhyvinvointiin siten, että vahvan elämänhallinnan tunteen omaavat esimiehet kärsivät muita vähemmän psykosomaattisista oireista ja emotionaalisesta uupumuksesta. Toiseksi hyvä ilmapiiri esimiesten työpaikoilla vahvisti heidän elämänhallinnan tunnettaan, ja vahva elämänhallinnan tunne puolestaan oli yhteydessä vähäisiin psykosomaattisiin ja emotionaalisen uupumuksen oireisiin sekä hyvään työkykyyn. Lisäksi esiintyi osittaisia välittäviä yhteyksiä, mutta ne olivat lieviä. Hyviksi koetut vaikutusmahdollisuudet ja tyytyväisyys omaan esimieheen vahvistivat elämänhallinnan tunnetta, joka oli puolestaan yhteydessä hyvään työkykyyn. Toisaalta hyvät vaikutusmahdollisuudet ja tyytyväisyys omaan esimieheen edistivät työkykyä myös elämänhallinnan tunteesta riippumatta.

Elämänhallinnan tunteen välittävät vaikutukset Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenillä. Regressioyhtälöiden tilastolliset tunnusluvut on esitetty liitetaulukossa 3. Siitä ilmenee, että välittävien vaikutusten asetelman ehdot pääosin täyttyivät. Kaikki työn piirteet olivat yhteydessä elämänhallinnan tunteeseen, ja elämänhallinnan tunne puolestaan liittyi työhyvinvointiin. Toisaalta kummassakaan ryhmässä vaikutusmahdollisuuksien kokemisella ei ollut yhteyttä psykosomaattisiin oireisiin eikä emotionaaliseen uupumukseen. Lisäksi Teknisten Liittoon kuuluvien esimiesten kokemus työpaikkojensa ilmapiiristä ei ollut yhteydessä heidän kokemaansa emotionaaliseen uupumukseen.

Teknisten Liittoon kuuluvien esimiesten ryhmässä elämänhallinnan tunteen täydellisiä välittäviä yhteyksiä havaittiin kolme. Ensinnäkin Teknisten Liiton jäsenillä hyvät vaikutusmahdollisuudet edistivät elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvisti työkykyä. Toiseksi työpaikkojen hyvä ilmapiiri vahvisti elämänhallinnan tunnetta, ja vahva elämänhallinnan tunne kytkeytyi edelleen vähäisiin psykosomaattisiin oireisiin ja hyvään työkykyyn. Kolmanneksi Teknisten Liiton jäsenillä tyytyväisyys omaan esimieheen vahvisti elämänhallinnan tunnetta, joka oli puolestaan yhteydessä hyvään työkykyyn sekä vähäisiin psykosomaattisiin ja emotionaalisen uupumuksen oireisiin. Osittaisia välittäviä yhteyksiä ei ollut.

Täydellisiä elämänhallinnan tunteen välittäviä yhteyksiä havaittiin kaksi Insinööriliittoon kuuluvilla esimiehillä. Ensinnäkin myönteinen työpaikkojen ilmapiiri vahvisti heidän elämänhallinnan tunnettaan, ja vahva elämänhallinnan tunne liittyi puolestaan hyvään työkykyyn sekä vähäisiin psykosomaattisiin ja emotionaalisen uupumuksen oireisiin. Toinen

havainto oli, että tyytyväisyys omaan esimieheen edisti elämänhallinnan tunnetta, joka edelleen vähensi psykosomaattisia oireita ja emotionaalista uupumusta.

Insinööriliiton jäsenillä esiintyi lisäksi kaksi voimakasta osittaista elämänhallinnan tunteen välittävää yhteyttä. Ensinnäkin hyviksi koetut vaikutusmahdollisuudet ja toiseksi tyytyväisyys omaan esimieheen vahvistivat esimiesten elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvisti heidän työkykyään. Hyvät vaikutusmahdollisuudet ja tyytyväisyys omaan esimieheen vahvistivat työkykyä kuitenkin myös elämänhallinnan tunteesta riippumatta.

Elämänhallinnan tunteen välittävät vaikutukset eri esimiestasoilla. Regressioyhtälöiden tilastolliset tunnusluvut on kuvattu liitetaulukossa 4. Välittävien vaikutusten asetelman ehdot täyttyivät vain osittain. Kaikilla esimietasoilla työn piirteet olivat vaihtelevasti yhteydessä elämänhallinnan tunteeseen ja työhyvinvointiin. Ylempään johtoon kuuluvilla esimiehillä vaikutusmahdollisuuksien kokeminen ei vaikuttanut elämänhallinnan tunteeseen eikä työhyvinvointiin. Keskijohtotehtävissä toimivilla esimiehillä vaikutusmahdollisuudet ja tyytyväisyys omaan esimieheen eivät olleet yhteydessä psykosomaattisiin tai emotionaaliseen uupumuksen oireisiin. Lisäksi työpaikan ilmapiirin kokeminen ei ollut yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa. Työnjohtotehtävissä toimivien esimiesten kokemus vaikutusmahdollisuuksistaan ja työpaikkojensa ilmapiiristä ei puolestaan vaikuttanut psykosomaattisiin oireisiin eikä emotionaaliseen uupumukseen. Sen sijaan kaikkiin esimiestasoihin kuuluvilla esimiehillä vahva elämänhallinnan tunne edisti työhyvinvointia.

Ylempään johtoon kuuluvien ryhmässä esiintyi kaksi elämänhallinnan tunteen täydellistä välittävää vaikutusta. Ensinnäkin hyvä työpaikan ilmapiiri ja toiseksi tyytyväisyys omaan esimieheen vahvistivat elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvisti työkykyä sekä vähensi psykosomaattisia ja emotionaalisen uupumuksen oireita. Osittaisia välittäviä yhteyksiä ei sen sijaan ollut. Keskijohtoon kuuluvilla esimiehillä elämänhallinnan tunteen täydellisiä välittäviä vaikutussuhteita havaittiin kaksi. Ensinnäkin hyviksi koetut vaikutusmahdollisuudet ja toiseksi tyytyväisyys esimieheen vahvistivat esimiesten elämänhallinnan tunnetta, joka edelleen vahvisti heidän työkykyään. Myöskään keskijohtoon kuuluvilla esimiehillä ei esiintynyt osittaisia välittäviä vaikutuksia.

Työnjohtotehtävissä toimivilla esimiehillä täydellisiä elämänhallinnan tunteen välittäviä vaikutuksia oli eniten eli yhteensä kolme. Ensinnäkin hyviksi koetut vaikutusmahdollisuudet ja toiseksi hyvä työpaikan ilmapiiri vahvistivat elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvisti työkykyä. Kolmanneksi tyytyväisyys omaan esimieheen edisti elämänhallinnan tunnetta. Tämä vaikutti työhyvinvointiin siten, että vahva elämänhallinnan tunne tuki työkykyä ja vähensi psykosomaattisia oireita. Lisäksi havaittiin yksi vahva osittainen välittävä vaikutus; tyytyväisyys omaan esimieheen vahvisti elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vähensi emotionaalista uupumusta. Omaan esimieheensä tyytyväiset työnjohdon esimiehet kärsivät muita vähemmän emotionaalisesta uupumuksesta kuitenkin myös riippumatta elämänhallinnan tunteen vahvuudesta.

POHDINTA

Käsillä olevassa seuruututkimuksessa tarkasteltiin esimiesten työn psyykkissosiaalisissa piirteissä (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri, tyytyväisyys omaan esimieheen), elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa (psykosomaattiset oireet, emotionaalinen uupumus, työkyky) tapahtuneita muutoksia vuosina 1996 - 99. Tutkimuksessa selvitettiin myös, miten työn piirteet vaikuttivat esimiesten elämänhallinnan tunteeseen ja missä määrin elämänhallinnan tunne edisti heidän työhyvinvointiaan. Kyseessä oli kyselylomaketutkimus, johon osallistui 637 esimiestä.

Esimiesten elämänhallinnan tunne vahvistui vuosina 1996 - 99

Tutkimuksessa oletettiin, että esimiesten työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa tapahtui muutoksia vuosina 1996 - 99. Tulokset tukivat osittain tätä oletusta. Työn piirteissä ainoa muutos oli, että esimiehet kokivat työpaikkojensa ilmapiirin kohentuneen hieman. Esimiehet myös pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan, työpaikkojensa ilmapiiriä ja suhteitaan omiin esimiehiinsä hyvinä molempina tutkimusajankohtina.

Myönteinen havainto oli, että esimiesten elämänhallinnan tunne vahvistui vuosina 1996 - 99. Esimiesten työllisyyden vakaus voi osaltaan selittää elämänhallinnan tunteen vahvistumista, sillä työsuhteen varmuus on elämänhallinnan tunteen yksi tukipilari (Antonovsky, 1987a; 1987b; Feldt, 2000; Virokannas ym., 1998). Myös esimiesten kokema työpaikkojen ilmapiirin kohentuminen selittänee elämänhallinnan tunteen vahvistumista. Lisäksi esimiehet pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä ja olivat tyytyväisiä omiin esimiehiinsä molempina tutkimusajankohtina. Myös nämä työn piirteet ovat tärkeitä elämänhallinnan tunteen kannalta (Antonovsky, 1987b).

Suomen kansantalouden myönteisellä kehityksellä voi olla merkitystä esimiesten elämänhallinnan tunteen vahvistumisessa. Kansantalouden kohentuminen ilmeni esimerkiksi bruttokansantuotteen volyymin ja kokonaistuotannon kasvuna (Kansantalous, 2000:9; 2000:11) sekä työttömyyden vähenemisenä (Tilastokatsaus, 1999:III). Oletusta tukee se, että esimiesten elämänhallinnan tunne oli erityisesti vuonna 1999 vahvempi kuin monissa muissa laskusuhdanteen aikana kerätyissä tutkimusaineistoissa (Feldt ym., 2000; Feldt & Ruoppila, 1993; Haarala, 1995; Tolonen, 1997; Virokannas ym., 1998). Käsillä olevan tutkimuksen erot muihin tutkimusaineistoihin selittynevät tutkimusajankohtien kansantaloudellisen tilanteen eroilla, koska myös Feldt (2000) ja Virokannas ym. (1998) havaitsivat työntekijöiden elämänhallinnan tunteen vahvistuneen laman vaikutusten hellittäessä. Antonovskynkin (1987b) mukaan kansantaloudellinen tilanne voi vaikuttaa elämänhallinnan tunteeseen.

Esimiesten työkyky heikentynyt

Esimiesten työkyky heikkeni merkittävästi vuosina 1996 - 99. Suuri osa esimiehistä oli vuonna 1999 ikääntyviä henkilöitä, joten tämä seikka voi selittää työkyvyn heikkenemistä. Kuitenkin esimiesten työkykyindeksin keskiarvo sijoittui edelleen hyvän työkyvyn luokan ylärajoille. Raskun, Ruoppilan ja Feldtin (1999) mukaan vuoden 1996 tutkimusaineistossa esimiesten työkykyindeksi kuitenkin aleni selvästi 55. ikävuoden kohdalla. Myös Ilmarinen, Tuomi ja Klockars (1995) havaitsivat, että työkyvyn heikkenemisessä kriittinen ikäkausi on 55 - 62 vuotta. Työkyvyn aleneminen onkin syytä ottaa vakavasti, sillä vuonna 1999 suuri osa esimiehistä kuului tähän kriittiseen ikäryhmään.

Rasku ym. (1997) havaitsivat esimiesten psykosomaattisten oireiden lisääntyneen hälyttävästi verrattuna vuonna 1987 kerättyyn esimiesten tutkimusaineistoon (Heinälä & Ruoppila, 1988). Käsillä olevan tutkimuksen tulosten mukaan ei esimiesten psykosomaattisissa oireissa eikä myöskään emotionaalisissa uupumisoireissa tapahtunut muutoksia. Vaikka esimiehillä olikin vain vähän psykosomaattisia ja emotionaalisen uupumuksen oireita, ne eivät vähentyneet seuruaikana elämönhallinnan tunteen vahvistumisesta huolimatta. Tämän tuloksen voi tulkita siten, että esimiesten työssä on edelleen Raskun ym:n (1997) havaitsemia suuria tuottavuuden ja tehokkuuden vaatimuksia, aikapaineita ja kireä työtahti. Toisaalta voidaan olettaa, että esimiesten työpaineet eivät myöskään huomattavasti kasvaneet vuosina 1996 - 99.

Hyvät sosiaaliset suhteet työssä elämönhallinnan tunteen tukipilari

Tutkimuksen lähtöoletuksena oli, että hyvät vaikutusmahdollisuudet, hyvä työpaikan ilmapiiri ja korkea tyytyväisyys omaan esimieheen vahvistivat esimiesten elämönhallinnan tunteeseen ja että esimiesten vahva elämönhallinnan tunne oli yhteydessä vähäisiin psykosomaattisiin ja emotionaalisen uupumuksen oireisiin sekä hyvään työkykyyn. Saadut tulokset tukivat pääosin tätä oletusta. Ensinnäkin hyvät työn piirteet vahvistivat esimiesten elämönhallinnan tunnetta. Lisäksi esimiehillä, joilla oli vahva elämönhallinnan tunne, oli hyvä työkyky sekä vähän psykosomaattisia ja emotionaalisen uupumuksen oireita. Toinen keskeinen havainto oli, että etenkin hyvä työpaikan ilmapiiri ja korkea esimiestytyväisyys olivat esimiesten elämönhallinnan tunteen ja sitä kautta työhyvinvoinnin edistäjiä. Myös Feldtin ym:n (2000) tutkimuksen tulosten mukaan hyvä organisaatioilmasto ja toimivat esimiessuhteet vahvistivat työntekijöiden elämönhallinnan tunnetta. Hyviä sosiaalisia suhteita työpaikalla voidaankin pitää Antonovskyn (1987a; 1993) kuvaamina yleisinä kestokyvyn voimavaroina, jotka edistävät työympäristön kokemista mielekkäänä, ymmärrettävänä ja vaikuttamisen mahdollistavana. Nämä kokemukset edistävät elämönhallinnan tunnetta, joka puolestaan parantaa valmiuksia selviytyä työn vaatimuksista.

Tulokset osoittivat myös, että elämänhallinnan tunne vaikutti työn piirteiden ja erityisesti psykosomaattisten oireiden ja emotionaalisen uupumuksen välisiin yhteyksiin. Esimiehillä, joilla oli hyvät työn piirteet, oli myös vahva elämänhallinnan tunne, joka puolestaan liittyi vähäisiin psykosomaattisiin oireisiin ja vähäiseen emotionaaliseen uupumukseen. Vahvan elämänhallinnan tunteen yhteys vähäisiin psykosomaattisiin ja emotionaalisen uupumuksen oireisiin on todettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Baker ym., 1997; Feldt ym., 2000; Gilbar, 1998; Kivimäki ym., 1998; Rasku ym., 1997; Virokannas ym., 1998).

Insinööriliiton jäsenillä hyvät vaikutusmahdollisuudet - erot ammattiliittojen välillä tasoittuneet

Tutkimuksen tulosten mukaan Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenten elämänhallinnan tunne vahvistui vuosina 1996 - 99. Kielteinen havainto sen sijaan oli, että heidän työkykynsä heikkeni seuruaikana. Ammattiliittojen välillä oli se ero, että Insinööriliittoon kuuluvat esimiehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa työssä paremmiksi kuin Teknisten Liittoon kuuluvat esimiehet molempina tutkimusajankohtina. Sama ero esiintyi Raskun ym:n (1997) tutkimuksessa.

Toisaalta tämän tutkimuksen tulokset erosivat jonkin verran Raskun ym:n (1997) tutkimustuloksista. Elämänhallinnan tunteessa ja työkyvyssä ei ollut eroja Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenten välillä toisin kuin Raskun ym:n (1997) tutkimuksessa. Myös insinöörien hyväksi ollut ero työttömyys- ja lomautuskokemusten määrässä oli käsillä olevassa tutkimuksessa pienempi. Kokonaisuutena näyttääkin siltä, että työn piirteissä, elämänhallinnan tunteessa ja työhyvinvoinnissa olleet erot ammattiliittojen välillä kaventuivat vuosina 1996 - 99, mikä viittaa Teknisten Liiton jäsenten tilanteen paranemiseen. Tätä saattaa osaltaan selittää se, että Teknisten Liiton jäsenten esimiestaso kohosi useammin kuin Insinööriliittoon kuuluvien esimiesten, joilla taas esiintyi hieman enemmän esimiestason laskua.

Molempien ammattiliittojen esimiehillä hyvät työn piirteet vahvistivat elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan oli yhteydessä hyvinvointiin työssä. Molempien ammattiliittojen jäsenillä etenkin hyvä ilmapiiri työpaikoilla ja tyytyväisyys omiin esimiehiin kytkeytyivät vahvaan elämänhallinnan tunteeseen, joka oli puolestaan yhteydessä erityisesti vähäisiin psykosomaattisiin oireisiin ja vähäiseen emotionaaliseen uupumukseen. Ammattiliittojen välillä oli kuitenkin kaksi keskeistä eroa. Ensinnäkin Teknisten Liiton jäsenillä etenkin tyytyväisyys omaan esimieheen liittyi vahvaan elämänhallinnan tunteeseen, kun taas Insinööriliittoon kuuluvilla esimiehillä korostui hyvän työpaikan ilmapiirin merkitys. Toiseksi Teknisten Liittoon kuuluvilla esimiehillä elämänhallinnan tunteen vaikutus työn piirteiden ja työkyvyn yhteyksiin oli voimakkaampi kuin Insinööriliiton jäsenillä.

Ylempi johto voi hyvin - keskijohdon esimiesten tilanne huonontunut

Kaikilla tutkituilla esimiestasoilla elämänhallinnan tunne vahvistui seuruaikana. Kielteinen muutos sen sijaan oli, että heidän työkykynsä heikkeni. Lisäksi ylempään johtoon kuuluvilla esimiehillä emotionaaliset uupumusoireet vähenivät hieman, kun taas muiden esimiestasojen esimiehillä oireet lisääntyivät. Ylemmän johdon tilanne olikin muita esimiestasoja parempi molempina tutkimusajankohtina. Vuonna 1996 ylempään johtoon kuuluvat esimiehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin muut esimiehet. Lisäksi he kokivat työpaikkojensa ilmapiirin myönteisemmäksi, heillä oli voimakkaampi elämänhallinnan tunne ja heidän työkykynsä oli parempi kuin työnjohtoon kuuluvilla esimiehillä. Keski- ja työnjohto erosivat toisistaan vain siinä, että keskijohdossa kuuluvat esimiehet pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan parempina kuin työnjohtotehtävissä toimivat esimiehet.

Vuonna 1999 havaittiin uusia eroja erityisesti ylemmän johdon ja keskijohdon jäsenten välillä. Ylempään johtoon kuuluvat olivat tyytyväisempiä omiin esimiehiinsä, heillä oli parempi työkyky ja myös jonkin verran vahvempi elämänhallinnan tunne kuin keskijohdon esimiehillä. Keski- ja työnjohtoon välillä ei sen sijaan ollut vuonna 1999 enää eroja. Ylempissä johtotehtävissä toimivien ja työnjohtoon kuuluvien esimiesten väliset erot työpaikan ilmapiirin kokemisessa ja elämänhallinnan tunteessa sen sijaan pienenevät. Kokonaisuutena keskijohdon tilanne näytti heikommalta ja työnjohtoon paremmalta vuonna 1999 verrattuna vuoteen 1996. Ylempi johto erottui kuitenkin muista esimiehistä erityisesti vaikutusmahdollisuuksien ja esimieheen tyytyväisyyden kokemisessa sekä työkyvyssä. Tästä huolimatta ylemmän johdon esimiehillä ei ollut psykosomaattisia ja emotionaalisen uupumuksen oireita vähempää kuin muilla esimiehillä. Tämä saattaa johtua siitä, että ylemmän johdon esimiesten psykosomaattisia ja uupumusoireita lisäsivät tai niiden vähenymistä ehkäisivät tekijät, jotka jäivät käsillä olevassa tutkimuksessa huomiotta. On myös mahdollista, että keski- ja työnjohtoon esimiesten työhön vaikuttivat käsillä olevassa tutkimuksessa huomiotta jääneet suojaavat tekijät. Kolmas mahdollisuus on, että työn piirteiden ja työhyvinvoinnin syy-yhteydet eivät olleet suoraviivaisia. Työn piirteet saattoivat myös vaikuttaa esimiesten työhyvinvointiin tämän tutkimuksen seuruaikajasta poikkeavalla aikavälillä.

Hyvät sosiaaliset suhteet työssä vahvistivat kaikilla esimiestasoilla työskentelevien esimiesten elämänhallinnan tunnetta, joka puolestaan vahvisti heidän työhyvinvointiaan. Tulos on merkittävä siksi, että se osoittaa elämänhallinnan tunteen voivan olla voimavara-tekijä huolimatta psyykkisten työympäristöjen eroista eri esimiestasoihin kuuluvien esimiesten välillä. Toisaalta esimiestasojen välillä oli myös eroja. Ylemmän johdon esimiehillä hyvä työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen liittyivät vahvaan elämänhallinnan tunteeseen, joka puolestaan edisti hyvinvointia työssä. Myös muiden esimiestasojen esimiehillä hyvä työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys omaan esimieheen olivat

yhteydessä vahvan elämänhallinnan tunteeseen. Heillä vahva elämänhallinnan tunne liittyi kuitenkin erityisesti hyvään työkykyyn.

Jatkotutkimusehdotukset ja teoreettiset johtopäätökset

Vaikka käsillä olevan tutkimuksen tulokset ovat mielenkiintoisia, huomiotta jäi jatkotutkimusten kannalta tärkeitä näkökulmia. Ensinnäkin kaikki tarkastellut muuttujat perustuivat itsearviointiin, mikä saattoi ylikorostaa niiden välisiä yhteyksiä. Siten esimiesten työn piirteiden, elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin välillä havaitut yhteydet voivat osin selittyä saman menetelmän käytöllä. Jatkotutkimuksissa olisikin hyvä käyttää myös objektiivisia arviointimenetelmiä. Tätä on suositeltu myös aikaisemmin (Feldt, 2000; Larsson ja Kallenberg, 1996).

Toiseksi tässä tutkimuksessa havaittujen syy-yhteyksien suuntaa ei voida kiistatta osoittaa. Esimerkiksi työn psyykkissosiaalisten piirteiden ja elämänhallinnan tunteen väliset suhteet voidaan tulkita kahdella tavalla. Toisaalta henkilö, jolla on vahva elämänhallinnan tunne, kokee vaatimukset myönteisemmin kuin heikon elämänhallinnan tunteen omaava (Antonovsky, 1987a; 1987b; 1991; Kalimo & Vuori, 1991; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993). Kuitenkin Antonovskyn (1987b) ja useiden tutkimusten (esim. Feldt ym., 2000; Mullen, Smith & Hill, 1993; Virokannas ym., 1998; Ying ym., 1997) mukaan elämänhallinnan tunnetta vahvistaa myös ymmärrettävä, vaikuttamisen mahdollistava ja mielekkääksi koettu ympäristö. Käsillä olevassa tutkimuksessa syy-yhteyksien suunnan tulkin-taongelmaa pyrittiin vähentämään esimerkiksi valitsemalla tarkasteluun vuonna 1996 arvioitu elämänhallinnan tunne ja vuonna 1999 arvioitu työhyvinvointi. Tästä huolimatta jatkotutkimuksissa syy-yhteyksien suunnan tarkentaminen on tärkeää.

Työn piirteiden vaikutuksia esimiesten elämänhallinnan tunteeseen ja elämänhallinnan tunteen yhteyksiä heidän työhyvinvointiinsa tarkasteltiin regressiomallien avulla. Baron ja Kenny (1986) korostavat, että regressiomalleja käytettäessä mittausvirhe on ongelmallinen, koska se johtaa välittävän tekijän (elämänhallinnan tunteen) merkityksen aliarviointiin. Vaikka elämänhallinnan tunteessa oli mittausvirhettä, sen Cronbachin alfa -kertoimen kohtalaisen korkea arvo (0.84) viittaa mittausvirheen todennäköisesti vähäiseen vaikutukseen tuloksiin. Regressiomalleja käytettäessä riippuvat muuttujat (työhyvinvointitekijät) eivät myöskään saisi vaikuttaa syytekijäksi oletettuun elämänhallinnan tunteeseen (Baron & Kenny, 1986). Tämä pyrittiin varmistamaan käyttämällä analyysissa vuoden 1996 elämänhallinnan tunnetta ja vuoden 1999 työhyvinvointia.

Vaikka esimiesten työn piirteiden havaittiin vaikuttavan heidän elämänhallinnan tunteeseensa ja sen edelleen heidän työhyvinvointiinsa, työn piirteiden ja elämänhallinnan tunteen selitysosuudet työhyvinvoinnista jäivät pieniksi. Siten myös muut tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on moniselitteinen ilmiö, mikä aiheuttaa pulmia vahvojen syy-yhteyksien havaitsemisessa. Lisäksi tämän tutkimuksen pyrkimys selvittää elämän-

hallinnan tunteeseen vaikuttavia työn piirteitä ja sen työhyvinvointivaikutuksia on vaativa tutkimusaineiston kannalta (Baron & Kenny, 1986). Myös tutkimuksessa käytetyt lineaariset tilastolliset mallit johtavat usein syy-yhteyksien voimakkuuden aliarviointiin (Zapf, Dormann & Frese, 1996). Lisäksi työn piirteet eivät välttämättä vaikuta esimiesten työhyvinvointiin suoraviivaisesti, vaan vaikutukset voivat olla myös kasautuvia, ajan kuluessa tasaantuvia tai myöhemmin ilmeneviä. Heikotkin yhteydet työn piirteiden, elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin välillä ovat tärkeitä, kun ne suhteutetaan vahvojen syy-yhteyksien havaitsemisen vaikeuteen.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vähän tunnettua aihetta, mistä johtuu, että tuloksia on vaikea suhteuttaa aikaisempaan tutkimustietoon. Tästä huolimatta tuloksia voidaan pitää merkittävinä, kun otetaan huomioon, että kyseessä oli seuruututkimus ja se, että elämänhallinnan tunnetta tarkasteltiin työelämän näkökulmasta. Lisäksi elämänhallinnan tunteen merkityksen tarkastelu työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisissä yhteyksissä on tärkeä tutkimusaihe sekä teoreettisesti että työelämän kehittämistoimenpiteiden kannalta (Feldt, 1997; Feldt ym., 2000; Kivimäki ym., 1998).

Teoreettisesta näkökulmasta käsillä olevan tutkimuksen tulokset tukivat ensinnäkin Antonovskyn (1987a; 1987b) oletuksia elämänhallinnan tunteeseen vaikuttavista työn piirteistä, etenkin työpaikan hyvien sosiaalisten suhteiden merkitystä yleisinä kestokyvyn voimavaroina. Toiseksi tulokset tukivat pääosin Antonovskyn (1987a; 1987b) käsitystä, että työn piirteet vaikuttavat elämänhallinnan tunteen vahvuuteen ja että elämänhallinnan tunne puolestaan vaikuttaa työterveyteen ja -hyvinvointiin. Keskeisiä poikkeuksia oli kaksi. Ensinnäkin esimiesten hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä vaikuttivat työhyvinvointitekijöistä vain työkykyyn, vaikka ne olivat yhteydessä vahvaan elämänhallinnan tunteeseen. Myös Feldtin ym:n (2000) tutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksilla havaittiin suora yhteys työhyvinvointiin.

Vaikutusmahdollisuuksien ja työkyvyn yhteyttä saattaa selittää se, että työkyky kuvaa niitä ominaisuuksia, joiden avulla työntekijä selviytyy työn vaatimuksista, ja vaikutusmahdollisuudet puolestaan käsittelevät työn tarjoamia edellytyksiä, joiden avulla näistä vaatimuksista voi selviytyä. Vaikutusmahdollisuuksien heikko yhteys psykosomaattisiin oireisiin ja emotionaaliseen uupumukseen saattaa selittyä samalla tavalla. Psykosomaattiset oireet ja emotionaalinen uupumus käsittelevät jaksamisen tunteita ja tuntemuksia, eivät niinkään työtehtävien hoitamisen edellytyksiä. Merkillepantavaa on myös se, että elämänhallinnan tunne vaikutti vaikutusmahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin välisiin yhteyksiin vain Teknisten Liiton jäsenillä sekä keski- ja työnjohdon esimiesten ryhmissä. Myös elämänhallinnan tunteen on katsottu liittyvän keskeisesti tunteisiin (Antonovsky, 1987a; 1990; Gibson & Cook, 1996; Kravetz, Drory & Florian, 1993), mikä saattoi heikentää sen merkitystä vaikutusmahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin välisissä yhteyksissä.

Toisena poikkeuksena oli se, että elämänhallinnan tunne ei juurikaan vaikuttanut työn piirteiden ja työkyvyn välisiin yhteyksiin. Elämänhallinnan tunteella oli merkitystä työn

piirteiden ja työkyvyn välisissä yhteyksissä vain Teknisten Liiton jäsenten ja eri esimiestasoihin kuuluvien esimiesten ryhmissä. Hyvät työn piirteet ja vahva elämäntunne edistivät työkykyä kuitenkin ensisijaisemmin toisistaan riippumatta. Voi olla, että vasta tarkasteltaessa yhtenäisempiä osaryhmiä elämäntunneen vaikutukset työn piirteiden ja työkyvyn yhteyksiin pääsivät esiin. Koska työkyky on laaja ja moniselitteinen ilmiö, sille voi olla vaikea löytää voimakkaita yhteyksiä suuren aineiston tarkastelussa. Sen sijaan psykosomaattiset oireet ja emotionaalinen uupumus ovat tarkkarajaisempia terveyden osoittimia, jolloin työn piirteiden ja elämäntunneen vaikutukset niihin saatiin ehkä selvemmin näkyviin.

Elämäntunneen vähäistä vaikutusta työn piirteiden ja työkyvyn välisiin yhteyksiin voi tarkastella myös toisesta näkökulmasta. Voidaan kysyä, miksi elämäntunne vaikutti työn piirteiden ja etenkin psykosomaattisten oireiden ja emotionaalisen uupumuksen välisiin yhteyksiin työkyvyn sijasta. Tulos tukee Antonovskyn (1987b) käsitystä elämäntunneesta menestyksellistä stressinkäsittelyä edistävänä voimavaratekijänä, koska psykosomaattiset oireet ja emotionaalinen uupumus kuvaavat koettua työstressiä (Maslach, 1993; Toppinen & Kalimo, 1995). Työkyky on sen sijaan työstressin kokemista yleisempi terveyden osoitin. Ehkä tästä syystä elämäntunne vaikutti vain vähän työn piirteiden ja työkyvyn yhteyksiin. Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että Antonovskyn (1987a) terveyttä korostava malli kokonaisuutena sai vahvistusta tutkimustuloksista, koska vahvalla elämäntunneella oli yhteys sekä hyvään työkykyyn että vähäisiin työstressin oireisiin.

Vaikka käsillä olevan tutkimuksen tulosten perusteella voitiinkin ottaa kantaa Antonovskyn (1987a; 1987b; 1991) teoreettisiin oletuksiin, avoimeksi jäi monia keskeisiä kysymyksiä Antonovskyn (1987a; 1987b) teorian kannalta. Ensinnäkin olisi tärkeää tarkentaa käsitystä siitä, mitkä työn piirteet vaikuttavat elämäntunneeseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Jatkotutkimuksissa voitaisiin myös selvittää, vaikuttaako työympäristö Antonovskyn (1987a; 1987b) oletuksen mukaisesti voimakkaammin alle kuin yli 30-vuotiaiden elämäntunneeseen. Tutkimukset eivät ole kiistatta tukeneet tätä oletusta (Feldt, 2000; Kivimäki ym., 2000).

Oleennaista olisi tutkia, vaikuttavatko työn piirteiden muutokset elämäntunneen muutoksiin ja sitä kautta työhyvinvoinnin muutoksiin. Miesten ja naisten väliset vertailut voisivat selvittää miesten ja naisten työhyvinvoinnin muodostumisen yhtäläisyyksiä ja eroja. Lisäksi seuraututkimukset, joissa on useita mittausajankohtia, voisivat tuoda tietoa työn piirteiden, elämäntunneen ja työhyvinvoinnin välisten syy-yhteyksien luonteesta ja elämäntunneen vaihtelusta eripituisina seuruaikoina. Tutkimuksissa voitaisiin myös tarkastella tätä tutkimusta laajemmin eri ammattiryhmiä ja selvittää myös sitä, vaikuttavatko työympäristön muutokset eri tavalla heikon ja vahvan elämäntunneen omaaviin henkilöihin.

Keskeiset johtopäätökset esimiesten psyykkisen työsuojelun näkökulmasta

Havaintojen perusteella tehtiin neljä keskeistä johtopäätöstä esimiesten psyykkisen työsuojelun parantamiseksi. Ensinnäkin erityisesti ikääntyneiden esimiesten työkykyä on korkea aika tukea, koska esimiesten työkyky heikkeni seuruaikana. Rasku ym. (1999) tunnistivat koulutuksen, pätevyyden kokemuksen ja työyhteisön ristiriidat keskeisiksi työkyvyn selittäjiksi yli 55-vuotiailla esimiehillä. Työkykyä ylläpitävä toiminta voisikin kohdistua esimiesten pätevyyden kokemisen lisäämiseen esimerkiksi koulutuksen ja ihmisten johtamistaitojen kehittämisen avulla. Esimiesten työkyvystä huolehtiminen on koko yrityksen etu, sillä onhan heidän työkykynsä olennainen organisaation menestystekijä (Rasku ym., 1999). Esimiesten työkyvyn tukemisessa on tärkeää panostaa pitkän aikavälin toimenpiteisiin, koska hyväkin työkykyindeksi vaatii jatkuvaa ylläpitämistä (Ilmarinen ym., 1995). Toisaalta työkykyindeksi voi kohentua tai säilyä ennallaan ikääntymisestä huolimatta (Ilmarinen ym., 1995).

Toinen johtopäätös on, että esimiesten ihmissuhdetaitoihin on syytä panostaa, koska esimiesten hyvät sosiaaliset suhteet työssä vahvistivat elämänhallinnan tunnetta ja sitä kautta työhyvinvointia. Lisäksi työyhteisön ihmissuhdeverkostossa esimies on avainasemassa (Rasku ym., 1999). Hän joutuu ottamaan kantaa työyhteisön ristiriitatilanteisiin ja myös ratkaisemaan niitä, mikä edellyttää hyviä sosiaalisia toimintavalmiuksia ja ihmisten johtamistaitoja. Esimiesten ihmissuhdetaitojen kehittämisen avulla voidaan parantaa myös työyhteisöjen ilmapiiriä ja kaikkien työyhteisön jäsenten - myös esimiesten - työhyvinvointia. Ihmissuhdetaitojen kehittämisessä yksilöllisesti suunniteltu koulutus on tärkeää, koska sekä esimiehet että esimiestehtävät ovat yksilöllisiä. Myös esimiehet itse ovat arvioineet tällaisen lisäkoulutuksen tarpeelliseksi (Rasku ym., 1997).

Esimiesten työn kehittämisen ja psyykkisen työsuojelun kannalta kolmas keskeinen johtopäätös on, että esimiehet eivät ole yhtenäinen ryhmä, vaan esimiestasolla on merkittävä vaikutus heidän psyykkiseen työympäristöönsä, elämänhallinnan tunteeseensa ja työhyvinvointiinsa. Tässä tutkimuksessa korostui erityisesti ylemmissä johtotehtävissä toimivien esimiesten parempi psyykkinen työympäristö ja työhyvinvointi, mistä syystä muiden esimiestasojen tukemiseen on syytä kiinnittää huomiota. Lisäksi tulosten mukaan ylemmän johdon esimiesten uupumusoireet vähenivät, kun taas muiden esimiestasojen esimiehillä kehityssuunta oli huolestuttavasti kasvava. On myös huomattava, että esimiesten elämänhallinnan tunteen vahvistuminen ei ilmennyt psykosomaattisten ja emotionaalisen uupumuksen vähenemisenä, vaikka elämänhallinnan tunteella oli voimakkaita yhteyksiä näihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Tähän kielteiseen kehityskulkuun kannattaa puuttua jo varhaisessa vaiheessa esimerkiksi työn tehokkaamman etukäteissuunnittelun ja virkistystoiminnan järjestämisen avulla. Tämä on tärkeää kahdesta syystä. Ensinnäkin psykosomaattiset oireet ja emotionaalinen uupumus osoittautuivat käsillä olevassa tutkimuksessa melko

pysyviksi kolmen vuoden seuruaikana. Toiseksi pitkään jatkuneet psykosomaattiset ja emotionaalisen uupumuksen oireet voivat viitata esimiesten kroonistuvaan työstressiin ja heidän terveytensä heikkenemiseen. Esimiesten työn piirteitä, voimavaratekijöitä, työhyvinvointia ja niiden muutoksia onkin tärkeää seurata myös jatkossa.

Neljäs johtopäätös on, että erilaisissa esimiestehtävissä työskentelevien esimiesten työn piirteiden parantaminen on tärkeintä. Työn piirteiden kehittäminen jo yksinään vahvistaa esimiesten edellytyksiä vastata työnsä vaatimuksiin sekä auttaa heitä ylläpitämään terveytään ja hyvinvointiaan (Kalimo, 1987). Lisäksi tämän tutkimuksen tulosten mukaan hyvät työn piirteet - etenkin hyvät sosiaaliset suhteet esimiesten työpaikoilla - vahvistivat heidän elämänhallinnan tunnettaan, joka puolestaan edisti merkittävästi heidän työhyvinvointiaan. Elämänhallinnan tunteella on havaittu voimakas yhteys terveyteen ja hyvinvointiin työssä myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Feldt, 1997; Feldt, 2000; Gilbar, 1998; Kivimäki ym., 1998; Poppius, Tenkanen, Kalimo & Heinsalmi, 1999; Pålsson ym., 1996; Strümpfer ym., 1998; Virokannas ym., 1998). Lisäksi Antonovskyn (1987a) oletus elämänhallinnan tunteen pysyvyydestä aikuisiällä on kyseenalaistettu (Feldt, 2000; Kivimäki ym., 2000), joten myös varttuneemman aikuisen elämänhallinnan tunnetta on mahdollista vahvistaa työn piirteitä kehittämällä. Nämä psyykkisen työsuojelun toimenpiteet ovat avainasemassa esimiesten työssä jaksamisen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin tukemisessa. Esimiesten johtamistaitoon kohdistuu nopeasti muuttuvassa työelämässä jatkuvasti uusia haasteita ja vaatimuksia (Rasku ym., 1999). Tästä syystä on tärkeää, että esimiesten psyykkisen työsuojelun toimenpiteet ovat riittävän joustavia, yksilöllisiä ja ottavat esimiesten omat näkökulmat huomioon.

LÄHTEET

- Antonovsky, A. (1987a). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987b). Health promoting factors at work: the sense of coherence. Teoksessa R. Kalimo, M.A. El-Batawi & C.L. Cooper (toim.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (s. 153-167). Geneve: WHO.
- Antonovsky, A. (1990). Pathways leading to successful coping and health. Teoksessa M. Rosenbaum (toim.), *Learned resourcefulness on coping skills, self-control, and adaptive behavior* (s. 31-63). New York: Springer.
- Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenic strengths. Teoksessa C.L. Cooper & R. Payne (toim.), *Personality and stress: individual differences in the stress process* (s. 67-104). New York: Wiley.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*, 36, 725-733.
- Antonovsky, A., Sagy, S. & Beersheba, I. (1990). Attitudes toward retirement in an Israeli cohort. *International Journal of Aging and Human Development*, 31, 57-77.
- Baker, M., North, D. & Smith, D.F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Journal of Human Behavior*, 34, 22-66.
- 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.
- Bowman, B. (1996). Cross-cultural validation of Antonovsky's sense of coherence scale. *Journal of Clinical Psychology*, 52, 547-549.
- Bäckman, G. & Söderqvist, S. (1990). Elämänhallintakyky ja koettu terveys. Teoksessa G. Bäckman (toim.), *Terveys ja elämänhallinta. V. 1987 pilottitutkimuksen keskeisiä tuloksia.* Socialpolitiska institutionen, A:317. Turku: Åbo Akademi.
- Carstens, J. & Spangenberg, J. (1997). Major depression: a breakdown in sense of coherence? *Psychological Reports*, 80, 1211-1220.
- Cederblad, M., Dahlin, L., Hagnell, O. & Hansson, K. (1995). Coping with life span crises in a group at risk of mental and behavioral disorders: from the Lundby study. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 91, 322-330.
- Elo, A.-L. (1995). Esimiestyön kehittäminen. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 383-394). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Elo, A.-L. & Kiviniitty, S. (1994). Esimies psyykkisen työympäristön parantajana. Työ

- ja ihminen, 8, 229-240.
- Feldt, T. (1995). Yksilöllisten tekijöiden ja työolojen yhteys hyvinvointiin suunnittelijoilla. *Työ ja ihminen*, 9, 95-111.
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: analysis of main and moderator effects. *Work and Stress*, 11, 134-147.
- Feldt, T. (2000). Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. *Jyväskylän yliopiston tutkimusraportteja, Psykologia ja sosiaalinen tutkimus*, 158. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kirjasto.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 461-476.
- Feldt, T., Leskinen, E., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2000). Longitudinal factor analysis models in the assessment of the stability of sense of coherence. *Personality and Individual Differences*, 28, 239-257.
- Feldt, T. & Ruoppila, I. (1993). Suunnittelijoiden työn uudet haasteet, henkinen hyvinvointi ja voimavarat. *Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja*, 10. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Forsberg, C., Björvell, H. & Cedermark, B. (1996). Well-being and its relation to coping ability in patients with colo-rectal and gastric cancer before and after surgery. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 10, 35-44.
- Gallagher, T.J., Wagenfeld, M.O., Baro, F. & Haepers, K. (1994). Sense of coherence, coping and caregiver role overload. *Social Science & Medicine*, 39, 1615-1622.
- George, V.D. (1996). Field-workers' sense of coherence and perception of risk when making home visits. *Public Health Nursing*, 13, 244-252.
- Gerlander, E., Saarinen, M. & Kalimo, R. (1995). Psykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 191-205). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Geyer, S. (1997). Some conceptual considerations on the sense of coherence. *Social Science & Medicine*, 44, 1771-1779.
- Gibson, L.M. & Cook, M.J. (1996). Neuroticism and sense of coherence. *Psychological Reports*, 79, 343-349.
- Gilbar, O. (1998). Relationship between burnout and sense of coherence in health social workers. *Social Work in Health Care*, 26, 39-49.
- Haarala, P. (1995). Teollisuuden laboranttien työolot, työn vaatimukset, kuormittuneisuus ja voimavarat. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 331. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Heinälä, K. & Ruoppila, I. (1988). Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työolot, kuormittuneisuus ja voimavarat. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkai-*

- suja, 303. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Höfer, R. & Straus, F. (1997). Sense of coherence and health in disadvantaged adolescents. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 9, 271-283.
- Ilmarinen, J. (1995). Työkykyindeksi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 76-84). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Klockars, M. (1995). Ikääntyminen ja työkykyindeksin muutokset. Työssä jatkaneiden seurantatutkimus. Teoksessa K. Tuomi (toim.), *Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus* (s. 95-117). Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ingram, K.M., Corning, A.F. & Schmidt, L.D. (1996). The relationship of victimization experiences to psychological well-being among homeless women and low-income housed women. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 218-227.
- Judd, C.M. & Kenny, D.A. (1981). Process analysis: estimating mediation in evaluation research. *Evaluation Research*, 5, 602-619.
- Kaiser, C.F., Sattler, D.N., Bellack, D.R. & Dersin, J. (1996). A conservation of resources approach to a natural disaster: sense of coherence and psychological distress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11, 459-476.
- Kalimo, R. (1987). *Stressi ja sen voittaminen*. Juva: WSOY.
- Kalimo, R. & Vuori, J. (1991). Work factors and health: The predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 97-115.
- Kansantalous (2000:9). *Kansantalouden tilinpito 1999 - 4. neljännes*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kansantalous (2000:11). *Kokonaistuotannon kuukausikuvaaja 2000, helmikuu*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. (1996). Epävarmuus ja hyvinvointi erilaisissa työorganisaatioissa. *Työ ja ihminen*, 10, 43-56.
- Kinnunen, U. & Parkatti, T. (1993). Ikääntyvä opettaja - kuormittuneisuus ja terveys työssä. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisohjelman julkaisuja, 8. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Kinnunen, U. & Rasku, A. (1994). Ikääntyvän opettajan hyvinvointi työssä. *Työ ja ihminen*, 8, 89-100.
- Kivimäki, M., Feldt, T., Vahtera, J. & Nurmi, J.-E. (2000). Sense of coherence and health: evidence from two cross-lagged longitudinal samples. *Social Science & Medicine*, 50, 583-597.
- Kivimäki, M., Kalimo, R. & Toppinen, S. (1998). Sense of coherence as a modifier of occupational stress exposure, stress perception, and experienced strain: A study of industrial managers. *Psychological Reports*, 83, 971-981.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Thomson, L., Griffiths, A., Cox, T. & Pentti, J. (1997).

- Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Applied Psychology*, 82, 858-872.
- Klang, B., Björvell, H. & Clyne, N. (1996). Quality of life in predialytic uremic patients. *Quality of Life Research*, 5, 109-116.
- Kravetz, S., Drory, Y. & Florian, V. (1993). Hardiness and sense of coherence and their relation to negative affect. *European Journal of Personality*, 7, 233-244.
- Langius, A., Björvell, H. & Antonovsky, A. (1992). The sense of coherence concept and its relation to personality traits in Swedish samples. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 6, 165-171.
- Larsson, G. & Kallenberg, K.O. (1996). Sense of coherence, socioeconomic conditions and health. Interrelationships in a nation-wide Swedish sample. *European Journal of Public Health*, 6, 175-180.
- Lindström, K. (1992). Work organization and well-being of Finnish health-care personnel. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 18, (lisänumero 2), 90-93.
- Lobban, R.K., Husted, J. & Farewell, V.T. (1998). A comparison of the effect of job demand, decision latitude, role and supervisory style on self-reported job satisfaction. *Work and Stress*, 12, 337-350.
- Louhevaara, V., Kukkonen, R. & Smolander, J. (1995). Työkykyliikunta. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja (s. 232-246). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Margalit, M., Raviv, A. & Ankonina, D.B. (1992). Coping and coherence among parents with disabled children. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21, 202-209.
- 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, D.C.: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). Maslach burnout inventory manual. 2. painos. Palo Alto, Kalifornia: Consulting Psychologist Press.
- Mauno, S. (1999). Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 156. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- McSherry, W.C. & Holm, J.E. (1994). Sense of coherence: Its effects on psychological and physiological processes prior to, during, and after a stressful situation. *Journal of Clinical Psychology*, 50, 476-487.
- Moilanen, L. (1994). Esimiehet laman puristuksessa. Miten työnohjausryhmät auttavat esimiehiä? *Työ ja ihminen*, 8, 303-317.

- Moyle, P. (1998). Longitudinal influences of managerial support on employee well-being. *Work and Stress*, 12, 29-49.
- Mullen, P.M., Smith, R.M. & Hill, W.E. (1993). Sense of coherence as a mediator of stress for cancer patients and spouses. *Journal of Psychosocial Oncology*, 11, 23-46.
- Petrie, K. & Brook, R. (1992). Sense of coherence, self-esteem, depression and hopelessness as correlates of reattempting suicide. *British Journal of Clinical Psychology*, 31, 293-300.
- Poppius, E., Tenkanen, L., Kalimo, R. & Heinsalmi, P. (1999). The sense of coherence, occupation and the risk of coronary heart disease in the Helsinki Heart Study. *Social Science & Medicine*, 49, 109-120.
- Pålsson, M.-B., Hallberg, I.R., Norberg, A. & Björvell, H. (1996). Burnout, empathy and sense of coherence among Swedish district nurses before and after systematic clinical supervision. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 10, 19-26.
- Rasku, A., Feldt, T. & Ruoppila, I. (1997). Esimiesten työ, työympäristö ja hyvinvointi vuosina 1987 ja 1996. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 335. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Rasku, A., Ruoppila, I. & Feldt, T. (1999). Esimiesten työkyky: yksilölliset ja työhön liittyvät tekijät työkyvyn selittäjinä yli 55-vuotiailla esimiehillä. *Gerontologia*, 13, 13-21.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: how does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Sagy, S. & Antonovsky, A. (1990). Coping with retirement: does the sense of coherence matter less in the kibbutz? *International Journal of Health Sciences*, 1, 233-242.
- Smith, T.L. & Meyers, L.S. (1997). The sense of coherence: its relationship to personality, stress and health measures. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 513-526.
- Strümpfer, D.J.W. (1997). Sense of coherence, negative affectivity, and general health in farm supervisors. *Psychological Reports*, 80, 963-966.
- Strümpfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F. & Viviers, M.R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28, 92-100.
- Suominen, S. (1993). Perceived health and life control. A theoretical review and empirical study about the connections between health and life control determined according to the strength of the sense of coherence. *Stakes: Research reports*, 26. Jyväskylä: Gummerus.
- Söderberg, S., Lundman, B. & Norberg, A. (1997). Living with fibromyalgia: sense of coherence, perception of well-being, and stress in daily life. *Research in Nursing & Health*, 20, 495-503.
- Tilastokatsaus (1999). *Työelämä 1999:III*. Helsinki: Tilastokeskus.

- Tolonen, R.-L. (1997). Tekstiili- ja vaatetusalan naisesimiesten koherenssi. Koherenssi hyvinvointitekijänä ja koherenssin ilmeneminen ristiriitakertomuksissa. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 336. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Toppinen, S. & Kalimo, R. (1995). Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen pätevyyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. Työ ja ihminen, 9, 235-254.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jähkölä, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1997). Työkykyindeksi. 2. korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J. & Bäckman, G. (1995). Voimavarat, lama ja työntekijän terveys. Työelämän tutkimus, 6 (3), 12-17.
- Vahtera, J., Uutela, A. & Pentti, J. (1996). The effects of objective job demands on registered sickness absence spells: do personal, social and job related resources act as moderators? *Work and Stress*, 10, 286-308.
- Vartiainen, M. (1989). JDS - Job Diagnostic Survey - katsaus menetelmään. Raportti nro 112. Teknillinen korkeakoulu: Teollisuustalous ja työpsykologia.
- Virokannas, K., Feldt, T. & Ruoppila, I. (1998). Nuorten suunnittelijoiden työolot, voimavarat ja työhyvinvointi vuosina 1992-1997. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 339. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vuori, J. (1994). Pre-employment antecedents of health resources, job factors and health risk behaviour in men and women. *Work and Stress*, 8, 263-277.
- Waris, K. (1999). Mental well-being at work: a sign of a healthy organisation and a necessary precondition for organisational development. *People and Work Research Reports*, 28. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ying, Y.-W., Akutsu, P.D., Zhang, X. & Huang, L.N. (1997). Psychosocial dysfunction in Southeast Asian refugees as mediated by sense of coherence. *American Journal of Community Psychology*, 25, 839-859.
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.

LIITE 1.

H _____

ESIMIESTUTKIMUS 1999

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

I TAUSTATIEDOT

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

II NYKYINEN TYÖSI JA TYÖYMPÄRISTÖSI

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

8. Esimiestaso, johon kuulut?

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

9. Mikä on nykyinen työtilanteesi?

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

10. Onko nykyinen työsuhteisi?

- 1 toistaiseksi voimassa oleva
- 2 määräaikainen, kesto _____

11. Montako tuntia keskimäärin työskentelet viikossa, jos eritellään

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

12. Kuinka monta vuotta olet toiminut

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

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

- a) _____ työttömyysjaksoa
- b) _____ lomautusjaksoa

14. Mikä on niiden yhteenlaskettu kesto kuukausina?

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

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

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

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

16. Missä määrin nykyinen työsi tarjoaa?

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

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

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

18. Miten katsot selviytyväsi seuraavista tehtävistä?

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

19. Haittaako viihtyvyyttäsi tai työskentelyäsi työpaikallasi jokin seuraavista seikoista?

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

III IHMISSUHTEET TYÖPAIKALLASI

20. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri yleensä?

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

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

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

22. Minkä verran työpaikallasi esiintyy

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

IV HYVINVOINTISI TYÖSSÄ

23. Miten viihdyt työssäsi?

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

24. Miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin?

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

25. Kuinka seuraavat väitteet kuvaavat suhtautumistasi työhösi ja työorganisaatioosi?

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

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

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

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

27. Missä määrin tuntemukset mielestäsi johtuvat työstäsi?

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

28. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia/ajatuksia?

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

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

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

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

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

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

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

V ARVIO OMASTA TYÖKYVYYSTÄSI

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

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

täysin työkyvytön

työkyky parhaimmillaan

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

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

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

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

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

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

35. Montako lääkärin toteamaa pitkäaikaissairautta Sinulla on tällä hetkellä?

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

36. Onko edellä arvioimistasi sairauksistasi haittaa nykyisessä työssäsi?

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

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

_____ päivää

38. Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin

- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

39. Oletko viime aikoina ollut toimekäs ja vireä?

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

40. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

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

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

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

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

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

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

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

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

	<i>Ei vaikuta lainkaan</i>	<i>Vaikuttaa jonkin verran</i>	<i>Vaikuttaa paljon</i>
h) Liian suuret työn vaatimukset	0	1	2
i) Vaikeus pysyä ammatin kehittämisessä mukana	0	1	2
j) Työtä tehty jo niin kauan, että on aika siirtyä eläkkeelle	0	1	2
k) Halu saada enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille	0	1	2
l) Vanhenevan työntekijän työtä ei enää arvosteta	0	1	2
m) Halu antaa tilaa nuoremmille	0	1	2

VI VOIMAVARASI JA ELÄMÄNTILANTEESI

44. Seuraavaksi esitetään joitakin arkipäivän elämää koskevia kysymyksiä. Kunkin kysymyksen jälkeen on annettu kaksi vastakkaista vastausvaihtoehtoa. Harkitse, kumpi vaihtoehdoista vastaa paremmin sitä, miten Sinä itse tunnet. Ympyröi jokin numero lähimpänä sitä vastausvaihtoehtoa, joka parhaiten vastaa omaa käsitystäsi asiasta. Älä takerru liikaa yksityiskohtiin. Käytä rohkeasti ääripäitä ja ympyröi keskimäinen numero vain siinä tapauksessa, että molemmat äärivaihtoehdot kuvaavat käsitystäsi todella yhtä hyvin tai huonosti.

a) Kuinka usein Sinulla on sellainen tunne, ettet oikeastaan välitä siitä mitä ympärilläsi tapahtuu?

*hyvin harvoin
tai ei koskaan* 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin usein*

b) Kuinka usein olet ollut yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka olet uskonut tuntevasi hyvin?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *jatkuvasti*

c) Oletko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotit?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *jatkuvasti*

d) Millainen tähänastinen elämäsi on ollut?

*täysin vailla
selvää tarkoi-
tusta ja päämäärää* 1 2 3 4 5 6 7 *sen tarkoitus ja
päämäärä ovat ol-
leet täysin selvät*

e) Kuinka usein Sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

f) Kuinka usein Sinulla on sellainen tunne, että olet oudossa tilanteessa, etkä tiedä, mitä tehdä?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

g) Koetko, että päivittäisten tehtäviesi hoitaminen on

*suuren mielihy-
vän ja tyydy-
tyksen lähde* 1 2 3 4 5 6 7 *tuskallista ja
ikävä*

h) Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

i) Kuinka usein koet, että tunteesi ovat ristiriidassa keskenään?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

j) Monet ihmiset - jopa lujaluontoiset - kokevat joskus tietyissä tilanteissa olevansa vain toisten tiellä. Kuinka usein Sinä olet kokenut näin?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin usein*

k) Kun jotain on tapahtunut, oletko jälkikäteen yleensä todennut, että

*olet yli- tai
aliarvioinut
asian merkityksen* 1 2 3 4 5 6 7 *näit asian oikeassa
mittakaavassa*

l) Kuinka usein Sinulla on sellainen tunne, että päivittäiset tekemisesi ovat jokseenkin merkityksettömiä?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

m) Kuinka usein Sinulla on sellainen tunne, ettet voi olla varma, kykenetkö pitämään asiat hallinnassasi?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

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

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

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

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

47. Kuinka tyytyväinen olet?

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

LÄMMIN KIITOS OSALLISTUMISESTASI TUTKIMUKSEEN!

LIITETAULUKKO 1.

Vuonna 1996 arvioitujen työn piirteiden selitysosuudet vuoden 1996 ja 1999 elämäntunneista eri taustamuuttujaryhmissä.

		Riippuvat muuttujat					
		Elämäntunne 1996			Elämäntunne 1999		
Riippumattomat muuttujat	Taustamuuttuja	R ²	F	β	R ²	F	β
Vaikutusmahdollisuudet 1996	koko aineisto	.050	32.27***	.22***	.059	38.57***	.24***
	Teknisten Liitto	.045	14.16***	.21***	.042	13.26***	.21***
	Insinööriliitto	.048	15.62***	.22***	.068	23.07***	.26***
	ylin johto	.013	2.11	.11	.009	1.53	.10
	keskijohdo	.052	12.77***	.23***	.072	18.34***	.27***
	työnjohto	.040	8.99**	.20**	.036	8.08**	.19**
Työpaikan ilmapiiri 1996	koko aineisto	.096	63.62***	.31***	.101	67.99***	.32***
	Teknisten Liitto	.095	30.46***	.31***	.107	34.58***	.33***
	Insinööriliitto	.092	31.57***	.30***	.092	31.96***	.30***
	ylin johto	.102	18.38***	.32***	.070	12.16**	.26**
	keskijohdo	.078	19.19***	.28***	.076	18.98***	.28***
	työnjohto	.090	20.68***	.30***	.125	29.73***	.35***
Tyytyväisyys omaan esimieheen 1996	koko aineisto	.100	68.15***	.32***	.072	48.03***	.27***
	Teknisten Liitto	.106	36.09***	.33***	.044	13.74***	.21***
	Insinööriliitto	.099	33.96***	.32***	.109	38.34***	.33***
	ylin johto	.085	15.02***	.29***	.103	18.54***	.32***
	keskijohdo	.081	20.54***	.29***	.037	8.95**	.19**
	työnjohto	.132	32.79***	.36***	.093	21.98***	.31***

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

LIITETAULUKKO 2.

Vuoden 1996 elämäntilanteen tunteen välittävää vaikutusta vuoden 1999 työhyvinvointiin kuvaavien regressiomallien selitysasteet, testisuureet ja merkitsevyydet koko aineistossa.

Riippuvat muuttajat													
		Elämäntilanteen tunne 1996			Psykosomaattiset oireet 1999			Emotionaalinen uupumus 1999			Työkyky 1999		
Riippumattomat muuttajat (1996)	R ²	F	β	R ²	F	β	R ²	F	β	R ²	F	β	
Elämäntilanteen tunne	-	-	-	.159	114.74***	-.40***	.141	100.88***	-.38***	.109	73.48***	.33***	
Vaikutusmahd. ^a	.050	32.27***	.22***	.006	3.96	-.08	.002	1.13	-.04	.053	34.15***	.23***	
Vaikutusmahd. ^b	-	-	-	.000	.084	.01	.002	1.26	.04	.022	15.20***	.15***	
Työpaikan ilmapiiri ^a	.096	63.62***	.31***	.038	23.60***	-.19***	.035	21.86***	-.19***	.038	23.37***	.19***	
Työpaikan ilmapiiri ^b	-	-	-	.005	3.18	-.07	.005	3.31	-.07	.009	5.76	.10	
Tyytyvä. esimieheen ^a	.100	68.15***	.32***	.025	15.93***	-.16***	.030	19.34***	-.17***	.053	33.64***	.23***	
Tyytyvä. esimieheen ^b	-	-	-	.001	.854	-.04	.004	2.77	-.07	.018	12.36***	.14***	

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

^a= Regressiomalli, jossa vain riippumaton muuttaja on riippuvaa muuttajaa selittävä tekijänä.

^b= Regressiomalli, jossa riippumaton muuttaja ja elämäntilanteen tunne ovat riippuvaa muuttajaa selittävinä tekijöinä. R² kuvaa riippumattoman muuttajan selitysastetta riippuvasta muuttajasta, kun elämäntilanteen tunteen vaikutus on huomioitu

LIITETAULUKKO 3.

Vuoden 1996 elämäntunne välistävää vaikutusta vuoden 1999 työhyvinvointiin kuvaavien regressiomallien selitysasteet, testisuureet ja merkitsevyydet Teknisten Liiton ja Insinööriunionin jäsenillä.

Riippumattomat muuttajat (1996)	Riippuvat muuttajat			Psykosomaattiset oireet 1999			Emotionaalinen uupumus 1999			Työkyky 1999		
	R ²	F	β	R ²	F	β	R ²	F	β	R ²	F	β
<i>Teknisten Liitto</i>												
Elämäntunne	-	-	-	.141	48.62***	-.38***	.090	30.04***	-.30***	.119	39.64***	.35***
Vaikutusmahdollisuudet ^a	.045	14.16***	.21***	.003	.863	-.05	.001	.191	-.03	.033	10.08**	.18**
Vaikutusmahdollisuudet ^b	-	-	-	.001	.411	.04	.002	.537	.04	.013	4.41	.12
Työpaikan ilmapiiri ^a	.095	30.46***	.31***	.030	8.94**	-.17**	.016	4.72	-.13	.050	15.08***	.22***
Työpaikan ilmapiiri ^b	-	-	-	.002	.721	-.05	.001	.285	-.03	.015	4.75	.13
Tyytyväisyys esimieheen ^a	.106	36.09***	.33***	.023	7.08**	-.15**	.032	10.08**	-.18**	.056	17.45***	.24***
Tyytyväisyys esimieheen ^b	-	-	-	.001	.369	-.04	.008	2.68	-.10	.018	6.20	.14
<i>Insinööriunioni</i>												
Elämäntunne	-	-	-	.181	68.44***	-.43***	.203	79.25***	-.45***	.098	33.02***	.31***
Vaikutusmahdollisuudet ^a	.048	15.62***	.22***	.008	2.52	-.09	.001	.418	-.04	.077	25.77***	.28***
Vaikutusmahdollisuudet ^b	-	-	-	.000	.000	.00	.004	1.60	.07	.034	11.72**	.19**
Työpaikan ilmapiiri ^a	.092	31.57***	.30***	.045	14.95***	-.21***	.058	19.51***	-.24***	.026	8.08**	.16**
Työpaikan ilmapiiri ^b	-	-	-	.008	2.92	-.09	.011	4.37	-.11	.004	1.34	.07
Tyytyväisyys esimieheen ^a	.099	33.96***	.32***	.030	9.85**	-.17**	.031	10.12**	-.18**	.056	18.28***	.24***
Tyytyväisyys esimieheen ^b	-	-	-	.002	.646	-.04	.002	.656	-.04	.022	7.48**	.16**

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

^a= Regressiomalli, jossa vain riippumaton muuttaja on riippuvaa muuttajaa selittävänä tekijänä.

^b= Regressiomalli, jossa riippumaton muuttaja ja elämäntunne ovat riippuvaa muuttajaa selittävänä tekijöinä. R² kuvaa riippumattoman muuttajan selitysastetta riippuvasta muuttajasta, kun elämäntunneun vaikutus on huomioitu.

LIITETAULUKKO 4.

Vuoden 1996 elämäntunneen välittävää vaikutusta vuoden 1999 työhyvinvointiin kuvaavien regressiomallien selityksasteet, testisuureet ja merkitsevyydet eri esimiestasoilla.

Riippumattomat muuttujat (1996)	Riippuvat muuttujat			Psykosom. oireet 1999			Emotion. uupumus 1999			Työkyky 1999		
	Elämäntunne	Elämäntunne	Elämäntunne	R ²	F	β	R ²	F	β	R ²	F	β
Elämäntunne	ylin johto	-	-	.181	36.06***	-.43***	.168	32.92***	-.41***	.087	15.10***	.30***
	keski-johto	-	-	.133	35.34***	-.36***	.129	34.20***	-.36***	.065	15.78***	.26***
	työjohto	-	-	.161	40.41***	-.40***	.126	31.24***	-.36***	.162	40.85***	.40***
Vaikutusmahdollisuudet ^a	ylin johto	.013	2.11	.010	1.73	-.10	.004	.661	-.06	.034	5.61	.19
	keski-johto	.052	12.77***	.000	.060	.02	.020	4.85	.14	.036	8.55**	.19**
	työjohto	.040	8.99**	.010	2.19	-.10	.018	4.09	-.14	.055	12.39**	.24**
Vaikutusmahdollisuudet ^b	ylin johto	-	-	.003	.582	-.06	.000	.046	-.02	.024	4.14	.16
	keski-johto	-	-	.011	2.99	.11	.056	15.69***	.24***	.010	2.41	.10
	työjohto	-	-	.000	.071	-.02	.005	1.26	-.07	.026	6.59	.16
Työpaikan ilmapiiri ^a	ylin johto	.102	18.38***	.096	17.23***	-.31**	.065	11.34**	-.26**	.050	8.31**	.22**
	keski-johto	.078	19.19***	.022	5.29	-.15	.021	5.05	-.15	.022	5.20	.15
	työjohto	.090	20.68***	.022	4.67	-.15	.025	5.39	-.16	.039	8.42**	.20**
Työpaikan ilmapiiri ^b	ylin johto	-	-	.032	6.57	-.19	.016	3.12	-.13	.016	2.70	.13
	keski-johto	-	-	.001	.300	-.04	.001	.253	-.03	.006	1.37	.08
	työjohto	-	-	.001	.176	-.03	.004	.907	-.07	.007	1.73	.09
Tyytyvä. esimieheen ^a	ylin johto	.085	15.02***	.048	8.24**	-.22**	.043	7.29**	-.21**	.049	8.18**	.22**
	keski-johto	.081	20.54***	.004	.924	-.06	.001	.213	-.03	.036	8.54**	.19**
	työjohto	.132	32.79***	.051	11.24**	-.23**	.095	22.81***	-.31***	.074	17.05***	.27***
Tyytyvä. esimieheen ^b	ylin johto	-	-	.010	2.03	-.11	.008	1.58	-.09	.020	3.52	.15
	keski-johto	-	-	.002	.471	.04	.005	1.30	.07	.017	4.16	.14
	työjohto	-	-	.006	1.49	-.08	.039	9.89**	-.21**	.018	4.51	.14

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

^a= Regressiomalli, jossa vain riippumaton muuttuja on riippuvaa muuttujaa selittävänä tekijänä, ^b= Regressiomalli, jossa riippumaton muuttuja ja elämäntunne ovat riippuvaa muuttujaa selittävänä tekijöinä. R² kuvaa riippumattoman muuttujan selityksastetta riippuvasta muuttujasta, kun elämäntunneen vaikutus on huomioitu